

A

Autorenband 7 Für die anstehenden Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe werden Kräfte und Ressourcen gebraucht, die über Steuergelder und öffentliche Mittel hinausgehen. Bürgerschaftlich engagierte Bürgerinnen und Bürger sind Verbündete, wenn es darum geht, diese Kräfte zu mobilisieren.

Onlineausgabe

Die Gesellschaft umbauen

Gastherausgeber Gerd Mutz

Mit Beiträgen von

Warnfried Dettling

Rupert Graf Strachwitz

Gerd Mutz

Heiner Keupp

Susanne Korfmacher, Gerd Mutz

Susanne Korfmacher, Gina Roberts

Robert J. Schout



**SOS
KINDERDORF**

Sozialpädagogisches
Institut

Autorenband 7

Die Gesellschaft umbauen.
Perspektiven bürgerschaftlichen
Engagements

Gastherausgeber Gerd Mutz

Mit Beiträgen von

Warnfried Dettling

Rupert Graf Strachwitz

Gerd Mutz

Heiner Keupp

Susanne Korfmacher, Gerd Mutz

Susanne Korfmacher, Gina Roberts

Robert J. Schout



**SOS
KINDERDORF**

Sozialpädagogisches
Institut

Autorenband 7 der SPI-Schriftenreihe

Sozialpädagogisches Institut des SOS-Kinderdorf e.V. (Hrsg.) (2003).
Die Gesellschaft umbauen. Perspektiven bürgerschaftlichen Engagements. Gastherausgeber Gerd Mutz.

Mit Beiträgen von Warnfried Dettling; Rupert Graf Strachwitz;
Gerd Mutz; Heiner Keupp; Susanne Korfmacher, Gerd Mutz;
Susanne Korfmacher, Gina Roberts; Robert J. Schout.
München: Eigenverlag

ISSN 1435-3016

Onlineausgabe 2010

urn:nbn:de:sos-107-1

Redaktion:

Dr. Gabriele Vierzigmann, SPI

PD Dr. Gerd Mutz, Susanne Korfmacher, miss

© 2003 SOS-Kinderdorf e.V. Alle Rechte vorbehalten.

SOS-Kinderdorf e.V.

Sozialpädagogisches Institut (SPI)

Renatastraße 77

80639 München

Tel. 0 89/1 26 06-4 32

Fax 0 89/1 26 06-4 17

info.spi@sos-kinderdorf.de

www.sos-kinderdorf.de/spi

Titeltext entnommen aus dem Vorwort des SPI.

Inhalt

- 4 Vorwort des SPI
- 7 **Warnfried Dettling**
Bürgergesellschaft. Eine Reformperspektive, die aus der Mitte kommt
- 19 **Rupert Graf Strachwitz**
Bürgerschaftliches Engagement in der Zivilgesellschaft
- 36 **Gerd Mutz**
Bürgerschaftliches Engagement im Wandel der Arbeitsgesellschaft
- 67 **Heiner Keupp**
Von der fürsorglichen Belagerung zum Empowerment: Ideen für eine zivilgesellschaftlich angeregte Sozialpolitik
- 100 **Susanne Korfmacher und Gerd Mutz**
Corporate Volunteering in Deutschland – soziales und zivilgesellschaftliches Lernen durch unternehmerisches bürgerschaftliches Engagement
- 133 **Susanne Korfmacher und Gina Roberts**
Unternehmerisches bürgerschaftliches Engagement in Europa
- 146 **Robert J. Schout**
Corporate Citizenship – unternehmerisches bürgerschaftliches Engagement in den USA
- 160 Die Autorinnen und Autoren
- 162 Der Herausgeber

Selbstverständlich kann es bei aller Begeisterung für bürgerschaftliches Engagement nicht darum gehen, die Bürgerinnen und Bürger kostengünstig oder gar kostenneutral zu Leistungen heranzuziehen, für die der Sozialstaat kein Geld mehr zu haben glaubt, für die er jedoch verantwortlich und zuständig ist. Ebenso wenig kann es darum gehen, die Zuständigkeit der freien Träger für die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe zu untergraben und ihre Fachlichkeit und die Qualität ihrer Arbeit dadurch herabzumindern, dass Laienkräfte Tätigkeiten übernehmen, für die sie weder ausgebildet noch hinreichend qualifiziert sind. Geht man von diesen Prämissen aus, sind die Vorbehalte nicht recht nachzuvollziehen, die manche Verbände und Organisationen der freien Wohlfahrtspflege trotz der Aktionen des „Internationalen Jahres der Freiwilligen (2001)“ immer noch haben, wenn es darum geht, dass Bürgerinnen und Bürger sich vom traditionellen Ehrenamt abwenden und sich neue Formen sozialen Engagements erschließen.

Es ist einerseits erklärte Programmatik der Kinder- und Jugendhilfe, die Kinder und Jugendlichen auf ihrem Weg zu mündigen Bürgerinnen und Bürgern zu unterstützen und zu fördern, die in der Lage sind, sich selbst zu helfen, sich sozial zu engagieren, Verantwortung für sich selbst und das Gemeinwohl zu übernehmen. Propagiert wird das Handeln in vernetzten kleinräumigen Strukturen, der lokale Lebensraum soll gestaltet und verändert, Beteiligungsmöglichkeiten geschaffen und ausgebaut werden. Hinzu kommen der Generalauftrag der Kinder- und Jugendhilfe nach Paragraph 1 SGB VIII, zu positiven Lebensbedingungen für junge Menschen und ihre Familien sowie zu einer kinder- und familienfreundlichen Umwelt beizutragen, und der Appell des elften Kinder- und Jugendberichtes, auf breiter Basis öffent-

liche Verantwortung für das Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen in unserer Gesellschaft zu übernehmen – zu all dem passen Bürgerinnen und Bürger, die sich engagieren, die mitreden und mitgestalten wollen, ob sie nun selbst Adressaten bestimmter Hilfen sind oder nicht.

Andererseits stehen für die meisten Träger angesichts knapper Kassen und wachsender Konkurrenzen die Sicherung der Existenz, die Straffung der Organisation, der Blick auf Effektivität und Effizienz so stark im Vordergrund, dass sich Selbstverständnis und Handeln fatalerweise immer stärker an dem ausrichten, was bezahlt wird, und immer weniger an dem, was gebraucht wird, beziehungsweise an den erwähnten Leitideen moderner Kinder- und Jugendhilfe. Marktwirtschaftlich-ökonomisch orientierte Kräfte gewinnen an Einfluss, es wird von Konsumenten, von Dienstleistungsmärkten, von betriebswirtschaftlicher Steuerung gesprochen. Unsere Befürchtung ist, dass der Generalauftrag der Kinder- und Jugendhilfe letztlich nur noch insoweit interessieren könnte, wie er sich in kleinteilige, refinanzierte Maßnahmen zerlegen lässt. Prävention im umfassenden Sinn, Stärkung der Selbsthilfe, Aufklärung und Mobilisierung der Bürger angesichts drastisch sich verschlechternder Lebenslagen von Kindern, Jugendlichen und Familien wären so nicht mehr zu leisten. Am Endpunkt dieser Entwicklung würde als Aufgabe der Jugendhilfe der verwaltungstechnisch abzuwickelnde Ausschluss derjenigen übrig bleiben, die nicht länger mithalten können, und es würde nicht mehr das Hinarbeiten auf eine Integration auch der sozial benachteiligten Bürgerinnen und Bürger im Vordergrund stehen – zu all dem würden Bürgerinnen und Bürger, die sich mit eigenen Vorstellungen einmischen, selbst organisierte Unterstützungsstrukturen aufbauen wollen und Interesse daran haben, ihr Lebensumfeld zum Positiven hin zu verändern, tatsächlich nicht passen.

Mit diesem Autorenband möchten wir für ein konstruktives Miteinander an der „Schnittstelle zwischen der Lebenswelt der Bürger und dem Sozialsystem der Gesellschaft“ (Konrad Hummel) plädieren. Grundlagen und Stand der Diskussion zum bürgerschaftlichen Engagement werden auf den Punkt gebracht und viele nationale und internationale Beispiele für die Zusammenarbeit zwischen erwerbswirtschaftlichen und bedarfswirtschaftlichen Unternehmen ausgeführt. Wir danken Gerd Mutz, den

wir als Gastherausgeber für diesen Band gewinnen konnten, für sein Engagement und die Betreuung der Autorinnen und Autoren. Teile der hier vorgestellten Diskussion wurden unter anderem angestoßen auf einem Kolloquium des Forschungsfördervereins Wirtschaft und Gesellschaft e.V., das von Günter Koitsch, Vorstand des Vereins, veranstaltet und von Gerd Mutz wissenschaftlich vorbereitet und geleitet wurde.

Für die anstehenden Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe werden Kräfte und Ressourcen gebraucht, die über Steuergelder und öffentliche Mittel hinausgehen. Geben wir statusbedingte Vorbehalte auf: Bürgerschaftlich engagierte Bürgerinnen und Bürger sind Verbündete, wenn es darum geht, diese Kräfte für einen Umbau der Gesellschaft zu mobilisieren.

Warnfried Dettling

Bürgergesellschaft. Eine Reformperspektive, die aus der Mitte kommt

Eine Idee geht um in Deutschland und Europa. Sie wächst aus ganz unterschiedlichen Wurzeln. Das Reformpathos früherer Zeiten geht ihr ebenso ab wie das Vertrauen in die Sicherheit des Status quo. Die Idee der Bürgergesellschaft ist eine Reformperspektive, die aus der Mitte kommt. Sie ist anschlussfähig an liberale, konservative und soziale Ideenströme, ohne freilich in deren je eigenen Extreme und Reaktionen zu verfallen.

I. Die Idee der Bürgergesellschaft liefert keine fertigen Rezepte

Als sich die Stimmen der „Zivilgesellschaft“ bei der großen Wende 1989 in der Sowjetunion, Polen, Tschechien und auch in Deutschland machtvoll zu Wort gemeldet haben, war klar, was gemeint war: die Befreiung des politischen und wirtschaftlichen, des sozialen und kulturellen Lebens; das Abschütteln der bleiernen Fesseln eines allmächtigen und allzuständigen Staates; Demokratie, Marktwirtschaft und zivile Freiheiten. Im alten Westen haben Idee und Begriff der Bürgergesellschaft dann wenig später aus anderen Gründen Karriere gemacht. Über den äußeren Anlass muss man nicht lange rätseln: Ohne die Ebbe in den öffentlichen Kassen wäre wohl weniger von Eigenverantwortung, Eigenvorsorge und all den anderen bürgerlichen Tugenden die Rede. Doch der eigentliche Grund für die Renaissance einer alten Idee reicht tiefer, und die Reichweite dieses Konzeptes geht weit über den genannten Anlass hinaus. Dahinter stehen ordnungspolitische Überlegungen und konkrete realpolitische Probleme. Schließlich geht es um die ganz grundsätzliche Frage, was eigentlich den Erfolg einer Gesellschaft, eines Landes oder Europas ausmacht – dies bringt der Idee der Bürgergesellschaft den Wind in die Segel.

Das zwanzigste Jahrhundert war das Jahrhundert der klaren Gegensätze und Antagonismen: Markt oder Staat, West gegen Ost, Demokratie versus Diktatur. Als das Jahrhundert zu Ende ging, war der Sozialismus tot. Der Kapitalismus hatte triumphiert, um schon wenig später seine Schatten über Länder und Leute zu werfen und zu demonstrieren, was im Lichte der Theorie der sozialen Marktwirtschaft ohnehin hätte klar sein können: Märkte sind voraussetzungsreiche Veranstaltungen. Eine gute Gesellschaft meint und braucht mehr als die Abwesenheit des Sozialismus. Im Angesicht des Staatssozialismus ist die Alternative, das Entweder-oder zwischen Markt und Staat, plausibel. Wenn aber Demokratie und Marktwirtschaft erst einmal gesiegt haben, kommt es auf das Sowohl-als-auch an: Das einundzwanzigste Jahrhundert könnte das Jahrhundert einer neuen Balance werden zwischen Staat, Markt und Bürgergesellschaft. Nach den Entzauberungen des Sozialismus und des „Kapitalismus pur“ kann man nun entspannter und weniger alternativradikal über die jeweiligen Stärken und Grenzen des Staates, des Marktes und auch der Bürgergesellschaft diskutieren. Man kann sich auf eine Weise und in einer Perspektive damit auseinander setzen, die diese drei sozialen Mächte nicht länger gegeneinander in Stellung bringt, sondern nach den ordnungspolitischen Arrangements fragt, die geeignet sind, damit sie gemeinsam ihre je eigenen Stärken optimal zur Entfaltung bringen und die je spezifischen Grenzen des anderen möglichst kompensieren – zum Wohle des Ganzen.

