mosaique

Modul „Forschungsprojekt in der Nachhaltigkeitswissenschaft“

Seminar „mosaique – Haus der Kulturen Lüneburg“

SoSe 2020

„Das Ehrenamt ist Teil meines Lebens!“

Eine transdisziplinäre Forschung über das individuelle Verständnis von Ehrenamt zwischen Alltag und Beruf.

Inhaltsverzeichnis

Forschung: Zielgruppe 1

Arbeitsdefinition von Ehrenamt 1

Transdisziplinäre Forschung 2

Methodologie: Qualitative Sozialforschung 4

Interviewleitfaden: 4

Forschungsergebnisse: Inhaltsanalyse 6

Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen: 8

Literaturverzeichnis 10

Anhang 11

Forschung: Zielgruppe

Organisierte soziale und kulturelle Freiwilligenarbeit in Lüneburg:

1. Interviewpartner/innen: (Hinterfragen der eigenen Motivation und des Verständnisses von Ehrenamts bereits im Prozess des Interviews: direkt)
2. Andere Freiwillige: (Inspiration: was motiviert mich eigentlich?)
3. Organisationen: Einblick (im Weiteren: Wie kann ich Motivation stärken/darauf eingehen?)
4. Potentielle Freiwillige: (Was könnte mich motivieren? Wie fühlen sich andere Freiwillige?: indirekt)

Arbeitsdefinition von Ehrenamt

Unsere Arbeitsdefinition von Ehrenamt umfasst freiwilliges, unbezahltes und gemeinwohlorientiertes Engagement, das innerhalb einer Organisation ausgeübt wird. Die ehrenamtliche Tätigkeit kann von Erwerbstätigkeit sowie Hausarbeit und Hobbys abgegrenzt werden (Blanke et al. 1986: 2). Wir unterscheiden hier zwischen unbezahltem Ehrenamt mit Aufwandsentschädigung und unbezahltem Ehrenamt ohne Aufwandsentschädigung. Die Aufwandsentschädigung im Ehrenamt gilt nicht als Vergütung, sondern stellt eine Anerkennung des Engagements dar. Die gesetzlich festgelegte Ehrenamtspauschale umfasst einen Höchstbetrag von 720 Euro im Jahr. Es handelt sich dabei um steuerliche Freibeträge, die somit nicht steuerpflichtig sind. Diese pauschale gilt ausschließlich für mildtätige, gemeinnützige und kirchliche Tätigkeiten. Eine weitere Pauschale ist die Übungsleiterpauschale, die für nebenberufliche Tätigkeiten gemeinnütziger Art betrifft. In diesem Fall gilt ein Steuerfreibetrag bis zu 2400 Euro jährlich. Zu beiden Pauschalen kommt eine Erstattung von durch die Tätigkeit anfallenden Kosten wie beispielsweise Fahrtkosten (Deutsches Ehrenamt e. V. [o. J.]).

Innerhalb dieses Rahmens beschäftigen wir uns genauer mit Ehrenamt in Lüneburg. In Anknüpfung an das Seminar „Mosaique – Haus der Kulturen“ liegt der Fokus dabei auf sozialen und kulturellen Einrichtungen. Wir beziehen uns einerseits auf den Begriff des sozialen Handelns nach Weber. Soziales Handeln sind demnach Handlungen, die sinnhaft auf Mitmenschen ausgerichtet ist (Autrata 2011: 42). Den Begriff kulturell andererseits nutzen wir im Kontext der Gestaltung der Gesellschaft. Somit stellt Kultur einen kreativen Beitrag zum gesellschaftlichen Miteinander dar, der auch zur Weiterentwicklung der Gesellschaft beitragen kann (Nünning 2009; Hollstein 2015).

Literatur:

Autrata, Otger (2011): Was ist das Soziale? Kritische Betrachtung und neue Theorie. Sozial Extra, 5/6 (11). S. 42-45.

Blanke et al. (1986): Die Zweite Stadt. Zeitschrift für Sozialwissenschaft. Westdeutscher Verlag. Opladen.

Deutsches Ehrenamt e. V. [o. J.]: Die Aufwandsentschädigung. Deutsches Ehrenamt e. V.. Online verfügbar unter: https://deutsches-ehrenamt.de/steuern-im-verein/aufwandsentschaedigung/. (Zuletzt geprüft am: 04.06.2020).

Hollstein, Bettina (2015): Ehrenamt verstehen: eine handlungstheoretische Analyse. Campus-Verlag. Frankfurt.

Nünning, Ansgar (2009): Vielfalt der Kulturbegriffe. Bundeszentrale für politische Bildung. Online verfügbar unter: https://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/kulturelle-bildung/59917/kulturbegriffe. (Zuletzt geprüft am: 04.06.2020).

Transdisziplinäre Forschung

Die von uns verwendete Definition von Ehrenamt lautet in Originalsprache wie folgt:

> *Transdisciplinarity is a reflexive, integrative, method driven scientific principle aiming at the solution or transition of societal problems and concurrently of related scientific problems by differentiating and integrating knowledge from various scientific and societal bodies of knowledge. (Lang et al. 2012: 2 f)*

Frei übersetzt:

> *Transdisziplinarität ist ein reflexives, integrative, methodenorientiertes wissenschaftliches Prinzip mit dem Ziel, eine Lösung oder Transformation von gesellschaftlichen Problemen und gleichzeitig von verwandten wissenschaftlichen Problemen durch Differenzierung und Integration von Wissen aus verschiedenen wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Wissensquellen zu erreichen.*

Die durchgeführte Forschung hat sich dementsprechend orientiert, allerdings auf sehr kleiner Skala, weil sie nicht auf einen gesellschaftlichen Wandel abzielt, sondern nur auf einen sehr kleinen gesellschaftlichen (und geografischen) Raum. Des Weiteren wurde die Forschung bewusst in einer wissenschaftlichen Wissenslücke positioniert, sodass das generierte Wissen nur bedingt mit weiterem empirischem Wissen verarbeitet werden konnte.

In der transdisziplinären Forschung gibt es zu erfüllende Kriterien. (Lang et al. 2012: 3)

a) Reliabilität: Diese kann in der durchgeführten Forschung nur bedingt festgestellt werden, da die Methode und das Forschungsziel auf die Individualität der einzelnen Interviewpartnerinnen basieren. Fokus der vorliegenden Forschung war die Konsistenz innerhalb der Forschung.
b) Validität: Diese wurde durch wiederholte Evaluation und Reflektion der Methode während des Forschungsprozesses sichergestellt.
c) Gültigkeit: Die kleine Stichprobengröße lässt hier keine endgültigen Schlüsse ziehen. Das saubere Arbeiten und die Ernsthaftigkeit bei der Umsetzung der Methode schließt jedoch Ungenauigkeitsfehler weitestgehend aus.

