

BINDUNG AN FREIWILLIGENORGANISATIONEN

Eine Analyse der Bindung von freiwillig Engagierten in Organisationen
am Beispiel von Helfer/innen der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk
(THW)

Inauguraldissertation
zur Erlangung des Akademischen Grades
eines Dr. phil.,
vorgelegt dem Fachbereich 02: Sozialwissenschaften, Medien und Sport
der Johannes Gutenberg-Universität
Mainz
von
Carina Oesterling
aus Wiesbaden

2008

Referent:

Korreferent:

Tag des Prüfungskolloquiums: 08. Dezember 2008

Gewidmet ist diese Arbeit
den freiwilligen Helferinnen und Helfern
der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW)

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Abbildungsverzeichnis	i
Abkürzungsverzeichnis	iv
Vorwort	v
1. EINLEITUNG	1
2. FREIWILLIGES ENGAGEMENT	8
2.1 FREIWILLIGES ENGAGEMENT ALS FORSCHUNGSBEREICH	8
2.1.1 Gesellschaftliche Dimension des Freiwilligenengagement	13
2.1.2 Organisationale Dimension des Freiwilligenengagements	20
2.1.3 Individuelle Dimension des Freiwilligenengagements	23
2.1.4 Fragestellungen und Ergebnisse der empirischen Forschung zum Freiwilligenengagement	28
2.1.5 Freiwilliges Engagement – eine Begriffsdefinition	39
2.1.6 Zusammenfassung	52
2.2 FREIWILLIGES ENGAGEMENT IN DER BUNDESANSTALT TECHNISCHES HILFSWERK (THW)	56
2.2.1 Entwicklung des THW im Rahmen des Zivil- und Katastrophenschutzes	56
2.2.2 Organisationale Rahmenbedingungen, Aufgaben und Organisationsstruktur des THW	60
2.2.3 Rechtliche Rahmenbedingungen der Helferinnen und Helfer im THW	68
2.2.4 Mitgliederstruktur im THW	72
2.2.5 Zusammenfassung	80
2.3 FRAGESTELLUNG DER ARBEIT	82
3. ORGANISATIONALE BINDUNG	90
3.1 STUDIEN ZUR BINDUNG	91
3.1.1 Studien zur Bindung allgemein	91
3.1.2 Studien zur Bindung an Organisationen	105
3.1.3 Studien zur Bindung an Freiwilligenorganisationen	125
3.1.4 Zusammenfassung	133
3.2 ZUSAMMENFASSUNG FORSCHUNGSSTAND	137

4. THEORETISCHER RAHMEN DER ARBEIT – BINDUNGSMODELL NACH MANFRED HENNEN	142
4.1 BINDUNG IM RAHMEN EINER SOZIALTHEORIE	144
4.1.1 Bindung an Handlungsprogramme	147
4.1.2 Dimensionen der Programmbindung	152
4.2 THEORETISCHE ÜBERTRAGUNG AUF DEN GEGENSTANDSBEREICH DER UNTERSUCHUNG	156
4.2.1 Die Mikroebene des Handelns – Hinweg der Analyse	159
4.2.2 Die Makroebene des Handelns – Rückweg der Analyse	165
4.3 ZUSAMMENFASSUNG	169
5. ANLAGE UND METHODE DER UNTERSUCHUNG	172
5.1 EXPLIKATION DER FRAGESTELLUNG UND METHODISCHE ÜBERLEGUNGEN	172
5.2 UNTERSUCHUNGSDESIGN	177
5.3 ERHEBUNGSINSTRUMENTE	184
5.4 UNTERSUCHUNGSDURCHFÜHRUNG	189
5.5 AUSWERTUNGSVERFAHREN UND INTERPRETATION	191
5.6 ZUSAMMENFASSUNG	199
6. ERHEBUNG UND AUSWERTUNG	201
6.1 STICHPROBENBESCHREIBUNG	201
6.2 HELFER/INNEN-PROFILE	208
6.3 AKTEURSPERSPEKTIVE AUF DAS HANDLUNGSPROGRAMM <i>FREIWILLIGES ENGAGEMENT IM THW</i>	267
6.3.1 Gründe für Aufnahme und Fortsetzung des Handlungsprogramms	267
6.3.2 Ziele, die mit der Durchführung des Handlungsprogramms erreicht werden sollen	281
6.3.3 Kompetenz des Programms, die bei Eintritt vorhandenen Bedürfnisse zu erfüllen	286
6.3.4 Subjektive Wahrnehmung und Deutung des Handlungsprogramms	293
6.3.5 Bedeutung der Bindung der Individuen an das ehrenamtliche Engagement und an die spezifische Organisation, in der dieses ausgeübt wird	309
6.3.6 Alternativen, die aus Sicht der Akteure zu ihrem Engagement existieren, sowie mit deren Ausschlagen verbundene Kosten	312
6.3.7 (Nicht-intendierte) Handlungsfolgen sowie Regeln und Rollenerwartungen, die mit der Ausübung des Engagements verbunden sind	317
6.3.8 Zusammenfassung	322
6.4 MOTIVATIONSDIMENSIONALE ANALYSE DER BINDUNG AN DAS HANDLUNGSPROGRAMM <i>FREIWILLIGES ENGAGEMENT IM THW</i>	331
6.4.1 Individuelle Generalisierung	333
6.4.2 Kollektive Generalisierung	343
6.4.3 Zusammenfassung	354

7. THEORETISIERUNG, TYPISIERUNG UND GENERALISIERUNG DER UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE	366
7.1 THEORETISIERUNG DER MOTIVATIONSDIMENSIONALEN ANALYSE – BINDUNG AN DAS HANDLUNGSPROGRAMM <i>FREIWILLIGES ENGAGEMENT IM THW</i>	366
7.2 THEORETISCHE TYPISIERUNG – BINDUNGSTYPEN IM THW	373
7.3 GENERALISIERUNG UND HYPOTHETISIERUNG – BINDUNG AN DAS HANDLUNGSPROGRAMM <i>FREIWILLIGES ORGANISATIONALES ENGAGEMENT</i>	381
7.4 ZUSAMMENFASSUNG	384
8. ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSBETRACHTUNG	386
Literaturverzeichnis	400
Anhang	425

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

		Seite
Abb. 1:	Freiwilliges Engagement nach Altersgruppen 1999 und 2004 – Bevölkerung ab 14 Jahren (Angaben in %)	31
Abb. 2:	Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 und 2004 – Bevölkerung ab 14 Jahren (Angaben in %)	33
Abb. 3:	Engagement in verschiedenen Engagementbereichen 1999 und 2004 – Bevölkerung ab 14 Jahren (Angaben in %, Mehrfachnennungen)	34
Abb. 4:	Organisationsform der freiwilligen Tätigkeiten 1999 und 2004 – alle freiwilligen Tätigkeiten (Angaben in %)	35
Abb. 5:	Typen der Erwartungen an die freiwillige Tätigkeit – zeitaufwändigste freiwillige Tätigkeiten (Angaben in %)	37
Abb. 6:	Persönliche Bedeutung der erworbenen Kompetenzen (2004) – alle freiwilligen Tätigkeiten (Angaben in %)	38
Abb. 7:	Verbesserungswünsche der Freiwilligen an die Organisationen 1999 und 2004 – zeitaufwändigste freiwillige Tätigkeiten (Angaben in %)	39
Abb. 8:	Die Dimensionen des Phänomens „Ehrenamt“	40
Abb. 9:	Strukturierung der Begriffe	41
Abb. 10:	Organisationsdiagramm der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk	67
Abb. 11:	Prozentuales Verhältnis von hauptamtlichen Mitarbeitern/innen und ehrenamtlichen Helfer/innen im THW	72
Abb. 12:	Altersstruktur im THW – alle Helfer/innen (Angaben in %)	73
Abb. 13:	Altersstruktur im THW – differenziert nach Altersgruppen und Geschlecht (Angaben in %)	74
Abb. 14:	THW-Mitglieder – differenziert nach LV (absolute Zahlen)	75
Abb. 15:	Mitglieder – differenziert nach LV und Geschlecht (Angaben in %)	76
Abb. 16:	Zugehörigkeit der THW-Mitglieder in Jahren	77
Abb. 17:	Zugehörigkeit der THW-Mitglieder in Jahren – Landesverband He/RP/SI.....	78
Abb. 18:	Berufe der THW-Helfer/innen im Bundesvergleich	79
Abb. 19:	Die soziale Organisation.....	83
Abb. 20:	Modell der Beweggründe für einen Organisationsbeitritt nach Dell'Aquila/Schnapp 2003.....	112

Abb. 21:	Vermutete Randbedingungen und Folgen organisationaler Bindung nach Mowday/Steers/Porter 1982.....	118
Abb. 22:	Multidimensionales Modell der Bindung nach Meyer/Allen 1997	121
Abb. 23:	Zirkularität des Auf- und Abbaus von Handlungsprogrammen.....	150
Abb. 24:	Kreativer Zirkel der Motivation	151
Abb. 25:	Dimensionen der Motivation.....	153
Abb. 26:	Gesamtbewertung des Handlungsprogramms durch den Akteur.....	158
Abb. 27:	Um-zu- und Weil-Motive und die Konstitution von Handlungen	161
Abb. 28:	Operationalisierung des Motivbegriffs im Modell der Handlungsorganisation nach Hennen	164
Abb. 29:	Differenzierung des Handlungsprogramms <i>Freiwilliges Engagement im THW</i>	167
Abb. 30:	Kommunikationstechniken im Interviewverlauf	183
Abb. 31:	Aufbau des Frageleitfadens	187
Abb. 32:	Phasenmodell nach Mayring zum Verhältnis qualitativer und quantitativer Analyse	192
Abb. 33:	Kategorisierung.....	198
Abb. 34:	Motivationsdimensionale Analyse	199
Abb. 35:	Stärke- und Ausstattungsnachweis (STAN) der an der Befragung teilnehmenden Ortsverbände	203
Abb. 36:	Altersstruktur der Befragten	204
Abb. 37:	Berufsangaben der Befragten – klassifiziert nach der „Klassifizierung der Berufe in der Fassung für den Mikrozensus“ (KIdB 92)	205
Abb. 38:	Dauer der Mitgliedschaft in Jahren	206
Abb. 39:	Funktionen der befragten Helfer/innen.....	207
Abb. 40:	Dienststunden der befragten Helfer/innen – pro Monat	208
Abb. 41:	Stabilisierende und destabilisierende Bindungsfaktoren.....	327
Abb. 42:	Organisationsabhängige und –unabhängige Bindungsfaktoren.....	327
Abb. 43:	Veränderung der Motive im Zeitverlauf	356
Abb. 44:	Veränderung der persönlichen Motivationsdimension im Zeitverlauf	357
Abb. 45:	Veränderung der zeitlichen Motivationsdimension im Zeitverlauf	359
Abb. 46:	Veränderung der sachlichen Motivationsdimension im Zeitverlauf	360
Abb. 47:	Veränderung der sozialen Motivationsdimension im Zeitverlauf	361

Abb. 48:	Motive und Motivationen der Akteure zum Zeitpunkt der Aufnahme des Handlungsprogramms <i>Freiwilliges Engagement im THW</i>	363
Abb. 49:	Motive und Motivationen der Akteure für die Aufrechterhaltung des Handlungsprogramms <i>Freiwilliges Engagement im THW</i>	364
Abb. 50:	Theoretisierte Darstellung der Energetisierung von Motiven über das Handlungsprogramm <i>Freiwilliges Engagement im THW</i>	369
Abb. 51:	Stabilisierende und destabilisierende Bindungsfaktoren	391
Abb. 52:	Organisationsabhängige und -unabhängige Bindungsfaktoren	392
Abb. 53:	Typen für die Bindung an <i>Freiwilliges organisationales Engagement</i> und ihre typenspezifischen Bedürfnisse	396

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AB	Ausbildungsbeauftragte/r
ASB	Arbeiter-Samariter-Bund
AV	Abhängige Variable
BBE	Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement
BÖH	Beauftragte/r für Öffentlichkeitsarbeit und Helferwerbung
BVerfGE	Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts
DLRG	Deutsche Lebensrettungsgesellschaft
DRK	Deutsches Rotes Kreuz
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
FB	Fachberater/in
I	Interviewerin
IJF	Internationales Jahr der Freiwilligen
IT	Informationstechnik
JB	Jugendbetreuer/in
LV	Landesverband
LV He/RP/SI	Landesverband Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland
MVZ	Mindestverpflichtungszeit
NPO	Non-Profit-Organisation
OB	Ortsbeauftragte/r
OV	Ortsverband
PZI	Problemzentriertes Interview
SM	Schirmmeister/in
stellv. OB	stellvertretende/r Ortsbeauftragte/r
THW	Technisches Hilfswerk
THW-HelfRG	THW-Helferrechtsgesetz
THW-MitwV	THW-Mitwirkungsverordnung
TZ	Technischer Zug
UNO	United Nations Organization
UV	Unabhängige Variable
VwHe	Verwaltungshelfer/in

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Dezember 2008 von der Philosophischen Fakultät der Johannes Gutenberg-Universität Mainz als Dissertation im Institut für Soziologie angenommen. MANFRED HENNEN, dessen theoretischen Ansatz ich in meiner Arbeit vertrete, schreibt, „(...) dass das Geschäft der Motivation als Selbstbindung nur gelingen kann, wenn man nicht nur auf eine Karte, sondern auf mehrere setzen kann.“ (Hennen 2003: 68). Meine Bindung an das „Programm W“ (das Programm des wissenschaftlichen Arbeitens) ist durch die Unterstützung vieler Menschen bestimmt, ohne die diese Arbeit nicht hätte entstehen können. Ich möchte die Veröffentlichung nutzen, um mich bei Ihnen zu bedanken.

Meinem Doktorvater PD DR. MANFRED HERZER danke ich sehr herzlich für die engagierte Betreuung. Er gewährte mir den notwendigen Freiraum für die Erstellung dieser Arbeit und gab mir durch hilfreiche Diskussionen wertvolle Impulse. Sein jederzeit entgegengebrachtes Interesse am Fortgang der Arbeit hat zur Aufrechterhaltung meiner Motivation ganz wesentlich beigetragen. Ich habe viel von ihm gelernt.

Ebenso möchte ich mich bei PROF. DR. FRANZ HAMBURGER und PROF. DR. VOLKER KUNZ bedanken, die als Gutachter für die Arbeit gewonnen werden konnten.

Die Qualität empirischer Arbeiten ist in hohem Maße durch den Zugang zum Untersuchungsfeld und die Kooperation der Befragten bestimmt. Während meiner Arbeit im Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) der Universität Mainz konnte ich erstmals in Form zweier Projekte Kontakt zur Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW) herstellen und mir so das Feld erschließen. Für diese Möglichkeit bedanke ich mich bei DR. UWE SCHMIDT.

Das THW hat mich bei der Durchführung meiner Untersuchung stets unterstützt. Vor allem den freiwilligen Helferinnen und Helfern, die sich bereit erklärt haben, an der Befragung teilzunehmen, schulde ich großen Dank. Stellvertretend für alle, die mir geholfen haben und deren Namen ich aufgrund der Anonymität, die eine solche Arbeit voraussetzt, nicht nennen möchte, danke ich DR. RALF EBMANN. Dafür, dass die Ortsbeauftragten und die Helferinnen und Helfer der befragten Ortsverbände mir so viel Vertrauen entgegen gebracht haben, ist er maßgeblich verantwortlich.

Meine Kolleginnen und Freundinnen an der Universität Mainz, DR. FRAUKE CHOI und DR. EVA STAUF, sind mir mit gutem Beispiel vorausgegangen. Sie waren meine Ratgeberinnen und ihr Zuspruch war für mich besonders wichtig. ANGELINA BREITHAUPT M.A. hat Höhe- und Tiefpunkte mit mir durchlebt und weiß, wie man mit beidem umgehen muss. Vor allem weiß sie Erfolge zu feiern und dafür danke ich ihr herzlich.

Meinen Eltern MONIKA und HELMUT OESTERLING danke ich für den notwendigen Rückhalt und den Glauben an mich, ihre liebevolle Unterstützung und Geduld während der gesamten Zeit meiner Ausbildung. Besonders danke ich meiner Großmutter LIESELOTTE BIERBRAUER, die die Fertigstellung der Arbeit leider nicht mehr miterleben konnte. Ohne ihre Unterstützung und ihren Zuspruch hätte ich diese Arbeit nicht schreiben können. Sie hat immer fest an mich geglaubt und mich mit ihrer ungewöhnlich modernen Einstellung in meinem Vorhaben bestätigt.

Ganz besonders hervorzuheben ist an dieser Stelle die Hilfe, die ich durch DR. INES GRUND erfahren habe. Ihrer Freundschaft und ihrer Anteilnahme verdanke ich, dass diese Arbeit so schnell fertig gestellt werden konnte. Sie hat mich immer wieder motiviert, war Ansprechpartnerin in Krisen und für fachliche Fragen. Vor allem aber hat sie das Korrekturlesen übernommen und die sprachlichen Unebenheiten im Manuskript mühsam geglättet. Ich danke ihr für alles sehr herzlich.

ANDREAS WINKLER hat mich vor allem bei der Prüfungsvorbereitung liebevoll begleitet. Er gab mir emotionalen Halt, machte Mut und sorgte damit für die notwendige mentale Unterstützung, um mein Dissertationsvorhaben abschließen zu können. Er war und ist der Fels in der Brandung!

Wiesbaden, den 01. Februar 2009

Carina Oesterling

„It seems clear that we all use models in our thinking all the time, even though we may not stop to notice it. When we say that we 'understand' a situation ...we say, in effect, that we have in our mind an abstract model, vague or specific, that permits us to parallel or predict such changes in that situation of interest to us.”

Karl W. DEUTSCH (1963): *The Nerves of Government. Models of Political Communication and Control*, New York u.a.: The Free Press, 12.

1. EINLEITUNG

Der freiwillige und unentgeltliche Einsatz von Bürgerinnen und Bürgern für das Gemeinwesen ist für die Funktionalität des freiheitlich-demokratischen und sozialen Rechtsstaats maßgeblich. In der abendländischen Tradition gehört der individuelle Beitrag zum allgemeinen Wohl zum gemeinschaftlichen Zusammenleben. In Europa ist die Geschichte des Ehrenamtes bis in die (Stadt-) Republiken der Antike zurückzuverfolgen. Auch in Deutschland hat das Ehrenamt eine lange Tradition.

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts (2004) engagiert sich in Deutschland gut ein Drittel (36 Prozent) der Bevölkerung (14 Jahre und älter) freiwillig und unentgeltlich in den Bereichen „Sport und Bewegung“, „Schule und Kindergarten“, „Kirche und Religion“, im sozialen Bereich oder im Rettungsdienst und Katastrophenschutz u.v.m. THOMAS GEN-SICKE stellt im Freiwilligensurvey, der einzig repräsentativen Studie zum Thema in Deutschland, zwischen 1999 und 2004 eine Erhöhung des Engagements der bundesdeutschen Bevölkerung um zwei Prozentpunkte fest. Der Anteil jener, die mehr als eine Aufgabe oder Funktion im ehrenamtlichen Bereich wahrnehmen, ist ebenfalls gestiegen.¹ 2004 geben Personen, die bereits engagiert sind, an, sich zukünftig zu einem höheren Anteil noch stärker engagieren zu wollen. Das Engagementpotential der bundesdeutschen Bevölkerung, d.h. die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement, hat sich innerhalb dieser fünf Jahre um zehn Prozent erhöht (vgl. Gensicke 2005a: 15f.).

Was hier als freiwilliges Engagement oder Ehrenamt beschrieben wird, hat in der Literatur und in der allgemeinen politischen Debatte ganz unterschiedliche Bezeichnungen. Freiwilliges Engagement, Ehrenamt, traditionelles Ehrenamt, neues Ehrenamt, Selbsthilfe und Bürgerengagement sind Begriffe, die mit dem hier untersuchten Gegenstandsbereich in Verbindung gebracht werden, zum Teil dasselbe beschreiben, zum Teil unter-

¹ 1999: 37 Prozent; 2004: 42 Prozent; vgl. Gensicke 2005a: 15.

schiedliche Referenzkontexte aufzeigen. Freiwilliges Engagement, in diesen unterschiedlichen Facetten, hat sowohl in der Forschung als auch in der Politik seit dem Beginn der 1980er Jahre zunehmend an Bedeutung gewonnen. Seit 1986 wird jährlich am 5. Dezember der von den Vereinten Nationen (UNO) beschlossene „*International Volunteer Day for Economic and Social Development*“ als Gedenk- und Aktionstag zur Anerkennung und Förderung ehrenamtlichen Engagements abgehalten. Um auf die Bedeutung des Ehrenamtes für die Gesellschaft hinzuweisen, initiierte der Deutsche Bundestag 1996 die Initiative „Demokratie leben“. 1999 wurde vom Bundestag in der 14. Wahlperiode eine Enquete-Kommission zur „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ eingesetzt.² Aufgabe der Kommission ist die Analyse verschiedener Formen sozialer und politischer Partizipation und die Erarbeitung von Vorschlägen für die politische Förderung des Engagements der bundesdeutschen Bevölkerung. Das Jahr 2001 wurde von den Vereinten Nationen zum „Internationalen Jahr der Freiwilligen“ (IJF) erklärt. Mitglieder des Nationalen Beirats des IJF gründeten 2002 in Deutschland das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE), in dem 190 Organisationen Mitglied sind. Ziel ist die nachhaltige Förderung des bürgerschaftlichen Engagements in allen Bereichen der Gesellschaft und der Politik. Im Herbst 2008 findet in Deutschland zum vierten Mal die „Woche des bürgerschaftlichen Engagements“ statt (vgl. Gabriel/Trüdinger/Völkl 2004: 337).

Wohlfahrts- und Interessenverbände, Bürger- und Umweltinitiativen, Stiftungen und nichtstaatliche Organisationen rückten in den letzten Jahren durch ökonomische und soziale Veränderungen, insbesondere die Reduktion staatlicher Leistungen, verstärkt ins öffentliche Interesse. Damit einher geht die Diskussion um freiwillige, unentgeltliche Tätigkeit und die Personen, die diese Tätigkeiten ausüben.

Helferinnen und Helfer der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW), der Katastrophenschutzorganisation des Bundes, sind seit 1950 fester Bestandteil des nationalen Sicherheitskonzeptes und leisten freiwillig und unentgeltlich Hilfe bei Katastrophenfällen im In- und Ausland, so zum Beispiel im Bundesgebiet im August 2002 bei der Elbe-Hochwasserkatastrophe, im Februar 2005 bei der Beseitigung von Unwetterschäden des Orkantiefs „Ulf“, im Juni und Juli 2006 als Bestandteil des nationalen Sicherheitskon-

² Vgl. Deutscher Bundestag 2002, passim.

zeptes bei der Fußballweltmeisterschaft oder im Januar 2006 zur Beseitigung der Folgen des Orkans Kyrill. Im Ausland engagierten sich die THW-Helfer/innen 2004 nach der Tsunami-Katastrophe in Südostasien, im September 2005 bei der Beseitigung der Schäden, die durch den Hurrikan „Katrina“ in den USA verursacht wurden, oder 2007 bei den Überschwemmungen in Uganda.

Das Engagement der freiwilligen Helfer/innen wird als entscheidend für die Aufrechterhaltung des Sicherheitskonzeptes der Bundesrepublik gehalten. Die Funktionsfähigkeit der Organisation THW wird vor allem durch das langfristige Engagement seiner Mitglieder gestützt. Gerade bei den Aufgaben des Technischen Hilfswerks, die spezifisches Fachwissen wie etwa die Aufbereitung von Trinkwasser oder der Umgang mit Verschüttetensuchgeräten und Erfahrung, etwa bei der Erkundung von Schadenslagen, erfordern, ist der dauerhafte Verbleib der Mitglieder von hoher Relevanz für die Organisation. Allein die Grundausbildung der Helfer/innen, die zwischen sechs und zwölf Monaten dauert, verursacht für die Organisation erhebliche Kosten. Eine hohe Fluktuationsrate lässt nicht nur die finanziellen Kosten der Organisation steigen, die Mitgliederbewegung hat auch Unwägbarkeit in Planungsfragen zur Folge. So kann etwa die Entwicklung der einzelnen Einheiten nur für bestimmte, kurze Zeiträume geplant werden. Langfristige „Personalplanungen“ sind nicht möglich.

Eine Betrachtung der Mitgliederverbleibszahlen im THW zeigt, dass derzeit knapp zwei Drittel (63 Prozent) der Helfer/innen weniger als zehn Jahre in der Organisation engagiert sind. Gut ein Drittel (37 Prozent) ist zehn Jahre oder mehr im THW aktiv. Dabei gibt es einen in der Gesamtbetrachtung vergleichsweise hohen Anteil von Personen, die bereits seit mehr als 30 Jahren Mitglied in der Katastrophenschutzorganisation sind (6 Prozent). Vor dem Hintergrund der beschriebenen Vorteile, die ein langfristiger Verbleib der Mitglieder aus Organisationsperspektive mit sich bringt, stellt sich die Frage, **warum einige Helfer/innen langfristig im THW verbleiben**. Welche Gründe haben Personen, die länger als zehn Jahre, also länger als der Großteil der Mitglieder, in der Organisation verweilen, für ihren Verbleib?

Diese Problematik betrifft nicht nur das Technische Hilfswerk, sondern auch die anderen Organisationen, die in dem Bereich freiwilligen Engagements aktiv sind. Dementsprechend schließt sich an diese Fragestellung eine weitere Frage an. Nicht nur die Bin-

dung von Helfer/innen in der spezifischen Organisation THW soll in den Blick genommen werden. Es soll allgemein danach gefragt werden, warum sich Menschen im ehrenamtlichen Bereich an Organisationen binden. **Warum wird freiwilliges Engagement im organisationalen Rahmen langfristig aufrechterhalten?**

Mit der Fragestellung der Arbeit werden drei Phänomene in den Blick genommen. Zunächst werden die Mitglieder der Organisation THW betrachtet. Im Gegensatz zu den meisten Studien in der Ehrenamtsforschung verweist die Fragestellung nicht auf die soziodemographischen Merkmale der Mitglieder oder auf die Gründe der Mitglieder für den Organisationsbeitritt. Welche Personen sich im ehrenamtlichen Bereich vorrangig engagieren, in welchen Lebensphasen sie eintreten und wann sie wieder austreten, ist in der Forschung hinreichend bekannt. In der vorliegenden Arbeit steht die Frage nach den Gründen für ihren Verbleib im Mittelpunkt. Damit wird die **Akteursperspektive** in den Fokus der Betrachtung gestellt. Es werden die Beweggründe der Mitglieder analysiert. Warum entscheiden sich die Helfer/innen für den Verbleib? Und: Wie gestaltet sich dieser aus ihrer Perspektive?

Verbleib meint hier den Verbleib in der **Organisation THW**, die Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft. Mit der Betrachtung des Verbleibs der Mitglieder im THW ist ein bestimmter Handlungsrahmen der Personen angesprochen, von dem die Individuen und ihr Handeln nicht unabhängig betrachtet werden können. Der Handlungsrahmen wird durch die Organisation geschaffen. Das THW weist zwei besondere Merkmale auf: Erstens handelt es sich beim THW um eine **Organisation**, d.h. die Mitglieder bewegen sich in einem System mit einem definierten Aufgabenbereichen, festem Regelwerk und einer Rollenverteilung. Zweitens handelt es sich beim THW um eine Organisation mit **ehrenamtlichen Mitgliedern**. Helferinnen und Helfer des THW engagieren sich freiwillig und unentgeltlich für einen gemeinnützigen Zweck.

Kapitel 2 dieser Arbeit widmet sich daher zunächst dem Forschungsstand zum Thema freiwilliges Engagement, um aufzuzeigen, welche Fragestellungen und welche Aspekte der vorliegenden Fragestellung bereits durch sozialwissenschaftliche Forschungsarbeiten, theoretisch oder empirisch, bearbeitet wurden und welche Ergebnisse hierzu vorliegen. Die Rezeption des Forschungsstandes folgt dem unterschiedlichen Erkenntnisinteresse, den spezifischen Fragestellungen und den Perspektiven, die in den vorliegenden

Arbeiten zum Thema vertreten werden, auf drei Ebenen: gesellschaftlich, organisational und individuell. Aufgrund der existierenden Begriffsvielfalt auf diesem Forschungsgebiet werden die verschiedenen Begriffe zur Beschreibung des Gegenstandes verglichen und zueinander in Beziehung gesetzt. Um eine für diese Arbeit grundlegende Definition finden zu können, werden im Anschluss auf Basis semantischer und sozialwissenschaftlicher Kriterien Aspekte herausgearbeitet, die den Gegenstand der Arbeit, das freiwillige Engagement im THW, adäquat beschreiben (Kapitel 2.1). Anschließend wird das freiwillige Engagement in der hier betrachteten **Organisation Technisches Hilfswerk** beleuchtet. Um die Perspektive der in der Organisation engagierten Individuen nachvollziehen und ihre Handlungsgründe erklären zu können, wird ihr Handlungsrahmen dargestellt. Sowohl der historische, als auch der organisatorische Hintergrund werden beleuchtet, um Aufgaben und Rahmenbedingungen der ehrenamtlichen Tätigkeit im THW sowie die strukturelle Einbettung der ehrenamtlichen Helfer/innen aufzuzeigen. Die Beschreibung der Mitgliederstruktur im THW liefert Erkenntnisse darüber, welche Personen sich in der Organisation engagieren. Diese wird differenziert auf Bundesebene und Ebene des THW-Landesverbandes Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland, in dem die zu untersuchenden Personen engagiert sind, gezeigt (Kapitel 2.2). Vor dem Hintergrund der Erkenntnisse aus der Forschung zum freiwilligen Engagement und über die spezifische Organisation THW kann die Fragestellung der vorliegenden Arbeit spezifiziert werden (Kapitel 2.3).

Mit der Frage nach dem Verbleib der Mitglieder ist ihre organisationale **Bindung** angesprochen. Bindung wird im weitesten Sinne verstanden als psychologisches Band zwischen einer Person und einem Bindungsobjekt oder -subjekt. Im vorliegenden Fall können damit etwa die Organisation THW, die THW-Kameraden/innen oder die mit dem Engagement einhergehende Tätigkeit angesprochen sein. Die Frage nach Bindung (an Organisationen) verfolgt ein grundsätzliches soziologisches Interesse. Warum Menschen sich in bestimmten Einrichtungen auf Dauer aufhalten und welche gesellschaftlichen Struktur-, Funktions- und Entwicklungsmerkmale hierbei eine Rolle spielen, ist von Bedeutung, wenn beispielsweise Fragen nach der Erhöhung der Mitgliederzahlen oder der Entwicklung und Veränderung von Mitgliederstrukturen nachgegangen wird. Was Bindung im Einzelnen bedeutet, in welchen Facetten sie sich vollzieht, worauf sie ausgerichtet ist, ist Gegenstand unterschiedlicher Wissenschaftsdisziplinen und For-

schungsbereiche. In **Kapitel 3** werden ausgewählte Forschungsansätze zum Thema referiert. Die Annäherung an den disparaten Forschungsstand erfolgt durch eine schrittweise Perspektivenverengung. Zunächst werden theoretische Ansätze, die sich mit dem Bindungsphänomen im Allgemeinen beschäftigen, referiert. Hieran anschließend werden Forschungsansätze, die organisationale Bindung in den Blick nehmen, betrachtet, um schlussendlich die wenigen, meist empirischen Studien zum Thema Bindung an Freiwilligenorganisationen besser verstehen und einordnen zu können. Eine Strukturierung des Forschungsstandes erfolgt, indem abschließend inhaltliche und strukturelle Schwächen aufgearbeitet und sich aus den unterschiedlichen Studien ergebende Fragen dargelegt werden; Forschungslücken werden somit systematisiert aufgezeigt.

Im Rahmen der vorliegenden Studie können nicht alle sich für den Gegenstandsbereich ergebenden Forschungslücken und Erkenntnisinteressen aufgearbeitet werden. Aus der Strukturierung des Forschungsstandes zum Thema Bindung an Freiwilligenorganisationen am Beispiel THW ergeben sich drei wesentliche Erfordernisse für die Beantwortung der Fragestellung dieser Arbeit:

1. die Auswahl eines Modells, das die analytischen Mittel bereitstellt, individuelle und soziale Faktoren von Bindung zu integrieren,
2. die empirisch-inhaltliche Ausfüllung des Modells zur Erklärung der Herausbildung von Bindung an Freiwilligenorganisationen und
3. eine Differenzierung von Bindung an freiwilliges organisationales Engagement und der Bindung an das Engagement in der spezifischen Organisation, in der es ausgeübt wird.

Zur empirisch begründeten Beantwortung der Fragestellung wird das Modell der Handlungsorganisation von MANFRED HENNEN herangezogen. Aufgrund der mangelnden Kenntnisse über den Gegenstandsbereich Bindung an freiwilliges Engagement erfordert die empirische Analyse nach Offenheit. Daher wird eine qualitative Forschungsmethode für diese Arbeit gewählt, das Modell bildet hierfür den Forschungs- und Analyserahmen. Aus dem Modell ergeben sich weitere, konkrete Forschungsfragen für die vorliegende Studie. Das Modell der Handlungsorganisation wird in **Kapitel 4** ausführlich beschrieben.

Kapitel 5 widmet sich der Beschreibung der Vorgehensweise der empirischen Untersuchung und erläutert Erhebungs- sowie Auswertungsverfahren. Die in der Arbeit betrachtete Form von Bindung soll auf Grundlage der in der sozialen Wirklichkeit vorfindbaren Formen und Ausprägungen beschrieben werden. Die Arbeit ist dabei hypothesengenerierend angelegt. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für weitere empirische Studien. Es werden Hypothesen zu Bindung an *Freiwilliges Engagement im THW* und, daraus abgeleitet, zu Bindung an *Freiwilliges organisationales Engagement* im Allgemeinen generiert. Sie bedürfen in weiteren Untersuchungen einer vorläufigen Verifizierung bzw. einer Falsifizierung.

Die Ergebnisse der qualitativen, empirischen Erhebung werden in **Kapitel 6** zunächst deskriptiv dargestellt (Kapitel 6.1 und 6.2) und anschließend aus verschiedenen Perspektiven betrachtet. In Anlehnung an das Untersuchungsmodell (Kapitel 4) erarbeitete Forschungsfragen werden schrittweise beantwortet wodurch die Perspektive der Akteure auf ihr Engagement im THW gezeigt werden kann (Kapitel 6.3). Erst im Anschluss daran werden die Ergebnisse nach dem Modell der Handlungsorganisation von MANFRED HENNEN analysiert, womit ein gegenstandsbezogenes Modell der Bindung freiwilliger Helfer/innen an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* erarbeitet wird (Kapitel 6.4).

Die Theoretisierung der Ergebnisse erfolgt in **Kapitel 7**. Das Modell der Handlungsorganisation kann auf Grundlage theoretischer Überlegungen vervollständigt (Kapitel 7.1) und vom Gegenstandsbereich THW abstrahiert werden, so dass ein vollständiges Handlungsmodell für die Bindung an *Freiwilliges organisationales Engagement* entwickelt wird. Auf theoretischem Niveau werden entlang des Modells Bindungstypen gebildet. Die Typenbildung folgt den Regeln der idealtypischen Konstruktion (Kapitel 7.2). Im Anschluss an die Theoretisierung und Typisierung der auf Grundlage der empirischen Untersuchung vollzogenen Analyse können die Ergebnisse dann zunächst generalisiert und anschließend Hypothesen für die Bindung an das Handlungsprogramm freiwilliges Engagement in Organisationen abgeleitet werden (Kapitel 7.3).

Die Analysen der vorliegenden Arbeit erfahren schließlich in **Kapitel 8** eine zusammenfassende Darstellung.

2. FREIWILLIGES ENGAGEMENT

Freiwilliges Engagement, verstanden als unentgeltliche und freiwillige Tätigkeit, erfasst unterschiedliche Aktivitäten von Menschen in verschiedenen Handlungsfeldern. Eines dieser Handlungsfelder ist die Organisation Technisches Hilfswerk (THW). Um zunächst überhaupt darzulegen was über freiwilliges Engagement im Allgemeinen bisher in der Forschung gearbeitet wurde und um welche Art von Engagement es sich im THW handelt, wird zunächst das Forschungsfeld freiwilliges Engagement dargestellt und eine Begriffsbezeichnung für die vorliegende Arbeit herausgearbeitet (Kapitel 2.1).

Im Anschluss daran wird das freiwillige Engagement in der spezifischen Organisation THW beleuchtet. Freiwillig engagierte Helferinnen und Helfer der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW) zeichnen sich durch ein spezifisches Handeln in einem konkreten Umfeld aus. Um die Handlungsgründe der Individuen nachzeichnen und erklären zu können, müssen daher zunächst das Umfeld, in dem sie dieses ausführen, sowie Handlungsrahmen dargestellt werden. Durch den Blick auf die formale Organisation, durch die das Engagement geregelt wird und in dessen Rahmen die Mitglieder eine informelle Organisation entwickeln und ausgestalten, kann das Handeln der Mitglieder verstanden und in seinen Konsequenzen nachvollziehbar gemacht werden. Vor diesem Hintergrund kann dann die konkrete Fragestellung der Arbeit weiter konkretisiert werden. Es werden Geschichte und organisatorische Rahmenbedingungen im THW beleuchtet, bevor auf das Rechtsverhältnis der Helfer/innen und die Beschreibung der Mitgliederstruktur im THW eingegangen wird (Kapitel 2.2).

Aus dem Forschungsstand zu beiden Themenfeldern wird die konkrete Fragestellung für die vorliegende Arbeit entwickelt.

2.1 FREIWILLIGES ENGAGEMENT ALS FORSCHUNGSBEREICH

Freiwilliges Engagement wird heute in allen gesellschaftlichen Bereichen ausgeübt (Politik, Wissenschaft, Kultur, Freizeit, Sport, Gesundheit und Soziales) und hat als gesellschaftlich-soziale Tätigkeit auf unterschiedlichen Ebenen Relevanz. Das Thema Ehrenamt hat sowohl in der Forschung als auch in der Politik seit Ende der 1980er Jahre zunehmend an Bedeutung gewonnen. Durch ökonomische und soziale Veränderungen,

insbesondere die Reduktion staatlicher Leistungen, rücken Wohlfahrts- und Interessenverbände, Bürger- und Umweltinitiativen, Stiftungen und nichtstaatliche Organisationen verstärkt ins öffentliche Interesse. Damit einher geht die Diskussion um freiwillige, unentgeltliche Tätigkeit und die Bereiche, in denen diese ausgeübt werden. Die Frage danach, wer die Personen sind, die diese freiwilligen Tätigkeiten ausüben, und aus welchen Gründen sie dies tun, ist von besonderem Interesse. Ohne diese Menschen würden die Vereine, Verbände und Freiwilligenorganisationen funktionsunfähig, der „Dritte Sektor“, die gesellschaftliche Stabilisationsfunktion von Non-Profit-Organisationen würde ausfallen. Die Themen freiwilliges Engagement, Ehrenamt, Freiwilligenarbeit oder auch Bürgerengagement sind Untersuchungsgegenstand vieler unterschiedlicher Disziplinen der Wissenschaft und eröffnen vielseitige Forschungsfragen und Möglichkeit der Hypothesengenerierungen (u.a. Soziologie, Pädagogik, Politikwissenschaft, Rechtswissenschaft, Psychologie).¹ Der Forschungsstand zum Thema ist geprägt durch eine Uneinigkeit bzgl. einer präzisen Abgrenzung des Gegenstandsbereichs. Begriffliche Unzulänglichkeiten rekurrieren auf vielfältige Fragestellungen.² Bislang fehlt eine systematische theoretische Auseinandersetzung mit dem Phänomen des freiwilligen Engagements. Zudem unterscheiden sich die vorliegenden empirischen Studien sowohl in den theoretischen Grundannahmen als auch in den Ergebnissen, so dass kaum Vergleichbarkeit gewährleistet ist. Weder gibt es übereinstimmende Hinweise zur Gesamthäufigkeit freiwilligen Engagements in Deutschland, noch darüber, ob die Engagementbereitschaft der Deutschen gestiegen oder gesunken ist oder ob sie stagniert. Beispielsweise liegt der Anteil von Personen, die in Deutschland ehrenamtlich tätig sind, je nach Erhebung zwischen 13 Prozent und 38 Prozent der erwachsenen Bevölkerung (vgl. Gensicke 2005a: 64; Kistler/Hilpert 1999: 265; Rauschenbach 1999: 71ff.; Rosenblatt 1999: 399).³

¹ Die Bezeichnungen für freiwillige, unentgeltliche Tätigkeiten sind vielfältig, werden teilweise voneinander differenziert gedacht, in anderen Zusammenhängen gleichbedeutend verwendet. Eine genauere Begriffsdefinition erfolgt in Kapitel 2.1.5.

² Die Frage nach freiwilligem Engagement kann in vielen unterschiedlichen Zusammenhängen gestellt werden, vgl. hierzu z.B. Keupp 2003.

³ Ehrenamtliche Tätigkeit in Deutschland: Johns Hopkins 1996: 13%; Sozio-ökonomisches Panel 1994: 14%; Zeitbudget-Erhebung 1991: 17%; Eurovol 1994: 18%; Allensbach 1997: 22%; Klages 1997: 38% , vgl. Rosenblatt 1999: 400. Aus diesem Grund müssen Informationen, die aus den empirischen Studien gewonnen wurden, immer im Kontext der zugrunde gelegten theoretischen Prämissen. Für die vorliegende Arbeit gilt, dass die Bezüge zu anderen empirischen Studien lediglich als Hinweise auf empirische Sachverhalte dienen können.

Ein sekundäranalytischer Vergleich der Studien zu diesem Thema findet sich bei KARIN BEHER, REINHARD LIEBIG und THOMAS RAUSCHENBACH; auch hier kann das empirisch vorliegende Material nicht ausschöpfend verglichen werden, da analytische Kriterien und Kategorien, mit denen Entwicklungsdynamiken erfasst werden können, bislang fehlen:

„Was die Öffentlichkeit, die Politik und die Wissenschaft tatsächlich über das Ausmaß, die Formen und den Gestaltwandel dieser Form des sozialen Engagements zu wissen glaubt, ist vielfach eher vom Einzelfall her geprägt, ist episodenhaft, zufällig, meist regional, sektoral oder institutionell begrenzt. Demgegenüber sind die Anstrengungen, das Phänomen in seiner ganzen Breite, seinem ganzen Ausmaß und seinen vielfältigen Facetten zu erfassen, also Ehrenamt alters-, verbands-, erfahrungs- und sektorenübergreifend, sprich: systematisch, geplant, empirisch vermessen und geprüft ins Blickfeld zu rücken, eher spärlich geblieben. Vielfach machte sich nach einer ersten Phase der Euphorie Ernüchterung breit über die unterschätzte Schwierigkeit, den dahinter liegenden Sachverhalten empirisch näher zu kommen. Zugleich galt es der Gefahr zu entrinnen, sich bei diesem Thema vielfach in eine Stimmung hineinzureden, in dem mehr der Wunsch Vater der Gedanken ist, in dem empirisches Nicht-Wissen fast schon zu einer notwendigen Basis für symbolisch beruhigende Selbsttäuschungen zu werden droht.“

(Beher/Liebig/Rauschenbach 2002: 11).⁴

Die vorliegenden Studien sind geprägt durch divergierende Erkenntnisinteressen verbunden mit unterschiedlichen Zielsetzungen und Fragestellungen, verschiedenen methodischen Vorgehensweisen und unterschiedlichen Grundgesamtheiten. Forschungsansätze und theoretische Erklärungsversuche beziehen sich auf ein weites Untersuchungsfeld. Beispiele hierfür sind soziologische Studien über das sportliche Ehrenamt⁵, das Engagement in der Landwirtschaft⁶, im Pfarrgemeindeamt⁷ bis hin zu Motiv- und Einstellungsforschung in Wohltätigkeitsorganisationen⁸ (vgl. Beher/Liebig/Rauschenbach 2002: 15, 53).

Im Folgenden soll deshalb der Forschungsstand zum Thema freiwilliges Engagement überblicksartig aufgearbeitet sowie ausgewählte Begriffsbildungen und entsprechende empirische Forschungsergebnisse vorgestellt werden. Es wird aufgezeigt, aus welchen

⁴ Beher/Liebig/Rauschenbach beziehen 43 Studien, die ab 1980 publiziert wurden, in ihren Vergleich mit ein. Insgesamt liegen, so Beher/Liebig/Rauschenbach, 750 Studien zum Thema Ehrenamt vor, vgl. Beher/Liebig/Rauschenbach 2002: 37, 45.

⁵ Vgl. Winkler/Karhausen 1985, passim; Winkler 1988, passim.

⁶ Vgl. Kromka/Ziche 1984, passim.

⁷ Vgl. Schaupp 1989, passim.

⁸ Vgl. Bierhoff/Burkart/Wörsdörfer 1995, passim.

unterschiedlichen Perspektiven das Ehrenamt betrachtet werden kann und wo das jeweilige Erkenntnisinteresse liegt. Dazu werden die vorherrschenden, teils parallel gültigen theoretischen Ansätze vorgestellt. Außerdem wird exemplarisch auf empirische Forschungsergebnisse zum Thema eingegangen, die entsprechend der ihnen zugrunde liegenden, divergierenden theoretischen Ansätze jedoch nur schwer vergleichbar sind und somit keine generalisierenden, systematisierenden Schlüsse zulassen. Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, die Frage nach ehrenamtlichem Engagement zu beantworten. So können ein bereichsorientiertes, horizontales Konzept ehrenamtlichen Engagements zugrunde gelegt,⁹ eine vertikale Differenzierung nach organisatorischer Anbindung vorgenommen,¹⁰ nach der Aufgabe, die freiwillige engagierte Personen ausüben,¹¹ unterschieden oder aber Form und Motive des Engagements in den Vordergrund gestellt werden.¹²

Zur Systematisierung wird der Themenbereich freiwilliges Engagement in der vorliegenden Arbeit heuristisch in drei Analyseebenen hinsichtlich seiner Funktionen¹³ differenziert, denen die verschiedenen Ansätze zugeordnet werden:¹⁴ die *gesellschaftliche*,

⁹ Ehrenamtliches Engagement kann in folgende Bereiche differenziert werden: Sport, Kultur, Politik, Rechtswesen, Wirtschafts- und Arbeitsleben, Kirche, Bildung und Erziehung, Gesundheitswesen und Pflege, Soziales, Rettungswesen und Katastrophenschutz sowie Umwelt, vgl. Beher/Liebig/Rauschenbach 2002: 40.

¹⁰ Ehrenamtliches Engagement wird in verschiedenen Organisationsformen ausgeübt. Hierbei handelt es sich z.B. um Sportvereine, öffentliche Sozialdienste, Parteien, Wohlfahrtsverbände oder nur sehr gering formalisierte Organisationsformen wie z.B. Selbsthilfegruppen, vgl. Beher/Liebig/Rauschenbach 2002: 40f.

¹¹ Freiwilliges Engagement findet auf verschiedenen Funktionsebenen statt. So wird z.B. nach der Ebene der Leitung, der Administration und des direkten persönlichen Dienstes differenziert, vgl. Beher/Liebig/Rauschenbach 2002: 41.

¹² Es wird danach gefragt, in welchem spezifischen Bereich das freiwillige Engagement ausgeübt wird. Das freiwillige Engagement in Selbsthilfegruppen wird dementsprechend nach Themengebieten, wie z.B. Alkoholismus, Missbrauch oder Schicksalsbewältigung differenziert analysiert, vgl. Beher/Liebig/Rauschenbach 2002: 41.

¹³ Der Funktionsbegriff wird hier gemäß ROBERT K. MERTON verwendet: "*Functions* are those observed consequences that make for the adaptation or adjustment of a given system (...)", Merton 1996 [1949]: 82. Nach MERTON wird bei der *funktionalen Analyse* von einem bestimmten Element innerhalb eines Systems ausgegangen, um die von diesem bewirkten Folgen für verschiedene andere betroffene Einheiten des Systems zu untersuchen. Die funktionellen Bezugspunkte der einzelnen Forschungsansätze werden hier also vorgestellt. Diese sind nach RENATE MAYNTZ dem jeweiligen Erkenntnisinteresse des Forschers überlassen, vgl. Coser 2000: 307; Hillmann 1994a: 251f.; Merton 1996 [1949]: 81ff. Demnach erfolgt die Darstellung des Forschungsstandes zum Thema freiwilliges Engagement im Folgenden entsprechend der Funktion, die dieses je nach Standpunkt der jeweiligen Vertreter, für die Gesamtgesellschaft, die Organisationen und das Individuum hat.

¹⁴ Die vorgestellten Ansätze können den einzelnen Ebenen insofern zugeordnet werden, als dass ihr jeweiliger Fokus auf der Funktion des freiwilligen Engagements gegenüber der jeweiligen Ebene liegt. Eine strenge Zuordnung der einzelnen theoretischen Ansätze kann jedoch nicht in jedem Fall trennscharf vollzogen werden, da teilweise auch die Bezugnahme zu einer weiteren Analyseebene notwendig ist.

die *organisationale* und die *individuelle Ebene*. Hinsichtlich der Fragestellung der Arbeit sind darüber hinaus Forschungsergebnisse zum Verhältnis von Individuum und Organisation von Bedeutung.

Auf der *gesellschaftlichen Ebene*, der Ebene des sozialen Systems, das alle anderen gesellschaftlichen Teilsysteme einschließt, dient freiwilliges Engagement zur Entwicklung, Ausgestaltung und vor allem Erhaltung der modernen, differenzierten Gesellschaft. Seine Funktion besteht insbesondere in der Ausbalancierung von Ungleichgewichten zwischen gesellschaftlichen Bedürfnissen und sozialstaatlich realisierbaren Möglichkeiten. Auf der *organisationalen Ebene*, die die Organisationen bilden, in der sich Freiwillige engagieren, dient das freiwillige Engagement als Existenzbedingung bzw. als Stabilisator von sozialen Gebilden, ohne das die Umsetzung der Organisationsziele und -zwecke nicht denkbar wäre. Das Freiwilligenengagement hat für viele Organisationen zentrale Bedeutung als Ressource. Auf der *individuellen Ebene*, der Ebene der einzelnen Person, erfüllt das Engagement unterschiedliche Funktionen für das Individuum, wie z.B. Selbstverwirklichung oder Kompetenzerwerb. Auf der intersubjektiven Ebene des Handelns stellt es u. a. eine Form der zielgerichteten Einflussnahme auf Dritte dar.

Die Forschung zum Freiwilligenengagement ist einerseits durch ihre derzeit hohe politische Relevanz, andererseits durch den Anspruch an Aktualität und Verwendbarkeit der Forschungsergebnisse durch eine Vielzahl empirischer Untersuchungen gekennzeichnet. Bisher gibt es allerdings nur wenige repräsentative Studien. Trotz mangelnder Vergleichbarkeit und teilweisem Ausschluss bestimmter Tätigkeitsbereiche Freiwilliger sollen die wichtigsten Ergebnisse dieser repräsentativen Untersuchungen hier kurz vorgestellt werden, um einen Eindruck vom Untersuchungsgegenstand zu vermitteln. Dabei wird vor allem danach gefragt, wer sich freiwillig engagiert und aus welchen Gründen das Engagement aufgenommen wird. Auf die Schnittstelle von Individuum und Organisation wird in der Forschung nur vereinzelt Bezug genommen (vgl. Igl 1996: 5; Luhmann 1997: 78f.; Rauschenbach 2001: 354f.). Schlussendlich wird auf Grundlage der Forschungsergebnisse zum Freiwilligenengagement vor dem Hintergrund des Forschungsgegenstands dieser Arbeit eine Definition von *freiwilligem Engagement* herausgearbeitet, die dieser Arbeit zugrunde liegen soll. Hierbei werden die unterschiedlichen Dimensionen des freiwilligen Engagements und die mit diesem Begriff verwandten De-

definitionen voneinander abgegrenzt. Freiwilliges Engagement, *traditionelles* und *neues Ehrenamt* werden näher beleuchtet. Neben einer (sprach-)historischen Herleitung dient MAX WEBERS Definition von *Honoratioren* als Grundlage für die Begriffsbestimmung von freiwilligem Engagement in der vorliegenden Arbeit.¹⁵

2.1.1 Gesellschaftliche Dimension des Freiwilligenengagement

Freiwillige Tätigkeit ist eine Form der gesellschaftlichen Beteiligung und hat daher eine über die individuelle und organisatorische Dimension hinausgehende Bedeutung für die Ausbildung und Gestaltung der modernen, differenzierten Gesellschaft:

„Die Qualität einer Gesellschaft bemisst sich unter anderem daran, in welchem Ausmaß die Bürgerinnen und Bürger sich an öffentlichen Aktivitäten beteiligen und inwiefern sie zu freiwilligem Engagement bereit sind.“ (Gensicke 2006: 9).

Organisationen (Parteien, Vereine, Verbände etc.), in denen freiwillige, unentgeltliche Tätigkeiten ausgeübt werden, stehen in größeren Systemzusammenhängen. Sie liegen als Teilsysteme des gesellschaftlichen Systems im Spannungsfeld zwischen intermediären Instanzen¹⁶ und Interessenvertretungen. Einerseits bündeln sie die Interessen der Mitglieder und versuchen, diese gegenüber der für sie relevanten Umwelt durchzusetzen, andererseits müssen sie sich aber an die Einflüsse der Umwelt anpassen und sind Träger politischer Funktionen. Vor allem profitiert das politische System von diesen Organisationen, um etwa politische Ziele, Programme und Werte gesellschaftlich zu implementieren. Freiwillig tätige Personen sind daher nicht nur selbst Ressourcen, sondern außerdem Träger von Ressourcen (z.B. Wissen oder externe für die Organisation relevante Beziehungen der Mitglieder). Somit sind die Individuen innerhalb dieser Organisationen in ihren gesellschaftlichen Funktionen austauschbare Träger von Rollen. Nicht das Individuum und seine persönlichen Fähigkeiten ist also von Relevanz, sondern seine Funktion in der Gesellschaft. Bei den im Folgenden vorgestellten theoretischen Ansätzen steht jeweils die „(...) Frage nach dem ‚sozialen Kitt‘, der moderne Gesellschaften zusammenhält“ (Braun 2001: 5) im Mittelpunkt und wird aus unterschiedlichen Blickwinkeln diskutiert (vgl. Winkler 1988: 11, 31; Ortmann 1988: 40).

¹⁵ Aufgrund der Begriffsvielfalt zu diesem Thema wird nicht jede in der Literatur verwendete Bezeichnung betrachtet. Lediglich zentrale Definitionen werden herausgegriffen.

¹⁶ Als intermediäre Instanzen werden Organisationen bezeichnet, die zwischen der öffentlichen und der privaten Sphäre agieren, vgl. Esser 2000: 244.

Seit Anfang der 1990er Jahre wird in Deutschland verstärkt die politisch-philosophische Auseinandersetzung um die gerechte Ordnung einer Gesellschaft geführt, die sog. *Kommunitarismus-Debatte*.¹⁷ Vertreter des Kommunitarismus, einer Strömung innerhalb der Sozialphilosophie und Soziologie, kritisieren den Kapitalismus sowie den Sozialstaat. Sie streben eine Revitalisierung des Gemeinschaftsdenkens an, um die in der heutigen ausdifferenzierten und individualisierten Gesellschaft durch Vereinzelung, Egoismus und Werterosion bedrohten demokratischen Institutionen zu stabilisieren. Im Sinne FERDINAND TÖNNIES' (1855-1936) wird die Rückkehr von der Gesellschaft zur Gemeinschaft gefordert.¹⁸ Die Anhänger des Kommunitarismus vertreten die Auffassung, eine gerechte Gesellschaftsordnung setze die Rückbesinnung auf gemeinsame Werte voraus. Der Ordnung der Gesellschaft gebührt dieser Ansicht zufolge normativer Vorrang gegenüber den Rechten freier und gleicher Bürger. Kommunitarismus verweist auf den englischen Begriff „Community“ und bezieht sich damit auf die drei Dimensionen Gemeinschaft (Verbundenheit einer sozialen und kulturellen Gruppe), Gemeinde (im religiösen Sinne) und Allgemeinheit. Philosophen fragen in diesem Zusammenhang nach der Widerspruchsfreiheit von individualistischen, an Gerechtigkeits- bzw. Rationalitätsprinzipien orientierten Ethiken. Ursprünge einer gemeinwohlorientierten Beteiligung der Bürger finden sich unter anderem bereits im Selbstverständnis der griechischen Polis.¹⁹ Politologen widmen sich in der heutigen wissenschaftlichen Diskussion der Fragestellung nach der Wahrscheinlichkeit, dass die bürgerliche Gesellschaft zu einer verbindlichen, allgemeinen Lebensform wird. Soziologen werfen Fragestellungen nach den Bedingungen auf, unter denen das am Selbst und der Familie orientierte Leben ohne gewaltsame Einflussnahme von Außen möglich ist. In Deutschland beschäftigen sich die Kommunitaristen vor allem mit den tragenden Elementen einer zivilen, weder vom Staat noch vom Markt getragenen Gesellschaft. Ziel ist die Herstellung einer Balance von Gesellschafts-, Staats- und Wirtschaftssystem, die Wiederherstellung einer

¹⁷ Zur Kommunitarismus-Debatte vgl. im Überblick die kommentierte Bibliographie von MATTHIAS PROSKE: Proske 1994, passim.

¹⁸ „Ich nenne nun alle Arten Verbundenheit, in denen Wesenwille überwiegt, Gemeinschaft, alle, die durch Kürwillen gestaltet werden oder wesentlich bedingt sind, Gesellschaft, so dass diese beiden Begriffe die Modalitäten der Verbundenheit ihrem Wesen und ihren Tendenzen nach bedeuten.“, Tönnies 1969: 95.

¹⁹ Vgl. hierzu Aristoteles 2001, passim. Das Ideal, dass gemeinsame Angelegenheiten im freien Meinungsaustausch der Bürger geregelt werden sollten, spielte auch in der römischen Republik und in den italienischen Stadtrepubliken der Renaissance eine wichtige Rolle, vgl. Birnkraut 2003: 56. Auch Hannah Arendt verband die Idee des Austauschs und Zusammenwirkens der Bürger untereinander mit ihrer Vorstellung vom idealen Staat, vgl. hierzu Arendt 2002, passim; Schwan 2006: 4.

aktiven Gesellschaft freier und gleicher Bürger. Die Tugenden von Fürsorge und Teilen, sozialer Gerechtigkeit und gemeinschaftsbezogener Verantwortung stehen dabei im Mittelpunkt (vgl. Birnkraut 2003: 54ff.; Hillmann 1994d: 875f.; Tönnies 1996: 95, Vorländer 2001: 20).²⁰ Was unter dem Label des Kommunitarismus diskutiert wird, lässt sich auch in andere wissenschaftliche Zusammenhänge einordnen, rekuriert auf ähnliche theoretische Grundlagen und stellt ähnliche Forderungen. Als Beispiele seien hier die Begriffe *Zivilgesellschaft*²¹, *Dritter Weg*²² oder *Bürgergesellschaft*²³ genannt. Wissenschaftliche Konzepte wie die des *Dritten Sektors*, der *Tätigkeitsgesellschaft* oder des *Sozialkapitals* thematisieren bürgerschaftliche Aktivität in unterschiedlichen theoretischen Zusammenhängen (vgl. Rosenblatt 2001: 33).

Das entscheidende Charakteristikum der *Dritte-Sektor-Forschung*²⁴ ist, dass ein spezifischer gesellschaftlicher Bereich aus verschiedenen sozialwissenschaftlichen Perspekti-

²⁰ Bereits im späten 19. Jahrhundert wurde die „Gemeinschaft“ in England wieder entdeckt. Die englische Sozialphilosophie suchte durch Anleihen beim deutschen Idealismus, bei Kant, bei Humboldt, bei Hegel, nach einem Begriff von individueller Freiheit, der unter Voraussetzung und Konsequenz der Gesellschaft entstehe und den Zusammenhalt dieser reflektiere. Soziale Kooperation und die Ausbildung gemeinschaftlicher Werte wurden als Grundlagen eines „guten Lebens“ verstanden. Die Konstitution einer bürgerschaftlichen Ebene, die als Vermittler zwischen Individuum und Staat steht, sollte die Umsetzung garantieren, vgl. Vorländer 2001: 18.

²¹ Der Begriff der Zivilgesellschaft rückte durch antikommunistische Dissidenten Osteuropas und die polnische Solidarnosc-Bewegung in den Vordergrund. Der Begriff verkörpert das antitotalitäre Bemühen, dem Staat Zuständigkeiten abzusprenken und eine in sich differenzierte Gesellschaft zu schaffen. Für die westliche Diskussion liefert der Begriff wenige Anregungen, vgl. Joas, 2001: 15. Zur analytischen Auseinandersetzung über den Zusammenhang von Zivilgesellschaft und Drittem Sektor vgl. Evers 2004, passim; Klein 2001: 18ff.

²² Der Dritte Weg bezeichnet einen Unterscheidungsbegriff zur Absteckung eines politischen Handlungsspielraums. Er stellt die Mitte zweier Extrempole dar; ist Alternative und neue Handlungsoption. Der Begriff ist in Europa mit vielen unterschiedlichen Projekten verbunden worden. Im hier angeführten Kontext verweist der Dritte Weg auf den Weg der Sozialdemokratie, das Feld zwischen Kapitalismus und Sozialismus, vgl. Joas 2001: 15.; Vorländer 2001: 16f.

²³ Ähnlich wie bei dem Begriff der Zivilgesellschaft, der teilweise synonym zu, teilweise neben Bürgergesellschaft genannt wird, stellt auch die Bürgergesellschaft ein Gegenmodell zu verschiedenen autoritären Regimen dar. Etabliert hat sich der Begriff „civil society“. Bürgergesellschaft meint ein Modell des gesellschaftlichen Miteinanders und bezeichnet eine demokratische politische Ordnung, in der die Bürger sowohl karitative und wohltätige Aufgaben übernehmen als auch gestalterisch auf die gesellschaftliche Entwicklung Einfluss nehmen, vgl. Joas 2001: 15f. Die Enquete-Kommission des deutschen Bundestages beschreibt in politischer Anwendung den Begriff der Bürgergesellschaft wie folgt: „Bürgergesellschaft beschreibt ein Gemeinwesen, in dem die Bürgerinnen und Bürger auf der Basis gesicherter Grundrechte und im Rahmen einer politisch verfassten Demokratie durch das Engagement in selbstorganisierten Vereinigungen und durch die Nutzung von Beteiligungsmöglichkeiten die Geschicke des Gemeinwesens wesentlich prägen können.“, Deutscher Bundestag 2002: 24.

²⁴ Die Dritte-Sektor-Forschung begann aufgrund aktueller fiskalpolitischer Probleme in den 1970er Jahren in den USA. In den 1980er Jahren entwickelte sich aus steuerungstheoretischen Gründen auch eine deutsche Dritte-Sektor-Forschung. Mittlerweile hat sie sich zu einer anerkannten Sub-Disziplin der Sozialwissenschaften entwickelt, vgl. auch für einen allg. Überblick über das Forschungsgebiet Zimmer 2002: 2ff.; Prille/Zimmer 2006: 2ff.

ven betrachtet wird. Die Bezeichnung Dritter Sektor²⁵ steht für ein heuristisches Modell, mit dem der Bereich von Arbeit beschrieben wird, der weder zum staatlichen noch zum privatwirtschaftlichen Sektor gezählt werden kann. Die Zielsetzung von Dritte-Sektor-Organisationen besteht im Gegensatz zu Firmen und Unternehmen nicht in der Gewinnmaximierung. Die erwirtschafteten Gewinne werden nicht an die Organisationsmitglieder ausgezahlt, sondern fließen in die Organisation zurück. Dadurch soll ein Beitrag zur Staatsentlastung, zur politischen Integration der Bürgerinnen und Bürger und zur Minderung politischer und gesellschaftlicher Probleme geleistet werden. Darüber hinaus kann der Dritte Sektor in der heutigen Wissensgesellschaft sowohl als zusätzliches Lernfeld und Eroberungsraum für soziale Kompetenzen als auch als alltagspraktisches und berufsrelevantes Wissen verstanden werden.

Zur Dritte-Sektor-Forschung zählt auch das Konzept der *Tätigkeitsgesellschaft*. Verstanden als Konzept zur Überwindung der Arbeitsgesellschaft, baut die Tätigkeitsgesellschaft auf dem Gedanken der Individualisierung von Lebenslagen auf, die zu grundlegenden gesellschaftlichen Veränderungen geführt haben. Steigende Arbeitslosenzah-

²⁵ Neben dieser Bezeichnung existieren eine Reihe anderer Definitionen, die ähnliches beschreiben, teilweise synonym verwendet werden, sich teilweise jedoch hinsichtlich der im Mittelpunkt stehenden Aspekte unterscheiden. Salamon und Anheier unterscheiden die Begrifflichkeiten wie folgt:

„• *Charitable sector* emphasises the support these organisations receive from private, charitable donations. But private charitable contributions do not constitute the only, or even the major, source of their revenue.

• *Independent sector* emphasises the important role these organisations play as a 'third force' outside of the realm of government and private business. But these organisations are far from independent. In financial terms they depend heavily on both government and private business.

• *Voluntary sector* emphasises the significant input that volunteers make to the management and operation of this sector. But a good deal of the activity of the organisations in this sector in many countries is not carried out by volunteers at all, but by paid employees.

• *Tax-exempt sector* emphasises the fact that under the tax laws of many countries the organisations in this sector are exempted from taxation. But this term begs the question of what characteristics qualify organisations for this treatment in the first place. In addition, it is not very helpful in comparing the experience of one country with that of another since it is dependent on the particular tax systems of particular countries.

• *NGO (non-governmental organisation)* is the term used to depict these organisations in the developing world, but it tends to refer only to a portion of what elsewhere is considered to be part of this sector - namely, the organisations engaged in the promotion of economic and social development, typically at the grass-roots level;

• *Economie sociale* is the term used to depict a broad range of non-governmental organisations in France and Belgium, and increasingly within the European Community institutions, but it embraces a wide variety of business-type organisations such as mutual insurance companies, savings banks, cooperatives and agricultural marketing organisations that would be considered parts of the business sector in most parts of the world.

• Even *non-profit sector*, the term we will generally use here, is not without its problems. This term emphasises the fact that these organisations do not exist primarily to generate profits for their owners. But these organisations sometimes do earn profits; that is, they generate more revenues than they spend in a given year.”, Salamon/Anheier 1992a:128f.

len, die Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse und die damit einhergehenden Veränderungen des Sozialstaats kündigen, so die These, das Ende der Arbeitsgesellschaft an. Der Entzug der Arbeit und der Berufsrollenidentität seien heute grundlegende Erfahrungen der Arbeit – der Begriff der Arbeit veränderte sich. Unter Arbeit werde nunmehr „die bedachte tätige Auseinandersetzung mit der natürlichen, sozialen, kulturellen und psychischen Umwelt, die als gesellschaftlich wertvoll anerkannt wird“, verstanden (Kühnlein/Mutz 1999: 297, Priller/Zimmer 2006: 21; Thole 2003: 28). Das Konzept der *Tätigkeitsgesellschaft* hebt das der Erwerbsgesellschaft auf bzw. erweitert es inhaltlich dahingehend, dass viele Tätigkeiten und Arbeiten gesellschaftlich von Bedeutung, aber im Rahmen der Erwerbsgesellschaft nicht bezahlbar sind. Zu solchen Tätigkeiten zählen neben dem Ehrenamt „öffentliche Eigenarbeit“, „Haus- und Erziehungsarbeit“ und „Netzwerkarbeit“. Der Begriff der Arbeit wird in eine *Triade der Arbeit* mit den Elementen „Erwerbsarbeit“, „Öffentliche und private Eigenarbeit“ und „Bürgerschaftliches Engagement“ aufgespalten. Im Gegensatz zum Konzept der Erwerbsgesellschaft, in dem die Erwerbsarbeit dominiert, werden die drei Elemente in der Tätigkeitsgesellschaft als gleichwertig angesehen. Zwischen den Elementen bestehen Durchlässigkeiten und fließende Übergänge. Bürgerschaftliches Engagement ist in dieser Gesellschaft keine Ersatztätigkeit mehr, sondern stellt eine wichtige und unverzichtbare Ergänzung zu den andern Formen der Arbeit dar. Auch für wirtschaftliche Unternehmen werde es daher in Zukunft von Bedeutung sein, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Seit den 1980er-Jahren wird die Rolle von Unternehmen in der Gesellschaft unter dem Begriff *Corporate Citizenship* diskutiert.²⁶ Die wissenschaftliche Debatte beschäftigt sich mit der Rolle von Unternehmen in der Gesellschaft. Die Frage danach, wie sich in Unternehmen Verständnis und Vorstellung von Gesellschaft entwickelt und wie sie gesellschaftliche Position und Rolle deuten, steht dabei im Mittelpunkt (vgl. Abs 2001: 66; Backhaus-Maul 2006: 32f.; Kühnlein/Mutz 1999: 297ff.; Priller 1999: 135; Petersen 2002: 641; Schmidt 1995a: 240; Zimmer 2002: 1f.).

Die *Sozialkapital-Forschung* nimmt die freiwillige, unentgeltliche Tätigkeit von Bürgerinnen und Bürgern im Kontext demokratietheoretischer und wohlfahrtsrelevanter As-

²⁶ Der seit Ende der 1990er-Jahre geprägte Begriff *Corporate Social Responsibility* ist weiter gefasst. Innerbetriebliche Prozesse und Entscheidungen sowie Umweltbezüge werden in Hinblick auf ihre gesellschaftlichen Auswirkungen untersucht. Vor allem die Betriebswirtschaftslehre beschäftigt sich mit diesen Fragestellungen, vgl. Backhaus-Maul 2006: 33f.

pekte der Zivilgesellschaft in den Blick.²⁷ Die Ansätze der Sozialkapital-Forschung beziehen sich dabei vielfach auf ALEXIS DE TOCQUEVILLE (1805-1859), der bereits die wichtige Rolle von Freiwilligenorganisationen für die Demokratie hervorgehoben hat.²⁸ Freiwilliges Engagement ist aus der Perspektive der Sozialkapital-Forschung eine Form der Beteiligung an den Belangen des demokratischen Gemeinwesens. Ausgangspunkt des Sozialkapital-Ansatzes ist die Annahme, dass soziale Netzwerke positive externe Effekte sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft aufweisen.²⁹ Sozialkapital ist ein Kennzeichen sozialer Organisationen. Soziales Vertrauen, Normen und Netzwerke können die Effektivität der Gesellschaft steigern, indem sie die Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten erleichtern, also koordinierte Handlungen ermöglichen und somit dazu beitragen, dass Ressourcen wirkungsvoller und sparsamer eingesetzt werden.³⁰ Vertreter der Sozialkapital-Forschung betonen die positive Wirkung bürgerschaftlichen Engagements für die Weiterentwicklung von Demokratien.³¹ So unterstütze die soziale Aktivität der Bürgerinnen und Bürger das Staatsgebäude durch integrative, demokratische und wohlfahrtsstaatliche Funktionen.³² In den 1950er Jahren wurde die Unabdingbarkeit eines dichten Netzes von Freiwilligenorganisationen

²⁷ Das Konzept des Sozialkapitals wurde von Robert Putnam popularisiert, vgl. hierzu: Putnam 2000, passim. Grundlegend siehe: Putnam 1995, passim. Als Besonderheit des Sozialkapital-Ansatzes gilt die Verbindung zweier sozialwissenschaftlicher Menschenbilder – homo oeconomicus und homo sociologicus; vgl. Zimmer 2002: 12ff. Zum Konzept des homo oeconomicus vgl. grundlegend Kirchgässner 1991, passim; zum Konzept des homo sociologicus vgl. grundlegend Dahrendorf 1977, passim.

²⁸ Vor allem ROBERT PUTNAM greift in seiner Studie „What makes democracy work“ auf ALEXIS DE TOCQUEVILLE zurück, vgl. Putnam 1993, passim. DE TOCQUEVILLE 1835 verfasster Bericht über die Demokratie in Nordamerika bildet in der Diskussion um die Integrationsleistungen bürgerschaftlichen Engagements heute noch einen zentralen Bezugspunkt. DE TOCQUEVILLE beschreibt hierin die Demokratie im Kontext der Zivilgesellschaft. Das Engagement von Bürger/innen versteht er als spezifische Form der Gemeinschaftsarbeit in Wahlgemeinschaften, vgl. de Tocqueville 1994 [1835], passim.

²⁹ Maßgeblich entwickelt wurde die Theorie von Robert Putnam (Making Democracy Work 1993; Bowling Alone 1995), vgl. Zimmer 2002: 11f.

³⁰ Zur Veränderung der Rolle des Sozialkapitals, begründet durch einen Strukturwandel von Engagementbereitschaft und Partizipation, vgl.: Brömme/Strasser 2001, passim.

³¹ Kritisch zu dieser Annahme äußert sich u.a. MARCEL ERLINGHAGEN, siehe hierzu Erlinghagen 2001, passim.

³² Die *integrative Funktion* bestehe darin, dass ehrenamtliches Engagement dazu beitrage, die Menschen in die Gesellschaft zu integrieren und negative Entwicklungen abzufangen. Dieser Ansatz wird hauptsächlich durch HELMUT KLAGES (Klages 1999) vertreten. Die *demokratische Funktion* sei von Bedeutung für die Kontrolle und Begrenzung politischer Macht. Die Einbindung in Freiwilligenorganisationen fördere die Orientierung hin zu einer demokratischen politischen Kultur und wirke somit antidemokratischen Tendenzen entgegen. Dieser Ansatz wird vor allem von WILLIAM KORNHAUSER (Kornhauser 1959) und ROBERT PUTNAM (Putnam 1993) vertreten. Die *wohlfahrtsstaatliche Funktion* betont die Produktivität eines erweiterten bürgerschaftlichen Engagements für den Staatshaushalt. Umbrüche in der Arbeitsgesellschaft sollen bewältigt und zivilgesellschaftliche Strukturen gestärkt werden. Dieser Ansatz fällt in den Bereich der Tätigkeitsgesellschaft und wird vornehmlich von ROLF G. HEINZE und THOMAS OLK (Heinze/Olk 2001) sowie von GISELA NOTZ (Notz 1987) und JOACHIM BRAUN (Braun 1987) vertreten, vgl. Gabriel/Trüdinger/Völkl 2004: 338f.

für die Funktionsfähigkeit der Demokratie durch die neopluralistische Theorie betont. Ende der 1960er Jahre rückten Bürgerinitiativen als eine neue Form des gesellschaftlichen und politischen Engagements in den Vordergrund wissenschaftlicher Diskussion. Das große Interesse an Bürgerinitiativen in den 1970er Jahren erweiterte sich Mitte der 1980er Jahre durch eine breitere Auffassung bürgerschaftlichen Engagements. Die Phänomene Ehrenamt, Selbsthilfe, Freiwilligenarbeit, die bisher aus kommunal- und landespolitischer Perspektive diskutiert wurden, sind zum Thema der Bundespolitik geworden (vgl. Gabriel/Trüdinger/Völkl 2004: 337). Eine gesellschaftlich notwendige, sozial integrative und wertvolle Form des sozialen Kapitals wird durch Freiwilliges Engagement von Bürger/innen hergestellt. Die Funktionsfähigkeit des ökonomischen und des politischen Systems ist demnach abhängig von freiwillig eingegangenen, außerfamiliären, horizontalen Beziehungen und Netzwerken der Individuen. Diese horizontalen Netzwerke, in denen Kommunikations- und Austauschbeziehungen entstehen, schaffen soziales Vertrauen und fördern damit die Bereitschaft der Bürgerinnen und Bürger, sich im öffentlichen Raum für das Wohl aller zu interessieren und einzusetzen. Der Sozialkapital-Diskurs widmet sich primär den sozialintegrativen und Demokratie stabilisierenden Funktionen und Effekten ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements für das politische Gemeinwesen und die soziale Ordnung (vgl. Heinze/Olk 1999: 79, 86f.; Immerfall 1999: 121; Kistler/Schäfer-Walkmann 1999a: 32f.; Offe 1999: 114; Pott/Wittenius 2002: 56; Priller 1999: 133ff.; Zimmer 2002: 11f.).³³

Auch in der *wirtschaftswissenschaftlichen* und *juristischen Diskussion* ist freiwilliges Engagement von Bedeutung. Die wirtschaftswissenschaftliche Forschung geht davon aus, dass die Sozialhaushalte partiell funktionsunfähig würden, wenn die Tätigkeiten, die von Freiwilligen ausgeübt werden, tarifgerecht entgolten werden müssten. Weiterhin gilt in marktwirtschaftlichen Systemen die Annahme, dass durch den Einsatz von Arbeitskraft Einnahmen erzielt werden, die zur Deckung des Bedarfs des Arbeitnehmers und den von ihm zu versorgenden Angehörigen dient. Wird Arbeit unentgeltlich ver-

³³ In Deutschland wird Bürgerengagement auch vor dem Hintergrund des Sozialstaates diskutiert, vgl. hierzu u.a.: Olk 2001; Evers/Olk 2002. Überblick über Forschung sowie Forschungsbedarf zur Situation der Freiwilligenarbeit in Österreich gibt die Studie von Hollerweger/Leutner/Siemer 2005, die auch internationale Studien zitiert und diskutiert. Das Thema Freiwilligenengagement hat in Hinblick auf die demokratische Kultur in Deutschland auch großen Raum in der Diskussion um gesellschaftlichen *Wertewandel* eingenommen (vgl. Abschnitt 2.2.2), spielt in diesem Zusammenhang jedoch vor allem eine Rolle für Fragen auf individueller Ebene.

richtet, so kann diese nicht zur Bedarfsdeckung dienen. Hieraus ergeben sich auch rechtliche Konsequenzen für den freiwillig Arbeitenden und damit wiederum Auswirkungen auf das Rechtssystem.³⁴ Rechtsnormen, die sich auf den Einsatz von Arbeitskraft – der rechtlich als Zweck der Einkommenserzielung verstanden wird – beziehen, sind nicht auf freiwillige Arbeit anwendbar. Das Rechtssystem muss sich mit diesen Konsequenzen auseinandersetzen (vgl. Igl 1996: 19f., 26), z.B. in Deutschland mit dem sog. Steinbrück-Plan, der Steuererleichterungen für freiwillig Engagierte vorsieht.³⁵

2.1.2 Organisationale Dimension des Freiwilligenengagements

Auf der organisationalen Ebene wird die Funktion von Freiwilligenorganisationen³⁶ einerseits als Artikulation gesellschaftlicher Bedürfnisse und andererseits als Instrument politischer Planung und Steuerung verstanden. Verbände, Vereine und andere Organisationen, in denen sich Personen ehrenamtlich engagieren, fangen die Interessen und Motivationen ihrer Mitglieder auf, setzen sie um und haben dadurch Einfluss auf das politische und somit das gesamtgesellschaftliche System. Darüber hinaus werden diese Organisationen von der Politik eingesetzt, um bestimmte, für die Gesellschaft relevante Ziele zu verfolgen, aber auch, um gesellschaftliche Entwicklungen steuern zu können (vgl. Winkler 1988: 86).

³⁴ Vgl. BVerfGE 85, 226.

³⁵ Vgl. im Einzelnen:

1. „Wer sich monatlich mindestens 20 Stunden unentgeltlich im Dienst von karitativen Organisationen wie etwa der Arbeiterwohlfahrt oder dem Deutschen Roten Kreuz alte, kranke oder behinderte Menschen kümmert, dem sollen pro Jahr 300 Euro Steuern erlassen werden.
2. Die steuerfreie Übungsleiterpauschale wird von 1848 auf 2100 Euro angehoben.
3. Die Höchstgrenzen für den Spendenabzug von bisher 5 und 10 Prozent des Gesamtbetrages der Einkünfte (§ 10b Einkommensteuergesetz) werden auf einheitlich 20 Prozent angehoben.
4. Der Sonderausgabenabzug für Mitgliedsbeiträge an Kulturfördervereine wird verbessert.
5. Die Besteuerungsgrenze für wirtschaftliche Betätigungen gemeinnütziger Körperschaften wird von 30.678 auf 35.000 Euro Einnahmen im Jahr angehoben. Gleiches gilt für die Zweckbetriebsgrenze bei sportlichen Veranstaltungen.
6. Der Höchstbetrag für die Ausstattung von Stiftungen mit Kapital wird von 307.000 Euro auf 750.000 Euro mehr als verdoppelt.
7. Der zeitlich begrenzte Vor- und Rücktrag beim Abzug von Großspenden und die zusätzliche Höchstgrenze für Spenden an Stiftungen werden abgeschafft, dafür ein zeitlich unbegrenzter Spendenvortrag eingeführt.
8. Der Satz, mit dem pauschal für unrichtige Spendenbescheinigungen und nicht korrekt verwendete Zuwendungen gehaftet werden muss, wird von 40 auf 30 Prozent der Zuwendungen reduziert.
9. Die förderungswürdigen Zwecke im Gemeinnützigkeits- und Spendenrecht werden besser abgestimmt.
10. Das Spendenrecht soll unbürokratischer werden.“, Spiegel.de 2006.

³⁶ Als „freiwillig“ werden solche Organisationen bezeichnet, bei denen eine Alternative zur Mitgliedschaft besteht und diese nicht auf Zwang beruht, vgl. Horch 1992: 42.

Die Organisationstheorie beschäftigt sich aus dem Blickwinkel unterschiedlicher Wissenschaften (Psychologie, Soziologie, Politikwissenschaft, Betriebswirtschaftslehre) mit dem Phänomen der Non-Profit-Organisationen (vgl. hierzu auch Kapitel 2.1.2). Mikrotheoretische Studien in diesem Bereich, die das Verhalten und Handeln von Organisationsmitgliedern, Machtprozessen und Entscheidungsstrukturen untersuchen, liegen auf dem Gebiet des Dritten Sektors jedoch kaum vor. Offene Fragen in diesem Bereich formulieren ANNETTE ZIMMER und THOMAS RAUSCHENBACH hinsichtlich der Personalstrukturen und der Personalrekrutierung, die aufgrund der freiwilligen Teilnahme der Mitglieder an der Arbeit dieser Organisationen nicht mit Unternehmen zu vergleichen sind (vgl. Zimmer/Rauschenbach 2003: 8).

Freiwilliges Engagement geht heute über das klassische Engagement in Verbänden und Vereinen hinaus. Nach dem Zweiten Weltkrieg fand in Deutschland eine Pluralisierung und Ausdifferenzierung des freiwilligen Engagements statt. Neue Formen ehrenamtlicher Tätigkeiten bedingten auch eine Veränderung der Organisationslandschaft. Neue Organisationsformen für freiwilliges Engagement haben sich insbesondere in den Bereichen Ökologie, Kultur, Schule, Kindergarten, Gesundheit, Geschlecht, sexuelle Orientierung und im sozialen Nahbereich entwickelt. Oftmals wird auf klassische Organisationsformen verzichtet, informelle Zusammenschlüsse mit flachen Hierarchien ermöglichen sowohl den Mitgliedern selbst als auch im Engagementbereich eine größere Flexibilität. Die innerorganisatorischen Strukturen in traditionellen Verbänden und Vereinen wurden aufgeweicht. Es besteht heute auch die Möglichkeit zum Engagement, ohne einer Organisation als Mitglied beizutreten, ohne langfristige Verbindlichkeiten und Ämterübernahme (vgl. Deutscher Bundestag 2002: 49f.).³⁷

Freiwillig engagierte Mitglieder einer Organisation stehen aus Sicht der *Netzwerkforschung* neben ihrer Einbindung in das soziale Gefüge der Institution auch in anderen funktionalen Bezügen. Sie haben einen Beruf, eine Familie und eine gesellschaftliche Stellung. Gerade diese Hintergründe der ehrenamtlich engagierten Personen sind für die Organisationen von großem Nutzen. Nicht nur das freiwillige Engagement der Person

³⁷ Auch in der Virtual Community gibt es mittlerweile Zusammenschlüsse von Individuen, die als freiwilliges Engagement aufgefasst werden, so beispielsweise das Wikipedia-Projekt (www.wikipedia.org), ein Projekt freiwilliger Autoren zum Aufbau einer frei zugänglichen Enzyklopädie. INGO FROST analysiert das Wikipedia-Projekt unter der Perspektive zivilgesellschaftlichen Engagements, vgl. Frost 2006, passim.

dient dem Verein, dem Verband, der Einrichtung als Ressource, sondern auch die soziale Einbindung der Individuen in andere gesellschaftliche Bezüge. Netzwerke und soziale Kontakte, die von den Personen auf beruflicher und privater Ebene geknüpft werden oder auch Fähigkeiten, die außerhalb des freiwilligen Engagements erlernt werden, können von der Organisation als Ressourcen genutzt werden. Nicht nur die Tatsache also, dass die Organisation auf unentgeltliche Arbeitsressourcen zurückgreifen kann, sondern auch der Umstand, dass sie die Fähigkeiten und sozialen Beziehungen, die damit verbunden sind, in ihrem funktionalen Bezugssystem nutzen kann, ist für die Organisation von zentraler Bedeutung, da Freiwilligenorganisationen durch einen starken Bezug zur relevanten Umwelt auf Außenkontakte angewiesen sind (vgl. Zimmer/Rauschenbach 2003: 9).³⁸

Die Anwerbung freiwilliger Mitglieder kann nicht entsprechend bestimmter Fähigkeits- oder Ausbildungsprofile, wie handwerklichem oder wirtschaftlichem Know-how, erfolgen. Die Organisation kann sich, im Gegensatz zu Wirtschaftsunternehmen, ihre Mitglieder nicht entsprechend ihrer Bedürfnisse „aussuchen“. Daher ist sie darauf angewiesen, dass die Mitglieder zusätzliche Fähigkeiten besitzen, die sie freiwillig einbringen.³⁹ Je größer der Außenbezug der ehrenamtlichen Funktionsträger ist, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass die Organisation Einfluss auf diese externen Gruppen nehmen kann. Um die Aufrechterhaltung ihrer Strukturen sowie die Verwirklichung ihrer Ziele sicherstellen zu können, müssen die Organisationen daher sowohl dafür Sorgen tragen, dass ihnen diese Ressourcen erhalten bleiben, als auch dafür, dass die Ehrenämter möglichst mit Personen besetzt werden, die Zugang zu anderen gesellschaftlich relevanten Gruppen und Institutionen haben. Die Organisationen müssen sich außerdem, zur Sicherung ihrer Ressourcen, an die Bedürfnisse ihrer aktuellen und potentiellen Mitglieder anpassen. Durch diese Hürden lässt sich zum Teil die Pluralisierung der Verbandszwe-

³⁸ Auch die Organisationen sind untereinander vernetzt. Die Kommunikation innerhalb interorganisationaler Netzwerke steht bislang in der Dritte-Sektor-Forschung im Vordergrund, vgl. hierzu Stauf 2008, passim. EVA STAUF analysiert in ihrer Arbeit die transnationalen Kooperations- und Netzwerkbeziehungen deutscher Organisationen Sozialer Arbeit.

³⁹ Hier findet natürlich auch wieder eine Rückkopplung zur Person statt, für die Fähigkeiten, die sie in der Freiwilligenorganisation erlernt hat bzw. Netzwerke, die sie dort geknüpft hat, in anderen sozialen Gefügen von Nutzen sein können.

cke und damit verbunden der Wandel des Ehrenamtes zum „Neuen Ehrenamt“ erklären (vgl. Kapitel 2.1.5; Anheier 1999: 165; Heinze/Olk 1999: 87; Winkler 1988: 29f.).⁴⁰

2.1.3 Individuelle Dimension des Freiwilligenengagements

Auf der individuellen Ebene wird gesellschaftsnützliche, freiwillige Tätigkeit u.a. als eine Form der Inklusion und Exklusion von Individuen in die Gesellschaft betrachtet. In der Forschung werden verschiedene personale und lebenssituationsspezifische Variablen als mögliche Prädiktoren für ehrenamtliches Engagement diskutiert.⁴¹ Die Bereitschaft zu freiwilligem Engagement, unabhängig davon, ob in Gruppen, Vereinen, Organisationen oder Einrichtungen, ist Teil der sozialen Integration einer Person. Je stärker diese soziale Integration, und je begünstigter die Person durch ihre persönlichen Lebensumstände ist, also je stärker ihre Einbindung in die örtliche Gemeinde, die Kirche etc. und je besser ihre bildungsmäßigen, beruflichen und finanziellen Voraussetzungen sind, desto größer ist ihre Bereitschaft zur Übernahme freiwilliger, ehrenamtlicher Aufgaben und Arbeiten. Die Einbindung von Menschen in soziale Netzwerke, die sie zu sozialen Aktivitäten ermutigen, fördert soziales Engagement (vgl. Bock 2002: 16; Gabriel/Trüdinger/Völkl 2004: 340f.; Igl 1996: 17; Priller 1999: 135; Rosenblatt 2001: 25).

Neben der sozialen Einbindung bedingen Motive und Ressourcen freiwilliges Engagement. In der Ehrenamtsforschung werden unterschiedliche Motivbündel angeführt, die dem Engagement zugrunde liegen können. So beschreiben HELMUT K. ANHEIER und STEFAN TOEPLER in einem Gutachten für die Enquete-Kommission zur „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ vier Motivgruppen: Die Gruppe der *altruistischen Motive* beinhaltet ein Solidaritätsgefühl für Arme und Notleidende, Mitgefühl oder Mitleid, Identifikation mit Menschen in Not, und den Wunsch danach, benachteiligten und armen Menschen Hoffnung zu schenken. Die Gruppe der *instrumentellen Motive* vereint die Wünsche nach neuen Erfahrungen und Fähigkeiten, nach sinnvoller Nutzung der Freizeit, nach der Möglichkeit, andere Menschen zu treffen und Kontakte zu knüpfen, persönliche Zufriedenheit zu finden und einer sinnvollen Beschäftigung nachzuge-

⁴⁰ Zur empirischen Unterscheidung von Ehrenamt und privater Hilfe (einer Form des Neuen Ehrenamtes), vgl. Meulemann/Beckers 2004, passim.

⁴¹ Ein knapper Überblick zum Forschungsstand mikrosoziologischer Ansätze zu freiwilligem Engagement findet sich bei Wilson 2000, passim.

hen. Als *moralisch-obligatorische Motive* werden moralisch-religiöse Pflichten, der humanitäre Beitrag für die Gemeinschaft, Buße leisten sowie politische Verpflichtungen und Wertekonzeptionen verstanden. Zu den *gestaltungsorientierten Motiven* zählen der Wunsch nach aktiver Partizipation und Mitbestimmung, nach Kommunikation und sozialer Integration sowie die Beteiligung an der Veränderung gesellschaftlicher Missstände (vgl. Deutscher Bundestag 2002: 51).⁴²

Die unterschiedlichen Beweggründe, die dem freiwilligen Engagement der ehrenamtlich Tätigen zugrunde liegen können, lassen sich theoretischen Konzepten zuordnen. Der *Theorie rationalen Handelns* zufolge stellt Freiwilliges Engagement eine „kluge“ Form des Egoismus dar. Aus altruistischem Handeln geht soziale Anerkennung als Nutzen hervor. Freiwilliges Engagement kann zudem als ein Austausch und als interessengeleitete Beziehung verstanden werden, bei der es immer um den Ausgleich von Leistungsbilanzen geht. Vorstellen kann man sich hier zum einen eine unmittelbare Austauschbeziehung, in der Ego für die Hilfe, die er gegenüber Alter geleistet hat, Gegenhilfe von Alter erhält, wenn er sie benötigt. Zum anderen existieren auch vermittelbare Austauschbeziehungen, indem sich Individuen in Freiwilligenorganisationen engagieren und unter der Voraussetzung einer generalisierten Reziprozität erwarten, dass auch andere sich in vergleichbaren Einrichtungen einsetzen, auf deren Leistungen sie bei Bedarf zurückgreifen können. In einer individualisierten Gesellschaft kann unter Annahme der Theorie rationalen Handelns davon ausgegangen werden, dass sich Personen, die von einem Problem betroffen sind, mit anderen Betroffenen zusammenschließen, um sich gegenseitig zu helfen (z.B. in Selbsthilfegruppen) (vgl. Heinze/Olk 1999: 82f.).⁴³

In Anlehnung an diese Ergebnisse wird ehrenamtliches Engagement fernerhin auch durch die *Protestantismus-These* MAX WEBERS (1864-1920) erklärt.⁴⁴ Neben der hohen sozialen Lagerung (Status) ehrenamtlich Engagierter verweist JOACHIM WINKLER auf einen überdurchschnittlichen Protestantenanteil unter ehrenamtlichen Funktionsträgern. Er stellt die Frage, ob sich im sozialen und politischen Bereich eine auf den asketischen Rationalismus zurückgehende gesellschaftliche Beteiligung zeigt. Das heutige berufsbe-

⁴² Zu bürgerschaftlichem Engagement in Deutschland siehe im Überblick Stricker 2006: 19ff.

⁴³ Zu den Grundannahmen der Theorie rationalen Handelns vgl.: Diekmann/Voss 2004: passim, Kunz 1997: 47-84, Kunz 2004, passim. Zum Menschenbild des Homo Oeconomicus vgl. grundlegend Kirchgässner 1991, passim.

⁴⁴ Vgl. Weber 1992 [1904], passim; Kaelser 1998: 99ff.

zogene Leistungsethos sei mit einem Ethos gesellschaftlicher Partizipation verknüpft, die beide ihren Ursprung im asketischen Protestantismus haben. Eine rationale-methodische Lebensführung bedinge ein aktives Handeln in Wirtschaft und Gesellschaft (vgl. Winkler 1988: 51ff.).

Auch HEINZ HECKHAUSEN geht in seinem *Erwartungs-Wert-Modell* der Motivation von einer rationalen Handlungswahl der Akteure aus.⁴⁵ Diejenige Handlungsalternative wird gewählt, bei der das Produkt aus dem Wert einer erwarteten Handlungsfolge und der Wahrscheinlichkeit, mit der diese erreicht werden kann, am höchsten ist. Die Motivation ist demnach das Ergebnis der Bewertung antizipierter Handlungsfolgen in einer gegebenen Situation.⁴⁶ Ehrenamtliches Engagement wird demgemäß durch eine Vielzahl von Motiven bestimmt. Nach HECKHAUSEN können *extrinsische* und *intrinsische Motivationen* für die Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement unterschieden werden. Als extrinsische Motivation wird etwa angesehen, wenn die Entscheidung zum Engagement aufgrund der besonderen Merkmale, die die Hilfsituation mit sich bringt, getroffen wird: beispielsweise aus dem Grund, Kontakt zu Gleichgesinnten zu finden oder um eine gesellschaftsnützliche Aufgabe zu erfüllen. Intrinsische Motivation ist dann vorhanden, wenn eine Person aufgrund ihres sozialen Verantwortungsgefühls, also aus innerer Überzeugung oder Altruismus, in einer Hilfsorganisation arbeitet (vgl. Abs 2001: 75ff.; Bierhoff 2002: 22f.; Moschner 1994: 60, 63; Noll 1999: 397; Rosenblatt 2001: 22).

Ein Motiv, das von einigen Autoren als entscheidender Anlass zu ehrenamtlichem Engagement angesehen wird, ist der Wunsch, anderen zu helfen. Helfen kann dabei als Norm⁴⁷ oder als Wert⁴⁸ verstanden werden.⁴⁹ Freiwillig Engagierte weisen vermehrt eine Wertorientierung auf, die das Verhalten auf eine öffentlich engagierte Lebensfüh-

⁴⁵ Das Erwartungs-Wert-Modell der Motivation wurde von HECKHAUSEN auf die Situation des Helfens übertragen. Ein entsprechendes Schema findet sich bei Abs 2001: 78.

⁴⁶ „(...) Akteure verfolgen mit ihren Handlungen Ziele oder Wünsche, die ihnen bewusst sind, d.h. Präferenzen sind die Bedingungen menschlichen Handelns. Handeln ist in dieser Hinsicht motiviert und trägt aus Sicht der Akteure zur Realisierung der von ihnen verfolgten Ziele bei (...)“, Kunz 1997: 52.

⁴⁷ Unter Normen werden allgemein sozial gültige Regeln des Handelns verstanden, als Verhaltensanforderung der jeweiligen sozialen Umwelt und/oder der jeweiligen Interaktionspartner an Positions- bzw. Rolleninhaber, vgl. Hillmann 1994c: 615.

⁴⁸ Im Gegensatz zu Normen beschreiben Werte grundlegende und allgemeine Orientierungsrichtlinien für soziales Zusammenleben innerhalb von Kulturen und Subkulturen. Sie sind damit grundlegender als Normen, vgl. Hillmann 1994e: 928.

⁴⁹ Es kann jedoch auch die gegenteilige Aufforderung von der Gesellschaft an die Individuen herangetragen werden: die Norm, nicht zu helfen. Vgl. hierzu: Schmidbauer 1999, passim.

lung lenken. Soziale Normen sind Verhaltensforderungen der sozialen Umwelt. Sie regeln, auf welche Weise sich die Mitglieder eines sozialen Gebildes in bestimmten Situationen gegenüber anderen Mitgliedern verhalten sollen.

Wenn es also eine Norm gibt zu helfen, dann ist diese eine Verhaltensregel, die vorgibt, anderen Menschen in Notsituationen oder wenn sie Unterstützung benötigen, Hilfeleistung entgegen zu bringen. Helfen ist also eine im Sozialisationsprozess internalisierte Verhaltensregel und damit intrinsisch motiviert.

Wird das Helfen als ein soziokultureller Wert betrachtet, so bedeutet dies, dass es als Fundierung und als Rechtfertigung einer sozialen Norm zu verstehen ist – es handelt sich dann um extrinsisch motiviertes Handeln. Beides schließt sich nicht aus, sondern bedingt einander.

Helfen kann außerdem als die Folge auf ein Bedürfnis nach Anerkennung gesehen werden. Die Psychologie untersucht diesbezüglich, ob Personen, die ehrenamtlich tätig sind, unter einem „Helfer-Syndrom“ leiden, eine zur Persönlichkeitsstruktur gewordene Unfähigkeit, eigene Gefühle und Bedürfnisse zu äußern, die durch die Unterstützung und Hilfe gegenüber anderen kompensiert wird.⁵⁰ Das Helfer-Syndrom ist gekennzeichnet durch eine starke Über-Ich-Orientierung, ein verborgenes, unersättliches Bedürfnis nach Anerkennung, die Verdrängung der eigenen Schwächen und den Aufbau einer Fassade der Stärke, die Bindung des Selbstwertgefühls an eine einseitige Beziehung und eine indirekte Aggression gegen Nicht-Hilfebedürftige.

Auch Philanthropie, also Menschenliebe, wird als Erklärungsvariable für freiwilliges Engagement untersucht. Als Philanthropen werden Menschen bezeichnet, die Zeit oder Wertsachen für öffentliche Zwecke verschenken (vgl. Abs 2001: 52, 63, 68f.; Hillmann 1994c: 615ff. ;928ff.; Gensicke 2006: 13; Salamon/Anheier 1992a: 130).

Die *Wertewandelforschung* fragt im Zusammenhang mit ehrenamtlicher Tätigkeit, inwieweit die Verschiebung der Werte in gesamtgesellschaftlicher Perspektive von Bedeutung bei der Entscheidung einzelner für oder gegen eine freiwillige Tätigkeit sind.

⁵⁰ „Unter Syndrom versteht man in der Medizin eine in typischer Kombination auftretende Verbindung einzelner Merkmale, die einen krankhaften Prozess bestimmen. Im Bereich der Psychologie ist die Grenze zwischen »gesund« und »krank« hierbei selten leicht zu ziehen. Besonders schwierig ist das angesichts eines sozial so hoch geachteten Verhaltens wie der Hilfe für andere, des Altruismus“, Schmidbauer 1999: 12f.

Handlungsmotivationen sind partiell wertrational motiviert, so die Annahme. Über Inhalt und Wandel von Werten wird daher Aufschluss über das Engagementverhalten erwartet. Auf diesem Feld konkurrieren drei Erklärungsansätze. Die *Postmaterialismustheorie*, vertreten durch RONALD INGLEHART, die durch HELMUT KLAGES begründete Annahme einer *Wertedynamik* und schließlich die von ELISABETH NOELLE-NEUMANN vertretene *kulturpessimistische These*. Im Zuge der Annahme einer Verschiebung von materialistischen zu postmaterialistischen Werten geht INGLEHART davon aus, dass auf Basis hoher individueller Mobilisierung eine Steigerung der Engagementbereitschaft erfolgt und sich damit die Verwirklichung umfassender partizipativer und freiheitlicher Ziele einstellt. KLAGES, der eine Gewichtsverlagerung von Pflicht- und Akzeptanzwerten hin zu Selbstentfaltungswerten postuliert, konstatiert, es habe ein Wandel von einem nomozentristischen zu einem autozentristischen Selbst- und Weltverständnis stattgefunden. Die eigenen Lebensinteressen sind zur Leitinstanz des Denkens und Fühlens der Individuen geworden. Dementsprechend ist die Übernahme von Pflichten und Verantwortung, wie beispielsweise bürgerschaftlichem Engagement, in Abhängigkeit von individual-personalen Voraussetzungen zu denken. Das Bedürfnis, Subjekt des eigenen Handelns zu sein, gewinnt an Bedeutung. NOELLE-NEUMANNs kulturpessimistische These behauptet einen seit 1968 stattfindenden kontinuierlichen Werteverfall. Dies heißt unter anderem, es werden der Verlust von Bindungen an Gemeinschaft, ein abnehmender Gemeinsinn, sinkende Bereitschaft zu politischem Engagement sowie eine individuelle Anspruchsinflation postuliert (vgl. Hepp 2001: 31f.; Inglehart 1995, Klages 1988; Klages 1993; Noelle-Neumann 1985; Zimmer/Rauschenbach 2003: 10). Die Frage danach, in welchem Zeitraum und in welcher Geschwindigkeit Veränderungen der Motive zu freiwilligem Engagement stattfinden, kann anhand der bisherigen Studien nicht beantwortet werden (vgl. Deutscher Bundestag 2002: 52).

Motivationen zu ehrenamtlichem Engagement müssen auch, will man ihre Entstehung verstehen, im lebensgeschichtlichen Kontext gesehen werden. Freiwilliges Engagement ist in biographische Prozesse eingebettet und gründet auf lebensgeschichtlichen Erfahrungen. Fernerhin sind die Engagement-Erfahrungen wesentlich prägend für die weitere Lebensführung und können Bedeutung für die eigene Identität erlangen. Bezüge zwischen Engagement und Erwerbsarbeit lassen sich herstellen. Studien, die diese Fragen zu beantworten versuchen, muss man methodisch dem qualitativen Bereich zuordnen.

Auf Grundlage bisheriger Untersuchungen lassen sich lediglich Aussagen über ehrenamtliches Engagement in den Bereichen Soziales, Wohlfahrtspflege, Kirche und Jugend machen.⁵¹ Drei zentrale Motivstrukturen lassen sich unterscheiden, die in der Lebensgeschichte allein, parallel oder hintereinander wirksam werden können. Häufig schon in der Jugend herausgebildet und Ausdruck eines bestimmten Lebensstils sind Motive zur *Realisierung einer religiös oder weltanschaulich fundierten Grundüberzeugung*. Die Engagierten verknüpfen ihre Aufgaben mit einer moralischen Verpflichtung der Gesellschaft gegenüber und realisieren kulturell tradierte Werte. Nicht in der Jugend angelegt und durch die aktuelle Lebenssituation bestimmt ist ein Engagement, das auf Motiven beruht, die sich zusammengefasst als *Bewältigung von Lebenskrisen und aktuellen Problemen* beschreiben lassen. Das Engagement knüpft an eigene Konflikte an und erhält Bedeutung für die Bearbeitung der eigenen Probleme, kann im Zusammenhang mit einer biographischen Neuorientierung stehen. Eine in diesem Sinne ausgeübte Problembewältigung geht mit einer Gemeinwohlorientierung als Grundposition einher. Gesellschaftliche Stagnationen oder Veränderungen werden als Grund für die eigenen Missstände gesehen. Die Engagierten versuchen, eigene Probleme daher auch im gesellschaftlichen Kontext zu lösen. Das *Erreichen persönlicher Ziele* ist eine Motivgruppe, die, wie oben bereits erwähnt, im Zusammenhang mit der Individualisierungsthese große Bedeutung gewinnt. Es geht dabei sowohl um die Verwirklichung zentraler biographischer Zielsetzungen als auch um den Neuerwerb von Fähigkeiten und Qualifikationen. Auch hier haben Gemeinwohlorientierung und Selbstbezug besondere Bedeutung (vgl. Deutscher Bundestag 2002: 53f.).

2.1.4 Fragestellungen und Ergebnisse der empirischen Forschung zum Freiwilligenengagement

Neben theoretischen Erklärungsansätzen, die die Motivation zu freiwilligem Engagement in den Vordergrund stellen, beschäftigt sich die Forschung mit der Frage danach, von *wem* freiwillig nicht entlohnte Tätigkeiten ausgeübt werden und *unter welchen Bedingungen* Individuen diesen nachgehen. Das soziale Engagement solle nicht nur nach soziodemographischen Kriterien betrachtet werden; ein entscheidendes Kriterium sei die Handlung, die von Ressourcen und Einstellungen bestimmt werde (vgl. Meule-

⁵¹ Vgl. u.a. Bronner 2000, passim.

mann/Beckers 2004: 54). Ob dem freiwilligen Engagement nun bestimmte Werte, das Helfer-Syndrom oder aber eine Kosten-Nutzen-Abwägung zugrunde liegt, die Tätigkeit ist für die Engagierten selbst bedeutsam und Teil ihrer Identität als Person. Acht von zehn Befragten geben laut Freiwilligensurvey 1999 an, dieses Engagement sei für sie persönlich ein wichtiger Teil ihres Lebens.⁵² Eine Erhebung der Motive für freiwilliges Engagement im Freiwilligensurvey 2004 zeigt, dass die Möglichkeit zur Mitgestaltung der Gesellschaft (66% Zustimmung) und die Möglichkeit mit anderen Menschen zusammenzukommen (60% Zustimmung) von besonderer Bedeutung für die freiwillig Engagierten sind (vgl. Gensicke 2005a: 97; Rosenblatt 2001: 20).

Sozial-integrative Merkmale, wie etwa ein großer Freundeskreis und Kirchenbindung, stehen in engem Zusammenhang mit freiwilligem Engagement. Aber auch der soziale Status der Personen ist von Relevanz: so besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit und freiwilligem Engagement. Personen mit einem höherem Bildungsniveau und einer höheren beruflichen Position sind häufig im Bereich des Freiwilligenengagements vertreten (vgl. Gensicke 2006: 12f.).⁵³ Ehrenamtliches Engagement wird in unterschiedlichen Lebensphasen ausgeübt.⁵⁴ Die *Individualisierungsprämisse* geht davon aus, dass die/der Helfende mit seinem Engagement keine sozialen Normen mehr erfüllt, sondern dass sie/er selbst entscheidet, ob und wie lange sie/er helfen will. Die Koppelung der freiwilligen Tätigkeit an die eigene biographische Passung ist für die Individuen von Bedeutung.⁵⁵ Biographien werden immer weniger durch soziale Milieus determiniert, sondern entwickeln sich vielmehr zu *Bastelbiographien*.⁵⁶ Während mit

⁵² „Im Mittelpunkt des Freiwilligensurveys steht jener Kreis der Bürgerinnen und Bürger, die über eine teilnehmende öffentliche Aktivität hinaus ein höheres Maß an Verantwortung übernehmen und sich freiwillig in Form der Übernahme von Aufgaben, Ämtern und Arbeiten binden. Diese Gruppe bezeichnet der Freiwilligensurvey als *freiwillig Engagierte*“, Gensicke 2005: 17 (Hervh. i. Orig.).

⁵³ Auf Grundlage der Zeitbudgeterhebung 2001/02 stellen Gabriel/Trüdinger/Völkl fest, dass die stärkste Aktivität bei Personen mit (Fach-)Abitur (52%) als höchstem Bildungsabschluss und bei Universitätsabsolventen (49%) liegt, vgl. Gabriel/Trüdinger/Völkl 2004: 348.

⁵⁴ Man spricht vom Alterseffekt und der Lebenszyklustheorie. Dementsprechend hängt die Bereitschaft zu freiwilligem Engagement stark mit der Position im Lebenszyklus zusammen, vgl. Gabriel/Trüdinger/Völkl 2004: 352. Die Generationenstudie 2002 untersucht u.a., inwieweit sich Personen unterschiedlichen Alters in der Bereitschaft zu freiwilligem Engagement unterscheiden, vgl. hierzu: Hanns-Seidel-Stiftung e.V. 2003: 35ff. In den beiden bisher vorliegenden Freiwilligensurveys wird außerdem nach Altersgruppen differenziert, vgl. hierzu: Gensicke 2005a, passim; Gensicke 2005b, passim; Picot 2001, passim; Picot/Gensicke 2005, passim; Picot 2005, passim; Rosenblatt 2001, passim.

⁵⁵ Vgl. hierzu auch Deutscher Bundestag 2002: 50f.

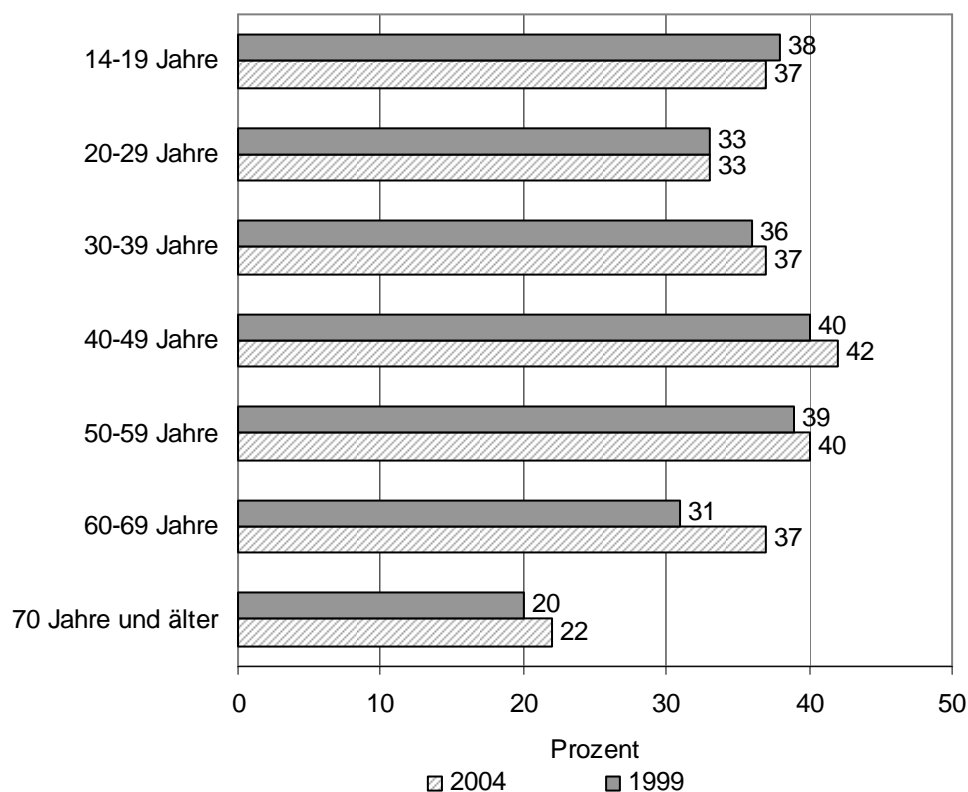
⁵⁶ Der Begriff der *Bastelbiographie* stammt von Ulrich Beck. Demnach gibt es immer mehr entscheidungssoffene Bereiche der Biographie von Individuen. Biographien werden "selbstreflexiv". Einzelne

zunehmendem Lebensalter die materiellen Ressourcen der Einzelnen zwar begünstigend für freiwilliges Engagement sind, so nehmen die zeitlichen Ressourcen im mittleren Lebensalter jedoch ab (erst im Rentenalter bzw. nach dem Auszug der Kinder nehmen die zeitlichen Ressourcen wieder zu). Während sich für junge Erwachsene vor dem Eintritt ins Berufsleben die Frage danach stellt, wie sie ihre freie Zeit gestalten, so haben diejenigen, die bereits berufstätig sind oder gar Familie haben, kaum frei verfügbare zeitliche Ressourcen. Jugendliche zwischen 14 und 24 Jahren sind zu einem besonders hohen Prozentsatz (1999: 37%, 2004: 36%) freiwillig aktiv. Bei der Bevölkerung im höheren Lebensalter hat das freiwillige Engagement in den letzten Jahren am auffälligsten in der Gruppe der 60-69-Jährigen zugenommen (1999: 31%; 2004: 37%); 28 Prozent der Rentner/innen und Pensionäre/innen waren im Jahr 2004 freiwillig engagiert. Im Vergleich zu 1999 ist die Beteiligung dieser Personengruppe am freiwilligen Engagement um 4 Prozentpunkte gestiegen. In den mittleren Lebensjahren (Personen zwischen 30 und 59 Jahren) variiert die Engagementquote 2004 je nach Altersgruppe zwischen 37 Prozent und 42 Prozent (vgl. Abb. 1).

biographische Ereignisse können von den Individuen wie eine Art "Bausatz" zusammengefügt werden, vgl. Beck 1986: 211ff.

Abbildung 1

Freiwilliges Engagement nach Altersgruppen 1999 und 2004 – Bevölkerung ab 14 Jahren
(Angaben in %)



(Quelle: Gensicke 2005a: 67)

Fernerhin kristallisieren sich in unterschiedlichen Lebensphasen unterschiedliche Motive für freiwilliges Engagement heraus. Diese sind: soziale Bindung, Anerkennung, Erlebnisse, Verantwortung haben und Einfluss nehmen sowie die Verpflichtung gegenüber Menschen und Dingen. Freiwilliges Engagement in der mittleren Lebensphase wird traditionell mit der *Kompensationsthese* erklärt, die besagt, dass ehrenamtliche Mitarbeit einen Ausgleich für Enttäuschung und mangelnde Karrierechancen im Berufsleben oder fehlende Anerkennung sowie Unzufriedenheit in der Familie darstellt. Diese These wurde jedoch durch empirische Ergebnisse widerlegt, da das Sozialprofil der Ehrenamtlichen auf beruflichen Erfolg und Karrieren hinweist. Hierdurch wird auch die These vom *Gratifikationsersatz durch Ehre* falsifiziert: Die mit freiwilligem Engagement einhergehende Ehre sollte demnach einen Ersatz für den Mangel an Geld, Erfolg oder Anerkennung, Liebe und Geborgenheit bieten (vgl. Abs 2001: 51f.; Bock 2002: 18f.; Gensicke 2005a: 67f.; Gensicke 2005b: 303ff.; Heinze/Olk 1999: 77, 80; Picot 2005: 208; Rosenkranz/Görtler 2002: 35; Winkler 1988: 18f.).

Neben der unterschiedlich hohen Engagementbereitschaft in den verschiedenen Lebensphasen zeigen sich auch regionale und geschlechtsspezifische Unterschiede in der gesellschaftlichen Beteiligung. Der Anteil der Frauen, die sich ehrenamtlich engagieren, ist 2004 mit 32 Prozent (aller Frauen; 1999: 30%) gegenüber 39 Prozent (aller Männer; 1999: 39%) geringer als der Anteil der Männer, deren Engagement durchschnittlich auch mit einem höheren Zeitaufwand verbunden ist. Frauen engagieren sich eher in familienbezogenen und sozialen Bereichen, wohingegen Männer Bereiche mit stärkerer Berufsrelevanz und höherem Prestige bevorzugen.⁵⁷ Am geringsten ist der Anteil freiwillig engagierter Bürgerinnen und Bürger in Großstädten. Innerhalb der alten Bundesländer ist bei der Engagementquote ein Süd-Nord-Gefälle (1999: zwischen 40% und 31%) zu erkennen, das jedoch seit 1999 langsam zurückgeht, indem im Norden Deutschlands eine Zunahme des freiwilligen Engagements zu verzeichnen ist. Die neuen Bundesländer weisen insgesamt eine niedrigere Engagementquote⁵⁸ (1999: 28%; 2004: 31%) als die alten Bundesländer (1999: 36%; 2004: 37%) auf (vgl. Abb. 2) (vgl. Gensicke 2006: 11, 80ff.; Picot/Gensicke 2005a: 264f.; Rosenblatt 2001: 21ff.).⁵⁹

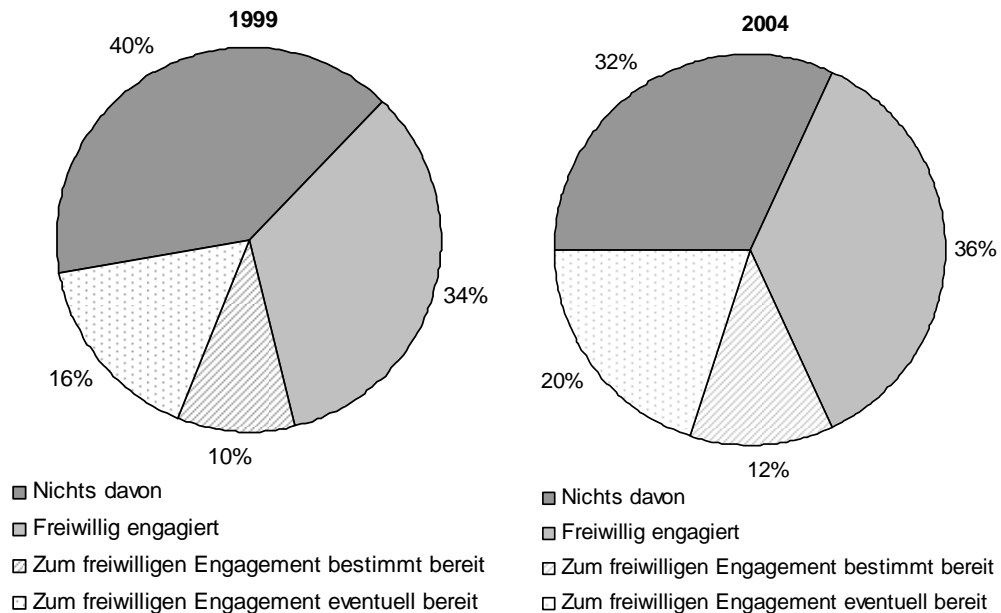
⁵⁷ Zur Erklärung der Geschlechtersegregation im ehrenamtlichen Engagement vgl. Krüger 2007, passim.

⁵⁸ Aller Wahrscheinlichkeit nach lässt sich die vergleichsweise niedrige Engagementquote in Ostdeutschland als langfristige Folgewirkung der im DDR-Regime typischen Zwangsmitgliedschaft in gewissen gesellschaftlichen Organisationen erklären, vgl. Gabriel/Trüdinger/Völkl 2004: 343.

⁵⁹ Vgl. hierzu auch: Deutscher Bundestag 2002: 26f.; Oesterling 2005b, passim.

Abbildung 2

Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 und 2004 – Bevölkerung ab 14 Jahren
(Angaben in %)



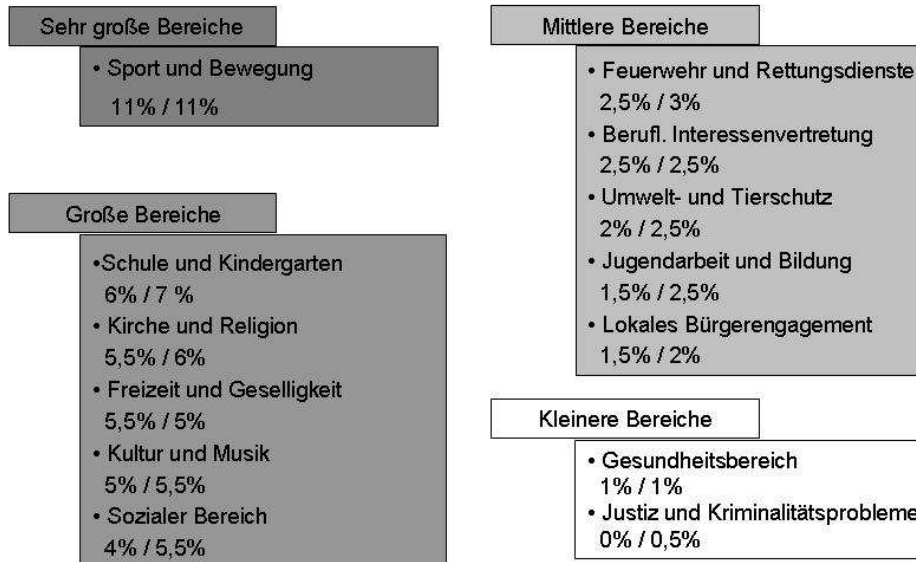
(Quelle: Gensicke 2005a: 81)

Die Ehrenamtsforschung beschäftigt sich auch mit dem Verhältnis von Individuum und Organisation. Hierbei stehen Fragen danach im Vordergrund, in welchen Organisationsformen sich Freiwillige engagieren, welche Erwartungen sie mit ihrer Tätigkeit verbinden, welche Relevanz die in der Organisation erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Freiwilligen haben und welche Verbesserungswünsche sie an die Organisation richten. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse referiert.

Menschen in Deutschland engagieren sich sowohl im organisationalen Rahmen als auch im nicht-organisationalen Bereich freiwillig. Der größte Engagementbereich stellt „Sport und Bewegung“ dar, in dem sich sowohl 1999 als auch 2004 elf Prozent der Bevölkerung betätigten (vgl. Abb. 3) (vgl. Gensicke 2005a: 26).

Abbildung 3

Engagement in verschiedenen Engagementbereichen 1999 und 2004 – Bevölkerung ab 14 Jahren (Angaben in %, Mehrfachnennungen)

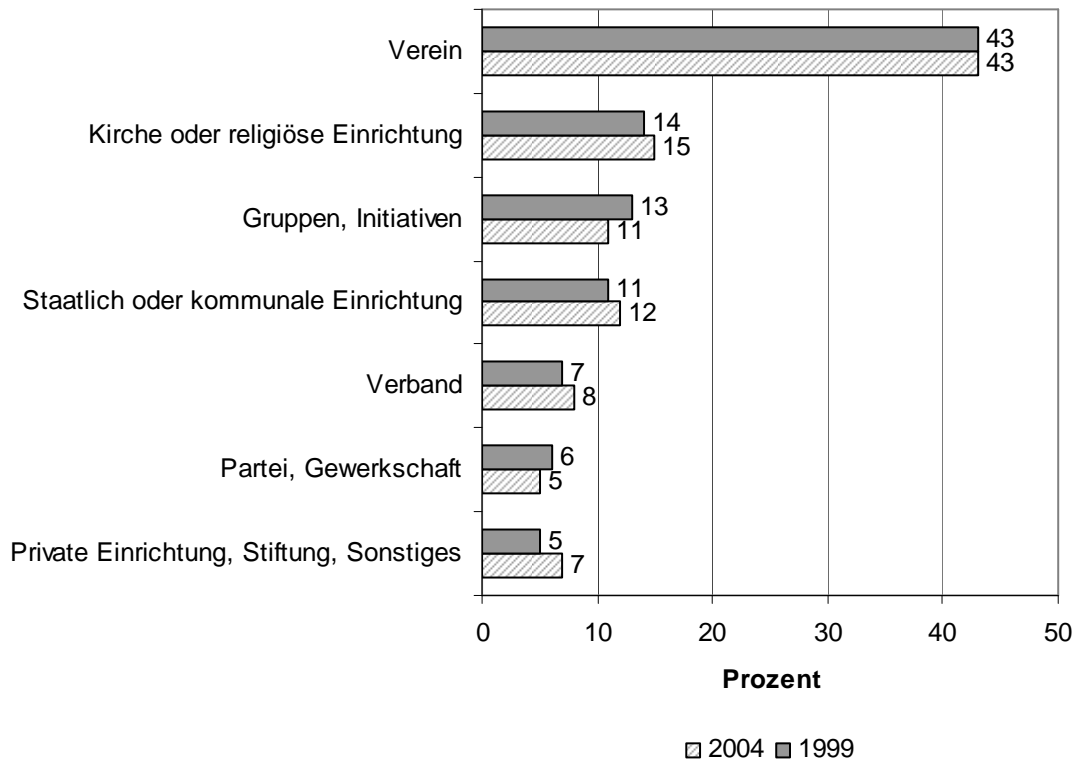


(Quelle: Gensicke 2005a: 26)

Der Rahmen, in dem sich Menschen in Deutschland freiwillig engagieren, ist nach wie vor hauptsächlich das organisationale Umfeld, wie z.B. Vereine, Verbände, Organisationen. 70 Prozent der Ehrenamtlichen engagieren sich in Vereinen oder öffentlichen Einrichtungen (staatlich, kommunal, kirchlich). Die Bedeutung von Interessenvertretungen, Verbänden, Parteien und Gewerkschaften ist rückläufig. Gleiches betrifft locker gefügte Gruppen und Initiativen (vgl. Abb. 4).

Abbildung 4

Organisationsform der freiwilligen Tätigkeiten 1999 und 2004 –
alle freiwilligen Tätigkeiten (Angaben in %)



(Quelle: Gensicke 2005a: 31)

Empirische Studien, wie beispielsweise der Freiwilligensurvey 1999 und 2004 (vgl. Rosenblatt 2001; Gensicke 2005a),⁶⁰ geben einen Hinweis darauf, dass die Erwartungen, die freiwillig Engagierten mit ihrer Tätigkeit verbinden, teilweise nicht erfüllt werden. Aus dieser Enttäuschung kann Unzufriedenheit resultieren. Befragt nach dem Grund für die Beendigung ehrenamtlicher Tätigkeit wird am häufigsten der Zeitaufwand genannt. In jedem vierten Fall werden jedoch Gründe der Enttäuschung und Demotivation angegeben. Daher müssen neben äußeren Rahmenbedingungen, die zur Zufriedenheit oder Unzufriedenheit der Ehrenamtlichen führen können, auch die individuellen Motive zum Engagement berücksichtigt werden. Die Passung zwischen den Motiven der freiwillig Tätigen und der Arbeit, die sie ausführen, trägt verschiedenen Studien zufolge in wesentlichem Maße dazu bei, dass das Engagement positiv erlebt wird. Das freiwillige Engagement kann für den Einzelnen als Beitrag zur Bildung und Umsetzung

⁶⁰ Für das Jahr 2009 wird derzeit ein Freiwilligensurvey vorbereitet, in dem Trends der Gemeinschaftsaktivität und des freiwilligen Engagements für eine Periode von zehn Jahren abgebildet werden wird, vgl. Gensicke 2006: 10.

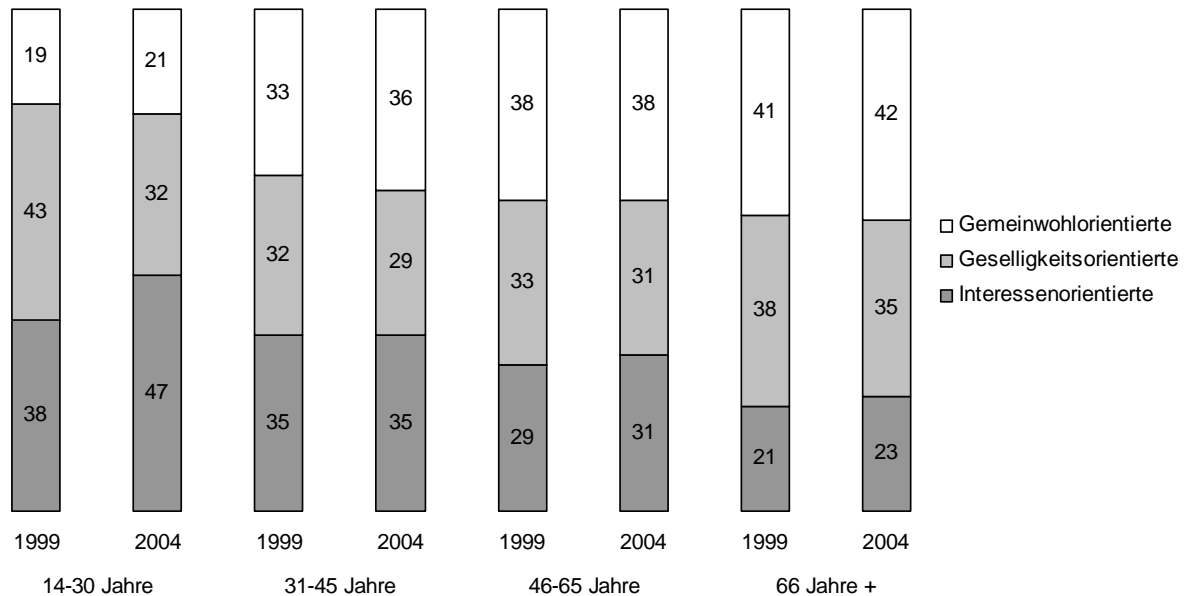
persönlicher Ziele oder zur Bildung von Gemeinschaft oder Integration in diese dienen (vgl. Abs 2001: 68; Bierhoff 2002: 23f.; Moschner 1994: 64; Rosenblatt 2001: 22). Ein Zusammenhang kann auch in Hinblick auf die zukünftige Engagementbereitschaft nachgewiesen werden. In einer eigenen Studie zur Frage nach dem Zusammenhang von Zufriedenheit und Motivation für die Zukunft bei ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk konnte ein linearer Zusammenhang der beiden Aspekte nachgewiesen werden (vgl. Oesterling 2005a: 81ff.)⁶¹

Entsprechend des Freiwilligensurvey 2004 hat ein Motivwandel des freiwilligen Engagements stattgefunden. Die Erwartungen an die freiwillige Tätigkeit haben sich verändert und müssen im Umgang mit Freiwilligen verschiedener Altersgruppen, so GENSI-CKE, berücksichtigt werden. Unterschiedliche soziale Hintergründe, wie die Stellung im Erwerbsleben oder ein Migrationshintergrund, bedingen unterschiedliche Motivlagen bei Freiwilligen (vgl. Gensicke 2005a: 29). Abbildung 5 zeigt, dass das interessenorientierte Engagement zwischen 1999 und 2004 zugenommen hat. Die Gemeinwohlorientierung kann ebenfalls einen Zuwachs verzeichnen. Geselligkeitsorientierte Motive zum freiwilligen Engagement hingegen sind über alle Altersgruppen hinweg geringer geworden.

⁶¹ Bei der zitierten Studie handelt es sich um eine Sekundäranalyse 2002/2003 erhobener Daten einer „Mitgliederbefragung zur Förderung von Führungskräften“ im Technischen Hilfswerk, vgl. Oesterling/Reinfeldt 2003: 4f. Die 395 erhobenen Fragebögen wurden anhand einer multivariaten Regressionsanalyse auf den Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und Motivation für die Zukunft überprüft, vgl. Oesterling 2005a: passim.

Abbildung 5

Typen der Erwartungen an die freiwillige Tätigkeit –
zeitaufwändigste freiwillige Tätigkeiten (Angaben in %) ⁶²

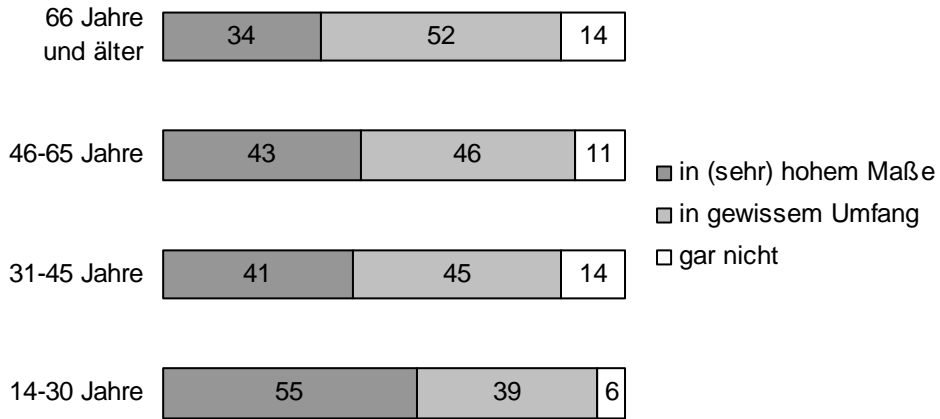


(Quelle: Gensicke 2005a: 29)

Innerhalb des freiwilligen Engagements ergibt sich eine Reihe von Möglichkeiten zur allgemeinen und individuellen Weiterbildung. So werden formelle Fortbildungsmöglichkeiten genutzt, die Fachwissen erwerb vermitteln. Daneben erwerben die Ehrenamtlichen soziale und organisatorische, aber auch individuelle Kompetenzen. Befragt nach der persönlichen Bedeutung der erworbenen Fähigkeiten (Freiwilligensurvey 2004), geben vor allem die 14- bis 30-Jährigen an, dass diese in (sehr) hohem Maße wichtig sind. Mit steigendem Alter verlieren die Lernprozesse im Rahmen der freiwilligen Tätigkeit an Bedeutung, bleiben aber dennoch relevant (vgl. Abb. 6).

⁶² Der Freiwilligensurvey gestattet zwei verschiedene Zählweisen. Es liegen zwei Datensätze vor: ein Datensatz zählt die freiwillig engagierten Personen, der andere die freiwilligen Tätigkeiten. Der Personendatensatz rekurriert auf die Gesamtbevölkerung und bemisst somit den Anteil freiwillig tätiger Personen an der Bevölkerung in Deutschland. Der Tätigkeitsdatensatz rekurriert auf die Summe aller freiwilligen Tätigkeiten. Diese Trennung ist erforderlich, da einige Personen mehrere Tätigkeiten im Freiwilligenbereich ausüben. So engagierten sich 2004 5.400 Personen in ca. 8.800 Tätigkeiten, vgl. Gensicke 2005a: 55f.

Abbildung 6
 Persönliche Bedeutung der erworbenen Kompetenzen (2004) –
 alle freiwilligen Tätigkeiten (Angaben in %)

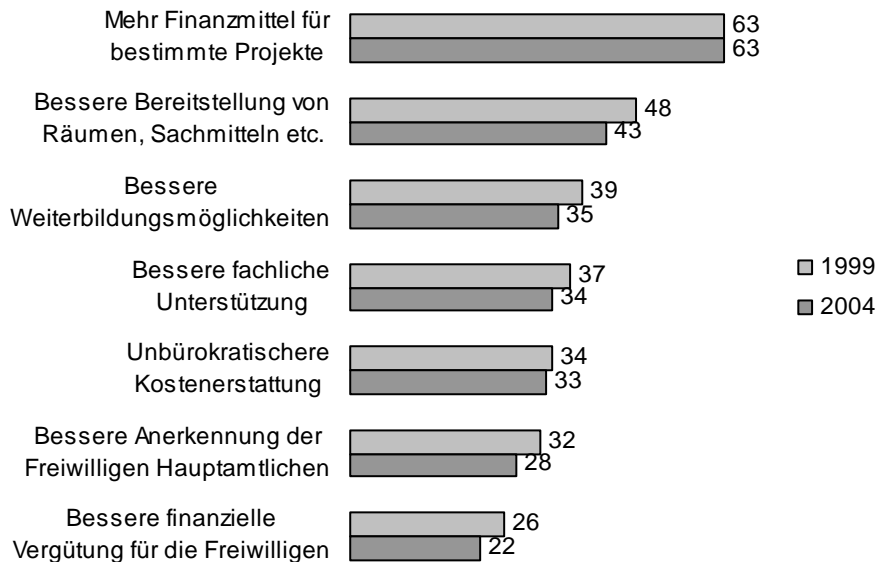


(Quelle: Gensicke 2005a: 34)

Die Freiwilligen richten an die Organisationen und Einrichtungen, in denen sie tätig sind, eine Anzahl von Verbesserungswünschen. Diese liegen hauptsächlich im finanziellen Bereich (63%), d.h. in der Erwartung von Geldmitteln, etwa für die Umsetzung bestimmter Projekte. Aber auch die äußeren Rahmenbedingungen ihres Engagements im Sinne von Verbesserung der Räumlichkeiten und Sachmittel (46%), der Weiterbildungsmöglichkeiten (39%) und der fachlichen Unterstützung (37%) sind von hoher Bedeutung (vgl. Abb. 7).

Abbildung 7

Verbesserungswünsche der Freiwilligen an die Organisationen 1999 und 2004 –
zeitaufwändigste freiwillige Tätigkeiten (Angaben in %)



(Quelle: Gensicke 2005a: 36)

2.1.5 Freiwilliges Engagement – eine Begriffsdefinition

Freiwilliges Engagement, Ehrenamt, Neues Ehrenamt, Selbsthilfe, Bürgerengagement – dies alles sind, wie oben bereits verdeutlicht, Begriffe, die mit dem hier untersuchten Gegenstandsbereich in Verbindung gebracht werden. Im Folgenden soll daher definiert werden, was im Rahmen dieser Arbeit unter Freiwilligenengagement verstanden wird und wie der Forschungsgegenstand, freiwillig Engagierte in der Organisation Technisches Hilfswerk, in diese Begriffsbestimmung eingeordnet werden kann.

Im Rahmen des Freiwilligenurvey 1999 wurden die Befragten gebeten, die Bezeichnung zu nennen, die ihr Engagement am besten beschreibt. Knapp die Hälfte der Befragten (48%) nannte „Freiwilligenarbeit“ und knapp ein Drittel (32%) sprach sich für „Ehrenamt“ aus. Die restlichen Befragten bevorzugten Bezeichnungen wie „Initiativen- und Projektarbeit“ (7%), „Bürgerengagement“ (6%) oder „Selbsthilfe“ (2%) (vgl. Bock 2002: 18; Picot 2001: 370; Rosenblatt 2001: 19). Entsprechend der uneinheitlichen Präferenzen der Befragten hinsichtlich eines Begriffs, der ihre Tätigkeit beschreibt, gibt es weder in der Wissenschaft noch in der Politik eine einheitliche Bezeichnung für freiwil-

liges und unentgeltliches Engagement, das von Bürgerinnen und Bürgern geleistet wird. Jeder Begriff hebt verschiedene Spezifika der freiwilligen Tätigkeit hervor. Die unterschiedlichen Definitionen schließen einander nicht aus, sondern überschneiden sich vielmehr in ihren inhaltlichen Bedeutungen. Ein Vergleich der in wissenschaftlichen Untersuchungen verwendeten Begrifflichkeiten zur Beschreibung des Phänomens zeigt die inhaltliche Breite der Dimension Freiwilligenengagement. Auch einzelne Engagementformen lassen sich nicht auf einer Seite des Kontinuums anordnen. Dies zeigt der Versuch, die freiwilligen Tätigkeiten von Helferinnen und Helfern des THW in der von KARIN BEHER, REINHARD LIEBIG und THOMAS RAUSCHENBACH konstruierten Tabelle zur Dimensionierung ehrenamtlicher Tätigkeit zu verorten (vgl. Abb. 8). Hervorgehoben werden die Aspekte, die auf die freiwillige Tätigkeit in der Organisation THW zutreffen.

Abbildung 8
Die Dimensionen des Phänomens „Ehrenamt“

Ehrenamt positioniert sich zwischen...		und...
<i>unbezahlter Arbeit</i>	↔	bezahlter Arbeit
geringem zeitlichen Engagement	↔	<i>erheblichem zeitlichen Engagement</i>
Engagement für sich	↔	<i>Engagement für andere</i>
Engagement innerhalb des sozialen Nahraums	↔	<i>Engagement außerhalb des sozialen Nahraums</i>
Arbeit ohne organisatorische Anbindung	↔	<i>Arbeit mit organisatorischer Anbindung</i>
selbstbestimmtem Engagement	↔	<i>Übertragung von hoheitlichen Aufgaben</i>
Arbeit ohne Qualifikation	↔	<i>Arbeit mit Qualifikation</i>
personenbezogener Arbeit	↔	<i>sachbezogener Arbeit</i>
einfacher Mitgliedschaft	↔	<i>tätigem Engagement</i>
<i>formal legitimierten Funktionen</i>	↔	nicht formal legitimierten Funktionen

(vgl. Beher/Liebig/Rauschenbach 2002: 106; Hervorh. der Verf.)⁶³

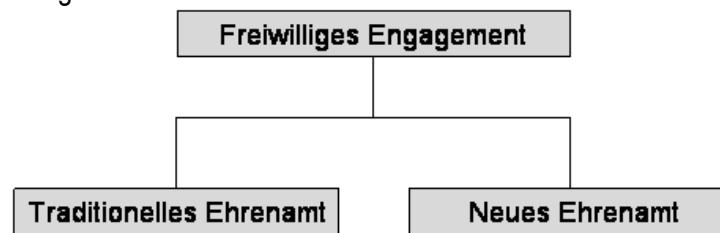
Um die Vielzahl der existierenden Begriffe zueinander in Beziehung setzen und voneinander abgrenzen zu können, wird folgende begriffliche Strukturierung vorgenommen: Zunächst wird auf *freiwilliges Engagement* eingegangen, das als Oberbegriff für Tätigkeiten verstanden werden soll, die freiwillig ausgeübt werden und sich von der Erwerbsarbeit unterscheiden. Das *traditionelle Ehrenamt*, das eine spezielle Form *freiwillig-*

⁶³ Zur genauen Erklärung der einzelnen Dimensionen vgl. Beher/Liebig/Rauschenbach 2002: 107ff.

ligen Engagements darstellt, wird beleuchtet und zum *Neuen Ehrenamt* abgegrenzt (vgl. Abb. 9).

„Die Ehrenamtsdefinition hat im gesamten Forschungsprozess eine Kontrollfunktion mit Blick auf Validität, Repräsentativität und Aussagekraft der Untersuchung inne“ (Beher/Liebig/Rauschenbach 2002: 145).

Abbildung 9
Strukturierung der Begriffe



Konsens besteht in der Forschung darüber, dass sich freiwillige Tätigkeiten von der Erwerbsarbeit unterscheiden. Freiwillige Dienste und Erwerbsarbeit können einander zwar in Form und Inhalt sehr ähneln – beides ist mit der Erstellung von Leistungen verbunden – doch spielen pekuniäre Motive⁶⁴ für die Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement keine Rolle; es dient nicht als Voraussetzung für die Existenzsicherung. Angenommen wird jedoch, dass mit der Übernahme freiwilliger Dienste eine Erwartung nach Rückerstattung durch immaterielle Güter wie Spaß, Kontakt zu Menschen, Selbstfindung, Wertschätzung oder Einfluss und Macht verbunden wird. Definitiv wird demgemäß zwischen erwerbsförmig organisierter und freiwillig unentgeltlicher Arbeit unterschieden (vgl. Böhle/Kratzer 1999: 277; Rauschenbach 2001: 349).

Die Bezeichnung *freiwilliges Engagement* wird zunehmend auch in Praxis und Politik gebraucht und ist außerdem an den international gebräuchlichen Begriff *Volunteering*

⁶⁴ Auf den Begriff *Motiv* wird in Kapitel 4 ausführlich eingegangen. Unter Motiv wird „(...) die Bereitschaft einer Person, immer wieder sozial-emotionale Erfragungen einer bestimmten Art anzustreben und sich durch entsprechende Anreize zum motivgemäßen Handeln anregen zu lassen“, verstanden, Brandstätter 1989: 456.

angelehnt.⁶⁵ Der Begriff liegt zudem der einzigen repräsentativen Studie zu dem Thema, dem Freiwilligensurvey 1999 und 2004, zugrunde.⁶⁶

Freiwilliges Engagement, so wie es in dieser Arbeit verstanden wird, darf nicht isoliert betrachtet werden. Es ist in seinen verschiedenen Formen und Ausprägungen Teil der Aktivitäten von Bürgerinnen und Bürgern, die das gesellschaftliche Leben und den sozialen Zusammenhalt tragen. Es findet immer in sozialen Bezügen statt und ist häufig an formale Funktionen in Gruppen, Institutionen und Organisationen gebunden. Freiwilliges Engagement wird ohne Zwang ausgeführt und lässt persönliche Entscheidungsmöglichkeiten und Gestaltungsspielräume offen. Es ist gleichwohl eine verbindliche Tätigkeit gegenüber einer Sache, die sowohl politisch als auch unpolitisch sein kann. Ein solches Engagement ist definiert durch Aufgaben und Arbeiten für Dritte bzw. die Gesellschaft, die unentgeltlich bzw. gegen geringfügige Aufwandsentschädigungen (materiell oder immateriell) ausgeübt werden (vgl. Paulwitz 1999: 203; Rosenblatt 2001: 19ff.; Zinner 1999: 367f.).

Freiwilliges Engagement kann unterschieden werden nach dem institutionellen Charakter, dem Formalisierungsgrad, dem Adressaten, der Art und Weise der Leistungserstellung, der Einbindung der Mitglieder, der Handlungsorientierung, sowie dem Verpflichtungscharakter. Tätigkeiten von Freiwilligen, die gegenüber Dritten geleistet werden, finden meist im organisatorischen Kontext statt. Dieser kann mehr oder minder stark ausgeprägt sein. Eine Selbsthilfegruppe etwa, die an keine Institution gebunden ist, kann einen sehr schwachen Organisationsgrad aufweisen, durch den lediglich die Zusammenkünfte terminiert werden. Eine starke organisatorische Determinierung weisen etwa Institutionen wie die Freiwillige Feuerwehr, Rettungsdienste oder das Technische Hilfswerk auf, in denen Zuständigkeiten und Handlungsabläufe präzise festgelegt sind. Der Formalisierungsgrad freiwilligen Engagements ist umso größer, je stärker die Tätigkeit an eine feste, dauerhafte Position gebunden ist. Ist das Engagement an kein Amt gebunden, sondern beruht auf individuellen Absprachen und spontaner Hilfsbereit-

⁶⁵ Wie auch andere Bezeichnungen im europäischen Sprachraum geht dieser Begriff auf lat. *voluntaris* zurück und wird ins Deutsche als „frei gewählt; aus freiem Willen“ übertragen. Die Bezeichnungen für freiwillig Engagierte in anderen europäischen Ländern sind z.B.: niederländisch = *Vrijwillige*; spanisch = *Voluntariosos*; italienisch = *Volontari*; französische = *Volontaires*, vgl. Paulwitz, 1999: 201. „Engagement“ kommt aus dem französischen Sprachgebrauch und kann mit „Verpflichtung“ übersetzt werden. Es handelt sich also um eine Verpflichtung, die aus freiem Willen eingegangen wird.

⁶⁶ Siehe hierzu: Gensicke,/Geiss: 2004, passim; Rosenblatt 2001: 13, 16.

schaft, so kann es als „informell“ bezeichnet werden. Die Leistungen, die das freiwillige Engagement produziert, können sowohl kollektiv als auch individuell erstellt werden. Ersteres ist dann der Fall, wenn die Leistungserstellung nur durch das Zusammenwirken aller bzw. einem Teil der Mitglieder erfolgen kann. Eine individuelle Erstellung von Leistungen ist dann gegeben, wenn vom Einzelnen etwas im Namen der Mitglieder, dem Verein, der Organisation erbracht wird. Darüber hinaus ist zu unterscheiden, ob das freiwillige Engagement eher gemeinwohlorientiert ist, oder ob es sich um eine individualisierte Form der Leistung gegenüber Dritten handelt. Hierdurch bestimmt sich auch die Handlungsorientierung, die sowohl universalistisch (z.B. der Einsatz für Menschenrechte) als auch partikular (etwa das aktive Engagement in einer örtlichen Elterninitiative oder bei einem Tagesmütterrings) sein kann. Freiwilliges Engagement impliziert zwar bereits schon aufgrund der Bezeichnung Freiwilligkeit, es kann jedoch auch zu einer Mitgliedsverpflichtung gehören (z.B. die obligatorisch von Vereinsmitgliedern auszuführende Wartung vereinseigener Geräte) (vgl. Arbeitskreis der Gesellschaft für sozialen Fortschritt 1989: 21; Heinemann 1992: 15f.; Rauschenbach 2001: 346, 353; Winkler 1988: 18). In welcher Form und in welchem Rahmen freiwillige Tätigkeiten ausgeübt werden können, ist sehr unterschiedlich. Dies gilt auch für gemeinwohlorientiertes Freiwilliges Engagement wozu u.a. die freiwillige Tätigkeit in der Bundesanstalt THW gezählt werden muss.

Unter *freiwilligem Engagement*, wie es in dieser Arbeit verstanden wird, können zwei Formen von Ehrenamt subsumiert werden: das *traditionelle Ehrenamt* und das *Neue Ehrenamt*. Beide werden im Folgenden dargestellt.

Das *Ehrenamt*⁶⁷ wird als die klassische Form des freiwilligen Engagements verstanden verstanden und muss im historischen Zusammenhang gesehen werden (vgl. Bock 2002: 17). Die Tradition des Ehrenamtes ist in Europa bis in die (Stadt-) Republiken der Antike zurückzuverfolgen. Sowohl für griechische als auch später für römische Bürger galt es als ehrenvoll, sich unentgeltlich für das Wohl der (städtischen) Gemeinschaft (polis, civitas) zu engagieren. Das Christentum, als Staatsreligion seit der Spätantike und im Mittelalter, fügte der traditionellen Verpflichtung zum Engagement für die eigene Gemeinschaft mit dem Gebot der Nächstenliebe eine religiöse Komponente hinzu. Die

⁶⁷ Im Folgenden wird die Bezeichnung *Ehrenamt* synonym zum Begriff *traditionelles Ehrenamt* verwendet.

Kirche monopolisierte dabei lange Zeit die Organisation der Fürsorge für bedürftige Arme und Kranke. Mit dem Wiedererstarken städtischer Gemeinschaften seit dem Spätmittelalter (z.B. reiche Hanse- und andere Handelsstädte) und mit der Fokussierung auf den einzelnen Gläubigen und seinen Beitrag zur Gemeinschaft im Humanismus und während/nach der Reformation übernahmen vermehrt auch nicht kirchlich organisierte Personen (z.B. reiche Stadtbürger wie die Augsburger Fugger mit der von ihnen gegründeten Sozialsiedlung der "Fuggerey") unentgeltliche Aufgaben der Wohlfahrt und Fürsorge (vgl. Wagner 2007: 4).

Neben religiösen sind in Deutschland politisch-gesellschaftliche Veränderungen wichtig für die Entwicklung des Ehrenamtes. Mit der politischen Schwächung fürstlicher Oberhäupter und der Stärkung der Städte und Kommunen Ende des 18. Jahrhunderts ging ein steigender Einfluss des Bürgertums einher. Die Bürger wollten nicht nur formal im Bürgerrecht berücksichtigt, sondern auch im gesellschaftlichen Geschehen gleichberechtigt sein. Durch die Stein-Hardenbergschen Reformen und die Preußische Städteordnung von 1808 entstand eine kommunale Selbstverwaltung, die politische Integration des Bürgertums bei Entscheidungen über lokale Angelegenheiten wurde realisiert. Die Bürger konnten zur unentgeltlichen Übernahme von öffentlichen Stadtämtern sogar verpflichtet werden. Ein angetragenes Amt durfte nicht abgelehnt werden.

„Das 19. Jahrhundert ist in Bezug auf die Entwicklung sozialer Arbeit und des sich darin ausdrückenden Verhältnisses des Bürgers zu seinem Staat von einem Ringen bürgerlicher Emanzipation und staatlichem Steueranspruch geprägt.“
(Wagner 2007: 5f.).

Mit dem Elberfelder System⁶⁸ entstand 1853 das soziale Ehrenamt in Deutschland. Die sozialstaatlichen Reformen Otto von Bismarcks rückten den Staat und dessen Verantwortung gegenüber seinen Bürgern wieder stärker in den Mittelpunkt. In der Weimarer Republik wurden die staatlich garantierten Leistungen noch ausgebaut. Mit der Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wurde das soziale Netz nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs in der Bundesrepublik ständig erweitert. Durch diese bis heute anhaltende Entwicklung verlieren klassisch-bürgerliche Organisationen an Bedeu-

⁶⁸ Benannt nach der Stadt Elberfeld (heute Stadtteil von Wuppertal). Durch starke Zuwanderung erwies sich die städtische Armenverwaltung als zu teuer und ineffizient. Daraufhin wurde die Armenverwaltung dezentralisiert und unterstützend Ehrenamtliche zur Betreuung der Armen eingesetzt darunter auch Frauen. Durch die große Zahl der ehrenamtlichen Helfer/innen verringerten sich sowohl Kosten als auch der jeweilige Aufwand der hauptberuflichen Armenpfleger, vgl. Deimling 2003: 46ff.

tung. Die konfessionelle Wohlfahrtspflege hingegen gewinnt in den Bereichen an Bedeutung, in denen der Staat (noch) nicht tätig ist (vgl. Birnkraut 2003: 48ff.; Nährlich 1998: 15f.; Sachße 2002: 3).⁶⁹

Der Begriff *Ehrenamt* wurde erstmals 1856 schriftlich in einem Gesetz gebraucht.⁷⁰ In der Ständegesellschaft wurde der Ausdruck „Ehre“ in Verbindung mit dem ins Vorbildliche gehobenen Geltungsanspruch eines Standes gebraucht. „Die ständische Ordnung bedeutet (...): Gliederung nach ‚Ehre‘ und ständischer Lebensführung (...)“ (Weber 1980 [1921]: 538, Hervorh. i. Orig.). „Ehre“ bedeutete die Auszeichnung und Würdigung ständischer Besonderheit (Geburtsprinzip).

„Jede Ehre ist ursprünglich Standesehre, d.h. eine zweckmäßige Lebensform kleiner Kreise, welche in einem größeren befasst sind, und durch die Forderung an ihre Mitglieder, die ihr Ehrbegriff deckt, ihre innere Kohäsion, ihren einheitlichen Charakter und ihren Abschluss gegen die anderen Kreise eben desselben größeren Verbandes wahren“ (Simmel 1983 [1908]: 404).

Die in der ständischen Gesellschaft mit dem Ehrbegriff implizierten Wertsetzungen des sozialen und persönlichen Lebens haben heute ihre identitätsbildende, orientierende und kontrollierende Kraft verloren: „Der Markt und die ökonomischen Vorgänge auf ihm kannte, wie wir sahen, kein ‚Ansehen der Person‘: ‚sachliche‘ Interessen beherrschen ihn“ (Weber 1980 [1921]: 538). Heute gilt die Ehre in der Bundesrepublik vor allem als Rechtsgut und wird vom Staat geschützt (GG Art. 1, Abs. 1; GG Art. 5, Abs. 2; StGB § 185ff.).⁷¹

In der frühbürgerlichen Gesellschaft bezog sich das Konzept des Ehrenamtes auf das gemeinschaftliche „Amt“ (Leistungsprinzip). Semantisch sowie programmatisch wies dies über die Ordnung der ständischen Gesellschaft hinaus und verwies bereits auf einen zugrunde liegenden moderneren Erwartungs- und Bewertungsrahmen der eigenen Möglichkeiten innerhalb der Gesellschaft. Durch das Ehrenamt bot sich in der bürgerlichen Gesellschaft die Möglichkeit zur Partizipation und zur Identifikation mit dem Staat. Der

⁶⁹ Zur Kulturgeschichte von Ehre vgl. im Allgemeinen in der Übersicht, Burkhart 2006, passim, sowie außerdem Burkhart 2002, passim.