Wenn auf diese Weise die ordnungspolitischen Einseitigkeiten erst einmal überwunden sind, lassen sich auch die realpolitischen Probleme leichter angehen. Keines der Probleme, mit denen sich Staat und Städte, Länder und Kommunen herumschlagen, lassen sich allein mit mehr (oder weniger) Markt oder Staat oder mit den traditionellen Methoden der Politik mit Aussicht auf Erfolg angehen. Ob es nun darum geht, Menschen in Arbeit zu bringen, das Bildungs- und Gesundheitsniveau der Menschen zu verbessern, Verwahrlosung und Hoffnungslosigkeit in manchen Stadtvierteln entgegenzuwirken, die innere Sicherheit zu verbessern oder Ausgrenzung zu verhindern: nirgendwo ist es mehr damit getan, einfach mehr Geld, mehr Lehrer, mehr Polizisten oder Sozialarbeiter auf die Reise zu schicken oder das Netz von Geboten und Verboten noch engmaschiger zu knüpfen. Die Aspirationen und Ausfallerscheinungen mo-

derner Gesellschaften erfordern ein anderes Verhalten der Menschen, mehr Verantwortung für sich und füreinander, eine stärkere Mitwirkung der Betroffenen als Beteiligte bei der „Produktion“ von sozialen Gütern. Eine aktive Bürgergesellschaft ist nicht nur eine schöne und gute Idee, sondern eine Voraussetzung für ein erfolgreiches, zivilisiertes Gemeinwesen. Es geht den Menschen sowie Staat, Wirtschaft und Gesellschaft besser, wenn möglichst viele für sich und mit anderen aktiv sind.

Damit wirft die Idee der Bürgergesellschaft aber auch wieder Fragen auf, die lange verschüttet waren, weil die Antworten selbstverständlich schienen. Was macht eigentlich eine erfolgreiche Gesellschaft aus? Welche Werte zählen: nur jene, die an der Börse gehandelt werden, oder auch jene, die von Menschen und Gemeinschaften als schöpferische, sozial engagierte und moralisch kompetente Akteure geschaffen werden? Die Idee der Bürgergesellschaft liefert keine fertigen Rezepte, wohl aber kritisch-normative Maßstäbe, die eindimensionales Denken infrage stellen und vielleicht sogar Wege weisen, wie sich ein erfolgreicher Wirtschaftsstandort und ein sozial attraktiver Lebensort verbinden und verbünden können.

II. Die Bürgergesellschaft trifft auf zahlreiche Vorbehalte

Das ist die eine Geschichte, die sich über die Bürgergesellschaft erzählen lässt: eine Erfolgsgeschichte, begünstigt durch äußere Umstände und tiefere Entwicklungen. Eine Idee, deren Zeit offensichtlich gekommen ist. Sie könnte eine neue Phase der bürgerlichen Gesellschaft einleiten, die zum ersten Male alle Bürger mit ihren gemeinsamen Rechten und Pflichten meint, eine Phase, die Beteiligung nicht nur auf den staatlichen Bereich beschränkt. (1)

Aber es gibt auch eine andere Geschichte zu erzählen. Sie handelt nicht von einer offenen Kritik an der Bürgergesellschaft oder gar einer Ablehnung, aber doch von einer deutlichen Zurückhaltung in der politischen Klasse, bei wichtigen Verbänden und in der Öffentlichkeit. Niemand lehnt heute die Bürgergesellschaft so vehement ab wie das katholische und sozialistische Milieu im neunzehnten Jahrhundert den Liberalismus oder dessen Anhänger den Sozialismus oder den politischen

Katholizismus. Es gibt kaum offene Kritik, aber latente Vorbehalte und eine gewisse Gleichgültigkeit. Eine Idee also, deren Zeit doch noch nicht gekommen ist?

Bei den Gewerkschaften zum Beispiel ist dies ganz offensichtlich: Ihre Vorbehalte kommen aus der Vergangenheit. Mit der bürgerlichen Gesellschaft haben sie schlechte Erfahrungen gemacht, die Arbeiterbewegung wurde von ihr allzu oft ausgegrenzt, und ihre Erfolge musste sie gegen die Bürgergesellschaft erringen. Aus den Verwundungen der Vergangenheit wachsen heute die Ängste für die Zukunft: Die Gewerkschaften haben die Bürgergesellschaft in Verdacht, weniger Sozialstaat zu erbringen und ein schönes Gewand zu sein, das die Blößen eines dürrtigen Sozialstaates verdecken soll. Man kann freilich in der Ablehnung der Bürgergesellschaft durch die Gewerkschaften noch tiefere Dinge am Werk sehen. Die Grundlage gewerkschaftlicher Macht liegt in ihrer spezifischen Organisationsform. Aber genau diese ist in der Bürgergesellschaft eine andere: Von starrer Gliederung zu Netzwerken, Gleichberechtigung statt Hierarchie, Aushandeln statt Weisungen – so oder ähnlich könnte man die Logik der Bürgergesellschaft beschreiben. Die Funktionsimperative der Gewerkschaften und der Bürgergesellschaft scheinen auseinander zu laufen.

Große Teile der Wirtschaft verhalten sich aus anderen Gründen reserviert. Sie knüpfen zwar direkt dort an, wo die Gewerkschaften besorgt sind: Bürger sollen mehr Eigenverantwortung übernehmen und mehr für sich selber vorsorgen. So richtig das sein mag, so ist es doch ein individualistischer Begriff von Bürgergesellschaft, der hier vorherrscht, und damit auch eine Reserve gegenüber allem, was Bürger gemeinsam machen, wo sie sich einmischen wollen, wo sie auch Ansprüche an Politik, Wirtschaft und Gesellschaft anmelden. Auch der neoliberalste Anhänger des Kapitalismus bestreitet nicht, dass dieser einer wirtschaftlichen Infrastruktur bedarf, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Dieser Gedanke, dass es in gleicher Weise einer sozialen Infrastruktur bedarf, wenn anders die Gesellschaft in sozialer Hinsicht erfolgreich sein will, findet in weiten Teilen der Wirtschaft aber kaum Verständnis. Alles in allem fürchten viele, dass die Idee der Bürgergesellschaft zu einem Einfallstor für neue und insbesondere finanzielle Ansprüche des Staates werden könnte. Vielleicht hätten manche

ganz gerne aktive Unternehmer, aber passive Bürger, die den Eliten die Verantwortung überlassen. Es könnte aber auch sein, dass diese friedliche Koexistenz – hier ein dynamischer Sektor, in dem das Gesetz des Wandels regiert, dort ein traditioneller Bereich, in dem alles so bleibt, wie es ist – ohnehin schon Vergangenheit ist. Denn das Konzept der Bürgergesellschaft könnte in die Wirtschaft hineinwirken und Wege aufweisen, wie in einer Welt des Wandels Optionen und Ligaturen, Rechte und Pflichten, wirtschaftliche Dynamik und sozialer Zusammenhalt gemeinsam angestrebt werden. Viele Unternehmen sind bei dieser Entwicklung, die in den USA und anderen angelsächsischen Ländern schon begonnen hat, bereits ganz vorn mit dabei (Mutz, Korfmacher und Arnold 2001).

Deutlicher als bei Gewerkschaften und Wirtschaft ist die Zurückhaltung gegenüber der Bürgergesellschaft bei vielen Kommunen und den kommunalen Spitzenverbänden. Das überrascht aus verschiedenen Gründen. Städte und Gemeinden sind die Orte, an denen Bürgergesellschaft lebendig wird oder nicht. Globalisierung und Digitalisierung führen paradoxerweise zu einer Aufwertung des Lokalen. Je anonymere die großen Netze werden, um so wichtiger werden für die Menschen die „kleinen Netze“, der überschaubare Nahbereich und ihre Lebenswelt (Dettling 1995). Doch die Chancen des Wandels kommen kaum in den Blick, weil die Folgen und Probleme des Wandels alle Aufmerksamkeit erfordern und der finanzielle Spielraum immer enger wird (Der Spiegel 2002). Aus Angst, dass am Ende nur neue Aufgaben und neue Kosten bei den Kommunen hängen bleiben, übersehen ihre Verbände die Chancen, die mit dem Konzept der Bürgergesellschaft für eine bessere kommunale Aufgabenerfüllung verbunden sind. So wirkt sich die Haushaltsmisere der Kommunen als politische und konzeptionelle Blockade aus.

Die Angst der Kommunen vor der Zukunft, die ja gute Gründe hat, ist ein wichtiges Motiv, warum die Bürgergesellschaft hinter ihren Möglichkeiten zurückbleibt – und die Kommunen selbst hinter einem „moderneren“ Selbstverständnis. Die Idee der Bürgergesellschaft impliziert nämlich ein anderes Selbstverständnis der Kommunen: was sie wollen, was sie sollen und wie sie es tun. Es bleibt bei der öffentlichen Verantwortung des Staates und der Kommune für die Entwicklung einer Stadt

oder eines Landes. Aber diese öffentliche Verantwortung wird künftig nicht nur durch das wahrgenommen, was Kommunen selber tun und bereitstellen, durch ihre Eigenaktivitäten also, sondern auch durch das, was sie anregen und ermöglichen, wie sie die Bürger aktivieren. Es geht also nicht nur darum, was sie den Bürgern bieten, sondern auch darum, was sie von ihnen erwarten.

Bei den politischen Parteien hat die Bürgergesellschaft eine geteilte Aufnahme gefunden. In programmatischen Schriften wird sie beschworen, in Wahlkämpfen beschwiegen, als Reformidee, etwa in der Schul- oder Sozialpolitik, kaum umgesetzt. SPD wie CDU und CSU haben sich nach 1998 in Kommissionen dem Thema gewidmet. Der Vorsitzende der Grundsatzkommission der CSU, Alois Glück, hat ein bemerkenswertes Buch zur „aktiven Bürgergesellschaft“ geschrieben (Glück und Magel 2000). Die SPD hat den „aktivierenden Staat“ entdeckt. Ihr Vorsitzender, Bundeskanzler Gerhard Schröder, hat in der „Neuen Gesellschaft“ einen Grundsatzartikel zur Bürger- beziehungsweise Zivilgesellschaft veröffentlicht (Schröder 2000). Im Wahlkampf 2002 hat die Idee der Bürgergesellschaft oder des aktivierenden Staates keine Rolle gespielt, obwohl allen Parteien erkennbar eine ihre Politik verbindende Idee gefehlt hat und es ja leicht möglich gewesen wäre, von der Bürgergesellschaft eine positive Begründung für vieles abzuleiten, was von der Union oder von der Hartz-Kommission vorgeschlagen wurde. Aber ganz offensichtlich war die Zeit dafür noch nicht gekommen.

Als Fazit bleibt ein ambivalenter Befund: In der politischen Öffentlichkeit scheint die Bürgergesellschaft über den Status einer positiven politischen Leitidee nicht hinauszukommen, einer Idee, die für die „wirkliche“ Politik, in den Gewerkschaften, den Unternehmen und Kommunen aber (noch) nicht recht zu gebrauchen ist. In den diversen Fachöffentlichkeiten vom Sport bis zu den Wohlfahrtsverbänden wird darüber debattiert, ob die Bürgergesellschaft – in veränderter Zeit – nicht zu einem anderen Selbstverständnis führen könnte. Demzufolge würden Verbände ihre Dienste nicht nur für die Menschen, sondern möglichst auch unter ihrer aktiven Mitwirkung anbieten.