Grundsätzlich bauen die Kriterien für transdisziplinäre Forschung nach Lang allerdings auf einem positivistischen Forschungsverständnis auf, das wir in unserer Forschung nicht aufgreifen. Zur Vervollständigung wurden daher weitere Kriterien hinzugezogen (Biber-Klemm et al. 2008: 431 f):

Kriterien der transdisziplinären Forschung	**Angewendete Kriterien**
Erfassung der Komplexität des zu erforschenden „Problems“	Während der Umsetzung sind durch den freien Interviewstil viele komplexe Aspekte aufgetreten, die als einzelne Forschungen weitergeführt werden könnten (z. B. die Rolle von ehrenamtlich getragenem Angebot in der Gesellschaft in Bezug auf öffentliche Angebote der Stadt)
Einbezug der Diversität der Lebenswelt (nicht-akademischen Welt) in wissenschaftliche Kontexte	Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem Mosaique; halb-strukturierte qualitative Interviews mit Ehrenamtlichen
Verbindung von abstraktem und fallspezifischem Wissen	Verbindung von Interviewinhalten mit vorangegangener Forschung (Motive des bürgerschaftlichen Engagements – bevölkerungsrepräsentative Befragung durch das Institut für Demoskopie Allensbach im August 2013)
Produktion von Wissen, das ein *common good* (also einen geteilten größeren Zweck) unterstützt	Das generierte Wissen kann Organisationen, die auf Ehrenamt basieren, unterstützen und zu einer verbesserten Ehrenamtskultur beitragen

Durch die Struktur des Seminars wurde der Forschungsprozess gemäß des 3 Phasen Plans nach Lang et al. durchgeführt. (Lang et al. 2012: 6):

Phase A - Planung	**Phase B – Umsetzung**	**Phase C – Auswertung & Anwendung**
- Findung des Teams - Findung des Themengebiets - Festlegung des Ziels der Forschung - Festlegung der Methoden	- Rollenverteilung - Anwendung der Methoden ggf. Veränderung	- Auswertung der „Rohdaten“ - Ergebnisse zielführend? - Produkterstellung - (ausstehend: Evaluation nach Implementierung des Produkts)

Literatur:

Hirsch Hadorn, Gertrude/Jäger, Jill (2008). Handbook of transdisciplinary research. Dordrecht, Springer.

Lang, Daniel J./Wiek, Arnim/Bergmann, Matthias/Stauffacher, Michael/Martens, Pim/Moll, Peter/Swilling, Mark/Thomas, Christopher J. (2012). Transdisciplinary research in sustainability science: practice, principles, and challenges. Sustainability Science 7 (S1), 25–43. https://doi.org/10.1007/s11625-011-0149-x.

Methodologie: Qualitative Sozialforschung

Aus eigener Vorrecherche geht hervor, dass zur Motivation über Ehrenamt bereits viel quantitativ, allerdings wenig qualitativ geforscht wurde. Aus eigener Erfahrung ist Motivation für ehrenamtliches Engagement allerdings ein sehr persönliches Thema. Während quantitative Forschungsreihen gut vorhersagen können, welche Motivations-Kategorien es gibt, wie sich diese einteilen lassen und welche Motivationen in Erhebungen am häufigsten gefunden werden können, geht es uns in unserer Forschung um den persönlichen und individuellen Blickwinkel auf Ehrenamt. Ein Leitfaden-konzipiertes Interview soll dazu dienen, Hauptschwierigkeiten und Bedürfnisse sowie individuelle Anreize innerhalb eines persönlichen Kontextes kennenzulernen.

Das Leitfadeninterview bietet dabei die besondere Möglichkeit der Offenheit. Der Leitfaden stellt dabei kein starres Skript, sondern viel mehr einen Rahmen dar (Mayer 2013: 37). In seiner Offenheit bietet es, anders als quantitative Forschung – basierend auf vorab festgelegten Variablen –, die Möglichkeit für überraschende Erkenntnisse (Reichertz 2016: 140-141). Diese Art der Forschung ermöglicht den möglichst wenig vorbestimmten, explorativen Einblick in das Forschungsgebiet (Reichertz 2016: 155).

Unsere Forschung soll somit den Interviewpartner*innen die Möglichkeit bieten, sich über ihre eigenen Motivationen Gedanken zu machen und Organisationen einen Einblick in mögliche Motivationen Freiwilliger zu bieten. Innerhalb eines qualitativen Interviews soll den Interviewpartner*innen die Chance gegeben werden, frei über ihre persönliche Erfahrung mit ehrenamtlichem Engagement zu sprechen und einen tiefen Einblick in Motivationen und Grenzen sowie die Möglichkeit der Verbindung zwischen Ehrenamt und Alltag bieten.

Literatur:

Mayer, Horst Otto (2013): Interview und schriftliche Befragen: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung. De Gruyter.

Reichertz, Jo (2016): Qualitative und interpretative Sozialforschung. Eine Einladung. Springer VS. Hagen.

Interviewleitfaden:

<u>Vorstellung des Forschungsprojekts: Wer sind wir?</u> – Dürfen wir aufnehmen?

<u>Was interessiert uns</u>?

Persönliche Geschichte

Idealvorstellungen & Probleme

Vereinbarung von Alltag und Ehrenamt

1. **Daten & Fakten**

Wer sind Sie? (Beruf, Familiensituation, Wohnort, Alter, Ehrenamt)

2. Persönliche Geschichte

Was ist Ihr Ehrenamt? → Erzählen sie etwas über die Organisation: Wer engagiert sich dort?

Wie sind Sie zu dem Engagement gekommen? Wie lange sind Sie schon?

Was sind Ihre Aufgabenbereiche? Wie sind die Aufgaben strukturiert?

Motivation: Warum?

Altruistische/Egoistische Motivation?

Ausgleich zu Arbeit/zum Alltag?

Wodurch erhalten Sie Unterstützung? (Stadt Lüneburg/Land Niedersachsen/etc.)

Wie ist die Dynamik im **Team**? Gibt es regelmäßige Treffen?

Was sind die *Idealvorstellungen*: Was funktioniert gut? Was könnte besser sein? Was ärgert Sie? Was motiviert Sie, auch wenn es mal schlecht läuft? Wie frei sind Sie, in dem, was Sie machen?

3. Werbung/Anreize für Ehrenamt

Aus-/Belastung von Freiwilligen? Bedarf an mehr Personen?

Inwiefern wird für neue Personen geworben? Inwiefern ist Werbung überhaupt sinnvoll? Was könnte Anreize schaffen?