⁷⁰ Die Landgemeindeordnung für Westfalen legt bezüglich des Amtes des Gemeindevorstehers fest: „Dieser sollte (1) von der Gemeindeversammlung gewählt werden, und zwar (2) auf begrenzte Zeit (6 Jahre) und er sollte (3) seinen Dienst unentgeltlich entrichten (nur gegen Dienstkostenentschädigung)“, Winkler 1988: 38.

⁷¹ Zur Theoriegeschichte des Ehrbegriffs vgl. Zingerle 2002: 86f. Zur historischen Bedeutung der Ehre vgl. Grund 2007: 1ff.; Korff 1966: 38ff.

unbedingte Dienst im personalen Herrschaftsverhältnis wurde durch die funktionale Differenzierung von Sachaufgaben und Leistungserwartungen in klar definierten Verpflichtungsverhältnissen ersetzt. Gesellschaftliche Statusansprüche gründeten sich nun auf „Verdienst“ – was gerade dann an Relevanz gewann, wenn es darum ging, ein öffentliches Amt auszuüben. Wenn MAX WEBER nicht von Inhabern des Ehrenamtes spricht, sondern gleiches mit „Honoratioren“ (die „Geherten“, die „angesehenen Bürger“) umschreibt, so verweist dies auf die vorrangige Bedeutung des „Amtes“:

„§ 20. „Honoratioren“ sollen solche Personen heißen, welche
1. kraft ihrer ökonomischen Lage imstande sind, kontinuierlich nebenberuflich in einem Verband leitend und verwaltend ohne Entgelt oder gegen nominalen oder Ehren-Entgelt tätig zu sein, und welche
2. eine, gleichviel worauf beruhende, soziale Schätzung derart genießen, dass sie diese Chance haben, bei formaler unmittelbarer Demokratie kraft Vertrauens oder Genossen zunächst freiwillig, schließlich traditional, die Aemter inne zu haben.“

(Weber 1980 [1921]: 170).

Ehre wird hier nicht als Gratifikation, sondern als Besitz verstanden. Darüber hinaus wird das Ehrenamt in den Komplex herrschaftsfremder Verbandsverwaltung eingeordnet, da die Ausübung nicht im Hauptberuf erfolgt. Diese Verortung ermöglicht es, das Ehrenamt im Zusammenhang organisatorischer und gesellschaftlicher Strukturen zu betrachten. Ämter sind Teile sozialer Gefüge (vgl. Winkler 1988: 19f., 48). Im soziologischen Sprachgebrauch werden sie beschrieben als funktional definierte Positionen in bürokratischen wie in nichtbürokratischen Organisationen. Die Positionsinhaber handeln im Auftrag der jeweiligen Organisation (vgl. Pankoke 1988: 208ff.; Schmidt 1995b: 244; Winkler 1988: 37, 41).

Dieser Arbeit soll eine Definition zugrunde gelegt werden, die das Ehrenamt umfassend und präzise erfasst und gleichzeitig den Gegenstandsbereich der Untersuchung, das freiwillige Engagement im THW, adäquat beschreibt. Dazu ist zu fragen, wie „eng“ bzw. wie „weit“ diese Definition sein darf. Welche Aspekte müssen Berücksichtigung finden, welche Aspekte müssen ausgegrenzt werden, so dass der Gegenstand erschöpfend und angemessen beschrieben wird und nach außen abgrenzbar bleibt.

Mit der Ausübung eines Ehrenamtes ist ein gesellschaftlich-soziales Engagement verbunden. Dies impliziert immer auch die Erbringung einer Leistung gegenüber Dritten. Die Tätigkeit ist also produktiv und stellt eine Wertschöpfung dar (geht aber nicht in die

Berechnung des Volkseinkommens ein). Sie wird nicht in privaten Haushalten erstellt und bezieht sich auf die Ziele und Zwecke der jeweiligen Organisation (insofern sie in einer Organisation erstellt wird) oder aber auf jene öffentlichen Aufgaben, denen sich die Mitglieder vor dem Hintergrund ihres Amtes widmen. Wenn eine Person im Rahmen einer Institution für Dritte tätig wird, spricht man von einer dreiseitigen Beziehung: ein(e) Hilfebedürftige(r) (1) erhält eine Betreuung, die sie/er ohne ehrenamtliche Helfer/innen nicht beziehen könnte. Die Institution (2), die den Organisationsrahmen zur Verfügung stellt, erhält dadurch Bestätigung in ihrer sozialen Wertigkeit und bezieht ihre Existenzberechtigung daraus, und die öffentliche Hand (2) kann Sozialleistungen gegenüber der hilfsbedürftigen Person sparen.

Das Ehrenamt kann als eine in einem organisatorischen Kontext ausgeübte Tätigkeit begriffen werden. Im engen Sinne bedeutet dies, dass das Ehrenamt lediglich in Verbänden, Vereinen oder Initiativen ausgeübt wird. Hiermit werden jedoch all jene Tätigkeiten ausgegrenzt, die nicht innerhalb einer derartigen Organisation verrichtet werden.

Ein Kriterium für die Definition, über das weithin Einigkeit besteht, ist die „Freiwilligkeit“. Eine Definition, deren Gegenstand darauf beruht, nicht aufgrund physischen, rechtlichen oder ökonomischen Zwangs ausgeübt zu werden, schließt klassische Ehrenämter, wie z. B. das des Schöffen, der dem Staat gegenüber zur Ausübung der laienrichterlichen Tätigkeit verpflichtet ist, systematisch aus. Werden aber „unfreiwillige“ Tätigkeiten in die Definition mit eingeschlossen, so fallen hierunter etwa auch Tätigkeiten, die innerhalb des Strafvollzugs gegenüber Dritten ausgeübt werden. Dies kann nicht Ziel einer Definition für das Ehrenamt sein, denn soll das Ehrenamt eine Form des freiwilligen Engagements darstellen, so muss es auf Freiwilligkeit beruhen.

Wenn einer Definitionen zugrunde liegt, dass die Tätigkeit ohne eine rechtsverbindliche Vereinbarung und ohne zeitliche Verpflichtung ausgeübt werden soll, so stellt sich die Frage, wie all die Ehrenämter zu betrachten sind, deren Tätigkeitsverhältnis ein rechtskräftiger Vertrag zugrunde liegt, in dem eine zu leistende Mindeststundenzahl verankert ist. Ehrenämter, wie etwa jene in der Freiwilligen Feuerwehr oder in der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk, würden damit ausgeschlossen. Zu fragen bliebe dann jedoch, als was solche Tätigkeiten gelten sollen, wenn nicht als klassische Ehrenämter. Daher kön-

nen weder auf vertraglicher Basis beruhende noch feste Stundenzahlen zugrunde legende Tätigkeiten ignoriert werden.

Wird mit dem Ehrenamt eine „unentgeltliche“ Ausübung impliziert, so bedeutet dies zwar, dass keine vertraglich vereinbarten, monetären Gegenleistungen gezahlt werden. Geringfügige materielle Aufwandsentschädigungen (wie beispielsweise eine Fahrtkostenerstattung) oder immaterielle Rückerstattungen sind jedoch möglich, wenn nicht gar per definitionem inbegriffen, wenn davon ausgegangen wird, dass jede Freude oder Befriedigung, jede Zusatzqualifikation eine immaterielle Gegenleistung darstellt (vgl. Böhle/Kratzer 1999: 275; Heinemann 1992: 14; Igl 1996: 24f.; Rauschenbach 2001: 346, 351f.; Rosenblatt 2001: 41; Winkler 1988: 38).

Dieser Arbeit wird im Folgenden eine Ehrenamtsdefinition zugrunde gelegt, die den Gegenstandsbereich adäquat erfasst, ohne zu weitgreifend oder zu eng zu sein und die sich aus (sprach-)historischen Grundlagen sowie soziologischen Arbeiten MAX WEBERS herleitet. Dabei ist darauf zu achten, dass sich das Ehrenamt klar von anderen Formen des freiwilligen Engagements abgrenzt.

JOACHIM WINKLERS Definition von *Ehrenamt* erfüllt diese Kriterien weitestgehend. Ehrenamt soll danach heißen:

„– eine innerhalb einer Organisation funktional ausdifferenzierte Position, im horizontalen (mit spezifischen Aufgaben verbundenen) und im vertikalen (auf verschiedenen Stufen der Delegation angesiedelten) Sinne,
– das von Personen ausgeübt wird, die diese Tätigkeit neben oder nach ihrer Berufstätigkeit und unbesoldet ausüben (d.h. bei etwaigen Geldzahlungen nicht ihrem Lebensunterhalt dient),
– die in diese Position durch eine jeweils gegebene Personengruppe gewählt werden, bzw. von einer diese Gruppe repräsentierenden Institution ernannt werden,
– und deren Tätigkeit qua Zweck der Organisation oder qua Ziel der Organisation zur Erreichung dieser Zwecke auch im Bereich der Öffentlichkeit stattfindet oder auf sie bezogen ist oder zumindest öffentliche Funktionen erfüllt“

(Winkler 1988: 46).⁷²

⁷² Organisation soll dabei verstanden werden als ein soziales System oder soziales Gebilde mit einer bestimmbaren Anzahl von Mitgliedern, einer markierbaren Grenze, einer internen arbeitsteiligen Rollengliederung nach einer zielorientierten, rationalen Ordnung und einer prinzipiellen Abhebbarkeit von den konkreten Mitgliedern, vgl. Türk 1994: 638. Ferner gilt für die vorliegende Arbeit, dass aus einer solchen Definition nicht jene Personen ausgeschlossen werden, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Von Relevanz ist hierbei lediglich, dass das Ehrenamt nicht im Sinne einer für die Sicherung des Lebensunterhalts notwendigen Berufstätigkeit ausgeübt wird.

Eine Erweiterung muss die Definition hinsichtlich der Aspekte Freiwilligkeit und Handlungsorientierung erfahren, die WINKLER nicht mit einbezieht:

- Die Tätigkeit muss freiwillig ausgeübt werden und
- die der Tätigkeit zugrunde liegende Handlungsorientierung kann sowohl universalistisch als auch partikular sein.

Jene öffentlichen Tätigkeiten die unter rechtlichem, physischem oder ökonomischem Zwang ausgeübt werden, müssen ausgeschlossen werden, wird das Ehrenamt als eine Form des freiwilligen Engagements betrachtet.

Der Begriff *Ehrenamt* gilt heute teilweise als zu eng, da er sich zu sehr auf die Tätigkeit in Verbänden, Vereinen und anderen Organisationen beschränkt. In Deutschland hat das Ehrenamt in den letzten Jahren einen Strukturwandel erfahren. Dies bedeutet erstens, dass sich die soziale Zusammensetzung von Menschen, die sich freiwillig engagieren, gewandelt hat. Zweitens haben sich die sozialen Bedürfnisse der Engagierten geändert. Die freiwillig mitwirkenden Bürgerinnen und Bürger möchten ihr Mitwirken stärker selbst bestimmen, was sich einerseits auf die Tätigkeit selbst, andererseits auf deren zeitlichen Umfang und Terminierung bezieht. Da dies in den typischen Bereichen, wie z.B. der Öffentlichen Verwaltung, Kirchen, karitativen Vereinigungen, Rettungs- und Katastrophenschutz, Sportverbänden und Parteien, oft nicht möglich ist, verlagert sich das freiwillige Engagement teilweise in kleinere, unabhängige Projekte und Vereine, Gruppeninitiativen und Selbsthilfeorganisationen unter anderem mit selbst gewählten Themen und Aufgaben wie Frauenpolitik, Asylpolitik, Aids oder Ökologie. Daher wird seit einiger Zeit auf das Phänomen des *Neuen Ehrenamtes* hingewiesen. Es lässt sich am treffendsten mit den Worten „Wir tun etwas für uns und andere“ umschreiben. Gemeint ist ein Engagement, das die Eigenverantwortlichkeit, Eigenkompetenz und Selbstbestimmtheit der Freiwilligen in den Vordergrund stellt und unterstreicht (vgl. Igl 1996: 9, 14f.; Paulwitz 1999: 202f.; Rauschenbach 1999: 70; Rauschenbach 2001: 347f.).

Das *Neue Ehrenamt* umfasst unterschiedliche Formen des *freiwilligen Engagements*, die an dieser Stelle vorgestellt werden sollen.⁷³ Dabei zeigen sich auch die Unschärfen der

⁷³ Eine ausführliche Diskussion der einzelnen Formen des Neuen Ehrenamtes kann an dieser Stelle nicht geleistet werden. Gezeigt werden soll lediglich, inwiefern sich die unterschiedlichen Bezeichnungen voneinander abgrenzen und welchen spezifischen Aspekt freiwilliger Tätigkeit sie jeweils beschreiben.

einzelnen Begrifflichkeiten zueinander. *Gesellschaftliches Engagement* schließt all jene Tätigkeiten ein, die aktiv in einer gesellschaftlichen Fragen verpflichteten Gruppe ausgeübt werden, z.B. Bürgerinitiativen und Nachbarschaftsinitiativen.⁷⁴ *Soziales Engagement* hingegen schließt all jene Mitarbeit in Gruppen und Initiativen ein, die soziale Dienste anbieten. Als Kriterium für die Unterscheidung dieser beiden Formen des *Neuen Ehrenamtes* dient die Art der Interaktion zwischen Hilfeempfänger und Hilfeleistendem. „Sozial“ wird hierbei im engeren Sinne verstanden als identitätsstiftende Wechselwirkung im Geben und Nehmen. „Hilfe“ soll ein bewusster, tätiger Beistand heißen, der gegenüber einer Person bzw. einer Gruppe von Personen geleistet wird. Damit verbunden ist der Versuch, die derzeitige Lebenssituation dieser Personen zu verbessern bzw. etwas zur Verbesserung ihrer zukünftigen Lebenssituation beizutragen. Als „soziale Hilfe“ werden also alle unentgeltlichen Hilfeleistungen in Form einer direkten Betreuung und Pflege von Personen verstanden. Beispiele wären ein Engagement in der Telefonseelsorge oder bei der Caritas. Privates und familiäres Engagement, d.h. soziale Hilfe gegenüber Familienmitgliedern, Verwandten und Freunden, soll dabei nicht berücksichtigt werden.

Zu differenzieren bleibt hierbei noch der Unterschied zwischen „freiwilliger, sozialer Hilfe“ und „professioneller Hilfe“. Die „freiwillige, soziale Hilfe“ zeichnet sich dadurch aus, dass sie unentgeltlich ausgeübt wird, eine ganzheitliche Zwecksetzung verfolgt und auf den/die Helfer/in und den/die Hilfeempfänger/in gleichermaßen fokussiert ist. Die „professionelle Hilfe“ hingegen wird gegen ein Entgelt ausgeübt, verfolgt einen spezifischen Zweck und bezieht sich lediglich auf den Klienten (vgl. Abs 2001: 47; Bierhoff 2002: 22; Ehling/Schmidt 1999: 423; Moschner 1994: 15; Ortmann 1988: 37; Paulwitz 1999: 203).

Eine weitere Form des Neuen Ehrenamtes, die sich von den anderen abgrenzt, ist die *Selbsthilfe*. Selbsthilfe steht in Distanz zu professionellen Organisationen und dem gemeinwohlorientierten Ehrenamt. Im Mittelpunkt stehen die Selbst- und Gleichbetroffenheit. Die Selbsthilfe kann als eine Unterstützung für andere und sich selbst beschrieben werden, die in einer Austauschbeziehung stattfindet. Man leistet Hilfe für andere und empfängt als Gegenleistung Hilfe von diesen. Beispielhaft können hier Selbsthilfe-

⁷⁴ Eine umfangreiche Liste der Gruppen und Initiativen, die diesem Bereich zugeordnet werden, findet sich in: Moschner 1994: 232ff.

gruppen wie die Anonymen Alkoholiker, aber auch private Elterninitiativen genannt werden (vgl. Bock 2002: 17; Rauschenbach 2001: 352).

Mit dem Begriff der *Freiwilligenarbeit* wird seit Mitte der neunziger Jahre ein schwach institutionalisiertes milieunabhängiges⁷⁵ Engagement jenseits von Familie und Erwerbsarbeit bezeichnet. Diese Art des Engagements soll den persönlichen Interessen der freiwillig Tätigen entgegenkommen und sowohl für sie selbst als auch für andere sinnvoll und nützlich sein. Die Tätigkeit wird also nicht auf Grundlage altruistischer Motive ausgeübt, sondern es wird auch immer ein Eigennutz, die Erfüllung eigener Bedürfnisse damit verbunden (vgl. Bock 2002: 17f.; Heinemann 1992: 14).

Neben diesen Begrifflichkeiten, die zum Neuen Ehrenamt gezählt werden können, haben sich außerdem Begriffe herausgebildet, bei denen die Menschen als Bürgerinnen und Bürger in den Mittelpunkt des freiwilligen Engagements gestellt werden. *Bürgerarbeit* – ein Begriff, der von ULRICH BECK geprägt wurde – und (*modernes*) *bürgerschaftliches Engagement* beschreiben mehr oder weniger denselben Gegenstand. Bürgerarbeit schildert das Phänomen, dass Menschen sich bewusst für eine Tätigkeit freiwilligen Engagements entscheiden. Durch die Bürgerarbeit soll eine Alternative zur Arbeitsgesellschaft und damit zur erwerbsmäßigen Vollbeschäftigung geboten werden. Damit soll ein Ausgleich des Dilemmas von zu wenig tariflich bezahlbarer Lohnarbeit und zu vielen unausgeführten öffentlichen Aufgaben geschaffen werden.

„(...) Bürgerarbeit meint: [nach Beck] Nichtmarktgängige, gemeinwohlorientierte Tätigkeitsfelder können und müssen erschlossen und zu einem neuen, sozial verführerischen Zentrum gesellschaftlicher Aktivität gebündelt werden (...) Bürgerarbeit meint nicht Zwangsarbeit für Sozialhilfeempfänger (...) nicht den zweiten Arbeitsmarkt, Schwarzarbeit oder Zivildienst, sondern freiwilliges soziales Engagement. (...) Bürgerarbeit wird nicht entlohnt, aber belohnt. Und zwar immateriell, zum Beispiel durch den Erwerb von Qualifikationen, durch Ehrungen oder das Anerkennen von Rentenansprüchen und Sozialzeiten.“

(Beck 1997:7)

Die Basis bildet ein Prinzip, das auf Gegenseitigkeit beruht. Die Bereitschaft für ein solches Engagement ist nicht mehr lebenslang stabil, sondern an die biographischen Ausgangslagen der jeweiligen Personen gebunden (vgl. Hummel 1999: 240; Kühnlei/Mutz 1999: 299f.; Rulff 1998). Bürgerschaftliches Engagement orientiert sich an

⁷⁵ Die Ausübung des freiwilligen Engagements folgt hier also nicht aufgrund von äußeren, natürlichen, geographischen, soziokulturellen und wirtschaftlichen Lebensverhältnissen.

persönlicher Mitmenschlichkeit, d.h. individueller Hilfeleistung und Hilfe im Sozialraum (vgl. Rauschenbach 2001: 352f.)

In der vorliegenden Arbeit wird das freiwillige, unentgeltliche Engagement von Menschen in der Organisation Technisches Hilfswerk als traditionelles Ehrenamt verstanden. Es stellt damit eine Form der Freiwilligenengagements dar, dass sich im organisationalen Rahmen abspielt. Wenn im Folgenden von Ehrenamt gesprochen wird, ist immer vom traditionellen Ehrenamt die Rede, Freiwilligenengagement rekuriert in dieser Arbeit immer auf das freiwillige Engagement von Menschen in Organisationen.

2.1.6 Zusammenfassung

Der Forschungsstand zum Thema Freiwilligenengagement ist geprägt durch Uneinigkeiten hinsichtlich der Definitionen, der Fragestellungen sowie der Erklärungskonzepte für Phänomene, die zum Gegenstandsbereich zählen. Mit den Begriffen freiwilliges Engagement, neues und traditionelles Ehrenamt, Bürgerarbeit, Freiwilligenarbeit, soziales Engagement etc. werden zum Teil dieselben Gegenstandsbereiche, zum Teil von einander abweichende Konzepte beschrieben. Zunächst wurde aufgezeigt, welche Gegenstandsbereiche unter das Forschungsfeld gefasst werden, das hier mit Freiwilligenengagement bezeichnet wird und diese verschiedenen Konzepte beinhaltet. Es wurde beschrieben, welche Fragen in der Forschung beantwortet werden und welches Erkenntnisinteresse die verschiedenen Untersuchungsansätze und Theorietraditionen in diesem Feld jeweils verfolgen. Empirische Studien im Bereich Freiwilligenengagement wurden analysiert und deren hier relevanten Ergebnisse herausgearbeitet. Im Anschluss wurde eine Definition von Freiwilligenengagement für die vorliegende Untersuchung erarbeitet, die freiwilliges Engagement als Oberbegriff für traditionelles und neues Ehrenamt versteht.

Freiwilliges Engagement kann aus verschiedenen Perspektiven und unterschiedlichen Analyseebenen betrachtet werden. Auf der *gesellschaftlichen Ebene* dient das Ehrenamt dazu, Ungleichgewichte zwischen den Bedürfnissen der Gesellschaftsmitglieder und den sozialstaatlich realisierbaren Möglichkeiten auszugleichen. Vor allem das politische System macht sich die Inhaber von Ehrenämtern insofern zunutze, als dass über sie politische Ziele, Programme und Werte in die Gesellschaft implementiert werden können.

In diesem Zusammenhang wird die Wichtigkeit des Ehrenamtes für die Entwicklung und Ausgestaltung der modernen, differenzierten Gesellschaft deutlich. Die Anhänger des Kommunitarismus stellen die Rückbesinnung der einzelnen auf gemeinsame Werte, die die Erreichung einer gerechten Gesellschaftsordnung ermöglichen, in den Vordergrund. Die Forschung zum Dritten Sektor geht davon aus, dass durch die Existenz von Organisationen, die zwischen staatlichem und wirtschaftlichem Sektor stehen, Staatsentlastung sowie politische Integration von Bürgerinnen und Bürgern erfolgen kann. Die Sozialkapital-Forschung begreift freiwilliges Engagement im Kontext demokratietheoretischer und wohlfahrtsrelevanter Gesichtspunkte und sieht freiwilliges Engagement als eine gesellschaftliche Beteiligung der Menschen am demokratischen Gemeinwesen. Aber auch aus wirtschaftlicher und juristischer Perspektive ist die Existenz von ehrenamtlicher Tätigkeit von großer Bedeutung, da diese Tätigkeit zum einen zu wirtschaftlichen Veränderungen führt und zum anderen rechtliche Fragen aufwirft.

Auf der *organisationalen Ebene*, die Organisationen und Institutionen umfasst, dient ehrenamtliches Engagement als Ressource und Stabilisator zur Verwirklichung der Organisationsziele und -zwecke. Die Organisationen nehmen dabei eine Mittlerfunktion zwischen politischem System und den Individuen ein. Sie artikulieren die gesellschaftlichen Bedürfnisse gegenüber der Politik und sind gleichzeitig Instrument politischer Planung und Steuerung. Aus der Perspektive der Netzwerkforschung stehen ehrenamtliche Organisationsmitglieder in für die Organisationszwecke bedeutenden sozialen, funktionalen Bezügen. Um ihre wesentliche Ressource zu sichern, müssen die Organisationen Anpassung an die Bedürfnisse ihrer Mitglieder leisten.

Auf der *individuellen Ebene* wird das Ehrenamt zu einer Form der Integration und der Exklusion der Bürgerinnen und Bürger in die Gesellschaft. Dabei können bestimmte soziale Merkmale von Individuen ausgemacht werden, die eine Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement begünstigen. Freiwillige Tätigkeit ist aus Sicht der Theorie rationalen Handelns eine kluge Form des Egoismus und kann daher als interessen geleitete Beziehung verstanden werden, bei der der Ausgleich von Leistungsbilanzen im Mittelpunkt steht. Dem Erwartungs-Wert-Modell zufolge wird die Handlungswahl aus der Motivation heraus getroffen, den höchsten wahrscheinlichen Wert zu erzielen. Die Wertewandelforschung beschäftigt sich mit der Entscheidung der Einzelnen zum freiwilligen Engagement vor dem Hintergrund der Verschiebung gesellschaftlicher Werte. Ne-

ben theoretischen Erklärungsansätzen beschäftigt sich die empirische Forschung mit der Frage danach, von *wem* und *unter welchen Bedingungen* freiwillige Tätigkeiten ausgeübt werden. Je nach sozialem Hintergrund sind die Motive der Freiwilligen für ein Engagement verschieden.

In verschiedenen Studien kann ein positiver Zusammenhang zwischen einem höheren Bildungsniveau, einer höheren beruflichen Stellung und freiwilligem Engagement nachgewiesen werden. Es zeigen sich fernerhin sowohl geschlechtsspezifische als auch regionale Unterschiede in der gesellschaftlichen Beteiligung. Ehrenamt wird in unterschiedlichen Lebensphasen ausgeübt, was in Zusammenhang mit biographischer Passung gesehen werden muss. Für den Großteil der freiwillig Tätigen in Deutschland ist ihr Engagement ein wichtiger Teil ihres Lebens. Freiwilliges Engagement wird in Deutschland im organisationalen als auch nicht-organisationalen Rahmen ausgeübt. Dabei ist der Großteil freiwillig engagierter Menschen im Bereich „Sport und Bewegung“ tätig.

Die vorausgegangene Diskussion hat gezeigt, dass theoretische Studien und empirische Untersuchungen aufgrund der verschiedenen Dimensionen freiwilliger Tätigkeitsbereiche und damit einhergehender verschiedener Definitionen unterschiedliche Gegenstandsbereiche betrachten. Abschließend wurden daher die Begriffe Freiwilliges Engagement, traditionelles und neues Ehrenamt diskutiert und definiert. Freiwilliges Engagement wird als Oberbegriff für die beiden Ehrenamtsbegriffe festgeschrieben. Das freiwillige Engagement in der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk wird als traditionelles Ehrenamt verstanden.

Aus den Ergebnissen bislang vorliegender Studien geht hervor, wer sich zu welchem Zeitpunkt seines Lebens aus welchen Gründen ehrenamtlich engagiert. Erkenntnisse darüber, warum sich Menschen langfristig in einer Organisation aufhalten, gibt es bisher jedoch nicht. Daher sollen zusätzlich die Ergebnisse der Bindungsforschung, die sich mit der Bindung von Menschen u.a. an Organisationen beschäftigt, referiert werden. Um die Fragestellung der Arbeit und damit das Forschungsinteresse jedoch zu konkretisieren wird zunächst ein spezifischer Gegenstandsbereich, nämlich das freiwillige Engagement von Helfer/innen und Helfern im Technischen Hilfswerk, betrachtet. Dabei

wird aufgezeigt, welche Informationen bisher über Helfer/innen der Organisation existieren und durch welchen Handlungsrahmen ihr Engagement bestimmt wird.

2.2 FREIWILLIGES ENGAGEMENT IN DER BUNDESANSTALT TECHNISCHES HILFSWERK (THW)

Die 1950 gegründete Bundesanstalt Technisches Hilfswerk ging aus der Technischen Nothilfe, einer Organisation der zivilen Verteidigung, hervor. Die Technische Nothilfe (TN) wurde nach dem Ersten Weltkrieg gegründet und bestand bis zum Ende des Zweiten Weltkrieges. Heute untersteht das THW dem Bundesministerium des Inneren. Als nachgeordnete Behörde im Geschäftsbereich einer obersten Bundesbehörde ist es Träger staatlicher Funktionen und damit nicht autonom. Das THW unterscheidet sich als Bundesanstalt rechtlich und wirtschaftliche von anderen Hilfsorganisationen in Deutschland, die Aufgaben des Zivil- und Katastrophenschutzes wahrnehmen, da diese in der Regel als eingetragene Vereine organisiert sind und sich primär über Spenden und kommunale Mittel finanzieren. Die personellen Einsatzkräfte des THW sind ausnahmslos ehrenamtlich tätig. Lediglich Verwaltungsaufgaben werden in der Bundesanstalt von hauptamtlichen Mitarbeiter/innen ausgeführt.

2.2.1 Entwicklung des THW im Rahmen des Zivil- und Katastrophenschutzes

Das THW steht durch seine Eingliederung in den Zivil- und Katastrophenschutz in einem größeren Systemzusammenhang. Neben internen Bedingungen begründen sich Struktur des THW und damit auch Handlungsspielräume der engagierten Helfer/innen durch externe Rahmenbedingungen, die sich aus der Stellung der Bundesanstalt im Rahmen des Zivil- und Katastrophenschutzes ergeben.

Das Hilfeleistungssystem zur Bewältigung von Gefahren- und Schadenslagen ist in Deutschland nach dem Subsidiaritätsprinzip organisiert. Übergeordnete gesellschaftliche Einheiten, wie z.B. der Staat, sollen demnach nur solche Aufgaben übernehmen, zu deren Wahrnehmung untergeordnete Einheiten, wie beispielsweise das Individuum, die Familie oder die Gemeinde, nicht in der Lage sind. Das vereinte Rettungspersonal, d.h. die im Zivil-, Katastrophenschutz und Rettungsdienst tätigen Organisationen mit ihren Mitgliedern, ist verfassungsrechtlich weder zentral gelenkt noch einem einzigen Aufgabenträger zugeordnet. Im Frieden liegt die Verantwortung für die öffentliche Sicherheit und Ordnung, wozu auch der Katastrophenschutz gezählt wird, bei den Ländern. Der Zivilschutz, der aus öffentlichen und privaten Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung

im Verteidigungsfall besteht, ist Aufgabe des Bundes, dem die Kompetenz der zivilen Verteidigung obliegt.⁷⁶ Für den Katastrophenschutz, d.h. für Maßnahmen, die zur Verhinderung, Abwehr und Beseitigung von Katastrophen oder deren Folgen dienen, sind heute das Bundesministerium des Inneren, das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK), die Länder und die Zivil- und Katastrophenschutzorganisationen zuständig.⁷⁷ Die Zivilschutzaufgaben übernimmt seit dem 01.05.2004 das BBK, das dem Bundesministerium des Inneren untersteht (§4 Abs.1 ZSG; §1, §2 BBKG) (vgl. Andrews 1982: 16; Bundesamt für Zivilschutz o.J. a; Bundesamt für Zivilschutz o.J. c; Bundesverwaltungsamt o.J. a; Bundesverwaltungsamt 2001a; Bundesverwaltungsamt 2001b).⁷⁸

Im Jahre 1950 beauftragte der erste Bundesminister des Inneren, Gustav Heinemann, den ehemaligen Gründer der Technischen Nothilfe (TN) Otto Lummitsch, eine Organi-

⁷⁶ 1968 trat das Gesetz über die Erweiterung des Katastrophenschutzes in Kraft. Seither gibt es eine enge Zusammenarbeit von Bund und Ländern. Der friedensmäßige Katastrophenschutz nimmt auch im Verteidigungsfall Aufgaben zum Schutz der Bevölkerung wahr, und das vom Bund finanzierte Ergänzungspotential für den Zivilschutz steht den Ländern auch zur Gefahrenabwehr im Frieden zur Verfügung. §1 ZSG: „(1) Aufgabe des Zivilschutzes ist es, durch nichtmilitärische Maßnahmen die Bevölkerung, ihre Wohnungen und Arbeitsstätten, lebens- oder verteidigungswichtige zivile Dienststellen, Betriebe, Einrichtungen und Anlagen sowie das Kulturgut vor Kriegseinwirkungen zu schützen und deren Folgen zu beseitigen oder zu mildern. Behördliche Maßnahmen ergänzen die Selbsthilfe der Bevölkerung. (2) Zum Zivilschutz gehören insbesondere 1. der Selbstschutz, 2. die Warnung der Bevölkerung, 3. der Schutzbau, 4. die Aufenthaltsregelung, 5. der Katastrophenschutz nach Maßgabe des §11, 6. Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit, 7. Maßnahmen zum Schutz von Kulturgut.“ Mit dem Inkrafttreten des Haushaltssanierungsgesetzes (HsanG) 1999 wurde das Bundesamt für Zivilschutz, dem der Zivil- und Katastrophenschutz in Deutschland bis zu diesem Zeitpunkt unterstellt war, aufgelöst (Art. 2 HsanG). Im Jahre 2004 wurde dann wieder ein eigenständiges Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe eingerichtet, das für die Wahrnehmung der Aufgaben des Bundes zum Schutz der Zivilbevölkerung (Art. 73 Abs. 1 Nr. 1 GG; §2 BBKG) zuständig ist.

⁷⁷ Eine Katastrophe ist dabei „(...) ein Geschehen, das Leben oder Gesundheit zahlreicher Menschen, die Umwelt, erhebliche Sachwerte oder die lebensnotwendige Versorgung der Bevölkerung in ungewöhnlichem Maß gefährdet oder schädigt.“, Ständige Konferenz für Katastrophenvorsorge im Katastrophenschutz 2003: 32).

⁷⁸ Die bis dahin von der Zentralstelle für Zivilschutz (Abteilung V des Bundesverwaltungsamtes) wahrgenommenen Aufgaben wurden mit der Einrichtung des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) zum 01.05.2004 auf dieses verlagert. Zu den Aufgaben des BBK zählen:
 „(1) Das Bundesamt nimmt Aufgaben des Bundes auf den Gebieten des Bevölkerungsschutzes und der Katastrophenhilfe wahr, die ihm durch das Zivilschutzgesetz oder andere Bundesgesetze oder auf Grund dieser Gesetze übertragen werden oder mit deren Durchführung es vom Bundesministerium des Inneren oder mit dessen Zustimmung von anderen fachlich zuständigen obersten Bundesbehörden beauftragt wird, soweit keine andere Zuständigkeit durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes festgelegt ist.
 (2) Das Bundesamt unterstützt das Bundesministerium des Inneren auf den in Absatz 1 genannten Gebieten und mit dessen Zustimmung die fachlich zuständigen obersten Bundesbehörden.
 (3) Soweit das Bundesamt Aufgaben aus einem anderen Geschäftsbereich als dem des Bundesministeriums des Inneren wahrnimmt, untersteht es der fachlichen Aufsicht der zuständigen obersten Bundesbehörde.“ (§2 BBKG).

sation mit Freiwilligen für die technische Hilfe im Katastrophenfall aufzubauen.⁷⁹ Dies geschah vor dem Hintergrund des Kalten Krieges und im Rahmen einer Anzahl von Maßnahmen des Bundesministeriums des Inneren zur Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit in Deutschland bei gleichzeitigem Fehlen einer bewaffneten Macht. Diese, am 22. August 1950 gegründete Organisation trägt seit 1951 den Namen "Technisches Hilfswerk" (vgl. Beßlich 1985: 11f.; Bundesamt für Zivilschutz o.J. a; Henne 1980: 31; Karkut 2003: 11; Siebeneichner 2008: 443f.; Technisches Hilfswerk 2002: 1; Wittling 2000: 15ff.). Nach den vorläufigen Richtlinien von 1952 waren die technische Hilfeleistung bei der Katastrophenabwehr im zivilen Luftschutz und die Mithilfe bei der Beseitigung von Notständen für die Bevölkerung, öffentliche Gesundheit, Sicherheit und Verkehr die Aufgaben des THW. Die bis dahin auf privater Basis beruhende Organisation erhielt 1953 vom Bundesministerium des Inneren den Status einer rechtsfähigen Bundesanstalt. Im Jahre 1958 schließlich wurde sie als Abteilung in das Bundesamt für zivilen Bevölkerungsschutz (BzB) eingegliedert (vgl. Karkut 2003: 12; Technisches Hilfswerk 2002: 1; Wittling 2000: 16, 20, 26).

Mit der Herauslösung aus dem ab 1974 umbenannten Bundesamt für Zivilschutz hat das THW 1992 Selbstständigkeit als Bundesbehörde erlangt. Aufgrund der veränderten sicherheitspolitischen Situation in der Bundesrepublik Deutschland nach Beendigung des Kalten Krieges wurde die Struktur des Technischen Hilfswerks 1994 neu geregelt (Erlass des Bundesministers des Inneren) (vgl. Derra 2000: 63; Schulze/Wollmer 2000: 4; Technisches Hilfswerk 2002: 1).⁸⁰ Aber nicht nur das Ende des Ost-West-Konfliktes, sondern auch andere innen- sowie außenpolitische Veränderungen zwingen das THW immer wieder zur Anpassung an fiskalische, soziale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen, so z.B. die schrittweise erfolgte Verkürzung der Wehrpflicht, die allgemeine

⁷⁹ Im Deutschland nach dem Ersten Weltkrieg, das durch politische Wirren und wirtschaftlichen Zusammenbruch gekennzeichnet war, lag der innenpolitische Schwerpunkt bezogen auf das Gemeinwohl bei der Abwehr innerer Notstände wie Aufruhr und Generalstreik. Als Ergänzung zur Technischen (militärischen) Abteilung des Reichswehrministeriums wurde in diesem Jahr die Technische Nothilfe, eine aus zivilen Zeitfreiwilligen bestehende Verstärkungsorganisation, durch Otto Lummitsch, den späteren Direktor des THW, gegründet. Zu den Aufgaben der TN zählten die Aufrechterhaltung lebensnotwendiger Betriebe in Notfällen durch höhere Gewalt und der Einsatz bei Hochwasserkatastrophen. Wie alle Organisationen der zivilen und militärischen Verteidigung in Deutschland wurde auch die TN 1945, nach Beendigung des Zweiten Weltkrieges, aufgelöst, vgl. Karkut 2003: 11f.

⁸⁰ Die ABC-Züge wurden aufgelöst und jeder Geschäftsbereich (GFB) erhielt eine Fachgruppe Führung und Kommunikation.

Budgetbeschränkung, die politische Entwicklung des Bevölkerungsschutzes und der gesellschaftliche Wertewandel.⁸¹

Unter diesen Bedingungen wurde im THW darüber nachgedacht, wie der Einfluss äußerer Faktoren auf das THW verringert und die Stabilität der Organisation nachhaltig verbessert werden könne. Besonders hervorzuheben ist das „Zukunftsforum“, das 1999 unter Leitung des damaligen Direktors Gerd Jürgen Henkel konstituiert wurde. Ziel war es, die eigene Zukunftssicherung stärker als bisher von inneren und äußeren Einflussbedingungen zu entkoppeln. Hieraus formierte sich unter anderem der Arbeitskreis "Attraktivität der OV für die Helfer / Intensivierung des Vereinslebens". Seit 2000 hat das THW folgendes Leitbild:

„Die zehn Leitsätze des THW sollen Verständnis, Verhalten und Identifikation prägen und allen ehren- und hauptamtlich Mitwirkenden im Verlauf ihrer Zugehörigkeit zu einer innerlichen ‚Blaufärbung‘ verhelfen.

1. Das Leitbild verpflichtet alle Angehörigen des Technischen Hilfswerks. (...)
2. Wir sind eine ehrenamtlich getragene staatliche Organisation der Bundesrepublik Deutschland. (...)
3. Unser im THW-Helferrechtsgesetz festgelegter Auftrag ist Leistung technisch-humanitärer Hilfe, auch weltweit, und im Zivilschutz. (...)
4. Wir sind ein THW – identifizieren uns mit unserem Staat und bekennen den Auftrag als unser gemeinsames Ziel. (...)
5. In Verantwortung für unser Ziel bereiten wir uns mit aller Kraft und allem Können für den Einsatz vor. (...)
6. Kameradschaft, Verlässlichkeit, Loyalität und gegenseitige Achtung prägen unseren Umgang miteinander. (...)
7. Die Mitgestaltung der Helferschaft in den Gremien ist Voraussetzung bei der Führung und Weiterentwicklung des THW.(...)
8. Kommunikation ist unser wichtigstes Führungsinstrument. (...)
9. Jede Herausforderung wird als Chance zur Verbesserung betrachtet. (...)
10. Die THW-Jugend ist unsere Zukunft. (...)

(Technisches Hilfswerk 2000).

Während in der Vergangenheit die (technischen) Leistungen der Organisation im Vordergrund standen, wird mit diesem Leitbild das personale Fundament des THW, das sich zu ca. 99 Prozent aus ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern zusammensetzt, in den Vordergrund gerückt (Satz 2) und das als Handlungsmaxime formulierte Prinzip der Bürgernähe des THW betont (Satz 4) (vgl. Henkel/Derra 2000: 262, 264ff.; Groß et al.

⁸¹ Zur Diskussion über gesellschaftlichen Wertewandel, vgl. Klages 1984, passim; Inglehart 1995, passim.

2001: passim; Weber 2001a: 1f.; Technisches Hilfswerk 2000: 1ff.).⁸² Sowohl die so genannte „Blaufärbung“ als auch die Hervorhebung der Ehrenamtlichkeit weisen auf einen verstärkten Willen der Organisation zur Bindung der Helferinnen und Helfer hin. Mit der Verabschiedung des Leitbildes wurde der Versuch unternommen, diesen Bestrebungen eine geistige Grundlage zu geben. Hinsichtlich der Umsetzung dieser Idee wurden bisher verschiedene Arbeitskreise bzw. Projekte, wie z.B. die Teamstrategie (2005) oder das Mentor/innen-System zur Erhöhung des Frauenanteils im THW (2004), ins Leben gerufen, jedoch noch keine umfassenden Maßnahmen umgesetzt.

2.2.2 Organisationale Rahmenbedingungen, Aufgaben und Organisationsstruktur des THW

Die Bundesanstalt Technisches Hilfswerk ist eine staatliche Organisation zur Beseitigung von öffentlichen Notständen in lebenswichtigen Betrieben und zur Hilfeleistung in Katastrophenfällen und ist damit im Zivil- und Katastrophenschutz des Bundes tätig. Die Mitwirkung des THW beim Zivilschutz ist in §11 des Zivilschutzgesetzes (ZSG) geregelt:

„(1) Die nach Landesrecht im Katastrophenschutz mitwirkenden Einheiten und Einrichtungen nehmen auch die Aufgaben zum Schutz der Bevölkerung vor den besonderen Gefahren und Schäden, die im Verteidigungsfall drohen, wahr. Sie werden zu diesem Zwecke ergänzend ausgestattet und ausgebildet. Das Bundesministerium des Inneren legt Art und Umfang der Ergänzung im Benehmen mit der zuständigen oberen Landesbehörde fest. (2) Die Einheiten und Einrichtungen der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk verstärken im Verteidigungsfall den Katastrophenschutz bei der Wahrnehmung der Aufgaben nach Absatz 1.“

Ergänzt werden nach §12 ZSG die Aufgabenbereiche Brandschutz, ABC-Schutz, Sanitätswesen und Betreuung (vgl. Bundesverwaltungsamt 2001b; Schulze/Wollmer 2000: 3, Ständige Konferenz für Katastrophenvorsorge und Katastrophenschutz 2003: 33, 54).⁸³

⁸² Zur Ausformulierung des Leitbildes siehe Henkel/Derra 2000, passim.

⁸³ Das THW ist in der Bundesrepublik Deutschland nicht die einzige Einrichtung, die im Zivil- und Katastrophenschutz tätig ist. Daneben wirken andere Organisationen, u.a. der Arbeiter-Samariter-Bund (ASB), das Deutsche Rote Kreuz (DRK), die Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft (DLRG), die Johanniter-Unfall-Hilfe (JUH), der Malteser-Hilfsdienst (MHD) im Katastrophenschutz mit. Hinzu kommt die Feuerwehr, deren Großeinsätze mittlerweile kaum noch ohne die Beteiligung des THW stattfinden, vgl. Bundesverwaltungsamt 2001b.

Von seiner Rechtsform her ist das Technische Hilfswerk eine nicht rechtsfähige Bundesanstalt, die direkt dem Bundesministerium des Inneren untersteht. Als Teil der unmittelbaren Bundesverwaltung ist sie eine nachgeordnete Behörde im Geschäftsbereich einer obersten Bundesbehörde. Die Stellung des THW als Einsatzorganisation ist daher eine besondere. Als staatliche Einrichtung wird das THW ausschließlich vom Bundeshaushalt getragen (vgl. Technisches Hilfswerk o.J. c; Schulze/Wollmer 2000: 2).

Die Rechtsverhältnisse des THW und seiner Helfer und Helferinnen regeln das THW-Helferrechtsgesetz (THW-HelfRG), das Katastrophenschutzgesetz (KatSG) und das Katastrophenschutzergänzungsgesetz (KatSErgG). Das THW, eine ehemalige Zivilschutzorganisation, die heute insbesondere dem friedenszeitlichen Katastrophenschutz dient, ist demnach eine

"(...) nicht rechtsfähige Bundesanstalt mit eigenem Verwaltungsunterbau im Geschäftsbereich des Bundesministers des Inneren. Es hat folgende Aufgaben:

1. Technische Hilfe im Zivilschutz,
2. technische Hilfe im Auftrag der Bundesregierung außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes,
3. technische Hilfe bei der Bekämpfung von Katastrophen, öffentlichen Notständen und Unglücksfällen größeren Ausmaßes auf Anforderung der für die Gefahrenabwehr zuständigen Stellen, insbesondere im Bergungs- und Instandsetzungsdienst.

(...) Die Helfer stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis besonderer Art (...)"

(THW-HelfRG §1, Abs. 2, 3).

Im Rahmen seiner überörtlichen Einsatzstruktur unterstützt das THW die lokalen Kräfte anderer Hilfeleistungsorganisationen und Behörden. Es wird von den für die Gefahrenabwehr zuständigen Stellen im Rahmen der Amtshilfe bei größeren Unglücksfällen und zur friedensmäßigen Gefahrenabwehr angefordert, so beispielsweise im Juni und Juli 2006 als Bestandteil des nationalen Sicherheitskonzeptes bei der Fußballweltmeisterschaft in Deutschland, im Februar 2005 zur Beseitigung von Unwetterschäden des Orkantiefs „Ulf“ im gesamten Bundesgebiet oder im August 2002 bei der Elbe-Hochwasserkatastrophe. Das THW betreibt seine Außendarstellung mit den Schlagwörtern: "THW - Technische **H**ilfe **W**eltweit", da es im Auftrag der Bundesregierung auch außerhalb des Bundesgebietes technische Hilfe leistet, so beispielsweise im Mai 2008 humanitäre Hilfe nach einem schweren Erdbeben in Myanmar, im Januar 2005 humanitäre Soforthilfe in Thailand, Sri Lanka, Indonesien und auf den Malediven nach der

Tsunami-Katastrophe oder im September 2005 die Beseitigung der Hochwasserschäden nach dem Hurrikan „Katrina“ in New Orleans (USA) (vgl. Berbuir 2000: 246ff.; Bundesministerium des Inneren o.J.; Karkut 2003: 19; Technisches Hilfswerk o.J. d; Technisches Hilfswerk o.J. e; Technisches Hilfswerk 2002: 1f.; Technisches Hilfswerk 2003b: 6; Technisches Hilfswerk 2006: 8, 12, 17ff.; Beilage).⁸⁴

Damit nimmt das THW eine Position zwischen staatlicher Organisation und Non-Profit-Organisation ein. In das analytische Gesellschaftskonzept als prekärem Gefüge verschiedener Teilsysteme mit rivalisierenden und konkurrierenden Ordnungsprinzipien aus Staat, Wirtschaft und Gemeinschaft lässt es sich nicht eindeutig zuordnen. Als Bundesbehörde ist das THW formal dem staatlichen Sektor zuzurechnen. Die Mitwirkung von 99 Prozent Freiwilliger verleiht der Organisation allerdings einen besonderen Status. Sie weist Typologien freiwilliger Vereinigungen auf, die sich stark von jenen staatlicher Anstalten unterscheiden und steht somit zwischen staatlichem und Drittem Sektor. Das Präfix *Non-Profit-* lässt sich Organisationen zuweisen, die im Sinne einer feststellbaren Dauerhaftigkeit organisiert sind, sich selbst verwalten und nicht gewinnorientiert arbeiten, d.h. nicht als *For-Profit-*Organisation gelten.⁸⁵ Im organisatorischen Verhalten und in der Mitgliedschaft muss dem Prinzip der Freiwilligkeit eine entscheidende Rolle zugewiesen sein. Darüber hinaus, so der Anspruch, dürfen die Organisationen aber formal-rechtlich nicht Teil der Hoheitsverwaltung oder staatlicher Anstalten sein (vgl. Salamon/Anheier 1992b: 268).

Im Rahmen des bisher größten empirischen Forschungsprojektes zum Non-Profit-Sektor, dem „Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector-Project“⁸⁶ wird der Dritte Sektor strukturell-operativ definiert. Hierzu gehören demnach Organisationen, die:

⁸⁴ Der erste Auslandseinsatz des THW fand 1953 bei einer Sturmflutkatastrophe in den Niederlanden statt. Nach einem schweren Erdbeben in Mexiko wurde 1985 die weltweit einsetzbare "Schnell Einsatz Einheit für Bergung im Ausland (SEEBA)" gegründet, die unter anderem bei der Verschüttetensuche nach dem Erdbeben in der Türkei 1999 tätig wurde. Im Jahre 2002 führte das THW Einsätze in insgesamt 19 Ländern durch und wurde erstmalig durch die Vereinten Nationen im Rahmen friedensschaffender und friedenserhaltender Missionen beauftragt. Internationale Auftraggeber für Einsätze und Projekte sind u.a.: United Nations Organisation, Europäische Union, US-amerikanische Regierung, Niederländische Regierung, Britische Regierung.

⁸⁵ So wird der Dritte Sektor auch als Non-Profit-Sektor bezeichnet. Non-Profit-Organisationen werden in den USA auch als Voluntary- oder Independent-Organizations bezeichnet, vgl. Crede 2000: 3.

⁸⁶ <http://www.jhu.edu/~cnp/>, Abruf: 15.01.2007, In dem Projekt wurde mit Hilfe eines komparativen Ansatzes in 22 Ländern Umfang, Struktur, Finanzierung und Rolle des Non-Profit-Sektors auf jeweils nationaler Ebene untersucht, vgl. Crede 2000: 6ff..

„*Organisiert* sind, d. h., ein Mindestmaß an Formalisierung und Institutionalisierung aufweisen. Damit sollen in erster Linie spontane kurzfristige Zusammenschlüsse ausgeschlossen werden, die kein oder nur ein sehr geringes Maß an organisatorischer Identität und Kontinuität bei der Verfolgung ihrer Ziele aufweisen.

privat sind, d. h., strukturell von den Organen des Staates getrennt sind. Die Organisationen dürfen formal-rechtlich nicht Teil einer staatlichen Anstalt sein und keine Hoheitsrechte ausüben. Das Kriterium zielt auf die formelle Eigenständigkeit der Organisationen gegenüber dem Staat, aber beinhaltet *nicht* deren finanzielle Unabhängigkeit von staatlichen Mitteln. Vielmehr dürfen Non-Profit-Organisationen auch in bedeutendem Umfang staatliche Gelder erhalten und müssen nicht unabhängig von diesen Geldern existieren können.

autonom sind, d. h., eine selbstständige Gesellschaft des öffentlichen oder privaten Rechts darstellen und mit der Kontrolle über ihre Geschäfte ausgestattet sind. Letzteres bedeutet, dass die Organisationen ihre Aktivitäten weitgehend selbst bestimmen, ihr Innenverhältnis eigenständig regeln und weitgehend unabhängig sind. Damit sollen Organisationen ausgeschlossen werden, die so stark von staatlichen Behörden oder Wirtschaftsunternehmen kontrolliert sind, dass sie in ihrem Wesen als Teil dieser Institutionen gelten müssen, obwohl sie strukturell davon getrennt sind.

nicht gewinn-orientiert sind, d. h., dem *nondistribution constraint* unterliegen. Dies bedeutet nicht, dass die Organisationen keine Gewinne erwirtschaften dürfen. Überschüsse dürfen erzielt werden, müssen jedoch reinvestiert oder im Sinne der Zwecke der Organisation eingesetzt werden und dürfen nicht an Eigner, Manager, Mitglieder oder Gründer abgeführt werden.

freiwillig sind, d. h., die Organisationen dürfen keine Zwangsverbände sein und müssen zudem ein gewisses Maß an ehrenamtlicher Arbeit aufweisen und einen Teil ihrer Mittel durch Spenden gewinnen.“

(Brauckmann 2004: 22f.).⁸⁷

Diese Kriterien lassen Interpretationsspielraum und wurden jeweils für die an der Studie beteiligten Länder konkretisiert.⁸⁸ Öffentliche Unternehmen und Anstalten, zu denen das THW gezählt wird, wurden in Deutschland nicht berücksichtigt (vgl. Brauckmann 2004: 23). Wie das Beispiel THW zeigt, sind die Grenzen zwischen den verschiedenen

⁸⁷ Zur Kritik an der Definition des Johns-Hopkins-Projektes vgl. Evers 2004: 2f. EVERS bezeichnet diese klassifikatorisch-deskriptive Definition als „universale Überdehnung eines regionalen kulturellen Konzeptes“, die fatale Auswirkungen hinsichtlich des Ausschlusses verschiedener Organisationen habe.

⁸⁸ „In der deutschen Teilstudie wurden folgende Einrichtungen unter die Definition subsumiert: Vereine, Stiftungen, Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege, Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen in freier Trägerschaft, gemeinnützige GmbHs und ähnliche Gesellschaftsformen, Wirtschafts- und Berufsverbände, Gewerkschaften, Verbraucherorganisationen, Selbsthilfegruppen, Bürgerinitiativen, Umweltschutzgruppen, staatsbürgerliche Vereinigungen. Nicht berücksichtigt wurden dagegen: Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen oder Kultureinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft, erwerbswirtschaftliche Unternehmen, öffentliche Unternehmen und Anstalten, Regiebetriebe der öffentlichen Hand, Produktions- und Verbrauchergenossenschaften, Organisationsformen auf Gegenseitigkeit (Versicherungen u.ä.), politische Parteien, reine Kirchenverwaltungen und Glaubensgemeinschaften“, Brauckmann 2004: 23.

Sektoren schwimmend. STEFAN NÄHRLICH teilt diese Auffassung und setzt sich mit der Analyse der Definition von Non-Profit-Organisationen (NPO)⁸⁹ auseinander. Er zweifelt gerade wegen der Unmöglichkeit klarer Differenzierungen die Kategorisierung der unterschiedlichen Organisationsformen in nur drei Sektoren an. Mit einer deskriptiven Definition werde zwar der Untersuchungsgegenstand eingegrenzt, die besonderen Spezifika von NPO's würden jedoch nicht aufgezeigt. ANETTE ZIMMER zufolge weisen NPO's in den Dimensionen Organisationsziele, Finanzierung, Einflussnahme, Mitarbeiter, interne Willensbildung, Technologieeinsatz und Produkte besondere Charakteristika auf.⁹⁰ Solch idealtypischen Strukturbesonderheiten lassen sich nach NÄHRLICH jedoch in der empirischen Praxis nicht eindeutig wieder finden. Auch wenn die Nicht-Staatlichkeit eine besondere Disposition der NPO sein soll, können staatliche Organisationen wie das THW nicht immer eindeutig ausgegrenzt werden (vgl. Nährlich 1998: 2ff., 8; Zimmer 1996: 181).⁹¹ ZIMMER weist darauf hin, dass sich in neueren theoretischen Arbeiten hinsichtlich des Verhältnisses von NPO zum Staat eine Perspektivenverschiebung abzeichnet. Die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen des Dritten Sektors werden in die Diskussion mit einbezogen. So plädiert LESTER M. SALAMON dafür, das vorherrschende Bild einer Konkurrenz zwischen NPO und Staat aufzugeben und durch die Annahme eines interdependenten, partnerschaftlichen Verhältnisses zu ersetzen. Demnach ist der Staat mit der Gewährleistung einer zentralen Finan-

⁸⁹ Der Begriff Non-Profit-Organisationen stammt aus den USA. Rechtlich werden hierzu alle Organisationen gezählt, die im Internal Revenue Code (Bundessteuergesetz), Artikel 501 (c) näher klassifiziert werden, vgl. Nährlich 1998: 2.

⁹⁰ NPO's verfolgen überwiegend mehrere weit gefasste *Ziele*, ihre *Finanzierung* erfolgt u. a. durch Beiträge, Spenden, Sponsoringmittel, öffentliche Zuwendungen und Gebühren bzw. Entgelte für Leistungen. Externe Akteure nehmen vor allem durch die Finanzierung der Organisationen *Einfluss* auf interne Entscheidungen. Hierbei gehen auch staatliche Einflüsse weit über die rechtlichen Rahmenbedingungen hinaus. Als gewählte Vertreter nehmen in NPO's *ehrenamtliche Mitglieder* Leitungsfunktionen und agieren als Vorgesetzte der hauptamtlichen Mitarbeiter. Die Ziele der Organisation werden im Rahmen *interner Willensbildung* demokratisch und partizipativ festgelegt. Die *Produktion von Gütern* ist wenig rationalisierungsfähig, da es sich zum größten Teil um soziale und kulturelle Dienstleistungen handelt, vgl. Nährlich 1998: 3ff.

⁹¹ Auch HEINZ-DIETER HORCH beschäftigt sich in einer Studie über Freiwillige Vereinigungen, einer Untergruppe von NPO's, mit der Frage nach deren soziologischer Typisierung. Hierzu zieht er einen idealtypischen institutionellen Vergleich zwischen Privatem Haushalt, freiwilliger Vereinigung, erwerbswirtschaftlichem Betrieb und staatlicher Organisation, den er in den fünf Kategorien *Ziel*, *Hauptumwelt*, *Mitglieder*, *Struktur* und *Größe* unterteilt. Zur Typisierung des Objektbereichs im Fall des THW kann HORCHs Vergleichssystem nicht angewendet werden, da das THW weder als Vereinigung noch als staatliche Organisation im Sinne des Autors zu sehen ist, der diese als Komplex von Organisationen, die das gesellschaftliche Handeln auf einem Gebiet in letzter Instanz ordnen, versteht. Dennoch gibt HORCHs Analyse Aufschluss darüber, dass das THW eine Zwischenstellung einnimmt, vgl. hierzu Horch 1992, 20ff.

zierung der NPO betraut, während es deren Aufgabe ist, die notwendigen Dienstleistungen dezentral zu erstellen und anzubieten. SALAMON bezeichnet diese Zusammenarbeit als „third-party-government“⁹² (vgl. Brauckmann 2004: 17f.; Zimmer 1994: 217ff.).⁹³ Als staatliche Organisation mit gemeinschaftsorientierten Prinzipien, die durch das freiwillige Engagement der Mitglieder getragen werden, steht das THW am Rande theoretischer Erklärungskonzepte. Im Sinne NÄHRLICHS wird hier daher für eine Erweiterung des Konzeptes der drei Sektoren plädiert, das auch solche Organisationen und Ordnungsprinzipien erfasst, die zwischen oder außerhalb der drei Sektoren und der darin definierten Organisationsformen zu verorten sind. Um die oben beschriebene Zwischenstellung der Organisation zu verdeutlichen, soll das THW für die weitere Arbeit mit dem Begriff **staatliche Freiwilligenorganisation** bezeichnet werden.

Formale Handlungsprozesse werden im THW durch eine geographische Geschäftsbereichsorganisation⁹⁴ sowohl auf horizontaler als auch vertikaler Ebene differenziert. Der Leitung mit Sitz in Bonn⁹⁵ sind acht Landes- und Länderverbände und das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) mit zwei Ausbildungsstätten in Hoya und Neuhausen unterstellt.⁹⁶ Den Länderverbänden,⁹⁷ die sich auf horizontaler Ebene gegenüberstehen, sind wiederum 66 Geschäftsstellen⁹⁸ untergeordnet. Jeder Geschäftsstelle gehören im

⁹² Beispielsweise machen in den USA staatliche Subventionen und nicht, wie anzunehmen, staatliche Spenden den Großteil der Finanzierung von NPOs aus, vgl. Brauckmann 2004: 18.

⁹³ Kritik zu Salamons Analysen sowie Profilbeschreibungen zum deutschen Non-Profit-Sektor siehe Zimmer 1999, passim.

⁹⁴ Diese Form der Organisation wird durch die Zentralisation von Objektgesichtspunkten auf der zweiten Hierarchieebene und durch Leitungswege in Form des Einliniensystems charakterisiert. Geschäftsbereichsorganisationen sind in drei Komponenten gegliedert: Geschäftsbereich, Zentralbereich und Organisationsgesamtleitung, vgl. Bühner 1996: 124ff.

⁹⁵ Die Struktur der THW-Leitung untergliedert sich in drei Abteilungen: Abteilung Ehrenamt, Abteilung Einsatz und Abteilung Zentrale Dienstleistungen. Der Abteilung Ehrenamt sind die Sachgebiete Grundsatzangelegenheiten (EA1), Helferangelegenheiten (EA2), Aus- und Fortbildung EA (EA3), Öffentlichkeitsarbeit, Medienarbeit und Jugend (EA4) untergeordnet. Die Abteilung Einsatz gliedert sich in Führungs- und Einsatz-Grundsätze, Inlandseinsätze (E1), Auslandsprojekte (E2), Internationale Zusammenarbeit (E3), Logistik (E4), Technik (E5). Die Abteilung Zentrale Dienstleistungen weist die fünf Gebiete Personalmanagement/-entwicklung (Z1), Organisationsangelegenheiten (Z2), Finanzmanagement (Z3), Rechtsangelegenheiten und Vertragsmanagement (Z4) sowie Informations- und Kommunikationstechnik (Z5) auf, vgl. THW 2008: S. 54.

⁹⁶ Die Landesverbänden (LV) sind: LV Baden-Württemberg, LV Bayern, LV Berlin/ Brandenburg/ Sachsen-Anhalt, LV Bremen/ Niedersachsen, LV Hamburg/ Mecklenburg-Vorpommern/ Schleswig-Holstein, LV Hessen/ Rheinland-Pfalz/ Saarland, LV Nordrhein-Westfalen, LV Sachsen/ Thüringen.

⁹⁷ Die Länderverbände werden von einem Landesbeauftragten (hauptamtlich) geleitet und sind jeweils in ein Fachreferat und ein Referat Zentrale Verwaltung untergliedert, vgl. THW 2008: 56.

⁹⁸ Jede Geschäftsstelle wird durch einen Geschäftsführer (hauptamtlich) geleitet. Dem Geschäftsführer unterstehen ein Sachbearbeiter Einsatz sowie ein Sachbearbeiter Verwaltung mit jeweils weiteren Mitarbeitern, vgl. THW 2008: 58.

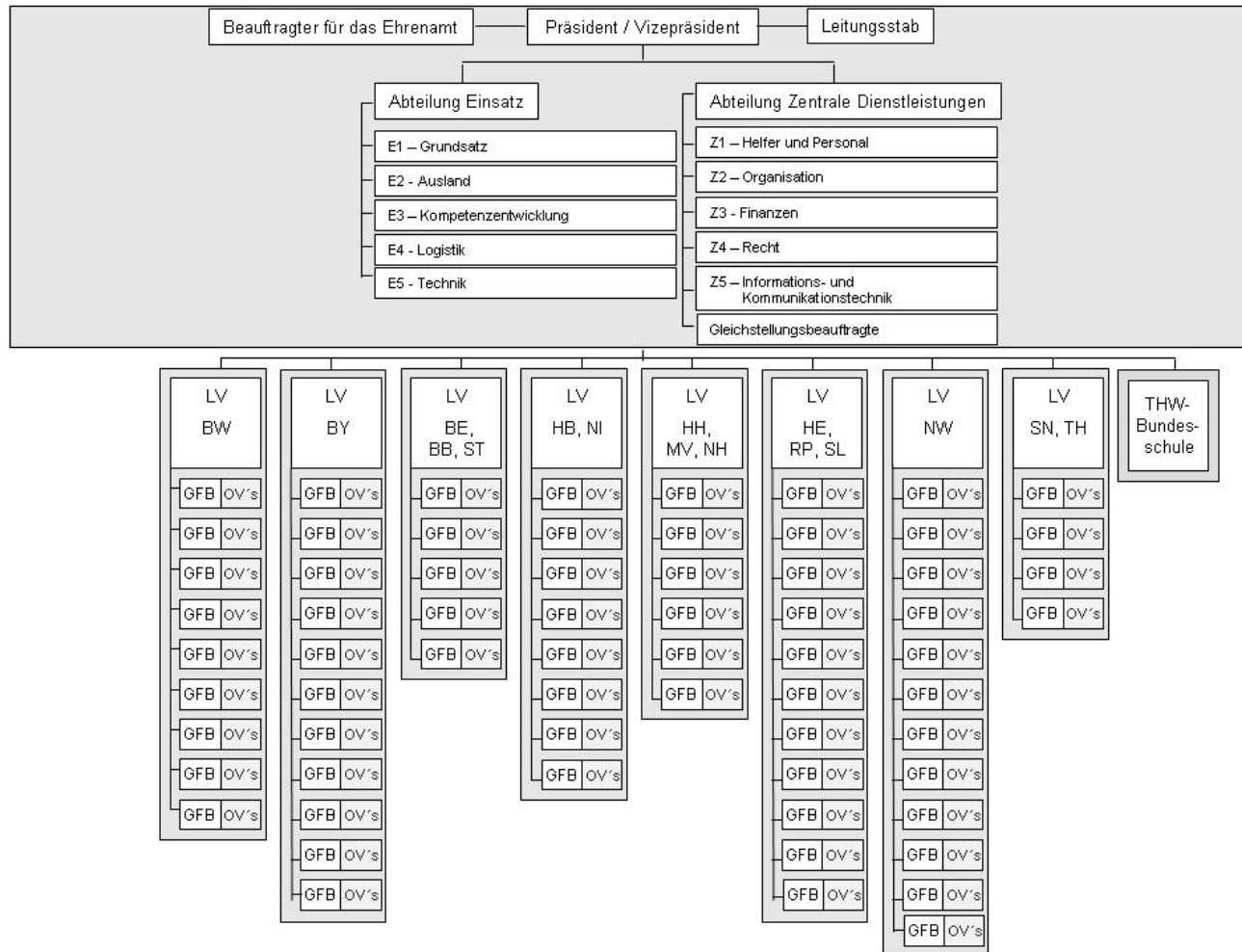
Durchschnitt zehn Ortsverbände (OV) an. Der Ortsverband, das Organ des THW, das ausschließlich durch ehrenamtlich tätige Helferinnen und Helfer getragen wird, besteht aus einem OV-Stab⁹⁹ als Verwaltungseinheit, mindestens einem Technischen Zug (TZ) als Basiseinheit sowie einer Jugendgruppe. Der TZ setzt sich aus einem Zugtrupp, mindestens einer Bergungsgruppe und mindestens einer Fachgruppe¹⁰⁰ zusammen. Die Leitungswege des THW sind in Form eines Einliniensystems, in dem die jeweils obere Geschäftsstelle weisungsbefugt gegenüber der jeweils unteren ist, strukturiert (vgl. Karkut 2003: 15; Technisches Hilfswerk 2002; Technisches Hilfswerk 2003a; Technisches Hilfswerk o.J. d; Technisches Hilfswerk 2006: Beilage, THW 2008: 54ff.).¹⁰¹ Abbildung 10 stellt die beschriebene Organisationsstruktur dar.

⁹⁹ Der OV-Stab besteht aus einer Reihe von Funktionsträgern, die der Ortsbeauftragten/dem Ortsbeauftragten (OB) zur Unterstützung bei der Bewältigung ihrer/seiner Aufgaben zur Seite stehen: stellvertretender/stellvertretendem Ortsbeauftragten (stellv. OB), Ausbildungsbeauftragter/ Ausbildungsbeauftragtem (AB), Beauftragter/Beauftragtem für Öffentlichkeitsarbeit und Helferwerbung (BÖH), Köchin/Koch, Fachberater/in (FB), Schirrmeister/in (SM), Jugendbetreuer/in (JB) und Verwaltungshelfer/in (VwHe). Die/Der Ortsbeauftragte trägt Verantwortung für Maßnahmen der Einsatzvorbereitung und -durchführung, Ausbildung der Helfer/innen ihres/seines Ortsverbandes, Helferaufnahme, Dienstüberwachung, Darstellung des Ortsverbandes in der Öffentlichkeit und Beachtung der geltenden Unfallverhütungsvorschriften und Arbeitsvorschriften. Aufgabe der/des stellvertretenden Ortsbeauftragten ist die Vertretung des Ortsbeauftragten in der Leitung, darüber hinaus leitet er den OV-Stab. Die/Der Ausbildungsbeauftragte koordiniert und steuert verantwortlich die Ausbildung im Ortsverband. Sie/er ist darüber hinaus Vertreter des stellvertretenden Ortsbeauftragten in seiner Abwesenheit. Die/der Beauftragte Öffentlichkeitsarbeit und Helferwerbung ist neben dem Ortsbeauftragten zuständig für alle Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit. Die Köchin/der Koch ist für die Versorgung der Helfer/innen im Ortsverband zuständig. Der/die Fachberater/in berät Einsatzleiter und Stab in Einsatzfällen. Außerhalb von Einsätzen hält sie/er Verbindung mit den Führungskräften anderer Ortsverbände und Hilfsorganisationen. Außerdem wirkt sie/er bei der Vorbereitung und Durchführung von Ausbildung und Übungen mit. Zu ihren/seinen Aufgaben zählt daneben die Erstellung und Aktualisierung der vorbereitenden Einsatzunterlagen. Der/die Schirrmeister/in ist für die Wartung und Pflege der (technischen) Ausstattung zuständig und sorgt für deren Verwaltung. Der/die Jugendbetreuer/in ist für die Ausbildung und Betreuung der Jugendgruppe im Ortsverband verantwortlich. Der/die Verwaltungshelfer/in unterstützt die/den Ortsbeauftragte/n bei Verwaltungsarbeiten, vgl. Technisches Hilfswerk 2008a: 61-69.

¹⁰⁰ Das THW verfügt im gesamten Bundesgebiet über 727 TZ mit 1.180 Fachgruppen. Im THW gibt es die Fachgruppen: Infrastruktur, Räumen, Wassergefahren, Ortung, Wasserschaden/Pumpen, Elektroversorgung, Brückenbau, Ölschaden, Führung und Kommunikation, Trinkwasserversorgung, Logistik und SEEBA. Zur detaillierten Beschreibung der einzelnen Fachgruppen und ihren Aufgaben vgl. Karkut 2003: 16f.; Technisches Hilfswerk o.J. d.; Technisches Hilfswerk 2006: Beilage.

¹⁰¹ Das Einliniensystem ist eine sehr straffe Organisationsform. Von der Unternehmensleitung bis zum Sachbearbeiter verläuft ein einziger, eindeutiger Befehlsweg. Alle Instanzen sind in einen Dienstweg eingegliedert, und jedes Mitglied untersteht *einem* Vorgesetzten, vgl. Jung 2002: 262.

Abbildung 10
Organisationsdiagramm der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk



(vgl. Technisches Hilfswerk: 2008b)

Die erläuterten Rahmenbedingungen sind maßgeblich für das Verhältnis der Helfer/innen gegenüber Organisation und Staat und regeln somit auch deren Handlungen und Handlungsmöglichkeiten. Die Mitwirkung in einer staatlichen Organisation mit der Aufgabe des Zivil- und Katastrophenschutzes stellt die Verantwortung der ehrenamtlichen Mitglieder gegenüber der Bevölkerung in den Vordergrund. Der Handlungsrahmen der Helfer/innen wird darüber hinaus durch die hierarchische Strukturierung von Organisation und Organisationsabläufen bestimmt.

2.2.3 Rechtliche Rahmenbedingungen der Helferinnen und Helfer im THW

Die ehrenamtlichen Mitglieder des THW werden allgemein als Helfer/innen bezeichnet. Die Helfer/innen untergliedern sich in unterschiedliche Statusgruppen: aktive Helfer/innen, Junghelfer/innen, Reservehelfer/innen und Althelfer/innen.

Die als *aktive Helfer/innen* bezeichneten Mitglieder stellen die einsatzfähigen Kräfte des THW dar und sind somit am bedeutsamsten für die Funktionsfähigkeit der Organisation. Helfer/in sind Personen, die sich freiwillig zum ehrenamtlichen Dienst im THW verpflichtet haben. Als aktive/r Helfer/in kann jeder in das THW aufgenommen werden, der/die das 17. Lebensjahr vollendet und das 60. noch nicht erreicht hat. Jene, die sich ehrenamtlich im THW engagieren möchten, müssen die erforderliche Tauglichkeit besitzen, ihren ständigen Aufenthaltsort in der Bundesrepublik Deutschland haben, sich zum demokratischen Rechtsstaat bekennen und für den Dienst im THW zur Verfügung stehen. Sie dürfen nicht unehrenhaft aus einer Katastrophenschutzorganisation entlassen worden sein, nicht zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr oder mehr verurteilt (insofern die Strafe nicht zur Bewährung ausgesetzt wurde) oder nach §13 des Bundeswahlgesetzes vom Wahlrecht ausgeschlossen sein (vgl. Technisches Hilfswerk o.J. a). Helferinnen und Helfer im THW stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis besonderer Art.¹⁰² Inhalt des Dienstverhältnisses ist die Leistung humanitärer Hilfe in Not geratener Menschen sowie die Bergung und der Schutz von Sachgütern. Die rechtliche Grundlage für die Mitwirkung der Helfer/innen im THW ist das "Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Helfer der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk" (THW-HelfRG) (vgl.

¹⁰² Zur rechtswissenschaftlichen Analyse der formal-rechtlichen Stellung der THW-Helfer/innen innerhalb des Katastrophenschutzes und in Bezug zu verfassungsrechtlichen Grundlagen, vgl. Salm 1992, passim.

Technisches Hilfswerk o.J. a: 1, 4; Technisches Hilfswerk o.J. b: 1, §2 THW-HelfRG, §2 THW-MitwV).

Junghelfer/in kann werden, wer das zehnte Lebensjahr, aber noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet hat und an einer späteren Übernahme als aktiver Helfer interessiert ist (§5 THW-MitwV). Die jungen Helfer/innen werden im Rahmen einer Jugendgruppe (THW-Jugend e.V.)¹⁰³ spielerisch an die Aufgaben des THW herangeführt. Teilweise orientieren sich die Inhalte der Jugendgruppenarbeit an Grundausbildungsthemen der aktiven THW-Helfer/innen. An Einsätzen nehmen die Jugendlichen nicht teil. Nach Vollendung des 17. Lebensjahres besteht für die Junghelfer/innen die Möglichkeit, zu aktiven Helfer/innen zu werden.

Den Status von *Reservehelfer/innen* haben Personen, die zwar nicht mehr aktiv im THW mitwirken möchten, der Organisation jedoch weiterhin für Einsätze zur Verfügung stehen (§3 THW-MitwV). Der Übergang vom/von der aktiven Helfer/in zum/zur Reservehelfer/in erfolgt auf Antrag. Den ca. 57 Prozent aktiven Helfer/innen (von allen Helfer/innen) stehen ca. 15 Prozent Reservehelfer/innen (2002) gegenüber.

Als *Althelfer/innen* werden diejenigen Mitglieder bezeichnet, die als aktive Helfer/innen oder Reservehelfer/innen im THW mitgewirkt haben und über 60 Jahre alt sind. Sie haben die Möglichkeit, dem THW und seinen Mitgliedern weiterhin verbunden zu bleiben (§4 THW-MitwV). Althelfer/innen nehmen nicht mehr regelmäßig am Dienst teil, können aber mit ihrem Einverständnis zu Einsätzen herangezogen werden. Im Jahre 2002 lag der Anteil der Althelfer/innen im THW bei ca. 11,4 Prozent. (vgl. Becker 2000: 254f.; Technisches Hilfswerk 2003b: 30ff.).

Die Gruppe der aktiven Helfer/innen kann außerdem in zwei Untergruppen aufgeteilt werden, die im THW zwar nicht sprachlich, aber dennoch rechtlich voneinander differenziert werden: Jene *Helfer, die vom Wehr- und Zivildienst freigestellt sind* und im THW ihre Mindestverpflichtungszeit (MVZ) leisten, werden von solchen Helferinnen und Helfern unterschieden, deren Mitgliedschaft im THW rein privat begründet ist. Um vom Grundwehrdienst freigestellt zu werden, können sich Männer unter 26 Jahren, die

¹⁰³ Die THW-Jugend e.V. ist eine als gemeinnütziger Verein organisierte Nachwuchsorganisation der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk. Die Jugendorganisation wurde 1984 gegründet und, aus Erinnerung an den staatlichen Dienst Jugendlicher in der Zeit des Nationalsozialismus, formal bewusst von der Bundesorganisation entkoppelt.

der Wehrpflicht unterliegen, zum sechsjährigen Dienst im Zivil- oder Katastrophenschutz verpflichtet.¹⁰⁴ Neben privaten Hilfsorganisationen wie dem Arbeiter-Samariter-Bund (ASB), dem Deutschen Roten Kreuz (DRK) oder der Deutschen Lebensrettungsgesellschaft (DLRG) bieten auch die Freiwillige Feuerwehr und das THW die Möglichkeit zur Freistellung. Eine Freistellung erfolgt nur, wenn die zugewiesene Höchstzahl an Helfern für den Geburtsjahrgang noch nicht ausgeschöpft ist und noch keine Einberufung bzw. Vorankündigung zur Einberufung durch das Kreiswehrrersatzamt vorliegt. Die Anwärter dürfen noch nicht in der Bundeswehr gedient haben und keinen Beruf ausüben, der zu einer Berufsgruppe gehört, bei der die Belange der Bundeswehr im Vordergrund stehen. Wehrpflichtige, die sich zum Dienst im Zivil- oder Katastrophenschutz verpflichtet haben, werden nicht zum Wehrdienst herangezogen, solange sie dort mitwirken. Nach sechsjährigem Dienst im Zivil- oder Katastrophenschutz erlischt für diese Personen die Pflicht, Grundwehrdienst zu leisten. §13 des Wehrpflichtgesetzes (WPfIG) und §14 des Zivildienstgesetzes (ZDG) regeln diesen Sachverhalt.

Die ehrenamtlichen Mitglieder des THW verpflichten sich zum Katastrophenschutz und damit zum Dienst im THW, insbesondere zur Teilnahme an Einsätzen, Übungen, Lehrgängen und Ausbildungsveranstaltungen. Die Ausbildung erfolgt sachbezogen. Alle erhalten eine Grund- und Fachausbildung am Standort, die etwa 100 Stunden umfasst. Zusätzlich können die Helfer/innen an den Bundesschulen des THW eine Spezialausbildung durchlaufen (vgl. Janke 2000: 240ff.; Kuhn 2000: 243ff.; Karkut 2003: 20f.; Technisches Hilfswerk o.J. b: 1). Der Übungsdienst in den Ortsverbänden findet regelmäßig statt, je nach Ortsverband treffen sich die Mitglieder einmal wöchentlich oder zweimal monatlich. Aktive Mitglieder müssen im Jahr mindestens 120 Dienststunden absolvieren.¹⁰⁵ Die Reservehelfer/innen können für Einsätze herangezogen werden, wenn die für einen Einsatz erforderliche Anzahl von aktiven Helfer/innen nicht zur Verfügung steht. Daher sind die Reservehelfer/innen dazu verpflichtet, an den zur Aufrechterhaltung der notwendigen Kenntnisse erforderlichen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Althelfer/innen werden im Gegensatz zu den Reservehelfer/innen nur

¹⁰⁴ Seit dem 01.01.2002, an dem das „Gesetz zur Neuausrichtung der Bundeswehr vom 20.12.2001“ in Kraft getreten ist, beträgt die Mindestverpflichtungszeit sechs anstatt zuvor sieben Jahre, vgl. Technisches Hilfswerk o.J. a: 1.

¹⁰⁵ Insgesamt wurden im Jahr 2005 1.102.000 Stunden Dienst im gesamten THW geleistet, vgl. Technisches Hilfswerk 2003b: 10f.; Technisches Hilfswerk 2006: 15.

mit ihrem Einverständnis zu Einsätzen herangezogen. Junghelfer/innen leisten keine unmittelbare Hilfe im Einsatz.

Bei Pflichtverstößen können die Helfer/innen durch eine Mahnung der/des OB verwarnt werden. Wiederholter Pflichtverstoß kann zur Entlassung aus dem THW führen. Durch die Mitwirkung im THW dürfen den Helfer/innen keine Nachteile im Arbeitsverhältnis entstehen. Daher werden den privaten Arbeitgeber die fortlaufenden Leistungen für den Zeitraum erstattet, den der/die Arbeitnehmer/in während der Arbeitszeit im Einsatz, bei Übungen oder Fortbildungen verbringt. Beruflich selbstständige Helfer/innen wird der Verdienstausfall vom THW erstattet. Jeder Helferin und jedem Helfer stehen im Jahr sechs Wochen Erholungsurlaub zu. Das Dienstverhältnis endet mit der Entlassung oder durch den Tod (vgl. Technisches Hilfswerk o.J. a: 3; Technisches Hilfswerk o.J. b: 2, 4; §8, §10 THW-MitwV; THW-HelfRG §1 Abs. 2 Nr. 1, 2, 3).

Vom Wehrdienst freigestellte Helfer stehen in einem Dienstverhältnis besonderer Art: einer Wehrdienstausnahme. Diese unterscheidet sich vom Wehersatzdienst in Art und Umfang und von der Unabkömmlichkeitsstellung eines Wehrpflichtigen. Außerdem erfolgt der Dienst eines freigestellten Helfers im Gegensatz zum Wehr- oder Zivildienst unentgeltlich. Verstößt der freigestellte Helfer gegen seine Dienstpflichten im Zivil- oder Katastrophenschutz, so können diese Dienstpflichtverletzungen mit Geldbußen geahndet werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zur Entlassung des freigestellten Helfers aus dem Zivil- oder Katastrophenschutz. Das THW ist dann verpflichtet, dem Kreiswehersatzamt anzuzeigen, dass der Helfer nicht mehr im Katastrophenschutz mitwirkt, er unterliegt wieder der Wehrpflicht (vgl. Bundesverwaltungsamt 2003; Bundesverwaltungsamt o.J. b; Technisches Hilfswerk o.J. a: 5; Technisches Hilfswerk o.J. b: 2ff.).¹⁰⁶

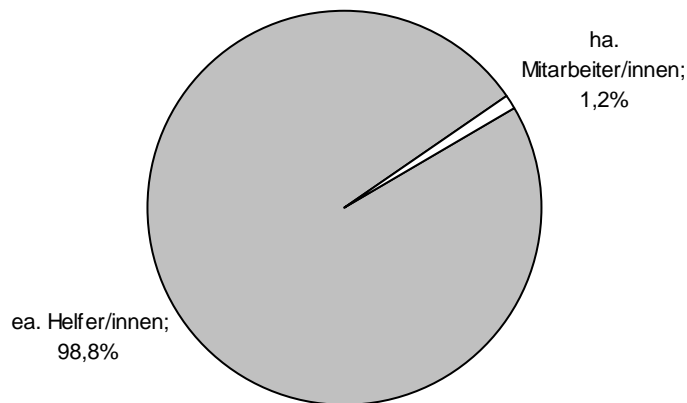
¹⁰⁶ Aus dem unterschiedlichen rechtlichen Kontext, in dem die von Wehr- und Zivildienst freigestellten Helfer stehen, ergeben sich Konsequenzen. Zwar werden Dienstpflichtverletzungen der freigestellten Helfer in nahezu gleicher Form geahndet wie solche nicht freigestellter Helferinnen und Helfer, jedoch sind die Konsequenzen weit reichender. Sie werden bei vorzeitiger Entlassung aus dem Katastrophenschutz dem Kreiswehersatzamt gemeldet und unterstehen wieder der Wehrpflicht. Dieser Umstand hat insofern Auswirkungen auf das Dienstverhältnis der freigestellten Helfer, als dass ihre freiwillige Tätigkeit im THW Einschränkungen erfährt, die Auswirkungen auf ihre Handlungsoptionen haben. Eine Entlassung aus dem THW hat für den freigestellten Helfer weit reichende Folgen für seine Rolle als Staatsbürger, da er somit wieder der Wehrpflicht unterliegt.

2.2.4 Mitgliederstruktur im THW

Das THW unterscheidet sich nicht nur durch seine rechtliche Form, sondern auch durch seine besondere Mitgliederstruktur von anderen Hilfsorganisationen. Abgesehen von den 829 Mitarbeiter/innen in der Verwaltung (ca. 1%), die alle hauptamtlich tätig sind, sind die Helfer/innen im THW freiwillig und unentgeltlich tätig (vgl. Abb. 11).

Abbildung 11

Prozentuales Verhältnis von hauptamtlichen Mitarbeitern/innen und ehrenamtlichen Helfer/innen im THW



Im Folgenden wird die Mitgliederstruktur im THW dargestellt, die jedoch wegen einer uneinheitlichen Datenlage als nicht zuverlässig betrachtet werden muss. Die Mitgliederstatistik wird im THW auf Grundlage von durch die Ortsverbände zu pflegender Personaldaten erstellt (THWin)¹⁰⁷. Hierbei sind die Aktualität sowie die Übereinstimmung der Daten mit den realen Mitgliederzahlen abhängig von der jeweiligen Pflege durch die Ortsverbände.¹⁰⁸ Die im Folgenden dargestellten Daten entstammen unterschiedlichen Quellen und beziehen sich auf die Jahre 2002, 2005 und 2006; sie sind entsprechend gekennzeichnet. Im Jahr 2006 hat die Verfasserin eine Helfer/innen-Statistik mit besonderen Auswertungen bei der THW-Leitung angefordert, die in Form einer Excel-Datei

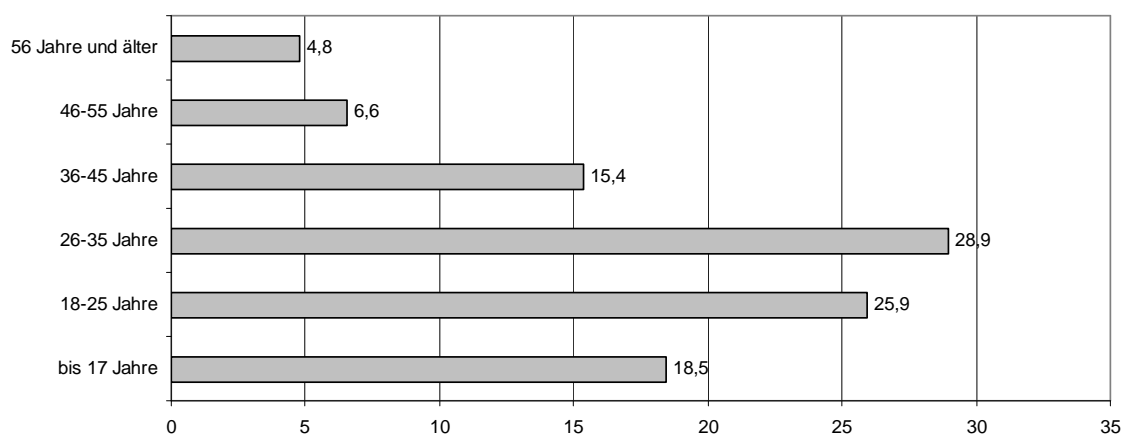
¹⁰⁷ Elektronisches Haushaltsmodul des THW.

¹⁰⁸ Mündliche Auskunft eines THW-Mitglieds im Dezember 2006, Zugführer THW-Ortsverband Mainz. Hinzu kommt, dass die einzelnen Positionen der Mitglieder (z.B. Gruppenführer, Trupführer, Ortsbeauftragter etc.) in der Statistik nur dann korrekt erfasst werden, wenn alle zu erbringenden Ausbildungsnachweise der Mitglieder für die jeweilige Position vorliegen. In der Realität hingegen wird die Position im THW jedoch auch bei nicht vollständig vorliegenden Ausbildungsnachweisen ausgeübt. Angaben zur Häufigkeit der unterschiedlichen Positionen der Mitglieder im THW werden daher im Folgenden nicht dargestellt.

zur Verfügung gestellt wurde. Die Tabellen, die Auswertungen hinsichtlich der *Zugehörigkeit in Jahren, Berufe, Alter und Funktionen im OV* der Helfer/innen beinhalten, sind bereits im inhärenten Vergleich inkonsistent, d.h. sie weisen bei gleichem Gegenstandsbereich unterschiedliche Fallzahlen auf. Die Statistiken ermöglichen jedoch zumindest Hinweise auf die tatsächliche Altersstruktur, Verbleibsdauer, Geschlechterverhältnis und Berufspositionen der Helfer/innen des THW, so dass sie als solche im Folgenden herangezogen werden (durch die Zugabe „THWin“ gekennzeichnet). Weitere Angaben sind den offiziellen Jahresberichten der Bundesanstalt aus den Jahren 2002, 2005 und 2006 entnommen (vgl. Technisches Hilfswerk 2003b; 2006; 2007).¹⁰⁹

Insgesamt verfügt das THW über 80.615¹¹⁰ ehrenamtliche Helfer/innen; davon sind 15.398 (ca. 19%)¹¹¹ als Junghelfer/innen in 666 Jugendgruppen aktiv. Als aktive Helfer/innen waren 2002 ca. 57 Prozent der Mitglieder im THW tätig. Ungefähr 45 Prozent (2002) der aktiven Helfer/innen sind vom Wehr- und Zivildienst freigestellte Personen. Die Mehrheit der ehrenamtlichen Helfer/innen (aller Statusgruppen) ist zwischen 18 und 35 Jahren alt (ca. 55%; vgl. Abb. 12)¹¹² (vgl. Groß et al. 2001: 28; Weber 2001b: 3; Technisches Hilfswerk 2003b: 5, 25; Technisches Hilfswerk 2006: 9, Beilage; Technisches Hilfswerk 2007: 19, 42; THWin 2006).

Abbildung 12
Altersstruktur im THW – alle Helfer/innen (Angaben in %)



(Quelle: THWin-Daten Oktober 2006, eigene Berechnungen)

¹⁰⁹ Für die Jahre 2003, 2004, 2007 und 2008 liegen keine Daten vor.

¹¹⁰ 2006; 2005: 79.044; 2002: 74.654.

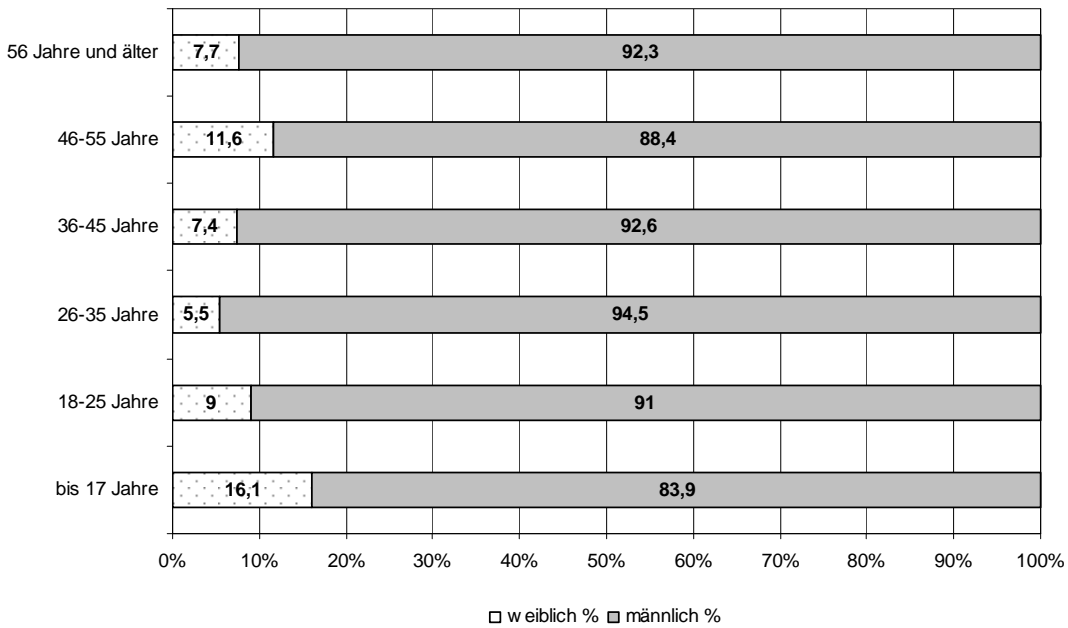
¹¹¹ 2006

¹¹² 2006 THWin

Diejenigen, die sich ehrenamtlich im THW engagieren, sind zum Großteil männlichen Geschlechts. Der Frauenanteil ist mit insgesamt ca. 9 Prozent¹¹³ sehr gering. Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich der höchste Frauenanteil bei der Gruppe der Jugendlichen, d.h. Junghelfer/innen zwischen 10 und 17 Jahren (vgl. Abb. 13).¹¹⁴

Abbildung 13

Alterststruktur im THW – differenziert nach Altersgruppen und Geschlecht (Angaben in %)



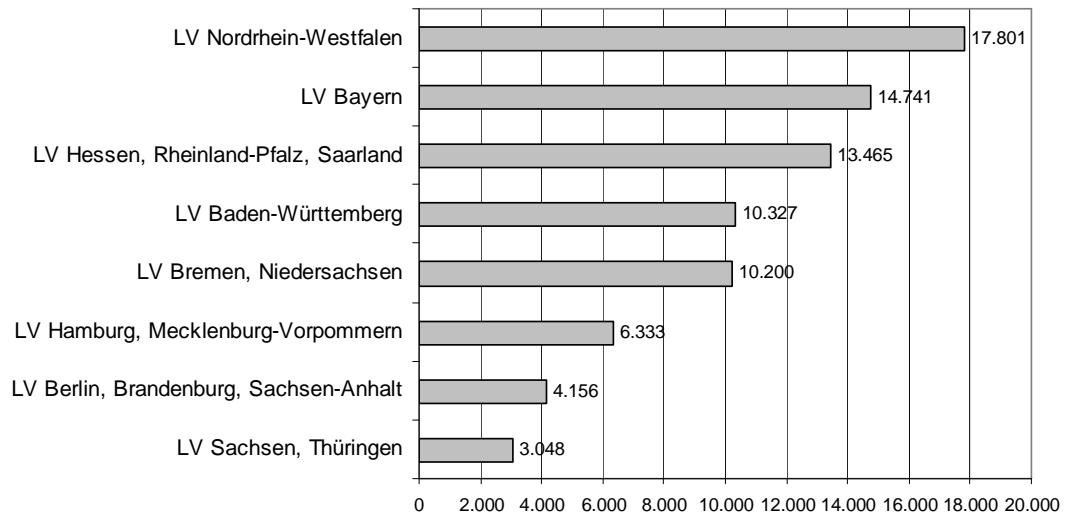
(Quelle: THWin-Daten Oktober 2006, eigene Berechnungen)

Hinsichtlich der Anzahl ihrer Mitglieder unterscheiden sich die acht Landesverbände des THW deutlich. Der LV Nordrhein-Westfalen weist die den höchsten Mitgliederanteil auf, was durch die hohe Anzahl von insgesamt 128 Ortsverbänden in diesem Landesverband erklärt werden kann. Der geringe Mitgliederanteil im LV Sachsen/Thüringen sowie dem LV Berlin/Brandenburg/Sachsen-Anhalt ist durch die Neugründung des THW in den neuen Bundesländern nach der Wende bestimmt. Bisher existieren im LV Sachsen/Thüringen 44 Ortsverbände, im LV Berlin/Brandenburg/Sachsen-Anhalt 49 Ortsverbände (vgl. Abb. 14).

¹¹³2006, ca. 7.000 Frauen.

¹¹⁴Eine empirische Analyse des Geschlechterverhältnisses im THW nimmt PETRA KRÜGER in ihrer Arbeit vor, vgl. hierzu Krüger 2007: 149-179.

Abbildung 14
THW-Mitglieder – differenziert nach LV (absolute Zahlen)

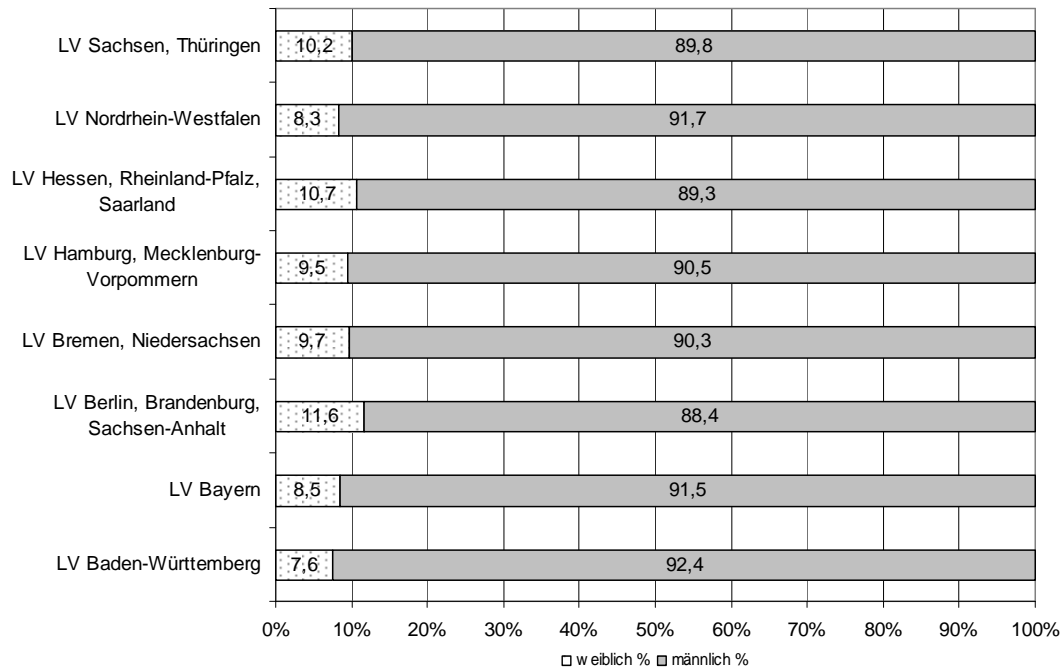


(Quelle: THWin-Daten Oktober 2006, eigene Berechnungen)

Im Jahre 2006 lag der Frauenanteil in den Landesverbänden zwischen 7,6 Prozent und 11,6 Prozent (THWin). In den Landesverbänden der neuen Bundesländer sowie im LV Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland war der Frauenanteil mit 10,2 Prozent bis 11,6 Prozent am höchsten (THWin) (vgl. Abb. 15).

Abbildung 15

Mitglieder – differenziert nach LV und Geschlecht (Angaben in %)



(Quelle: THWin-Daten Oktober 2006, eigene Berechnungen)

Im Jahre 2002 waren ca. 45 Prozent der aktiven Helfer im THW vom Wehr- und Zivildienst freigestellt und befanden sich in ihrer Mindestverpflichtungszeit. Mehr als 80 Prozent der ehrenamtlichen Mitglieder haben ihr Engagement im THW mit der Freistellung vom Wehrdienst begonnen.¹¹⁵ Knapp 14 Prozent der freigestellten Helfer, deren Mindestverpflichtungszeit 2002 endete, sind innerhalb von sechs Monaten aus dem THW ausgetreten. Für eine Organisation wie das THW bedeutet die Möglichkeit einer zukünftigen Reduzierung oder gar eines Wegfalls der Wehrpflicht eine entscheidende Umstellung. Schon heute muss sich das THW damit auseinandersetzen, wie einem dadurch hervorgerufenem personalen Verlust entgegengewirkt werden kann (vgl. Bundeswehr 2003: 5; Technisches Hilfswerk 2003b: 38f.; Verkleinerung der Truppe führt zu Berufsarmee, in: Spiegel online, 7.10.2003; Weber 2001b: 2).

Der Großteil der ehrenamtlichen Mitglieder ist seit weniger als zehn Jahren aktiv im THW (63%)¹¹⁶; etwas mehr als ein Drittel (37%)¹¹⁷ ist seit zehn Jahren und länger in der Organisation tätig. Knapp ein Viertel der Mitglieder engagiert sich zwischen einem

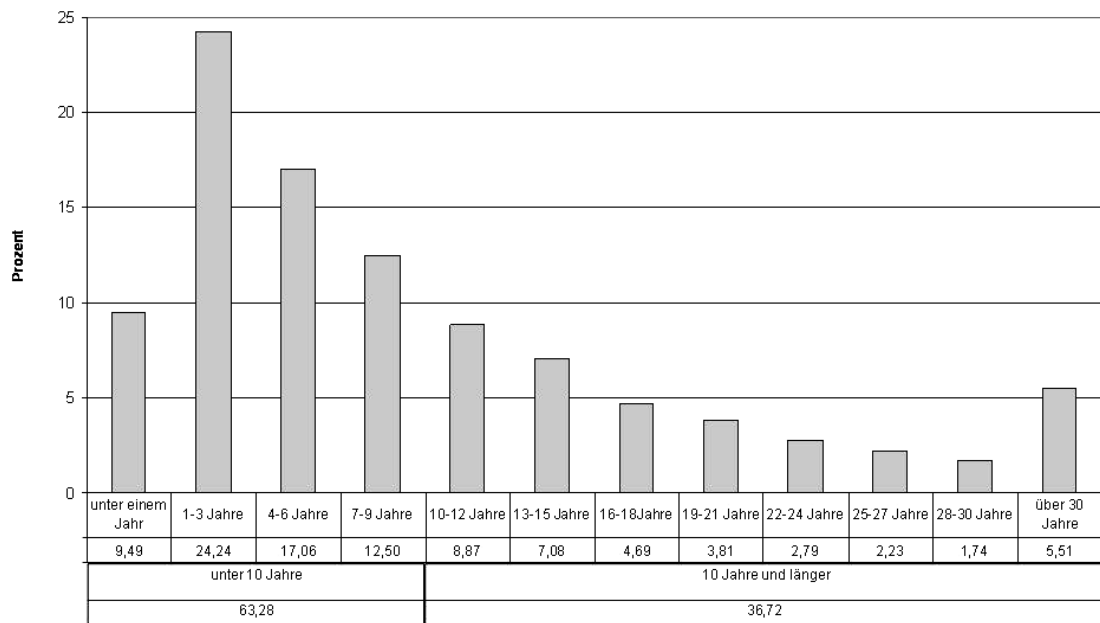
¹¹⁵ Im Jahr 2002 wurden 3.821 Personen im THW als vom Wehrdienst freigestellte Helfer aufgenommen.

¹¹⁶ n= 80071, THWin

¹¹⁷ THWin

und drei Jahren (24%).¹¹⁸ Die Hälfte ist sechs Jahre oder weniger im THW tätig (51%, vgl. Abb. 16).¹¹⁹ Eine Differenzierung der Mitglieder nach Zugehörigkeiten und Mitgliederstatus, d.h. freiwillig oder freigestellt, ist auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht möglich (siehe oben).

Abbildung 16
Zugehörigkeit der THW-Mitglieder in Jahren (n=80.071)



(Quelle: THWin-Daten Oktober 2006, eigene Berechnungen)

Betrachtet man die Zugehörigkeit der ehrenamtlichen THW-Mitglieder im Länderverband Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland (He/RP/SI)¹²⁰ im Vergleich zur Mitgliederstruktur im gesamten Bundesgebiet, so zeigen sich nur marginale Unterschiede. Auch im LV He/RP/SI ist der Großteil der Mitglieder (knapp 60%)¹²¹ seit weniger als 10 Jahren aktiv im THW engagiert. Mit 40 Prozent liegt der Anteil jener Mitglieder, die seit 10 oder mehr Jahren im THW tätig sind, knapp über dem Anteil auf Bundesebene (vgl. Abb. 17).¹²²

¹¹⁸ THWin

¹¹⁹ THWin

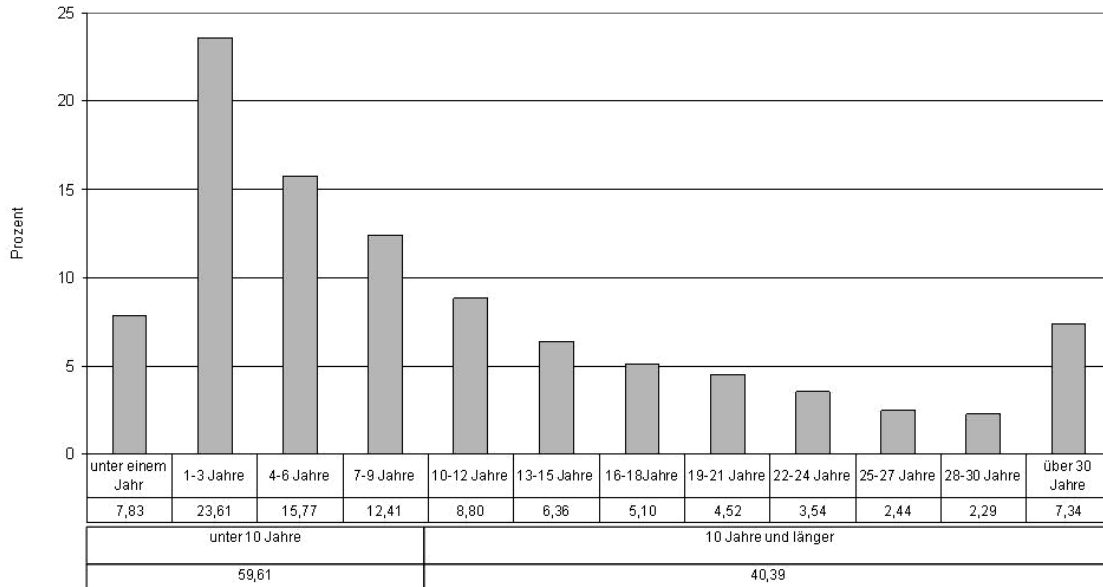
¹²⁰ n = 13465, THWin

¹²¹ THWin

¹²² THWin

Abbildung 17

Zugehörigkeit der THW-Mitglieder in Jahren – Landesverband He/RP/SI (n=13.465)



(Quelle: THWin-Daten Oktober 2006, eigene Berechnungen)

Die von den ehrenamtlichen Mitgliedern ausgeübten Berufe geben wichtige Hinweise auf die Verknüpfung von individuellen Fähigkeiten mit der gewählten Freizeitbeschäftigung ehrenamtliches Engagement im THW. In dem seitens des THW für die vorliegende Arbeit freigegebenen Datensatz konnte von 61 Prozent¹²³ der ehrenamtlichen Mitglieder die ausgeübte berufliche Tätigkeit ermittelt werden. Die Berufsangaben der Helfer/innen wurden seitens der THW-Leitung im Datensatz in nicht kodierter Form dargestellt. Zur besseren Vergleichbarkeit wurde der Datensatz daher von der Verfasserin anhand der „Klassifizierung der Berufe in der Fassung für den Mikrozensus“ (KldB 92) kategorisiert (vgl. Statistisches Bundesamt 1992). Die angegebene Klassifizierung systematisiert die Art der ausgeübten Tätigkeit und lässt Abhängigkeitsverhältnisse, Status sowie Rangordnungen außer Acht. Die fünfstufige Gliederung, die sich in Berufsbereiche, Berufsabschnitte, Berufsgruppen, Berufsordnungen sowie Berufsklassen differenziert, wurde in der vorliegenden Analyse bis zur Ebene der Berufsabschnitte ausdifferenziert.¹²⁴ Die folgende Graphik weist die Einteilung der Mitglieder (gesamtes Bundesgebiet) auf Ebene der sechs Berufsbereiche:

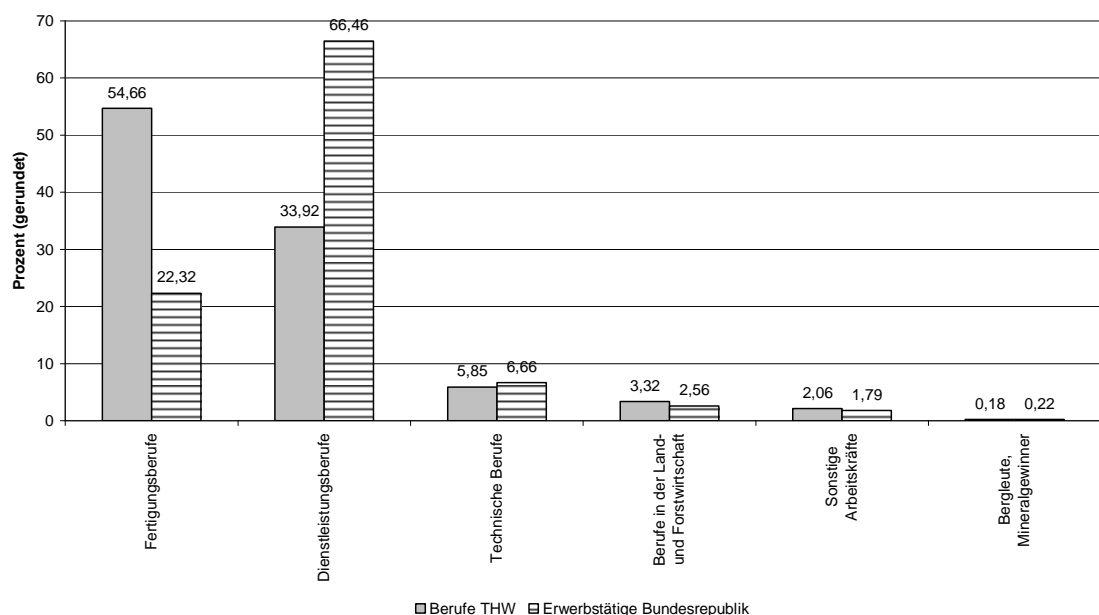
¹²³ n=48.754.

¹²⁴ Ein zu hoher Differenzierungsgrad wäre aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahlen nicht gewinnbringend.

1. Berufe in Land-, Tier-, Forstwirtschaft und Gartenbau
2. Bergleute, Mineralgewinner
3. Fertigungsberufe
4. Technische Berufe
5. Dienstleistungsberufe
6. sonstige Arbeitskräfte

aus. Diese Einteilung und Anordnung folgt weitgehend der traditionellen Unterscheidung von Urproduktions-, Fertigungs- und Dienstleistungsberufen. Im Vergleich zur bundesdeutschen Bevölkerung zeigt sich im THW eine deutliche Überrepräsentation von in Fertigungsberufen Tätigen. Während im Jahr 2005 ein Anteil von gut einem Fünftel der erwerbstätigen Bevölkerung in Fertigungsberufen beschäftigt war, waren im selben Jahr mehr als die Hälfte der THW-Mitglieder in diesem Berufsfeld tätig. Den 34 Prozent in Dienstleistungsberufen beschäftigten THW-Helfer/innen stehen 66 Prozent Dienstleistungstätige auf Bundesebene gegenüber. Knapp sechs Prozent der Ehrenamtlichen sind in technischen Berufen tätig. Abbildung 18 zeigt die Verteilung der ehrenamtlichen Helfer/innen auf die Berufsfelder im Bundesvergleich.

Abbildung 18
Berufe der THW-Helfer/innen im Bundesvergleich (n=48.754)



(Quelle: THWin-Daten Oktober 2006, eigene Berechnungen;
Statistisches Bundesamt 2007: 30ff., eigene Berechnungen)

Differenziertere Auswertungen wurden auf der Ebene von 33 Berufsabschnitten, die solche Berufe umfassen, die im Wesen der Aufgabe, in der Berufstätigkeit, im verarbeiteten Material oder in anderer Hinsicht vergleichbar sind, vorgenommen (vgl. Statistisches Bundesamt 1992).¹²⁵ Auf dieser differenzierteren Ebene zeigt sich, dass 22 Prozent der ehrenamtlichen THW-Helfer im Bereich des Metall-, Maschinenbaus und verwandten Berufen tätig sind. 13 Prozent arbeiten in Elektroberufen, und 12 Prozent sind in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen tätig (vgl. Anhang).¹²⁶

2.2.5 Zusammenfassung

Das Technische Hilfswerk wurde 1950 als Nachfolgeorganisation der Technischen Nothilfe gegründet. Heute untersteht die Bundesanstalt zur Beseitigung von öffentlichen Notständen in lebenswichtigen Betrieben und zur Hilfeleistung in Katastrophenfällen dem Bundesministerium des Inneren und ist damit Teil der unmittelbaren Bundesverwaltung. Das THW wird als staatliche Einrichtung ausschließlich aus dem Bundeshaushalt finanziert und hat dadurch im Vergleich zu anderen Hilfsorganisationen eine besondere Stellung in Deutschland. Im Rahmen der überörtlichen Einsatzstruktur unterstützt das THW die lokalen Kräfte anderer Hilfeleistungsorganisationen und Behörden in vielfältiger Weise. Fernerhin leistet das THW auch außerhalb des Bundesgebietes technische Hilfe. Als geographische Geschäftsbereichsorganisation gliedert sich die Organisation THW in Organisationsgesamtleitung, Zentralbereich und Geschäftsbereich. Die Besonderheit des THW besteht darin, dass es sich nicht nur in rechtlicher Hinsicht, sondern auch in der Mitgliederstruktur von anderen Hilfsorganisationen unterscheidet. So setzen sich die Mitglieder des THW aus vom Wehrdienst freigestellten Helfern und freiwilligen Helfer/innen zusammen.

Die ehrenamtlichen Kräfte des THW stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis besonderer Art. Sie sichern die Einsatzfähigkeit der Bundesanstalt und sind somit von höchster Bedeutsamkeit für die Funktionsfähigkeit der Organisation. Die Mitwirkung in einer staatlichen Organisation mit der Aufgabe des Zivil- und Katastrophen-

¹²⁵ Häufig wurde anstatt des Berufs der Hochschulabschluss angegeben. Diese Fälle wurden unter „88 Wissenschaftler“ eingeordnet.

¹²⁶ Weitere Differenzierungen anhand der „Klassifizierung der Berufe in der Fassung des Mikrozensus“ haben nur noch sehr geringen Erklärungswert.

schutzes stellt die Verantwortung der ehrenamtlichen Mitglieder gegenüber der Bevölkerung in den Vordergrund. Die Stellung des THW als staatliche Organisation mit gemeinschaftsorientierten Prinzipien, die durch freiwillige Mitglieder getragen werden, ist in Deutschland einzigartig. In einem analytischen Gesellschaftskonzept ist das THW zwischen staatlichem und Non-Profit-Sektor verortet. Zur Verdeutlichung dieser Zwischenstellung wird die Organisation Technisches Hilfswerk daher in dieser Arbeit als staatliche Freiwilligenorganisation bezeichnet. Trotz geringer formaler Vergleichbarkeit mit anderen ehrenamtlichen Organisationen sind inhaltliche Vergleiche mit anderen Organisationen im Rettungsdienst und Katastrophenschutz, wie z.B. der Freiwilligen Feuerwehr, dem Deutschen Roten Kreuz, dem Arbeiter-Samariter-Bund oder der Deutschen Lebensrettungsgesellschaft möglich.

Der Großteil der Organisationsmitglieder (ca. 99%) besteht aus ehrenamtlichen Helfer/innen. Insgesamt sind im THW 80.615¹²⁷ Personen ehrenamtlich tätig. Im Jahr 2002 waren 57 Prozent der Mitglieder aktiv im THW tätig, und wiederum 45 Prozent¹²⁸ dieser aktiven Mitglieder leisteten ihre Mindestverpflichtungszeit (Freistellung von Wehr- und Zivildienst). Die ehrenamtlichen Mitglieder der Bundesanstalt sind zum Großteil männlichen Geschlechts (91%).¹²⁹ Mehr als die Hälfte (55%)¹³⁰ ist zwischen 18 und 35 Jahre alt. Ein Großteil der Mitglieder ist seit weniger als zehn Jahre im THW aktiv; mehr als ein Drittel (37%)¹³¹ betätigt sich zehn Jahren oder länger in der Organisation. Beruflich sind über die Hälfte der Mitglieder (55%)¹³² in Fertigungsberufen zu verorten; gut ein Drittel (34%)¹³³ geht Berufen im Dienstleistungssektor nach. Technische Berufe werden lediglich von 6 Prozent¹³⁴ der ehrenamtlichen Mitglieder ausgeführt.

¹²⁷ 2006.

¹²⁸ 2002.

¹²⁹ 2006.

¹³⁰ THWin.

¹³¹ THWin.

¹³² THWin.

¹³³ THWin.

¹³⁴ THWin.

2.3 FRAGESTELLUNG DER ARBEIT

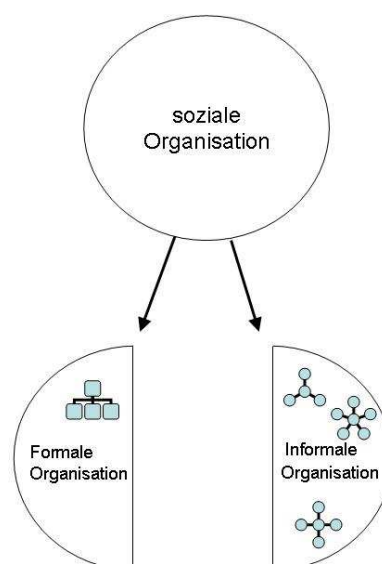
In der soziologischen Betrachtung kann das THW als eine *soziale Organisation* beschrieben werden.¹³⁵ Hinsichtlich der Gesamtheit der organisatorischen Aspekte sowie der geplanten, ungeplanten und unvorhergesehenen sozialen Prozesse, die im THW und in Bezug zu anderen Systemen, wie beispielsweise anderen Organisationen, stattfinden, ist das THW als ein offenes soziales System zu beschreiben. Die innersystemischen Handlungseinheiten sind bewusst geplant und koordiniert und werden auf Personen als Positionsinhaber verteilt, die für dessen Ausführung Sorge tragen. Wie in einem modularen System, in dem die einzelnen Gruppen einsatztaktisch und einsatztechnisch weitgehend eigenständig sind, sind im THW bestimmte Einheiten für unterschiedliche Aufgaben zuständig und arbeiten teilweise nach taktischen und technischen Erfordernissen eng zusammen. Die Organisation verfügt über eine bestimmbare Anzahl von Mitgliedern sowie eine markierbare Grenze, die die Binnen- und Außenorientierung von fremden Beziehungsstrukturen außerhalb des Systems unterscheidet. Die Grenze des THW nach Außen wird einerseits durch die Mitgliedschaft (wodurch die im THW tätigen Personen auch zahlenmäßig erfasst werden können), andererseits durch die Aufgabenbereiche des THW bestimmt. Dadurch, dass das THW seine Aufgaben im Zivil- und Katastrophenschutz mit bestimmten Einsatztaktiken durch unterschiedliche Einheiten erfüllen lässt, in denen jede Helferin und jeder Helfer eine feste Rolle ausübt (d.h. Aufgabenbündel bewältigt, die den unterschiedlichen Positionen zugeordnet sind), kann von einer arbeitsteiligen Rollengliederung gesprochen werden, die durch eine zielorientierte und rationale Ordnung bestimmt ist. Die Verhaltensstrukturen im THW sind damit prinzipiell unabhängig von den konkreten Mitgliedern (vgl. Technisches Hilfswerk 2002; Türk 1994: 638). Organisationen unterscheiden sich von anderen örtlich und zeitlich lokalisierbaren Vereinigungen von Menschen vor allem durch Sinn und Zweck, wo-

¹³⁵ Der Begriff *Organisation* bezeichnet in der Soziologie ein offenes, soziales System hinsichtlich der Gesamtheit der organisatorischen Aspekte sowie der geplanten, ungeplanten und unvorhergesehenen sozialen Prozesse, die darin oder in Bezug zu anderen Systemen stattfinden. Die innersystemischen Handlungseinheiten sind bewusst geplant und koordiniert und werden auf Personen als Positionsinhaber verteilt, die für dessen Ausführung Sorge tragen. Die Organisation verfügt über eine bestimmbare Anzahl von Mitgliedern sowie eine markierbare Grenze, welche die Binnen- und Außenorientierung von fremden Beziehungsstrukturen außerhalb des Systems unterscheidet. Innerhalb des Gebildes existiert eine arbeitsteilige Rollengliederung, die durch eine zielorientierte und rationale Ordnung bestimmt wird. Die Verhaltensstrukturen sind von den konkreten Mitgliedern prinzipiell unabhängig, vgl. Türk 1994: 638.

durch ihr Zusammenwirken auf ein bestimmtes Ziel, wie beispielsweise die Rettung von Menschen, ausgerichtet ist (vgl. Büschges 1983: 56, 62; Kesten 1998: 28ff.).

Das Organisationsgeschehen in der sozialen Wirklichkeit lässt sich als eine Mischung aus geplanten und ungeplanten Effekten beschreiben, die sich gegenseitig bedingen. In Anlehnung an RENATE MAYNTZ wird die *soziale Organisation* hier zu analytischen Zwecken als Oberbegriff der *formalen* und der *informalen Organisation* verstanden (vgl. Kesten 1998: 42, vgl. Abb. 19).

Abbildung 19
Die soziale Organisation



In der Organisationsforschung werden als *formale* Aspekte der Organisation Ziele, Technologien, Struktur, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie finanzielle Mittel beobachtet. Um die Erreichung dauerhafter Ziele gewährleisten zu können, verfügt die Organisation über ein Regelwerk, in dem Kohärenzgesetze und hierarchische Zielsetzungen festgelegt sind. Hier werden beispielsweise die Umstände der Mitgliedschaft, die zu erbringenden Leistungen und Gegenleistungen institutionell und rechtlich geregelt. Festgelegt wird, welche Aufgaben durch welche Stellen übernommen werden, welche Befugnisse mit den jeweiligen Aufgaben verbunden sind und welche Tätigkeiten von wem ausgeübt werden. Eine bestimmte Form der Arbeitsteilung wird festgesetzt und die notwendigen Kooperationen gesichert. Die institutionellen Regeln, die Positionen und die daran hängenden sozialen Rollen können als das Gerippe der Organisation gedacht werden, das die konkreten Personen durch ihr strukturkonformes Handeln verlebendi-

gen. Die *formale Organisation* stellt als Teil der sozialen Organisation ein Sollkonzept dar, dem in der Realität nicht notwendigerweise entsprochen wird und auch nicht entsprochen werden muss. Sie ist ein bewusst rationales Gebilde, das sich in seinem Aufbau allein an der Aufgabenteilung orientiert (vgl. Esser 2000: 238, 269; Gukenbiehl 2002: 154, Kesten 1988: 34).

Die formale Organisation bedingt in Form der vorgegebenen Struktur, der damit verbundenen Handlungsziele und Handlungsspielräume der Positionsinhaber und Rollenträger die Handlungsabläufe der konkreten Akteure, d.h. durch die formalen Merkmale des Systems und die damit einhergehenden spezifischen Zwänge wird das Verhalten der Akteure zu großen Teilen determiniert. Die in Organisationen zusammengeschlossenen Individuen handeln zwar geleitet von ihrer persönlichen Intention und ihrer persönlichen Rationalität, sie sind darin jedoch nicht völlig frei, sondern an den institutionellen Rahmen, in dem sie sich bewegen, gebunden. „Handeln ist grundsätzlich in soziale Strukturen ‚eingebettet‘; ohne Bezug auf den sozialen Verbund, als dessen Teil der Akteur erscheint, kann dieser nicht kalkulieren“ (Kunz 1997: 16). Soziale Organisationen sind damit keine „fleischlosen Gebilde“. Sie bestehen nur durch die ihnen angehörigen Individuen, die soziale Rollen einnehmen, Funktionen erfüllen und Regeln befolgen.

Damit wird deutlich, dass neben den geplanten und festgelegten Strukturen und anderen formalen Aspekten der Organisation außerdem ungeplante Strukturen existieren, die für das Funktionieren der Organisation ebenso bedeutungsvoll sind. Die spontan entstehenden sozialen Gefüge, der Zusammenschluss nicht geplanter Gruppierungen und Beziehungen, wird als *informale Organisation* bezeichnet. Das informale System ist durch Einstellungen, Werte, Gefühle, Interaktionen und Gruppennormen gekennzeichnet. Die informale Organisation entsteht, ohne von der Organisationsleitung angeordnet zu sein. Sie ist also nicht bewusst von dieser gestaltet, sondern dient im Gegensatz zur formalen Organisation den persönlichen Zielen und Bedürfnissen der Mitglieder, und damit nicht notwendigerweise den Organisationszielen. Die informale Organisation umfasst nicht isolierte, allein durch ihre sozialen Rollen in der Organisation miteinander verknüpfte

Individuen, sondern organisierte Gruppen innerhalb der Organisation (vgl. Büschges 1983: 57; French/Bell 1994: 33; Gukenbiehl 2002: 154; Kesten 1998: 19, 33ff., 35f.).¹³⁶

Neben den formalen und informalen Aspekten ist die soziale Organisation durch ihr Verhältnis zu einer *äußeren* und einer *inneren Umwelt* gekennzeichnet. Organisationen sind durch die herrschenden Wertvorstellungen der Gesellschaft bestimmt. Gleichzeitig benutzen sie die "Mittel", die aus der *äußeren Umwelt* bezogen werden, nach den der Organisation eigenen Regeln und zu den eigenen Zwecken. Dementsprechend wird die Struktur der Organisation aufgebaut, die Organisationspolitik geführt, und die Wertorientierungen der verschiedenen Interessengruppen innerhalb der Organisation werden durch sie geprägt (vgl. Büschges 1983: 57; Esser 2000: 242). Die in Organisationen tätigen Individuen sind nicht allein Träger sozialer Rollen, sie sind neben der *äußeren Umwelt* durch die die Organisation geprägt ist, als Teil der *inneren Umwelt* zu verstehen und bestimmen diese. Die Akteure müssen als Gegebenheiten verstanden werden, an die die Organisation angepasst werden muss, um zielbewusst agieren zu können. Ohne die darin handelnden Individuen ist keine soziale Organisation und damit auch keine Erklärung einer solchen möglich. Die Organisation ist dadurch als Zusammenschluss von Personen zu begreifen, die im Rahmen vorgegebener Regeln und Strukturen handeln – was nicht gleichbedeutend mit der Erfüllung dieser Regeln und Einhaltung der Strukturen ist. Durch ihre Handlungen bedingen die Akteure, die, neben den Strukturen, durch ihre persönlichen Erfahrungen und durch ihr persönliches Erleben geprägt sind, die Ausführung der vorgegebenen Regeln und die Erreichung der angestrebten Ziele. Schwankende Motive und vom Organisationsstatut abweichende Interessen der Mitglieder können zu einer gefährdenden inneren Umwelt für die Organisation werden, wohingegen etwa Interessen im Sinne der Organisationspolitik als stärkende und antreibende Faktoren fungieren. Die Motivation der Mitglieder hat eine zentrale Bedeutung für die Organisation. Mitglieder, die nicht motiviert sind oder ihre persönlichen Ziele innerhalb einer Organisation nicht verwirklichen können, drosseln ihre Leistungen und

¹³⁶„Die Unterscheidung zwischen formaler und informaler Organisation weist Ähnlichkeiten mit Ferdinand Tönnies' Unterscheidung von Gesellschaft und Gemeinschaft auf. Demnach ist Gesellschaft eine bewusst zur Verwirklichung bestimmter Zwecke geschaffene Verbindung. Das Engagement der Individuen, die in ihr leben, ist nur partiell, und sie lösen sich wieder leicht von der Gesellschaft. In einer Gemeinschaft verstehen sich die Individuen als Glieder eines Organismus, der ursprünglicher als die Individualität des Einzelnen ist. Der Gemeinschaft ist man als ganze Person zugehörig und engagiert sich nicht nur partikular, vgl. Bahrdrdt 1997: 97f.; Tönnies 1991, passim.

kündigen im schlimmsten Fall ihre Mitgliedschaft. Zu denken ist an „Bummelstreiks“, den „Dienst nach Vorschrift“ oder die „innere Kündigung“. Das Verhalten der Menschen als Elemente der Organisation bestimmt das Verhalten des sozialen Systems als Ganzes in seiner Umwelt (vgl. Bosetzky 1994: 252; Hill et al. 1976: 56; Hill et al. 1998: 426; Maier/Rappensberger 1999: 57). Wenn die in der Organisation tätigen Individuen als Elemente eines kollektiven Gebildes betrachtet werden, so sind die „Produkte“ von Organisationen als Ergebnisse kollektiven Handelns zu verstehen.

Ist der Zweck bzw. das Ziel der Organisation in der kollektiven Erstellung bestimmter Güter oder Leistungen zu sehen und hängt dies vom zielorientierten Handeln ihrer Mitglieder ab, so muss es das primäre Ziel der Organisation sein, ihre Mitglieder soweit motivieren zu können, dass sie zur Erfüllung der Organisationsziele positiv beitragen (vgl. Esser 2000: 239). Andernfalls besteht die Möglichkeit, dass die Summe der Handlungen der Organisationsmitglieder das Gegenteil des Organisationsziels erreicht, und zwar auch dann, wenn die Einzelnen dies nicht beabsichtigen. „Der kontra-intuitive Effekt ist im Zentrum jeden kollektiven Vorhabens“ (Crozier/Friedberg 1979: 8). Die Einhaltung der organisationsspezifischen Regeln ist ferner immer an konkrete Menschen gebunden, die von diesen häufig abweichen, weil sie den „Gesamtplan“, die Organisationsziele nicht genau kennen, oder andere, persönliche Interessen stärker im Vordergrund stehen als die Einhaltung ihrer Rollenverpflichtungen oder die Verwirklichung der Organisationsziele (vgl. Büschges 1983: 54; Crozier/Friedberg 1979: 3; Esser 2000: 242). Als Fazit kann also festgehalten werden: Die Untersuchung sozialer Organisationen erfordert die Betrachtung sozialer Strukturen und der darin agierenden Individuen.

In der soziologischen Debatte hat man sich daher auf ein Erklärungskonzept geeinigt, das sowohl strukturelle als auch individuelle Erklärungskomponenten einbezieht, d.h. das Wechselverhältnis von sozialem Handeln und sozialen Strukturen berücksichtigt. Vor allem ANTHONY GIDDENS und HARTMUT ESSER¹³⁷ haben die Dualität sozialer Strukturen herausgestellt. Demnach werden soziale Strukturen als „Medium“, in dem sich Handeln vollzieht, verstanden.¹³⁸ Soziale Strukturen, die sich immer erst im „Ge-

¹³⁷ In Anlehnung an JAMES COLEMAN sowie SIEGWART LINDENBERG und REINHARD WIPPLER. Siehe grundlegend Coleman 1982, passim; Lindenberg/Wippler 1978, passim.

¹³⁸ Vgl. hierzu Esser 1999, passim; Giddens 1984, passim.

brauch“ manifestieren, werden allein durch Handlung hervorgebracht. Weder der *methodologische Individualismus*, nach dem sich individuelles Handeln nicht durch gesellschaftliche Faktoren erklären lässt, sondern Annahmen über gesellschaftliche Sachverhalte vollständig auf Annahmen über Individuen reduzierbar sind, noch der *methodologische Kollektivismus*, nach dessen extremer Version zwar individuelles Verhalten von gesellschaftlichen Faktoren abhängig, das Verhalten gesellschaftlicher Gruppen jedoch nicht durch die Handlung von Individuen erklärbar ist, tragen dieser Annahme der sozialen Rekursivität Rechnung. Auch PETER L. BERGER und THOMAS LUCKMANN gehen von einer sozialen Rekursivität aus, wenn sie konstatieren:

„Gesellschaft ist ein menschliches Produkt. Gesellschaft ist eine objektive Wirklichkeit. Der Mensch ist ein gesellschaftliches Produkt. Daß eine Analyse der gesellschaftlichen Welt, welche irgendeines dieser drei Elemente außer Acht ließe, verzerrt wäre, dürfte ebenfalls schon deutlich geworden sein“
(Berger/Luckmann 2001: 65; Hervorh. i. Orig.).

Eine diesem Prinzip folgende Organisationsanalyse lenkt den Blick auf die Verknüpfung der einzelnen Individuen mit der Organisation an. Eine Analyse dieses Gebildes muss bis zu den Individuen vorstoßen, die in der Organisation tätig sind (vgl. Berger/Luckmann 2001: 201; Büschges 1983: 54; Crozier/Friedberg 1979: 3, 11; Esser 2000: 242f.; Gruber 2002: 42ff.; Schimank 2000: 16ff.; Rönsch 1994: 293, 345).

Die Dauer des Verbleibs der Mitglieder in einer Organisation hat Auswirkungen auf unterschiedliche Ebenen innerhalb der Organisation. So entstehen durch Fluktuation erhebliche finanzielle Kosten. Gerade im THW, wo die Mitglieder erst durch eine umfangreiche (sechs bis zwölf Monate dauernde) Grundausbildung überhaupt zu Einsatzkräften werden, spielt dies eine Rolle. Fernerhin wird eine Schutz- und Einsatzkleidung benötigt, die Kosten für diese Ausrüstung steigen bei Fluktuation. Eine hohe Mitgliederbewegung hat Unwägbarkeit in Planungsfragen zur Folge weil etwa Entwicklung der einzelnen Einheiten nur für bestimmte, kurze Zeiträume geplant werden kann. Langfristige „Personalplanungen“ sind nicht möglich. Somit ist auch die Vorhersagbarkeit der Funktionsfähigkeit der Organisation betroffen. Erhebliche Werbekosten entstehen. Ein

Großteil der Mitglieder im THW ist seit weniger als zehn Jahre in der Organisation engagiert, weshalb diese Nachteile alle auf das THW zutreffen.¹³⁹

Warum die Menschen sich nur für einen bestimmten Zeitraum im THW engagieren, ist bislang nicht erforscht. Verbleib und Abwanderung können sowohl durch äußere als auch durch innere Faktoren bestimmt sein. Auch im Feld der Forschung zum Freiwilligen Engagement ist diese Frage bislang weitestgehend ungeklärt.¹⁴⁰ In der vorliegenden Arbeit soll daher zunächst die Frage nach den Bedingungsfaktoren für den Verbleib von Mitgliedern in der staatlichen Freiwilligenorganisation Technisches Hilfswerk beantwortet und hieraus, vom konkreten Gegenstandsbereich abstrahierend, Verbleibsgründe im organisationalen Freiwilligen Engagement ermittelt werden.¹⁴¹ Hiermit wird die in vielen Kontexten diskutierte Bindung von Mitgliedern an Organisationen in den Mittelpunkt gerückt.

Die Frage nach der Bindung der Mitglieder an die Organisation muss die Rahmenbedingungen des Engagements mit in den Blick nehmen, um die Motivationen der Helfer/innen kontextual verstehen zu können. Das Handeln des Einzelnen hat in einer staatlichen Organisation mit dem Auftrag des Bevölkerungsschutzes Konsequenzen über die Organisation hinaus. Das korrekte Handeln in Einsatzsituationen ist gleichbedeutend mit der Rettung der Bevölkerung, fehlerhaftes Handeln im Einsatz bedeutet nichts weniger als das „Versagen“ der Organisation in ihrem staatlichen Auftrag. Somit ist auch die Befolgung von Handlungsaufforderungen bei den regelmäßigen Übungsdiensten von hoher Bedeutung, da diese auf korrektes Handeln in den Einsatzsituationen vorbereiten. Ebenso bedeutet Bindungsverlust und Abwanderung von der Organisation auch

¹³⁹ Für eine Freiwilligenorganisation wie das Technische Hilfswerk ist demnach die Erkenntnis darüber, warum Menschen in der Organisation verweilen, wohingegen andere sie verlassen, unabdingbar um Planbarkeit zu schaffen als auch Kosten zu sparen indem der Verbleib verbessert wird. Für Mitglieder und all jene Personen die sich im ehrenamtlichen Bereich engagieren, könnten durch Erkenntnisse in diesem Bereich Möglichkeiten für Freiwilliges Engagement geschaffen werden und somit dieser Sektor (d.h. der so genannte Dritte Sektor, als auch der Zwischensektor) zukünftig ausgebaut werden, in dem die Verbleibsmöglichkeiten verbessert werden.

¹⁴⁰ Bisher existieren in der Ehrenamtsforschung (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 2.1.4) und teilweise im THW Daten darüber, wer sich für ein ehrenamtliches Engagement (in der Organisation) entscheidet.

¹⁴¹ Die Frage nach den Gründen des Verbleibs wird in dieser Arbeit der Frage nach den Gründen für den Austritt vorgezogen. Zum einen kann der Austritt durch viele Faktoren bestimmt sein, die nicht immer verhindert werden können. So können dies neben innerorganisationalen Ereignissen, die steuerbar wären, auch äußere familiäre Ereignisse, berufliche Ereignisse etc. sein, die aus Perspektive einer Organisation nicht steuerbar sind. Zum anderen ergibt die Frage danach warum Menschen aus einer Organisation austreten keinen Aufschluss darüber ob sie unter anderen Umständen in der Organisation verweilen würden. Der Rückschluss vom Austritt auf das Verweilen wäre damit hypothetisch.

Abwanderung vom Staat, Abwanderung vom bürgerlichen Engagement. Erkenntnisse über die Ursachen und Gründe für langfristige Bindung an die Organisation THW sind deshalb sowohl für die Organisation selbst als auch für die Zielgruppe ihrer Aufgaben von zentralem Interesse, um diese Bindung positiv verstärken zu können und die oben genannten Nachteile durch Fluktuation und Abwanderung möglichst abzuwenden.

Um sich der Beantwortung der Fragestellung weiter zu nähern, wird im Folgenden der Forschungsstand zum Themenbereich Bindung nachgezeichnet. Es soll aufgezeigt werden, welche Fragestellungen und Erklärungsmuster bisher Eingang in die Forschung fanden und welche Defizite in den Erklärungsansätzen zur Beantwortung der hier verfolgten Fragestellung nach der Bindung von Mitgliedern an Freiwilligenorganisationen vorliegen. Erst dann können Forschungsdesign und Untersuchungsmethodik spezifiziert werden.

3. ORGANISATIONALE BINDUNG

Der Gegenstandsbereich Bindung ist komplex. Im Jahre 1960 schreibt HOWARD BECKER in einer Abhandlung über das Commitment-Konzept: „The term „commitment“ enjoys increasing vogue in sociological discussion“ (Becker 1960: 32). Seither hat sich noch keine Einheitlichkeit in der Diskussion um das Bindungsphänomen eingestellt. Eine einheitliche, allgemeingültige, sozialwissenschaftliche Definition für Bindung oder ein vorrangiges Erklärungsmodell existieren bisher nicht. Weder ist die Bezeichnung des Phänomens kongruent, noch herrscht Einigkeit darüber, was unter dem Begriff Bindung zu verstehen ist.¹ Die vorhandenen Bindungsmodelle liefern keine umfassende Erklärung dafür, wie es zu Bindung kommt und welche Handlungsfolgen daraus hervorgehen. Unterschiedliche Wissenschaften, wie z.B. Soziologie, Politikwissenschaft, Betriebswirtschaftslehre, aber auch vor allem die Psychologie, beschäftigen sich mit dem Bindungsphänomen. Die verschiedenen Referenzkontexte sowie die jeweilige Fragestellung haben ungleiche Perspektiven und Schwerpunkte. Sowohl Definitionen als auch Erklärungsmodelle, die in der Literatur zu dem Thema behandelt werden, sind vielfältig.

Der Bindungsbegriff wird zur Analyse individueller, aber auch organisationaler Tatbestände gebraucht und kann zur Untersuchung zahlreicher Phänomene, wie etwa Macht, Religion, politischem Handeln und dem Verbleib von Mitgliedern in Organisationen, eingesetzt werden (vgl. Becker 1960: 32). Einen wichtigen Ausgangspunkt der Bindungsbegriffe in den Sozialwissenschaften bilden psychologische Definitionen. So leiten viele Soziologen, Ethnologen und Ökonomen ihren Bindungsbegriff aus der Psychologie ab (vgl. Manning 2003: 5). Bindung wird dabei im weitesten Sinne als psychologisches Band zwischen einer Person und einem Bindungsobjekt oder -subjekt verstanden: Das Kind hat eine natürliche, emotionale Bindung zur Mutter, Liebe und Lust schaffen Bindung, Mitglieder fühlen sich an eine Organisation, Arbeitnehmer/innen an ein Unternehmen gebunden, Rolleninhaber/innen binden sich an bestimmte Normen und Werte. Es wird davon ausgegangen, dass Bindung positiv mit (der Teilnahme und)

¹ Die Begriffe Bindung, Involvement, Commitment, Attachement, Bonding, Loyalität rekurren jeweils auf ein Bindungsphänomen, jedoch heben sie unterschiedliche Aspekte hervor, werden in verschiedenen Zusammenhängen gebraucht und unterschiedlich definiert.

Leistungsbereitschaft gegenüber dem Bindungsobjekt (-subjekt) korreliert und daher oftmals treffend mit „Treue“ übersetzt wird (vgl. Manning, 2003: 7; Rhiel-Emde 2003: 2).

3.1 STUDIEN ZUR BINDUNG

Zur Beantwortung der Frage, wie sich Mitglieder an Freiwilligenorganisationen binden, wird im Folgenden der Forschungsstand zum Thema Bindung referiert und es werden die zugehörigen theoretischen sowie empirischen Konzepte dargestellt. Ziel ist es, einen Überblick über die verschiedenen Fragestellungen aus den verschiedenen wissenschaftlichen Perspektiven zum Thema Bindung zu geben. Zur eigentlichen Fragestellung der vorliegenden Arbeit nach Bindung an Freiwilligenorganisationen existieren bisher nur vereinzelte Studien. Daher wird hier zunächst eine schrittweise Verengung der Perspektive auf die mit dem Bindungsbegriff verbundenen Erklärungskonzepte vorgenommen. Zunächst werden übergreifende, allgemeine Studien zu Bindung referiert, um darzustellen, in welchen Themenfeldern die Frage nach Bindung wissenschaftlich diskutiert wird (Kapitel 3.1.1). Danach wird der Gegenstandsbereich eingegrenzt und Untersuchungen zur speziellen Form der Bindung an Organisationen vorgestellt (Kapitel 3.1.2). Schließlich wird die Perspektive noch weiter verengt und es werden Studien zu Bindung an Freiwilligenorganisationen in den Blick genommen (Kapitel 3.1.3). Aufgrund des sehr uneinheitlichen Forschungsstandes strebt diese Darstellung keine Vollständigkeit an. Vielmehr wird das Spektrum der Variationen von Definitionen und Erklärungskonzepten des Bindungsphänomens in der Forschung hinreichend verdeutlicht. Hinsichtlich der Fragestellung der Arbeit stehen vor allem Studien im Vordergrund, die sich mit den Determinanten von Bindung beschäftigen. Darüber hinaus werden Studien referiert, die Ausprägungen von Bindungen betrachten. Allen Studien ist gemein, dass Bindung als Output eines Handlungsprozesses betrachtet wird.

3.1.1 Studien zur Bindung allgemein

Forschung, die Bindung unabhängig von spezifischen Handlungskontexten betrachtet, beschäftigt sich mit Bindung im Kontext der Ausbildung sozialer Strukturen. Bindung wird dabei gemeinhin als eine Festlegung der Verwendungsmöglichkeiten von Materia-

lien und Energien eines Systems, eine Festsetzung von Handlungsspielräumen verstanden, die Erwartungssicherheit auf Seiten der Akteure schafft. Im Mittelpunkt der Analyse stehen die Voraussetzungen für das Entstehen von Bindungen. Die Entwicklung von Bindungsentscheidungen wird dabei unterschiedlich interpretiert. Die Frage, aus welchen Gründen und in Folge welcher Randbedingungen Bindungen entstehen, wird diskutiert. Aber auch die Ausprägungen von Bindung sowie die Ausrichtungen des Handelns, etwa auf bestimmte Objekte und Personen, oder auf die Konsistenz des eigenen Handelns, sind Analysefelder. Im Folgenden werden verschiedene Ansätze vorgestellt, die sich mit dem Phänomen unabhängig von konkreten Handlungskontexten beschäftigen. Zunächst wird referiert, wie Bindung in den unterschiedlichen Konzepten als Festbeschreibung von Handlungsspielräumen begriffen wird. Im Anschluss daran werden Studien vorgestellt, die die Entscheidungsdeterminanten von Bindung analysieren. Dies führt zu der Frage nach den verschiedenen Ausprägungen von Bindung und nach den Aspekten, an denen die Akteure ihr Handeln ausrichten. Es werden Studien referiert, die auferlegtes Bindungsverhalten von intrinsischen Motivationen unterscheiden, und Konzepte vorgestellt, die Bindung als ein normkonformes Handeln verstehen.

Bindung als strukturgenerierendes Phänomen wird von STEFAN MANNING, UWE SCHIMANK, NIKLAS LUHMANN und MANFRED HENNEN beschrieben. Danach werden Strukturen durch Handlungsentscheidungen mehr oder minder bewusst erschaffen.

UWE SCHIMANK untersucht Bindung im Rahmen von Verhandlungskonstellationen und meint damit **bindende Vereinbarungen** zwischen Akteuren. Immer wenn Akteure auf bindende Vereinbarungen hinarbeiten, befinden sie sich in einer Konstellation wechselseitigen Verhandeln. Beispiele für bindende Vereinbarungen sind Verträge jeglicher Art oder schlicht und ergreifend Verabredungen: Dass Ego Alter zu einer bestimmten Zeit an einem bestimmten Ort treffen wird, setzt eine bindende Vereinbarung über Zeit, Ort und Beteiligte voraus.² Wenn bindende Vereinbarungen zustande kommen, werden dadurch strukturelle Effekte ermöglicht. Theoretische Grundlage des Konzeptes der bindenden Vereinbarung bei SCHIMANK bildet die Akteursvorstellung vom *homo oeconomicus*,³ dessen Ziel die Realisierung eines bestimmten Anspruchsniveaus ist. SCHI-

² SCHIMANK legt einen engen Verhandlungsbegriff zugrunde, unter den jedes gegenseitige Versprechen, jede Verabredung und Drohung gefasst werden, vgl. Schimank 1998: 285.

³ Zum Konzept des homo oeconomicus vgl. grundlegend Kirchgässner 1991, passim.

MANK fragt sowohl in einzelnen Verhandlungssituationen als auch im organisationalen Rahmen danach, aus welchen Gründen Bindungen eingegangen werden. Gewollt sind Bindungen seitens der Akteure, weil sie Erwartungssicherheit für zukünftige Interaktionen schaffen. Die Bindung wirkt sich dabei auf alle interagierenden Akteure aus. Ein vertrautes Beispiel ist der juristische Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, an den sich beide Akteure binden und durch den ihr Verhältnis strukturiert wird (vgl. Schimank 2000: 287ff.).

Aber nicht alle Verhandlungen lohnen sich für die Akteure. Es gibt Konstellationen, in denen einzelne, nämlich die einflussstärkeren, Akteure mehr Vorteile erzielen, wenn sie nicht verhandeln, so etwa, wenn Verhandlungen keine bessere Bewältigung von Intentioninterferenzen versprechen oder ohne Aushandlung bessere Ergebnisse erzielt werden können. Für einen eindeutig dominierenden Akteur, der in einer Beeinflussungskonstellation den Standard vorgibt, sind Verhandlungen oftmals nutzlos. Zu denken ist hier bspw. an marktbeherrschende Softwarefirmen, an deren Systemvorgaben sich Hersteller von Computerprogrammen ausrichten, um ihr Programm vermarkten zu können. Um den Beschluss für oder gegen eine bindende Entscheidung verstehen zu können, muss daher die Dynamik der Verhandlung beobachtet werden (vgl. Schimank 1998: 287f.).

Nach SCHIMANK rekuriert ein Teil der Bindungswirkung auf der relativen Nützlichkeit der Bindung für die beteiligten Akteure.⁴ Die Einhaltung bindender Entscheidungen wird durch die rationale Selbstbindung der Akteure gesichert. Dies bedeutet, dass die Akteure eine geschlossene Vereinbarung halten werden, da sie ansonsten Nachteile oder Nutzenverluste zu erwarten haben. Bindung wird dementsprechend durch die (antizipierten) Folgen der Nichteinhaltung determiniert. So gehen die Akteure etwa eine gezielte Selbstbindung ein, um sich gegen ihre eigene Willensschwäche abzusichern,⁵ konstellationsexterne Instanzen können zur Bestrafung des Bruchs von Vereinbarungen

⁴ Prinzipiell muss bei der Bindungswirkung zwischen nutzengeprägten und nutzenindifferenten Determinanten unterscheiden werden, vgl. Schimank 2000: 293ff.

⁵ Der Akteur kann z.B. seine Vertragstreue absichern, indem er der anderen Seite ein Pfand übergibt. Beispielsweise wird diese Absicherung häufig von Rauchern getroffen, die sich das Rauchen abgewöhnen wollen. Der Verlust des Pfandes bei Vertragsbruch soll den Akteur vor anderen, den Vertrag brechenden Verlockungen, in diesem Beispiel das Rauchen, absichern. Für den Verhandlungspartner symbolisiert der Akteur damit die notwendige Vertrauenswürdigkeit. Es handelt sich hierbei um eine Wette, vgl. Schimank 1998: 298.

eingesetzt werden,⁶ oder der Vertragsbruch hat einen „schlechten Ruf“ zur Folge, der die Wahrscheinlichkeit für weitere bindende Vereinbarungen mindert⁷ (vgl. Schimank 2000: 293ff.).

Im Hinblick auf das Verhandlungsverhältnis zwischen formaler Organisation und Organisationsmitgliedern konstatiert SCHIMANK, dass dieses nicht als Verhandlung zweier Akteure (Organisation und Mitglieder) zu betrachten ist, sondern als ein Konglomerat vieler bilateraler Verhandlungen gesehen werden muss; so können die oben beschriebenen Verhandlungsdynamiken und Bindungsdeterminanten auf Organisationsmitglieder übertragen werden (vgl. Schimank 2000: 308, 317).⁸

Im Rahmen seiner Theorie selbstreferentieller Systeme beleuchtet NIKLAS LUHMANN u.a. die **Bindung psychischer Möglichkeiten durch soziale Systeme**. Bindung wird demzufolge im Verhältnis von Struktur und Interpenetration relevant (hierbei ist nicht nur die Interpenetration zwischen sozialen Systemen oder psychischem System und sozialer Ordnung zu verstehen, sondern auch die zwischenmenschliche Interpenetration).⁹ Neben Autopoiesis setzt Strukturbildung noch nicht voll bestimmte Möglichkeiten der interpenetrierenden Systeme voraus. Bindung ist die Festlegung der Verwendungsmöglichkeiten von Materialien oder Energien durch die Struktur eines Systems. Sie kommt durch Selektion zustande und ist in höchstem Maße zufällig (vgl. Luhmann

⁶ Hiermit ist etwa das staatliche Rechtssystem angesprochen, demnach auf die Nichteinhaltung staatlicher Regeln eine Bestrafung, wie etwa ein Bußgeld bei Überschreitung der Geschwindigkeitsbegrenzung im Straßenverkehr, folgt, vgl. Schimank 1998: 298.

⁷ Der sog. „schlechte Ruf“ hat oftmals eine Meidung und Ächtung des Akteurs durch jene, die von seinem Fehlverhalten wissen, zur Folge. Dies gilt auch für Akteure außerhalb der Verhandlungskonstellation. Wenn der Akteur vorhat, in Zukunft bindende Vereinbarungen mit Akteuren einzugehen, die über seinen Vertragsbruch informiert werden könnten, wird er keinen Vorstoß gegen die getroffenen Vereinbarungen wagen. Die daraus erfolgenden Nachteile wirken meist längerfristig als der Vorteil, den der Akteur aus dem Vertragsbruch erzielen könnte, vgl. Schimank 1998: 298.

⁸ JAMES COLEMAN hingegen vertritt den Ansatz, die Gesellschaft sei ein Gefüge von Personen und Organisationen, und betrachtet die Organisation als korporativen Akteur und damit eigenständige Analyseeinheit. Beziehungen können damit sowohl zwischen individuellen Akteuren, zwischen individuellen Akteuren und korporativen Akteuren oder zwischen korporativen Akteuren bestehen. COLEMAN geht davon aus, dass individuelle Akteure aufgrund der vorrangigen Sozialisation in Beziehungen mit anderen individuellen Akteuren kognitive Schwierigkeiten im Umgang mit korporativen Akteuren haben, vgl. Preisendörfer 2005: 168f., 171; Coleman 1982, passim.

⁹ Von Interpenetration spricht Luhmann dann, wenn strukturelle Kopplung durch wechselseitige Abhängigkeit autopoietischer Systeme bestimmt ist. Jedes der Systeme kann nur dann existieren, wenn das andere auch existiert. Die Entwicklung der Systeme erfolgt dann ko-evolutiv. Im Fall der Beziehung von psychischen und sozialen Systemen besteht ein Interpenetrationsverhältnis. Denn ohne Bewusstseinsysteme könnte keine Kommunikation erfolgen. Die regelmäßige strukturelle Kopplung zwischen diesen beiden Systemen wird durch Sprache ermöglicht, vgl. Baraldi 1999: 189; Luhmann 1987: 286, 290, 296; Stark 1994: 87.

1987: 300ff.). Bindung bedeutet nach LUHMANN demnach in allen Zusammenhängen die Bildung von Struktur und die Entscheidung für etwas und damit gegen etwas anderes.¹⁰

Nach LUHMANN fordert die Selektion des Einen auch eine (unfreiwillige) Selektion des Anderen. Somit werden Bindungen erschaffen, die auf Zufälligkeiten beruhen, weil die Selektion des Einen nicht-intendierte Selektionen des Anderen zur Folge hat. Wird z.B. eine organisationale Bindung eingegangen, koppelt sich also das psychische System mit einem sozialen Teilsystem Organisation, so ist hiermit nicht nur die Selektion der Mitgliedschaft erfolgt, sondern auch die Festlegung auf die Verfolgung bestimmter Regeln, die innerhalb dieses sozialen Teilsystems existieren. Es werden also Verantwortungen übernommen und Bindungen eingeführt, die im System als Verpflichtungen behandelt werden können. Die Entstehung dieser weiteren Bindungen ist zufällig und nicht durch ihre Vorteilhaftigkeit motiviert. Sind Bindungen erst einmal entstanden, gewinnen die dadurch erfolgten Selektionen eine sich selbst verstärkende Wirkung, die durch die Irreversibilität der Zeit unterstützt wird. Rückwirkend werden sie durch Gefühl oder durch rechtfertigende Bewertungen legitimiert. Im Liebesmythos, so LUHMANN, werde die Stärke der Bindung gerade aus der Freiheit der Wahl hergeleitet. Es werde gelobt, was nicht zu ändern ist (vgl. Luhmann 1980: 302f.). Im Rahmen der Untersuchung von Bindung an Freiwilligenorganisationen ist danach zu fragen, welche zusätzlichen, nicht-intendierten Bindungen bei der Verschreibung durch Mitgliedschaft eingegangen werden und welche Folgen hieraus für weitere Bindungen des psychischen Systems hervorgehen; diese können gewünscht bzw. ungewünscht und damit auch positiv bzw. negativ interpretiert werden. Die Bewertung der Bindung, bspw. in Form rückwirkender Rechtfertigung, gibt Aufschluss über die Interpretation der Selektionen.