III. Das Programm der Bürgergesellschaft ist vielschichtig

In dieser Lage ist es notwendig, genauer hinzuschauen. Bürgergesellschaft ist ein handlicher, aber auch ein vielgestaltiger Begriff, der leicht vergessen lässt, was er meint und was nicht, was er leisten kann und was nicht. Die Bürgergesellschaft gleicht mehr einem englischen als einem französischen Garten: Sie verlangt Pflege, nicht Planung. Im politischen Bereich und Bedeutungsfeld der Bürgergesellschaft findet sich vielerlei, was unterschiedlichen Eigenlogiken folgt, aber zusammenwirken kann. Es können – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – die folgenden Bereiche genannt werden:

Freiwilligenagenturen, die freiwilliges, ehrenamtliches, bürgerschaftliches Engagement vermitteln und beraten. Man kann sie als soziale „Makler“ betrachten, die das Angebot und die Nachfrage auf diesem Feld miteinander vernetzen,

Selbsthilfegruppen, in denen sich Betroffene zusammenfinden, um gemeinsame Situationen, wie Krankheiten, Schicksalsschläge oder Suchtabhängigkeiten, besser zu bewältigen,

Quartiersmanagement, bei dem es darum geht, „belastete Nachbarschaften“, also Stadtviertel, in denen sich die „negativen“ Indikatoren, wie Arbeitslosigkeit, Alkohol und Drogen, häufen und wechselseitig verstärken, vor dem Abkippen zu retten und (junge) Leute zu aktivieren, sich für sich selbst und für ihre lokale Umwelt zu interessieren,

ein Bündnis lokaler Akteure, in dem sich jene, die man früher Honoratioren genannt hat, zum Beispiel Arbeitgeber, Kirchen, Gewerkschaften, Schulen oder Zeitungen, aufgaben- und zielorientiert zusammenschließen und festlegen, was jeder von ihnen zu einer guten Entwicklung der Stadt beitragen kann,

Bürger- oder Stadtstiftungen, die, etwa ausgehend von der Kommune, ansässigen Unternehmen oder einer Gruppe von einflussreichen Bürgern Geld- und Zeitspenden organisieren und für soziale, ökologische oder kulturelle Zwecke einsetzen,

schließlich eine aktivierende Praxis der Sozial-, Arbeits- und Jugendämter, also die (selbst)kritische Frage: Wie müssen alle

diese öffentlichen Ämter und Einrichtungen beschaffen sein, damit die Selbstständigkeit und Eigentätigkeit der Menschen gefördert werden – und nicht eine Kultur der Abhängigkeit?

All dies und noch vieles mehr gehört zum Programm der Bürgergesellschaft. Es ist jedoch notwendig, die verschiedenen Instrumente und Ziele auseinander zu halten. Für Kommunen, die sparen müssen, ist es beispielsweise verführerisch, eine Freiwilligenagentur zu etablieren und ihr dann alles Mögliche aufzubürden. Auch die beste Freiwilligenagentur macht Selbsthilfe(förderung) und Quartiersmanagement nicht überflüssig und vice versa. Noch verführerischer ist es, mit der Implementierung der Bürgergesellschaft eine Unternehmensberatung zu beauftragen. Das muss nicht von vornherein schlecht sein; es kann aber bedeuten, dass von dieser Seite Logik und Eigensinn bürgerschaftlichen Engagements unterschätzt werden – und eben deshalb die sozialen Ressourcen einer Kommune nicht optimal mobilisiert werden können.

Deshalb ist vor einer vorschnellen „Operationalisierung“ der Bürgergesellschaft in einer Kommune eine umfassende Bestandsaufnahme empfehlenswert: Was gibt es? Was fehlt? Wo liegen Probleme? Wo gibt es Bereitschaften, sich zu engagieren? Wichtiger als eine neue Institution ist oft eine allen Einrichtungen vorgeschaltete Anlaufstelle, die Kommunikation und Koordination möglich macht und für Vernetzung sorgt.

IV. Die Bürgergesellschaft ist kein Allheilmittel

„Bürgergesellschaft“ ist eine Reformperspektive, aber kein Zaubermittel für die sozialen Übel der Zeit. Wie Staat und Markt auch hat die Bürgergesellschaft spezifische Stärken, aber auch Grenzen. Insbesondere ist sie kein Ersatz, wohl aber eine Ergänzung für den Sozialstaat. Sie ist schon gar kein Allheilmittel gegen die Arbeitslosigkeit. Man tut einer guten Sache keinen guten Dienst, wenn man sie im Zuge der Begeisterung überfordert. Es kommt auf die richtige Balance zwischen Staat, Markt und Bürgergesellschaft an. Dabei meint Bürgergesellschaft immer beides: eine kritische Norm, die man an bestehende Institutionen und Einrichtungen anlegen kann, und einen besonderen Ausschnitt der Gesellschaft, in dem die

Menschen freiwillig, aber nicht privat, öffentlich wirksam, aber nicht unter staatlicher Regie aktiv tätig sind. Will man diesen Bereich, also Bürgergesellschaft im engeren Sinne – Ehrenamt, freiwilliges und bürgerschaftliches Engagement –, stärken und ausweiten, empfiehlt es sich insbesondere, an die großen Einrichtungen zu denken, in denen unzählige Menschen einen großen Teil ihrer Zeit verbringen und in denen viel Geld fließt. Warum gibt es nicht mehr freiwilliges Engagement in und um den Kindergarten oder Schulen? Man könnte an Patenschaften zwischen Klassen und Altersheimen oder zwischen benachteiligten und privilegierten Stadtvierteln denken. Der Ausbau des bürgerschaftlichen Engagements von Unternehmen würde in vielen Bereichen hilfreich sein, und es könnten neue Kooperationen zwischen Unternehmen und dem Sozialsektor entstehen (Mutz 2002).

Eine nachhaltige Entwicklung bürgerschaftlichen Engagements in diesen Einrichtungen braucht neben einer sozialen Infrastruktur vor allem eine Begleitung, Beratung und Supervision des ehrenamtlichen, freiwilligen, bürgerschaftlichen Engagements. Denn: Ehrenamtliche zu finden, zu motivieren und zu qualifizieren ist eine hauptamtliche, eine professionelle Aufgabe. Dies gilt in erster Linie für die sozialen Einrichtungen selbst (Altersheime, Kindergärten, Krankenhäuser und so weiter). Häufig wissen sie nicht, was sie mit freiwilligem Engagement anfangen können. Einrichtungen sind oft ausgesprochen ehrenamtsfeindlich. Es liegt nicht so sehr an den „egoistischen“ Menschen, sondern daran, dass das vorhandene Potenzial bürgerschaftlichen Engagements nicht besser ausgeschöpft wird. Es bedarf deshalb einer professionellen „Unternehmensberatung“ für soziale Einrichtungen.

Des Weiteren braucht es eine professionelle Mediation und Moderation der Prozesse, die zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen ablaufen. Guter Wille und gutes Zureden auf beiden Seiten reichen nicht aus. Es muss die je andere Perspektive vermittelt und Tätigkeiten neu gemischt werden, wenn Frustrationen und Missverständnisse vermindert werden sollen. Viele Freiwillige sind eines Tages weggeblieben, weil sie unter- oder überfordert oder einfach nicht ernst genommen worden sind. Auch die Einrichtungen müssen sich ändern.

Schließlich muss eine Politik der Anerkennung des Bürgerengagements neue Wege gehen. Es hat sich inzwischen herumgesprochen, dass Engagement gut ist für das Gemeinwesen und dass es den Aktiven selbst gut dabei geht. Ganz am Anfang stehen die Überlegungen, wie man diesen „Mehrwert“ für den Einzelnen und für seinen Lebensweg deutlich machen kann. Lässt sich Bürgerengagement im Hinblick auf eine soziale Kompetenzbilanz so dokumentieren, dass jeder Aktive derartige Fähigkeiten, beispielsweise bei Bewerbungen, vorweisen kann? In unserer Gesellschaft kommt es auch darauf an, den allgemeinen Vorteil auf eine intelligente Weise mit dem persönlichen Nutzen zu verknüpfen.

V. Die Bürgergesellschaft bedingt eine veränderte Sozialpolitik

Die Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements hängt von vielen und von vielem ab, von Personen, Strukturen, Prozessen – nicht zuletzt aber auch von dem Selbstbewusstsein, der Mission und Vision all derer, die in diesem Bereich aktiv sind. Dieses neue Selbstbewusstsein könnte aus zwei Quellen gespeist werden. Globalisierung und Individualisierung führen zu einer Aufwertung des Lokalen, der Städte und Gemeinden. So wie vor hundertfünfzig Jahren die Industrialisierung den Sozialstaat auf den Plan gerufen hat, so könnten die Umbrüche der Gegenwart die bürgerschaftliche soziale Stadt hervorbringen. Diesen Bedeutungsgewinn wird die kommunale Sozialpolitik aber nur dann realisieren können, wenn sie sich selbst neu definiert und ihre eigene Transformation betreibt: weg von der Sozialpolitik alter Prägung hin zu einer sozialen Politik der neuen Art. Eine neue soziale Politik hätte die Entwicklung der Gesellschaft insgesamt und auf mittlere Sicht im Blick. Sie wäre im besten Wortsinne eine Entwicklung(spolitik), die die Attraktivität des Lebensortes und damit auch des Standortes erhöhen würde. (2) Die Bürgergesellschaft ist nicht zuletzt der Versuch, das Soziale aus der Mitte der Gesellschaft neu zu definieren.

Anmerkungen

- 1 Die Stadtbürger des Mittelalters grenzten sich gegenüber den oberen und unteren Ständen ab, und die bürgerliche Gesellschaft des neunzehnten Jahrhunderts erfasste nur einen kleinen Teil – die Wirtschafts- und die Bildungsbürger –, während die politische Demokratie dann später allen die gleichen staatsbürgerlichen Rechte brachte.
- 2 Dieser Gedanke ist ausführlicher beschrieben in Warnfried Dettling (2001) „Von der Sozialpolitik zur sozialen Politik“.

Literatur

Dettling, Warnfried (1995).

Politik und Lebenswelt. Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrts-
gesellschaft.

Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Dettling, Warnfried (2001).

Von der Sozialpolitik zur sozialen Politik.

In Hessische Staatskanzlei (Hrsg.), Vernetzte Welten – Neue Werte,
Neue Menschen? Zukunftsdiskurs Rheingauer Impulse 2001.

Wiesbaden: Eigenverlag.

Glück, Alois & Magel, Holger (Hrsg.) (2000).

Neue Wege in der Kommunalpolitik. Durch eine neue Bürger- und
Sozialkultur zur Aktiven Bürgergesellschaft.

München: Verlagsgruppe Jehle Rehm.

Knaup, Horand, Martens, Heiko, Reiermann, Christian & Schäfer,
Ulrich (2002).

Der Steuer-Crash.

Der Spiegel, Nr. 31, S. 22–29 (29. Juli 2002).

Mutz, Gerd, Korfmacher, Susanne & Arnold, Karen (2001).

Corporate Citizenship in Deutschland, Internationales Jahr der Frei-
willigen 2001. Schriftenreihe des BMFSFJ, Band 3.

Frankfurt am Main: Deutscher Verein.

Mutz, Gerd (2002).

Corporate Citizenship in Deutschland – Annäherungen an ein zivil-
gesellschaftliches Konzept?

In K. Bott-Bodenhausen (Hrsg.), Politische Psychologie, Bürgerschaft-
liches Engagement und Psychologie, Heft 1+2, 129–138.

Schröder, Gerhard (2000).

Die zivile Bürgergesellschaft: Anregung zu einer Neubestimmung der
Aufgaben von Staat und Gesellschaft.

Die Neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte 4, 201–208.

Rupert Graf Strachwitz

Bürgerschaftliches Engagement in der Zivil- gesellschaft

Zweiundzwanzig Millionen deutsche Bürgerinnen und Bürger engagieren sich außerhalb ihres Familien- und Berufslebens, ohne dass sie nennenswerte materielle Entlohnung für Aktivitäten erhalten, die dem allgemeinen Wohl dienen. Entgegen manchen Unkenrufen hat die Zahl der Engagierten nicht abgenommen. Die Arbeitsfelder haben sich, wie noch zu zeigen sein wird, ebenso verändert wie die Bezeichnung dieses Engagements.

I. Bürgerschaftlichem Engagement wurde in den letzten Jahren mehr Beachtung geschenkt

Sprach man früher vom Ehrenamt, manchmal auch von Freiwilligenarbeit, so hat sich heute der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ durchgesetzt. Diese Bezeichnung verwendet beispielsweise die 1999 eingerichtete Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages, die 2002 ihre Arbeit mit einem ausführlichen Bericht beendet hat. Die Enquete-Kommission ist der Frage nachgegangen, welche gesellschaftlichen, politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen bewahrt, weiterentwickelt oder neu geschaffen werden müssen, um diesem bürgerschaftlichen Engagement eine Zukunft zu sichern oder zu eröffnen.