Werben Sie persönlich auch für die Organisation (bei Freunden/Familie?)

Oder: Individualisierungstendenzen?

4.Beruflicher Alltag und Ehrenamt

Was machen Sie außerhalb des Ehrenamts? Was ist Ihr Beruf (Voll-/Teilzeit)? Finanziell ausreichend?

Wie lassen sich Beruf und Ehrenamt verbinden?

Wünschen Sie sich einen finanziellen Ausgleich für Ihre ehrenamtliche Betätigung?

Würde sich *Ihre Motivation* mit mehr/weniger Geld verändern? Bzw. wie ist ihr **Eindruck**: würde Geld *für andere Ehrenamtliche* in der Organisation eine Rolle spielen?

Könnte sich die Dynamik im Ehrenamt mit/ohne Vergütung verändern?

Nehmen Sie Unterschiede wahr: rein ehrenamtliche & vergütete Stellen? Wie ist das Verhältnis?

Forschungsergebnisse: Inhaltsanalyse

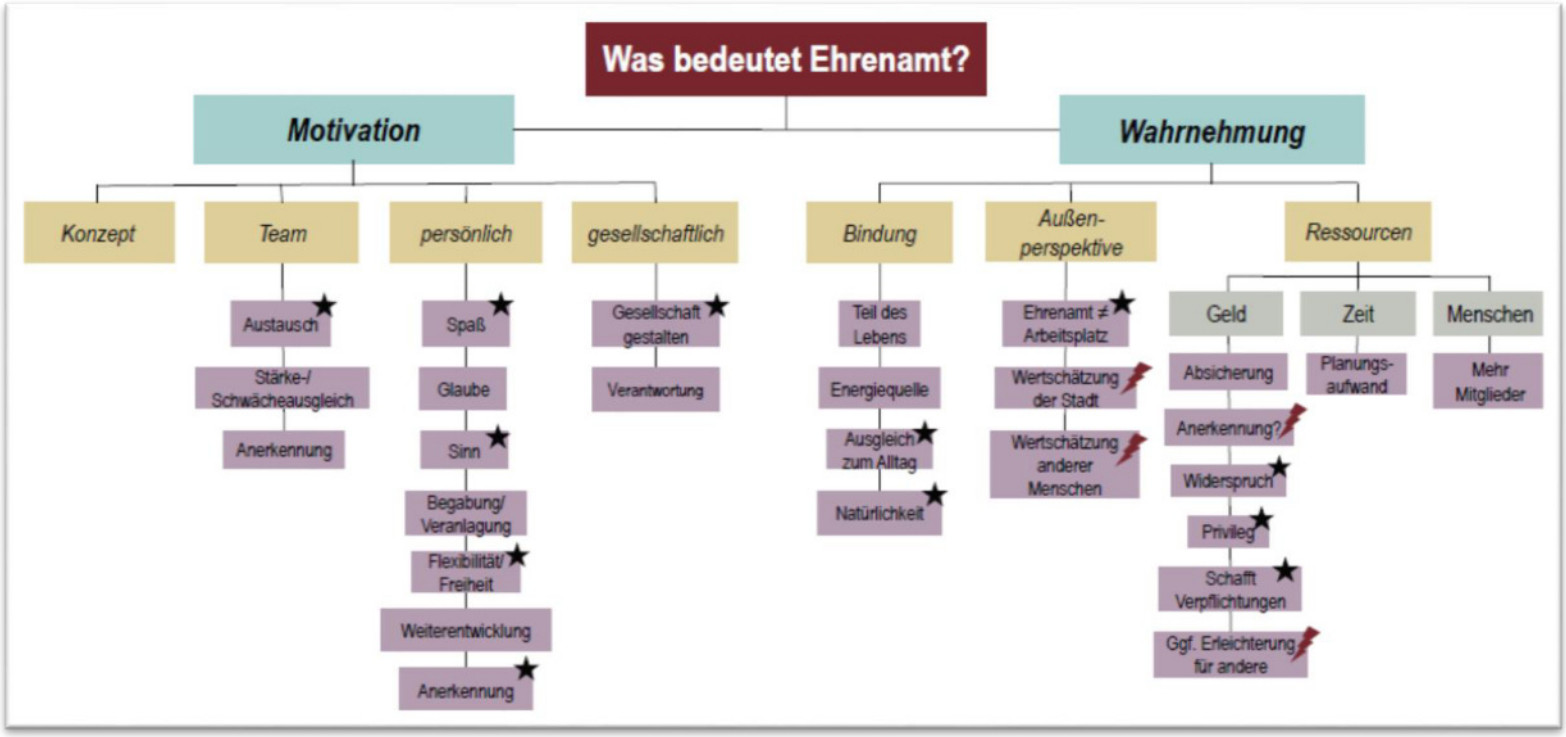
Methodisches Vorgehen

Im Rahmen des Forschungsprojektes wurden fünf halbstrukturierte leitfadengestützte Interviews mit Ehrenamtlichen aus Bereichen des sozio-kulturellen Engagements durchgeführt. Diese bieten die Grundlage, um sich der Forschungsfrage anhand einer induktiven (aus dem Material herausgearbeiteten) Inhaltsanalyse zu nähern. Dazu wurden die Interviews zunächst in Hinblick auf die Fragestellung und den Interviewleitfaden selektiv transkribiert.

Die Inhaltsanalyse wurde in vier Phasen durchgeführt, um den Inhalt der Interviews durch Kategorienbildung schrittweise zu abstrahieren und zu komprimieren:

1. Bildung von Kategorien aus dem Material heraus und Zuordnung zu den Kategorien
2. Überarbeiten der Kategorien anhand intertextueller Vergleiche und Referenzen
3. Zusammenfassen der Kategorien in Form von je einer Mind-Map pro Interview (s. weitere Anlage)
4. Gemeinsame Zusammenfassung (s. Flussdiagramm)

Während des Prozesses wurde die Forschungsfrage durch Erkenntnisse aus dem Interviewmaterial angepasst. Dabei wurde der Fokus von der Motivation und Einflüssen möglicher monetärer Vergütung hin zur persönlichen Bedeutung und dem Verständnis von Ehrenamt gerückt: Wie gestalten sich Motivationen für und das Verständnis von Ehrenamt im Lüneburger Freiwilligenkontext? [1]



[1] **Hinweise zum Flussdiagramm**: Gleichfarbige Kategorien sind nicht hierarchisch angeordnet, sondern wurden gleichermaßen aus dem Material entnommen. Nur die unterschiedlichen Farben sind als Hierarchie (steigendes Abstraktionslevel nach oben) zu verstehen und laufen in der Frage nach der Bedeutung des Ehrenamts zusammen. Die violetten Kästen repräsentieren also Codes und Unterkategorien, die komprimiert und nur teilweise abstrahiert wurden. Codes mit seltenem oder nur einmaligem Vorkommen wurden nicht ausgelassen. Dafür zeigen Embleme oft wiederholte und stark betonte (mit Stern markiert) beziehungsweise sich stark widersprechende oder umstrittene Aussagen (Blitz). Die Markierung beruht nicht auf der numerischen Frequenz, sondern insbesondere auf der Ausdrücklichkeit des Gesagten (Verloo & Lombardo 2007: 36).