STEFAN MANNING bezieht sich in seiner Untersuchung zur Bindung als sozialem Phänomen auf LUHMANN'S Theorie sozialer Systeme, für ihn ist das Individuum jedoch nicht nur als psychisches System in den Prozess integriert. Auch nimmt die Frage nach

¹⁰ „Trotz einer gänzlich anderen theoretischen Ausgangsposition gelangt Niklas Luhmann (1989) zu einer Diagnose, die mit der von COLEMAN in einem erstaunlichen Maße übereinstimmt. Für LUHMANN ist in modernen Gesellschaften nicht das personale Vertrauen, d.h. das Vertrauen zwischen Individuen, problematisch, sondern in erster Linie das Systemvertrauen, d.h. das Vertrauen von Individuen in Organisationen und Institutionen. Moderne, funktional sich zunehmend ausdifferenzierende Gesellschaften erzeugen nach LUHMANN einen vermehrten Bedarf nach Systemvertrauen, aber die Menschen tun sich schwer damit, ein solches Vertrauen zu entwickeln und dauerhaft zu gewähren“, Preisendörfer 2005: 171.

den **Voraussetzungen für das Entstehen von Bindung** besonderen Stellenwert ein.

Unter Bindung versteht MANNING eine

„(...) (dauerhafte) Festsetzung von (individuellen und/oder kollektiven) Handlungsspielräumen (...). Diese Festsetzung kann temporär oder permanent, stark oder schwach, kontextbezogen oder kontextübergreifend sein. Als Bindungsfaktoren können Strukturen (Regeln und Ressourcen), Pfade (sich selbst verstärkende Prozesse) und Beziehungen bzw. Netzwerke (dauerhafte Beziehungszusammenhänge) untersucht werden.“

(Manning 2003: 2).

Die Bindungsfaktoren wirken wiederum auf räumlicher, zeitlicher und sachlicher Ebene. Des Weiteren unterscheidet MANNING zwischen **Selbst- und Fremdbindung**, d.h. zwischen selbst gesetzten und von außen oktroyierten Handlungsspielräumen. Wie auch bei LUHMANN lassen sich Bindungen auf individueller und auf kollektiver, systemischer Ebene unterscheiden. Sie sind sowohl gleichzeitig Handlungsbedingungen und -folgen als auch Begleiterscheinungen und Zwecke des Handelns (vgl. Manning 2003: 2). Die Reproduktion von Bindungen ergibt sich mit dem Handeln der Akteure in konkreten Situationen, d.h. durch die Wiederholung der bindenden Handlungen (vgl. Manning 2003: 14).

In ein analytisches Modell übertragen entwickeln sich Bindungen wie folgt: Der Akteur bindet sein Handeln in Kontexten unter der Anwendung von Regeln und Ressourcen. Sein Handeln schafft dabei Bedingungen für Folgehandlungen, die damit restringiert werden. Die Stärke dieser Restriktionen ist abhängig von der Eigenmotivation des Akteurs, der Nutzung der Ressourcen und dem Pfad, durch die Kontexte des Handelns über die Zeit miteinander verbunden werden. Dementsprechend stehen die Bindungen von Akteuren wie auch die Pfade, durch die ihr Handeln gebunden wird, in einem Zusammenhang und können nicht eigenständig betrachtet werden. Der gleiche Modellzusammenhang kann auf Interaktionen bezogen werden (vgl. Manning 2003: 17f.). Beispielsweise entschließt sich ein Akteur zur Mitgliedschaft in der hier untersuchten Organisation THW, wo er an einem bestimmten Wochentag zum Dienst erscheinen muss; hierfür nimmt er sich Zeit. Folglich kann er nun nicht mehr selbst bestimmt über seine Aktivitäten an diesem Wochentag entscheiden. Ist er etwa für diesen Tag zu einer Party eingeladen, muss er absagen, um seine freiwillig eingegangene Verpflichtung gegenüber der Organisation einzuhalten. Die Frage nach der Bindung an das THW müsste demgemäß

auch die Bedeutung der Mitgliedschaft in Verbindung mit Alternativen beleuchten. Welche Alternativen gibt es? Welchen Stellenwert haben sie für die Akteure? Wie stark wird die Absage an diese Alternativen als Restriktion empfunden?

Einen ähnlichen, wenn auch in der Ausprägung divergierenden Ansatz vertritt **MANFRED HENNEN**, der Bindung im Zusammenhang mit Motivation begreift. Anknüpfend an die Rational Choice-Theorie¹¹ beschäftigt er sich im Rahmen eines allgemeinen Modells der Handlungsorganisation mit Bindung. Bindung ist nach HENNEN eine **Ausrichtung von individuellen Motiven an sozialen Handlungsprogrammen**. Bindung wird als Selbstverpflichtung gegenüber gesellschaftlich anerkannten und bewährten Konzepten der Problemlösung verstanden. Erst durch die Bindung von Motiven an Programme des Handelns entsteht Motivation, die die Nutzung der Handlungsprogramme durch Individuen ermöglicht. Bindung ist demnach der Kern der Motivation (vgl. Hennen/Rein 1994: 227ff., 231, 298ff.). Motivation ist zweiseitig orientiert und kann nur in Form einer Mehrebenenkonstruktion beschrieben werden. Im Rahmen dieses Modells ist Bindung an Organisationen, Personen etc. nur über die beschriebene Bindung von individuellen Motiven an Handlungsprogramme zu erklären. Ein Bindungsbegriff, der sich etwa auf das Verhältnis von Individuum und Organisation konzentriert und dessen Erklärung einzig aus diesem Verhältnis gezogen wird, greift nach HENNEN zu kurz. Die Festsetzung individueller Motive auf bestimmte Handlungsprogramme werde nicht berücksichtigt, das soziale Geschehen somit heuristisch verengt. Hingegen versteht HENNEN bspw. Organisationen als Operationsmodi; sie ermöglichen den symbolisch-sozialen Aufbau von Handeln (vgl. Hennen 1994a: 299; siehe hierzu Kapitel 4). Im Gegensatz zu den bereits vorgestellten theoretischen Ansätzen werden bei HENNEN die individuellen Beweggründe für das Handeln stärker in den Vordergrund gerückt. Die Dynamik des Wechselverhältnisses zwischen Individuum und sozialer Umwelt steht im Mittelpunkt. Bindung ist Bindung an Handlungsstrukturen und nicht an Objekte oder Personen. Objekte und Personen sind als Randbedingungen von Handlungsprogrammen zu verstehen. Durch das Wechselverhältnis von Motiven und sozialen Programmen verfestigt sich die Bindung. Mitglieder binden sich nicht an die Organisation, in der sie tätig sind, sondern an die von ihnen ausgeübte Handlungsfolge in der Organisation. Die

¹¹ Zur Rational Choice-Theorie vgl. grundlegend Coleman 1995, passim; Esser 1999, passim; Kunz 1997, passim.

Organisation ist als Modus, als Rahmen, in dem das Handeln stattfindet und durch den die Handlungsfolgen bestimmt werden, zu begreifen (vgl. hierzu Kapitel 4).

Andere Erklärungsansätze, die Bindung als die **Folge eines primär zielorientierten Handelns** begreifen, konzentrieren sich vor allem auf die Frage nach den Entscheidungsdeterminanten bei konfligierenden Zielen und die Frage danach, welche Bindungen in Entscheidungssituationen aufrecht erhalten und welche verworfen werden.

Im Gegensatz zu den zuvor referierten Ansätzen, die Bindung als Ziel eines bestimmten Verhaltens definieren, sieht **HOWARD BECKER** Bindung als **erklärende Variable für konsistentes Verhalten**. Becker vertritt damit einen der einflussreichsten Ansätze in der bisherigen Bindungsforschung. Er betrachtet Bindung in einer Reihe unterschiedlicher Kontexte. Hierzu zählen sowohl individuelle als auch organisationale Verhaltensweisen: Macht, Religion, politisches Verhalten, bürokratisches Verhalten, berufliche Einstellungsentscheidungen etc. Als Analyseinstrument zur Entstehung von Bindungen dient die ökonomische Seitenwettentheorie.

Die Grundannahme der **ökonomischen Seitenwettentheorie** ist, dass ein Individuum in seinen Handlungsentscheidungen relevante Faktoren mitdenkt, die nicht unmittelbar mit der betreffenden Situation in Verbindung stehen, jedoch die allgemeine, persönliche Handlungslinie in Hinblick auf ein konsistentes Verhalten, welchen das Individuum zu wahren versucht, beeinflussen. Diese Überlegung konnte schon bei UWE SCHIMANK aufgezeigt werden, der beschrieben hat, dass Individuen zur Verfestigung konsistenten Verhaltens im Rahmen von Verhandlungsbindingen ein „wertvolles Pfand“ hinterlegen (siehe oben). In Entscheidungssituationen wird dementsprechend Bindung nicht bewusst überlegt, sondern ist Ergebnis von, für sich betrachtet, unbedeutenden Verhaltensweisen. Im Hinblick auf konsistentes Verhalten geschlossene Seitenwetten, d.h. Entscheidungen in anderen Situationen, bewahren dieses konsistente Verhalten. Verursacht das Verlieren einer der Seitenwetten Kosten, weil das Verhalten verändert werden müsste, so kann es vorkommen, dass eine Handlungsentscheidung getroffen wird, die ohne die Reflexion der Seitenwette nicht so entschieden worden wäre (vgl. Becker 1960: 35f.). Im Beispiel wird dies verdeutlicht:

„Ausgangspunkt ist eine (hypothetische) Verhandlungssituation, in der ein potentieller Käufer 16 Tsd. Dollar für ein Haus bietet, der Verkäufer aber 20 Tsd. Dollar fordert. Der potentielle Käufer führt nun eine Seitenwette ein: Er hat mit einer anderen Person um 5 Tsd. Dollar gewettet, dass er nicht mehr als 16 Tsd. Dollar bezahlen wird. Beckers (1960) Schlussfolgerung lautet: ‚Ihr Verhandlungspartner muss seine Niederlage eingestehen, dass Sie Geld verlieren würden, wenn Sie Ihr Angebot erhöhen; Sie haben sich selbst gebunden, nicht mehr zu bezahlen als Sie ursprünglich geboten haben‘ (S. 35).“

(Moser 2006: 2).

Nach BECKER bedeutet Bindung demzufolge ein Verhalten, das über eine gewisse Zeit andauert, auf ein Ziel gerichtet ist und mit dem Ausschlagen von alternativen Handlungsmöglichkeiten einhergeht (vgl. Moser 1996: 4).

BECKER kritisiert in Hinblick auf diesen Erklärungsansatz, dass eine Untersuchung von Bindungsphänomenen nicht bei der Betrachtung von Seitenwetten verharren kann. Die Beobachtung und Analyse von Entscheidungssituationen, die im Zuge von Seitenwetten stattgefunden haben, greift zu kurz. Ein umgekehrter Blickwinkel soll eingenommen werden. Die ökonomische Seitenwettentheorie wird angewendet, um Situationen zu erklären, in denen ein Individuum selbst der Auffassung ist, dass die eigene Einbindung in soziale Organisationen dazu geführt hat, dass Seitenwetten abgeschlossen und hierdurch zukünftige Handlungsentscheidungen beeinflusst wurden (vgl. Becker 1960: 32f., 36). Dabei reicht es nicht aus, allein das Wertesystem des handelnden Individuums zu erfassen, sondern auch die gesellschaftlich zugrunde liegenden Werte, innerhalb derer Seitenwetten abgeschlossen werden, müssen mitgedacht werden: „What kinds of things are conventionally wanted, what losses feared? What are the good things of life whose continued enjoyment can be staked on continuing to follow a consistent line of action?“ (Becker 1960: 39). In einigen katholischen Gemeinden im bayerischen Raum oder in Italien gehört etwa der sonntägliche Kirchgang zum „guten Ton“. Der Akteur kann dieser Handlungsnorm auch dann folgen, wenn er nicht von der „Sache“ überzeugt ist, aber dennoch den Normen der Gemeinschaft, in der er lebt, folgen möchte. Er geht dementsprechend eine Bindung an den sonntäglichen Kirchgang ein, um ein konsistentes Verhalten für die Gemeinschaft aufrechtzuerhalten. Bei der Betrachtung von Bindung an Freiwilligenorganisationen muss in Anlehnung an BECKER danach gefragt werden, warum das Engagement in der spezifischen Organisation gewählt wurde und welche Kosten bei Nicht-Wahl bzw. bei Aufgabe entstanden wären oder noch entstehen würden.

WILLIAM KORNHAUSER analysiert den **Prozess der Entwicklung von Bindungen und des Festhaltens an ihnen**. Ähnlich wie **BECKER** geht er hierbei von der theoretischen Grundannahme aus, die soziale Handlung sei ein Prozess der Definition der Situation, wobei sich jede Definition aus einer Reihe von Randbedingungen entwickelt. Die Handlung wird damit zu einem kontinuierlichen Phänomen von Eventualitäten. Ist eine Entscheidung getroffen, entsteht möglicherweise eine Bindung zu dieser, wodurch dann zukünftige Handlungen determiniert werden. Interdependenzen von Handlungssphären sind für die Formen und Ausprägungen von Bindungen verantwortlich. Beziehungen zu anderen Handlungssphären, die im Zuge der Zielrealisierung aufgebaut werden, beeinflussen das weitere Handeln und beinhalten weit mehr, als von der handelnden Person ursprünglich antizipiert wurde. Seitens des Individuums ist eine Integrationsleistung der verschiedenen Ansprüche erforderlich, um die Zielerreichung weiterhin verfolgen zu können (vgl. Kornhauser 1962: 321f.).¹² Bei konfligierenden Zielen, die durch unterschiedliche Ansprüche entstehen können, muss das Individuum zwischen der Fortsetzung unterschiedlicher Bindungen entscheiden. **KORNHAUSER** geht bei einer Analyse von radikalem und liberalem politischen Engagement davon aus, dass die Stärke von Bindung an der Anzahl der sozialen Sphären, die in den Zielerreichungsprozess integriert sind, gemessen werden kann. Seiner Annahme zufolge erfordert eine radikale Bindung die Ablösung von anderen sozialen Zusammenhängen (vgl. Kornhauser 1962: 322ff.). Je weniger Alternativen, desto stärker also die Bindung. Im Rahmen des freiwilligen Engagements müsste dementsprechend danach gefragt werden, ob und wie viele Alternativen der Akteur zu dem von ihm ausgeübten freiwilligen Engagement hat.

Im Gegensatz zu den oben dargestellten Modellen konzentrieren sich einige Autoren auf die **Ausprägungen von Bindung**. Die Frage, an welche Aspekte sich Individuen binden, steht im Mittelpunkt. Dabei wird auf soziale Aspekte wie Normen, die soziale Rolle, Autoritäten oder aber die Unterscheidung zwischen von außen auferlegtem bzw. intrinsisch bestimmtem Commitment Bezug genommen.

Ähnlich wie **HENNEN** geht auch **ROSABETH MOSS KANTHER** von einer Festsetzung der Handlungsspielräume zur Verwirklichung von Motiven aus und versteht Bindung als einen Prozess. Auch **KANTHER** wählt eine systemanalytische Perspektive und beschreibt

¹² „To incur a commitment is to become more or less unavailable for alternative lines of action.“, Kornhauser 1962: 321. „Hence commitments are requirements for seeking a goal.“, Kornhauser 1962: 322.

Strukturen sowie organisationale Strategien, durch die Bindung gefördert und aufrecht erhalten wird (vgl. Kanther 1968: 499).

„Commitment may be defined as the process through which individual interests become attached to the carrying out of socially organized patterns of behavior which are seen as fulfilling those interests, as expressing the nature and needs of the person,“

(Kanther 1968: 500).

KANTHER geht davon aus, dass Individuen neben (sozialen) Normen auch an andere Aspekte sozialer Systeme gebunden werden können. Dabei unterscheidet sie zwischen drei bedeutenden sozialen Problemen, die die Bindung von Individuen zur Folge haben: Fortsetzung (continuation), Gruppenzusammenhalt (group cohesiveness) und soziale Kontrolle (social control). Continuance, Cohesion und Control werden dabei (in Anlehnung an TALCOTT PARSONS Theory of Social Action)¹³ als drei unterscheidbare Achsen eines **sozialen Systems „Bindung“** betrachtet. Das Problem der Bindung wird damit nicht bei den Individuen, sondern im sozialen System, in dem zur idealen Funktionalität ein ausgeglichenes Verhältnis der drei Achsen entstehen muss, angenommen (vgl. Kanther 1968: 500, 516). Continuance Commitment kann beschrieben werden als die Bindung an eine Rolle im sozialen System,¹⁴ z.B. die Rolle Helfer/in im THW und die damit verbundenen Aufgaben. Cohesion Commitment rekurriert auf emotionale Bindungen zu anderen Gruppenmitgliedern,¹⁵ im THW z.B. die Bindung zu den Kameraden, dem Vorgesetzten, den Untergebenen. Control Commitment bedeutet die Bindung von Individuen an die Aufrechterhaltung von Normen und an Gruppenautorität,¹⁶ etwa die Bindung an die Handlungsvorgaben, die eine Helfer/in im THW zu erfüllen hat: eine gewisse Anzahl an geleisteten Dienststunden, die Einhaltung der Kleiderordnung, das erwartete Verhalten im Einsatz etc. (vgl. Kanther 1968: 500f.).

¹³ Vgl. hierzu Parson/Shils 1951, passim.

¹⁴ „Commitment to continued participation involves securing a person’s positive *cognitive* orientations, inducing the individual to cognize participation in the organization as profitable when considered in terms of rewards and costs.“, Kanther 1968: 504 (Hervorh. i. Orig.).

¹⁵ „Cohesion commitment involves the attaching of an individual’s fund of affectivity and emotion to the group; emotional gratification stems from participation in and from identification with all the members of a close-knit group.“, Kanther 1968: 504.

¹⁶ „Commitment to social control, or commitment to norms, involves securing a person’s positive *evaluative* orientations, redefining his symbolic environment so that the system’s demands are considered right in terms of his self-identity, and obedience to authority becomes a moral necessity.“, Kanther 1968: 510 (Hervorh. i. Orig.).

BOAS SHAMIR bemängelt in seiner Studie zu Bindung und Freizeit bzw. Freizeitaktivitäten die in bisherigen Bindungsdefinitionen, wie auch bei KANTHER, angenommenen Zusammenhänge zwischen Commitment und Konsequenz oder Fortsetzung (vgl. Shamir 1988: 241). Seiner Analyse zufolge kann und sollte Bindung differenziert werden in zwei Formen von Commitment, die sich auf verschiedene Referenzkontexte beziehen, in *externes* und *internes Commitment*.

Externes Commitment steht in Beziehung zu materiellen und sozialen Umständen. Wenn das Individuum durch die Umstände, unter denen eine soziale Handlung fortgesetzt werden kann, beeinflusst wird, spricht SHAMIR von externem Commitment. Wie bei KANTHERS Control Commitment können dies beispielsweise Rollennormen und -erwartungen oder Beziehungen zu Personen oder sozialen Systemen sein. Ein/e THW-Helfer/in erfüllt etwa die Erwartung, eine gewisse Anzahl von Dienststunden pro Jahr zu leisten. Der Fokus dieser Form des Commitments liegt auf externen strukturellen Bedingungen, die dem Individuum bewusst sein können, aber nicht müssen. Nach SHAMIR sind die sozialen Kosten, die ein Individuum zu tragen hat, wenn es eine Freizeitaktivität aufgibt, als nicht hoch einzuschätzen (vgl. Shamir 1988: 241ff.).

Unter *internem Commitment* versteht SHAMIR eine motivationale Einstellung, eine bestimmte Handlung fortzusetzen und in diese zu investieren, unabhängig von der Balance zwischen externen Kosten und Nutzen und deren befriedigenden Eigenschaften. Man kann dies als „intrinsische Motivation“ verstehen, d.h. den Willen, etwas zu tun, ohne Kosten oder Ziele abzuwägen.

Internes und externes Commitment stehen in engem Zusammenhang. Internes Commitment kann sich dabei aus externem Commitment entwickeln. Durch eine extern aufgebaute Bindung kann ein Druck zur psychologischen Anpassung entstehen. Das Individuum entwickelt passende Einstellungen, um die externe Bindung vor sich selbst und vor anderen rechtfertigen zu können, und bindet sich damit auch intern. Der psychologische Mechanismus, der dem zugrunde liegt, wird in der Literatur als kognitive Dissonanz, Selbstrechtfertigung oder Zuschreibung diskutiert. Auch der umgekehrte Fall ist möglich: Aus internem Commitment kann sich externes Commitment entwickeln. Von intern gebundenen Personen wird erwartet, dass sie sich entsprechend ihrer Bindung verhalten. Hat sich ein Akteur etwa dem Tierschutz verschrieben, so wird von seiner

Umwelt erwartet, dass er in bestimmten Situationen, in der etwa ein Tier in Gefahr ist, zu dessen Rettung eilen wird. SHAMIR führt beispielhaft an, dass das Verhalten und die Selbstpräsentation von Personen, die sich intern einer bestimmten Person oder Sache gegenüber gebunden fühlen, höhere zeitliche und finanzielle Investitionen verlangen können. Mit diesen Investitionen wird sich die Person zunehmend in ihrem Verhalten so entwickeln, dass sie sich auch in ihrem äußeren Verhalten, d.h. extern, an die besagte Person oder Sache bindet, bspw. durch Kundgebung der Bindung nach Außen. An amerikanischen Universitäten ist z.B. zu beobachten, dass Studierende und Lehrende ihre Universitätszugehörigkeit durch entsprechende Kleidung, Aufkleber und weitere Accessoires nach Außen deutlich machen. Durch das Wechselverhältnis von internem und externem Commitment erhöht sich die Gesamtheit der Bindung (vgl. Shamir 1988: 244f.).¹⁷

SHAMIR stellt des Weiteren zusammenfassend fest, dass Bindung ein zeitabhängiges Phänomen darstellt. Bindung braucht Zeit, um sich zu entwickeln und zu manifestieren. Die Gründe, die zu der Beschäftigung mit einer bestimmten Sache oder Person geführt haben, können sich von den Gründen für die Bindung unterscheiden (vgl. Shamir 1988: 254). Dementsprechend muss eine Untersuchung von Bindung eine Differenzierung zwischen den aus dem Individuum heraus entwickelten Gründen und der Einhaltung von Soll-Vorgaben vornehmen. Hierbei stünde die soziologische Fragestellung im Vordergrund, wie diese beiden Ansprüche zusammengeführt werden. SHAMIR fordert weiterführende Forschungen zu der Frage, ob die interne Bindung zu ernsthafter Freizeitbeschäftigung einen Ausgleich für nicht oder unbefriedigend vorhandene Arbeitsrollen darstellt und unter welchen Bedingungen internes Commitment entsteht. Hierzu bedarf es einer ausgewählten Untersuchungsmethode, da bei dieser Art der Bindung die Wahrnehmung der eigenen Identität nicht direkt erfragt werden kann (vgl. Shamir 1988: 255). Langzeitbeobachtungsverfahren etwa könnten als geeignete Untersuchungsmethode eingesetzt werden.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass allgemeine, gegenstandsübergreifende Ansätze, die Determinanten von Bindung in den Blick nehmen, zum Einen Bindung als struktur-

¹⁷ In Hinblick auf SHAMIRS Ausführungen ist zu beachten, dass er Bindung in der Freizeit hauptsächlich an Hobbys knüpft. Als Beispiele führt er Reiten, Boot fahren, Theaterbesuche oder die Mitgliedschaft in einem Club an, vgl. Shamir 1988: 241, 245.

generierendes Phänomen betrachten, zum Anderen Bindung als Folge eines zielgerichteten Handelns bezeichnen. Diese beiden Sichtweisen schließen einander nicht aus.

Als **strukturgenerierendes Phänomen** betrachten UWE SCHIMANK, NIKLAS LUHMANN, STEFAN MANNING und MANFRED HENNEN Bindungen. SCHIMANK begreift Bindungsverhalten, speziell im Rahmen bindender Vereinbarungen, als determiniert durch die (antizipierten) Folgen der Nichteinhaltung. LUHMANN begreift Bindungsselektionen als in höchstem Maße zufällig und stellt heraus, dass durch die Bindung eines psychischen Systems an ein soziales (Teil-)System weitere, nicht-intendierte Bindungen eingegangen werden. MANNING vertritt den Ansatz, dass es zwei Formen von Bindungsdeterminanten gibt: selbst gesetzte und von außen oktroyierte Handlungsspielräume. Von HENNEN werden die Beweggründe für das Handeln stärker in den Vordergrund gestellt. Bindung ist für ihn eine Bindung an Handlungsprogramme; Bindungen an Gegenstände oder Personen existieren seiner Auffassung nach nicht. Bindung bedeutet immer ein Wechselverhältnis zwischen Motiven und sozialen Handlungsprogrammen.

Als **Folge zielorientierten Handelns** begreifen HOWARD BECKER und WILLIAM KORNHAUSER Bindung. Nach BECKER ist Bindung als erklärende Variable für konsistentes Verhalten zu verstehen. Zur Erklärung für das Zustandekommen von Bindung wird die ökonomische Seitenwettentheorie herangezogen. Durch Anwendung der Seitenwettentheorie können relevante Faktoren, die nicht unmittelbar mit der betreffenden Situation in Verbindung stehen, jedoch die allgemeine persönliche Handlungslinie beeinflussen, als Bindungsdeterminanten analysiert werden. KORNHAUSER begreift Handlung und damit auch Bindung als ein kontinuierliches Phänomen von Eventualitäten. Aufgrund von Entscheidungen entstehen Bindungen, durch die zukünftige Handlungen determiniert werden. Die Interdependenzen von Handlungen sind für die Formen und Ausprägungen von Bindung verantwortlich. Hieraus schließt KORNHAUSER, dass die Bindung umso stärker ist, je weniger alternative Handlungsmöglichkeiten existieren.

Ausprägungen von Bindung werden in allgemeinen, gegenstandsübergreifenden Studien vor allem von ROSABETH MOSS KANTHER und BOAS SHAMIR beleuchtet. KANTHER erläutert, dass Strukturen und organisationale Strategien durch Bindung gefördert und aufrechterhalten werden. Sie unterscheidet drei Formen von Bindung: Continuance, Cohesion und Control Commitment, die jeweils eine Achse im sozialen System darstel-

len. Stehen die drei Achsen in einem ausgeglichenen Verhältnis zueinander, ist Bindung ideal funktional. SHAMIR unterscheidet, wie auch MANNING, zwischen zwei Formen von Bindung. Als externe Bindung wird ein solches Verhalten verstanden, dessen Fortsetzung durch materielle und soziale Umstände beeinflusst wird. Als interne Bindung wird dagegen ein Verhalten verstanden, dessen Fortsetzung durch eine motivationale Einstellung bestimmt ist. Beide Formen von Bindung stehen in einem engen Verhältnis und sind durch wechselseitige Beeinflussung geprägt. Das Wechselverhältnis erhöht den Bindungsgrad.

3.1.2 Studien zur Bindung an Organisationen

Wie eingangs beschrieben wurde, kann Bindung in unterschiedlichen Kontexten entstehen, so beispielsweise im organisationalen Rahmen. Vor allem die Arbeitspsychologie und die Betriebswirtschaftslehre befassen sich mit Bindung von Organisationsmitgliedern und fragen danach, wie sich Mitarbeiter/innen an Arbeitsorganisationen binden bzw. gebunden werden können. Vorrangig die Politikwissenschaft setzt sich mit organisationaler Bindung im Sinne von Parteibindung auseinander. Die im Folgenden referierten kontextbezogenen Ansätze und Modelle geben einen Überblick über unterschiedliche Fragestellungen und Untersuchungsergebnisse zu Bindung im Zusammenhang mit Organisationen. Sie können als Ausformungen und Varianten der oben beschriebenen theoretischen Annahmen betrachtet werden. Hinsichtlich der Bindungsdeterminanten wird diskutiert, inwiefern Zufriedenheit als Determinante für organisationales Bindungsverhalten betrachtet werden kann. Es werden Modelle beschrieben, die sich aus einer Kritik an der Einseitigkeit bisheriger Bindungsdefinitionen entwickelt haben und sich darauf aufbauend mit verschiedenen Formen organisationale Bindung auseinandersetzen.

Wie auch NIKLAS LUHMANN und STEFAN MANNING (vgl. Kapitel 3.1.1) verstehen WERNER BUSSKAMP und CHRISTOPH DEUTSCHMANN die Bindung von Mitgliedern an Organisation als eine Kopplung zwischen System und Individuum.

WERNER BUSSKAMP nähert sich der Frage nach Bindung in Organisationen aus einer systemtheoretischen Perspektive (vgl. Kapitel 3.1.1). Seine Untersuchungen gründen zunächst auf der Beobachtung, dass ein Großteil von Organisationen zum Zwecke der

Mitgliederbindung die **Semantik der Familie** übernimmt, d.h. Organisationen und die darin existierenden sozialen Beziehungen werden mit der Familie bzw. dem Verhältnis von Familienmitgliedern gleichgesetzt.¹⁸ Die Vorstellungen, die mit einer solchen Familiensemantik assoziiert werden, gehen weit über reine Organisationsmitgliedschaften hinaus. Hiermit werden seitens der Organisation Erwartungshaltungen in Hinblick auf extrafunktionale Fähigkeiten und Tugenden einer unbegrenzten Loyalitätsbereitschaft formuliert, die eine stärkere Einbindung der Mitglieder zufolge haben sollen (vgl. Busskamp 1995: 65ff.).

Erklärt wird die Verbindung zwischen Mensch und Organisation von BUSSKAMP, wie auch von anderen Systemtheoretikern (vgl. u.a. Luhmann 1987, passim, Kapitel 3.1.1), durch die entstehenden Interpenetrationsverhältnisse zwischen psychischem und sozialem System.¹⁹ Das soziale System stellt im spezifischen Fall die Organisation dar (vgl. Busskamp 1995: 86). Zwischen Mitglied und Organisation kommt es zu einer strukturellen Kopplung,²⁰ d.h. die Systeme weisen Wechselbeziehungen zueinander auf, und diese führen wiederum zu Zustandsveränderungen in den Systemen. Die Einbindung von Mitgliedern in Organisationen erfolgt über Sozialisationsprozesse, d.h. einem Interpenetrationsverhältnis, das durch Kopieren zustande kommt. Identifikations- und Internalisierungseffekte sind Konsequenzen der Sozialisation. Nach BUSSKAMP bedeutet Identifikation, dass sich das psychische System dem sozialen System zugehörig fühlt und somit eine Sinndifferenzierung zugehörig/nicht zugehörig ausbildet. Internalisierung geht weiter, sie drückt eine Wertgebundenheit aus und wird damit zu einer Führungsgröße des Systems (vgl. Busskamp 1995: 95ff.). Somit kann davon ausgegangen werden, dass sich gebundene Mitglieder mit der Organisation (z.B. THW) identifizieren und ein „Gruppengefühl“ aufbauen. Zu fragen wäre hierbei, ob die Werte der Organisation mit den Werten der Individuen übereinstimmen. Außerdem kann bei empirischen Untersuchungen überprüft werden, inwiefern seitens der Organisation eine Familiensemantik überhaupt vertreten wird und welchen Einfluss diese auf die Einbindung der Mitglieder hat.

¹⁸ Beispielsweise wird im Technischen Hilfswerk intern von der „THW-Familie“ gesprochen.

¹⁹ Der Mensch ist kein Teil der Gesellschaft. Er gehört zur Umwelt sozialer Systeme und dessen Verhältnis zu dieser wird als Interpenetration begriffen, vgl. Nassehi 2001: 246; Luhmann 1987: 311, 325.

²⁰ Die regelmäßige strukturelle Kopplung zwischen diesen beiden Systemen wird durch Sprache ermöglicht.

Die beschriebene Familiensemantik wird auch durch andere Ansätze weiter beleuchtet. Zur Analyse organisationaler Bindung wird z. B. oftmals der japanische Organisationstypus, der *Ie* oder *Clan*, herangezogen. Er kann als Prototyp höchster organisationaler Bindung verstanden werden. Die Organisation verlangt die Einbringung der Person als Ganzes und setzt ungeteilte Loyalität der Mitglieder voraus. Vergleiche zwischen „westlichen“ und japanischen Organisationen sollen in empirischen Studien Aufschluss über Bindungen und Bindungsprozesse geben. Hier stehen jeweils unterschiedliche Fragestellungen im Mittelpunkt, die auf verschiedene Bindungsverständnisse rekurrieren. So fragen OUCHI und JOHNSON nach dem Zusammenhang von Zufriedenheit und organisationalen Kontrollmechanismen. MARSH und MANNARI konzentrieren sich, wie auch KANTHER, auf den Einfluss von Werten und Normen auf das Verhältnis von Individuum und Organisation.

CHRISTOPH DEUTSCHMANN stellt bei einer Untersuchung des japanischen Organisationstypus nach systemtheoretischen Gesichtspunkten fest, dass, im Gegensatz zu europäischen oder amerikanischen Organisationen, im japanischen Modell über die Person als Ganze, verfügt wird. In der uns bekannten Organisationsform wird – nach LUHMANN – eine Sphäre der Indifferenz zwischen Organisation und Person geschaffen, die für beide die Wahrung einer begrenzten Autonomie gegeneinander erlaubt. Der japanische Organisationstypus – *Ie* oder *Clan*²¹ – hingegen verlangt die **ganzheitliche Einbindung des Mitglieds in die Organisation**. Es handelt sich um einen Holismus, der die ungeteilte Loyalität der Mitglieder voraussetzt und die Selbststeuerung der Organisation ermöglicht. Nach DEUTSCHMANN lässt sich keines der LUHMANN'schen Definitionsmerkmale der Mitgliedschaftsrolle in diesem Organisationstypus wieder finden (vgl. Deutschmann 1987: 135, 137).

Das japanische *Clan*-Verständnis in Unternehmen und die damit verbundene Loyalität der Mitglieder wird durch drei Mechanismen des Managements ermöglicht. Erstens: In japanischen Firmen wird bei Einstellung neuer Mitglieder besonderer Wert auf den sozialen und kulturellen Hintergrund der Bewerber gelegt; bedeutend mehr als auf ihre Fachqualifikation (vgl. Deutschmann 1987: 136). Zweitens: Die Ausbildung wird als ein Prozess moralischer Integration in die Gemeinschaft der Organisation verstanden.

²¹ *Ie* ist der japanische Begriff für *Clan* und bezeichnet die familiäre Reproduktionsgemeinschaft. Hiermit wird auf vorindustrielle Vergesellschaftungsformen verwiesen, vgl. Deutschmann 1987: 135.

Ziel ist die Förderung einer Identifikation mit der Firmengemeinschaft, die vor allen firmenexternen Loyalitäten steht. Wenn man sich vor Augen führt, dass die Einstellung mit einer Adoption verglichen wird, wird deutlich, dass die Ausbildung der primären Sozialisation in der Familie gleicht. Der Vorgesetzte nimmt eine vaterähnliche Rolle ein und betreut den Neuling sowohl in beruflichen als auch privaten Fragen. Drittens: Die Mitglieder verbringen darüber hinaus nicht nur ihre Arbeitszeit in der Organisation, sondern auch einen erheblichen Teil ihrer Freizeit, der durch Geselligkeiten im Kollegenkreis und organisierte, gemeinsame Freizeitaktivitäten bestimmt wird (vgl. Deutschmann 1987: 137).

Mit der Strategie der Sozialisation des ganzen Individuums in die Firmenkultur stützt sich die japanische Organisation auf eine lebensweltlich konstruierte anstelle einer formalen Autorität (vgl. Deutschmann 1987: 137f.): „Die normativ geleitete *Einbindung der gesamten Person* in den Kooperationsprozess sorgt für eine Arbeitsmotivation, die weit über das nur ‚instrumentelle‘ Engagement der Mitglieder von Bürokratien hinausgeht“ (Deutschmann 1987: 140). In Hinblick auf den Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit ist zu fragen, wie weit Mitglieder in der Organisation sozialisiert sind und welche Mechanismen seitens der Organisation angewandt werden, um eine Sozialisation im Sinne der Organisation zu erreichen.

Auch **WILLIAM G. OUCHI** und **JERRY B. JOHNSON** beschäftigen sich mit der japanischen Form der Organisation und analysieren **zwei unterschiedliche Typen organisationaler Kontrolle**. Sie gehen davon aus, dass die Funktionsfähigkeit organisationaler Kontrollmechanismen im Zusammenhang mit der Zufriedenheit der Angestellten steht und fragen danach, ob soziale Mobilität in der Gesellschaft (im Umfeld) bei den jeweiligen Organisationstypen Auswirkung auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter hat. Dem liegt ein makro-soziologischer Ansatz nach EMILE DURKHEIM zugrunde (vgl. Ouchi/Johnson 1978: 293, 297).

Die zwei von OUCHI und JOHNSON untersuchten Organisationen stellen jeweils Idealtypen organisationaler Kontrolle dar. Das amerikanische Managementmodell (Typ A) arbeitet mit einem eng kontrollierten System. Das japanische Modell (Typ Z) behält die Kontrolle über die Mitarbeiter durch den Prozess der Sozialisation der Angestellten

(vgl. Ouchi/Johnson 1978: 294).²² Die Autoren wählten zwei amerikanische Unternehmen aus, in denen sie mit Führungspersonen qualitative Interviews führten und diese als auch deren Ehegattinnen einen Fragebogen beantworten ließen (vgl. Ouchi/Johnson 1978: 200).²³ Von Relevanz sind im Zusammenhang mit der vorliegenden Arbeit die Ergebnisse der Autoren zum Attachment zwischen angestellter Person und Arbeitsorganisation. Attachment wird operationalisiert als Loyalität, empfundene Unterstützung auf der Arbeit, Zufriedenheit mit dem Unternehmen, abgelehnte Jobangebote mit 20-prozentiger Gehaltserhöhung, das Unternehmen hat eine wichtige gesellschaftliche Funktion, wenig/keiner Kritik am Unternehmen und kongruenten Werten in der Arbeitsgruppe. OUCHI und JOHNSON stellten bei der Untersuchung dieser Form der Bindung in den beiden unterschiedlichen Managementkulturen fest, dass die Bindung zwischen Mitarbeiter und Unternehmen in der Organisation Z sehr viel stärker war als in Organisation A. Die deutlichsten Unterschiede wurden bei der Neigung der Befragten, Jobangebote einer anderen Firma mit 20-prozentiger Gehaltserhöhung abzulehnen, gefunden (vgl. Ouchi/Johnson 1978: 306). Bindung entwickelt sich dementsprechend stärker in Unternehmen, die auf eine ganzheitliche Einbindung ihrer Mitarbeiter/innen und auch deren Familien Wert legen.

Ausgehend von der starken Bindung in japanischen Organisationen untersuchten **ROBERT M. MARSH** und **HIROSHI MANNARI** 1977 im Rahmen des Lifetime Commitment Modells²⁴ in japanischen Organisationen den **Einfluss von Werten und Normen**. Gründe für einen Firmenwechsel sind diesem Modell entsprechend vor allem Variablen, die im Zusammenhang mit der Erhöhung des beruflichen und finanziellen Status durch einen Wechsel stehen. Werte und Normen sind für den Verbleib von Relevanz:

„(...) the worker considers it morally right to stay in the company, regardless of how much status enhancement or satisfaction the firm gives him over the years“

²² Typ A zeichnet sich aus durch: Short-term employment, Individual decision making, Individual responsibility, Frequent evaluation and promotion, Explicit, formalized evaluation, Specialized career paths, Segmented concern for people. Typ Z wird charakterisiert durch: Long-term employment, Collective decision making, Individual responsibility, Infrequent evaluation and promotion, Implicit, informal evaluation, Nonspecialized career paths, Wholistic concern for people, vgl. Ouchi/Johnson 1978: 294.

²³ Alle befragten Führungspersonen waren männlich. Insgesamt wurden 29 Mitarbeiter sowie 22 Ehepartnerinnen befragt, vgl. Ouchi/Johnson 1978: 300ff.

²⁴ Das Lifetime Commitment Modell vermutet eine starke gegenseitige Abhängigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmer. Das Unternehmen wird den Arbeitnehmer nicht entlassen (dies kommt lediglich unter extremen Umständen vor), und im Gegenzug wird der Arbeitnehmer das Unternehmen nicht verlassen, um in einer anderen Firma tätig zu werden. Das Modell sagt minimale interorganisationale Mobilität vorher, vgl. Marsh/Mannari 1977: 58.

(Marsh/Mannari 1977: 59).

Auf Grundlage einer Längsschnittanalyse²⁵ in einem japanischen Unternehmen, in der MARSH und MANNARI verschiedene Variablen²⁶ für Bindung und Firmenwechsel testeten, konnten sie keine Zusammenhänge feststellen (vgl. Marsh/Mannari 1977: 71).

Zur Identifikation **organisationaler Erfahrungen, die für das Hervorbringen von Bindung verantwortlich sind**, führt BRUCE BUCHANAN 1974 eine Studie unter 279 Managern in Wirtschafts- und Regierungsorganisationen durch. Im Vordergrund stehen die Fragen danach, welche organisationalen Erfahrungen den größten Einfluss auf das Bindungsverhalten haben und wie sich die Bedeutsamkeit solcher Erfahrungen mit dem organisationalen Verbleib verändert (vgl. Buchanan 1974: 533). Organisationale Bindung wird von BUCHANAN definiert als

„(...) a partisan, affective attachment to the goals and values of an organization, to one's role in relation to goals and values, and to the organization for its own sake, apart from its purely instrumental worth.”

(Buchanan 1974: 533).

Die Definition setzt sich nach BUCHANAN aus drei verschiedenen Elementen zusammen: aus der Identifikation, d.h. der Adaption der Werte und Ziele der Organisation als die eigenen, aus der Beteiligung, d.h. dem psychologischen Eintauchen in die Arbeitsrolle, und aus Loyalität, d.h. einem Gefühl der Zuneigung für und dem Hängen an der Organisation (vgl. Buchanan 1974: 533).

Auf Grundlage seiner Untersuchungen stellt BUCHANAN fest, dass Jahre des Verbleibs in einer Organisation, soziale Interaktion mit organisationsinternen Peer-Gruppen sowie Vorgesetzten, Zielerreichung im Job und organisationsinterner hierarchischer Aufstieg Determinanten organisationale Bindung sind (vgl. Buchanan 1974: 544f.).

²⁵ Im Jahre 1969 wurden in einem Elektronikunternehmen insgesamt 1033 Arbeitnehmer befragt, vier Jahre später, 1973, wurden die seit dem Zeitpunkt der ersten Befragungswelle stattgefunden Firmenwechsler identifiziert, so dass Rückschlüsse auf die Bindung dieser Personen sowie der Verbleibenden gezogen werden konnten, vgl. Marsh/Mannari: 1977 57, 62f.

²⁶ Vermutete unabhängige Variablen der Bindung, vgl. Marsh/Mannari 1977: 61f.; vermutete unabhängige Variablen des Firmenwechsels, vgl. Marsh/Mannari 1977: 62.

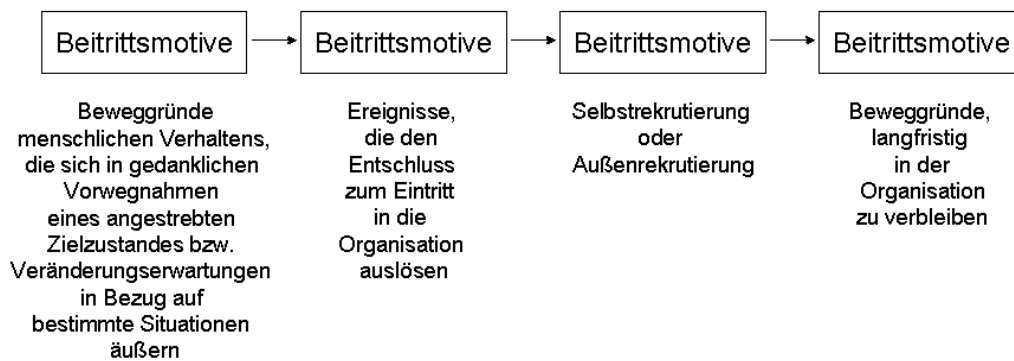
SILVIA DELL' AQUILA und **CHRISTINE SCHNAPP** analysieren Motivation für Beitritt und Bindung am Beispiel einer politischen Partei und fragen nach den **Bestimmungsfaktoren innerparteilicher Partizipation** der Mitglieder. Sie greifen für die Erklärung auf ein Modell von **OSKAR NIEDERMAYER** zurück, der zwischen kurz- und langfristigen Einflussfaktoren auf das Partizipationsverhalten unterscheidet. Bei den längerfristigen Determinanten lassen sich Ressourcen, Prädisposition und Opportunitäten unterscheiden (vgl. Niedermayer 1989: 63). Demnach stehen Beitritts- und Bindungsmotivation in einem prozessualen Zusammenhang: Ein Entscheidungsprozess besteht aus vier aufeinander folgenden Momenten: Zunächst formt das Individuum *Beitrittsmotive* aus, d.h. mehr oder minder bewusste Beweggründe für einen Beitritt in die spezifische Partei. Diese können gemäß der WEBERSchen Beweggründe für soziales Handeln normativ, rational, affektiv oder traditional sein, sich dabei auch vermischen (vgl. Dell'Aquila/Schnapp 2003: 20ff.; vgl. Weber 1980 [1921]: 12f.).²⁷ Um unpräzise Motive in eine bestimmte Richtung zu lenken, bedarf es einem oder mehrerer *Beitrittsstimuli*. Dies sind Ereignisse, die den Entschluss zum Eintritt auslösen. Bereits bestehende *Beitrittsmotive* werden verstärkt (oder aber auch neu geschaffen) und bestehende *Beitrittsbarrieren* abgebaut, so dass ein Beitrittsentschluss gefasst wird. Ist ein Beitrittsstimulus gesetzt und ein Beitrittsentschluss gefasst, so gibt es zwei Möglichkeiten zur Umsetzung in eine aktive Handlung: Die Selbstrekrutierung und die Fremdrekrutierung. Dies wird als *Beitrittsmodus* bezeichnet. Der Eintritt in eine Organisation, der aufgrund der Aktivierung spezifischer Motive stattgefunden hat, bedeutet noch nicht den Verbleib der Person. Ist der Entschluss gefasst und die Person ist Mitglied einer Organisation geworden, entstehen Motive für ein langfristiges Engagement, die immer wieder erfüllt werden müssen, um das Mitglied an die Organisation zu binden. Man spricht in diesem Fall von Bindungsmotiven; sie stehen in engem Zusammenhang mit den Beitrittsmotiven. Für die Aktualisierung der Beitritts- als auch der Bindungsmotive von Individuen ist es entscheidend, mehrere Bedürfnisse gleichzeitig zu bedienen. Die naturgemäße Überlagerung einzelner Motive hat zur Folge, dass die Erfüllung eines einzigen in der Regel nicht zur Befriedigung der Bedürfnisse des Individuums ausreicht (vgl. Dell'Aquila/Schnapp 2003: 20f.; Niedermayer 1989: 64f.). Diesem Ansatz zufolge ist

²⁷ Vgl. hierzu außerdem die Parteientypologie nach MAX WEBER. Diese können als charismatische Gefolgschaften, traditionale Dienerschaften, rationale Anhängerschaften entstehen, vgl. Weber 1980 [1921]: 167.

die Frage danach, ob die Motive für den Eintritt in eine ehrenamtliche Organisation während der Mitgliedschaft erfüllt werden, von Relevanz (vgl. Abb. 20).

Abbildung 20

Modell der Beweggründe für einen Organisationsbeitritt nach Dell'Aquila/Schnapp 2003



Mit den **Ausprägungen** und den unterschiedlichen Formen, in denen Bindung im organisationalen Rahmen auftreten kann, beschäftigen sich u.a. die Ansätze von MARY E. SHELDON, ALBERT O. HIRSCHMAN, KLAUS MOSER sowie JOHN P. MEYER UND NATALIE J. ALLEN. Häufig wird in diesen Ansätzen **eine Unterscheidung von Zufriedenheit und Bindung** erarbeitet. **Bindung als multidimensionales Konstrukt** steht im Rahmen der folgenden Analysen im Vordergrund.

Wie oben gezeigt wurde, vertreten verschiedene Forschungsansätze die Auffassung, dass Zufriedenheit in engem Zusammenhang mit Bindung steht bzw. eine Bindungs-determinante ist. **ALBERT O. HIRSCHMAN** wendet sich gegen diese Auffassung und geht davon aus, dass **Loyalität**, als bestimmte Ausprägung von Bindung, gerade dadurch bestimmt wird, dass sie **unabhängig von Zufriedenheit** ist. Er fragt deshalb, welchen Determinanten Loyalität unterliegt. Auch BUCHANAN beschäftigt sich mit den Determinanten von Bindung und rekurriert auf die organisationalen Erfahrungen und die Veränderung von deren Bedeutsamkeit für das Individuum und sein Bindungsverhalten (so auch DELL' AQUILA und SCHNAPP, NIEDERMAYER, siehe oben).

Bei seiner Analyse zum Vereinssport weist UWE SCHIMANK darauf hin, dass **ALBERT O. HIRSCHMAN** unter *Loyalität* eine von der Zufriedenheit mit der Leistung einer Organisation unabhängige Form von Bindung versteht. Diese besteht aus einer tradierten, emotional getragenen Verknüpfung der eigenen Identität mit der Organisationsmitgliedschaft (vgl. Schimank 2005: 23). HIRSCHMAN analysiert Loyalität unter einem spezifi-

schen Blickwinkel. Sein Interesse gilt der Loyalität in Zusammenhang mit *Abwanderung* und *Widerspruch* in Organisationen und Unternehmen. Um HIRSCHMANS Loyalitätsbegriff zu verstehen, ist es notwendig, seine Gedanken zu Abwanderung und Widerspruch nachzuzeichnen:

Ein Unternehmen oder eine Organisation hat einen wie auch immer bedingten Leistungsrückgang in der Qualität der produzierten Ware oder der zur Verfügung gestellten Dienstleistung zu verzeichnen. Mögliche Folgen können Abwanderung der Kunden bzw. Mitglieder oder aber deren Widerspruch sein. Im Falle der Abwanderung hören die Kunden auf, das Produkt zu kaufen, bzw. die Mitglieder verlassen die Organisation. Dagegen gilt als Widerspruch jeder individuelle oder kollektive Versuch, den als ungünstig empfundenen Zustand zu verändern und eine Verbesserung der Umstände herbeizuführen. Die Bereitschaft zu Widerspruch statt Abwanderung steigt mit dem Grad der Anhänglichkeit an eine Organisation, d.h. der Loyalität. Durch Loyalität wird die Neigung zur Abwanderung gehemmt und Widerspruch aktiviert (vgl. Hirschman 1974: 3f., 25, 66f.). Aber auch der umgekehrte Zusammenhang ist denkbar:

„Ein Mitglied mit beträchtlicher Anhänglichkeit an ein Produkt oder eine Organisation wird oft nach Möglichkeiten suchen, seinen Einfluss zu steigern, besonders dann, wenn sich die Organisation seiner Ansicht nach in die falsche Richtung entwickelt; umgekehrt wird ein Mitglied, das innerhalb einer Organisation eine beträchtliche Machtstellung besitzt (oder zu besitzen glaubt) und das daher überzeugt ist, dass es die Organisation 'auf den richtigen Weg zurückbringen kann', wahrscheinlich auch eine starke Vorliebe für die Organisation entwickeln, in der es mächtig ist.“

(Hirschman 1974: 66).

Aus der Perspektive der Organisationsleitung ist demnach Loyalität eine wünschenswerte Geisteshaltung der Mitglieder, da durch sie Abwanderung verhindert oder zumindest hinausgezögert wird und Verbesserungen herbeigeführt werden können. HIRSCHMAN fragt dementsprechend danach, wie Loyalität erweckt und damit Abwanderungsneigungen minimiert werden können. Hohe Kosten bei Aufnahme in und Austritt aus der Organisation schaffen und verstärken, aus seiner Perspektive, Loyalität (vgl. Hirschman 1974: 79). Der Theorie der kognitiven Dissonanz zufolge ändert der Mensch seine Erkenntnisse und Überzeugungen, um einen Einklang mit seinem „diskrepanten“ Handeln bzw. Verhalten zu erzeugen. In Anwendung auf Organisationen konnte folgende Hypothese aufgestellt werden:

„(...) je strenger die Initiation, desto stärker die Selbsttäuschung, d.h. desto faszinierender erscheinen die langweiligen Tätigkeiten dem Mitglied.“

(Hirschman 1974: 80).

Besteht die Möglichkeit, die Tätigkeiten der Organisation durch Initiativen der Mitglieder interessanter zu machen, dann werden Mitglieder, deren Beitritt für sie hohe Kosten verursacht hat, eine stärkere Identifikation mit der Organisation entwickeln und sich aktivistischer verhalten. Mitglieder werden demnach durch verstärkte Partizipation gebunden. Eine Dissonanzsituation kann überdies realitätsverändernde Aktionen bewirken. Wenn die Dissonanz durch die Änderung von Überzeugungen, Einstellung und Erkenntnissen der Individuen nicht verringert oder überwunden werden kann, wird der Versuch unternommen, die Umwelt zu verändern (vgl. Hirschman 1974: 80).

Eine andere Möglichkeit zur Schaffung von Loyalität in Organisationen ist nach HIRSCHMAN, wie bereits angesprochen, die Erhöhung der Kosten für die Abwanderung aus der Organisation. Hierunter kann der Verlust von Freundschaften, Exkommunikation, Diffamierung, der Entzug des Lebensunterhalts oder gar des eigenen Lebens (z. B. in Gangsterbanden) zählen. Durch die Einführung solch hoher Kosten der Abwanderung gewinnt die Organisation ein Abwehrmittel gegen die mögliche Abwanderungsdrohung der Mitglieder – deren schärfste Waffe gegenüber der Organisation. Ein paradoxes loyales Verhalten der Mitglieder kann die Folge sein, wenn angenommen wird, dass sich die schlechte Lage der Organisation bei Abwanderung der Mitglieder intensivieren wird. Nach dem Motto „Je schlimmer es wird, desto weniger kann ich es verantworten zu gehen“ (Hirschman 1974: 88) wird die Überzeugung, bleiben zu müssen, um das Schlimmste zu verhindern, nach und nach stärker (vgl. Hirschman 1974: 82, 88). Im Sinne HIRSCHMANS muss demnach die Bindung an Organisationen in Zusammenhang mit Abwanderung untersucht werden. Die Kosten, die Mitglieder bei Abwanderung tragen, müssen in den Blick genommen werden. Außerdem kann ein Vergleich von Mitgliedern, die in definierbaren Krisensituationen abgewandert sind, mit Mitgliedern, die in gleichen Situationen verblieben sind, aufschlussreich sein.

Die Frage, **inwiefern das Commitment gegenüber der Arbeitsorganisation vom Commitment gegenüber dem Beruf unterschieden werden kann**, beantwortete **MARY E. SHELDON** 1971 mit einer Studie unter Wissenschaftlern in einer utilitaristischen Organisation.²⁸ Unter Commitment versteht SHELDON:

„(...) an attitude or an orientation toward the organization which links or attaches the identity of the person to the organization”

(Sheldon 1971: 143).

Der Studie zu Folge unterstützen Investitionen der Arbeitnehmer in das Unternehmen deren Bindung gegenüber diesem – unabhängig von anderen Merkmalen der Beziehung des Arbeitnehmers zum Unternehmen. D.h., je länger eine Person in einer Organisation tätig ist, desto stärker ist ihre Bindung dieser gegenüber. Einen negativen Einfluss auf die organisationale Bindung übt die Bindung der Arbeitnehmer an ihren Beruf aus. Die Bindung gegenüber dem Beruf nimmt mit steigender Berufserfahrung zu, wohingegen die Bindung an die Organisation mit steigender Berufserfahrung abnimmt. Die Schere verringert sich mit der sozialen Einbindung der Mitarbeiter, durch die trotz wachsender Erfahrung im Beruf die Bindung gegenüber der Organisation gefördert wird (vgl. Sheldon 1971: 143f., 149). Übertragen auf ehrenamtliches Engagement kann insofern danach gefragt werden, ob die Bindung an das Ehrenamt oder an die spezifische Organisation, in der dieses ausgeübt wird, von Bedeutung ist.

Ebenfalls entgegen der häufig vertretenen Auffassung, Bindung sei abhängig von Zufriedenheit, schlägt **KLAUS MOSER** eine Unterscheidung von Zufriedenheit, Bindung und Beteiligung vor. In seiner Arbeit über Commitment in Organisationen untersucht MOSER zunächst verschiedene Konzepte zur Bindung in Organisationen. Im Anschluss daran erläutert er auf Grundlage eigener Untersuchungen zum Personalmarketing die **Unterscheidbarkeitsprobleme von Commitment, Involvement und Arbeitszufriedenheit**. MOSER setzt sich in seiner Untersuchung vor allem mit organisationaler Bindung auseinander. Hierunter versteht er sowohl die strukturell bedingte als auch die empfundene Bindung an eine Organisation. Bindung ist nach MOSER nur in dieser Unterscheidung zu verstehen. Strukturelle Bindung bedarf einer Erklärung, wohingegen

²⁸ Als utilitaristische Organisation definiert Sheldon – in Anlehnung an Amitai Etzioni – Organisationen, in denen die Quellen der Kontrolle und Motivation materieller und nicht symbolischer oder psychologischer Art sind. Es wurden 102 promovierte Forscher/innen und Ingenieur/innen eines privaten Non-Profit Forschungslabors schriftlich befragt. Weitere Angaben über den Befragungszeitpunkt sowie Untersuchungspopulation macht die Autorin nicht, siehe Sheldon 1971: 143ff.

empfundene Bindung selbst einen Erklärungsstatus einnimmt. Empfundene Bindung kann konsistentes Verhalten erklären, d.h. ein über einen gewissen Zeitraum andauerndes, positives Verhältnis gegenüber einer Organisation – den Verbleib in einer Organisation (vgl. Moser 1996: VII, VIII, 1). Bindung setzt sich nach MOSER „(...) aus drei Facetten zusammen: zeitliches Andauern des Verhaltens, Verfolgen eines gleich bleibenden Ziels und Zurückweisung von Alternativen“ (Moser 1996: 1). Seine Argumentation gleicht jener HOWARD BECKERS (vgl. Becker 1960: 39). Der Akteur fühlt sich nach MOSER an eine Handlungsabfolge gebunden, durch die Bindung weniger instabil wird (vgl. Moser 1996: 9).

Im Gegensatz zu Involvement, das definiert wird als „(...) das Ausmaß, in dem sich Menschen mit ihrer Arbeit identifizieren“ (Moser 1996: 49), bezieht sich Bindung nach MOSER auf die Organisation selbst und nicht auf die Arbeit in der Organisation. Arbeitszufriedenheit wird bestimmt durch die Befriedigung von Bedürfnissen des Mitarbeiters. Die Bedürfnisse können dabei variieren. Bei Arbeitszufriedenheit handelt es sich um einen weniger stabilen, vorübergehenden Zustand des Akteurs. Empirische Arbeiten zeigen, dass organisationale Bindung, Involvement und Arbeitszufriedenheit stark miteinander korrelieren. MOSER nimmt eine analytische Trennung der drei Konstrukte vor und weist empirisch nach, dass Commitment besser geeignet ist, Fluktuation vorherzusagen, als Involvement und Arbeitszufriedenheit (vgl. Moser 1996: 55, 59, 62f.). Als Prädiktoren für die Fluktuationsneigung von Mitarbeitern schlägt er eine Kombination aus Indikatoren für Arbeitszufriedenheit und Bindung vor, da der Erklärungsgehalt durch beide Variablen höher sei, als durch Bindung allein (vgl. Moser 1996: 66ff.).

ARNON REICHERS wendet sich in ihrer Kritik *A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment* gegen eindimensionale globale Konstrukte von Commitment. Sie kritisiert, dass Organisationen in der Commitment-Literatur – sowohl aus der Makro-Perspektive als auch in rollentheoretischen oder auf Bezugsgruppen fokussierten Untersuchungen – typischerweise als monolithische, undifferenzierte Einheiten verstanden werden, die eine Identifikation und eine Bindung des Individuums auslösen.²⁹ Mitglieder von Organisationen, so führt REICHERS an, können **mehrere unterschiedliche**

²⁹ „Whereas commitment theorists conceive of organizations as unitary 'wholes', organization theorists focus on the coalitional nature of organizations. Particular emphasis is given to the multiple and sometimes conflicting sets of goals and values that organization members attempt to serve.“, Reichers 1985: 470.

Bindungen gegenüber den Zielen und Werten mehrerer Gruppen haben. Commitment kann am besten als eine **Ansammlung multipler Commitments** verstanden werden. Dieser Standpunkt eröffnet die Möglichkeit, dass Angestellte in Organisationen variierende Commitment-Profile haben können. Zwischen den unterschiedlichen Commitments kann ein Konflikt, ähnlich einem Rollenkonflikt, entstehen (vgl. Reichers 1985: 465, 469, 473f.). Studien zur Bindung an Freiwilligenorganisationen müssen demzufolge die Frage behandeln, gegenüber welchen innerorganisatorischen Einheiten Bindungen aufgebaut werden und ob sich bestimmte Typen gebundener Mitglieder differenzieren lassen.

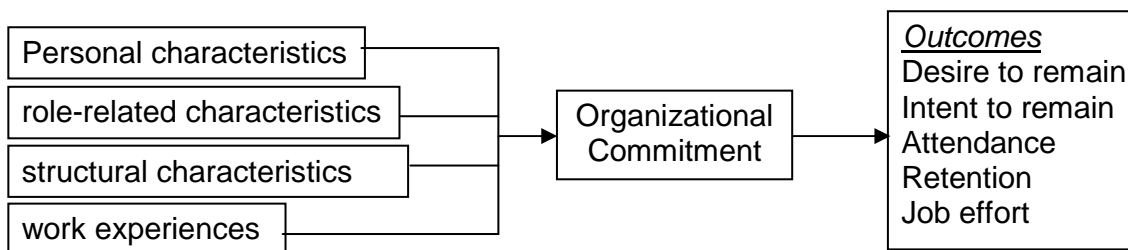
RICHARD T. MOWDAY, RICHARD M. STEERS und **LYMAN W. PORTER** bemängeln ebenfalls die Einseitigkeit vorliegender Bindungsdefinitionen. Ihrer Einschätzung nach basieren bisherige Definitionen entweder auf verhaltensbezogenen (Attitudinal Commitment) oder auf einstellungsbezogenen (Behavioral Commitment) Aspekten. Bindung an Organisationen ist ihrer Auffassung nach jedoch geprägt durch eine **Dichotomie, die sich sowohl in einstellungs- als auch in verhaltensbezogene Aspekte differenziert**. Beide Gesichtspunkte müssen zusammengedacht werden, da sie sich aufeinander beziehen; die Differenz sollte jedoch aufrechterhalten werden. *Behavioral Commitment* bezieht sich auf den Prozess, bei dem sich das Individuum an die Organisation bindet. *Attitudinal Commitment* beschreibt eine Einstellung. Das Individuum erwägt, in welchem Maße die eigenen Werte und Ziele mit denen der Organisation kongruent sind. MOWDAY, STEERS und PORTER verwenden den Begriff attitudinal Commitment gleichbedeutend mit Organisationalem Commitment und stellen damit die Bedeutung der Bindung an die Organisation in den Vordergrund. Dabei wird nicht ausgeschlossen, dass Individuen sich außerdem an eine Vielfalt anderer Objekte, Subjekte und Strukturen binden. Die organisationale Bindung soll jedoch getrennt von allen anderen Bindungen betrachtet werden (vgl. Moser/Porter/Steers 1982: 26f.).

Organizational Commitment wird durch drei Faktoren charakterisiert: ein starker Glaube an die Ziele und Werte der Organisation und deren Akzeptanz, die Bereitschaft, sich für die Organisation einzusetzen und das Bedürfnis nach Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft, d.h. Identifikation, Anstrengungsbereitschaft und geringe Fluktuationsneigung. MOSER zufolge ist diese Definition die einflussreichste in der Commitment-Forschung (vgl. Mowday/Steers/Porter 1979: 225f.; Moser/Porter/Steers 1982: 27; Mo-

ser 1996: 39f.). Untersuchungen über Randbedingungen und Folgen haben gezeigt, dass die organisationale Bindung von Individuen im Zusammenhang mit persönlichen, auf die soziale Rolle bezogenen Aspekten und mit strukturellen Charakteristiken steht. Darüber hinaus sind bisherige Arbeitserfahrungen von Bedeutung. Folgen von Bindung sind nach MOWDAY, STEERS und PORTER der Wunsch, in der Organisation zu verbleiben, ebenso der Versuch, in der Organisation zu verbleiben, Anwesenheit, Beibehaltung der Mitgliedschaft und Anstrengungsbereitschaft (vgl. Abb. 21).

Abbildung 21

Vermutete Randbedingungen und Folgen organisationaler Bindung nach Mowday/Steers/Porter 1982



(Quelle: Steers 1977, vgl. Mowday/Steers/Porter 1982: 30)

Demzufolge muss sich die Forschung auf drei entscheidende Phasen von organisationaler Bindung beziehen: 1. Antizipation oder die Einflüsse der Arbeitsplatzwahl auf Bindung, 2. Initiation oder die Entwicklung von Bindung innerhalb der ersten Monate der Anstellung und 3. Verankerung oder die fortdauernde Entwicklung von Bindung während mittlerer und später Karrierestufen (vgl. Mowday/Steers/Porter 1982: 46).

In ihrer Studie *Commitment in the Workplace* vergleichen **JOHN P. MEYER** und **NATALIE J. ALLEN** bisherige Definitionen von organisationaler Bindung, erarbeiten aus einem Konglomerat dieser Definitionen eine neue, alles umfassende Definition und führen eine empirische Prüfung durch.³⁰ Bindung beschreibt, so die Annahme, **Loyalität und den Wunsch, für die Ziele der Organisation zu arbeiten**. Die Autoren weisen in ihrer Studie darauf hin, dass es von Bedeutung ist, die unterschiedlichen Bedingungen, die zu Bindung führen, sowie die Konsequenzen, die sich aus Bindung ergeben, aus der Perspektive des Akteurs in die Analyse einzubeziehen. Sie heben hervor, dass Management-Praktiken – ob zur Verstärkung der Mitarbeiterbindung entwickelt oder nicht –

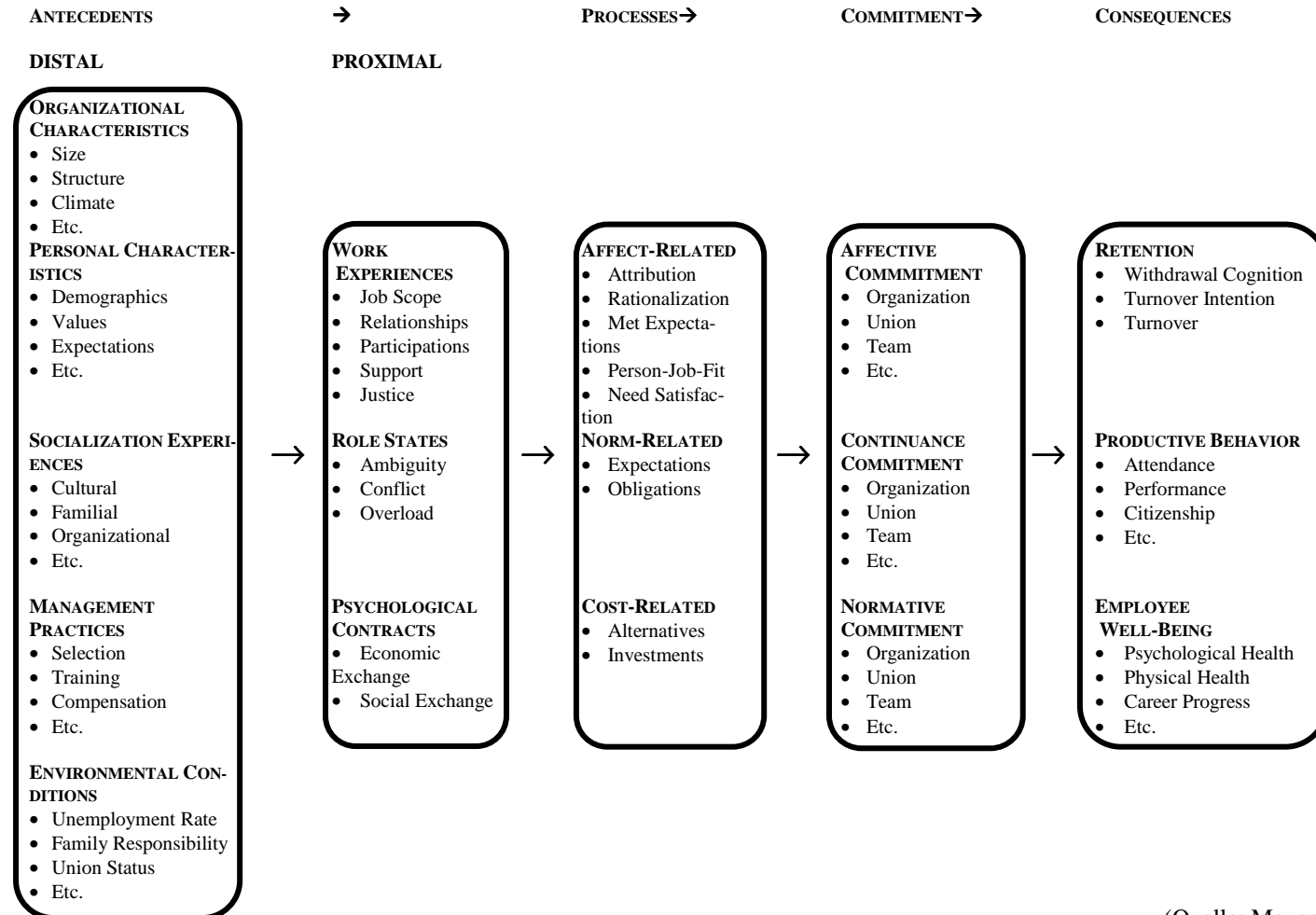
³⁰ Theoretisch bewegen sich die Autoren im Rahmen des Human Resource Managements und des Managements of Changem vgl. Meyer/Allen 1997: 66.

beeinflussende Wirkung auf die Bindung der Mitarbeiter zum Unternehmen haben können (vgl. Meyer/Allen 1997: 4, 68) Überdies wird die Frage gestellt, ob Mitarbeiter sich lediglich an das Unternehmen binden, wenn sie Vorteile aus einer Mitgliedschaft ziehen, oder ob die Möglichkeit besteht, dass sie „(...) be ‘trapped’ into becoming committed?“ (Meyer/Allen 1997: 4). Der Einfluss von Management-Praktiken kann auch in Freiwilligenorganisationen untersucht werden. Hierzu müsste eine Längsschnittanalyse, d.h. eine Befragung der Mitglieder zu zwei unterschiedlichen Zeitpunkten, durchgeführt werden. Eine Vorher-Nachher-Analyse könnte zeigen, welche organisationalen Steuerelemente zu einer Veränderung der Einstellung der Mitglieder gegenüber der Organisation führen und inwieweit diese Steuerelemente Vorteile für die Mitarbeiter eröffnen.

Die von MEYER und ALLEN erarbeitete Definition untergliedert drei Arten von Bindung: *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* und *Normative Commitment*, die psychologische Stadien beschreiben, durch die die Beziehung zwischen Person und Einheit/Organisation/Unternehmen bestimmt wird (vgl. Meyer/Allen 1997: 24, 93). Die haben Einfluss darauf, ob die Person im Unternehmen involviert bleibt (vgl. Meyer/Allen 1997: 93). *Affective Commitment* beschreibt die Identifikation der Mitarbeiter mit der Organisation sowie die Einbindung in diese. Mitarbeiter mit einem starken *Affective Commitment* verbleiben in der Organisation, weil sie dies so wollen, so die Annahme (vgl. Meyer/Allen 1997: 11). Antecedensbedingungen für die Entwicklung dieser Art von Bindung sind Arbeitserfahrungen, die Mitarbeiter als befriedigend und erfüllend erachten. Die Erfüllung persönlicher (im Gegensatz zu universellen) Bedürfnisse ist für diese Entwicklung bedeutend. Aber auch das Wissen darum, einen wichtigen Beitrag für die Organisation zu leisten, hat einen großen Einfluss, da dies zur Steigerung der Wahrnehmung des Selbstwertes der Mitarbeiter führt. Erfolge führen die Mitarbeiter teilweise auf das Bemühen der Organisation um ihre Mitarbeiter zurück (vgl. Meyer/Allen 1997: 56). *Continuance Commitment*, beschreibt die Bindung, die eingegangen wird, da die mit einem Verlassen der Organisation verbundenen Kosten ein tragbares Maß übersteigen. Mitarbeiter, die aufgrund von *Continuance Commitment* in der Organisation verbleiben, tun dies, weil sie müssen (vgl. Meyer/Allen 1997:11). Diese Art von Bindung kann sich in Zusammenhang mit jedem Ereignis entwickeln, durch das die Kosten für das Verlassen der Organisation erhöht werden (vgl. Meyer/Allen 1997: 56). *Normative Commitment* formuliert ein Gefühl der Verpflichtung, die Mitarbeit fortzu-

setzen. Die Mitglieder bleiben bei der Organisation, weil sie sich an eine Norm des Verbleibs gebunden fühlen (vgl. Meyer/Allen 1997: 11). Die Entwicklung dieser Bindungsart ist zurückzuführen auf frühe Sozialisationsprozesse (vgl. Meyer/Allen 1997: 64). Alle drei Formen, so die These, stehen in Zusammenhang mit der Bindung an die Organisation. Dementsprechend sollte jede Form von Bindung negativ mit dem Wunsch, die Organisation zu verlassen, korrelieren (vgl. Meyer/Allen 1997: 24). Auf Grundlage ihrer empirischen Untersuchung hinsichtlich dieser drei Bindungsformen entwickeln MEYER und ALLEN ein multidimensionales Bindungsmodell, in dem sowohl organisationale wie personale Charakteristiken, Sozialisationserfahrungen, Managementpraktiken als auch Umweltbedingungen berücksichtigt werden (vgl. Abb. 22).

Abbildung 22
 Multidimensionales Modell der Bindung nach Meyer/Allen 1997



(Quelle: Meyer/Allen 1997: 106)

Wie HENNEN (vgl. Abschnitt 3.2.1) geht auch YOASH WIENER davon aus, dass Bindung im Rahmen eines Motivationsmodells zu untersuchen sei. Die Frage nach der Definition und den Ausprägungen von Bindung ist zu unterscheiden von den Strategien der Messung. YOASH WIENER und ARTHUR GECHMAN weisen darauf hin, dass sich die Messung von Bindung auf Verhaltensweisen konzentrieren sollte, da sich diese auf existierende, bewährte Konstrukte beziehen. Bindungsverhalten ist, so die Autoren, **sozial akzeptiertes Verhalten, das formale und/oder normative Erwartungen gegenüber dem Bindungsobjekt überschreitet** (vgl. Wiener/Gechman 1977: 48, 51).³¹ WIENER entwickelt später ein Bindungsmodell, indem er genau diesen Umstand berücksichtigt. Bindung, als normativ-motivationaler Prozess verstanden, grenzt sich von instrumental-utilitaristischen Modellen ab. Ein Bindungsmodell könne in seinem Erklärungsgehalt nicht auf der Ebene der Abwägung von Verhaltensergebnissen verharren. WIENERS Modell zufolge muss eine Erklärung des individuellen Verhaltens in Organisationen beinhalten, dass Individuen internalisiertem normativem Druck ausgesetzt sind, durch den ihre Entscheidungen beeinflusst werden. Dieser determiniert Langzeiteffekte des Verhaltens der Individuen (vgl. Wiener 1982: 418). Dementsprechend konzeptualisiert WIENER Bindung im Rahmen eines Motivationsmodells, das zwischen normativen und instrumentellen Prozessen als Verhaltensdeterminanten differenziert. Grundlegend orientiert er sich dabei an MARTIN FISHBEINS Behavioral Intentions Model.³² Demgemäß ist das Handeln einer Person die Folge einer Handlungsintention. Diese wiederum wird durch zwei Faktoren bestimmt: Erstens durch die Einstellung gegenüber der Durchführung der Handlung, d.h. die Bewertung des Effektes der Handlung. Zweitens durch die internalisierten Normen des Individuums oder die Wahrnehmung des äußeren normativen Drucks, der mit der Handlung verbunden ist (vgl. Wiener 1982: 419).³³ Organisationales Commitment wird, in Beziehung auf das Modell von FISHBEIN, definiert als

„(...) the totality of internalized normative pressures to act in a way that meets organizational goals and interests.”

(Wiener 1982: 421).

³¹ Wiener und Gechman haben zur Überprüfung dieser These eine Studie zum Bindungsverhalten von Grundschullehrer/innen durchgeführt, die bestätigt, dass die Messungen zum Verhalten von bisherigen Messungen zu Einstellungen differenziert werden können, vgl. Wiener/Gechman 1977: 49ff.

³² Vgl. hierzu ausführlich: Fishbein 1967, passim; Fishbein/Ajzen 1975, passim.

³³ Für eine detaillierte Übertragung des Modells von Fishbein auf organisationale Bindung siehe Wiener 1982: 420ff.

Je stärker die Bindung, so die These, desto stärker die Neigung des Individuums, in seinen Handlungen durch internalisierte Standards geleitet zu werden statt durch eine Abwägung der Handlungskonsequenzen (vgl. Wiener 1982: 421). In Freiwilligenorganisationen können hier die organisationale Erwartungshaltung und das Bindungsverhalten der Mitglieder erhoben und miteinander verglichen werden. Zu fragen ist, inwieweit die Mitglieder die Erwartungshaltung der Organisation akzeptieren und ihr eigenes Handeln an dieser orientieren.

Zusammenfassend wird festgehalten, dass sich die Forschung zur organisationalen Bindung auf Determinanten und Ausprägungen von Bindung konzentrieren, und dass die Ansätze auch hier wieder jeweils eine Prozessualität von Bindung mitdenken. Einige der oben referierten gegenstandsbezogenen Ansätze greifen die in Unternehmen und Organisationen vertretene „Familiensemantik“ als Bindungsdeterminante heraus. So untersuchen WERNER BUSSKAMP, CHRISTOPH DEUTSCHMANN, WILLIAM G. OUCHI und JERRY B. JOHNSON sowie ROBERT M. MARSH und HIROSHI MANNARI, welchen Einfluss eine in der Organisation gelebte „familiäre Einbindung“ auf die Bindung ihrer Mitglieder hat.

BUSSKAMP betrachtet Bindung, wie auch LUHMANN und MANNING (vgl. Abschnitt 3.2.1), als eine strukturelle Kopplung zwischen psychischem System und Organisation. Bindung erfolgt in dieser Perspektive über den Sozialisationsprozess, der nach Eintritt der Person in der Organisation stattfindet. DEUTSCHMANN hebt hervor, dass eine ganzheitliche Einbindung der Mitglieder in den organisationalen Kontext maßgeblich ist, um eine Bindung hervorzurufen. Er unterscheidet drei wesentliche Determinanten, die für die Herstellung von Bindungen erforderlich sind: 1. der zur Organisation passende soziale und kulturelle Hintergrund der Mitglieder, 2. die Ausbildung als Prozess der moralischen Integration in die Gemeinschaft und 3. die Freizeit, die in der Organisation verbracht wird. Organisation wird damit zu einer lebensweltlich konstruierten Autorität, und Bindung an diese wird möglich. Auch OUCHI und JOHNSON teilen die Auffassung, dass sich Bindung stärker in Unternehmen entwickelt, die auf eine ganzheitliche Einbindung ihrer Mitarbeiter/innen und zusätzlich deren Familien Wert legen. MARSH und MANNARI untersuchen den Einfluss von Werten und Normen auf das Bindungsverhalten und gehen davon aus, dass die Befolgung von Werten und Normen hinsichtlich der Or-

organisation einen stärkeren Einfluss auf den Organisationsverbleib hat als Variablen, die im Zusammenhang mit der Erhöhung des beruflichen oder finanziellen Status stehen.

Determinanten von organisationaler Bindung, die nicht abhängig von einer Familiensemantik oder einem in der Organisation gelebten Familienbild sind, untersuchen BUCHANAN sowie DELL' AQUILA und SCHNAPP.

BUCHANAN widmet sich der Frage, welche organisationalen Erfahrungen den größten Einfluss auf die Bindung von Mitgliedern haben. Er konstatiert, ähnlich wie DEUTSCHMANN, dass die Adaption der organisationalen Werte und Ziele seitens der Mitglieder für ihre Bindung an die Organisation von hoher Relevanz sind. Weiterhin hebt er die Bedeutung der Beteiligung am Organisationsgeschehen und, wie HIRSCHMAN, die Loyalität gegenüber der Organisation hervor. DELL' AQUILA und SCHNAPP gehen, wie HENNEN (vgl. Abschnitt 3.2.1) davon aus, dass die Beitritts- und die Bindungsmotivation in einem prozessualen Zusammenhang stehen. Die Bindungsmotive sind dabei eng an die Beitrittsmotive gebunden und müssen stetig erfüllt werden, soll die Bindung aufrechterhalten werden.

Mit den Ausprägungen von Bindung beschäftigen sich MARY E. SHELDON, ALBERT O. HIRSCHMAN, KLAUS MOSER, ARNON REICHERS, RICHARD T. MOWDAY, RICHARD M. STEERS und LYMAN W. PORTER, JOHN P. MEYER und NATALIE J. ALLEN sowie YOASH WIENER und ARTHUR GECHMAN.

HIRSCHMAN hebt im Gegensatz zu anderen Konzepten hervor, dass Bindung unabhängig von Zufriedenheit ist. Er begreift Bindung als eine Ausprägung von Loyalität. Loyalität verhindert die Abwanderung der Mitglieder. Je höher die Kosten für die Abwanderung werden, desto höher wird die Loyalität gegenüber der Organisation. SHELDON untersucht organisationale Bindung in Arbeitsorganisationen und differenziert dabei zwischen der Bindung der Individuen an die Organisation und der Bindung an ihren Beruf. Beide Bindungsformen sind miteinander knüpft. Ihrer These zufolge nimmt die Bindung zum Beruf im Laufe der Jahre zu, wohingegen die Bindung an die Organisation im Laufe der Jahre abnimmt. Auch MOSER unterscheidet zwischen verschiedenen Formen organisationaler Bindung. Bindung bezieht sich nach MOSER jedoch auf die Organisation und nicht auf die Arbeit innerhalb der Organisation. Zunächst ist für ihn die Bindung von der Involviertheit und der Arbeitszufriedenheit zu differenzieren. Bindung kann

dann noch weiter differenziert werden in strukturelle und empfundene Bindung. REICHERS versteht Bindung ebenfalls als ein mehrdimensionales Konstrukt, das aber, im Gegensatz zu den zuvor vorgestellten mehrdimensionalen Ansätzen, nicht verschiedene Formen annimmt, sondern auf verschiedene Gegenstandsbereiche bzw. Subjekte rekurriert. So können Bindungen gegenüber den Zielen und Werten der Organisation oder auch gegenüber bestimmten Gruppen innerhalb der Organisation eingegangen werden. Für MOWDAY, STEERS und PORTER ist Bindung durch eine Dichotomie geprägt, die sich sowohl in einstellungs- als auch verhaltensbezogene Aspekte differenziert. Einstellungs- und verhaltensbezogene Bindung beeinflussen sich dabei wechselseitig. MOWDAY, STEERS und PORTER begreifen Bindung ebenfalls mehrdimensional und stellen hierbei die drei Formen der Ausprägung, nämlich Identifikation, Anstrengungsbereitschaft und geringe Fluktuationsneigung, heraus. Bindung entfaltet sich in einem Prozess von Antizipation, Initiation und Verankerung. MEYER und ALLEN entwickeln auf Grundlage verschiedener, in der Literatur vertretener Bindungsdefinitionen ebenfalls eine mehrdimensionale Bindungsdefinition. Bindung kann affective, continuance oder normative Commitment bedeuten. Diese drei Formen der Bindung werden als unterschiedliche psychologische Stadien verstanden, durch die das Verhältnis von Person und Organisation bestimmt wird. Um Bindung verstehen zu können, müssen organisationale und personale Charakteristika, Sozialisationserfahrungen, Managementpraktiken und Umweltbedingungen mitgedacht werden. WIENER und GECHMAN betrachten die Ausprägungen von Bindung in ihrer Prozessualität und konstatieren, dass die Neigung des Individuums, in seinen Handlungen durch internalisierte Standards geleitet zu werden anstatt durch eine Abwägung der Handlungskonsequenzen, mit der Stärke der Bindung zunimmt.

3.1.3 Studien zur Bindung an Freiwilligenorganisationen

Bisher wurde gezeigt, welche Modelle und theoretischen Grundlagen zur Erklärung organisationaler Bindung allgemein entwickelt wurden. Freiwilligenorganisationen stellen eine besondere Art von Organisationen dar. Sie unterscheiden sich von Arbeitsorganisationen deutlich in ihrem Verhältnis zu ihrem Produkt bzw. ihrer Leistung und zu ihren Mitgliedern. Weder ist es ihr Bestreben, mit dem, was sie produzieren bzw. leisten, Gewinne zu erzielen, noch wird ihren Mitgliedern ihre Arbeit finanziell vergütet.

Dementsprechend unterscheiden sich auch die Bindungsfaktoren und -mechanismen in Freiwilligenorganisationen von denen in Arbeitsorganisationen; durch fehlende finanzielle und karrierebezogene Abhängigkeiten sind auch die Bindungsmöglichkeiten andere. Die in Bezug auf Arbeitsorganisationen und in Hinblick auf Arbeitszufriedenheit möglichen Voraussagen über Bindung und Verbleib in der Organisation können nicht angewendet werden. Vielmehr werden fehlende Anerkennung, fehlende Autonomie und Freiheit oder mangelnde Verknüpfungsmöglichkeiten der eigenen Fähigkeiten und Interessen mit den ehrenamtlichen Aufgaben als Gründe für die Aufgabe des Engagements angegeben (vgl. Wilson 2000: 230f.). Es gibt jedoch auch einige Elemente, die Arbeitsorganisationen sehr ähneln. Im Folgenden werden Untersuchungen vorgestellt, die sich dezidiert mit der Bindung an Freiwilligenorganisationen auseinandersetzen.

Die Forschung zu Bindung an Freiwilligenorganisation ist vor allem empirisch geprägt. **Determinanten von Bindung** stehen in diesem Forschungsfeld im Mittelpunkt. Bestimmte Steuerungsmechanismen (Incentives) werden in den Blick genommen und als Determinanten von Bindung untersucht (Commitment-These). Aus einem anderen theoretischen Blickwinkel kann untersucht werden, inwieweit organisationsinterne Prozesse Bindung verstärken oder verringern können. Hohe Involviertheit oder Gruppenabgrenzungsprozesse werden als Bestimmungsfaktoren für Bindung untersucht. Daraus wird abgeleitet, dass ein Maß an Wettbewerb unter den Gruppen innerhalb der Organisation zur Stärkung von Bindung führt (Competition-These). Die Auffassung, bestimmte Motive für den Organisationsbeitritt stünden in engem Zusammenhang mit Bindung, wird auch im Hinblick auf freiwilliges Engagement angenommen und untersucht. Darüber hinaus wird auch hier von einigen Autoren die Definition von Bindung als multidimensionalem Konstrukt vertreten und im Hinblick auf die verschiedenen Ausprägungsformen empirisch überprüft.

DAVID KNOKE und **JAMES R. WOOD** beschäftigen sich in ihrer Untersuchung zur Bindung in Freiwilligenorganisation mit der Frage nach **organisationalen Charakteristiken, die zu Bindung führen:**

„What organizational conditions enable some groups to generate high levels of membership commitment to the collective enterprise?“
(Knoke/Wood 1981: XV).³⁴

Zur Beantwortung dieser Frage werden unterschiedliche Ansätze herangezogen. Die *Incentive-Theory* geht davon aus, dass Mitglieder ihre Ressourcen in der Erwartung zur Verfügung stellen, im Gegenzug bestimmte Prämien oder Boni zu erhalten. Diese können sowohl materieller als auch nicht-materieller Art sein. Einfluss oder Teilhabe sind Beispiele für nicht-materielle Anreize. An Organisationszielen beteiligte, d.h. einflussreiche Mitglieder kommen nicht darum herum, sich am Entscheidungsprozess zu beteiligen. Die Möglichkeit, Organisationsziele mitzubestimmen, fördert die Entwicklung positiv normativer Einstellungen gegenüber der Partizipation und der Organisation (vgl. Knoke/Wood 1981: 12). Der *Legitimate Leadership Approach* geht von einem Glauben der Mitglieder an die Legitimität der Führungsperson aus. Der Führungsanspruch mag dabei auf traditionellen, rational-legalen, charismatischen oder wertrationalen Grundlagen beruhen. Legitimierte Führung, so die Annahme, reduziert Druck und Konflikte auf Seiten der Mitglieder, schafft Stabilität und Kalkulierbarkeit der Organisationsführung und erhöht die interpersonale Kommunikation. Selbstregulierende Aspekte sozialer Kontrolle werden somit verstärkt und führen damit zu einer stärkeren Bindung an die Gemeinschaft (vgl. Knoke Wood 1981: 12f). Auf Grundlage dieser theoretischen Annahmen formulieren KNOKE und WOOD drei Thesen zur empirischen Überprüfung:

„1. The greater the incentives offered by the association, the stronger the membership's commitment. 2. The greater the opportunities for participation in decision making, the stronger the membership's commitment. 3. The greater the leaders' legitimacy, the stronger the membership's commitment.“
(Knoke/Wood 1981: 13).

In der Untersuchung werden diese Thesen bestätigt. Die Untersuchungsergebnisse zeigen darüber hinaus, dass die organisationsinternen Charakteristika fundamentale Bestimmungsgrößen für die organisationale Kontrolle darstellen und dass Umweltfaktoren

³⁴ „Four premises assert the theory's basic concepts: 1. All organizations require social control of their participant. 2. All organizations require a continuous input of resources. 3. All organizations try to attain external (or output) goals. 4. All organizations operate in environments that necessarily constrain their ability to attain external goals. These premises are sufficiently general to apply to a wide variety of social organizations such as families, churches, corporations, government agencies, and armies. As premises, they will not be subjected to direct observation or test. Instead, they make plausible statements about basic conditions that must be met if organizations are to continue to exist.“, Knoke/Wood 1981: 5f. Die Studie wurde mit Daten von 32 sog. Social Influence Associations durchgeführt, vgl. Knoke/Wood 1981: 185.

einen hohen Stellenwert hinsichtlich des Erreichens von Organisationszielen einnehmen (vgl. Knoke/Wood 1981: 185f.).

Im Rahmen von Freiwilligenorganisationen muss zunächst erforscht werden, welche Boni in Betracht kommen, welche Incentives überhaupt seitens der Organisation angeboten werden können. Betrachtet man das THW, so können beispielsweise Thesen hinsichtlich bestimmter Führungsinstrumente entwickelt werden, die empirisch zu überprüfen wären. Wird die Wahl der Führungspersonen als legitimer Führungsanspruch erachtet? Wird die Stellung der Vorgesetzten *als* Vorgesetzte der technischen Einheiten für legitim erachtet? Werden von der Mitgliedschaft bestimmte Vorteile erwartet?

In Abgrenzung zu KNOKE und WOOD untersuchen **DANIEL M. CRESS, MILLER J. MCPHERSON** und **THOMAS ROTOLO**, **durch welche sozialen Zusammenhänge der Verbleib von Individuen in Freiwilligengruppen / -organisationen beeinflusst wird.**³⁵ Die *Commitment These*, hierzu zählen neben dem von KNOKE und WOOD (1981) vertretenen Ansatz die theoretischen Konzepte von KANTHER (1986) und BECKER (1960), geht davon aus, dass Partizipation und Verbleib der Mitglieder Konsequenzen von Bindung sind. Dementsprechend sind besonders stark gebundene Mitglieder stärker involviert und bleiben über einen längeren Zeitraum in der Organisation als Mitglieder mit einer schwachen Bindung. Die *Commitment These* argumentiert auf dem Individualniveau, dass die Bindung zur Gruppe/Organisation das Partizipationsniveau sowie den Verbleib der Mitglieder in einer Freiwilligengruppe / -organisation bestimmen. CRESS, MCPHERSON und ROTOLO stützen anhand ihrer Untersuchung die von ihnen vertretene *Competition These*. Die *Competition These* eröffnet einen anderen theoretischen Blickwinkel auf die Mitgliederbindung: die Individualperspektive wird durch eine systemische Perspektive ersetzt, bei der der Wettstreit zwischen den Gruppen bzw. Organisationen, in denen das Individuum engagiert ist, die Partizipation und den Verbleib in einer dieser Gruppen bestimmt. Mitglieder von Freiwilligenorganisationen, die stärker partizipieren als ihre Kameraden, müssen andere soziale Einbindungen (wie z.B. ehrenamtliche Verpflichtungen, Arbeit, Familie etc.) aufgeben. Dieser Konflikt führt zur Reduktion der Mitgliedschaft(en). Dementsprechend wird argumentiert, dass Verbleib und Partizipation negativ miteinander korrelieren (vgl. Cress/McPherson/Rotolo 1997: 61f.).

³⁵ Datengrundlage: „(...) a sample of 1587 membership spells covering a fifteen year time period.“ Cress/McPherson/Rotolo 1997: 61.

CRESS, MCPHERSON und ROTOLO zeigen auf, dass Verbleib und Partizipation – unabhängig davon, ob der Grund für die Beteiligung in den Ansprüchen der Organisation oder im Charakter der befragten Individuen liegt – negativ miteinander korrelieren. Ein positiver Zusammenhang von Partizipation und Verbleib kann empirisch nicht bewiesen werden, so dass die Commitment These von den Autoren falsifiziert wird. In weiterführenden Forschungen ist die Unterscheidung zwischen der Intensität der Partizipation und der Dauer der Mitgliedschaft in Gruppen/Organisationen näher zu untersuchen (vgl. Cress/McPherson/Rotolo 1997: 73ff.). So können Daten zur Bindung von Mitgliedern in Freiwilligenorganisationen beispielsweise im Hinblick auf den Zusammenhang mit der Mitgliedsdauer untersucht werden.

Die u.a. von HENNEN (vgl. Kapitel 3.1.1) als auch von NIEDERMAYER (vgl. Kapitel 3.1.2) vertretene Auffassung, dass Motive stetig befriedigt werden müssen, um Motivation aufrecht zu erhalten, wird auch im Bereich der Freiwilligenarbeit untersucht.

JOHN WILSON und **MARC MUSICK** untersuchen in einer Panelanalyse der „Americans´ Changing Lives Study“ die Bindung zur Freiwilligenarbeit (Volunteering).³⁶ Sie erklären, nicht daran interessiert zu sein, aus welchen Gründen sich bestimmte Typen von Menschen freiwillig engagieren, sondern richten ihr Augenmerk auf bereits engagierte Personen. Bindung wird definiert „(...) *as the consistency with which individuals are to be found in the labor force over time*“ (Maret 1983, zitiert nach Wilson/Musick 1999: 245; Hervh. i. Orig.). Wie auch NIEDERMAYER gehen sie davon aus, dass **Beitrittsmotive in engem Zusammenhang mit Bindungsmotiven stehen:**

„We assume that if individual resources help determine why people take up volunteering, they will also help explain why people give it up.“

(Wilson/Musick 1999: 247).

Grundlegend ist die Annahme, dass die Arbeit von Volontären Ermessensspielraum ist. Bei ehrenamtlichem Engagement handelt es sich weder um Rollenverpflichtungen noch um ein überlebensnotwendiges Handeln wie bspw. dem Nachgehen von bezahlter Arbeit (Wilson/Musick 1999: 247). Daher ist die Wahrscheinlichkeit für ein Engagement bei sozial stärker integrierten Menschen höher als bei schwach integrierten, was – hinsichtlich der Grundannahme – bedeutet, dass der Verbleib im Engagement bei diesen

³⁶ Die Daten der Studie wurden 1986 und 1989 erhoben.

Menschen auch wahrscheinlicher ist.³⁷ Diese These wird durch die durchgeführte Studie bestätigt.³⁸ Ist die Person einmal engagiert, verändern soziale Bande ihre Funktion. Sie helfen, das Engagement zu legitimieren, unterstützen in Zeiten von Stress und steigern möglicherweise die Kosten des Austritts. Weiterhin konnten WILSON und MUSICK ermitteln, dass Bildung positiv mit Bindung an das freiwillige Engagement korreliert. Sie zeigen, dass der Kontext, in dem sich die Personen freiwillig engagieren, Einfluss auf die Bindung hat. Die Anzahl der geleisteten Stunden, die in das Engagement investiert wird, spielt außerdem eine Rolle. Soziale Interaktionen unterstützen die Bindung. Unklar bleibt in der Studie, inwiefern informelle Interaktionen Relevanz für die Bindung aufweisen. Inwiefern konventionelle Konzepte zur Messung der Arbeitszufriedenheit auf freiwilliges Engagement anwendbar sind, lassen die Autoren unbeantwortet (vgl. Wilson/Musick 1999: 266ff.). Im Hinblick auf die Fragestellung der vorliegenden Arbeit wäre diesem Ansatz zufolge etwa zu prüfen, inwieweit informelle Strukturen und kameradschaftliche Aktivitäten Einfluss auf die Bindung haben.

Die oben zitierte Grundauffassung von Bindung als multidimensionalem Konstrukt wird auch in der Forschung zu Bindung an Freiwilligenorganisationen untersucht. HELEN GOULDNER betrachtet auf Werten und Idealen basierende Bindungsformen sowie gruppenorientierte Loyalitäten. GOULDNER arbeitete bereits 1960 anhand einer faktorenanalytischen Studie die Dimensionen organisationaler Bindung an Freiwilligenorganisationen heraus und unterstellte damit, Bindung sei ein **multidimensionales Konstrukt**. Anknüpfend an JAMES COLEMAN unterscheidet GOULDNER zwischen *ideenorientierten Bindungen*, die sich auf Basis von Werten und Idealen ausformen, und *gruppenorientierten Bindungen*, die durch Gruppenloyalitäten entstehen. Wie auch HERBERT SIMON stellt sie einen Unterschied zwischen der Bindung zu einer Organisation als Ganzem und der Bindung zu bestimmten Werten und Zielen der Organisation heraus. Ansinnen ihrer Untersuchung ist „die Identifikation von Dimensionen organisationaler Bindung und deren Beziehung zueinander. Bindung beruht nach GOULDNER auf Zwängen, die durch die eigene Motivation, Orientierungen und Verhaltensweisen des Akteurs hervor-

³⁷ „Their social ties supply a steady stream of new volunteer opportunities – or a steady stream of volunteer demands – and provide social support for the work they are doing.“, Wilson/Musick 1999: 248.

³⁸ „The resources part of the theory is supported: the likelihood of remaining in the volunteer labor forces across the two waves is greater for the more highly educated, those who report higher rates of formal and informal social interaction, and those who have children in the household – the last effect is stronger for women.“, Wilson/Musick 1999: 243.

gerufen werden. Formen der untersuchten organisationalen Bindung sind: *Cosmopolitan Integration*, d.h. der Grad, zu dem das Individuum aktiv in der Organisation ist und sich als Teil dieser begreift und aktiv in anderen Organisationen ist, sowie *Organizational Introjection*, d.h. der Grad, zu dem die Idealvorstellung des persönlichen Images von der Organisation anerkannte Qualitäten und Werte beinhaltet (vgl. Gouldner 1960: 468f.).³⁹ GOULDNER konnte anhand ihrer Studien vier verschiedene Formen organisationalen Commitments ausmachen: Neben *Cosmopolitan Integration* und *Organizational Introjection* wurden *Cross Sectional Membership* und *Political Party Responsibility* als Bindung zu spezifischen organisationalen Werten ermittelt. Hiermit werden die Thesen unterstützt, dass Bindung zur Organisation als Ganzes zu unterscheiden ist von Bindung an spezifischen Werte und Ziele der Organisation ist (vgl. Gouldner 1960: 485f.).

JENNIFER BRIGHT PRESTON und **WILLIAM A. BROWN** testen in ihrer Studie zu Bindung in Freiwilligenorganisationen das Drei-Komponenten-Modell von MEYER und ALLEN (vgl. Kapitel 3.1.2).⁴⁰ Die Autoren untersuchten empirisch den **Zusammenhang zwischen der Bindung von ehrenamtlichen Führungskräften in Freiwilligenorganisationen und deren individueller Leistung**. Sie nehmen an, die Leistung werde durch zunehmende Bindung erhöht (vgl. Bright Preston/Brown 2004: 221f.). Um dies zu überprüfen, stellen die Autoren vier Hypothesen auf, die in einer Befragung von Führungskräften und Geschäftsführern bzw. Direktoren der jeweiligen Einrichtungen überprüft wurden.⁴¹ Diese Studie ging sowohl auf die eigene Bewertung als auch auf Fremdbewertungen ein, wodurch die Validität der Auskünfte erhöht werden kann. Der vermutete positive Zusammenhang zwischen *Affective Commitment* und der Leistung der Führungskräfte konnte in der Studie bestätigt werden. Die These, dass ein positiver Zusammenhang zwischen *Normative Commitment* und der Leistung besteht, kann auf Grundlage der Ergebnisse nur teilweise unterstützt werden. Es konnte lediglich ein Zusammenhang zwischen den eingebrachten Arbeitsstunden und der Leistung festgestellt

³⁹ „(...) three values specific to the League were singled out for special study. These were:

(1) cross-sectional membership

(2) political party responsibility

(3) soliciting funds from the community. The major interest here is not these particular values (indeed, others might have been chosen) (...)\", Gouldner 1960: 472.

⁴⁰ Das Bindungsmodell von Meyer und Allen wird auch von SHARON ERICKSON NEPSTAD in einer Untersuchung über Bindung in radikalen sozialen Bewegungen angewendet, vgl. hierzu Nepstad 2004, passim.

⁴¹ In der Studie wurden 267 Vorstandsmitglieder und 28 Direktoren in 38 mittelgroßen Freiwilligenorganisationen (jährl. Einnahmen zw. \$500.000 und \$2 Millionen) im Orange County, Kalifornien, schriftlich befragt, vgl. Bright Preston/Brown 2004: 229.

werden. Der erwartete negative Zusammenhang zwischen *Continuance Commitment* und der Leistung ließ sich nicht nachweisen (vgl. Bright Preston/Brown 2004: 228f., 232ff.).

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Forschung zum Bindungsphänomen im Rahmen von Freiwilligenorganisationen empirisch geprägt ist. Wieder wird Bindung als Output betrachtet, und die vorliegenden Ansätze untersuchen Determinanten für und Ausprägungen von Bindung.

Mit Determinanten für Bindung in Freiwilligenorganisationen beschäftigen sich DAVID KNOKE und JAMES R. WOOD, DANIEL M. CRESS, MILLER J. MCPHERSON und THOMAS ROTOLO sowie JOHN WILSON und MARC MUSICK. KNOKE und WOOD überprüfen in ihrer Untersuchung zwei Theorien aus der Bindungsforschung: die Incentive Theorie, die davon ausgeht, dass Mitglieder für bestimmte Prämien an eine Organisation gebunden bleiben, und die Legitimate Leadership Approach, der zufolge die Mitglieder an die Legitimität der Führungsperson glauben und hierdurch selbstregulierende Aspekte sozialer Kontrolle verstärkt werden, wodurch eine stärkere Bindung der Mitglieder erreicht wird. KNOKE und WOOD können anhand ihrer empirischen Untersuchung beide theoretischen Ansätze bestätigen. CRESS, MILLER und MCPHERSON überprüfen in ihrer Studie soziale Zusammenhänge, die den Verbleib von Individuen in Freiwilligenorganisationen beeinflussen. Sie stellen die Competition-These und die Commitment-These gegenüber und können auf Grundlage ihrer Ergebnisse die Competition-These stützen. Die Competition-These besagt, dass der Wettstreit zwischen den Gruppen bzw. Organisationen, in denen das Individuum engagiert ist, Partizipation und Verbleib in einer dieser Gruppen bestimmt. Partizipation und Verbleib korrelieren negativ miteinander, so das Ergebnis. WILSON und MUSICK sehen, wie auch HENNEN und DELL'AQUILA/SCHNAPP (vgl. Abschnitt 3.2.1) die Beitrittsmotive der Mitglieder in engem Zusammenhang mit den Bindungsmotiven. Die Wahrscheinlichkeit für den Verbleib in der Organisation ist bei stark sozial integrierten Menschen höher als bei schwach sozial integrierten. Soziale Bande innerhalb und außerhalb des Organisationsgeschehens verändern im Verlauf der Mitgliedschaft ihre Funktion und wirken stabilisierend auf den Verbleib. Eine Studie von GOULDNER, in der Bindung an Freiwilligenorganisationen als multidimensionales Konstrukt begriffen wird, differenziert zwischen ideen- und gruppenorientierter Bindung. Bei der Überprüfung des Drei-Komponenten-Modells von MEYER und ALLEN (vgl. Ab-

schnitt 3.2.2) stellten BRIGHT PRESTON/BROWN einen Zusammenhang der Bindung von ehrenamtlichen Führungskräften mit deren Leistung fest.

3.1.4 Zusammenfassung

Bindung ist ein komplexes Phänomen, zu dem unterschiedliche Perspektiven der Wissenschaft divergierende Erklärungsansätze liefern. Durch die Offenheit des Bindungsbegriffs ist eine Ab- und Eingrenzung des zu untersuchenden sozialen Phänomens kaum gewährleistet und erklärt den disparaten Forschungsstand. So wird sich dem Phänomen, das in den vorliegenden Studien als Output untersucht wurde, über die Determinanten und Ausprägungen genähert; immer wird eine Prozessualität des Phänomens vorausgesetzt. Die Studien operieren jedoch oftmals mit einem Bindungsbegriff, ohne im Vorhinein deutlich abzugrenzen, was unter Bindung verstanden wird. Gleichzeitig ist je nach Untersuchungsansatz verschieden, ob sich die Frage nach Bindung auf individuelle Faktoren beschränkt, das nähere soziale Umfeld von Bedeutung ist oder weiträumige systemische Zusammenhänge konstituierende Funktionen haben. Die Integration von individuellen und sozialen Faktoren wird in nur wenigen Modellen überhaupt erreicht.

Gegenstandsbereichübergreifende Ansätze definieren Bindung gemeinhin als eine Festsetzung von Handlungsspielräumen. Bindung wird als strukturgenerierendes Phänomen beschrieben und/oder als Ergebnis zielorientierten Handelns. Ansätze, die die Ausprägungen von Bindung in den Blick nehmen, weisen auf verschiedene Formen hin, die Bindung im Einzelnen annehmen kann. So geht KANTHER etwa von einem dreiaxigen System verschiedener Bindungsformen aus, deren gegenseitiger Ausgleich eine ideale Funktionalität von Bindung bewirkt. SHAMIR unterscheidet internes und externes Commitment und meint damit durch äußere Umstände auferlegtes bzw. durch die motivationale Einstellung bedingtes Bindungsverhalten.

Ansätze, die sich mit der Bindung von Individuen an Organisationen auseinandersetzen, stellen oftmals Bindungsfaktoren der prototypischen japanischen Organisationsform des Clans als idealtypische Bindungsdeterminanten in den Mittelpunkt. Das Prinzip der Organisation als Familienverband wird untersucht und eine starke Bindung zur Organisation festgestellt, die aus den familiären Randbedingungen hergeleitet wird. Studien, die die Ausprägungen von organisationaler Bindung analysieren, verweisen jeweils auf un-

terschiedliche Formen von Bindung, die je unterschiedlicher Voraussetzungen bedürfen. Bindung wird als ein mehrdimensionales Konstrukt verstanden und häufig von Zufriedenheit abstrahiert.

Die Forschung zu Bindung an Freiwilligenorganisationen ist vor allem empirisch geprägt. Determinanten von Bindung stehen in diesem Forschungsfeld im Mittelpunkt. Im empirischen Feld, auf den konkreten Gegenstandsbereich bezogen, werden verschiedene theoretische Ansätze oder Hypothesen getestet und festgestellt, dass die Akzeptanz der Legitimität der Führungsperson selbstregulierende Aspekte sozialer Kontrolle verstärkt, wodurch die Bindung der Mitglieder erhöht wird. Fernerhin wird festgehalten, dass Verbleib und Partizipation in Freiwilligenorganisationen negativ miteinander korrelieren. Auch im Rahmen von Freiwilligenorganisationen wird Bindung als multidimensionales Konstrukt verstanden.

Über die verschiedenen Forschungsansätze hinweg lassen sich drei wesentliche Differenzierungsmerkmale der Studien herauskristallisieren. Während sich einige Autoren auf Entscheidungsmechanismen und -prozesse konzentrieren und außen stehende strukturelle Bedingungen als Randbedingungen erwägen, konzentrieren sich andere Autoren auf diese Randbedingungen, diskutieren ihre Funktionen als Determinanten bzw. die Folgen und fragen nach der Relevanz einzelner Aspekte in bestimmten Situationen bzw. nach Differenzierungsmerkmalen.

In Hinblick auf den Forschungsgegenstand der vorliegenden Arbeit ergeben sich aus den referierten theoretischen Konzepten und Untersuchungen vielseitige, unterschiedliche Fragestellungen. Im Rahmen einer explorativen empirischen Untersuchung können diese Fragen nicht alle beantwortet werden. Jedoch können hieraus Anregungen gezogen werden, welche Themenfelder und Aspekte in den Blick zu nehmen sind.

Zunächst lassen sich mit der vorliegenden Fragestellung zwei verschiedene Gegenstandsbereiche ermitteln. Bindung an Freiwilligenorganisationen muss, wie die oben zitierte Forschung darstellt, als eine Bindung der Individuen an die einzelnen Aspekte der Organisation verstanden werden. Bindung kann nicht als Verhältnis des Individuums zur Organisation als Ganzem betrachtet werden. Vielmehr ist nach den einzelnen Bereichen zu fragen, die Bindungen hervorrufen. Am Ende steht die Frage, welche

und wie viele Bereiche in bestimmten organisationalen Zusammenhängen eine „Bindung zur Organisation“ hervorrufen.

Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass Bindung an Freiwilligenorganisationen nicht primär die Bindung an organisationale Aspekte bedeuten muss. Sie kann auch eine Bindung an bestimmte Handlungsfolgen bedeuten, die erst sekundär in Zusammenhang mit der Organisation stehen. Daher muss in einer explorativen Studie die Frage danach gestellt werden, welche Bindungen zu organisationalen Aspekten bestehen und welche Bindungen zum freiwilligen Engagement bzw. Ehrenamt als solchem bestehen. Es kann nämlich davon ausgegangen werden, dass das Ausüben einer ehrenamtlichen Tätigkeit als Wert an sich, unabhängig von den Rahmenbedingungen, in denen ein solches Engagement stattfindet, verstanden wird.

Die konkreten Fragestellungen, die sich aus den dargestellten Forschungsansätzen ergeben, lassen sich den analytischen Bereichen *Strukturbildung und Festsetzung von Handlungsspielräumen durch Bindung*, *Bindung als zielgerichtetes Handeln* und *Ausprägungen von Bindung* zuordnen.

Strukturbildung und Festsetzung von Handlungsspielräumen durch Bindung:

- Welche Alternativen konkurrieren mit dem Engagement in einer Freiwilligenorganisation? Welchen Stellenwert haben diese Alternativen für den Akteur, und wie stark wirkt die Absage an diese restringierend (MANNING, KORNHÄUSER)?
- Welche weiteren (nicht-intendierten) Bindungsselektionen sind mit der Entscheidung für eine Mitgliedschaft in einer Freiwilligenorganisation verbunden (LUHMANN)?
- Welche Regeln sind mit dem Engagement in einer Freiwilligenorganisation verbunden (SCHIMANK)?
- Welche Rollenerwartungen sind mit dem Engagement verbunden, und inwieweit werden sie eingehalten (KANTHER, SHAMIR)?
- Steht für die Mitglieder die Bindung an eine spezifische Organisation oder an das ehrenamtliche Engagement an sich im Vordergrund (SHELDON)?

Bindung als zielgerichtetes Handeln:

- Welche Motive werden mit der Ausübung eines freiwilligen Engagements in einer Organisation verbunden? Wie beeinflussen die organisationalen Randbedingungen die Handlungen der Individuen (HENNEN)?
- Werden die Motive, die die Individuen bei Eintritt in die Organisation haben, im Laufe der Mitgliedschaft erfüllt (DELL' AQUILA/SCHNAPP)?
- Warum wurde das Engagement in der spezifischen Organisation eingegangen und welche Kosten werden mit der Absage an das Engagement vor und während der Tätigkeit verbunden (BECKER)?
- Wird die organisationale Erwartungshaltung von den Mitgliedern erkannt, und richten sie ihr eigenes Handeln an dieser aus (WIENER)?
- Wie stark ist der Wille der Person, unabhängig von damit verbundenen Kosten und Nutzen das Engagement aufrecht zu erhalten (SHAMIR, HIRSCHMAN)?
- Inwieweit decken sich die Werte und Ziele des Akteurs mit den Werten der Organisation, in der er sein Engagement ausübt (BUSSKAMP)?
- Werden von der Mitgliedschaft bestimmte Vorteile erwartet (KNOKE/WOOD)?
- Wie hoch sind die Kosten, die ein ehrenamtlicher Akteur bei Abwanderung aus der Organisation tragen muss (HIRSCHMAN)?

Ausprägungen von Bindung:

- Inwieweit identifiziert sich der/die Ehrenamtliche mit seiner/ihrer Rolle in der Organisation (KANTHER)?
- Wie wird das Verhältnis zu den mit der Rolle verknüpften Personen beschrieben (KANTHER)?
- Haben Management-Praktiken Einfluss auf die Bindung von Mitgliedern (MEYER/ALLEN)?
- Vertritt die Freiwilligenorganisation eine Familiensemantik? Welchen Einfluss hat diese auf die Einbindung der Mitglieder (BUSSKAMP)?
- Inwieweit finden innerhalb der Organisation Sozialisationsprozesse der Individuen statt? Gibt es Mechanismen seitens der Organisationsleitung, die auf eine Verstärkung der organisationalen Sozialisation abzielen (DEUTSCHMANN)?

3.2 ZUSAMMENFASSUNG FORSCHUNGSSTAND

Die Forschung befasst sich mit zahlreichen Aspekten des Phänomens freiwilliges Engagement. Auf der individuellen, d.h. die Funktionen freiwilligen Engagements für den Akteur betreffenden Ebene kann Ehrenamt als eine Form von gesellschaftlicher In- und Exklusion beschrieben werden. Die Bereitschaft zur Ausübung eines freiwilligen Engagements, in traditioneller oder neuer Form, konzentriert sich auf verschiedene soziale Merkmale. So kann ein positiver Zusammenhang zwischen einem höheren Bildungsniveau, einer höheren beruflichen Stellung und freiwilligem Engagement nachgewiesen werden. Außerdem wurden geschlechtsspezifische und regionale Unterschiede in der ehrenamtlichen Beteiligung festgestellt. Im Zusammenhang mit der biographischen Passung ist festzuhalten worden, dass ehrenamtliches Engagement in bestimmten Lebensphasen stattfindet.

In der empirischen Forschung steht vor allem die Frage danach, wer sich zu welchem Zeitpunkt in welchem Bereich engagiert, im Mittelpunkt. Die klassische Ehrenamtsforschung hat sich bisher nicht oder nur vereinzelt mit innerorganisatorischen Verhaltensweisen der Mitglieder beschäftigt. Bindung spielt in der klassischen Ehrenamtsforschung kaum eine Rolle (vgl. Kapitel 3.1). Aber nicht nur das Wissen darüber, wer sich engagiert, ist im ehrenamtlichen Bereich von Relevanz. Gerade Freiwilligenorganisationen sind darauf angewiesen, ihre Mitglieder langfristig zu binden, da die Funktionsfähigkeit der Organisation nur hierdurch aufrechterhalten werden kann. Sie sind meist die originären Ausbilder für ihre Mitglieder. In vielen Tätigkeitsfeldern besteht nicht die Möglichkeit, „ausgebildetes Personal“ zu rekrutieren. Die Ausbildung wird in der Organisation geleistet und führt damit zu hohen Kosten. Ein frühzeitiges Ausscheiden der ausgebildeten Mitglieder schwächt die Organisation in personeller und materieller Hinsicht – Ressourcen werden veräußert, Wissen geht verloren.

Soziale Systeme, d.h. auch soziale Organisationen, sind keine „fleischlosen Gebilde“. Sie bestehen nur durch die ihnen angehörigen Individuen, die soziale Rollen einnehmen, Funktionen erfüllen und Regeln befolgen. Demgemäß sind die in Organisationen tätige Individuen nicht allein Träger sozialer Rollen, sie sind vielmehr auch Teil der *inneren Umwelt* der Organisation und bestimmen diese. Sie sind als einzelne Elemente des Ge-

samtsystems Organisation zu betrachten. Die Akteure können als Gegebenheiten verstanden werden, an die die Organisation angepasst werden muss, um zielbewusst agieren zu können. Schwankende Motive und vom Organisationsstatut abweichende Interessen der Mitglieder können zu einer gefährdenden inneren Umwelt für die Organisation werden (vgl. Kapitel 2.1).

Auch die Informationen, die bislang über freiwillig Engagierte im Technischen Hilfswerk existieren, geben keinen Aufschluss darüber, warum die Mitglieder langfristig in der Organisation verweilen (vgl. Kapitel 2.2).

Die umfangreiche, aber bislang dennoch weitgehend unstrukturierte Bindungsforschung konnte bisher Dimensionen und Fragestellungen erarbeiten, die in Hinblick auf die hier gestellte Forschungsfrage von Relevanz sind (vgl. Kapitel 3.1.4). Die referierten Ansätze aus der Bindungsforschung haben wichtige Beiträge zur Systematisierung der Diskussion um Bindung geleistet und zentrale Fragestellungen in Hinblick auf das Bindungsphänomen herausgearbeitet. Vor dem Hintergrund der Fragestellung der vorliegenden Arbeit und dem damit verbundenen Erklärungsbedarf weisen die Modelle jedoch inhaltliche und strukturelle Schwächen auf:

- Der zugrunde liegende Bindungsbegriff bleibt häufig unklar.
- Ursachen, Randbedingungen, Ausprägungen und Folgen von Bindung sind bisher unklar.
- Die Formen und Dimensionen von Bindung sind unklar.
- Die Bezüge von Bindung sind unklar.
- Die Integration von individuellen und sozialen Faktoren wird in wenigen Modellen überhaupt erreicht.

Ein Erklärungsmodell für Bindung, das nur individuelle Faktoren in die Analyse einbezieht, wäre in der Psychologie zu verorten und könnte den Anspruch einer sozialwissenschaftlichen Analyse aufgrund des Mangels an sozialen Faktoren nicht erfüllen. Ein Modell, das sich, wie häufig in der Soziologie, nur auf soziale Faktoren bezieht, mag strukturelle Entwicklungen erklären, vernachlässigt jedoch die im Individuum stattfindenden Prozesse der Verarbeitung und Interpretation von Sozialem: die Definition der Situation. Situative Bedingungen von handelnden Personen werden mit dem Aufzeigen struktureller Rahmenbedingungen nicht erschöpfend erklärt. Die Beeinflussung des

Handelns von Personen erfolgt durch soziale Faktoren, die im Denken und Wollen der Akteure präsent sind. Die Rede ist von objektiven Festlegungen und subjektiven Deutungen, wie das Thomas Theorem verdeutlicht:

„If men define situations as real, they are real in their consequences“
(Thomas/Thomas 1970 [1928]: 572).⁴²

Die Frage nach Bindung steht in engem Zusammenhang mit Motivation und wird von einigen Autoren im Rahmen von Motivationsmodellen betrachtet (z.B. HENNEN, WIENER UND FISHBEIN, vgl. Kapitel 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3). Die Reproduktion von Bindung ergibt sich dabei mit dem Handeln der Akteure in konkreten Situationen (MANNING, vgl. Kapitel 3.1.1). Soziale Handlung ist damit ein Teilprozess der Definition der Situation, insofern als sich jede Definition aus einer Reihe von Randbedingungen entwickelt. Handlungen sind somit ein kontinuierliches Phänomen von Eventualitäten. Bindungen determinieren zukünftige Handlungen (KORNHAUSER, BECKER, vgl. Kapitel 3.1.1). Es handelt sich bei Bindungen um Prozesse, durch die individuelle Interessen oder Motive zu Motivationen werden und die die Ausführung sozial organisierter Muster des Handelns bedingen (KANTHER, HENNEN, vgl. Kapitel 3.1.1). Dies kann über verschiedene Dimensionen erfolgen. MANNING geht davon aus, dass Bindungsfaktoren auf räumlicher, zeitlicher und sachlicher Ebene wirken. HENNEN sieht solche Faktoren im Zusammenhang mit der Motivation und unterscheidet vier Motivationsdimensionen. Erst wenn Motive über eine persönliche, eine zeitliche, eine sachliche und eine soziale Ebene angesprochen werden, binden sie sich in Motivationen, die zur Anknüpfung an Handlungsprogramme führen. Während HENNEN sich einzig auf die Bindung an Handlungsprogramme konzentriert, geht KANTHER davon aus, dass sich Individuen an bestimmte Aspekte sozialer Systeme, z.B. Organisation, Ziele, Werte, binden. Dadurch werden aber bestimmte Einflüsse ausgeblendet oder nicht betrachtet. Die Perspektive verengt sich, indem der Blick auf das Eine den Blick auf das Andere versperrt.

⁴² „Very often it is the wide discrepancy between the situation as it seems to others and the situation as it seems to the individual that brings about the overt behavior difficulty. To take an extreme example, the warden of Dannemora prison recently refused to honor the order of the court to send an inmate outside the prison walls for some specific purpose. He excused himself on the ground that the man was too dangerous. He had killed several persons who had the unfortunate habit of talking to themselves on the street. From the movement of their lips he imagined that they were calling him vile names, and he behaved as if this were true.“, Thomas/Thomas 1970 [1928]: 572. Zur Diskussion des Thomas-Theorems siehe Merton 1995, passim.

Um die Verbindung individueller und sozialer Faktoren bei der Erklärung des Bindungsphänomens in den Mittelpunkt zu rücken, wird im Folgenden von einer Dualität sozialer Strukturen ausgegangen, wonach diese als „Medium“, in dem sich Handeln vollzieht, verstanden werden.⁴³ Soziale Strukturen manifestieren sich immer erst im „Gebrauch“ (vgl. Kapitel 2.3), werden allein durch Handlung hervorgebracht. Eine Analyse des Bindungsphänomens bei freiwillig Engagierten im organisationalen Umfeld verlangt damit den Blick auf die Verknüpfung der einzelnen, der Organisation angehörenden Individuen mit der Organisation. Die Analyse muss bis zu den Individuen, die in der Organisation tätig sind, vorstoßen, um die Situationsdefinition auf Individualebene erfassen zu können. Die strukturellen Bedingungen dürfen dabei aber nicht vernachlässigt werden. Die Verknüpfung individueller und sozialer Faktoren steht im Vordergrund. Das Wechselverhältnis und die gegenseitige Beeinflussung von individuellen und sozialen Aspekten, durch die Bindungen auf- und abgebaut werden, sind von soziologischem Interesse. Struktur und Organisation müssen aus Perspektive der darin tätigen Akteure beleuchtet werden um ihr Bindungsverhalten erklären zu können.

Für die vorliegende Arbeit ergeben sich drei Erfordernisse:

1. die Auswahl eines Modells, das die analytischen Mittel bereitstellt, individuelle und soziale Faktoren von Bindung zu integrieren,
2. die empirisch-inhaltliche Ausfüllung des Modells, zur Erklärung der Herausbildung von Bindung in Freiwilligenorganisationen und
3. eine Differenzierung von Bindung an freiwilliges organisationales Engagement und der Bindung an das Engagement in der spezifische Organisation in der es ausgeübt wird.

Das ausgewählte Modell muss daher so inhaltsleer wie möglich sein, jedoch ausreichend Strukturierung zum Problemverständnis liefern. Im Mittelpunkt steht das Interesse daran, die individuelle Konstruktion von Bindungsprozessen in Freiwilligenorganisationen nachzuzeichnen. Die empirische Studie muss explorativ und wenig deterministisch sein, um den Gegenstand Bindung an Freiwilligenorganisationen ausreichend erfassen zu können. Gleichzeitig sollen die Erkenntnisse bisheriger Forschungen in der Untersuchung nicht vernachlässigt, sondern kritisch berücksichtigt werden.

⁴³ Vgl. hierzu Esser 1999/2000/2001, passim; Giddens 1984, passim.

Die Beantwortung der Fragestellung der vorliegenden Arbeit erfordert ein Analysemodell, das die analytischen Mittel für diese als wichtig erachtete Verknüpfung bereitstellt. Hierzu soll das in Kapitel 3.1.1 beschriebene Motivationsmodell von MANFRED HENNEN herangezogen werden, aus dem eine strukturelle Bindungsdefinition abgeleitet werden kann. Kapitel 4 widmet sich der ausführlichen Beschreibung des Modells.

Um Vorhandensein und Bedeutung der in den verschiedenen dargestellten Ansätzen erfassten Aspekte feststellen zu können, ist eine empirische Ausfüllung des theoretischen Bindungsmodells erforderlich. Hierbei stehen die aus dem Forschungsstand erarbeiteten Fragestellungen in den analytischen Bereichen *Strukturbildung und Festsetzung von Handlungsspielräumen durch Bindung*, *Bindung als zielgerichtetes Handeln* und *Ausprägungen von Bindung* im Vordergrund.

4. THEORETISCHER RAHMEN DER ARBEIT – BINDUNGSMODELL NACH MANFRED HENNEN

Zur Erklärung von Bindung wird in der vorliegenden Untersuchung das Motivationsmodell von MANFRED HENNEN herangezogen. Diesem Modell zufolge ergeben sich Motivationen erst durch Bindungen. Die Anwendung des Modells bietet die Möglichkeit, gesammeltes empirisches Material fokussiert strukturieren zu können. Das Modell stellt einen Analyseblickwinkel zur Verfügung, ohne jedoch inhaltliche Implikationen vorwegzunehmen. HENNENS Modell bietet eine inhaltlich offene *Definition von Bindung*, die je nach dem zu untersuchenden Gegenstandsbereich unterschiedlich empirisch ausgeformt werden kann. *Ursachen, Randbedingungen, Ausprägungen und Folgen von Bindung* werden analytisch strukturiert, *Formen und Dimensionen* können mithilfe des Modells empirisch ermittelt werden. Gleiches gilt für die *Bezüge von Bindung*. Das Modell ermöglicht eine kategoriale Unterteilung einzelner Aspekte von Bindung und macht darüber hinaus Angaben über das Zusammenwirken der verschiedenen Dimensionen, die für das Entstehen von Bindungen bedeutsam sind (vgl. Herzer 1998: 234). Der gewählte Ansatz von MANFRED HENNEN verknüpft individuelle und soziale Faktoren und schafft damit die Möglichkeit, Interpretationen sozialer Gegebenheiten durch Individuen nachzuvollziehen. Bisher wurde das Modell in der Forschung auf Ehescheidungen (vgl. Herzer 1998: 230f.), den Zugang von Schülerinnen und Schülern zu Naturwissenschaften (vgl. Schmidt/Herzer 2006), die Voraussetzungen einer erfolgreichen wissenschaftlichen Qualifikation (vgl. Hennen 2003) sowie auf das Studieren im Alter (vgl. Heinzemann 2006) angewandt. Die vorliegende Arbeit eröffnet mit der Thematik *Bindung an Freiwilligenorganisationen* eine neue Perspektive.

Wie in Kapitel 3.2 beschrieben, ist aufgrund der Schwächen der unterschiedlichen Modelle die Wahl eines allgemeinen, gegenstandsübergreifenden Modells sinnvoll. Es ermöglicht die Beantwortung der offen gebliebenen Fragen ohne zu starke vorherige Festlegung auf bestimmte Gesichtspunkte. Es ermöglicht außerdem die Übertragung der Ergebnisse der Untersuchung auf andere Gegenstandsbereiche. Die grundsätzlichen Bedingungen für Bindungsprozesse sind, unabhängig vom Gegenstand, auf den die Bindung bezogen ist, gleich.

Die Bindung an einen Menschen oder an eine Organisation ist nach HENNEN immer die Bindung an ein eigenes Handeln, an selbst gesetzte Strukturen. Zur Erklärung der Gründe, aus denen Menschen in einer bestimmten Weise handeln und welche Bedürfnisse sie dabei zu erfüllen suchen, welche Interessen und Ziele sie verfolgen, wählt HENNEN die individuelle Motivation der Akteure. Bindung kann nach HENNEN nur im Zusammenhang mit Motivation gedacht werden.

„Bindungen gelten als knapp. Motivation erscheint als das positive Gegenstück zum Trittbrettfahrer und Defekteur. Wir sind daran gewöhnt, dass beispielsweise in Organisationen oder im Leistungssport ausdrücklich von Motivationen als rarem Betriebsstoff die Rede ist; wir hören von dieser Knappheit, wenn in Unternehmen das Schlagwort von der inneren Kündigung die Runde macht; Politiker sprechen von mangelnder Akzeptanzbereitschaft, Politikwissenschaftler von Partizipationsdefiziten; Mediziner beklagen das Fehlen der *Compliance* von Patienten, Marketingstrategen ringen um Markentreue, Fernsehanstalten bewerten in Einschaltquoten, Kommunikationswissenschaftler untersuchen *Channel Loyalty*; Verbandsfunktionäre beklagen den Mitgliederschwund, Kirchen zunehmende Austritte. Trennungen und Scheidungen aller Art machen deutlich, wie die Definitionen der Situation, die wir unserem Leben geben, wechseln und instabil geworden sind“

(Hennen/Rein 1994: 235; Hervorh. i. Orig.).

Motivation aus einem soziologischen Blickwinkel fragt nach sozialen Bedingungs- und Einflussfaktoren von Handlungsentscheidungen. Motivation in der speziellen Konzeption HENNENS fragt nach der Passung bestimmter Handlungsmöglichkeiten zur Erfüllung der persönlichen Bedürfnisse. Der Bezug zwischen individuellen Handlungsmotiven und von der Gesellschaft bereitgestellten Handlungsstrukturen wird hergestellt, d.h. die Generalisierung von Handlungsprogrammen – wie HENNEN es nennt – steht im Mittelpunkt. An diese Handlungsprogramme *binden* sich Individuen.

Im Folgenden wird HENNENS *Modell der Handlungsorganisation* vorgestellt und damit eine Beschreibung von Bindungsprozessen sowie eine für die Arbeit grundlegende Definition von Bindung herausgearbeitet (Kapitel 4.1). Im Anschluss wird das Modell in Hinblick auf die empirische Untersuchung modifiziert (Kapitel 4.2). Die theoretischen Annahmen bedürfen einer empirischen Übersetzung, um das Modell auf den Gegenstandsbereich der Analyse *Bindung an Freiwilligenorganisationen* anwenden zu können. Dabei werden Fragen abgeleitet, die durch die empirische Untersuchung beantwortet werden sollen. Die Operationalisierung des Modells wird in einem späteren Schritt (Kapitel 5) geleistet.

4.1 BINDUNG IM RAHMEN EINER SOZIALTHEORIE

MANFRED HENNEN stellt sein *Modell der Handlungsorganisation* in einen größeren Theoriezusammenhang, dessen Erläuterung zum Verständnis des Modells von Bedeutung ist. Die Erklärung sozialen Handelns muss nach HENNEN immer „(...) im Verbund als ursächlich zu sozialen Phänomenen betrachtet werden“ (Hennen/Kunz 2002: 611). Demnach ist die Erklärung von Handlung im Rahmen einer *Sozialtheorie* zu leisten. Durch sie sollen Handlungsvoraussetzungen und -konsequenzen im Handlungsverbund von Menschen erklärt werden. An eine Sozialtheorie ist zunächst der Anspruch zu stellen, mehrere Ebenen des menschlichen Handelns analytisch zu verknüpfen, d.h. mindestens eine Mikro- und eine Makroebene des Handelns in die Analyse einzubeziehen. Die Aggregation individueller Handlungsentwürfe zu sozialen Effekten, d.h. die Strukturierung sowie die Restrukturierung von Handlung, sind genuiner Bestandteil. Es ist aus dieser Sicht problematisch, makrosoziologische Gesetzmäßigkeiten ohne den Blick auf die kognitiven Verarbeitungen im Handeln zu betrachten, wie dies beispielsweise in der Systemtheorie nach NIKLAS LUHMANN erfolgt. Genauso wenig reicht es HENNEN zufolge aus, wie im methodologischen Individualismus Handeln ausschließlich als Mikroebene sozialer Phänomene zu konzipieren (vgl. Hennen 1994a: 289; Hennen 1994b: 133, 137; Hennen/Kunz 2002: 613; Hennen 2006: 95).

Das Individuum wird im Rahmen einer Sozialtheorie sozial wie auch vorsozial gedacht. Es werden sowohl sozial vermittelte als auch der „menschlichen Natur“ gegebene Dispositionen angenommen. Die Begründung für Handlungsentscheidungen ist allerdings nicht – wie im psychologischen Blickwinkel – in der jeweiligen Persönlichkeitsstruktur zu suchen, sondern die „menschliche Natur“ wird als überpersonal definiert. Die Rede ist von dem Konstrukt eines Menschen, der in sozialen Situationen typischerweise seine Interessen wahrnimmt und gleichsam emotionale, rationale und willentliche Präferenzen im Rahmen der Möglichkeiten gesellschaftlicher Integration arrangiert. Die Beschreibung des einzelnen Menschen erfolgt als Erklärung seines mit anderen verbundenen Handelns, um hieraus kollektive Erscheinungen erklären zu können (vgl. Hennen 1994a: 292; Hennen/Rein 1994: 208f.; Hennen/Kunz 2002: 614; Hennen 2006: 103).

Theoretische Grundlage für HENNENS Handlungsmodell bildet die Rational Choice-Theorie in modifizierter Form.¹ Die zentrale Erkenntnis der Theorie, verstanden als Handlungslehre, besteht nach HENNEN und THOMAS REIN in dem Versuch „(...) soziale Erscheinungen aus Handlungen, Handlungen aus Wahlen, Wahlen aus Motiven und schließlich Motive aus sozialen Konstellationen (...)“ (Hennen/Rein 1994: 207) abzuleiten. Es handelt sich also um eine Handlungsfolgenlehre. Handlungen werden dabei als Wahlen konzipiert. Nutzen,² das Kernelement der Theorie, ist als generelles Medium der Motivation aufzufassen;³ somit interpretieren HENNEN und REIN Rational Choice als implizite Theorie der sozialen Motivation (vgl. Hennen 1994a: 294; Hennen/Rein 1994: 206ff.).

Zur Vereinfachung und Ergänzung, zur Überbrückung der Erklärungsstrecke von individuellen Dispositionen zu kollektiven Phänomenen, erweitern HENNEN und REIN die Rational Choice-Theorie. Die *Rationalität der Wahl* ist nach Auffassung der Autoren in Rational Choice verkürzt dargestellt. So ist die Beschreibung eines Orientiertseins per se zur Beschreibung der Rationalität einer Handlung unzulänglich. Die Handlungswahl ist erst dann als rational zu verstehen, insofern sie sich Rationalitätsformen zur Problemlösung bedient, die in Handlungsprogrammen, d.h. verkürzt formuliert in gesellschaftlich anerkannten und bewährten Konzepten der Problemlösung, verortet sind.⁴ Die Rationalität der Wahl wird somit nicht aufgehoben oder missachtet, sondern Rationalität der Wahl impliziert nach HENNEN und REIN vor allem Rationalität von Programmen. Die Rationalität des Handelns ist damit nicht lediglich Resultat individuell nutzenma-

¹ Zur Rational Choice Theorie vgl. grundlegend: Coleman 1995, passim; Esser 1999, passim; Kunz 1997, passim; zum Überblick: Kunz 2004, passim.

² Der Nutzen eines Sachverhaltes, einer Handlung oder einer Handlungskonsequenz steht für ihren Befriedigungswert. In der Rational Choice Theorie ist der Begriff inhaltlich offen. Es kann (subjektiv) erwartbarem Nutzen, Kosten (negativer Nutzen) und Nettonutzen differenziert werden, vgl. Kunz 2004: 33ff.

³ HENNEN und REIN wählen die Bezeichnung Medium, um damit den Attraktionswert von Gütern und Zuständen zu illuminieren. Die motivationale Generalisierung liegt in der Bereitschaft, etwas haben zu wollen oder etwas zu tun, vgl. Hennen/Rein 1994: 218. Der Begriff des *Mediums* basiert auf der Unterscheidung von Medium und *Form*, die erstmalig FRITZ HEIDER vorgenommen hat und später von NIKLAS LUHMANN adaptiert wurde. Demnach kann über ein Medium Unwahrnehmbares in eine Form gebracht und damit wahrnehmbar gemacht werden. Beispielsweise wird ein Gegenstand „Schrank“ über das Medium Sprache in die Form *S c h r a n k* gebracht. Das Medium ist flexibel und kann unterschiedliche Formen annehmen. Es ist durch eine *lose Kopplung* zwischen Elementen gekennzeichnet und als solches formlos, vgl. Corsi/Esposito 1999: 58ff.; Luhmann 1990: 180.

⁴ Der Begriff Programme verweist auf in der Rational Choice-Theorie bekannte Konzeptionen von Habits, Frames, Scripts oder Schemata, vgl. Hennen/Rein 1994: 218; Esser 1999: 480ff. Der Begriff und die damit einhergehenden Implikationen werden ausführlich in Kapitel 4.1.1 behandelt.

ximierender, selektiver Akteurskalkulation. Mit anderen Worten: die Rationalität ist viel mehr in gesellschaftlich anerkannten und bewährten Konzepten der Problemlösung verortet als im Individuum selbst. HENNEN und REIN sprechen von einer *Weisheit der Vergangenheit*, deren Existenz bisher missachtet wurde.⁵ Hierdurch wird eine Zweiseitigkeit der Rationalität vorausgesetzt, die somit einen subjektiv einseh- und erkennbaren Nutzen hat als auch soziale Verbreitung, Speicherung und Zirkulation ermöglicht. Zudem impliziert diese Annahme, dass Programme von Akteuren nicht immer vollständig durchschaut werden müssen, um rational gewählt zu werden (vgl. Hennen/Rein 1994: 238ff.).

Die hier vertretene Auffassung über die Konstitution der rationalen Wahl führt zu dem Schluss, dass die Mikroebene des Handelns selbst einer Zweiseitigkeit unterliegt und damit nicht, wie bisher angenommen, von der Mehrebenenproblematik entkoppelt gedacht werden kann.⁶ Die analytische Priorität von gesellschaftlichen Vorgängen liegt auf der Makroebene, die theoretische hingegen beim Individuum. Eine Erklärung muss damit Phänomene der Makroebene disaggregieren, um sie erklären zu können. Gleichwohl muss davon ausgegangen werden, dass die beiden Ebenen (Mikro- und Makro-) untrennbar miteinander verbunden sind und der Blickwinkel des Betrachters die kausale Zuordnung bestimmt. „Handeln ist entweder sozial vermittelt oder soziale Verbundenheit setzt Handeln voraus“ (Hennen/Kunz 2002: 611). Ein Blick auf eine der beiden Ebenen, hier auf die Mikroebene, setzt die Einbeziehung von *Zirkularität* voraus. Es geht damit bei der Konstruktion von Sozialem darum, „(...) sogenannte rekursive Strukturen als eine zirkuläre Organisation zwischen einer niedrigen und einer höheren Ebene zu konstruieren“ (Hennen/Rein 1994: 229). In Anlehnung an JEAN-PIERRE DUPUY und FRANCISCO VARELA wählen HENNEN und REIN die Bezeichnung *kreative Zirkelschlüsse* für diese Form der Betrachtung sozialer Handlungen. Individuen erzeugen durch ihr Handeln Gesellschaftsstrukturen (Hinweg der Analyse). Die Gesellschaft, oder besser gesagt gesellschaftliche Strukturen, steuern wiederum über Angebote, Vorgaben, Zwänge, Sozialisation die Individuen und ihre Entscheidungen (Rückweg der Analyse). Die Analyse muss immer im Zirkel gedacht werden, d.h. – unabhängig davon, wo sie

⁵ Diese so genannte *Weisheit der Vergangenheit* wurde schon von MAX WEBER in seinen Handlungstypen als „traditionales Handeln“ berücksichtigt, vgl. Weber 1980 [1921]: 12f.

⁶ Zur näheren Erklärung der Mehrebenenanalyse siehe u.a.: Esser 1999: 93ff.; Kunz 1997: 27ff.; Kunz 2004: 24ff. Der Begriff der Mehrebenenanalyse entstammt der mathematisch-statistischen multivariaten Analyse, vgl. Hennen/Rein 1994: 213.

beginnt – zu ihrem Ausgangspunkt zurückführen. Nur so können auch gesellschaftliche Veränderungen erklärt werden (vgl. Hennen 1994a: 294f.; Hennen 1994b: 156; Hennen/Rein 1994: 213f.; Hennen/Kunz 2002: 611).

4.1.1 Bindung an Handlungsprogramme

Im Zentrum des *Modells der Handlungsorganisation* stehen Bindungen als generalisierte Bereitschaften. Mit Bindungen sind dabei verfestigte Handlungsmuster beschrieben, d.h. der regelmäßig, wiederkehrende Zugriff auf gesellschaftlich etablierte Handlungsprogramme. Um HENNENS Bindungsbegriff verstehen zu können, muss sein Modell der Handlungsorganisation ausführlich betrachtet werden. Am Anfang stehen hierbei Motive als allgemeine menschliche Ziele (vgl. Hennen/Rein 1994: 226ff.).

Motive sind als unspezifische Antriebsenergien zu verstehen.⁷ Sie können als überdauernde, universelle Verhaltensbereitschaften (Dispositionen) beschrieben werden, durch die das individuelle Verhalten beeinflusst wird. HENNEN versteht sie im Sinne GEORGE HERBERT MEADS als eine Kombination aus Nutzen und Affekt. Nutzen-Affekt-Bewertungen maximieren und energetisieren das soziale Geschehen.

„Die *energetische Besetzung* eines Verhaltensschemas entspricht im Grundsatz dem *Wunsch*, ein bestimmtes Handlungsziel zu erreichen, der dann als *Motiv* wirksam wird, das einen Akteur zur Ausführung einer bestimmten Handlung veranlasst“

(Schneider 2005: 201, Hervorh. i. Orig.).

⁷ ABRAHAM HAROLD MASLOW geht davon aus, dass alle Menschen eine Reihe von Grundbedürfnissen haben, nach deren Befriedigung sie in einer hierarchisch angeordneten Reihenfolge streben: 1. Physiologische Bedürfnisse, 2. Sicherheitsbedürfnisse, 3. Bedürfnisse der Zugehörigkeit und der Zuneigung, 4. Bedürfnisse der Achtung und der Wertschätzung, 5. Bedürfnisse der Selbstaktualisierung. In diesem Zusammenhang wird auch von einer „Bedürfnishierarchie“ gesprochen. Sind die physiologischen Bedürfnisse erfüllt, dann und erst dann strebt der Mensch danach, die Sicherheitsbedürfnisse zu erfüllen usw. Das Maslow'sche Modell ist zwar häufig kritisiert worden, dient jedoch immer noch als Grundlage vieler Motivationstheorien. Die Diskussion um das Maslow'sche Modell soll hier nicht geführt werden, da es nicht grundlegend für die vorliegende Arbeit ist und im Folgenden keine Bedeutung für die theoretischen Grundannahmen, die in dieser Arbeit vertreten werden, hat. Zur Bedürfnishierarchie nach Maslow vgl.: Maslow 1970, passim; Weinert 1998: 144f. Zur Diskussion zur Maslow'schen Bedürfnispyramide vgl. zusammenfassend: Weinert 1998: 145ff.

Affekt wird nicht als eine Emotion, sondern als Medium begriffen, das über die Zustimmung und Ablehnung von Handlungsprogrammen entscheidet. Motive begründen eine primäre Energetisierung des Handelns. Sie sind soziologisch betrachtet „(...) Treibstoff für Motivationen“ (Hennen 1990: 112f.; vgl. Hennen 1994a: 312f.; Hennen/Rein 1994: 226).

Durch Motive ist die Mikroebene der Analyse beschrieben. Zur Befriedigung der Motive wird die Bindung an überindividuelle Strukturen benötigt, durch die die Nutzenrelation erst ermöglicht wird. Um ein Bedürfnis nach Achtung und Wertschätzung zu befriedigen, hat der Akteur die Möglichkeit, aus unterschiedlichen gesellschaftlich anerkannten Aktivitäten auszuwählen, die die Befriedigung des Bedürfnisses versprechen. Dies könnte etwa die Teilnahme an einem Wettbewerb oder die Ausübung eines gesellschaftlich anerkannten Berufs oder auch die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit sein. Je nach Gesellschaft und Bezugsgruppe variieren gesellschaftlich anerkannte Aktivitäten und Leistungen. *Soziale Motivationen* sind zweiseitig strukturiert und verbinden die Ebene der Motive mit der Ebene der Programme. Sie sind beiden Ebenen gleichermaßen zuzurechnen. Motivationen können als zweiseitig organisierte Handlungsbereitschaften und Handlungsregulationen verstanden werden. Sie legen Handlungen nahe, ermöglichen und stabilisieren sie. „Soziale Motivation besteht in der Bereitschaft, Formen und sozial definierte Umwege für die Wahrnehmung und Gestaltung des Selbstinteresses zu wählen“ (Hennen 1994a: 292). Sie verbinden die „Weisheit der Motive“ mit der „Weisheit der Programme“. Erst wenn Motive an Programme gebunden werden, kann von Motivation gesprochen werden (vgl. Hennen 1994a: 313f.; Hennen/Kunz 2002: 614).

Wenn bisher von *sozialen Programmen* als gesellschaftlich anerkannten und bewährten Konzepten der Problemlösung gesprochen wurde, so war dies zu kurz formuliert und diente zunächst einer analytischen Begriffsbestimmung. Was HENNEN unter Programmen versteht, ist weit komplexer und kann nun, nachdem die Begriffe Motiv und Motivation eingeführt wurden, ausführlich skizziert werden.⁸ Handlungsmotivationen beruhen nach HENNEN auf einer sozial geteilten, handlungsleitenden Rationalität. Sie unter-

⁸ HENNEN wählt den Programmbegriff wegen seines Vorteils der Interdisziplinarität. So werden z.B. in der Biologie und Ethnologie Verhaltensprogramme, kulturelle und traditive Programme, Handlungsprogramme beschrieben, vgl. Hennen/Rein 1994: 224.

liegen Restriktionen und können damit nur unter den Bedingungen von Interdependenzen, Knappheit und Auswahl erfolgen. Programme sind Handlungsprogramme, sie stellen verschiedene, sozial vorgeprägte und mit anderen Akteuren geteilte Handlungsregulierungen oder -möglichkeiten dar. Sie sind als Modelle des Wahrnehmens, Denkens, Handelns und Fühlens zu verstehen, die das Einzeldasein der Individuen übersteigen, da sie nur sozial entstehen und modifiziert werden können. Es handelt sich um Phänomene auf der Makroebene, die auf eine fortgesetzte Reproduktion auf der Mikroebene angewiesen sind (vgl. Hennen 1994a: 297; Hennen/Kunz 2002: 611, 614).

Programme haben eine eigene Objektivität. Sie strukturieren und ermöglichen Vorgänge, stellen Angebote dar, machen Erwartungen möglich. Sie sind als externe Ressource für die Mikroebene zu sehen, indem sie die Chance der Eröffnung von Handlungsmöglichkeiten bieten. Mit der Übernahme eines Programms treten durch sie versprochene Möglichkeiten sowie mit ihnen verbundene Restriktionen in Kraft. Sie enthalten Zielvorstellungen, Verpflichtungen, Loyalitätsanforderungen, Selbstbilder, symbolische Gehalte, Routinen etc. Je nach Nutzung haben Programme eine unterschiedliche Tiefe, d.h. nicht jeder Akteur, der auf ein Programm zurückgreift kennt all dessen immanente Ausprägungen und Variationen:

„Programme können klüger sein, als den meisten Benutzern schwant. Ihr kulturelles Schicksal wäre bedroht, wenn sie unmittelbar von der umfassenden Einsicht abhängen.“

(Hennen 1994a: 314).

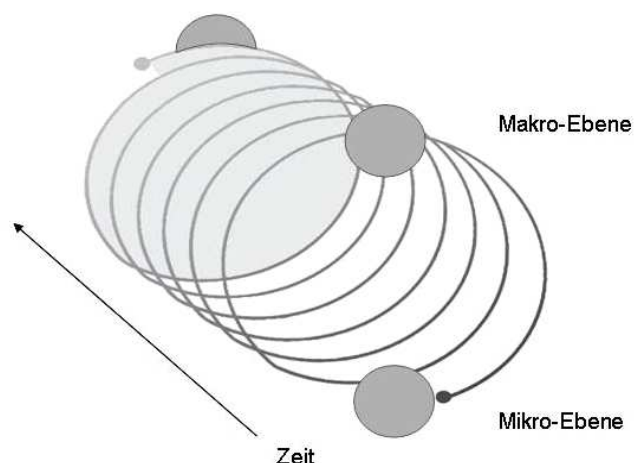
Handlungsprogramme sind somit je nach Nutzungsart verschieden und werden durch Akteure unterschiedlich wahrgenommen. Insofern sind sie auch unterschiedlich transparent. Fernerhin können Programme in Unterprogramme differenziert werden. Beispielsweise gehören zum Programm Studieren die Unterprogramme Vorlesungen hören, Hausarbeiten schreiben und für Prüfungen lernen. Darüber hinaus haben Programme Affinitäten zu anderen Programmen. So liegen die Programme Sportstudium und Mitgliedschaft im Sportverein nah beieinander. Teilweise verpflichtet die Übernahme eines Handlungsprogramms zur Übernahme eines weiteren. Insofern verpflichten sich die handelnden Akteure stärker, als auf Antrieb erkennbar. Durch dieses Netzgeflecht ergibt sich für die Akteure eine weiträumige Kostenstruktur. Die von BECKER beschriebenen Seitenwetten, die mit der Wahl einer Handlung einhergehen, erklären diesen Tatbestand

(vgl. Kapitel 3.1.1). Die Makroebene stellt sich nach HENNEN als eine *Gesellschaft von Programmen* dar (vgl. Hennen/Rein 1994: 223ff.).

Somit schließt sich der Kreis und macht das Verständnis möglich, dass Handeln im Sinne der Mehrebenenanalyse grundsätzlich als zweiseitig motiviert begriffen werden muss. Der Motivbegriff energetisiert soziale Programme und verschafft ihnen somit soziale Akzeptanz. Die Programme wiederum sind von dieser Attraktivität abhängig, um fortbestehen zu können. Ein Programm muss vom Akteur als nützlich erkannt werden und affektiv-motivierend sein; umgekehrt muss das Programm Geltung besitzen, um sozial existenzfähig zu sein, um gewählt zu werden. Die Nutzenkalkulationen der Akteure werden entindividualisiert und neutralisiert. Das Mikro-Makro-Problem ist folglich der Handlung selbst immanent. Einerseits erfolgt die Internalisierung der Programmressourcen (von der Makroebene zur Mikroebene) und andererseits die Externalisierung der Motivressourcen (von der Mikroebene zur Makroebene). Programme sind dementsprechend ebenfalls zweiseitig strukturiert. Diese Zirkularität des Auf- und Abbaus birgt die Prozessualität von Motivation und impliziert die zeitliche Komponente, durch die der evolutionäre Charakter von Programmen entsteht, da die Programme durch Nutzung fortwährend Veränderungen unterliegen (vgl. Abb. 23).

Abbildung 23

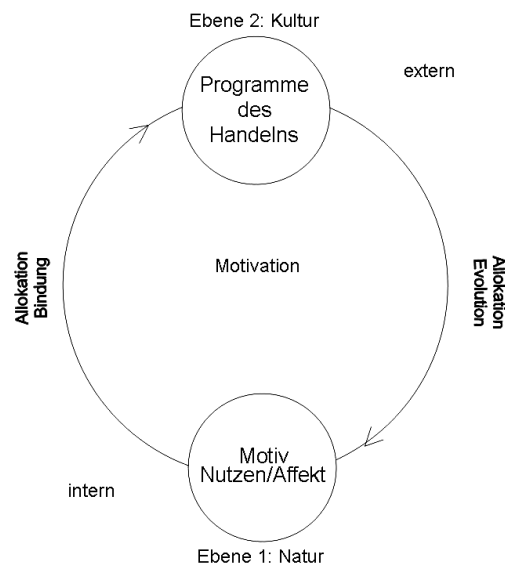
Zirkularität des Auf- und Abbaus von Handlungsprogrammen



Eine Analyse des Handelns führt somit in einem ersten Schritt von den Motiven zu den Handlungsprogrammen. Beantwortet werden die Fragen, welche Bedürfnisse der Akteur hat und welche Lösungswege (Programme) ihm zur Befriedigung dieser Bedürfnisse

angeboten werden und welche er wählt. Der zweite Analyseschritt führt von den Programmen zurück zu den Motiven. Hier wird die Frage beantwortet, welche der gewählten Programme akzeptiert und langfristig aufrechterhalten, u. U. variiert und modifiziert werden (vgl. Abb. 24, Hennen/Rein 1994: 225f., 231).

Abbildung 24
Kreativer Zirkel der Motivation



(Quelle: Hennen/Rein 1994: 232)

Mit der Wahl eines Programms zur Verwirklichung der Motive geht eine *Programmbindung* einher, d.h. verfestigte Handlungsmuster, der regelmäßig, wiederkehrende Zugriff auf gesellschaftlich etablierte Handlungsprogramme. Bindungen werden benötigt, um Nutzen zu stiften, ein Programm und die damit verbundenen Unterprogramme als effektiv erscheinen zu lassen. Denn immer das gewählte, das längerfristig aufrechterhaltene Programm verspricht hohen Nutzen bei niedrigen Kosten – zumindest für einen bestimmten Zeitraum, bis sich eine „bessere“ Alternative ergibt oder sich das gewählte Programm als unbrauchbar evolutioniert hat (vgl. Hennen 1994a: 298ff.; Hennen/Rein 1994: 227f., 231).⁹

Bindung ist als Allokationsvorgang zu verstehen. Motive, als knappe Ressourcen, werden Programmen zugeordnet und ermöglichen somit deren Energetisierung. Erst durch die Bindung von Motiven an Programme entsteht Motivation, und die Nutzung der Pro-

⁹ Durch das Konzept des homo oeconomicus können Bindungen unter Knappheit analysiert werden, vgl. Hennen 1994a: 299.