Die Einsetzung einer solchen Kommission lässt erkennen, dass dem freiwilligen Engagement mehr Aufmerksamkeit zuteil wird als noch vor wenigen Jahren. Während es früher einerseits als selbstverständlich, andererseits als gesellschaftlich irrelevant oder marginal betrachtet wurde, wird es heute unter zwei Aspekten aufmerksam beobachtet:

Erstens hat die Finanzierbarkeit von Leistungen an Bürgerinnen und Bürger aus dem Steueraufkommen eine Grenze erreicht. Dies schärft den Blick für Angebote, die keine oder kaum Kosten mit sich bringen, und wirft die Frage auf, ob diese nicht ausgeweitet werden können.

Zweitens wird die drängende Frage gestellt, ob es überhaupt wünschenswert ist, wenn ein immer umfangreicherer Katalog von Leistungen aus dem Steueraufkommen finanziert wird, das heißt, ob „der Staat“ (1) in der umfassend statistischen Prägung nicht überfordert ist und zugleich zu starkem Einfluss auf die Lebensgestaltung des einzelnen Menschen gewinnt. Gerade die letztgenannte Debatte verbindet sich mit der stärker in den Vordergrund tretenden Diskussion um die Zivilgesellschaft.

II. Bürgerschaftliches Engagement ist ein Wesensmerkmal der Zivilgesellschaft

Wer hätte noch vor fünf Jahren vorausgesagt, dass eine Konferenz von vierzehn Staats- und Regierungschefs, die im Juni 2000 in Berlin stattfand, das Thema „Zivilgesellschaft“ als eines von drei Themen auf ihrer Tagesordnung haben würde? Bei internationalen Konferenzen, zum Beispiel in Rio (1992), Istanbul (1995), Peking (1996) und Rom (1999) wurde die Anwesenheit so genannter Nichtregierungsorganisationen (2) zunehmend registriert und ihr Einfluss auf die Entscheidungsfindung mehr und mehr spürbar. Sie sind heterogen organisiert und artikulieren sich in sehr unterschiedlicher Weise. Das Abschlussdokument der Konferenz zur Erarbeitung einer internationalen Strafrechtskonvention in Rom wurde weitgehend von NGO-Vertretern formuliert.

Seit der WTO-Konferenz in Seattle Ende 1999 werden die nicht von Regierungen entsandten und nicht von den Veranstaltern ausdrücklich eingeladenen Gruppen mit dem Sammelbegriff „Zivilgesellschaft“ belegt. Seit dieser Konferenz ebbt auch angesichts der zum Teil gewaltsamen Konfrontationen die kontroverse Diskussion um eben diese Zivilgesellschaft nicht mehr ab.

In dieser Zivilgesellschaft manifestiert sich ganz offenkundig bürgerschaftliches Engagement. Bürgerschaftliches Engage-

ment stellt ein definitorisches Attribut der Zivilgesellschaft dar. Es erscheint daher notwendig, den Zusammenhang von bürgerschaftlichem Engagement und Zivilgesellschaft näher zu beleuchten und den Begriff der Zivilgesellschaft etwas näher zu untersuchen.

Noch besteht durchaus kein Einverständnis darüber, wie sich dieser Begriff der Zivilgesellschaft zu dem ebenfalls häufig gebrauchten Begriff der „Bürgergesellschaft“ verhält. Sind die Begriffe synonym? Sollte statt von Zivilgesellschaft von Bürgergesellschaft gesprochen werden? Oder bezeichnen diese Begriffe tatsächlich zwei unterschiedliche soziale Sachverhalte? Die Unsicherheit weist auf einen eklatanten Forschungsrückstand auf diesem Feld hin. Es verwundert aber angesichts der Neuartigkeit der Thematik auch nicht, dass in diesem Bereich alle Begriffe in der Gefahr sind, vereinnahmt zu werden. Die International Society for Third Sector Research sprach beispielsweise auf ihrer internationalen Konferenz in Dublin im Jahr 2000 von allen bislang als NGO oder NPO bezeichneten Organisationen – meiner Ansicht nach durchaus zu Recht – als CSO (3) (Salamon, Anheier, List, Toepler und Sokolowski 1999a).

Auf Deutsch wird es noch schwieriger: Sollte Civil Society mit Bürgergesellschaft oder mit Zivilgesellschaft übersetzt werden? Meines Erachtens wird Bürgergesellschaft trotz deutlicher Unterscheidbarkeit allzu stark mit dem im neunzehnten Jahrhundert außerordentlich wichtigen Begriff der bürgerlichen Gesellschaft in Verbindung gebracht. Die bürgerliche Gesellschaft ist durch die Diskussion des achtzehnten Jahrhunderts um den gemeinschaftsaktiven Citoyen und den apolitischen Bourgeois bestimmt. Im angelsächsischen Bereich gibt es hierzu durchaus eine Entsprechung, wenn hier über Civil und Civic Society diskutiert wird.

III. Die Definition der Zivilgesellschaft hat eine normative Komponente

Jürgen Kocka hat freilich darauf hingewiesen, dass auch der Terminus „Zivilgesellschaft“ zwei grundsätzlich unterschiedliche Sachverhalte bezeichnen kann. Einerseits kennzeichnet er das wünschenswerte Ziel einer gesellschaftlichen Entwicklung, das heißt einer Gesellschaft, die demokratisch organisiert

ist und dementsprechend tatsächlich arbeitet. Ähnlich, wenn auch nicht ganz so dezidiert normativ, grenzen viele Amerikaner eine Civil Society als Gesellschaft insgesamt ab. In dieses Definitionsmuster fließt also auch eine Unterscheidung zwischen „civil/zivil“ und „military/militärisch“ ein, was gelegentlich zu einer irreführenden Verwendung des Begriffes führt, wenn mit Civil Society zivile Autoritäten im Gegensatz zu einer militärischen Hierarchie gemeint sind (Kocka 2000).

Eine völlig andere Betrachtung hat sich vor allem in Europa daraus entwickelt, dass die traditionelle kontinentaleuropäische Staatsrechtslehre nur zwei Sektoren gesellschaftswirksamen Handelns kannte: den öffentlichen Sektor, der ganz und gar dem Staat übertragen war, und den Wirtschaftssektor, der, vom Eigeninteresse der Teilnehmer bestimmt, eine Selbstentfaltung im Rahmen staatlicher Regulierung erleben sollte. In Großbritannien hatte dagegen schon Adam Smith neben diesen beiden einen dritten Bereich gesehen, der weder vom Staat gänzlich geregelt noch von Eigeninteressen der Teilnehmer dominiert sein sollte. Schon im neunzehnten Jahrhundert und insbesondere im zwanzigsten ist die Existenz dieses Bereiches empirisch belegt und wird in den Sozialwissenschaften heute übereinstimmend als Dritter Sektor bezeichnet (Anheier, Priller, Seibel und Zimmer 1997) (4).

Unterstellt man einen engen Zusammenhang zwischen Drittem Sektor und Zivilgesellschaft, so hat eine daran anschließende Definition der Zivilgesellschaft eine normative Komponente. Sie geht über die rein empirisch bedingte Eingrenzung und ökonomische Betrachtung des Dritten Sektors hinaus und beschreibt neben Staat und Markt nur einen wünschenswerten Teil einer modernen politischen Ordnung. Dies macht den Unterschied zu der erstgenannten Definition deutlich.

Es spricht viel für diese Definition von Zivilgesellschaft, die sich im Übrigen auch in der internationalen Debatte durchzusetzen scheint. Interessanterweise wäre aber damit der Terminus „Bürgergesellschaft“ frei, um eine Gesellschaft insgesamt zu benennen, die von den Bürgern in den Strukturen des staatlichen Gewaltmonopols, des Marktes und der selbst ermächtigten und selbst organisierten Beiträge zum Gemeinwohl – eben in der Zivilgesellschaft – gestaltet wird. Dem Begriff des „Bür-

gers“ wohnt freilich in dieser Definition eine andere Qualität inne; gemeint ist hiermit nicht eine nur eigene Interessen verfolgende Bevölkerung (5).

Zusammenfassend schlage ich vor, die Begriffe wie folgt zuzuordnen: „Bürgergesellschaft“ beschreibt das Ideal einer Gesellschaft, in der sich Bürgerinnen und Bürger aktiv einbringen und in den Teilfunktionen Staat, Markt und Zivilgesellschaft gestalterisch mitwirken. „Zivilgesellschaft“ dagegen beschreibt eine durch Selbstermächtigung und Selbstorganisation definierte und insbesondere durch bürgerschaftliches Engagement geprägte gesellschaftliche Teilfunktion, die dem Staat und Markt gleichrangig ist.

IV. Das Verhältnis zwischen Drittem Sektor und Zivilgesellschaft

Wenn man diese Begriffsklärung akzeptiert, ist es notwendig, genauer auf den Dritten Sektor einzugehen. Er ist ein terminologisches Produkt der amerikanischen empirischen Sozialforschung und hat, nachdem bereits in den Siebziger- und Achtzigerjahren immer wieder davon gesprochen wurde, Festigung insbesondere durch das Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project erfahren. Dieses Projekt hat in insgesamt fast dreißig Ländern die Organisationen, die in Deutschland landläufig als gemeinnützig bezeichnet werden, quantitativ und insbesondere hinsichtlich ihrer ökonomischen Bedeutung zu erfassen versucht (Salamon und Anheier 1994, 1997, 1998). Hierzu musste zunächst eine gemeinsame Definition erarbeitet werden – eine angesichts stark divergierender historischer Entwicklungen und sehr unterschiedlicher Rechtsverhältnisse außerordentlich schwierige Aufgabe. Letztlich hat man sich darauf verständigt, Organisationen einzubeziehen, die

1. einen gewissen Grad an formaler Organisation haben (nicht unbedingt eine eigene Rechtsperson);
2. formal vom Staat unabhängig sind;
3. in ihrer Entscheidungsfindung formal autonom sind;

4. keine etwaige Überschüsse aus ihrer Tätigkeit an Mitglieder, Eigentümer und so weiter ausschütten (der so genannte Non-Profit-Constraint) und
5. auf dem Grundsatz der Freiwilligkeit beruhen (Salamon et al. 1999 b).

Für die Situation in Deutschland bedeutet dies, dass beispielsweise Wohlfahrtsverbände, Sportverbände, Menschenrechtsorganisationen, Naturschutzorganisationen und Kulturvereine einzubeziehen waren, Kammern oder öffentlich-rechtliche Organisationen hingegen nicht. Besonders problematisch war die Einbeziehung von Kirchen und von Gewerkschaften. Die unterschiedlichen Auffassungen hierzu waren unüberbrückbar, sodass die Definitionsfrage offen gelassen wurde und Kirchen und Gewerkschaften zunächst aus der Untersuchung ausgeklammert wurden.

Auch die Ergebnisse der zweiten, inzwischen abgeschlossenen Phase sind weithin bekannt geworden. Besonderes Erstaunen rief das Ergebnis hervor, dass dieser Sektor in Deutschland rund fünf Prozent zum Bruttoinlandsprodukt beiträgt und 1,7 Millionen hauptamtliche Arbeitsplätze (im Vollzeitäquivalent 1,4 Millionen) zur Verfügung stellt. (6) Der Dritte Sektor wird in Deutschland zu 62 Prozent vom Staat, das heißt aus Steuergeldern, finanziert; rund 35 Prozent seiner Mittel sind selbst erwirtschaftet, und nur rund drei Prozent werden durch philanthropische Zuwendungen aufgebracht, das heißt durch Spenden, Mitgliederbeiträge und Leistungen von Förderstiftungen. Diese Aufgliederung verschiebt sich drastisch, wenn man versucht, den Beitrag bürgerschaftlichen Engagements zu monetarisieren. Bürgerschaftliches Engagement muss den philanthropischen Zuwendungen zugerechnet werden, sodass sich deren Anteil auf fast dreißig Prozent erhöht (und die anderen Anteile entsprechend sinken). Dies bedeutet, dass der gesellschaftliche Beitrag der Bürgerinnen und Bürger überwiegend in Zeit und nur zu einem geringen Teil in Geld erbracht wird.