Im Zentrum der Forschung stand zunächst die Frage, welche Motivation Ehrenamtliche für ihre Tätigkeit mitbringen. Das Fortschreiten der Forschung und die Auseinandersetzung mit dem Material zeigten allerdings, dass die Motivation nur ein Teilaspekt des Ehrenamts darstellt, der zur persönlichen Bedeutung von Ehrenamt beiträgt. Somit haben wir uns vielmehr mit der Frage beschäftigt, wie das Wort „Ehrenamt" mit Bedeutung gefüllt wird und welche Rolle Motivation und Wahrnehmung von Ehrenamt für die Rolle des Ehrenamts im Alltag spielen können. Im Folgenden werden, in Anknüpfung an das obige Diagramm, die wesentlichen Ergebnisse dargestellt, erläutert und anschließend gemeinsam mit Grundlagen aus der Literatur in Handlungsvorschlägen formuliert.

Gerade der *Austausch* mit dem *Team* spielte in den Interviews eine zentrale Rolle – sowohl inhaltlich, persönlich als auch strategisch, aber auch um Motivationen anderer kennenzulernen und darauf eingehen zu können:

> *„Mich würde […] interessieren, warum die anderen engagiert sind und das kann die Gruppe bestimmt zusammenschweißen und neue Perspektiven eröffnen. Und dann könnte man merken, wenn bei irgendwem eine Motivation nicht befriedigt wurde und kann in die Richtung nochmal was machen damit die Person sich gut fühlt." (Interviewpartner/in I)*

Eine weitere Grundmotivation, die deutlich wurde, ist der Wunsch die *Gesellschaft mitzugestalten* und etwas *Sinnvolles* zu tun. Ehrenamt wird dabei als *Teil des Lebens* und *Ausgleich zum Alltag* wahrgenommen und nimmt einen natürlichen Platz im Leben ein, oft gepaart mit einem moralischen Verständnis von Ehrenamt:

> *„Meine Hauptmotivation ist, die Welt ein bisschen zu verbessern oder Leute dazu zu motivieren, selbst aktiv zu werden und die Gesellschaft mitzugestalten und sich mehr mit Themen auseinandersetzen, die ich wichtig finde" (Interviewpartner/in I)*
> *„Aber grundsätzlich sollte es mehr Kraft geben als nehmen. Also mindestens ausgeglichen sein: Also in allen Lebensbereichen gucken ein Gleichgewicht zu finden." (Interviewpartner/in V)*

Das Ehrenamt ermöglicht dabei *Freiheiten,* die es in anderen Kontexten (z. B. bei der Arbeit) nicht gibt:

> *„Ich kann jederzeit sagen: ‚Ich hab jetzt keine Zeit'; das sind Freiheiten, die es gibt." (Interviewpartner/in V)*

Diese Freiheiten könnten möglicherweise durch (geringfügige) Entlohnung eingeschränkt und schaffen *Verpflichtung* und Hierarchien:

> *„Diese Strukturen mit Festangestellten und anderen Ehrenamtlichen, das ist schon ein Hierarchiegefälle. Das haben wir auch, aber ist nicht so ausgeprägt. Das wird auch relativ häufig hinterfragt, diese Hierarchie, die sich einstellt. […] Flache Hierarchien finde ich sehr angenehm in dem Kontext. Das ist schon so, dass man dann in Augenhöhe mitarbeiten kann, auch mit denen die dauerhaft da sind." (Interviewpartner/in IV)*
> *„Für mich ist das eher befreiend, kein Geld zu bekommen, keine Verbindlichkeiten" (Interviewpartner/in V)*

Zusätzlich werden *Geld* und Ehrenamt als *Widerspruch* Wahrgenommen. Das Ehrenamt selbst hat die Bedeutung von etwas Freiwilligem, dem *Geld* und der Zweck Geld zu verdienen widerspricht:

> *„Ich frag mich manchmal, ob die Tatsache, wenn ich Geld dafür bekommen würde, ich mich schon unwohl fühlen würde so ein bisschen, weil ich mach das ja gerne und freiwillig und wenn ich nach Geld frage würde sich das für mich komisch anfühlen." (Interviewpartner/in I)*

Gleichzeitig wird bei den Befragten das *Privileg* genannt, ohne weitere finanzielle Unterstützung auszukommen und die *Zeit* dazu zu haben, das Ehrenamt nebenbei auszuüben. Dazu kommt außerdem Unsicherheit, *ob andere* von einer *monetären Vergütung* profitieren könnten.

> *„Ich bin sicherlich in einer finanziellen Lage, wo ich genug verdiene, dass ich das nicht benötige, dazuzuverdienen" (Interviewpartner/in V)*

„Ja, das wäre anders. Also, dass das ehrenamtlich läuft, hat den Nachteil, dass die Leute sich auch übernehmen, also eigentlich müsste man ja irgendwo Geld verdienen." (Interviewpartner/in IV)

Ehrenamt und Arbeitsplatz erfüllen unterschiedliche Funktionen, sodass das Ehrenamt den Beruf nicht ersetzen kann:

„Aber mir ist auch wichtig, wenn ich einen Job habe, dann auch das Geld dafür bekommen. Wenn ich einen Job habe und dann nur 1500€ am Monatsende zu haben… das mache ich nicht." (Interviewpartner/in IV)

Trotzdem kann Geld auch als eine Absicherung für die Tätigkeit und das, was man gibt, wahrgenommen werden:

„Ich will mich nicht verschenken. Also ich möchte schon, dass denen bewusst ist, dass ich denen was verschenke: Zeit. Und es gibt ja Menschen, die von nehmender Art sind und die niemals selber auf die Idee kommen für die Gesellschaft oder für andere was zu tun. Davor schütze ich mich. Ich möchte nicht ausgenutzt werden noch das Gefühl zu kriegen, dass es nichts wert ist." (Interviewpartner/in III)

Je nach dem hängt die Sinnigkeit einer finanziellen Entlohnung auch davon ab, woher das Geld kommen würde; ob etwa die Organisation spendenbasiert ist:

„Hier bekomme ich nichts, wir leben ja von Spenden und dann würde ich selbst von meinen Spenden was wiederkriege – das wäre schon komisch." (Interviewpartner/in II)

Finanzielle Unterstützung vonseiten der Stadt kann dabei einerseits als Würdigung und *Anerkennung* angesehen werden, birgt andererseits jedoch auch die Gefahr der Ausbeutung:

„Einerseits ist es eine Anerkennung für Leute, die was machen, aber auch, wo ersetzen Ehrenamtliche Arbeiten, die normalerweise Hauptberufliche machen sollen? Das ist ein Grenzbereich. ‚Toll das ihr das Ehrenamtlich macht', aber eigentlich ist das ein gesellschaftlicher Auftrag. […] Wann müsste dann die Stadt das finanzieren und unterstützen? Da ist ein Rabatt kein Ausgleich." (Interviewpartner/in V)

Auch *Anerkennung* der Stadt oder vom Land wird sehr unterschiedlich wahrgenommen:

„Das ist dann halt nochmal eine Wertschätzung von oben, vom Land: ‚ja, wir honorieren das'." (Interviewpartner/in I)
„Die Anerkennung will ich da nicht: die ist mir wichtig, die aus dem Team zu bekommen. Nicht mit irgendeinem Orden oder so ein Blödsinn." (Interviewpartner/in IV)

Anerkennung spielt dafür insbesondere im *Team* oder der Gruppe von Ehrenamtlichen eine wichtige Rolle:

„Die Teamstruktur gefällt mir auch. Und über die erfährt man auch Anerkennung, wenn etwas toll gelaufen ist; finde ich eine schöne Sache." (Interviewpartner/in IV)

Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen:

Die Ergebnisse dieser Forschung haben gezeigt, wie unterschiedlich sich Motivation und Wahrnehmung auf individueller Ebene gestalten. Diese Erkenntnis bedeutet allerdings nicht, dass Motivationen und Wahrnehmungen einfach austauschbar sind, sondern, dass es wichtig ist, dass Bedürfnisse und Verständnisse von Ehrenamtlichen Gehör finden und diese aufgegriffen werden. So hat sich etwa der Wunsch nach Austausch unter Ehrenamtlichen über die von uns behandelten Themen durch die unterschiedlichen Interviews gezogen. Dafür soll dieses Produkt eine Plattform bieten. Das kann dazu beitragen, dass Ehrenamtliche sich in ihrer Tätigkeit wohler fühlen und diese mit dem Wissen ausüben, dass ihre Bedürfnisse gehört werden.

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass das Konzept des Ehrenamtes auf unterschiedliche Weisen gefüllt werden kann, da Ehrenamt nicht dem Zwang des Geldverdienens folgt, sondern aus der

individuellen Motivation erwächst. Wenn Motivationen und Bedürfnisse im Ehrenamt erfüllt werden, geht sowohl Ehrenamtlichen besser als auch den Organisationen.

Literatur:

Mayer, Horst Otto (2013): Interview und schriftliche Befragen: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung. De Gruyter.

Reichertz, Jo (2016): Qualitative und interpretative Sozialforschung. Eine Einladung. Springer VS. Hagen.

Verloo, Mieke & Lombardo, Emanuela (2007): Contested Gender Equality and Policy Variety in Europe. Introducing a Critical Frame Analysis Approach. Radboud University Nijmegen. S. 21-49.

Literaturverzeichnis

Autrata, Otger (2011): Was ist das Soziale? Kritische Betrachtung und neue Theorie. *Sozial Extra*, 5/6 (11). S. 42-45.

Blanke et al. (1986): Die Zweite Stadt. *Zeitschrift für Sozialwissenschaft*. *Westdeutscher Verlag*. Opladen.

Bundestag *(2012*) Erster Engagementbericht – Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland – Schwerpunkt: Engagement von Unternehmen. 12 Wahlperiode Drucksache 17/10580.

Deutsches Ehrenamt e. V. [o. J.]: Die Aufwandsentschädigung. *Deutsches Ehrenamt e. V.*. Online verfügbar unter: https://deutsches-ehrenamt.de/steuern-im-verein/aufwandsentschaedigung/. (Zuletzt geprüft am: 04.06.2020).

Evers, Adalbert (1986): Zwischen Arbeitsamt und Ehrenamt. Unkonventionelle lokale Initiativen im Schnittpunkt von Arbeit und sozialen Diensten. In: Blanke et al. (1986): Die Zweite Stadt. Zeitschrift für Sozialwissenschaft. Westdeutscher Verlag. Opladen. S. 15-50.

Förtsch & Rösel (2019): Ehrenamt und Toleranz brauchen lokale Wurzeln. Aktuelle Forschungsergebnisse. ifo Dresden. Dresden.

Hirsch Hadorn, Gertrude/Jäger, Jill (2008). Handbook of transdisciplinary research. Dordrecht, Springer.

Hollstein, Bettina (2015): Ehrenamt verstehen: eine handlungstheoretische Analyse. *Campus-Verlag*. Frankfurt.

Kuckartz, Udo (2018) Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. *Beltz Juventa* 4 Auflage.

Lang, Daniel J./Wiek, Arnim/Bergmann, Matthias/Stauffacher, Michael/Martens, Pim/Moll, Peter/Swilling, Mark/Thomas, Christopher J. (2012). Transdisciplinary research in sustainability science: practice, principles, and challenges. Sustainability Science 7 (S1), 25–43. https://doi.org/10.1007/s11625-011-0149-x.

Mayer, Horst Otto (2013): Interview und schriftliche Befragen: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung. *De Gruyter*. München.

Moschner, Barbara (2002) Altruismus und Egoismus – Was motiviert zum Ehrenamt? Bielefeld 2000plus -Forschungsprojekte zur Region

Neumann, Daniela (2015) Das Ehrenamt nutzen – Zur Entstehung einer staatlichen Engagementpolitik in Deutschland. *Transcript Verlag*. Frankfurt

Nünning, Ansgar (2009): Vielfalt der Kulturbegriffe. *Bundeszentrale für politische Bildung*. Online verfügbar unter: https://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/kulturelle-bildung/59917/kulturbegriffe. (Zuletzt geprüft am: 04.06.2020).

Reichertz, Jo (2016): Qualitative und interpretative Sozialforschung. Eine Einladung. *Springer VS*. Hagen.