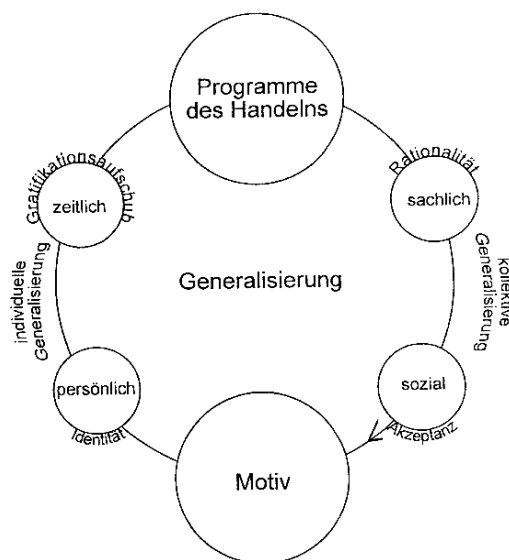
gramme wird ermöglicht. Nur hierdurch können sich Motive Programmressourcen zu Eigen machen. Der Kern der Motivation ist dementsprechend in der Bindung von Motiven an Programme zu sehen. Bindung kann nur in Form von Selbstbindung der Akteure erfolgen. Eine andere Erklärung für Bindungen jeglicher Art, d.h. an Organisationen, an Menschen, an Objekte, an Symbole oder Produkte, gibt es nach HENNEN nicht. Ein Bindungsbegriff, der auf die Bindung zwischen Person und Subjekt oder Objekt rekurriert, wäre verkürzt, weil die Festsetzung der individuellen Motive auf bestimmte Handlungsprogramme – nämlich etwa das Engagement in einer Organisation – nicht berücksichtigt und damit der Blick auf das soziale Geschehen verengt würde. Externe Ressourcen müssen nach HENNEN als Operationsmodi verstanden werden, durch die der symbolisch-soziale Aufbau von Handeln ermöglicht wird. Bindung wird verstanden als die Bindung an Handlungsstrukturen. Bindungen an Objekte existieren nach Hennen nicht. Dementsprechend bindet sich ein Mitglied nicht an eine Organisation, sondern an sein eigenes Handeln. Die Organisation hingegen ist als Randbedingung, in der das Handeln stattfindet, zu verstehen. Sie bildet den Rahmen für die Handlungsfolge, bspw. *Freiwilliges organisationales Engagement*, und bestimmt damit die Handlungsfolgen. Ein Engagement im THW strukturiert andere Handlungsfolgen als ein Engagement im Deutschen Roten Kreuz. Durch Programme werden Objekte, Personen und Symbole erst zusammengeführt. **Bindung ist die Ausrichtung der individuellen Motive an sozialen Programmen** (vgl. Hennen 1994a: 299). Demnach ist danach zu fragen, welche individuellen Motive existieren und warum das bestimmte soziale Programm *Freiwilliges Engagement im THW* gewählt wurde.

4.1.2 Dimensionen der Programmbindung

Eine längerfristige Programmbindung wird wahrscheinlicher, je vielfältiger die Motive des Akteurs durch verschiedene Elemente des Programms gestützt werden. Wird ein Motiv, z.B. Erlangung von sozialer Anerkennung, etwa nur durch ein Element des Programms *Mitgliedschaft in einer Freiwilligenorganisation* gestützt, so stünde die Programmbindung auf sprichwörtlich „wackeligen Beinen“. Tragen jedoch mehrere Elemente des Programms, etwa Mitgliedschaft, Ehrungen, Dankesurkunden, Anerkennung durch Opfer etc., zur Erfüllung des Bedürfnisses nach sozialer Anerkennung bei, so ist die Bindung stabiler, da sie auf verschiedene Aspekte rekurrieren kann. Motive werden

von Akteuren auf verschiedenen Ebenen generalisiert, um sie über vordefinierte Handlungsprogramme energetisieren zu können. HENNEN zeichnet vier analytische Dimensionen der Generalisierung,¹⁰ die Auf- und Abbau, Stabilisierung und Destabilisierung von Programmbindung bestimmen. Die vier Dimensionen können nur im Verbund gedacht werden. Von der Ebene der Motive aus gedacht, erfolgt eine *individuelle Generalisierung* über die Dimensionen *persönlich* und *zeitlich* zu den Programmen des Handelns. Von der Ebene der Programme aus gedacht erfolgt wiederum eine *kollektive Generalisierung* über die *sachliche* und die *soziale* Ebene zurück zu den Motiven (vgl. Abb. 25; vgl. Hennen 1994a: 315; Hennen 1994b: 150; Hennen/Rein 1994: 223).

Abbildung 25
Dimensionen der Motivation



(Quelle: Hennen/Rein 1994: 223)

Aus der Perspektive der *individuellen Generalisierung* muss Programmbindung zunächst über eine *persönliche Dimension* erfolgen. Die persönliche Dimension verweist auf die *Identität* des Individuums, die mit dem gewählten Handlungsprogramm harmonieren muss. Das Individuum fragt danach, ob das Handlungsprogramm zu seinem Selbstbild, seiner Identitätsbehauptung passt. Das Selbstbild wird mit bestimmten Handlungen verbunden, die eigene Identität, die durch sozial vorgefertigte Elemente aufgebaut wird, wird so konstruiert. Fragen der eigenen Wertvorstellungen sind hiermit auch

¹⁰ Mit dem Begriff der Generalisierung verweist HENNEN darauf, dass Bindungen nicht als singuläre Ereignisse verstanden werden dürfen, sondern viele Personen betreffen, vgl. Hennen/Rein 1994: 231.

angesprochen. Individuen leben in Handlungen und werden durch Handlungen sozial. Durch die persönliche Dimension der Generalisierung machen Akteure „(...) in Programmen Vorformuliertes *zu ihrer Sache* (...)“ (Hennen/Rein 1994: 231; Hervorh. der Verf.). Durch diese Aneignung, bzw. Identifikation, baut der Akteur Bindung auf und stabilisiert sie. Diese kann durch persönliche Bindung, z.B. Vorbilder, gestützt werden. Erfolgt keine Passung zwischen eigener Identität und Handlungsprogramm, so werden in dieser Dimension keine Bindungen aufgebaut. Ein Programm, das nach seiner Evolution oder nach der Evolution des Akteurs nicht mehr mit dem Selbstbild vereinbar ist, wird destabilisiert (vgl. Hennen 1994a: 313; Hennen/Rein 1994: 231f.).

Die *zeitliche Dimension* beschreibt die Bereitschaft der Akteure zum Verzicht auf unmittelbare Belohnung – Individuen wägen Belohnungen und Kosten gegenwärtiger und zukünftiger Situationen gegeneinander ab. Der Verzicht wird zugunsten der Motive eingegangen. Der menschlichen Natur zufolge wird zukünftiges in geringerem Maße geschätzt als Gegenwärtiges. Motivation aber setzt *Gratifikationsaufschub* voraus. Das Individuum muss bereit sein, die Erfüllung der Bedürfnisse in den Hintergrund zu stellen, zu investieren, um langfristig davon profitieren zu können. Die Zurückstellung der unmittelbaren Nutzenrealisation zahlt sich später aus. Handlungsprogramme, die schnellere zeitliche Bedürfnisbefriedigung versprechen, stehen in Konkurrenz zu anderen Formen der Nutzenrealisation. Auch der Zeitpunkt der Entscheidung für ein bestimmtes Handlungsprogramm ist von Bedeutung. Nicht jeder Zeitpunkt eignet sich zur Erfüllung bestimmter Bedürfnisse. So ist beispielsweise die Engagementbereitschaft von Frauen in hohem Maße durch das Alter ihrer Kinder bestimmt. Berufstätigkeit von Frauen wirkt sich häufig negativ auf freiwilliges Engagement aus.¹¹ Darüber hinaus strukturiert die zeitliche Dimension den Umgang mit einem Programm, an das sich der Akteur bereits gebunden hat, in hohem Maße. MANFRED HERZER verdeutlicht dies anhand der Sprichwörter „Mit gegangen, mit gehangen“ und „Wer A sagt, muss auch B sagen“. Sie zeigen die Verbindung, die die Akteure zwischen zwei Handlungsakten herstellen. Die Bindung an ein Programm wird zur Pflicht, die Programmtreue hingegen gründet sich auf

¹¹ Frauen mit Kleinkindern unter drei Jahren sind unterproportional ehrenamtlich tätig. Wenn die jüngsten Kinder im Kindergarten- oder Schulalter sind, liegt hingegen eine überdurchschnittlich hohe Beteiligung im Freiwilligenbereich vor. Außerdem führt eine ausschließliche Familientätigkeit von Frauen zu einem höheren Beteiligungsgrad. Für berufstätige Frauen gilt: Je höher die wöchentliche Arbeitszeit, desto niedriger die Engagementbereitschaft, vgl. Rosenblatt 2001: 18; Picot 2001: 99ff.

eigenes, vergangenes Handeln (vgl. Hennen 1994a: 314; Hennen 1994b: 150; Hennen/Rein 1994: 233; Herzer 1998: 234f.).

Erfolgte die individuelle Generalisierung von Motiven zu Handlungsprogrammen, muss eine *kollektive Generalisierung* der Programme auf der Kollektivebene zurück zu den Motiven auf Individualebene geleistet werden. Durch die Programme werden die Motive des Akteurs modelliert. „Programme benötigen *Attraktoren*, um Akzeptanz zu finden“ (Hennen 1994a: 314; Hervorh. d. Verf.). Die *sachliche Dimension* verweist auf die Problemlösungs- oder Bedürfniserfüllungskompetenz der Programme. Programme speichern Wissen, „Weisheiten der Vergangenheit“, die kollektiv wiederholt unter Beweis gestellt wurden. Dieses Wissen wird vom Akteur zur Bedürfnisbefriedigung herangezogen. Das Programm muss fortwährend überzeugen, das erforderliche Wissen bereitstellen zu können. Es muss *rational* insofern sein, als das es die Nutzenerwartungen des Akteurs erfüllt. Um im evolutionären Prozess fortbestehen zu können, muss ein Programm Anziehungskraft auf möglichst viele Motive ausüben, d.h. eine hohe Lösungskompetenz für viele Akteure mit unterschiedlichen Motiven bieten (vgl. Hennen 1994b: 314; Hennen/Rein 1994: 233f.; 239).

Die *soziale Dimension* beschreibt die *Akzeptanz* von Handlungsprogrammen. Bindung erfolgt in dieser Dimension über die Attraktivität eines Handlungsprogramms für andere Akteure. Handlungsprogramme erfahren ihre Existenz u.a. aus der Zustimmung und Bestätigung anderer. Der sachliche Wert eines Programms ist für das Individuum nicht immer auf den ersten Blick abzuschätzen. Die Orientierung an anderen, die Bestätigung der Rationalität des Programms durch andere, lässt einen Schluss auf die Problemlösungskompetenz zu und kann ausschlaggebend für die eigene Bindung an das Programm sein. Die soziale Akzeptanz bildet damit auch die Voraussetzung für eine weitere und für eine breite Inanspruchnahme eines Programms.¹² Denn Programme, die nur von wenigen genutzt werden, sind im Sozialsystem nur schwer wahrnehmbar. Die Nutzung durch viele erhöht die Wahrnehmbarkeit. Die soziale Dimension kann auch das fehlende Verständnis in sachlicher Hinsicht kompensieren (vgl. Hennen 1994a: 315; Hennen/Rein 1994: 234). Hiermit schließt sich der „kreative Zirkel“ der Dimensionen der Motivation (vgl. Hennen/Rein 1994: 234).

¹² In diesem Zusammenhang stehen Inflations- und Deflationseffekte sowie Erscheinungen der Diffusion von Verantwortung, vgl. Hennen 1994a: 314.

Im Folgenden soll das *Modell der Handlungsorganisation* auf den hier zu untersuchenden Gegenstandsbereich „Bindung an Freiwilligenorganisationen“ übertragen werden. Die Frage, wie der Gegenstandsbereich mithilfe des analytischen Modells empirisch erhoben werden kann, soll beantwortet werden.

4.2 THEORETISCHE ÜBERTRAGUNG AUF DEN GEGENSTANDSBEREICH DER UNTERSUCHUNG

Das Modell der Handlungsorganisation wurde in der Forschung bislang bereits zur theoretischen Erklärung unterschiedlicher Phänomene angewendet (Promotion, Zugang zu Naturwissenschaften, Ehescheidung).¹³ Eine empirische Anwendung allerdings fand das Modell bislang nur bei SUSANNE HEINZELMANN, die damit die Frage nach der Motivation für ein Studium im Alter beantworten konnte (vgl. Heinzelmann 2005). Eine Anwendung zur Klärung der Frage nach den Entstehungszusammenhängen von Bindungen im ehrenamtlichen Bereich existiert bisher nicht.

Empirische Untersuchungen unterliegen verschiedenen Einschränkungen und lassen eine analytische Betrachtung des Gegenstandsbereichs nicht immer streng modellgemäß zu. Jede empirische Analyse bedarf einer Anpassung und Übertragung des Modells. Der Zeitpunkt einer Befragung sowie die Tatsache, dass bestimmte Aspekte in einer Befragung nicht erhoben werden können, hat Einfluss auf die Anwendbarkeit des Modells und die Fragestellungen, die damit beantwortet werden können. Unter Berücksichtigung dieser Problematiken wird daher im Folgenden eine Übertragung des Modells auf die empirische Untersuchung des Gegenstandsbereichs vorgenommen. Dabei wird die Untersuchungsfrage weiter spezifiziert.

Je nach *Zeitpunkt der Untersuchung* werden unterschiedliche Phasen des freiwilligen Engagements und unterschiedliche Bewertungen dessen abgebildet. Neben den aktuellen Geschehnissen, wie niedrige oder hohe Einsatzrate, Politik, familiäre Situation etc. hat der Zeitpunkt der Befragung Einfluss auf die Rekonstruktion der Ereignisse sowie der eigenen Handlungen und Handlungsbedingungen der Befragten (vgl. Fuchs-Heinritz 2005: 162).

¹³ Siehe oben, Kapitel 4.

Eine empirische Untersuchung beschreibt immer das Hier und Jetzt. Es kann also nur danach gefragt werden, wie sich die Bindung an Freiwilligenorganisationen für die Engagierten zu einem bestimmten Zeitpunkt darstellt. Interessant ist vor allem in Hinblick auf die Frage nach der individuell unterstellten Problemlösungskompetenz von Programmen der Zeitpunkt der Entscheidung für das Engagement. Da dieser von den Akteuren nur retrospektiv bewertet werden kann und somit eine subjektive Konstruktion darstellt, kann das Untersuchungsziel nur die Bindung an Freiwilligenorganisationen im Hier und Jetzt mit Blick auf die Retrospektivkonstruktion der Bewertung des organisationalen Engagements zum Zeitpunkt des Eintritts sein.¹⁴ Somit steht für diese Arbeit im Vordergrund zu erfahren, inwieweit sich die Passung des Handlungsprogramms *Freiwilliges Engagement im THW* aus heutiger Perspektive verändert hat. Bedenkt man, dass die Individuen selbst diese Retrospektivkonstruktion in die Bewertung des Hier und Jetzt einbeziehen, macht auch nur diese Frage Sinn. Die Frage nach der individuellen Deutung der heutigen (subjektiv wahrgenommenen) Situation im Vergleich der mit der damaligen (subjektiv rekonstruierten) Situation kann ein Bild schaffen, dass der prozessualen Entwicklung und Redefinition der Lösungskompetenzen von Programmen Rechnung trägt. Realitätsnachzeichnungen des historischen Prozesses sind damit aber nicht leistbar.¹⁵ **Demnach wird die Frage gestellt, warum das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* gewählt wurde und warum es aufrechterhalten wird.**

¹⁴ „Biographien werden retrospektiv geglättet, weniger um sich dem Interviewer gegenüber ins rechte Licht zu rücken, vielmehr, um dem gegenwärtigen Stand des eigenen Erfahrungs- und Lernprozesses Gewicht zu verleihen, bzw. die Vergangenheit umzudeuten, um die Gegenwart lebbar zu machen. Diese Rekonstruktionsform von Biographien nennt R. Becker-Schmidt (...) 'Umschrift': 'the influence of the present on the past'. Umschriften sind wissenschaftlich von Bedeutung, weil sie interessierte Gegenwartsdeutungen wiedergeben.“, Witzel 1996: 51.

¹⁵ Hierzu bedürfte es einer Längsschnittanalyse, die die subjektiven Deutungen zu unterschiedlichen Befragungszeitpunkten erfasst.

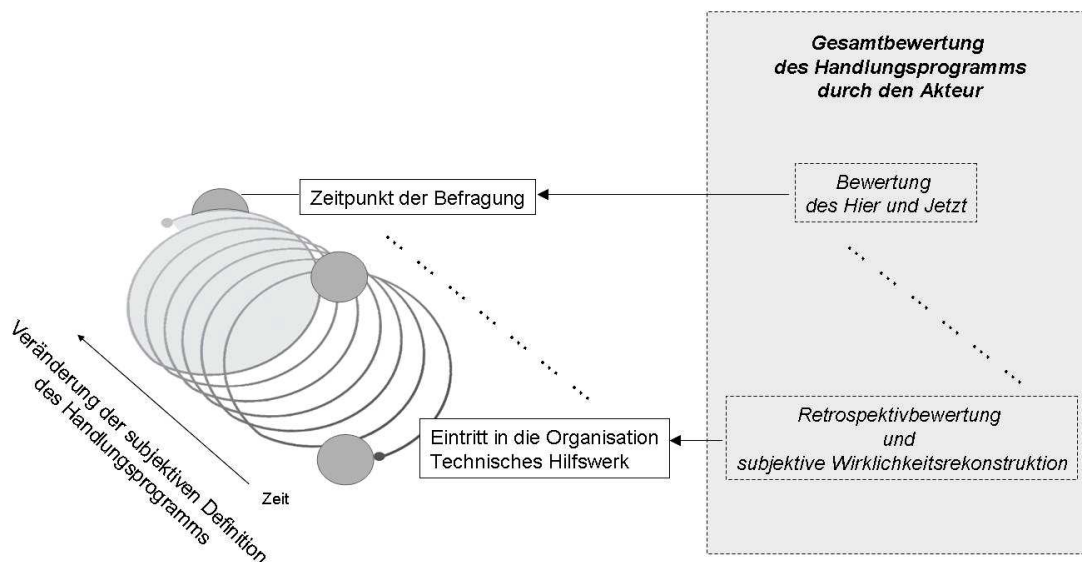
Zur Untersuchung der Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* wird daher

- eine analytische Differenzierung der Bewertung des Programms zum Zeitpunkt des Eintritts (Retrospektivbewertung) und zum Zeitpunkt der Befragung (aktuelle Bewertung und Einfluss der subjektiven, retrospektiven Wirklichkeitskonstruktion)

vorgenommen (vgl. Abb. 26).

Abbildung 26

Gesamtbewertung des Handlungsprogramms durch den Akteur



Im Folgenden wird aufgezeigt, wie die empirische Analyse modelladäquat durchgeführt werden kann und welche weiteren Fragen sich für die Untersuchung ergeben. Entsprechend des theoretischen Blickwinkels wird zunächst der Hinweg der Analyse über die Mikroebene (Kapitel 4.2.1) und anschließend der Rückweg der Analyse über die Makroebene (Kapitel 4.2.2) beschrieben.

4.2.1 Die Mikroebene des Handelns – Hinweg der Analyse

Die Mikroebene des Handelns beschreibt nach HENNEN die Anbindung der Motive, verstanden als unspezifische Antriebsenergien, an soziale Programme des Handelns. Die Erforschung von unspezifischen Antriebsenergien ist eine schwierige und kaum lösbare Aufgabe. Im Verständnis der Zirkularität und Prozessualität der Handlungsorganisation lassen sich die Motive der Akteure nicht von der gesellschaftlichen Vermittlung trennen. Motive werden über Sozialisationsprozesse vermittelt und produzieren wiederum gleichzeitig soziale Strukturen. Jede Erkenntnis über Motive verweist somit auf Soziales:

„Der Mensch wird, was seine signifikanten Anderen in ihn hineingelegt haben“
(Berger/Luckmann 2001: 142).¹⁶

Um die Mikroebene des Handelns nach dem Modell von HENNEN empirisch abbilden zu können, muss die Frage nach den Beweggründen für das Handeln auf einer höheren Ebene gestellt werden. Mitnichten kann danach gefragt werden, welche Grundbedürfnisse die Akteure durch die Bindung an bestimmte Handlungsprogramme zu befriedigen suchen. Empirisch erforscht werden können nur Motive, die durch Sozialität geformt, verändert, überworfen und neu geformt wurden. Zur empirischen Anwendbarkeit soll daher im Folgenden ein weiterer Motivbegriff eingeführt werden, der mit HENNENS theoretischen Grundannahmen vereinbar ist – wenn nicht sogar beim Aufbau des Modells mitgedacht wurde. Der Motivbegriff von HENNEN wird damit nicht ersetzt, es wird vielmehr eine Ebene hinzugefügt (vgl. Abb. 28).

In Anlehnung an MAX WEBERS Definition von Motiven soll nach „individuellen Gründen des Handelns“ gefragt werden:

¹⁶ Mit Sozialisation kann die „(...)grundlegende und allseitige Einführung des Individuums in die objektive Welt einer Gesellschaft oder eines Teiles einer Gesellschaft bezeichnet werden (...). Die primäre Sozialisation ist die erste Phase, durch die der Mensch in seiner Kindheit zum Mitglied der Gesellschaft wird. Sekundäre Sozialisation ist jeder spätere Vorgang, der eine bereits sozialisierte Person in neue Ausschnitte der objektiven Welt ihrer Gesellschaft einweist“, Berger/Luckmann 2001: 140f. Die Vermittlung von Motiven sowie Interessen wird im Forschungsfeld der geschlechtsspezifischen Sozialisation diskutiert, vgl. hierzu u. a.: Bilden 1991: 283; speziell im ehrenamtlichen Bereich: Krüger 2004: 147f.; Gildemeister/Krüger 2002: 86f.

„'Motiv' heißt ein Sinnzusammenhang, welcher dem Handelnden selbst oder dem Beobachtenden als sinnhafter 'Grund' eines Verhaltens erscheint“

(Weber 1980 [1921]: 5; Hervorh. i. Orig.).

Diese Definition ist zur Erforschung der individuellen Gründe des Handelns noch nicht ausreichend, denn WEBER fasst den vom Handelnden als sinnhaften Grund für sein Verhalten sowie den vom Beobachter zugeschriebenen Sinnzusammenhang zusammen.¹⁷ Die unterschiedlichen Perspektiven von Ego und Alter werden nicht berücksichtigt. Darüber hinaus wird die Differenz von zukünftig geplanten Handlungen und ihren in der Vergangenheit liegenden Determinanten verwischt. Hierdurch bleiben die individuellen Beweggründe inkommensurabel (vgl. Schneider 2005: 238f.; Schütz 2004: 195f.). ALFRED SCHÜTZ löst dieses Dilemma mit der Einführung einer Unterscheidung von *Um-zu-Motiven* und *Weil-Motiven*, durch welche eine genauere Aufschlüsselung des subjektiven Sinns einer Handlung ermöglicht wird. SCHÜTZ geht davon aus, dass sich jedes Handeln an einem Entwurf orientiert: *Um-zu-Motive* beschreiben den *Handlungsentwurf des Akteurs*: Ego spannt den Regenschirm auf, *um* nicht nass *zu* werden. *Weil-Motive* beschreiben die *Gründe für die Entstehung des Handlungsentwurfs*. Sie gehen den Um-zu-Motiven voraus und konstituieren den Handlungsentwurf, damit sind sie weitaus komplexer:¹⁸ Ego spannt den Regenschirm auf, *weil* es regnet. Der Regen, also das Erleben einer Situation, ist eine Voraussetzung (unter vielen) für die Verwirklichung der Handlung.¹⁹ Das Weil-Motiv ist im Gesamtzusammenhang der Erfahrung des Akteurs zu suchen. Ein Komplex von Weil-Motiven und Motivkomponenten bildet den Hintergrund für eine Handlung (vgl. Schneider 2005: 239; Schütz 2004: 204). „Der Handlungsentwurf kann zugleich Teil eines *komplexen Geflechts von Um-zu-Motiven* sein, das mit zur Bestimmung des subjektiven Sinns der Handlung beiträgt und durch weitere Weil-Motive konstituiert worden ist“ (Schneider 2005: 239; Hervorh. i. Orig.).

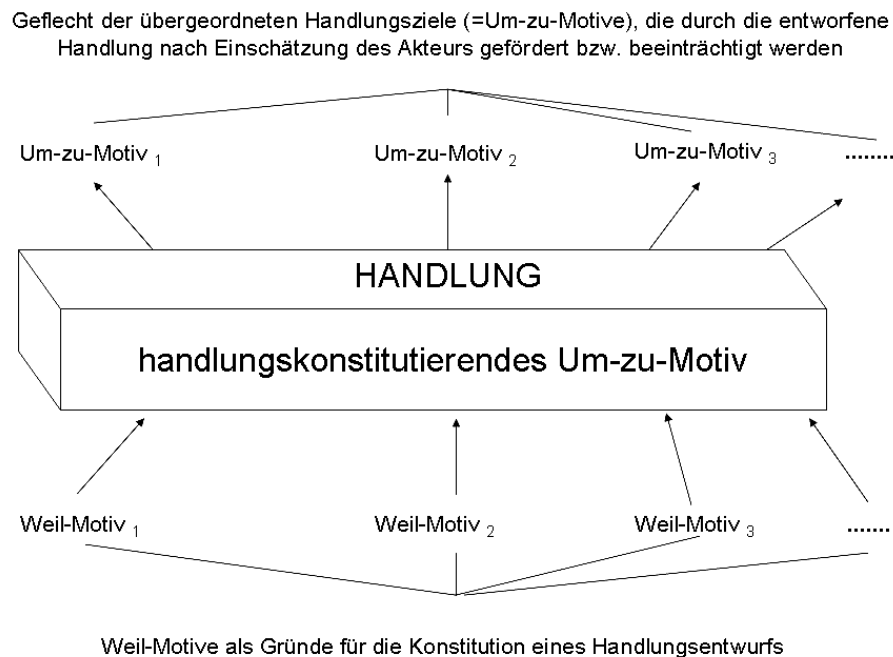
¹⁷ Wie in späteren Ausführung deutlich werden wird, hat diese Zusammenfassung im Hinblick auf die *Weil-Motive* einer Handlung ihre Berechtigung. Ego und Alter finden sich bei der Feststellung von *Weil-Motiven* in einer analogen Position, vgl. Schneider 2005: 241.

¹⁸ SCHÜTZ unterscheidet zwischen *echten* und *unechten Weil-Motiven*. So können *Um-zu-Motive* sprachlich als *Weil-Motive* formuliert werden, wodurch die Unterscheidung schwierig wird. *Echte Weil-Motive* beziehen sich auf vergangene Ereignisse, die die Grundlage für eine Handlung darstellen. *Unechte Weil-Motive* beziehen sich auf Handlungsziele und sind deshalb als *Um-zu-Motive* zu klassifizieren, vgl. Schneider 2005: 239; Schütz 2004: 200, 202ff.; das echte Weil-Motiv erklärt aus vorangegangenen Erlebnissen die Konstituierung des Handlungsentwurfs.

¹⁹ So könnte Ego beispielsweise den Wetterbericht gesehen und daraufhin den Beschluss gefasst haben, überhaupt einen Regenschirm mitzunehmen, etc. Vgl. Schneider 2005: 239.

Abb. 27 zeigt die Konstituierung von Handlungen durch *Um-zu-Motive* und *Weil-Motive*.

Abbildung 27
Um-zu- und Weil-Motive und die Konstitution von Handlungen



(Quelle: Schneider 2005: 240)

Für die Beobachtung von „individuellen Gründen des Handelns“ ergeben sich aus diesen Annahmen bestimmte Regeln. Die *Um-zu-Motive* sind für den Beobachter nur durch die Nachfrage des *subjektiv gemeinten Sinns* beim Handelnden zugänglich. Hierbei muss beachtet werden, dass dem Akteur die *Um-zu-Motive während* der Ausübung einer Handlung bewusst sind, retrospektiv jedoch umgedeutet werden können.²⁰ *Weil-Motive* stehen im Gegensatz zu *Um-zu-Motiven außerhalb* der Handlungen, die durch sie veranlasst wurden. Die Problematik der Retrospektivbewertung ist hier noch deutli-

²⁰ „Nehmen wir (...) an, ich hätte meine Wohnung verlassen, um meinen Freund zu sprechen, und würde, zurückgekehrt, nach dem Grund meiner Abwesenheit gefragt. Ich kann auch dann sagen, ich sei ausgegangen, *um* den A aufzusuchen. Zweifellos habe ich *im Zeitpunkt der Auskunftserteilung* das oberste Handlungsziel, welches meinen Ausgang motivierte, nämlich den A aufzusuchen, bereits erreicht oder verfehlt, jedenfalls aber 'verwirklicht'. Immer noch kommt aber dem obersten Handlungsziel der Zeitcharakter des Zukünftigen mit allen zugehörigen leeren Protentionen und Merkmalen der Unerfülltheit für jenen Zeitpunkt zu, *über* welchen ich aussage.“, Schütz 2004: 200 (Hervorh. i. Orig.). Mit diesem Beispiel ist sowohl die retrospektive Redefinition der *Um-zu-Motive* angesprochen als auch die Möglichkeit der sprachlichen Vermischung von *Um-zu-* und *Weil-Motiven*, woraus SCHÜTZ die Differenzierung von *echten* und *unechten Weil-Motiven* ableitet.

cher. Zur Erfassung seiner *Weil-Motive* muss der Akteur sich selbst nach seinen in der Vergangenheit liegenden Gründen für eine Handlung fragen, wodurch er in die Situation der Selbstbeobachtung versetzt wird. Daraus ergibt sich ein Intersubjektivitätsproblem. Dem Beobachter bleibt die Totalität des *subjektiv gemeinten Sinns* einer Handlung verborgen. Die vergangenen Erfahrungen des Akteurs, die abgeleiteten Handlungen, die angestrebten Ziele sind niemals im vollen Umfang rekonstruierbar. „Verstehen“ zielt daher nach SCHÜTZ nicht auf eine vollständige Erfassung der Motive in all ihren einzigartigen Konstellationen ab. Verstehen bedeutet das Erkennen typischer Motive. Durch *Typisierungen* kann Egos Sinn von Alter auch ohne die vollständige Kenntnis der Erlebnisse und Handlungspläne verstanden werden. Die Reichweite des Verstehens begrenzt sich aufgrund der Reduktion durch Typisierungen auf einen von Ego und Alter intersubjektiv geteilten Sinn. In der sozialen Welt reicht dieser für das Interaktionsgelingen von Ego und Alter aus, ist sogar Voraussetzung. Für Alter ist das Wissen über die typischen Handlungen eines Kellners ausreichend, um in einem Restaurant dinieren zu können. Die genaue Rekonstruktion der *Um-zu-* und *Weil-Motive*, die der Kellner seinem Handeln zugrunde legt, sind nicht notwendig für das Interaktionsgelingen. Alter kann es gleich sein, ob die Person, die seine Bestellung aufnimmt, etwa den Beruf des Kellners erlernt hat, weil dieser Beruf traditionell in seiner Familie ausgeübt wird, um Geld zu verdienen, um seine Familie zu ernähren. Selbst wenn Alter Ego andere Motive unterstellt, ist die Interaktion der Bestellung für beide Akteure problemlos durchführbar (vgl. Schneider 2005: 244f., 249). Für den Forscher besteht eine begrenzte Möglichkeit, die sozial konstruierte Welt der Akteure zu erfassen. Wissenschaftlich interessant ist die *Rekonstruktion objektiver Sinnbeziehungen*. Nach SCHÜTZ ist die Aufgabe der Methodologie der Sozialwissenschaften, allgemeine Prinzipien, nach denen der Mensch im Alltag seine Erfahrungen, insbesondere die der Sozialwelt ordnet, zu erforschen (vgl. Schneider 2005: 276).²¹

²¹ „Welche Art der Sinndeutung im Vordergrund steht, und diese Fragestellung gilt sowohl für den Bereich alltäglicher Kommunikation und Kooperation wie für die wissenschaftliche Interpretation, ist letztlich abhängig vom jeweiligen Problem, zu dessen Lösung das Verstehen beitragen soll. Nicht die uneingeschränkte Vorrangigkeit der subjektiven Perspektive ist es also, die Schütz behauptet, sondern nur ihre *konstitutionslogische Priorität* sowie, als Konsequenz daraus, ihre besondere Bedeutung für die Sozialwissenschaften. Was er darüber hinaus einklagt, ist ein problemadäquater und methodisch reflektierter Umgang mit der *subjektiven* und der *objektiven Auslegung*, der beide Möglichkeiten im Bewusstsein ihrer Unterschiedlichkeit praktiziert, ohne ihre Differenz zu verwischen“, Schneider 2005: 280.

Bezogen auf den Forschungsgegenstand Bindung an freiwilliges Engagement bedeutet dies, dass die unspezifischen Antriebsenergien der Akteure nicht erfasst werden können. Zur Rekonstruktion der individuell gedeuteten Motive wird

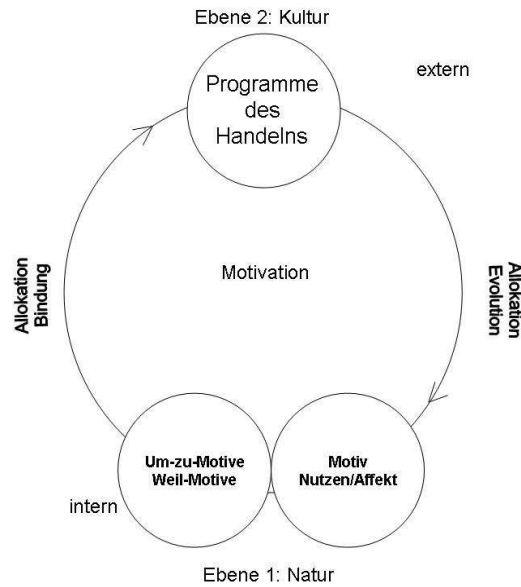
- eine Differenzierung von *Um-zu-* und *Weil-Motiven*, als unmittelbare Gründe für eine Handlung, in das Modell von HENNEN eingeführt.

Um-zu Motive können empirisch ermittelt werden, indem sie beim Akteur nachgefragt werden. Somit wird die Rekonstruktion der objektiven Sinnbeziehung ermöglicht. Die Bindung, verstanden als Ausrichtung der individuellen Motive an sozialen Programmen, kann nachvollzogen werden. Weil-Motive, d.h. dahinter liegende Begründungen für die Entstehung der handlungskonstituierenden Um-zu-Motive sind, wie oben beschrieben, nur bedingt zu ermitteln und vielmehr Gegenstand psychologischer Perspektive.²² Für die Soziologie ist die situativ-soziale Prägung in Hinblick auf die „(...) Tatsache einer spezifischen Handlungsrichtung bzw. der erfolgten Auswahl unter vielen Möglichkeiten (...) von Bedeutung.“ (Hennen 1990, S. 81f.). Sie kann durch die Nachfrage der Um-zu-Motive beim Akteur in ihrer individuellen Deutung ausreichend erfasst werden. Übersetzt in den allgemeinen Sprachgebrauch wird dementsprechend zur Beschreibung von Um-zu-Motiven nach den Gründen und Zielen der Akteure gefragt.

²² Psychologische Motivationskonzepte konzentrieren sich ihrem Erkenntnisinteresse gemäß auf die Identifikation persönlichkeitsstruktureller Bestimmungen und die Analyse von Anreizwirkungen im Hinblick auf die individuelle Handlungswahl. Soziologische Erklärungskonzepte hingegen nehmen die sozialen Dispositionen die zur Auswahl einer Handlung führen in den Blick: „Personen können sehr verschieden sein (...). Individuen mögen mehr oder weniger egoistisch sein; für eine soziologische Analyse sind die Randbedingungen, unter denen sich ihre selbstinteressierte Natur formt, analytisch relevant.“, Hennen 1994a, S. 155.

Abbildung 28

Operationalisierung des Motivbegriffs im Modell der Handlungsorganisation nach Hennen



(vgl.: Hennen/Rein 1994: 223, mit Erw. der Verf.)

Die von DELL'AQUILA, SCHNAPP und NIEDERMAYER aufgeworfene Frage danach, ob die Beitrittsmotive im Verlauf der Mitgliedschaft erfüllt werden, spricht den Prozesscharakter der Bindung an Handlungsprogramme an (vgl. Kapitel 3.2.2). HENNENS Modell der Handlungsorganisation unterstellt für die Aufrechterhaltung der Bindung an Programme zwar keine gleich bleibenden Motive, sondern setzt Veränderung der Motive durch die Zirkularität der Programmbindung voraus. Da diese Veränderung der Motive, wie oben beschrieben, jedoch durch die subjektive Wirklichkeitsrekonstruktion der Akteure, nicht empirisch geprüft werden kann, bietet es sich an, die Perspektive von DELL'AQUILA, SCHNAPP und NIEDERMAYER zu übernehmen. Ausgehend von der Annahme der Gesamtbewertung der Handlungsprogramme (vgl. Abb. 26) durch die Akteure im Hier und Jetzt, kann somit überprüft werden, ob sich die Akteure in ihrer Programmwahl bestätigt sehen.

Auf der Mikroebene des Handelns, über die die Auswahl von Programmen und die Bindung an Programme entschieden werden, muss eine empirische Studie demnach drei Fragen beantworten:

1. Welche Gründe gibt es für Aufnahme und Fortsetzung des Engagements in der Organisation THW (*Um-zu-Motive*)?
2. Welche Ziele werden versucht mit der Durchführung des Programms *Freiwilliges Engagement im THW* zu erreichen (*Um-zu-Motive*)?
3. Werden die Motive, die Individuen bei Eintritt in die Organisation haben, im Laufe der Mitgliedschaft erfüllt?

Mit diesen Fragen ist die *individuelle Generalisierung* von Motiven angesprochen. Auf der *persönlichen Ebene* entscheidet der Akteur, ob ein Handlungsprogramm zu ihm „passt“. Er muss das Handlungsprogramm in sein Selbstbild integrieren können. Dies ist nur dann möglich, wenn das Programm eine Erfüllung der Bedürfnisse verspricht, d.h. an die *Weil-Motive* angeknüpft werden kann und die *Um-zu-Motive* zu erfüllen verspricht. Auf der *zeitlichen Ebene* müssen die individuelle Abwägung von Kosten des Programms in Hinblick auf die Zielerreichung in gegenwärtigen und zukünftigen Situationen erfasst werden. Die Frage der Bindung der individuellen Motive an den Handlungsplan *Freiwilliges Engagement im THW* des Akteurs muss folglich auf diesen zwei Dimensionen gedacht werden. Hiermit ist der Hinweg der Analyse beschrieben.

4.2.2 Die Makroebene des Handelns – Rückweg der Analyse

Der Rückweg der Analyse der Programmbindung erfolgt theoretisch über die Makroebene. Phänomene der Makroebene, d.h. Programme des Handelns, können zwar „von Außen“ beobachtet und in ihrer rudimentären Existenz nachgewiesen werden, die Erkenntnis darüber, wie Programme in der empirischen Realität aussehen und verstanden werden, kann indessen *nur über die Mikroebene erfasst werden*. Die Phänomene der Makroebene müssen demzufolge zur Erklärung disaggregiert werden. Die Mikroebene des Handelns unterliegt nach HENNEN selbst einer Zweiseitigkeit. Die Mikroebene bildet sowohl individuelle Motive als auch sozial vermittelte Handlungsprogramme ab, weshalb das gesellschaftlich beobachtbare Phänomen der Bindung von Mitgliedern an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* nur auf dieser Ebene unter-

sucht werden kann. Die Beobachtung auf der Mikroebene verknüpft Mikro- und Makroebene, indem sie die individuelle Interpretation von Handlungsprogrammen durch Akteure sowie die Entstehung dieser durch die Anbindung von individuellen Motiven an Handlungsprogramme integriert. Diese beim Akteur stattfindende Integration erfährt ihre kausale Zuschreibung durch die Wahl dieses Blickwinkels seitens des/der Forschers/in. Es handelt sich um den *kreativen Zirkelschluss*, der durch den /die Forscher/in geleistet werden muss.

Die Makroebene des Handelns, das soziale Handlungsprogramm, stellt in der vorliegenden Analyse das *freiwillige Engagement in der Organisation THW* dar. Auf der formalen Ebene handelt es sich hierbei um ein streng geregeltes, vorstrukturiertes Programm, wie es in Kapitel 2.2 beschrieben wurde. In der sozialen Realität hingegen kann dies nur als Oberbegriff gefasst werden, unter dem sich unzählige individuelle Interpretationen und Ausformungen des Programms subsummieren. Das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* ist je nach Nutzungsart verschieden, hat unterschiedliche Tiefen, Ausprägungen und Varianten. Einerseits bedingt sich dies durch die unterschiedliche Wahrnehmung der Mitglieder, andererseits durch die unterschiedliche Position, die sie in der Organisation innehaben, sowie die damit verbundenen Aufgaben und Rollenerwartungen. Mit der Position des/der Truppführers/in sind andere Aufgaben sowie Arbeitsbereiche und damit auch andere Wahrnehmungen der Organisation THW verbunden als mit der Position des/der Jugendbetreuers/in oder des/der Ortsbeauftragten. Hierauf haben vor allem KANTHER, SHAMIR und WIENER hingewiesen (vgl. Kapitel 3.2.2). Fernerhin sind verschiedene Unterprogramme mit dem Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* verbunden, die ebenfalls mit der Position, aber auch dem persönlichen Engagement und den persönlichen Interessen variieren. Der Eine mag nach Dienstschluss kameradschaftlichen Veranstaltungen beiwohnen. Der Andere mag in seiner Freizeit verstärkt nach Übungsgeländen für die nächste Großübung recherchieren etc. Hierzu gehören auch die von LUHMANN erwähnten (nicht-intendierten) Bindungsselektionen, die mit der Mitgliedschaft in der Freiwilligenorganisation THW einhergehen (vgl. Kapitel 3.2.1). Aus SCHIMANKS Ausführungen lässt sich ableiten, dass die mit dem Engagement einhergehende Regeln erfasst werden müssen (vgl. Kapitel 3.2.1). Mit anderen Worten kann das Phänomen der Bindung nur erklärt werden, indem die Motive der Akteure sowie ihre **individuelle Interpretation** der ihnen zu deren Er-

füllung zur Verfügung stehenden bzw. ihnen bekannten **Handlungsprogramme** aufgedeckt werden:

4. Wie wird das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* aus Perspektive der Nutzer subjektiv wahrgenommen und gedeutet?

Das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* umfasst zwei Ebenen: Das *freiwillige Engagement* an sich und das *freiwillige Engagement in der Organisation* (vgl. Abb. 29). Nach SHELDON müssen diese zwei Ebenen differenziert werden, da davon ausgegangen werden kann, dass sich die *Bindung zu der Tätigkeit* von der *Bindung zur Organisation* unterscheidet (vgl. Kapitel 3.2.2). Für die vorliegende Untersuchung wird dementsprechend eine analytische Differenzierung von Bindung an das freiwillige Engagement (im Allgemeinen) und Bindung an die Freiwilligenorganisation (im Besonderen: THW) vorgenommen und für alle weiteren Fragestellungen aufrechterhalten. In Hinblick auf die Frage nach organisationaler Bindung ist es das Ziel, jene Aspekte auszumachen, die die Organisation betreffen, und eine Vermischung der Perspektiven zu vermeiden. Dies kann durch die Strukturierung des zu erklärenden Handlungsprogramms erreicht werden. Die Problematik der mangelnden Fähigkeit der betroffenen Akteure zur Differenzierung der zwei Ebenen ist der Forscherin bewusst. Diese gilt es herauszuarbeiten.

Abbildung 29

Differenzierung des Handlungsprogramms *Freiwilliges Engagement im THW*



Zusammenfassend ergibt sich aus diesen Überlegungen eine Strukturierung für die Übertragung des Modells auf den Gegenstandsbereich der Untersuchung, durch die die Frage:

5. Steht die Bindung der Mitglieder an die spezifische Organisation THW oder an das freiwillige Engagement im Vordergrund?

beantwortet werden soll.

In diesem Zusammenhang ist bedeutsam, dass die Tätigkeit, in diesem Fall das freiwillige Engagement, auch in anderen Organisationen ausgeübt werden kann. Dementsprechend ist danach zu fragen, was die Organisation THW bietet, damit der Akteur sich für die Ausübung seines Engagements in genau dieser Organisation entscheidet. Hiermit ist die Frage nach den *Alternativen* angesprochen.²³ Der Akteur könnte beispielsweise einer anderen Aktivität als der eines freiwilligen Engagements nachgehen. Zu denken ist hier an sportliche oder familiäre Aktivitäten, aber auch an ein stärkeres berufliches Engagement. Das freiwillige Engagement könnte außerdem in einer anderen Organisationen ausgeübt werden, z.B. Deutsches Rotes Kreuz, Freiwillige Feuerwehr, Arbeiter Samariter Bund. Warum geht der Akteur also dem freiwilligen Engagement im Technischen Hilfswerk nach und nicht in einer anderen Freiwilligenorganisation? Das Ausschlagen von Alternativen kann Kosten auf Seiten des Akteurs verursachen. BECKER macht deutlich, dass diese in eine Analyse von Bindungsverhalten einbezogen werden sollten (vgl. Kapitel 3.1.1). Die beschriebenen Alternativen stellen nach HENNEN alternative Handlungsprogramme dar.

Für die Untersuchung der Bindung der Mitglieder an die Freiwilligenorganisation THW wird daher neben der Differenzierung von Bewertungszeitpunkten eine analytische Differenzierung

- der Handlungsprogramme *Freiwilliges organisationales Engagement* und *Freiwilliges Engagement im THW* (vgl. Abb. 29)

vorgenommen.

²³ MANNING und KORNHAUSER weisen darauf hin, dass ermittelt werden muss, welche Alternativen aus Sicht des Akteurs existieren und welchen Stellenwert diese für ihn haben, vgl. Kapitel 3.1.1.

Zur Analyse der subjektiven Wahrnehmung des zu erfassenden Handlungsprogramms muss eine empirische Studie neben den in Kapitel 4.2.1 herausgearbeiteten Aspekten zwei weitere Fragen beantworten:

6. Welche Alternativen konkurrieren mit dem Engagement in einer Freiwilligenorganisation und welche Kosten sind mit dem Ausschlagen der Alternativen verbunden?
7. Welche (nicht-intendierten) Handlungsfolgen sowie Regeln und Rollenerwartungen sind mit der Ausübung des freiwilligen Engagements verbunden?

Durch die Fragen zur Analyse der subjektiven Wahrnehmung des Handlungsprogramms *Freiwilliges Engagement im THW* wird die *kollektive Generalisierung* angesprochen. Ein Programm muss eine hohe Lösungskompetenz auf sachlicher und sozialer Dimension versprechen und erfüllen, um von Akteuren wahrgenommen, aufgenommen und fortgesetzt zu werden. Die Passung des Programms im Hinblick auf die sachliche Lösungskompetenz sowie den Bezug zu Anderen aus Perspektive des Akteurs ist damit von Bedeutung. Die Fragen zur Analyse der subjektiven Wahrnehmung des Handlungsprogramms müssen dementsprechend auf diesen zwei Dimensionen gedacht werden.

4.3 ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Arbeit rekurriert auf das *Modell der Handlungsorganisation* nach MANFRED HENNEN. **Bindung** wird als die **Ausrichtung individueller Motive an sozialen Programmen des Handelns** verstanden. Soziale Handlungsprogramme strukturieren und ermöglichen Handlungsvorgänge, sind sozial vorgeprägte, mit anderen Akteuren geteilte Handlungsregulierungen. Als Phänomene der Makroebene sind sie auf eine fortgesetzte Reproduktion auf der Mikroebene angewiesen. Dementsprechend setzt die Analyse von Bindungen an Handlungsprogramme auf der Mikroebene an, die entsprechend der Annahme der Zirkularität von Handlungen einer Zweiseitigkeit unterliegt (Hinweg der Analyse). Auf der Mikroebene werden Fragen nach den Bedürfnissen der Akteure und der Wahl der Lösungswege (Handlungsprogramme) durch die Akteure beantwortet. Die *individuelle Generalisierung* von Motiven erfolgt vor dem Hintergrund der persönlichen Passung (*persönliche Dimension*), der Bereitschaft zu Investitionen und Gratifikationsaufschub (*zeitlich Dimension*). Die weitere Analyse (Rückweg

der Analyse) führt von den auf der Makroebene gedachten Programmen zurück zu den auf der Mikroebene liegenden Motiven und behandelt die *kollektive Generalisierung* sozialer Handlungsprogramme. Die Bewertung der Problemlösungskompetenz des Programms (*sachliche Dimension*) sowie der Einbezug des Handelns anderer (*soziale Dimension*) erklären, wie die gewählten Programme akzeptiert, aufrechterhalten, variiert und modifiziert werden.

Die Übersetzung des theoretischen Modells in ein empirisches Untersuchungsmodell erfordert eine wesentliche Modifikation. Zur Feststellung individueller Motive auf der Mikroebene wird ein weiterer Motivbegriff in das Modell integriert. Die Einführung von *Um-zu-* und *Weil-Motiven* nach ALFRED SCHÜTZ, die auf einer höheren Ebene liegen als die von HENNEN gedachten Motive in Form unspezifischer Antriebsenergien, ermöglicht erst die empirische Erhebung von individuellen Bedürfnissen, die mithilfe sozialer Handlungsprogramme erfüllt werden sollen. Die Um-zu-Motive der Akteure können empirisch ermittelt werden, wobei die Weil-Motive dem/der Forscher/in verborgen bleiben.

Zur Übertragung des Modells auf den Untersuchungsgegenstand *Bindung an Freiwilligenorganisationen* wurden zwei analytische Differenzierungen für die empirische Erhebung eingeführt, durch die die Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* ermittelt werden kann:

- die Bewertung des Programms zum Zeitpunkt des Eintritts (Retrospektivbewertung) und zum Zeitpunkt der Befragung (aktuelle Bewertung und Einfluss der subjektiven retrospektiven Wirklichkeitskonstruktion)
- die Unterscheidung der Handlungsprogramme *Freiwilliges Engagement im THW*.

Das Phänomen Bindung an Freiwilligenorganisationen erfordert die Beschreibung

- der Gründe für die Aufnahme und Fortsetzung des Handlungsprogramms,
- der Ziele, die mit der Durchführung des Programms erreicht werden sollen,
- der Kompetenz des Programms, die bei Eintritt vorhandenen Bedürfnisse zu erfüllen,
- der subjektiven Wahrnehmung und Deutung des Handlungsprogramms,
- der Bedeutung der Bindung der Individuen an das ehrenamtliche Engagement und an die spezifische Organisation, in der dieses ausgeübt wird,
- der Alternativen, die aus Sicht der Akteure zu ihrem Engagement existieren, sowie die mit deren Ausschlagen verbundenen Kosten,
- der (nicht-intendierten) Handlungsfolgen sowie Regeln und Rollenerwartungen, die mit der Ausübung des Engagements verbunden sind,

aus Sicht der Akteure.

Hierzu wurden sieben Untersuchungsfragen erarbeitet. Im Folgenden werden der methodische Rahmen für die empirische Untersuchung diskutiert und die Übersetzung dieser Fragestellungen in ein Untersuchungsinstrument geleistet.

5. ANLAGE UND METHODE DER UNTERSUCHUNG

Um die Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* erklären zu können, wird das Modell der Handlungsorganisation nach MANFRED HENNEN im weiteren Verlauf der Arbeit mit empirischen Daten gefüllt. Die hier betrachtete Form von Bindung soll auf Grundlage der in der sozialen Wirklichkeit vorfindbaren Formen und Ausprägungen näher beschrieben werden. Für weitere Untersuchungen sollen aufgrund der empirisch erhobenen Daten und der daraus folgenden Schlüsse Hypothesen abgeleitet werden.

Die lebensgeschichtliche Bedeutung der Tätigkeit für die Akteure ist zentral für die Beantwortung der Frage nach der Bindung an ein Handlungsprogramm *Freiwilliges organisationales Engagement*. Bisher konnte deutlich gemacht werden, dass sich diese lebensgeschichtliche Bedeutung, teilweise aufgrund mangelnder bisheriger Erkenntnisse, nicht aus quantitativen Umfragen ermitteln lässt. Die Bedeutung freiwilligen Engagements im Kontext des subjektiv wahrgenommenen Handlungsrahmens kann nur vor dem Hintergrund lebensgeschichtlicher Prozesse rekonstruiert werden. Sozialstrukturelle Muster und Strukturen müssen ermittelt werden, bevor etwas über deren Häufigkeit und Verteilung ausgesagt werden kann.

Im Folgenden wird die geeignete Untersuchungsmethode für die Beantwortung der Fragestellung ermittelt und ein konkretes Untersuchungsdesign erarbeitet. Erhebungsinstrumente, Untersuchungsdurchführung und Auswertungsverfahren werden ausführlich beschrieben, um die intersubjektive Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse gewährleisten zu können.

5.1 EXPLIKATION DER FRAGESTELLUNG UND METHODISCHE ÜBERLEGUNGEN

Die Soziologie bietet zur Erforschung empirischer Phänomene unterschiedliche Methoden, die sich auf zwei Paradigmen berufen. Bis Mitte der 60er Jahre wurde in den Sozialwissenschaften eine naturwissenschaftlich-positivistische Forschungstradition vertreten. Empirische Sozialforschung maß sich vor allem an der Möglichkeit zur Annähe-

rung an naturwissenschaftliche Modelle.¹ Mit dem so genannten Positivismusstreit spaltete sich die sozialwissenschaftliche Forschungstradition zunächst in zwei Lager.² Zusammenfassend wird der naturwissenschaftlich ausgerichteten positivistischen Soziologie heute entgegengestellt, dass 1. soziale Phänomene nicht außerhalb des Individuums existieren, 2. soziale Tatsachen nicht vordergründig als objektiv identifiziert werden können, 3. quantitative Erhebungsmethoden soziales Handeln nicht erfassen können und 4. das Aufstellen von Hypothesen im Vorfeld der Untersuchung den Forschungsgegenstand zu stark strukturieren und damit das soziale Feld in seiner Vielfalt einschränken. Hieraus ergeben sich die entsprechenden Grundannahmen, die in den theoretischen Zweigen der Phänomenologie, der Ethnomethodologie sowie dem Symbolische Interaktionismus verhaftet sind (vgl. Girtler 1992: 26ff.; Lamnek 2005: 6f.):

- Die Interpretationen der Individuen sind im Verständnis der sozialen Gruppen, in der die Individuen leben, zu erfassen,
- soziale Tatsachen als soziale Handlungen sind von ihrem Bedeutungsgehalt her zu interpretieren,
- durch quantitative Erhebungstechniken werden Bedeutungen impliziert, die dem/der Forscher/in, jedoch nicht dem Handelnden zuzuschreiben sind,
- das Verfahren der Hypothesentestung kann dazu führen, dass vom Forscher suggerierte Absichten, aber nicht der subjektiv gemeinten Sinn der zu Erforschenden bestätigt oder falsifiziert wird.

Während Vertreter der beiden Paradigmen noch in den 80er Jahren zwei einander ausschließende und gegenüberliegende Positionen vertraten, so haben sie sich heute aneinander angenähert und erkennen in weiten Teilen die Berechtigung der jeweiligen empirischen Forschungsweise an. Quantitative und qualitative Methoden werden nicht mehr als prinzipiell unvereinbar, sondern als ergänzende, zum Teil miteinander vereinbare Alternativen betrachtet (vgl. Lamnek 2005: 4f.; Oswald 1997: 76).³

¹ Die Verpflichtung zum deduktiv-nomologischen Modell (Hempel-Oppenheim-Schema) der wissenschaftlichen Erklärung und die strikte Trennung von Gewinnungs-, Begründungs- und Verwendungszusammenhängen stand im Vordergrund, vgl. Lamnek 2005: 4, zum Hempel-Oppenheim-Schema vgl. grundlegend Hempel/Oppenheim 1948, passim.

² Vgl. hierzu umfassend: Adorno 1972, passim.

³ Im Mittelpunkt neuer Forschungsarbeiten steht vielmals die Methodik der Triangulation, eine Kombination aus sowohl qualitativen als auch quantitativen Forschungsmethoden, anhand derer dasselbe Phänomen untersucht wird. Durch Anwendung verschiedener Methoden, theoretischer Zugänge, Forscher und

Die vorliegende Arbeit betrachtet quantitative und qualitative Forschungsmethoden als sich ergänzende Forschungsansätze.⁴ Zur Erforschung des in dieser Arbeit verfolgten Gegenstandes, Bindung an Freiwilligenorganisationen, im Rahmen des Modells der Handlungsorganisation nach MANFRED HENNEN, wird eine qualitativ angelegte empirische Untersuchung durchgeführt. Es wird die Auffassung vertreten, dass die im Forschungsstand gezeigten quantitativen Studien zum Gegenstandsbereich Bindung ihre Diversität dadurch gewinnen, dass die jeweiligen Vorstrukturierungen durch die Forschenden den Gegenstandsbereich verzerren. Somit ergibt sich ein weites Kontinuum an Variablen, die in eine Studie zur Bindung an Freiwilligenorganisationen einbezogen werden könnten. Gleichzeitig ist mit einem hohen Maß an Variablen zu rechnen, die zuvor unbeachtet blieben und deshalb systematisch aus der Untersuchung ausgeschlossen wurden. Studien zu Bindung an Freiwilligenorganisationen liegen bislang kaum vor, so dass eine Formulierung von zu untersuchenden Hypothesen zu diesem Zeitpunkt die Gefahr beinhalten würde, den Handelnden eine von ihnen nicht geteilte Absicht zu suggerieren. Die vorliegende Untersuchung ist daher hypothesengenerierend angelegt. Das Forschungsziel ist es, „(...) Prozesse zu rekonstruieren, durch die die soziale Wirklichkeit in ihrer sinnhaften Strukturierung hergestellt wird“ (Lamnek 2005: 32f.), eine Strukturierung der empirischen Inhalte vorzunehmen und aus diesen Hypothesen für weitere Forschungsvorhaben abzuleiten.

Im Zuge der kritischen Auseinandersetzung interpretativ orientierter Forscher/innen mit den quantitativen Verfahren haben sich Prinzipien qualitativer Sozialforschung entwickelt, die selbstverständlich auch für die vorliegende empirische Studie gelten sollen: Das *Prinzip der Offenheit* verlangt, den „Wahrnehmungstrichter“ des Forschungsvorhabens so weit wie möglich zu öffnen, um auch unerwartete Informationen erhalten zu können. *Forschung* wird als *Kommunikation* zwischen Forscher/in und zu Erforschendem verstanden. Das *Prinzip der Prozessualität* unterstellt, dass Forschung und

Datenquellen und damit unterschiedlicher Perspektiven soll der größtmögliche Erkenntnisgewinn über ein soziales Phänomen erzielt werden. Die Methodik der Triangulation geht zurück auf NORMAN K. DENZIN, vgl. Denzin 1978, passim; vgl. zum Überblick: Flick 2004, passim, hierzu kritisch Hofmann 2006, passim.

⁴ „Schon in den 70er Jahren wurde gerade am Beispiel standardisierter Messverfahren bemängelt, daß der komplexe, kontext- und interpretationsabhängige und prozessuale Charakter sozialwissenschaftlicher Gegenstände kaum durch normierte Datenermittlung zu erfassen ist (...). Zum anderen aber sind naiv induktivistische Modelle des qualitativen Forschungsprozesses zu kritisieren, denen gemäß sich der Untersucher ohne theoretisches Vorwissen, d.h. als tabula rasa seinem Untersuchungsgegenstand nähern soll (...).“, Witzel 1996: 52f.

Gegenstand einem Prozesscharakter unterliegen. Die Verhaltensweisen und Aussagen der Untersuchten werden nicht als statische und unveränderliche soziale Realitäten, sondern als prozesshafte Ausschnitte der Reproduktion und Konstruktion der Realität verstanden. Forschungsgegenstand und Forschungsakt sind durch kommunikative *Reflexivität* gekennzeichnet. Bedeutungen sind kontextgebunden, sie verweisen auf das Ganze. Dadurch wird die Bedeutung eines Handelns nur durch Rekurs auf den sozialen Kontext seiner Erscheinung verständlich. So setzt ein Verständnis von Einzelakten ein Verständnis des Kontextes voraus. Hieraus erklärt sich das *Explikationsprinzip*, das die Offenlegung der Einzelschritte des Untersuchungsprozesses sowie der Dateninterpretation fordert. Das *Prinzip der Flexibilität* setzt eine Offenheit des Forschenden gegenüber unerwarteten Entwicklungen im Forschungsprozess voraus. Die/der Forschende ist angehalten die Richtung der Untersuchung sowie die sich im Forschungsprozess ergebenden Definitionen im Verlauf der Untersuchung stets zu revidieren und an die Ergebnisse der empirischen Analyse anzupassen. Der Blickwinkel der auf den Gegenstand gerichtet wird, wird nicht ex ante, sondern im Laufe der Untersuchung fortschreitend zugespitzt. Dementsprechend sind die Untersuchungsinstrumente – wenn notwendig – anzupassen. Insgesamt wird durch diese Prinzipien der Versuch unternommen, Menschen in ihren konkreten Kontexten und ihrer Individualität zu verstehen. Dem liegt ein phänomenologisches Verständnis als metatheoretische Position zugrunde, deren Ziel als die objektive Erkenntnis vom Wesen der Dinge umschrieben werden kann.⁵ Die Prämisse folgt der Annahme, dass Fremdverstehen möglich ist (vgl. Girtler 2001: 55ff.; Lamnek 2005: 20ff.; 51ff., Witzel 1982: 17 Oswald 1997: 79).

Aus einer solchen Perspektive geht hervor, dass die empirische Untersuchung eines sozialen Phänomens keine inhaltlichen Implikationen ex ante setzen darf und dementsprechend nicht hypothesenüberprüfend sein kann.⁶ Der Forschungsgegenstand muss in strengem Sinne werturteilsfrei betrachtet werden und darf somit auch nicht durch Vor-

⁵ Da es in den Sozialwissenschaften um die Erfassung von tatsächlich Vorfindbarem und seiner Wesensstruktur geht, kann nach SIEGFRIED LAMNEK von der phänomenologischen Methode der „transzendentalen Reduktion“ bei der Untersuchung sozialer Erscheinungen abgesehen werden, vgl. hierzu Lamnek 2005: 51ff.

⁶ Der Vorwurf der Naivität gegenüber induktivistischen Modellen, dem die Annahme zugrunde liegt, sie würden davon ausgehen, dass bei einer unvoreingenommenen Analyse die theoretischen Konzepte aus dem Datenmaterial emergieren, wird nicht geteilt. Es wird entgegengehalten, dass das theoretische Vorwissen sowie das Alltagswissen der Forscherin/des Forschers stets die Forschungsfragestellung sowie die Konzentrationsrichtung bei der Datenerhebung und -auswertung lenken, vgl. Witzel 1996: 52.

annahmen der/des Forschenden verzerrt werden. Das Überstülpen eines theoretischen Modells als Leitschema der Analyse ist insofern erlaubt, als dessen Wesensgehalt nicht getestet werden kann. Ein Modell dient als „Brille der Forscherin/des Forschers“ und erlaubt die Konzentration auf spezifische Fragestellungen, die im Anschluss an die empirische Erhebung zu Analysezwecken mit den empirischen Inhalten zusammengebracht werden können. Typische Fragestellungen beschäftigen sich damit, wie die Aneignung gesellschaftlicher Wirklichkeit durch das Individuum erfolgt. Wie wird sie zur subjektiven Wirklichkeit und wirkt an der Ausgestaltung objektiver Wirklichkeiten mit? Das Wie und Wozu eines bestimmten Verhaltens steht im Vordergrund, die Suche nach Strukturen im Hier und Jetzt⁷ (vgl. Berger/Luckmann 2001: 139ff.; Flick 2000: 41; Kelle 1997: 196f.; Oswald 1997: 81).

Dementsprechend erfolgt die Generierung von Daten und damit von Wissen über die Rekonstruktion gesellschaftlicher Wirklichkeiten im Sinne der analytischen Induktion. Das empirische Material wird zunächst unter einer lose strukturierten Perspektive gesammelt (z.B. theoretisches Modell). Nach Abschluss der Datensammlung erfolgt die theoretische Bearbeitung des Materials, die zu exakten Begriffen und Hypothesen führt. Hiermit stehen Hypothesenentwicklung und -gewinnung im Vordergrund. Die Hypothesenüberprüfung kann in der Breite sodann durch Methoden der quantitativen Sozialforschung erfolgen. Hierdurch kann außerdem erfasst werden, inwieweit bspw. bestimmte Handlungsmuster oder -motive in der Gesellschaft Verbreitung finden (Lamnek 2005: 120, 127, 247ff.).

Für die Untersuchung der Gründe für die Bindung von Individuen an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW*, wird also ein qualitatives Untersuchungsdesign gewählt. Der Vorteil der auf den Individualfall ausgerichteten Methode liegt unter anderem in der Möglichkeit, soziale Prozesse unter Berücksichtigung der Subjektperspektive zu erfassen.

⁷ Das Hier und Jetzt wird im Sinne PETER L. BERGERS und THOMAS LUCKMANNs verstanden: „Die Wirklichkeit der Alltagswelt ist um das ‚Hier‘ meines Körpers und das ‚Jetzt‘ meiner Gegenwart herum angeordnet. Dieses ‚Hier‘ und ‚Jetzt‘ ist der Punkt, von dem aus ich die Welt wahrnehme. Was ‚Hier‘ und ‚Jetzt‘ mit in der Alltagswelt vergegenwärtigen, das ist das ‚Reallissimum‘ meines Bewusstseins.“, vgl. Berger/Luckmann 2001: 25.

5.2 UNTERSUCHUNGSDESIGN

Ungeachtet der unterschiedlichen Ausprägungen qualitativer Forschungsmethoden lassen sich verschiedene Erhebungsmethoden differenzieren. Die Wahl der Erhebungsmethode ist abhängig von den Gegebenheiten des Untersuchungsgegenstandes sowie der Fragestellung, die mit der Untersuchung beantwortet werden soll. Neben Verfahren der Beobachtung⁸ werden in der qualitativen Sozialforschung unterschiedliche Formen der Befragung angewandt (vgl. Flick 2000: 152ff.; König/Bentler 1997: 93; Schnell/Hill/Esser 1993: 327). Das *narrative Interview* rekurriert auf die Erzähltheorie und wird vor allem im Bereich der Biographieforschung oder innerhalb von Untersuchungen, in denen der/die Forscher/in kein oder nur sehr wenig Hintergrundwissen zu dem Analysegegenstand besitzt, verwendet. Durch die non-direktive Form des narrativen Interviews, in dem abgesehen von einer Einleitungsfrage zur Erzählaufforderung keinerlei weitere Fragen vorgegeben werden, wird die Einschränkung des Forschungsfeldes und damit die implizite Hypothesentestung durch den Forschenden vermieden (vgl. Flick 2000: 116ff.; Lamnek 2005: 358)⁹. Das *Gruppenverfahren*¹⁰ wird als Erhebungsinstrument verwandt, um im Vergleich zu Einzelinterviews alltagsnähere Interaktionssituationen zu schaffen und um die Informationen, die aus den Gesprächen hervorgehen, stärker zu kontextualisieren (vgl. Flick 2000: 131). *Leitfadeninterviews*¹¹ werden angewendet, wenn bislang Informationen über den Untersuchungsgegenstand vorhanden sind und sich die Untersuchung auf eine spezifische Fragestellung richtet. Die Ana-

⁸ Hierzu zählen teilnehmende, nicht-teilnehmende, offene oder verdeckte Beobachtung, vgl. hierzu vor allem die heute als Klassiker der Sozialforschung bezeichnete Untersuchung „Marienthalstudie“: Anfang der 30er Jahre wurden in einer österreichischen Stadt unter Anwendung verschiedener qualitativer und quantitativer Forschungsmethoden die Folgen von Arbeitslosigkeit untersucht: Jahoda/Lazarsfeld/Zeisl 1975, passim.

⁹ Zum narrativen Interview vgl. im Überblick: Krüger/Marotzki 1995, passim. Je nach Systematik der Einteilung von narrativen Interviews fallen hierunter die Formen: episodisches Interview, problemzentriertes Interview, fokussiertes Interview, Tiefen- oder Intensivinterview, rezeptives Interview, situationsflexibles Interview, Experteninterview, ero-episches Interviews, vgl. Lamnek 2005: 356.

¹⁰ Es kann zwischen Gruppendiskussionen und Gemeinsamem Erzählen unterschieden werden, vgl. hierzu ausführlich u.a.: Pollock 1955, passim; Mangold 1973, passim; Hildenbrand/Jahn 1988, passim.

¹¹ Es können verschieden Formen leitfadengestützter Interviews angewandt werden, die sich in ihren Ausführungen und zugehörigen Elementen unterscheiden. Die Methode des problemzentrierten Interviews umfasst die Gegenstands- und Prozessorientierung, den Kurzfragebogen, den Interview-Leitfaden, das Postskriptum und die Gruppendiskussion als einander ergänzende Elemente. Im Unterschied hierzu beschreibt das Leitfadeninterview lediglich das durch einen Leitfaden gesteuerte qualitative Interview, das sowohl als Einzel-, Gruppen- oder Experteninterview geführt werden kann. Fernerhin lässt sich zwischen fokussiertem Interview und ethnographischem Interview differenzieren. Einen Überblick bietet u.a. Flick 2000: 143ff.

lyse subjektiver Bedeutungen, Rekonstruktion subjektiver Theorien bzw. Expertenwissen in Institutionen stehen als Anwendungsbereiche im Mittelpunkt (vgl. Flick 2000: 94ff., 146; Friebertshäuser 1997: 375ff.).

Die vorliegende Untersuchung verwendet für eine empirische Erhebung die Form der persönlichen, leitfadengestützten Einzelinterviews. Begründet wird dies durch die Fragestellung der Untersuchung sowie das bereits vorhandene theoretische Vorwissen, wodurch eine gewisse Problemzentrierung ermöglicht wird. Das Leitfadeninterview erlaubt eine Konzentration auf bestimmte Themenkomplexe bei gleichzeitiger Flexibilität. Leitfadengestaltung und Untersuchungsdesign erfolgen nach den methodischen Maßgaben des *problemzentrierten Interviews* nach ANDREAS WITZEL¹², welches dem Verständnis dieser Arbeit von einer ergänzenden Funktion qualitativer und quantitativer Methoden und somit induktiver und deduktiver Vorgehensweise entspricht:

„Das problemzentrierte Interview (PZI) ist ein theoriegenerierendes Verfahren, das den vermeintlichen Gegensatz zwischen Theoriegeleitetheit und Offenheit dadurch aufzuheben versucht, dass der Anwender seinen Erkenntnisgewinn als induktiv-deduktives Wechselspiel organisiert“

(Witzel 2000: Abs. 0).

Als deduktive Vorgehensweise kennzeichnet WITZEL die Sammlung von Daten und Vorwissen zum Problembereich über Literatursichtung bzw. Felderkundung. Hierdurch wird das theoriegeleitete, problemzentrierte Vorgehen bei der empirischen Erhebung ermöglicht, da dezidierte spezifische Fragestellungen aus Forschungsstand, Voruntersuchungen bzw. Theorie abgeleitet werden können. Induktiven Charakter hat der Prozess der empirischen Vorgehensweise durch die darin verhaftete Offenheit. Der theoriegeleitet konzipierte Leitfaden dient als Raster für die Befragung, gleichzeitig wird der Forschungsprozess offen gehalten, in dem der Interviewer zu so genannten *Ad-hoc Fragen*

¹² „Das Interviewverfahren verstehen wir aus mehreren Gründen mit dem Adjektiv problemzentriert. Einmal setzen wir uns damit gegen Begriffe wie „themenzentriertes“ (...), „leicht strukturiertes“, „unstrukturiertes“, „qualitatives“, „offenes“, „fokussiertes“ Interview, „detailliertes“, „nichtgelenktes“, „formloses“ Gespräch, oder auch „Tiefeninterview“ und „Intensivinterview“ (...) ab, um deutlich zu machen, dass es uns weder um Sondierungen von Persönlichkeitsmerkmalen noch um eine klinische Zielsetzung geht, sondern um individuelle und kollektive Handlungsstrukturen und Verarbeitungsmuster gesellschaftlicher Realität. Des weiteren erscheinen uns Ausdrücke wie „qualitatives“ oder „formloses“ Gespräch zu undifferenziert und der Streit zwischen Strukturierung oder Nichtstrukturierung müßig zu sein. (...) In dem Bemühen, eine Gesprächsstruktur zu finden, die es ermöglicht, die tatsächlichen Probleme der Individuen im Rahmen eines gesellschaftlichen Problemfeldes systematisch zu eruieren, zielt andererseits das Adjektiv ‚problemzentriert‘ auf das zentrale Kriterium unserer alternativen Methode (...)“, Witzel 1982: 67; das problemzentrierte Interview vereinigt methodische Elemente von biographischer Methode, Fallanalyse, offenem Interview und Gruppendiskussion, vgl. Friebertshäuser 1997: 379; Witzel 1982: 74.

angehalten wird. Die Modifizierung und Präzisierung von im Leitfaden formulierten Fragekomplexen erfolgt im Interview abhängig von Gesprächsverlauf und Inhalten des Gesprächs (vgl. Friebertshäuser 1997: 375, 380; Witzel 2000: Abs. 3, Abs. 11).¹³

Für das problemzentrierte Interview konstatiert WITZEL drei Grundprinzipien, die auf eine „(...) möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität“ (Witzel 2000: Abs. 1) zielen:¹⁴ Die Problemzentrierung, die Gegenstandsorientierung und die Prozessorientierung. Das Prinzip der *Problemzentrierung* kennzeichnet die Orientierung an einem gesellschaftlich relevanten Problem oder Thema. Die Gründe, Aspekte und Auswirkungen dieses Problems sind in der Untersuchung von Relevanz. Durch Literatur oder explorative Vorstudien erlangtes Vorwissen wird vom Forschenden für die Ausrichtung der Fragestellungen sowie das verstehende Nachvollziehen der Explikationen des Interviewten genutzt. Im Forschungsprozess können Fragestellungen eingegrenzt und präzisiert werden, um die Kommunikation auf das Forschungsproblem zuzuspitzen. Das Prinzip der *Gegenstandsorientierung* beschreibt die Flexibilität der methodischen Ausrichtung im Hinblick auf die Anforderungen des zu untersuchenden Gegenstandes. Hiermit ist die Einbettung des problemzentrierten Interviews in andere Forschungsmethoden, wie bspw. standardisierte Fragebögen, die biographische Methode oder die Gruppendiskussion beschrieben. Fernerhin können die Gesprächstechniken

¹³ UWE FLICK kritisiert die Vorgehensweise im problemzentrierten Interview hinsichtlich der Problemzentrierung: „Durch ihre Teilelemente und Kriterien vermittelt die Methode den Eindruck, Leitgedanken aus unterschiedlichen Kontexten qualitativer Forschung miteinander zu vereinbaren und dabei – auf den ersten Blick – eindeutige Vorgaben für den Interviewer zur Gestaltung der Interviewsituation zu liefern (...). Bei näherem Hinsehen entpuppt sie sich jedoch als ein Leitfaden-Interview, das einerseits ebenfalls durch die (...) Dilemmata zwischen Tiefe und Breite belastet ist und andererseits die Möglichkeiten, die ihre einzelnen Teilelemente liefern könnten, nicht konsequent ausschöpft.“, Flick 2000: 108f.; der Kritik FLICKs wird in dieser Arbeit entgegengehalten, dass der problemzentrierte Ansatz gerade die Möglichkeit bietet, sowohl Tiefe als auch Breite eines Problembereichs zu beleuchten, dabei jedoch auf einem höheren Abstraktionsniveau verharrt, was in Bezug auf die Forschungsfrage als wünschenswert erachtet wird. Gerade die eigene zusammenfassende Interpretation der Ist-Situation und des biographischen Verlaufs der Befragten wird Relevanz beigemessen, da hierdurch die Sicht der Individuen hervorgehoben und die Relevanz, die der eigenen Situation beigemessen wird, beleuchtet wird: „Die Spezifik des PZI besteht darin, dass einerseits durch den Leitfaden zentrale Interviewthemen fallübergreifend vorgegeben sind, für deren Bearbeitung die Befragten andererseits weitgehende Gestaltungsfreiheit haben.“, Kühn/Witzel 2000: Abs. 4.

¹⁴ WITZEL orientiert sich bei der Konzeption der Erhebungsmethode an den theoretischen Positionen der Ethnomethodologie und des symbolischen Interaktionismus. Die Prinzipien zur Konstruktion von Erhebungsinstrumenten sind ausgerichtet an der *Grounded Theory* nach BARNEY G. GLASER und ANSELM STRAUSS sowie Annahmen der Individualisierungsthese nach ULRICH BECK in Hinblick auf die Akteursperspektive, vgl. Witzel 1982: 114f.; Witzel 2000: Abs. 2, 3; siehe grundlegend: Beck 1986, passim; Blumer 1986, passim; Garfinkel 1987, passim; Glaser/Strauss 1998, passim. Nach LAMNEK wird das problemzentrierte Interview zur Gruppe der narrativen Interviews gezählt, vgl. Lamnek 2005: 356.

im Interview flexibel eingesetzt werden. Beispielsweise ist in einem Untersuchungsgespräch mit weniger reflexiven und eloquenten Probanden eine stärkere Strukturierung angemessen, wohingegen in Gesprächen mit sehr reflexiven und eloquenten Probanden eine offenere, narrative Vorgehensweise sinnvoller sein kann (auch der umgekehrte Fall ist denkbar). Das Prinzip der *Prozessorientierung* steht in der Tradition der gegenstandsbezogenen Theoriebildung von BARNEY GLASER und ANSELM STRAUSS¹⁵ und umschreibt den gesamten Forschungsprozess einschließlich Vorinterpretation. Hierbei geht es um die flexible Analyse des wissenschaftlichen Problemfeldes. In der Phase der Erhebung ist die Schaffung einer Vertrauenssituation zwischen Befragtem und Fragendem von hoher Bedeutung, da hierdurch Erinnerungsfähigkeit sowie Problemsicht des Interviewten gefördert werden und zur Aufklärung und Sichtbarmachung der zu erfassenden subjektiven Wahrnehmung beigetragen wird. Erhebung und Auswertung der Daten werden als aufeinander bezogener Prozess verstanden (vgl. Friebertshäuser 1997: 379; Witzel 1982: 70ff.; Witzel 2000: Abs. 4ff.).

Die Durchführung des problemzentrierten Interviews wird durch vier Instrumente ermöglicht:

1. der *Kurzfragebogen* zur Erhebung von Sozialdaten,
2. die *Tonbandaufzeichnung* zur präzisen Erfassung der verbalen Äußerungen,
3. den *Leitfaden* als Orientierungsrahmen und
4. das *Postskriptum* zur Erfassung situativer und nonverbaler Aspekte.

Durch den Einsatz eines *Kurzfragebogens* vor Beginn des leitfadengestützten Interviews wird die Interviewsituation von Fragen, die typischerweise als Frage-Antwort-Schema aufgebaut sind, entlastet. Außerdem können die im Kurzfragebogen enthaltenen Informationen eine Grundlage für die Strukturierung des Interviews bieten, indem während des Interviews auf bestimmte Aspekte zurückgegriffen wird. Die Beantwortung einzelner Fragen im Fragebogen kann fernerhin den Gesprächseinstieg ermöglichen. Die *Tonbandaufzeichnung* ermöglicht einerseits die präzise Wiedergabe der verbalen Äußerungen im Interview sowie die präzise Transkription im Anschluss. Andererseits entlastet die Tonbandaufzeichnung den/die Interviewer/in in der Gesprächssituation, so dass diese/r sich auf die Gesprächsinhalte, situative Bedingungen sowie nonverbale Äußerungen

¹⁵ Vgl. hierzu Glaser/Strauss 1998, passim.

konzentrieren kann. Der *Leitfaden*, in dem Forschungsthemen und theoretische Strukturierungen enthalten sind, dient als Gedächtnisstütze und Orientierungsrahmen und sichert somit die Vergleichbarkeit der Interviews zueinander. Im Leitfaden werden das Vorwissen des Forschers manifestiert und die Forschungsfragen ausgebreitet. Er dient als Orientierungs- und Strukturierungshilfe, wobei die Umsetzung der Fragestrategien offen gehalten wird (offene Vorgehensweise). Das *Postskriptum* stellt eine Ergänzung zur Tonbandaufzeichnung dar. Hierin enthalten sind Anmerkungen zu situativen Bedingungen und nonverbalen Äußerungen sowie zur Schwerpunktsetzung des Gesprächs durch den/die Interviewpartner/in. Außerdem können im Postskriptum Informationen seitens der/des Befragten festgehalten werden, die vor oder nach der eigentlichen Interviewsituation geäußert wurden (vgl. Witzel 1982: 89ff.; Witzel 1996: 57; Witzel 2000: Abs. 7ff.).

Das problemzentrierte Interview wird als diskursiv-dialogisches Verfahren bezeichnet. Entsprechend dem interaktionistischen Paradigma wird das Interview als gemeinsamer interpretativer Prozess zwischen Interviewer und Interviewtem verstanden. Die Untersuchungspersonen werden als Experten ihrer Orientierungen und Handlungen begriffen. Der/dem Befragten wird daher das Erkenntnisinteresse der Untersuchung offen gelegt. Hierdurch versucht der/die Forschende, sich selbst hypothetischen Etikettierungen des Untersuchungszwecks zu entziehen. Explikationen des Befragten werden als individuelle Vorstellungen und Meinungen akzeptiert. Die Anwendung des Instrumentes setzt damit voraus, dass die/der Interviewte als „(...) prinzipiell orientierungs-, deutungs- und theoriemächtiges Subjekt“ (Schütze 1978: 118; zit. nach Lamnek 2005: 22) verstanden wird. Es wird angenommen, dass die Untersuchungsperson fähig ist, die in ihm selbst liegende Wirklichkeit zu deuten, zu verbalisieren und damit zugleich Wirklichkeit zu generieren. Das Interview selbst wird durch erzählungsgenerierende und verständnisgenerierende Kommunikationsstrategien bestimmt. Die Interaktion im Interview ist als eine Einheit von Kommunikation und Interpretation gedacht. Verständiges Begleiten der Sinnexplikation der Befragten seitens des Interviewers soll bewirken, dass sich die Befragten in ihrer Problemlage verstanden fühlen und ein Eigeninteresse an der Rekonstruktion ihrer Handlungen und Deutungen entwickeln (vgl. Lamnek 2005: 22; Witzel

2000: Abs. 11ff.; Witzel 1996: 56.).¹⁶ Obwohl das Interview im Kontext eines wechselseitigen Interaktionsprozesses zwischen Forscher/in und Befragter/em entsteht, gilt die Aufmerksamkeit dem/der Interviewpartner/in und seiner/ihrer Lebenswelt. Die subjektiven Sinndeutungen der Untersuchungspersonen müssen von der/dem Forscher/in im Gesprächsverlauf nachvollzogen werden. Dies soll dadurch erreicht werden, dass der/die Gesprächspartner/in zum freien Sprechen motiviert wird. Insofern werden der Leitfaden und die darin vorformulierten Fragen als offenes Strukturierungsinstrument verstanden, dass dem individuellen Gesprächsverlauf flexibel angepasst werden kann, um das gewünschte Ergebnis, einen natürlichen Interaktionsfluss, zu erreichen (vgl. Schnell/Hill/Esser 1999: 355).

Zu den erzählungsgenerierenden Techniken zählt die *vorformulierte Einstiegsfrage*, durch die der/die Forschende das Gespräch auf das Untersuchungsproblem zentriert. Sie sollte so offen formuliert sein, dass der Befragte zu einem Erzählfluss angeregt wird. Eine Erleichterung des Gesprächeinstiegs kann dadurch erreicht werden, dass die Einstiegsfrage an eine Frage im Kurzfragebogen anschließt. *Allgemeine Sondierungen* dienen im weiteren Gesprächsverlauf der Strukturierung des Gesprächs sowie der Detaillierung der Gesprächsproblematik. Werden für die Forschungsfrage relevante Themenbereiche von den Interviewten ausgegrenzt, so besteht die Möglichkeit zu *Ad-hoc-Fragen*. Sie können sich aus Stichpunkten im Frageleitfaden ergeben. *Spezifische Sondierungen* zählen zu den verständnisgenerierenden Kommunikationsstrategien. Das von der/dem Forschenden im Interview selbst erworbene Wissen wird zur Generierung von Fragestellungen genutzt. Dies können Verständnisfragen, Konfrontationen oder Zurückspiegelungen des Erzählten zur kommunikativen Validierung sein. In diesen Fragen ist der deduktive Aspekt des problemzentrierten Interviews verhaftet: „Die Zuordnung von Einzelaspekten der Erzählungen zu vorgängigen Mustern der Sinninterpretation, die der Interviewer in das Gespräch einbringt (Deduktion), wird ergänzt durch die Suche nach neuen Mustern für die mit diesen vorgängigen Mustern nicht zu erklärenden Einzelphänomene in den Darlegungen des Interviewten (Induktion)“ (Witzel 2000: Abs. 18). Der/die Interviewer/in fördert mit solchen Fragen die Narration und erwartet, dass sich

¹⁶ „Es müssen für die Erhebung der Daten Kommunikationsstrategien entwickelt werden, die (...) dazu beitragen, dass der Befragte im Interview zunehmend die in seinen Äußerungen immer wieder vorkommenden Sinnunterstellungen erkennt und von sich aus ein möglichst weitgehendes Interesse entwickelt, durch Narration, Detaillierung und Korrekturen an den Interpretationen des Interviewers diese aufzuklären (...)“; Witzel 1996: 54.

hierdurch neue Muster bilden (vgl. Mayring 2002: 69f.; Witzel 1982: 76f., 96ff.; Witzel 2000: Abs. 14ff.)

Abbildung 30
Kommunikationstechniken im Interviewverlauf

Induktion	Deduktion
<p>Vorformulierte Einstiegsfrage (offen) (erzählungsgenerierende Funktion)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p><i>Befragte/r: Narration</i></p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Allgemeine Sonderungen (Strukturierungsfunktion) (erzählungsgenerierende Funktion)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p><i>Befragte/r: Narration</i></p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p><i>Befragte/r: Narration</i></p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Ad-hoc-Fragen (Strukturierungsfunktion) (erzählungsgenerierende Funktion)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p><i>Befragte/r: Narration</i></p>	<p>Spezifische Sondierungen (Musterbildung) (verständnisgenerierende Funktion)</p>

5.3 ERHEBUNGSINSTRUMENTE

Im Folgenden wird das in Kapitel 4 vorgestellte Modell der Handlungsorganisation nach MANFRED HENNEN für das problemzentrierte Interview operationalisiert und auf den Gegenstandsbereich *Freiwilliges Engagement im THW* bezogen. Zunächst wird die Konstruktion der Untersuchungsinstrumente beschrieben.

Kurzfragebogen

Ziel des für den Forschungsprozess konstruierten Kurzfragebogens ist die Ermittlung der Sozialdaten der befragten THW-Helfer/innen. Für die Erfassung der Bindung der Mitglieder an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* ist neben der persönlichen Ausgestaltung und Interpretation des ehrenamtlichen Engagements der situative Rahmen, in dem die Bindung erfolgt, von Bedeutung. Die Dauer des ehrenamtlichen Engagements im THW und die damit verbundenen Aufgaben der Befragten ermöglichen eine genauere Interpretation der Interviews durch die/den Forschenden. Informationen, wie etwa die Einbindung von Familienmitgliedern der Befragten im THW, geben Aufschluss über die familiäre Vernetzung. Fragen danach, inwieweit sich die THW-Helfer/innen in anderen Organisationen und Vereinen engagieren und ob sie darüber hinaus auch noch anderen Freizeitaktivitäten nachgehen, welchen Beruf sie ausüben, geben Hinweise über Interessen und Lebensstil¹⁷ der Befragten.

Der Fragebogen ist in drei Teile untergliedert: Der erste Teil (Fragen 1-11) bezieht sich auf das freiwillige Engagement im THW. Hierin werden die Zeitdauer des Engagements (Frage 1) sowie Austritte oder Beurlaubungszeiträume (Fragen 6-7) erfasst. Daneben stellt der Fragebogen auf den zeitlichen Umfang des Engagements ab und differenziert zwischen regulären Dienststunden (Frage 10) sowie darüber hinaus verbrachte Freizeit im THW-Ortsverband (Frage 11). Fragen nach der ausgeführten Funktion im THW (Frage 8-9) und danach, ob der Wehersatzdienst¹⁸ im THW geleistet wurde (Frage 7), erlauben die Feststellung der formalen Aufgabenstellungen des Interviewten sowie den

¹⁷ Lebensstil wird hier verstanden als die subjektiven „(...)Ausdrucksformen der alltäglichen Daseinsgestaltung (...)“, Friedrichs 1994: 477.

¹⁸ Die Bezeichnung „Wehersatzdienst“ für den Dienst im Katastrophenschutz, der aufgrund der Freistellung von Wehr- und Zivildienst geleistet wird, ist formal nicht korrekt (vgl. Kapitel 3). Da dieser Dienst jedoch im Alltagssprachlichen Umgang im THW als „Wehersatzdienst“ bezeichnet wird, soll diese Bezeichnung auch in der Arbeit verwendet werden.

historischen formalen Rahmen des Engagements. Fragen zum Engagement von Familienangehörigen (Frage 2-5) sollen Aufschluss über die private Einbindung in die Organisation geben.

Der zweite Teil des Fragebogens fokussiert mit dem Fragenkomplex 12 und 13 auf weitere Freizeitaktivitäten der Befragten außerhalb des THW. Dabei werden drei wichtige Unterscheidungen vorgenommen: ehrenamtliches Engagement, nicht-ehrenamtliche Freizeitaktivitäten sowie jeweils die Differenzierung danach, ob die Aktivitäten in Vereinen und Organisationen ausgeübt werden. Hiermit soll festgestellt werden, inwieweit ehrenamtliches Engagement über die Tätigkeit im THW hinaus eine Rolle im Leben des Befragten spielt und ob Freizeit vornehmlich im organisationalen oder im nicht-organisationalen Rahmen verbracht wird.

Der dritte Teil des Fragebogens erfasst die sozio-demographischen Merkmale der Befragten. Neben der Erhebung von Geschlecht (Frage 14), Alter (Frage 15), Bildungsabschluss (Frage 18) und Erwerbsstatus (Frage 19) wurde der Familienstand (Fragen 16 und 17) sowie der derzeitige ausgeübte Beruf erhoben. Auf Grundlage dieser Daten soll im nachfolgenden qualitativen Interview ermittelt werden, inwiefern das ehrenamtliche Engagement mit den familialen Lebensumständen vereinbar ist und ob die Tätigkeit im THW in Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit steht. Auf die weitaus typische Ermittlung des Netto-Einkommens, die mitunter Aussagen über die soziale Schichtzugehörigkeit zulässt, wurde im Fragebogen bewusst verzichtet, um Skepsis und Zurückhaltung der/des Befragten im Vorfeld des persönlichen Interviews zu vermeiden. Es wird davon ausgegangen, dass eine Frage zum Einkommen einen negativen Einfluss auf die Interviewsituation haben kann. Der Fragebogen wurde im Vorfeld einem Pretest unterzogen.¹⁹

Der Frageleitfaden

Als Grundlage für den Frageleitfaden dienen die in die Forschungsfrage eingehenden theoretischen Vorannahmen. Der **Aufbau des Leitfadens** basiert auf dem Modell der Handlungsorganisation von MANFRED HENNEN und orientiert sich an den im Zusam-

¹⁹ Hierfür wurden acht THW-Helfer/innen, die nicht an der späteren Befragung teilnahmen, gebeten, den Fragebogen auszufüllen und rückzumelden, ob die Fragen verstanden wurden und eindeutig waren, die Filterführung verständlich, die Antwortkategorien ausschöpfend sind und ob die Wortwahl im Fragebogen verständlich und eindeutig ist. Die Kritik der Befragten wurde aufgenommen und die ursprüngliche Fragebogenversion dementsprechend korrigiert.

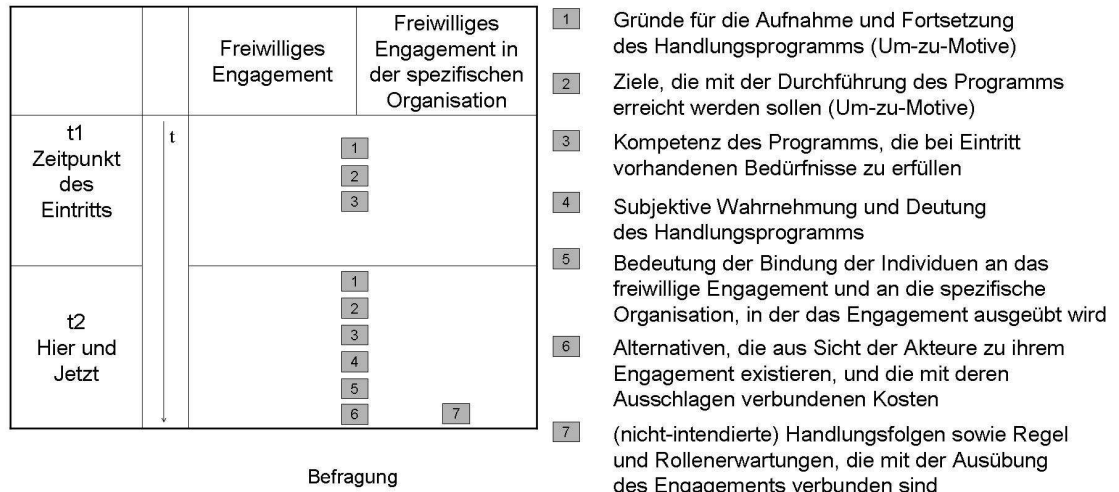
menhang mit dem Modell angestellten theoretischen Überlegungen zur Bewertung des Handlungsprogramms durch den Akteur sowie deren Feststellung durch den/die Forschende/n. Aus dem Forschungsstand ermittelten offenen Themenkomplexe werden aufgegriffen, und die Forschungsfragen werden operationalisiert (vgl. Kapitel 4).

Der Leitfaden unterliegt einer generellen Differenzierung in die zwei Analyseebenen *Freiwilliges Engagement im THW* und *Freiwilliges organisationales Engagement*, auf die sich das Engagement der Helfer/innen beziehen kann (vgl. Abb. 31). Diese rein analytische Zweiteilung, dient der Fokussierung der Interviewerin, die bei allen durch die/den Befragte/n erläuterten Sachverhalten darauf achten und ggfs. nachfragen soll, ob sich diese auf das THW oder ein freiwilliges Engagement im Generellen bezieht. Hierdurch soll ermittelt werden, was die spezifischen Motive dafür sind sich im THW zu beteiligen und zu verbleiben. Diese Zweiteilung wird vor allem bei der Auswertung der Daten deutlich in den Blick genommen.

Um den Prozesscharakter der Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* nachvollziehen zu können, bezieht sich der Frageleitfaden auf zwei Zeitpunkte. Erläuterungen der/des Befragten zum Hier und Jetzt (t2) werden durch Erläuterungen bezogen auf den Zeitpunkt des Eintritts in das THW (t1)²⁰ ergänzt. Hiermit soll nachvollzogen werden, ob sich die Akteure in ihrer Programmwahl bestätigt fühlen. Die Forschungsfragen 1 bis 3 sollen für den Zeitpunkt des Eintritts (t1) in die Organisation beantwortet werden. Über das Hier und Jetzt (t2) sollen sowohl die Forschungsfragen 1 bis 3 als auch die Forschungsfragen 4 bis 7 Aufschluss geben (vgl. Abb. 31). Abbildung Um-zu und Weil-Motive raus, beides Mal Um-Zu-Motive

²⁰ „Die Wirklichkeit der Alltagswelt erschöpft sich jedoch nicht in so unmittelbaren Gegenwärtigkeiten, sondern umfasst Phänomene, die ‚hier und jetzt‘ nicht gegenwärtig sind. Das heißt, ich erlebe die Alltagswelt in verschiedenen Graden von Nähe und Ferne, räumlich wie zeitlich.“, vgl. Berger/Luckmann 2001: 25.

Abbildung 31
Aufbau des Frageleitfadens



Im Frageleitfaden wurde eine andere als die oben vorgestellte forschungstheoretische Reihenfolge der Fragen, die sich an der Logik einer Gesprächsführung orientiert, gewählt. In den ersten zwei Interviews wurde zunächst die Frage 4.1 als Einstiegsfrage gewählt. Über eine Beschreibung des THW seitens der Befragten sollte zum Einen ein Erzählfluss bei den Befragten generiert werden, darüber hinaus sollte eine gemeinsame Basis, nämlich die Definition der Lebenswirklichkeit durch die/den jeweilige/n Befragte/n, geschaffen werden. Während der Durchführung der Interviews zeigte sich jedoch, dass diese Einstiegsfrage die Befragten überforderte und einen Erwartungsdruck hervorrief. Um einen besseren Gesprächsverlauf zu erzeugen, wurde daher bereits ab dem dritten Gespräch stattdessen die Frage 1.1 „Sie sind nun seit ___ Jahren im THW. Wie sind Sie denn damals zum THW gekommen?“ als erzählgenerierende Frage gestellt. Die Reihenfolge der Fragen wurde damit im Verlauf der Gespräche korrigiert. Hierdurch reflektiert der Befragte zunächst seine eigene Situation und Lebensgeschichte, gelangt in einen Erzählfluss, und der Gesprächsverlauf kann chronologisch fortgesetzt werden. Der Leitfaden ist nach dem von WITZEL beschriebenen Schema mit Allgemeinen Sondierungen und Ad-Hoc Fragen aufgebaut. Die Allgemeinen Sondierungen sind grau unterlegt. Alle weiteren Fragen sind als Ad-Hoc Fragen zu verstehen. Spezifische Sondierungen ergeben sich im Gespräch. Im Gesprächsverlauf wurde versucht, nach Möglichkeit die Reihenfolge der Allgemeinen Sondierungen einzuhalten.

Postskriptum

Im Postskriptum wurden im Anschluss an das Interview Informationen zur Gesprächsatmosphäre und situativen Bedingungen festgehalten. Die Interviews fanden an regulären Diensttagen in den jeweiligen THW-Ortsverbänden statt, der Interviewraum wurde jeweils von der Kontaktperson im Ortsverband²¹ zugewiesen. Je nach Räumlichkeit unterscheiden sich die Interviewbedingungen, daher wird im Postskriptum eine *Beschreibung der Räumlichkeit, in der das Interview, stattfand* festgehalten. Eine *Beschreibung von evtl. Störungen, die während des Interviews erfolgen*, ist von Bedeutung, da es in den THW-Ortsverbänden häufig nicht möglich war, die Befragung vollkommen ungestört durchzuführen (vgl. Kapitel 5.4). Trotzdem dies der Forscherin bereits im Vorfeld bekannt war, wurde sich für den Ortsverband als Befragungsort entschieden, da dieser Ort für die Befragten ein gewohntes Umfeld darstellt und somit eine „natürliche Gesprächssituation“ geschaffen werden konnte.

Aus Gründen der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit werden im Postskriptum daher außerdem *Anmerkungen zur Gesprächsatmosphäre* erfasst. Die subjektive Deutung der Gesprächssituation durch die Interviewerin hat Auswirkungen auf den Gesprächsverlauf – eine mögliche Verzerrung soll hiermit offen gelegt werden.

Fernerhin werden *emotionale und nonverbale Äußerungen* der Befragten im Postskriptum festgehalten, da hiermit festgestellt werden kann, inwieweit bestimmte Themen des Frageleitfadens eine emotionale Bewegtheit bei der/dem Befragten hervorriefen und ausführlich beantwortet wurden bzw. unausgeführt blieben.

Da der Gesprächsverlauf in hohem Maße durch den Befragten gesteuert wird, wird unter dem Punkt *Gesprächsakzentuierung* festgehalten, ob und inwiefern eine bestimmte Themenzentrierung durch den Befragten vorgenommen wurde.

Im Gespräch können fernerhin *Ausklammerungen bestimmter Themen durch die/den Befragte/n* vorgenommen werden. Dies ist festzuhalten, um z.B. analysieren zu können, ob bestimmte Themen unbewusst oder bewusst vermieden wurden.

²¹ Kontaktpersonen in den Ortsverbänden:

- Ortsverband 1: Ortsbeauftragter
- Ortsverband 2: Ortsbeauftragter
- Ortsverband 3: Ortsbeauftragter
- Ortsverband 4: Helfer
- Ortsverband 5: stellvertretender Ortsbeauftragter.

Abschließend bietet das Postskriptum Platz für *Anmerkungen*. Teilweise wurden im Vorfeld oder Nachgang des Gesprächs relevante Informationen ausgetauscht, die auf der Tonbandaufzeichnung nicht festgehalten werden konnten und dementsprechend nicht in der Transkription auftauchen. Hier wird Platz für Notizen, diese Informationen betreffend, vorgehalten.

5.4 UNTERSUCHUNGSDURCHFÜHRUNG

Die Auswahl der Gesprächspartner/innen erfolgte über ein Schneeballverfahren. Im Vorfeld wurden fünf Ortsverbände im Landesverband Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland ausgewählt, zu denen aufgrund vorheriger persönlicher Kontakte ein erleichterter Zugang bestand.²² Die Ortsbeauftragten wurden, als so genannte „gate keeper“, gebeten, fünf Helfer/innen, die zehn Jahre oder länger ehrenamtlich im THW aktiv sind, zu einem Interview an einem Dienstag im Ortsverband einzuladen.²³ Die Auswahl fiel auf Helfer/innen, die zehn Jahre oder mehr im THW engagiert sind, da bei diesen Personen davon ausgegangen werden kann, dass sie eine Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* haben. Die Anzahl der Befragungspersonen war in den Ortsverbänden in den meisten Fällen gleichbedeutend mit dem Anteil jener Helfer/innen, die mehr als zehn Jahre Mitglied im THW sind. Aus diesem Grund wird nicht davon ausgegangen, dass die Auswahl der Befragungsteilnehmer/innen durch die Ortsbeauftragten in einer Weise gesteuert wurde, die darauf ausgelegt war, ihre Sicht der Organisation wirksam werden zu lassen (vgl. Merkens 1997: 103).

Die Beteiligung an der Befragung war freiwillig. Die Gespräche fanden, im Zeitraum vom 26. Juli bis 25. August 2007, jeweils in hierfür zur Verfügung gestellten Räumen, meist Büroräumen, statt. Da die THW-Ortsverbände jeweils über eine unterschiedliche Raumausstattung verfügen, war es, wie beschrieben, nicht in jedem Ortsverband möglich, die Gespräche vollkommen ungestört zu führen. So wurden die Gespräche in OV 4 und OV 5 in Büroräumen geführt, zu denen sich andere Helfer/innen während der Interviews immer wieder Zutritt verschaffen mussten, um z.B. Materialien aus dem Raum zu

²² Die Namen der Ortsverbände sind anonymisiert und werden als OV 1 bis OV 5 titliert.

²³ Als „gate keeper“ werden Personen bezeichnet, die aufgrund ihrer Position oder Stellung im Untersuchungsfeld die Möglichkeit haben, dem Forscher Zugang zum Feld zu ermöglichen. Ohne die Unterstützung des „gate keepers“ würde sich die Auswahl der Personen, die zur Stichprobe gehören sollen, sehr schwierig gestalten, vgl. Merkens 1997: 101.

holen. Da die Interviews an normalen Diensttagen stattfanden, war es in OV 5 nicht möglich, alle Helfer/innen im Ortsverband zu befragen. Ein Interview fand in der Führerkabine eines LKWs statt, ein anderes in der Führerkabine eines Baggers, während der Interviewpartner zwischendurch immer wieder die Baggerschaufel bedienen musste. Da sich die Befragungspersonen, nach Auffassung der Forscherin, durch die beschriebenen Störungen nicht irritiert fühlten, werden alle Gespräche in die Analyse einbezogen. Insgesamt zeichnete sich die Befragung durch eine hohe Bereitschaft der Helfer/innen zur Kooperation aus. In den OV 2 und 5 wurden mehr als die erwarteten fünf Personen befragt, da seitens der Helfer/innen der Wunsch bestand, an der Befragung teilzunehmen. Meist nahm die Interviewerin in der Gruppe der Helferschaft im Ortsverband ein Frühstück bzw. ein Mittagessen ein und hatte währenddessen die Möglichkeit, den Interviewpartnern Fragen zu ihrer eigenen Person oder zur Forschungsarbeit zu beantworten, insofern dies nicht im Rahmen der Interviews geschah. Die Forscherin konnte darüber hinaus mit ihrer Teilhabe an Angelegenheiten des normalen Dienstilltages eine Vertrauensbasis zu den Befragungspersonen schaffen. Einige Befragungspersonen sprachen sich mit der Interviewerin in Du-Form an. Im THW ist das „Du“ untereinander üblich, und so wurde die Interviewerin in diesen Umgang integriert.

Nachdem die Interviewerin den Befragten ihr Forschungsinteresse, den Ablauf des Interviews und der nachgehenden Analyse offen gelegt hat, wurden die befragten Helfer/innen gebeten, den Kurzfragebogen auszufüllen. Im Anschluss daran wurde das Gespräch durchgeführt. Der Leitfaden wurde im Forschungsprozess einmal umgestellt (vgl. Kapitel 5.3). Deutlich emotionale Momente wurden im Gesprächsverlauf in Hinblick auf die Berichte erlebter Einsätze hervorgerufen. Es wurde daher in weiteren Gesprächen gezielt nach Einsatzerlebnissen und nach deren persönlichen Bedeutung für die befragte Person gefragt. Bei den in OV 2 geführten Gesprächen fiel die Bedeutung der sog. Kameradschaft für die Helfer/innen und ihr Engagement auf. Die Interviewerin hat fortan immer, wenn von der/dem Befragten selbst die Kameradschaft erwähnt wurde, nach ihrer Bedeutung und auch nach einer genauen Beschreibung gefragt. Die Interviewpartner wurden gebeten, Kameradschaft von Freundschaft abzugrenzen, um für die Interviewerin den Unterschied der beiden Phänomene zu erklären.

Im Anschluss an die Gespräche notierte die Interviewerin Besonderheiten im Gesprächsverlauf, wie etwa Störungen oder Gesprächsakzentuierungen und non-verbale

Äußerungen durch den Befragten, in dem dafür angelegten Postskriptum. Alle Gespräche wurden von der Forscherin selbst durchgeführt.

5.5 AUSWERTUNGSVERFAHREN UND INTERPRETATION

Die Analyse der erhobenen Daten erfolgt in Anlehnung an die induktiv-deduktive Vorgehensweise der qualitativen Inhaltsanalyse nach PHILLIPP MAYRING.²⁴ Diese Vorgehensweise erlaubt sowohl eine Regelgeleitetheit durch Modellorientierung, indem die Daten durch ex ante festgelegte Operationalisierungsschritte erfasst werden, als auch die notwendige Offenheit zur Deskription und Interpretation.

Die qualitative Inhaltsanalyse stellt ein Verfahren der systematischen Textanalyse dar, das hinsichtlich des theoretischen Hintergrunds nicht festgelegt ist.²⁵ Der Ansatz eignet sich vor allem für eine reduktiv orientierte, strukturierende Auswertung großer Textmengen und wird in der Regel zur Deskription und Interpretation in leitfadengestützten Interviews erhobener subjektiver Sichtweisen eingesetzt. Aus theoretischen Vorüberlegungen wird das Selektionskriterium erarbeitet, nach dem das empirische Material analysiert wird (deduktiv). Nach dieser ersten Festlegung werden anhand des Datenmaterials weitere Kategorien entwickelt (induktiv). Die induktive Kategorienentwicklung und die deduktive Kategorienanwendung stehen im Zentrum der Analyse (vgl. Flick 2000: 214f.; Mayring 2000: 5, 8, 12, 13). Die Inhaltsanalyse wird nicht als „bloße Technik“ verstanden. Das Verfahren ist an das jeweilige Datenmaterial sowie die mit der Erhebung und Interpretation verbundenen Fragestellung anzupassen und auf den Gegenstand hin zu modifizieren (Mayring 2003: 43f.; 116f.). MAYRING entwickelte die qualitative Inhaltsanalyse als eine Methode, die sowohl qualitative als auch quantitative Analyse-schritte zulässt. Im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse werden quantitative Schritte als Hilfsmittel verstanden, um zu Aussagen über den Gegenstand der Untersuchung gelangen zu können. MAYRING lehnt eine Vorgehensweise, die völlig losgelöst von

²⁴ Vgl. hierzu Mayring 2003, passim.

²⁵ „Zusammenfassend will also Inhaltsanalyse

- *Kommunikation* analysieren;
- *fixierte* Kommunikation analysieren;
- dabei *systematisch* vorgehen;
- das heißt *regelgeleitet* vorgehen;
- das heißt auch *theoriegeleitet* vorgehen;

- mit dem Ziel, *Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation* zu ziehen“, Mayring 2003: 13 (Hervorh. i. Orig.).

quantifizierenden Aussagen ist, ab. Wichtig ist dabei nach MAYRING, dass die Ergebnisse quantitativer Analyseschritte keinen Aussagegehalt an sich darstellen, sondern wieder rückgeführt, das heißt interpretiert werden müssen:

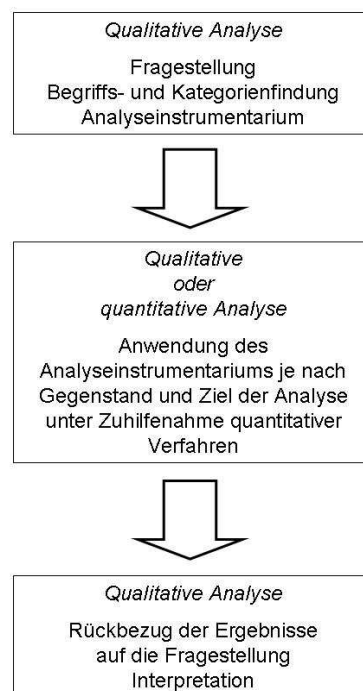
„Aber auch innerhalb inhaltsanalytischer Kategoriensysteme ist mit der Häufigkeit einer Kategorie unter Umständen ihre Bedeutung zu untermauern. Dies muß jedoch jeweils begründet werden.“

(Mayring 2003: 45).

Abbildung 32 stellt die Verzahnung qualitativer und quantitativer Methodik nach MAYRING dar.

Abbildung 32

Phasenmodell nach Mayring zum Verhältnis qualitativer und quantitativer Analyse



(Quelle: Mayring 2003: 20)

Im Vorfeld der inhaltsanalytischen Interpretation steht die Festlegung der *Analyseeinheiten*, die sich z.B. an den Forschungsfragen orientieren können. Die Textteile werden dann in zwei Schritten paraphrasiert, wodurch eine allmähliche Verdichtung des Materials erreicht wird. In der ersten Phase der Paraphrasierung werden zunächst relevante Textelemente zusammengefasst und nicht inhaltstragende Textteile ausgeklammert. In der zweiten Phase der Paraphrasierung werden ähnliche Paraphrasen gebündelt und zusammengefasst, hierdurch wird das Abstraktionsniveau weiter erhöht.

Um die Paraphrasierung zu ermöglichen ist zunächst die *Kodiereinheit* festzulegen. Es wird angegeben, „(...) welches der kleinste Materialbestandteil ist, der ausgewertet werden darf“ (Mayring 2003: 53). Die *Kontexteinheit* legt im Gegenzug den größten Materialbestandteil fest, der unter eine Kategorie subsumiert wird. Die *Auswertungseinheit* bestimmt die Textteile, die nacheinander ausgewertet werden. Sind die Analyseeinheiten festgelegt, folgt die Entwicklung eines *Kategoriensystems*, die im Wechsel von Theorie, d.h. konkreter Fragestellung und Datenmaterial erfolgt. Die deduktive Kategorisierung entsteht aus dem Forschungsstand, bisherigen Voruntersuchungen bzw. aus neu entwickelten Theoriekonzepten. Die induktiven Kategorien werden ohne den Bezug auf Theoriekonzepte aus dem Datenmaterial direkt abgeleitet. Es soll im Fortgang der Analyse weiter überarbeitet und überprüft werden. Das Kategoriensystem sollte erschöpfend sein und alle auf die Fragestellung bezogenen Inhalte erfassen. Außerdem sind Kategorien so zu konstruieren, dass eine zweifelsfreie Zuordnung der Textteile ermöglicht wird. Es ist darauf zu achten, dass das Kategoriensystem nicht zu komplex wird, da hierbei eine hohe Störanfälligkeit unterstellt wird (vgl. Mayring 2003: 53, 61f., 74f.; Tillmann 2007: 36; Schmidt 1997: 548).

In der vorliegenden Untersuchung wurden folgende *Analyseeinheiten* bestimmt: Eine *Kodiereinheit* besteht mindestens aus drei Worten; Aussagen, die kürzer sind, werden nicht als eigenständige Einheit kodiert. Macht der/die Interviewpartner/in eine sehr kurze Aussage, wird u. U. die dazugehörige Frage mitcodiert, so dass der Sinnzusammenhang der Aussage erkennbar bleibt. Eine Sprechereinheit, d.h. die gesamte Länge einer Antwort auf eine Frage, stellt die *Kontexteinheit* dar. Die Kontexteinheit kann dabei verstanden werden als Sinneinheit. Die Auswertungseinheit der Untersuchung stellen alle 28 Interviews dar. Sie werden in der Reihenfolge, in der sie geführt wurden, ausgewertet.

Bei der inhaltsanalytischen Interpretation, die nach Abschluss der oben dargestellten „Vorarbeiten“ erfolgen kann, werden zunächst drei Grundformen unterschieden: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung:

Durch eine *Zusammenfassung* soll mittels Abstraktion eine Reduzierung des Datenmaterials erreicht werden, wobei die wesentlichen Textinhalte erhalten bleiben. Die Interviewaussagen werden mit Hilfe des Kategoriensystems paraphrasiert und reduktiv zu-

sammengefasst. Ziel ist es, durch Abstraktion ein überschaubares Abbild des Gesamtmaterials zu schaffen (vgl. Mayring 2003: 58). In der Phase der *Explikation* wird zur Erklärung einzelner fraglicher Textteile, wie z.B. Begriffen, zusätzliches Material herangezogen, durch das die Textstellen erläutert werden (vgl. Mayring 2003: 77ff.). Die dritte und nach MAYRING zentrale qualitative Technik der Inhaltsanalyse ist die *Strukturierung*. Ziel ist es, eine bestimmte Struktur aus dem Material herauszufiltern. Dabei müssen die Strukturierungsdimensionen genau festgelegt, aus der Forschungsfrage abgeleitet und theoretisch bestimmt werden. MAYRING unterscheidet zwischen vier verschiedenen Formen der Strukturierung, die je nach Erkenntnisinteresse zur Anwendung kommen:

- „Eine *formale Strukturierung* will die innere Struktur des Materials nach formalen Strukturierungsgesichtspunkten herausfiltern.
- Eine *inhaltliche Strukturierung* will Material zu bestimmten Themen, zu bestimmten Inhaltsbereichen extrahieren und zusammenfassen.
- Eine *typisierende Strukturierung* will auf einer Typisierungsdimension einzelne markante Ausprägungen im Material finden und diese genauer beschreiben.
- Eine *skalierende Strukturierung* will zu einzelnen Dimensionen Ausprägungen in Form von Skalenpunkten definieren und das Material daraufhin einschätzen.“

(Mayring 2003: 85).

Um wissenschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden, muss die Vorgehensweise systematisch sein, d.h. alle Analyseeinheiten werden nach den gleichen, im Vorfeld festgelegten, Regeln ausgewertet. Die einzelnen Analyseschritte werden offen gelegt, um eine intersubjektive Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten (vgl. Flick 2000: 215; Mayring 2003: 45f.; 109ff.).²⁶

Die Richtung der vorliegenden Analyse wird durch die Forschungsfragen und das in Kapitel 4 beschriebene Untersuchungsmodell nach MANFRED HENNEN bestimmt. Die 28 geführten Interviews mit THW-Helfer/innen werden vollständig in die Analyse einbezogen. Die erste Phase der Auswertung stellte die vollständige Transkription der auf

²⁶ „Eben darin besteht die Stärke der qualitativen Inhaltsanalyse gegenüber anderen Interpretationsverfahren, dass die Analyse in einzelne Interpretationsschritte zerlegt wird, die vorher festgelegt werden“, Mayring 2003: 53.

Tonband aufgezeichneten Interviews dar, wodurch der Kommunikationsprozess nachvollziehbar gemacht wurde.²⁷

Die Analyse der Daten erfolgt aus verschiedenen Perspektiven:

1. Helfer/innen-Profile (Kapitel 6.2): Eine zusammenfassende Beschreibung der Interviews enthält zentrale Themen sowie typische Äußerungen der Helfer/innen. Die Profile dienen zunächst dem Überblick und verweisen dabei gleichzeitig auf Zusammenhänge der Äußerungen im Kontext.
2. Forschungsfragen (Kapitel 6.3): Der Datensatz wird entlang der in Kapitel 4 herausgearbeiteten Forschungsfragen analysiert, durch die das zu untersuchende Phänomen, die Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW*, beschrieben werden soll. Die Analyse wird von der Ebene der Personen gelöst, da nicht der Lebenszusammenhang der Akteure, sondern die Beantwortung der jeweiligen Frage aus unterschiedlichen Akteursperspektiven im Vordergrund steht. Durch die Analyse entlang der Forschungsfragen kann das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* aus Perspektive der Akteure beschrieben und ermittelt werden, welche Lösungskompetenz sie dem Programm jeweils zuschreiben.

²⁷ Transkriptionen sozialwissenschaftlicher Interviews folgen festen Regelwerken. Sie bedürfen dieser Regelwerke, um Einheitlichkeit und ein klare Nachvollziehbarkeit zu schaffen und damit die Interpretation nicht durch verschiedene Arten der Verschriftlichung des Gesprochenen zu beeinflussen. Die Regeln für die Transkription richten sich nach der Absicht des Erkenntnisgewinns. Für die vorliegende Analyse wurden folgende Transkriptionsregeln verwendet:

1. Wörtliche Transkription. Dialekte werden nicht transkribiert.
2. Sprache und Interpunktion wird an das Schriftdeutsch angenähert.
3. Alle Angaben, durch die Rückschlüsse auf die Person gezogen werden können, werden anonymisiert. Dementsprechend werden auch die THW-Ortsverbände, in denen die Interviews geführt wurden, nicht genannt und verklausuliert. Da es bestimmte Positionen in jedem OV nur einmal gibt, wäre hier die Rückbeziehbarkeit auf Personen möglich. Zur Anonymisierung werden Personen- oder Städtenamen in eckige Klammern gesetzt, z.B. [Name der Stadt].
4. Deutlich längere Pausen im Redefluss werden durch Auslassungspunkte (...) gekennzeichnet. Kurze Gedankenpausen werden nicht markiert.
5. Zustimmungende Lautäußerungen der Interviewerin (mhm; aha; ja etc.) werden nur dann transkribiert, wenn dadurch der Redefluss des/der Befragten unterbrochen wird.
6. Der Abbruch im Redefluss bzw. nicht zu Ende geführte Sätze werden mit drei Punkten ... abgeschlossen.
7. Inhaltliche Anmerkungen der Verfasserin sowie Störungen während des Interviews werden in eckige Klammern gesetzt und in Kursivschrift dokumentiert, z.B.: [Eintreten eines Helfers, der Material aus dem Befragungsraum holte].
8. Die Interviewerin wird im Transkript mit „I“ gekennzeichnet. Die befragte Person wird mit einem Kürzel gekennzeichnet, dass sich jeweils aus der Kennnummer des Ortsverbandes, in dem sie befragt wurde, ihrem Geschlecht und dem Jahr des THW-Eintritts zusammensetzt (z.B. OV_1_m_1997).

Vgl. Kuckartz et al. 2007: 27f.; Kuckartz 2007: 43ff.

3. Motivationsdimensionale Analyse (Kapitel 6.4): Dem Phänomen wird sich aus einer prozesshaften Perspektive genähert, die Daten werden anhand des Modells nach MANFRED HENNEN ausgewertet. Hiermit wird das durch die Forschungsfragen Beschriebene in einem theoretischen Kontext verortet und somit strukturiert.

Die Entwicklung des Kategoriensystems für die Analyse erfolgt in fünf Schritten:

Erstens werden, entsprechend der Vorgaben nach MAYRING, Kategorisierungen deduktiv aus dem theoretischen Material entwickelt. Anhand dieser werden die vorliegenden Daten kategorisiert.

Zweitens werden in einer weiteren Kodierrunde aus dem Material selbst heraus Strukturierungseinheiten gebildet. Hierdurch werden einerseits die vorhandenen deduktiven Codes verfeinert, d.h. stärker differenziert, andererseits werden durch das deduktive System nicht erfasste Aussagen aufgenommen und für die Analyse verfügbar gemacht.

Drittens werden die Kodiereinheiten noch einmal durch ein groberes Kodierschema zusammengefasst und somit auf die Forschungsfragen 1 bis 7 rückbezogen. Je nach Erkenntnisinteresse können die Codes damit dann in unterschiedlicher Differenzierung ausgewertet werden.

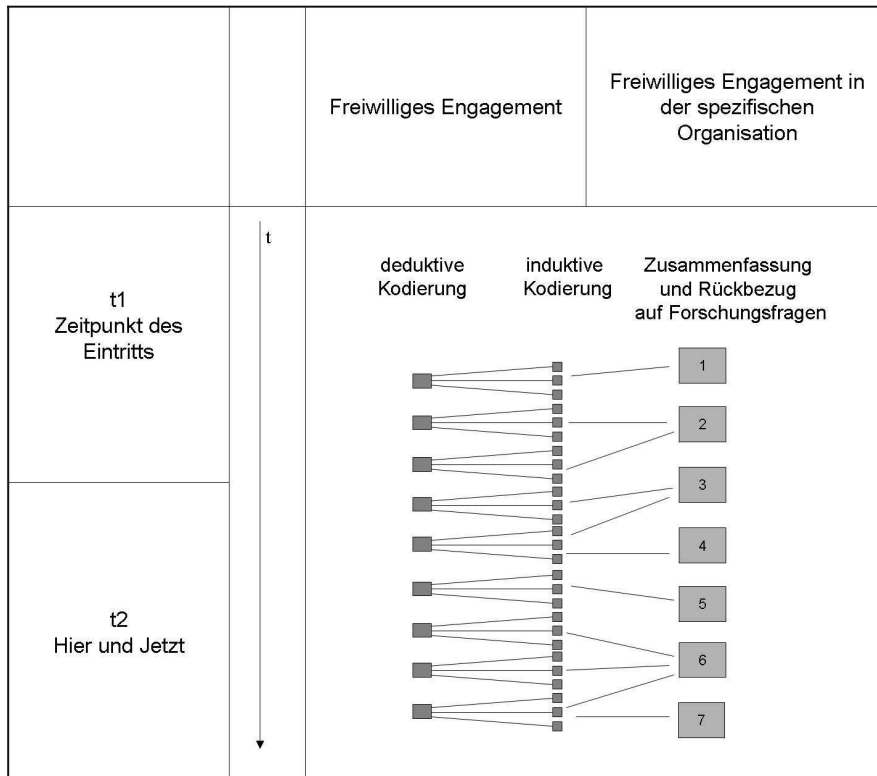
Viertens wird der zeitliche Bezug der Erzählung des Interviewpartners beleuchtet. Die Analyse des Handlungsprogramms erfordert eine Differenzierung dahingehend, ob sich der Redner auf das Hier und Jetzt (t_2) oder auf die Vergangenheit (t_1) bezieht. Diese Differenzierung wurde bereits bei der Erstellung des Leitfadens beachtet. Jedoch nehmen auch Antworten auf andere Fragen, als die für diesen Aspekt erarbeiteten. Bezug auf die unterschiedlichen Zeitpunkte des Engagements. Dementsprechend wird das gesamte Datenmaterial dahingehend untersucht, d.h. es werden zwei zusätzliche Codes *Bezug zum Zeitpunkt des Eintritts t_1* und *Bezug zum Hier und Jetzt t_2* über das Datenmaterial gelegt. T_1 muss sich dabei nicht nur auf den spezifischen Akt des Eintritts beziehen, sondern nimmt insgesamt das vom Befragten als „Früher“ definierte in den Blick. Alle Aussagen, die von der Forscherin nicht als Bezug auf „Früher“ erkannt werden, werden in T_2 , dem Hier und Jetzt verortet. Dies rechtfertigt sich durch die Annahme, dass alles Erlebte aus dem Hier und Jetzt betrachtet wird und damit auch als heutige

Bewertung verstanden werden muss. Insgesamt gilt, wie bereits oben beschrieben, die Grundannahme, dass durch Retrospektivbewertungen nie die vergangenen Empfindungen und Bewertungen abgebildet werden können. Retrospektivbewertungen geben lediglich Aufschluss über die heutige Sicht auf damalige Ereignisse und den Einbezug dieser Interpretation auf heutiges Handeln.

Fünftens ist zur Beantwortung der Fragestellung der Arbeit zwischen der Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges organisationales Engagement* und der Bindung an *Freiwilliges Engagement* in der spezifischen Freiwilligenorganisation *THW* zu unterscheiden. Dementsprechend widmet sich ein weiterer Kodiervorgang der Fragestellung, auf welchen Bereich sich die Aussagen der Individuen beziehen. Dies ist, da dem subjektiv Handelnden nicht zwangsläufig bewusst, nicht in allen Bereichen der Interviews möglich (vgl. Abb. 33).

Auf Grundlage dieser Kategorisierungen können die Helfer/innen-Profile erstellt (Analyseschritt 1, Kapitel 6.2) und die Forschungsfragen beantwortet werden, das Handlungsprogramm wird somit aus Akteursperspektive beschrieben (Analyseschritt 2, Kapitel 6.3).

Abbildung 33
Kategorisierung



Für die motivationsdimensionale Analyse (Analyseschritt 3, Kapitel 6.4) werden die entwickelten Kodiereinheiten unter der Perspektive des Handlungsmodells nach MANFRED HENNEN beleuchtet und der persönlichen, zeitlichen, sachlichen und sozialen Dimension zugeordnet. Um die Prozessualität der subjektiv interpretierten Handlung systematisch darstellen zu können, wird auch hier die Unterscheidung zwischen Befragungszeitpunkt (t2) und Zeitpunkt des Eintritts (t1) aufrechterhalten. Die Veränderung der individuellen Motivation und Bindung im Zeitverlauf wird somit verdeutlicht (Abb. 34).

Abbildung 34
Motivationsdimensionale Analyse

		Freiwilliges Engagement	Freiwilliges Engagement in der spezifischen Organisation
t1 Zeitpunkt des Eintritts	t ↓	zeitlich	sachlich
		persönlich	sozial
zeitlich		sachlich	
persönlich		sozial	
t2 Hier und Jetzt			

5.6 ZUSAMMENFASSUNG

Die empirische Untersuchung von Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement (im THW)* erfordert aufgrund nicht ausreichender bisheriger Erkenntnisse über den Gegenstandsbereich eine qualitative Forschungsmethodik. Die qualitative Methode ermöglicht eine offene, nicht vorstrukturierte Perspektive auf den sozialen Raum der Handlungsdurchführung und -interpretation. Ergebnis des Untersuchungsverfahrens sind weitere Erkenntnisse über das Phänomen Bindung, im speziellen Bindung an Freiwilligenorganisationen. Im Mittelpunkt steht die Analyse des sozialen Bindungsprozesses aus der Subjektperspektive. Die hier vertretene Forschungsmethode versteht sich als induktive Vorgehensweise mit dem Ziel der Hypothesengenerierung und der Strukturierung des Phänomens für zukünftige (qualitative und quantitative) Studien (vgl. Kapitel 5.1).

Als Untersuchungsmethode wurde das persönliche, leitfadengestützte Interview gewählt. Das Leitfadeninterview erlaubt eine durch Vorwissen und eine spezifische Frage-

stellung strukturierte qualitative Vorgehensweise. Leitfadengestaltung und Untersuchungsdesign erfolgen nach den methodischen Maßgaben des problemzentrierten Interviews nach ANDREAS WITZEL, wodurch Problemzentrierung, Gegenstandsorientierung und Prozessorientierung der Untersuchung in einem diskursiv-dialogischen Verfahren strukturiert werden (vgl. Kapitel 5.2).

Das Modell der Handlungsorganisation nach MANFRED HENNEN wurde für das problemzentrierte Interview operationalisiert und auf den Gegenstand *Freiwilliges Engagement (im THW)* bezogen. Um die Prozessualität von Bindung im Rahmen des Handlungsmodells nachzeichnen zu können, werden zwei Zeitpunkte, das Hier und Jetzt sowie der Zeitpunkt des Eintritts, in der Befragung erfasst. Zur Durchführung des problemzentrierten Interviews kommen vier Erhebungsinstrumente zum Einsatz: Im Kurzfragebogen werden soziodemographische Daten der Befragten und notwendige Hintergrundinformationen zu ihrem Engagement erhoben. Die Tonbandaufzeichnung der geführten Interviews ermöglicht eine wörtliche Transkription der Daten. Der Leitfaden strukturiert die Befragung, lässt durch seine Offenheit jedoch ausreichend Raum für weitere, unvorhergesehene Ausführungen seitens der Interviewten. Im Postskriptum können Gesprächsatmosphäre und weitere Anmerkungen zu den Gesprächsinhalten erfasst werden. Postskriptum und Tonbandaufzeichnung tragen zur ganzheitlichen Erfassung der Interviews bei (vgl. Kapitel 5.3).

Kapitel 5.4 stellt die Untersuchungsdurchführung, d.h. die Auswahl der Gesprächsteilnehmer/innen und die konkrete Vorgehensweise der Befragung vor.

Als Auswertungsmethode wurde die induktiv-deduktive Vorgehensweise der qualitativen Inhaltsanalyse nach PHILIPP MAYRING gewählt. Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgt auf drei Analyseebenen. Zunächst werden Helfer/innen-Profile angefertigt. Daten aus den vier Erhebungsinstrumenten werden im Zusammenhang dargestellt. Anschließend werden die Daten anhand der in Kapitel 4 erarbeiteten Forschungsfragen analysiert und diese damit beantwortet. Die Verortung der Ergebnisse in den Modellzusammenhang erfolgt in einem dritten Analyseschritt (vgl. Kapitel 5.5).

6. ERHEBUNG UND AUSWERTUNG

Im Folgenden werden die empirisch erhobenen Daten vorgestellt und ausgewertet. Im Vorfeld einer modellorientierten Analyse erfolgt zunächst eine Dokumentation der Stichprobe (Kapitel 6.1). Um ein umfassendes Bild der Befragten schaffen zu können, werden die Helfer/innen zunächst einzeln vorgestellt. Auf Grundlage der Interviews, der Kurzfragebögen sowie der die Interviews beschreibenden Postskripta werden Personen und Gesprächsatmosphäre ausführlich dargestellt. Zum einen reicht der transkribierte Interviewtext nicht aus um die befragten Personen in Gänze erfassen zu können, Rahmenbedingungen und non-verbale Äußerungen der Gespräche tragen wesentlich zum Verständnis des Gesagten bei und sollen daher im Rahmen der Analyse nicht vernachlässigt werden (Abschnitt 6.2). Im Anschluss an die Beschreibung der Helfer/innen-Profile erfolgt eine Datenanalyse entlang der Forschungsfragen. Die in Kapitel 5 aufgeworfenen Fragen werden anhand der Interviewdaten ausgewertet und beantwortet. Hierdurch kann das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* aus Perspektive der Helfer/innen dargestellt und aufgezeigt werden, welche Lösungskonzepte sie dem Handlungsprogramm zuschreiben (Abschnitt 6.3). In Kapitel 6.4 wird eine höhere Abstraktionsebene gewählt, die Ergebnisse werden in das Handlungsmodell von MANFRED HENNEN übertragen und es kann damit eine modellbasierte Erklärung für die Gründe der Aufrechterhaltung von freiwilligem Engagement, d.h. der Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW*, geleistet werden.

6.1 STICHPROBENBESCHREIBUNG

Wie in Kapitel 5.4 dargestellt, wurden die Ortsbeauftragten von fünf Ortsverbänden angeschrieben und gebeten, jeweils fünf Helferinnen und Helfer, die zehn Jahre und länger im THW engagiert sind, zu einem Interview während des regulären Dienstes einzuladen.

Die THW-Ortsverbände in Deutschland sind zwar strukturell gleich aufgebaut, jedoch unterscheiden sich die einzelnen Ortsverbände nach technischer Ausstattung und Mitgliederzahl, was wiederum Einfluss auf die Ausbildungs- und Einsatzstruktur hat. So ist es ein Unterschied, ob ein Ortsverband eine Fachgruppe Technische Ortung oder eine

Fachgruppe Sprengen und Räumen hat, außerdem, ob sie im ländlichen Gebiet oder in der Stadt liegt. Die in die Stichprobe aufgenommenen Ortsverbände weisen folgende Charakteristiken auf:

Alle THW-Ortsverbände setzen sich zusammen aus einem OV-Stab (mind. 9 Personen), einer Jugendgruppe, einer von 15 möglichen Fachgruppen (mind. 6 Personen) und einem Zugtrupp (4 Personen) mit mindestens einer Bergungsgruppe (9 Personen) (vgl. hierzu Kapitel 2.2). Alle befragten Ortsverbände haben daneben eine zweite Bergungsgruppe, die sich je nach OV aus neun bis zwölf Personen zusammensetzt. Darüber hinaus verfügen drei der in die Untersuchung einbezogenen Ortsverbände über zwei Fachgruppen (OV 2, 3, 4), drei der Ortsverbände weisen drei Fachgruppen (OV 1, 4) auf. Insgesamt bewegt sich demnach die Stärke der Ortsverbände zwischen 41 und 73 Mitgliedern (jeweils exkl. Jugendgruppe) (vgl. Abb. 35). Vier der befragten Ortsverbände befinden sich in sogenannten Mittelstädten (20.000 – 100.000 Einwohner), ein OV liegt in einer Großstadt (OV 4; über 100.000 Einwohner).¹

¹ In Deutschland unterscheidet man zwischen Kleinstädten (5.000-20.000 Einwohner), Mittel- (20.000-100.000 Einwohner) und Großstädten (über 100.000 Einwohner), vgl. Meyers Lexikonverlag 2007: Stadt.

Abbildung 35
Stärke- und Ausstattungsnachweis (STAN) der an der Befragung teilnehmenden Ortsverbände

Ortsverband	ZTr ²	B ₁ ³	B 2 ⁴	R ⁵	Sp ⁶	W ⁷	O ⁸	E ⁹	WP ¹⁰	I ¹¹	Bel ¹²	TW ¹³	BrB ¹⁴	Log Fü ¹⁵	Log V ¹⁶	Log M ¹⁷	FK ¹⁸	Ö ¹⁹	SEE BA ²⁰
Stärke (Personen)	4	9	9/12	9	6	12	12	9	12	12	9	18	18	3	9	6	18	18	
OV 1	1	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
OV 2	1	1	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OV 3	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-
OV 4	1	1	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-
OV 5	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(Quelle: Dislozierungstabelle für den THW-Landesverband He/RP/SI, 2007)

Insgesamt konnten 28 Helfer/innen in den fünf ausgewählten Ortsverbänden befragt werden. In drei Ortsverbänden nahmen jeweils fünf Personen an den Gesprächen teil, in einem OV sechs und in einem weiteren sieben Helfer/innen. Die Helfer/innen, die zusätzlich zur gewünschten Anzahl von fünf Personen zu einem Interviewtermin erschienen, waren selbst motiviert zur Gesprächsteilnahme und wurden aus diesem Grund nicht „zurückgewiesen“. Das Geschlechterverhältnis unter den Befragten ist mit 25 männlichen und drei weiblichen Teilnehmer/innen (10,7%) nicht ausgeglichen, jedoch

² Zugtrupp

³ 1. Bergungsgruppe

⁴ 2. Bergungsgruppe

⁵ Fachgruppe: Räumen

⁶ Fachgruppe: Sprengen

⁷ Fachgruppe: Wassergefahren

⁸ Fachgruppe: Ortung

⁹ Fachgruppe: Elektroversorgung

¹⁰ Fachgruppe: Wasserschaden/Pumpen

¹¹ Fachgruppe: Infrastruktur

¹² Fachgruppe: Beleuchtung

¹³ Fachgruppe: Trinkwasserversorgung

¹⁴ Fachgruppe: Brückenbau

¹⁵ Fachgruppe Logistik: Logistikführer

¹⁶ Fachgruppe Logistik: Versorgung

¹⁷ Fachgruppe Logistik: Materialhaltung

¹⁸ Fachgruppe: Führung und Kommunikation

¹⁹ Fachgruppe: Ölschaden

²⁰ Sonder-Einsatz-Einheit-Bergung-Ausland

nahezu repräsentativ.²¹ Das Alter der Befragten erstreckt sich von 20 bis 66 Jahren, wobei der Großteil (17 Personen) 40 Jahre und älter ist (vgl. Abb. 36).

Abbildung 36

Altersstruktur der Befragten

Alter	Anzahl gesamt	davon weiblich
20-29	4	1
30-39	7	1
40-49	9	-
50 und älter	8	1
gesamt	28	3

Mehr als die Hälfte der befragten Helfer/innen ist verheiratet, zwei sind geschieden und eine Helferin ist verwitwet. Zehn Helfer sind ledig. 14 Personen geben an Kinder zu haben, die noch im Haushalt leben.²²

Die Mehrheit der Befragten hat einen Volks-/Hauptschulabschluss bzw. die Mittlere Reife erworben (18 Personen), sieben Personen haben die (Fach-) Hochschulreife und drei der Befragten einen (Fach-) Hochschulabschluss. Zwei Drittel der Helfer/innen sind zum Erhebungszeitpunkt vollzeiterwerbstätig (21 Personen), drei Personen gehen einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nach. Zwei Helfer/innen sind bereits in Rente bzw. Pension, zwei weitere arbeitslos bzw. nicht erwerbstätig. Wie auch im bundesweiten Durchschnitt ist der Großteil der erwerbstätigen Befragten in Dienstleistungsberufen tätig (11 Personen, vgl. Kapitel 2.2.4). Des Weiteren sind sechs der Befragten in technischen Berufen und vier Befragte in Fertigungsberufen beschäftigt (vgl. Abb. 37).

²¹ Der Frauenanteil im Landesverband Hessen / Rheinland-Pfalz / Saarland beträgt zum Zeitpunkt der Befragung 9,93%, vgl. Technisches Hilfswerk / Bundesausschuss 2007: 7.

²² Bei fünf befragten Personen lebt ein Kind im Haushalt, bei sieben Personen zwei Kinder und bei je einer Person drei bzw. fünf Kinder. Um einschätzen zu können, inwiefern die Vereinbarkeit des THW-Engagements mit dem Privatleben zu Schwierigkeiten für die Helfer/innen führen könnte, wurde neben weiteren soziodemographischen Merkmalen wie Alter, Familienstand, Bildungsstand und Beruf auch die Anzahl der Kinder, die derzeit noch im eigenen Haushalt leben, abgefragt. Informationen hierzu sind vor allem bei der Interpretation der Ergebnisse aus den Interviews von Relevanz.

Abbildung 37

Berufsangaben der Befragten – klassifiziert nach der „Klassifizierung der Berufe in der Fassung für den Mikrozensus“ (KldB 92)²³

Berufsangabe der Befragten	Anzahl	Klassifizierung (nach Mikrozensus)	Anzahl
Maschinenschlosser/in	2	Fertigungsberufe	4
Werkzeugmachermeister/in	1		
Zentralheizungs- und Lüftungsmonteur/in	1		
Techniker/in	1	Technische Berufe	6
Chemotechniker/in	1		
Kundendiensttechniker/in	1		
Servicetechniker/in	1		
Ingenieur/in	1		
Dipl.-Ing. Elektrotechnik/in	1		
Assistent/in der Geschäftsleitung	1	Dienstleistungsberufe	11
Buchhalter/in	1		
Bürokaufmann/-frau	1		
IT-Systemtechniker/in	1		
Junior Business System Analyst	1		
Kraftfahrer/in	2		
Lagerist/in	1		
Schriftenmaler/in	1		
Technische/r Betriebsleiter/in	1		
Versicherungsfachmann/-frau	1		
Angestellte/r Werkleiter/in	1	Sonstige Arbeitskräfte	3
Fachbereichsleiter/in	1		
Selbstständiger Bestatter/in	1		
Gesamt	24		24

Die befragten Helfer/innen sind zwischen zehn und 45 Jahren Mitglied im THW, die Mehrheit 20 Jahre und länger (vgl. Abb. 38). Aus dem THW ausgetreten ist im Verlauf der Mitgliedschaft keiner der Befragten, zehn geben an, aus unterschiedlichen Gründen zeitweise ferngeblieben zu sein, 18 Helfer/innen erklären, niemals ausgetreten oder ferngeblieben zu sein.

²³ Vgl. Statistisches Bundesamt 1992.

Abbildung 38

Dauer der Mitgliedschaft in Jahren

Dauer der Mitgliedschaft (in Jahren)	Anzahl
10 bis 19 Jahre	12
20 bis 29 Jahre	6
30 bis 39 Jahre	8
40 Jahre und länger	2

Der Großteil (n=20) der befragten Helfer hat im THW den Wehersatzdienst geleistet.

Die Helfer/innen, die sich in den besuchten Ortsverbänden für ein Interview bereit erklärt haben, üben im THW ganz unterschiedliche Funktionen aus. Befragt nach der Funktion, die sie hauptsächlich ausüben, geben zwei Personen an, als Ortsbeauftragte/r tätig zu sein. Zwölf Helfer/innen üben eine Funktion im OV-Stab aus und unterstützen damit den Ortsbeauftragten in der Erledigung seiner Aufgaben. In Führungsposition konnten insgesamt 13 Personen befragt werden, davon zwei Zugführer, fünf Gruppenleiter der ersten bzw. zweiten Bergungsgruppe und sechs Fachgruppenleiter (vgl. Abb. 39, vgl. hierzu außerdem Kapitel 2.2). Die Stichprobenszusammensetzung hinsichtlich der Funktionen im OV steht im Zusammenhang mit der Dauer der Mitgliedschaft. Aus zahlreichen Interviews ergibt sich, dass ein Aufstieg in der Hierarchie nach einer bestimmten Zeit für die Mitglieder fast unumgänglich ist. Oftmals kommen für bestimmte Positionen nur Mitglieder mit einem ausreichenden Erfahrungsschatz in Frage, so dass sich die Auswahl zur Besetzung von Führungspositionen auf wenige Helfer/innen zuspitzt.

Abbildung 39
Funktionen der befragten Helfer/innen

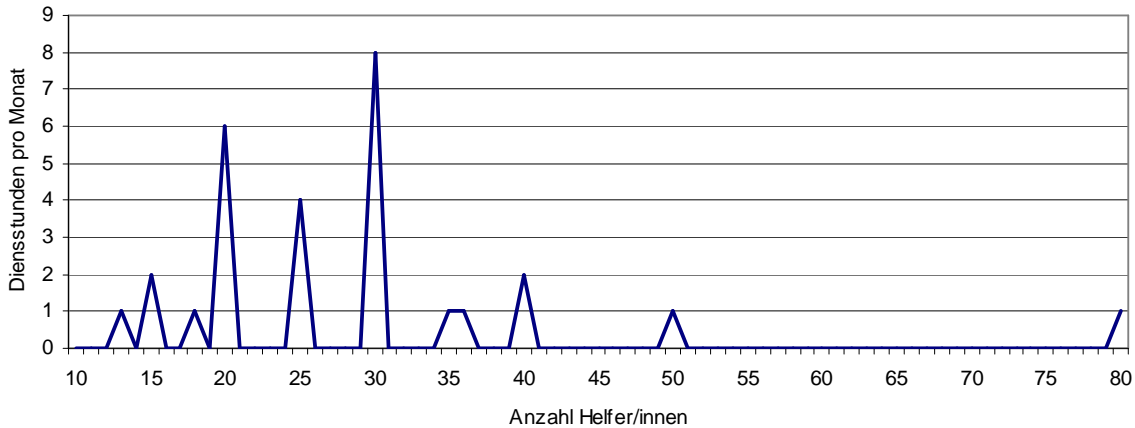
Ortsbeauftragte/r	2				
OV-Stab					
Stellv. Ortsbeauftragte/r	2				
Ausbildungsbeauftragte/r	2				
Jugendbetreuer/in	2				
Koch/Köchin	2				
Schirrmeister/in	3				
Verwaltungshelfer/in	1				
	12				
Technischer Zug					
Zugführer/in	2				
Zugtrupp		Bergung		Fachgruppe	
Zugtrupphelfer/in	1	Gruppenführer/in	4	Gruppenführer/in	3
	1	Truppführer/in	1	Sachgebiets- leiter/in	3
			5		6

Die Anzahl der Dienststunden, die die Untersuchungspersonen im Monat leisten, variiert zwischen 13 und 80 Stunden; am häufigsten geben die Befragten an, 30 Dienststunden im Monat zu leisten ($n = 8$) (vgl. Abb. 40).²⁴ Mit zwei Ausnahmen erklären alle, zusätzliche Zeit, außerhalb der Dienstzeit, im OV zu verbringen. Hier variiert die Stundenzahl ebenfalls sehr stark, zwischen zwei und 40 Stunden. Die meisten Helfer/innen ($n = 13$) verbringen zusätzlich 5 Stunden im Monat im THW.

²⁴ „Wenn Sie an einen durchschnittlichen Monat im THW denken, wie viele Dienststunden leisten Sie monatlich im THW?“ (offene Frage).

Abbildung 40

Dienststunden der befragten Helfer/innen – pro Monat

**6.2 HELFER/INNEN-PROFILE**

Im Rahmen qualitativer Sozialforschung werden nicht nur Daten erhoben. Interviews finden immer zu einem bestimmten Zeitpunkt, in einer bestimmten Umgebung, unter bestimmten Rahmenbedingungen, in einer besonderen Atmosphäre statt. Das Verhältnis, Sympathie und Antipathie, Vertrauen und Misstrauen zwischen Interviewer/in und Interviewter/m können nicht in Gänze kontrolliert werden. Die Rahmenbedingungen tragen wesentlich zum Gesprächsverlauf und damit zur Qualität der erhobenen Daten bei. Sie sind außerdem wichtiger Inhalt der Gespräche. Um das Gesagte zu verstehen reicht demnach der transkribierte Interviewtext nicht immer aus. Worte werden durch Gesten und Mimik, nonverbale Verhaltensweisen und Tonfall unterstrichen. Die Kodierung, d.h. die Zuordnung von Textstellen zu Themenbereichen zur Strukturierung in der Auswertung etwa, reißt die Interviews auseinander. Um trotzdem intersubjektive Nachvollziehbarkeit zu schaffen und somit diesen (notwendigen) Mangel zu reduzieren, erfolgt im Vorfeld der Interviewauswertung eine ausführliche Beschreibung der Gespräche und der Interviewpartner/innen, die sowohl auf den Texten der Interviews als auch auf den im Fragebogen und im Postskriptum erfassten Informationen beruhen. Die jeweiligen Interviewpartner/innen können hierdurch als Personen sichtbar gemacht werden; darüber hinaus wird die Interpretation der Forscherin offen gelegt. Die Darstellung erfolgt in derselben Reihenfolge wie die Auswertung der Interviews, sortiert nach Orts-

verbänden (in Reihenfolge der Befragungszeitpunkte) und sortiert nach Interviewreihenfolge.²⁵

In **OV1** wurden vier Helfer und eine Helferin befragt. Alle Interviews fanden im Büro des Zugführers statt. Interviewerin und Interviewpartner/in saßen an zwei nebeneinander stehenden Schreibtischen, die Tür war verschlossen, Störungen gab es in drei von fünf Interviews.

Interviewpartner **ov1m1997**²⁶ ist 22 Jahre alt und zum Befragungszeitpunkt seit zehn Jahren ehrenamtlich im THW tätig. Er ist während dieser Zeit weder ausgetreten noch dem Dienst ferngeblieben. Mit 12 Jahren in die Organisation eingetreten, verbrachte er die erste Zeit seiner Mitgliedschaft in der THW-Jugend e.V. und ist dann in den Aktiven Dienst übergetreten. Er hat im THW nicht seinen Wehrersatzdienst geleistet.

Derzeit übt ov1m1997 die Funktion des Gruppenführers, d.h. also eine Führungsposition, in einer Bergungsgruppe aus. Außerdem ist er im THW als Atemschutzgeräteträger und Sprechfunker ausgebildet. Im Monat leistet er ungefähr 50 Dienststunden und verbringt, nach eigener Angabe im Fragebogen, durchschnittlich 7,5 Stunden im Monat außerhalb der Dienstzeit im THW. Dies bestätigt der Befragte auch noch einmal im Rahmen des Interviews, in dem er erklärt, er übe im Jahr ca. 600 Dienststunden aus, was exakt einer Anzahl von 50 Stunden im Monat entspricht. Die durchschnittliche Dienststundenanzahl im Jahr liege bei 200 Stunden, so der Helfer.²⁷ Familienmitglieder sind und waren bisher nicht im THW engagiert. Neben dem Ehrenamt im THW bekleidet er keine weiteren Ehrenämter und ist auch nicht Mitglied in einem anderen Verein. Als Hobby gibt er an, als „Partyfotograf“ tätig zu sein. Der Befragte hat die Mittlere Reife erworben und ist derzeit als EDV-Fachmann vollzeiterwerbstätig. Er ist ledig und hat keine Kinder.

Die Gesprächsatmosphäre mit ov1m1997 kann als sehr gut beschrieben werden, während des Interviews erfolgten keine Störungen. Der Gesprächspartner war dem Interview gegenüber aufgeschlossen und bereit, alle Fragen zu beantworten. Wie auch bei anderen, „jüngeren“ Gesprächspartner/innen fällt bei ov1m1997 neben der hohen Aus-

²⁵ Entgegen der bisherigen amerikanischen Zitierweise wird, zur Verbesserung der Lesbarkeit, im Folgenden in Fußnoten zitiert. Die Zitationen der Interviewstellen entsprechen jeweils den Codiereinheiten.

²⁶ Die Kurzzitation der Interviews folgt der Logik: Ortsverband, Geschlecht, Eintrittsjahr.

²⁷ ov1m1997: 120-133.

kunftsbereitschaft eine vergleichsweise hohe Präzision bei der Beantwortung der ihm gestellten Fragen auf.

Ursprünglich hatte sich der Befragte für ein Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr interessiert, jedoch sei dort die Warteliste sehr lang gewesen.²⁸ Auf das THW ist der Helfer durch einen Tag der offenen Tür aufmerksam geworden und im Anschluss „(...) in die Jugendgruppe so reingerutscht“.²⁹ Befragt danach, was das THW ist und wie er die Funktion, die er darin ausübt, erklären würde, greift der Interviewpartner zunächst auf eine sehr funktionale Beschreibung von Organisation und Aufgaben zurück.³⁰ Im Gesprächsverlauf zeigt sich daneben auch eine emotionale Einstellung gegenüber seinem Engagement:

„Ja, eine Berufung. Das würde ich fast schon so sagen. Ja, für mich so eine kleine Berufung.“³¹

Außerdem beschreibt er seine THW-Tätigkeit als Hobby und Job zugleich. Im Hinterkopf habe er den Gedanken der Verpflichtung gegenüber der Gruppe, die er führt. Er mache dies aber “(...) immer aus Spaß das Ganze“.³² Für ihn stehen die Hilfe für andere Menschen und der kameradschaftliche Umgang miteinander im Vordergrund seiner Tätigkeit. Er habe Spaß daran, mit anderen Menschen, mit verschiedenen Charakteren zusammenzuarbeiten.³³ Dabei stellt er die Kameradschaft im THW in den Mittelpunkt:

„Aber sonst, wenn man es nicht selbst mal erlebt hat, wie so eine Kameradschaft ist oder wie auch eine Ausbildung abläuft oder eine Einsatz, wenn man sich aufeinander verlassen muss, ist es meiner Meinung nach schwer zu verstehen, warum man so etwas so intensiv macht.“³⁴

Neben dem regulären Dienst verbringt der befragte Helfer außerdem Freizeit mit THW-Kameraden/innen, in der er z.B. mit anderen Helfer/innen verreist, Feste besucht oder regelmäßig Essen geht.³⁵ Ab und zu leide das Privatleben unter seinem Engagement im THW, so der Helfer.³⁶

²⁸ ov1m1997: 160-161.

²⁹ ov1m1997: 168-171.

³⁰ vo1m1997: 22-29; ov1m1997: 61-70.

³¹ ov1m1997: 34-35

³² ov1m1997: 234-239.

³³ ov1m1997: 492-500.

³⁴ ov1m1997: 523-526

³⁵ ov1m1977: 427-431.

³⁶ ov1m1997: 120-133.

Die Ehrenamtlichkeit seiner Tätigkeit hat für den Befragten eine große Bedeutung. Für ihn sei es schön, anderen zu helfen. Wenn es das THW nicht gäbe, könnte er sich vorstellen, sich auch in einer anderen Freiwilligenorganisation zu engagieren. In der „Sparta Katastrophenschutz“ würde er allerdings bleiben wollen.³⁷

Bezogen auf seine derzeitige Funktion als Gruppenführer einer Bergungsgruppe erklärt der Helfer, er habe schon früher geplant, diese Position eines Tages einzunehmen, jedoch sei er schneller in diese berufen worden, als erwartet. Sein Ziel im THW sei damit vorerst erreicht.³⁸ Die wenigen negativen Anmerkungen des Befragten zu seinem Engagement beziehen sich zum einen auf den mit der Mitgliedschaft verbundenen Zeitaufwand, der höher sei, als er erwartet habe. Dies erkläre sich durch seine Funktion als Gruppenführer, in der er u.a. von zu Hause aus die Schulungen der Helfer/innen vorbereiten müsse.³⁹ Zum anderen bemängelt er, dass „(...) der Bund nicht immer so mitmacht, was man gerne hätte“,⁴⁰ vertieft diese Aussage jedoch nicht. Das Gespräch dauerte 27 Minuten.

Interviewpartner **ov1m1973** ist 53 Jahre alt und zum Befragungszeitpunkt seit 35 Jahren im THW engagiert. Während dieser Zeit ist er weder ausgetreten noch dem Dienst für einen längeren Zeitraum ferngeblieben. Zwischen 1973 und 1983 hat der Befragte seinen Wehersatzdienst im THW geleistet.