Dennoch: Im Gegensatz zu anderen Ländern ist der Dritte Sektor in Deutschland zwar stark von bürgerschaftlichem Engagement bestimmt, aber keineswegs überwiegend vom Stiften von Zeit und Geld. Hier stellt der Dritte Sektor in vieler Hinsicht

einen historisch gewachsenen Teil des Marktgeschehens und der öffentlichen Daseinsvorsorge dar. Dies wird besonders durch einen Blick auf die traditionellen Wohlfahrtsverbände deutlich, die vom historischen Kompromiss des Subsidiaritätsprinzips getragen werden und öffentliche Aufgaben des Wohlfahrtswesens wahrnehmen. Zahlreiche Organisationen werden vom Staat finanziert, und diese beschäftigen zudem die überwiegende Zahl der hauptamtlichen Mitarbeiter. Heute stehen diese Verbände sowohl unter dem Druck gemeinnütziger Wettbewerber als auch unter dem Druck des Marktes (worauf sie von der Europäischen Kommission immer dringlicher hingewiesen werden). Sie haben auf den ersten Blick mit bürgerschaftlichem Engagement ebenso wenig zu tun wie mit der Zivilgesellschaft. Allerdings ist auch belegt, dass rund achtzig Prozent des bürgerschaftlichen Engagements in den Organisationen des Dritten Sektors stattfindet und somit auch in den zahlreichen Einrichtungen der Wohlfahrtspflege.

V. Die Zivilgesellschaft gewinnt neue Akteure

Zu diesen traditionell apolitischen Organisationen des Dritten Sektors, wie den Dienstleistern, den Selbsthilfeorganisationen und den Mittlerorganisationen, sind die so genannten Themenanwälte getreten („advocacy groups“, siehe Europäische Kommission 1997). Dazu gehören zum Beispiel Amnesty International oder Attac – Organisationen, die ein bestimmtes Anliegen oder Thema gleichsam anwaltschaftlich vertreten. Insbesondere im internationalen Kontext prägen sie das Bild der Zivilgesellschaft. Derartige Gruppierungen werden nicht aus Steuermitteln finanziert und leben in besonderer Weise vom aktiven bürgerschaftlichen Engagement.

Das Verhältnis zwischen Drittem Sektor und Zivilgesellschaft ist keineswegs eindeutig geklärt. Immer wieder neue Organisationsformen werden auch stets für neue Grenzfälle sorgen, ebenso wie sich zivilgesellschaftliche Selbstermächtigung stets auch außerhalb des traditionellen Rahmens des Dritten Sektors artikulieren wird. Hinzu kommt die außerordentliche Bereicherung der Idee der Zivilgesellschaft durch die ausgesprochen politisch argumentierenden Bürgergruppen Mittel- und Osteuropas einschließlich Ostdeutschlands im Vorfeld der Ereignis-

nisse von 1989/1990. Das potenzielle politische Mandat der Zivilgesellschaft ist durch diese Aktivitäten unumkehrbar festgeschrieben worden (Havel 2000). Es liegt auf der Hand, dass diese Zivilgesellschaft ausschließlich vom bürgerschaftlichen Engagement lebt und nicht wie ökonomisch bedeutende Teile des Dritten Sektors von der wechselseitigen Erfüllung von Verträgen.

Betrachtet man den persönlichen Einsatz durch bürgerschaftliches Engagement, so darf nicht übersehen werden, dass sich das Engagement von zweiundzwanzig Millionen Bürgerinnen und Bürgern nicht allein in Form der Themenanwaltschaft verwirklichen lässt. Es wäre unrealistisch zu glauben, dass Menschen in großer Zahl ständig und fortdauernd bereit sind, nur für relativ abstrakte Ziele Zeit und andere Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Allerdings ist die Bereitschaft einer Vielzahl von Bürgerinnen und Bürgern, die genau dies im Einzelfall tun, nicht zu unterschätzen. Die Möglichkeiten, die eine Gesellschaft für Selbstermächtigung und Selbstorganisation bereithält, müssen aber auch andere Engagementformen zulassen. Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass sich das Engagement in der Regel in sehr praktisch arbeitenden Organisationen des Dritten Sektors vollzieht. Was staatliche Einrichtungen angeht, so sind diese nur in Ausnahmefällen, wie zum Beispiel die Freiwilligen Feuerwehren, strukturell überhaupt in der Lage, bürgerschaftliches Engagement aufzunehmen.

VI. Bürgerschaftliches Engagement hat eine politische Dimension

Der Zusammenhang von bürgerschaftlichem Engagement und motivierender Sinnhaftigkeit wird in den USA, insbesondere in großen Organisationen, regelmäßig dadurch hergestellt, dass dieses Engagement unter den Überschriften „Community Work“ oder „Community Involvement“ lokal eingegrenzt ist. Regionalität und Lokalität erzeugen einen sozialen Druck, da das Engagement aller Beteiligten, etwa auch der Unternehmen, dadurch für das unmittelbare Umfeld leicht erkennbar wird. Darüber hinausgehend ist der Erfolg des amerikanischen Engagementmodells auch spezifischen amerikanischen Traditionen und kulturellen Bedingungen zu verdanken, die in Europa nicht gegeben sind. In Europa und insbesondere in Deutschland ist

vielmehr die Überwindung von Hegels alles überwölbendem Staat, das heißt die Ermöglichung von Selbstorganisation, das vordringliche Thema. Die Zivilgesellschaft als Inbegriff der Selbstorganisation könnte dazu den wichtigsten Beitrag leisten.

Auf der europäischen Ebene haben Themenanwaltschaften eine große Bedeutung (Prodi 2000), weil sie für die Vorbereitung von Entscheidungen wichtige Zuträger von Informationen und Optionen darstellen. Dies ist hingegen bei den Nationalstaaten anders. Sie haben eine eindeutige Präferenz für Organisationen, die Dienstleistungen erbringen. Schließlich werden diese Dienstleistungen durch bürgerschaftliches Engagement, finanzielle philanthropische Zuwendungen und schlankere Strukturen deutlich billiger erbracht als seitens des Staates. Gäbe es diese Organisationen nicht, müsste der Staat derartige Leistungen erbringen. So werden diese Organisationen jedoch über die finanziellen Zuwendungen des Staates gefügig gemacht. Der Staat ist der sehr viel stärkere Vertragspartner, und er nutzt seine Großkundenposition zum Abschluss von Knebelverträgen. In den Bereichen, in denen derartige Dienstleistungen in den Markt abwandern, zeigt sich denn auch, dass Wirtschaftsunternehmen aus einer ganzen Reihe von Gründen gegenüber unzumutbaren wirtschaftlichen Bedingungen oder Einflussnahmen ihrer öffentlich-rechtlichen Vertragspartner sehr viel resistenter sind.

Die mit der Entwicklung des Wohlfahrtsstaates gewachsene Interdependenz zwischen einem großen Teil des Dritten Sektors und dem Staat hat eine Reihe von Konsequenzen mit sich gebracht. Von Ausnahmen abgesehen, schiebt der Sektor nach dem Staat, und dieser macht sich das zunutze. Ein eigenständiges Selbstverständnis als Sektor hat er nicht entwickelt. Würde es hingegen gelingen, die politischen Positionen der zivilgesellschaftlichen Organisationen zu bündeln, könnte der Einfluss auf politische Entwicklungen, auf sozialen Wandel, auf Bewusstseinsbildung und dergleichen sehr viel größer sein, als es heute der Fall ist. Zu einer solchen Bündelung ist es bislang nicht gekommen. Es gibt bis heute in Deutschland, anders als etwa in Großbritannien, keine gemeinsame Plattform des Dritten Sektors. Dadurch bleibt das gemeinsame zivilgesellschaftliche Anliegen oft unberücksichtigt.

Der wirtschaftliche Ertrag steht nicht zuletzt in der Öffentlichkeit allzu oft im Vordergrund. So werden beispielsweise Anreize zum Stiften diskutiert – in völliger Verkennung der Tatsache, dass die Leistungen von Förderstiftungen zur Finanzierung des Dritten Sektors allenfalls 0,3 bis 0,4 Prozent beitragen (Expertenkommission 2000). Auch Zeitspenden werden häufig aus der Sicht der Nützlichkeit für die Gesellschaft gesehen oder noch enger unter dem Blickwinkel des Vorteiles für die Staatskasse. Die Gesellschaft wäre gewiss überfordert, müsste sie alle diese Leistungen über den Arbeitsmarkt bedienen und finanzieren. Bürgerschaftliches Engagement kann man jedoch prinzipiell nicht aus der Nützlichkeitsperspektive betrachten. Dies macht das Beispiel der Themenanwaltschaft besonders deutlich. Bürgerschaftliches Engagement ist nicht notwendigerweise staatlichem Handeln zugeordnet; es ist auch nicht zwingend komplementär zum staatlichen Handeln. In vielen Fällen hat es einen dezidiert antistaatlichen und oft auch antimarktlichen Aspekt. Bürgerschaftliches Engagement hat vielmehr eine eigene Agenda: Menschen suchen nach einem erfüllten Leben, das durch Zuwendung zur Gemeinschaft angestrebt wird; sie wollen selbst ermächtigt, das heißt freiwillig, aus eigenem Antrieb und selbst organisiert etwas tun, ohne dass dabei die Erwartung eines direkten wirtschaftlichen Ertrages besteht. Die grundsätzlich dienende Funktion der Gesellschaft und vor allem des Staates, die jedem Individuum eine solche Erfüllung ermöglichen soll, wird durch derart einseitige Nutzendiskussionen übersehen.

Allerdings ergibt sich in einem umfassenderen Sinn aus diesem Anspruch der Zivilgesellschaft eben doch ein gesellschaftlicher Nutzen. Gäbe es ihn nicht, könnte die Zivilgesellschaft den Anspruch, Grundpfeiler einer politischen Ordnung zu sein, nicht einlösen. Was also findet in rund einer Million Vereinen, Gruppen, Stiftungen und Initiativen statt, das diesen Anspruch begründen kann? Wodurch grenzt sich dies von den Beiträgen ab, die Staat und Markt erbringen?

VII. Bürgerschaftliches Engagement schafft neue Strukturen

Die moderne Steuerungstheorie spricht zentral oder hierarchisch orientierten Steuerungsmodellen prinzipiell die Fähigkeit zur Lösung komplexer Probleme ab, wie sie in unseren

westlichen Gesellschaften üblicherweise vorliegen. Das Scheitern solcher Modelle ist nicht die Folge einzelner Unzulänglichkeiten, die durch zunehmende Perfektionierung überwunden werden könnte, sondern liegt in der Systematik der Steuerung selbst begründet. Derartige Überzeugungen entstammen der modernen Naturwissenschaft, nach der hierarchische, pyramidale Strukturen ihrem Wesen nach letztlich instabil sind. Kreative Einzellösungen scheinen hingegen trotz vieler Reibungsverluste, Verzögerungen, Duplizierungen und Ungereimtheiten überlegen zu sein. Netzwerkartige Strukturen, die sich ständig verändern und deshalb unübersichtlich sind, sind letztlich erheblich stabiler (Dürr 1998). Das heißt: Strukturen, die gesellschaftlichen Bedürfnissen entsprechend in Bewegung sind, sind bewahrenden und geschlossenen Strukturen auf längere Zeit überlegen. Mutatis mutandis gilt dies ja auch für die Überlegenheit der Marktwirtschaft gegenüber einer Planwirtschaft.

Es kommt ein Weiteres hinzu: Ein wesentlicher Teil staatlicher Strukturen, der das Leben des einzelnen Menschen beeinflusst, schafft aus ihrer Funktionslogik heraus eine Kluft zu den Menschen. Selbst die an und für sich nahe Gemeindeverwaltung erscheint vielen Bürgerinnen und Bürgern heute als ferne, abstrakte Bürokratie. Die Bürger haben kaum noch ein Bewusstsein, dass sie selbst letztlich „Dienstherren“ der Verwaltung sind. Analoges lässt sich über immer größere Teile der Marktorganisationen sagen. Das Gefühl, einen Einfluss zu haben und an Staats- und Marktentscheidungen mitzuwirken, ist kaum vorhanden; der fortlebende Obrigkeitsstaat des neunzehnten Jahrhunderts und die Globalisierung der Wirtschaft im zwanzigsten Jahrhundert tragen dazu gleichermaßen bei. Der dramatische Rückgang des Interesses an politischen Parteien und Gewerkschaften, der beispielsweise dazu führt, dass nur noch 0,3 Prozent der Wahlberechtigten aktiv an der Auswahl von Kandidaten für politische Ämter mitwirken, ist ein deutliches Indiz. Die Bürger reagieren auf dieses Defizit: So hat sich ein großer Teil des freiwilligen Engagements der zweiundzwanzig Millionen Bürgerinnen und Bürger in den letzten Jahren dramatisch von traditionellen, in der Regel größeren Organisationen und langfristiger Bindung hin zu kurzfristig wechselndem Engagement in kleinen, neuen Initiativen hin verlagert. Die theoretische Erkenntnis wird also durch den empirischen Befund gestützt.