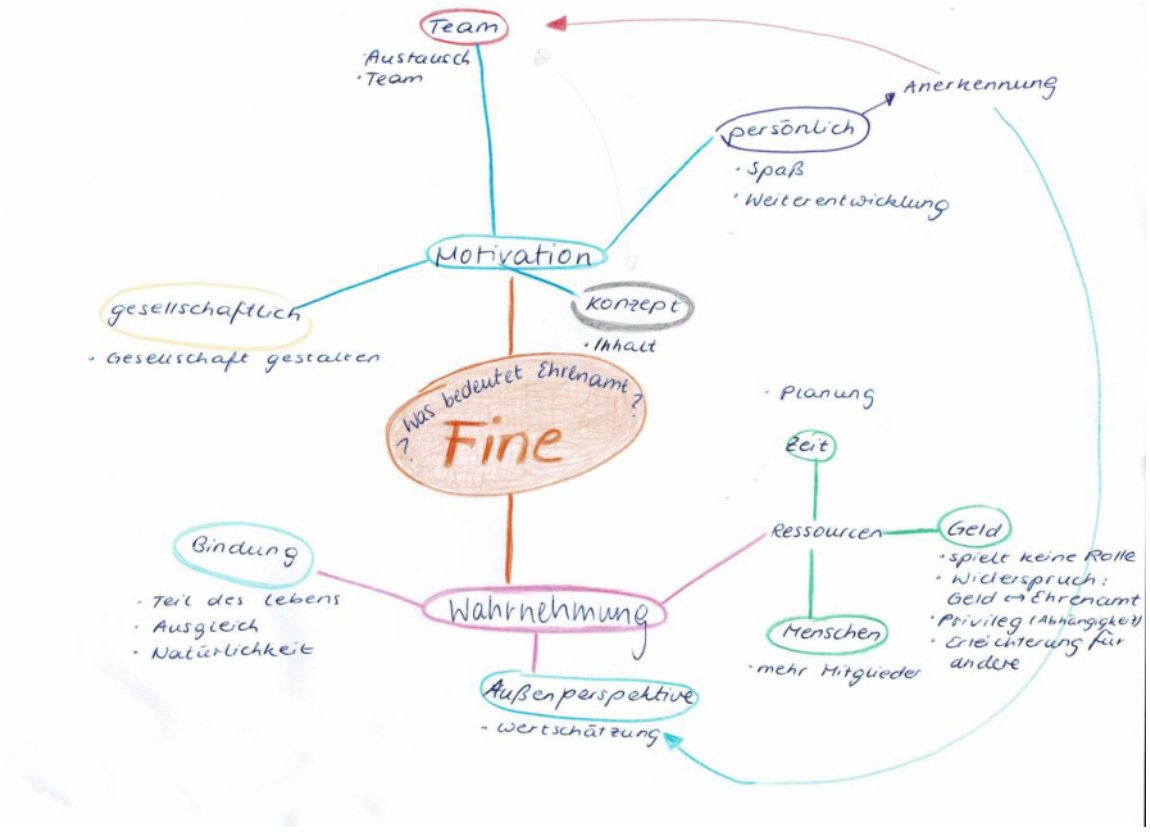
Seifert, Hartmut; Groß, Hermann; Maylandt, Jens (2012) „Erwerbsarbeit und Ehrenamt in der Bundesrepublik Deutschland und in Nordrhein - Westfalen. Bestandsaufnahme des ehrenamtlichen Engagements im Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit“.

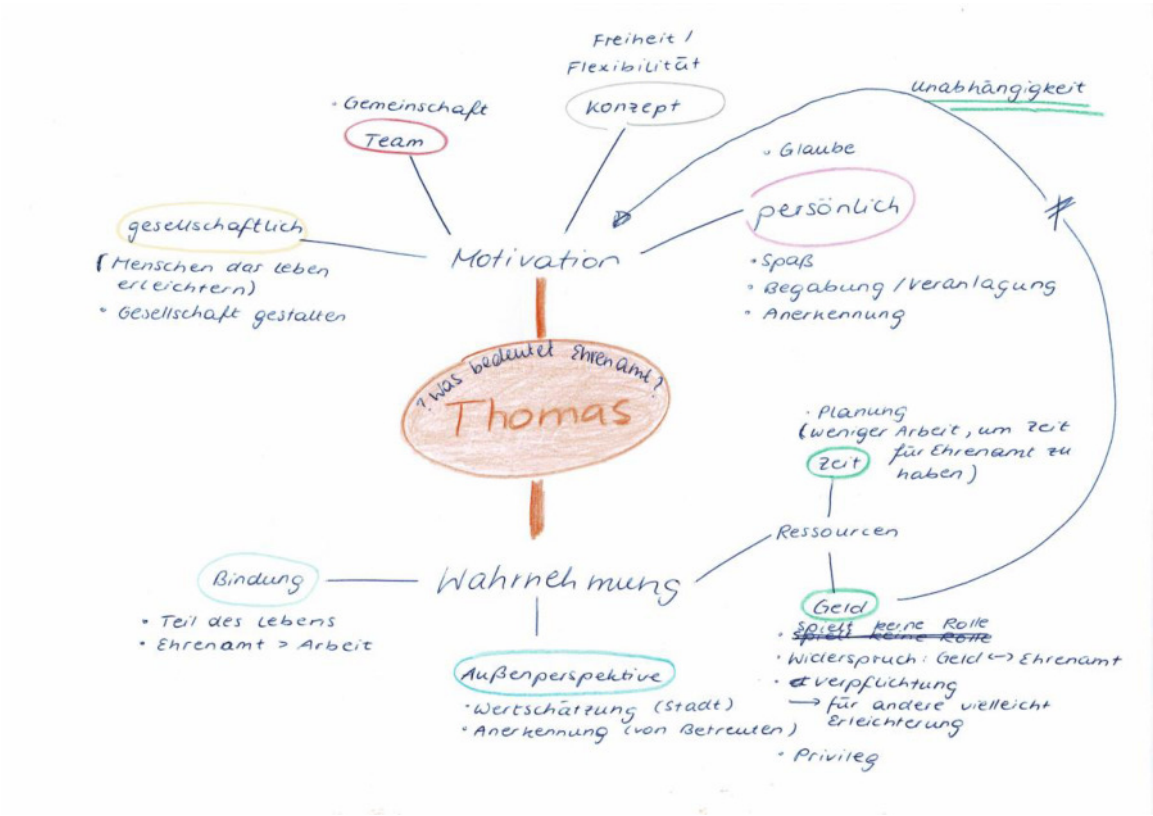
Simonson et al. (2017): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. *Springer VS*. Berlin.