Derzeit übt der Interviewpartner die Funktion des Schirrmeisters im OV aus und ist somit Mitglied des OV-Stabes. Daneben hat er die Funktionen des Bereichsausbilders Kraftfahrer, ist Bootsführer, Atemschutzgeräteträger und Gefahrgutbeauftragter. Durchschnittlich leistet der Helfer 20 Dienststunden im Monat, darüber hinaus verbringt er monatlich weitere 20 Stunden im THW. Als der Befragte ins THW eintrat, engagierte sich noch kein Familienmitglied in der Organisation, heute sind Ehefrau sowie Tochter und Sohn im selben OV aktiv. Neben seinem Ehrenamt im THW engagiert sich der Befragte in einer Turngemeinde. Als nicht ehrenamtliches Hobby gibt er an zu kegeln. Der Helfer hat einen Volks-/Hauptschulabschluss erworben und den Beruf des Stahlbau-

³⁷ ov1m1997: 442-445.

³⁸ ov1m1997: 328-331.

³⁹ ov1m1997: 340-344.

⁴⁰ ov1m1997: 379.

schlossers erlernt.⁴¹ Derzeit ist er als Lagerist vollzeiterwerbstätig. Er ist verheiratet und eines seiner zwei Kinder lebt derzeit im selben Haushalt.

Die Interviewsituation mit ov1m1973 kann als gut beschrieben werden. Der Gesprächspartner war dem Interview gegenüber aufgeschlossen. Das Gespräch wurde einmal durch das Eintreten eines Helfers gestört, der eine Frage an den Interviewpartner richtete.

Sein Eintritt in das THW war nach Angaben des Befragten eine spontane Entscheidung, „(...) ein ganz dummer Zufall (...)“.⁴² Er habe das THW in einem Einsatz beobachtet, und ein damaliger Sportkollege, der in der Organisation engagiert gewesen sei, habe ihn daraufhin aufgefordert, sich ebenfalls zu engagieren.⁴³ Ihn habe vor allem die Technik im THW interessiert.⁴⁴ Heute sei das THW sein „Haupt-Hobby“.⁴⁵ Sein ehrenamtliches Engagement, die Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen, hat dabei für den Befragten einen „sehr hohen“ Stellenwert.⁴⁶ Dabei begreift er seine Tätigkeit als Abgrenzung zu anderen, in seinen Augen nicht sinnvollen, Aktivitäten:

„Ich hocke mich nicht zu Hause hin und lege die Füße hoch, lass’ den lieben Gott einen guten Mann sein.“⁴⁷

Auch in seinem weiteren Privatleben hat das THW eine große Bedeutung. Da sowohl die Ehefrau als auch die beiden Kinder ebenfalls in der Organisation aktiv sind, findet das Familienleben des Befragten auch im THW statt. Wenn er seine Ehefrau zu Hause nicht sehe, sehe er sie im THW, so der Befragte.⁴⁸ Auch sein privates Umfeld erkenne sein ehrenamtliches Engagement an:

„Die tun das anerkennen, dass es überhaupt noch so Leute gibt, die das machen. Es ist auch so, meine Tochter hat einen Feuerwehrmann geheiratet. Es bleibt also in der Familie“⁴⁹

⁴¹ ov1m1973: 84-85.

⁴² ov1m1973: 237-239.

⁴³ ov1m1973: 227-231.

⁴⁴ ov1m1973: 241-243.

⁴⁵ ov1m1973: 118-119.

⁴⁶ ov1m1973: 249-255.

⁴⁷ ov1m1973: 206-207.

⁴⁸ ov1m1973: 182-183.

⁴⁹ ov1m1973: 214-215.

Als Begründung für sein heutiges Engagement erklärt der Helfer, ihm sei die Kameradschaft im THW wichtig und er sehe es als seine Aufgabe, „die Jungen dort hin zu bringen, wo wir mal waren“.⁵⁰ Das Gespräch dauerte 31 Minuten.

Interviewpartner **ov1m1962** ist 66 Jahre alt und seit 35 Jahren ehrenamtlich im THW tätig. Während dieser Zeit ist er weder ausgetreten noch für einen längeren Zeitraum vom Dienst ferngeblieben. Der Helfer hat seinen Wehrersatzdienst im THW geleistet, kann sich jedoch nicht an die genaue Jahreszahl erinnern, in der er den Dienst abgelegt hat. Im Gespräch erklärt der Befragte, dass er auch zur Bundeswehr gegangen wäre.⁵¹

Derzeit übt der Interviewpartner die Funktion des Ausbildungsbeauftragten im THW aus und ist damit Angehöriger des OV-Stabes. In seiner 35-jährigen THW-Laufbahn hatte der Helfer bisher außerdem für 25 Jahre die Funktion des Zugführers inne.⁵² Monatlich leistet der Befragte nach eigenen Angaben ca. 20 Stunden Dienst im THW. Darüber hinaus verbringt er freizeitlich drei Stunden pro Monat in der Organisation. Familienmitglieder sind und waren bisher nicht im THW. Allerdings hat der Befragte zur Zeit seiner Zugführertätigkeit eine Wohnung auf dem Ortsverbandsgelände bewohnt, so dass hier von einer Integration der Familie gesprochen werden kann.⁵³

„Ich war allein hier in dem Haus mit meiner Frau und meinen Kindern. Ja, gut, okay, im THW hat sie sich aber nicht mit engagiert. Aber so ein bisschen hier im Haus und Hof, da hat sie die Blumen gemacht und sich um das Grünzeug gekümmert, Unkraut weg gemacht und so. Wie das so ist, was so Frauen machen, auch wegen der Optik und der Schönheit und so.“⁵⁴

Neben dem THW hat sich der Befragte in keinem anderen Bereich ehrenamtlich engagiert, er übt jedoch in seiner Freizeit Wassersport in einem Verein aus. Der Helfer hat einen Volks-/Hauptschulabschluss erworben und den Beruf des Kraftfahrzeugmeisters ausgeübt,⁵⁵ heute ist er in Rente/Pension. Er ist verheiratet und hat Kinder, die jedoch nicht mehr in seinem Haushalt leben.

Die Gesprächsatmosphäre mit ov1m1962 war sehr gut. Der Befragte war dem Gespräch gegenüber sehr offen und hat neben der Beantwortung der ihm gestellten Fragen sehr

⁵⁰ ov1m1973: 382.

⁵¹ ov1m1962: 272-278.

⁵² ov1m1962: 41-43.

⁵³ ov1m1962: 41-43.

⁵⁴ ov1m1962: 98-105.

⁵⁵ ov1m1962: 22.

viele zusätzliche Informationen beigesteuert und seine Erzählung durch Geschichten und Anekdoten angereichert. Das Interview wurde lediglich einmal gestört, währenddessen der Befragte den Fragebogen ausfüllte.

Zum THW ist der Befragte gekommen, weil er sich für die Technik und den Umgang mit Geräten interessiert hat, um damit anderen im Notfall helfen zu können.⁵⁶ Als er gebeten wird, das THW und die eigene Funktion darin zu beschreiben, erläutert der Befragte seine persönliche Einstellung gegenüber der Organisation. Seine Beschreibungen lassen auf eine tiefe Verwurzelung mit der Organisation schließen, da deren Funktion und die in ihr zu verrichtenden Aufgaben von den persönlichen Einstellungen und Empfindungen nicht differenziert werden:

I: „Wenn Sie jetzt jemandem das THW beschreiben müssten, speziell jetzt auch so Ihren Ortsverband, was Sie hier machen, was der Ortsverband macht, wie würden Sie das denn beschreiben? Ich sag jetzt mal, für jemanden, der es nicht kennt.“

OV_1_m_1962: „Ja, gut, sagen wir mal, dieses THW ist also eine Einheit, eine technische Einheit, die bei Katastropheneinsätzen und technischen Unglücksfällen eingesetzt wird, zusätzlich zur Feuerwehr. Das ist ja allgemein bekannt. Und es ist eigentlich eine sinnvolle Sache. Eine Ergänzung zur Feuerwehr. Und dass es das THW gibt, die Organisation gibt, ist auch einmal für die, wenn sie Auslandseinsätze haben für die Bundesrepublik Deutschland nach Außen hin ein gutes Stück, dass sie da sind, dass wir so eine Truppe haben, die das machen. Ja, und ich stehe da dahinter. Auf jeden Fall. Gut, es gibt immer mal Situationen, da guck ich mir das an, wo es Probleme gibt. Es gibt immer mal wieder Probleme. (...) Aber gut, okay, die gibt es ja überall. Die wo mehr machen, über die sind wir immer froh. Also, das sind noch so, sagen wir mal, zwei Hände voll, von den Alten. Da gehört auch der Herr [Name] dazu und der Herr [Name], das ist unser Koch, der gehört auch dazu. Der kommt nach mir, der Zweitälteste. Nee, Moment, wir haben noch einen, der Herr [Name], der ist aber heute Abend nicht da. Ja, und so ist es halt immer. Donnerstags abends gehe ich ins THW. Da mache ich mich nützlich hier. Ich mache den Ausbildungsplan. Über PC. Das ist also, so sieht er halt aus, wenn er fertig ist [Befragter zeigt den Ausbildungsplan]. Da setze ich mich halt hin und mache für alle Gruppen den Ausbildungsplan.“⁵⁷

Das THW-Engagement bedeutet in den Augen des Helfers nicht nur den Umgang mit technischem Gerät, sondern eben auch die Hilfe für andere. Er habe sich entschlossen, im THW tätig zu sein, und damit habe er sich auch entschlossen, anderen zu helfen.

⁵⁶ „Das Eigentliche, was mich fasziniert hat, war die Technik, Einsätze, Hilfe für andere. Für wenn was ist, Katastrophen oder so, zu helfen. Aus der Not, das macht man ja automatisch dann.“, ov1m1962: 347-349.

⁵⁷ ov1m1962: 152-176

Dies gelte auch außerhalb seiner Tätigkeit als THW-Helfer, wenn jemand Hilfe brauche, habe er keine Probleme, diese zu leisten.⁵⁸ Die Vereinbarkeit von Familie und THW-Engagement habe immer funktioniert, so der Befragte. Man müsse sich auf die Lebenspartnerin einstellen, wenn man einem solchen Engagement nachgehe. So habe er beispielsweise die Teilnahme an einem Auslandseinsatz abgesagt, weil seine Frau nicht damit einverstanden gewesen sei.⁵⁹

Nach seiner 25-jährigen Zugführerzeit im THW habe er nun sein Engagement zurückgeschraubt, so der Befragte. Wenn er gebraucht werde, dann nehme er auch zusätzliche Funktionen im OV bzw. bei Einsätzen wahr: „(...) Die Jugend an die Front und ich bleibe im Hintergrund.“⁶⁰ Er denke außerdem darüber nach, sein Engagement in Zukunft noch weiter einzuschränken. Er werde das THW jedoch sehr vermissen, so seine Vermutung:

„Also, ich bin jetzt 66, und ich trage mich ja auch mit dem Gedanken aufzuhören. Zumindest in meiner Funktion als Ausbildungsbeauftragter. Was ich vermissen werde, Donnerstagabends hierher. Das Leben lang, so lang ich denke. Ich war jetzt zwei Donnerstage nicht da, weil meine Frau was hatte, da waren wir in den [Name]-Festspielen, und vor 14 Tagen hatte meine Frau Geburtstag. Aber normalerweise bin ich jeden Donnerstagabend hier. Das ist also zehn nach sieben, da weiß meine Frau schon Bescheid, geht es los. Dann gehen wir nach dem Dienst, gehen wir schon jahrelang, so eine Gruppe, die Führungskräfte, gehen wir da zum Italiener und essen Pizza. Schon jahrelang. Jeden Abend. Das ist so der Abschluss.“⁶¹

Das Gespräch dauerte 43 Minuten.

Interviewpartnerin **ov1w1997** ist zum Befragungszeitpunkt 23 Jahre alt. Mit 13 Jahren in den THW-Ortsverband eingetreten, ist sie seit zehn Jahren THW-Mitglied, zunächst in der THW-Jugend e.V., anschließend im Aktiven Dienst. Während dieser zehn Jahre ist sie weder ausgetreten noch für einen längeren Zeitraum dem Dienst ferngeblieben.

Zum Befragungszeitpunkt ist die Befragte als Verwaltungshelferin tätig und dementsprechend Mitglied im OV-Stab. Daneben übt sie die Funktion der Helfersprecherin aus. Sie wurde von den Helfer/innen des Ortsverbandes gewählt und vertritt ihre Anliegen gegenüber dem Ortsbeauftragten. Im Durchschnitt verbringt die Helferin nach eige-

⁵⁸ ov1m1962: 353-356.

⁵⁹ ov1m1962: 242-250.

⁶⁰ ov1m1962: 134-140.

⁶¹ ov1m1962: 294-301

nen Angaben, 13 Dienststunden monatlich im THW. Hinzu kommen fünf weitere Stunden pro Monat, die sie außerhalb des regulären Dienstes im THW verbringt. Weiteren Freizeitaktivitäten geht die Helferin nicht nach. Familienmitglieder sind und waren bisher nicht im THW. Der Lebenspartner der Befragten engagiert sich ehrenamtlich in der Feuerwehr. In ihrer übrigen Freizeit unterstützt sie ebenfalls die Freiwillige Feuerwehr. Hier ist sie jedoch nicht aktiv tätig, sondern hilft lediglich bei Veranstaltungen aus. Die Helferin hat die Schule mit der Mittleren Reife abgeschlossen und ist derzeit als Bürokauffrau vollzeiterwerbstätig.

Die Gesprächsatmosphäre mit ov1w1997 war sehr gut. Die Helferin vermittelte im Gespräch den Eindruck, sehr begeistert von der Organisation THW und stolz darauf, Mitglied in dieser zu sein. Das Gespräch wurde durch die Befragte vor allem auf die Aspekte Helfen und Einsatz akzentuiert.

Auf das THW aufmerksam geworden ist die Helferin durch eine öffentliche Ausstellung des Ortsverbandes, bei der sie auch von der Existenz einer Jugendgruppe erfahren habe.⁶² Sie sei daraufhin gemeinsam mit einer Freundin in die THW-Jugend e.V. eingetreten.⁶³ Fasziniert habe sie, dass man im THW anderen Menschen helfen könne.⁶⁴ Nach ihrem Wechsel von der THW-Jugendgruppe in den Aktiven Dienst war die Befragte zunächst Helferin in der Bergungsgruppe. Wegen ihres beruflichen Hintergrundes sei es für sie selbstverständlich gewesen, als Verwaltungshelferin tätig zu sein, als man sie dafür vorschlug.⁶⁵ Befragt nach einer Beschreibung der Organisation und der eigenen Aufgabe darin, findet die Befragte einen sehr persönlichen Zugang. Ihr Engagement selbst beschreibt die Helferin als ein Hobby.⁶⁶ Zwei Aspekte stünden für sie im Mittelpunkt ihres Engagements. Zum einen sei dies die Kameradschaft, der Kontakt zu den anderen Helfer/innen:

„a. Die Kameradschaft, die Leute. Das ist ein ganz wichtiger Punkt. Wenn es hier nicht so ‚familiär‘ in Anführungsstrichen wäre, dass du mit jedem per du bist und ‚Oh, ich habe das und das Problem, kannst Du mir mal helfen‘, ‚Klar‘, das ist ein großer Punkt für mich.“⁶⁷

⁶² ov1w1997: 22-38.

⁶³ ov1w1997: 52.

⁶⁴ ov1w1997: 30-31.

⁶⁵ ov1w1997: 74-81.

⁶⁶ ov1w1997: 62-64.

⁶⁷ ov1w1997: 142-145.

Zum anderen ist die Nützlichkeit ihrer Aufgabe für die Befragte von Bedeutung. Es sei ihr wichtig, dass sie nicht irgendwo auf der Parkbank sitze und den Autos beim Vorbeifahren zuschauen, so die Helferin.⁶⁸ Sie begreift sich als Teil eines Projektes:

„(...) Ich bin ein Teil von einem großen Projekt, das helfen kann und helfen wird, wenn es denn benötigt wird. Und da muss ich sagen, tu ich mich auch ganz doll mit identifizieren.“⁶⁹

Befragt danach, ob das Helfen oder die technische Tätigkeit für sie im Vordergrund stehe, nennt die Interviewpartnerin das Helfen.⁷⁰ Sollte es ihr eines Tages im THW nicht mehr gefallen, so würde sie sich in einer anderen, ähnlichen Organisation engagieren. In welcher Organisation könne sie dabei jedoch noch nicht sagen, da sie sich bisher nicht mit diesem Gedanken auseinandergesetzt habe.⁷¹

Positiv äußert sich die Befragte jeweils in Zusammenhang mit dem, für sie bedeutsamen, Verhältnis zu anderen Helfer/innen. Zu ihren persönlichen Höhepunkten im THW zählt ihre Wahl zur Helfersprecherin. Sie sei für diese Funktion vorgeschlagen worden und habe nicht damit gerechnet, gewählt zu werden.⁷² Negativ empfindet die Helferin die fehlende Anerkennung seitens anderer THW-Helfer/innen, die sie u.a. durch ihr Geschlecht begründet sieht. Neben der Beschreibung von einem für sie nicht angemessenen Umgangston, „da wurde nur rumgeschnauzt“,⁷³ seitens zweier Gruppenführer erklärt die Helferin, diese Personen seien ebenfalls der Auffassung gewesen, dass sie „(...) als Frau ja sowieso nichts [sei] und nichts hier eigentlich zu suchen (...)“⁷⁴ habe. Das Gespräch dauerte 28 Minuten.

Gesprächspartner **ov1m1974** ist 47 Jahre alt und im Alter von 15 Jahren ins THW eingetreten. Zu dieser Zeit gab es im THW noch keine Jugendgruppen, dementsprechend hat der Helfer von Beginn seines Engagements an im Erwachsenenendienst mitgewirkt. Zur Zeit seines Eintritts war bereits sein Bruder im THW aktiv. Derzeit ist neben seinem Bruder auch sein Sohn im OV engagiert. Der Befragte hat seinen Wehrersatzdienst im THW abgeleistet, an den Zeitraum seiner Verpflichtung kann er sich nicht erinnern.

⁶⁸ ov1w1997: 142-145.

⁶⁹ ov1w1997: 142-145.

⁷⁰ ov1w1997: 153-156.

⁷¹ ov1w1997: 178-181.

⁷² ov1w1997: 277-286.

⁷³ ov1w1997: 91-98.

⁷⁴ ov1w1997: 202-205.

Während seiner 33-jährigen Dienstzeit ist der Helfer weder aus dem THW ausgetreten noch für einen längeren Zeitraum vom Dienst ferngeblieben.

Zum Zeitpunkt der Befragung übt der Helfer bereits seit sechs Jahren die Funktion des Ortsbeauftragten aus, zuvor war er zehn Jahre lang als stellvertretender Ortsbeauftragter tätig.⁷⁵ Neben dieser Funktion hat er außerdem die Aufgabe als stellvertretender Landessprecher übernommen. Im Monat leistet der Befragte nach eigenen Angaben zwischen 60 und 80 Dienststunden im THW. Zusätzlich verbringt er monatlich ca. zehn weitere Stunden außerhalb des Dienstes in der Organisation. Neben seinem ehrenamtlichen Engagement im THW hat der Ortsbeauftragte keine Ehrenämter inne. Als Hobby gibt er Tauchen in einem Verein an. Der Helfer hat die Schule mit der Mittleren Reife abgeschlossen und ist zum Zeitpunkt des Interviews als Technischer Betriebsleiter vollzeiterwerbstätig. In seinem Haushalt leben zwei Kinder.

Die Gesprächsatmosphäre mit ov1m1974 kann insgesamt als positiv bewertet werden. Zwei Mal wurde das Gespräch durch das Eintreten anderer Helfer gestört, die Fragen an den Interviewpartner richteten. Ein weiteres Mal wurde der Befragte angerufen. Der Befragte reicherte seine Ausführungen durch Erläuterungen über die Entwicklung des Ortsverbandes an. Antworten auf persönliche Fragen wurden seitens des Interviewpartners weitgehend vermieden. Die Interviewerin hatte den Eindruck, dass der Befragte seine Funktion als Ortsbeauftragter sehr stark internalisiert hat. Beschreibungen des Privatlebens und des Engagements gingen stark ineinander über.

Der Helfer ist im Alter von 15 Jahren, während er sich noch in der beruflichen Ausbildung befand, in das THW eingetreten, weil sein Bruder damals bereits Mitglied im OV war und ihn aufforderte, ihn zu begleiten.⁷⁶ Sein ältester Bruder (insgesamt seien sie drei Brüder) war zu dieser Zeit in der Freiwilligen Feuerwehr engagiert. Dort habe er jedoch nicht Mitglied werden wollen. Die Kameradschaft sei bei der Feuerwehr eine andere als beim THW, da die Freiwillige Feuerwehr sehr viel mit Hauptamtlichen zu tun habe. Ferner verdiene man in der Freiwilligen Feuerwehr Geld bei Einsätzen, und dementsprechend würden die Mitglieder nicht zur Feuerwehr kommen, um mit ihren Kameraden zusammen zu sein, sondern um Geld zu verdienen.⁷⁷ Der Helfer beschreibt

⁷⁵ ov1m1974: 109-110.

⁷⁶ ov1m1974: 22-23, 39-42.

⁷⁷ ov1m1974: 39-42, 44-46, 66-73.

sich selbst als einen „(...) von je her [...] engagierte[n] THWler.“⁷⁸ Er habe zu Beginn seines Engagements, als er noch keine eigene Familie hatte, noch mehr Zeit im THW verbracht, als er dies heute tue.⁷⁹ Als Begründung für den hohen Stellenwert, den das THW in seinem Leben einnimmt, erklärt der Helfer, er und seine Familie seien „(...) alle so vereinsmäßig.“⁸⁰ so sind auch beide Söhne in Vereinen engagiert. Ein Sohn ist ebenfalls THW-Mitglied, der andere Sohn ist im Fußballverein aktiv.⁸¹ Außerdem, so der Helfer, müsse man sich auch selbst einbringen, wenn man auf Leistungen des Staates zurückgreifen wolle.⁸² Durch diese Einstellung ist auch begründet, dass sich der Helfer nicht noch in weiteren Vereinen ehrenamtlich engagiert. Seiner Auffassung nach kann man sich nur in einem Verein einbringen:

„Und man kann sich nur einbringen, man kann auch eigentlich nur einem Verein richtig dienen. Man kann in zehn Vereinen sein. Aber um einem Verein richtig zu dienen, kann ich eigentlich nur einem Verein richtig dienen. Weil dann muss ich mich da engagieren und wenn ich mich engagiere, dann habe ich mindestens ein oder zweimal pro Woche was mit dem Verein zu tun.“⁸³

Danach gefragt, was sein Engagement für ihn persönlich bedeutet, antwortet der Befragte, wie oben beschrieben, aus der Perspektive seiner Rolle als Ortsbeauftragter. Für ihn persönlich sei es wichtig, dass er den OV „(...) nach draußen so verkaufe, dass jeder Achtung vor dem THW hat. (...).“⁸⁴ Er möchte, dass das THW bekannt ist und er sowohl von politischen Akteuren als auch von der Geschäftswelt als der Ortsbeauftragte des THW erkannt wird.⁸⁵ Darüber hinaus zeigt er jedoch auch noch eine persönliche Perspektive auf:

„Als THW-Helfer wird man geboren und wenn einen dieser blaue Virus eingefangen hat, dann ist man bei der Sache. Da gibt es nichts anderes.“⁸⁶

Als Ortsbeauftragter sieht sich der Befragte gegenüber den Helfer/innen hauptsächlich in einer Vorbildfunktion. Er sieht es als seine Aufgabe an, den Helfer/innen „(...) eine heile Welt des THWs vor[zu]leben.“⁸⁷ Das Gespräch dauerte 57 Minuten.

⁷⁸ ov1m1974: 227-231.

⁷⁹ ov1m1974: 227-231.

⁸⁰ ov1m1974: 231-232.

⁸¹ ov1m1974: 245-246.

⁸² ov1m1974: 234-237.

⁸³ ov1m1974: 234-237

⁸⁴ ov1m1974: 144-148.

⁸⁵ ov1m1974: 144-148.

⁸⁶ ov1m1974: 494-496.

In **OV2** wurden fünf Helfer und eine Helferin interviewt. Die Gespräche fanden alle in einem Schulungsraum statt. Interviewerin und interviewte Person saßen jeweils gemeinsam an einem Tisch. Keines der Gespräche wurde gestört.

Gesprächspartner **ov2m1975** ist 51 Jahre alt und zum Befragungszeitpunkt seit 32 Jahren ehrenamtlich im THW engagiert. In diesem Zeitraum ist der Helfer nicht ausgetreten oder länger vom Dienst ferngeblieben. Aufgrund einer körperlichen Behinderung war der Helfer vom Wehrdienst befreit.⁸⁸

Derzeit übt der befragte Helfer die Funktion des stellvertretenden Ortsbeauftragten aus. Zuvor war er im THW als Truppführer, dann Gruppenführer und später für mehrere Jahre als Zugführer tätig.⁸⁹ Neben seiner derzeitigen Position als stellvertretender Ortsbeauftragter übt er keine weiteren Funktionen aus. In der Regel verbringt er zur Erfüllung dieser Aufgabe 15 Stunden monatlich im OV. Darüber hinaus gibt er an, noch etwa fünf Stunden im Monat freizeithlich im THW zu verbringen. Familienmitglieder des Befragten sind und waren bisher nicht im THW engagiert. Neben seiner Tätigkeit als Helfer im THW war der Interviewpartner außerdem ehrenamtlich in der Katholischen Jugendgemeinde (KJG) als Jugendbetreuer und als Koch tätig. Dieses Amt hat er jedoch bereits vor 27 Jahren niedergelegt.⁹⁰ Anderen Freizeitaktivitäten geht er nicht nach. Der Befragte hat die Schule mit der Mittleren Reife abgeschlossen und ist derzeit als Techniker vollzeiterwerbstätig. Er ist verheiratet und hat keine Kinder.

Die Atmosphäre des Gesprächs mit **ov2m1975** kann als sehr gut beschrieben werden. Das Gespräch wurde seitens des Interviewpartners auf das THW als eine Organisation für die Allgemeinheit akzentuiert. Non-verbal äußerte der Interviewpartner die große Freude, die er am THW hat.

Nach der Schulzeit des Helfers sind einige seiner Klassenkameraden ins THW eingetreten.⁹¹ Er selbst war zu dieser Zeit noch ehrenamtlich in der Katholischen Jugendgemeinde engagiert. Nach Abschluss seiner Berufsausbildung allerdings habe er sich gesagt, er müsse mal etwas anderes machen. Der Altersunterschied sei in der KJG dann auch zu groß gewesen. Dort, so der Helfer, seien die Mitglieder zwischen zehn und 25

⁸⁷ ov1m1974: 531-533.

⁸⁸ ov2m1975: 37-38.

⁸⁹ ov2m1975: 97-103.

⁹⁰ ov2m1975: 80, 85-86.

⁹¹ ov2m1975: 26-28.

Jahren alt, er selbst war zu dem Zeitpunkt bereits 27 Jahre alt.⁹² Zunächst habe ihn im THW die Technik interessiert, da er selbst einen technischen Beruf erlernt habe. Außerdem seien viele Freunde und Schulkameraden im OV aktiv gewesen.⁹³ Ihm sei fernerhin immer schon daran gelegen, etwas Sinnvolles zu tun, und da habe sich das THW angeboten:⁹⁴

„Ja, ich sage mal, ich kann nicht in der Kneipe sitzen und Karten spielen oder vor dem Fernseher hocken. Also, da muss man was tun. Mit den Händen was arbeiten, ein Zelt aufbauen oder mit der Natur draußen rummachen. Das THW war ja damals überwiegend draußen. Feld, Wald und Flur. Wird auch was gebaut und was gemacht. Und das war halt ein ideales Beschäftigungsfeld.“⁹⁵

Die Tatsache, dass das THW eine Katastrophenschutzorganisation ist, sei nicht der Grund, warum er sich darin engagiere, so der Befragte, obwohl für ihn auch wichtig sei, dass die Organisation anderen helfe. Er halte das THW für eine gute Organisation, weil dort die Kameradschaft gepflegt werde. Viele Helfer gestalten auch außerhalb des regulären Dienstes ihre Freizeit gemeinsam. So fahren einige Helfer gemeinsam Boot, andere unternehmen Motorradtouren.⁹⁶ Im THW könne der Interviewpartner Aktivitäten nachgehen, die „(...) die Leute heute mit viel Geld sich suchen in ihrer Freizeit, weil sie es gerne mal machen würden, das haben wir hier Standard bei uns.“⁹⁷ Der positive Nebeneffekt sei, dass es anderen Menschen zu Gute komme.⁹⁸ Die Ehrenamtlichkeit ist in seinen Augen „(...) überhaupt, was das THW ausmacht.“⁹⁹ Das ehrenamtliche Engagement der Bevölkerung sei das „(...) Rückgrat einer Gesellschaft.“¹⁰⁰ Wenn es das THW morgen nicht mehr gäbe, dann würde er das Gefühl haben, er werde nicht mehr gebraucht. Es würde eine Leere entstehen.¹⁰¹ Das Gespräch dauerte 38 Minuten.

Gesprächspartner **ov2m1967** ist 55 Jahre alt und seit 40 Jahren ehrenamtlich im THW engagiert. Im Alter von 14 Jahren ist der Helfer durch die Mitgliedschaft seines Bruders auf das THW aufmerksam geworden und eingetreten. Dazu, ob er in diesem Zeitraum

⁹² ov2m1975: 32-33, 33-34, 97-103.

⁹³ ov2m1975: 43-47.

⁹⁴ ov2m1975: 53-55, 55-56.

⁹⁵ ov2m1975: 60-64.

⁹⁶ ov2m1975: 160-169.

⁹⁷ ov2m1975: 191-193.

⁹⁸ ov2m1975: 191-193.

⁹⁹ ov2m1975: 258-260.

¹⁰⁰ ov2m1975: 279-281.

¹⁰¹ ov2m1975: 434-443.

einmal aus dem THW ausgetreten ist oder für längere Zeit fernblieb, macht der Helfer im Kurzfragebogen keine Angaben. Im Gespräch erklärt er, dass er zwar zeitweise sein Engagement reduziert habe, jedoch nie ausgetreten oder ferngeblieben sei.¹⁰²

Seit zehn Jahren ist der Befragte in der Funktion des Schirrmeisters im THW tätig und zählt damit zum OV-Stab.¹⁰³ Weitere Funktionen des Helfers sind die des Sicherheitsbeauftragten und des Sachkundigen. In der Regel verbringt er 20 Dienststunden monatlich im THW, fünf weitere Stunden verbringt er freizeitlich im OV. Als er ins THW eintrat, war sein Bruder bereits seit ca. fünf Jahren im OV engagiert und ist es seither kontinuierlich.¹⁰⁴ Neben seinem ehrenamtlichen Engagement im THW hat der Befragte keine weiteren Ehrenämter inne. In seiner Freizeit geht er wandern und treibt Sport – beides nicht im Verein. Der Helfer hat seine Schulausbildung mit dem Volks-/Hauptschulabschluss beendet. Derzeit ist er als Maschinenschlosser vollzeiterwerbstätigt. Der Helfer ist verheiratet, und in seinem Haushalt leben zwei Kinder.

Die Gesprächsatmosphäre mit ov2m1967 kann als gut beschrieben werden. Der Befragte war insgesamt offen, hielt sich jedoch bei persönlichen Fragen zurück. Er akzentuierte seine Ausführungen auf die Aufgaben im THW.

Das ehrenamtliche Engagement im THW hat der Befragte im Alter von vierzehn Jahren begonnen. Sein Bruder war zum damaligen Zeitpunkt Mitglied des THWs, und durch ihn sei er dazu gekommen.¹⁰⁵ Für den Befragten war das THW, als er eintrat, eine Möglichkeit, mit Gleichaltrigen seine Freizeit zu verbringen.¹⁰⁶ Zu der Zeit habe man sich im THW zweimal wöchentlich getroffen und habe damit ca. 500 Stunden jährlich geleistet.¹⁰⁷

¹⁰² ov2m1967: 122-126.

¹⁰³ ov2m1967: 61-65.

¹⁰⁴ ov2m1967: 9-10.

¹⁰⁵ ov2m1967: 9-10, 21.

¹⁰⁶ ov2m1967: 46-49.

¹⁰⁷ ov2m1967: 71-78.

Die Einstellung des Befragten zur Organisation hat sich im Laufe seiner Mitgliedschaft verändert:

„Leider, von meiner Seite nur zum Negativen. Also, es war, als ich angefangen habe, wesentlich schöner.“¹⁰⁸

Heute müsse er im THW sehr viele Arbeiten erfüllen, die nicht zu den originären Aufgaben seiner Funktion gehören und in früheren Jahren seitens des Hauptamtes erfüllt worden sei. So müsse er z.B. sehr viele verwaltungstechnische Aufgaben erledigen. Dies sei so aufwändig, dass er eine Sekretärin dafür einstellen könne. Außerdem interessiere er sich viel mehr für die praktischen Tätigkeiten. Er fälle lieber einen Baum, als drei Stunden lang Listen auszufüllen, so die Erklärung.¹⁰⁹ Im Allgemeinen äußert sich der Befragte recht negativ über die Aktivitäten des Hauptamtes. So werde das THW häufig umstrukturiert, und man komme aufgrund der Reformen nicht zu seiner eigentlichen Arbeit.¹¹⁰ Für ihn persönlich steht der Kontakt zu anderen Helfer/innen bei seinem Engagement im Vordergrund. Ihm gehe es im Besonderen darum, zu einem Team zu gehören. Das THW sei für ihn ein Hobby.¹¹¹ Für die Zukunft hat sich der Helfer vorgenommen, Althelfer zu werden, damit sein Engagement erheblich zurückzuschrauben, aber dem THW dennoch verbunden zu bleiben.¹¹² Das Gespräch dauerte 26 Minuten.

Die Interviewpartnerin **ov2w1994** ist 32 Jahre alt und seit 13 Jahren im THW aktiv. Während dieser Zeit ist sie der Organisation für vier Jahre ferngeblieben (2001-2005). Sie hat damals den Wohnort gewechselt und eine neue Anstellung angenommen, wodurch ihr keine Zeit für das THW geblieben sei. Dementsprechend war sie bisher in zwei verschiedenen Ortsverbänden engagiert.¹¹³

Im jetzigen OV ist die Befragte seit zwei Jahren tätig und übt die Funktion der Ausbildungsbeauftragten aus, sie ist damit im OV-Stab. Daneben ist sie als Kraftfahrerin und Sprechfunkerin ausgebildet. Hierfür verbringt sie monatlich insgesamt zwischen 25 und 30 Stunden im THW. Zusätzlich ist sie noch vier bis fünf Stunden pro Monat im OV. Als sie in das THW eintrat, waren bereits ihr Vater, ihr Großvater sowie ihr Onkel eh-

¹⁰⁸ ov2m1967: 146-150.

¹⁰⁹ ov2m1967: 106-117.

¹¹⁰ ov2m1967: 159-168.

¹¹¹ ov2m1967: 251-261.

¹¹² ov2m1967: 280-282, 286-287.

¹¹³ ov2w1994: 45-52.

renamtlich in der Organisation tätig. Heute sind noch ihr Vater sowie ihre beiden Brüder engagiert.

Die Helferin ist neben ihrer freiwilligen Tätigkeit im THW in keinem weiteren Ehrenamt verpflichtet. Anderen Freizeitaktivitäten geht sie laut Fragebogen nicht nach. Im Gespräch erwähnt sie jedoch, dass sie u.a. gerne Dart spiele und auf der Suche nach einem geeigneten Verein sei.¹¹⁴ Die Helferin hat die Schule mit dem Abitur abgeschlossen und ist derzeit als Buchhalterin vollzeiterwerbstätig. Sie ist ledig und hat keine Kinder.

Die Gesprächsatmosphäre mit der Helferin war positiv. Die Interviewpartnerin gab bereitwillig Auskunft über ihre persönliche Einstellung. Das Gespräch verlief, wie auch bei anderen jüngeren Gesprächspartnern/innen, recht zügig. Die Befragte gab vergleichsweise präzise Antworten und formulierte auch weitere, durch sie selbst initiierte Ausführungen sehr klar. Störungen, abgesehen von einem zeitweise hohen Geräuschpegel, verursacht durch die Maschinen auf dem Gelände, gab es keine.

Die Faszination für das THW sei durch den Vater geweckt worden.¹¹⁵ Sie habe als Kind immer ihren Vater zum THW begleiten wollen, weniger zu dienstlichen Terminen als vielmehr zu Grillfesten oder ähnlichen Veranstaltungen. Besonders aufregend habe sie es gefunden, in THW-Autos mitzufahren. Bis sie selbst ins THW eingetreten sei, habe es jedoch noch einige Jahre gedauert. Als sie älter war, habe sie in die THW-Jugendgruppe eintreten wollen. Der OV, in dem ihr Vater engagiert war, habe zu diesem Zeitpunkt jedoch noch keine Jugendgruppe gehabt. Als diese dann gegründet worden sei, sei sie deutlich älter als die anderen Kinder gewesen und daher nicht mehr eingetreten. Zum Zeitpunkt ihres Abiturs sei eine neue Ausbildungsgruppe gegründet worden, zu der sie habe hinzustoßen wollen. Da diese jedoch ihr erstes Treffen am Tag des Abitur-Balls der Befragten gehabt habe, sei sie erst zur nächsten Ausbildungsrunde in den OV eingetreten.¹¹⁶ Nachdem sie aufgrund eines Umzugs den OV gewechselt habe, war die Befragte zunächst als Verwaltungshelferin im THW tätig. Ihr sei die Wiederaufnahme ihrer Führungsposition im Technischen Zug zu riskant gewesen, da sie in

¹¹⁴ ov2w1994: 113-117.

¹¹⁵ ov2w1994: 30-41.

¹¹⁶ ov2w1994: 30-41.

ihrer Ruhezeit viele Dinge vergessen habe. Sie sei daher zur Ausbildungsbeauftragten ernannt worden.¹¹⁷

Ihr Engagement im THW bezeichnet die Befragte als „[e]ine Berufung.“¹¹⁸ Bei diesem Zeitaufwand und der Energie, die man reinstecke, ohne einen Pfennig zu bekommen, sei es „(...) vielleicht schon ein bisschen mehr als ein Hobby.“¹¹⁹ Sie übe das Engagement aus, um, wenn nötig, in der Lage zu sein, anderen Menschen helfen zu können.¹²⁰ Wenn sie durch ihren Vater nicht an das THW herangeführt worden wäre, so die Helferin, sei sie überzeugt davon, dass sie sich trotzdem einer ehrenamtlichen Aufgabe gewidmet hätte. Sie sei nicht sicher, ob sie diese dann im THW ausgeübt hätte, aber etwas Ehrenamtliches hätte sie bestimmt gemacht, so die Aussage.¹²¹ Befragt danach, was das THW für sie persönlich bedeutet, erklärt die Helferin:

„Es ist für mich eine sinnvolle Freizeitbeschäftigung, in der ich mich engagieren kann, um anderen zu helfen, um in der Lage zu sein, anderen zu helfen.“¹²²

In der Zeit, in der die Befragte ihrem Engagement im THW nicht nachgegangen ist, habe sie vor allem die Kameradschaft vermisst.¹²³ Das Gespräch dauerte 20 Minuten.

Gesprächspartner **ov2m1982** ist zum Befragungszeitpunkt 43 Jahre alt und seit seinem 18. Lebensjahr in der Freiwilligenorganisation tätig. Ein Jahr nach Eintritt hat der Befragte begonnen, seinen zehnjährigen Wehrersatzdienst in der Organisation abzuleisten. Während seines 25-jährigen Engagements ist der Befragte einmal aus dem THW ausgetreten.¹²⁴

Derzeit übt der Helfer die Funktion des Zugführers aus und ist damit Führungskraft für den gesamten Technischen Zug. Daneben ist er als Kraftfahrer und Bootsfahrer ausgebildet, außerdem ist er im Vorstand des Helfervereins im THW engagiert. Monatlich verbringt der Helfer ungefähr 25 Dienststunden und 8 Stunden freizeitlich im THW. Ein anderes Ehrenamt hat der Befragte neben seiner THW-Mitgliedschaft nicht inne. In seiner Freizeit ist er außerdem Mitglied eines Motorrad-Clubs und interessiert sich für

¹¹⁷ ov2w1994: 93-101.

¹¹⁸ ov2w1994: 132-136.

¹¹⁹ ov2w1994: 132-136.

¹²⁰ ov2w1994: 145-147..

¹²¹ ov2w1994: 156-160.

¹²² ov2w1994: 293-297.

¹²³ ov2w1994: 234-235.

¹²⁴ ov2m1982: 233-238.

Modellbau.¹²⁵ Seine Ausbildung hat der Befragte mit dem (Fach-)Hochschulabschluss beendet und ist derzeit als Ingenieur vollzeiterwerbstätig. Er ist ledig und hat keine Kinder.

Die Atmosphäre während des Interviews mit ov2m1982 kann als gut und sachlich beschrieben werden. Seitens des Befragten wurde das Gespräch auf technische Aspekte akzentuiert. Ausgeklammert wurden persönliche Aspekte.

Auf das THW ist der Befragte über einen Kollegen und einen Verwandten aufmerksam geworden. Nach seiner Berufsausbildung sei für ihn klar gewesen, dass er studieren wolle. Um die Bundeswehr und damit die Unterbrechung seiner Ausbildung zu verhindern, habe er sich für die Ableistung der Wehersatzzeit im THW entschieden.¹²⁶ Obwohl er sich im THW aufgrund seiner entsprechenden Berufsausbildung im Fernmeldedienst engagierte, faszinierte ihn die Technik im THW, und er entschied sich aus diesem Grund gegen eine alternative Ableistung der Verpflichtungszeit im Deutschen Roten Kreuz.¹²⁷

Die Beschreibung von Organisation und Aufgaben konzentriert der Befragte auf die Bedeutung, die seine Tätigkeit für ihn persönlich hat. Ihm ist es wichtig, anderen Menschen helfen zu können, dieses Gefühl habe er durch Einsätze, z.B. Hochwassereinsätze, erfahren.¹²⁸ Zum einen wolle er in seiner Freizeit einer Beschäftigung nachgehen, die sich von seiner Berufsarbeit unterscheide, zum anderen wolle er eine Tätigkeit im ehrenamtlichen Bereich ausüben.¹²⁹ Darüber hinaus erklärt der Helfer, das THW sei sein Verein: „Ich sehe es als Verein. Wie andere Leute zum Fußballverein, gehe ich zum THW.“¹³⁰ In seiner 25-jährigen THW-Laufbahn hat der Befragte sein Engagement für eineinhalb Jahre niedergelegt und ist aus dem THW ausgetreten. Er habe damals einen Tiefpunkt gehabt, da die Chemie im OV nicht mehr gestimmt habe, so der Helfer. Trotz seines Austritts sei er aber immer noch regelmäßig im THW erschienen, habe jedoch

¹²⁵ ov2m1982 .111-114.

¹²⁶ ov2m1982: 13-14, 14-18.

¹²⁷ ov2m1982: 23-25, 37-38.

¹²⁸ ov2m1982: 168-171, 175-176, 180-189.

¹²⁹ ov2m1982: 215-216. In dieser codierten Textstelle expliziert der Helfer nicht, dass er eine Tätigkeit im ehrenamtlichen Bereich ausüben möchte, sondern erwähnt lediglich, dass er einer Tätigkeit „in dem Bereich“ nachgehen wolle. Aus dem Sinnzusammenhang des Gespräches erklärt sich jedoch, dass er sich hiermit auf das Ehrenamt bezieht.

¹³⁰ ov2m1982: 355-356.

„(...) deutlich kürzer getreten.“¹³¹ Heute erklärt der Helfer, sei es für ihn entscheidend, dass ihm das Engagement Spaß mache. Wäre dies nicht der Fall, so würde er sich etwas anderes suchen.¹³² Zu einem späteren Zeitpunkt im Gespräch erklärt er, dass er, angenommen, es gäbe das THW nicht mehr, in die Freiwillige Feuerwehr eintreten würde.¹³³

Negativ äußert sich der Befragte über die Darstellung der Organisation in der Öffentlichkeit. Die Gesellschaft habe durch die Medien den Eindruck gewonnen, so der Helfer, dass THW-Einsatzkräfte beruflich in der Organisation tätig seien. Man zeige in der Öffentlichkeit zu wenig, dass die Helfer ehrenamtlich aktiv seien.¹³⁴ Das Gespräch dauerte 26 Minuten.

Der befragte Helfer **ov2m1995** ist 31 Jahre alt und seit 12 Jahren ehrenamtliches THW-Mitglied. Während seiner Mitgliedschaft ist der Befragte für einen längeren Zeitraum vom Dienst ferngeblieben, weil er ein halbes Jahr seines Studiums im Ausland verbrachte.¹³⁵ Er ist mit 19 Jahren in die Organisation eingetreten, um dort seinen sechsjährigen Wehersatzdienst zu leisten. Damals waren keine Familienmitglieder im THW, mittlerweile ist auch sein Bruder eingetreten.

Derzeit übt der Befragte die Funktion des Gruppenführers einer Bergungsgruppe im THW aus, daneben ist er als Atemschutzgeräteträger ausgebildet. Im Durchschnitt leistet er monatlich 15 Dienststunden, darüber hinaus verbringt er ca. zehn Stunden außerdienstlich im THW. Seit eineinhalb Jahren wohnt der Helfer 120 Kilometer vom OV entfernt und kommt dennoch einmal wöchentlich zum THW-Dienst in seinen ehemaligen Heimatort.¹³⁶ Neben seinem Engagement in der Katastrophenschutzorganisation geht er keinem weiteren Ehrenamt nach. Als weiteres Hobby beschäftigt sich der Helfer mit seinem Garten. Der Befragte hat einen (Fach-) Hochschulabschluss und ist derzeit als Ingenieur vollzeiterwerbstätig. Er ist ledig und hat keine Kinder.

Die Gesprächsatmosphäre mit ov2m1995 wird als gut beurteilt. Der Helfer setzte sich mit den Fragen der Interviewerin auseinander und klammerte keine Themengebiete aus.

¹³¹ ov2m1982: 233-238.

¹³² ov2m1982: 240-246.

¹³³ ov2m1982: 248-250.

¹³⁴ ov2m1982: 199-209.

¹³⁵ ov2m1995: 230-238.

¹³⁶ ov2m1995: 98-105.

Durch den Befragten wurde das Gespräch auf den Spaß und die Freude, die er im THW empfindet, akzentuiert.

Der Helfer ist bei seiner Suche nach Möglichkeiten, den Wehrdienst zu umgehen, auf das THW aufmerksam geworden.¹³⁷ Inhaltlich interessiert habe ihn in der Katastrophenschutzorganisation die Technik.¹³⁸ Seine Entscheidung, in die Organisation einzutreten, sei sehr spontan gewesen, da er bereits eine Ausbildungsstelle gefunden habe, den Vertrag jedoch erst habe unterschreiben können, sobald er sicher sein konnte, dass er keinen Wehrdienst leisten müsse.¹³⁹ Zu Beginn seines Engagements habe er den Dienst als Pflicht empfunden. In den ersten zwei Jahren seiner Dienstzeit, so der Helfer, habe er sich nicht vorstellen können, über die Verpflichtungszeit hinaus im THW engagiert zu bleiben. Im Laufe der Zeit habe er jedoch Spaß an seinem Engagement bekommen. Dies habe hauptsächlich mit den Personen zusammengehungen, die sich im OV engagierten.¹⁴⁰ Für ihn sei es von Bedeutung, dass die Menschen, mit denen er zusammen arbeite, auch zueinander passen. Inoffiziell, so der Helfer, habe seine Gruppe den „(...) Ruf der Spaß-Gruppe.“¹⁴¹ Daher könne er sich auch nicht vorstellen, den OV zu wechseln und beispielsweise in einen OV in der Nähe seines Wohnortes einzutreten. Für ihn steht die Beziehung zu den anderen Helfer/innen im Mittelpunkt seines Engagements.¹⁴² Daneben haben das gesellschaftliche Engagement und die Hilfe für andere, die er mit seiner ehrenamtlichen Tätigkeit ausübt, einen hohen Stellenwert für den Helfer:

„(...) Weil ich sehe das halt schon. Gerade haben wir, vor einem Monat oder eineinhalb, war hier das Hochwasser gewesen, und das war schon irgendwo ein gutes Gefühl zu sehen, dass man den Leuten hilft. Ich denke mir halt auch, wenn das bei mir ist, ich würde mich halt auch riesig freuen, wenn dann da jemandem geholfen wird. Und, gehört halt, als gesellschaftliche Verpflichtung sehe ich das so ein bisschen.“¹⁴³

Wenn es das THW nicht gäbe, würde er in einer anderen Organisation ein Ehrenamt ausüben.¹⁴⁴ Das Gespräch dauerte 27 Minuten.

¹³⁷ ov2m1995: 13-14.

¹³⁸ ov2m1995: 25-26.

¹³⁹ ov2m1995: 31-34.

¹⁴⁰ ov2m1995: 40-45, 49-53.

¹⁴¹ ov2m1995: 57-58.

¹⁴² ov2m1995: 106-113.

¹⁴³ ov2m1995: 126-130.

¹⁴⁴ ov2m1995:133-136.

Gesprächspartner **ov2m1988** ist 38 Jahre alt und seit 19 Jahren im THW engagiert. Als er im Alter von 19 Jahren in das THW eintrat, waren bereits seine beiden Onkel ehrenamtlich im OV engagiert. Zwischen 1988 und 1995 hat er seinen Wehersatzdienst im THW geleistet. Während seiner gesamten Mitgliedschaft ist er niemals ausgetreten oder länger vom Dienst ferngeblieben.

Derzeit übt der Helfer die Funktion des Jugendbetreuers im THW aus, er ist somit Mitglied im OV-Stab. Daneben ist er als Kraftfahrer und Bootsführer ausgebildet. Außerdem ist er als Ausbilder im Rahmen der Grundausbildung tätig. Im Durchschnitt verbringt er 30 Stunden monatlich im THW-Dienst. Darüber hinaus ist er fünf Stunden im Monat freizeithlich im THW. Neben seinem THW-Engagement ist der Helfer ehrenamtlich im Kreisjugendring aktiv. Als weitere Hobbys gibt er Billardspielen, Bogenschießen und das Thema Mittelalter an, diese Tätigkeiten übt er jedoch nicht vereinsmäßig aus. Der Helfer hat die Schule mit dem Volks-/Hauptschulabschluss verlassen und ist zum Befragungszeitpunkt als Maschinenschlosser vollzeiterwerbstätig. Er ist geschieden, Kinder leben nicht in seinem Haushalt.

Die Atmosphäre im Gespräch mit ov2m1988 wurde als gut empfunden. Auch dieser Helfer hat das Gespräch auf den Spaß, den er im THW erlebt, akzentuiert. Die Interviewerin hat über das Gesagte hinaus den Eindruck gewonnen, dass die Mitgliedschaft in einem Verein für den Befragten bei seinem Engagement im Vordergrund steht.

Der Helfer ist durch das Engagement seiner Onkel auf das THW aufmerksam geworden. Er habe bei Fastnachtsveranstaltungen, die im OV abgehalten worden seien, mitgeholfen. Er selbst war zunächst in der Jugendfeuerwehr und anschließend in der aktiven Freiwilligen Feuerwehr tätig. Dort habe ihm jedoch die Kameradschaft nicht gefallen. Nachdem er das THW ein wenig kennen gelernt habe, sei er dann in diese Organisation gewechselt.¹⁴⁵ Im THW sei er nach der Grundausbildung zunächst als Helfer in eine Bergungsgruppe gekommen. Dort habe er sich dann zusätzlich als Kraftfahrer ausbilden lassen und später die Ausbildungsgruppe übernommen. Vor zehn Jahren sei er dann auf die Idee gekommen, eine Jugendgruppe zu gründen, und sei seither als Jugendbetreuer tätig.¹⁴⁶ Seine Aufgabe im THW reiche jedoch über die des Jugendbetreu-

¹⁴⁵ ov2m1988: 31-35, 39-48.

¹⁴⁶ ov2m1988: 110-119.

ers hinaus. Er beschreibt sich selbst als „Mädchen für alles.“¹⁴⁷ Sobald er gebraucht würde, sei er da, sei es für den Einsatz oder die Planung von Übungen.¹⁴⁸ Er verbringe daher sehr viel Zeit im und für das THW. Viele Aktionen, z.B. Unternehmungen mit der Jugendgruppe, seien von zu Hause aus vorzubereiten.¹⁴⁹ Für ihn persönlich sei das Engagement im THW ein Hobby. So, wie andere Leute zum Fußballverein gingen, ginge er ins THW.¹⁵⁰ Dabei seien die Jugendarbeit und die Kameradschaft für ihn am bedeutendsten.¹⁵¹

Die Organisation THW stellt sich für den Helfer in Abgrenzung zur Feuerwehr dar, was womöglich mit seinem vorherigen Engagement in dieser zusammenhängt:

„Wie würde ich das beschreiben? Wir machen alles das, was die Feuerwehr nicht macht. Ja, das ist das einfachste. Wenn die Feuerwehr nicht mehr weiter weiß, dann kommen wir.“¹⁵²

Negativ äußert sich der Helfer über die Mittelvergabe seitens des Hauptamtes. Einige Ortsverbände seien überausgestattet, andere seien zu gering ausgestattet. Es sei vor Ort nicht nachvollziehbar, wie die Mittel vergeben würden.¹⁵³ Das Gespräch dauerte 27 Minuten.

In **OV3** fanden die vier Gespräche mit Helfern und das eine Gespräch mit einer Helferin in einem großen Besprechungsraum statt und verliefen weitgehend ungestört. Die Interviewerin saß mit den Gesprächspartner/innen über Eck an einem Tisch.

Helfer **ov3m1982_1** ist 43 Jahre alt und seit 25 Jahren Mitglied der Freiwilligenorganisation. Von 1982 bis 1992 hat der Befragte zunächst seinen zehnjährigen Wehersatzdienst im THW geleistet. Zwischen 2003 und 2005 ist der Befragte dem Dienst ferngeblieben. Als der Helfer im Alter von 18 Jahren in das THW eintrat, waren keine Familienangehörigen darin engagiert. Heute ist sein Sohn im selben OV tätig.

Derzeit übt der Befragte die Funktion des Jugendbetreuers aus. Daneben hat er keine zusätzlichen Funktionen inne. Im Durchschnitt verbringt er für diese Aufgabe monatlich 20 Stunden im THW, über die Dienstzeit hinaus hält er sich nicht freizeithlich im OV

¹⁴⁷ ov2m1988: 141-143.

¹⁴⁸ ov2m1988: 141-143.

¹⁴⁹ ov2m1988: 218-224.

¹⁵⁰ ov2m1988: 230-231.

¹⁵¹ ov2m1988: 307-309, 326.

¹⁵² ov2m1988: 134-135.

¹⁵³ ov2m1988: 294-299.

auf. Als weitere Ehrenämter gibt der Helfer an, Mitglied im Förderverband THW zu sein. Hobbys über seine THW-Tätigkeit hinaus hat er nicht. Der Befragte hat die Schule mit der Fachhochschulreife abgeschlossen und ist heute als Tischlermeister und Bestatter selbstständig tätig. Er ist verheiratet und hat drei Kinder, die in seinem Haushalt leben.

Die Gesprächsatmosphäre mit ov3m1982_1 muss als schwierig beschrieben werden. Zu Beginn des Gesprächs hatte der Befragte großes Misstrauen gegenüber der Interviewerin und verweigerte die Aufzeichnung des Gesprächs auf Tonband, willigte später jedoch ein. Das Gespräch wurde seitens des Befragten auf negativ empfundene Aspekte der THW-Tätigkeit akzentuiert.

Der Grund dafür, dass der Helfer vor 25 Jahren in die Organisation eingetreten ist, war die Möglichkeit, den Wehrdienst mit einem Engagement im THW umgehen zu können. Durch einen Bekannten habe er von dieser Möglichkeit erfahren.¹⁵⁴ Zunächst war er als Helfer, sog. Funker, im Fernmeldezug aktiv. Nach Ablauf seiner Mindestverpflichtungszeit sei er dann im THW geblieben, „War eine ganz nette Truppe (...)“.¹⁵⁵ Er ist später Jugendbetreuer geworden; da es Probleme mit dem bisherigen Betreuer gegeben habe, sei ihm diese Position angeboten worden. Nach einiger Zeit hat der Befragte in die Funktion des Ausbildungsbeauftragten gewechselt und wurde später zum Ortsbeauftragten gewählt.¹⁵⁶ Diese Funktion hat er bald wieder niedergelegt. Er habe sich selbst überschätzt und könne nicht mit den Strukturen des THW arbeiten. Das THW sei ein Verwaltungsapparat und dementsprechend langsam und unflexibel.¹⁵⁷ Ihm liege die Zusammenarbeit mit dem Hauptamt nicht, und ihn störe, wie die Hauptamtlichen mit den Ehrenamtlichen umgingen:

„Auch die Art und Weise, wie die mit dem Ehrenamt umgehen, finde ich teilweise etwas ... abstoßend, kann man fast sagen.“¹⁵⁸

Die Übernahme der Funktion des Ortsbeauftragten habe bei ihm ein privates Chaos angerichtet, so der Befragte. So habe ihn die Aufgabe damals viel Zeit und viel Geld ge-

¹⁵⁴ ov3m1982_1: 13, 21-27.

¹⁵⁵ ov3m1982_1: 44-49.

¹⁵⁶ ov3m1982_1: 44-49, 60-62, 66-71.

¹⁵⁷ ov3m1982_1: 75-77, 82-85.

¹⁵⁸ ov3m1982_1: 82-85.

kostet.¹⁵⁹ Er sei dann schlagartig zurückgetreten und habe damit ein Chaos im OV verursacht, so der Helfer. Daraufhin ist er für zwei Jahre dem THW ferngeblieben. Heute haben sich aufgrund der Erfahrungen, die er gemacht hat, seine Prioritäten geändert:

„Was man für sich entscheiden muss, ist einfach: wie viel will ich investieren. Das musste ich erstmal erkennen nach dieser Zeit, und es ist auch jetzt im Moment, der OV ist wieder dran, die Funktionen neu zu besetzen, teilweise. Wie Stellvertreter vom Ortsbeauftragten oder Zugführer. Und ich habe klar gesagt: ‚Für mich geht hier nichts mehr.‘ Was ich im Moment investiere ins THW an Zeit, ist die Obergrenze, mehr geht nicht. Der Rest ist mein Geschäft und die Familie. Nein, umgekehrt: die Familie und das Geschäft. Irgendwo in der Richtung. Anders nicht möglich. Für mich nicht.“¹⁶⁰

In das THW zurückgekommen sei der Helfer nach seiner Pause, weil ihn damals der stellvertretende Ortsbeauftragte gefragt habe, ob er nicht wieder etwas Jugendarbeit machen wolle. Die damaligen Jugendbetreuer hatten wegen privater Gründe ihr Amt niederlegen müssen, und nun war diese Stellung wieder neu zu besetzen.¹⁶¹ In der Jugendarbeit sieht der Helfer, im Gegensatz zu den restlichen THW-Tätigkeiten, einen Sinn:

„Das gehört zu meinem Leben. THW ist nicht so meins, zu viel Verwaltung, eher die Jugend, und da macht es einfach Spaß, weil man etwas bewegen kann.“¹⁶²

Die Frage danach, ob er sich auch vorstellen könne, sich in einer anderen Organisation zu engagieren, verneint der Helfer. Dies bedinge eine neue Ausbildung, und man müsse in der neuen Organisation wieder auf der niedrigsten Position anfangen. Außerdem sei das THW schon eine gute Organisation. Es seien hauptsächlich die Strukturen im THW, die ihn frustrieren.¹⁶³ Das Gespräch dauerte 53 Minuten.

Der Helfer **ov3m1982_2** ist 41 Jahre alt und seit 25 Jahren ehrenamtlich im THW engagiert. In dieser Zeit ist er weder ausgetreten noch für einen längeren Zeitraum dem Dienst ferngeblieben. Als er mit 16 Jahren in die THW-Jugend e.V. eintrat, waren keine Familienangehörigen Mitglied in der Organisation. Auch heute ist dies nicht der Fall.

¹⁵⁹ ov3m1982_1: 108-116.

¹⁶⁰ ov3m1982_1: 121-127.

¹⁶¹ ov3m1982_1: 274-279.

¹⁶² ov3m1982_1: 475-476.

¹⁶³ ov3m1982_1: 571-574.

Nach seiner Zeit als Junghelfer ist er in den Aktiven Dienst übergetreten und hat dort von 1985 bis 1995 seinen zehnjährigen Wehersatzdienst abgeleistet.

Zum Zeitpunkt der Erhebung hat der Befragte die Funktion des Helfers im Zugtrupp inne. Darüber hinaus ist er ausgebildet als Atemschutzgeräteträger, Sprechfunker, Bootsführer, Sanitätshelfer, Prüfer Basisausbildung und Kraftfahrer. Er ist weiterhin Sicherheitsbeauftragter und ehrenamtlich als Schriftführer in einer Ländergruppe der THW-Jugend e.V. aktiv. Um diesen Aufgaben nachgehen zu können, verbringt der Helfer ungefähr 25 Stunden monatlich im THW. Im Gespräch erklärt der Befragte jedoch, dass diese Angabe sich lediglich auf die offiziellen Dienststunden beziehe. Den Arbeitsaufwand, den er zu Hause für das THW hat, zähle er nicht.¹⁶⁴ Darüber hinaus verbringt der Helfer ca. fünf Stunden außerhalb der Dienststunden in der Organisation. Befragt nach weiteren Ehrenämtern, denen der Befragte nachgeht bzw. nachging, gibt er an, als Delegierter im Stadtjugendhilfeausschuss tätig gewesen zu sein. Weitere Hobbys sind Kraft- und Ausdauersport im Sportstudio, Modellbau und Orgelspielen. Er hat die Schule mit der (Fach-) Hochschulreife abgeschlossen, einen Bauberuf erlernt und anschließend ein Studium zum Ingenieur abgeschlossen. Zum Zeitpunkt der Befragung ist der Helfer arbeitslos. Er ist ledig und hat keine Kinder.

Die Atmosphäre des Gesprächs mit ov3m1982_2 kann als angespannt beschrieben werden.

Der Helfer ist im Alter von 16 Jahren in die Jugendgruppe des THW eingetreten. Ursprünglich habe er sich in der Jugendfeuerwehr engagieren wollen – damals habe er das THW noch nicht gekannt. An einem Tag der offenen Tür habe er sich die Jugendfeuerwehr angesehen, sei dann aber enttäuscht über das Verhalten der Helfer gewesen:

„(...) Da war die Feuerwehr für mich gestorben. Zu so Leuten geh ich nicht hin. Wenn die so unfreundlich sind.“¹⁶⁵

Ins THW habe er bereits im Alter von zwölf Jahren eintreten wollen. Er habe damals jedoch nicht gewusst, dass es im THW eine Jugendgruppe gab, daher sei er erst mit 16 Jahren eingetreten. Er sei bei einem Spaziergang auf das THW aufmerksam geworden.

¹⁶⁴ ov3m1982_2: 97-98, 111-113.

¹⁶⁵ ov3m1982_2: 69-75.

Damals haben ihn die blauen Autos fasziniert, diese seien alle „(...) fast historisch“ gewesen.¹⁶⁶ Welche Aufgaben das THW hat, habe er damals nicht genau gewusst.¹⁶⁷

Heute ist es für den Helfer bedeutsam, anderen Menschen durch sein THW-Engagement helfen zu können und den Dank dieser Menschen zu erfahren:

„Wie gesagt, weil man den Dank der Menschen mitbekommt und was man alles Gutes gemacht hat. Dann ist das schon ein gutes Gefühl, dann weiß man, man hat was richtig gemacht. Auch wenn es manchmal frustrierend ist im THW.“¹⁶⁸

So beschreibt er auch Einsätze, bei denen er Menschen helfen konnte, als seine persönlichen Höhepunkte im THW.¹⁶⁹ Frustrierend ist für ihn die Bürokratie in der Organisation. Er habe deshalb manchmal „(...) Lust, alles hinzuschmeißen.“¹⁷⁰ So würden Verfügungen seitens der THW-Leitung durchgesetzt, die man im Ehrenamt für unsinnig halte. Darüber hinaus bewertet der Helfer vor allem Situationen negativ, in denen er Schwierigkeiten mit anderen Helfern oder Vorgesetzten hat.¹⁷¹ Trotz dieser Tiefen würde der Helfer sein Engagement im THW jedoch nicht aufgeben. Austritt sieht er als die einfachste Lösung an. Würde dies jeder tun, dann gäbe es die Organisation nicht mehr, so die Meinung des Befragten. Vielmehr müsse es Menschen geben, „(...) die das weiter machen, die die THW-Idee weiter tragen und die Sache hoch halten.“¹⁷² Das Gespräch dauerte 32 Minuten.

Interviewpartner **ov3m1997** ist 20 Jahre alt und im Alter von 10 Jahren in die Jugendgruppe des THW eingetreten und heute im aktiven Dienst tätig. Bis zum Jahr 2010 hat er sich zur Ableistung des Wehersatzdienstes im THW verpflichtet. Heute übt er die Funktion des Gruppenführers einer Bergungsgruppe im THW aus und ist damit eine Führungskraft im OV. Neben dieser Funktion ist er als Kraftfahrer ausgebildet. Im Durchschnitt verbringt er im Monat 30 Stunden dienstlich und fünf Stunden freizeithlich im THW. Daneben übt er keine weiteren Ehrenämter aus. Auch weitere Hobbys gibt er im Fragebogen nicht an, erklärt jedoch im Interview, dass er gerne Musik höre und Ska-

¹⁶⁶ ov3m1982_2: 14-17, 21-22, 29-31.

¹⁶⁷ ov3m1982_2: 26-27.

¹⁶⁸ ov3m1982_2: 178-180.

¹⁶⁹ ov3m1982_2: 265-268.

¹⁷⁰ ov3m1982_2: 140-141.

¹⁷¹ ov3m1982_2: 268-273.

¹⁷² ov3m1982_2: 274-278.

teboard fahre.¹⁷³ Neben ihm ist auch sein Bruder im gleichen OV aktiv. Der Helfer hat die Schule mit der Mittleren Reife abgeschlossen und ist derzeit in einem künstlerisch-handwerklichen Beruf vollzeiterwerbstätig. Er ist ledig und hat keine Kinder.

Die Gesprächsatmosphäre mit ov3m1997 war sehr gut. Der Interviewpartner erschien sehr interessiert an dem Gespräch und war auskunftsbereit. Wie auch bei anderen Interviewpartnern jüngeren Alters schon beschrieben, antwortet ov3m1997 sehr präzise auf die Fragen, so dass das Gespräch relativ zügig verlief. Hierdurch fehlen allerdings zusätzliche Informationen, die in anderen Gesprächen durch die selbstständige Erzählgenerierung der interviewten Personen vermittelt werden.

Der Helfer ist auf das THW aufmerksam geworden, weil er in der Nähe des Ortsverbandes wohnt. Im Alter von neun Jahren sei ihm die Organisation zum ersten Mal aufgefallen. Mit zehn Jahren, dem offiziellen Eintrittsalter für die Jugendgruppe, sei er dann eingetreten. Seine Eltern haben ihn über die Aufgaben des THW aufgeklärt.¹⁷⁴ Damals habe für ihn im Vordergrund gestanden, mit anderen Jugendlichen Spaß zu haben und etwas Produktives tun zu können.¹⁷⁵ Während seines Engagements in der THW Jugend e.V. haben sich Freundschaften im OV entwickelt, die bis heute bestünden, so der Helfer.¹⁷⁶ Vor dem Hintergrund, dass er derzeit noch seinen Wehrersatzdienst im THW leistet, erklärt er ausdrücklich, dass die Mitgliedschaft für ihn ein Hobby sei und er, wäre er zur Bundeswehr gegangen, trotzdem im THW geblieben wäre. Die Ableistung des Ersatzdienstes bezeichnet er als Nebeneffekt.¹⁷⁷ Ein ehrenamtliches Engagement auszuüben findet der Befragte grundsätzlich wichtig:

„Ja, ich finde, das, was ich halt mache, das macht mir Spaß und deswegen auch eine gute Sache, weil es bringt was, der Gesellschaft gegenüber. Wenn jetzt mal was ist und so. Ja, und. Deswegen. (...)“¹⁷⁸

Er könne sich prinzipiell auch vorstellen, sich in einem anderen Bereich zu engagieren.¹⁷⁹ Neben der Einstellung gegenüber dem gesellschaftlichen Engagement erklärt der

¹⁷³ ov3m1997: 65-69.

¹⁷⁴ ov3m1997: 10-11, 24-27.

¹⁷⁵ ov3m1997: 16-17.

¹⁷⁶ ov3m1997: 34-35, 39-41.

¹⁷⁷ ov3m1997: 56-61.

¹⁷⁸ ov3m1997: 176-178.

¹⁷⁹ ov3m1997: 109-112.

Helfer, Spaß an den Tätigkeiten im THW zu haben. Fernerhin sei ihm auch die Kameradschaft der Helfer/innen untereinander wichtig.¹⁸⁰

Gruppenführer der Bergungsgruppe habe er noch nicht werden wollen, weil er noch nicht lang im Aktiven Dienst sei, so der Helfer. Er wäre gerne noch länger als Kraftfahrer tätig gewesen. Da jedoch ein anderer Helfer von der Position des Gruppenführers zurückgetreten sei, habe jemand anderes diese Position besetzen müssen, und außer ihm habe dies niemand tun wollen.¹⁸¹ Wie auch die anderen befragten Helfer des OV3 äußert sich der Befragte negativ über die Zusammenarbeit mit dem THW-Hauptamt.¹⁸² Das Gespräch dauerte 20 Minuten.

Gesprächspartnerin **ov3w1990** ist 60 Jahre alt und zum Befragungszeitpunkt offiziell seit 17 Jahren im OV engagiert. Die Helferin ist 1990 zwar erst offiziell eingetreten, war jedoch gemeinsam mit ihrem Mann bereits seit 1972 im THW tätig.¹⁸³ Sie sei damals immer mitgekommen um auszuhelfen, so die Helferin.¹⁸⁴ Dementsprechend blickt die Helferin auf ein 35-jähriges Engagement zurück. Früher waren auch ihre beiden Kinder im THW engagiert, heute ist kein/e Familienangehörige/r in der Organisation aktiv; ihr Mann ist vor einigen Jahren verstorben.¹⁸⁵ Die Helferin ist während der Zeit, in der sie sich im THW engagiert hat, weder ausgetreten noch für einen längeren Zeitraum dem Dienst ferngeblieben.

Derzeit übt die Helferin die Funktion der Köchin im OV aus. Daneben hat sie keine weiteren Funktionen inne. Monatlich verbringt sie hierfür 20 Dienststunden im OV. Fünf Stunden monatlich verbringt sie außerhalb der Dienstzeit im THW. Neben ihrem Engagement im THW war die Helferin außerdem, ebenfalls als Köchin, in der Katholischen Jugend tätig. Heute ist die Befragte Mitglied einer Selbsthilfegruppe und regelmäßig bei einem Frauen-Stammtisch zu Gast. Die Helferin hat die Schule mit dem Volks-/Hauptschulabschluss beendet. Sie ist nicht erwerbstätig und gibt an, Hausfrau zu sein. Die Helferin ist verwitwet und hat zwei Kinder, die nicht mehr in ihrem Haushalt leben.

¹⁸⁰ ov3m1997: 188-192.

¹⁸¹ ov3m1997: 152-155.

¹⁸² ov3m1997: 249-252.

¹⁸³ ov3w1990: 18-22.

¹⁸⁴ ov3w1990: 240-247.

¹⁸⁵ ov3w1990: 188-195.

Die Atmosphäre des Gesprächs mit ov3w1990 kann als sehr intensiv beschrieben werden. Die Interviewerin kannte die Helferin bereits von einem vorherigen Besuch im OV. Die Helferin, so erklärte sie im Vorgespräch, sei an diesem Tag nur für das Interview in den OV gekommen. Da die Interviewerin schon einmal zum Thema „Frauen im THW“ mit der Helferin gesprochen hat, wurden einige Details der Vorgeschichte im Gespräch nicht mehr erhoben. Das damalige Gespräch mit der Helferin war für diese sehr bewegend, und die Interviewerin wollte vermeiden, die Gesprächspartnerin erneut in diese Situation zu versetzen. Fernerhin war der Fokus des Interviews ein anderer. Die Helferin hat früher ihren Mann regelmäßig in den OV begleitet, um in der Küche zu helfen. Als ihr Ehemann vor einigen Jahren starb, hat sie ihm am Sterbebett versprochen, ihr Engagement im THW nicht aufzugeben.¹⁸⁶ Dies sei der Grund, warum sie heute noch aktiv sei. Im Gespräch war die große Trauer der Befragten über den Tod ihres Mannes zu spüren. Sie weinte. Inhaltlich konzentrierte die Helferin das Gespräch hauptsächlich auf die Veränderungen, die sie seit dem Tod ihres Mannes im THW erfahren hat. Sie ist dabei sehr unglücklich über eine in ihren Augen nachlassende Kameradschaft. Eine Erzählpassage des Interviews zum Thema Kameradschaft wurde auf Bitte der befragten Helferin nicht transkribiert und wird auch für die Auswertung nicht herangezogen. Das Gespräch wurde nicht gestört.

Gleich zu Beginn des Gesprächs erklärt die Helferin, derzeit nichts Positives mehr im THW zu sehen. Früher, als sich die Helferin noch mit ihrem Ehemann im THW engagierte, sei im OV alles noch familiärer gewesen. Man habe sich im THW nach Feierabend gemeinsam getroffen.¹⁸⁷ Vor allem die Kameradschaft habe sich verändert:

„Ja, früher war sie richtig. Da ist einer für den anderen durch dick und dünn gegangen. Heute nicht mehr.“¹⁸⁸

„Aber die Kameradschaft, wie ich sie noch empfinde, die ist nicht mehr so.“¹⁸⁹

Früher seien alle Helfer/innen an den Entwicklungen im OV beteiligt gewesen. Dies sei heute anders, die Führungsebene bespreche Veränderungen und Entscheidungen unter

¹⁸⁶ „Also, ich bin nur noch wirklich im THW, weil ich es meinem Mann versprochen habe [Anmerkung aus vorherigen Gesprächen mit befragter Person: Ehemann ist verstorben und hat der Befragten das Versprechen abgenommen, im THW zu bleiben]“, ov3w1990:40-42.

¹⁸⁷ ov3w1990: 21-23.

¹⁸⁸ ov3w1990: 26-33.

¹⁸⁹ ov3w1990: 95-96.

sich.¹⁹⁰ Aus ihrer früheren THW-Zeit seien Freundschaften gewachsen, die über das Engagement hinausgingen. Man habe sich auch bei privaten Problemen ausgeholfen, sei füreinander da gewesen.¹⁹¹

Trotz der hohen Unzufriedenheit der Helferin mit der Kameradschaft im THW haben sowohl die Organisation als auch das Helfen einen hohen Stellenwert im Leben der Befragten. Sie brauche das ehrenamtliche Engagement.¹⁹² Sie denke immer zuerst an die anderen, so die Helferin.¹⁹³ Diese Einstellung habe sie schon immer gehabt und auch ihren Kindern und Enkeln vermittelt.¹⁹⁴

„Ich weiß nicht, wie ich mich ausdrücken soll. Also, THW war für mich immer wichtig. Das ist, da kommen auch die anderen Organisationen, ich finde die alle toll.“¹⁹⁵

In Zukunft möchte die Helferin ihr Engagement im THW jedoch reduzieren. Aufgrund ihres Alters darf die Helferin in Zukunft keine Funktion mehr bekleiden, sondern nur noch als Althelferin im THW tätig sein.¹⁹⁶ Wenn der OV umziehe, was innerhalb des nächsten Jahres geplant sei, möchte die Helferin ihr Engagement niederlegen. Sie würde dann zwar noch zu Besuch kommen und in Notsituationen aushelfen, sich jedoch nicht mehr regelmäßig engagieren.¹⁹⁷ Sie wolle sich in Zukunft auch verstärkt um ihre Familie kümmern. Seit sie Großmutter geworden sei, fiele ihr die Abwesenheit vom THW nicht mehr ganz so schwer, so die Helferin.¹⁹⁸ Das Gespräch dauerte 50 Minuten.

Der Helfer **ov3m1994** ist 26 Jahre alt und seit 13 Jahren im THW engagiert. Er ist mit 13 Jahren in die THW-Jugendgruppe eingetreten und dem THW zwischen 1997 und 1998 und von 2004 bis 2005 jeweils für 10 Monate ferngeblieben. Einmal sei er zum Schüleraustausch im Ausland gewesen und einmal während des Studiums.¹⁹⁹ Seinen Wehersatzdienst hat der Helfer nicht im THW geleistet. Familienangehörige des Helfers sind und waren bisher nicht im THW aktiv.

¹⁹⁰ ov3w1990:105-122.

¹⁹¹ ov3w1990: 394-404, 408-410.

¹⁹² „(...) Das brauche ich. Das brauche ich.“, ov3w1990: 421-423.

¹⁹³ ov3w1990: 421-431.

¹⁹⁴ ov3w1990: 178-181, 220-223.

¹⁹⁵ ov3w1990:476-477.

¹⁹⁶ ov3w1990:240-247.

¹⁹⁷ ov3w1990: 437-439, 434-444.

¹⁹⁸ ov3w1990: 301-308.

¹⁹⁹ ov3m1994: 455-462.

Mittlerweile geht der Helfer der Funktion des Gruppenführers einer Bergungsgruppe nach. Daneben ist er als Atemschutzgeräteträger und als Kraftfahrer ausgebildet. Zur Erfüllung seiner Funktion verbringt er 30 Dienststunden monatlich im THW. Darüber hinaus gibt er an, fünf Stunde außerhalb des regulären Dienstes im OV aktiv zu sein. Neben seinem Engagement im THW geht bzw. ging der Helfer noch weiteren ehrenamtlichen Tätigkeiten nach. So gibt er an, früher Übungsleiter im Skiverein gewesen zu sein. Außerdem sei er als Organisator tätig oder tätig gewesen. Nähere Angaben macht er hierzu nicht; ob er das Ehrenamt noch ausübt, ist ebenfalls nicht bekannt und wurde im Interview nicht nachgefragt. Der Helfer gibt an, außerhalb des ehrenamtlichen Engagements keine freizeithliche Aktivitäten zu haben. Seine Ausbildung zum Betriebswirt hat der Helfer mit einem (Fach-) Hochschulabschluss beendet.²⁰⁰ Er ist derzeit vollzeiterwerbstätig. Der Befragte ist ledig und kinderlos.

Die Gesprächsatmosphäre mit ov3m1994 kann zu Beginn des Gespräches als leicht angespannt bezeichnet werden, lockerte sich jedoch schnell, und der Helfer geriet zunehmend in einen Erzählfluss. Eine besondere Akzentuierung des Gesprächs durch den Befragten ließ sich nicht feststellen. Im Anschluss an das Gespräch teilte der Befragte der Interviewerin mit, dass das THW für ihn schon „ein Stück Selbstaufopferung“ sei.

Als Kind, so der Befragte, sei er auf das THW aufmerksam geworden, als er den OV bei einem Hochwassereinsatz beobachtet habe. Damals sei auch die Jugendgruppe im Einsatz gewesen, und daher habe er gewusst, dass er sich in seinem Alter schon engagieren konnte. Er habe vor allem die Technik im THW interessant gefunden. Daher habe er sich auch nicht für die Jugendfeuerwehr oder andere Jugendgruppen interessiert.²⁰¹ Nach einiger Zeit in der Jugendgruppe habe ihn „(...) aber die Begeisterung gepackt. Vor allem über die Leute. Heute auch. Das ist meine Hauptmotivation, das kann ich von Vornherein sagen. Das sind einfach die Leute, die ich hier treffe.“²⁰² Er sei zwar ein hilfsbereiter Mensch, und er fände es auch wichtig, dass man etwas für die Gesellschaft tue, dies sei jedoch nicht die Hauptmotivation für sein Engagement. Dies wird durch die Aussage des Helfers, dass er bei einem etwaigen Umzug nicht in einen anderen OV

²⁰⁰ ov3m1994: 200-206.

²⁰¹ ov3m1994: 13-14, 23-29.

²⁰² ov3m1994: 42-52.

eintreten würde, bekräftigt.²⁰³ Er habe Spaß daran, mit dem technischen Gerät zu arbeiten, was im Kontrast zu seinem Büroalltag stehe, und er treffe im THW seine Freunde.²⁰⁴ Sein Engagement habe er schon immer als Hobby empfunden und aus diesem Grund auch seinen Wehersatzdienst nicht im THW geleistet. Er habe das THW weiterhin als Hobby sehen wollen.²⁰⁵

In seine Funktion als Gruppenführer sei er quasi gewählt worden. Der vorherige Gruppenführer hatte das Amt niedergelegt, und daraufhin sei die Wahl der Gruppe auf ihn gefallen. Er habe sich dann bereiterklärt, die Funktion anzutreten.

„Wir hatten damals das Problem, dass die Gruppenführer, die damals dran waren, wollten es nicht mehr machen. Und haben auch gesagt: ‚Beruflich etc. geht nicht mehr. Ich muss da aufhören, und zwar jetzt.‘ Dann gab es eine große Versammlung hier, und wir haben zusammen alle entschieden, halt ich nicht, weil ich 20 Minuten zu spät kam, wer soll denn Gruppenführer werden. Und auch abgestimmt schon, und dann wurde ich einstimmig als Gruppenführer 1. Bergung, damals noch, gewählt und kam in dem Moment rein, und mein Name stand eben schon an der Tafel und dann sagt man auch nicht nein.“²⁰⁶

Mittlerweile sei er sehr froh darüber, diese Position inne zu haben. Er lerne hierdurch Koordination, und darauf komme es auch in seinem beruflichen Arbeitsgebiet an.²⁰⁷ Bei der Bewerbung für seinen derzeitigen Job habe er sich durch sein THW-Engagement gegenüber anderen Bewerbern ausgezeichnet, so der Befragte. Seine THW-Tätigkeit zeige, dass er Verantwortung übernehmen könne und Menschenführung beherrsche.²⁰⁸

Wie auch die anderen Helfer des OV3 äußert sich der Befragte negativ zur Organisation auf Bundesebene, wodurch alles sehr langsam voran gehe:

„Was einem dann auch ab und zu auf den Nerv geht, es ist eine Bundesorganisation. Es geht nichts mal eben, es ist alles unglaublich langwierig. Wir sollten im Januar ein neues Fahrzeug bekommen. Es war schon so gut wie auf dem Hof – immer noch nicht da. Die Baracke, das Gelände hier, die Story kennen Sie sicher zu genüge, wir sind eigentlich schon seit sieben Jahren umgezogen. Und jedes Mal heißt es: ‚Ja, aber, aber...‘“²⁰⁹

Das Gespräch dauerte 41 Minuten.

²⁰³ ov3m1994: 178-179.

²⁰⁴ ov3m1994: 42-52.

²⁰⁵ ov3m1994: 67-69.

²⁰⁶ ov3m1994: 120-126.

²⁰⁷ ov3m1994: 224-236.

²⁰⁸ ov3m1994: 263-266.

²⁰⁹ Anmerkung der Interviewerin: Das Gespräch fand im August statt; ov3m1994: 504-508.

In **OV4** wurden fünf Helfer befragt. Vier der befragten Helfer sind Mitglieder einer Fachgruppe. Ein Helfer übt die Funktion des stellvertretenden Ortsbeauftragten aus. Die Gespräche fanden im Büro des Führers der Fachgruppe statt. Interviewerin und interviewte Person saßen sich an zwei Schreibtischen gegenüber. Die Tür war verschlossen, dennoch wurden die Gespräche häufig gestört, da immer wieder Helfer Material aus dem Raum holen mussten.

Helfer **ov4m1987** ist zum Befragungszeitpunkt 39 Jahre alt. Mit 19 Jahren in das THW eingetreten, hat er dort zunächst seine siebenjährige Mindestverpflichtungszeit absolviert. Familienangehörige des Helfers sind und waren bisher nicht im THW. Während seines zwanzigjährigen Engagements ist er einmal, im Jahr 2000, für den Zeitraum von drei Monaten dem THW ferngeblieben.

Zum Befragungszeitpunkt übt der Helfer die Funktion des Führers einer Fachgruppe aus. Daneben hat er keine zusätzlichen Funktionen inne. Zur Ausübung seiner Funktion ist der Helfer monatlich 36 Stunden dienstlich im THW. Diese Angabe sei aber nur geschätzt, erklärt der Helfer nach dem Interview. Die Stundenzahl, die er im THW verbringe, variere von Monat zu Monat. Weitere zwölf Stunden verbringt er freizeitlich in der Organisation. Bisher hat der Befragte eine weitere ehrenamtliche Tätigkeit als Helfer in der Rettungshundestaffel des Malteser Hilfsdienstes ausgeübt. Dieses Amt hat er jedoch niedergelegt. Weitere Hobbys, neben seinem THW-Engagement, hat der Helfer nicht. Die Schule hat der Befragte mit der Mittleren Reife abgeschlossen. Derzeit ist er als Techniker im Außendienst vollzeiterwerbstätig. Der Befragte ist ledig und hat keine Kinder.

Die Gesprächsatmosphäre mit **ov4m1987** wird als sehr gut beurteilt. Der Helfer war dem Interview gegenüber sehr offen und hat das Gespräch durch ausführliche Erzählungen angereichert. Dreimal wurde das Gespräch durch Helfer, die Fragen an den Gesprächspartner hatten, unterbrochen. Das Gespräch wurde vom befragten Helfer hauptsächlich auf den Spaß, den er im THW empfindet, gelenkt. Zu Fragen nach dem Privatleben hat er sich kaum geäußert. Dies mag dadurch erklärt werden, so wurde im Gespräch deutlich, dass das THW für den Helfer in der Freizeit einen Lebensmittelpunkt darstellt.

Erstaunlich ist die Tatsache, dass der Helfer trotz seiner überaus positiven Äußerungen hinsichtlich seines aktuellen Engagements und der aktuellen Situation im THW die Organisation nicht lange nach dem Interview verließ (ca. einen Monat später). Dies wurde der Forscherin von anderer Seite aus dem OV mitgeteilt. Ob der Helfer ausgetreten ist oder nur für einen längeren Zeitraum fernblieb/fernbleibt, ist der Interviewerin nicht bekannt. Ob das Interview, in Form der Reflektion über das eigene Handeln, Einfluss auf diese Entscheidung hatte, ist der Interviewerin ebenfalls nicht bekannt.

Zum THW gekommen ist der befragte Helfer, weil er eine Möglichkeit gesucht hat, keinen Wehrdienst bei der Bundeswehr ableisten zu müssen.²¹⁰ Dass er auch in der Feuerwehr hätte seinen Wehersatzdienst leisten können, habe er damals nicht gewusst. Sonst hätte für ihn auch die Feuerwehr eine Alternative zur Bundeswehr dargestellt, so der Helfer.²¹¹ Zu Beginn seines Engagements fand er die regelmäßigen Dienste „(...) zum Teil ätzend langweilig. Ich habe die immer als KAKZ-Dienste bezeichnet: Kiste auf, Kiste zu.“²¹² so der Helfer. Hätte er damals die Möglichkeit dazu gehabt, hätte er seinen Wehersatzdienst im THW abgebrochen und im Malteser Hilfsdienst fortgesetzt, erklärt der Helfer.²¹³ Nach seiner Grundausbildung hat sich der Befragte zunächst im Instandsetzungszug (den es heute nicht mehr gibt) engagiert, da er selbst gelernter Elektroinstallateur ist, und wurde dort nach einiger Zeit Truppführer und später auch zum Gruppenführer. Nach der Umstrukturierung im THW sei er als Gruppenführer in der Gruppe Infrastruktur tätig gewesen und später in die Ortungsgruppe gewechselt.²¹⁴ Zu dieser Zeit sei er gleichzeitig Mitglied in der Ortungsgruppe des Malteser Hilfsdienstes gewesen.²¹⁵ Diese habe sich jedoch nach einiger Zeit aufgelöst.²¹⁶ Später sei er dann Zugführer im THW geworden und nach einiger Zeit in eine Fachgruppe gewechselt.²¹⁷

Der Helfer sieht sein Engagement im THW als Hobby:

²¹⁰ ov4m1987: 13-15.

²¹¹ ov4m1987: 56-63.

²¹² ov4m1987: 233-239.

²¹³ „Ich habe dann mal mit meinem Zugführer gesprochen, und der fand die Idee gar nicht gut. Er hat gemeint, das sehe er auf gar keinen Fall ein und das würde er nicht unterschreiben, würde er nicht unterstützen, und dann habe ich halt beides gleichzeitig gemacht. Wenn damals die Möglichkeit bestanden hätte, dann wäre ich weg gewesen.“, ov4m1987: 262-266.

²¹⁴ ov4m1987: 68-77.

²¹⁵ ov4m1987: 76-79.

²¹⁶ ov4m1987: 94-104.

²¹⁷ ov4m1987: 109-110, 136-143, 165-172.

„Also ich könnte mir so ein Hobby, wenn ich es bezahlen müsste, ja gar nicht leisten. Also danke ich der Bundesrepublik Deutschland dafür, dass sie noch Geld übrig, hat um sich diesen Luxus einer Hilfsorganisation vorzuhalten, die, im Vergleich zu dem, was sie kostet, doch relativ selten eingesetzt wird. Und somit eigentlich schon so etwas wie ein Luxus ist.“²¹⁸

Die Ehrenamtlichkeit hat für ihn dabei keine Bedeutung:

„Die Ehrenamtlichkeit als solches ist für mich vollkommen ohne Belang. Im Prinzip interessiert die mich überhaupt nicht. Ich mache das hier, weil ich das machen will und nicht, weil ich mir auf die Fahne schreiben will: Hurra, ich bin so ein guter Mensch, ich verbringe 40 Stunden ehrenamtlich in meiner freien Zeit damit, für das Wohl am Nächsten und blabla. Also, so ein heroischer Quatsch, das liegt mir überhaupt nicht. Das ist nicht mein Ding. Ganz egoistisch gesagt, ich mache das wirklich nur, weil ich Spaß daran habe. Und damit hat es sich auch.“²¹⁹

Seine Auszeit hat der Helfer damals genommen, weil er als Zugführer nicht mehr willens war, die Helfer/innen zu motivieren. Er habe austreten wollen, doch der damalige Ortsbeauftragte habe ihn davon überzeugen können, dass er sich zunächst beurlauben ließ.²²⁰ Ihm habe dann jedoch „(...) irgendwas gefehlt (...)“.²²¹ Er sei eines Tages in den OV gefahren und auf Vorbereitungen zu einem Einsatz gestoßen, zu dem er gleich mitfuhr. Ab diesem Zeitpunkt war er wieder im THW aktiv.²²²

Wie oben bereits angedeutet, stellt das THW in der Selbstdarstellung des Helfers seinen Lebensmittelpunkt dar:

„Das ist schon so, dass man sagen kann, das THW ist mein größter Lebensinhalt. Da bleibt wenig Platz für anderes.“²²³

Seine Freunde, so der Helfer, habe er über das THW oder über andere Hilfsorganisationen kennen gelernt. Er bezeichnet das THW daher auch als eine Möglichkeit, andere Menschen kennen zu lernen.²²⁴ Die von dem Helfer im Gespräch beschriebenen persön-

²¹⁸ ov4m1987: 405-412.

²¹⁹ ov4m1987: 418-422, 422-423.

²²⁰ ov4m1987: 423-435.

²²¹ ov4m1987: 437-445.

²²² ov4m1987: 437-445.

²²³ ov4m1987: 633-645.

²²⁴ ov4m1987: 633-645.

lichen Tiefpunkte sind in allen Fällen durch die Unzufriedenheit über die Zusammenarbeit mit anderen Helfer/innen bestimmt.²²⁵ Das Gespräch dauerte 83 Minuten.

Der Helfer **ov4m1991** ist 37 Jahre alt und seit 16 Jahren im THW engagiert. Zwischen 1991 und 1997 hat er seinen Wehrersatzdienst im THW geleistet. Weder zum Befragungszeitpunkt noch zum Zeitpunkt des Eintritts sind oder waren Familienangehörige Mitglied der Freiwilligenorganisation. Während seines sechszehnjährigen Engagements ist der Helfer zwischen 2002 und 2003 für ein Jahr dem Dienst ferngeblieben.

Derzeit übt der Helfer die Funktion des Sachgebietsleiters aus. Weitere Funktionen hat er im THW nicht inne. Zur Ausübung seiner Funktion leistet er monatlich 20 Dienststunden in der Organisation. Weitere zwei Stunden verbringt der Helfer freizeithlich im THW. Neben seinem freiwilligen Engagement im THW ist der Helfer außerdem in einer Gewerkschaft ehrenamtlich aktiv. Darüber hinaus fährt er in seiner Freizeit Fahrrad und Inlineskates. Beiden Sportarten geht er nicht vereinsgebunden nach. Der Helfer hat die Schule mit der Fachhochschulreife abgeschlossen und ist zum Befragungszeitpunkt in einem Chemieberuf vollzeiterwerbstätig. Er ist verheiratet und hat zwei Kinder, die in seinem Haushalt leben.

Die Gesprächsatmosphäre mit ov4m1991 kann als gut beschrieben werden. Das Gespräch wurde einmal durch einen Helfer gestört, der eine Frage an den Interviewpartner richtete. Durch den Befragten wurde das Gespräch hauptsächlich auf seine Tätigkeit beim THW gelenkt. Fragen hinsichtlich seines Privatlebens beantwortet der Helfer nicht ausführlich.

Zum THW ist der Befragte im Alter von 21 Jahren gekommen, weil er den Wehrdienst bei der Bundeswehr nicht zum Zeitpunkt der Einberufung ableisten wollte. Er habe seine Berufsausbildung gerade abgeschlossen, als der Einberufungsbescheid der Bundeswehr gekommen sei. Dagegen habe er geklagt und gewonnen. Ein Jahr später hätte er seinen Bundeswehrdienst antreten können. Ihm habe jedoch die Einheit, für die er vorgesehen gewesen sei, nicht zugesagt, woraufhin er sich entschieden habe, einen alternativen Dienst zu leisten.²²⁶ Für das THW habe er sich entschieden, weil es „(...) eine

²²⁵ ov4m1987: 545-560, 575-592.

²²⁶ ov4m1991: 13-24.

interessante Tätigkeit mit wenig Arbeit (...)“ gewesen sei.²²⁷ Er sei vergleichsweise schnell Truppführer und später Gruppenführer geworden und später auch Zugführer gewesen. Die Arbeit im THW habe ihm auf diesen Ebenen Spaß gemacht, so der Befragte.²²⁸ Der Helfer hat nach dieser Tätigkeit den OV gewechselt. Er habe andere Vorstellung von der Ausgestaltung der Funktion des Zugführers gehabt als der damalige Ortsbeauftragte. Nach einer außerdem beruflich bedingten einjährigen Pause sei er in den OV4 gewechselt, da dort eine Fachgruppe gegründet worden sei.²²⁹ Da der OV weit entfernt von seinem Heimatort liegt, nimmt der Helfer nicht, wie üblich, an zwei Diensten im Monat teil, sondern kommt nur einmal im Monat in den OV. Hierfür nimmt er jeweils eine dreistündige Fahrt (Hin- und Rückweg) auf sich.²³⁰

Der Helfer erklärt, heute den Mittelweg zwischen THW, Privatleben und Berufsleben gefunden zu haben.²³¹ Früher habe er weit mehr Zeit in sein Engagement investiert:

„Und da hat meine Freundin auch schon gesagt, sie möchte halt mehr mit mir zu tun haben. Und hat mich vor die Entscheidung gestellt, entweder ich oder THW oder teilweise auch die Schule. Und damals war die Einstellung bei mir ganz einfach die, zuerst die Schule, weil das die Grundlage für meine Erwerbstätigkeit ist, dann das THW, weil es auch Sinn macht und mir das auch für den Beruf was weiterbringen kann, und wenn sie das nicht akzeptiert. Die Schule ist ein endlicher Zeitraum, und dann muss sie halt damit leben.“²³²

Für den befragten Helfer ist seine Tätigkeit im THW von großer Bedeutung. Dabei ist ihm das Verhältnis zu den anderen Helfer/innen weniger wichtig als die Tätigkeit als solche.²³³ Nach eigener Aussage plant er, langfristig im THW Mitglied zu bleiben.²³⁴ So erklärt er auch, bereit zu sein, erneut in einen anderen OV zu wechseln, falls ihm sein Engagement im jetzigen OV keinen Spaß mehr machen sollte.²³⁵ Das Gespräch dauerte 38 Minuten.

²²⁷ ov4m1991: 25-30.

²²⁸ ov4m1991: 37-39, 69-71.

²²⁹ ov4m1991: 39-49, 120-122.

²³⁰ ov4m1991: 128-132.

²³¹ ov4m1991: 170-176.

²³² ov4m1991: 188-198.

²³³ ov4m1991: 417-421.

²³⁴ ov4m1991: 254-259.

²³⁵ ov4m1991: 259-264.

Der Interviewpartner **ov4m1969** ist 57 Jahre alt und seit 38 Jahren im THW engagiert. Zum Zeitpunkt seines Eintritts waren keine Familienmitglieder in der Organisation tätig. Heute sind sowohl seine Ehefrau, sein Sohn und zwei seiner Töchter im THW aktiv.²³⁶ Zwischen 1969 und 1979 hat der Befragte seinen zehnjährigen Wehersatzdienst in der Organisation geleistet. Aus beruflichen Gründen ist der Helfer dem Freiwilligendienst von 1982 bis 1990 ferngeblieben.²³⁷

Derzeit ist er in der Funktion des Sachgebietsleiters in einer Fachgruppe tätig. Darüber hinaus ist er Fachberater, Verwaltungshelfer und an der THW-Bundesschule als Gastdozent aktiv. Der Helfer verwendet 30 Stunden im Monat auf seine vorgegebene Dienstzeit im THW. Weitere 40 Stunden monatlich ist er darüber hinaus in der Organisation beschäftigt. Neben seinem ehrenamtlichen Engagement im THW ist der Befragte in der Stadtmission als Lektor engagiert. Weiteren Hobbys geht er in seiner Freizeit nicht nach. Der Befragte hat seine Ausbildung mit der Fachhochschulreife abgeschlossen. Zum Befragungszeitpunkt befindet sich der Helfer als Fachbereichsleiter in der Altersteilzeit. Der Helfer ist verheiratet und hat fünf in seinem Haushalt lebende Kinder. Die Gesprächsatmosphäre mit ov4m1969 wird als sehr gut beurteilt. Nonverbale Äußerungen oder bestimmte Gesprächsakzentuierungen durch den Befragten wurden von der Interviewerin nicht festgestellt. Das Gespräch wurde zweimal gestört, da andere Helfer/innen Material aus dem Befragungsraum holten.

Der Helfer ist ins THW eingetreten, um dort seinen Wehersatzdienst abzuleisten. Grund hierfür war der Tod seines Stiefvaters und die damit verbundene Sorge um seine Mutter, die er nicht alleine lassen wollte, um zur Bundeswehr zu gehen.²³⁸ Zunächst habe er sich, so der Befragte, lediglich aufgrund der Freistellung für das THW interessiert. Weiteres Interesse ergab sich im Laufe seines Engagements.²³⁹ Neben anderen Funktionen, die der Helfer in seiner THW-Zeit durchlaufen hat, übte er zehn Jahre lang die Aufgabe des Zugführers aus. Aus beruflichen Gründen musste er dann seine Funktion und sein weiteres Engagement im THW niederlegen. Nach acht Jahren des Fernbleibens ist er dann als Jugendbetreuer in die Organisation zurückgekehrt. Heute ist er in zwei Ortsverbänden aktiv. In seinem Heimatortsverband ist er als Verwaltungshelfer

²³⁶ ov4m1969: 116-119.

²³⁷ ov4m1969: 41-57.

²³⁸ ov4m1969: 11-18.

²³⁹ ov4m1969: 31-36.

engagiert. Aufgrund seiner Erfahrung als Zugführer ist er außerdem im OV4 als Sachgebietsleiter tätig.²⁴⁰ Er verbringt, so der Helfer, ca. ein Zehntel seines Engagements im OV4 und die restliche Zeit in seinem Heimatortsverband.²⁴¹ Für den Helfer hat das ehrenamtliche Engagement, dass er neben dem THW außerdem noch in der Kirche ausübt, einen besonderen Stellenwert:

„Ehrenamtlich? Ja. Und zwar aus einem ganz einfachen Grund: der Staat hat im Moment sehr viele Sozialleistungen zu erbringen und der eine Träger der großen Sozialleistungen ist unsere Landeskirche zurzeit. Kindergärten, Sozialstationen usw. Die immer so am Limit wandern. Die Kirchensteuer deckt nicht mehr alles und da bin ich der Meinung, wenn ich Freizeit habe, sollte ich mich da schon engagieren um da Entlastung herbei zu führen. Und das Gleiche gilt für das THW. (...) Also ich finde das Ehrenamt ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Gesellschaft. Wenn das Ehrenamt nicht wäre, könnten viele Sozialleistungen zu machen. Es wird also viel über das Ehrenamt getragen.“²⁴²

Hieraus begründet sich auch, dass der Helfer, würde er nicht die Möglichkeit haben, sich im THW zu engagieren, in einer anderen Organisation einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen würde.²⁴³

Sein Verhältnis zu anderen Helfer/innen im THW bezeichnet der Befragte als kollegial. Ein Freund sei jemand, der rund um die Uhr für einen da sei. Das könne er von seinen THW-Kollegen nicht sagen. Die Chemie zwischen den Personen müsse jedoch stimmen.²⁴⁴ Er ist der Meinung: „(...) wer ordentlich blau denkt, mit dem haben Sie keine Schwierigkeiten.“²⁴⁵ Negativ erlebt hat der Helfer Konflikte mit anderen Helfer/innen und den hohen Verwaltungsaufwand im THW. Darüber hinaus ärgert es ihn, dass die Technik im THW sehr veraltet sei, hier würde sich aber im Gegensatz zu früher Mühe gegeben, die Situation zu verbessern.²⁴⁶ Er würde sich wünschen, so der Befragte, dass sich im THW nicht alle so ernst nehmen würden.²⁴⁷ Das Gespräch dauerte 42 Minuten.

²⁴⁰ ov4m1969: 41-57.

²⁴¹ ov4m1969: 107-108.

²⁴² ov4m1969: 154-150, 166-178.

²⁴³ ov4m1969: 202-206.

²⁴⁴ ov4m1969: 384-391.

²⁴⁵ ov4m1969: 432-434.

²⁴⁶ ov4m1969: 326-338, 338-346, 346-348.

²⁴⁷ ov4m1969: 358-365.

Der Helfer **ov4m1979** ist 44 Jahre alt und seit 27 Jahren im THW engagiert. Er hat seinen Wehersatzdienst im THW absolviert, kann sich jedoch nicht genau erinnern in welchen Jahren dies war. Zwischen 1999 und 2004 ist er dem THW ferngeblieben, da er in dieser Zeit seine Ausbildung zum Meister gemacht hat. Familienmitglieder sind und waren bisher nicht im THW aktiv. Seine Tochter möchte jedoch gerne in die THW-Minigruppe eintreten.

Derzeit ist der Helfer Sachgebietsleiter in einer Fachgruppe des Ortsverbandes. Darüber hinaus ist er Sachkundiger Elektro. Er verbringt monatlich 30 Stunden dienstlich im THW. Vier weitere Stunden monatlich wendet er freizeithlich für die Organisation auf. Neben seinem Engagement im THW hat der Helfer keine weiteren Ehrenämter inne und geht keinen anderen Hobbys nach. Seine Schulausbildung hat er mit dem Volks-/Hauptschulabschluss beendet. Derzeit ist er als Kundendiensttechniker vollzeiterwerbstätig. Der Befragte ist verheiratet und hat eine in seinem Haushalt lebende Tochter.

Die Gesprächsatmosphäre mit ov4m1979 ist als sehr gut und offen zu beschreiben. Eine Gesprächsakzentuierung durch den Helfer fand nicht statt. Das Gespräch wurde zweimal gestört, da anderen Helfer Material aus dem Raum in dem das Interview stattfand, holten.

Durch seinen Onkel, selbst kein Mitglied im THW, ist der Helfer auf das THW aufmerksam geworden, dieser hat den Jugendlichen regelmäßig über Veranstaltungen und Schauübungen des THW informiert und ihn dorthin mitgenommen.²⁴⁸ Nach Abschluss seiner Schulausbildung ist der Befragte dann ins THW eingetreten. Da er eine Ausbildung zum Elektriker begonnen hatte, wurde er in eine Instandsetzungsgruppe (die heutige Fachgruppe Infrastruktur) eingeteilt.²⁴⁹ Nach seiner Berufsausbildung war der Helfer zunächst arbeitslos und hat dann über Kontakte, die er im THW geknüpft hatte, eine Anstellung gefunden.²⁵⁰ Seine Tätigkeit im THW lasse sich gut mit seinem Berufsleben vereinbaren. Auch mit seinem Privatleben kann er sein Engagement arrangieren, dies

²⁴⁸ ov4m1979: 13-14, 19-22.

²⁴⁹ ov4m1979: 53-60.

²⁵⁰ ov4m1979: 76-84.

war ihm als Voraussetzung für die Eheschließung wichtig, so der Helfer.²⁵¹ Für den Helfer steht die Abenteuerlust bei der Ausübung seines Engagements im Vordergrund:

„Das ist ... Abenteuer. Ich sage mal nicht Hilfe des Nächsten, das ist Abenteuer. Ich meine, gut, Hilfe des Nächsten, ganz klar. Ich meine, irgendwann, erst fährt man hin, weil man Abenteuer will. Gut, [Name eines Helfers] und ich, wir waren ja schon zusammen im Irak bei diesem Brunnen-Einsatz dann. Da geht es dann halt um Abenteuer. Man erledigt was oder die Aufgaben, die man gestellt bekommt, weil man sieht ja dann auch gewisse Aufgaben, die auf einen zukommen. Die erledigt man dann halt entsprechend und setzt auch alles dran, dass das gut erledigt wird. Und dann, wenn dann diese Hochphase kommt. Und dann kommt erstmal dieses: ‚Boah, jetzt hast du den Leuten aber geholfen.‘ Das kommt dann, mir kommt das erst, das ist in erster Linie das Abenteuer. Und später, ja, jetzt hast du den Leuten geholfen. Ich denke mal, bei mir ist es das Abenteuer.“²⁵²

Dementsprechend sei das Engagement im THW für ihn ein Hobby wie für andere Menschen Fußballspielen.²⁵³ Er sei bislang vor allem wegen der Technik im THW verblieben. Die Feuerwehr z.B. würde ihm nicht genügend Technik bieten.²⁵⁴ In schlechten Zeiten, d.h. wenn sein Engagement nicht so verlaufen würde, wie er es sich wünsche, dann seien es vor allem die anderen Helfer/innen, die ihn dazu motivieren weiterzumachen. Es gäbe immer noch Leute, die ihm ein „Fünkchen Hoffnung“ gäben, so der Helfer.²⁵⁵ Für die Zukunft wünsche sich der Befragte persönlich, dass sich Menschen mit einem größeren technischen Verständnis im THW engagieren, als dies derzeit der Fall sei.²⁵⁶ Das Gespräch dauerte 39 Minuten.

Der interviewte Helfer **ov4m1993** ist 33 Jahre alt und seit 14 Jahren ehrenamtlich im THW aktiv. Zu Beginn seines Engagements hat er bis 2000 seinen Wehrersatzdienst im THW geleistet. Zwischen 2001 und 2004 ist er aufgrund eines Umzugs und einer beruflichen Veränderung dem THW ferngeblieben und hat später in den OV4, den OV seines

²⁵¹ ov4m1979: 93-97, „Und als es dann da drum ging, habe ich gesagt: ‚Du hast den ganzen Stress jetzt mitgekriegt, das THW möchte ich eigentlich nicht fallen lassen.‘ Und damit war sie einverstanden. Das einzige, was natürlich ist, man muss der kleinen Tochter erst begreiflich machen, warum man jetzt weg ist. Warum der Papa jetzt schon wieder fünf Tage fehlt. Und da sind die Bilder in den Medien manchmal ganz gut. Und dann erklärt meine Frau: ‚Der Papa hilft jetzt den armen Kindern.‘“, ov4m1979: 121-127.

²⁵² ov4m1979:147-156.

²⁵³ ov4m1979: 180-181.

²⁵⁴ ov4m1979: 161-163.

²⁵⁵ ov4m1979: 307-312, 316-320.

²⁵⁶ ov4m1979: 325-327, 331-339.

neuen Heimatortes, gewechselt.²⁵⁷ Weder heute noch zu Beginn seines Engagements sind bzw. waren Familienangehörige Mitglied in der Organisation.

Derzeit übt der Helfer die Funktion des stellvertretenden Ortsbeauftragten aus, hat damit eine Führungsposition im OV inne und ist Mitglied im OV-Stab. Daneben hat er keine weiteren Funktionen. Durchschnittlich verbringt der Befragte 30 bis 35 Dienststunden monatlich im THW. Darüber hinaus ist er zwei Stunden im Monat außerhalb des Dienstes in der Organisation. Neben seinem THW-Engagement hat der Helfer keine weiteren Ehrenämter inne. Als weitere Hobbys gibt er Film und Fernsehen, IT und EDV sowie Automobile an. Keinem der Hobbys geht er in einem Verein nach. Der Helfer hat seine Ausbildung mit der Fachhochschulreife abgeschlossen und ist zum Befragungszeitpunkt als EDV-Techniker vollzeiterwerbstätig. Er ist verheiratet und hat zum Zeitpunkt der Befragung keine Kinder.

Die Gesprächsatmosphäre mit ov4m1993 kann als sehr offen beschrieben werden. Das Gespräch wurde nicht gestört. Die Interviewerin hatte den Eindruck, dass es für den Helfer bedeutsam war, das Gespräch zu führen und über seinen persönlichen Hintergrund und seine Ansichten berichten zu können.

Zum THW gekommen ist der Helfer, weil er eine Möglichkeit gesucht hat, nicht den Wehrdienst bei der Bundeswehr leisten zu müssen. Ein Arbeitskollege machte ihn auf den Wehersatzdienst, der beim THW erfüllt werden kann, aufmerksam. Außerdem berichtete eine Freundin seiner Mutter, dass ihr Sohn im THW engagiert sei.²⁵⁸ Zunächst sei er, so der Helfer, im Fernmeldedienst tätig gewesen, da er sich persönlich für Telekommunikation interessierte.²⁵⁹ Zu Beginn seines Engagements habe er das THW interessanter gefunden als Studium und Arbeit, so dass er sein damaliges Studium schlussendlich nicht abgeschlossen habe.²⁶⁰ Auch eine Freundin habe ihn schon einmal wegen seines zeitaufwändigen Engagements im THW verlassen.²⁶¹ Heute, diese Erkenntnis habe er gewonnen, würde er jedem den Rat geben, sein zeitliches Engagement im THW nicht zu übertreiben, da es auch andere, wichtigere Dinge im Leben gebe.²⁶²

²⁵⁷ ov4m1993: 65-81.

²⁵⁸ ov4m1993: 18-29.

²⁵⁹ ov4m1993: 38-41.

²⁶⁰ ov4m1993: 117-119.

²⁶¹ ov4m1993: 486-497.

²⁶² ov4m1993: 523-535.

Es sei ihm jedoch weiterhin sehr wichtig, dass das THW in seinem Leben akzeptiert werde. Er habe mit seiner Aufgabe eine Pflicht übernommen, und diese könne man nicht so einfach ablegen:²⁶³ „Allerdings, finde ich, THW gehört mittlerweile zu mir, wie die Brille, die ich trage.“²⁶⁴ Auch seine Frau habe dies lernen müssen:

„Das ist dann natürlich dann schwer, dann wirklich zu vermitteln, wo da der Anspruch ist oder warum einem das so viel Spaß macht, bzw. dass man eine gewisse Pflicht hat. Blödes Beispiel vielleicht, ich fahre mit meiner Frau auf einer Autobahn, auf der rechten Seite ist ein Autounfall. Ich fahre selbstverständlich rechts ran, will gerade raus springen, da sagt sie: ‚Du musst doch jetzt hier nicht den Retter spielen.‘ Da habe ich gesagt: ‚Ich spiele nicht den Retter, ich bin einer.‘ (...) Also, das zu begreifen, da in der Situation hat es bei ihr dann klick gemacht, der meint das echt ernst. Danach war auch das Verständnis wirklich dann anders.“²⁶⁵

Nach seinem Umzug ist der Helfer in den OV in seinem neuen Heimatort eingetreten, weil er es auf der einen Seite vermisst habe, im THW aktiv zu sein, auf der anderen Seite habe er aber auch Kontaktmöglichkeiten in der neuen Stadt gesucht. Hier sei er dann gleich zum stellvertretenden Ortsbeauftragten gewählt worden.²⁶⁶ Auf sein ehrenamtliches Engagement sei er sehr stolz. Er sei stolz darauf, helfen zu können und Anerkennung dafür zu finden.²⁶⁷ So beschreibt er beispielsweise die Situation, in der als Auszeichnung für ihr ehrenamtliches Engagement ein Bambi an THW-Helfer verliehen wurde, wie folgt:

„(...) So, und der hat die Rede gehalten. Der hat den Nagel auf den Kopf getroffen, der hat auch so was gesagt wie: ‚Ich stehe hier für 80.000 Leute, die zu Hause immer wieder was tun.‘ Da ist es mir den Rücken runter gefahren, ich fand das toll. Also, da habe ich mich angesprochen gefühlt.“²⁶⁸

Negativ äußert sich der Befragte vor allem darüber, wie das THW in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird und wie auch die Politik mit den ehrenamtlich Aktiven umgehe. Früher sei das Ehrenamt im THW seitens der Presse häufig mit anderen ehrenamtlichen Tätigkeiten, wie etwa Taubenzüchtervereinen, verglichen worden, so der Helfer. Dies habe ihn maßlos aufgeregt.²⁶⁹ Politiker beispielsweise würden, so die Interpretation des

²⁶³ ov4m1993: 508-511.

²⁶⁴ ov4m1993: 504-508.

²⁶⁵ ov4m1993: 147-157.

²⁶⁶ ov4m1993: 171-190.

²⁶⁷ ov4m1993: 222-223.

²⁶⁸ ov4m1993: 281-285.

²⁶⁹ ov4m1993: 307-314.

Befragten, immer noch nicht verstehen, dass die Helfer im THW ihr Engagement in ihrer Freizeit ausüben. Dies werde auch vom THW selbst, d.h. von den hauptamtlichen Mitarbeitern der Bundesorganisation, verkannt.²⁷⁰ Das Gespräch dauerte 53 Minuten.

In **OV5** hat sich die Organisation der Gesprächsführung im Vergleich zu den anderen Ortsverbänden am schwierigsten gestaltet. Der OV verfügt allgemein über sehr wenige Räumlichkeiten. Ein Teil der Gespräche wurde deshalb im Zugführerbüro an zwei gegenüberliegenden Schreibtischen geführt. Das Büro konnte aber nicht verschlossen werden, da die anderen Helfer/innen immer wieder Zutritt dazu benötigten. Die Gespräche wurden dadurch wiederholt gestört. Zwei weitere Gespräche konnten nicht mehr im Büro geführt werden, weil ein Teil der Helferschaft an diesem Tag auf einem anderen Gelände Übungen durchführte. Die Interviewerin führte diese beiden Gespräche auf dem Übungsgelände, eines fand in der Führerkabine eines LKWs statt, das andere in der eines Baggers.²⁷¹ Im OV5 wurden insgesamt sieben Gespräche geführt, obwohl die Interviewerin lediglich um fünf Gespräche gebeten hatte. Die befragten Helfer wollten jedoch unbedingt Teil der Untersuchung werden, so dass die Interviewerin keinen Grund sah, die weiteren Gespräche abzulehnen.

Der Helfer **ov5m1974** ist 49 Jahre alt und seit 33 Jahren ehrenamtlich im THW aktiv. Zu Beginn seines Engagements waren keine Familienangehörigen in der Organisation engagiert. Heute ist sein Kind ebenfalls im selben OV tätig. Der Helfer ist niemals aus der Organisation ausgetreten oder dem Dienst für einen längeren Zeitraum ferngeblieben. Er hat seinen Wehersatzdienst im THW abgeleistet, erinnert sich jedoch nicht mehr daran, in welchen Jahren dies war.

Derzeit übt der Helfer die Funktion des Gruppenführers einer Fachgruppe aus. Daneben ist er als Atemschutzgeräteträger und als Kraftfahrer ausgebildet. Nach eigenen Angaben ist er darüber hinaus „Mädchen für alles“. Monatlich verbringt der Helfer ca. 25 Stunden dienstlich und weitere zehn Stunden außerdienstlich im THW. Im Fragebogen gibt der Helfer zwar nicht an, Hobbys oder weitere Ehrenämter innezuhaben, im Gespräch erklärt er jedoch, er fahre Motorrad und sei im Verschönerungsverein seines

²⁷⁰ ov4m1993: 334-345, 358-367.

²⁷¹ Trotz der vom gewünschten Interviewrahmen abweichenden Umstände, hat die Interviewerin keine Bedenken, die Gespräche in die Analyse mit einzubeziehen. Für die Befragten stellten die Rahmenbedingungen gewohnte Umstände dar.

Heimatortes aktiv.²⁷² Die Schule hat der Befragte mit der Mittleren Reife abgeschlossen und ist zum Befragungszeitpunkt als Werkzeugmachermeister vollzeiterwerbstätig. Er ist verheiratet und hat ein in seinem Haushalt lebendes Kind.

Die Gesprächsatmosphäre mit ov5m1974 war gut. Während des Vorgesprächs zum Interview und auch im Interview selbst fanden jedoch sehr viele Störungen statt, Helfer betraten häufig den Raum, um Material zu holen. Der Befragte fühlte sich hierdurch gestört. Durch ihn selbst wurde das Gespräch auf die Freude, die er am THW empfindet, akzentuiert.

Auf das THW ist der Helfer durch einen Freund aufmerksam geworden, der dort engagiert war. Er habe, als er in das THW eintrat, noch nicht gewusst, dass es die Möglichkeit gab, sich vom Wehrdienst freistellen zu lassen. Dies sei nicht der Grund für seinen Eintritt in die Organisation gewesen, betont der Helfer.²⁷³ Zum Zeitpunkt seines Eintritts seien lediglich elf Helfer im OV aktiv gewesen. Eine Differenzierung in Gruppen o.ä. habe es zu der Zeit auch noch nicht gegeben.²⁷⁴ Abgesehen von weiteren Funktionen war der Helfer mehr als zehn Jahre stellvertretender Ortsbeauftragter. Dann sei er in die damals neu gegründete Fachgruppe Sprengen gewechselt.²⁷⁵

Bei seinem Engagement steht für den Helfer vor allem der Kontakt zu andern THW-Mitgliedern im Vordergrund. Er kenne die anderen Helfer/innen teilweise seit 30 bis 35 Jahren, und sie seien für ihn zu Kameraden und zu Freunden geworden. Wenn sie nicht da wären, dann wüsste er auch nicht, ob er dem Engagement weiterhin nachgehen würde, so der Befragte.²⁷⁶ Dementsprechend erklärt er auch, dass er persönlich als Tiefpunkte seines Engagements erlebt habe, wenn befreundete Helfer ihre Tätigkeit im THW niedergelegt haben.²⁷⁷ Das THW, erklärt der Befragte, sei eine große Familie. Dieses Zusammengehörigkeitsgefühl finde man in keiner anderen Organisation. Vor allem gelte dies auch über die Grenzen des eigenen Ortsverbandes hinaus. Egal, wo man hinkomme, man kenne überall Leute.²⁷⁸ Die Kameradschaft, die Tatsache, dass jeder für

²⁷² ov5m1974: 141-145.

²⁷³ ov5m1974: 13, 35-37.

²⁷⁴ ov5m1974: 61-62, 68-73.

²⁷⁵ ov5m1974: 81-83.

²⁷⁶ ov5m1974: 179-187.

²⁷⁷ ov5m1974: 301-304.

²⁷⁸ ov5m1974: 389-394.

den anderen einstehe, das mache das THW aus.²⁷⁹ Das Ehrenamt im THW sei für ihn auch weit mehr als ein Hobby: „Es gehört einfach zu meinem Leben.“²⁸⁰

Veränderungswünsche im THW hat der Befragte bezüglich struktureller, organisatorischer Aspekte. Das Ehrenamt müsse immer mehr Aufgaben erledigen, die seiner Ansicht nach von hauptamtlicher Seite her durchzuführen seien. Dies bedauert der Helfer und wünscht sich mehr Unterstützung von hauptamtlicher Seite.²⁸¹ Das Gespräch dauerte 42 Minuten.

Der Befragte **ov5m1977** ist 50 Jahre alt und seit 30 Jahren im THW aktiv. Weder zum Zeitpunkt des Eintritts noch heute sind Familienmitglieder in der Organisation engagiert. Im Laufe seiner Mitgliedschaft ist der Befragte nicht aus dem THW ausgetreten oder der Organisation für einen längeren Zeitraum ferngeblieben. Zwischen 1977 und 1987 hat der Helfer seine Mindestverpflichtungszeit im THW zur Freistellung von der Bundeswehr abgeleistet.

Zum Befragungszeitpunkt ist der Helfer als Ortsbeauftragter im OV tätig. Daneben übt er keine weiteren Funktionen aus. Etwa 40 Stunden monatlich verbringt er im regulären Dienst. Fünf weitere Stunden bringt er freizeitleich für das THW auf. Neben seiner THW-Tätigkeit hat der Befragte weitere Ehrenämter inne, die er zwar regelmäßig, dennoch vergleichsweise selten ausübt. So organisiert er einmal jährlich ein Straßenfest in seinem Wohnort und ist ebenfalls einmal im Jahr bei der Organisation eines so genannten „Chef-Treffens“ im Industriegebiet seiner Heimatstadt aktiv. Außerdem ist der Helfer im Vorstand für das Marketing seiner Heimatstadt, der Fastnacht-Interessengemeinschaft und zwei Fördervereinen. Als Hobby gibt er Gymnastik im Verein an. Der Helfer hat die Schule mit dem Abitur abgeschlossen und ist als Geschäftsführer selbstständig. Er ist verheiratet und hat einen Sohn, der am Wochenende noch im Haushalt der Eltern lebt.

Die Gesprächsatmosphäre mit **ov5m1977** kann als gut beschrieben werden. Fragen zu seinem Privatleben wurden vom Helfer nicht bzw. nur sehr oberflächlich beantwortet. Das Interview fand ebenfalls im Zugführerbüro statt und wurde einmal während der

²⁷⁹ ov5m1974: 452-457.

²⁸⁰ ov5m1974: 88-91.

²⁸¹ ov5m1974: 476-489.

Helfer den Kurzfragebogen ausfüllte, gestört und ein weiteres Mal richtete eine Helferin während des Interviews eine Frage an den Gesprächspartner.

Zum THW ist der Befragte gekommen, weil er eine Möglichkeit suchte, den Wehrdienst bei der Bundeswehr zu umgehen. Sein Vater sei verstorben und er habe den Familienbetrieb übernehmen müssen. Hätte er zur Bundeswehr gehen müssen, wäre der Betrieb geschlossen worden. Dementsprechend gab es für den Befragten, so seine Einschätzung, keine Alternative zur Ausübung des Wehrersatzdienstes im THW.²⁸² Es habe ihm im THW gut gefallen. Beruflich habe er nur am Schreibtisch gesessen, und so habe er sein Engagement auch als körperlichen Ausgleich gesehen.²⁸³ Zunächst habe er vorgehabt nur für die notwendigen zehn Jahre seiner Wehrersatzdienstzeit im THW Mitglied zu bleiben.²⁸⁴ Dazu bewogen, nach den zehn Jahren weiter im THW engagiert zu bleiben habe ihn vor allem der Zusammenhalt unter den Helfer/innen und die Kameradschaft.²⁸⁵ Für den Helfer steht vor allen Dingen die Hilfe für andere Menschen, die er mit seinem Engagement leistet, im Vordergrund. Diese Einstellung habe er schon immer gehabt. Ihm sei es wichtiger, anderen Menschen zu helfen, als an sich selbst zu denken. Die Ausübung eines solchen ehrenamtlichen Engagements sei für ihn daher selbstverständlich.²⁸⁶

Zur Funktion des Ortsbeauftragten ist der Helfer eher zufällig gekommen. Der vorherige Funktionsträger habe ihn mehr oder weniger mit der Übergabe dieses Amtes überfallen. Wie hoch der Arbeitsaufwand in diesem Amt sei, habe er damals nicht gewusst.²⁸⁷ Heute sei die Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und THW kein Problem mehr für ihn, seine Frau akzeptiere sein Engagement mittlerweile.²⁸⁸ Vor einigen Jahren allerdings, in seiner beruflichen und privaten Aufbauphase, sei die Vereinbarkeit schon schwierig gewesen. In dieser Phase habe er deshalb auch Ärger mit seiner Ehefrau bekommen, formuliert der Helfer.²⁸⁹ Als selbstständiger Geschäftsmann habe er, so der Befragte, auch viele Vorteile durch sein THW-Engagement gehabt. Neben Hilfe und Unterstützung, z.B. beim Firmenumzug, durch das THW habe er auch mit anderen Helfern beruf-

²⁸² ov5m1977: 14-22.

²⁸³ ov5m1977: 51-54.

²⁸⁴ ov5m1977: 64-66.

²⁸⁵ ov5m1977: 279-281.

²⁸⁶ ov5m1977: 198-199, 218-221.

²⁸⁷ ov5m1977: 272-277, 592-596, 600-602.

²⁸⁸ ov5m1977: 454-460.

²⁸⁹ ov5m1977: 464-466, 500-505.

lich in Kontakt gestanden. Dies sei beruflich hilfreich für ihn gewesen.²⁹⁰ Würde es das THW oder den OV nicht mehr geben, so würde der Helfer neben den Freundschaften und der Kameradschaft mit den Helfer/innen auch die Anerkennung und den Bekanntheitsgrad, den er durch sein Engagement in der Öffentlichkeit gewonnen hat, vermissen.²⁹¹ Das Gespräch dauerte 53 Minuten.

Interviewpartner **ov5m1976** ist 49 Jahre alt und seit 31 Jahren Helfer in der Organisation. Mit 18 Jahren in die Organisation eingetreten, hat er seinen Wehrersatzdienst im THW abgeleistet. Daran, in welchen Jahren er dies getan hat, kann sich der Helfer nicht erinnern. Er ist in der Zeit seiner Mitgliedschaft nicht ausgetreten oder der Organisation ferngeblieben. Weder zum Zeitpunkt seines Eintritts noch heute sind Familienmitglieder im THW aktiv.

Derzeit übt der Helfer die Funktion des Zugführers aus, ist damit Führungsperson und Mitglied des OV-Stabes. Daneben hat er keine weiteren Funktionen in der Organisation inne. Er verbringt monatlich 35 Stunden im THW, davon 30 in dienstlichen Angelegenheiten. Neben seinem Ehrenamt im THW geht er keinen weiteren ehrenamtlichen Aktivitäten nach. In seiner Freizeit spielt er Fußball in einem Verein. Der Helfer hat die Schule mit dem Volks- /Hauptschulabschluss verlassen und ist derzeit als angestellter Werkleiter (einem technischen Beruf) erwerbstätig. Der Helfer ist geschieden, zwei Kinder leben in seinem Haushalt.

Die Gesprächsatmosphäre mit ov5m1976 kann als sehr gut beschrieben werden. Das Gespräch fand ebenfalls im Büro des Zugführers statt und wurde viermal durch eintretende Helfer/innen und Anrufe gestört. Eine Gesprächsakzentuierung oder Ausklammerung bestimmter Themen erfolgte seitens des Interviewpartners nicht.

Weil der befragte Helfer nicht den Wehrdienst bei der Bundeswehr habe leisten wollen, habe er sich entschieden, sich im THW zu engagieren. Außerdem habe er noch die Option einer Ableistung des Wehrersatzdienstes bei der Feuerwehr in Erwägung gezogen; da er aber jemanden gekannt habe, der im THW engagiert gewesen sei, habe er sich für diese Möglichkeit entschieden.²⁹² Er sei mit der festen Überzeugung in die Organisation eingetreten, seine Pflichtzeit von zehn Jahren so gemütlich wie möglich abzuleisten und

²⁹⁰ ov5m1977: 530-537.

²⁹¹ ov5m1977: 575-578, 582-585.

²⁹² ov5m1976: 18-22, 20-24.

danach auszutreten. Im ersten Jahr seiner Tätigkeit habe er auch versucht, sich vor der Arbeit „zu drücken“, erzählt der Helfer. So ein Tag sei dann jedoch sehr lang geworden und daher habe er sich entschieden, bestimmte Lehrgänge zu besuchen. Diese haben ihn sehr interessiert, und er sei dann bald Truppführer und auch Gruppenführer geworden.²⁹³ Grund für den weitaus längeren Verbleib des Helfers im THW sei die Tatsache, dass sich während dieser zehnjährigen Verpflichtungszeit Freundschaften gebildet haben und er die Möglichkeit erkannt habe, in seiner Rolle als THW-Helfer anderen Menschen helfen zu können.²⁹⁴

Die Funktion des Zugführers habe er übernommen, weil der Ortsbeauftragte ihn darum gebeten und er gesehen habe, dass er in Zusammenarbeit mit dem Ortsbeauftragten etwas bewegen könne.²⁹⁵ Damals habe sich auch eine Gruppe von vier oder fünf Helfern, darunter er selbst und der Ortsbeauftragte, gegenseitig das Versprechen gegeben, den Dienst zu quittieren, sobald einer von ihnen aus dem THW austrete.²⁹⁶ In einen anderen OV würde der Befragte heute nicht mehr eintreten. Dafür stehe für ihn die Freundschaft zu den anderen THW-Mitgliedern zu sehr im Vordergrund.²⁹⁷ Die Vereinbarkeit von Beruf, THW und Privatleben schätzt der Befragte insgesamt als schwierig ein, man müsse oftmals Kompromisse finden.²⁹⁸ Viele seiner Bekannten seien in einer Hilfsorganisation oder einem Verein engagiert. Man suche sich auch einen entsprechenden Bekanntenkreis, so der Helfer.²⁹⁹ Für die Zukunft wünscht sich der Helfer einen starken Nachfolger. Er würde diesen dann noch einige Zeit betreuen und damit sein Engagement zeitlich reduzieren.³⁰⁰ Negativ äußert sich der Helfer über die Führung auf Bundesebene. Hierdurch werde ihm sehr viel unnötige Arbeit aufgeladen, die er als Ehrenamtlicher nicht noch zusätzlich machen wolle.³⁰¹ Das Gespräch dauerte 58 Minuten.

²⁹³ ov5m1976: 132-151.

²⁹⁴ ov5m1976: 24-27, 31-35, 35-37.

²⁹⁵ ov5m1976: 156-160, 157-163.

²⁹⁶ ov5m1976: 163-177, 182-186.

²⁹⁷ ov5m1976: 296-309.

²⁹⁸ ov5m1976: 341-348.

²⁹⁹ ov5m1976: 425-428.

³⁰⁰ ov5m1976: 576-585.

³⁰¹ ov5m1976: 619-640.

Helfer **ov5m1993** ist 47 Jahre alt und seit 14 Jahren im THW aktiv. Er hat nicht seinen Wehersatzdienst im THW abgeleistet und ist während seiner Mitgliedschaft weder ausgetreten noch dem THW ferngeblieben.

Im OV übt er die Funktion des Schirrmeisters aus und ist daher Mitglied im OV-Stab. Daneben hat er keine weiteren Funktionen inne. Monatlich verbringt der Helfer 40 Stunden in der Organisation, davon 30 dienstlich und zehn freizeithlich. Neben seinem Engagement im THW hat der Helfer keine weiteren Ehrenämter inne und geht keinen anderen Hobbys nach. Er hat die Schule mit dem Volks-/Hauptschulabschluss beendet und ist derzeit als Kraftfahrer in Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig. Der Helfer ist verheiratet und hat ein im eigenen Haushalt lebendes Kind.

Die Gesprächsatmosphäre mit ov5m1993 wird insgesamt als gut beurteilt. Der Helfer war während des Gespräches zurückhaltend. Das Gespräch fand im Büro des Zugführers statt und wurde zweimal durch Eintreten einer Helferin gestört.

Ein Freund von ihm habe ihn vor 14 Jahren zum THW mitgenommen. Dieser Freund habe ihm damals gesagt, er müsse dort lediglich ein Auto fahren und nicht mehr. Mittlerweile sei seine Tätigkeit jedoch umfangreicher, so dass er manchmal denke, es werde ihm zu viel. Er glaube jedoch, dass Mitglieder wie er, die nicht nur zur Vermeidung des Wehrdienstes im OV engagiert seien, die Organisation aufrechterhalten.³⁰² Für ihn selbst ist vor allem die Kameradschaft im THW von Bedeutung. So sei er mit einigen Helfern auch befreundet:³⁰³

„Bei uns, wir machen halt auch ab und zu mal Party. Wo wir halt mit dem Bus zum [Name eines Flughafens] fahren zum Oktoberfest, die ganze Gemeinschaft, der ganze Bus. Ja, so außer dem Dienst noch was unternehmen, das ist halt mehr Kameradschaft. Kameradschaft ist halt, wenn ich mich wirklich auf die Leute auch verlassen kann. Ein Kumpel oder Freunde, die sind dann halt auch noch da, wenn ich in der Not bin.“³⁰⁴

Darüber hinaus interessieren ihn die THW-Autos und er habe Spaß daran, diese zu reparieren.³⁰⁵ Aber auch die Beteiligung an Einsätzen sei für ihn sehr wichtig und entschädige ihn für den Stress, den er im THW habe.³⁰⁶ Die Vereinbarkeit von THW und Pri-

³⁰² ov5m1993: 13-15, 27-35.

³⁰³ ov5m1993: 99-101, 229-231.

³⁰⁴ ov5m1993: 248-252.

³⁰⁵ ov5m1993: 99-101, 229-231.

³⁰⁶ ov5m1993: 106-122.

vatleben falle zeitweise schwer, so der Helfer. Wenn er beispielsweise sonntags gerufen werde, und er habe eine Unternehmung mit der Familie geplant, sei dies nicht immer günstig. Seine Familie habe aber dennoch Verständnis.³⁰⁷

Negativ äußert sich der Befragte über viele Aufgaben, die seitens des Ehrenamtes ausgeführt werden müssen, eigentlich jedoch Aufgabe des Hauptamtes seien:

„Da muss ich dazu sagen, früher hat es beim THW viele Hauptamtliche gegeben. Und wie das so ist beim öffentlichen Dienst, die Stellen werden gekürzt und weg. Die Ehrenamtlichen sind ja da, die können das ja machen. Aber das packen sie allein nicht mehr.“³⁰⁸

Das Verhalten seitens der hauptamtlichen Mitarbeiter sowie die finanziellen Veränderungen im THW lassen den Befragten immer wieder an seinem Engagement zweifeln:

„Wie gesagt, ich habe Tage mal dabei, wo ich alles hinschmeißen könnte, weil halt auch überall die Gelder gestrichen werden. Sie müssen den uralten Mist, gucken, dass alles rund geht, weil kein Geld da ist. Aber dann sind die Leute da, die studieren oder in höherer Ebene sitzen, klar, Geld ist knapp, bei jedem. Da könnte ich alles hinschmeißen.“³⁰⁹

Wenn es das THW nicht mehr gäbe, würde der Helfer vor allem die Fahrzeuge im THW vermissen. Diese seien sein großes Hobby. Aber auch die Kameradschaft und der Zusammenhalt im THW würden ihm fehlen.³¹⁰ Das Gespräch dauerte 35 Minuten.

Gesprächspartner **ov5m1981** ist 44 Jahre alt und zum Befragungszeitpunkt seit 26 Jahren Mitglied im THW. Als er in das THW eintrat, waren keine Familienangehörigen in der Organisation engagiert. Auch heute ist er der einzige seiner Familie, der in der Organisation aktiv ist. Der Helfer ist in seiner Engagementzeit weder ausgetreten noch dem Dienst ferngeblieben. Er hat seinen Wehersatzdienst im THW geleistet, kann sich jedoch nicht mehr daran erinnern, in welchen Jahren er dies tat.

Zurzeit ist der Helfer Gruppenführer einer Fachgruppe. Ob er daneben weitere Funktionen im THW ausübt, gibt er im Fragebogen nicht an. Monatlich verbringt der Befragte 45 Stunden im THW, davon 40 dienstlich und fünf freizeithlich. Neben seinem THW-Engagement ist der Helfer außerdem freiwillig in der Feuerwehr tätig. Weitere Hobbys hat er nicht. Der Befragte hat die Schule mit dem Volks-/Hauptschulabschluss beendet

³⁰⁷ ov5m1993: 144-145, 157-160.

³⁰⁸ ov5m1993: 61-63.

³⁰⁹ ov5m1993: 257-261.

³¹⁰ ov5m1993: 272-273, 278-279.

und ist in einem Vertreterberuf selbstständig erwerbstätig. Er ist ledig und hat keine Kinder.

Die Gesprächsatmosphäre kann als angenehm beschrieben werden. Das Gespräch fand in der Führerkabine eines LKWs statt. Die Interviewerin hatte dabei nicht den Eindruck, als würde dies den befragten Helfer stören oder in seinem Antwortverhalten beeinflussen. Der Helfer antwortete auf alle Fragen der Interviewerin, fügte seinen Antworten jedoch keine weiteren Ausführungen hinzu. Das Gespräch wurde nicht unterbrochen. Eine Gesprächsakzentuierung seitens des Helfers erfolgte nicht.

Der Helfer ist durch die Möglichkeit, im THW einen Wehersatzdienst leisten zu können, auf das THW aufmerksam geworden. Ein Bekannter habe ihm davon berichtet. Sein Zwillingbruder sei zur gleichen Zeit mit ihm in die Organisation eingetreten, sei aber, im Gegensatz zu ihm selbst, nicht verblieben.³¹¹ Als er ins THW eintrat, war der Befragte bereits bei der Freiwilligen Feuerwehr als Helfer aktiv. Er lebe in einem Dorf, und da müsse man sich in der Gemeinschaft engagieren. Da er nicht Fußball spielen oder in den Musikverein eintreten habe wollen, sei er zur Feuerwehr gegangen.³¹² Sein Engagement in zwei Organisationen ist für den Befragten sehr zeitaufwändig:

„Also, ich bin nie zu Hause. Deshalb habe ich jetzt auch ledig angekreuzt. (...) Nein, deshalb ist meine Ex-Frau ausgezogen, weil ich nie da war. Ich weiß es nicht. (...) Nein, es ist mit dem Privatleben nicht schwierig zu vereinbaren. Es ist nur so, dass es manchmal vielleicht nervt. Dienstags Feuerwehr, mittwochs THW, irgendwann reicht es dann mal. Dann sagt man auch irgendwann mal: ‚Nein, heute komme ich nicht, ich bleibe zu Hause, ich habe keine Lust mehr.‘ Weil es einfach ein großer Zeitaufwand ist.“³¹³

So plant der Helfer auch in Zukunft nicht, seine Funktion im THW noch zu verändern und eine Führungsposition einzunehmen. Seine derzeitige Funktion mache ihm genug Arbeit.³¹⁴

Sein Engagement im THW betrachtet der Helfer selbst als Hobby und findet es schön, eine Abwechslung zu seinem Berufsleben zu haben, Freunde zu treffen und im Ernstfall anderen Leuten helfen zu können. Er könne nicht nur herumsitzen. Für einen Großteil der Menschheit sei es zwar normal, auf der Couch zu sitzen und die Füße hoch zu legen,

³¹¹ ov5m1981: 13, 21-24, 30-32.

³¹² ov5m1981: 81-83, 87-89.

³¹³ ov5m1981: 101-104, 108-109, 113-116.

³¹⁴ ov5m1981: 234-236.

so der Helfer, er könne dies jedoch nicht.³¹⁵ Einen Dienst an der Allgemeinheit zu leisten, steht für den Helfer nicht im Vordergrund:

„Wenn ich über die Gesellschaft sprechen müsste, würde ich sagen, nein. Die geben mir ja auch nichts. Von daher ist es egal.“³¹⁶

Auch Anerkennung oder Ehre brauche er nicht.³¹⁷

Befragt nach seinen persönlichen Tiefs im THW, gibt der Helfer an, so etwas nicht zu kennen. Höhepunkte seien, wenn alles gut laufe, man mit den Leuten gut zurechtkomme und die Kameradschaft gut sei, das sei schon etwas, erklärt der Befragte.³¹⁸ Wie auch die anderen Helfer des Ortsverbandes äußert er sich negativ über die Zusammenarbeit mit dem THW-Hauptamt:

„Das sind die Reibereien zwischen den Ehrenamtlichen und den Hauptamtlichen. Da oben sitzen ein Haufen Leute, die von Tuten und Blasen keine Ahnung haben und wollen Gelder ausgeben. Wir würden es ganz anders machen, weil wenn ich in der Praxis stehe, sehe ich das ganz anders. Ich brauche das Gerät und nicht das, was ihr kauft. Dann kostet es 2000 Euro mehr oder 1000, das ist doch egal, Hauptsache, es funktioniert. Nur die haben keine Ahnung. Das sind irgendwelche Studierenden, ohne einem zu nahe zu treten, die in der Praxis noch nichts geschafft haben.“³¹⁹

Als Gründe für die Aufrechterhaltung seines Engagements gibt der Helfer die Kameradschaft und die Leute, die man über das Engagement kennen lerne, an.³²⁰ Das Gespräch dauerte 35 Minuten.

Gesprächspartner **ov5m1974_2** ist 50 Jahre alt und seit 33 Jahren THW-Mitglied. Während dieser Zeit ist er, 2003, für ungefähr ein Jahr vom Dienst ferngeblieben. Außerdem hat der Helfer seinen Wehrersatzdienst im THW abgeleistet, zu welcher Zeit dies genau war, kann er sich jedoch nicht mehr erinnern. Weder heute noch zum Zeitpunkt seines Eintritts sind oder waren Familienmitglieder im THW aktiv.

Der Befragte übt die Funktion des Truppführers in der Fachgruppe Räumen aus.³²¹ Im Durchschnitt verbringt er hierfür 18 Stunden monatlich im THW. Freizeit über den re-

³¹⁵ ov5m1981: 132-133, 137, 154, 173-174, 327-332.

³¹⁶ ov5m1981: 146-149.

³¹⁷ ov5m1981: 192-194.

³¹⁸ ov5m1981: 190, 190-192.

³¹⁹ ov5m1981: 403-409.

³²⁰ ov5m1981: 322.

³²¹ ov5m1974_2: 214-221.

gulären Dienst hinaus verbringt der Helfer nicht in der Organisation. Er übt neben dem THW-Engagement keine weiteren Ehrenämter aus und ist in keinem Verein aktiv. Als Hobby gibt er an zu joggen. Der Befragte hat die Schule mit dem Volks-/Hauptschulabschluss beendet und ist als Kraftfahrer vollzeiterwerbstätig. Er ist verheiratet und hat einen Stiefsohn, der nicht in seinem Haushalt lebt.

Die Gesprächsatmosphäre mit ov5m1974_2 muss als sehr ungewöhnlich beschrieben werden. Das Gespräch fand während der Arbeit in der Führerkabine eines Baggers statt. Der Helfer hatte die Aufgabe, die Baggerschaufel auf und ab zu bewegen, während andere Helfer diese als Leiter benutzten, um an der Decke einer Lagerhalle etwas zu reparieren. Die Interviewerin ging zunächst davon aus, dass sie das Gespräch aufgrund dieser außergewöhnlichen Gesprächssituation nicht mit in die Auswertung einbeziehen könne, und führte es, um den Helfer, der sehr daran interessiert war, die Untersuchung zu unterstützen, nicht abzuweisen. Im Verlauf des Gesprächs stellte die Interviewerin fest, dass der Helfer sich in seinen Aussagen nicht durch die für die Interviewerin ungewöhnliche Situation beeinflussen ließ. Das Gespräch wurde sehr häufig gestört, da der Befragte immer wieder den Bagger starten und die Schaufeln bewegen musste. Dies schien den Helfer auch in seiner Konzentration zu beeinflussen, jedoch entstand ebenso der Eindruck, dass sich der Helfer gerade durch die Nähe der Situation zu seiner alltäglichen Tätigkeit im THW sehr wohl fühlte. Das Gespräch wurde seitens des Helfers auf die Hilfe, die er gegenüber anderen leistet, akzentuiert.

Der Helfer ist in die Organisation eingetreten, um den Wehrdienst bei der Bundeswehr umgehen zu können. Er habe zu der Zeit gerade eine Ausbildung begonnen. Ein Bekannter habe ihn auf die Möglichkeit der Ausübung des Wehersatzdienstes im THW aufmerksam gemacht.³²² Welche Aufgaben das THW hat, habe er damals nicht genau gewusst.³²³ Beruflich ausgebildet ist der Helfer als Kraftfahrzeugschlosser, sein Wissen in diesem Bereich wurde damals in der Organisation gebraucht, erklärt er.³²⁴ Eine Position im THW habe er an und für sich nicht ausüben wollen, ursprünglich habe er einfacher Helfer bleiben wollen. Die Funktion des Truppführers in einer Fachgruppe habe

³²² ov5m1974_2: 14-16, 27-28.

³²³ ov5m1974_2: 44.

³²⁴ ov5m1974_2: 238-244.

man ihm „(...) aufgedrückt (...)“, so der Befragte.³²⁵ Die Vereinbarkeit zwischen THW und Familie habe in seiner Engagementzeit immer sehr gut funktioniert und sei nie problematisch gewesen. Seine Frau habe immer auf ihn eingeredet, dass er weiterhin zum THW gehen solle. Sie habe gemerkt, so der Befragte, dass ihm die Organisation fehle.³²⁶ Die Vereinbarkeit mit dem Berufsleben hingegen funktioniere heute jedoch sehr schlecht. Sein neuer Arbeitgeber sei nicht bereit, ihn für THW-Einsätze freizustellen.³²⁷ Dementsprechend hat der Helfer seine Prioritäten gesetzt:

„Und ich richte das auch, ganz ehrlich, jetzt immer so aus auf meinen Arbeitsplatz. Nicht aufs THW. Kann ich nicht. Das geht nicht. THW bezahlt mir, wenn ich arbeitslos bin, gar nichts.“³²⁸

Besonders bedeutsam ist für den Befragten, im THW die Möglichkeit zu haben, anderen Menschen zu helfen:

„Also das Wichtigste ist für mich, wenn ich wirklich mit dem Verein Leuten helfen kann, die sich nicht mehr helfen können. Das ist das Wichtigste für mich, an und für sich. Dafür bin ich auch da. Das ist wirklich das Allerwichtigste.“³²⁹

Darüber hinaus erkennt der Befragte den OV als Stütze für sich selbst und für andere. Das THW sei der Verein, in dem er seine eigenen Probleme und die anderer lösen könne. Als er noch jünger gewesen sei, habe er das nicht so gesehen, doch heute würde er das Verhältnis zu den anderen Helfer/innen viel mehr schätzen. Dies habe er unter anderem erkannt, als seine eigene Frau erkrankt war.³³⁰ So hebt er positiv hervor, dass er sich mit den Helfer/innen, mit denen er damals ins THW eingetreten sei, immer noch sehr gut verstehe. Er sei sich sicher, obwohl er darum noch nie gebeten habe, dass diese Helfer/innen ihm auch aushelfen würden, wenn er persönliche Probleme habe.³³¹ Als negativ beschreibt der Helfer, dass er sich von der Organisation ausgenutzt fühle, in dem er und die anderen Helfer immer wieder Arbeiten verrichten müssten, die nicht zu der originären Arbeit des Katastrophenschutzes im THW zählen. So würden die Helfer des Ortsverbandes eine neue Unterkunft, in die sie umziehen werden, selbstständig re-

³²⁵ ov5m1974_2: 225-227.

³²⁶ ov5m1974_2: 68-72, 122-125.

³²⁷ ov5m1974_2: 84-89, 98-106.

³²⁸ ov5m1974_2: 98-106.

³²⁹ ov5m1974_2: 134-137.

³³⁰ ov5m1974_2: 195-196, 196-206.

³³¹ ov5m1974_2: 301-307.

novieren. Zu Hause bliebe währenddessen die Arbeit liegen.³³² Vom THW wünscht sich der Befragte: „Eine Helferorganisation für die Helfer (...)“. So wäre er gerne besser abgesichert, falls ihm im Dienst oder im Einsatz etwas zustoße.³³³ Das Gespräch dauerte 42 Minuten.

Helfer **ov5m1991** ist 34 Jahre alt und seit 16 Jahren ehrenamtlich im THW aktiv. Als er in die Organisation eintrat, war kein Familienmitglied in der Organisation. Heute engagiert sich zeitweise seine Ehefrau ebenfalls im THW, hat jedoch keine Mitgliedschaft erworben. Der Helfer ist in der Zeitspanne seines Engagements nicht ausgetreten oder dem Dienst ferngeblieben. Er hat keinen Wehersatzdienst im THW geleistet.

Der Befragte geht der Funktion des Kochs nach und ist somit Mitglied im OV-Stab. Daneben ist er als Ausbilder Feldkoch und als Kraftfahrer ausgebildet.³³⁴ Er verbringt monatlich 25 Stunden dienstlich im THW, darüber hinaus ist er fünf Stunden im Monat außerhalb des Dienstes in der Organisation anwesend. Weitere Ehrenämter gibt der Helfer nicht an. Da er aber erklärt, Mitglied in einem Förderverein zu sein, muss hier davon ausgegangen werden, dass dies eine weitere ehrenamtliche Tätigkeit ist. Als Hobby ist der Befragte in einem Angelsportverein und in einem Geflügelzüchterverein Mitglied. Der Helfer hat die Schule mit dem Volks-/Hauptschulabschluss beendet und ist in einem Handwerksberuf vollzeiterwerbstätig. Er ist verheiratet und hat zwei in seinem Haushalt lebende Kinder.

Die Atmosphäre des Gesprächs mit Helfer ov5m1991 kann als sehr gut und sehr offen beschrieben werden. Der Helfer war sehr interessiert daran, das Gespräch mit der Interviewerin zu führen. Da das Gespräch nach Dienstende geführt wurde, fanden häufige Störungen statt. Einige Helfer holten während des Interviews ihre persönlichen Sachen aus dem Zugführerbüro. Eine Gesprächsakkzentuierung durch den Befragten erfolgte nicht. Die Interviewerin hatte jedoch den Eindruck, dass eine große Freude über die Organisation und deren Aufgaben von dem Helfer ausging.

Der Helfer ist zum THW gekommen, weil er gemeinsam mit einem Freund nach einer Freizeitbeschäftigung in einem Verein gesucht hat. Zur Feuerwehr habe er nicht gehen wollen, dort sei jeder engagiert gewesen. Er habe dann herausgefunden, dass es ein

³³² ov5m1974_2: 307-317.

³³³ ov5m1974_2: 356-359.

³³⁴ ov5m1991: 227-236.

THW gäbe, das habe niemand sonst gekannt. Nachdem er und sein Freund sich die Organisation angesehen haben, seien sie eingetreten.³³⁵ Der technische Aspekt im THW habe ihn damals interessiert.³³⁶ Zunächst war der Befragte Helfer in einer Bergungsgruppe. Nach etwa eineinhalb Jahren sei der damalige Koch von seiner Funktion zurückgetreten, und daraufhin haben er und sein Freund sich für die Küche gemeldet.³³⁷ Danach gefragt, ob diese Funktion nicht sehr wenig mit der Technik, die ihn bei Eintritt interessierte, in Verbindung stehe, erklärt der Helfer, dass er im Einsatz am Feldkochherd kochen und ein Versorgungslager aufbauen müsse, was mit Technik verbunden sei.³³⁸

Die Vereinbarkeit von THW und Privatleben funktioniert für den befragten Helfer sehr gut. Er versuche, diese beiden Aspekte seines Lebens miteinander zu verbinden. Seine Ehefrau helfe ihm zuweilen im THW aus, und so gehe das Eine in das Andere über.³³⁹ In seinem Freundeskreis sind viele Personen ebenfalls ehrenamtlich engagiert.³⁴⁰ Dies sei eine bewusste Wahl, erklärt der Befragte:

„Man sucht sich dann auch immer die Leute so ein bisschen aus. So ein Langweiler, der wird jetzt nicht unbedingt zu mir passen. Ich möchte schon Leute um mich herum haben, die aktiv sind. Das ist schon sehr wichtig, als einer, der nur in der Ecke stehen würde und nicht von selbst, von sich aus kommen würde, wäre nicht so der ideale Freund oder Partner oder wie auch immer.“³⁴¹

Das ehrenamtliche Engagement hat für den Helfer einen sehr hohen Stellenwert. Gerade weil sich wenige Menschen ehrenamtlich engagieren würden, sei es für ihn von besonderer Bedeutung, anderen Menschen zu helfen:

„Ja, ganz genau. Sehr wichtig, sehr wichtig, ja, wirklich, eigentlich sehr wichtig. Weil, wie Sie schon sagten, man sieht, das Engagement der Bevölkerung ist halt wirklich nicht so berühmt, und deswegen ist es für mich persönlich sehr wichtig zu helfen. Der Allgemeinheit, also den Menschen so generell und alles Mögliche. Also, wirklich unentgeltlich auch, dieses unentgeltliche Helfen. Nicht im-

³³⁵ ov5m1991: 26-31, 36-43.

³³⁶ ov5m1991: 48-51.

³³⁷ ov5m1991: 56-59, 60-66.

³³⁸ ov5m1991: 92-98, 102-105.

³³⁹ ov5m1991: 158-163.

³⁴⁰ „I: In Ihrem Freundeskreis, sind da auch Leute ehrenamtlich engagiert? ov5m1991: Generell im Freundeskreis? Ja, sicher.“, ov5m1991: 165-167.

³⁴¹ ov5m1991: 171-175.

mer gleich die Hand aufhalten und sagen: ‚Nein, jetzt bekomme ich aber auch was dafür.‘ Und nein, also auch wirklich helfen, ganz wichtig.³⁴²

Ein Dankeschön reiche ihm als Anerkennung dafür, es reiche, um viele Jahre durchzuhalten, so der Helfer.³⁴³ Wäre er nicht im THW engagiert, so ist der Helfer überzeugt, würde er mit Sicherheit einer anderen ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen.³⁴⁴ Der Helfer begreift sein Engagement als Hobby mit Verpflichtungscharakter. Es sei auch eine Verpflichtung. Als reines Hobby verstehe er etwas, was er kurz mache und aufgebe, sobald er keine Lust mehr habe. Das gehe beim THW nicht, das könne man nicht machen, da die anderen auf einen bauen können müssten.³⁴⁵

Veränderungswünsche im THW hat der Helfer nicht. Er ist der Auffassung, dass man zufrieden mit dem sein könne, was man habe. Eine größere Küche, fügt er noch an, hätte er gerne, damit er noch mehr machen könne.³⁴⁶ Das Gespräch dauerte 41 Minuten.