VIII. Bürgerschaftliches Engagement baut Sozialkapital auf

Für die meisten Bürgerinnen und Bürger ist das praktizierte freiwillige Engagement ein aktiver Beitrag zur Gesellschaft, der sich in Zeit und Geld ebenso manifestiert wie in Kreativität, Ideen und Strategien. Ihr Ziel ist weder ein politisches Amt noch berufliches Fortkommen. Robert Putnam hat aber durch Untersuchungen nachgewiesen, dass es zwischen der Qualität von Strukturen und Leistungen des Staates und des Marktes einerseits und der Intensität vorhandener informeller, netzwerkartiger, das heißt typisch zivilgesellschaftlicher Strukturen andererseits eine enge Interdependenz gibt (vergleiche Putnam 1994, 2000, 2001). Er hat die Letzteren als Voraussetzungen der Ersteren benannt und sie mit dem Begriff „Sozialkapital“ verbunden. In den selbst ermächtigten und selbst organisierten Gruppierungen wird dieses Sozialkapital durch Kommunikation, Partizipation, Integration und Engagement aufgebaut – bei Staat und Markt wird es gebraucht und verbraucht. Somit sind die CSO, die zivilgesellschaftlichen Organisationen, für die Gesellschaft an sich nutzbringend. Hingegen sind Dienstleistungen und Ersparnisse nicht mehr als wünschenswerte Nebeneffekte, während der Aufbau des sozialen Kapitals im Mittelpunkt steht. Insofern hat ein Kaninchenzüchterverein die gleiche, womöglich sogar eine höhere gesellschaftliche Relevanz als ein dem Non-Profit-Constraint unterliegendes, im Übrigen aber einer Marktorganisation vergleichbares gemeinnütziges Dienstleistungsunternehmen (SachBe 2001). Auch gemeinnütziges Unternehmertum als Komplementär zum legitimen gewinnorientierten Unternehmertum des Marktes hat eine wichtige gesellschaftliche Funktion. Noch wichtiger allerdings ist die Leistung, die durch den Aufbau von sozialem Kapital erbracht wird.

Diese Neupositionierung verändert nicht nur das Selbstverständnis der Zivilgesellschaft, sondern auch die Perspektive des Staates: Nach welchen Kriterien beispielsweise sollten derartige Organisationen von Ertragssteuern befreit sein? Hier trifft sich die wettbewerbsrechtlich bedingte Skepsis der Europäischen Kommission gegenüber der steuerlichen Privilegierung gemeinnütziger Dienstleistungsunternehmen mit der hier skizzierten normativen Neubewertung ihrer Gemeinwohlorientierung. Sowohl die Überbetonung des fiskalischen Nutzens

als auch die einseitige Debatte des bürgerschaftlichen Engagements als Vorhof der Politik greifen bei weitem zu kurz.

IX. Ausblick

In einer historischen Situation, in der das Öffentliche zunehmend entstaatlicht wird, droht die Gesellschaft nicht nur durch das Überhandnehmen des Marktes zur Wolfsgesellschaft zu werden. Es droht auch der Verlust an sozialem Kapital, ohne welches die Qualität von Staat und Markt dauerhaft Schaden nimmt. Wenn es Ziel einer Bürgergesellschaft sein soll, dass jeder Einzelne zu Staat, Markt und Zivilgesellschaft aktiv beiträgt, wird es wichtig, auf das bürgerschaftliche Engagement in der Zivilgesellschaft ein bisher nicht gekanntes Augenmerk zu richten. Dass in einigen Teilen der Zivilgesellschaft Prozesse bürgerschaftlichen Engagements ablaufen, die bei Staat und Markt auf Widerspruch stoßen und gelegentlich ob ihrer Ausdrucksformen auch tiefes Befremden auslösen, darf an dieser Maxime nichts ändern.

Anmerkungen

- 1
Mit Staat sind nachfolgend alle Ebenen der Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden) und dazugehörige Behörden gemeint.
- 2
NGO = Non-Governmental Organizations
- 3
CSO = Civil Society Organizations
- 4
Der Begriff „Dritter Sektor“ hat leider auch zu einer gewissen Verwirrung geführt, da die Volkswirtschaftslehre vom Dienstleistungssektor neben Rohstoffgewinnung und Industrieproduktion als dem Tertiären Sektor spricht und dieser sich, was die Art der Tätigkeit betrifft, zwar nicht im Wesentlichen, aber zu kleinen Teilen doch mit dem Dritten Sektor deckt.
- 5
Insofern hätte übrigens auch Gerhard Schröders mit Spott aufgenommene Rede von der zivilen Bürgergesellschaft (vergleiche dazu Schröder 2000, S. 201–208) durchaus ihre Berechtigung, denn es wird mit dieser sprachlichen Doppelung auf zwei durchaus unterscheidbare Dinge hingewiesen: zum einen auf das Bild der Gesellschaft insgesamt, zum anderen auf eine seiner tragenden Säulen.
- 6
Auch zu allen weiteren Zahlenangaben zu Deutschland siehe Eckhard Priller und Annette Zimmer (2001) „Der Dritte Sektor: Wachstum und Wandel, aktuelle deutsche Trends“.

Literatur

- Anheier, Helmut, Priller, Eckhard, Seibel, Wolfgang & Zimmer, Annette (Hrsg.) (1997).
Der Dritte Sektor in Deutschland: Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel.
Berlin: Edition Sigma.
- Dürr, Hans-Peter (1998).
Das Ziel der Zivilgesellschaft.
In R. Graf Strachwitz (Hrsg.), Dritter Sektor – Dritte Kraft: Versuch einer Standortbestimmung (S. 583–600).
Düsseldorf: Raabe.
- Expertenkommission zur Reform des Stiftungs- und Gemeinnützigkeitsrechts (2000).
Materialien, Kongress: Acht Colloquien und 2 Foren (7. Dezember 1998 bis 20. Januar 2000).
Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Europäische Kommission Luxemburg (1997).
Mitteilung der Kommission über die Förderung der Rolle gemeinnütziger Vereine und Stiftungen in Europa.
Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Havel, Vaclav (2000).
Politics, Morality, and Civility.
In D. Eberly (Hrsg.), The Essential Civil Society Reader (S. 391–402).
New York: Rowman & Littlefield Publishers.
- Kocka, Jürgen (2000).
Zivilgesellschaft als historisches Problem und Versprechen.
In M. Hildemeier, J. Kocka & C. Conrad (Hrsg.), Europäische Zivilgesellschaft in Ost und West: Begriff, Geschichte, Chancen (S. 13–39).
Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Priller, Eckhard & Zimmer, Annette (2001).
Der Dritte Sektor: Wachstum und Wandel, aktuelle deutsche Trends; the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, Phase II.
Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Prodi, Romano (2000).
Towards a European Civil Society, Kongr.: European Social Week, 2.
Bad Honnef (6.4.2000).
efc communiqué, 154, 1–6.

Putnam, Robert (1994).
Making democracy work: civic traditions in modern Italy.
Princeton: Princeton University Press.

Putnam, Robert (2000).
Bowling alone: the collapse and revival of American community.
New York: Simon & Schuster.

Putnam, Robert (Hrsg.) (2001).
Gesellschaft und Gemeininn: Sozialkapital im internationalen
Vergleich.
Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Sachße, Christoph (2001).
Stufen der Gemeinwohlförderlichkeit: Bürgerschaftliche Organisa-
tionen und Steuerprivileg.
Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Salamon, Lester M. & Anheier, Helmut K. (1994).
The Emerging Sector: The Nonprofit Sector in Comparative Perspec-
tive: an Overview.
Baltimore: John Hopkins University Institute for Policy.

Salamon, Lester M. & Anheier, Helmut K. (1997).
Defining the nonprofit sector: a cross-national analysis. The Johns
Hopkins Nonprofit Sector Series, 4.
New York: Manchester University Print.

Salamon, Lester M. & Anheier, Helmut K. (1998).
The Emerging Sector Revisited: a Summary.
Baltimore: The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.

Salamon, Lester M., Anheier, Helmut K., List, Regina, Toepler, Stefan
& Sokolowski, S. Wojciech (1999 a).
Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector.
Baltimore: The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.

Salamon, Lester M., Anheier, Helmut K., List, Regina, Toepler, Stefan,
Sokolowski, S. Wojciech & Associates (1999 b).
Global Civil Society, Dimensions of the Nonprofit Sector, Appendice A.
(S. 463–475).
Baltimore: The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project.

Schröder, Gerhard (2000).
Die zivile Bürgergesellschaft: Anregung zu einer Neubestimmung
der Aufgaben von Staat und Gesellschaft.
Die Neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte 4, 201–208.

Bürgerschaftliches Engagement im Wandel der Arbeitsgesellschaft

Was hat bürgerschaftliches Engagement mit der Entwicklung der Arbeitsgesellschaft zu tun? Auf den ersten Blick handelt es sich um zwei gesellschaftliche Bereiche, die wenig miteinander gemein haben, weil in ihnen je unterschiedliche Logiken herrschen: Bürgerschaftliches Engagement – oder kurz: das Bürgerengagement – ist gemeinwohlorientiert und wird deshalb dem zivilgesellschaftlichen Bereich zugeordnet. Die Arbeitsgesellschaft wird hingegen in dominanter Weise von der Erwerbsarbeit bestimmt, die nach Marktprinzipien organisiert ist. Bürgerengagement geschieht freiwillig, während die Erwerbsarbeit dem Reich der Notwendigkeit entspringt: Menschen gehen einer Erwerbsarbeit nach, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Deshalb gilt das allgemeine Prinzip, dass Engagement unentgeltlich ist und Erwerbsarbeit durch eine finanzielle Gegenleistung in Form der Entlohnung abgegolten wird.

Erwerbsarbeit und Bürgerengagement sind aufeinander bezogen

Es gibt drei Argumente, die Entwicklung beider Bereiche gemeinsam zu betrachten. Da ist einmal das nahe liegende empirische Argument, dass im praktischen Alltag Erwerbsarbeit und Bürgerengagement eng beieinander liegen und in einem Spannungsverhältnis stehen: Die Tätigkeiten konkurrieren miteinander, denn man kann nicht beides gleichzeitig machen. Bürgerengagement ist oft ein Ausgleich zur alltäglichen Berufsarbeit, es ergänzt die Erwerbsarbeit und ermöglicht manchen Menschen ein erfüllteres, abwechslungsreiches Leben.

Die praktische Alltagserfahrung der Zusammengehörigkeit der beiden Bereiche kann theoretisch so formuliert werden: Erwerbsarbeit wie auch Bürgerengagement zählen zu der übergeordne-

ten Kategorie der Tätigkeiten (ebenfalls: Eigenarbeit, Familien- und Versorgungsarbeit). Ihnen ist gemeinsam, dass sie gleichermaßen wertvoll für die einzelnen Menschen und die Gesellschaft sind – dies ist das zweite Argument für eine miteinander verknüpfte Betrachtung. Erwerbsarbeit und Bürgerengagement haben sich erst in den letzten Jahrhunderten unterschiedlich und getrennt voneinander entwickelt. Tätigkeiten, die dem persönlichen Lebensunterhalt dienen, sind zur Arbeit geworden (Laborisierung), die möglichst effektiv eingesetzt und verrichtet werden muss (Ökonomisierung). Deshalb ist es sinnvoll, diese Tätigkeiten über einen Markt zu organisieren. Sie werden dort, wie alles andere auch, als eine Ware angesehen, die einen Preis (Lohn) hat. Umgangssprachlich nennt man diese Tätigkeiten nun Arbeit, wissenschaftlich präzise spricht man von Erwerbsarbeit. Dem hingegen besteht keine Notwendigkeit, dass für die Tätigkeit des Engagements ein Markt existiert und sie zu einer Ware mit einem Preis wird – auch wenn es sich dabei aus gesellschaftlicher Sicht um ein knappes und wertvolles Gut handelt. Und selbst wenn Bürgerengagement von den einzelnen Aktiven als zeitraubende und anstrengende Arbeit empfunden wird, so können diese sich einem rationalen Kalkül entziehen, weil sie ihre Tätigkeiten freiwillig und ohne Abhängigkeiten zur Absicherung des eigenen Lebensunterhaltes ausüben. Dafür gibt es jenseits des Marktes (und des Staates, der diese Tätigkeiten auch als Erwerbsarbeit bereitstellen kann) den zivilgesellschaftlichen Bereich. Grundsätzlich gilt jedoch, dass es sich aus theoretischer Sicht bei beiden Aktivitätsformen um Tätigkeiten handelt, die trotz der manchmal unüberwindbaren Grenzen zwischen Arbeits- und Zivilgesellschaft gleichwertig sind – sie sind nicht wichtiger oder unwichtiger, sondern jeweils anders organisiert.