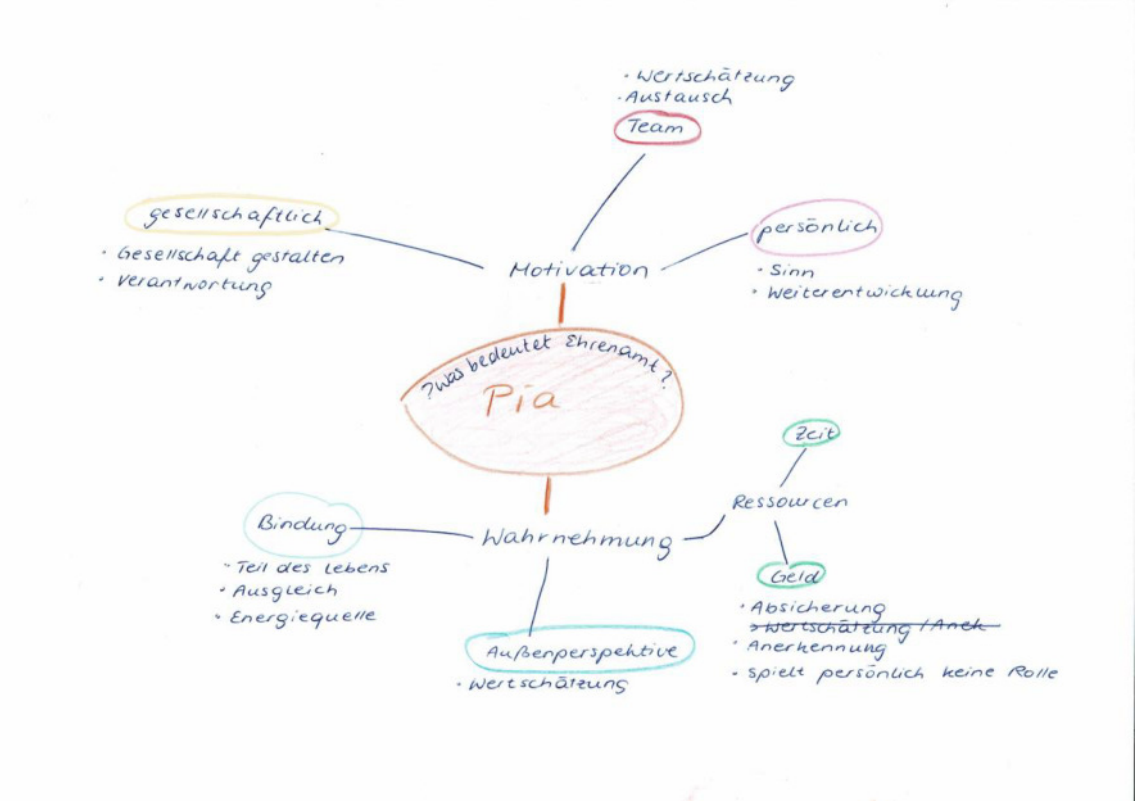
Vorloo, Mieke & Lombardo, Emanuela (2007): Contested Gender Equality and Policy Variety in Europe. Introducing a Critical Frame Analysis Approach. *Radboud University Nijmegen*. S. 21-49.

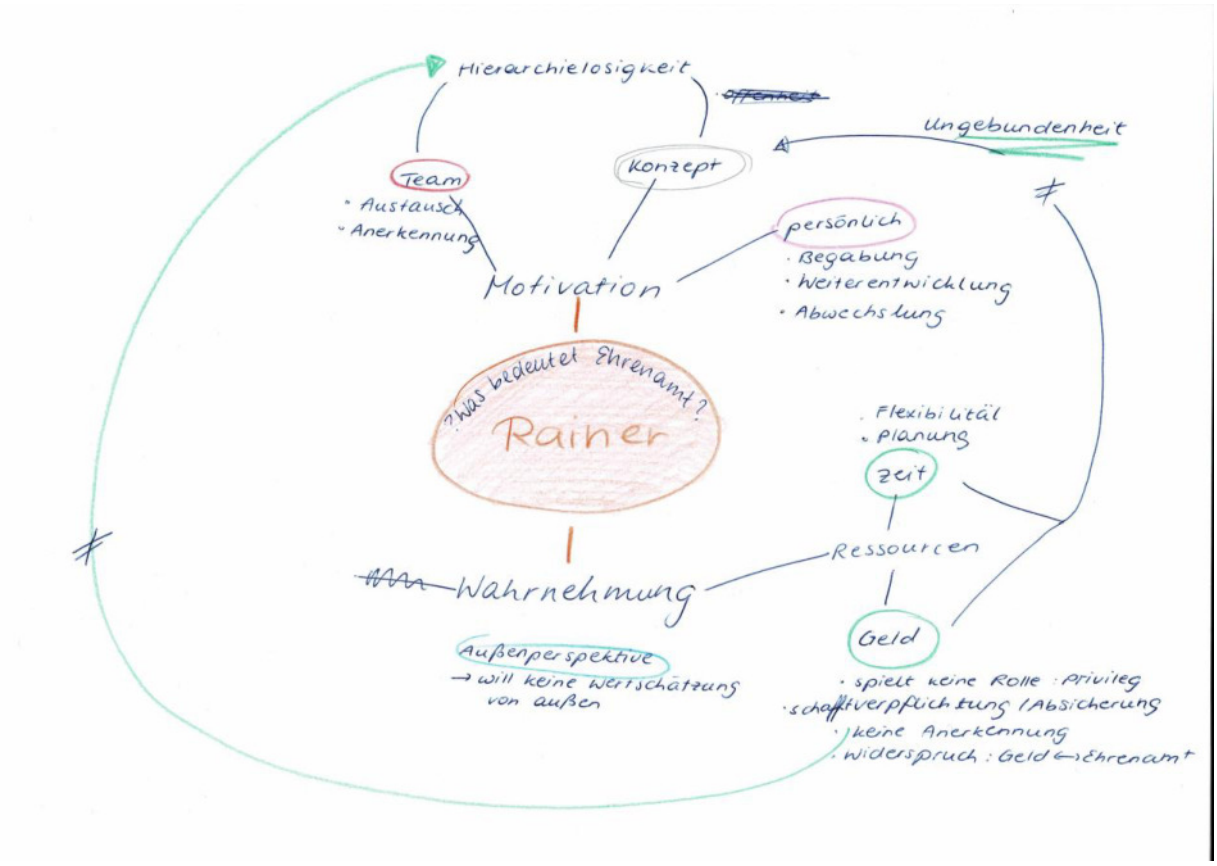
Wehner & Güntert (2015): Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation. *Springer VS*. Zürich.