³⁴² ov5m1991: 189-194.

³⁴³ ov5m1991: 198-201.

³⁴⁴ ov5m1991: 248-251.

³⁴⁵ ov5m1991: 499-505.

³⁴⁶ ov5m1991: 428-432.

6.3 AKTEURSPERSPEKTIVE AUF DAS HANDLUNGSPROGRAMM *FREIWILLIGES ENGAGEMENT IM THW*

Die folgende Darstellung der Ergebnisse fokussiert auf die in Kapitel 4 erarbeiteten Forschungsfragen. Anhand dieser soll eine erste Analyse des Bindungsphänomens erfolgen. Die Auswertung erfolgt dabei differenziert nach Forschungsfragen. Dabei sollen chronologische Aspekte der Erzählung beachtet werden, so z.B. ob sich das Gesagte auf das Hier und Jetzt oder auf den Zeitpunkt des Eintritts bezieht. Die Frage danach, ob sich die Ausführungen der Befragten auf ihr Engagement im THW im Speziellen oder auf die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Allgemeinen beziehen, soll ebenfalls Beachtung finden. Zur Theoretisierung werden die Antworten der Befragten in übergreifender Sichtweise verdichtet.

6.3.1 Gründe für Aufnahme und Fortsetzung des Handlungsprogramms

Die Frage danach, was die Gründe für die Aufnahme und Fortsetzung des Handlungsprogramms freiwilligen Engagements in der Organisation THW sind, behandelt die handlungskonstituierenden Motive der Individuen, d.h. die in der Vergangenheit liegenden Gründe für eine Handlung. Mit der Frage werden streng genommen zwei Vergangenheiten angesprochen. Bei der ersten Vergangenheit wird der Zeitpunkt des Eintritts in die Organisation in den Blick genommen und nach den Gründen für den Eintritt gefragt. Es soll ermittelt werden, warum die Helfer/innen zu einem bestimmten Zeitpunkt erstmals die Entscheidung für das Engagement in der Freiwilligenorganisation getroffen haben. Die zweite Vergangenheit bezieht sich auf das Hier und Jetzt, nimmt also die IST-Situation in den Blick, bleibt dabei jedoch insofern in der Vergangenheit, als dass die Handlungsentscheidung, nämlich heute zum wiederholten Male in die Organisation zu kommen, in der Vergangenheit, d.h. vor dem Interview liegt.³⁴⁷ Es wird also zum Einen danach gefragt warum sich die Helfer/innen zu einem bestimmten Zeitpunkt erstmals für ein Engagement in der Organisation entschieden haben, zum Anderen wird

³⁴⁷ Bei dieser Interpretation der Bedeutung des Hier und Jetzt wird auf NIKLAS LUHMANNs Ereignisbegriff referiert, der, wenn auch der systemtheoretischen Theorietradition entstammend, hier plausibel Anwendung finden kann: „(...) wie zum Beispiel Handlungen, überhaupt keine eigene Dauer haben, sondern im Entstehen schon wieder vergehen.“, vgl. Luhmann 1987: 78. Handlungen werden dabei als Ereignisse begriffen. Ist die Handlung, heute in die Organisation zu kommen, bereits Vergangenheit, so liegen auch die Gründe, die Weil-Motive, für diese in der Vergangenheit.

danach gefragt, warum dieses Engagement aufrecht erhalten, d.h. warum die Entscheidung stabilisiert wird.

In diesem Zusammenhang ist zu fragen, welche Formen der Entscheidung für ein freiwilliges Engagement existieren und welche Erwartungen mit einer solchen verbunden werden. Darüber hinaus ist von Interesse, ob die heutigen Gründe für den Verbleib in einem Zusammenhang mit den Eintrittsmotiven stehen, oder ob sich im Laufe des Engagements die Gründe für dieses Engagement gewandelt haben.

Der **Zugang zum ehrenamtlichen Engagement im THW** wurde für einen Großteil der Befragten über *Freunde und Bekannte* bzw. über *Familienmitglieder* eröffnet. Einige Helfer/innen erklären, von ihren bereits ehrenamtlich engagierten Freunden aufgefordert worden zu sein, einmal mitzukommen, sich den Ortsverband anzusehen. Nur wenige der Befragten sind über öffentliche Veranstaltungen seitens der Organisation, wie etwa einem Tag der offenen Tür, auf das THW aufmerksam geworden. Der Zugang zum Engagement fand demnach in den meisten Fällen in Form einer Außenrekrutierung statt. Der Beitrittsmodus der Selbstrekrutierung lässt sich im Datenmaterial nur vereinzelt finden. Die **Gründe für die Aufnahme einer Mitgliedschaft in der Organisation** können auf verschiedenen Ebenen gefunden werden. Teilweise ist der Eintritt in die Organisation verbunden mit der *Abkehr von einer anderen Freiwilligenorganisation*, meist der Freiwilligen Feuerwehr. Dabei waren die befragten Helfer/innen zuvor nicht unbedingt Mitglieder in der Feuerwehr, haben diese aber als Möglichkeit für die Ausübung eines Engagement oder eines Wehrersatzdienstes in ihre Entscheidung einbezogen. Als Gründe für diese Abkehr von der Freiwilligen Feuerwehr werden etwa die Häufigkeit der Einsätze³⁴⁸ oder eine zu lange Warteliste bei der Jugendfeuerwehr genannt.³⁴⁹ Ein Helfer berichtet davon, sich in der Feuerwehr unwohl gefühlt zu haben und deshalb zum THW übergetreten zu sein:

³⁴⁸ ov5m1976: 63-68, ov4m1991: 57-59.

³⁴⁹ ov1m1977: 160-161.

„(...) Und ich war früher in der Jugendfeuerwehr, bin dann übergewechselt zur Aktiven Feuerwehr, und da hat mir aber die Kameradschaft nicht so gefallen. Weil da war es wirklich so, entweder hast du so einer Clique angehört, dann bist du angenommen worden oder, ansonsten warst du immer so ein bisschen abseits. Und das hat mir bei der Feuerwehr nicht so gefallen, und dann habe ich gesagt, Feuerwehr mache ich nicht mehr, und dann bin ich ins THW.“³⁵⁰

Auch das *Technikinteresse* sowie die *inhaltliche Tätigkeit* im THW waren für eine Mehrheit der Helfer/innen für den Eintritt in die Organisation ausschlaggebend. Einige Helfer/innen erklären, sie habe der Umgang mit Geräten und die Technik im Allgemeinen interessiert:

„Auch die Technik, mit der wir umgehen können, sei es mit einem Hebekissen oder mit einer Rettungsschere ein Auto auseinander nehmen oder mit einem Radlader durch die Gegend fahren und helfen, das ist schon ... also hat mich damals sehr begeistert.“³⁵¹

Manche heben bei der Erklärung ihrer Faszination für das THW speziell die Fahrzeuge, die in der Organisation vorbehalten werden, hervor.³⁵² Andere wiederum sahen die Möglichkeit im THW körperliche Arbeit zu leisten als positiv an:

„Also, da muss man was tun. Mit den Händen was arbeiten, ein Zelt aufbauen oder mit der Natur draußen rummachen. Das THW war ja damals überwiegend draußen. Feld, Wald und Flur. Wird auch was gebaut und was gemacht. Und das war halt ein ideales Beschäftigungsfeld.“³⁵³

Ebenso bedeutsam wie das Interesse an der Technik war für die männlichen Befragten die Möglichkeit, ihren *Wehrersatzdienst* im THW ableisten zu können und somit den Dienst bei der Bundeswehr zu umgehen. Dreizehn der 25 männlichen Helfer nennen, teilweise neben weiteren Aspekten, den Wehrersatzdienst als Begründung für ihren Eintritt. Manche Befragte begründen ihre Entscheidung für die Organisation einzig und allein durch diese Möglichkeit: „Es war eigentlich, ursprünglich, das Jahr Bundeswehr, was ich mir sparen wollte. Das war so, da habe ich nach Möglichkeiten geguckt, und da war das THW.“³⁵⁴ Zwei Befragte, die bereits in der Jugendgruppe des THW waren, sahen die Möglichkeit der Freistellung eher als positiven Nebeneffekt ihres Engage-

³⁵⁰ ov2m1988: 39-49.

³⁵¹ ov1m1997: 183-185.

³⁵² „Ja, die Autos. Das waren alles so alte Fahrzeuge, fast historisch.“, ov3m1982_2: 29-31.

³⁵³ ov2m1975: 61-64.

³⁵⁴ ov2m1995: 13-14.

ments.³⁵⁵ Für jene Helfer/innen, die bereits Mitglied in der Jugendgruppe waren, standen bei Eintritt hauptsächlich der *Spaß* und die *Möglichkeit, mit anderen Jugendlichen aktiv sein zu können*, im Vordergrund. Nur drei der 28 Befragten erklären, dass ihnen bei Eintritt in die Organisation die *Möglichkeit zur Hilfeleistung*, die mit ihrem Engagement verbunden ist, wichtig gewesen sei.

Bezüglich der **Art der Entscheidung** für das Engagement kann man die Helfer/innen in zwei Gruppen unterteilen. Für die einen war der Eintritt in das THW eine eher *unüberlegte Handlung*. So erklären einige Helfer/innen, dass es sich zum damaligen Zeitpunkt um eine *spontane Entscheidung* gehandelt habe. Man sei so „(...) reingerutscht (...)“³⁵⁶ oder „(...) reingeschliddert (...)“³⁵⁷. Andere erklären, sie hätten sich die Organisation „(...) halt angeguckt.“³⁵⁸, „Ich habe mir das mal angesehen und dann bin ich dabei geblieben.“³⁵⁹ Es gibt jedoch auch Helfer/innen, deren Engagement eine deutlichere Phase der *Überlegung*, teilweise auch Abwägung vorausgeht. Ein Helfer erklärt, nach einer Freizeitbeschäftigung in einem Verein gesucht zu haben, dabei auf das THW gestoßen zu sein und sich dann für ein Engagement in dieser Organisation entschieden zu haben. Dieser Helfer ist außerdem der einzige unter den Befragten, für den die Entscheidung für ein ehrenamtliches Engagement vor der Entscheidung für die Freiwilligenorganisation THW stand:

„Ich wollte halt was machen, irgendwas Vereinsmäßiges wollte ich machen. Und da hat man sich so umgehört, was man so kennt. Und Feuerwehr, da war jeder drin gewesen, und ich wollte halt was ganz anderes machen. Und zu dem damaligen Zeitpunkt waren mein Kollege und ich, also ein Freund, haben dann raus gefunden, dass es ein THW gibt. Kein Mensch hat das gekannt, was das überhaupt ist. (...) ja, und dann haben wir uns die Sache angeguckt, vielmehr, die hatten auch noch eine Ausstellung gemacht bei uns in der Innenstadt, eine Vorführung gemacht. Ja, und da hat uns halt zugesagt und dann sind wir zwei zusammen ins THW gegangen.“³⁶⁰

Neben den inhaltlichen Aufgaben, der technischen Ausstattung und dem Auftrag des THW sind auch soziale Komponenten für die Helfer/innen von Relevanz. **Das Verhält-**

³⁵⁵ ov3m1997: 56-61; „Und dann bin ich eh im THW schon, in der Jugendgruppe, und warum soll ich dann jetzt zur Bundeswehr gehen?“, ov3m1982_2: 48-52.

³⁵⁶ ov1m1997: 168-171.

³⁵⁷ ov4m1979: 26-30.

³⁵⁸ ov2m1995: 19-20.

³⁵⁹ ov3m1982_2: 43.

³⁶⁰ ov5m1991: 36-43.

nis zu anderen Helfern hat sowohl für den Zeitpunkt des Eintritts als auch zum Befragungszeitpunkt eine wichtige Funktion. Zum Zeitpunkt des Eintritts in das THW sind es vor allem Freunde und Bekannte, aber auch Familienmitglieder, die den ersten Kontakt der Akteure zur Organisation herstellen. So waren Freunde, Bekannte, Familienmitglieder entweder selbst in der Organisation engagiert, haben auf die Existenz und meist die Möglichkeit der Freistellung vom Wehrdienst im THW aufmerksam gemacht oder waren Begleiter des Eintritts. Der Bekannte, die Freundin, der Ehemann stellen die Verknüpfung zwischen der eigenen Welt und der Organisation her. Bis auf wenige Ausnahmen scheint es dieser Begleiter- oder Vermittlerfunktion zu bedürfen. Die Helfer/innen erklären zum Teil auch, später selbst diese Funktion eingenommen zu haben:

„Ja. Also, das war dieser Arbeitskollege. (...) Und dann haben wir natürlich von meiner Firma etliche Kollegen hierher beordert, die wo ins THW, auf meine Initiative, hab ich gesagt: ‚Hier, komm ins THW‘ und so. Da waren wir also mal aus meiner Firma, fünf oder sechs Leute waren im THW. Und Arbeitskollegen von mir. (...) Aber das war schon durch meine Initiative, habe ich gesagt: ‚Hier, komm mit, THW!‘, ‚Ja, wir kommen‘. Hat funktioniert.“³⁶¹

Die Vermittlerperson scheint zwar zu Beginn des Engagements für die Helfer/innen von hoher Bedeutung zu sein, aus den Erzählungen lässt sich jedoch ableiten, dass diese im Laufe der Zeit an Bedeutung verliert. So erklären einige Personen, dass der Freund oder Bekannte, mit dem oder aufgrund dessen sie eintraten, die Organisation wieder verlassen hat:

„Durch einen Freund, der hat gesagt: ‚Komm mal und schau Dir die Sache mal an.‘ Der ist aber jetzt leider nicht mehr im THW. Der hat mich hierher gebracht, und zwei Jahre später hat er dann aufgehört.“³⁶²

³⁶¹ ov1m1962: 283-289.

³⁶² ov5m1993: 13-15.

Neue Freundschaften werden gebildet und sind für einen Großteil der Helfer von hoher Relevanz.

„Gut, dann ist man dabei geblieben. Jetzt schon einige Jahre mehr, aber wie gesagt, was auch zum Teil aus dem Fragebogen hervorgeht, es haben sich auch Freundschaften gebildet, ob mit dem Herrn [Name eines Helfers] oder dem Herrn [Name eines Helfers] oder eigentlich auch von den Jüngeren, die jetzt kommen. (...)“³⁶³

Für manche Helfer liegt gerade darin der Reiz, im THW Leute kennen zu lernen, Freundschaften zu knüpfen oder aber auch Umgang mit Personen zu haben, die sie in ihrem Berufs- oder Privatleben nach eigener Einschätzung nicht kennen lernen würde. Ein Helfer erklärt beispielsweise, ihm mache es Spaß, auch einmal mit Menschen umzugehen, die nicht so seien wie er selbst.³⁶⁴ Ein anderer Helfer erläutert, dass das THW für ihn die Möglichkeit biete, überhaupt Freundschaften zu knüpfen, was unter anderem auch dadurch begründet sei, dass er sehr viel Zeit in der Organisation verbringe.³⁶⁵ Der Verlust von Freundschaft im THW kann dementsprechend auch die Abwendung von der Organisation zur Folge haben. Eine Helferin, die erklärt, drüber nachzudenken, in Kürze auszutreten, schildert ihre Enttäuschung über ihre Helfer-Kollegen. Früher habe man sich auch außerhalb des THW-Dienstes gegenseitig geholfen und sei füreinander da gewesen. Dies habe sich heute verändert:

„Die wären früher auch privat gekommen. Das ist diese Hellhörigkeit. Dieses: da braucht jemand was. Das ist aber die Zeit. Die gucken auf die Uhr, gleich ist die Besprechung zu Ende, und dann haben die schon wieder anderes im Kopf. Und das war früher nicht.“³⁶⁶

³⁶³ ov5m1976: 31-35.

³⁶⁴ „Weil es mir Spaß macht, mit den Leuten zusammen zu arbeiten. Egal, ob jetzt Gruppenführer oder normaler Helfer, weil es mit den Menschen zu tun hat, auch verschiedene Menschencharaktere da sind. Auch mal andere Menschen wie ich, vom Verhalten, vom Denken her. Diese Kameradschaft, die wir untereinander haben. Weil wir arbeiten ja schon immer in einem Team zusammen. In einem großen Team, sei es der Ortsverband.“, ov1m1997: 491-499.

³⁶⁵ „(...) Aber auch da muss ich sagen, die habe ich über das THW kennen gelernt. Das ist schon so, dass man sagen kann, das THW ist mein größter Lebensinhalt. Da bleibt wenig Platz für anderes. (...) Aber es gibt dann doch noch durchaus Leute, mit denen ich dann abends weggehe oder auch mal ins Kino gehe. Aber das sind halt alles auch Leute, die ich irgendwo mal, von der Feuerwehr, man hat sich mal irgendwo kennen gelernt und fand sich sympathisch und hat sich dann mal getroffen, und es hat sich dann eine Freundschaft draus entstanden oder vom Rettungsdienst. Also, für mich ist das THW auch eine Möglichkeit, andere Leute mal kennen zu lernen.“, ov4m1987:633-645.

³⁶⁶ ov3w1990: 407-410.

Dementsprechend kann Freundschaft im THW auch als stabilisierendes Element der Mitgliedschaft aufgefasst werden.³⁶⁷

Nach den **Gründen für den Verbleib in der Organisation** gefragt, der bei den Befragten zwischen zehn und 45 Jahren variiert, nennen die Helfer/innen vornehmlich drei Aspekte: 1. die *technische, inhaltliche Tätigkeit*, 2. die *Möglichkeit anderen Menschen zu helfen bzw. einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung nachzugehen*, und 3. die *Kameradschaft* der Helfer/innen untereinander.

Der Umgang mit dem technischen Gerät wird dabei von den Mitgliedern als eine Möglichkeit angesehen, die ihnen andernorts nicht geboten wird und die sie aus diesem Grund als etwas Besonderes auffassen:

„Die Technik ist auch schön, weil man kann Sachen machen, die könnte man sonst privat nie machen. Ich würde nie die Chance haben, Gabelstapler oder Radlader zu fahren. Als normaler EDV-Mensch im Büro zu hocken, da habe ich nie die Chance, einen Gabelstapler zu fahren oder einen Radlader.“³⁶⁸

„Man kann halt Sachen machen, Stapler fahren und so. Das sind halt alles Sachen, wo man sagt, wow. Hier kann man das halt machen. Oder mal eine Seilbahn bauen und sich dann halt auch selber fahren lassen. Da hat man sonst gar nicht die Möglichkeit, so was zu machen. Das hätte ich nicht missen wollen. (...)“³⁶⁹

Die Zitate zeigen, dass durch die inhaltliche Tätigkeit im THW bestimmte Interessen der Helfer/innen angesprochen werden, für deren Ausübung sie im THW einen Ort gefunden haben.

Die Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen, als Grund für das ehrenamtliche Engagement steht in einem engen Zusammenhang mit dem Wunsch, etwas Sinnvolles zu tun:

„Und der andere Punkt ist der, dass ich etwas Nützliches mache, etwas Sinnvolles. Dass ich nicht irgendwie ... auf der Parkbank sitze und Autos beim Vorbeifahren zugucke oder so. Ich bin ein Teil von einem großen Projekt, das helfen kann und helfen wird, wenn es denn benötigt wird. Und da, muss ich sagen, tu ich mich auch ganz doll mit identifizieren.“³⁷⁰

³⁶⁷ „Wir kennen uns teilweise über 30, 35 Jahre schon, und da sind noch einige, richtig von alten Zeiten dabei, und das braucht man.“, ov5m1974: 181-184.

³⁶⁸ ov1m1997: 454-457.

³⁶⁹ ov2m1995: 214-218.

³⁷⁰ ov1w1997: 142-145.

Nicht jedem Helfer ist der Wunsch nach dieser als sinnvoll aufgefassten Tätigkeit voll bewusst. Das folgende Zitat zeigt, dass der Wunsch, etwas Sinnvolles zu tun, zwar artikuliert, jedoch nicht zwangsläufig als solcher wahrgenommen wird:

„Man kann sagen, ich bin hier im THW, weil es mir gefällt. Deshalb ist man hier, ja!? Und weil mir es gefällt, und weil ich es für sinnvoll erachte. Da macht man sich keine Gedanken drum, warum bist du hier. Man geht hierher, fertig, und macht halt was. Da bedarf es keiner großen Erklärung oder sonst was. Der eine geht in den Schachclub, weil er gerne Schach spielt oder sonst was. Ich gehe hier gern her, weil es im THW gut ist, und weil, was wir machen, Sinn hat. Ja, das war alles. Mehr kann man dazu momentan nicht sagen. Das ist gut.“³⁷¹

Der kameradschaftliche Aspekt, der als Grund für die Aufrechterhaltung des Engagements genannt wird, hat vor allem eine stabilisierende Funktion. Die Kameradschaft der Helfer/innen untereinander ist einerseits als ein grundlegendes Element der Mitgliedschaft zu verstehen, ohne das diese in den meisten Fällen nicht beschrieben werden kann. Andererseits erhält die Kameradschaft zu den anderen Helfer/innen eine besondere Bedeutung, wenn das Verhältnis der Helfer/innen gegenüber der Organisation aufgrund anderer Schwierigkeiten bedroht zu sein scheint. Die folgenden drei Zitate verdeutlichen dies:

„Dann hat mich aber die Begeisterung gepackt. Vor allem über die Leute, heute auch. Das ist meine Hauptmotivation, das kann ich von Vornherein sagen. Das sind einfach die Leute, die ich hier treffe. Das ist jetzt für mich nicht zwingend, es ist zwar auch schön, also, ich bin ein sehr hilfsbereiter Mensch so von mir aus, und das Ehrenamt irgendwo, und dass man was für die Gesellschaft tut, ist schön, aber ist jetzt nicht meine Hauptmotivation, muss ich ganz ehrlich zugeben. Ich habe Spaß daran, ich bin sonst im Büro, hier kann ich dann mal mit großen Drahtseilen und Kränen und sonst was da rumspielen und treffe halt auch die Leute, die ich sonst, die habe ich halt nur hier übers THW kennen gelernt, und, ja, seit 1994 sind wir befreundet.“³⁷²

„Also für mich kann ich sagen, es gibt immer noch Leute, die einem ein Fünkchen Hoffnung geben hier. ‚Wir machen das zusammen weiter, wir kriegen das Boot wieder flott‘ usw. Ich denke, das ist das, warum man auch weiter macht. Ja, okay, im Moment gibt es mal ein Tief, aber da müssen wir jetzt durch, und dann müssen wir uns gegenseitig mal klopfen, sage ich mal so. Aber irgendwie kommen wir wieder auf den Level, dass das passt.“³⁷³

³⁷¹ ov2m1975: 461-467.

³⁷² ov3m1994: 42-52.

³⁷³ ov4m1979: 307-312.

„Das gehört zum eigenen Leben dazu. Also, wenn ich die Kameradschaft und die Freundschaft nicht hätte hier, oder wenn die nicht wäre, weiß ich nicht, ob ich es noch machen würde. Weil die Leute gehören einfach zu einem dazu. Wir kennen uns teilweise 30, 35 Jahre schon, und da sind noch einige richtig von alten Zeiten dabei, und das braucht man. Die sind auch privat, ja, Freunde. (...) wir sind alles alte Kämpfer. Wir hatten sogar damals, als der [Name des Ortsbeauftragten] OB wurde, gesagt, zu dritt: ‚Wenn einer von uns dreien aufhört, dann hören wir alle drei auf.‘ Und solche Sachen. Das gehört einfach dazu.“³⁷⁴

Nur für wenige Helfer/innen steht die Kameradschaft nicht im Mittelpunkt ihres Engagements, doch selbst dann hat das Verhältnis zu den anderen Helfer/innen eine Bedeutung:

„Gut, das ergibt sich. Man sucht sich dann, wie in jeder anderen Großgruppe auch, die Sympathieträger raus. Mit denen wird man sich dann öfter treffen, auch im privaten Bereich. Aber für die THW-Arbeit an sich muss es halt erstmal von der fachlichen Seite her stimmen.“³⁷⁵

Als eines der Kernelemente des ehrenamtlichen Engagements der Helfer/innen soll die *Kameradschaft* näher beleuchtet und erläutert werden, wie der Begriff der Kameradschaft durch die Handelnden selbst bestimmt und im Vergleich zu anderen sozialen Beziehungen abgegrenzt wird. Die Gesprächspartner/innen wurden daher gebeten, der Interviewerin die von ihnen genannte Kameradschaftsbeziehung zu erklären. Bei der Beschreibung von Kameradschaft werden drei Elemente angesprochen. Zunächst beinhaltet Kameradschaft ein bestimmtes Gefühl, das mit den Ausdrücken

- „(...) zusammengehörig sein (...)“³⁷⁶
- „(...) Vertrauen (...)“³⁷⁷ und
- „(...) Verbundenheit (...)“³⁷⁸

beschrieben wird. Es handelt sich hierbei erstens um ein Wir-Gefühl,³⁷⁹ dass das Verhältnis der Helfer/innen untereinander beschreibt und ein wesentliches Element sozialer Gruppen darstellt. Weiterhin sind für Kameradschaft bestimmte Handlungen bzw.

³⁷⁴ ov5m1974: 179-187.

³⁷⁵ ov4m1991: 460-462.

³⁷⁶ ov1m1974: 418-419.

³⁷⁷ ov5m1976: 205-215, bzw. „(...) Vertrauensbasis (...)“, ov5m1991: 258-261.

³⁷⁸ ov5m1977: 179-181.

³⁷⁹ „Dieses Wir-Gefühl, ‚Das haben wir gemacht, den Einsatz haben wir gefahren‘, das ist super gewesen.“, ov1m1962: 444-445.

Handlungserwartungen von Bedeutung, in denen sich die „Kameraden“ wechselseitig aufeinander beziehen. Hierzu zählt

- „(...) das Zusammenhalten“,³⁸⁰
- „(...) für den anderen durch dick und dünn [gehen] (...)“,³⁸¹
- „(...) dass jeder für den anderen einsteht.“,³⁸²
- „(...), dass ich mich auf andere hundertprozentig verlassen kann (...)“,³⁸³
- „(...) dass der eine den anderen eigentlich nie hängen lassen würde (...)“,³⁸⁴
- „(...) über unsere Probleme reden.“,³⁸⁵ und
- Hilfsbereitschaft: „(...) ‚Oh, ich habe das und das Problem, kannst Du mir mal helfen‘, ‚Klar.‘“.³⁸⁶

Kameradschaft beinhaltet also die Unterstützung bzw. die Erwartung, der Unterstützung durch die anderen sowie die eigene Bereitschaft, diese Unterstützung ebenfalls zu leisten. Kameradschaft impliziert damit zweitens eine gegenseitige Verantwortungsbereitschaft. Als dritte Komponente kann eine gewisse Zielgerichtetheit, die die Akteure miteinander verbindet, ausgemacht werden. So weisen die Helfer/innen bei ihrer Beschreibung des Aspektes darauf hin, dass sie

- „(...) alles in eine Richtung bewegen wollen.“,³⁸⁷
- „(...) dieselben Interessen dann schon [haben]. (...)“,³⁸⁸
- „(...) alle das gleiche Ziel haben. (...)“.³⁸⁹

Kameradschaft wird demnach entsprechend der Interpretation der Akteure verstanden als eine Triangulation von Wir-Gefühl, gegenseitiger Verantwortungsbereitschaft und entsprechender Handlungen sowie einer gemeinsamen Zielorientierung.

Um die soziale Beziehung „Kameradschaft“ aus Sicht der Befragten noch deutlicher herausarbeiten zu können, wurden die Helfer/innen gebeten, Kameradschaft gegenüber

³⁸⁰ ov2m1967: 313.

³⁸¹ ov3w1990: 26-33.

³⁸² ov5m1974: 452-457.

³⁸³ ov5m1977: 342-343.

³⁸⁴ ov5m1974: 531-537.

³⁸⁵ ov4m1979: 258-260.

³⁸⁶ ov1w1997: 139-141.

³⁸⁷ ov1m1974: 418-419.

³⁸⁸ ov4m1969: 444-449.

³⁸⁹ ov4m1969: 412-418.

dem Konzept der Freundschaft abzugrenzen. Ohne mit Sicherheit sagen zu können, ob zwischen Interviewerin und Interviewpartner ein Konsens über den alltagssprachlichen Begriff der Freundschaft herrscht, kann die Abgrenzung zu einem, wenn auch nicht eindeutig definierten, Konzept Freundschaft, weiteren Aufschluss über die Interpretation von Kameradschaft geben.

Einer der Helfer grenzt Freundschaft und Kameradschaft voneinander ab, indem er die Beziehungsverhältnisse auf unterschiedlichen Ebenen verortet. Freundschaft beschreibt er als eine Herzensangelegenheit, Kameradschaft hingegen baue auf Vertrauen auf. Ein Kamerad sei „(...) auch eine Art Freund (...)“³⁹⁰, es sei jedoch ein Unterschied, ob er sich mit einem Kameraden oder einem Freund austausche. Mit einem Kameraden, so der Helfer, rede er über THW-Angelegenheiten, mit einem Freund hingegen „(...) redet man über Frauen, Fußball oder sonst was. Das ist halt eine andere Ebene.“³⁹¹ Ein anderer Helfer sieht diese Differenz auf ähnliche Weise, ein Kamerad ist demnach qualitativ höher zu werten als ein Kollege, jedoch nicht auf gleicher Ebene mit dem Freund anzusiedeln:

„Freunde im herkömmlichen Sinn kann man nicht sagen. Also, als Freund bezeichne ich einen, der rund um die Uhr für mich da ist, zu dem ich auch nachts kommen kann, der, wenn ich was habe, der hilft usw. Das kann ich im THW so nicht sagen. Diese engen Freundschaften können verbinden, da sind wir zu weit auseinander. Freunde sind halt die, die mit mir Geburtstag feiern, die Konfirmation machen, die auf der Hochzeit waren usw. Also, die ständig um mich herum sind. Nein. Ich sehe das THW so wie gute Kollegen, während der Arbeitszeit. Mit denen muss man können, die Chemie muss stimmen, ich muss sie aber nicht heiraten im Endeffekt. (...) Deswegen unterscheide ich immer zwischen Freunden und Arbeitskollegen – sind sie auch nicht. Es ist so ein Mittelding zwischen Arbeitskollegen und zwischen Freunden.“³⁹²

Eine genaue Festlegung dessen, in welchen Aspekten sich die sog. Kameradschaft von der Freundschaft unterscheidet, kann aufgrund dieser Aussagen nicht getroffen werden. Was die Zitate jedoch deutlich machen, ist dass die Helfer/innen der Kameradschaft einen anderen Stellenwert beimessen als der Freundschaft und sich die beiden Beziehungskonzepte für sie persönlich differenziert darstellen. Freundschaft wird dabei höher

³⁹⁰ ov2m1975: 221-228.

³⁹¹ ov2m1975: 221-228.

³⁹² ov4m1969: 384-391, 396-401.

bewertet als Kameradschaft, Kameradschaft wiederum höher als das Verhältnis zu Kollegen/innen.

Seitens der Helfer/innen wird aber auch darauf hingewiesen, dass Kameraden nicht gleich Kameraden seien. So wird der Ausdruck „Kamerad“ zwar für jede/n THW-Helfer/in verwendet,³⁹³ doch wird nur für bestimmte Personen eine Gruppenzugehörigkeit impliziert und damit auch nur mit diesen eine Kameradschaft gelebt. Der Begriff Kameradschaft muss dementsprechend weiter differenziert werden. Kameradschaft im oben verstandenen Sinne haben die Helfer/innen jeweils zu einem bestimmten Kreis von Mitgliedern. So spielt hierbei die gegenseitige Sympathie eine Rolle:

„Nein, nein, hat man nicht mit jedem. Weil da sind einfach Faktoren dazwischen, jetzt sage ich einfach mal, manche sind auch menschlich, sage ich einfach mal, wo eine gewisse Sympathie ist, oder man kann den anderen dann eben überhaupt nicht leiden, wie Feuer und Wasser, dann kommt man eben nicht zusammen.“³⁹⁴

Der Kreis jener Personen mit denen eine Kameradschaft tatsächlich erlebt wird, entsteht damit nicht schon alleine durch die gemeinsame Mitgliedschaft, sondern die Komponente der gegenseitigen Sympathie muss ebenfalls erfüllt sein. Darüber hinaus erklären die Helfer/innen, dass Kameradschaft nur dann aufgebaut werden kann, wenn eine gewisse Zeitdauer miteinander durchlebt wurde.

„Nein, das muss schon heranwachsen. Das ist mit ganz neuen Helfern, die noch nicht lange hier sind, kann ich mir das nicht vorstellen. Aber unter den Alten, den alten Kameraden, wäre das mit Sicherheit gegeben.“³⁹⁵

„(...) ist das dann eine Kameradschaft, die natürlich wachsen muss. Da kann man nicht sagen, der tritt heute ins THW ein, morgen ist das eine Kameradschaft.“³⁹⁶

„Ja. Also, so ist es hier bei uns, da ist der Herr [Name des Ortsbeauftragten], der Herr [Name eines Helfers], der Herr [Name eines Helfers], so die älteren Semester von uns, da kann sein, was will, wir halten zusammen. Das finden Sie jetzt hier unter den Neuen nur, wenn Sie wirklich gut befreundet sind, dass der Zusammenhalt hier.“³⁹⁷

³⁹³ „Kameraden. Ja, wie denn sonst? Nein, es ist der Standardausdruck..“, ov4m1987: 614-620.

³⁹⁴ ov5m1976: 233-249.

³⁹⁵ ov5m1977: 353-355.

³⁹⁶ ov5m1976: 220-229.

³⁹⁷ ov5m1993: 222-226.

Die genannten inhaltlichen Ausformungen der Kameradschaft sowie der damit einhergehende Differenzierungsprozess weisen typische Definitionsmerkmale von sozialen Gruppen auf.³⁹⁸ In der Freiwilligenorganisation THW lassen sich **zwei Formen sozialer Gruppen** unterscheiden. Zum einen bilden sich in der Helferschaft *Kleingruppen* heraus. Für diese Kleingruppen gelten die oben beschriebenen Kriterien der sog. Kameradschaft. Sie beschreiben ein bestimmtes Verhältnis zueinander, dass sich auf einer Gefühls-, einer Handlungs- und einer Zielebene manifestiert. Auch grenzen sich die Helfer/innen sich von anderen, der Gruppe nicht zugehörigen Mitgliedern ab, in dem sie unterscheiden zwischen jenen, die ihre Kameraden im engen Sinne sind, und solchen, die es nicht sind. Zum anderen fühlen sich die Helfer/innen einer *Gruppe aller THW-Helfer/innen* zugehörig. So bezeichnen sich alle THW-Helfer/innen untereinander als Kameraden und grenzen sich damit gegenüber Nicht-THW-Zugehörigen ab.³⁹⁹ Diese Abgrenzung nach Außen wird durch eine weitere Selbstbeschreibung noch deutlicher. Ein Helfer verbindet die THW-Helferschaft unter den Begriffen „(...) [die] Blauen (...)“⁴⁰⁰ bzw. „(...) [die] blauen Jungs (...)“.⁴⁰¹ Andere Helfer sprechen von “Das THW, die Blauen“,⁴⁰² „(...) Männer[n] in blau.“⁴⁰³ oder „(...) [den] blauen Männer[n] (...)“⁴⁰⁴. In Abgrenzung zu den Blauen wird von einem Helfer zur Beschreibung eines Mitglieds der Freiwilligen Feuerwehr die Formulierung „(...) ein Roter (...)“⁴⁰⁵ gewählt. Die Helfer/innen der Rettungsdienste bezeichnet er als: „(...) gelb, also Rettungsdienst (...)“.⁴⁰⁶ Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Eintritt und Verbleib in die Organisation einer bestimmten Prozesshaftigkeit unterliegen. Der Eintritt steht oftmals in Ver-

³⁹⁸ Unter einer Gruppe versteht man eine Mehrzahl von Personen, die durch die Gruppenmitglieder selbst und durch andere als eine abhebbare soziale Einheit erkennbar ist. Gruppen verfügen über eine gemeinsame Sprache, gemeinsame Wertorientierungen, Ziele, Interessen und Auffassungen. In der Gruppe existieren gruppenspezifische soziale Normen, die mit einer sozialen Kontrolle verbunden sind und deren Nichteinhaltung negative Sanktionen nach sich zieht. Gruppen zeichnen sich weiterhin durch eine Rang- und Statusordnung, eine Positions- und Rollenstruktur auf sowie ein räumlich, zeitlich und kooperatives Handeln, das auf ein gemeinsames Ziel ausgerichtet ist. Innerhalb der Gruppe herrscht eine Gruppenolidarität, d.h. die Mitglieder weisen ein Wir-Bewusstsein und –Gefühl auf. Aus dem Zusammenhalt der Gruppe entsteht ein Grad der gruppeninternen Festigkeit und Widerstandskraft gegenüber Fremdeinflüssen, vgl. Hillmann 1994b: 310f.

³⁹⁹ „Nein, ich denke nicht. Das sind Freunde. Man sagt ja THW-Kameraden, Feuerwehr-Kameraden, das ist so der Ausdruck.“, ov5m1981:312-317.

⁴⁰⁰ ov4m1969: 444-449.

⁴⁰¹ ov4m1969: 412-418.

⁴⁰² ov2m1967: 202-211.

⁴⁰³ ov3w1990: 486-490.

⁴⁰⁴ ov3m1994: 13-14.

⁴⁰⁵ ov4m1969: 444-449.

⁴⁰⁶ ov4m1969: 444-449.

bindung mit sozialen Aspekten. Der Zugang zur Organisation wurde in den meisten Fällen durch Personen geschaffen, die für die Zeitspanne vom Kennen lernen der Organisation bis zur ersten Phase der Mitgliedschaft eine Vermittlerfunktion einnahmen. Bei der Entscheidung für das Engagement handelte es sich dabei nicht um eine geplante, abgewogene Entscheidung, sondern diese erfolgte meist spontan. Dabei hatten Ausrichtung und inhaltliche Aspekte der Organisation für die Helfer/innen nur wenig Relevanz. Im Vordergrund stehen soziale Beziehungen.

Im Verlauf der Mitgliedschaft entwickelt sich eine Identifizierung mit den Tätigkeiten und Aufgaben der Organisation. Technikinteresse und der Wunsch nach einer sinnvollen Tätigkeit der Individuen können durch die Organisation befriedigt werden. Außerdem verlieren die Vermittlerpersonen an Relevanz, es treten andere Personen in den Vordergrund, die sog. Kameraden, die wiederum in zwei Gruppen unterschieden werden können. Für den Verbleib der Helfer/innen im THW und damit die Aufrechterhaltung des Handlungsprogramms ist die enge Gruppe von ausgewählten Kameraden/innen, mit denen ein besonderes Verhältnis, die Kameradschaft, gelebt wird, von großer Bedeutung.

Als Gründe für den Eintritt in die Organisation THW, können auf Grundlage des empirischen Datenmaterials folgende handlungskonstituierende Um-zu Motive

- die soziale Beziehung zu einer „Vermittlerperson“
- die Hoffnung der Erfüllung eines Technikinteresse, bzw. eines Interesses an den inhaltlichen Tätigkeiten der Organisation
- der Wunsch danach, anderen Menschen zu helfen
- die Möglichkeit der Ableistung des Wehersatzdienstes im THW

identifiziert werden.

Für die Aufrechterhaltung des Engagements, kann auf folgende Motive geschlossen werden:

- die Möglichkeit des Umgangs mit Technik und das Interesse an der inhaltlichen Tätigkeit im THW
- die Möglichkeit, im Rahmen des Engagements anderen Menschen helfen zu können bzw. einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen
- die sozialen Beziehungen zu anderen Helfer/innen, die sog. Kameradschaft.

Die drei Motive stehen dabei in einer Verbindung zueinander, so dass davon auszugehen ist, dass alle drei Komponenten eine Erfüllung finden müssen, um zur Aufrechterhaltung des Engagements beizutragen. Die Kameradschaft hat dabei aus Sicht der Helfer/innen den höchsten Stellenwert und kann somit treffend als der „soziale Kit“ der Mitgliedschaft bezeichnet werden.

6.3.2 Ziele, die mit der Durchführung des Handlungsprogramms erreicht werden sollen

Fragen nach den Zielen, die die Individuen mit der Durchführung des Handlungsprogramms zu erreichen versuchen, sollen ebenfalls Aufschluss über ihre Um-zu-Motive geben. Die Ermittlung des komplexen Geflechts von Motiven des Handlungsentwurf Aufrechterhaltung des Freiwilligen Engagements im THW kann zur Bestimmung des subjektiven Sinns der Handlung beitragen (vgl. Kap. 4). Die Um-zu-Motive sind nach SCHÜTZ für den Beobachter u.a. durch die Nachfrage nach dem mit der Handlung verbundenen subjektiven Sinn zugänglich.⁴⁰⁷ Beachtet werden muss auch hier die Möglichkeit der retrospektiven Umdeutung dieser Motive durch den Befragten. Die Helfer/innen wurden sowohl nach ihren mit der Handlung verbundenen Zielen bei Eintritt in die Organisation als auch nach ihren heutigen Zielen befragt. Um über die bewusst formulierbaren Ziele hinaus etwas über die mit dem Engagement verbundenen Bedürfnisse der Akteure zu erfahren, sollte in den Interviews der Nutzen, den sie für sich persönlich aus der Organisationsmitgliedschaft ziehen, ermittelt werden.

Wenig überraschend in Hinblick auf den oftmals spontanen, unüberlegten Eintritt in die Freiwilligenorganisation ist, dass die meisten Helfer/innen **bei Eintritt keine Zielvorstellungen** an ihr Engagement knüpften.⁴⁰⁸ Die Vorstellung davon, mit einem Wunsch nach Ausübung einer bestimmten Aufgabe in das THW eingetreten zu sein, wird teilweise sogar negativ bewertet oder erscheint den Befragten nahezu abwegig:

⁴⁰⁷ Vgl. Schütz 2004: 200.

⁴⁰⁸ Hiermit wird die Annahme von HIRSCHMAN, dass Bindung als Anpassungsprozess zu verstehen und sich somit erst im Verlauf der Mitgliedschaft entwickelt, bestätigt, vgl. Hirschman 1974: 78ff., siehe außerdem ausführlich Kapitel 3.1.2.

„Also, dadurch, dass ich einfach nur Spaß gehabt habe, hier mit der Technik zu arbeiten und die Leute zu sehen, hatte ich jetzt kein Ziel, das ich hier jetzt hier wer weiß was für eine Verantwortung übernehmen will oder irgendwie Chef spielen will oder sonst irgendwas. Die Motivation war nicht da. Also, das jetzt ist auch mehr: es ist kein anderer da, also mache ich es.“⁴⁰⁹

„Man rutscht so rein, man rutscht so rein, das ist so. Weil, wenn ich da hin gehe, mit der Vorstellung, ich will Gruppenführer werden, bin ich irgend so ein Großkotz, der da irgendwas machen will. Man geht da hin, und es ergibt sich. Man muss ja erstmal sehen, gefällt es mir, gefällt es mir nicht? Liegt es mir? Unterschiedlich.“⁴¹⁰

Die Erlangungen heutiger Funktionen oder Positionen wird als zufällig oder aus bestimmten Situationen heraus als notwendig bewertet. Die Aufgaben, die die befragten Helfer/innen heute ausüben, haben sie oftmals übernommen, weil es ihnen entweder angetragen wurde oder sie selbst das Bedürfnis danach hatten Aufgaben, eigenständig auszufüllen, da ihnen etwa andere Funktionsträger nicht geeignet erschienen:

„Nein, das kam erst im Laufe der Mitarbeit, sage ich mal. Wenn man gemerkt hat, dass es Führungskräfte gibt, die keine Ahnung haben, dich aber ausbilden. Die dich vorbereiten auf Ausbildung und es dich quasi ärgert, dass du deine Zeit da investierst und eigentlich nichts rüber kommt.“⁴¹¹

Oftmals erklären die Helfer/innen auch, dass kein anderer die Funktion übernehmen wollte und sie sich deshalb zur Ausübung bereit erklärten:

„Ich wollte es eigentlich jetzt noch nicht werden, weil ich noch nicht so arg lang aktiv bin und auch Kraftfahrer noch nebenbei bin, und da hätte ich eher noch ein bisschen, aber jetzt ist jemand abgesprungen, und da haben wir halt nach einem neuen gesucht, und es wollte halt sonst keiner. Und das ist eigentlich so, deswegen bin ich Gruppenführer geworden.“⁴¹²

Nur zwei der 28 Befragten geben an, *bei Eintritt Ziele hinsichtlich einer bestimmten Tätigkeit oder Position in der Organisation gehabt* zu haben. Ein Helfer erklärt, er habe die Funktion des Gruppenführers ausüben wollen. Dieser Wunsch wurde weitaus früher erfüllt, als von ihm erwartet.⁴¹³ Ein anderer Helfer konnte erst nach mehreren Jahren die von ihm gewünschte Aufgabe als Kraftfahrer übernehmen.⁴¹⁴

⁴⁰⁹ ov3m1994: 148-151.

⁴¹⁰ ov5m1981: 225-228.

⁴¹¹ ov4m1991: 80-83.

⁴¹² ov3m1997: 152-155.

⁴¹³ „Ich hatte den Plan. Der hat sich in den letzten zwei Jahren ziemlich verdeutlicht auf der Position, auf der ich jetzt bin. Ich wollte zwar nie so schnell dahin, aber jetzt bin ich halt schneller Gruppenführer ge-

Befragt nach den **heutigen Zielen** konzentrieren sich die Antworten der Helfer/innen nicht auf die Ausübung bestimmter Tätigkeiten oder die Erlangung bestimmter Positionen, sondern meist auf ihre Planungen hinsichtlich ihres *Verbleibs in der Organisation*. Die Zukunftspläne der Helfer/innen unterscheiden sich nach den jüngeren und älteren Befragten. Die älteren Helfer/innen haben sich oftmals bereits Gedanken über die Fortsetzung ihres Engagements über das 60. Lebensjahr hinaus gemacht und erklären, entweder ihr Engagement insgesamt reduzieren und den Ortsverband später wegen der Geselligkeit aufsuchen zu wollen.⁴¹⁵ Andere haben sich vorgenommen, in den Status des Althelfers / der Althelferin wechseln und den Ortsverband aus dieser Position heraus weiter unterstützen zu wollen.⁴¹⁶

Die Antworten jüngerer Helfer/innen konzentrieren sich ebenfalls auf den Organisationsverbleib. Sie machen sich zum Teil Gedanken darüber, ihr Engagement in einem anderen Ortsverband fortzusetzen, falls ihnen ihre Tätigkeit im derzeitigen OV aus irgendwelchen Gründen keine Freude mehr bereiten sollte.⁴¹⁷ Darüber hinaus beziehen sie weitreichendere Ziele in ihre Vorstellungen mit ein, so die Erhaltung des Ansehens des Ortsverbandes oder die Förderung der Zusammenarbeit des THW mit anderen Organisationen.⁴¹⁸ Persönliche Ziele werden in diesem Zusammenhang nicht geäußert.

Um weiteren Aufschluss über die Gründe für den Verbleib der Helfer/innen zu erhalten, wurde danach gefragt, ob sie einen **persönlichen Nutzen** aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit ziehen. Hierbei sehen die Helfer/innen in vielen Fällen das im THW *angeeignete Wissen und die Fertigkeiten* als vorteilhaft an. Handwerkliche Fertigkeiten, aber auch Führungsfähigkeiten, die im THW erlernt werden können, werden in diesem Zusam-

wesen, als ich gedacht hätte. Das war eigentlich mein Ziel, und das ist jetzt erstmal momentan erreicht.“, ov1m1997: 328-331.

⁴¹⁴ „Und ich habe dann mit dem damaligen Ortsbeauftragten gesprochen und habe gesagt: ‚Hier, ich will jetzt eigentlich das machen, was ich mal machen wollte: Und weil ich auch zwei Jahre vorher meinen LKW-Führerschein gemacht habe. Und da habe ich gesagt, da ist ein Platz frei als Kraftfahrer, ich gehe als Kraftfahrer in die Bergung.‘“, ov2m1982: 42-48.

⁴¹⁵ „Das wird sich auch reduzieren. Da geht man dann mittwochs abends mal her, schwätzt ein bisschen, unterhält sich und trinkt mal einen Schoppen. Oder geht auch mal zum Grillfest oder so was.“, ov2m1975: 127-132.

⁴¹⁶ „Nein, nein, ich mache Althelfer und bleibe dabei! So lange es mir Spaß macht, so lange mir keiner über den Mund fährt oder in den Hintern tretet, bleibe ich dabei.“, ov2m1967: 280-287.

⁴¹⁷ „Wenn ich irgendwann sage, es macht mir keinen Spaß mehr, oder die Führungsstrukturen ändern sich hier in [Name des Ortsverbandes], dass es keinen Spaß mehr macht, kann ich noch einen anderen Ortsverband aufsuchen und mir eine andere Tätigkeit suchen.“, ov4m1991: 259-264.

⁴¹⁸ ov1m1974: 385-390, ov1m1997: 331-334, ov2m1995: 258-259.

menhang genannt.⁴¹⁹ Hervorgehoben wird außerdem die Fähigkeit, mit bestimmten Problemen gelassener umzugehen, die man als THW-Helfer/in erlerne. So „(...) bewahrt man vielleicht in manchen Situationen schon eher die Ruhe.“⁴²⁰ Dies hat auch für private Situationen Vorteile, erklären die Befragten:

„Ja, da sind so einige Sachen. Und wenn wir nur in den Urlaub fahren. Diese Notlösungen, die man dann, wenn irgendetwas nicht funktioniert. Ich kenne mich nicht mit Elektrik aus oder so. Aber wenn manche sagen, das schaffen wir nicht, dieses praktische Denken, das praktische Denken. (...) Also, da habe ich die Ruhe weg. Also, da habe ich wirklich, da wunder ich mich manchmal selbst. Ich habe wirklich die Ruhe weg.“⁴²¹

Die *Nutzung von technischem Gerät* sowie der *Infrastruktur des THW* sehen die Helfer/innen in bestimmten Zusammenhängen ihres Lebens als vorteilhaft an. So erklärt beispielsweise ein Helfer, der außerdem in Fußballverein aktiv ist, sich im THW Zelte für das Jugendzeltlager des Fußballvereins⁴²² oder ein Notstromgerät für eine Kirmes-Veranstaltung ausleihen zu können.⁴²³ Ein anderer Helfer greift auf die Fahrzeuge der Organisation zurück, wenn er privat etwas Schweres transportieren möchte.⁴²⁴ Die Infrastruktur in der Organisation THW wird vor allem dann als privater Vorteil beschrieben, wenn eine Unterkunft oder ein Parkplatz in einer anderen Stadt benötigt wird, in der es einen THW-Ortsverband gibt:

„Deshalb, immer wenn ich jetzt in einer Stadt oder irgendwo hin müsste, mal kurzfristig und ich würde da kein Zimmer finden, ich würde dort THW anrufen, den OB und dann könnte ich halt in der Unterkunft pennen. Dann gibt der mir den Schlüssel. So ist das halt beim THW. Und das gibt es sonst nirgends.“⁴²⁵

Durch ihre eigene, im ehrenamtlichen Engagement ausgedrückte Hilfsbereitschaft erfahren die Helferinnen und Helfer des THW auch selbst *Hilfeleistung und Unterstützung durch andere*⁴²⁶ und werden in *soziale Netzwerke*⁴²⁷ integriert. Zwei Helfer heben

⁴¹⁹ ov2m1982: 86-89, ov4m1991: 210-212, ov5m1976: 73-83.

⁴²⁰ ov2m1975: 309-324.

⁴²¹ ov3w1990: 322-330.

⁴²² ov5m1976: 391-395.

⁴²³ ov5m1976: 73-83.

⁴²⁴ ov2m1967: 305-307.

⁴²⁵ ov5m1974: 394-397, siehe auch: ov5m1974: 438-444.

⁴²⁶ „Wenn ich mal irgendwann was Schweres zu transportieren habe, ich bräuchte jetzt mal am Montag, ruckzuck habe ich dann fünf Mann. Oder ein LKW oder wenn ich einen Baum umzulegen habe, kann ich mal eine Motorsäge haben.“, ov2m1967: 305-307.

⁴²⁷ „Wenn mal Not am Mann war oder was auch immer, findest du auch immer jemanden, der dir mal in irgendeiner Lage hilft. Das heißt, du hast einen Umzug und brauchst jemanden zum Möbel schleppen, da

den *Zugang zu bestimmten Bereichen*, den sie durch ihr THW-Engagement haben, als nützlich hervor. So erklärt einer der Befragten, er habe beispielsweise bei Großveranstaltungen wie etwa Konzerten, bei denen der Ortsverband Unterstützung leistet, die Möglichkeit, „(...) mal hinter die Kulissen zu gucken.“⁴²⁸ Ein anderer Helfer berichtet davon, „(...) sehr viele Menschen (...) aus Politik, aus Vereinen, aus anderen Organisationen (...)“⁴²⁹ kennen zu lernen und empfindet dies als hilfreich, u.a. für sein Berufsleben. Hiermit eröffnen sich für die Individuen neue, zuvor gar nicht oder nur schwer zugängliche Handlungsspielräume.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Organisationsbeitritt in den meisten Fällen nicht mit bewusst formulierten Zielvorstellungen, zumindest in Hinblick auf die Ausübung des Engagements, in Verbindung steht. Zielvorstellungen, als solche formuliert, unterliegen dabei sogar negativen Assoziationen. Die Verfolgung eines strategischen Handlungsplans wird negiert. Heutige Ziele für das zukünftige Engagement werden sehr weitläufig formuliert und sind nicht an Funktionen oder Tätigkeiten geknüpft. Sie konzentrieren sich vor allem auf die Tatsache des Verbleibs oder auf die Stärkung des Ansehens der Organisation, nicht aber auf persönliche, konkrete Leistungen oder Bestrebungen. Der subjektive Sinn der Handlungsentscheidungen und Handlungsfortsetzungen lässt sich dementsprechend aus der Beantwortung der Frage nach mit dem Engagement verbundenen Zielen nicht erschließen. Es kann an dieser Stelle jedoch ausgeschlossen werden, dass mit dem Engagement strategische Handlungspläne verbunden werden. Der aus dem Engagement gezogene Nutzen lässt sich in drei Ebenen untergliedern:

findest du jemanden. Oder aber, du machst einen Grillabend, ist eigentlich egal was, du hast immer irgendwo was. Ich habe letztes Jahr bei mir zu Hause Probleme gehabt mit meiner Badewanne. Ich weiß, wir haben hier einen Installateur, habe ich mit dem gesprochen: ‚Ich komm vorbei, klar, und mach Dir das‘ und so. Und das sind halt so Sachen, wo du sagst, wir haben hier alle Berufe. Wenn du irgendwas hast, irgendeinen kannst du dann meistens ansprechen, der dir entweder selbst hilft oder der irgendwie anders weiterhelfen kann.“, ov2m1988: 335-343.; „Weil, nachdem ich dann da die Ausbildung fertig hatte, war ich erst mal arbeitslos. Und über Kontakte hier vom THW, der kennt den, bin ich dann, einen Arbeitsplatz in der Klinik habe ich dann bekommen. Im technischen Dienst. Das fand ich optimal. (...)“, ov4m1979: 76-84.

⁴²⁸ ov4m1987: 816-819.

⁴²⁹ ov5m1977: 238-240, 534-537, 539-545.

1. der *persönliche Nutzen*, hierunter ist die fachliche, handwerkliche und soziale Qualifizierung zu verstehen, die die Helfer/innen im THW erwerben,
2. der *sachliche Nutzen*, der sich z.B. im Gebrauch der im THW vorgehaltenen Geräte oder der Infrastruktur ergibt,
3. der *soziale Nutzen*, zum einen in Form der sozialen Integration der Individuen in die Organisation (Hilfe, Unterstützung) und zum anderen in Form der sozialen Integration außerhalb der Organisation, d.h. der Eröffnung von Handlungsspielräumen.

6.3.3 Kompetenz des Programms, die bei Eintritt vorhandenen Bedürfnisse zu erfüllen

Fragen nach der Kompetenz des Programms, die bei Eintritt vorhandenen Bedürfnisse zu erfüllen, nehmen bezug auf die Passung von individuellen Erwartungen an das Handlungsprogramm und subjektive Bewertung der Erfüllung dieser Erwartungen durch das Programm. Hier ist der Prozesscharakter von Bindung an Handlungsprogramme angesprochen. Die Frage nach den persönlichen Höhe- und Tiefpunkten in der THW-Laufbahn gibt Aufschluss über die Erfüllung bzw. Nicht-Erfüllung von Erwartungen. Sind die befragten Helfer/innen zu einem Zeitpunkt aus dem THW ausgetreten oder haben sie ihr Engagement reduziert, wurden sie nach den Gründen hierfür gefragt um ebenfalls Schlüsse auf Enttäuschungen durch das und demgemäß auf einen Misserfolg des Programms ziehen zu können.

Wie nach den vorherigen Erläuterungen zu den Eintrittsgründen (Kapitel 6.3.1) und zu den mit dem Engagement verbundenen Zielen (Kapitel 6.3.2) anzunehmen, waren die **Erwartungen** der Helfer/innen an ihr Engagement bei Eintritt in die Organisation entweder *nicht vorhanden*⁴³⁰ oder nur diffus.⁴³¹ Die Beschreibung der *als erfüllt erachteten*

⁴³⁰ Zwei Helfer geben an, keine Erwartungen mit ihrem Engagement im THW verbunden zu haben: „Erwartungen hatte ich da nicht viel am Anfang. Ich habe mir das halt erst mal nur angeguckt. Weil ich am Anfang auch noch nicht eintreten konnte, weil ich noch unter zehn war. Ja, und nachher hat es dann einfach so Spaß gemacht, mit den Leuten.“, ov3m1997: 31-35; „Du, ich glaube nicht. Also, als ich eingetreten bin, war für mich erst mal im Vordergrund, diese Bund-Geschichte hinter sich gebracht zu haben, und die Neugier war erst mal da. Also, ich sage mal, man muss nicht alles im Vorfeld wissen, sondern ich schnuppere auch gerne einfach mal in was rein, was, auch wenn ich jetzt nicht irgendwo weiß, was da gelaufen ist. Es ist meistens vielleicht sogar besser, das nicht so genau zu wissen, weil sonst würde man es vielleicht dann doch nicht tun.“, ov4m1993: 47-52.

⁴³¹ „Nein, das war so ... klar, wenn man irgendwo hin geht, dann hat man eine Vorstellung, das ist ganz klar. Aber das war nicht so – das ist schon so lang her – so, dass es prägend war. Das war immer noch so,

Erwartungen gibt keinen Aufschluss darüber, ob und inwieweit sich die Helfer/innen in dem von ihnen gewählten Handlungsprogramm bestätigt sehen. So sprechen die Befragten hier etwa wieder davon, Positionen im THW mehr oder minder zufällig erlangt haben.⁴³² *Nicht erfüllte* oder *falsche Erwartungen* hingegen werden sehr viel präziser artikuliert. Enttäuschungen beziehen sich auf die Höhe des mit dem Engagement verbundenen Zeit- und Arbeitsaufwandes und auf inhaltliche Veränderungen der Tätigkeit. Dieser *unerwartet hohe Zeit- und Arbeitsaufwand* wird z.B. wie folgt beschrieben:

„Man unterschätzt es doch vorher, auf jeden Fall, wenn man es nur von Außen betrachtet. Was da doch noch dran hängt. Organisatorisch. Hier noch mal telefonieren und da noch mal irgendwo hin fahren, Baustelle angucken und da hängt doch noch einiges dran.“⁴³³

„Wie gesagt, ob ich es noch mal machen würde, wenn ich es vorher wissen würde, dieser Arbeitsaufwand und Zeitaufwand, das weiß ich nicht. Dann wäre es vielleicht anders gelaufen.“⁴³⁴

Die bemängelte *Veränderung der Tätigkeit* bezieht sich sowohl auf den persönlichen Tätigkeitsbereich in der Organisation als auch auf das Engagement als Ganzes. Beispielsweise wird von einem Helfer die mit einer Positionsveränderung einhergehende Tätigkeitsveränderung negativ empfunden: „Schlimmer ist, wenn man in die obere Führungsebene rein kommen, wenn man nicht mehr basteln darf. Das ist dann schlimm.“⁴³⁵ Ein Befragter, der bereits seit 41 Jahren im THW aktiv ist, erklärt, er habe das Engagement im THW zu Beginn insgesamt als „(...) wesentlich schöner.“⁴³⁶ empfunden. Er erläutert, dass die Planung im THW früher besser funktioniert habe. Heute würden häufig Änderungen seitens der THW-Leitung durchgesetzt „(...) und ist man dabei, wollen

dass man gesagt hat, okay, das ist so, was mir gefällt, und gesagt hat, ja, da kann ich mitmachen, damit kann ich auch leben, dass ist das, wo ich hin wollte. Und das hat auch schon gepasst.“, ov4m1979: 212-219.

⁴³² „Wir hatten damals das Problem, dass die Gruppenführer, die damals dran waren, wollten es nicht mehr machen. Und haben auch gesagt: ‚Beruflich etc. geht nicht mehr. Ich muss da aufhören, und zwar jetzt.‘ Dann gab es eine große Versammlung hier, und wir haben zusammen alle entschieden, halt ich nicht, weil ich 20 Minuten zu spät kam, wer soll denn Gruppenführer werden. Und auch abgestimmt schon, und dann wurde ich einstimmig als Gruppenführer 1. Bergung, damals noch, gewählt und kam in dem Moment rein und mein Name stand eben schon an der Tafel, und dann sagt man auch nicht nein.“, ov3m1994: 120-126.

⁴³³ ov3m1994: 158-160.

⁴³⁴ ov5m1977: 600-602.

⁴³⁵ ov4m1979: 212-219.

⁴³⁶ ov2m1967: 146-150.

die meisten wieder was Neues. Und dann war das, was man gemacht hat, alles für die Katze (...).“⁴³⁷

Befragt nach ihren **persönlichen Höhepunkten im THW** äußern die Helfer/innen sich sehr ausführlich. Zusammenfassend kann zwischen sozialen und sachlichen Höhepunkten unterschieden werden. *Soziale Höhepunkte* der Helfer/innen beziehen sich entweder auf die durch das THW geknüpften sozialen Netzwerke⁴³⁸ oder auf die Zusammenarbeit der Helfer/innen untereinander.

„Die Höhen sind an und für sich die, dass ich mich mit denen Leuten, mit denen ich damals ins THW kam, das die halt, jetzt nicht alle, aber die Leute, die noch da sind, mich mit denen auch noch super verstehe. Und dass das immer noch schön ist, wenn man hier ist. Das ist an und für sich das Höchste, dass es da keinen Krach gibt oder sonst irgendwas.(...)“⁴³⁹

Auf einer *sachlichen Ebene* werden Höhepunkte beschrieben, bei denen die Zufriedenheit der Helfer/innen nicht im engeren Zusammenhang mit anderen Personen steht, sondern auf Erfolge der Organisation oder der eigenen Person verwiesen wird. So wird beispielsweise der Sieg des Ortsverbandes bei einem Wettkampf⁴⁴⁰ als persönlicher Höhepunkt erlebt. Auch die persönliche Laufbahn in der Organisation wird von sechs der Befragten als Top hervorgehoben.⁴⁴¹ In der Reihe der als sachlich zu beschreibenden Höhepunkte steht jedoch mit Abstand die *Teilnahme an Einsätzen* bzw. an Auslandseinsätzen des THW im Vordergrund. Fünfzehn der befragten Helfer/innen nennen ein Einsatzerlebnis, wenn sie nach ihren persönlichen Höhepunkten in ihrer THW-Laufbahn gefragt werden. Hierbei ist einerseits von Bedeutung, dass Einsätze die Gelegenheit bieten, das gelernte Wissen anwenden zu können, wodurch dem Engagement rückwirkend eine Sinnhaftigkeit zugeschrieben werden kann:

⁴³⁷ ov2m1967: 158-168.

⁴³⁸ „Das läuft sehr gut. Ich hab vorhin gerade wieder mit einem Ausbilder der Feuerwehr wegen Ausbildung telefoniert. Also das ist super, dass das bei uns so gut läuft. Auch, sei es DRK oder ASB. Da bin ich sehr im Rumrühren. Das ist sehr, sehr top. Muss man einfach sagen.“, ov1m1997: 376-378.

⁴³⁹ ov5m1974: 301-307.

⁴⁴⁰ „Top würde ich sagen war, [in den 1980er Jahren] die Meisterschaft, da haben wir den deutschen Meister gemacht. (...) Dann waren wir in [Name der Stadt] zum Endkampf – das war super! Dann waren wir drei Tage in [Name der Stadt], das war schön. (...)“, ov2m1967: 267-271.

⁴⁴¹ „Das Top ist logischerweise hier der Ortsbeauftragte zu sein. (...)“, ov1m1974: 274-278; „Und Top ... ja Top Das ich Helfersprecherin wurde.“, ov1w: 272-273; Also sicher ein bedeutender Punkt war sicher der Wechsel aus dem Fernmeldebereich in die Bergung. Das war ein entscheidender Punkt und im Nachhinein der Richtige.“, ov2m1982: 2226-228; „Das ich innerhalb von einer Woche zur Ausbildungsbeauftragten berufen wurde. Das fand ich toll. Wenn alles so schnell geht.“, ov2w1994: 208-209.

„Ein Höhepunkt war mit Sicherheit dieses Hochwasser. Das war ein unwahrscheinliches Höhererlebnis gewesen. Auch ein trauriges, mit Sicherheit. Aber das Schöne dabei war halt, man konnte halt wirklich aktiv vor Ort Hilfe leisten, da unten. Das war ein gutes Gefühl. Ein richtig gutes Gefühl. Da konnte man wirklich mal diese Trümpfe ausspielen, das, was man die ganze Zeit hier gelernt hat. Dann halt da rüberzubringen und einzusetzen, sinnvoll einzusetzen. Das war ein richtiger Höhepunkt.“⁴⁴²

Andererseits ist die damit verbundene Erfahrung oder das Erlebnis als solches wichtig:

„Ja, gut, die Höhen, sage ich mal, sind halt solche Erfahrungen, Einsätze im Ausland, das sind natürlich wirklich Höhen, das heißt, man muss das einfach mitmachen, um das überhaupt abschätzen zu können. Das sind einmal diese Hochwasser-Einsätze Elbe/Oder, damals die Hilfstransporte nach Russland oder auch, wann war das, 2002 Hochwassereinsatz in Frankreich, solche Sachen, das sind schon Höhen. Und das geht einem auch nie vergessen, solche Sachen.“⁴⁴³

Die von den Helfer/innen beschriebenen **persönlichen Tiefpunkten** im Laufe der THW-Mitgliedschaft beziehen sich ebenfalls auf sachliche und soziale Aspekte. Auf Ebene der sachlichen Tiefpunkte werden von einzelnen die Niederlage in einem Wettkampf,⁴⁴⁴ ein erfolgloser Tag der offenen Tür,⁴⁴⁵ der zu hohe bürokratische Aufwand⁴⁴⁶ oder die Organisationsstruktur⁴⁴⁷ genannt. Allerdings werden nur sehr wenige negative Erlebnisse beschrieben, die sich auf einer sachlichen Ebene verorten lassen. Entweder sind diese kaum existent oder haben keinen hohen Stellenwert für die Befragten selbst. Auf der sozialen Ebene hingegen werden von einem Großteil der Helfer/innen Tiefpunkte formuliert. Sozialer Druck⁴⁴⁸, eine als unangemessen erachtete Behandlung durch andere⁴⁴⁹ oder der Austritt bzw. die Drohung mit Austritt anderer Helfer/innen werden hier unter anderem artikuliert. Im Vordergrund der als sozial zu definierenden Tiefpunkte stehen aber eine *schlechte Zusammenarbeit der Helfer/innen* und *Enttäuschungen auf kameradschaftlicher Ebene*. Unter *schlechter Zusammenarbeit* sind etwa Enttäuschungen zu verstehen, die daraus resultieren, dass andere Personen ihre Funktion nicht sachgemäß wahrnehmen oder die eigene Rolle falsch definieren. So berichtet ein Helfer von einem Vorgesetzten, der ihm keine inhaltlichen Freiheiten in seiner Ar-

⁴⁴² ov5m1991: 400-405.

⁴⁴³ ov5m1974: 296-301.

⁴⁴⁴ ov1m1997: 369-370.

⁴⁴⁵ ov2m1967: 271-275.

⁴⁴⁶ ov4m1969: 338-346.

⁴⁴⁷ ov3m1982_1: 437-460.

⁴⁴⁸ ov2m1967: 138-143; ov4m1987: 545-560.

⁴⁴⁹ ov1w1997: 266-272; ov4m1969:369-378.

beit als Zugführer gelassen habe.⁴⁵⁰ Ein anderer Helfer erzählt von einem Ortsbeauftragten, der den Ortsverband nach eigenen Vorstellungen habe führen und dies gegen den Willen der Helfer/innen mit „(...) Schreiereien und Quengeleien (...)“⁴⁵¹ habe durchsetzen wollen. Die Helfer/innen hingegen haben dadurch die Motivation für ihr Engagement verloren, so der Befragte.⁴⁵² Auf *kameradschaftlicher Ebene* beschäftigt die Helfer/innen beispielsweise, dass andere Helfer/innen Probleme haben und sie nicht helfen können,⁴⁵³ oder „(...) wenn Du versuchst, etwas zu bewegen, und die anderen ziehen nicht so mit, dass Du dann im Prinzip gegen die Wand läufst.“⁴⁵⁴ Das folgende Zitat beschreibt die als soziale Tiefpunkte definierten Aspekte sowohl im Hinblick auf die Zusammenarbeit als auch auf die Kameradschaft treffend:

„Tiefen, da muss ich wirklich überlegen. Das waren vielleicht die Momente, wo man sich mit anderen Kollegen, die vielleicht so ein bisschen starrköpfig in dem einen oder anderen Moment waren, angelegt hat und gesagt hat: ‚Warum machen die mir jetzt das Leben so schwer? Warum trotzen die, denn eigentlich wollen wir doch in die gleiche Richtung, wir haben doch das gleiche Ziel.‘ Warum ist da dieser Trotz dabei, wo man sagt, ich könnt alles an die Wand klatschen. Das muss ich mir in meiner Freizeit nicht geben. Das sind so vielleicht eher die Tiefen.“⁴⁵⁵

Gründe für den Austritt aus der Organisation oder die Reduzierung des Engagements sollen ebenfalls Aufschluss über die an das Engagement geknüpften Erwartungen geben. Jene Helfer, die angegeben haben, während ihrer Mitgliedschaft schon einmal ausgetreten zu sein oder sich haben beurlauben lassen, wurden nach ihren **Gründen für den vorübergehenden Austritt aus der Organisation** befragt. Jene, die bisher regelmäßig am Dienst teilgenommen haben, wurden gebeten, die hypothetische Frage zu beantworten, aus welchen Gründen heraus sie sich vorstellen könnten, das THW zu verlassen. Die Antworten der Interviewten fallen dabei sehr unterschiedlich aus, lassen sich jedoch in der Zusammenfassung auf sachliche, zeitliche und soziale Gründe reduzieren. Als sachliche Gründe werden neben als unpassend empfundenen Aufgaben im THW⁴⁵⁶ die als zu umfangreich eingeschätzten bürokratischen Aufgaben⁴⁵⁷ genannt. Ein mit

⁴⁵⁰ ov4m1991: 373-382.

⁴⁵¹ ov1m1987: 491-518.

⁴⁵² ov1m1987: 491-518.

⁴⁵³ ov5m1977: 391-398.

⁴⁵⁴ ov4m1987: 491-518.

⁴⁵⁵ ov4m1993: 403-414.

⁴⁵⁶ ov3m1982_1: 67-71.

⁴⁵⁷ ov3m1982_2: 140-141, 271-278; ov5m1993: 257-261.

dem Engagement einhergehender hoher Zeitaufwand hat für die Helfer/innen Konflikte hinsichtlich der Vereinbarkeit von THW-Tätigkeit und Privatleben bzw. Berufsleben mit zur Folge. Ein Helfer erklärt, seitens des Arbeitgebers auf die Vorrangigkeit seiner beruflichen Tätigkeit gegenüber seinem THW-Engagement hingewiesen worden zu sein und daraufhin für einen Zeitraum von acht Jahren die Mitgliedschaft niedergelegt zu haben.⁴⁵⁸ Ein anderer Helfer erläutert die durch den zeitlichen Druck entstehenden Spannungen und damit einhergehende Unzufriedenheit, die ihn über die Möglichkeit des Austritts aus der Organisation nachdenken lassen:

„Weil ich jetzt gerade in letzter Zeit beruflich, wie gesagt, einige Anspannungen hatte und dadurch allein zeitlich es nicht geschafft habe, mich anständig um das THW zu kümmern. Bin aber durchaus jemand, wenn ich sage, ich mache etwas, dann will ich das auch gut machen. Und es lief eben nicht. Darunter haben alle gelitten, ich empfand es als Frust, weil es lief eben nicht, und ich konnte mich nicht richtig darum kümmern, dadurch lief gar nichts. Die anderen fanden es auch nicht so toll, weil die kommen dann morgens um acht hoch, und es passiert nichts. Irgendwann wird man, werden Besen in die Hand genommen und die Gasse gekehrt. Das ist nicht schön. Das ist frustrierend. Und dann überlegen sie sich das nächste Mal, gehe ich da wieder hin? Stehe ich dafür auf? Und da hatte ich dann ernsthaft darüber nachgedacht aufzuhören. Das war halt, was weiß ich, zwei Monate, wo ich diese Gedanken hatte, und dann war es wieder gut. Nach dreizehn Jahren kann das ja auch mal vorkommen.“⁴⁵⁹

Im zwischenmenschlichen Bereich werden oftmals gemeinschaftliche Problematiken wie der Umgang der Helfer/innen untereinander thematisiert: „Und da hat mir die Chemie hier nicht mehr gestimmt, im Ortsverband. Und da bin ich ausgetreten.“⁴⁶⁰ Außerdem wird das Verhältnis zu den Führungskräften als negativ beschrieben.⁴⁶¹

Im Falle der Unzufriedenheit mit dem gewählten Handlungsprogramm, besteht die Möglichkeit der befristeten oder endgültigen Abwanderung von der Organisation. Jene, die diesen Schritt (vorübergehend) gewählt haben, wurden nach ihren **Gründen für die Reduzierung** befragt. Hier rücken vor allem die zeitlichen Begründungen in den Vordergrund, die in engem Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildung der Hel-

⁴⁵⁸ ov4m1969: 245-249.

⁴⁵⁹ ov4m1994: 438-454.

⁴⁶⁰ ov2m1982: 233-238.

⁴⁶¹ ov2w1994: 197-203.

fer/innen stehen.⁴⁶² Ein *Austritt aus der Organisation oder eine Beurlaubung* kam für diese Helfer/innen *nicht in Frage*:

„Ich war immer dabei. Ich war nie unterbrochen. Ein bisschen weniger vielleicht hat man gemacht, in der Zeit, wo ich die Schule gemacht habe. Aber ich war immer da. Also, es gibt ja welche, die während der Schulzeit sagen: ‚Hier, ich mach mal ein halbes Jahr gar nichts, weil ich weg muss‘ oder so, aber da war ich immer da. Halt die Stundenzahl mal reduziert, weil samstags Schule war oder so, aber sonst, immer dabei.“⁴⁶³

Einer der befragten Helfer/innen hat sich nicht für einen Austritt aus oder eine Beurlaubung von der Organisation entschieden, sondern hat, aus Unzufriedenheit mit dem Führungsstil des Ortsbeauftragten, den *Ortsverband gewechselt*.⁴⁶⁴

DELL'AQUILA und SCHNAPP gehen davon aus, dass Beitrittsmotive wiederholt erfüllt werden müssen, damit die Bindung des Akteurs an ein Handlungsprogramm geschaffen werden kann.⁴⁶⁵ Ob die Eintrittsmotive der Individuen im Verlauf der Mitgliedschaft erfüllt werden, kann auf Grundlage der Untersuchung nicht eindeutig ermittelt werden, da hier, wie schon mehrfach erläutert, im Verlauf der Mitgliedschaft eine Umdeutung dieser Motive erfolgt. In den vorliegenden Gesprächen haben als unerfüllt artikulierte Erwartungen einen höheren Informationswert als die als erfüllt bewerteten. Zusammenfassend ist festzustellen, dass ein hoher Arbeits- und Zeitaufwand zur Demotivation der Helfer/innen führt. Ebenso tragen Veränderungen des Tätigkeitsbereichs und des sachlichen Umfeldes zur Verringerung der Motivation bei. Somit kann konstatiert werden, dass trotz nicht geäußerter Eintrittserwartungen doch bestimmte Erwartungen vorhanden waren oder sich zu Beginn des Engagements entwickelt haben.

Persönliche Hoch- und Tiefpunkte werden jeweils auf sachlicher und sozialer Ebene empfunden, wobei Höhepunkte vermehrt im sachlichen Bereich liegen, wohingegen Tiefpunkte im zwischenmenschlichen Bereich bedeutsamer sind. Hervorzuheben ist, dass vor allem die Teilnahme an Einsätzen, also die praktische Anwendung der in der Organisation erworbenen Fähigkeiten, für die Befragten eine engagementstabilisierende Funktion hat. Einsätze tragen rückwirkend zur Bestätigung der Aneig-

⁴⁶² ov1m1974: 254-258; ov2m1988: 277-283.

⁴⁶³ ov2m1975: 148-152.

⁴⁶⁴ ov4m1991: 39-49.

⁴⁶⁵ Vgl. Dell'Aquila/Schnapp 2003: 20ff.

nung dieser außergewöhnlichen Fähigkeiten und des damit verbundenen Zeitaufwandes bei.

Gründe für einen vorübergehenden Austritt aus der Organisation liegen sowohl auf sachlicher und zeitlicher als auch auf sozialer Ebene. Hervorzuheben ist vor allem eine mangelnde Vereinbarkeit zwischen THW, Berufs- und Privatleben. Bei der Reduzierung des Engagements stehen vor allem zeitliche Begründungen im Vordergrund, die in einem Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung stehen. Dem Berufsleben wird hier der Vorrang vor der ehrenamtlichen Tätigkeit eingeräumt.⁴⁶⁶

6.3.4 Subjektive Wahrnehmung und Deutung des Handlungsprogramms

Das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* kann in seiner Ausformung nur über die Mikroebene, d.h. die Interpretationen der Individuen erfasst werden. Je nach Nutzungsart hat das Handlungsprogramm verschiedene Ausprägungen. Im Folgenden sollen Wahrnehmung und Deutung des Handlungsprogramms aus Sicht der befragten Individuen dargestellt werden. Der Interpretation der formalen Organisation und der damit verbundenen Handlungsrestriktionen (Kapitel 2.2) wird diese Interpretation der Individuen gegenübergestellt. Damit sollen die „(...) Brücken zwischen den Makro-Sinnwelten einer Gesellschaft und den Formen, in denen diese Sinnwelten für den Einzelnen Wirklichkeitscharakter erhalten, sichtbar gemacht.“ werden (Berger/Luckmann 2001: 83).

Zunächst wurden die Befragten gebeten, das THW und ihre Funktion in der Organisation zu beschreiben. Aus Sicht der Individuen kann das Technische Hilfswerk aus ganz unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden. Zunächst beschreiben die befragten Helfer/innen die **Organisation THW**. Die Darstellungen der Organisation als Ganzes bleiben jedoch *unpräzise*. Es wird erwähnt, dass es sich um eine „(...) Ehrenamtliche Organisation (...)“⁴⁶⁷ handelt oder um „(...) eine Bundesanstalt, die dazu da ist als Katastrophenschutzseinheit. Im Rahmen der zivilen Bevölkerungsverteidigung.“⁴⁶⁸ Dabei entsteht der Eindruck, dass es den Helfer/innen besonders schwer fällt, die formale Or-

⁴⁶⁶ „Und ich richte das auch, ganz immer so aus auf meinen Arbeitsplatz. Nicht aufs THW. Kann ich nicht. Das geht nicht. THW bezahlt mir, wenn ich arbeitslos bin, gar nichts.“, ov5m1974_2: 103-105.

⁴⁶⁷ ov1m1977: 22-29.

⁴⁶⁸ ov2m1975: 157-159.

ganisation zu beschreiben. Warum dies so ist, kann an dieser Stelle nicht erschöpfend geklärt werden, es ist jedoch anzunehmen, dass die Organisation nicht als die, in Kapitel 2.2 beschriebene formale Organisation gedeutet wird. Für die Helfer/innen und Helfer *stellt sich die Organisation über die Aufgabe dar, die sie innehaben:*

„Sachgebietsleiter gibt es nur in der Fachgruppe Führung und Kommunikation. Die Fachgruppe Führung und Kommunikation managed den Einsatz beim THW, wenn mehrere Einheiten an einem Punkt konzentriert werden. So ab 100, 150, 200 aufwärts wird die zusammen gerufen, und diese Sachgebietsleiter haben dann die Aufgabe, verschiedene Gebiete zu besetzen. Da gibt es das Sachgebiet Personal, d.h. also alles, was an Personal dem Fahrzeug herein kommt, tut der sammeln, tut es ordentlich archivieren anhand einer Organisationsharke, und dokumentiert dann auch gegenüber dem Einsatzleiter, wie viele Leute er zur Verfügung hat.“⁴⁶⁹

Dieser empirische Tatbestand bestätigt die theoretische Annahme, dass das Handlungsprogramm nur über die Mikroebene zu erfassen ist – diese setzt bei der eigenen Tätigkeit an und beleuchtet alles Weitere aus der Perspektive der eigenen Rolle. Der *inhaltliche Aspekt der THW-Tätigkeit* spielt eine gewichtige Rolle für einige Helfer/innen. Hier wird einerseits ein mit dem Engagement verbundenes Abenteuer hervorgehoben,⁴⁷⁰ andererseits wird auch hier wieder die Möglichkeit des Umgangs mit bestimmtem technischen Gerät betont.⁴⁷¹ Eine Erklärungsmöglichkeit für die mangelnde Fähigkeit der Befragten, die Organisation zu beschreiben, ist, dass die Tätigkeit im THW von den Helfer/innen immer wieder als „Berufung“ dargestellt wird.

⁴⁶⁹ ov4m1969: 61-67.

⁴⁷⁰ „Das ist (...) Abenteuer. Ich sage mal nicht Hilfe des Nächsten, das ist Abenteuer. Ich meine, gut, Hilfe des Nächsten, ganz klar. Ich meine, irgendwann, erst fährt man hin, weil man Abenteuer will. Gut, [Name eines Helfers] und ich wir waren ja schon zusammen im Irak bei diesem Brunnen-Einsatz dann. Das geht es dann halt um Abenteuer. Man erledigt was oder die Aufgaben, die man gestellt bekommt, weil man sieht ja dann auch gewisse Aufgaben, die auf einen zukommen. Die erledigt man dann halt entsprechend und setzt auch alles dran, dass das gut erledigt wird. Und dann, wenn dann diese Hochphase kommt. Und dann kommt erstmal dieses: ‚Boah, jetzt hast Du den Leuten aber geholfen.‘ Das kommt dann, mir kommt das erst, das ist in erster Linie das Abenteuer. Und später, ja, jetzt hast Du den Leuten geholfen. Ich denke mal, bei mir ist es das Abenteuer.“, ov4m1979: 146-156.

⁴⁷¹ „Du kannst immer mal wieder neue Sachen ausprobieren, und das, was die Jungs heute machen, ob unsere uralten Telefone mit Kurbel aus dem Jahre 1961 an die digitalen Telefonanlagen passen. Wo hat man das? Wo findet man noch so altes Gerümpel? Nee, also, es ist einfach, weil es Spaß macht.“, ov4m1987: 748-752.

„Es ist einfach: als THW-Helfer wird man geboren.“⁴⁷²

„Ja, eine Berufung. Das würde ich fast schon sagen. Ja, für mich so eine kleine Berufung.“⁴⁷³

„Es ist einfach, es ist ein Teil von mir. Also, ich glaube ich könnte das nicht, wenn ich – was wir nicht hoffen wollen – heute oder morgen schwanger werden würde, ich glaube, ich würde nie hier austreten wollen. Selbst wenn ich müsste. Nicht, wenn es anders nicht gehen würde, aber ich würde schon versuchen, Mittel und Wege zu finden, weiter hierher zu kommen.“⁴⁷⁴

„Das ist schon so, dass man sagen kann das THW ist mein größter Lebensinhalt. Da bleibt wenig Platz für anderes.“⁴⁷⁵

„Allerdings, finde ich, THW gehört mittlerweile zu mir, wie die Brille, die ich trage. Nur weil ich jetzt auf die Idee kommen würde, Kontaktlinsen zu tragen, also muss ich nicht haben. Ich bin da vollkommen zufrieden mit. Das ist schon so eine Sache, wo ich sage, das gehört irgendwo dabei, das ist mir wichtig, und mir sind vielleicht andere Sachen auch wichtig oder weniger wichtig oder mal mehr oder weniger.“⁴⁷⁶

Hiermit wird einerseits die Nähe der Helfer/innen zur ausgeübten sozialen Rolle und dem zu beschreibenden Handlungsprogramm deutlich, andererseits veranschaulichen diese Beschreibungen die Differenz zwischen der formalen Organisation (vgl. Kapitel 2.2) und ihrer subjektiven Deutung. So sind an die Ausübung des Handlungsprogramms in der Realität weit mehr Aktivitäten gebunden, als dies formal festgelegt ist. Die Helfer/innen haben zunächst neben der von ihnen ausgeübten Funktion, etwa als Kraftfahrer/in, als Zugführer/in oder als Jugendbetreuer/in, noch *weitere formale Aufgaben*. Entweder sie haben über ihre Funktion hinaus weitere Qualifikationen,⁴⁷⁷ oder sie fühlen sich zusätzlich für bestimmte Sachverhalte verantwortlich.⁴⁷⁸ Weiterhin sind mit dem ehrenamtlichen Engagement Möglichkeiten verbunden, seine *Freizeit über die formale THW-Tätigkeit hinaus* in der Organisation bzw. mit den anderen Mitgliedern zu

⁴⁷² ov1m1974: 493-494.

⁴⁷³ ov1m1997: 34-35.

⁴⁷⁴ ov1w1997: 147-151.

⁴⁷⁵ ov4m1987: 637-638.

⁴⁷⁶ ov4m1993: 504-508.

⁴⁷⁷ „I: Und was sind die Inoffiziellen?“, ov1m1973: „Bootsführer, Bereichsausbilder, Kraftfahrer, Sicherheitsbeauftragter, Gefahrgutbeauftragter.“, ov1m1973: 15-18.

⁴⁷⁸ „Und unten kümmere ich mich ein bisschen um den Funk noch. Wenn mit Funkgeräten was ist, dann werde ich gefragt. ‚Hier [Name des Befragten], das Funkgerät geht nicht‘, und da guck ich und mache was ich machen kann. Und sonst gucke ich immer. Wenn ich was sehe, dann sage ich: ‚Jungs, hier, guck einmal‘, oder so. Ich mache es nicht oft, aber ab und zu passiert es schon mal, nicht.“, ov1m1962: 337-341; „Ich mache so nebenbei tue ich für die Bereitschaft Sprechfunk ein bisschen was koordinieren, Unterlagen zusammenstellen oder nebenbei unter der Woche was ausdrucken. Ja, das macht man auch so aus Kameradschaft, um die Jungs zu unterstützen, die die Ausbildung halten. Da wird nicht groß drüber geredet, dann wird es halt gemacht.“, ov4m1979: 380-384.

gestalten. Zehn Interviewpartner/innen berichten explizit von Freizeitaktivitäten, die sie mit anderen Helfer/innen unternommen haben. Am häufigsten berichten die Befragten davon, den Abend oder den Nachmittag im Anschluss an den Dienst gemeinsam mit anderen Mitgliedern zu verbringen:

„Also, es vergeht kein Dienst, wo wir nicht wenigstens eins, zwei, drei Stunden im Kameradschaftsraum, heißt nicht umsonst so, sitzen und noch ein Bierchen trinken und noch ein bisschen quatschen. Und dann auch nicht nur über THW, sondern auch, gerade mit dem harten Kern, auch privates.“⁴⁷⁹

Außerhalb der Organisation werden gemeinsame Sportaktivitäten verfolgt:

„Fußballclub hatten wir auch schon, der hat sich dann aber aufgelöst. (...) Wir hatten sogar eine relativ gute Mannschaft, haben dann gegen das Rote Kreuz und die Feuerwehr gespielt und anschließend dann den Durst gelöscht. Das war schön.“⁴⁸⁰

„Daraus gewachsen ist also auch ein Kegelklub. Wie kegeln auch, die älteren und auch ein paar andere Freunde.“⁴⁸¹

Die **Funktion der Organisation** wird von den Helfer/innen in vielen Fällen in Abgrenzung zur Funktion der Feuerwehr beschrieben. „Wir machen alles das, was die Feuerwehr nicht macht. Ja, das ist das einfachste. Wenn die Feuerwehr nicht mehr weiter weiß, dann kommen wir.“⁴⁸² Größtenteils wird jedoch auch die Funktion des THW seitens der Helfer/innen nur *diffus wahrgenommen*. Folgendes Zitat verdeutlicht dies:

„Ja, wie würde ich es beschreiben? Wir, was wir hier hauptsächlich tun, normale Ausbildung ist eben, uns auf Einsätze vorzubereiten, zu schulen, dass wir im entsprechenden Einsatzfall eben das drauf haben und schnell und kompetent Hilfe leisten können, mit dem Gerät, was wir haben. Wir haben die Aufgabe im Katastrophenschutz, Unterstützung von Feuerwehr, Polizei etc. bei Aufgaben, wenn die Hilfe benötigen und uns dazu rufen. Und, tja, so steht es auch in der Satzung drin: Schutz für Güter, Leib und Leben, so in der Art. Also, es geht zum Beispiel auch, beim Elbe Hochwasser, haben THW-Leuten den Zwinger ausgeräumt. Und die Kunstwerke in Sicherheit, das gehört auch dazu. Oder tote Kühe einsammeln, gehört dann auch dazu.“⁴⁸³

Die Erläuterungen der **persönlichen (Be-)deutung des Engagements** präzisieren die Interpretation des Handlungsprogramms. Ein Großteil der Helfer/innen deutet das En-

⁴⁷⁹ ov3m1994: 488-491.

⁴⁸⁰ ov2m1967: 227-230.

⁴⁸¹ ov2m1975: 140-142.

⁴⁸² ov2m1988: 134-135.

⁴⁸³ ov3m1994: 351-364.

agement als *Hobby* bzw. als *Ausgleich zum Beruf*. 19 der 28 Befragten beschreiben ihre THW-Tätigkeit auf diese Weise, wobei der soziale Charakter des Engagements nicht an Bedeutung verliert:

„Es ist so ein bisschen Hobby, zweites Hobby. Und es ist so ein gewisser Job. Hintergedanke. So ganz im Hinterkopf. Ich habe meine Verpflichtung. Ich muss als Gruppenführer die Leistung erbringen. Ausbildung vorbereiten und so. Also muss ich das auch machen. Aber ich mach das so eher just for fun. Bisher hatte ich nie den Gedanken – jetzt muss ich meine Stunden bringen, jetzt muss ich mich vorbereiten – zum Glück, toi toi toi, hatte ich das noch nie, dass ich den Gedanken hatte, dass das irgendwie Pflicht ist. Immer aus Spaß das Ganze gemacht.“⁴⁸⁴

Auffällig ist dabei jedoch, dass die Helfer/innen ihr Hobby THW von anderen Hobbys zu unterscheiden versuchen. So stellen sie die *Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit*, die *Hilfe*, die sie im Rahmen ihres Engagements *für andere* leisten heraus, und grenzen ihre Tätigkeit bewusst von „sinnlosen“ Tätigkeiten ab. 17 Helfer/innen heben dies explizit hervor.

„Und der andere Punkt ist der, dass ich etwas Nützliches mache, etwas Sinnvolles. Dass ich nicht irgendwie ... auf der Parkbank sitze und Autos beim Vorbeifahren zugucke oder so. Ich bin ein Teil von einem großen Projekt, das helfen kann und helfen wird, wenn es denn benötigt wird. Und da muss ich sagen, tu ich mich auch ganz doll mit identifizieren.“⁴⁸⁵

„Persönlich ... Ja, ich finde, das, was ich halt mache, das macht mir Spaß und deswegen auch eine gute Sache, weil es bringt was, der Gesellschaft gegenüber. Wenn jetzt mal was ist und so. Ja, und. Deswegen. Ich weiß jetzt nicht, wie ich da weiter.“⁴⁸⁶

Einsätze der Organisation im Katastrophenfall sind, wie oben schon gezeigt, ein wichtiger Bestandteil des Handlungsprogramms *Freiwilliges Engagement im THW*. Um subjektive Wahrnehmung und Deutung des Handlungsprogramms erfassen zu können, wurden die Helfer/innen auch danach gefragt, welche **Bedeutung die Teilnahme an Einsätzen** für sie persönlich hat und ob sich durch diese Einsätze ihre Verbindung zur Organisation oder zu anderen Helfer/innen verstärkt. Vorrangig sehen die Helfer/innen in ihrem Mitwirken bei Einsätzen eine Bestätigung für ihr Engagement und die damit verbundene Ausbildung. Durch Einsätze werde ihrer Tätigkeit im THW *Sinn verlie-*

⁴⁸⁴ ov1m1997: 234-239.

⁴⁸⁵ ov1w1997: 142-145.

⁴⁸⁶ ov3m1997: 176-178.

hen.⁴⁸⁷ Ein Helfer formuliert sehr treffend: „Ja, das gehört dazu. Also, das ist das Salz in der Suppe.“⁴⁸⁸

Weiterhin heben die Befragten hervor, dass es für sie von Bedeutung sei, „(...) wenn sie wirklich auch anderen *helfen können*.“⁴⁸⁹ Andere wiederum stellen für sich persönlich das mit dem Einsatzgeschehen verbundene *Abenteuer* in den Vordergrund. Das Einsatzgeschehen sei spannend⁴⁹⁰ und man stehe unter Adrenalin.⁴⁹¹

Neben der Möglichkeit, das eigene Können unter Beweis zu stellen, helfen zu können und Abenteuer zu erleben, hat die Beteiligung an Einsätzen für die Interviewpartner/innen auch noch eine weitere Funktion. Durch das gemeinsame Erlebnis entwickeln die Helfer/innen ein „(...) *Wir-Gefühl* (...)“⁴⁹² sowie eine größere *Nähe zur Organisation*.⁴⁹³

Auf die individuelle Deutung des Handlungsprogramms zielte auch die Frage ab, was die Helfer/innen **vermissen würden, wenn es kein THW gäbe** oder sie die Organisation verlassen würden. Nur fünf der befragten Helfer/innen geben an, in diesem Fall *nichts zu vermissen*. Dies erklären sie damit, dann anderen Freizeitaktivitäten nachgehen zu können, die sie derzeit aufgrund ihrer THW-Tätigkeit vernachlässigen.⁴⁹⁴ An der *inhaltlichen Tätigkeit* im THW würden die Befragten ganz unterschiedliche Aspekte vermissen. Ein Helfer, der als Jugendbetreuer tätig ist, erklärt, dass ihm die Arbeit mit den Jugendlichen fehlen würde.⁴⁹⁵ Ein anderer Helfer ist der Meinung, dass er die Improvisation, die mit den THW-Tätigkeiten verbunden ist, vermissen würde. Fernerhin

⁴⁸⁷ „Ja. Ja, also ja. Also klar, die Einsätze geben der ganzen Sache halt den Sinn. (...)“. ov2m1995: 222-228; „Ja, es bestätigt nämlich dann, dass das was man das ganze Jahr geübt hat, dass das was gebracht hat. Das wird durch die Einsätze bestätigt. (...)“. ov3m1997: 271-277.

⁴⁸⁸ ov1m1962: 451-453.

⁴⁸⁹ ov5m1993: 106-122 (Hervorh. der Verf.).

⁴⁹⁰ „(...)Das war spannend. Das war richtig spannend. Das hat mir voll viel Spaß gemacht.“, ov2w1994: 84-87.

⁴⁹¹ ov4m1979: 147-156; „(...) Das war Adrenalin war zwei Wochen auf hunderttausend Prozent. Das war geil. Weil du hast genau gewusst wofür du das machst. Das war einfach krass.“, ov1w1997: 309-314.

⁴⁹² ov1m1962: 442-449 (Hervorh. der Verf.), „Für uns Helfer ist es manchmal schon ein bisschen ... Wir haben dann abends immer zusammen gesessen, haben darüber gesprochen. Das hat uns dann auch viel weiter gebracht. Nicht in uns hinein gefressen. Da haben wir dann auch darüber diskutiert, was am nächsten Tag ansteht, was wir so machen, was liegt an und, und, und.“, ov1m1973: 298-301.

⁴⁹³ „Aber dann ist man sowieso wieder näher dabei wieder.“, ov1m1962: 442-449.

⁴⁹⁴ „Es wird vielleicht am Anfang schwer sein, aber das Leben geht weiter. Ich habe privat ja noch 800 Quadratmeter Garten, da bin ich dann halt auch noch dabei. Ob Rasen mähen, ob Unkraut jäten mit der Frau zusammen. Will ja auch gemacht sein.“, ov1m1973: 375-377; „Nein. Das ist aber, weil ich jetzt Oma bin, ja.“, ov3w1990: 301-308.

⁴⁹⁵ ov2m1988: 307-309.

würden ihm das mit den Einsätzen verbundene Abenteuer sowie die Einsätze selbst fehlen, wenn er sich nicht mehr im THW engagiere.⁴⁹⁶ Darüber hinaus werden der Spaß an der Tätigkeit,⁴⁹⁷ die interessante Tätigkeit⁴⁹⁸ sowie die "(...) blauen Autos (...)"⁴⁹⁹ genannt. Drei der Helfer/innen beziehen ihre Antwort auf die Frage ausdrücklich auf die *Hilfe*, die sie mit ihrer Tätigkeit leisten:

„Das heißt also, das würde fehlen, sage ich mal, diese Hilfe, bei irgendwelchen Einsätzen, würde mit Sicherheit fehlen, aber sonst fällt mir eigentlich dazu wenig ein, wenn er zu gemacht würde.“⁵⁰⁰

Mit Abstand am stärksten werden in den Antworten die *Kameradschaft* und das *Ver-insleben* thematisiert:

„Das ist einmal die Kameradschaft, ganz klar. Und auch, nein, das ist nur die Kameradschaft.“⁵⁰¹

Man komme nicht nur der Tätigkeit wegen ins THW, „(...) sondern man geht auch hin um zu schwätzen und was zu trinken.“⁵⁰² Hier wird die „(...) persönliche Bindung (...)“⁵⁰³ der Mitglieder untereinander hervorgehoben. Die Helfer/innen erklären beispielsweise auch, zu befürchten, dass der Kontakt zu den anderen Helfer/innen nicht aufrecht erhalten würde, falls sie sich nicht mehr regelmäßig im THW sehen würden.⁵⁰⁴

„Weil man ja viele Freunde, das sage ich bewusst, viele Freunde im THW hatte, die man dann nicht mehr sieht (...).“⁵⁰⁵ Andere Befragte heben hervor, dass das Beisammensein, der Kontakt mit den anderen Helfer/innen zum Leben gehöre und nicht mehr wegzudenken sei:

„Das ist ja fast schon nach dieser langen Zeit zur Gewohnheit geworden. Und man würde das wirklich stark vermissen, denke ich [Störung durch Helferin, die Befragten etwas fragt] Ja halt eben diese Freundschaft, diese langjährige Freundschaft und Kameradschaft zu den Helferinnen und Helfern.“⁵⁰⁶

⁴⁹⁶ ov3m1994: 542-552.

⁴⁹⁷ ov3m1997: 188-192.

⁴⁹⁸ ov4m1991: 523-531.

⁴⁹⁹ ov4m1993: 447-460.

⁵⁰⁰ ov5m1976: 697-702.

⁵⁰¹ ov4m1979: 370-371.

⁵⁰² ov2m1967: 292-300.

⁵⁰³ ov1m1974: 401-404.

⁵⁰⁴ „Das ist schwer, das ist schwer, weil, wenn es heute das THW nicht mehr gäbe, für mich und meine Truppe weiß ich ganz genau, dass heute und morgen genauso stirbt wie das THW. Jeder geht seine eigenen Wege und ich denke, in der ersten Zeit vermisst man das Ganze. (...)“, ov4m1979: 344-347.

⁵⁰⁵ ov4m1969: 473-480.

⁵⁰⁶ ov5m1977: 575-578.

„Also, ich bin jetzt 66, und ich trage mich ja auch mit dem Gedanken aufzuhören. Zumindest in meiner Funktion als Ausbildungsbeauftragter. Was ich vermissen werde, Donnerstagabends hierher. Das Leben lang, so lang ich denke. (...) Das ist also zehn nach sieben, da weiß meine Frau schon Bescheid, geht es los. Dann gehen wir nach dem Dienst, gehen wir schon jahrelang, so eine Gruppe, die Führungskräfte, gehen wir da zum Italiener und essen Pizza. Schon jahrelang. jeden Abend. Das ist so der Abschluss.“⁵⁰⁷

Die THW-Mitgliedschaft ist verschränkt mit weiteren freizeithlichen Aktivitäten außerhalb der Organisation. Im Folgenden wird dargestellt, inwiefern die THW-Mitgliedschaft und darüber hinaus gehende freizeithliche Aktivitäten mit weiteren Bereichen der privaten Sphäre vereinbar sind. Für einige Helfer/innen stellt die **Vereinbarkeit von THW-Mitgliedschaft und Privatleben** *kein Problem* dar.⁵⁰⁸ Andere hingegen berichten von *Kompromissen*, die diese erfordere. Dabei steht, wie in Kapitel 6.3.3 bereits hervorgehoben wurde, die zeitliche Vereinbarkeit unterschiedlicher Interessen im Mittelpunkt.⁵⁰⁹ Andere Helfer/innen sehen das THW auch als *Ausgleich zu anderen privaten Verpflichtungen*. So erläutern zwei Befragte im THW auch eine Möglichkeit zu sehen, Abstand von der Ehefrau zu gewinnen, was nicht als negativ sondern als fördernd für das Miteinander angesehen wird:

„Ja, ich muss auch mal von der Frau weg, so dass ich fünf Stunden von der Frau weg bin. Ich komme jeden Abend heim, und dann hocken wir jeden Abend zusammen. Und irgendwann gehst du dir, obwohl gar nicht ist, die Frau ist mal schlecht gelaunt, oder ich habe mal einen schlechten Tag. Und so haben wir jeder seinen. Sie geht ab und zu mal basteln, mit anderen Frauen zum Bastelkreis, und ich gehe ab und zu meinem THW. Andere haben einen Skat-Abend oder so, das mache ich nicht. Ich gehe mittwochs immer, das ist fest, mittwochs ist mein THW. Und das hat sich halt so eingefleischt.“⁵¹⁰

⁵⁰⁷ ov1m1962: 293-300.

⁵⁰⁸ „Das war schon immer gut zu vereinbaren.“, ov4m1979: 75; „Och, das geht schon. Gut, meine Frau wusste halt, ich bin im THW.“, ov5m1974: 222.

⁵⁰⁹ „Also, ich muss jetzt gucken, Freundin daheim will ja auch noch ein bisschen was haben, da muss ich halt jetzt ein bisschen abwägen.“, ov2m1995: 101-103; „Was man für sich entscheiden muss, ist einfach: wie viel will ich investieren. Das musste ich erstmal erkennen nach dieser Zeit, und es ist auch jetzt im Moment, der OV ist wieder dran, die Funktionen neu zu besetzen, teilweise. Wie Stellvertreter vom Ortsbeauftragten oder Zugführer. Und ich habe klar gesagt: ‚Für mich geht hier nichts mehr.‘ Was ich im Moment investiere ins THW an Zeit, ist die Obergrenze, mehr geht nicht. Der Rest ist mein Geschäft und die Familie. Nein, umgekehrt: die Familie und das Geschäft. Irgendwo in die Richtung. Anders nicht möglich. Für mich nicht.“, ov3m1982_1: 121-127.

⁵¹⁰ ov2m1967: 341-347.

„Jeder hat so ein Hobby. Und es ist klar, wenn man jetzt in Altersteilzeit geht, fängt einen das Hobby ja auf, indem man nicht der Frau im Weg steht zu Hause. Man kann sich immer noch abnabeln kurz, sie kann ja mal sagen: ‚Geh mal weg, Du stehst mir in den Füßen.‘“⁵¹¹

Für einige Helfer/innen ergeben sich aus der THW-Mitgliedschaft *private Schwierigkeiten*, in vielen Fällen sind diese Schwierigkeiten partnerschaftlich bedingt.⁵¹² Einige Helfer/innen berichten sogar, von Schwierigkeiten bei der Aufrechterhaltung ihres THW-Engagements, oder ihrer Partnerschaft aufgrund mangelnder Vereinbarkeit.⁵¹³ Für einige Helfer/innen hatte ihr THW-Engagement zeitweise höhere Präferenz als die Beziehung zur/zum Partner/in.

„Und da hat dann die eine Freundin auch schon gesagt, sie möchte halt mehr mit mir zu tun haben. Und hat mich vor die Entscheidung gestellt, entweder ich oder THW oder teilweise auch die Schule. Und damals war die Einstellung bei mir ganz einfach die: zuerst die Schule, weil das die Grundlage für meine Erwerbstätigkeit ist, dann das THW, weil es auch Sinn macht und mir das auch für den Beruf was weiterbringen kann, und wen sie das nicht akzeptiert. Die Schule ist ein endlicher Zeitraum, und dann muss sie halt damit leben.“⁵¹⁴

Andere Helfer/innen beschreiben ein Unverständnis der Partnerin/des Partners für das Engagement in der Organisation. So erklärt etwa ein Helfer, seine Ehefrau habe lange nicht verstanden, welche Bedeutung dieses Engagement für ihn habe.

„Und meine Frau hat mich kennen gelernt, gerade in der Zeit, wo ich zwar noch aktiv war, aber kurz darauf pausiert habe. Das ist dann natürlich schwer, dann wirklich zu vermitteln, wo da der Anspruch ist oder warum einem das so viel Spaß macht bzw. dass man eine gewisse Pflicht hat. Blödes Beispiel vielleicht, ich fahre mit meiner Frau auf einer Autobahn, auf der rechten Seite ist ein Auto-unfall. Ich fahre selbstverständlich rechts ran, will gerade rausspringen, da sagt sie: ‚Du musst doch jetzt hier nicht den Retter spielen.‘ Da habe ich gesagt: ‚Ich spiele nicht den Retter, ich bin einer.‘ (...) Also das zu begreifen, da in der Situation hat es bei ihr auch dann klick gemacht, der meint das echt ernst. Danach war auch das Verständnis wirklich dann anders.“⁵¹⁵

⁵¹¹ ov4m1969: 163-165.

⁵¹² „Also, ich habe schon öfters mal Krach mit der Frau gehabt, das war nicht blau, das war für die rot.“, ov2m1967: 92-96; „Naja, gut, es gibt wenig Frauen, die dem THW so loyal gegenüber stehen, dass sie sagen ... Es gibt immer wieder mal Situationen, wo die sagen: ‚Musst Du schon wieder da hin gehen?‘ und ‚Wir haben doch das vor.‘ Gibt es immer mal. Heute noch.“, ov1m1962: 90-94.

⁵¹³ „Mich hat mal meine damals zweijährige Freundin während der Dienstzeit angerufen und gesagt: ‚Du bist immer beim THW, das geht so nicht.‘“, ov4m1993: 486-497.

⁵¹⁴ ov4m1991: 188-198.

⁵¹⁵ ov4m1993: 147-157, 162-163.

Die Helfer/innen erfahren aber auch *positive Reaktionen von Freunden/innen und Partner/innen* und beurteilen die Vereinbarkeit von THW-Engagement und Privatleben daher als gelungen. Ein Helfer erklärt, seine Ehefrau sei diejenige gewesen, die ihn immer wieder aufgefordert habe, sein Engagement im THW fortzusetzen.⁵¹⁶ Andere Helfer/innen haben ihren Freundeskreis und teilweise auch ihr familiales Umfeld im THW, so dass sich keine Vereinbarkeitsprobleme ergeben:

„Ich denke, meine ganze Familie ist auch ... mein einer Sohn ist hier im THW. Wir sind alle so vereinsmäßig.“⁵¹⁷

„Die tun das anerkennen, dass es überhaupt noch so Leute gibt, die das machen. Es ist auch so, meine Tochter hat einen Feuerwehrmann geheiratet. Es bleibt also in der Familie.“⁵¹⁸

Teilweise wird der *Freundeskreis sogar am freiwilligen Engagement ausgerichtet* oder durch dieses maßgeblich bestimmt:

„Man sucht sich dann auch immer die Leute so ein bisschen aus. So ein Langweiler, der wird jetzt nicht unbedingt zu mir passen. Ich möchte schon Leute um mich herum haben, die aktiv sind. Das ist schon für mich sehr wichtig, als einer, der nur in der Ecke stehen würde und nicht von selbst, von sich aus kommen würde, wäre nicht so der ideale Freund oder Partner oder wie auch immer.“⁵¹⁹

„Also, ich will ehrlich sein, eigentlich nicht. Also, da ich ja auch sonst, ja, doch, aber der ist so klein, als Kreis kann man den schon gar nicht bezeichnet. Das sind zwei, drei Leute. Aber auch da muss ich sagen, die habe ich über das THW kennen gelernt. (...) Aber es gibt dann doch noch durchaus Leute, mit denen ich dann abends weggehe oder auch mal ins Kino gehe. Aber das sind halt alles auch Leute, die ich irgendwo mal, von der Feuerwehr, man hat sich mal irgendwo kennen gelernt und fand sich sympathisch und hat sich dann mal getroffen, und es hat sich dann eine Freundschaft draus entstanden oder vom Rettungsdienst. Also für mich ist das THW auch eine Möglichkeit, andere Leute mal kennen zu lernen.“⁵²⁰

Um ein Engagement im THW so ausfüllen zu können, wie in Kapitel 2.2 beschrieben, d.h. zum regulären Dienst zu erscheinen, an Lehrgängen und auch am Einsatzgeschehen teilzunehmen, steht häufig nicht nur im Konflikt mit dem Privatleben der Helfer/innen, sondern verlangt auch die Vereinbarkeit mit dem Berufsleben. Diese wird maßgeblich

⁵¹⁶ „Nein, nie problematisch. Im Gegenteil, meine Frau hat immer auf mich eingeredet, dass ich hierher gehe. Wirklich. Wenn ich auch nicht wollte. Weil sie hat gemerkt, irgendwann, mir fehlt das auch. Das fehlt mir einfach dann.“, ov5m1974_2: 122-125.

⁵¹⁷ ov1m1974: 231-232.

⁵¹⁸ ov1m1973: 214-215.

⁵¹⁹ ov5m1991: 171-175.

⁵²⁰ ov4m1987: 634-644.

durch die **Einstellung der Arbeitgeber zum ehrenamtlichen Engagement** ihrer Mitarbeiter/innen bestimmt. Elf der 28 befragten THW-Helfer/innen erklären, ihr *Arbeitgeber* sei *positiv gegenüber* ihrem *Engagement eingestellt*.⁵²¹ Teilweise wird die freiwillige Tätigkeit sogar finanziell durch den Arbeitgeber gefördert:

„Ich habe jetzt natürlich einen Arbeitgeber der sagt: ‚Du hast ein Firmenauto. Fahr Deine THW-Geschichte mit Firmenauto, mir ist das egal ob Du jetzt da im Jahr 500 Liter Diesel brauchst oder grad nicht. Das ist mir jetzt wurstegal.‘ (...) Ich habe ein Diensttelefon. Ich würde mal sagen, ich habe im Monat, mindestens 70 Euro von meinen Telefonkosten sind THW-Kosten. (...) Da habe ich mittlerweile mit meinem Arbeitgeber auch einen sehr guten Sponsor für das THW gefunden. Ich würde mal sagen, in den letzten, ich bin jetzt 18 Jahre in der Firma, also in den letzten 12-13 Jahren mal locker 50.000 – 60.000 Euro fürs THW gespendet. In Sachgütern, logisch.“⁵²²

Obwohl diese besondere Form der Unterstützung als Ausnahme bezeichnet werden muss, zeigt sich in den Aussagen der Helfer/innen, dass Arbeitgeber durchaus bereit sind, das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiter/innen zu fördern.⁵²³

Von einer *negativen Einstellung der Arbeitgeber* gegenüber ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit berichten neun der 28 Befragten. Hierbei handelt es sich teilweise um die fehlende Bereitschaft oder Möglichkeit der Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter/innen während der Arbeitszeit für das Einsatzgeschehen freizustellen.⁵²⁴ Teilweise drohen den Helfer/innen

⁵²¹ „Ich habe zum Glück einen sehr toleranten Chef. Muss ich ganz klar sagen. Wenn ich den manchmal nicht hätte, wüsste ich nicht, ob ich manche Sachen so intensiv machen könnte.“, ov1m1997: 284-290; „Nein, die Gruppenleiter, also meine Gruppenleiter waren bis jetzt immer sehr positiv dem THW gegenüber eingestellt. Weil sie auch eine Notwendigkeit darin sehen und wissen, dass, wenn das THW mal zum Einsatz kommt, die Scheiße am dampfen ist und das THW gebraucht wird.“, ov4m1991: 335-349.

⁵²² ov1m1974: 343-350, 368-371.

⁵²³ „Da bin ich eigentlich stolz drauf, weil ich habe ein Chef, so von der alten Schule. Der wird jetzt 69 Jahre und da spielt das Geld eine große Rolle. Weil der hat aus dem Nichts diese Firma aufgebaut und da wird auch heute noch, wenn man irgendwas billiger kauft, dann wird das dort gekauft. Und nicht wo man es immer gekauft haben. Das ist einfach so. Und wenn ich dann solche Beträge - wir haben jetzt gerade einen Container in den Hof gekriegt, der kostet achteinhalb Tausend Euro, den hat der ohne Murren bezahlt. Und da bin ich ganz stolz drauf, dass man so jemandem so etwas aus den Rippen schneiden kann.“, ov1m1974: 371-377.

⁵²⁴ „Aber die Firma ist einfach zu groß geworden. Am Anfang war es eine kleine Firma, fünf, sechs Mann. Da war das irgendwie alles lockerer, und jetzt ist es halt etwas komplizierter.“, ov2m1982: 160-162; „Ich war bis jetzt in zwei Firmen. In einer war ich 27 Jahre, in der anderen bin ich jetzt im achten Jahr. Was die nicht schätzen, ist, wenn man vierzehn Tage, drei Wochen auf Ausland, das mögen sie nicht, aber es wird halt geduldet. Früher in der alten Firma, da war das eigentlich kein Problem, das war eine große Firma, eine Aktiengesellschaft, und da ist das ganz anders wie in, ich sage einmal, einer kleineren Firma, [Störung durch Helfer, der etwas aus dem Befragungsraum holt] wo der Chef Chef ist, sage ich mal.“, ov5m1974: 259-264.

auch berufliche Probleme durch ihr THW-Engagement.⁵²⁵ Ein Helfer berichtet z.B. davon, dass er auf Verlangen seines Arbeitgebers das Engagement für einige Jahre hat ruhen lassen müssen:

„Ich habe mich nicht an Einsätzen engagiert oder einen Posten übernommen in den zwölf oder zehn, acht Jahre waren es gewesen. Weil halt das Unternehmen gesagt hat: ‚Das Geld verdienst Du bei uns und nicht im THW.‘ (...) Die haben gesagt: ‚Wollen Sie Ihren Arbeitsplatz behalten oder wollen Sie ihn nicht behalten?‘ Und da haben die meisten gesagt: ‚Okay, dann gehen wir lieber nicht auf Lehrgang.‘“⁵²⁶

Aus dem THW-Engagement können aber nicht nur berufliche Nachteile resultieren. Die Fähigkeiten, die die Helfer/innen im Rahmen ihres ehrenamtlichen Engagements im THW erlernen, sind für sie zum Teil auch von **beruflichem Nutzen**. Die Befragten profitieren vor allem im Personalbereich von ihrem im THW angeeigneten Wissen, d.h. in der Führung von Mitarbeiter/innen oder im Umgang mit Kollegen/innen. Ein Helfer erklärt, er habe in der Organisation Erfahrung im Bereich Menschenführung erlangt und den Umgang mit „(...) verschiedenen Charakteren (...)“erlernt.⁵²⁷ Ein weiterer Helfer betont, durch seine Tätigkeit als Gruppenführer gelernt zu haben, sich im beruflichen Umfeld zu präsentieren.⁵²⁸ Eine Helferin hat durch THW-Lehrgänge erlernt, andere Mitarbeiter/innen in ihre Aufgabengebiete einzuarbeiten:

„Ja, schon ein bisschen. Ich habe einen Lehrgang gemacht, da haben wir beigebracht bekommen, wie man Ausbildung macht, wie man anderen was beibringt. Das hat schon geholfen. Da war viel Rhetorik dabei, und wie man sich vorbereitet, wie man strukturiert vorgeht. Und wenn ich jetzt eine Mitarbeiterin habe auf der Arbeit, die ich anlernen muss, einarbeiten muss, dann kann ich mir schon das eine oder andere rausziehen.“⁵²⁹

Technische Erfahrungen, die aus dem THW ins Berufsleben übertragen werden können, werden ebenfalls erwähnt, wenn auch weniger häufig, als die Erfahrungen im personellen Bereich. Da ein Teil der Helfer/innen in technischen Berufen tätig ist, verwundert in

⁵²⁵ „Mit meinem OB lässt es sich eigentlich relativ gut vereinbaren. Frag mich mal, wie es sich mit meinem Chef vereinbaren lässt. Da sieht die Welt schon anders aus. Also, von meinem Chef kriege ich regelmäßig die Frage gestellt, wie lange meine Verpflichtungszeit denn eigentlich noch geht. Ich habe ihm jetzt mittlerweile mehrmals erklärt, dass meine Verpflichtungszeit eigentlich beendet ist und dass ich es freiwillig mache, und das kann er überhaupt nicht verstehen. Er hat mir schon mehr als einmal nahe gelegt, ich solle doch diesen Quatsch an den Nagel hängen. Und ich würde viel zu viel Zeit damit verplempern.“, ov4m1987: 673-679.

⁵²⁶ ov4m1979: 245-253, 257-261.

⁵²⁷ ov4m1991: 216-220.

⁵²⁸ ov1m1997: 479-486.

⁵²⁹ ov1w1997: 224-228.

ihrem Fall die Hervorhebung des Nutzens im personellen Bereich nicht. Ein Helfer betont, dass ihm sein beruflicher Aufgabenbereich übertragen wurde, weil er bereits entsprechende Erfahrungen im Rahmen seiner THW-Tätigkeit gesammelt hatte.⁵³⁰ Ein anderer Befragter, der beruflich als Kraftfahrer tätig ist, hebt hervor, durch seine THW-Tätigkeit bereits bestimmte Sicherheitsprüfungen abzulegen, von denen er dann auch beruflich profitiert.⁵³¹

Ebenso ist die **berufliche Tätigkeit** der Helfer/innen von **Nutzen für ihr Engagement**. Hier werden jedoch ausschließlich *technische Aspekte* hervorgehoben. Wissen, dass sie im Beruf über den Umgang mit Menschen erlangt haben, können sie entsprechende der vorliegenden Aussagen nicht auf ihre Tätigkeit im THW übertragen.⁵³²

Die Ausübung eines Ehrenamtes steht in engem Zusammenhang mit gesellschaftlicher Anerkennung, die der Handelnde durch die Ausübung seiner Tätigkeit erhalten kann oder will.⁵³³ Inwiefern das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* ein Bedürfnis nach gesellschaftlicher Anerkennung erfüllt, wird nachfolgend dargestellt. Zunächst soll dazu die **soziale Anerkennung** betrachtet werden, die die Helfer/innen **von Außen** erhalten bzw. nicht erhalten. Als „Außen“ soll dabei alles und jeder außerhalb der Grenzen des Ortsverbandes, d.h. der Mitglieder dessen, gelten. Damit fällt hierunter neben der Anerkennung seitens der allgemeinen Bevölkerung auch die Anerkennung seitens des THW-Hauptamtes.

Viele Helfer/innen berichten, seitens der Betroffenen Anerkennung für die von ihnen geleistete Hilfe im Katastrophenfall erhalten zu haben. Die durch die Geschädigten ausgedrückte *Dankbarkeit* reicht dabei von einer schlichten Äußerung der Dankbarkeit⁵³⁴ über Geschenke⁵³⁵ bis zum Feiern ihrer Helfer/innen:

⁵³⁰ „Also, bei mir ganz klar. Ich habe ja im Fernmeldebereich gearbeitet. Ich habe also dann von den damaligen Leitern dort die Fernmeldetechnik gekriegt und habe dann auch jahrelang bei uns in der Firma die Telefontechnik betreut. Also, das war ganz klar eine Sache, die aus dem THW kam. Sonst hätte ich mit Telefon nichts zu tun gehabt.“, ov2m1982: 79-82.

⁵³¹ ov5m1993: 305-310.

⁵³² „Ja, schon. Das ist ein Synergieeffekt, den man da immer hat. Ich habe ja Maschinenbautechniker gelernt, und was ein Maschinenbauer weiß, wo ich auch im Nebengewerbe tätig bin, es gibt da ja immer so Sachen, wo ich da helfen kann. Auch vielfältiger Art, mir fällt jetzt gerade nichts Sinnvolles ein, es gibt da immer Unterstützung, wo man aus dem Beruf hierher was bringt oder umgekehrt auch was bringt. Das ergänzt sich.“, ov2m1975: 300-304.

⁵³³ Vgl. hierzu Kapitel 2.1.3; vgl. Abs 2001: 52, 63, 68f.

⁵³⁴ „Als wir nach den 14 Tagen gefahren sind, sind wir hingegangen, also ich persönlich mit einem Kollegen zusammen, wir sind zu den Leuten gegangen und wollten uns bedanken. Und da haben sie gesagt:

„Das war im Osten da beim Hochwasser war es enorm. Da wurden wir dann auf den Polterabend eingeladen, in dem Dorf, wo wir da waren und gepumpt haben die ganze Zeit. Und dann sind Sie da aufgetaucht mit ihren Mann, und der ganze Ort applaudiert. Da läuft es Ihnen schon eiskalt den Rücken runter. Also das ist dann schon auch natürlich nett.“⁵³⁶

Die Helfer/innen beschreiben die Erfahrung der Dankbarkeit als ein „(...) gutes Gefühl, dann weiß man, man hat was richtig gemacht.“⁵³⁷, als „(...) eine klasse Erfahrung.“⁵³⁸ oder einfach als eine Bestätigung für ihre ehrenamtliche Tätigkeit: „Weil du machst in dem Augenblick das, für das du geübt hast und wo du eigentlich gesagt hast, da will ich für eintreten und will das machen.“⁵³⁹ Nur wenige berichten von einer *Anerkennung, seitens der allgemeinen Bevölkerung*, d.h. von Personen, denen nicht in Katastrophenfällen durch das THW geholfen wurde. Die allgemeine Anerkennung scheint aber, so der Eindruck der Helfer/innen, in den letzten Jahren mit einer verstärkten Öffentlichkeitsarbeit seitens der Organisation gestiegen zu sein.⁵⁴⁰

Sehr häufig wird von den Helfer/innen **das Fehlen einer sozialen Anerkennung von Außen** erwähnt, deshalb ist anzunehmen, dass diese von ihrer Seite erwünscht ist. So erhalten die Helfer/innen teilweise sogar nicht, die von ihnen gewünschte *Anerkennung seitens derjenigen Personen, denen sie im Einsatzfall geholfen haben*. Ein Helfer berichtet etwa davon, dass sich die Bevölkerung bei einem Hochwassereinsatz über die Farbe der Sandsäcke beschwert habe⁵⁴¹ oder dass seitens der Anwohner während eines Einsatzgeschehens wegen Ruhestörung die Polizei gerufen worden sei.⁵⁴² Ein anderer Helfer erzählt, während eines Auslandseinsatzes in Frankreich als Nazi beschimpft worden zu sein.⁵⁴³ Solche Erfahrungen scheinen jedoch Einzelfälle zu sein.

„Ne, ne, Ihr seid falsch. Nicht Ihr müsst Euch bedanken. Wir müssen uns bedanken, dass Ihr hergekommen seid um uns zu helfen.“, ov2m1982: 184-187.

⁵³⁵ „Also, eine Sache fand ich toll, das war vor zwei Jahren oder so. Da war irgendein Brand, was ausgesteift. Und dann, ich glaube ein halbes Jahr später, standen dann hier zwei Kisten Bier und die Leute haben sich wirklich mit einem Brief bedankt und haben gesagt: ‚Es ist toll, dass es Leute gibt, die helfen‘ und so was.“, ov2m1995: 141-147.

⁵³⁶ ov3m1994: 299-302.

⁵³⁷ ov3m1982_2: 178-180.

⁵³⁸ ov5m1974: 339-347.

⁵³⁹ ov5m1976: 539-546.

⁵⁴⁰ „Ja, das kriegt man schon. In den letzten Jahren ist die Akzeptanz in der Bevölkerung schon gestiegen. Wenn man mal an die Anfänge zurückdenkt, das THW haben nur ein paar Insider gekannt: ‚Was ist das überhaupt?‘, ov2m1975: 342-344.

⁵⁴¹ ov3m1982_2: 154-157.

⁵⁴² ov3m1982_2: 161-165.

⁵⁴³ ov5m1993: 131-135.

Über eine *fehlende Anerkennung seitens der allgemeinen Bevölkerung* ärgern sich die Befragten in höherem Maße. So wird etwa die fehlende Information der Bevölkerung⁵⁴⁴ oder eine falsche Darstellung der Organisation in den Medien bemängelt, die dazu führe, dass viele Menschen glauben, die Helfer/innen seien beruflich im THW engagiert.⁵⁴⁵ Eine Helferin ist der Auffassung, das Ehrenamt werde allgemein zu wenig gewürdigt.⁵⁴⁶ Zwei Befragte bemängeln die Tatsache, für ihr Engagement belächelt zu werden:

„(...) manche klopfen ihnen auch auf die Schulter, und wenn man sich rumdreht, lachen sie. Nicht jeder nimmt es ernst, weil sie es noch nicht erlebt haben. Die nehmen es nur dann ernst, wenn der Keller voller Wasser steht. Dann ist es für sie ganz ernst, dann wollen sie als erste bedient werden. Also, es gibt solche und solche.“⁵⁴⁷

Auch seitens des *THW-Hauptamtes* erfahren die Helfer/innen *nicht* immer die von ihnen *erwartete Anerkennung* für ihre Tätigkeit. Hier beschwerten sich die Befragten vor allem über den Umgang der Hauptamtlichen mit den Ehrenamtlichen: „Auch die Art und Weise, wie die mit dem Ehrenamt umgehen, finde ich teilweise etwas ... abstoßend, kann man fast sagen.“⁵⁴⁸ Es würden zu hohe Erwartungen an sie gestellt und missachtet, dass sie ihr Engagement in ihrer Freizeit ausüben und der Tätigkeit nicht beruflich nachgehen.⁵⁴⁹ Außerdem fehle ihnen, so ein Helfer, ausreichend Unterstützung seitens des Hauptamtes.⁵⁵⁰

Eine *fehlende Anerkennung im Freundes und Bekanntenkreis* steht bei den Befragten häufig in Zusammenhang mit der Frage nach dem persönlichen Nutzen, die ein freiwilliges Engagement mit sich bringt:⁵⁵¹ „Manche sagen: ‚Und was kriegst Du dann dafür?‘ Muss ich halt sagen: ‚Nichts. Einen feuchten Händedruck.‘ Dann können die das nicht verstehen.“⁵⁵²

⁵⁴⁴ ov2m1988: 245-250.

⁵⁴⁵ ov2m1982: 199-209.

⁵⁴⁶ ov2w1994: 147-149.

⁵⁴⁷ ov4m1969: 285-289; „Von denen, denen wir helfen, ja. Von den anderen wird man manchmal so ein bisschen belächelt. ‚Ach ja, das THW, mhm, mach Du mal.‘“, ov2w1994: 166-167.

⁵⁴⁸ ov3m1982_1: 82-85.

⁵⁴⁹ ov4m1993: 369-372.

⁵⁵⁰ ov3m1982_1: 331-334.

⁵⁵¹ „Aber ich sage mal so, die im Freundeskreis, die verstehen es halt nicht. Die sagen: ‚Warum machst Du das überhaupt? Und dann da samstags morgens früh aufstehen!‘, also das verstehen die nicht, wie man das machen kann.“, ov2m1995: 141-147; „Ja. Also, mein Freund findet es zwar gut, aber er sagt immer: ‚Du bekommst keinen Pfennig dafür und gehst da so hin.‘“, ov2w1994: 171-175.

⁵⁵² ov3m1982_1: 136-137.

Die Erwartung einer **Anerkennung von Innen**, d.h. im Ortsverband selbst, von anderen Mitgliedern oder der Ortsverbandsführung wird von den Befragten nicht thematisiert. Lediglich ein Helfer äußert sich hierzu und macht damit deutlich, dass gegenseitige Wertschätzung *fraglos* vorhanden ist:

„Der Ortsverband selbst weiß das schon zu würdigen. Was die Person da in ihrer Funktion da macht, das ist schon klar.“⁵⁵³

Zusammenfassend lässt sich die subjektive Wahrnehmung und Deutung des Handlungsprogramms *Freiwilliges Engagement im THW* folgendermaßen beschreiben: Die Organisation erschließt sich für die Individuen für die Helfer/innen aus der sozialen Rolle, die sie im THW innehaben, und weicht damit teilweise stark von der formalen Beschreibung ab. So umfasst die Ausübung ihrer Rolle für sie weit mehr Tätigkeiten, als formal vorgegeben. Weitere Funktionen sowie freizeitliche Tätigkeiten zählen sie zu ihrem Engagement hinzu. Die informelle Organisation ist, wie aus der Organisationsforschung hinlänglich bekannt, wesentlich ausgeformter und weitreichender als die formale Organisation (vgl. Kapitel 2.2, Bosetzky 1994: 252). Entsprechend der subjektiven Perspektive werden die Organisation und ihre Funktion von den Befragten insgesamt nur diffus wahrgenommen. Das Engagement an sich wird von den Helfer/innen als ein Hobby bzw. ein Ausgleich zum Beruf beschrieben und streng gegenüber anderen, als sinnlos erachteten Freizeitaktivitäten abgegrenzt. Auch in diesem Zusammenhang wird noch einmal die engagement-stabilisierende Funktion von Einsätzen deutlich. Einsätze schaffen, aus Sicht der Befragten eine Nähe zur Organisation und ein Wir-Gefühl. Für den einen oder anderen Helfer hat die Hilfeleistung gegenüber Dritten Vorrang vor dem Engagement speziell im THW, d.h. die Ehrenamtlichkeit steht im Vordergrund. Möglichen Schwierigkeiten das Engagement mit Privat- und Berufsleben zu vereinbaren wird mit dem Versuch entgegengewirkt, ein soziales Umfeld zu schaffen, in dem das THW-Engagement gelebt werden kann. Freundschaften und Partnerschaften werden dem Engagement eher untergeordnet. Gelingt jedoch die Vereinbarkeit mit dem Berufsleben nicht, erfolgt die Abwanderung von der Organisation. Beruflicher Nutzen durch das THW-Engagement ergibt sich für die Befragten hauptsächlich im sozialen Bereich und auf Ebene so genannter Soft-Skills wie Menschenführung und Präsentationsfähigkeit. Da ein Großteil der Helfer/innen beruflich im technischen Bereich tätig ist, ergibt sich

⁵⁵³ ov3m1982_1: 361-362.

womöglich auf Ebene der erlangten technischen Fähigkeiten kein Mehrwert aus der THW-Tätigkeit. Der berufliche Nutzen erscheint für die Befragten als positiver Nebeneffekt, ist aber für die Aufrechterhaltung des Engagements nicht konstituierend. Von höchster Bedeutung ist die durch das Engagement generierte soziale Anerkennung. Aus der Dankbarkeit jener Betroffenen, denen durch das Engagement der Befragten in Katastrophenlagen geholfen werden konnte, ziehen die Helfer/innen ihre Motivation zur Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft. Hier ist die direkte und unmittelbare Bestätigung ihres Engagements bedeutsam. Soziale Anerkennung von der allgemeinen Bevölkerung ist von geringerer Relevanz.

6.3.5 Bedeutung der Bindung der Individuen an das ehrenamtliche Engagement und an die spezifische Organisation, in der dieses ausgeübt wird

Wie bereits dargestellt, hat das ehrenamtliche Engagement der Helfer/innen grundsätzlich zwei Facetten. So kann einerseits die Organisation, in der sie ihr Engagement ausüben, im Vordergrund stehen, andererseits kann aber auch das Engagement als solches für sie von Bedeutung sein. Bisher wurde bereits differenziert inwiefern sich die Befragten in ihren Antworten auf die Organisation oder auf das Engagement beziehen. Die Helfer/innen wurden außerdem direkt danach gefragt, was für sie selbst die größere Bedeutung hat.

Die Möglichkeit, im Rahmen des Engagements **anderen Menschen helfen zu können**, nimmt einen bedeutenden Stellenwert für die Befragten ein. Einerseits wird der Hilfsaspekt von den Helfer/innen als originäre Aufgabe der Organisation gesehen und, weil *untrennbar mit ihrer Aufgabe verbunden*, als bedeutungsvoll beschrieben. Es sei der Sinn der Organisation, anderen Menschen zu helfen, erklärt ein Befragter.⁵⁵⁴ Gerade um dies zu tun, sei er in der Organisation THW, betont ein anderer Helfer.⁵⁵⁵

Andere Befragte sehen ihren Wunsch danach, anderen Menschen helfen zu können, als *unabhängig von der Organisation THW*. Für sie ist es selbstverständlich, anderen Menschen zu helfen.⁵⁵⁶ Diese Hilfe steht für sie im Vordergrund ihres ehrenamtlichen Engagements.

⁵⁵⁴ ov5m1976: 411-413.

⁵⁵⁵ ov5m1974_2: 134-137.

⁵⁵⁶ ov5m1977: 198-199; ov4m1969: 184-194.

gements.⁵⁵⁷ Helfen sei verbunden mit einem guten Gefühl,⁵⁵⁸ und es sei für sie wichtig, anderen Menschen auch unabhängig von einem ehrenamtlichen Engagement helfen zu können.⁵⁵⁹ Hilfe für andere sei, so ein Helfer, auch außerhalb der THW-Tätigkeit bedeutungsvoll.⁵⁶⁰ Die zwei folgenden Zitate heben die Bedeutung des Helfens hervor:

„Ehrenamt. Das ist schön, das ist einfach schön, wenn man anderen helfen kann.“⁵⁶¹

„Und, wie gesagt, ich bin halt schon eh und je von meinem Wesen her schon so eingestellt: ich muss helfen. Ich muss wirklich helfen.“⁵⁶²

Für die Helfer/innen ist es darüber hinaus von Bedeutung, mit ihrem ehrenamtlichen Engagement einen **Dienst an der Allgemeinheit** zu leisten. Sie sehen ihre Tätigkeit dabei hauptsächlich als eine *gesellschaftliche Verpflichtung* an, der nachzugehen sie für selbstverständlich erachten. Wenn man vom Staat etwas erwarte, müsse man sich auch selbst engagieren, erklärt ein Helfer.⁵⁶³ Ein anderer Helfer ist der Auffassung, dass er selbst etwas leisten müsse, um auch Hilfe von anderen erwarten zu können.⁵⁶⁴ Das Ehrenamt sei das „(...) Rückgrat einer Gesellschaft (...)“, und heute nicht mehr aus der Gesellschaft wegzudenken.⁵⁶⁵ Eine Unterscheidung lässt sich zwischen solchen Helfer/innen treffen, die der Auffassung sind, dass sie mit der Ausübung ihres Ehrenamtes eine *selbstverständliche soziale Pflicht* erfüllen,

„Ehrenamtlich? Ja. Und zwar aus einem ganz einfachen Grund: der Staat hat im Moment sehr viele Sozialleistungen zu erbringen, und der eine Träger der großen Sozialleistungen ist unsere Landeskirche zurzeit. Kindergärten, Sozialstationen usw. Die immer so am Limit wandern. Die Kirchensteuer deckt nicht mehr alles ab, und da bin ich der Meinung, wenn ich Freizeit habe, sollte ich mich da schon engagieren, um da Entlastung herbei zu führen. Und das gleiche gilt auch für das THW.“⁵⁶⁶

und solchen, die mit dem eigenen sozialen Engagement versuchen, *die mangelnde gesellschaftliche Beteiligung anderer auszugleichen*:

⁵⁵⁷ ov1w1997: 153-156.

⁵⁵⁸ ov2m1995: 126-130.

⁵⁵⁹ ov2w1994: 145-147.

⁵⁶⁰ ov1m1962: 353-356.

⁵⁶¹ ov1m1997: 441-442.

⁵⁶² ov5m1991: 447-449.

⁵⁶³ ov1m1974: 232-233.

⁵⁶⁴ ov2m1995: 126-130.

⁵⁶⁵ ov2m1975: 279-281.

⁵⁶⁶ ov4m1969: 145-150.

„Ja, ganz genau. Sehr wichtig, sehr wichtig, ja, wirklich eigentlich sehr wichtig. Weil, wie Sie schon sagten, man sieht, das Engagement der Bevölkerung ist halt wirklich nicht so berühmt, und deswegen ist es für mich persönlich sehr wichtig zu helfen. Der Allgemeinheit, also den Menschen so generell und alles Mögliche. Also, wirklich unentgeltlich auch, dieses unentgeltliche Helfen. Nicht immer gleich die Hand aufhalten und sagen: ‚Nein, jetzt bekomme ich aber auch was dafür.‘ Und nein, also auch wirklich helfen, ganz wichtig.“⁵⁶⁷

Für nur wenige Helfer/innen spielt die Tatsache keine Rolle, dass sie, indem sie ihr Hobby ausüben, einem Ehrenamt nachgehen. Vier der Befragten erklären, das Ehrenamt habe für sie keine Bedeutung. Ein Helfer lehnt dabei die Möglichkeit, eine gesellschaftliche Verpflichtung zu erfüllen, ausdrücklich ab:

„Wenn ich über die Gesellschaft sprechen müsste, würde ich sagen, nein. Die geben mir ja auch nichts. Von daher ist es egal. Man muss sich nur irgendwo, muss man sich ja engagieren. Man kann nicht 24 Stunden am Tag zu Hause hocken und Däumchen drehen, Rasen mähen, nein, macht ja keinen Spaß.“⁵⁶⁸

Resümierend wird festgehalten, dass die Hilfeleistung gegenüber Dritten für die Befragten von hoher Bedeutung ist. Dabei kann die Erfüllung des Bedürfnisses nach Hilfeleistung sowohl als untrennbar mit der Erfüllung der organisationalen Aufgabe als auch losgelöst von ihr betrachtet werden. Die Ausübung des ehrenamtlichen Engagements wird vom Großteil der Befragten als eine gesellschaftliche Verpflichtung verstanden, die jedoch von den Helfer/innen unterschiedlich bewertet wird. Sie wird entweder verstanden als eine selbstverständliche soziale Pflicht oder als ein Ausgleich für die Nichterfüllung der sozialen Pflicht durch andere Staatsbürger. Die Tatsache, dass mit dem THW-Engagement ein Ehrenamt ausgeübt wird, ist nur für wenige bedeutungslos.

⁵⁶⁷ ov5m1991: 189-194.

⁵⁶⁸ ov5m1981: 146-149.

6.3.6 Alternativen, die aus Sicht der Akteure zu ihrem Engagement existieren, sowie mit deren Ausschlagen verbundene Kosten

Um weitere Rückschlüsse darauf ziehen zu können, warum das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* ursprünglich gewählt wurde und bis heute aufrecht erhalten wird, werden im Folgenden die Alternativen dargestellt, die aus Sicht der Helfer/innen zu ihrer Mitgliedschaft im THW existieren.

Zunächst existiert als Alternative zur Mitgliedschaft im THW die Möglichkeit, einem ehrenamtlichen **Engagement in einer anderen Organisation** nachzugehen. *Vor dem Eintritt in das THW* wurde seitens einiger Mitglieder *abgewogen, welcher Organisation sie beitreten*. So erklärt ein Helfer, er wäre auch zum Roten Kreuz oder zur Feuerwehr gegangen, für ihn habe bei der Wahl des THW, der Umgang mit der Technik den Ausschlag gegeben.⁵⁶⁹ Zwei Helfer erklären, sie seien, als sie in die Organisation eintraten, Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr gewesen.⁵⁷⁰ Ein Helfer war in der Katholischen Jugendgemeinde engagiert,⁵⁷¹ und ein weiterer Helfer war neben seinem THW-Engagement Mitglied im Malteser Hilfsdienst.⁵⁷² Wenn die Helfer/innen im Interview die hypothetische Frage danach beantworten, ob sie sich, wenn es *heute* das THW nicht gäbe, *in einer anderen Organisation engagieren* würden, wird in den meisten Fällen die *Freiwillige Feuerwehr* genannt. Dies wird damit begründet, dass der Tätigkeitsbereich der Freiwilligen Feuerwehr dem des THW ähnelt.⁵⁷³

Ein Teil der Helfer/innen erklärt, *kein Interesse an anderen Organisationen* zu haben. Das THW sei die für sie passende Organisation. Auch hier wird wieder die Abgrenzung zur Freiwilligen Feuerwehr deutlich. Die Arbeit im THW sei weitaus kreativer als in der

⁵⁶⁹ ov1m1962: 272-278.

⁵⁷⁰ ov2m1988: 43-44; ov5m1981: 81-83.

⁵⁷¹ ov2m1975: 80.

⁵⁷² ov4m1987: 76-79, 245-251.

⁵⁷³ „Dann würde ich mir wahrscheinlich was anderes suchen. Also, auch so Feuerwehr oder irgend so was. Also, so was in der Richtung will ich schon machen.“, ov3m1997: 183-184; „Vorstellen kann ich mir das schon, ich würde halt erstmal gucken, dass ich mir einen anderen THW-Ortsverband suche, um mein THW-Wissen mit einbringen zu können, das ist die einfachste Möglichkeit, und alternativ wäre es dann auch, sich halt bei der Feuerwehr einzubringen. Das dann da eine Karriere wie beim THW nicht möglich ist, in Form von Trupp-, Gruppenführer, da sind ja andere Strukturen, da wird ja viel intensiver Theoretische Ausbildung betrieben. Richtung vorbeugender Katastrophenschutz, das ist klar. Da hat man mit fast 40 andere Möglichkeiten, als wenn man mit 17 rein kommt.“, ov4m1991: 508-514; „Und ich bin auch sehr oft bei der Feuerwehr, wenn die ausrücken. Weil sie mich dann rufen, dass ich im Hintergrund mitlaufe, und kriege dann auch einiges mit und bin der Meinung, so einen kleinen Teil, wie ich mich nicht mehr, früher habe ich Sport noch gemacht.“, ov4m1969: 169-163.

Feuerwehr, wird etwa argumentiert.⁵⁷⁴ Die Einsatzfrequenz der Feuerwehr sei zu hoch,⁵⁷⁵ oder die Kameradschaft sei nicht so gut wie im THW.⁵⁷⁶ Andere Helfer/innen grenzen die THW-Tätigkeit zu den Aufgabefeldern der Rettungsdienste ab. Zum einen wird hervorgehoben, dass im Rettungsdienst „(...) zu viel Blut (...)“⁵⁷⁷ fließe, zum anderen werden die Aufgaben im Rettungsdienst als einseitig beurteilt:

„Keine Ahnung, dass du dann den Leuten speziell den Arm verbindest, weil es blutet oder so. Aber du bist halt nicht so technisch, oder ... hm ... da groß dann dabei, wie beim THW. Weißt Du, wie ich meine?“⁵⁷⁸

Im THW sei vorrangig die Technik interessant.⁵⁷⁹

Bei anderen Helfer/innen ist ein *unspezifisches Bedürfnis nach ehrenamtlichem Engagement* vorhanden. Die Ausübung eines Ehrenamtes hat in ihrem Leben einen hohen Stellenwert, der über ihr THW-Engagement hinausgeht. Für diese Helfer/innen ist das Ehrenamt eng mit ihrer Biographie und ihrer Persönlichkeit verbunden:

„Ich sage es mal so, wenn es mir liegt, der Bereich, dann schon. Also ich finde das hier schon wichtig. Aber ich könnte jetzt zum Beispiel nicht so Altenpflege oder irgendwas im Ehrenamt machen. Weil das, ja das, wie soll man das sagen? Das wäre halt nicht so mein Bereich. Aber das man schon was macht, das finde ich eigentlich schon wichtig.“⁵⁸⁰

„Was anderes? Ja, ich glaube. Es gibt manchmal Sachen, wo ich denke: ‚Oh, bei denen könntest Du auch mal helfen oder unterstützen.‘ Dann denke ich mir: ‚Um Gottes willen, nur nicht, keine Zeit.‘ Aber wenn das hier mal wegfallen würde oder wenn es das nicht mehr geben würde, dann würde ich mich sicher sonstwo engagieren.“⁵⁸¹

Ehrenämter im nicht-organisationalen Rahmen werden von einigen Helfer/innen zwar ausgeübt, aber oftmals nicht als Ehrenamt gedeutet. So z.B. im Fall der Nachbarschaftshilfe:

⁵⁷⁴ ov1m1974: 73-77.

⁵⁷⁵ ov5m1976: 37-39.

⁵⁷⁶ ov2m1988: 45-48.

⁵⁷⁷ ov5m1981: 213-215.

⁵⁷⁸ ov1w1997: 320-322.

⁵⁷⁹ ov3m1994: 200-201.

⁵⁸⁰ ov3m1997: 109-112.

⁵⁸¹ ov5m1977: 213-216.

„Ich habe kein weiteres Ehrenamt, ich bin engagiert bei und im Ort. D.h. wir sind ein zweieinhalbtausend Seelen Ort. ‚Hör mal, Du kannst doch, kommst du mal?‘ Ja, dann müsste man da, der eine am Betonieren für die Schalung mit seinem: ‚Kommst Du mal schnell, wir müssen den Beton wegschippen.‘ Oder die Kerb aufbauen. Die kleinen Handgriffe, wo man nicht drüber redet, macht man eben, man kennt sich ja, und man weiß, was der einem, da engagiert man sich dann weiterhin.“⁵⁸²

Da jeder THW-Ortsverband eine abgeschlossene Einheit darstellt, wird auch die Möglichkeit, der *Mitgliedschaft in einem anderen Ortsverband* nachzugehen, zu dieser Alternative gezählt. Sechs Mitglieder können sich den Wechsel in einen anderen Ortsverband vorstellen, falls sie in ihrem bisherigen OV unzufrieden wären oder es diesen etwa nicht mehr gäbe: „Ja. Ja, mit Sicherheit. Wir kennen viele verschiedene Ortsverbände, wo wir auch gerne hin gehen würden.“⁵⁸³

Unter den Befragten finden sich aber auch Helfer/innen, die sich *nicht* vorstellen könnten, einem Ehrenamt im organisationalen Rahmen *außerhalb des THW oder sogar des Ortsverbandes*, in dem sie sich engagieren, nachzugehen. Die Organisation und die Menschen, mit denen sie darin aktiv sind, sind für sie wichtiger als die Ausübung eines freiwilligen Engagements als solchem. Ein Helfer berichtet, er sei „(...) mit dem THW groß geworden (...)“⁵⁸⁴, es habe für ihn daher nie die Überlegung gegeben, sich in einem anderen Bereich ehrenamtlich einzubringen. Die Freundschaft, die er zu den anderen THW-Mitgliedern aufgebaut habe, ziehe er der Tätigkeit vor, betont ein anderer Befragter. Sollte er eines Tages den Wohnort wechseln, würde er sich zwar einen anderen THW-Ortsverband ansehen, aber sein Engagement nicht wieder in gleichem Maße verfolgen. Das folgende Zitat dieses Helfers zeigt auch noch einmal den Stellenwert, den die Gemeinschaft, die in der Organisation gelebt wird, gegenüber der ausgeübten inhaltlichen Tätigkeit, haben kann:

⁵⁸² ov4m1979: 349-354.

⁵⁸³ ov5m1991: 334-335.

⁵⁸⁴ ov2m1994: 155-156.

„Nein, nein würde ich also in dem Augenblick. Da ziehe ich jetzt, sage ich, die Freundschaft in dem Augenblick vor. Das ich mir den angucken werde, ja. Und wenn die so eine Gruppe haben, jetzt sage ich einfach mal, die nicht in einem absolut wöchentlichen Turnus agiert. Weil es gibt ja auch Reservegruppen in verschiedenen Ortsverbänden. Die treffen sich dann halt wirklich alle sechs bis acht Wochen nur. Aber noch mal in dem Bereich mich engagieren, das würde ich eigentlich nicht machen. Da bin ich mir eigentlich sicher, dass ich das nicht tun würde. Ein bisschen noch mal reinschauen, dass man so auf dem Laufenden bleibt, und vielleicht auch den einen oder anderen Auslandseinsatz noch mit fahren, das sind meistens, Klasse 2 Fahrer usw. sind dann ja gesucht. Das ja, aber jetzt da noch mal so engagieren, wie es hier in [Name des Ortsverbandes] ist, das ist durch das Gewachsene. Das ist einfach entstanden. Und das ganze dann umzulegen auf einen anderen Ortsverband, das würde nicht funktionieren.“⁵⁸⁵

Ein Helfer, für den es ebenfalls von Bedeutung ist, sich auch auf andere Weise ehrenamtlich zu engagieren, betont, dass er *nicht mehr in eine Organisation* eintreten wolle:

„Ja, gut. Ehrenamt. Ehrenamt habe ich eigentlich schon immer zusätzlich ausgeübt. Ich habe das zwar hier nicht rein geschrieben, weil das, ich war Gemeinderat und überall eigentlich. Wenn irgendwo was zu machen ist, im Ort, da kommt sowieso jeder, mich fragen, kannst du, willst du. Das ist eigentlich Gang und Gäbe. Nur ob ich mich wieder einer Organisation anschließen würde, das weiß ich nicht. Ich glaube, das würde ich nicht machen. (...) Weil die würde mir jetzt, in diesem Stadium, mit Sicherheit fremd sein.“⁵⁸⁶

Neben der Freizeitbeschäftigung im THW gehen oder gingen die Helfer/innen **weiteren Hobbys** nach. Sieben der Befragten üben diese in einem Verein aus. Hierzu zählen die Mitgliedschaft im Motorradclub,⁵⁸⁷ im Angelsportverein, Geflügelzüchterverein und Förderverein,⁵⁸⁸ im Verschönerungsverein,⁵⁸⁹ im Kreis-Jugend-Ring,⁵⁹⁰ sowie in der Katholischen Jugend Gemeinde.⁵⁹¹ Zehn der befragten Helfer/innen erklären, neben dem THW Hobbys außerhalb eines Vereins auszuüben. Dass die Helfer/innen ganz generell vereinsorientiert seien, ist deshalb nicht anzunehmen. Befragt nach dem **Stellenwert anderer Freizeitbeschäftigungen gegenüber dem THW-Engagement**, betonen die Interviewpartner/innen, dass ihre Mitgliedschaft im THW für sie gegenüber weiteren Hobbys im Vordergrund stehe. Entweder haben sie *andere Freizeitaktivitäten*, zugunsten des THW *aufgegeben*:

⁵⁸⁵ ov5m1976: 296-309.

⁵⁸⁶ ov5m1974: 423-427.

⁵⁸⁷ ov2m1982: 111-114.

⁵⁸⁸ ov5m1991:346.

⁵⁸⁹ ov5m1974: 141-145.

⁵⁹⁰ ov2m1988: 111-114.

⁵⁹¹ ov2m1975: 32-33.

„Wie ich in der Jugend war, hatte ich noch nebenbei Leistungsturnen. Das hat auch geklappt. Also, das war auch möglich. Aber ich habe jetzt einfach, ich bin damals in die Ausbildung gekommen, also in die berufliche Ausbildung. Und da war mir das zu viel. Also nicht das THW, sondern einfach die Ausbildung, das lange Arbeiten, danach Schule und Lernen und Arbeiten schreiben, dann noch Turne, drei Mal die Woche, und dann noch THW. Nein. Da habe ich keinen Bock mehr gehabt.“⁵⁹²

oder sie *stellen diese hinter dem THW zurück*:

„Ich habe lange Jahre nur das THW oder hauptsächlich das THW und Motorrad, also intensiv Motorrad fahren erst seit fünf Jahren, sechs Jahren wieder. Sechs Jahre sind es jetzt. Da muss man sich wirklich manchmal entscheiden. Dann sagt man: ‚Okay, ich bin an dem Wochenende mit dem Motorrad unterwegs, oder ich bin beim THW.‘ Meistens gewinnt das THW.“⁵⁹³

Dementsprechend gehen für die Akteure Kosten mit der Ausübung des Engagements einher.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass der Entscheidung für eine Mitgliedschaft in der spezifischen Organisation teilweise ein Abwägungsprozess vorausgeht. Dieser kann in Form einer Gegenüberstellung unterschiedlicher Organisationen erfolgen oder aber die Abkehr von einer anderen Organisation bedeuten. Immer sind die Alternativen durch soziale Aufgabengebiete oder aber Tätigkeitsfelder im Bereich des Katastrophenschutzes gekennzeichnet. Auch im Verlauf der Mitgliedschaft werden Alternativen zum bestehenden Engagement abgewogen. In den Gesprächen wurde allerdings deutlich, dass für die Helfer/innen der höchste Stellenwert auf der im Ortsverband gefundenen Gemeinschaft liegt. Als alternative Organisation zum THW-Engagement wird vor allen Dingen eine Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr erkannt.. Auch der Wechsel in einen anderen THW-Ortsverband ist denkbar. Häufig werden auch unspezifische Bedürfnisse nach der Ausübung eines Ehrenamtes geäußert, konkrete Vorstellungen über Art und Aufgabenstellung existieren hingegen nicht. Im nicht-organisationalen Rahmen werden von den Helfer/innen bereits weitere ehrenamtliche Tätigkeiten ausgeübt, jedoch nicht als solche gedeutet. Neben ihrer THW-Tätigkeit gehen einige Helfer/innen weiteren Freizeitaktivitäten nach, sowohl in als auch außerhalb von Vereinen. Das THW hat jedoch für die Befragten eine vorrangige Bedeutung vor ihren anderen Hobbys, die zugunsten des THW zurückgestellt oder aufgegeben wurden.