Das dritte Argument für eine gemeinsame Betrachtung lautet, dass es in den letzten Jahrzehnten sowohl in der Arbeits- als auch Zivilgesellschaft vergleichbare Entwicklungen gegeben hat. Sie haben dazu geführt, dass sich die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Bürgerengagement tendenziell (wieder) auflösen. Das Trennende ist nicht verschwunden, weil beide Tätigkeitsformen nach wie vor unterschiedlich organisiert sind und deshalb nach je eigenen Logiken funktionieren. Diese Logiken sind aber immer weniger eindeutig, und die Organisationsformen – wirtschaftlich oder zivilgesellschaftlich – schließen einander nicht unbedingt aus. Wir nennen diesen Vorgang Entgrenzung – in

diesem Beitrag wird von der gesellschaftlichen Entwicklung die Rede sein, die zu Entgrenzungen geführt hat: Es handelt sich um Individualisierungsprozesse, die in der Arbeits- und Zivilgesellschaft gleichermaßen stattgefunden haben. Zum Schluss wird noch einmal Bezug genommen auf das arbeits- und zivilgesellschaftliche Spannungsverhältnis in Form des Zusammenhangs zwischen Erwerbsarbeit und Bürgerengagement.

Die Arbeitsgesellschaft im Wandel

Die Debatten über den Wandel der Arbeitsgesellschaft scheinen in Deutschland einem immer gleichen Grundmuster zu folgen. Im Hinblick auf die Diagnose herrscht relative Einigkeit darin, dass der deutsche Arbeitsmarkt offensichtlich nicht in der Lage ist, allen Arbeitssuchenden eine Beschäftigung anzubieten. Die Folge ist, dass zu viele Personen zu häufig und vor allem über einen zu langen Zeitraum ohne existenzsichernde Erwerbsarbeit sind. Dies legt die Vermutung nahe, dass ein einschneidender Umbau des Arbeitsmarktes notwendig wäre. Hier beginnen die Kontroversen. Es geht um die zentrale Frage, wie radikal die Veränderungen sein müssten und ob es ebenfalls sinnvoll wäre, die Grundstrukturen der Arbeitsgesellschaft mit zu überdenken.

Politiker wollen die Arbeitsgesellschaft renovieren – notwendig wäre aber ein Umbau

Die Mehrheit der Politiker, egal welcher Parteizugehörigkeit, hat sich in der Nachkriegszeit für eine moderate Renovierung, nicht für einen Umbau entschieden. Das so genannte Hartz-Papier, auch wenn es eins zu eins umgesetzt werden würde, ist ein gutes Beispiel für die Zaghaftheit deutscher Arbeitspolitik. In der Fachöffentlichkeit wurden hingegen radikalere Debatten geführt: So dominierten in den Siebzigerjahren beispielsweise Konzepte alternativer Wirtschafts- und Arbeitsformen (Slogan: „Anders arbeiten, anders wirtschaften!“ Siehe Huber 1979), und in den Neunzigerjahren waren so genannte Diskussionen um die Zukunft der Arbeit an der Tagesordnung. Zu nennen ist hier das Thema Tätigkeitsgesellschaft (Arendt 1992), die Idee der Bürgerarbeit, die im Kontext der „Kommission für Zukunftsfragen“ entstanden ist (Beck 1997), das Mehrschichtenmodell des Club of Rome (Giarini und Liedtke 1998), das Ideal der Neuen

Arbeit (Bergmann 1997), das Konzept der Eigenarbeit (Kühnlein 1997) (1) oder das Münchner Modell (Mutz 1997).

Zwei Säulen der Arbeitsgesellschaft müssen neu diskutiert werden

So unterschiedlich und vielfältig die Kontroversen um die Arbeitsgesellschaft auch gewesen sein mögen, sie lassen sich auf zwei Säulen (oder Paradigmen) der Grundverfassung unserer Arbeitsgesellschaft reduzieren. Es geht erstens – unabhängig von ideologischen Richtungen – um die Frage, ob das Paradigma der regulierten Arbeitsgesellschaft noch angemessen ist; kritisiert werden Regelungsdichte und -tiefe sowie die vermachteten korporatistischen Verbändestrukturen (zum Beispiel der Gewerkschaften). Je nach ideologischer Richtung wird eine Liberalisierung empfohlen oder die Idee der Gestaltung entgegengesetzt. Sowohl Liberalisierung als auch Gestaltung würden die deutsche Arbeitsgesellschaft grundlegend verändern, weil beide Konzepte auf die Fähigkeiten der Menschen setzen, sich in der Arbeitswelt eigenständig und selbstorganisiert zu behaupten. Zweitens geht es um die Dominanz der abhängigen Erwerbsarbeit als nahezu ausschließliche und für fast alle Menschen verbindliche Erwerbsform, die eine Standardisierung in Form des Normalarbeitsverhältnisses hervorgebracht hat. Das Festhalten an der Ideologie des Normalarbeitsverhältnisses ist in Deutschland zu einem wirtschafts- und sozialpolitischen Dogma geworden. Dieser verengten Sicht auf Arbeitsprozesse wird von Kritikern entgegengesetzt, dass es immer schon informelle Tätigkeiten gegeben habe, die komplementär zur abhängigen Erwerbsarbeit das arbeitsgesellschaftliche System gleichsam getragen hätten: die Familien- und Versorgungsarbeit, die Eigenarbeit und nicht zuletzt das bürgerschaftliche Engagement. Rezepte zur Überwindung dieser Dominanz von Erwerbsarbeit wurden viele formuliert. Im Kern zielten die Überlegungen dabei auf eine gesellschaftliche Neubewertung von Tätigkeitsfeldern jenseits der Erwerbsarbeit, die der Implementierung möglicher Alternativen vorausgehen müsste.

Die Fragen lauten: Was für eine andere gesellschaftliche Organisation von Arbeit ist notwendig, damit die bislang wenig beachteten Tätigkeitsfelder jenseits der Erwerbsarbeit eine größere individuelle und gesellschaftliche Bedeutung erlangen können? Was muss aus organisatorischer, rechtlicher, finanzieller Sicht beachtet werden? Wie sind volkswirtschaftliche, ökologische,

soziale und zivilgesellschaftliche Erfordernisse in Einklang zu bringen? Wenn man die Dominanz von Erwerbsarbeit infrage stellt, will man die Arbeitsgesellschaft nicht umstürzen, sondern ihr ein breiteres Fundament geben und grundlegend anerkennen, dass es in der Arbeitsgesellschaft vielfältige Arbeitsformen gibt. Das Grundmuster der Diskussionen um den Wandel der Arbeitsgesellschaft lautet hingegen: Fast alle gesellschaftlichen Gruppen, ob Experten, Betroffene, Verbändevertreter oder Politiker, sehen die Notwendigkeit eines radikalen Umbaus – politisch scheint aber kaum eine der Überlegungen diskurs- oder gar durchsetzungsfähig zu sein; es bleibt bislang allenfalls bei der Erneuerung der Fassade.

Individualisierungsprozesse in der Arbeitswelt

Bei diesem Umgang mit den Arbeitsproblemen in unserer Gesellschaft wird übersehen, dass sich die Arbeitsgesellschaft im Inneren bereits stark verändert hat. Dieser Wandel ist alles andere als eindeutig, aber er lässt sich in etwa folgendermaßen beschreiben: Grundlegende Bestandteile, wie etwa das Normalarbeitsverhältnis, erodieren in qualitativer Hinsicht (wenn auch formal gesehen die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse erstaunlich stabil geblieben ist; Hacket, Janowicz, Kühnlein und Mutz 2001). Der durchregelte Arbeitsmarkt hat stellenweise erheblich gestaltungsfreie Zonen, wie etwa die Beschäftigungsbefristung, Arbeitszeitflexibilisierung oder die Scheinselbstständigkeit. Digitale Techniken haben neue Erwerbsarbeitsformen, wie zum Beispiel Projektarbeit, temporäre Selbstständigkeit sowie eine Vielzahl von Mikrounternehmen hervorgebracht. Beeinflusst durch den Neuen Markt sind unterschiedliche Beschäftigungs- und Entgeltformen entstanden, die trotz der Krise dieser Branche fortbestehen. Schließlich hat sich insbesondere durch die mangelnde Integrationskraft des deutschen Arbeitsmarktes der Typus des Arbeitskraftunternehmers (Voß und Pongratz 1998) entwickelt, der gleichsam seine eigene Erwerbsbiografie schreibt – oft erzwungen, seltener selbst erwünscht. Die Leitfigur eines eigenen Berufes, dem man lebenslang mit nur wenig Betriebswechselln nachgeht, hat kaum noch Bestand und wird zu einer Fiktion.

Zur Beschreibung dieses Wandels eignet sich der Individualisierungsbegriff. Individualisierung bedeutet, dass Menschen von traditionellen Bindungen unabhängiger geworden sind: Soziale und regionale Herkunft, geschlechtsspezifische und familiäre Rol-

len haben an Bedeutung verloren. Menschen sind zwar weiterhin in Gemeinschaftsformen eingebunden, diese bestimmen aber immer weniger den individuellen Lebensweg. Sie leben zwar weiterhin in Partnerschaften, diese entsprechen aber nicht mehr automatisch den traditionellen Familienformen. Menschen gehen durchaus intensive Lebensbeziehungen ein, diese sind aber nicht unbedingt auf Dauer angelegt – viele leben in einer Abfolge verbindlicher Partnerschaften und erfinden Lösungen für eine gemeinschaftliche Erziehung und Versorgung der Kinder. Daneben treten neue Formen selbst gewählter Netzwerke von Freundschaften und Bekanntschaften („Wahlverwandtschaften“), die ebenso stabil und belastungsfähig sein können wie ehemals die traditionellen Familienverbände.

Diese Erscheinungsformen gelten vergleichbar für den Erwerbsbereich. Hier sprechen wir von Arbeitsmarktindividualisierung: Aus dieser Sicht ist der berufliche Werdegang immer weniger durch die bloße Schichtzugehörigkeit oder Stellung der Eltern vorgezeichnet; die regionale Herkunft ist fast bedeutungslos geworden. So gesehen setzt Individualisierung Pluralisierungsprozesse frei: Heute gibt es mehrere Möglichkeiten der Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit. Sie stehen prinzipiell allen offen, und sie können je nach individuellen Voraussetzungen in unterschiedlicher Weise genutzt werden. Die Möglichkeiten der Selbstbestimmung haben zugenommen. Insbesondere Statuspassagen und biografische Wendepunkte, wie Berufseintritt, Orts- oder Firmenwechsel, sind seltener durch Traditionen oder Rollenverständnis vorgezeichnet. Sie sind zu Entscheidungssituationen geworden, in denen Menschen wählen müssen. Egal welche Folgen diese Entscheidungen auch haben mögen – das Resultat wird ihnen persönlich und biografisch zugerechnet. Man kann sich nicht mehr darauf berufen, dass es keine anderen Möglichkeiten, zum Beispiel der Berufs- oder Betriebswahl, gegeben hätte.