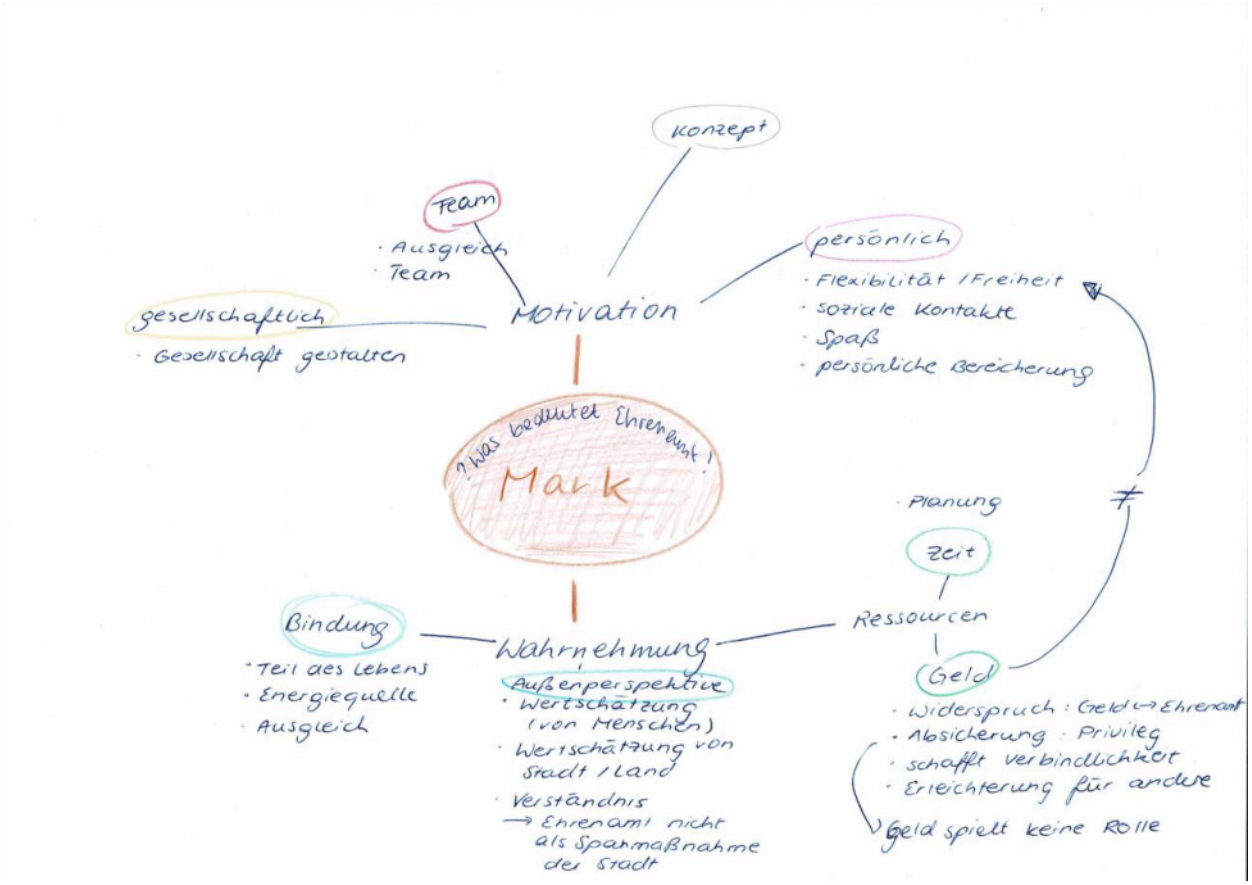
Anhang


Team
Austausch
· Team
Anerkennung
persönlich
· Spaß
· Weiterentwicklung
Motivation
gesellschaftlich
· Gesellschaft gestalten
Konzept
· Inhalt
? Was bedeutet Ehrenamt ?
Fine
· Planung
Zeit
Ressourcen
Geld
· spielt keine Rolle
· Widerspruch: Geld ↔ Ehrenamt
· Privileg (Abhängigkeit)
· Erleichterung für andere
Bindung
· Teil des Lebens
· Ausgleich
· Natürlichkeit
Wahrnehmung
Menschen
· mehr Mitglieder
Außenperspektive
· Wertschätzung


Freiheit / Flexibilität
Konzept
Unabhängigkeit
· Gemeinschaft
Team
· Glaube
persönlich
gesellschaftlich
(Menschen das Leben erleichtern)
· Gesellschaft gestalten
Motivation
· Spaß
· Begabung / Veranlagung
· Anerkennung
? Was bedeutet Ehrenamt ?
Thomas
· Planung (weniger Arbeit, um Zeit für Ehrenamt zu haben)
Zeit
Ressourcen
Bindung
Wahrnehmung
Geld
· ~~spielt keine Rolle~~
· Widerspruch: Geld ↔ Ehrenamt
· ~~Ø~~ Verpflichtung → für andere vielleicht Erleichterung
· Privileg
· Teil des Lebens
· Ehrenamt > Arbeit
Außenperspektive
· Wertschätzung (Stadt)
· Anerkennung (von Betreuten)


· Wertschätzung
· Austausch
Team
gesellschaftlich
· Gesellschaft gestalten
· Verantwortung
Motivation
persönlich
· Sinn
· Weiterentwicklung
?Was bedeutet Ehrenamt?
Pia
Zeit
Ressourcen
Bindung
Wahrnehmung
· Teil des Lebens
· Ausgleich
· Energiequelle
Geld
· Absicherung
~~> Wertschätzung / Anek~~
· Anerkennung
· spielt persönlich keine Rolle
Außenperspektive
· Wertschätzung


Hierarchielosigkeit
~~Offenheit~~
Ungebundenheit
Konzept
Team
· Austausch
· Anerkennung
persönlich
· Begabung
· Weiterentwicklung
· Abwechslung
Motivation
?Was bedeutet Ehrenamt?
Rainer
· Flexibilität
· Planung
Zeit
Ressourcen
Wahrnehmung
Geld
Außenperspektive
→ will keine Wertschätzung von außen
· spielt keine Rolle : Privileg
· schaffiverpflichtung / Absicherung
· keine Anerkennung
· Widerspruch : Geld ↔ Ehrenamt


Konzept
Team
· Ausgleich
· Team
persönlich
· Flexibilität / Freiheit
· soziale Kontakte
· Spaß
· persönliche Bereicherung
gesellschaftlich
· Gesellschaft gestalten
Motivation
? Was bedeutet Ehrenamt ?
Mark
· Planung
Zeit
Ressourcen
Geld
Bindung
· Teil des Lebens
· Energiequelle
· Ausgleich
Wahrnehmung
Außenperspektive
· Wertschätzung (von Menschen)
· Wertschätzung von Stadt / Land
· Verständnis
→ Ehrenamt nicht als Sparmaßnahme der Stadt
· Widerspruch: Geld ↔ Ehrenamt
· Absicherung: Privileg
· schafft Verbindlichkeit
· Erleichterung für andere
Geld spielt keine Rolle