⁵⁹² ov1w1997: 221-226.

⁵⁹³ ov2m1982: 120-124.

6.3.7 (Nicht-intendierte) Handlungsfolgen sowie Regeln und Rollenerwartungen, die mit der Ausübung des Engagements verbunden sind

Mit dem Eintritt in eine Organisation gehen Regeln und Rollenerwartungen einher. Nachfolgend wird dargestellt, inwiefern die mit dem Handlungsprogramm verbundenen Handlungsfolgen von Seiten der Befragten intendiert waren.

Auf **unerwartete Regeln und Aufgaben** trafen die Interviewpartner/innen hauptsächlich im Zusammenhang mit den formalen Strukturen im THW. Teilweise werden diese allgemein beschrieben, teilweise sind die unerwarteten Handlungsfolgen *mit bestimmten Positionen im Ortsverband verknüpft*. Ein Helfer, der vormals Zugführer war, berichtet davon, dass er nicht damit gerechnet habe, sich „(...) im Zugführerposten (...) wirklich um alles kümmern (...)“⁵⁹⁴ zu müssen. Auch die mit der Motivation einhergehende Personalverantwortung habe dazu geführt, dass er die Position niedergelegt habe:

„Was vielleicht auch einer der Gründe waren, warum ich aus dem Zug raus bin, war, dass man nicht mehr für das gesamte Personal verantwortlich ist. Es gab einmal eine Zeit beim THW, da gab es sehr viel freigestellte Helfer, ohne Motivation, sage ich mal. Und es ist müßig, wenn man denen immer hinterher rennen soll. Es ist auch eine Frage des Führungsstils.“⁵⁹⁵

Ein Helfer, der für eine kurze Zeit die Funktion des Ortsbeauftragten ausgeübt hat, erklärt, ihn habe die Bürokratie, mit der er in dieser Position habe umgehen müssen, gestört, woraufhin er die Rolle aufgegeben habe und zunächst aus der Organisation ausgetreten sei:

„Aber hat wohl damit zu tun gehabt, dass ich mich überschätzt habe und auch die Strukturen. Weil mit den Strukturen im THW kann ich nicht arbeiten. (...) Im THW ist alles ein Verwaltungsapparat. Entsprechend langsam und entsprechend unflexibel arbeitet das System. Und mir liegt auch dieser hauptamtliche Teil, der liegt mir überhaupt nicht. (...) Ja, ich habe mir damals auch angemaßt, denke ich, ich könnte das schneller umbauen. Musste aber klar einsehen, dass das Ganze nur auf Konfrontation hinaus läuft, und mit so was kann man sich auch nicht auseinander setzen. (...) Ja, ich hätte nach dem schlagartigen Rücktritt vom OB, hätte ich kein anderes Amt mehr angenommen (...)“⁵⁹⁶

⁵⁹⁴ ov4m1987: 165-172.

⁵⁹⁵ ov4m1987: 187-190.

⁵⁹⁶ ov3m1982_1: 75-77; 82-84; 85-87; 183-189.

Nach seinem Wiedereintritt hat dieser Helfer bewusst die Funktion des Jugendbetreuers angenommen, in der er sich den von ihm beschriebenen Strukturen nicht unterordnen muss:

„Und so bleibt alles in dieser Struktur hängen. Das frustriert. und da sage ich mir lieber: ich bin in der Jugend für mich, kann mit meinem Förderverein, mit dem bisschen Geld können wir auch nicht scheitern und den Papierwust muss jemand anderes machen. Ich kann es nicht.“⁵⁹⁷

Den Erzählungen eines Helfers zufolge war die Tätigkeit im THW nicht immer mit *Verwaltungsaufwand* verbunden. Der Interviewpartner erklärt, dass er heute, da er vermehrt Aufgaben nachgehen müsse, die vormals das Hauptamt ausgeführt habe, zunehmend unzufrieden sei:

„Da hat man eigentlich kaum noch Zeit dazu, weil was die einem in den letzten Jahren aufgehalst haben, was früher von den Hauptgeschäftlichen gemacht worden ist (...) ich könnte eine Sekretärin einstellen. Weil das muss ich ja alles in der Buchliste führen, das stinkt mir schon ab und zu, das ist nicht so mein Ding. Mein Ding ist mehr das Praktische, also ich tue lieber einen Baum fällen, als dass ich dahinten drei Stunden sitze und Listen ausfülle, und da hat sich also, wie soll ich sagen, eine ziemliche Weiterkunft gebaut. Was ich nicht gut finde. Die haben natürlich die Arbeit geschoben, weil, ich komme zu weniger, da konnte ich meine Motorsäge reparieren und das machen. Die Zeit habe ich gar nicht mehr. Weil durch die Verwaltung und Listenschreiben und den ganzen Krempel, das stinkt mir halt.“⁵⁹⁸

Der mit der THW-Tätigkeit verbundene **Zeitaufwand** ist bei allen Interviewpartnern/innen vergleichsweise hoch (vgl. Kapitel 6.1). Die Befragten sind oftmals weit über die regulären 120 Dienststunden hinaus im THW.⁵⁹⁹ Hinzu kommt, dass in Führungspositionen viele Aufgaben in der übrigen Freizeit erledigt werden müssen:⁶⁰⁰

⁵⁹⁷ ov3m1982_1: 457-460.

⁵⁹⁸ ov2m1967: 106-117.

⁵⁹⁹ „Ich habe letztes Jahr über 630 Stunden gemacht.“, ov2w1994: 273.

⁶⁰⁰ „Wobei man sagen muss, die Stunden sind die Dienststunden hier. Was ich zu Hause machen muss, ist ja noch viel mehr.“, ov3m1982_2: 97-98; „Ich weiß heute nicht, wie ich mir die Zeit genommen habe, wie ich früher einmal die Woche schwimmen gegangen bin oder was weiß ich was.“, ov4m1979: 356-357; „Als mein Mann noch im THW war, da haben wir an und für sich auf viel verzichtet. Weil die Wochenenden waren immer THW. (...) Und jetzt merke ich, wir sind nie ins Theater gegangen, oder wir sind auch nie Tanzen gegangen oder. Ja? Oder einfach mal so diese Wochenendausflüge in eine andere Stadt. Nur THW.“, ov3w1990: 346-352.

„Es ist schon ein Teil auch vom Privatleben, weil es nimmt auch sehr viel Zeit in Anspruch. Und da muss man sich schon ein bisschen arrangieren, dass das auch ein bisschen läuft.“⁶⁰¹

Zehn der 28 Interviewpartner/innen bezeichnen den *hohen Zeitaufwand* als *unerwünscht*. Man sehne sich auch einmal nach Ruhezeiten, konstatiert ein Helfer.⁶⁰² Die mit bestimmten Funktionen verbundenen Aufgaben nehme man erst wahr, wenn man die Funktion selbst ausübe.⁶⁰³ Der Beruf leide unter der zusätzlichen Zeit, die man außerhalb des Dienstes für das THW aufwenden müsse, bemängelt einer der Interviewpartner:

„Weil die Idee, hier was umzubauen, das frisst Stunden. Und da fällt auch viel vom Hauptamt mit rein. Die rufen einen tagsüber an, man hat ja ein Diensthandy. Die Zeit ist weg, da gehen ihnen zwei bis drei Stunden am Tag morgens weg, wenn Sie mal kurz telefonieren wollen. Weil das Hauptamt da sitzt und wird bezahlt und kann verfügen, so viel es will. Und man selbst versucht, schnell was abzuwickeln und wieder an seine Arbeit zu kommen. Und wenn man dann keinen Vorgesetzten hat und nur sich selbst, und dann wird es ein bisschen länger und länger, und wie das so geht. Und deswegen musste ich da einfach mal ganz schnell die Grenze ziehen.“⁶⁰⁴

Es sei „(...) stressig und viel Arbeit (...)“⁶⁰⁵, „(...) teilweise doch ab und zu mal ein bisschen belastend (...)“⁶⁰⁶, „Dann sagt man auch irgendwann mal: ‚Nein, heute komm ich nicht, bleibe ich zu Hause, ich habe keine Lust mehr.‘ Weil es einfach ein großer Zeitaufwand ist.“⁶⁰⁷

Befragt nach **Veränderungswünschen im THW** konzentrieren sich die Antworten auf *Unzufriedenheiten mit dem Hauptamt*. Die Helfer/innen wünschen sich vor allem einen besseren Umgang mit Finanzmitteln. Dabei werden unnötige finanzielle Ausgaben des Staates zu Ungunsten des THW-Budgets bemängelt,⁶⁰⁸ eine ungerechte Verteilung der

⁶⁰¹ ov3m1997: 49-51.

⁶⁰² ov2m1975: 436-437.

⁶⁰³ ov1m1997: 340-344.

⁶⁰⁴ ov3m1982_1: 108-116.

⁶⁰⁵ ov3m1982_2: 379-383.

⁶⁰⁶ ov3m1994: 91-97.

⁶⁰⁷ ov5m1981: 113-116.

⁶⁰⁸ „Viele Leute machen sich da Gedanken, wo sie Geld sparen können. Da ist jede Mark, die man ausgibt oder jeder Euro, den man ausgibt immer sinnvoll angelegt. Es gibt genug Gelder, die werden verschleudert, wo ich sagen muss, da ist null sinnvoller Effekt dahinter. Wir haben einen Jahresetat von 130 oder 150 Millionen, bei 80 000 Leuten, die da tätig sind, das ist ein Witz! Wenn man sieht, wie viel unser Umzug von Bonn nach Berlin, wie viel Milliarden der gekostet hat, was der Aufbau Ost uns gekostet hat, und das Bundeskanzleramt von über 4 Millionen, dann muss ich sagen: nein. Das sind Relationen, wo ich dann als Bürger sagen muss, das passiert nicht. Oder mit anderen Entscheidungen, da sage ich nein. Da

Mittel im THW kritisiert⁶⁰⁹ und ein Mangel an den Ortsverbänden zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln beanstandet.⁶¹⁰ Den hauptamtlichen Mitarbeiter/innen wird unter anderem mangelndes Wissen über den Umgang mit dem zur Verfügung stehenden Budget vorgeworfen:

„Das sind die Reibereien zwischen den Ehrenamtlichen und den Hauptamtlichen. Da oben sitzen ein Haufe Leute, die von Tuten und Blasen keine Ahnung haben und wollen Gelder ausgeben. Wir würden es ganz anders machen, weil wenn ich in der Praxis stehe, sehe ich das ganz anders. Ich brauche das Gerät und nicht das, was ihr kauft. Dann kostet es 2.000 Euro mehr oder 1.000, das ist doch egal, Hauptsache, es funktioniert. Nur die haben keine Ahnung. Das sind irgendwelche Studierende, ohne einem zu nahe zu treten, die in der Praxis noch nichts geschafft haben.“⁶¹¹

Ebenfalls bemängeln die Interviewpartner/innen die formalen Strukturen im THW, die als zu bürokratisch beschrieben werden, was zu Verzögerungen im Ablauf vor Ort führe. So wird gewünscht, dass der Ortsverband neue Ausstattung schneller erhalte oder dass vorhandenes Gerät schneller instand gesetzt würde:⁶¹²

„(...) und dann auch das von der THW-Leitung oft Sachen nicht unbedingt so laufen, wie es sich das Ehrenamt vorstellt. Zum Beispiel mit einem neuen Fahrzeug, was wir schon seit fast einem Jahr haben sollten und es noch nicht da ist. Das sind so Sachen, das tut dem Ehrenamt nicht unbedingt gut.“⁶¹³

Die Veränderungen der THW-Organisationsstruktur führen ebenfalls zu Unzufriedenheiten. So sei etwa die Position des stellvertretenden Zugführers von der Position im Zugtrupp „(...) runter gebrochen [worden], dummerweise, in die Gruppenführerebene.

kann einen schon mal der Zorn packen. Und man dem THW dann 5 oder 10 Millionen vorenthält, und auf der anderen Seite werden Millionen in den Sand gesetzt, ohne dass sich jemand rechtfertigen muss. Der staatsbürgerliche Zorn.“, ov2m1975: 444-454.

⁶⁰⁹ „Ja. Fördermittel. Ja, weil es ist so. Wenn du hier mitkriegst im OV und an anderen OVs auch. Was die verschiedenen OVs an Ausstattung. Der eine OV ist überausgestattet, der andere zu wenig und so. Und das sind halt so Dinge, die ich einfach nicht verstehen kann. Das da manche OVs mehr bevorzugt werden, als manche andere. Aber auch jetzt hier, wenn man manchmal in den Foren hört, was die Leitung vor hat oder was eventuell vielleicht geplant ist, dann greift man sich auch nur an den Kopf.“, ov2m1988: 294-299.

⁶¹⁰ „Ja, diese permanente Finanznot. Müsste ganz dringend beseitigt werden. Weil das zieht sich wie ein roter Faden jetzt durch meine dreißigjährige Tätigkeit THW. Immer scheitert das irgendwo. Das heißt, da ist kein Geld, dafür ist kein Geld da. Das ist nicht sehr motivierend.“, ov5m1977: 403-405.

⁶¹¹ ov5m1981: 403-409.

⁶¹² „Was ich mir wünsche ist, dass die Bürokratie nicht so träge ist und schnell die Ausstattung bekommt, die laut Stärke- und Ausstattungsnachweis vorgesehen ist oder wenn die zur Reparatur muss, dass die schnell zurückkommt, repariert. Das man Material hat, mit dem man arbeiten kann, und nicht da hinterher laufen muss. Das wäre auch natürlich eine große Hilfe.“, ov3m1982_2: 288-297.

⁶¹³ ov3m1997: 249-252.

Totaler Schwachsinn, meiner Meinung nach.“⁶¹⁴ Außerdem sei die „(...) Geschäftsstelle umstrukturiert und aufgestockt [worden]. Und ich war eigentlich immer schon dafür, dass man die Geschäftsstelle eigentlich nicht in dieser Größe aufpuscht, sondern lieber ran geht und einen Hauptamtlichen in jeden Ortsverband rein setzt.“⁶¹⁵

Sehr stark bemängelt wird von den Befragten außerdem der Umgang der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen mit den ehrenamtlichen Helfer/innen. Die Interviewpartnern/innen wünschen sich mehr Unterstützung seitens des Hauptamtes sowie die Einsicht, dass sie der THW-Tätigkeit in ihrer Freizeit nachgehen. Häufig werde es vergessen, dass sie neben ihrem THW-Engagement auch noch einen Beruf ausüben, bemängelt etwa ein Helfer.⁶¹⁶ Die Helfer/innen wünschen sich jedoch mehr Unterstützung von hauptamtlicher Seite:

„Das wäre dann auch angenommen die Ausstattung der Dienststellen, die Technik und mit Projekten und Unterstützen dann vom Hauptamt oder der Führung her. Also, ich denke mal, das ist unheimlich viel auch Erwartungsdruck auch aus dem Lager der Hauptamtlichen da, die ihren quasi-Kollegen im Ehrenamt dann umgehen, als hätten die auch den ganzen Tag nichts anderes zu tun als THW machen. Also, ich denke mal, das ist so ein Verständnisproblem, was man ganz deutlich den Leuten auch noch mal einbläuen sollte. Das behindert teilweise eher, als dass es nützt.“⁶¹⁷

Die befragten Helfer/innen wünschen sich nicht nur Veränderungen hinsichtlich der Zusammenarbeit von Hauptamt und Ehrenamt, sondern sie äußern auch *Unzufriedenheiten mit Gegebenheiten im eigenen Ortsverband*. Die Aussagen diesbezüglich konzentrieren sich hauptsächlich auf den Umgang der Helfer/innen untereinander sowie auf die Motivation der einzelnen Mitglieder im Ortsverband. Ein Helfer wünsche sich, so erklärt er, dass „(...) sich nicht alle so ernst nehmen würden.“⁶¹⁸ So würden sich zum Teil Personen mit höheren Dienstgraden „(...) in den Vordergrund [spielen] (...)“⁶¹⁹, „(...) autoritär (...)“⁶²⁰ auftreten und „(...) mit den Leuten umspringen.“⁶²¹ „Und das

⁶¹⁴ ov4m1991: 93-95.

⁶¹⁵ ov5m1974: 476-489.

⁶¹⁶ „Viel Zeit investiert und das Hauptamt teilweise sogar blockiert. Entweder es bleibt auf dem Stapel liegen, oder aber es wird dagegen gearbeitet. Aber es ist keine Unterstützung für das Ehrenamt, was die machen. Das ist jetzt nicht unbedingt ein Vorwurf an die Personen dort. Es ist ein Vorwurf in die Struktur, die die haben. Und teilweise auch Unverständnis vom Hauptamt, dass das Ehrenamt noch einen Beruf hat, den die ausüben.“, ov3m1982_1: 330-334.

⁶¹⁷ ov4m1993: 368-373.

⁶¹⁸ ov4m1969: 358-365.

⁶¹⁹ ov4m1991: 392-399.

⁶²⁰ ov4m1991: 392-399.

muss man nicht machen bei Ehrenamtlichen (...).“⁶²² Nicht immer würden alle Helfer/innen zum Dienst erscheinen; wenn er die Ausbildung vorbereitet habe und nur die Hälfte der Gruppe sein anwesend, habe er „(...) schon überhaupt gar keine Lust, irgendwie eine Ausbildung zu machen, (...)“⁶²³, konstatiert ein Helfer.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich im Verlauf der Mitgliedschaft für die Helfer/innen unerwartete Regeln und Aufgaben im originären Bereich der eigenen Position im Ortsverband ergeben haben. Allgemein wird vor allem der zunehmende Verwaltungsaufwand, der zu leisten ist, kritisiert. Ebenfalls unerwünscht ist der hohe Zeitaufwand, den das Engagement mit sich bringt. Veränderungswünsche werden hauptsächlich in Bezug auf das THW-Hauptamt formuliert. Hier werden die als zu gering eingeschätzten finanziellen Mittel, der hohe bürokratische Aufwand, aber auch der Umgang der hauptamtlich Beschäftigten mit den ehrenamtlich Engagierten, kritisiert. Beschwerden über Mängel im Ortsverband konzentrieren sich auf den gegenseitigen Umgang und eine als mangelhaft empfundene Motivation anderer Helfer/innen.

6.3.8 Zusammenfassung

In Kapitel 6.3 wurde das Datenmaterial anhand der in Kapitel 4 aufgeworfenen Forschungsfragen, die sich aus dem Modell der Handlungsorganisation nach HENNEN ableiten ließen, analysiert. Anhand der Ergebnisse der Analyse Hinweise auf die Beantwortung der aus dem Forschungsstand zum Thema Bindung (Kapitel 3.1) erarbeiteten Fragestellungen gegeben werden. Es lässt sich aufzeigen, inwieweit die Helfer/innen an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* gebunden sind, welche Bereiche ihres Lebens durch die Ausübung des Engagements zusätzlich beeinflusst werden und welche Ausprägungen die Bindung an das Programm im Einzelnen annimmt.

Im Folgenden werden die Analyseergebnisse zusammenfassend und strukturierend dargestellt. Zur Übersichtlichkeit werden in diesem Abschnitt Einzelfälle nicht berücksichtigt, sondern es werden die Hauptaussagen, die anhand des Datenmaterials getroffen werden können, aufgezeigt.

⁶²¹ ov4m1969: 232-241.

⁶²² ov4m1969: 232-241.

⁶²³ ov3m1994: 243-248.

Zunächst lässt sich festhalten, dass die **Gründe für den Eintritt** und die **Gründe für den Verbleib** in der Organisation einer *Prozessualität* unterliegen und sich damit voneinander unterscheiden. Der Zugang zur Organisation erfolgte in den meisten Fällen spontan und in Form der Außenrekrutierung. Der Eintritt ist in höchstem Maße abhängig von dem Vorhandensein einer Vermittlerposition, die den ersten Zugang zur Organisation ermöglicht. Erst im Verlauf des organisationalen Engagements, so lässt sich aus den Untersuchungsergebnissen schließen, erfolgt der Prozess der Identifikation mit den Tätigkeiten und Aufgaben der Organisation. Die Vermittlerperson verliert im Zuge der Mitgliedschaft an Relevanz für das Individuum und wird durch soziale Beziehungen zu anderen Helfern, den so genannten Kameraden/innen, ersetzt. Auffällig ist, dass andere Motive für Eintritt und Verbleib, die sich auf die (technischen) Tätigkeiten und auf die Hilfe für Dritte konzentrieren, der sozialen Komponente des Engagements untergeordnet sind.

Die Motive Technik und Helfen, die sowohl für den Eintritt als auch den Verbleib in der Organisation beobachtet werden können, sind demnach für die Aufnahme und Fortsetzung der Tätigkeit allein nicht ausreichend. Nur wenn sie durch die soziale Komponente, d.h. durch die Beziehung zu anderen Helfer/innen gestützt werden, greifen sie als Beweggründe für Aufnahme und Fortsetzung. D.h. Eintritt und Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft in der Organisation werden maßgeblich durch den „sozialen Kit“ bestimmt.

Ziele, die mit der Durchführung des Handlungsprogramms erreicht werden sollen, werden für den Zeitpunkt des Eintritts nicht formuliert. Konkrete Zielvorstellungen werden sogar negativ assoziiert. Für das zukünftige Engagement werden globale Zielvorstellungen formuliert, die nicht mit persönlichen Leistungen in Zusammenhang stehen, sondern auf das Engagement als solches oder die Organisation als Ganzes bezogen werden. Der aus der Mitgliedschaft in der Organisation resultierende individuelle Nutzen lässt sich in eine persönliche, eine sachliche und eine soziale Ebene differieren. So profitieren die Helfer/innen von den aus der Mitgliedschaft hervorgehenden Qualifikationen, der privaten Nutzung von Gerätschaften sowie der Infrastruktur in der Organisation und von der sozialen Integration innerhalb und außerhalb der Organisation.

Die **Kompetenz des Handlungsprogramms, die bei Eintritt vorhandenen Bedürfnisse zu erfüllen**, kann auf Grund der fehlenden Formulierung von Zielen seitens der

Mitglieder nur über Enttäuschung und die als Hoch- und Tiefpunkte definierten Erlebnisse erfasst werden. Ein mit dem Engagement einhergehender zu hoher Arbeits- und/oder Zeitaufwand führt zur Demotivation der Organisationsmitglieder. Unerwünschte Veränderungen des Tätigkeitsbereichs wirken ebenfalls demotivierend. Höhepunkte werden vor allem hinsichtlich sachlicher Erfolgserlebnisse formuliert, Tiefpunkte stehen im Zusammenhang mit sozialen Enttäuschungen. Auffällig ist die Bedeutung der Teilnahme an Einsätzen, die für die Helfer/innen zur Bestätigung des im Rahmen des Engagements geleisteten inhaltlichen und zeitlichen Aufwands beitragen und die Organisationsmitgliedschaft jeweils rückwirkend stützen. Einsätze haben damit eine engagement-stabilisierende Funktion. Von Außen auf den Akteur einwirkende, mit dem Engagement konfligierende Ansprüche von beruflicher oder privater Seite haben Abwanderung oder Reduzierung des Engagements zufolge.

Die Erfassung der **subjektiven Wahrnehmung und Deutung des Handlungsprogramms** durch die Akteure ist grundlegend dafür, dass Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* überhaupt darstellen und damit auch feststellen zu können woran sich der Akteur in Wirklichkeit bindet. Die Organisation selbst erschließt sich für den Handelnden über seine darin ausgeübte soziale Rolle. Aus der Sicht des Akteurs beinhaltet die Ausübung der Rolle mehr Aspekte als die formal vorgeschriebenen Tätigkeiten. Hinzu kommen weitere sachliche Funktionen und auch freizeitliche Aktivitäten. Die Teilnahme an Einsätzen wird auch in diesem Zusammenhang wieder als engagement-stabilisierend gedeutet und unterstützt sowohl die Nähe zur Organisation als auch zur Gruppe der Helfer/innen. Das Engagement wird von den Ausübenden selbst als Hobby erfasst und streng zu als sinnlos empfundenen Freizeitaktivitäten abgegrenzt. Fernerhin wird zur Erhaltung des Engagements versucht, ein soziales Umfeld zu schaffen, indem das Engagement gelebt werden kann, d.h. etwa Freundschaften und Partnerschaften werden der THW-Mitgliedschaft zum Teil untergeordnet. Ein sich aus der Tätigkeit und dem damit verbundenen angeeigneten Wissen ergebender Nutzen auf beruflicher Ebene wird von den Helfer/innen als positiver Nebeneffekt begriffen, trägt aber nicht zur Stabilisierung des Engagements bei. Bedeutsam allerdings ist die aus dem Engagement resultierende soziale Anerkennung. Dabei geht es den Helfer/innen weniger um eine gesellschaftliche Anerkennung, sondern vielmehr um die Dankbarkeit der betroffenen Personen, denen sie im Einsatzfall helfen können.

Die **Bedeutung der Bindung der Individuen an das ehrenamtliche Engagement und an die spezifische Organisation** lenkt den Blick auf die Differenzierung von Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* und Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges organisationales Engagement*. Beides kann vom Akteur zusammen gedacht werden oder aber getrennt voneinander wahrgenommen werden. So wird beispielsweise die als sehr wichtig erachtete Hilfeleistung gegenüber Dritten als Teil der Erfüllung des organisationalen Auftrags betrachtet aber auch unabhängig von der Organisation als persönliches Bedürfnis gesehen. Fernerhin wird die Ausübung des ehrenamtlichen Engagements als Erfüllung einer gesellschaftlichen Pflicht verstanden.

Alternativen, die aus Sicht der Akteure zu ihrem Engagement existieren, sowie die mit dem Ausschlagen dieser verbundenen Kosten, können zu zwei Zeitpunkten bedeutsam sein. Obwohl die Entscheidung für eine Mitgliedschaft im THW von den Akteuren spontan und über eine Vermittlerperson erfolgt, geht der endgültigen Entscheidung zum Teil noch zusätzlich ein Abwägungsprozess voraus, in dem das THW mit anderen Organisationen verglichen wird. Auch während der Mitgliedschaft werden Alternativen zumindest in Betracht gezogen. Die Alternativen für ein THW-Engagement sind immer durch soziale Aufgabenfelder gekennzeichnet. Zum Teil werden andere Katastrophenschutzorganisationen in den Blick genommen, zum Teil wird ein Engagement im Wohnort oder in der Nachbarschaft erwogen. Da der weitaus höchste Stellenwert des Engagements für die Befragten in der im Ortsverband gefundenen Gemeinschaft liegt, wird jedoch von einer Abwanderung abgesehen. Von allen Freizeitaktivitäten, die der Akteur ausübt, hat das THW den höchsten Stellenwert, so dass weitere Hobbys zugunsten des THW-Engagements zurückgestellt werden, also Kosten für die Fortsetzung des Engagements aufgenommen werden.

(Nicht-intendierte) Handlungsfolgen sowie Regeln und Rollenerwartungen, die mit der Ausübung des Engagements verbunden sind, können verstärkend oder aber erschütternd auf das Engagement der Akteure wirken. So hat die Zunahme an mit den jeweiligen Positionen im THW verbundenem Verwaltungsaufwand negative Auswirkungen auf die Engagementbereitschaft, ebenso der als zu hoch eingeschätzte Zeitaufwand. Große Unzufriedenheit wird gegenüber den hauptamtlichen THW-Mitarbeiter/innen geäußert. Die Ehrenamtlichen fühlen sich nicht ausreichend geschätzt,

was unter anderem damit zusammenhängt, dass sie davon ausgehen, dass viele Aufgaben, die vom Ehrenamt geleistet werden, eigentlich Angelegenheit des Hauptamtes seien. Unerwünschte Handlungsfolgen innerhalb des Ortsverbandes beziehen sich auf den negativen Umgang der Helfer/innen untereinander bzw. die mangelnde Motivation anderer Ortsverbandsmitglieder.

Zusammenfassend kann nach diesem Analyseschritt eine Strukturierung der Ergebnisse, differenziert nach den für das Individuum relevanten Faktoren für den Verbleib in der Organisation, vorgenommen werden. So lassen sich Stabilisatoren und Destabilisatoren für das Engagement identifizieren, die aus dem inneren Umfeld der Organisation wirken können oder von außerhalb der Organisation auf das Individuum wirken (vgl. Abb. 41). Darüber hinaus können die Ergebnisse nach organisationsabhängigen und organisationsunabhängigen Faktoren für die Aufrechterhaltung des Engagements differenziert werden (vgl. Abb. 42). Die Strukturierung erfolgt tabellarisch. Die Kameradschaft und die Teilnahme an Einsätzen nehmen für die Helfer/innen eine bei weitem wichtigere Stabilisationsfunktion als die übrigen Faktoren ein und sind aus diesem Grund hervorgehoben.

Abbildung 41
Stabilisierende und destabilisierende Bindungsfaktoren

	Stabilisatoren für die Aufrechterhaltung freiwilligen Engagements	Destabilisatoren für die Aufrechterhaltung freiwilligen Engagements
intern	<ul style="list-style-type: none"> - Technische, inhaltliche Tätigkeit - Möglichkeit, Menschen zu helfen - Kameradschaft - sachliche Erfolgserlebnisse (erfolgreiche Einsätze, erfolgreiche Wettkämpfe) - Teilnahme an Einsätzen (insg.) 	<ul style="list-style-type: none"> - zu hoher Arbeitsaufwand / Verwaltungsaufwand - zu hoher Zeitaufwand - unerwünschte Veränderungen des Tätigkeitsbereichs - soziale Enttäuschungen (schlechte Zusammenarbeit, Enttäuschung auf kameradschaftlicher Ebene) - mangelnde Motivation anderer Helfer/innen - negativer Umgang der Helfer/innen untereinander
extern	<ul style="list-style-type: none"> - sozialer Nutzen (soziale Integration außerhalb der Organisation) - persönlicher Nutzen (Qualifikation) - sachlicher Nutzen (private Nutzung von Gerätschaften) - soziale Anerkennung 	<ul style="list-style-type: none"> - mangelnde Vereinbarkeit mit dem Berufsleben - mangelnde Vereinbarkeit mit dem Privatleben - aus Sicht der Helfer/innen mangelnde Aufgabenerfüllung seitens der Hauptamtlichen - mangelnde Wertschätzung seitens der Hauptamtlichen

Abbildung 42
Organisationsabhängige und –unabhängige Bindungsfaktoren

organisationsabhängige Faktoren für die Aufrechterhaltung des Engagements	organisationsunabhängige Faktoren für die Aufrechterhaltung des Engagements
<ul style="list-style-type: none"> - Umgang mit technischem Gerät - Hilfeleistung gegenüber Dritten - Kameradschaft / Gemeinschaft 	<ul style="list-style-type: none"> - Hilfeleistung gegenüber Dritten - gesellschaftliche Pflichterfüllung

Insgesamt fällt die hohe Bedeutung der im Ortsverband gelebten Gemeinschaft, der sog. Kameradschaft, auf. Das aus dem Engagement resultierende Gemeinschaftsgefühl wird als Grund für den Verbleib in der Organisation beschrieben und scheint dabei alle weiteren Motive zur Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft zu überlagern. Auf Grundlage

der empirischen Daten ist davon auszugehen, dass der Verbleib in der Organisation im höchsten Maße gefährdet ist, wenn das Bedürfnis nach Gemeinschaft nicht erfüllt wird – selbst wenn die weiteren Motive für den Verbleib erfüllt würden. Auffällig ist weiterhin, dass dieser als so bedeutsam empfundene Aspekt des organisationalen Wirkens, sich in keiner Weise in den formalen Organisationsbeschreibungen wieder findet. Aus der Organisationsforschung sind Existenz und Wirken der informalen Organisation hinreichend bekannt (vgl. hierzu Kap. 2.2, Büschges 1983: 57; French/Bell 1994: 33; Guckenbiehl 2002: 154; Kesten 1998: 19,33ff., 35f.). Festzuhalten ist die Tatsache, dass diese Kameradschaft, die Gemeinschaft, die informale Organisation einer der wichtigsten Gründe für den Verbleib ist. Ein nicht mit Sinn und Zweck der Organisation verbundener Aspekt bindet die Mitglieder, trägt damit die Organisation und bestimmt somit ihren Erhalt maßgeblich.

Vor allem FERDINAND TÖNNIES hat die Bedeutung von Gemeinschaft hervorgehoben.⁶²⁴ Er unterscheidet Gemeinschaft und Gesellschaft, als zwei Arten kollektiver Gruppierung, zwei grundsätzlich verschiedene Weisen des Zusammenlebens und Zusammenwirkens.

Gesellschaft ist gekennzeichnet durch den sog. Kürwillen. Im rationalen Kürwillen der Menschen wird alles einer Zweckhaftigkeit untergeordnet. Der Wille wird durch das Denken bestimmt. Entscheidend ist dabei, dass Mittel und Zweck voneinander getrennt werden. Die Mittel werden dem Zweck angepasst. Die Trias von Bedacht, Beschluss und Begriff ist zentral für das kürwillige Verfahren. Der durch den Kürwillen bestimmte Akteur versteht sich nicht im Verbund mit anderen Akteuren, sondern bedient sich ihrer als Mittel zur Erfüllung seiner Zwecke.

Gemeinschaft hingegen ist bestimmt durch den Wesenswillen, der die psychische Seite des Menschen bezeichnet. Hier sind Zweck und Mittel untrennbar miteinander verbunden, woraus sich ergibt, dass die Mittel nicht dem Zweck untergeordnet werden können. Gefallen, Gewohnheit und Gedächtnis sind Merkmale wesenswilliger Verfahren. Ein Akteur, der gesteuert ist von seinem Wesenswillen, versteht sich als Teil einer sozialen Einheit (vgl. Tönnies 1969 [1887]: 93ff.; Bickel 2000: 423ff.).

⁶²⁴ vgl. Tönnies 1969 [1887], passim.

Wenn in der Freiwilligenorganisation nicht der Zweck für die Akteure im Vordergrund steht, sondern Zweck und Mittel, d.h. technische Hilfeleistungen und Zusammenhalt der Akteure, für die Akteure im Mittelpunkt stehen, handelt es sich um eine Gemeinschaft, die damit von der gesellschaftlichen Form abzugrenzen ist. Denn sobald der soziale Zusammenhalt im Vordergrund steht, können die Akteure dem Zweck nicht mehr untergeordnet werden. Diese Erkenntnis ist entscheidend für die Beantwortung der Frage, warum sich Menschen an Freiwilligenorganisationen binden. Denn hier wird deutlich, dass jeder Zweck in Verschmelzung mit den Mitteln verfolgt werden muss, die Mittel, d.h. die freiwilligen Akteure dem Zweck also nicht untergeordnet werden dürfen. WEBER hat diese zwei unterschiedlichen Formen sozialer Gruppierung in Anlehnung an Tönnies als *Vergemeinschaftung* und *Vergesellschaftung* bezeichnet.

„§9. ‚Vergemeinschaftung‘ soll eine soziale Beziehung heißen, wenn und soweit die Einstellung des sozialen Handelns – im Einzelfall oder im Durchschnitt oder im reinen Typus – auf subjektiv *g e f ü h l t e r* (affektuellem oder traditionalem) *Z u s a m m e n g e h ö r i g k e i t* der Beteiligten beruht.

‚Vergesellschaftung‘ soll eine soziale Beziehung heißen, wenn und soweit die Einstellung des sozialen Handelns auf rational (wert- oder zweckrational) motiviertem Interessen *a u s g l e i c h* oder auf ebenso motivierter Interessen *v e r b i n d u n g* beruht. Vergesellschaftung kann typisch insbesondere (aber nicht: nur) auf rationaler *V e r e i n b a r u n g* durch gegenseitige Zusage beruhen. Dann wird das vergesellschaftete Handeln im Rationalitätsfall orientiert: a) wert-rational an dem Glauben an die *e i g e n e* Verbindlichkeit, - b) zweckrational an die Erwartung der Loyalität des *P a r t n e r s*.“

(Weber 1980 [1921]: 21f.; Herv. i. Orig.).

In der Definition WEBERS verdeutlicht sich noch einmal die strenge Unterscheidung der Gemeinschaftsformen. WEBER führt als Form der Vergesellschaftung den „(...) reine[n], frei paktierte[n] *Z w e c k v e r e i n*, eine nach Absicht und Mitteln rein auf die Verfolgung sachlicher (...) Interessen der Mitglieder abgestellte Vereinbarung kontinuierlichen Handelns (...)“ (Weber 1980 [1922]: 22). an. Eine rein formale Betrachtung der Organisation THW und deren Mitglieder kann unter eine solche Definition fallen. Denn die Mitglieder schließen sich zur Verfolgung des Zwecks technische Hilfeleistung zusammen. „(...) [E]ine kameradschaftliche zusammenhaltende Truppe.“ (Weber 1980 [1922]: 22) ist nach Weber ein Beispiel für die Form der Vergemeinschaftung. Die Mitglieder erleben im THW beide Formen, nämlich sowohl die Form der Vergemeinschaftung mit dem kameradschaftlichen Beisammensein, als auch die Form der Vergesellschaftung, mit der strengen Zweckorientierung. Auch nach WEBER mischen sich die

beiden Formen.⁶²⁵ Erst das Verhältnis in dem Vergemeinschaftung und Vergesellschaftung zueinander stehen, d.h. das Verhältnis von kameradschaftlichem Beisammensein und der Durchführung von Einsätzen und den dazu notwendigen Diensten und Übungen, kann die Gruppe beschreiben.

⁶²⁵ „Jede über ein aktuelles Zweckvereinshandeln hinausgehende, also auf längere Dauer eingestellte, soziale Beziehung zwischen den gleichen Personen herstellende und nicht von vornherein auf sachliche Einzelleistung begrenzte Vergesellschaftung (...) neigt, in freilich höchst verschiedenem Grade, irgendwie [zur Vergemeinschaftung].“, Weber 1980 [1921]: 22.

6.4 MOTIVATIONSDIMENSIONALE ANALYSE DER BINDUNG AN DAS HANDLUNGSPROGRAMM *FREIWILLIGES ENGAGEMENT IM THW*

Nachdem die empirischen Daten nun auf Individualebene sowie differenziert nach Forschungsfragen ausgewertet wurden, werden die Daten im Folgenden in einen Modellzusammenhang gestellt. Durch diese Analyse kann dabei die Bindung an das Handlungsprogramm auf Mikro- und Makroebene nachgezeichnet und herausgearbeitet werden, inwiefern die verschiedenen Dimensionen sozialer Motivation durch das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* angesprochen werden. Die Passung des Programms zur Erfüllung der persönlichen Bedürfnisse wird nachgezeichnet. Die motivationsdimensionale Analyse ist dabei als Abstraktion zu verstehen. Um die Bindung an das Handlungsprogramm im Sinne HENNENS als Generalisierung erfassen zu können, gilt es, zentrale Aussagen und Sinnzusammenhänge zusammenzufassen. Hiermit wird die Lösungskompetenz des Handlungsprogramms in den Mittelpunkt gestellt.⁵²⁶

Wie in Abschnitt 6.3 dargestellt wurde, sind mit dem Engagement im THW nicht nur positive Assoziationen und Erlebnisse verbunden. Bestimmte Ereignisse wirken destabilisierend auf die Engagementbereitschaft der Akteure. Bindung erfolgt jedoch nur dann, wenn die Bedürfniserfüllung durch das Handlungsprogramm stattfindet und als negativ empfundene Motivationsfaktoren überwunden werden können. Auf destabilisierende Faktoren wird daher im Rahmen der folgenden Analyseperspektive zwar hingewiesen, auf eine ausführliche Darstellung dieser Aspekte wird jedoch auf Grund der Fragestellung der Arbeit verzichtet.

Das Modell der Handlungsorganisation nach MANFRED HENNEN wurde in Kapitel 4 zur empirischen Anwendbarkeit auf der Motivebene erweitert. In Abschnitt 6.3 wurden die Um-zu-Motive, d.h. Gründe und Ziele, der Individuen bereits ausführlich beschrieben:

Mit dem Handlungsprogramm verbundene **Zielvorstellungen** der Akteure konnten für den Zeitpunkt des Eintritts in die Organisation auf Grundlage der Interviews nicht ermittelt werden. Die Helfer/innen gaben an, *keine Zielvorstellungen* mit ihrem Engagement verbunden zu haben. Für den heutigen Zeitpunkt lässt sich ein Nutzen aus dem

⁵²⁶ Einzelaussagen werden dementsprechend von der Analyse ausgeschlossen, ihre Bedeutung soll damit allerdings nicht negiert werden, vielmehr wird sich im Folgenden auf jene Aspekte fokussiert, die für mehrere Helfer/innen Gültigkeit haben.

Engagement für die Individuen ermitteln, woraus zu schließen ist, dass auf Motivebene drei Bedürfnisarten erfüllt werden sollen: Das Engagement wird aufrechterhalten, um einen *persönliche Nutzen* (d.h. eine fachliche, handwerkliche und soziale Qualifizierung), einen *sachlichen Nutzen*, (d.h. Gebrauch der im THW vorgehaltenen Geräte bzw. der Infrastruktur) und einen *sozialen Nutzen* (d.h. Integration der Individuen in die Organisation außerhalb der Organisation) zu erzielen.

Als **Gründe** für das Engagement, wurden für den Zeitpunkt des Eintritts die *soziale Beziehung zu Freunden/Bekannten*, die *Abkehr von anderen Freiwilligenorganisationen*, das *Technikinteresse* bzw. das *Interesse an der inhaltlichen Tätigkeit* sowie die *Ausübung des Wehersatzdienstes* ermittelt.⁵²⁷ Für den Verbleib in der Organisation sind auf der Motivebene vor allem die *technische, inhaltliche Tätigkeit*, die *Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen* bzw. *einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung nachzugehen* und die *Kameradschaft* der Helfer/innen untereinander relevant.

Im Folgenden werden die individuelle und die kollektive Generalisierung der Motivationen beschrieben. So ergibt sich ein vollständiges Modell der Programmbindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW*. Die Darstellung folgt der Differenzierung nach HENNEN in individuelle Generalisierungen, darunter werden die persönliche und die zeitliche Dimension gefasst, und kollektive Generalisierungen, wozu die sachliche und die soziale Dimension zählen. Wichtig ist, im Blick zu behalten, dass die vier Dimensionen nur im Verbund gedacht werden können und sich daher ihr Füllstoff in der Realität überschneidet. So haben Aspekte, die zur persönlichen Dimension gezählt werden können, unter Umständen ebensolche Wirkung auf der sachlichen Dimension. Trennschärfe kann schon aus dem Grund nicht erwartet werden, als dass sich die Dimensionen für das Individuum wieder zu einem Bild, einem Ganzen, vereinen und von ihm auch dementsprechend artikuliert werden.

⁵²⁷ Im Unterschied zu Helfer/innen, die im Erwachsenenalter in die Organisation eingetreten sind, betonen jene Helfer/innen, die bereits als Jugendliche in das THW eintraten, in einer THW-Mitgliedschaft die Möglichkeit erkannt zu haben, *gemeinsam mit anderen Jugendlichen Spaß zu haben*.

6.4.1 Individuelle Generalisierung

Die individuelle Generalisierung der Programmbindung erfolgt über die persönliche und die zeitliche Dimension der Motivation. Die Vereinbarkeit mit dem Selbstbild der Person und die Zielerreichungskompetenz des Programms werden damit thematisiert.

Persönliche Dimension

Die persönliche Dimension der Bindung beschreibt die Passung zwischen Handlungsprogramm und Identitätsbehauptung⁵²⁸ des Individuums. Die Verknüpfung persönlicher Motive mit einem Handlungsprogramm formt durch die Integration von Programmvorgaben in das persönliche Selbstverständnis das Selbstbild des Akteurs. Identität, verstanden als „(...) Selbstdefinition über eine individuelle Komposition aus externen Programmen, welche von anderen Menschen an uns herangetragen werden und die uns mit ihnen verbinden“ (Hennen 2003: 71) ist stetig durch die Kosten der Aufrechterhaltung der Programme bedroht. Innere und äußere Anreize zur Aufrechterhaltung des Handlungsprogramms wirken, wenn sie weitestgehend kongruent sind, stabilisierend und identitätsstiftend. Je stärker das eigene Handeln aus Sicht des Akteurs mit der eigenen Person verbunden werden kann, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit der Aufrechterhaltung des Handlungsprogramms. Die Motivation des Akteurs soll durch seine Identität gestärkt werden (vgl. Hennen 2003: 71ff.).

Für den Zeitpunkt des Eintritts in die Organisation kann anhand des Datenmaterials nicht gezeigt werden, welche Aspekte, die in der persönlichen Dimension zu verorten sind, für die Helfer/innen von Relevanz waren. Die Beschreibung der Entscheidung für ein Engagement als spontane Entscheidung, könnte erklären, dass die persönlichen Gründe für die Entscheidung nicht bewusst waren.

⁵²⁸ Die Identität einer Person wird verstanden als deren Bild von sich selbst. An ihrem vergangenheits- und gegenwartsbezogenen Sinngehalt des eigenen Lebens richten die Akteure ihre Zukunft aus. Die Selbstimplikation befähigt den Akteur zur biographischen Selbststeuerung. UWE SCHIMANK leitet hieraus einen Handlungstypen, den Identitätsbehaupter ab, vgl. Schimank 2000:123ff., 139ff.

Zum heutigen Zeitpunkt werden auf der persönlichen Dimension fünf Aspekte vereint:

- die Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen
- die Ausübung eines Ehrenamtes
- die Organisationsmitgliedschaft im THW
- das Technikinteresse und
- die soziale Anerkennung, die aus dem Engagement hervorgeht.

Von besonderer Bedeutung ist für die befragten Helfer/innen die *Möglichkeit, anderen Menschen durch das ehrenamtliche Engagement helfen zu können*:

„Also das Wichtigste ist für mich, wenn ich wirklich mit dem Verein Leuten helfen kann, die sich nicht mehr helfen können. Das ist das Wichtigste für mich, an und für sich. Dafür bin ich auch da. Das ist wirklich das Allerwichtigste.“⁵²⁹

Auf der Ebene der persönlichen Dimension kommt hierbei der Aspekt zum Tragen, dass das Helfen für die Befragten ein unweigerlich mit ihrer Person verbundenes Bedürfnis darstellt. Sie beschreiben sich von ihrem „(...) Wesen her schon so eingestellt.“⁵³⁰ Die Rolle als Helfer/in ist für sie nicht nur eine Funktion, die sie ausfüllen, sondern sie ist eng mit ihrem Selbstverständnis verknüpft: „Ich spiele nicht den Retter, ich **bin** einer.“⁵³¹

Die Tatsache, dass sie mit der THW-Tätigkeit ein *Ehrenamt* ausüben, hat persönliche Bedeutung für die Befragten und wird als eine Herzensangelegenheit bezeichnet.⁵³² Man sei dadurch ein „(...) kleines bisschen besser (...)“, erklärt ein Helfer.⁵³³ Die Mitgliedschaft in der Organisation THW ist für die Helfer/innen ein Weg von vielen, diesem Bedürfnis nachzugehen. Dies wird daran deutlich, dass neben der Mitgliedschaft im

⁵²⁹ ov5m1974_2: 134-137.

⁵³⁰ ov5m1991: 447-449.

⁵³¹ ov4m1993: 147-157 (Hervorh. der Verf.); „Ich denke, diese Einstellung habe ich schon immer. Für mich ist es wichtiger, anderen Menschen zu helfen, wie an mich selber zu denken. Das ist so.“, ov5m1977: 198-199.

⁵³² „Ja, aber ich sag mal, Ehrenamt muss von hier kommen [schlägt sich auf die Brust], das kann man nicht von hier.“, ov2m175: 287-288.

⁵³³ „Aber ich finde, so was ist schon wichtig. Man bricht sich ja keinen Zacken aus der Krone dabei. Ein bisschen was zu tun und dadurch ein kleines bisschen besser zu sein. Natürlich bin ich auch mal faul und guck vielleicht mal weg. Aber im Grunde genommen ist das als ehrenamtliche Arbeit im Grunde doch positiv. Egal, ob Du da jetzt Leute betreust, Integrationshilfen oder Lebenshilfe oder sonst irgendwas. Feuerwehrmann, Sanitäter oder sonst irgendwie was. Also, ich finde so was sehr wichtig eigentlich.“, ov4m1993: 323-328.

THW weitere ehrenamtliche Tätigkeiten ausgeübt werden oder wurden. Ein soziales Engagement ist für die Befragten selbstverständlich:

„Und deshalb würde ich mich immer wieder sozial engagieren. Das THW hat zwar das meiste abgekriegt von meinem Leben, aber es wird auch andere Teile, werden garantiert auch ganz gut bedient.“⁵³⁴

Die Ausübung ihres Engagements wird dabei von den Helfer/innen selbst mit ihrer Person verbunden und nicht in Abhängigkeit von der Organisation gesehen.

Dies steht nicht im Gegensatz zu der Tatsache, dass die *Organisationsmitgliedschaft im THW* auch eine Bedeutung an sich haben kann. Zum Teil empfinden die Mitglieder das THW als Teil ihres Lebens, als Teil ihrer Person: „Es ist einfach, es ist ein Teil von mir.“⁵³⁵, „(...) das THW ist mein größter Lebensinhalt (...)“.⁵³⁶ Die Helfer/innen fühlen sich zu ihrer Mitgliedschaft in der Organisation berufen⁵³⁷ und können sich ein Leben ohne die Fortsetzung des Handlungsprogramms heute nicht mehr vorstellen:

„Mir liegt das hier schon am Herzen, ich komme hier schon, ja, 1994, 13 Jahre her. Mit 26 ist das durchaus mein halbes Leben. Ich könnte es mir, auch wenn es manchmal ein bisschen nervt, das kann man ruhig sagen, könnte ich mir ein Leben ohne THW im Moment nicht wirklich oder will ich mir nicht wirklich vorstellen.“⁵³⁸

Das THW gehöre zu ihm, wie die Brille, die er trage, erläutert ein Helfer.⁵³⁹ Als THW-Helfer werde man geboren, erklärt ein anderer Befragter.⁵⁴⁰

Ein Ehrenamt kann in verschiedenen Bereichen ausgeübt werden. Der Grund dafür, dass es von den Befragten in der Organisation Technisches Hilfswerk verfolgt wird, hängt mit einem persönlichen *Technikinteresse* der Helfer/innen zusammen. Sie erläutern ihre „(...) Begeisterung an Technik, die Begeisterung an Herausforderung die mit Technik

⁵³⁴ ov4m1969: 183-200.

⁵³⁵ ov1w1997: 147-151.

⁵³⁶ ov4m1987: 637-368.

⁵³⁷ „Ja, eine Berufung. Das würde ich fast schon so sagen. Ja, für mich so eine kleine Berufung.“, ov1m1997: 34-35.

⁵³⁸ ov3m1994: 126-129.

⁵³⁹ „Allerdings, finde ich, THW gehört mittlerweile zu mir, wie die Brille, die ich trage. Nur, weil ich jetzt auf die Idee kommen würde, Kontaktlinsen zu tragen, also muss ich nicht haben. Ich bin da vollkommen zufrieden mit. Das ist schon so eine Sache, wo ich sage, das gehört irgendwo dabei, das ist mir wichtig und mir sind vielleicht andere Sachen auch wichtig oder weniger wichtig oder mal mehr oder weniger.“, ov4m1993: 504-508.

⁵⁴⁰ „Es ist einfach: als THW-Helfer wird man geboren.“, ov1m1974: 493-494.

lösbar gemacht wird (...).⁵⁴¹ Die spezielle Technik, die das THW vorhält, ist dabei für manche Helfer/innen Hauptmotivation zur Aufrechterhaltung ihrer Mitgliedschaft. Eine andere Organisation, wie z.B. die freiwillige Feuerwehr, könne eine solche Technik nicht bieten.⁵⁴² Der Umgang mit dem technischen Gerät und sein Einsatz, bei Übungen oder in Notsituationen wird zum Teil als Herausforderung gesehen.⁵⁴³

Die Teilnahme an THW-Einsätzen ist in vielen Fällen mit *sozialer Anerkennung* durch die Opfer verbunden. Diese Anerkennung ist für die Helfer/innen von hoher Bedeutung und kommt auf der persönlichen Ebene der Motivation zum Tragen.⁵⁴⁴ Wenn man den Dank erfahre, wisse man, warum man sich engagiere, erklärt eine Helferin.⁵⁴⁵ „[U]nd wenn man die Dankbarkeit der Menschen dann sieht, dann macht das wieder Mut weiter zu machen.“, betont ein anderer Befragter.⁵⁴⁶ Dies sei ein gutes Gefühl, und man wisse, was man richtig gemacht habe.⁵⁴⁷ Ein Dankeschön von den Menschen, denen man geholfen habe, „Das reicht schon. Das reicht schon. Ein Dankeschön oder ‚Toll gemacht‘ oder sonst was, einfach halt nur ein Lob. Und das reicht. Das reicht für viele Jahre durchzuhalten, letztendlich.“⁵⁴⁸

Dadurch, dass im THW-Engagement eine Passung zum eigenen Selbstbild erlebt wird, haben die genannten Faktoren, deren Erfüllung durch das Programm angeboten wird, identitätsstiftende Wirkung.

⁵⁴¹ ov3m1994: 558-861.

⁵⁴² „Also, ich denke, das, was mich jahrelang im THW gehalten hat, ist das Technische. Und ich weiß, so eine Feuerwehr bietet mir nicht so das Technische. Das ist mehr so, lapidar gesagt, Wasser und Spritzen. Es ist wirklich die Technik, was mich da interessiert.“, ov4m1979: 161-163.

⁵⁴³ „(...) oder auch z.B. Sprengen, im Sprengbereich z.B., solche Sachen haben wir auch vorher nicht gemacht, in der Höhle gesprengt, da [Name eines Ortes], für die Holländer, das man das gelockert hat, Lockerungssprengungen. Und was da alles dazu gehört, wie du die Sprengung machen musst, oder Eis-sprengen in [Name eines Ortes] da. Und solche Sachen sind halt immer die Herausforderung an so einem neuen Objekt. Und auch einmal im Jahr die Zwei-Tage-Übung. Die ist natürlich dann super. Wenn die ausfällt, dann fehlt irgendetwas.“, ov5m1974_2: 284-289.

⁵⁴⁴ „Natürlich. Verbal, dass die einem das sagen. Aber ich denke, man spürt das und merkt das und man hat dann ja selbst dieses Gutgefühl. Das man jemandem geholfen hat. Das ist das, was einen da aufbaut und motiviert.“, ov5m1977: 245-247.

⁵⁴⁵ ov2w1994: „Da standen wir an einem Blumenladen, der im Souterrain war, und haben den zu gemacht, da stand das Wasser 30 Zentimeter bis unter die Decke. Die ganze Ladeneinrichtung ... alles war kaputt und die Feuerwehr hat gepumpt und wir haben alles zugemacht. Und die Frau von dem Blumenladen ist da rumgerannt, die war dankbar ohne Ende. Das ist dann schon, das motiviert.“ I: „Das ist auch ... was zurück zu bekommen.“ ov2w1994: „Ja, man weiß dann, wofür man beim THW ist.“, ov2w1994: 211-219.

⁵⁴⁶ ov3m1982_2: 139-140.

⁵⁴⁷ „Wie gesagt, weil man den Dank der Menschen mitbekommt, und was man alles Gutes gemacht hat. Dann ist das schon ein gutes Gefühl, dann weiß man, man hat was richtig gemacht.“, ov3m1982_2: 178-180.

⁵⁴⁸ ov5m1991: 198-201.

Eine *mangelnde Möglichkeit zur Hilfeleistung gegenüber Dritten* kann auf Ebene der persönlichen Dimension der Motivation als destabilisierender Faktor wirken. Dies drückt sich vor allem in der oben beschriebenen persönlichen Bedeutung der Hilfeleistung für die Akteure aus.⁵⁴⁹ Motivational destabilisierende Wirkung zeigt außerdem die als *gering empfundene Wertschätzung der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen* gegenüber den ehrenamtlich Tätigen.⁵⁵⁰

Zeitliche Dimension

Die zeitliche Dimension der Motivation beschreibt die Investitionsleistungen, die vom Akteur zum Zwecke einer bestimmten Zielerreichung durch ein Handlungsprogramm aufgenommen werden. Das Individuum sucht durch die Aufnahme und Verfolgung eines Handlungsprogramms bestimmte Bedürfnisse zu erfüllen. Um diese Erfüllung zu erreichen, wird Gratifikationsaufschub vorausgesetzt. Nach HENNEN geht es hierbei um die „(...) Moral des Durchhaltens.“ (Hennen 2003: 75). Auf Ebene der zeitlichen Dimension geht es also darum, sich selbst zur Ausübung eines Handlungsprogramms zu überreden, dessen Nutzen oder Bedürfniserfüllung erst zu einem späteren Zeitpunkt zum Tragen kommt (vgl. Hennen 1994a: 314, Hennen/Rein 1994: 223, Hennen 2003: 75, Herzer 1998: 234f.).

An dieser Stelle muss zunächst festgelegt werden, welcher Nutzen für die ehrenamtlichen Akteure in Freiwilligenorganisation, mit ihrem Engagement verbunden ist. Anhand des Datenmaterials lassen sich Ziele ermitteln, zu dessen Erfüllung es sich nach Aussagen der Befragten lohnt, das Engagement, die damit verbundene Arbeit und Qualifikationsleistung zu erbringen.

⁵⁴⁹ „Was ich halt auch immer schön finde, ist, wenn wir im Einsatz und man sieht wirklich, wie dankbar die Leute sind.“, ov5m1974_2: 281-283.

⁵⁵⁰ „Eine Unterkunft und Geräte oder sonstige Sachen, wo wir aus Diensten, wo wir aus Spenden verdienen, Gelder verdienen, wo wir die Sachen kaufen, wo normalerweise gestellt werden müssten vom Bund her. Das sind immer so Sachen, die mich dann ein bisschen gleichgültig werden lassen. Wo ich dann auch mal sage, heute gehe ich nicht ins THW. Das sind Sachen, wo ich unheimlich, Leute, die sich wirklich einsetzen, und die müssen dann auch noch für ihre eigene Unterkunft sorgen. Das finde ich nicht gut. Das sind immer meine Tiefen. Und die Tiefen sind in letzter Zeit, waren die mal gestiegen.“ ov5m1974_2: 317-323; „Aber das ich jetzt sagen kann, wenn ich es ändern könnte, hat es eigentlich weniger mit den Leuten hier zu tun, sondern eher mit dem, wie der Bund uns eigentlich führt. Das ist eigentlich der viel größere Knacksus, den wir eigentlich haben, mit dem wir kämpfen. Also, wenn ich jetzt eine Prioritätenliste habe, sind eigentlich die Probleme des Ortsverbandes [Name des Ortsverbandes] untergeordnet. (...) Das sind so Entscheidungen, wo man dann immer den Kopf schütteln muss, wo man sagen kann, du als Ehrenamtlicher, wo kein Geld dafür bekommt und die anderen sitzen an Stellen. Daher sage ich, in der Prioritätenliste ist das eigentlich geringfügig. Da würde ich eher an anderen Stellen, wenn ich was ändern könnte, was ändern als wie im Ortsverband [Name des Ortsverbandes].“, ov5m1976: 619-640.

Zum Zeitpunkt der Aufnahme des Engagements war dies für einen Großteil der Helfer männlichen Geschlechts mit der *Erfüllung des Wehrersatzdienstes* verbunden. Das Handlungsprogramm wurde aufgenommen, um die staatsbürgerliche Pflicht zu erfüllen. So planten die meisten Helfer, zum Ende ihrer Verpflichtungszeit wieder aus dem THW auszutreten:

„Und so war auch eigentlich das, du machst deine Pflichtzeit, und dann wirst du wieder gehen. Die feste Einstellung war damals zehn Jahre, für die man sich verpflichtet hat, und dann wirst du die zehn Jahre so gemütlich wie möglich rum bekommen, und so war auch dann die Einstellung, als man dann anfang mit dem THW. So fing es an.“⁵⁵¹

In vielen Fällen wird in diesem Zusammenhang auch hervorgehoben, dass das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* eine *Möglichkeit bot, ein anderes Handlungsprogramm*, nämlich die berufliche Aus- oder Weiterbildung, *fortsetzen zu können*:

„Und der Grund war eigentlich, so am Ende von der Ausbildung war mir eigentlich klar, dass ich mit der Schule weiter machen will. Und das war dann der Punkt, mache ich auch so was wie das THW? Um nicht die Bundeswehr-Zeit in mein Studium reinfallen zu lassen. Und so bin ich zum THW gekommen.“⁵⁵²

„Und als er [der Vater des Befragten, Anm. der Verf.] gestorben ist, gab es die Alternative, entweder die Firma zu zu machen, ich hätte dann zur Bundeswehr, das stand dann an. Ich hätte zur Bundeswehr müssen, dann hätten wir die Firma zu machen müssen oder nach einer Alternative suchen. Da gab es dann außer dem THW keine Alternative.“⁵⁵³

Auf der Ebene der zeitlichen Dimension gewinnt hierdurch das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* für die Befragten den Charakter einer Randbedingung. Das Programm ist Mittel zur Zielerreichung im Rahmen eines anderen Handlungsprogramms, d.h. hier die berufliche Tätigkeit.

⁵⁵¹ ov5m1976: 24-27.

⁵⁵² ov2m1982: 14-18.

⁵⁵³ ov5m1977: 14-22.

Die Fortsetzung des Handlungsprogramms wird heute auf der zeitlichen Dimension auf drei Ebenen bekräftigt:

- die Teilnahme an Einsätzen
- die Hilfe für andere Menschen
- die Erfüllung einer gesellschaftlichen Verpflichtung.

Das Engagement erfüllt aus dem Blickwinkel der Helfer/innen die Notwendigkeit, auf *Katastropheneinsätze* vorbereitet zu sein. Die Qualifikationen, die sie sich im regulären Dienst aneignen und üben, werden benötigt, um in Einsatzsituationen korrekt reagieren und überhaupt die benötigte Hilfe leisten zu können. Hierfür lohne sich der Aufwand, so erklären die Helfer:

„Ja, das ist wichtig. Weil nur vom Üben wird man nicht sagen können, warum übe ich das. Wenn ich dann zum Einsatz komme und sage: "Ach, jetzt weiß ich, warum ich das geübt habe." Das ist eigentlich schon wichtig. (...) Weil ohne diese Einsätze, wenn Du die nicht machst und dann wird sich das Engagement automatisch zurück bilden, weil es fragt sich ja jeder, warum tue ich es.“⁵⁵⁴

So werden Einsätze auch als „(...) das Salz in der Suppe.“⁵⁵⁵ bezeichnet, die der Ausübung des regulären Dienstes rückwirkend Sinn verleihen.

Viele Helfer/innen betreiben ihr ehrenamtliches Engagement, *um anderen zu helfen*. Dies zeigte sich bereits auf Ebene der persönlichen Dimension der Motivation. Eine Betrachtung dieses Aspektes auf der Ebene der zeitlichen Dimension verdeutlicht, dass die Hilfeleistung ein bedeutendes Ziel der Tätigkeit ist. Das Engagement wird ausgeübt, um zu helfen:

⁵⁵⁴ ov5m1976: 523-532; „Ja, es bestätigt nämlich dann, dass das, was man das ganze Jahr geübt hat, dass das was gebracht hat. Das wird durch die Einsätze bestätigt. Es gibt auch einmal im Jahr eine Großübung von der Feuerwehr, wo wir dazu kommen, und wenn es dann auch nur eine Beleuchtung aufbauen ist, es zeigt einem dann, dass wenn der Piepser geht, doch ein paar Leute kommen. Das ist ja auch immer, kommt jemand, kommt keiner? Dann sieht man, es kommen doch ein paar. Und dann auch was aktiv machen in so einem Einsatzgeschehen, das belohnt einen dann im Endeffekt für ein Jahr Übung. Also, das ist schon wichtig.“, ov3m1997: 271-277; „Ja, auf alle Fälle. Weil man macht ja die Ausbildung nicht, um die Zeit rum zu schlagen in seiner Freizeit. Sondern auch, um halt jemandem zu zeigen, man kann's. Das war früher halt das Frustrierende, das die Feuerwehren das THW nicht als Einsatzorganisation angesehen haben und nur wirklich im extremsten Notfall geholt haben. Und mittlerweile, durch den Personalmangel auch bei den freiwilligen Feuerwehren scheint es ein Umdenken zu geben. Es gibt mittlerweile auch nicht mehr so die alten Quertreiber bei der Feuerwehr, die das THW verteufeln. Die sehen halt die Zusammenarbeit. Und ich denke, dass Einsätze auch das sind, wofür man ausbildet.“, ov4m1991: 307-314.

⁵⁵⁵ ov1m1962: 451-453.

„Nein. Gut, die Technik die wir haben, die kenne ich ja in- und auswendig. Also, deshalb brauche ich nicht mehr hin zu kommen. Nur, da die Sache, wo ich vorhin auch schon gesagt habe. Die Sachen, wo ich jemandem helfen kann, der sich selbst nicht mehr helfen kann.“⁵⁵⁶

Das Engagement im THW wird beschrieben als ausgerichtet auf das Ziel des Helfens. Dem Dienst wird nachgegangen, um dieses Ziel erreichen zu können:

„Ja, das ist schon wichtig. Weil das Engagement ist halt eben ja daraufhin halt geprägt von der Ausbildung her, dass man da Leuten, die sich nicht mehr selbst weiter helfen können, weiter hilft. Das ist eigentlich das.“⁵⁵⁷

Im Gegensatz zum oben beschriebenen Ziel, an Katastropheneinsätzen teilzunehmen, muss das Ziel des Helfens weiträumiger gedacht werden. Zwar ist beide Male das Engagement auf die Hilfeleistung gegenüber Dritten ausgerichtet, die Teilnahme an Einsätzen jedoch kann nur aus der Perspektive des Mitgliedes in der Organisation gedacht werden. Helfen hingegen ist nicht zwangsläufig an die Organisationsmitgliedschaft gebunden, sondern kann als allgemeines, womöglich als Lebensziel gedacht sein. Dieses zu erfüllen bedarf es nicht unbedingt einer Organisationsmitgliedschaft und nicht in jedem Fall der Organisationsmitgliedschaft im THW. Das THW stellt damit für Handelnde, für die das Ziel des Helfens im Vordergrund steht, nur eine Möglichkeit von vielen dar. Folgendes Zitat verdeutlicht, wie Helfen als allgemeines, organisationsunabhängiges Ziel gedacht wird:

„Ich will einfach in Krisensituationen in der Lage zu sein, helfen zu können.“⁵⁵⁸

Ziel der Bindung an das Handlungsprogramm ist somit die Vollendung eines Lernprozesses, der zum Helfen befähigt.

Häufig wird das ehrenamtliche Engagement von den Helfer/innen als *gesellschaftliche Verpflichtung* verstanden. Hierbei lassen sich drei unterschiedliche Perspektiven aufzeigen. Ein Teil der Helfer/innen versucht, mit ihrem Engagement eine staatsbürgerliche Pflicht zu erfüllen. Ihr Handeln ist darauf ausgerichtet, einer ihrem Verständnis nach existenten, sozialen Norm zu folgen, und kann somit aus der individuellen Perspektive beschrieben werden als rollenkonformes, staatsbürgerliches Handeln:

⁵⁵⁶ ov5m1974_2: 281-283.

⁵⁵⁷ ov5m1976: 411-413.

⁵⁵⁸ ov2w1994: 145-147.

„Und, gehört halt, als gesellschaftliche Verpflichtung sehe ich das so ein bisschen.“⁵⁵⁹

Weniger rollen-, sondern vielmehr systemorientiert kann die Verfolgung des Handlungsprogramms derjenigen Akteure beschrieben werden, die sich als Mitglied eines sozialen Gefüges, als Teil eines Ganzen begreifen. Auch sie sind der Auffassung, dass sie mit ihrem sozialen Engagement eine staatsbürgerliche Pflicht erfüllen. Doch ist ihr Handeln dabei auf das Handeln anderer ausgerichtet. Sie vertreten die Auffassung, mit ihrem Engagement die fehlende gesellschaftliche Beteiligung anderer auszugleichen und somit durch ihren staatsbürgerlichen Mehraufwand zum Systemerhalt beizutragen:

„Das ist mir sehr wichtig, weil ich denke, wenn heute die Vereine und die Rettungsdienste und was noch nicht alles keine Ehrenamtlichen mehr haben, dann würde unsere Gesellschaft so nicht bestehen.“⁵⁶⁰

„Also, ich sag mal, das Rückgrat einer Gesellschaft ist auch kennzeichnend, wie stark das Ehrenamt ist bei so einer Gesellschaft. Wenn man sich heute das Ehrenamt aus einer gesellschaftlichen Struktur wegdenkt, das ist unmöglich. Da bricht einiges, vieles zusammen.“⁵⁶¹

„Ehrenamtlich? Ja. Und zwar aus einem ganz einfachen Grund: der Staat hat im Moment sehr viele Sozialleistungen zu erbringen und der eine Träger der großen Sozialleistungen ist unsere Landeskirche zurzeit. Kindergärten, Sozialstationen usw. Die immer so am Limit wandern. Die Kirchensteuer deckt nicht mehr alles, und da bin ich der Meinung, wenn ich Freizeit habe, sollte ich mich da schon engagieren, um da Entlastung herbei zu führen. Und das Gleiche gilt auch für das THW.“⁵⁶²

Andere sehen ihr Engagement nicht als die Erfüllung sozialer Regeln, sondern begreifen ihre Tätigkeit als Tauschgeschäft. Sie vertreten die Auffassung, dass sie selbst gesellschaftliche Leistung erbringen müssen, um selbst wiederum einen persönlichen Nutzen aus dem Gesellschaftssystem ziehen zu können. Damit ist ihr Engagement als gesellschaftlich kooperatives Verhalten zu verstehen. Sie verstehen sich somit als gesellschaftliches Gegengewicht zum Phänomen der Trittbrettfahrer, die darauf aus sind, von den Leistungen anderer zu profitieren:⁵⁶³

⁵⁵⁹ ov2m1995: 126-130.

⁵⁶⁰ ov1m1974: 334-336.

⁵⁶¹ ov2m1975: 279-282.

⁵⁶² ov4m1969: 145-150.

⁵⁶³ Unter den Begriff Trittbrettfahrer oder Free Rider werden Personen subsummiert, die von einem (öffentlichen) Gut profitieren, ohne einen Beitrag zur Bereitstellung dieses Gutes zu leisten. vgl. zur Erklärung des Trittbrettfahrerphänomens; Axelrod 1991: 152; Olson 1968, passim. Robert M. Axelrod hat in diesem Zusammenhang außerdem analysiert, wie das Free Rider-Problem aufgelöst wird, d.h. wie durch

„Weil ich sage, wenn ich vom Staat oder irgendwem was will, da muss man sich auch ein bisschen engagieren. Und deshalb muss man sich auch einbringen.“⁵⁶⁴

Die *soziale Anerkennung*, die die Helfer/innen durch die Verfolgung ihres Handlungsprogramms und insbesondere durch die Teilnahme an Katastropheneinsätzen erhalten, ist auch auf Ebene der zeitlichen Dimension von Motivation von Bedeutung. Die soziale Bestätigung ist nicht nur, wie im Rahmen der persönlichen Dimension beschrieben, eine rückwirkende Bestätigung für die regelmäßige Teilnahme am THW-Dienst, sondern kann auch Ziel der Ausübung des Engagements sein und wird als Belohnung verstanden:

„Aber das wäre eigentlich schon das Mindeste, gehe ich davon aus. Weil dafür verbringe ich die ganze Zeit hier, um im Endeffekt den Leuten zu helfen, wenn es nötig ist. Und dann kann man auch ruhig ein bisschen Anerkennung dafür kriegen, finde ich.“⁵⁶⁵

„I: Kriegen Sie Anerkennung dafür, dass Sie das machen?

ov5m1977: Ja, ich denke schon.

I: Von Außenstehenden?

ov5m1977: Ja, das ist auch sicher ein Grund, dass man das macht und weiter macht. Wenn das nicht wäre, das will man dann ja irgendwie doch schon, als Anreiz.“⁵⁶⁶

„Es wird eigentlich, wenn man so eine Funktion übernimmt, wird eigentlich Dank erwartet. Also, es spricht keiner aus. Aber oftmals habe ich jetzt gehört und erlebt, dass Helfer aus den Funktionen zurück gehen, weil sie das für so undankbar halten, dass sie sich die Zeit dafür nicht mehr nehmen möchten.“⁵⁶⁷

Darüber hinaus wird durch die zeitliche Dimension der Umgang mit dem Handlungsprogramm strukturiert. Hier ist zum Beispiel der Zeitaufwand zu sehen, den die Ausführung des Handlungsprogramms erfordert. Die Vereinbarkeit mit anderen zeitlichen Strukturierungen, denen der Akteur folgt, ist hier zu beachten (vgl. Herzer 1998: 243f.). Ein als zu hoch empfundener oder unerwartet *hoher Zeitaufwand* führt etwa zu einer Entkräftung der Engagementbereitschaft.⁵⁶⁸

individuelles Handeln gesellschaftliche Kooperation entsteht und hieraus eine Theorie der Kooperation entwickelt; vgl. hierzu Axelrod 1991, passim.

⁵⁶⁴ ov1m1974: 232-233.

⁵⁶⁵ ov3m1997: 281-285.

⁵⁶⁶ ov5m1977: 231-240.

⁵⁶⁷ ov3m1982_1: 348-351.

⁵⁶⁸ „Dann kamen noch private Probleme hinzu, aufgrund der vielen, vielen Zeit, die ich daran gegangen habe.“ ov3m1982_1: 87-88; „Nein, also geplant war das so alles nicht. Und es gab auch eine Zeit, also früher, als ich angefangen habe, war beim THW wesentlich weniger los als heute. Da gab es einen Sams-tagsdienst, es gab einen Dienstagsdienst, und das war es. Und zwischendrin nichts. Das war auch absolut

Eng mit dem Zeitaufwand verbunden ist auf der Ebene der zeitlichen Motivationsdimension auch ein *als zu hoch bewerteter Arbeitsaufwand*.⁵⁶⁹ Teilweise bemängeln die Helfer/innen das mit der Tätigkeit einhergehende *hohe Maß an Verwaltungsarbeit*,⁵⁷⁰ die sie aus ihrer Sicht davon abhält, ihrem eigentlichen Interesse, nämlich dem Umgang mit Technik, nachzugehen.

6.4.2 Kollektive Generalisierung

Nachdem nun gezeigt wurde, wie die Bedürfnisse der Individuen auf den Ebenen der individuellen Generalisierung auf das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* wirken, wird im Folgenden gezeigt, welche Attraktoren das Programm für das Individuum zeigt, d.h. welche Kompetenzen es zur Problemlösung vorbehält und über welche soziale Attraktivität das Programm verfügt. Aus Sicht des Akteurs muss das Handlungsprogramm eine Realisierung der gebundenen Motive versprechen. Da nach der Bindung an das Handlungsprogramm gefragt wird, geht es hierbei um eine langfristige Realisierung.

Sachliche Dimension

Auf der Ebene der sachlichen Dimension der Motivation steht die Frage nach der Rationalität des Programms im Mittelpunkt, die sich die Akteure zu eigen machen. Das Programm stellt aus Sicht des Akteurs Kompetenzen zur Lösung seiner Probleme und zur Erfüllung seiner Bedürfnisse bereit. Im Folgenden wird dargestellt, welche Bedürfnisse

undenkbar, dass außer der Reihe Helfer im Ortsverband sind und irgendetwas machen. Das hat sich erst sehr, sehr viel später alles ergeben, aber das ist dann wieder ein Kapitel für sich. Da kommen wir nachher am besten noch mal drauf. Geplant war es gar nicht.“, ov4m1987: 227-233.

⁵⁶⁹ I: „Also, der Stress kam dadurch zustande im Zugführerposten, dass du dich halt wirklich um alles kümmern musst.“ ov4m1987: „Ja, ich hätte hier einen Baum zu fällen und hier habe ich einen Schacht leer zu pumpen.“ Und dies und das und jenes. Lauter so Anfragen, die dich dann halt irgendwie binden und die nutzlos sind, eigentlich..“ ov4m1987: 165-172.

⁵⁷⁰ „Da hat man eigentlich kaum noch Zeit dazu, weil was die einem in den letzten Jahren aufgehalst haben, was früher von den Hauptgeschäftlichen gemacht worden ist, den TÜV und die Prüfungen, das hat es ja früher gar nicht gegeben, da ist ja das komplette Auto weggeschickt worden, und da ist das komplett geprüft worden. Und heute unterlegt das meine Arbeit, die Seil- und die Bindemittel, die Kettensägen, den ganzen Krempel, ich könnte eine Sekretärin einstellen. Weil das muss ich ja alles in der Buchliste führen, das stinkt mir schon ab und zu, das ist nicht so mein Ding. Mein Ding ist mehr das Praktische, also ich tue lieber einen Baum fällen, als dass ich dahinten drei Stunden sitze und Listen ausfülle, und da hat sich also, wie soll ich sagen, eine ziemliche Weiterkunft gebaut. Was ich nicht gut finde. Die haben natürlich die Arbeit abgeschoben, weil, ich komme zu weniger, da konnte ich meine Motorsäge reparieren und das machen, die Zeit habe ich gar nicht mehr. Weil durch die Verwaltung und Listenschreiben und den ganzen Krempel, das stinkt mir halt.“, ov2m1967: 106-117.

durch das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* aus Sicht der Akteure erfolgreich erfüllt werden können.

Zum Zeitpunkt des Eintritts steht für die Helfer vor allem die Kompetenz des Programms, damit *den Wehrdienst umgehen zu können*, im Vordergrund ihres Interesses:

„Es war eigentlich, ursprünglich, das Jahr Bundeswehr, was ich mir sparen wollte. Das war so, da habe ich nach Möglichkeiten geguckt, und da war das THW.“⁵⁷¹

„Hauptsächlich wegen dem Bund, weil ich da nicht hin wollte, und weil ich auch da gerade eine Lehrstelle hatte, (...)“⁵⁷²

Die Kompetenz des Programms zur Erfüllung dieses Bedürfnisses ist bei den Befragten so anerkannt, dass sie als „normal“ bezeichnet wird:

„Aber am Anfang war, wie gesagt, der ganz normale Hintergedanke der Freistellung.“⁵⁷³

Neben der Ableistung eines Wehrersatzdienstes im THW werden auch von der Freiwilligen Feuerwehr und von Rettungsdiensten gleichartige Programme angeboten. Die Wahl der Akteure fiel auf das THW, weil sie sich hier außerdem die Erfüllung eines weiteren sachlichen Interesses versprachen, nämlich dem an der *Technik und dem Umgang mit ihr*:

„Ja, gut, klar, schon. Es gab ja die Möglichkeit Rotes Kreuz oder THW. Was mich beim THW begeistert hat, war damals der Umgang mit schwerer Technik.“⁵⁷⁴

Zum heutigen Zeitpunkt können auf sachlicher Ebene fünf Aspekte identifiziert werden, durch die die Helfer/innen motiviert werden, das Handlungsprogramm aufrecht zu erhalten:

- der Umgang mit Technik / die Erfüllung eines Technikinteresses
- die Möglichkeit, die Freizeit sinnvoll zu gestalten
- private Nutzung von technischen Gerätschaften
- soziale Integration
- berufliche und private Nutzung im THW erworbener Qualifikationen.

⁵⁷¹ ov2m1995:13-14.

⁵⁷² ov5m1974_2: 14-16.

⁵⁷³ ov4m1969: 35-36.

⁵⁷⁴ ov2m1982: 23-25.

Auch zum heutigen Zeitpunkt sehen die Befragten eine hohe Kompetenz in dem Programm, ihr Interesse an Technik zu erfüllen. Hierbei wird hervorgehoben, dass sich für sie keine bessere Möglichkeit bietet als das Engagement im THW, um diesem Interesse zu folgen:

„Man kann halt Sachen machen, Stapler fahren und so. Das sind halt alles Sachen, wo man sagt, wow. Hier kann man das halt machen. Oder mal eine Seilbahn bauen und sich dann halt auch selber fahren lassen. Da hat man sonst gar nicht die Möglichkeit, so was zu machen. Das hätte ich nicht missen wollen.“⁵⁷⁵

Die Möglichkeit des Umgangs mit den Gerätschaften wird dabei als Luxus empfunden:

„Zum anderen ist das THW für mich eigentlich, wenn man es mal genau nimmt, ein großer Luxus. Weil, wenn man nur mal guckt, als ich Zugführer war, habe ich gesagt, das ist eigentlich ein Witz, du bist ehrenamtlich in deiner Freizeit, und du bist verantwortlich für Millionenwerte. Wenn ich gucke, was wir hier für einen Fuhrpark haben, so ein Gerätekraftwagen kostet mit Ausstattung, das muss ja alles finanziert werden. Also ich könnte mir so ein Hobby, wenn ich es bezahlen müsste, ja gar nicht leisten. Also danke ich der Bundesrepublik Deutschland dafür, dass sie noch Geld übrig hat, um sich diesen Luxus einer Hilfsorganisation vorzuhalten, die im Vergleich zu dem, was sie kostet, doch relativ selten eingesetzt wird. Und somit eigentlich schon so etwas wie ein Luxus ist.“⁵⁷⁶

Die als umfangreich empfundenen Möglichkeiten der Techniknutzung im THW begründen u.a. auch das Ausschlagen von alternativen Handlungsprogrammen. Das Einsatzspektrum des THW wird aufgrund der technischen Ausstattung als weit reichender als etwa das der Freiwilligen Feuerwehr erachtet:

„Bei der Feuerwehr gibt es die DIN-Ausstattung, und mehr hat auf dem Auto nicht drauf zu sein. Und ich denke, dass das den Helfern, die im THW auch länger verweilen, dass das das ist, was denen auch Spaß macht. Dass einfach die Kreativität mehr gefordert ist. Das Einsatzspektrum ist beim THW viel weiter. Wir erleben mehr. Feuerwehr geht einen Brand löschen und geht wieder nach Hause. Wenn wir zu einem Einsatz kommen, ist Kreativität. Die Feuerwehr: ‚Ich kann das ausmachen, ich kann das Gefahrgut aufnehmen, aber jetzt ist fertig. Jetzt sind wir mit unserer Ausstattung am Ende, das ist nicht mehr unsere Aufgabe.‘ Wenn da jetzt jemand ins Haus rein muss: ‚THW, das musst Du machen!‘“⁵⁷⁷

⁵⁷⁵ ov2m1995: 214-218.

⁵⁷⁶ ov4m1987: 401-412.

⁵⁷⁷ ov1m1974: 81-94.

Das THW bietet den Helfer/innen außerdem eine Möglichkeit, ihre *Freizeit sinnvoll zu gestalten*. Dieser Aspekt hat bei der Ausübungen des Engagements eine Bedeutung und kann als Wert an sich gedeutet werden:

„Und der andere Punkt ist der, dass ich etwas Nützliches mache, etwas Sinnvolles. Dass ich nicht irgendwie ... auf der Parkbank sitze und Autos beim Vorbeifahren zugucke oder so. Ich bin ein Teil von einem großen Projekt, das helfen kann und helfen wird, wenn es denn benötigt wird. Und da, muss ich sagen, tu ich mich auch ganz doll mit identifizieren.“⁵⁷⁸

Aus der Verfolgung des Handlungsprogramms *Freiwilliges Engagement im THW* resultiert für die Akteure Nutzen, der nicht direkt mit dem Handlungsprogramm zusammenhängt, jedoch auf dessen Problemlösungsfähigkeit zurückwirkt. Auf der Ebene der sachlichen Dimension der Motivation entwickelt sich für die Befragten eine Lösungskompetenz des Programms, dass neben den originären Programmeffekten zusätzliches Bindungspotential aufweist. So resultiert aus der Teilhabe an dem Programm etwa die Möglichkeit der *privaten Nutzung von technischen Gerätschaften*, die, auf anderem Wege genutzt, mit hohen finanziellen oder organisatorischen Kosten verbunden wäre.⁵⁷⁹

Aus der THW-Mitgliedschaft geht eine *soziale Integration* auf verschiedenen Ebenen (innerhalb und außerhalb des Ortsverbandes) hervor, die für die Helfer/innen etwa bei der Verfolgung anderer Handlungsprogramme nützlich sein kann. So greifen die Befragten beispielsweise auf die Unterstützung durch ihre THW-Kollegen/innen zurück, wenn es darum geht, etwas Schweres zu transportieren⁵⁸⁰ oder etwas im privaten Rahmen zu reparieren oder umzubauen.⁵⁸¹ Die Kontakte, die im THW geknüpft werden, können auch im beruflichen Umfeld bedeutsam sein. Die soziale Integration kann im Rahmen der eigenen Berufslaufbahn genutzt werden. Ein Helfer berichtet etwa davon, eine Berufsanstellung durch seine Kontakte im THW gefunden zu haben:

⁵⁷⁸ ov1w1997: 142-145.

⁵⁷⁹ ov5m1976: 391-395.

⁵⁸⁰ ov2m1976: 305-307.

⁵⁸¹ ov2m1988: 335-343.

„Weil, nachdem ich dann da die Ausbildung fertig hatte, war ich erstmal arbeitslos. Und über Kontakte hier vom THW, der kennt den, bin ich dann, einen Arbeitsplatz in der Klinik habe ich dann bekommen. Im technischen Dienst. Das fand ich optimal. Da war man von der Straße weg, man hat dann so dementsprechend mal wieder eine Aufgabe gehabt, wenig verdient zwar, weil im öffentlichen Dienst verdient man nicht viel. Das Schönste an dem Ganzen war, ich war in einer Werkstatt damals gewesen, wo sehr viele alte Leute waren, die noch das Know-how haben des Improvisierens nach dem Krieg. Und das war eine super Ausbildungsergänzung, was man hier auch super gebrauchen kann. Und dann war das THW natürlich sehr dienlich.“⁵⁸²

Die im Zuge der Mitgliedschaft *im THW erworbenen Qualifikationen* bringen ebenfalls einen Nutzen, u. a. auf beruflicher Ebene, mit sich. Zum einen werden erworbene fachliche und organisatorische Kenntnisse hervorgehoben, die im THW erlernt wurden,⁵⁸³ zum anderen sind für viele Helfer/innen Qualifikationen, die sie im zwischenmenschlichen Bereich erwerben konnten, im Berufsleben von Nutzen:

„Ja, Umgang mit Menschen. Das ist ganz wichtig. Und das können Sie wunderbar im Betrieb wieder umsetzen. Ich hatte 60 Mitarbeiter gehabt und wo viele Parallelen haben dann zum THW. Auch wenn Sie Ehrenamt sind. Wenn Sie jemandem gegenüber sitzen, nach einer halben Stunde können Sie ungefähr einschätzen, wie Sie ihn einsetzen können, wie Sie ihn benutzen können, wie Sie eventuell mit ihm umgehen müssen. Nicht jeder ist gleich. Der Eine hat Finger-spitzengefühl für seinen Gegenüber, der Andere hat es gar nicht. Und mancher, der braucht halt ab und zu einen Dämpfer, der kann da auch mit umgehen. Manch einer, der verträgt das halt nicht. Und das lernt man doch beim THW ganz gewaltig, weil die Vielfalt der Menschen ist sehr, sehr groß. Und das ist das Interessante auch beim THW. Und das habe ich auch dann ins Unternehmen rein bringen können. Und da wurde man auch immer wieder bestätigt, im Unternehmen.“⁵⁸⁴

Für ihr *Privatleben* erkennen die Helfer/innen ebenfalls einen *Nutzen aus den im THW erworbenen Qualifikationen*. So wird beispielsweise hervorgehoben, dass man durch das THW im Umgang mit ungeplanten⁵⁸⁵ oder krisenhaften Situationen geschult werde:

⁵⁸² ov4m1979: 76-84.

⁵⁸³ ov2m1982: 79-82.

⁵⁸⁴ ov4m1969: 216-226.

⁵⁸⁵ „Ja, da sind so einige Sachen. Und wenn wir nur in den Urlaub fahren. Diese Notlösungen, die man dann, wenn irgendetwas nicht funktioniert. Ich kenne mich nicht mit Elektrik aus oder so. Aber wenn manche sagen, das schaffen wir nicht, dieses praktische Denken, das praktische Denken. Oder ich habe so viele Freundinnen. Ich habe ja von dem Stammtisch geschrieben. Wenn wir alle kommen, sind wir 14 Frauen. Und die haben Angst, irgendwie ein Fest zu machen. Und dann habe ich gesagt: ‚Also, wenn was schief geht, dann geht es schief.‘ Also, da habe ich die Ruhe weg. Also, da habe ich wirklich, da wunder ich mich manchmal selbst. Ich habe wirklich die Ruhe weg. Da habe ich gesagt: ‚Es ist doch nicht schlimm. Es muss doch nicht alles funktionieren.‘“, ov3w1990: 322-330.

„Ja, ja, doch schon. Es ist ja auch so, man lernt gewisse Sachen, je nachdem, welche Einsätze man schon gemacht hat, dann bewahrt man vielleicht in manchen Situationen schon eher die Ruhe. Oder es gibt ja auch Leute, wenn irgendwo irgendwas passiert, dann rennen die da hektisch hin. Und manchmal ist es sinnvoll, stopp, einen Schritt zurück, mal gucken, was passiert, weil eine Katastrophe oder ein Unglücksfall hat immer andere Wertigkeiten oder wenn man selber betroffen ist, wenn ein Familienmitglied etwas hat, reagiert man anders, hektischer, man ist aufgeregt und, und, und. Wenn man das oft gelernt hat, also im Bereich Rot Kreuz oder sonst was, dann bewahrt man auch manchmal die Ruhe. Im Fall, wo man sagen kann, sagt dann jemand: ‚Du hockst da so ruhig herum!‘ Da habe ich gesagt: ‚Was heißt ruhig? Du, manche Sachen, die muss man mit Ruhe angehen!‘ Da muss man vielleicht nicht gleich hinstürzen, sondern so heißt es auch bei uns in der Ausbildung, grundsätzlich nicht mit dem Auto bis vorne zur Unglücksstelle vorbrettern, sondern stopp! Paar hundert Meter davor halten, erstmal einer zu Fuß hingehen oder zwei, gucken, was da wirklich passiert ist. Hat mal ja schon oft genug erlebt, da stürzen alle vor und dann hängen sie da vorne auf dem Knäuel und können nichts machen oder helfen, weil sie sich selber im Weg stehen. Das sind so Sachen, wo man auch lernt, eine gewisse Organisationsstruktur oder einen Handlungsablauf zu üben bei Katastrophen.“⁵⁸⁶

Unerwünschte Veränderungen des Tätigkeitsbereichs können auf Ebene der sachlichen Motivationsdimension destabilisierend auf das Bindungsverhalten der Akteure wirken.⁵⁸⁷ Ebenso wird eine *mangelnde* oder als nicht richtig erachtete *Aufgabenerfüllung seitens der hauptamtlichen Mitarbeiter* als frustrierend empfunden.⁵⁸⁸

Soziale Dimension

Die Existenz von Handlungsprogrammen wird durch ihre soziale Akzeptanz verfestigt. Je mehr Menschen die Ausübung eines bestimmten Handlungsprogramms längerfristig aufrechterhalten, desto eher wird das Handlungsprogramm fortgeschrieben und von anderen Akteuren als rational erkannt. Die Orientierung an anderen kann für die eigene Bindung an ein Handlungsprogramm ausschlaggebend sein. Die „Anderen“ können

⁵⁸⁶ ov2m1975: 309-324.

⁵⁸⁷ „Schlimmer ist, wenn man in die obere Führungsebene rein kommt, wenn man nicht mehr basteln darf.“, ov4m1979: 216-217.

⁵⁸⁸ „Viel Zeit investiert und das Hauptamt teilweise sogar blockiert. Entweder es bleibt auf dem Stapel liegen, oder aber es wird dagegen gearbeitet. Aber es ist keine Unterstützung für das Ehrenamt, was die machen. Das ist jetzt nicht unbedingt ein Vorwurf an die Personen dort. Es ist ein Vorwurf in die Struktur, die die haben. Und teilweise auch Unverständnis vom Hauptamt, dass das Ehrenamt noch einen Beruf hat, den die ausüben.“, ov3m1982_1: 330-334 ; „Das sind die Reibereien zwischen den Ehrenamtlichen und den Hauptamtlichen. Da oben sitzen ein Haufen Leute, die von Tuten und Blasen keine Ahnung haben und wollen Gelder ausgeben. Wir würden es ganz anders machen, weil wenn ich in der Praxis stehe, sehe ich das ganz anders. Ich brauche das Gerät und nicht das, was ihr kauft. Dann kostet es 2000 Euro mehr oder 1000, das ist doch egal, Hauptsache, es funktioniert. Nur die haben keine Ahnung. Das sind irgendwelche Studierende, ohne einem zu nahe zu treten, die in der Praxis noch nichts geschafft haben.“, ov5m1981: 403-409.

dabei ebenfalls Ausübende des Handlungsprogramms sein oder aber auch „nur“ die Ausübung bestätigen. Bindungen an Handlungsprogramme werden auch dadurch konstituiert und gestärkt, dass andere in die Programmausübung involviert sind. Die soziale Dimension der Motivation kann z.B. eine mangelnde Erfüllung sachlicher Motivationselemente kompensieren.

Bei Eintritt in die Organisation wird das Programm auf Ebene der sozialen Dimension durch zwei Aspekte als lösungskompetent empfunden:

- die Beziehung zu Freunden und Bekannten und
- die Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen.

Der Eintritt kommt in vielen Fällen über die *Beziehung zu Freunden und Bekannten* zustande. Die folgende Beschreibung der Eintrittssituation trifft auf einen Großteil der Helferinnen zu:

„Gekommen bin ich eigentlich zum THW durch einen damaligen Kollegen in der Ausbildung und durch einen entfernten Verwandten, der war im Katastrophenschutz tätig.“⁵⁸⁹

Dabei kann der Eintritt u.a. auch mit der Motivation verbunden sein, soziale Kontakte zu knüpfen, eine soziale Einbindung zu erfahren. Das Handlungsprogramm bietet aus Sicht der Akteure eine Möglichkeit zur Erfüllung des Wunsches nach gesellschaftlicher Integration:

„Also, für mich ist das THW auch eine Möglichkeit, andere Leute mal kennen zu lernen.“⁵⁹⁰

„Und da waren auch voll viele Jugendliche rumgerannt. Und da sagte ich zu meiner Freundin: ‚Das ist ja geil, so kannst da was machen, kannst da den Leuten helfen und so.‘ Sagt sie: ‚Ja, irgendwie schon‘. Und wir haben uns das da so angeguckt, sind an den Fahrzeugen vorbei, haben geguckt, waren voll die Riesenteile. Alle da in Uniform und Helm. War dann schon irgendwie so angetan, irgendwie, keine Ahnung. Und irgendwie sagte sie so: ‚Och, wir fragen jetzt irgendeinen, was man machen muss, damit man mitmachen kann.‘“⁵⁹¹

⁵⁸⁹ ov2m1982: 13-14.

⁵⁹⁰ ov4m1987: 644-645.

⁵⁹¹ ov1w1997: 29-34.

Während des Engagements kommen auf der Ebene der sozialen Motivationsdimension für die Helfer/innen des THW drei Aspekte zum Tragen:

- die Kameradschaft mit Anderen innerhalb der Organisation
- die soziale Anerkennung durch Andere außerhalb der Organisation
- die Hilfeleistung für andere außerhalb der Organisation.

Innerhalb der Organisation, d.h. innerhalb des Handlungsprogramms, ist die *Kameradschaft*,⁵⁹² die gegenüber anderen Organisationsmitgliedern empfunden wird, von höchster Bedeutung und wird in vielen Fällen höher bewertet als Aspekte der persönlichen, sachlichen oder zeitlichen Dimension:

„Dann hat mich aber die Begeisterung gepackt. Vor allem über die Leute. Heute auch. Das ist meine Hauptmotivation, das kann ich von vornherein sagen. Das sind einfach die Leute, die ich hier treffe. Das ist jetzt für mich nicht zwingend, es ist zwar auch schön, also, ich bin ein sehr hilfsbereiter Mensch so von mir aus, und das Ehrenamt irgendwo, und das man was für die Gesellschaft tut, ist schön, aber ist jetzt nicht meine Hauptmotivation, muss ich ganz ehrlich zugeben. Ich habe Spaß daran, ich bin sonst im Büro, hier kann ich dann mal mit großen Drahtseilen und Kränen und sonst was da rum spielen und treffe halt auch Leute, die ich sonst, die habe ich halt nur hier übers THW kennen gelernt und, ja, seit 1994 sind wir befreundet. Also so ein harter Kern hier, der mittlerweile auch alle Zugführer und Gruppenführer usw. sind.“⁵⁹³

Die Bindung zu anderen Mitgliedern überwindet dementsprechend für die Helfer/innen oftmals eine mangelnde Erfüllung von Aspekten, die sie auf sachlicher Ebene für relevant halten:

„Ich denke, das Herzblut wird dementsprechend dann schon relativ hoch sein. Also, für mich kann ich sagen, es gibt immer noch Leute, die einem ein Fünkchen Hoffnung geben hier. ‚Wir machen das zusammen weiter, wir kriegen das Boot wieder flott‘ usw. Ich denke, das ist das, warum man auch weiter macht. Ja, okay, im Moment gibt es mal ein Tief, aber da müssen wir jetzt durch, und dann müssen wir uns gegenseitig mal klopfen, sage ich mal so. Aber irgendwie kommen wir wieder auf den Level, dass das passt.“⁵⁹⁴

So erklären die Helfer/innen etwa auch, das Engagement aufzugeben, falls für sie der Aspekt der Kameradschaft nicht mehr erfüllt sei. Die Verfolgung des Handlungspro-

⁵⁹² Zur Definition von Kameradschaft vgl. Abschnitt 6.3.1.

⁵⁹³ ov3m1994: 42-52.

⁵⁹⁴ ov4m1979: 307-312.

gramms hängt dementsprechend für einige Helfer/innen grundlegend von der Kameradschaft ab:

„Das gehört zum eigenen Leben dazu. Also, wenn ich die Kameradschaft und die Freundschaft nicht hätte hier, oder wenn die nicht wäre, weiß ich nicht, ob ich es noch machen würde. Weil die Leute gehören einfach zu einem dazu. Wir kennen uns teilweise über 30, 35 Jahre schon, und da sind noch einige richtig von alten Zeiten dabei, und das braucht man. Die sind auch privat, ja, Freunde. Mein Zugführer und ich, wir haben schon zusammen gelernt, also, wir kennen uns seit dem 14. Lebensjahr, und das kann man nicht einfach so aufgeben, das geht einfach nicht. Oder unser OB, der [Name des Ortsbeauftragten], wir sind alles alte Kämpfer. Wir hatten sogar damals, als der [Name des Ortsbeauftragten] OB wurde, gesagt, zu dritt: ‚Wenn einer von uns dreien aufhört, dann hören wir alle drei auf.‘ Und solche Sachen. Das gehört einfach dazu.“⁵⁹⁵

Aus den Erzählungen der Befragten wird weiterhin deutlich, dass Kameradschaft als untrennbar mit den Aufgaben des THW verstanden werden kann. Das Handlungsprogramm kann für einige Befragte die Erfüllung der sachlichen Dimension nur leisten, wenn in der sozialen Dimension der kameradschaftliche Aspekt erfüllt wird:

„Ja, das ist einmal die Verlässlichkeit auf jemanden, weil Sie müssen bedenken, ich weiß nicht, ob man sich das so vermitteln kann. Wenn Sie im THW im Einsatz sind, also so richtig im Einsatz, und Sie hängen zum Beispiel am Seil und Sie müssen sich verlassen auf jemanden, der am anderen Ende des Seils hängt und wenn der jetzt keine Lust mehr hat und das Seil gehen lässt, oder wenn Sie durch einen Wasserfluss waten müssen, da hängen halt die fünf oder sechs Kameraden an dem einen Ende vom Seil und die halten Sie und an denen hängt ihr Leben mit dran.“⁵⁹⁶

„Kameradschaft ist so, wir können zusammen arbeiten, wir können zusammen feiern, wir können zusammen Konflikte lösen. Wir können zusammen auch über unsere Arbeit, über unsere Probleme reden. Das ist Kameradschaft.“⁵⁹⁷

Aus der Perspektive der Helfer/innen ist die Ausübung des Engagements mit dem Erhalt einer *sozialen Anerkennung* verbunden. Diese aus der Ausübung des Handlungsprogramms resultierende Anerkennung durch andere hat nicht nur auf Ebene der persönlichen Motivationsdimension einen hohen Stellenwert für die Befragten, sondern wirkt auch durch die bestätigende Wirkung stabilisierend auf das Handlungsprogramm. Der höchste Stellenwert wird der Anerkennung beigemessen, die den Helfer/innen von jenen Personen entgegengebracht wird, denen sie im Einsatzfall helfen konnten:

⁵⁹⁵ ov5m1974: 179-187.

⁵⁹⁶ ov2m1975: 209-216.

⁵⁹⁷ ov4m1979: 258-260.

„Was ich halt auch immer schön finde, ist, wenn wir im Einsatz und man sieht wirklich, wie dankbar die Leute sind.“⁵⁹⁸

„Also, ich sage mal, Frankfurt/Oder, Oder-Flut, war eine Sache, wo man sehr dankbar behandelt wurde. Auch da habe ich ja in der FK gegessen, war ja mit der FK da oben und habe nebenbei auch Öffentlichkeitsarbeit gemacht für uns, aber eigentlich war ich da oben als, für die Fernmeldegeschichte zuständig, S 5 [Sachgebietsleiter Öffentlichkeitsarbeit] und habe da also sehr viel gemacht. Wenn du aber raus gefahren bist, mit dem Fahrzeug, wir sind mehrfach dann auch mal unterwegs gewesen bzw. haben dann einmal auch einen Kameraden gesucht, die dann woanders eingesetzt waren. Du bist raus gekommen und die Leute haben dir freundlich auf der Straße schon zu gewunken, weil du mit dem THW-Auto gefahren bist. Und du hast Sachen erlebt, dass die Leute aus der Bevölkerung haben gar nichts mehr, aber die sind da und stehen und schmieren Knieften für die Helfer, dass die was zu futtern hatten und so. Also, ich sage mal, anders kann man nicht sagen, als dass da Dankbarkeit von Leuten direkt zurückgekommen ist.“⁵⁹⁹

„Also, dort, wo man hilft, mit Sicherheit. Egal, wo ich war, ob das in Russland war, Hilfstransport fahren, damals haben wir auch sehr positive Erfahrungen gemacht von Leuten, in Russland. An der Elbe auf jeden Fall. Die Leute, die waren, ich bin dann nach vierzehn Tagen mit ganz anderen Einstellungen heim gekommen. Man hat ja im Osten so ein bisschen negative Einstellung gehabt, aber die hat sich dann eigentlich gedreht, weil die Leute so herzlich waren. Und das ist auch schwer in Worte zu fassen. Man muss die Erfahrung einfach machen. Wenn man dann dort rein ist, in ein Geschäft und hat in einer Schlange gestanden, 20 Mann vor einem und jeder winkt: "Geh vor, geh vor." Das ist schon toll. Und man kommt hin, egal wo: "Willst Du was essen? Willst Du was trinken?" Also, das ist schon top, das war schon eine klasse Erfahrung.“⁶⁰⁰

Die Anerkennung im Freundes- oder Bekanntenkreis sowie die Wertschätzung ihrer Tätigkeit durch Fremde spielt eine geringere Rolle:

„Das ist unterschiedlich. Manche haben großen Respekt davor, dass man so was macht, manche klopfen Ihnen auch auf die Schulter, und wenn man sich rum dreht, lachen sie. Nicht jeder nimmt es ernst, weil sie es noch nicht erlebt haben. Die nehmen es nur dann ernst, wenn der Keller voller Wasser steht. Dann ist es für sie ganz ernst, dann wollen sie als erste bedient werden. Also, es gibt solche und solche.“⁶⁰¹

Wie auch die soziale Anerkennung hat die *Hilfe gegenüber Dritten*, die durch das Handlungsprogramm geleistet wird, nicht nur auf der persönlichen, sondern auch auf Ebene der sozialen Dimension eine stabilisierende Funktion für die Helfer/innen. Einerseits

⁵⁹⁸ ov4w1997: 209-210.

⁵⁹⁹ ov4m1993: 236-246.

⁶⁰⁰ ov5m1994: 339-347.

⁶⁰¹ ov4m1969: 285-289.

kommt beim Helfen zum Tragen, das man etwas miteinander tut. Die Beziehung zu anderen THW-Helfer/innen, die bei Hilfeinsätzen auf eine besondere Weise gelebt wird, ist hierbei für die Befragten von Bedeutung:

„Nein. Frage ich mich auch manchmal. Ich frage es mich echt manchmal. Weil die haben ja, auch jetzt der Herr [Name des Ortsbeauftragten], der hat ja seine Arbeit, warum halst er sich das auf? Ich weiß es nicht. Ich glaube, das ist das Helfen. Das ist echt das Helfen. Das müssen Sie mal erleben, wenn hier wirklich Hochwasser ist. Was hier rumwuselt. Da ist ja das hier meistens die Station mit Funk und mit allem.“⁶⁰²

Andererseits wird durch Hilfeinsätze der Wunsch erfüllt, etwas für andere tun zu können. Die Beziehung zur hilfsbedürftigen Person, die während der Situation aufgebaut wird, steht im Mittelpunkt:

„Oder, das hört sich jetzt vielleicht blöd an, wenn Sie halt so Einsatz haben, für manch einen ist das, damals, als wir in Südfrankreich waren und da Hochwasser war, das geht schon an die Substanz, wenn die Kinder Ihnen am Hosenbein hängen und rufen "Helfen". Das tut schon wieder, bei mir persönlich, manches entschädigen für diesen Stress. Manchmal kommt halt auch diese Hektik auf. Oder halt Stress. Und das tut so vieles dann entschädigen, wenn Sie wirklich auch anderen helfen können. Das können Sie eigentlich nur in solchen Vereinen wie Rotes Kreuz oder Arbeiter-Samariter-Bund.“⁶⁰³

So, wie sich die meisten Stabilisatoren für die Aufnahme und Fortsetzung des Handlungsprogramms *Freiwilliges Engagement im THW* auf Ebene der sozialen Dimension der Motivation aufzeigen lassen, findet sich auch hier ein Großteil an destabilisierend wirkenden Faktoren. Dort, wo die höchsten Erwartungen sind, entstehen die stärksten Enttäuschungen. Am kritischsten werden von den Helfer/innen im Rahmen ihres Engagements erfahrene *menschliche Enttäuschungen* gesehen.⁶⁰⁴ In diesem Zusammenhang wird auch eine *als mangelhaft empfundene Motivation anderer Helfer/innen*, die ihre Aufgabe nicht mit der gleichen Ernsthaftigkeit wie die Befragten durchführen, erwähnt.⁶⁰⁵ Ein *schlechter Umgang der Helfer/innen untereinander*, wie etwa eine man-

⁶⁰² ov3w1990: 537-541.

⁶⁰³ ov5m1993: 106-112.

⁶⁰⁴ „Und ich denke halt, was einen negativ beeinflusst, ist halt, dass es Leute gibt, die halt sehr schwierig zu nehmen sind. Die probieren, einen zu beeinflussen und einen auch böswillig versuchen in eine Richtung zu drängen, eben mit Austritt drohen. Und das sind Sachen, die beschäftigen einen. Und wir hatten auch hier schon den Fall Veruntreuung. Wenn man grenzenloses Vertrauen in einen an den Tag legt und merkt dann, dass man so missbraucht wird.“; ov1m1974: 296-300.

⁶⁰⁵ „Was halt auch oft ist, mit Leuten, wenn jemand nicht zum Dienst kommt, muss er sich ja abmelden. Da ist auch oft, dass man eine Ausbildung vorbereitet hat, und dann kommt man her, und dann hockt nur

gelnde Wertschätzung oder ein schlechter Umgangston zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, werden häufig als Tiefpunkte der Mitgliedschaft beschrieben.⁶⁰⁶ Ein bedeutender Faktor, der von außerhalb der Organisation negativ auf die Fortsetzung des Engagements einwirkt, ist die *mangelnde Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben mit dem Engagement*. So haben beide Bereiche bei den Befragten bereits zu vorübergehendem Austritt aus der Organisation oder zur Reduktion des Engagements geführt.⁶⁰⁷

6.4.3 Zusammenfassung

Die analytische Ordnung durch die motivationsdimensionale Analyse zeigt, auf welchen Dimensionen der Motivation die in Kapitel 6.3 dargestellten Motivationselemente zur Aufrechterhaltung des Handlungsprogramms *Freiwilliges Engagement im THW* beitragen. Die einzelnen identifizierten Elemente sind vielfach auf mehreren Dimensionen angesiedelt, so dass Überschneidungen und Verflechtungen der vier Motivationsdimensionen im Modell mitgedacht werden müssen. Bei der Analyse ist zu beachten, dass nur beobachtete, d.h. von den Befragten geäußerte Motivationen in die Konstitution des Handlungsmodells einfließen können. Inwiefern unbewusste bzw. nicht geäußerte Ele-

die Hälfte von der Gruppe da. Da hat man auch schon überhaupt gar keine Lust, irgendwie groß eine Ausbildung zu machen, wenn nur die Hälfte da ist. Das ist auf jeden Fall etwas, was mittlerweile besser geworden ist, aber das sind auch so Tiefpunkte, immer. Da denkt man auch: „Och, das nächste Mal brauche ich erst gar nichts machen, wenn eh keiner da ist.“, ov3m1997: 243-248.

⁶⁰⁶ „Aber das war immer frustrierend gewesen, wenn man in manche Ortsverbände gekommen ist und hat dann gesehen, hier sind Führungskräfte, die wissen nicht, was Führen und Leiten bedeutet. Führen und Leiten heißt ja nicht, dass ich jetzt sage, wo es lang geht, und alle tanzen nach meiner Pfeife. Führen und Leiten heißt ja auch, dass ich die Menschen wirklich führe. Und zwar nicht so führe, nach dem Motto: Wenn ich ihn über den Tisch ziehe, muss er die Wärme, die entsteht, als Nestwärme empfinden. Sondern er muss wirklich nicht über den Tisch gezogen werden, sondern er muss schon im Gespräch merken, dass er wirklich an der richtigen Stelle ist, und das habe ich viel vermisst. Und das ändert sich ein kleines bisschen. Wir hatten hier im OV auch einen, der hat das gerne gemacht, aber der ist jetzt gegangen. Aber das sind so die Höhen und Tiefen, die ich hier halt zwischenmenschlich immer entdecke.“, ov4m1969: 369-378.

⁶⁰⁷ „Ja, der hat mich also, deshalb bin ich nach 1982, deshalb bin ich noch im THW geblieben und nicht ausgetreten. War öfters in der Unterkunft gewesen. Ich habe mich nicht an Einsätzen engagiert oder einen Posten übernommen in den 12 Jahren oder zehn, acht Jahre waren es gewesen. Weil halt das Unternehmen gesagt hat: „Das Geld verdienst Du bei uns und nicht im THW.“, ov4m1969: 245-249; „Also, ich habe schon öfters mal Krach mit der Frau gehabt, das war nicht blau, das war für die rot. Wenn man da mal drin war, dann hat man sich halt auch engagiert, das war sehr zeitaufwendig. Natürlich, wie ich dann Kinder bekommen habe, dann habe ich das etwas reduziert. Sonst war das teilweise samstags, sonntags, mitten in der Woche abends. Und jetzt nur noch mittwochs und samstags.“, ov2m1967: 92-96.

mente auf die Bindung an das Handlungsprogramm wirken,⁶⁰⁸ kann nicht ermittelt werden.

Zunächst werden Motive und Motivationsdimensionen, im Zeitverlauf betrachtet, in den Blick genommen und für die jeweiligen Motivationsdimensionen dargestellt, wie die Veränderung der Motivation hin zur Bindung erfolgt. Im Anschluss daran werden die Modelle der Handlungsorganisation für den Zeitpunkt der Aufnahme und für den Befragungszeitpunkt, d.h. nach jahrelanger Aufrechterhaltung des Handlungsprogramms, zusammenfassend beschrieben.

Neben der Differenzierung der Motivation in die Ebenen der individuellen und der kollektiven Generalisierung werden durch Übertragung des empirischen Datenmaterials in das Modell der Handlungsorganisation zwei Aspekte deutlich. Zum einen kann gezeigt werden, wie die Motive der Handlungen durch das Handlungsprogramm energetisiert und in Motivationen übersetzt werden. Die als Motive erfassten Elemente spiegeln sich in den beiden, d.h. für den Zeitpunkt des Eintritts und den Zeitpunkt der Befragung, erarbeiteten Handlungsmodellen jeweils auf Ebene der Motivationsdimensionen wieder. Hierbei lässt sich zeigen, auf welcher Ebene der sozialen Motivation die einzelnen individuellen Motive erfüllt werden können, d.h. welche Motive auf welche Weise durch das Handlungsprogramm energetisiert werden.

Zum anderen zeigt sich durch die Unterscheidung in Eintritts- und Verbleibsmotivationen die Prozessualität der Motivation. Diese beiden Aspekte werden im Folgenden differenziert betrachtet. Zunächst soll auf die Wandlung der Motive im Verlauf der Mitgliedschaft eingegangen werden. Für den Zeitpunkt des Eintritts in die Organisation konnten nur wenige Motive der Akteure ausgemacht werden.⁶⁰⁹ Zum Befragungszeitpunkt werden jedoch weitaus mehr Elemente auf der Motivebene formuliert. Die Motive, die im Verlauf der Mitgliedschaft entwickelt wurden, hängen alle originär mit dem Handlungsprogramm zusammen. Das Handlungsprogramm trägt demnach zur Entwicklung von Motiven bei; die Rede ist von einem, sich im Zeitverlauf entlang des

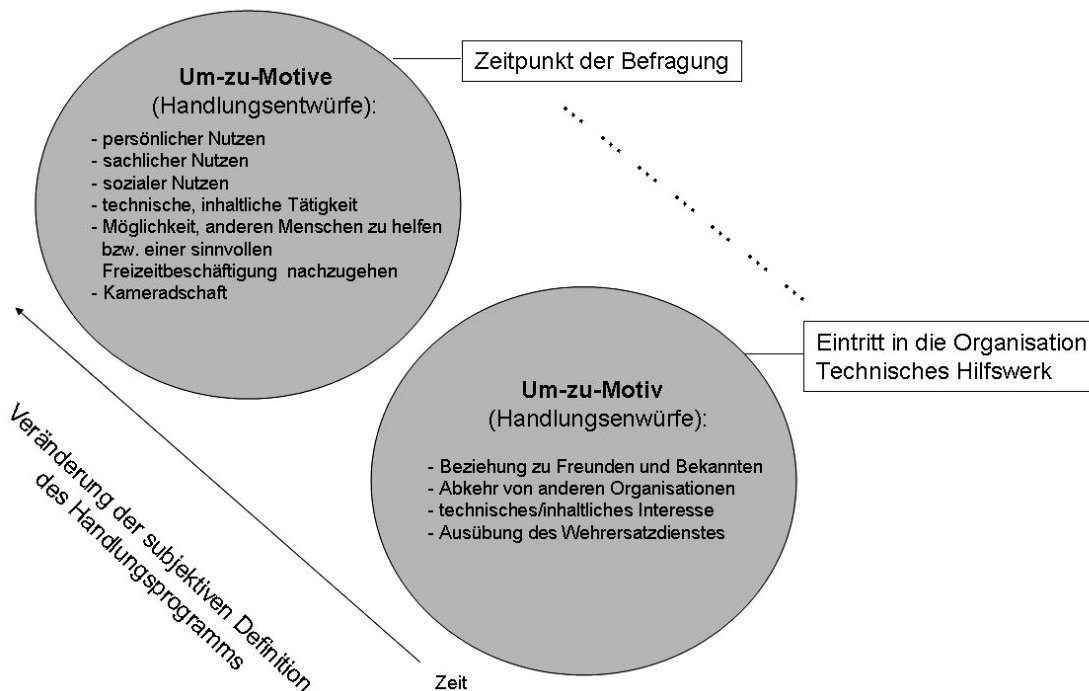
⁶⁰⁸ Es ist wahrscheinlich, dass die Akteure Motivationen haben, denen sie sich a) nicht bewusst sind, die sie b) nicht artikulieren können und/oder die sie c) nicht mit der Interviewerin teilen mochten.

⁶⁰⁹ An dieser Stelle wird noch einmal auf die subjektive Umdeutung der Motive durch die Retrospektivität hingewiesen (vgl. hierzu Kapitel 4). Im Rahmen der Analyse wird nicht davon ausgegangen, dass die zum Zeitpunkt des Eintritts wahren Motive der Akteure ermittelt werden können. Die aufgezeigten Um-zu-Motive stellen Bewertungen der seinerzeitigen Situation aus der Perspektive des Hier und Jetzt dar.

Handlungsprogramms entwickelnden Orientierungsmuster. Beispielsweise war das Bedürfnis, anderen Menschen zu helfen, bei einigen Helfer/innen zu Beginn des Eintritts noch nicht vorhanden. Da diese Hilfe aber ein Ziel der Organisation THW ist und die Helfer/innen in den Gesprächen das Bedürfnis, anderen Menschen zu helfen, meist im Zusammenhang mit der Organisation nennen, kann davon ausgegangen werden, dass sie im Laufe der Mitgliedschaft dieses Bedürfnis entwickelt haben.

Fernerhin nimmt die Kameradschaft einen bedeutenden Stellenwert der Organisationsmitgliedschaft ein. Die Helfer/innen berichten, soziale Beziehungen im THW aufgebaut zu haben, auf die sie nicht mehr verzichten möchten. Dementsprechend wurde ein Bedürfnis entwickelt, was über das Programm stetige Energetisierung erfährt. Die Teilhabe am Handlungsprogramm wirkt also im Zeitverlauf auf die Motive zurück. Durch eine fortwährende Externalisierung der Motivressourcen über das Handlungsprogramm spiegelt sich das Programm in den Motiven wider. Abbildung 43 zeigt die Veränderung der Motive im Zeitverlauf:

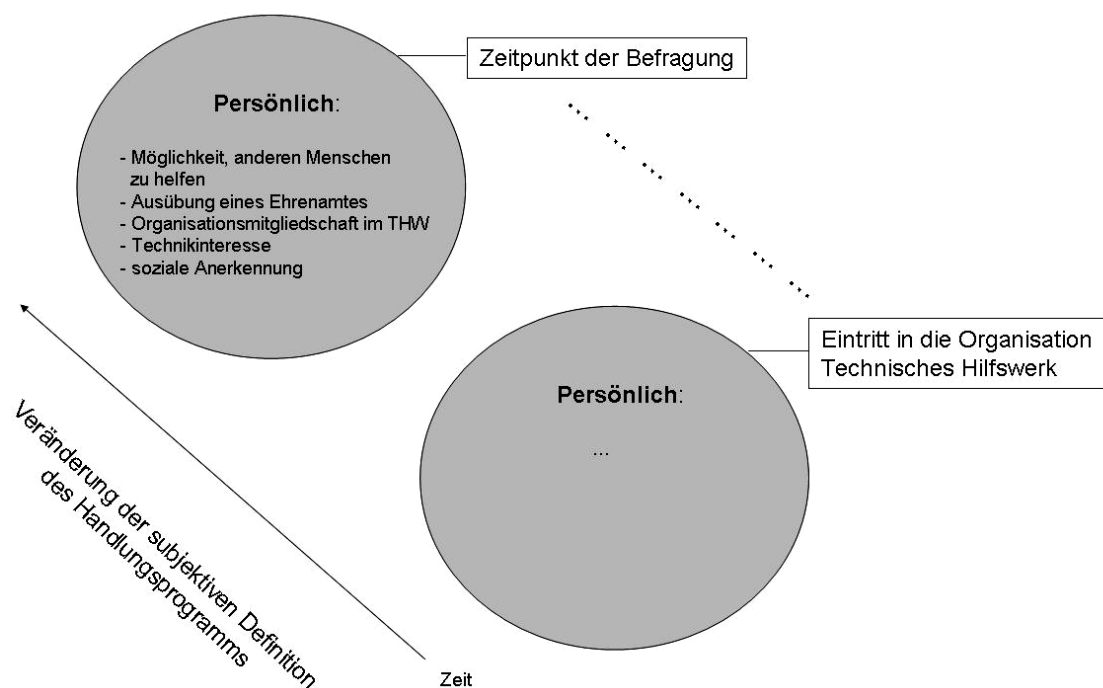
Abbildung 43
Veränderung der Motive im Zeitverlauf



Für den Zeitpunkt der Aufnahme des Engagements lassen sich auf der persönlichen Ebene der Motivation noch keine durch das Handlungsprogramm energetisierten Motive finden. Das Programm ist zu diesem Zeitpunkt noch nicht mit der Identität der Individuen verknüpft bzw. wird nicht als identitätskonstituierend empfunden. Dies erklärt sich u.a. durch die spontane Entscheidung, die in vielen Fällen zur Aufnahme des Handlungsprogramms geführt hat. Der Großteil der Akteure traf keine bewusste Auswahl einer bestimmten Form ehrenamtlichen Engagements, woraufhin entschieden wurde, welches Handlungsprogramm am ehesten den persönlichen Einstellungen übereinstimmt, sie selbst am stärksten widerspiegelt. Während des Engagements hingegen entwickeln die Akteure in Verbindung mit dem Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* Motivationen, die sie als mit ihrer Person verbunden beschreiben. So nennen die Akteure die Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen, die Ausübung eines Ehrenamtes, die Organisationsmitgliedschaft, das Technikinteresse und die mit der Ausübung des Engagements verbundene soziale Anerkennung als mit ihrem jeweiligen Selbstbild vereinbar. Der Zeitvergleich zeigt, dass Programmvorgaben erst im Verlauf der Mitgliedschaft in das jeweilige Selbstverständnis integriert werden, die Helfer/innen es zu ihrer eigenen Sache machen. Abbildung 44 zeigt diese Entwicklung:

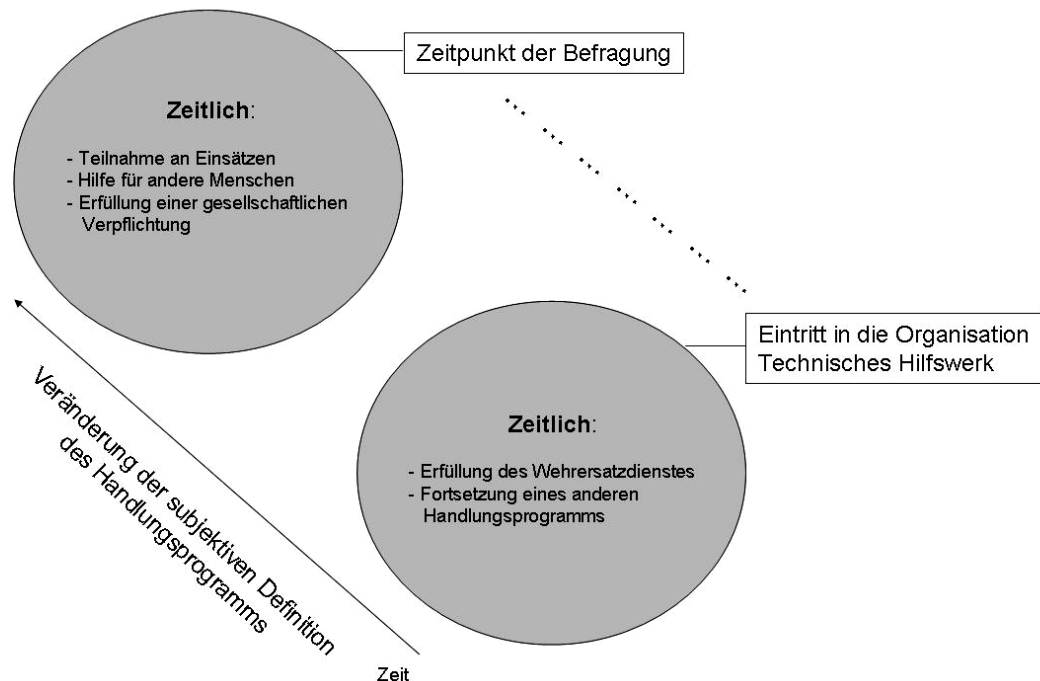
Abbildung 44

Veränderung der persönlichen Motivationsdimension im Zeitverlauf



Auch auf Ebene der zeitlichen Dimension der Motivation, auf Ebene der **individuellen Generalisierung**, zeigt sich eine starke Veränderung der individuellen Sicht auf das Programm. Zu Beginn verbinden die Helfer/innen keine Ziele, die direkt mit dem Engagement verbunden sind, mit dem Handlungsprogramm, sondern lediglich Ziele die über die Ausübung dieses Handlungsprogramms erreicht werden können. So wird vor allen Dingen die Möglichkeit der Erfüllung des Wehrersatzdienstes durch das THW-Engagement von den Befragten hervorgehoben. Viele Befragte erklären in diesem Zusammenhang auch, dass sie geplant haben nach der Erfüllung dieser Pflicht, die Organisation wieder zu verlassen. Hierbei stehen berufliche Gründe im Vordergrund, da die berufliche Karriere aufgrund der Ausübung des THW-Engagements nicht durch die Zeit des Wehrdienstes unterbrochen wird. Erst im Laufe der Mitgliedschaft entwickeln die Helfer/innen Ziele, die direkt an das Handlungsprogramm geknüpft sind, das Handlungsprogramm verliert somit die Behelfsstellung zur Erreichung externer Ziele und gewinnt für die Akteure einen Wert an sich. Die Teilnahme an Einsätzen, die Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen, und die Erfüllung einer gesellschaftlichen Verpflichtung werden auf Ebene der persönlichen Dimensionsebene aufgebaut und erfüllt. Die Nutzenrelation liegt heute in der Programmerfüllung selbst. Abbildung 45 zeigt die Veränderung auf Ebene der persönlichen Dimension der Motivation auf:

Abbildung 45
Veränderung der zeitlichen Motivationsdimension im Zeitverlauf

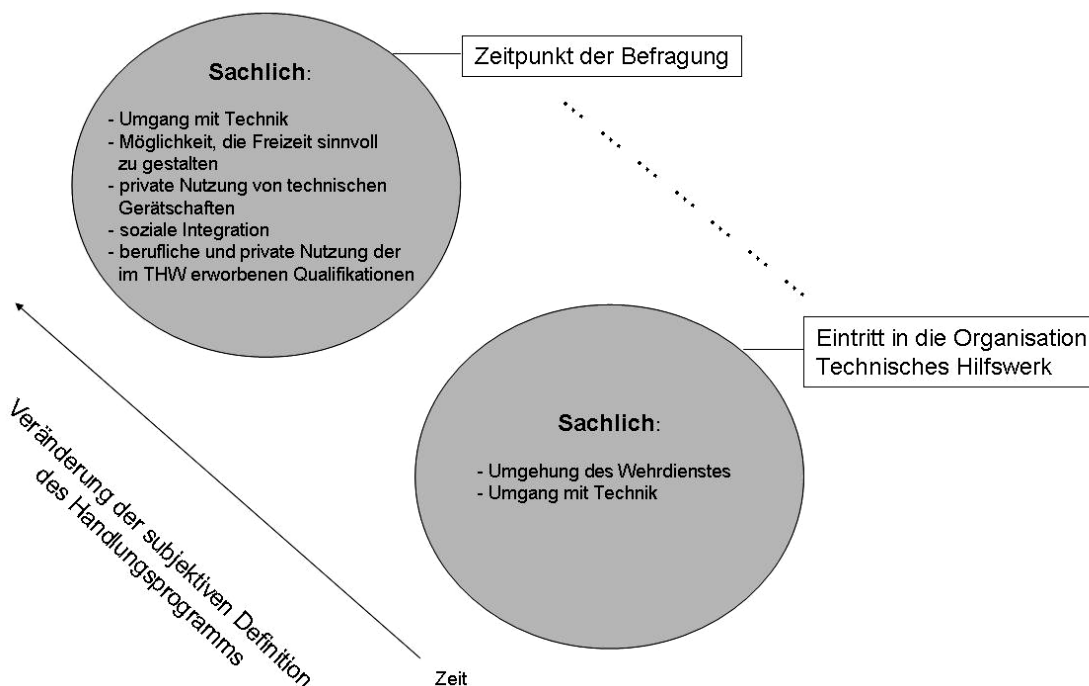


Die oben beschriebene Veränderung der Motive zwischen dem Zeitpunkt des Eintritts in die Organisation und dem Zeitpunkt der Befragung, dem Hier und Jetzt, erfolgt durch die **kollektive Generalisierung** der Programme. Das Programm *Freiwilliges Engagement im THW* modelliert im Ablauf der Zeit die Motive der Akteure und trägt zur Internalisierung der Programmressourcen bei. Auf der Ebene der sachlichen Dimension, die auf die Lösungskompetenz der Programme verweist, zeigen die Akteure zu Beginn ihres Engagements die Bedeutsamkeit von Aspekten, die nicht direkt mit dem Programm in Verbindung stehen, aber über dieses gelöst werden können. Dazu gehört die Erfüllung des Wehrersatzdienstes durch die Mitgliedschaft im THW. Außerdem geben die Befragten an, geglaubt sie haben damals, durch ihre Tätigkeit in der Organisation ein Technikinteresse befriedigen zu können.

Die Verbindung eines Elementes der Motivation zu konkreten Inhalten und Zielen des Programms kann für den Zeitpunkt des Eintritts als Ausnahme betrachtet werden. Im Verlauf des Engagements gewinnt aber die Ausübung des Programms für die Helfer/innen auch auf sachlicher Ebene zunehmend an Bedeutung. Die Bedeutung der Möglichkeit, mit Technik umzugehen, bleibt weiterhin bestehen. Die Lösungskompetenz des Programms in Hinblick auf die Erfüllung des Wehrersatzdienstes hat sich auf-

gelöst, da die Mitglieder diesen zum Befragungszeitpunkt bereits abgeleistet haben. Das THW bietet den Helfer/innen heute aus subjektiver Sicht die Möglichkeit, ihre Freizeit „sinnvoll“ zu gestalten, und verspricht einen Nutzen im sowohl sachlichen Bereich, d.h. Nutzung von Gerät, Anwendung von erworbenen Qualifikationen, als auch im sozialen Bereich, d.h. Integration im internen und externen Organisationsumfeld (vgl. Abb. 46).

Abbildung 46
Veränderung der sachlichen Motivationsdimension im Zeitverlauf

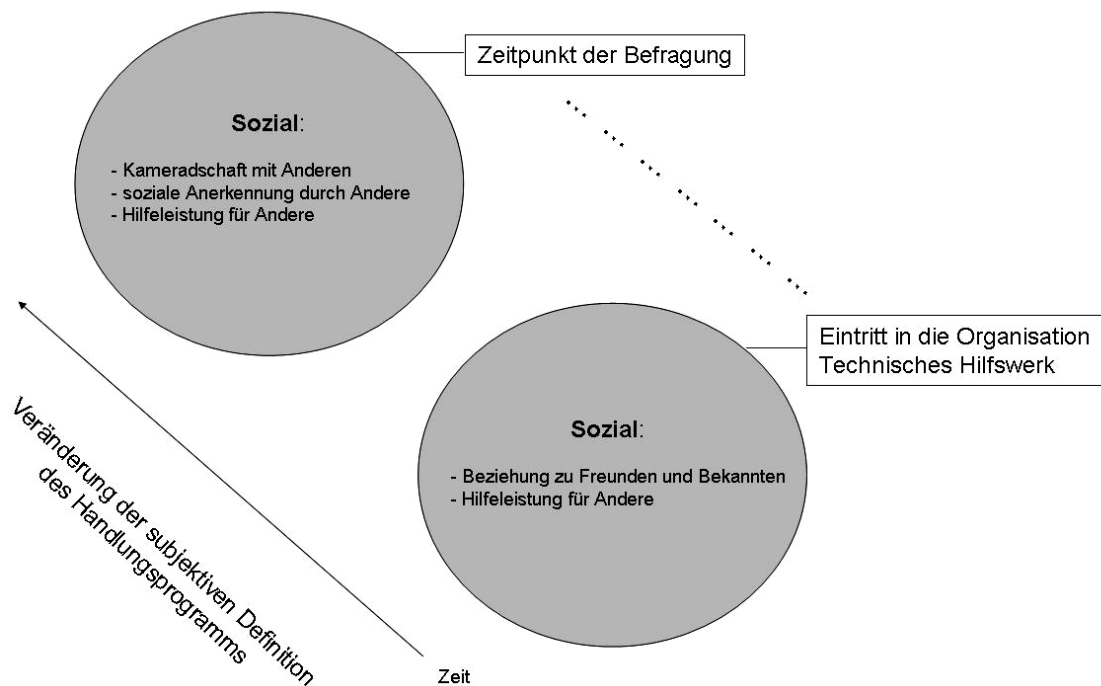


Die Rückbindung des Handlungsprogramms an die individuellen Motive der Akteure erfolgt neben der sachlichen außerdem auf Ebene der sozialen Dimension der Motivation. Sowohl zu Beginn des Engagements als auch in dessen Verlauf ist für die Helfer/innen die Möglichkeit, durch ihr Engagement dazu befähigt zu sein oder überhaupt die Chance zu haben, anderen Menschen zu helfen, bedeutsam. Der Kontakt zu anderen Helfer/innen hat ebenfalls zu beiden Zeitpunkten des ehrenamtlichen Engagements einen hohen Stellenwert in der Sicht der Akteure, jedoch ändert sich dessen Definition. Die Helfer/innen erklären zu Beginn aufgrund einer Bekanntschaft oder Freundschaft überhaupt von der Möglichkeit des Engagements erfahren bzw. dieses aus diesem Grunde aufgenommen zu haben. Im Verlauf ihres Engagements indessen zeigte sich bei der Mehrheit der Befragten, dass die soziale Beziehung zur ersten Kontaktperson an Bedeutung verliert oder sogar nivelliert wird und das Verhältnis zu den anderen Hel-

fer/innen der Organisation in den Vordergrund tritt. Diese als Kameradschaft beschriebene Beziehung gewinnt im Verlauf der Mitgliedschaft eine herausragende Stellung und wird teilweise als Hauptmotivation für die Aufrechterhaltung des Engagements definiert. Fernerhin entwickeln die Befragten während des Engagements ein Bedürfnis nach sozialer Anerkennung, das über ihre Tätigkeit in der Organisation befriedigt wird, nämlich immer dann, wenn anderen Menschen geholfen werden kann und diese die Hilfe anerkennen. Abbildung 47 zeigt die Veränderung der sozialen Motivationsdimension auf:

Abbildung 47

Veränderung der sozialen Motivationsdimension im Zeitverlauf



Eine Betrachtung der Motive und Motivdimensionen zeigt die durch das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* energetisierten Motive auf den einzelnen Motivationsdimensionen der individuellen und kollektiven Generalisierung im Verbund.

Für den Zeitpunkt des Eintritts in die Organisation erweist sich, dass die (wenigen) ermittelten Motive der Akteure über die drei Motivationsdimensionen zeitlich, sachlich und sozial energetisiert werden. So findet sich das Bedürfnis nach einer Möglichkeit zur Ableistung des Wehrersatzdienstes über die zeitliche Dimension im Handlungsprogramm generalisiert. In enger Verbindung hierzu steht die Möglichkeit der Fortsetzung

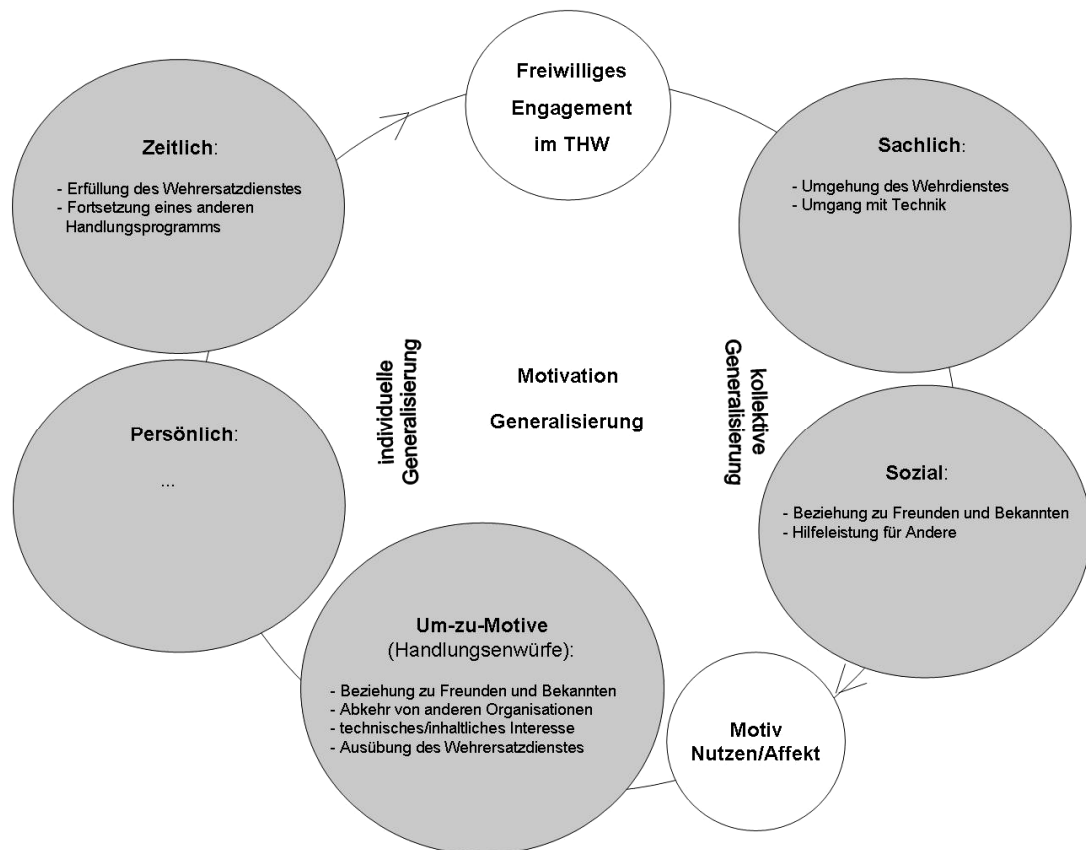
eines anderen Handlungsprogramms, meist beruflicher Natur, das ebenso zeitlich motiviert ist. Mit der Ausübung des Wehrersatzdienstes im THW wird das Verbleiben im Beruf ermöglicht.

Die Umgehung des Wehrdienstes spiegelt sich aber ebenso auf Ebene der sachlichen Dimension wieder, da diese Möglichkeit durch das Handlungsprogramm überhaupt erst angeboten wird. Eine ebenso sachliche Entsprechung findet das Bedürfnis nach Umgang mit Technik.

Auf der Ebene der sozialen Dimension der Motivation wird der Kontakt zu Freunden und Bekannten, über die die Helfer/innen meist zum THW gekommen sind, energetisiert. Ein auf Ebene der sozialen Motivationsdimension erfülltes Element, das im Datenmaterial nicht auf der Motivebene wieder zu finden ist, ist die Möglichkeit, die durch das Nachgehen des Handlungsprogramms angebotene Hilfe gegenüber Dritten zu leisten. Durch die Form der Retrospektivbefragung bleibt aufgrund der subjektiven Umdeutung der Eintrittsmotive durch die Befragten unklar, ob das Bedürfnis bereits vor dem Eintritt in die Organisation vorhanden war oder sich mit dem Eintritt erst entwickelt hat. Abbildung 48 zeigt die Differenzierung der Motivation zum Zeitpunkt des Eintritts im Verbund.

Abbildung 48

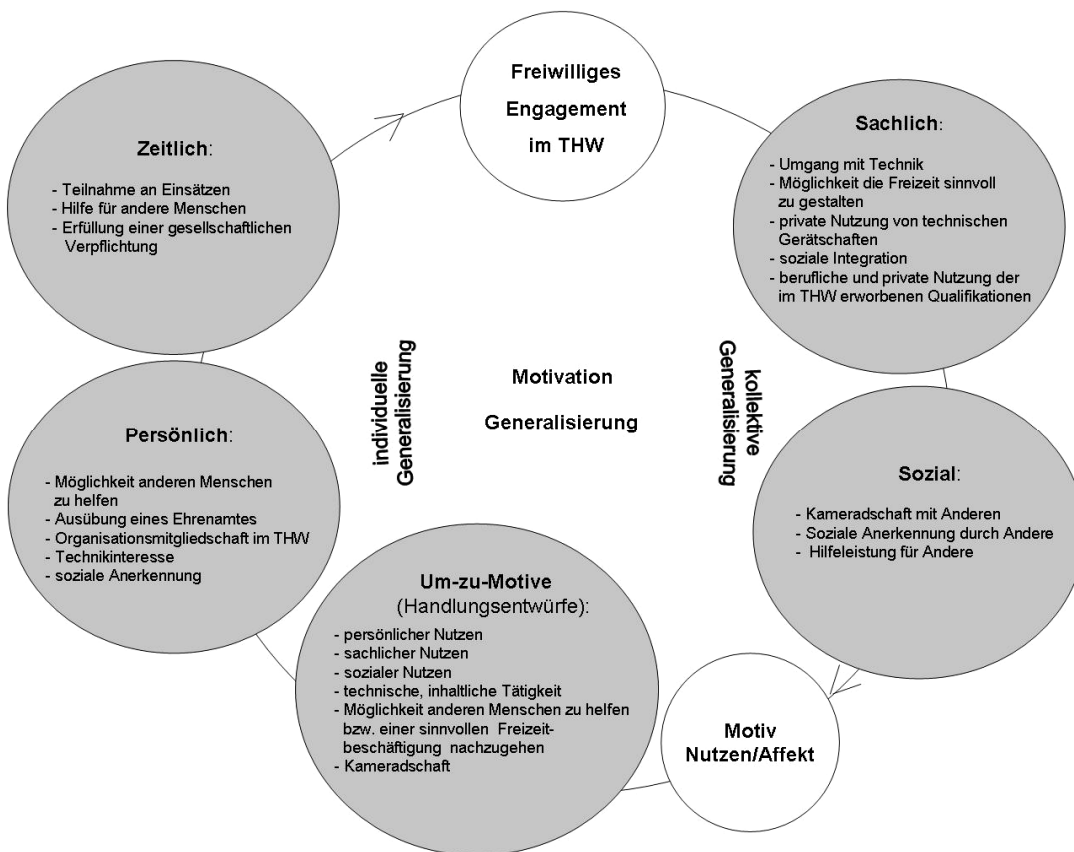
Motive und Motivationen der Akteure zum Zeitpunkt der Aufnahme des Handlungsprogramms *Freiwilliges Engagement im THW*



Die Veränderung der Motive im Zeitverlauf weist auf den Einfluss des Handlungsprogramms auf die Motivebene der Akteure hin. Im Zeitverlauf, d.h. über die Dauer der Mitgliedschaft werden die Motive der Helfer/innen durch das Handlungsprogramm modifiziert und Programmressourcen werden internalisiert, d.h. als zur eigenen Persönlichkeit gehörend anerkannt und verstanden. Zum Befragungszeitpunkt spielen auf der Motivebene (Um-zu-Motive) vor allem Nutzenaspekte eine Rolle, die auf der Ebene der sachlichen Motivationsdimension ihre Generalisierung durch das Programm finden. So werden mithilfe des Programms Erwartungen erfüllt, technisches Gerät privat nutzen zu können, im THW erworbenen Qualifikationen im Berufs- und Privatleben anzuwenden und sozial, d.h. sowohl innerhalb als auch außerhalb der Organisation integriert zu werden. Zudem kann das Technikinteresse auf der persönlichen und der sachlichen Ebene erfüllt werden. Das Bedürfnis, anderen Menschen zu helfen, wird, über das Programm verstanden, eng an die eigene Persönlichkeit geknüpft, findet sich aber auch in der zeitlichen Perspektive wieder, da durch die Hilfeleistung eine Befriedigung erwartet wird.

Auf der Ebene der sachlichen Dimension zeigt sich, dass die Freizeitbeschäftigung, geknüpft an die Hilfeleistung, als sinnvoll verstanden wird. Mit der Hilfe für andere ist außerdem eine soziale Motivation verbunden, da der Kontakt zu den Menschen, die die Hilfe des THW benötigen, von Bedeutung ist. Im Laufe des Engagements hat sich bei den Helfer/innen ein Bedürfnis nach einer so genannten Kameradschaft entwickelt, das auf der sozialen Ebene generalisiert wird. Das Motiv der Kameradschaft zeigt ebenfalls deutlich die Zirkularität des Handlungsprogramms auf (vgl. Kapitel 4). Abbildung 49 zeigt die soziale Motivation zum Befragungszeitpunkt.

Abbildung 49
 Motive und Motivationen der Akteure für die Aufrechterhaltung des Handlungsprogramms *Freiwilliges Engagement im THW*



Durch die vorliegende motivationsdimensionale Analyse des Datenmaterials konnte aufgezeigt werden, welche Motive die Helfer/innen zu Beginn ihres Engagements hatten und aus welchen Gründen das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* gewählt wurde. Es wurde dargestellt, wie die einzelnen Motive durch das Pro-

gramm energetisiert und im Zeitverlauf stabilisiert als auch um- und ausgeformt wurden. Durch den Vergleich der Erläuterungen der Helfer/innen bezugnehmend auf den Eintrittszeitpunkt und auf das Hier und Jetzt formulierend, wird die Veränderung der Motivation im Zeitverlauf deutlich. An dieser Veränderung lässt sich erkennen, wie Bindung, die in Kapitel 4 definiert wurde als die Ausrichtung individueller Motive an Handlungsprogramme, entsteht und ausgeformt wird. Durch die Aufschlüsselung der Deutung der damaligen (subjektiv rekonstruierten) Situation im Vergleich zur heutigen (subjektiv wahrgenommenen) Situation werden die prozessuale Entwicklung der Bindung und die Redefinition der Lösungskompetenzen des Programms sichtbar.

Die auf empirischer Ebene ermittelten Motivationen geben Aufschluss über die dahinter liegenden Motive der Akteure. Jene Motive, die im Rahmen der empirischen Untersuchung nicht eindeutig ermittelt werden konnten, werden im Folgenden auf theoretischer Ebene hergeleitet werden.

7. THEORETISIERUNG, TYPISIERUNG UND GENERALISIERUNG DER UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE

In Kapitel 6.4 wurde das empirische Datenmaterial modellanalytisch betrachtet. Es konnte gezeigt werden, welche Um-zu-Motive die Akteure haben und über welche Dimensionen des Handlungsprogramms *Freiwilliges Engagement im THW* diese Erfüllung finden. Die Analyse des empirischen Materials bzw. das empirische Material selbst weisen allerdings zwei entscheidende Lücken auf. Zum einen kann anhand des Materials nicht umfassend gezeigt werden, welche Motive dem Engagement der Akteure zugrunde liegen. Zum anderen konnte bisher nicht erschöpfend dargestellt werden, welche Motive durch die Organisation im Besonderen und welche Motive durch das freiwillige Engagement im Allgemeinen erfüllt werden. Darüber hinaus wurden Motive und Motivationen bisher zusammenfassend, akteursunabhängig modelliert. Im Folgenden werden die empirischen Ergebnisse durch eine theoretische Perspektive ergänzt.

7.1 THEORETISIERUNG DER MOTIVATIONSDIMENSIONALEN ANALYSE – BINDUNG AN DAS HANDLUNGSPROGRAMM *FREIWILLIGES ENGAGEMENT IM THW*

MANFRED HENNEN folgt in seinem Modell der Handlungsorganisation der grundsätzlichen Annahme, dass Motivationen die energetisierte Form von Motiven darstellen. Wie in Kapitel 6.4 gezeigt wurde, konnten nicht für alle dargestellten Motivationselemente entsprechende Motive auf Grundlage des empirischen Materials ermittelt werden. Eine theoretische Weiterentwicklung des Materials lässt diese Herausarbeitung von Motiven allerdings zu. MAX WEBER weist, in seinen Erläuterungen zur verstehenden Soziologie, darauf hin, dass Verstehen immer auch *erklärendes Verstehen* bedeutet, d.h. auf die Nachvollziehung von Motiven und Motivationen (rationales Motivationsverstehen) rekurriert (vgl. Weber 1980 [1921]: 4):

„Eine r i c h t i g e kausale D e u t u n g eines konkreten Handelns bedeutet: dass der äußere Ablauf und das Motiv z u t r e f f e n d und zugleich in ihrem Zusammenhang sinnhaft v e r s t ä n d l i c h erkannt sind.“

(Weber 1980 [1921]: 5; Hervorh. i. Orig.).

Dieses Erkennen erfolgt über ein *gedankliches Experiment*, indem die einzelnen Bestandteile der Motivkette fortgedacht werden:

„Oft freilich bleibt leider nur das unsichere Mittel des „gedanklichen Experiments“, d.h. des Fort d e n k e n s einzelner Bestandteile der Motivationskette und der Konstruktion des d a n n wahrscheinlichen Verlaufs, um eine kausale Zurechnung zu erreichen.“

(Weber 1980 [1921]: 5; Hervorh. i. Orig.).

Das *gedankliche Experiment* kann in beide Richtungen, von Motiven zu Motivationen oder von Motivationen zu Motiven, vollzogen werden. Um theoretische Aussagen über Bindung und Voraussetzung für Bindung treffen zu können, wird diese Weiterentwicklung, im Folgenden für den Zeitpunkt der Befragung, an dem sich die Helfer/innen bereits an das Handlungsprogramm gebunden haben, durchgeführt.

Motivation, in der Konzeption des Modells, fragt nach der Passung von Handlungsmöglichkeiten zur Erfüllung der persönlichen Bedürfnisse. Demnach weisen die Individuen ihren Motivationen entsprechende Bedürfnisse, d.h. Motive, auf. Deren theoretische Herleitung kann nur auf Ebene der Um-zu-Motive, also der Handlungsentwürfe erfolgen, da die Bindung an ein Handlungsprogramm Ausdruck der Energetisierung von Handlungsentwürfen ist. Dem Hinweis WEBERS, wonach vorgeschobene Motive und Verdrängungen, d.h. nicht eingestandene Motive, die zum Teil dem Akteur selbst nicht bewusst sind, durch den Forscher deutend ermittelt werden sollen, wird hiermit Rechnung getragen (vgl. Weber 1980 [1921]: 4).

Über die als energetisierte Motivationen ermittelten Aspekte können also Rückschlüsse auf die nicht erwähnten Um-zu-Motive der Akteure gezogen werden. So konnte etwa festgestellt werden, dass die Organisationsmitgliedschaft mit der Identitätsbehauptung der Akteure verknüpft ist. Auf der persönlichen Motivationsdimension konnte die Mitgliedschaft im THW als eine Bedürfniserfüllung über das Handlungsprogramm identifiziert werden. Dementsprechend wird davon ausgegangen, dass ein **Handlungsentwurf** zur *Mitgliedschaft in einer Organisation*, dem Bedürfnis danach, *zu einer Gruppe oder Sache zu gehören, mitzumachen, Teil von etwas zu sein*, basiert. Die Teilnahme an Einsätzen, die die Helfer/innen auf der zeitlichen Dimension beschreiben, kann auf dieses Motiv zurückgeführt werden.

Ebenfalls eng mit der Identitätsbehauptung der Akteure ist die Ausübung eines ehrenamtlichen Engagements verbunden. Dem kann ein **Handlungsentwurf** *Ausübung eines Ehrenamtes* zugeordnet, ein Motiv zur *Erfüllung sozialer Normen* vermutet werden. Da

die Akteure die Erfüllung des Bedürfnisses an ihre Identität(sbehauptung) knüpfen, handelt es sich mit hoher Wahrscheinlichkeit um internalisierte soziale Normen. Das auf der zeitlichen Dimension der Motivation analysierte Ziel der gesellschaftlichen Pflichterfüllung wird auf ein **Um-zu-Motiv** zur *Ausübung einer Tätigkeit, durch die eine antizipierte soziale Pflicht* erfüllt werden kann, zurückgeführt, von dem ebenfalls vermutet werden kann, dass hierbei die *Erfüllung sozialer Normen* erreicht werden soll. Hier weist das Bedürfnis nach Normerfüllung jedoch eine andere Ausprägung auf. Die Erfüllung der sozialen Pflicht wird als ein richtiges Tun verstanden, das dadurch belohnt wird, dass man (zu einem späteren Zeitpunkt) selbst Hilfe erfährt oder sich die Hilfe der Gesellschaft „verdient“ hat. Auf der persönlichen und der sozialen Motivationsdimension kommt die soziale Anerkennung zum Tragen, die die Akteure durch ihr Engagement erfahren. Das **Motiv** der *Erlangung sozialer Anerkennung durch ein spezifisches Tun*, d.h. über ein entsprechendes Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW*, könnte diesem Aspekt zugrunde liegen, also das Bedürfnis nach *sozialer Bestätigung* beschreiben.

Für den Zeitpunkt der Befragung lassen sich auf Motivebene, in den Interviews sieben **Handlungsentwürfe** nachweisen, die über die sachliche Dimension der Motivation eine Energetisierung erfahren (vgl. Kap. 6.4). Drei Handlungsentwürfe beschreiben jeweils den Wunsch nach einem Nutzen der Tätigkeit über das Handlungsprogramm hinaus. Der Wunsch nach (zusätzlichem) Qualifikationserwerb sowohl für Privat- als auch Berufsleben beschreibt die Erwartung eines persönlichen Nutzens, das Bedürfnis nach der kostenlosen Nutzung sachlicher Güter verweist auf das Ziel einen sachlichen Nutzen zu erlangen und der Wunsch nach sozialen Kontakten / einem sozialen Netzwerk weist auf soziale Nutzenerwartung hin. Hinzu kommen die empirisch nachgewiesenen Bedürfnisse nach einer technischen, inhaltlichen Tätigkeit, der Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen, einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung nachzugehen und nach Kameradschaft.

Abbildung 50 zeigt, wie aus handlungskonstituierenden Motiven Motivationen werden und wie diese wiederum durch das Programm energetisiert werden. Die theoretisch ermittelten Motive sind kursiv dargestellt.

Abbildung 50Theoretisierte Darstellung der Energetisierung von Motiven über das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW*

Um-zu-Motive (Handlungsentwürfe):	Motivation (Energetisierung)	Soziale Dimension der Motivation	Handlungs- programm
▪ (zusätzlicher) Qualifikationserwerb für das private bzw. berufliche Leben (persönlicher Nutzen)	→ berufliche und private Nutzung der im THW erlernten Qualifikationen	→ sachlich	→
▪ kostenlose Nutzung sachlicher Güter (sachlicher Nutzen)	→ private Nutzung von technischen Gerätschaften	→ sachlich	→
▪ Aufbau sozialer Kontakte / Netzwerke (sozialer Nutzen)	→ soziale Integration	→ sachlich	→
▪ technische, inhaltliche Tätigkeit ausüben	→ Technikinteresse	→ persönlich	→
		→ sachlich	→
▪ Möglichkeit anderen Menschen zu helfen	→ Möglichkeit anderen Menschen zu helfen	→ persönlich	→
	→ anderen Menschen helfen	→ zeitlich	→
	→ Hilfeleistung für andere	→ zeitlich	→
	→ Hilfeleistung für andere	→ sozial	→
▪ einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung nachgehen	→ Freizeit sinnvoll gestalten	→ sachlich	→
▪ Kameraden finden, Kameradschaft erleben	→ Kameradschaft	→ sozial	→
▪ <i>Mitgliedschaft in einer Organisation, einer Vereinigung/ dazu gehören/mitmachen/ Teil von etwas sein</i>	→ Organisationsmitgliedschaft im THW	→ persönlich	→
	→ Teilnahme an Einsätzen	→ zeitlich	→
▪ <i>Erfüllung sozialer Normen: Ausübung eines Ehrenamtes / Ausübung einer Tätigkeit, durch die eine soziale Pflicht erfüllt werden kann</i>	→ Ausübung eines Ehrenamtes	→ persönlich	→
	→ Erfüllung einer gesellschaftlichen Verpflichtung	→ zeitlich	→
▪ <i>soziale Bestätigung: Erlangung sozialer Anerkennung durch ein spezifisches Tun</i>	→ soziale Anerkennung	→ persönlich	→
		→ sozial	

Freiwilliges Engagement im THW

Die Motive werden jeweils in Handlungsentwürfe umgesetzt, die in Verbindung mit dem Handlungsprogramm motivational über eine der vier Ebenen sozialer Motivation energetisiert werden. Über die persönliche und die zeitliche Motivationsdimension erfolgt die Externalisierung der Motivressourcen. Über die sachliche und soziale Dimension erfolgt die Evolution der Motive. Anhand der tabellarischen Darstellung wird noch einmal verdeutlicht werden, dass einige Motive der Akteure über nur eine Dimension der Motivation energetisiert werden, andere wiederum quer über mehreren Dimensionen liegen.

Für die Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* lassen sich somit aus dem theoretisierten empirischen Material weitere Erkenntnisse über die Motive der Helfer/innen aufzeigen, die sich im Verlauf des Engagements entwickeln und die durch das Handlungsprogramm erfüllt werden können. Wie gezeigt werden konnte, weisen die Helfer/innen jeweils ein unterschiedlich strukturiertes und gewichtetes Set von Motiven auf. In der Zusammenfassung der individuellen Motive kann der Bedürfnisraum, der der Verfolgung des freiwilligen Engagements im THW zugrunde liegt, aufgezeigt werden. Folgende Bedürfnisse sind nachzuweisen:

Bedürfnis nach

- (zusätzlicher) Qualifikationserwerb für das Berufs- und Privatleben (persönlicher Nutzen),
- kostenlose Nutzung sachlicher Güter (sachlicher Nutzen),
- Aufbau sozialer Kontakte/Netzwerke (sozialer Nutzen),
- der Ausübung einer technische / inhaltlichen Tätigkeit,
- der Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen,
- einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung nachzugehen,
- Kameraden zu finden, Kameradschaft zu erleben,
- *der Mitgliedschaft in einer Organisation, einer Vereinigung/ dazu zu gehören/ mitzumachen/ Teil von etwas zu sein,*
- *der Erfüllung von sozialen Normen: Ausübung eines Ehrenamtes/ Ausübung einer Tätigkeit, durch die eine soziale Pflicht erfüllt werden kann und nach*
- *sozialer Bestätigung: der Erlangung sozialer Anerkennung durch ein spezifisches Tun.*

Hier wird deutlich, dass die Erfüllung einiger Bedürfnisse in enger Verbindung zur Organisation THW bzw. zum Organisationszweck steht, wohingegen andere Bedürfnisse wie etwa das nach einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung nicht zwingend in Verbindung mit der Organisation THW gedacht werden müssen.

So ist zum Beispiel das Bedürfnis nach Ausübung einer technischen Tätigkeit, gerade auch in ihrer spezifischen Ausformung, wie etwa dem Umgang mit Baggern, schwerem Gerät etc., eng mit der Organisation THW verbunden, da es nur wenige Organisationen gibt, die für ihre Mitglieder solches Gerät vorhalten. Verbunden mit dem Wunsch danach, anderen Menschen zu helfen, kann hier, wie auch mehrfach in den Interviews erwähnt wurde, nur noch ein Engagement in der freiwilligen Feuerwehr als alternative Möglichkeit zur Erfüllung des Technikinteresses in Betracht gezogen werden.

Die Erfüllung anderer Motive hingegen, vornehmlich solcher, die auf der sozialen Dimension der Motivation liegen, ist relativ unabhängig von der Organisation THW. So kann der Wunsch nach sozialer Bestätigung, d.h. der Erlangung sozialer Anerkennung durch ein spezifisches Tun und der Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen, in jeder Freiwilligenorganisation oder auch, organisationsunabhängig, im ehrenamtlichen Bereich verwirklicht werden. Das Bedürfnis nach Kameradschaft, dessen Erfüllung, wie gezeigt werden konnte, für viele Helfer/innen von besonderer Bedeutung ist, ist für sich genommen unabhängig sowohl von der Freiwilligenorganisation als auch vom ehrenamtlichen Engagement im Allgemeinen. Kameradschaft lässt sich in einer Vielzahl gemeinschaftsorientierter Vereine finden.

Die Bindung an das Handlungsprogramm rekurriert demnach auf vier verschiedene Aspekte des Programms. Bindung findet **erstens** über THW-spezifische Motive statt, d.h.

- *Organisationsmitgliedschaft im THW* (Energetisierung über die persönliche Motivationsdimension),
- *technische, inhaltliche Tätigkeit* (Energetisierung über die persönliche und sachliche Motivationsdimension).

Zweitens erfolgt Bindung über Motive, die für die spezifische Person in Verbindung mit der spezifischen Organisation zum Tragen kommen. Die Motive:

- *kostenlose Nutzung sachlicher Güter* (Energetisierung über die sachliche Motivationsdimension).
- *zusätzliche Qualifikationserwerb für das Privat- bzw. Berufsleben* – in Verbindung mit den speziellen privaten und beruflichen Lebensumständen (Energetisierung über die sachliche Motivationsdimension) und der
- *Aufbau sozialer Kontakte und Netzwerke* – in Verbindung mit den speziellen privaten und beruflichen Lebensumständen (Energetisierung über die sachliche Motivationsdimension)

sind ebenfalls an die Organisation THW geknüpft, jedoch nur insofern, als dass zwischen der beruflichen und privaten Lebenswelt der Akteure und der THW-Tätigkeit eine Verbindung besteht.¹

Bindung an das Handlungsprogramm erfolgt **drittens**, weil es sich hierbei um ein freiwilliges Engagement handelt. Hierdurch werden die Motive

- *Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen* (Energetisierung über die persönliche und die zeitliche Motivationsdimension),
- *einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung nachzugehen* (Energetisierung über die sachliche Motivationsdimension),
- *Erfüllung sozialer Normen* (Energetisierung über die persönliche und die zeitliche Motivationsdimension)
- *soziale Bestätigung* (Energetisierung über die persönliche und die soziale Motivationsdimension)

verwirklicht.

¹ So wird ein/e Helfer/in, der/die in einem technischen Beruf tätig ist, Vorteile von der technischen Ausrichtung des THW haben.

Die Bindung verweist **viertens** auf von Gegenstandsbereich und Ausrichtung des Engagements unabhängige Aspekte, über die die Motive

- *dazu gehören/mitmachen/Teil von etwas sein* (Energetisierung über die persönliche und die zeitliche Motivationsdimension) und
- *Kameradschaft* (Energetisierung über die soziale Motivationsdimension)

erfüllt werden.

Nach HENNEN wird das Programm nicht mehr aufrechterhalten, wenn die Bedürfnisse nicht ausreichend durch das Programm erfüllt werden. In den Gesprächen zeigte sich dennoch deutlich, dass die Motive der Helfer/innen sehr unterschiedlich gewichtet sind und nicht jede/r Helfer/in das gesamte oben dargestellte Set von Motiven und Motivationen aufweist. Vielmehr stehen für die Befragten jeweils unterschiedliche Aspekte im Vordergrund. So heben einige Helfer/innen zum Befragungszeitpunkt eher technische Aspekte hervor, andere hingegen stellen die Möglichkeit anderen Menschen durch ihr Engagement helfen zu können, heraus. Dies verweist auf verschiedene Typen von freiwillig Engagierten. Um auf theoretischer Ebene eine bessere Analyse der Formen von Bindung vornehmen zu können, wird im Folgenden eine Bindungstypologie erarbeitet.

7.2 THEORETISCHE TYPISIERUNG – BINDUNGSTYPEN IM THW

In den empirisch ausgerichteten Sozialwissenschaften werden verschiedene Formen der Typisierung diskutiert.² In der vorliegenden Arbeit, die hypothesengenerierend ausgerichtet ist, wird die Funktion von Typisierungen im Folgenden als heuristisch verstanden. Typisierungen in diesem Sinne dienen der Rekonstruktion und Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge und als Vorgriff expliziter Theoriebildung (vgl. Kluge 2001: 46). Im folgenden Abschnitt wird auf Grundlage der in Kapitel 7.1 herausgearbeiteten theoretischen Annahmen im Sinne des Idealtypus nach MAX WEBER³ und entlang des Mo-

² Es existiert eine Vielzahl von Typenbegriffen, hierunter u.a. Ideal-, Real-, Proto-, Durchschnitts- und Extremtypen, vgl. Lamneck 2005: 230; Eine Zusammenfassung der verschiedenen Arten von Typologien und Typen findet sich bei SUSANN KLUGE, vgl. Kluge 1999: 51ff.

³ Weder Begriff noch Methode sind eine Erfindung MAX WEBERS, dennoch wurden diese von WEBER maßgeblich geprägt, vgl. hierzu ausführlich: Janoska-Bendl 1965: 17. Der Begriff Idealtypus hat aufgrund der Nähe des Ausdrucks zum Idealen, im Sinne von idealistischem, wiederholt zu Irritationen geführt. HOWARD BECKER etwa hat versucht, diese Missverständlichkeit aufzulösen, indem er die Idealtypen im WEBERSchen Sinne treffend als „constructed types“ bezeichnete, vgl. Becker 1950, passim.

dells der Handlungsorganisation nach MANFRED HENNEN eine Bindungstypologie entwickelt.⁴

Die idealtypische Konstruktion dient der Bildung eindeutiger Begriffe durch gedankliche Konstruktion theoretisch relevanter Zusammenhänge.⁵ Idealtypen dürfen nicht verstanden werden als

„(...) leere Schemen, beliebig produzierbare Erzeugnisse einer überschwänglichen Phantasie: denn sie müssen sich an dem konkreten historischen Material bewähren, als welches die Sozialwelt dem Betrachter vorgegeben ist. In einem solchen idealtypisierenden Verfahren lässt sich nun Schicht auf Schicht der Sinn der einzelnen sozialen Phänomene als subjektiv gemeinter Sinn menschlicher Handlungen erfassen und so der Aufbau der sozialen Welt als ein Aufbau verstehbarer Sinngehalte enthüllen.“

(Schütz 1974 [1932]: 14).

Sie sind Mittel der Erkenntnis, zeichnen sich durch die „(...) konsequente Einheit möglichst vollständiger S i n n adäquanz (...)“ (Weber 1980 [1921]: 10, Hervorh. i. Orig.) aus und sind somit in der Realität nicht vorfindbar. Als heuristisches Mittel dienen Idealtypen der Ordnung empirischer Wirklichkeit auf gedachte Zusammenhänge, haben also eine Systematisierungsfunktion. Dementsprechend sind Idealtypen immer nur vorläufig gedacht und unterliegen einem stetigen Umdeutungsprozess (vgl. Kaesler 1998:

⁴ Unter einer Typologie ist das Ergebnis eines Gruppierungsprozesses zu verstehen. Ein Objektbereich, der sich auf die gleiche Untersuchungsgruppe und den gleichen Merkmalsraum bezieht, wird anhand eines oder mehrerer Merkmale in Gruppen bzw. Typen eingeteilt. Die Elemente, die einen Typus bilden, zeichnen sich dabei durch eine interne Homogenität aus, die Typen untereinander weisen im Gegensatz eine externe Heterogenität auf. Die Typologie bildet die „Klammer“ der einzelnen Typen zu einer sich auf dasselbe Themengebiet beziehenden Gruppe. Sie verdeutlicht das den Typen Gemeinsame, vgl. Kluge 2001: 27, 29. Typen sind von Klassifikationen zu unterscheiden. Nicht alle Elemente eines Typus weisen die gleichen Merkmalsausprägungen auf. Zwischen den Typen existierten fließende Übergänge, so dass einzelne Untersuchungselemente verschiedenen Typen zugeordnet werden können, vgl. Kluge 2001: 42.

⁵ Über die Bildung von Idealtypen ist in der Literatur viel diskutiert worden. So wandten sich etwa DILTHEY, WINDELBAND und RICKERT gegen diese Methode der Theoretisierung nach Weber, da sie den Begriff des Verstehens, der im idealtypischen Konzept zentral ist, als vorbehalten für die Erkenntnis des Besonderen, des Individuellen und Einmaligen, erachteten. In Geistes- und Kulturwissenschaften sei, im Gegensatz zu den Naturwissenschaften, keine Bildung von Gesetzesaussagen möglich, vgl. Kaesler 1998: 231, vgl. hierzu ausführlich Janoska-Bendl 1965: 17ff.; UTA GERHARDT stellt in ihrem umfassenden Werk zur Idealtypuskonzeption das Verhältnis der heutigen Soziologie zur idealtypischen Vorgehensweise MAX WEBERS dar. Sie zeigt hierzu u.a. die Vordenkerbedeutung WEBERS für die Arbeiten von ALFRED SCHÜTZ und TALCOTT PARSONS auf und erläutert, dass eine methodologisch begründete Soziologie der Berufung idealtypischer Konzeptionen bedarf, vgl. hierzu grundlegend Gerhardt 2001, passim.

233f.). Auf Grundlage einer idealtypischen Konstruktion können Hypothesen über die Handlungsorganisation abgeleitet werden.⁶

Die Konstruktion von Idealtypen erfolgt anhand des empirischen Materials (oder, so WEBER, der historischen Wirklichkeit) durch die einseitige Steigerung bestimmter Elemente der Wirklichkeit:

Der Idealtypus „(...) wird gewonnen durch einseitige *S t e i g e r u n g e i n e s* oder *e i n i g e r* Gesichtspunkte und durch Zusammenschluss einer Fülle von diffus und diskret, hier mehr, dort weniger, stellenweise gar nicht, vorhandenen *E i n z e l*erscheinungen, die sich jenen einseitig herausgehobenen Gesichtspunkte fügen, zu einem in sich einheitlichen *G e d a n k e n - b i l d e*. In seiner begrifflichen Reinheit ist dieses Gedankenbild nirgends in der Wirklichkeit empirisch vorfindbar (...).“

(Weber 1980 [1922]: 190, Hervorh. i. Orig.).

Nach WEBER sind die Idealtypen für die heuristische Perspektive umso besser anwendbar, je schärfer und eindeutiger und, damit weltfremder sie sind.⁷ Es handelt sich um die Konstruktion des möglichen gemeinten Sinnes menschlichen Handelns, der unabhängig von seiner Realisierung erfasst werden soll. Hieraus ergibt sich, dass ein Idealtyp zwar allgemein ist, jedoch niemals „(...) die Gesamtheit der Teile einer realen Ganzheit bezeichnen“ (Janoska-Bendl 1965: 25) kann. Die Wirklichkeitsbezogenheit des Idealtypus liegt in seiner Konstruktion aus historischen Gegenständen und darin, dass der Sinn des menschlichen Handelns möglich ist, also unter idealen Umständen erwartbar wäre (vgl. Janoska-Bendl 1965: 30).⁸

Aus dem Handlungsmodell und den in Abschnitt 6.4 und 7.1 ausführlich erörterten empirischen sowie theoretischen Tatbeständen lassen sich Bindungstypen ableiten. Dem

⁶ Idealtypen sind keine Hypothesen, sie weisen der Hypothesenbildung die Richtung. Dementsprechend sind sie nicht durch die empirische Realität falsifizierbar, vgl. Kaesler 1998: 233; Zur Diskussion um die Ableitbarkeit von Hypothesen aus Idealtypen vgl. Janoska-Bendl 1965: 61ff.

⁷ „Je schärfer und eindeutiger konstruiert die Idealtypen sind: je welt f r e m d e r sie also, in diesem Sinne, sind, desto besser leisten sie ihren Dienst, terminologisch und klassifikatorisch sowohl wie heuristisch.“; Weber 1980 [1921]: 10; Hervorh. i. Orig.

⁸ In der wissenschaftstheoretischen Geschichte gab es seither Diskussionen um Form und Anwendbarkeit der idealtypischen Methode, vgl. hierzu im Überblick Janoska-Bendel 1965, passim; Gerhardt 2001, passim. Diese Diskussion soll und kann an dieser Stelle weder geführt noch fortgesetzt werden. Im Folgenden gelten die beschriebenen Annahmen. „(...) wenn die fruchtbare Verwendung von Idealtypen letzten Endes nur dem Genie vorbehalten bleibt, dann erübrigt es sich, sie als wissenschaftliche Methode zu beschreiben, d.h. als eine Anweisung zum Handeln für jeden Verständigen. – Wir möchten dem zum Teil zustimmen. Aber nur zum Teil. Denn die Fruchtbarkeit *jeder* Methode ist von demjenigen abhängig, der sie verwendet. Dem weniger Genialen kann sie zur Richtlinie einer allgemeinen Haltung dienen.“, Janoska-Bendl 1965: 88f.

Handlungsmodell folgend werden vier Bindungstypen unterschieden, die jeweils eine extreme, idealtypische Form der Bindung an ein Handlungsprogramm aufzeigen. Die Bindungstypen vereinen jeweils die Kombination persönlicher Motive mit deren Energetisierung durch das Handlungsprogramm in Motivationen. Es sei vorweggenommen, dass das Handlungsprogramm in der Realität nie nur über eine Dimension für die Energetisierung der Motive sorgt. Immer muss Bindung an ein Handlungsprogramm über die vier Ebenen der Motivation gedacht werden. Die Handlungstypen sollen aufzeigen, welche Motive und Motivdimensionen jeweils den höchsten Stellenwert zur Aufrechterhaltung des Engagements für den Akteur haben. Zur Illustration der Bindungstypen werden im Anschluss an die idealtypischen Konstruktionen Beschreibungen aus dem empirischen Material, sog. Prototypen⁹, herangezogen.

„Nur solche rationalen Konstruktionen eines sinnhaft verständlichen Handelns sind soziologische Typen realen Geschehens, welche in der Realität wenigstens in irgendeiner Annäherung beobachtet werden können“

(Weber 1980 [1921]: 6).

Dass der Prototyp dabei niemals in all seinen Eigenschaften dem Typus entspricht, ergibt sich aus der idealtypischen Konstruktion.

Der persönlich motivierte Akteur

Entsprechend der idealtypischen Konstruktion steht für den/die persönlich motivierte/n Helfer/in die Passung von THW-Engagement und der eigenen Identität im Vordergrund. Aus Sicht des Akteurs ist das eigene Handeln im Rahmen des Programms untrennbar mit seiner Persönlichkeit verbunden. Das und wie er in der und durch die Organisation handelt, ist für ihn fraglos. Der persönlich motivierte Akteur weist ein Bedürfnis nach der in der Organisation leistbaren *technischen und inhaltlichen Tätigkeit*, der *Möglichkeit, anderen zu helfen* und *Teil von etwas zu sein*, auf. Darüber hinaus stehen für ihn soziale Aspekte im Vordergrund, die für die Bestätigung seiner eigenen Identitätsbehauptung maßgeblich sein. So hat er ein Bedürfnis danach, für ihn maßgeblichen *sozialen Normen zu folgen*, und sucht nach *sozialer Bestätigung*.

⁹ Als Prototypen werden konkrete Musterbeispiele verstanden, die die vom Forscher gebildeten Idealtypen besonders gut veranschaulichen. Auch wenn im Fall der Prototypen nie eine vollständige Annäherung an Idealtypen erfolgen kann, d.h. die Eigenschaften des Idealtypus im Prototyp nicht vollständig nachgewiesen werden kann, geben sie Hinweise für das Abbild des Typus in der Realität und dienen als Beispiel für die Zuordnung der Untersuchungsfälle zu den idealtypischen Konstruktionen, vgl. Kluge 1999: 84; Lamnek 2005: 231.

Damit sich der Akteur an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* bindet, müssen die genannten Bedürfnisse auf der Ebene persönlicher Motivation über das Programm Erfüllung finden. Sein Verbleib in der Organisation ist demnach davon abhängig, ob er inhaltlich und technisch tätig sein kann und die Möglichkeit erfährt, Menschen zu helfen. Die anderen genannten Motive werden bereits durch die Mitgliedschaft als solches erfüllt und bedürfen keiner weiteren Leistung seitens des Programms. So erfüllt sich das Bedürfnis danach, Teil von etwas sein zu können, mit der Organisationsmitgliedschaft. Die Erfüllung sozialer Normen wird damit geleistet, dass es sich bei der Organisationsmitgliedschaft um eine ehrenamtliche Tätigkeit handelt. Soziale Bestätigung wird allerdings nur im spezifischen Fall des Einsatzes, d.h. dem eigentlichen Organisationsziel, erfüllt. Werden im Rahmen des Handlungsprogramms dementsprechend keine Hilfeleistungen vorgenommen (einige Ortsverbände weisen beispielsweise eine sehr geringe Einsatzhäufigkeit auf) oder wird der Akteur unfreiwillig von den inhaltlichen, technischen Tätigkeiten befreit (z.B. weil er eine Position mit vornehmlich Verwaltungstätigkeit einnimmt), so wird sich seine Bindung verringern oder er wird sogar abwandern.

Im Rahmen der empirischen Analyse kann als Prototyp für den persönlich motivierten Akteur (hier sei nochmals deutlich darauf hingewiesen, dass es sich dabei nicht um einen reinen, also idealen Typen handelt) Helfer ov4m1993 herangezogen werden. Der Helfer hat ein hohes Technikinteresse. Das Engagement im THW hat für ihn eine so große Bedeutung, dass er es sogar zeitweise Studium, Beruf und Lebenspartnerin dafür vernachlässigte. Er erklärt, mit dem Engagement eine Verpflichtung übernommen zu haben, die er nicht einfach ablegen könne. Das THW-Engagement gehöre zu ihm, wie die Brille, die er trage. Gegenüber seiner Ehefrau habe er betont, nicht den Retter zu spielen, sondern einer zu sein (vgl. hierzu Kapitel 6.2).

Der zeitlich motivierte Akteur

Der zeitlich motivierte Akteur weist ebenfalls die Bedürfnisse nach einer *Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen, Teil von etwas zu sein und soziale Normen erfüllen zu können*, auf. Diese Bedürfnisse sind jedoch, im Gegensatz zum persönlich motivierten Akteur, nicht an die eigene Identität des/der Helfers/Helferin geknüpft, sondern mit dem Wunsch nach Gratifikation verbunden. Sein Handeln folgt dementsprechend einer Ziel-

vorstellung, die er mit der Ausübung des Programms zu erreichen sucht. Von diesen Akteuren wird die Ausübung des Handlungsprogramms als Investitionsleistung betrachtet, durch welche sie die genannten Bedürfnisse erfüllen können. Bindung an das Handlungsprogramm erfolgt, wenn der/die Helfer/in die Möglichkeit erhält, an Einsätzen teilzunehmen und damit anderen Menschen zu helfen. Die Erfüllung einer gesellschaftlichen Pflicht, nämlich dem Dienst an der Allgemeinheit, ist bereits durch die Mitgliedschaft in der Organisation geleistet, kann aber durch die Ausübung der erlernten Tätigkeit im Einsatz noch erhöht werden. Wird die Einsatzdichte vom Akteur als zu gering betrachtet, mindert sich seine Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* oder er wandert aus der Organisation ab.

Als Prototyp für den zeitlich motivierten Akteur kann im empirischen Datenmaterial Helfer ov5m1991 genannt werden. Für den Helfer hat die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit einen hohen Stellenwert. Er begründet dies damit, dass es für ihn bedeutsam sei, anderen Menschen zu helfen, und diese Pflicht heute nur noch von wenigen Bürger/innen wahrgenommen werde. Der Helfer löst hiermit eine gesellschaftliche Verpflichtung ein, die er sehr ernst nimmt. Er erklärt, das Ehrenamt schon aus dem Grund nicht ablegen zu können, da andere auf ihn bauen würden (vgl. hierzu Kapitel 6.2).

Der sachlich motivierte Akteur

Sachlich motivierte Akteure zeichnen sich durch die Bedürfnisse danach, *einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung* und einer *technisch/inhaltlichen Tätigkeit nachzugehen*, aus. Hinzu kommt, dass sie erwarten, durch die Tätigkeit in der Organisation *weitere Qualifikationen zu erlangen*, d.h. einen Nutzen für den beruflichen und privaten Bereich aus der Verfolgung des Programms ziehen zu können. Damit sich die Akteure an das Handlungsprogramm binden, muss dieses eine Rationalität zur Lösung ihrer Probleme oder Bedürfnisse aufweisen. So ist für den sachlich motivierten Akteur bedeutsam, dass er im Rahmen des Programms mit Technik umgehen kann, einen Sinn in seiner Tätigkeit und eine Anbindung der erlernten Qualifikationen an seine beruflichen und privaten Interessen erkennt. Er erwartet durch die Teilnahme in der Organisation fernerhin, intern und extern sozial integriert zu werden und die verfügbaren Gerätschaften für private Zwecke nutzen zu können. Im Vergleich zu den bisher beschriebenen Akteurstypen bedarf es einer größeren Breite des Handlungsprogramms zur Erfüllung der Bedürfnisse

und damit der Bindung des Helfers/der Helferin. Hat der Akteur im Rahmen seiner Tätigkeit nicht ausreichend Möglichkeit zum Umgang mit technischem Gerät, wie dies auf einigen Positionen innerhalb der Organisation der Fall ist, oder erkennt er die Tätigkeit nicht als sinnvoll an, so wird er das Handlungsprogramm aufgeben. Gleiches gilt für die Möglichkeit, dass er etwa keine Gelegenheit findet, Qualifikationen oder Gerätschaften beruflich bzw. privat zu nutzen. Nicht jeder Ortsverband wird etwa die private Nutzung von Gerätschaften erlauben, nicht in jedem Beruf sind Qualifikationen, die im Rahmen der Mitgliedschaft erworben werden können, verwertbar. Findet die interne wie externe soziale Integration, z.B. der Aufbau eines Netzwerks, nicht statt, kann dies ebenfalls zum Nachlassen der Bindung führen.

Als Prototyp für den sachlich motivierten Akteur steht Helfer ov4m1979. Der Helfer hat ein hohes technisches Interesse und sieht sein Engagement als Befriedigung einer Abenteuerlust. Die Tatsache, Menschen mit seiner Tätigkeit helfen zu können, steht für ihn nicht im Vordergrund. Er erklärt, zwar im Anschluss an einen Einsatz zu realisieren, Menschen geholfen zu haben, an diesem jedoch teilzunehmen, weil es für ihn eine aufregende Freizeitbeschäftigung sei. Das THW-Engagement ist für den Helfer ein Hobby, wie für andere die Mitgliedschaft in einem Sportverein. Durch die im THW geknüpften sozialen Kontakte wurde ihm eine berufliche Tätigkeit vermittelt, was er als nützlich empfindet. Seine berufliche Ausbildung und sein THW-Engagement stehen inhaltlich in einer engen Beziehung zueinander (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 6.2).

Auch Helfer ov1m1974 kann als Prototyp für den sachlich motivierten Akteur gelten. Er stellt im Gesprächsverlauf den sozialen Nutzen, d.h. die sozialen Kontakte, die er durch das THW erlangt und die für ihn sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich bedeutsam sind, heraus. Fernerhin nutzt der Helfer sowohl Ortsverband als auch technisches Gerät im Zusammenhang mit seiner beruflichen Anstellung (vgl. hierzu Kapitel 6.2).

Der sozial motivierte Akteur

Der sozial motivierte Akteur weist grundsätzlich Bedürfnisse auf, die als unabhängig von der inhaltlichen Ausrichtung der Organisation, d.h. dem technischen Aspekt, gelten können. Er hat die Bedürfnisse danach, *anderen Menschen zu helfen* und *soziale Bestätigung* zu erfahren. Außerdem wünscht er sich, *Kameradschaft* erleben zu können. Die

Bedürfnisse nach Hilfeleistung und Bestätigung können durch die originäre Funktion der Organisation erfüllt werden. Der Wunsch nach Kameradschaft jedoch ist unabhängig vom Gegenstandsbereich und muss durch das Handlungsprogramm über vom eigentlichen Organisationszweck unabhängige Leistungen gewährleistet werden. Die Leistung des Handlungsprogramms besteht dementsprechend in der Schaffung zusätzlicher Anreize. Wird dieser Aspekt nicht erfüllt, wird der Akteur das Programm aufgeben und nach einer anderen gemeinschaftlichen Beschäftigung suchen, die ihm diesen Wunsch erfüllen kann.

Helfer ov4m1987 verdeutlicht den Prototyp des sozial motivierten Helfers. Für ihn stehen Kameradschaft und soziale Kontakte, die mit der Ausübung der Tätigkeit verbunden sind, im Vordergrund. Sein Engagement bezeichnet der Helfer als Hobby. Die Ehrenamtlichkeit, d.h. die Erfüllung eines Dienstes für die Allgemeinheit, spielt für ihn keine Rolle. Das THW stellt sich für den Helfer als Lebensmittelpunkt dar. Er erklärt, fast all seine Freunde im THW zu haben oder durch sein THW-Engagement kennen gelernt zu haben (vgl. hierzu Kapitel 6.3).

Eine Betrachtung der beschriebenen Bindungstypen gibt nicht nur Aufschluss darüber, welche verschiedenen Gruppen von Akteuren sich durch welche Aspekte des Handlungsprogramms binden, sondern auch darüber, welche Akteure sich „leicht“ binden und welche prinzipiell offen für die Teilhabe an anderen Handlungsprogrammen sind, um ihre Bedürfnisse zu erfüllen. Der persönlich sowie der sachlich motivierte Akteur knüpfen ihre Bedürfnisse eng an Organisationsziel und -zweck und binden sich somit, insofern die spezifische Organisation THW diese erfüllt, „leichter“. Der zeitlich motivierte Akteur ist vornehmlich an den Aspekt der Ausübung eines freiwilligen Engagements gebunden und verwirklicht diese Bindung über das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW*. Für seine Bedürfniserfüllung kommen prinzipiell auch andere Organisationen in Betracht, wodurch sich die Wahrscheinlichkeit seiner Abwanderung gegenüber dem persönlich und dem sachlich motivierten Akteur erhöht. Der sozial motivierte Akteur bindet sich unabhängig von Organisationsziel und -zweck sowie ehrenamtlicher Ausrichtung an die Organisation THW. Für seine Bedürfniserfüllung kommt somit jeglicher gemeinschaftlich organisierte Verein in Frage. Damit birgt dieser Bindungstypus eine hohe Wahrscheinlichkeit der Abwanderung, insofern ihm ein anderes Handlungsprogramm für die Erfüllung Motive als geeigneter erscheint.

7.3 GENERALISIERUNG UND HYPOTHETISIERUNG – BINDUNG AN DAS HANDLUNGSPROGRAMM *FREIWILLIGES ORGANISATIONALES ENGAGEMENT*

Im Anschluss an die Theoretisierung und Typisierung der auf Grundlage der empirischen Untersuchung vollzogenen Analyse können die Ergebnisse nun zunächst verallgemeinert werden und anschließend Hypothesen für die Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges organisationales Engagement* abgeleitet werden. An dieser Stelle sei noch einmal erinnert, dass Bindung definiert wurde als Ausrichtung der individuellen Motive an sozialen Programmen (vgl. Hennen 1994a: 299).

Anhand der Ergebnisse für die Bindung von Akteuren an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* lässt sich konstatieren, dass Engagement in Freiwilligenorganisationen durch ein bestimmtes Set von Motiven bedingt ist, dass auf individueller Ebene jeweils unterschiedlich konstituiert und gewichtet ist. Die Bindung an die spezifische Organisation gründet auf spezifischen Motiven, die nur durch diese Organisationen erfüllt werden können. Bindung an das Engagement in Freiwilligenorganisationen muss dann also heißen, dass die Akteure ein bestimmtes Set an Motiven für die Bindung an ein *Freiwilliges organisationales Engagement* vorweisen und spezifische Motive haben, die nur durch Organisationen, die Problemlösungen für diese anbieten, erfüllt werden können. Die Motive, verstanden als Handlungsentwürfe werden in Verbindung mit dem Handlungsprogramm motivational über eine der vier Ebenen sozialer Motivation energetisiert. Die Externalisierung der Motivressourcen sowie die Internalisierung der Programmressourcen erfolgt, wie in Kapitel 7.1 für die Energetisierung der Motive der ehrenamtlichen Helfer/innen im THW beschrieben.¹⁰

In generalisierender Perspektive, die von Gegenstandsbereich und Untersuchung unabhängig aufzeigen soll, warum sich Akteure an *Freiwilliges organisationales Engagement* binden, lassen sich somit vier verschiedene Motivgruppen analysieren:

¹⁰ Das Motiv der kostenlosen Nutzung sachlicher Güter, das sich für die Helfer/innen des THW identifizieren ließ, kann nicht für freiwilliges organisationales Engagement generalisiert werden, da davon auszugehen ist, dass eine Vielzahl von Organisationen keine Möglichkeit zur privaten Nutzung bestimmter Güter anbietet. Es erscheint unwahrscheinlich, dass im Rettungsdienst medizinische Geräte auch für den privaten Gebrauch zu Verfügung stehen, andere Organisationen werden erst keine sachlichen Güter vorrätig haben.

1. Motive, die organisationspezifisch sind, d.h. in Zusammenhang mit Organisationsziel und -zweck stehen,
2. Motive, die eine Beziehung zwischen der spezifischen Person (ihren beruflichen und privaten Lebensumständen) und der organisationalen Tätigkeit aufweisen
3. Motive, die auf die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit abzielen
4. Motive, die sowohl von Organisation und freiwilligem Engagement unabhängig sind, aber eine gemeinschaftliche Orientierung aufweisen.

Für die Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* konnten vier Bindungstypen identifiziert werden. Zur Hypothesenbildung werden diese nun generalisiert und in ein vom Gegenstandsbereich der Untersuchung abstrahiertes Modell übertragen, um daraus Schlüsse für die Bindung an Freiwilligenorganisationen ziehen zu können. Für die Bindung an *Freiwilliges organisationales Engagement* gilt:

Der **persönlich motivierte Akteur** bindet sich an das Handlungsprogramm *Freiwilliges organisationales Engagement*, wenn dieses die Erfüllung seiner Bedürfnisse nach einer *spezifischen, inhaltlichen Tätigkeit, der Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen*, bzw. die *Möglichkeit, ein bestimmtes Ziel zu erreichen, Teil von etwas zu sein, Erfüllung sozialer Normen* und *sozialer Bestätigung* anbietet. Je weniger die genannten Bedürfnisse des persönlich motivierten Akteurs durch das Handlungsprogramm erfüllt werden, desto geringer ist seine Bindung an dieses.

Der **zeitlich motivierte Akteur** bindet sich an das Handlungsprogramm *Freiwilliges organisationales Engagement*, wenn dieses die Erfüllung seiner Bedürfnisse nach *der Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen bzw. ein bestimmtes Ziel zu erreichen, Teil von etwas zu sein* und *der Erfüllung sozialer Normen* anbietet. Je weniger die genannten Bedürfnisse des zeitlich motivierten Akteurs durch das Handlungsprogramm erfüllt werden, desto geringer ist seine Bindung an dieses.

Die Bindung von **sachlich motivierten Akteuren** ist erst dann möglich, wenn Erkenntnisse des Engagements für den Akteur eine Anbindung an sein weiteres soziales Leben aufweisen, er durch seine Teilhabe an der Organisation Nutzen für seine weitere Lebenswelt generieren kann. Der sachlich motivierte Akteur bindet sich an das Handlungsprogramm *Freiwilliges organisationales Engagement*, wenn dieses die Erfüllung

seiner Bedürfnisse nach (*zusätzlichem*) *Qualifikationserwerb für das Berufs- und Privatleben, sozialen Kontakten/Netzwerken, einer spezifischen, inhaltlichen Tätigkeit und einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung* anbietet. Je weniger die genannten Bedürfnisse des sachlich motivierten Akteurs durch das Handlungsprogramm erfüllt werden, desto geringer ist seine Bindung an dieses.

Die Bindung des **sozial motivierten Akteurs** ist weitgehend unabhängig vom Gegenstandsbereich der Organisation, in der er tätig ist. Bedeutsam ist die Ausrichtung der Organisation auf einen sozialen Gegenstandsbereich und die gemeinschaftliche Konstitution der Organisation. Der sozial motivierte Akteur bindet sich an das Handlungsprogramm *Freiwilliges organisationales Engagement*, wenn diese die Erfüllung seiner Bedürfnisse nach *Kameradschaft und sozialer Bestätigung und der Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen*, anbietet. Je weniger die genannten Bedürfnisse des sozial motivierten Akteurs durch das Handlungsprogramm erfüllt werden, desto geringer ist seine an dieses.

Unabhängig von den vier Bindungstypen ist im Verlauf der Analyse deutlich geworden, dass bei einer Vielzahl der Helfer/innen das Motiv der Kameradschaft, dass über die soziale Ebene der Motivation generalisiert wird, von hoher Bedeutung ist. Auch wenn diesem Aspekt in der bindungstypologischen Analyse nur über den sozial motivierten Akteur Rechnung getragen wird, soll dieses Phänomen hier noch einmal für die Bindung von Akteuren an das Handlungsprogramm *Freiwilliges organisationales Engagement* aufgegriffen werden. In den Interviews wurde deutlich, dass Kameradschaft auch für Akteure, die ihre Mitgliedschaft prinzipiell nicht auf soziale Aspekte ausrichten, immer dann zum Tragen kommt, wenn andere Motive nicht bzw. zeitweise nicht durch das Handlungsprogramm erfüllt werden können. In Kapitel 6.3 wurde der Kameradschaft daher eine soziale Kit-Funktion zugeschrieben. Demnach kann für *Freiwilliges organisationales Engagement* konstatiert werden, dass die Bindung an ein Handlungsprogramm desto eher aufrechterhalten wird, je stärker die Organisation ein internes gemeinschaftliches Zusammenleben verwirklicht. Dass Kameradschaft, d.h. gemeinschaftliches Miteinander, immer unabhängig von Organisationszielen und -zwecken ist, eröffnet auf Seiten der Programme Freiräume und Restriktionen. So muss eine Organisation zusätzliche Leistungen erbringen, kann gleichzeitig aber auf eine Stabilisierungsfunkti-

on hoffen, die auch erhalten bleibt, wenn andere Funktionen nicht erfüllt werden bzw. von dem Mitglied als unerfüllt aufgefasst werden.

7.4 ZUSAMMENFASSUNG

Auf Grundlage der empirischen Ergebnisse, die als nicht ausschöpfend erachtet wurde, konnten über den Schritt der Theoretisierung, in den empirischen Ergebnissen nicht nachweisbare Handlungsentwürfe (Um-zu-Motive) ermittelt werden. Hiermit wurde zunächst das Modell der Motivation zur Aufrechterhaltung des Programms *Freiwilliges Engagement im THW* vervollständigt. Anschließend wurden auf dieser Grundlage am theoretischen Modell orientierte Idealtypen entwickelt, die aufzeigen sollen, welche Kombinationen von Motiven im Zusammenhang über das Handlungsprogramm verwirklicht werden. In Verbindung mit der Darstellung der jeweiligen Prototypen aus dem empirischen Material konnte aufgezeigt werden, unter welchen Bedingungen sich jeweils der persönlich, der zeitlich, der sachlich und der sozial motivierte Akteur an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* bindet und unter welchen Umständen die Bindung sich verringern wird bzw. aufgegeben wird.

Zum Abschluss wurde eine Generalisierung der theoretisch erarbeiteten Motivkonstellationen sowie der ermittelten Idealtypen für die Bindung an *Freiwilliges organisationales Engagement* vorgenommen. Hierbei wurde festgehalten, dass Bindung an ein solches Handlungsprogramm erfolgt, wenn der Akteur seine jeweiligen Motive erfüllen kann, die je nach Typ über die persönliche, die zeitliche, die sachliche oder die soziale Motivationsdimension erfüllt werden können. Auch hier wurden bindungs- begünstigende Faktoren und bindungs-verringemde Faktoren für die vier Bindungstypen aufgezeigt.

Im Zusammenhang mit der Generalisierung der Motive und Motivationen auf Ebene des Engagements in Freiwilligenorganisationen wurde hervorgehoben, dass der kameradschaftlichen Motivation der Akteure im empirischen Material eine entscheidende Bindungsfunktion nachgewiesen werden konnte. Gemeinschaftliches Miteinander tritt bei einem Großteil der verschiedenen Akteure, auch wenn sie ihr Handeln prinzipiell nicht danach ausrichten, in Kraft, sobald andere, bedeutsame Motive im Handlungsprogramm

keine Erfüllung finden. Kameradschaft wird somit als ein entscheidender Bindungsfaktor für das freiwillige Engagement in Organisation hervorgehoben.

„Jede Deutung strebt zwar nach Evidenz (...). Aber eine sinnhaft noch so evidente Deutung kann als solche und um dieses Evidenzcharakters willen noch nicht beanspruchen: auch die kausal g ü l t i g e Deutung zu sein. Sie ist stets an sich nur eine besonderes evidente kausale Hypothese.“

Max WEBER (1980) [1921]: *Wirtschaft und Gesellschaft*, Grundriß der verstehenden Soziologie, 5. rev. Aufl., Studienausg., Tübingen: Mohr, 4.

8. ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSBETRACHTUNG

Vor dem Hintergrund der Fragestellung der Arbeit, warum *Freiwilliges Engagement im THW* bzw. *Freiwilliges organisationales Engagement* langfristig aufrechterhalten wird, konnten verschiedene Forschungslücken aufgezeigt werden.

Der Forschungsstand zum Thema Freiwilligenengagement ist durch Disparitäten hinsichtlich Definition, Fragestellung und Erklärungskonzepten gekennzeichnet. Für die Arbeit wurde daher zunächst eine Definition von freiwilligem Engagement erarbeitet. **Freiwilliges Engagement** wird dabei verstanden als Oberbegriff für Tätigkeiten, die freiwillig ausgeübt werden und sich von der Erwerbsarbeit unterscheiden; traditionelles Ehrenamt und neues Ehrenamt stellen spezielle Formen des freiwilligen Engagements dar. Die empirische Forschung zum Thema hat sich bisher damit beschäftigt, von wem und unter welchen Bedingungen freiwilliges Engagement ausgeübt wird. Es wurde ein positiver Zusammenhang zwischen der Höhe des Bildungsniveaus, der beruflichen Stellung und freiwilligem Engagement ermittelt. Geschlecht und regionale Herkunft haben Einfluss auf Bereitschaft zu und Ausmaß von gesellschaftlicher Beteiligung. Außerdem ist die Ausübung eines freiwilligen Engagements abhängig von der individuellen biographischen Passung. Im Bereich „Sport und Bewegung“ ist der Großteil der freiwillig Engagierten zu finden. Bisher nicht erforscht ist, warum freiwillig und unentgeltlich engagierte Menschen *langfristig* Mitglied in einer Organisation bleiben (vgl. Kapitel 2.1).

Über Helferinnen und Helfer der hier betrachteten Organisation Technisches Hilfswerk, deren Mitglieder zu 99 Prozent aus freiwillig Engagierten besteht, liegen bisher nur wenige Informationen vor. Der Großteil der männlichen Helfer findet den Zugang zur Organisation über die Leistung des Wehersatzdienstes im THW. Dementsprechend ver-

wundert das Geschlechterverhältnis von 91 Prozent männlicher gegenüber 9 Prozent weiblicher Mitglieder nicht. Mehr als ein Drittel der Mitglieder betätigt sich zehn Jahre oder länger in der Organisation. Warum sich diese Menschen langfristig im THW engagieren, ist bisher nicht erforscht. Dementsprechend sind auch die Gründe dieser Mitglieder für ihren Organisationsverbleib nicht bekannt (vgl. Kapitel 2.2).

Zur Bindung an Freiwilligenorganisationen existieren insgesamt nur wenige Befunde. Die Forschung zum Bindungsphänomen, gleich, ob organisationale Bindung oder Bindung im Allgemeinen betrachtet wird, ist ebenfalls disparat. Neben der Tatsache, dass der Bindungsbegriff in einer Vielzahl von Forschungsarbeiten unklar bleibt, weisen bisherige Modelle inhaltliche und strukturelle Schwächen auf (vgl. Kapitel 3).¹

Insgesamt konnte nach einer Analyse des Forschungsstandes festgestellt werden, dass bisher keine Ergebnisse existieren, die das hier betrachtete Phänomen Bindung an Freiwilligenorganisationen ausreichend beleuchten und Hinweise auf die Beantwortung der Fragestellung der vorliegenden Arbeit, **Warum wird freiwilliges Engagement im organisationalen Rahmen langfristig aufrechterhalten?**, geben.

Zur Untersuchung des Bindungsverhaltens freiwilliger Helfer/innen im THW wurde vor dem Hintergrund bisheriger Forschung die Anwendung eines analytischen Modells gewählt, durch das sowohl individuelle als auch soziale Faktoren von Bindung integriert werden können. Das Modell der Handlungsorganisation von MANFRED HENNEN stellt den Bezug zwischen individuellen Handlungsmotiven und von der Gesellschaft bereitgestellten Handlungsstrukturen her. Ursachen, Randbedingungen, Ausprägungen und Folgen von Bindung werden analytisch strukturiert. Bindung wird im Zusammenhang mit Motivation gedacht und kann erst durch diese entstehen. Das Modell ist nicht auf einen bestimmten Gegenstandsbereich bezogen, sondern betrachtet Bindung als generelles Phänomen der Handlungsorganisation. Es geht davon aus, dass sich Menschen nicht an Objekte oder Subjekte, d.h. im vorliegenden Untersuchungsfeld die Organisation oder die anderen Mitglieder, binden, sondern an Handlungsabläufe, sog. soziale Handlungsprogramme. Externe Ressourcen, wie etwa die Organisation oder andere Mitglieder, dienen als Operationsmodi, durch die der symbolisch-soziale Aufbau von Handeln ermöglicht wird. Damit verändert sich der Blickwinkel der vorliegenden Arbeit. Bin-

¹ Zum Überblick wurden die Fragen, die in bisherigen Studien offen bleiben, strukturiert dargestellt, wengleich in der vorliegenden Arbeit nur ein Ausschnitt an offenen Fragen beantwortet werden kann.

dung an Organisationen bedeutet demnach die Bindung an das eigene Handeln in der Organisation, d.h. an das Handlungsprogramm *Freiwilliges organisationales Engagement*. Handlungsprogramme stellen verschiedene, sozial vorgeprägte und mit anderen Akteuren geteilte Handlungsregulierungen oder -möglichkeiten dar und sind als Modelle des Wahrnehmens, Denkens, Handelns und Fühlens zu verstehen. Abgesehen von dieser spezifischen Perspektive auf das Bindungsphänomen wurde mit der Auswahl des Modells die Entscheidung für eine Definition von Bindung getroffen, die inhaltlich offen ist und erst durch die Betrachtung des Gegenstandsbereichs ausgeformt wird. **Bindung** wird verstanden als **die Ausrichtung der individuellen Motive an sozialen Programmen**.

Die Integration individueller und sozialer Faktoren wird im Modell durch die Einbeziehung der Mikro- und Makroebene sozialen Handelns geleistet. Handeln wird dabei grundsätzlich als zweiseitig motiviert begriffen. Die Aggregation individueller Handlungsentwürfe zu sozialen Effekten, d.h. die Strukturierung sowie die Restrukturierung von Handlung sind genuiner Bestandteil des Modells. Die Zirkularität des Auf- und Abbaus von Motivation birgt eine Prozessualität und impliziert damit eine zeitliche Komponente. Soziale Handlungsprogramme haben evolutionären Charakter, da sie durch Nutzung fortwährend Veränderungen unterliegen (vgl. Kapitel 4).

Auf der Mikroebene des Handelns werden anhand des Modells Fragen nach den Bedürfnissen und Beweggründen der Akteure beantwortet. Um die Motive, die mithilfe sozialer Handlungsprogramme erfüllt werden sollen, empirisch zu ermitteln, wurde das Modell von HENNEN um die Unterscheidung von Um-zu- und Weil-Motiven nach ALFRED SCHÜTZ erweitert. In einer empirischen Analyse ist aus soziologischer Perspektive die Ermittlung von handlungskonstituierenden Motiven, also Um-zu-Motiven, relevant, da hierdurch die situativ-soziale Prägung der Individuen in Hinblick auf ihre Handlungswahl aufgezeigt werden kann.

Auf der Makroebene des Handelns liegen die sozialen Programme, die von den Akteuren gewählt werden, um ihre individuellen Bedürfnisse zu realisieren. Motive werden Programmen zugeordnet und ermöglichen somit deren Energetisierung. Durch die Bindung von Motiven an Programme entsteht Motivation, und die Nutzung der Programme wird ermöglicht. Mit der Wahl eines Programms geht die Programmbindung einher.

Das Handeln wird am Programm ausgerichtet, die Motive verändern sich im Zeitverlauf, da sie durch die Nutzung des Programms strukturiert werden (vgl. Kapitel 4).

Zur Übertragung des Modells auf den Untersuchungsgegenstand wurden zwei analytische Differenzierungen eingeführt. Zum einen wurde die Prozessualität von Bindung durch die Abbildung von zwei Zeitpunkten erfasst. Sowohl die Entstehung von Bindung zum Zeitpunkt des Eintritts in die Organisation als auch die Reproduktion von Bindung zu einem späteren Zeitpunkt der Mitgliedschaft wurden analysiert. Der prozessualen Entwicklung und Redefinition der Lösungskompetenzen von Programmen konnte somit Rechnung getragen werden.

Zum anderen wurde das Handlungsprogramm *Freiwilliges organisationales Engagement* differenziert betrachtet. Das Programm umfasst zwei Ebenen: Das *Freiwillige organisationale Engagement* an sich und das *Freiwillige Engagement in der spezifischen Organisation* müssen voneinander unterschieden werden. Diese Differenzierung erlaubt die Beantwortung der Frage nach Bindung an *Freiwilliges Engagement* in der spezifischen Organisation, in der es ausgeübt wird (hier: THW) und *Freiwilliges organisationales Engagement*, unabhängig vom hier untersuchten Gegenstandsbereich THW. Es kann somit erarbeitet werden, welche organisationsspezifischen Aspekte den Aufbau von Bindung bedingen und welche Aspekte unabhängig von der spezifischen Organisation sind, in der das Engagement ausgeübt wird. Auf Grundlage des Modells wurden außerdem sieben Forschungsfragen zur Beschreibung des Handlungsprogramms und zur Ermittlung der Beweggründe für die dauerhafte Aufrechterhaltung des Programms entwickelt (vgl. Kapitel 4).

Um die Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement (im THW)* erklären zu können, bedarf das Modell der Handlungsorganisation von MANFRED HENNEN einer empirischen Ausfüllung. Die hier betrachtete Form von Bindung kann nur auf Grundlage ihrer in der sozialen Wirklichkeit vorfindbaren Formen und Ausprägungen näher beschrieben werden. Untersuchungsgegenstand bildeten somit die freiwillig engagierten Mitglieder in der Organisation THW. Aufgrund nicht ausreichender bisheriger Erkenntnisse über den Gegenstandsbereich erfordert die empirische Untersuchung von Bindung an das Handlungsprogramm eine qualitative Forschungsmethodik. Diese ermöglicht eine offene und nicht vorstrukturierte Betrachtung der Handlungsdurchfüh-

rung und Interpretation. Die hier vertretene Forschungsmethodik hat explorativen Charakter, Ziel ist die Deskription des Phänomens. Die Vorgehensweise dient der Hypothesengenerierung und Strukturierung des Bindungsphänomens für zukünftige (qualitative und quantitative) Studien.

Als Untersuchungsmethode wurde das problemzentrierte Interview nach ANDREAS WITZEL gewählt. Das dialogisch-diskursive Verfahren erlaubt die stetige Anpassung der Untersuchungsinstrumente an den Gegenstandsbereich, so dass bereits im Verlauf der persönlichen, leitfadengestützten Einzelinterviews eine Strukturierung des Phänomens ermöglicht wird. Für die vorliegende Arbeit wurden im Technischen Hilfswerk 28 Helferinnen und Helfer aus fünf unterschiedlichen Ortsverbänden (im Landesverband Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland) befragt, die zehn Jahre oder länger im THW aktiv sind. Die Auswertung der Daten erfolgte anhand der induktiv-deduktiven Vorgehensweise der qualitativen Inhaltsanalyse nach PHILIPP MAYRING. Diese Vorgehensweise erlaubt sowohl eine Regelgeleitetheit durch Modellorientierung, indem die Daten durch ex ante festgelegte Operationalisierungsschritte erfasst werden als auch die notwendige Offenheit zur Deskription und Interpretation (vgl. Kapitel 5).

Die Analyse des Datenmaterials mit dem Ziel der Hypothesengenerierung wurde auf unterschiedlichen Ebenen vorgenommen. Zunächst erfolgte die **Deskription des Datenmaterials**, um die Gespräche im Kontext verstehen und die individuellen Lebenssituationen und Beweggründe der einzelnen Helfer/innen nachzeichnen zu können (vgl. Kapitel 6.2). Im Anschluss daran wurden die Daten vom Einzelfall abstrahiert und in übergreifender Sichtweise verdichtet. Die aus dem Modell abgeleiteten **Forschungsfragen** wurden anhand der empirischen Ergebnisse beantwortet. Es ließ sich aufzeigen, wie sich das **Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW aus der Perspektive der Helfer/innen*** darstellt und welche Lösungskompetenzen sie dem Programm zuschreiben. Inwiefern die Helfer/innen an das Handlungsprogramm gebunden sind, welche Bereiche ihres Lebens durch die Ausübung des Engagements beeinflusst werden und welche Ausprägungen die Bindung an das Handlungsprogramm im Einzelnen annimmt, konnte ebenfalls dargestellt werden. Die für das Individuum relevanten Faktoren für den Verbleib in der Organisation wurden in diesem Analyseschritt herausgearbeitet. Hierbei ließen sich Stabilisatoren und Destabilisatoren für die Aufrechterhaltung des

Engagements identifizieren, die aus dem inneren oder dem äußeren Umfeld der Organisation auf die Individuen wirken:

Abbildung 51
Stabilisierende und destabilisierende Bindungsfaktoren

	Stabilisatoren für die Aufrechterhaltung freiwilligen Engagements	Destabilisatoren für die Aufrechterhaltung freiwilligen Engagements
intern	<ul style="list-style-type: none"> - Technische, inhaltliche Tätigkeit - Möglichkeit, Menschen zu helfen - Kameradschaft - sachliche Erfolgserlebnisse (erfolgreiche Einsätze, erfolgreiche Wettkämpfe) - Teilnahme an Einsätzen (insg.) 	<ul style="list-style-type: none"> - zu hoher Arbeitsaufwand / Verwaltungsaufwand - zu hoher Zeitaufwand - unerwünschte Veränderungen des Tätigkeitsbereichs - soziale Enttäuschungen (schlechte Zusammenarbeit, Enttäuschung auf kameradschaftlicher Ebene) - mangelnde Motivation anderer Helfer/innen - negativer Umgang der Helfer/innen untereinander
extern	<ul style="list-style-type: none"> - sozialer Nutzen (soziale Integration außerhalb der Organisation) - persönlicher Nutzen (Qualifikation) - sachlicher Nutzen (private Nutzung von Gerätschaften) - soziale Anerkennung 	<ul style="list-style-type: none"> - mangelnde Vereinbarkeit mit dem Berufsleben - mangelnde Vereinbarkeit mit dem Privatleben - aus Sicht der Helfer/innen mangelnde Aufgabenerfüllung seitens der Hauptamtlichen - mangelnde Wertschätzung seitens der Hauptamtlichen

(vgl. Kapitel 6.3)

Außerdem ließen sich organisationsabhängige und organisationsunabhängige Faktoren für die Aufrechterhaltung des Engagements ausmachen:

Abbildung 52

Organisationsabhängige und -unabhängige Bindungsfaktoren

organisationsabhängige Faktoren für die Aufrechterhaltung des Engagements	organisationsunabhängige Faktoren für die Aufrechterhaltung des Engagements
<ul style="list-style-type: none"> - Umgang mit technischem Gerät - Hilfeleistung gegenüber Dritten - Kameradschaft / Gemeinschaft 	<ul style="list-style-type: none"> - Hilfeleistung gegenüber Dritten - gesellschaftliche Pflichterfüllung

(vgl. Kapitel 6.3)

Insgesamt fällt die hohe Bedeutung der im Ortsverband gelebten Gemeinschaft auf. Die so genannte Kameradschaft wird als Grund für den Organisationsverbleib beschrieben und überlagert dabei alle weiteren Motive zur Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft. Die Mitglieder werden somit durch ein von Sinn und Zweck der Organisation unabhängiges Element gebunden. Die Organisation wird hierdurch getragen und ihr Erhalt damit maßgeblich bestimmt.

Diese Ergebnisse verweisen auf die von FERDINAND TÖNNIES beschriebene Trennung von Gesellschaft und Gemeinschaft hin. Die Erkenntnis, dass im Sinne TÖNNIES' der Organisationszweck, d.h. die technische Hilfeleistung, nur in Verschmelzung mit den Mitteln, d.h. den Akteuren, gedacht werden kann, ist entscheidend für die Beantwortung der Frage nach der Bindung der Mitglieder. Für sie sind Mittel und Zweck untrennbar miteinander verbunden. Eine Zweckerfüllung, also technische Hilfeleistung gegenüber Dritten, ist für sie ohne das für sie bedeutsame Mittel, die Kameradschaft, nicht möglich, nicht sinnhaft. Der Akteur versteht sich als Teil einer sozialen Einheit. Für die Organisation bedeutet dies, dass die Bindung der Mitglieder weitgehend unabhängig von der formalen Organisation ist. Jede Zweckverfolgung der Organisation sollte somit in Verschmelzung mit den Mittel erfolgen. In anderen Worten: Die freiwilligen Akteure dürfen dem Organisationszweck nicht untergeordnet werden, soll eine langfristige Bindung dieser Akteure erreicht werden. Die Bindung zu anderen Mitgliedern gleicht für die Helfer/innen oftmals eine mangelnde Erfüllung von Bedürfnissen auf anderen Ebenen (z.B. Hilfe für andere, Umgang mit Technik) aus (vgl. Kapitel 6.3).

In der anschließenden **motivationsdimensionalen Analyse** wurden die empirischen Daten aus der prozesshaften Perspektive des Modells der Handlungsorganisation nach MANFRED HENNEN beleuchtet. Die durch die Forschungsfragen erarbeiteten Ergebnisse wurden im theoretischen Kontext verortet und somit strukturiert. Die Bindung der Akteure an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* konnte auf Mikro- und Makroebene nachgezeichnet werden. Hier wurde herausgearbeitet, inwiefern die verschiedenen Dimensionen sozialer Motivation durch das Handlungsprogramm angesprochen werden. Dabei wurde die Passung zwischen sozialem Handlungsprogramm und individuellen Bedürfnissen nachgezeichnet, d.h. die Lösungskompetenz des Programms dargestellt. Es konnte gezeigt werden, wie die Motive der Individuen durch das Handlungsprogramm energetisiert und in Motivationen übersetzt werden. Die Motive spiegeln sich im erarbeiteten Handlungsmodell für den Zeitpunkt des Eintritts und im Handlungsmodell für den Zeitpunkt der Befragung jeweils auf der Ebene der Motivationsdimension wider.

Fernerhin wurde durch die Beschreibung der beiden Modelle für die jeweilig unterschiedlichen Zeitpunkte die Prozessualität der Motivation anhand des empirischen Datenmaterials noch einmal verdeutlicht. Die Veränderung der Motive im Zeitverlauf weist auf den Einfluss des Handlungsprogramms auf die Motivebene der Akteure hin. Durch die Beschreibung im Zeitverlauf wird aufgezeigt, wie Bindung, verstanden als Ausrichtung individueller Motive an Handlungsprogramme, entsteht und ausgeformt wird. Die prozessuale Entwicklung von Bindung und die Redefinition der Lösungskompetenzen des Programms wurden somit sichtbar. Für den Zeitpunkt des Eintritts in die Organisation konnten nur wenige Motive retrospektiv erschlossen werden. Der Eintritt erfolgte häufig über den Kontakt zu THW-Mitgliedern und konnte nur in seltenen Fällen mit dem Organisationszweck in Verbindung gebracht werden. Die Möglichkeit der Ausübung des Wehrersatzdienstes im THW spielte für viele männliche Mitglieder bei Eintritt eine Rolle. Durch die Aufnahme des Handlungsprogramms *Freiwilliges Engagement im THW* versprachen sich die Befragten die Möglichkeit der Fortsetzung eines anderen Handlungsprogramms (z.B. Fortsetzung der Berufsausbildung).

Im Verlauf der Mitgliedschaft verlieren die Eintrittsmotive an Bedeutung. Die Motive der Helfer/innen werden über die Dauer der Mitgliedschaft durch das Handlungsprogramm modifiziert und die Programmressourcen werden internalisiert, d.h. als zur eige-

nen Persönlichkeit gehörend anerkannt und verstanden. Die Beziehung zu Personen die bei und für den Organisationsbeitritt von Bedeutung waren, werden durch das Verhältnis zu anderen Helfern/innen, durch die Kameradschaft zu ihnen, ersetzt. Der Wehrersatzdienst, der für viele bedeutender Eintrittsgrund war, ist abgeleistet und z.B. Nutzenaspekte, d.h. sachliche Vorteile durch die Organisationsmitgliedschaft gewinnen an Bedeutung. Das Bedürfnis danach, anderen Menschen durch die Erfüllung des freiwilligen Engagements helfen zu können, nimmt im Zeitverlauf einen bedeutenderen Stellenwert ein als zu Beginn des Engagements. Dies zeigt sich durch die Energetisierung des Motivs über mehrere Ebenen der sozialen Motivation (vgl. Kapitel 6.4).

Auf Grundlage des empirischen Datenmaterials konnten die Motive der Akteure zunächst nicht umfassend ermittelt werden. So konnten bspw. auf Grundlage der Befragungsergebnisse Motivationen ermittelt werden, die sich im empirischen Material nicht auf Motivebene abbilden ließen. Das empirische Modell wurde daher in einem weiteren Schritt durch eine **theoretische Perspektive** ergänzt, um umfassend darstellen zu können, welche Motive dem Engagement der Akteure zugrunde liegen. Dabei wurde herausgearbeitet, welche Motive durch die Organisation im Besonderen und welche durch das freiwillige Engagement im Allgemeinen erfüllt werden. Motive, die seitens der Befragten nicht expliziert wurden, konnten auf Grundlage der Informationen über die Motivationen der Akteure theoretisch ermittelt werden. Das empirisch erarbeitete Handlungsmodell wurde somit vervollständigt. Es konnte aufgezeigt werden, dass vor allem die Erfüllung von Motiven, die über die soziale Dimension der Motivation energetisiert werden, unabhängig von der Organisation, in der das Engagement ausgeübt wird, von Bedeutung ist. So ist etwa das für viele Helfer/innen bedeutsame Bedürfnis nach Kameradschaft unabhängig von der spezifischen Organisation und kann sogar unabhängig von freiwilligem Engagement, nämlich in einer Vielzahl gemeinschaftsorientierter Vereine, erfüllt werden. Das Bedürfnis nach der Möglichkeit anderen Menschen zu helfen, kann auch in anderen Freiwilligenorganisationen, die auf Hilfeleistungen ausgerichtet sind, befriedigt werden (z.B. Rettungsdienste, Freiwillige Feuerwehren). Darüber hinaus weisen die Helfer/innen aber auch Motive auf, deren Erfüllung nur durch die Teilhabe in der spezifischen Organisation THW geleistet werden können, z.B. die Bedürfnisse nach der Organisationsmitgliedschaft im THW und nach der Ausübung technischer, inhaltlicher Tätigkeit.

Die Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges Engagement im THW* rekuriert demnach auf vier Aspekte:

1. spezifische Motive:
 - *Organisationsmitgliedschaft im THW*
 - *technische, inhaltliche Tätigkeit*
2. Motive, die für die spezifische Person in Verbindung mit der spezifischen Organisation zum Tragen kommen:
 - *kostenlose Nutzung sachlicher Güter*
 - *zusätzliche Qualifikationserwerb für das Privat- bzw. Berufsleben – in Verbindung mit den speziellen privaten und beruflichen Lebensumständen*
 - *Aufbau sozialer Kontakte und Netzwerke – in Verbindung mit den speziellen privaten und beruflichen Lebensumständen*
3. Motive, die sich auf die Ausübung eines freiwilligen Engagements beziehen:
 - *Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen*
 - *einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung nachzugehen*
 - *Erfüllung sozialer Normen*
 - *soziale Bestätigung*
4. Motive, deren Erfüllung von Gegenstandsbereich und Ausrichtung des Engagements unabhängig sind:
 - *dazu gehören/mitmachen/Teil von etwas sein*
 - *Kameradschaft* (vgl. Kapitel 7.1).

Bindungstypen für *Freiwilliges Engagement im THW* wurden entlang des Modells durch idealtypische Konstruktion erarbeitet. In Verbindung mit der Illustration jeweiliger Prototypen wurde aufgezeigt, unter welchen Bedingungen sich der persönlich, der zeitlich, der sachlich und der sozial motivierte Akteur stärker an die Organisation bindet und unter welchen Bedingungen die Bindung abnimmt bzw. Abwanderung erfolgt (vgl. Kapitel 7.2).

Im Anschluss an die Theoretisierung und Typisierung der auf Grundlage der empirischen Untersuchung vollzogenen Analyse konnten die Ergebnisse nun zunächst **generalisiert** und anschließend **Hypothesen für die Bindung an das Handlungsprogramm *Freiwilliges organisationales Engagement*** abgeleitet werden (vgl. Kapitel 7.3). Fol-

gende Abbildung zeigt zusammenfassend die vier Bindungstypen mit ihren jeweiligen Motiven:

Abbildung 53

Typen für die Bindung an *Freiwilliges organisationales Engagement* und ihre typenspezifischen Bedürfnisse

Typen für die Bindung an Freiwilliges organisationales Engagement	typenspezifisches Bedürfnisset
persönlich motivierter Akteur	<ul style="list-style-type: none"> - spezifische, inhaltliche Tätigkeit - Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen - Möglichkeit, ein bestimmtes Ziel zu erreichen - Teil von etwas sein - Erfüllung sozialer Normen - soziale Bestätigung
zeitlich motivierter Akteur	<ul style="list-style-type: none"> - Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen - Möglichkeit, ein bestimmtes Ziel zu erreichen - Teil von etwas sein - Erfüllung sozialer Normen
sachlich motivierter Akteur	<ul style="list-style-type: none"> - (zusätzlicher) Qualifikationserwerb für das Berufs- und Privatleben - soziale Kontakte/Netzwerke - spezifische, inhaltliche Tätigkeit - sinnvolle Freizeitbeschäftigung
sozial motivierter Akteur	<ul style="list-style-type: none"> - Kameradschaft - soziale Bestätigung - Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Engagement in Freiwilligenorganisationen durch ein bestimmtes Set von Motiven bedingt ist, das auf individueller Ebene jeweils unterschiedlich konstituiert und gewichtet ist. Die Bindung an die spezifische Organisation gründet auf spezifischen Motiven, die nur durch diese Organisationen erfüllt werden können. Bindung an das Engagement in Freiwilligenorganisationen bedeutet demnach, dass die Akteure ein bestimmtes Set an Motiven für die Bindung an ein freiwilliges Engagement im Allgemeinen vorweisen und darüber hinaus jeweils weitere Motive haben, die nur durch Organisationen, die Problemlösungen für diese Motive

anbieten, erfüllt werden können. Die Motive werden jeweils in Handlungsentwürfe umgesetzt, die in Verbindung mit dem Handlungsprogramm motivational über eine der vier Ebenen sozialer Motivation energetisiert werden. Vier Motivgruppen konnten für die Bindung an *Freiwilliges organisationales Engagement* nachgewiesen werden:

1. Motive, die organisationsspezifisch sind, d.h. in Zusammenhang mit Organisationsziel und -zweck stehen,
2. Motive, die eine Beziehung zwischen der spezifischen Person (ihren beruflichen und privaten Lebensumständen) und der organisationalen Tätigkeit aufweisen,
3. Motive, die auf die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit abzielen,
4. Motive, die sowohl von Organisation und freiwilligem Engagement unabhängig sind, aber eine gemeinschaftliche Orientierung aufweisen.

Weiterhin ließen sich auf Grundlage der in Kapitel 7.2 vorgenommenen Typisierung vier Typen von Bindung an *Freiwilliges organisationales Engagement* nachweisen, die jeweils ein unterschiedliches Set an Bedürfnissen aufweisen. Die Bindung der Akteure an das Handlungsprogramm nimmt zu, je stärker ihre typischen Motive durch dieses Handlungsprogramm erfüllt werden. Je geringer die Erfüllung der typenspezifischen Bedürfnisse, desto höher die Wahrscheinlichkeit der Abwanderung.

Ziel der vorliegenden Studie war die Exploration des Bindungsphänomens. Bindung wurde beschrieben und strukturiert, anschließend konnten Hypothesen für zukünftige Studien generiert werden.

Das induktiv erarbeitete Modell für Bindung an Freiwilligenorganisationen bedarf deduktiver Überprüfung. Aufgrund weiterer empirischer Analysen kann zukünftig überprüft werden, ob sich die Annahmen und Hypothesen auch bei einer breiteren Untersuchungsgruppe vorläufig bestätigen lassen. Fernerhin kann etwa eine quantitative Analyse Aufschluss darüber geben, inwieweit das vorliegende Bindungsmodell die Strukturierung der Motivation von Akteuren in anderen Freiwilligenorganisationen abbildet und die erarbeiteten Typen in anderen Freiwilligenorganisationen empirisch vorgefunden werden. Die Trennschärfe der vier aufgezeigten Bindungstypen kann ebenfalls nur durch weitere empirische Analysen ermittelt werden.

Durch die vorliegende Analyse des Bindungsphänomens in Freiwilligenorganisationen wurde die Relevanz gemeinschaftlicher Aspekte gegenüber gesellschaftlichen Aspekten für die Bindung der Akteure deutlich. In vielen Fällen wurde die hohe Bedeutung dieses Gemeinschaftsgefühls gegenüber anderen Motiven herausgestellt. Dabei konnte aufgezeigt werden, wie sich die sog. Kameradschaft für die Helfer/innen darstellt und inwieweit andere Motive für das Engagement durch das Motiv zur Aufrechterhaltung der Kameradschaft überlagert werden. Zukünftige Untersuchungen sollten daher den kameradschaftlichen Aspekt freiwilligen Engagements stärker in den Blick nehmen. Interessant ist etwa die Frage danach, wie sich Kameradschaft entwickelt und wie sie fortgesetzt wird. Vor allem für die Organisationsperspektive ist das Wissen darum, wie Kameradschaft entsteht und aufrechterhalten wird, von Bedeutung, da somit gezielte Maßnahmen zur Förderung eingeleitet werden können. Kameradschaft wäre dann nicht mehr ein von der formalen Organisation und den Organisationszielen unabhängiger Aspekt der Mitgliedschaft, sondern ein (mäßig steuerbarer) Teil der Organisationsstrategie.

Bindung an Freiwilligenorganisationen wurde als prozessual erkannt. Die Entwicklung und Veränderung von Bindung konnte im Rahmen dieser Arbeit durch die retrospektiven Einschätzungen der Individuen aufgezeigt werden. Die heutige Perspektive der Individuen auf die Entwicklung ihrer Mitgliedschaft wurde dargestellt. Eine realistische Nachzeichnung der Genese von Bindung kann jedoch nur geleistet werden, indem die Mitglieder jeweils zu verschiedenen Zeitpunkten (zum Zeitpunkt des Eintritts und zu späteren Zeitpunkten) zu ihren Motiven und Motivationen befragt werden. Daher wäre die Betrachtung der Bindungsgenese im Rahmen von Längsschnittstudien bedeutungsvoll. Durch langfristig angelegte Wiederholungsbefragungen kann aufgezeigt werden, welche Motive die Akteure bei Organisationseintritt tatsächlich haben und wie sich diese im Zeitverlauf verändern. Auch der Wandel der Wahrnehmung des Handlungsprogramms *Freiwilliges organisationales Engagement* sowie die Veränderung der Einschätzung der Lösungskompetenzen des jeweiligen Programms könnten durch Längsschnittanalysen beleuchtet werden.

In der hier durchgeführten Studie wurden Motive und Motivationen von Akteuren nachgezeichnet, die sich für einen Verbleib in der Organisation entschieden haben. Um aufzeigen zu können, was Bindung bedeutet und wie sie sich entwickelt, war diese Perspektive notwendig. Auch andere Perspektiven könnten zusätzlichen Aufschluss über

das Phänomen geben und die vermuteten Zusammenhänge kontrollieren. Wie stark etwa die Nicht-Erfüllung der jeweiligen mit dem Engagement verbundenen Bedürfnisse der vier ermittelten Bindungstypen sein muss, bis diese abwandern, kann nur ermittelt werden, wenn das Augenmerk auf Personen gerichtet wird, die diesen Schritt bereits vollzogen haben. Beachtet werden muss allerdings bei einer Betrachtung von Abwanderern immer, dass nicht mit Sicherheit festgestellt werden kann, ob sie in der Organisation verblieben wären, wäre die Erfüllung ihrer Motive anders verlaufen. Aus diesem Grund ist hier erneut auf die Vorteile einer Längsschnittstudie zum Thema Bindung hinzuweisen. Fernerhin wäre für die Erklärung von Bindung an *Freiwilliges organisationales Engagement* interessant aufzuzeigen, ob Personen, die abwandern, lediglich der spezifischen Organisation den Rücken kehren, ob sie im freiwilligen Engagement verbleiben oder gänzlich Abstand von der freiwilligen Tätigkeit nehmen. Auch hier könnten Typen differenziert werden.

Ob sich das in dieser Studie erarbeitete Modell dazu eignet, Bindung an *Freiwilliges organisationales Engagement* weiter aufzuklären oder zu prognostizieren, wird sich in zukünftigen Studien zeigen. Die vorliegende Studie konnte Hinweise auf Motive, die Umsetzung dieser Motive in Motivationen und die Bewährung des Handlungsprogramms geben und verschiedene Bindungstypen aufzeigen. Aufgrund des explorativen Charakters der Studie, der induktiven Vorgehensweise und der damit verbundenen geringen Fallzahl von Befragten lässt sich nicht sagen, ob die ermittelten Motive und Motivationen erschöpfend erhoben werden konnten. Dementsprechend ist, wie bereits einleitend verdeutlicht wurde, die vorliegende Studie als Hinweis für die weitere Forschung zu verstehen. Sie leistet eine erste Exploration des Feldes und einen ersten Anhaltspunkt auf wesentliche Motive und Zusammenhänge. Im Interesse aller Freiwilligenorganisationen liegen daher weiter führende Forschungen zur Bindung ihrer Mitglieder an ihr jeweiliges Aufgabengebiet und dem damit verbundenen Tätigkeitsangebot. Wenn es Freiwilligenorganisationen gelingen würde, ihre Programme an den Bedürfnissen ihrer Mitglieder auszurichten, könnte die Fluktuationsrate in den jeweiligen Organisationen dementsprechend deutlich verringert werden und langfristige Planungen würden somit möglich.

LITERATURVERZEICHNIS

ABS, Hermann Josef (2001): Freiwilliges Engagement in der Reflexion. Zur Selbstdeutung helfender Tätigkeiten bei jungen Erwachsenen im Kontext unterschiedlicher Organisationsformen, Freiburg i.Br.: Lambertus.

ADORNO, Theodor W. (1979): Soziologie und empirische Forschung, in: ders. et al.: Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie, [7. Aufl.], Darmstadt, Neuwied: Luchterhand (Sammlung Luchterhand, Bd. 72), S. 81-103.

ANHEIER, Helmut K. (1999): Dritter Sektor, Ehrenamt und Zivilgesellschaft in Deutschland. Thesen zum Stand der Forschung aus internationaler Sicht, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte, Berlin: Ed. Sigma, S. 145-171.

ARBEITSKREIS DER GESELLSCHAFT FÜR SOZIALEN FORTSCHRITT (Hrsg.) (1989): Ehrenamtliche soziale Dienstleistungen. Bericht eines Arbeitskreises der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt, Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer (Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Bd. 231).

ARENDT, Hannah (2002): Vita Activa oder Vom tätigen Leben, München: Piper (Serie Piper, Bd. 3623).

ARISTOTELES (2001): Politik. Schriften zur Staatstheorie, hrsg. von Franz F. Schwarz, Stuttgart: Reclam (Reclams Universal-Bibliothek, Bd. 8522).

AXELROD, Robert M. (1991): Die Evolution der Kooperation, 2. Aufl., Studienausg., München: Oldenbourg.

BACKHAUS-MAUL, Holger (2006): Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 12, S. 32-38,
URL: <http://www.bpb.de/files/UDNNW5.pdf> (Abruf: 12.07.2008).

BAHRDT, Hans Paul (1997): Schlüsselbegriffe der Soziologie. Eine Einführung mit Lehrbeispielen, 7. Aufl., München: Beck.

BARALDI, Claudio (1999): „Strukturelle Kopplung“, in: ders. / Corsi, Giancarlo / Esposito, Elena: GLU. Glossar zu Niklas Luhmanns Theorie sozialer Systeme, 3. Aufl., Frankfurt a.M.: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, Bd. 1226), S. 186-189.

BECK, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt a.M: Suhrkamp (Edition Suhrkamp, Neue Folge, Bd. 365).

BECK, Ulrich (1997): Die Seele der Demokratie. Wie wir Bürgerarbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren können, in: Die Zeit 49, S. 7
URL: http://www.zeit.de/1997/49/Die_Seele_der_Demokratie (Abruf: 12.07.2008).

- BECKER, Howard (1950): *Through Values to Social Interpretation. Essays on Social Contexts, Actions, Types, and Prospects*, Durham, NC: Duke University Press (Duke UP Sociological Series).
- BECKER, Howard (1960): Notes on the Concept of Commitment, in: *The American Journal of Sociology* LXVI/1, S. 32-41.
- BECKER, Michael (2000): THW-Jugend heute, in: Wittling, Gernot (Hrsg.) *Wir helfen. Das THW gestern - heute - morgen*, Bonn: THW, S. 254-257.
- BEHER, Karin / LIEBIG, Reinhard / RAUSCHENBACH, Thomas (2002): *Das Ehrenamt in empirischen Studien – ein sekundäranalytischer Vergleich*, 3. Aufl., Stuttgart; Berlin; Köln: Kohlhammer (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen, Jugend, Bd. 163).
- BERBUIR, Birgit (2000): Das THW im Ausland - grenzenlose Hilfe mit der Tradition, in: Wittling, Gernot (Hrsg.): *Wir helfen. Das THW gestern - heute - morgen*, Bonn: THW, S. 246-252.
- BERGER, Peter L. / LUCKMANN, Thomas (2001): *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie*, 18. Aufl., Frankfurt a.M.: Fischer.
- BEBLICH, Wolfgang (1985): Von der Technischen Nothilfe beim Reichsministerium des Inneren in Berlin zum Technischen Hilfswerk in Bonn 1919-1984, in: *Zivilverteidigung. Forschung, Technik, Organisation, Recht* 16/1, S. 11-15.
- BICKEL, Cornelius (2000): Ferdinand Tönnies, in: Kaesler, Dirk / Vogt, Ludgera (Hrsg.): *Hauptwerke der Soziologie*, Stuttgart: Kröner (Kröners Taschenausgabe, Bd. 396), S. 423-428.
- BIERHOFF, Hans-Werner / BURKART, Thomas / WÖRSDORFER, Christoph (1995): Einstellungen und Motive ehrenamtlicher Helfer, in: *Gruppendynamik* 26, S. 373-386.
- BIERHOFF, Hans-Werner (2002): Wie entsteht soziales Engagement und wie wird es aufrechterhalten?, in: Rosenkranz, Doris / Weber, Angelika (Hrsg.): *Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*, Weinheim, München: Juventa, S. 21-31.
- BILDEN, Helga (1991): Geschlechtsspezifische Sozialisation, in: Hurrelmann, Klaus / Ulich, Dieter (Hrsg.): *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*, 4. völlig neubearb. Aufl., Weinheim, Basel: Beltz, S. 283.
- BIRNKRAUT, Gesa (2003): *Ehrenamt in kulturellen Institutionen im Vergleich zwischen den USA und Deutschland*, Ludwigsburg: Pädag. Hochsch. Diss.,
URN: urn:nbn:de:bsz:93-opus-14829,
URL: <http://opus.bsz-bw.de/phlb/volltexte/2003/1482/> (Abfrage: 12.07.2008).
- BLUMER, Herbert (1986): *Symbolic Interactionism. Perspective and Method*, Berkeley u.a.: Univ. of California Press.

BOCK, Teresa (2002): Vom Laienhelfer zum freiwilligen Experten. Dynamik und Struktur des Volunteering, in: Rosenkranz, Doris / Weber, Angelika (Hrsg.): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit, Weinheim, München: Juventa, S. 11-21.

BÖHLE, Fritz / KRATZER, Nick (1999): Ehrenamt als Arbeit. Eine Betrachtung ehrenamtlicher Tätigkeit aus arbeitssoziologischer Sicht, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte, Berlin: Ed. Sigma, S. 275-291.

BOSETZKY, Horst (1994): Mensch und Organisation. Aspekte bürokratischer Sozialisation; eine praxisorientierte Einführung in die Soziologie und Sozialpsychologie der Verwaltung, 5. überarb. und erw. Aufl., Köln: Dt. Gemeindeverlag (Schriftenreihe Verwaltung in Praxis und Wissenschaft, Bd. 15).

BRANDSTÄTTER, Hermann (1989): „Soziale Motivation“, in: Endruweit, Günter / Trommsdorf, Gisela (Hrsg.): Wörterbuch der Soziologie, München: Dt. Taschenbuch-Verl., S. 456-457.

BRAUCKMANN, Stephanie (2004): Arbeitswelten im Dritten Sektor. Expertise im Auftrag des vom BMBF geförderten Projekts GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung, Marburg: Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität (Discussion Papers, Bd. 12).

URL: http://www.uni-marburg.de/fb03/genda/publ/disps/dispap_12-2004.pdf (Abfrage 12.07.2008).

BRAUN, Joachim (1987): Einschätzungen zum sozialen Engagement der Bevölkerung. Ehrenamtliche soziale Dienstleistungen, in: Sozialer Fortschritt 36, S. 21-28.

BRAUN, Sebastian (2001): Bürgerschaftliches Engagement im politischen Diskurs, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 25-26, S. 3-5,

URL: <http://www.bpb.de/files/7334M7.pdf> (Abruf: 12.07.2008).

BRIGHT PRESTON, Jennifer / BROWN, William A. (2004): Commitment and Performance of Nonprofit Board Members, in: Nonprofit Management & Leadership 15/2, S. 221-238.

BRÖMME, Norbert / STRASSER, Hermann (2001): Gespaltene Bürgergesellschaft? Die ungleichen Folgen des Strukturwandels von Engagement und Partizipation, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 25-26, S. 6-14,

URL: <http://www.bpb.de/files/0QUUUG.pdf> (Abruf: 12.07.2008).

BRONNER, Uta (2000): Die Motivation humanitärer Helferinnen und Helfer, in: Zeitschrift für Politische Psychologie 8/4, S. 505-521.

BUCHANAN II, Bruce (1974): Building Organizational Commitment. The Socialization of Managers in Work Organizations, in: Administrative Science Quarterly 19/4, S. 533-546.

BÜHNER, Rolf (1996): Betriebswirtschaftliche Organisationslehre, 8. bearb. und erg. Aufl., München, Wien: Oldenbourg.

BUNDESAMT FÜR ZIVILSCHUTZ (o.J. a): Chronik des Zivilschutzes in der Bundesrepublik im Überblick,
URL: <http://www.bzs.bund.de/chronik.htm> (Abruf: 30.6.2003).

BUNDESAMT FÜR ZIVILSCHUTZ (o.J. b): Zentrale für Zivilschutz. Organigramm,
URL: http://www.bzs.bunde.de/grafik/org_neu.jpg (Abruf: 30.06.2003).

BUNDESAMT FÜR ZIVILSCHUTZ (o.J. c): Abteilung V. Zentrale für Zivilschutz,
URL: http://www.bzs.bunde.de/abt_v.htm (Abruf: 30.6.2003).

BUNDESMINISTERIUM DES INNEREN (o.J.): Behörden und Einrichtungen. Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW),
URL: http://www.bmi.bund.de/hintergrund/thw_einzel.html (Abruf: 23.06.2003).

BUNDESVERWALTUNGSAMT (2001 a): Kurzinformation zum Thema. Zuständigkeiten des Bundes im Zivilschutz, Faltblatt, o.O.

BUNDESVERWALTUNGSAMT (2001 b): Kurzinformation zum Thema. Katastrophenschutz im Zivilschutz, Faltblatt, o.O.

BUNDESVERWALTUNGSAMT (2003): Helfer im Zivil- und Katastrophenschutz, Informationsbroschüre, o.O.

BUNDESVERWALTUNGSAMT (o.J. a): Abteilung V – Zentrale für Zivilschutz,
URL: <http://www.bva.bund.de/bva/organisation/abteilungen/abteilungV> (Abruf: 30.06.2003.)

BUNDESVERWALTUNGSAMT (o.J. b): Leistungspotentiale im Zivilschutz, Informationsbroschüre, o.O.

BUNDESWEHR (2003): „Kein Sturzflug mit der Wehrpflicht“. Grundwehrdienstleistende diskutierten mit Bundestagsabgeordneten in Berlin, in: Die Bundeswehr, H. 7, S. 5.

BURKHART, Dagmar (2002): Ehre. Das symbolische Kapitel, München: Dt. Taschenbuch-Verl.

BURKHART, Dagmar (2006): Eine Geschichte der Ehre, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.

BÜSCHGES, Günter (1983): Einführung in die Organisationssoziologie, Stuttgart: Teubner (Teubner-Studienskripten, Bd. 120: Studienskripten zur Soziologie).

BUSSKAMP, Werner (1995): Organisation und Sinnstiftung. Orientierungsmuster in und von Organisationen, Didot: Essen.

BVERFFGE 85, 226.

COLEMAN, James S. (1982): *The Asymmetric Society*, Syracuse, NY: Syracuse University Press (The Frank W. Abrams Lectures).

COLEMAN, James S. (1995): *Grundlagen der Sozialtheorie*, 3 Bde., Studienausg., München: Oldenbourg.

CORSI, Giancarlo / ESPOSITO, Elena (1999): *Form / Medium*, in: Baraldi, Claudio / Corsi, Giancarlo / Esposito, Elena: *GLU. Glossar zu Niklas Luhmanns Theorie sozialer Systeme*, 3. Aufl., Frankfurt a.M.: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, Bd. 1226), S. 58-60.

COSER, Lewis A. (2000): Robert K. Merton. *Social Theory and Social Structure*, in: Kaesler, Dirk / Vogt, Ludgera (Hrsg.): *Hauptwerke der Soziologie*, Stuttgart: Kröner (Kröners Taschenausgabe, Bd. 396), S. 302-307.

CREDE, Daniela (2000): *Der Verein als – zentrales ? Element bürgerschaftlichen Engagements?*, Münster: Arbeitsstelle Aktive Bürgerschaft (Münsteraner Diskussionspapiere zum Nonprofit-Sektor, Bd. 9),

URL: <http://www.aktive-buergerschaft.de/vab/resources/diskussionspapiere/wp-band09.pdf> (Abruf: 12.07.2008).

CRESS, Daniel M. / MCPHERSON, Miller J. / ROTOLO, Thomas (1997): *Competition and Commitment in Voluntary Memberships. The Paradox of Persistence and Participation*, in: *Sociological Perspectives* 40, S. 61-80.

CROZIER, Michael / FRIEDBERG, Erhard (1979): *Macht und Organisation. Zwänge kollektiven Handelns*, Königstein i.Ts.: Athenäum (Sozialwissenschaft und Praxis, Bd. 3).

DAHRENDORF, Ralf (1977): *Homo Sociologicus. Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle*, 15. Aufl., Opladen: Westdeutscher Verlag (Studienbücher zur Sozialwissenschaft, Bd. 20).

DE TOCQUEVILLE, Alexis (1994 [1835]): *Über die Demokratie in Amerika*, ausgew. und hrsg. von J. P. Mayer, Stuttgart: Reclam (Reclams Universal-Bibliothek, Bd. 8077).

DEIMLING, Gerhard (2003): *150 Jahre Elberfelder System. Ein Nachruf*, in: *Geschichte im Wuppertal* 12, S. 46-57.

DELL'AQUILA, Silvia / SCHNAPP, Christine (2003): *Die Motivation für eine Parteimitgliedschaft am Beispiel der Sozialdemokratischen Partei Aargau*, Zürich: Univ. I Lic. phil.

DENZIN, Norman K. (1978): *The Research Act. A Theoretical Introduction to Sociological Methods*, 2nd ed., New York u.a.: McGraw-Hill.

DERRA, Hans-Joachim (2000): *Das THW 1990 bis 1999*, in: Wittling, Gernot (Hrsg.): *Wir helfen. Das THW gestern - heute - morgen*, Bonn: THW, S. 60-69.

DEUTSCH, Karl W. (1963): *The Nerves of Government. Models of Political Communication and Control*, New York u.a.: The Free Press.

- DEUTSCHER BUNDESTAG (2002): Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft, Drucksache 14/8900, 03.06.2002, URL: <http://dip.bundestag.de/btd/14/089/1408900.pdf> (Abruf: 12.07.2008).
- DIEKMANN, Andreas / VOSS, Thomas (2004): Die Theorie rationalen Handelns. Stand und Perspektiven, in: dies. (Hg.): Rational-Choice-Theorie in den Sozialwissenschaften. Anwendungen und Probleme. München: Oldenbourg, S. 13-29, URL: http://www.uni-leipzig.de/~voss/ressourcen/skripte/voss/artikel/prof.voss.public_2003b.pdf (Abruf: 12.07.2008).
- EHLING, Manfred / SCHMIDT, Bernd (1999): Ehrenamtliches Engagement. Erfassung in der Zeitbudgeterhebung des Statistischen Bundesamtes und Möglichkeiten der Weiterbildung, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte, Berlin: Ed. Sigma, S. 411-435.
- ERLINGHAGEN, Marcel (2001): Die sozialen Risiken „Neuer Ehrenamtlichkeit“. Zur Zukunft des Ehrenamtes am Beispiel der „Bürgerarbeit“, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 25-26, S. 33-38, URL: <http://www.bpb.de/files/WYRHXJ.pdf> (Abruf: 12.07.2008).
- ESSER, Hartmut (1999): Soziologie. Allgemeine Grundlagen, 3. Aufl., Frankfurt a.M., New York: Campus.
- ESSER, Hartmut (2000): Soziologie. Spezielle Grundlagen, Bd. 5: Institutionen, Frankfurt a.M., New York: Campus.
- EVERS, Adalbert (2004): Sektor und Spannungsfeld. Zur Theorie und Politik des Dritten Sektors, Berlin: Aktive Bürgerschaft e.V. (Diskussionspapiere zum Nonprofit-Sektor, Bd. 27), URL: <http://www.aktive-buergerschaft.de/vab/ressourcen/diskussionspapiere/wp-band27.pdf> (Abruf: 12.7.2008).
- EVERS, Adalbert / OLK, Thomas (2002): Bürgerengagement im Sozialstaat - Randphänomen oder Kernproblem?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 9, S. 6-14, URL: <http://www.bpb.de/files/IJD78U.pdf> (Abruf: 12.07.2008).
- FISHBEIN, Martin (1967): Attitude and the Prediction of Behavior, in: ders. (Hrsg.): Readings in Attitude Theory and Measurement, New York u.a.: Wiley, S. 477-492.
- FISHBEIN, Martin / AJZEN, Icek (1975): Belief, Attitude, Intention and Behavior. An Introduction to Theory and Research, Reading, Mass. u.a.: Addison-Wesley.
- FLICK, Uwe (2000): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften, 5. Aufl., Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- FLICK, Uwe (2004): Triangulation. Eine Einführung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Reihe Qualitative Sozialforschung, Bd. 12).

FRENCH, Wendell L. / BELL jr., Cecil H. (1994): Organisationsentwicklung. Sozialwissenschaftliche Strategien zur Organisationsveränderung, 4. Aufl., Bern, Stuttgart, Wien: Haupt (UTB für Wissenschaft: Uni-Taschenbücher, Bd. 486).

FRIEBERTSHÄUSER, Barbara (1997): Interviewtechniken – ein Überblick, in: dies. / Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft, Weinheim, München: Juventa, S. 371-396.

FRIEDRICHS, Jürgen (1994): „Lebensstil“, in: Hillmann, Karl-Heinz (Hrsg.): Wörterbuch der Soziologie, 4. überarb. und erg. Aufl., Stuttgart: Kröner (Kröners Taschenausgabe, Bd. 410), S. 477.

FROST, Ingo (2006): Zivilgesellschaftliches Engagement in virtuellen Gemeinschaften. Eine systemwissenschaftliche Analyse des deutschsprachigen Wikipedia-Projektes, München: Herbert Utz (Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Bd. 46).

FUCHS-HEINRITZ, Werner 2005: Biographische Forschung. Eine Einführung in Praxis und Methoden, 3., überarb. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag.

FUCHS-HEINRITZ, Werner, et al. (1994) (Hrsg.): Lexikon der Soziologie, 3. völlig neu bearb. und erw. Aufl., Opladen: Westdeutscher Verlag.

GABRIEL, Oskar W. / TRÜDINGER, Eva-Maria / VÖLKL, Kerstin (2004): Bürgerengagement in Form von ehrenamtlicher Tätigkeit und sozialer Hilfeleistung, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung; Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitbudgeterhebung 2001/02 am 16./17. Februar 2004 in Wiesbaden, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt (Forum der Bundesstatistik, Bd. 43), S. 337-357.

GARFINKEL, Harold (1987): Studies in Ethnomethodology, Repr., Cambridge: Polity Press.

GENSICKE, Thomas (2005a): Teil 1: Hauptbericht, in: ders. / Picot, Sibylle / Geiss, Sabine (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, München: TNS Infratest Sozialforschung (im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), S. 14-200,
URL: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsgruppen/Pdf-Anlagen/freiwilligen-survey-langfassung> (Abruf: 12.07.2008).

GENSICKE, Thomas (2005b): Teil 2: Vertiefungen, C Freiwilliges Engagement älterer Menschen im Zeitvergleich 1999-2004, in: ders. / Picot, Sibylle / Geiss, Sabine (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, München: TNS Infratest Sozialforschung (im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), S. 303-346,
URL: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsgruppen/Pdf-Anlagen/freiwilligen-survey-langfassung> (Abruf: 12.07.2008).

- GENSICKE, Thomas (2006): Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 12, S. 9-17,
URL: <http://www.bpb.de/files/UDNNW5.pdf> (Abruf: 12.07.2008).
- GENSICKE, Thomas / GEISS, Sabine (2004): Erfassung freiwilligen Engagements (Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, Bürgerengagement) in den Freiwilligensurveys 1999/2004 und in der Zeitbudgetstudie, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): *Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung; Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitbudgeterhebung 2001/02 am 16./17. Februar 2004 in Wiesbaden*, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt (Forum der Bundesstatistik, Bd. 43), S. 357-373.
- GERHARDT, Uta (2001): *Idealtypus. Zur methodologischen Begründung der modernen Soziologie*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, Bd. 1542).
- GIDDENS, Anthony (1984): *The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration*, Cambridge: Polity Press.
- GILDEMEISTER, Regine / KRÜGER, Petra (2002): *Abschlussbericht für das Sozialministerium Baden-Württemberg. Geschlechterdifferenzierung im ehrenamtlichen Engagement: Rekrutierungs-, Motivierungs- und Qualifizierungsmuster von ehrenamtlich tätigen Frauen und Männern*, Tübingen: [Institut für Soziologie der Universität].
- GIRTLER, Roland (1992): *Methoden der qualitativen Sozialforschung. Anleitung zur Feldarbeit*, 3. unveränd. Aufl., Wien, Köln, Weimar: Böhlau (Böhlau-Studien-Bücher).
- GIRTLER, Roland (2001): *Methoden der Feldforschung*, 4. völlig neu bearb. Aufl., Wien, Köln, Weimar: Böhlau (UTB für Wissenschaft; Bd. 2257).
- GLASER, Barney Galland / STRAUSS, Anselm L. (1998): *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*, Bern, Göttingen, Toronto, Seattle: Huber.
- GOULDNER, Helen P. (1960): *Dimensions of Organizational Commitment*, in: *Administrative Science Quarterly* 4/4, S. 468-490.
- GROB, Norbert, et al. (2001): *Selbst im THW ist nichts so gut, dass es nicht noch besser werden könnte. Katalog der Brainstorming-Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Attraktivität der OV für die Helfer/Intensivierung des Vereinslebens“*, Version 1.2, o.O.
- GRUBER, Simone (2002): *Organisationales Lernen. Anspruch und Konzeption eines Begriffs*, Mainz: Univ. Mag. (unveröff.).
- GRUND, Ines (2007): *Die Ehre – die Freiheit – der Krieg. Frankreich und die deutsche Fürstenopposition gegen Karl V. 1547/48 – 1552, Teil 1*, Regensburg: Univ. Diss.,
URN: [urn:nbn:de:bvb:355-opus-7810](http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bvb:355-opus-7810),
URL: <http://www.opus-bayern.de/uni-regensburg/volltexte/2007/781/>.
- GUKENBIEHL, Hermann L. (2002): *Lektion VIII. Institution und Organisation*, in: Korte, Hermann / Schäfers, Bernhard (Hrsg.): *Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie*, 6., erw. und aktual. Aufl., Opladen: Leske + Budrich, S. 143-161.

HEINEMANN, Klaus (1992): Ehrenamtlichkeit und Hauptamtlichkeit in Sportvereinen. Eine empirische Studie zur Professionalisierung am Beispiel eines ABM-Programms, Schorndorf: Hofmann (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Sportwissenschaft, Bd. 78).

HEINZE, Rolf G. / OLK, Thomas (1999): Vom Ehrenamt zum bürgerschaftlichen Engagement. Trends des begrifflichen und gesellschaftlichen Strukturwandels, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte, Berlin: Ed. Sigma, S. 77-101.

HEINZE, Rolf G. / OLK, Thomas (2001). Bürgerengagement in Deutschland – Zum Stand der wissenschaftlichen und politischen Diskussion, in: dies. (Hrsg.): Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahme und Perspektive, Opladen, Leske + Budrich, S. 167-188.

HEINZELMANN, Susanne (2006): Studieren im „Alter“. Motivation und universitäres Angebot, Mainz: Univ. Mag. (unveröff. Manuskript)

HEMPEL, Carl G. / OPPENHEIM, Paul (1948): Studies in the Logic of Explanation, in: Philosophy of Science 15, S. 135-175.

HENKEL, Gerd / DERRA, Hans-Hoachim (2000). Leitbild des THW, in: Wittling, Gernot (Hrsg.): Wir helfen. Das THW gestern - heute - morgen, Bonn: THW, S. 262-272.

HENNE, Carl-Schulze (1980): 30 Jahre Technisches Hilfswerk, in: Zivilverteidigung. Forschung, Technik, Organisation, Recht 3, S. 31.

HENNEN, Manfred (1990): Soziale Motivation und paradoxe Handlungsfolgen, Opladen: Westdeutscher Verlag (Studien zur Sozialwissenschaft, Bd. 92).

HENNEN, Manfred (1994): Motivation als Konstrukt einer Sozialtheorie, in: Rusch, Gebhard / Schmidt, Siegfried J. (Hrsg.): Konstruktivismus und Sozialtheorie, Frankfurt a.M.: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, Bd. 1099) (Delfin, Bd. 1993), S. 133-172.

HENNEN, Manfred (1994a): Egoismus und Altruismus in der Sozialtheorie, in: Hennen, Manfred / Jäckel, Michael (Hrsg.): Privatheit und soziale Verantwortung. Festschrift zum 60. Geburtstag von Friedrich Landwehrmann, München: Fischer, S. 285-331.

HENNEN, Manfred (2003): Über einige Voraussetzungen einer erfolgreichen wissenschaftlichen Qualifikation, in: Herzer, Manfred (Hrsg.): Beratung und Betreuung - Aufgaben der Universität, Mainz: Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (Mainzer Beiträge zur Hochschulentwicklung, Bd. 8), S. 53-87.

HENNEN, Manfred (2006): Bildung – Überlegungen zu W. v. Humboldts Gedanken zur Steuerung der Universität, in: Hamburger, Franz / Hradil, Stefan / Schmidt, Uwe (Hrsg.): Steuerungswissen im Bildungssystem. Mainz: Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (Mainzer Beiträge zur Hochschulentwicklung, Bd. 10), S. 85-122.

HENNEN, Manfred / KUNZ, Volker (2002): „Theorie des Handelns“, in: Endruweit, Günter / Trommsdorff, Gisela (Hrsg.): Wörterbuch der Soziologie, 2. völlig neu bearb. und erw. Aufl., Stuttgart: Lucius und Lucius (UTB für Wissenschaft, Bd. 2232), S. 610-615.

HENNEN, Manfred / REIN, Thomas (1994): Bindung und Motivation als implizite Annahme der „Rational Choice“-Theorie, in: Kunz, Volker / Druwe, Ulrich (Hrsg.): Rational Choice in der Politikwissenschaft, Opladen: Leske + Budrich, S. 206-242.

HEPP, Gerd F. (2001): Wertewandel und bürgerschaftliches Engagement – Perspektiven für die politische Bildung, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 29, S. 31-38, URL: <http://www.bpb.de/files/QJDGPY.pdf> (Abruf: 12.07.2008).

HERZER, Manfred (1998): Ehescheidung als sozialer Prozeß, Opladen: Westdeutscher Verlag (Studien zur Sozialwissenschaft, Bd. 197).

HILDENBRAND, Bruno / JAHR, Walther (1988): „Gemeinsames Erzählen“ und Prozesse der Wirklichkeitskonstruktion in familiengeschichtlichen Gesprächen, in: Zeitschrift für Soziologie 17/3, S. 203-217.

HILL, Wilhelm / FEHLBAUM, Raymond / ULRICH, Peter (1976): Organisationslehre, Bd. 1: Ziele, Instrumente und Bedingungen der Organisation sozialer Systeme, 2. verb. Aufl., Bern, Stuttgart: Haupt (UTB für Wissenschaft, Bd. 259).

HILL, Wilhelm / FEHLBAUM, Raymond / ULRICH, Peter (1998): Organisationslehre, Bd. 2: Theoretische Ansätze und praktische Methoden der Organisation sozialer Systeme, 5. verb. Aufl., Bern, Stuttgart, Wien: Haupt (UTB für Wissenschaft, Bd. 365: Betriebswirtschaft).

HILLMANN, Karl-Heinz (1994a): „Funktion“, in: ders.: Wörterbuch der Soziologie, 4. überarb. und erg. Aufl., Stuttgart: Kröner (Kröners Taschenausgabe, Bd. 410), S. 251-252.

HILLMANN, Karl-Heinz (1994b): „Gruppe“, in: ders.: Wörterbuch der Soziologie, 4. überarb. und erg. Aufl., Stuttgart: Kröner (Kröners Taschenausgabe, Bd. 410), S. 310-311.

HILLMANN, Karl-Heinz (1994c): „Norm“, in: ders.: Wörterbuch der Soziologie, 4. überarb. und erg. Aufl., Stuttgart: Kröner (Kröners Taschenausgabe, Bd. 410), S. 615-617.

HILLMANN, Karl-Heinz (1994d): „Tönnies, Ferdinand“, in: ders.: Wörterbuch der Soziologie, 4. überarb. und erg. Aufl., Stuttgart: Kröner (Kröners Taschenausgabe, Bd. 410), S. 875-876.

HILLMANN, Karl-Heinz (1994e): „Wert“, in: ders.: Wörterbuch der Soziologie, 4. überarb. und erg. Aufl., Stuttgart: Kröner (Kröners Taschenausgabe, Bd. 410), S. 928-930.

HIRSCHMAN, Albert Otto (1974): Abwanderung und Widerspruch. Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmungen, Organisationen und Staaten, Tübingen: Mohr (Schriften zur Kooperationsforschung, Bd. 8).

HOFFMANN, Dagmar (2006): Rezension: Uwe Flick (2004). Triangulation. Eine Einführung, [14 Absätze] in: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 7/3, Art. 26,

URN: urn:nbn:de:0114-fqs0603266,

URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0603266> (Abruf: 12.07.2008).

HOLLERWEGER, Eva / LEUTHNER, Katharina / SIEMER, Stefan (2005): Expertise zur Erhebung des Forschungsbedarfs zur Situation der Freiwilligenarbeit in Österreich, im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG), Wien: Institut für interdisziplinäre Nonprofit-Forschung.

HORCH, Heinz-Dieter (1992): Geld, Macht und Engagement in freiwilligen Vereinigungen. Grundlagen einer Wirtschaftssoziologie von Non-Profit-Organisationen, Berlin: Duncker & Humblot (Sozialwissenschaftliche Schriften; H. 21).

HOYOS, Carl / FREY, Dieter (1999) (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch, Weinheim: Beltz, PsychologieVerlagsUnion (Angewandte Psychologie, Bd. 1).

HUMMEL, Konrad (1999): Sozialforschung und Bürgerengagement, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte, Berlin: Ed. Sigma, S. 239-245.

IGL, Gerhard (1996): Rechtsfragen des freiwilligen sozialen Engagements (Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), 2. veränd. Aufl., Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 123).

IMMERFALL, Stefan (1999): Sozialkapital in der Bundesrepublik. Thesen zu Konzept und Größenordnung, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte, Berlin: Ed. Sigma, S. 121-128.

INGLEHART, Ronald (1995): Kultureller Umbruch. Wertewandel in der westlichen Welt, Frankfurt a.M.: Campus.

JAHODA, Marie / LAZARSELD, Paul F. / ZEISEL, Hans (1984): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie, Frankfurt a.M.: Suhrkamp (Edition Suhrkamp, Bd. 769).

JANKE, Thomas (2000): „Die technische Schule“ des THW, in: Wittling, Gernot (Hrsg.) Wir helfen. Das THW gestern - heute - morgen, Bonn: THW, S. 240-243.

JANOSKA-BENDL, Judith (1965): Methodologische Aspekte des Idealtypus. Max Weber und die Soziologie der Geschichte, Berlin: Duncker & Humblot (Soziologische Schriften, Bd. 3).

- JOAS, Hans (2001): Ungleichheit in der Bürgergesellschaft. Über einige Dilemmata des Gemeinsinns, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte B 25-26*, S. 15-23,
URL: <http://www.bpb.de/files/Q49WSW.pdf> (Abruf: 12.07.2008).
- JUNG, Hans (2002): *Allgemeine Betriebswirtschaftslehre*, 8. überarb. Aufl., München, Wien: Oldenbourg.
- KAESLER, Dirk (1998): *Max Weber. Eine Einführung in Leben, Werk und Wirkung*, 2. Aufl., Frankfurt a.M., New York: Campus.
- KANTHER, Rosabeth Moss (1968): *Commitment and Social Organization. A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities*, in: *American Sociological Review* 33/4, S. 499-517.
- KARKUT, Hedwig (2003): *Ehrenamt von Frauen im THW (Technisches Hilfswerk)*, Berlin: Dipl.-Arb. Fachhochschule für Wirtschaft,
URL: http://www.thw-steglitz.de/e107_files/downloads/Dipl.%20Arb.%20Karkut%20110303.pdf (Abruf: 12.07.2008).
- KESTEN, Ulrike (1998): *Informale Organisation und Mitarbeiter-Lebenszyklus. Der Einfluß sozialer Beziehungen auf Teilnahme und Leitung*, Wiesbaden: Dt. Univ.-Verl. (Gabler Edition Wissenschaft).
- KEUPP, Heiner (2003): *Lernen im Freiwilligen Engagement. Schlüsselqualifikationen für die Zivilgesellschaft*, in: Thole, Werner / Hoppe, Jürgen (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement - ein Bildungsfaktor. Berichte und Reflexionen zur ehrenamtlichen Tätigkeit von Jugendlichen in Schule und Jugendarbeit*, Frankfurt a.M.: Dt. Verein für Öffentliche und Private Fürsorge, S. 41-59.
- KIRCHGÄSSNER, Gebhard (1991): *Homo oeconomicus. Das ökonomische Modell individuellen Verhaltens und seine Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Tübingen: Mohr (Die Einheit der Gesellschaftswissenschaften; Bd. 74)
- KISTLER, Ernst / HILPERT, Markus (1999): *Zivilgesellschaftliches Engagement auch noch als Arbeits(platz-)ersatz? Motive und Hemmnisse müssen geklärt werden, bevor man das Ehrenamt überfordert*, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrung, Meßkonzepte*, Berlin: Ed. Sigma, S. 265-275.
- KISTLER, Ernst / SCHÄFER-WALKMANN, Susanne (1999a): *Meßkonzepte der Kräfte zivilgesellschaftlichen Zusammenhalts. Einige Überlegungen und Anfragen zum Forschungsstand*, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte*, Berlin: Ed. Sigma, S. 21-45.
- KISTLER, Ernst / NOLL, Heinz-Herbert / PRILLER, Eckhard (1999) (Hrsg.): *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrung, Meßkonzepte*, Berlin: Ed. Sigma.

KLAGES, Helmut (1988): Wertedynamik. Über die Wandelbarkeit des Selbstverständlichen, Osnabrück: Fromm (Texte + Thesen, Bd. 212).

KLAGES, Helmut (1993): Traditionsbruch als Herausforderung. Perspektiven der Wertewandels-gesellschaft, Frankfurt a.M., New York: Campus.

KLAGES, Helmut (1999): Zerfällt das Volk? – Von den Schwierigkeiten der modernen Gesellschaft mit Gemeinschaft und Demokratie, in: ders. / Gensicke, Thomas (Hrsg.): Wertewandel und bürgerschaftliches Engagement an der Schwelle zum 21. Jahrhundert, Speyer: Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung, S. 1-20.

KLEIN, Ansgar (2001): Der Diskurs der Zivilgesellschaft, Münster: Arbeitsstelle Aktive Bürgerschaft (Münsteraner Diskussionspapiere zum Nonprofit-Sektor, Bd. 6),
URL: <http://www.aktive-buergerschaft.de/vab/resources/diskussionspapiere/wp-band06.pdf>

KNOKE, David / WOOD, James R. (1981): Organized for Action. Commitment in Voluntary Associations, New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

KÖNIG, Eckard / BENTLER, Annette (1997): Arbeitsschritte im qualitativen Forschungsprozess – ein Leitfaden, in: Friebertshäuser, Barbara / Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft, Weinheim, München: Juventa, S. 88-97.

KORFF, Wilhelm (1966): Ehre, Prestige, Gewissen, Köln: Bachem.

KORNHAUSER, William (1959): The Politics of Mass Society, Glencoe, Ill.: The Free Press.

KORNHAUSER, William (1962): Social Bases of Political Commitment. A Study of Liberals and Radicals, in: Rose, Arnold M. (Hrsg.): Human Behavior and Social Processes. An Interactionist Approach, London: Routledge & Kegan Paul.

KROMKA, Franz / ZICHE, Joachim (1984): Das Ehrenamt in der Landwirtschaft. Anspruch und Wirklichkeit. In: Land, Agrarwirtschaft und Gesellschaft 1/2, S. 3-22.

KRÜGER, Heinz-Hermann / MAROTZKI, Winfried (1995) (Hrsg.): Erziehungswissenschaftliche Biographieforschung, Opladen: Leske und Budrich (Studien zur Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, Bd. 6).

KRÜGER, Petra (2004): Geschlechter(un)ordnungen im ehrenamtlichen Engagement? Erste Ergebnisse einer Studie zu Geschlechterdifferenzierungen und -segregierungen im ehrenamtlichen Engagement, in: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 22/2-3, S. 147f.

KRÜGER, Petra (2007): Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement. Drei Organisationen im Vergleich, Tübingen: Univ. Diss.,
URN: urn:nbn:de:bsz:21-opus-31171,
URL: <http://tobias-lib.ub.uni-tuebingen.de/volltexte/2007/3117/>.

KUCKARTZ, Udo (2007): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten, 2. aktual. und erw. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

KUCKARTZ, Udo, et al. (2007): Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

KUHN, Hans-Jürgen (2000): THW-Bundesschule Neuhausen, in: Wittling, Gernot (Hrsg.): Wir helfen. Das THW gestern - heute - morgen, Bonn: THW, S. 243-246.

KÜHN, Thomas / WITZEL, Andreas (2000): Der Gebrauch einer Textdatenbank im Auswertungsprozess problemzentrierter Interviews [115 Absätze], in: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 1/3,
URL: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/3-00/3-00kuehnwitzel-d.htm>.

KÜHNLEIN, Irene / MUTZ, Gerd (1999): Individualisierung und bürgerschaftliches Engagement in der Tätigkeitsgesellschaft, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte, Berlin: Ed. Sigma, S. 291-307.

KUNZ, Volker (1997): Theorie rationalen Handelns. Konzepte und Anwendungsprobleme, Opladen: Leske + Budrich.

KUNZ, Volker (2004): Rational Choice, Frankfurt a.M., New York: Campus (Campus Einführungen).

LAMNEK, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung, 4. vollst. überarb. Aufl., Weinheim, Basel: Beltz.

LINDENBERG, Siegwart / WIPPLER, Reinhard (1978): Theorienvergleich: Elemente der Rekonstruktion, in: Hondrich, Karl-Otto / Matthes, Joachim (Hrsg.): Theorienvergleich in den Sozialwissenschaften, Neuwied: Luchterhand, S. 219-231.

LUHMANN, Niklas (1987): Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

LUHMANN, Niklas (1990): Gesellschaftliche Komplexität und öffentliche Meinung, in: ders.: Soziologische Aufklärung. 5. Konstruktivistische Perspektiven, Opladen: Westdeutscher Verlag.

LUHMANN, Niklas (1997): Die Gesellschaft der Gesellschaft, Teilbd. 1, Frankfurt a.M.: Suhrkamp (Lizenzausg. (2002), Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft).

MAIER, Günter W. / RAPPENBERGER, Gabriele (1999): Eintritt, Verbleib und Aufstieg in Organisationen, in: Hoyos, Carl / Frey, Dieter (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch, Weinheim: Beltz, PsychologieVerlagsUnion (Angewandte Psychologie, Bd. 1), S. 50-64.

MANGOLD, Werner (1973): Gruppendiskussion, in: König, René (Hrsg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung, Stuttgart: Enke, S. 228-259.

MANNING, Stephan (2003): Bindung als soziales Phänomen: Begriffe, Konzepte und Analyse. Konzeptpapier für den Verbund „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“, Berlin: Freie Univ.

MARSH, Robert M. / MANNARI, Hiroshi (1977): Organizational Commitment and Turnover. A Prediction Study, in: Administrative Science Quarterly 22/1, S. 57-75.

MASLOW, Abraham Harold (1970): Motivation and Personality, 2nd ed., New York: Harper.

MAYRING, Philipp (2000): Qualitative Inhaltsanalyse [28 Absätze], in: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 1/2,
URL: <http://www.qualitative-research.org/fqs-texte/2-00/2-00mayring-d.htm> (Abruf: 12.7.2008).

MAYRING, Philipp (2003): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 8. Aufl., Weinheim, Basel: Beltz.

MERKENS, Hans (1997): Stichproben bei qualitativen Studien, in: Friebertshäuser, Barbara / Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft, Weinheim, München: Juventa, S. 97-107.

MERTON, Robert K. (1995): The Thomas Theorem and the Mathew Effect, in: Social Forces 74/2, S. 379-422.

MERTON, Robert K. (1996) [1949]: Paradigm for Functional Analysis, in: ders. (Hrsg.): On Social Structure and Science, London, Chicago: The University of Chicago Press (The Heritage of Sociology).

MEULEMANN, Heiner / BECKERS, Tilo (2004): Das sichtbare und das verborgene soziale Engagement. Häufigkeiten und Hintergründe von Ehrenamt und privater Hilfe in Deutschland im Jahre 2002, in: Soziale Welt 55, S. 51-74.

MEYER, John P. / ALLEN, Natalie J. (1997): Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application, Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.

MEYERS LEXIKONVERLAG (2007): Stadt (Datum der Ausgabe: 27.02.2007), in: Meyers Lexikon online 2.0,
URL: <http://lexikon.meyers.de/index.php?title=Stadt&oldid=140447> (Abruf: 24.01.2008).

MOSCHNER, Barbara (1994): Engagement und Engagementbereitschaft. Differentialpsychologische Korrelate ehrenamtlichen Engagements, Regensburg: Roderer (Theorie und Forschung, Bd. 107: Psychologie).

MOSER, Klaus (1996): Commitment in Organisationen, Bern et al.: Huber (Aus dem Programm Huber: Psychologie-Praxis Organisation, Arbeit, Wirtschaft).

MOWDAY, Richard T. / PORTER, Lyman W. / STEERS, Richard M. (1982): Employee-Organization Linkages. The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover, New York u.a.: Academic Press (Organizational and Occupational Psychology).

MOWDAY, Richard T. / STEERS, Richard M. / PORTER, Lyman W. (1979): The measurement of organizational commitment, in: Journal of Vocational Behavior 14, S. 224-247.

NÄHRLICH, Stefan (1998): Was sind die und was bleibt von den Besonderheiten der Nonprofit-Organisationen? Eine Betrachtung aus Sicht der Neuen Institutionenökonomie, in: Arbeitskreis Nonprofit-Organisationen (Hrsg.): Nonprofit-Organisationen im Wandel. Das Ende der Besonderheiten oder Besonderheiten ohne Ende?, Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer (Schriften des Deutschen Vereins für Öffentliche und Private Fürsorge, Bd. 274: Allgemeine Schrift), S. 225-250.

NASSEHI, Armin (2000): Niklas Luhmann, in: Kaesler, Dirk / Vogt, Ludger: Hauptwerke der Soziologie, Stuttgart: Kröner (Kröners Taschenausgabe, Bd. 396), S. 243-251.
NEPSTAD, Sharon Erickson (2004): Persistent Resistance. Commitment and Community in the Plowshares Movement, in: Social Problems 51/1, S. 43-60.

NIEDERMAYER, Oskar (1989): Innerparteiliche Partizipation, Opladen: Westdeutscher Verlag (Beiträge zur sozialwissenschaftlichen Forschung, Bd. 116).

NOELLE-NEUMANN, Elisabeth (1985): Politik und Wertewandel, in: Geschichte und Gegenwart 1, S. 3-15.

NOLL, Heinz-Herbert (1999): Einführung: Dimensionen der empirischen Erfassung von Ehrenamt, Gemeinsinn und Sozialkapital, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte, Berlin: Ed. Sigma, S. 395-399.

NOTZ, Guisela (1987): Arbeit ohne Geld und Ehre. Zur Gestaltung ehrenamtlicher sozialer Arbeit, Opladen: Westdeutscher Verlag.

OESTERLING, Carina / REINFELDT, Fabian (2003): Förderung des Führungskräftenachwuchses in den THW-Ortsverbänden, unveröff. Manuskript, Mainz: o.V.

OESTERLING, Carina (2005a): Das Ehrenamt im Technischen Hilfswerk. Zufriedenheit und Motivation der ehrenamtlichen Mitglieder, Mainz: Univ. Mag. 2004 [veröff. 2005], URN: urn:nbn:de:hebis:77-8557, URL: <http://ubm.opus.hbz-nrw.de/volltexte/2005/855/>.

OESTERLING, Carina (2005b): Mentorinnensystem zur Erhöhung des Frauenanteils im THW und der THW-Jugend in den Ortsverbänden, 1. Zwischenbericht, unveröff. Manuskript, Mainz: o.V.

OFFE, Claus (1999): „Sozialkapital“. Begriffliche Probleme und Wirkungsweise, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte, Berlin: Ed. Sigma, S. 113-121.

OLK, Thomas (2001): Sozialstaat und Bürgergesellschaft, in: Heinze, Rolf G. / ders. (Hrsg.): Bürgerengagement in Deutschland, Opladen: VS Verlag, S. 29-68.

OLSON, Mancur (1968): Die Logik kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen, Tübingen: Mohr (Die Einheit der Gesellschaftswissenschaften, Bd. 10).

ORTMANN, Friedrich (1988): Über die Erwartbarkeit von Hilfe. Zur Ökonomie des Helfens im Sozialstaat, in: Müller, Siegfried / Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Das soziale Ehrenamt. Nützliche Arbeit zum Nulltarif, Weinheim, München: Juventa (Edition soziale Arbeit), S. 37-51.

OSWALD, Hans (1997): Was heißt qualitativ forschen? Eine Einführung in Zugänge und Verfahren, in: Friebertshäuser, Barbara / Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft, Weinheim, München: Juventa, S. 71-88.

OUCHI, William G. / JOHNSON, Jerry B. (1978): Types of Organizational Control and Their Relationship to Emotional Well Being, in: Administrative Science Quarterly 23, S. 293-317.

PANKOKE, Eckart (1988): Ehre, Dienst und Amt. Zur Programmgeschichte „ehrenamtlichen“ Engagements, in: Müller, Siegfried / Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Das soziale Ehrenamt. Nützliche Arbeit zum Nulltarif, Weinheim, München: Juventa (Edition soziale Arbeit), S. 207-223.

PARSONS, Talcott / SHILS, Edward (Hrsg.) (1951): Toward a General Theory of Action, New York: Harper & Row.

PAULWITZ, Irmtraut (1999): Wem gebührt die Ehre? Ehrenamtliche Arbeit im Vergleich zu anderen europäischen Ländern – die Eurovol Studie, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte, Berlin: Ed. Sigma, S. 201-211.

PETERSEN, Tieß (2002): Von der Arbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft, in: UTOPIE kreativ 141/142, S. 641-646.

PICOT, Sibylle (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Bd. 3: Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport, 2. korr. Aufl., Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 194/3).

PICOT, Sibylle (2005): Teil 2: Vertiefungen, A Freiwilliges Engagement Jugendlicher im Zeitvergleich 1999-2004, in: dies. / Gensicke, Thomas / Geiss, Sabine (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trend-erhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, München: TNS Infratest Sozialforschung (im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), S. 202-257,

URL: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsgruppen/Pdf-Anlagen/freiwilligen-survey-langfassung>

PICOT, Sibylle / GENSICKE, Thomas (2005): Teil 2: Vertiefungen, B Freiwilliges Engagement von Männern und Frauen im Zeitvergleich 1999-2004, in: dies./Gensicke, Thomas/Geiss, Sabine (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, München: TNS Infratest Sozialforschung (im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), S. 258-302,

URL: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsgruppen/Pdf-Anlagen/freiwilligen-survey-langfassung>

POLLOCK, Friedrich (1955): Gruppenexperiment. Ein Studienbericht. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt (Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Bd. 2).

POTT, Ludwig / WITTENIUS, Ullrich (2002): Qualitätsmanagement in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen, in: Rosenkranz, Doris / Weber, Angelika (2002) (Hrsg.): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit, Weinheim, München: Juventa, S. 51-63.

PREISENDÖRFER, Peter (2005): Organisationssoziologie. Grundlagen, Theorien und Problemstellungen, 1. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

PRILLER, Eckhard (1999): Variationen zum Thema „Ehrenamt“. Unterschiedliche Perspektiven und Resultate, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte, Berlin: Ed. Sigma, S. 131-145.

PRILLER, Eckhard / ZIMMER, Annette (2006): Dritter Sektor: Arbeit als Engagement, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 12, S. 17-24,

URL: <http://www.bpb.de/files/UDNNW5.pdf> (Abruf: 12.07.2008).

PROSKE, Matthias (1994): Zur Debatte um den Kommunitarismus. Eine kommentierte Bibliographie, Frankfurt a.M.: Oswald-von-Nell-Breuning-Institut für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik (Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung, Bd. 8).

PUTNAM, Robert (1993): Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy, Princeton: Princeton University Press.

PUTNAM, Robert (1995): Bowling Alone, in: Journal of Democracy 6/2, S. 65-78.

PUTNAM, Robert (2000): Bowling Alone. The collapse and Revival of American Community, New York: Simon & Schuster.

RAUSCHENBACH, Thomas (1999): „Ehrenamt“ – eine Bekannte mit (zu) vielen Unbekannten. Randnotizen zu den Defiziten der Ehrenamtsforschung, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrung, Meßkonzepte, Berlin: Ed. Sigma, S. 67-77.

RAUSCHENBACH, Thomas (2001): Ehrenamt, in: Otto, Hans-Uwe / Tiersch, Hans (Hrsg.): Handbuch der Sozialarbeit / Sozialpädagogik, 2. völlig neu überarb. und aktual. Aufl., Neuwied, Kriftel: Luchterhand, S. 344-361.

REICHERS, Arnon E. (1985): A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment, in: The Academy of Management Review 10/3, S. 465-476.

RHIEL-EMDE, Astrid (2003): Liebe und Lust. Vortrag am 26. April 2003 bei den 53. Lindauer Psychotherapiewochen 2003,
URL: <http://www.lptw.de/archiv/vortrag/2003/riehl-emde.pdf> (Abruf: 13.07.2008).

RÖNSCH, Horst Dieter (1994): „Individualismus, methodologischer“, in: FUCHS-HEINRITZ, Werner et al. (Hrsg.): Lexikon der Soziologie, 3. völlig neu bearb. und erw. Aufl., Opladen: Westdeutscher Verlag.

RÖNSCH, Horst Dieter (1994): „Kollektivismus, methodologischer“, in: FUCHS-HEINRITZ, Werner et al. (Hrsg.): Lexikon der Soziologie, 3. völlig neu bearb. und erw. Aufl., Opladen: Westdeutscher Verlag.

ROSENBLADT, Bernhard von (1999): Zur Messung des ehrenamtlichen Engagements in Deutschland – Konfusion oder Konsensbildung, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrung, Meßkonzepte, Berlin: Ed. Sigma, S. 399-411.

ROSENBLADT, Bernhard von (Hrsg.) (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland, Freiwilligen survey 1999. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Bd. 1: Gesamtbericht, Stuttgart: Kohlhammer (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 194/1).

ROSENKRANZ, Doris / WEBER, Angelika (2002) (Hrsg.): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit, Weinheim, München: Juventa.

ROSENKRANZ, Doris / GÖRTLER, Edmund (2002): Woher kommen in Zukunft die Freiwilligen. Demographische Überlegungen zum Sozialen Management, in: Rosenkranz, Doris / Weber, Angelika (2002) (Hrsg.): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit, Weinheim, München: Juventa, S. 31-43.

RULFF, Dieter (1998): Kosmopolitismus ist die Antwort, in: Die Tageszeitung - taz Magazin, 12.12.1998, S. 5.

SACHBE, Christian (2002): Traditionslinien bürgerschaftlichen Engagements, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 9, S. 3-5,
URL: <http://www.bpb.de/files/5ZY2N4.pdf> (Abruf: 12.07.2008).

SALAMON Lester M. / ANHEIER, Helmut K. (1992a): In search of the non-profit sector. I: The question of definitions, in: Voluntas: International Journal of Voluntary and Non-profit Organizations 3/2, S. 125-151.

SALAMON Lester M. / ANHEIER, Helmut K. (1992b): In search of the non-profit sector. II: The problem of Classification, in: *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 3/3, S. 267-309.

SALM, Christian (1992): Die Bundesanstalt Technisches Hilfswerk. Eine organisations- und statusrechtliche Untersuchung, Frankfurt a.M. u.a.: Peter Lang (Europäische Hochschulschriften, Reihe 2: Rechtswissenschaft, Bd. 1192).

SCHAUPP, Klemens (1989): Der Pfarrgemeinderat. Eine qualitative Interview-Analyse zum Thema „Biographie und Institution“, Innsbruck, Wien: Tyrolia (Innsbrucker theologische Studien, Bd. 26).

SCHIMANK, Uwe (2000): Handeln und Strukturen. Einführung in die akteurstheoretische Soziologie, Weinheim, München: Juventa.

SCHIMANK, Uwe (2005): Der Vereinssport in der Organisationsgesellschaft. Organisationssoziologische Perspektiven auf ein spannungsreiches Verhältnis, in: Alkemeyer, Thomas / Rigauer, Bero / Sobiech, Gabriele (Hrsg.), *Organisationsentwicklungen und De-Institutionalisierungsprozesse im Sport*. Schorndorf: Hofmann (Reihe Sportsoziologie, Bd. 5), 21-44.

SCHMIDBAUER, Wolfgang (1999): *Hilflose Helfer. Über die seelische Problematik der helfenden Berufe, überarb. und erw. Neuausg.*, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

SCHMIDT, Christiane (1997): „Am Material“: Auswertungstechniken für Leitfadeninterviews, in: Friebertshäuser, Barbara / Pregel, Annedore (Hrsg.): *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*, Weinheim, München: Juventa, S. 544-569.

SCHMIDT, Manfred G. (1995a): „Dritter Sektor“, in: ders.: *Wörterbuch zur Politik*, Stuttgart: Kröner (Kröners Taschenausgabe, Bd. 404), S. 240-241.

SCHMIDT, Manfred G. (1995b): „Ehrenamt“, in: ders.: *Wörterbuch zur Politik*, Stuttgart: Kröner (Kröners Taschenausgabe, Bd. 404), S. 244.

SCHMIDT, Uwe / HERZER, Manfred (2006): Wege in die Naturwissenschaften, in: Schmidt, Uwe (Hrsg.): *Übergänge im Bildungssystem. Motivation – Entscheidung – Zufriedenheit*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Hochschulforschung, Bd. 3), S. 157-227.

SCHNEIDER, Wolfgang Ludwig (2005): *Grundlagen der soziologischen Theorie*, Bd. 1: Weber - Parsons - Mead - Schütz, 2. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

SCHNELL, Rainer / HILL, Paul B. / ESSER, Elke (1993): *Methoden der empirischen Sozialforschung*, 4. überarb. Aufl., München [u.a.] : Oldenbourg.

SCHNELL, Rainer / HILL, Paul B. / ESSER, Elke (1999): *Methoden der empirischen Sozialforschung*, 6., vollst. überarb. und erw. Aufl., München [u.a.]: Oldenbourg.

SCHULZE, Frank / WOLLMER, Günther (2000): Wegbegleiter. Eine Organisation auf dem Weg vom Gestern zum Übermorgen, in: Technisches Hilfswerk. Die Bundeszeitschrift 3,

URL: <http://www.thw.de/bundeszeitschrift/bz3aus00/leitbild.htm> (Abruf: 24.07.2003).

SCHÜTZ, Alfred (2004): Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einleitung in die verstehende Soziologie, Bd. 2, hrsg. von Endreß, Martin/Renn, Joachim, Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

SCHWAN, Gesine (2006): Die Macht der Gemeinsamkeit, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 39, S. 3-7,

URL: <http://www.bpb.de/files/S9TPZH.pdf> (Abruf: 12.07.2008).

SHAMIR, Boas (1988): Commitment and Leisure, in: Sociological Perspectives 31/2, S. 238-258.

SHELDON, Mary E. (1971): Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization, in: Administrative Science Quarterly 16/2, S. 143-150.

SIEBENEICHNER, Tilmann (2008): „Wieder und wieder erneute Lust zum Überleben“? Die Kampfgruppen der Arbeiterklasse, das THW und die Virulenz von Bürgerkriegsperzeptionen im geteilten Deutschland, in: Deutschland Archiv. Zeitschrift für das vereinigte Deutschland 41/3, S. 441-447.

SIMMEL, Georg (1983 [1908]): Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung, 6. Aufl., Berlin: Duncker & Humblot (Gesammelte Werke, Bd. 2).

SPIEGEL.DE (2003): Verkleinerung der Truppe führt zu Berufsarmee, 07.10.2003,

URL: <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,268654,00.html> (Abruf: 12.07.2008).

SPIEGEL.DE (2006): Steinbrück-Plan. 400 Millionen Euro mehr für Ehrenamtliche, 03.12.2006,

URL: <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,452192,00.html> (Abruf: 25.05.2008).

STÄNDIGE KONFERENZ FÜR KATASTROPHENVORSORGE UND KATASTROPHENSCHUTZ (2003): „Katastrophe“, „Katastrophenschutz“, „Zivilschutz“, in: dies. (Hrsg.): Wörterbuch des Zivil- und Katastrophenschutzes, Köln: Ständige Konferenz für Katastrophenvorsorge und Katastrophenschutz / Geschäftsstelle, S. 32, 33, 54,

URL: <http://www.nokrima.de/WB-SKK.pdf> (Abruf: 12.07.2008).

STARK, Carsten (1994): Autopoiesis und Integration. Eine kritische Einführung in die Luhmannsche Systemtheorie, Hamburg: Kovac.

STATISTISCHES BUNDESAMT (1992): Klassifizierung der Berufe. Personensystematik; systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Ausg. 1992. Metzler-Poeschel: Stuttgart.

STATISTISCHES BUNDESAMT (2007): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätige, Bd. 2: Deutschland, [Berichtsjahr:] 2005, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt (Fachserie 1, Reihe 4.1.2).

STAUF, Eva (2008): Zwischen Kooperation und Konkurrenz. Europäische Netzwerke Sozialer Arbeit, Mainz: Univ. Diss. 2008;
URN: urn:nbn:de:hebis:77-16682,
URL: <http://nbn-resolving.de/urn/resolver.pl?urn=urn:nbn:de:hebis:77-16682>.

STRICKER, Michael (2006): Ehrenamt als soziales Kapital: Partizipation und Professionalität in der Bürgergesellschaft, Duisburg-Essen: Univ. Diss.,
URN: urn:nbn:de:hbz:464-20060824-091404-3

TECHNISCHES HILFSWERK (2000): Die zehn Leitsätze des THW,
URL: http://www.thw.bund.de/cln_036/nn_276390/DE/content/wir__ueber__uns/01__allgemeines/04__selbstverstaendnis/02__leitsaetze/leitsaetze__node.html__nnn=true (Abruf: 12.07.2008).

TECHNISCHES HILFSWERK (2002): Wir über uns. Infos zum THW, Geschichte (ein kurzer Abriss in chronologischer Reihenfolge),
URL: http://www.neunet.de/thw/about/about_b.htm (Abruf: 23.06.2003).

TECHNISCHES HILFSWERK (2003b): Jahresbericht 2002, unveröff. Manuskript, o.O.

TECHNISCHES HILFSWERK (2003c): Schweres Erdbeben im Iran. Weitere THW-Einsatzkräfte und Hilfsgüter in den Iran, 27.12.2003,
URL: http://www.thw.bund.de/cln_036/nn_245888/DE/content/meldungen/thw__international/einsaetze/2003/12/meldung__008/meldung__008.html__nnn=true (Abruf: 12.07.2008).

TECHNISCHES HILFSWERK (2006): Jahresbericht 2005, Bonn: Druckhaus B. Brümmer.

TECHNISCHES HILFSWERK (2007): Jahresbericht 2006, Niesetal: Silberdruck oHG.

TECHNISCHES HILFSWERK (2008a): Basisausbildung I, Lernabschnitt 1.0,
URL: <http://www.thw.de> (internes Dokument, Abruf: 17.01.2008).

TECHNISCHES HILFSWERK (2008b): Organisationsplan der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk, Stand: 1. Juli 2008,
URL: http://www.thw.bund.de/SharedDocs/publikationen/downloads/Organigramm__TLTG,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/Organigramm__TLTG.pdf (Abruf: 12.07.2008).

TECHNISCHES HILFSWERK (o.J. a): Dabeisein und mitmachen. Fragen und Antworten,
URL: <http://www.thw.de/mitwirken/> (Abruf: 30.06.2003).

TECHNISCHES HILFSWERK (o.J. b): Häufige Fragen,
URL: <http://www.thwneuenbuerg.de/html/fragen2.htm> (Abruf: 30.06.2003).

TECHNISCHES HILFSWERK (o.J. c): Kurzvorstellung – Wer Was Wo ...,
URL: http://www.thw-mm.de/Kurzvorstellung/hauptteil_kurzvorstellung (Abruf: 30.06.2003).

TECHNISCHES HILFSWERK (o.J. d): Einheiten und Aufgaben. Einsatztaktik, Stärke, Ausstattung, Informationsbroschüre, o.O.

TECHNISCHES HILFSWERK (o.J. e): Wir über uns, Informationsbroschüre, o.O.

TECHNISCHES HILFSWERK / BUNDESAUSSCHUSS (2007): THW-Infoport. Zusammenstellung der Stabsstelle Controlling mit Unterstützung der Referate E2, Z1, Z2 und Z3 (Stand der Daten: 04.10.2007), Bundesausschuss am 26./27.10.2007, unveröff. Dokument.

THOLE, Werner (2003): Dichte Erfahrungen und gesellschaftliches Engagement. Bedeutung von ehrenamtlich-freiwilligen Tätigkeiten für die Sozialisation junger Menschen, in: ders. / Hoppe, Jürgen (Hrsg.): Freiwilliges Engagement, ein Bildungsfaktor, Frankfurt a.M.: Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, S. 27-41.

THOMAS, William I. / THOMAS, Dorothy Swaine (1970 [1928]): The Child in America. Behavior; Problems and Programs, 1st repr., New York: Knopf.

TILLMANN, Frauke (2007): Entwicklung und Überprüfung eines Auswertungsschemas für das „Interview zur Erfassung der Lebensqualität bei Kindern und Jugendlichen (D-ILK-Elterninterview)“, Düsseldorf: Univ. Diss.,

URN: urn:nbn:de:hebis:04-z2007-03106,

URL: <http://archiv.ub.uni-marburg.de/diss/z2007/0310/> (Abruf: 12.07.2008).

TÖNNIES, Ferdinand (1969) [1887]: Gemeinschaft und Gesellschaft, in: Eisermann, Gottfried (Hrsg.): Soziologisches Lesebuch, Stuttgart: Enke.

TÜRK, Klaus (1994): „Organisation“, in: Hillmann, Karl-Heinz (Hrsg.): Wörterbuch der Soziologie, 4. überarb. und erg. Aufl., Stuttgart: Kröner (Kröners Taschenausgabe, Bd. 410), S. 638-640.

VIEREGGE, Henning von (1994): „Was Mitglieder bindet“. Ergebnis einer Infratest-Umfrage 1993 bei Hessen Metall, Frankfurt a.M.: Hessen-Metall (Reihe „Manuskripte“ 94/1).

VORLÄNDER, Hans (2001): Dritter Weg und Kommunitarismus, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 16-17, S. 16-23,

URL: <http://www.bpb.de/files/GIX1BG.pdf> (Abruf: 12.07.2008).

WAGNER, Stefan (2007): Kurze Geschichte der Ehrenamtlichkeit. Historische Entwicklung – frühe Quellen – Vorzeit und Mittelalter, Vortrag anlässlich der Jahreshauptversammlung des Unionhilfswerk, Landesverband Berlin e.V., am 7. Mai 2007, Berlin: Unionhilfswerk,

URL: [http://vs8.paritaet-nrw.org:8080/pa/content/e1790/downloads/Broschuere Ehrenamtlichkeit.pdf](http://vs8.paritaet-nrw.org:8080/pa/content/e1790/downloads/Broschuere_Ehrenamtlichkeit.pdf)

- WEBER, Max (1922): *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, Tübingen: Mohr.
- WEBER, Max (1980) [1921]: *Wirtschaft und Gesellschaft, Grundriß der verstehenden Soziologie*, 5. rev. Aufl., Studienausg., Tübingen: Mohr.
- WEBER, Max (1992) [1904]: *Asketischer Protestantismus und kapitalistischer Geist*, in: ders.: *Soziologie. Universalgeschichtliche Analysen, Politik*, 6. überarb. Aufl., Stuttgart: Kröner, S. 357-381 (Kröners Taschenausgabe, Bd. 229).
- WEBER, Wolfgang (2001a): *Klassenziel Zukunft. Wer die Zukunft sinnvoll planen will, muss über den bisherigen Tellerrand hinausschauen können. Das Zukunftsforum (ZF) modelliert das THW von morgen*, in: *Technisches Hilfswerk. Die Bundeszeitschrift 2*, URL: <http://www.thw.de/bundeszeitschrift/bz2aus01/schwerpunkt1.htm> (Abruf: 24.07.2003).
- WEBER, Wolfgang (2001b): *Helfer im Katastrophenschutz – In Zukunft Mangelware?*, in: *Technisches Hilfswerk. Die Bundeszeitschrift 2*, URL: <http://www.thw.de/bundeszeitschrift/bz2aus01/leitbild.htm> (Abruf: 24.07.2003).
- WEINERT, Ansfried B. (1998): *Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch*, 4. völlig überarb. und erw. Aufl., Weinheim: PsychologieVerlagsUnion.
- WIENER, Yoash (1982): *Commitment in Organizations. A Normative View*, in: *The Academy of Management Review* 7/3, S. 418-428.
- WIENER, Yoash / GECHMAN, Arthur S. (1977): *Commitment. A Behavioral Approach to Job Involvement*, in: *Journal of Vocational Behavior* 10, S. 47-52.
- WILSON, John (2000): *Volunteering*, in: *Annual Review of Sociology* 26, S. 215-240.
- WILSON, John / MUSICK, Marc A. (1999): *Attachment to Volunteering*, in: *Sociological Forum* 14/2, S. 243-272.
- WINKLER, Joachim / KARHAUSEN, Ralf-Rainer (1985): *Verbände im Sport. Eine empirische Analyse des Deutschen Sportbundes und ausgewählter Mitgliederorganisationen*, Schorndorf: Hofmann (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Sportwissenschaft, Bd. 43).
- WINKLER, Joachim (1988): *Das Ehrenamt. Zur Soziologie ehrenamtlicher Tätigkeit dargestellt am Beispiel der deutschen Sportverbände*, Schorndorf: Hofmann (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Sportwissenschaft, Bd. 61).
- WITTLING, Gernot (2000) (Hrsg.): *Wir helfen. Das THW gestern - heute - morgen*, Bonn: THW.
- WITTLING, Gernot (2000): *Das THW 1950 bis 1975*, in: ders. (Hrsg.): *Wir helfen. Das THW gestern - heute - morgen*, Bonn: THW, S. 15-43.
- WITZEL, Andreas (1982): *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen*, Frankfurt a.M., New York: Campus (Campus Forschung, Bd. 322).

WITZEL, Andreas (1996): Auswertung problemzentrierter Interviews. Grundlagen und Erfahrungen, in: Strobl, Rainer / Böttger, Andreas (Hrsg.): Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews, Beiträge zum Workshop *Paraphrasieren, Kodieren, Interpretieren ...* im Kriminologischen Forschungsinstitut Niedersachsen am 29. und 30. Juni 1995 in Hannover, Baden-Baden: Nomos (Interdisziplinäre Beiträge zur kriminologischen Forschung, Bd. 2), S. S.49-76.

WITZEL, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview [26 Absätze], in: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 1/1,
URL: <http://www.qualitative-research.org/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.htm> (Abfrage: 12.07.2008)

ZIMMER, Annette (1994): Vereine zwischen Markt und Staat. Eine Analyse des Vereinswesens aus der Dritte-Sektor-Perspektive, Kassel: Univ. Habil.-Schr.

ZIMMER, Annette (1996): Vereine - Basiselemente der Demokratie. eine Analyse aus der Dritte-Sektor-Perspektive, Opladen: Leske + Budrich (Grundwissen Politik, Bd. 16).

ZIMMER, Annette (1999): Corporatism Revisited. The Legacy of History and the German Nonprofit Sector, in: *Voluntas. International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 10/1, S. 37-49.

ZIMMER, Annette (2002): Dritter Sektor und soziales Kapital, Münster: Arbeitsstelle Aktive Bürgerschaft (Münsteraner Diskussionspapiere zum Nonprofit-Sektor, Bd. 19),
URL: <http://www.aktive-buergerschaft.de/vab/resources/diskussionspapiere/wp-band19.pdf> (Abruf: 12.07.2008)

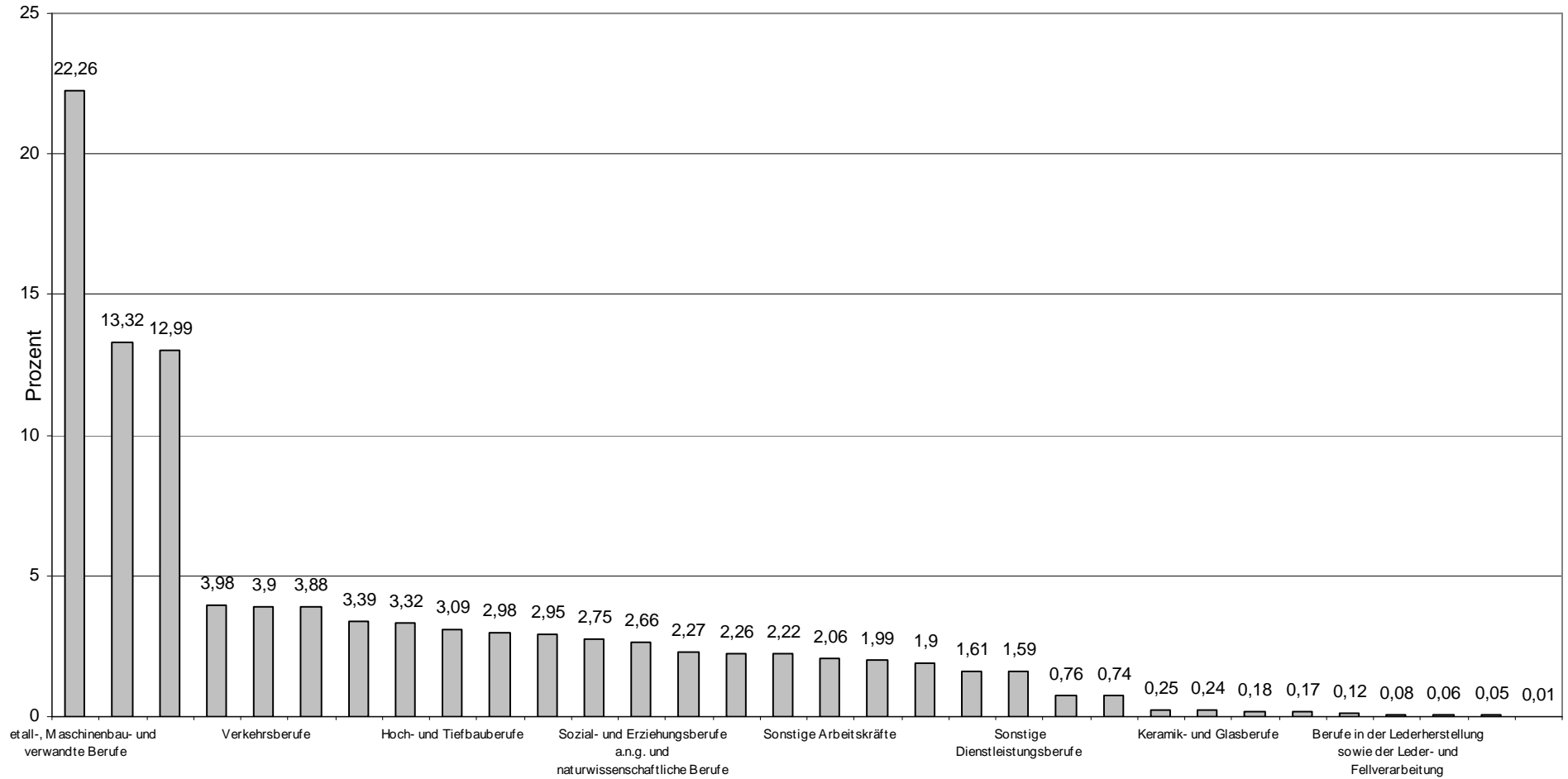
ZIMMER, Anette / RAUSCHENBACH, Thomas ([2003]): Projektantrag „Die Organisation des bürgerschaftlichen Engagements: Zu den individuellen und strukturellen Rahmenbedingungen der hauptberuflichen und ehrenamtlichen Tätigkeit von Funktionsträgerinnen und -trägern in Vereinen und Verbänden“. Darstellung des bisherigen Arbeitsprogramms und zukünftige Planung, Münster: Institut für Politikwissenschaft der Westfälischen Wilhelms-Universität,
URL: http://www.be-management.org/download/projektantrag_bem.pdf (Abruf: 29.01.2007).

ZINGERLE, Arnold (2002): „Ehre“, in: Endruweit, Günter / Trommsdorff, Gisela (Hrsg.): Wörterbuch der Soziologie, 2. völlig neu bearb. und erw. Aufl., Stuttgart: Lucius und Lucius (UTB für Wissenschaft, Bd. 2232), S. 86-87.

ZINNER, Georg (1999): Freiwilliges Engagement und die Anforderungen an eine fachlichrationale Unterstützungsstruktur, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte, Berlin: Ed. Sigma, S. 343-355.

ANHANG

Berufe der Helferinnen und Helfer -gruppiert - (n=48754)



(Quelle: THWin-Daten Oktober 2006, eigene Berechnungen)

Berufe der Helferinnen und Helfer – gruppiert (n=48754)

	Prozent	Summe
Elektroberufe	13,32	6493
Maschinenbau- und Wartungsberufe	7,8	3801
Büroberufe, Kaufmännische Angestellte a.n.g.	6,88	3354
Fahr-, Flugzeugbau und Wartungsberufe	5,97	2911
Blechkonstruktions- und Intallationsberufe	3,91	1905
Rechnungskaufleute, Informatiker/innen	3,76	1831
Bank-, Bausparkassen- und Versicherungsfachleute	3,27	1595
Berufe in der Holz- und Kunststoffverarbeitung	2,98	1451
Ingenieure/Ingenieurinnen a.n.g.	2,9	1413
Groß- und Einzelhandelskaufleute, Ein- und Verkaufsfachleute	2,65	1291
Ausbauberufe	2,5	1217
Metall- und Anlagenberufe	2,24	1179
Berufe des Landverkehrs	2,35	1144
Hochbauberufe	2,32	1131
Berufe in der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung	2,16	1053
Übrige Gesundheitsberufe	2,09	1016
Techniker/innen	2,05	999
Landwirtschaftliche Berufe	1,86	906
Werkzeug- und Formbauberufe	1,66	807
Maler/innen, Lackierer/innen und verwandte Berufe	1,61	783
Chemieberufe	1,6	782
Arbeitskräfte ohne nähere Tätigkeitsangabe	1,48	722
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe a.n.g.	1,45	706
Berufe in der spanenden Metallverformung	1,39	676
Sicherheitsberufe a.n.g.	1,14	555
Lagerverwalter/innen, Lager- und Transportarbeiter/innen	1,01	492
Gartenbauberufe	0,88	427
Verkaufspersonal	0,82	399
Tiefbauberufe	0,77	374
Berufe in der Back-, Konditor- und Süßwarenherstellung	0,71	346
andere Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	0,71	344
Köche/Köchinnen	0,67	328
Fleischer/innen	0,65	317
Druck- und Druckweiterverarbeitungsberufe	0,62	303
Lehrer/innen	0,61	295
Technische Zeichner/innen und verwandte Berufe	0,56	270
Künstlerische und zugeordnete Berufe	0,53	260
Arbeitskräfte mit (noch) nicht bestimmtem Beruf	0,52	253
Feinwerktechnische und verwandte Berufe	0,52	252
Soziale Berufe	0,49	239
Haus- und ernährungswirtschaftliche Berufe	0,42	228
Berufe im Rechts- und Vollstreckungswesen	0,45	217
Reinigungs- und Entsorgungsberufe	0,43	208
Hotel- und Gaststättenberufe	0,42	206
Maschinen- und Anlageführer/innen a.n.g	0,42	205
Warenleute a.n.g., Vertreter/innen	0,41	200
Dienst- und Wachberufe	0,4	196

Forst- und Jagdberufe	0,39	192
Berufe in der Hütten- und Halbzeugindustrie	0,35	169
Berufe des Nachrichtenverkehrs	0,31	151
Kunstberufe	0,3	145
Metallverbindungsberufe	0,29	143
Berufe in der Körperpflege	0,27	132
Raumausstatter/innen, Polsterer/Polsterinnen	0,25	123
Berufe des Wasser- und Luftverkehrs	0,23	114
Industrie-, Werk- und Ausbildungsmeister/innen	0,21	101
Publizistische, Übersetzungs-, Bibliotheks- und verwandte Berufe	0,53	99
Abgeordnete, administrativ entscheidende Berufstätige	0,19	93
Steinarbeiter/innen	0,19	91
Berufe in der Glasherstellung und -bearbeitung	0,19	91
Bergleute	0,18	80
Papierherstellungs- und Papierverarbeitungsberufe	0,14	69
Berufe in der Getränke- und Genussmittelherstellung	0,14	68
Technische Sonderfachkräfte	0,14	67
Ärzte/Ärztinnen, Apotheker/innen	0,13	65
Tierwirtschaftliche Berufe	0,12	60
Warenprüfer/innen, Versandfertigmacher/innen	0,12	57
Berufe in der Seelsorge	0,11	55
Übrige Ernährungsberufe	0,1	48
Gießereiberufe	0,09	43
Berufe in der Textilherstellung	0,09	42
Berufe in der spanlosen Metallverformung	0,08	40
Berufe in der Lederherstellung sowie der Leder- und Fellverarbeitung	0,08	38
Maschineneinrichter/innen a.n.g.	0,08	37
Verwaltungs-, Beratungs- und technische Fachkräfte in der Land- und Tierwirtschaft	0,07	36
Baustoffhersteller/innen	0,07	33
Berufe in der Textilverarbeitung	0,07	33
Hilfsarbeiter/innen ohne näherer Tätigkeitsangabe	0,06	31
arbeitslos, arbeitssuchend, erwerbslos	0,06	29
Berufe in der Metalloberflächenveredelung und Metallvergütung	0,05	25
Keramiker/innen	0,05	24
Montierer/Montiererinnen und Metallberufe	0,05	24
Berufe in der Holzverarbeitung, Holz- und Flechtwarenherstellung	0,01	5
Textilveredler/innen	0,01	5
Spinnberufe	0,01	4
Chemiker/innen, Physiker/innen, Mathematiker/innen	0,01	3
	100,18	48745

(Daten aus THWin 2006 – eigene Berechnungen)