Die Folgen von Individualisierungsprozessen können theoretisch unterschiedlich bewertet werden. In der einen extrem positiven Variante wird Individualisierung im Sinne von Schumpeter als schöpferische Zerstörung gedeutet: Erst durch die Zerstörung alter Strukturen kann sich Neues entwickeln, das mehr Lebenschancen eröffnet. In der extrem negativen, oft kulturpessimistischen Variante wird der Zerfall bewährter Strukturen und Institutionen beklagt. Anomie, Chaos oder extreme Verunsicherung könnten die Folgen sein. Aus dieser Perspektive wird Individu-

alisierung in verkürzter Weise als gezielter Vereinzelungs- und Isolationsprozess interpretiert, als wollten Menschen heute losgelöst von allen Bindungen leben und nur nach ihrem individuellen Vorteil und Eigennutz trachten. Es gibt eine dazwischenliegende dritte Position, der hier der Vorzug gegeben wird. Gegen die schematische Interpretation der erstgenannten Varianten beschreiben etwa die Soziologen Ulrich Beck oder Anthony Giddens Individualisierung als einen ambivalenten Prozess, weil weder per se etwas Positives entsteht, noch bildet sich ein gesellschaftliches Vakuum. Vielmehr wird argumentiert, dass neue Strukturen und Institutionen entstehen, die in unterschiedlicher Weise Altes und Neues miteinander verknüpfen und deren Entfaltung und Wirkung erst in Ansätzen beschreibbar sind. Beck weist in jüngsten Ausführungen (2002) darauf hin, dass uns für das neu Entstehende oft die Begriffe fehlen, um den Sachverhalt und die Folgen für die Menschen angemessen zu beschreiben. Für die Arbeitsmarktindividualisierung heißt Ambivalenz etwa, dass nicht alle Menschen am Arbeitsmarkt gleiche Start- und Entwicklungschancen haben. Im Gegenteil: Die soziale Ungleichheit hat trotz Pluralisierungstendenzen in den letzten Jahren zugenommen, weil die Abhängigkeit der Bildungschancen von der Herkunft wieder gestiegen ist. Arbeitsmarktindividualisierung ist oft auch mit deutlich erkennbaren Gefahren verbunden, weil die Flexibilität in der Arbeits- und Lebensgestaltung viele überfordert. Die häufigeren Wechsel zwischen den Beschäftigungsverhältnissen sowie zwischen abhängiger und selbstständiger Erwerbsarbeit und anderen Erwerbsformen ist oft nicht frei gewählt, sondern erzwungen. Wenn der Wechsel nicht in der gewünschten Weise gelingt, kommt es vermehrt zu Phasen unfreiwilliger Arbeitslosigkeit oder kurzen Jobphasen. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe (Mutz, Ludwig-Mayerhofer, Bonß, Eder und Koenen 1995) und somit eine größere Unstetigkeit in der Lebensplanung sowie eine Überlastung der Sozialsysteme sind die Folgen. Diese neuen Risiken der Arbeitsmarktindividualisierung stehen neben den Chancen, die durch einen Neubeginn gegeben sind.

Arbeitsmarktindividualisierung bedeutet auch nicht, dass die Menschen nun nach einem neuen Ideal, etwa der Flexibilisierung in der Arbeitswelt streben. Im Gegenteil: Vielmehr beobachten wir, dass die Mehrzahl der Menschen am Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses festhält, weil es Vertrauen schafft und die Fiktion von stabilen und existenzsichernden Beschäftigungsverhältnissen aufrechterhält. Das Dilemma ist somit

zweifach: Während sich die Strukturen der Arbeitsgesellschaft im Inneren schon längst in großer Schnelligkeit und einschneidend verändert haben, passen sich einerseits die Werte und Leitbilder nur langsam den neuen Verhältnissen an. Andererseits fehlen aufgrund der eingeschränkten Resonanzfähigkeit der Wirtschafts- und Sozialpolitik neue arbeitsgesellschaftliche Strukturen, um diesen Entwicklungen zu begegnen. Dazu gehören sehr unterschiedliche Dimensionen: von der Etablierung neuer Rechts- und Organisationsformen für Betriebe (zum Beispiel Stärkung des Genossenschaftsprinzips) bis hin zu neuen Grundsicherungsformen für alle Bürger (etwa die Bürgerversicherung).

Individualisierung führt zu Entgrenzungsprozessen

Individualisierung im Arbeitsbereich, insbesondere die Pluralisierung der Erwerbsformen, hat zu Entgrenzungsprozessen geführt. Der Begriff „Entgrenzung“ ist erklärungsbedürftig. Er bezeichnet die Auflösung bisheriger, durch die Industrialisierung entstandener Grenzen (zum Beispiel Arbeitszeiten und -orte) und verweist auf die Herausbildung neuer Strukturen und Institutionen, deren Ordnung oft noch nicht erkennbar ist. Dies heißt jedoch nicht, dass es nunmehr überhaupt keine Grenzen gibt, sondern dass durch den Individualisierungsprozess zunächst eine uneindeutige Gemengelage entstanden ist und dass insbesondere Abgrenzungen zu anderen Bereichen unscharf geworden sind. In unserem Zusammenhang, in dem es um Erwerbsarbeit und Bürgerengagement beziehungsweise arbeits- und zivilgesellschaftliche Aspekte geht, sind zwei Ausprägungen von Entgrenzungsprozessen von Interesse. Wenn wir von der Entgrenzung der Arbeit sprechen, so meinen wir damit, dass Tätigkeiten heute als Arbeit beschrieben werden, die zuvor anders benannt wurden. Es liegt beispielsweise eine „Laborisierung von Tätigkeiten“ (Liessmann 2000) vor, wenn Bereiche des Bürgerengagements als Bürgerarbeit bezeichnet werden. Auch die Rede von Erziehungs-, Pflege-, Familien-, Betreuungs- oder Versorgungsarbeit weist auf einen solchen Sachverhalt hin. Gesellschaftstheoretisch bedeutet dies eine Ausdehnung bisheriger Grenzen der industriellen Arbeitsgesellschaft und somit eine Universalisierung beziehungsweise Verallgemeinerung von Arbeit. Aus dieser Perspektive sind wir von einem Ende der Arbeitsgesellschaft weit entfernt. Wenn von einer Ent-

grenzung der Erwerbsarbeit gesprochen wird, so ist gemeint, dass die „ökonomische Vernunft“ (Gorz 1989) beziehungsweise das ökonomische Rationalitätsprinzip der Erwerbsarbeit nun auch in anderen Arbeitsbereichen angewendet wird. So können wir in diesem Sinne beispielsweise von einer Ökonomisierung der Arbeit sprechen, wenn gefordert wird, Familien- und Versorgungsarbeit oder das Ehrenamt zu bezahlen. Entgrenzungsprozesse dieser Art liegen also dann vor, wenn Organisationsformen oder Logiken der Arbeitswelt auf andere Lebens- und Arbeitsbereiche übertragen werden. Entgrenzung der (Erwerbs)arbeit im Hinblick auf das Bürgerengagement ist folglich ein vielschichtiger Prozess, dessen Folgen nicht eindeutig beschreibbar sind – Individualisierung ist auch in dieser Hinsicht in ihren Wirkungen ambivalent. Im Folgenden werden einige Beispiele skizziert.

Soll Bürgerengagement bezahlt werden, oder soll es dafür Rentenpunkte geben?

So ist etwa die Diskussion nachvollziehbar, dass es für Bürgerengagement mehr als eine Aufwandsentschädigung geben sollte. Da ist zum einen das Argument, dass Bürgerengagement nicht nur Kosten (zum Beispiel Fahrtkosten) verursacht, sondern auch Zeit erfordert und dies somit auch als eine Form der Zeitspende zu sehen ist. Diese könnte dann ebenfalls steuerliche Berücksichtigung finden wie eine Geldspende. Des Weiteren wird auch darauf hingewiesen, dass Bürgerengagement bei den Rentenansprüchen ebenso berücksichtigt werden könnte wie Erziehungszeiten, die ebenfalls versicherungsfremd sind. Insbesondere den vielen Frauen, die sich in der nachfamiliären Phase engagieren und damit einen hohen gesellschaftlichen Beitrag leisten, könnte damit geholfen werden. Das Gegenargument lautet: Bürgerengagement habe gerade deshalb seinen hohen gesellschaftlichen und persönlichen Wert, weil es nicht entlohnt werde und wenn es von derartigen Rationalitätskalkülen unberührt bleibe. Würde man Bürgerengagement in dieser Form bezahlen, würde man die wichtigen Unterschiede zur Erwerbsarbeit verwischen und weiteren Entgrenzungen Vorschub leisten. Diese Form der Entgrenzung wird also skeptisch beurteilt. Ähnliche Überlegungen wurden etwa von der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages (2002) formuliert, die Rentenpunkte für bürgerschaftliches Engagement ablehnte.

Wirkt sich Entgrenzung schlecht auf das Bürgerengagement aus?

Wenn wir von Entgrenzungsprozessen zwischen der Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen sprechen, so beschreiben wir das Hineinwirken der Erwerbsarbeit in den privaten Lebensbereich und in das Familienleben. Entgrenzung in diesem Sinne wird oft aus einer kritischen Perspektive formuliert und meint dann, dass die Erwerbsarbeit durch Flexibilisierungsprozesse unsere bekannte Raum- und Zeitordnung sprengt. Erwerbsarbeit, so die Interpretation, finde nun auch zu Hause, in der Familie oder in der freien Zeit statt. Diese Frage ist für das Ausmaß und die Intensität des Bürgerengagements von entscheidender Bedeutung. Bei der Flexibilisierung als einer Form der Entgrenzung handelt es sich um einen sehr viel komplexeren Vorgang, der durchaus ambivalent verläuft und deshalb nicht eindeutig zu bewerten ist – es geht letztlich um die Gestaltung dieser Prozesse und um die Frage, welche Personen Einfluss auf die Gestaltung des Zeitmanagements haben; insbesondere die empirisch sehr gut fundierte Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) kommt zu differenzierten Ergebnissen (Klenner und Pfahl 2001) (2). Die Autorinnen fanden, dass Freiräume durch Zeitsouveränität in der Erwerbsarbeit gewonnen werden, was zur Folge hat, dass Bürgerengagement variabler gestaltet werden kann. Nach unseren eigenen empirischen Untersuchungen in Deutschland und den USA wurde deutlich, dass die Engagierten selbst diesen Gestaltungszuwachs grundsätzlich positiv bewerten (Janowicz, Klement, Kühnlein und Mutz 2000). Die Lebenssituation wird andererseits dann als beeinträchtigt empfunden, wenn die Arbeitsdichte und allgemeine Arbeitszeit zunehmen sowie Flexibilität fremdbestimmt ist – dann ist die Auswirkung von solchen Entgrenzungsprozessen auf das Bürgerengagement negativ. Wenn Familien sich beispielsweise in einer angespannten Lebenssituation befinden und mehrere Beschäftigungen und Versorgungsarbeiten gleichzeitig unter einen Hut gebracht werden müssen, kann dies das Bürgerengagement stark beeinträchtigen oder gar behindern. Menschen in solchen Situationen sind selten in der Lage, die Fähigkeiten zur eigenständigen Lebens- und Arbeitsgestaltung – und damit die Integration des Bürgerengagements in den eigenen Lebenszusammenhang – zu entwickeln. Derartige Befürchtungen werden vor allem von Beschäftigten in der New Economy formuliert (Backhaus-Maul 2005).

Ein letzter Punkt soll in dieser Debatte angesprochen werden. Entgrenzungsprozesse führen dazu, dass immer mehr Tätigkeitsfelder als Berufe definiert und hohe professionelle Anforderungen an sie gestellt werden. In dieser Hinsicht hat eine Professionalisierung (insbesondere des sozialen Engagements) stattgefunden. Die Bedeutung einer solchen Entwicklung für die Schaffung von Arbeitsplätzen ist sicher nicht gering zu schätzen, wenn freiwillige und unentgeltliche Tätigkeiten in reguläre Beschäftigungsverhältnisse überführt werden. Es ist aber auch auf die Gefahren hinzuweisen, die damit einhergehen, wenn Engagement in Erwerbsarbeit umgewandelt wird (während es sich im Grunde um die gleiche Tätigkeit handelt). Gerade weil es sich beim Bürgerengagement um eine besondere, in gewisser Hinsicht eigensinnige Tätigkeit handelt, ist die Grenzziehung zu anderen Arbeitsformen wichtig. Bei Befragungen wurde wiederholt deutlich, dass die Engagierten selbst den Unterschied zur verberuflichten Sozialarbeit betonen und diesen Tätigkeitsfeldern eine eigenständige Berechtigung zuschreiben: Den Entgrenzungsprozessen entgegenwirkend, ziehen sie selbst neue Grenzen zur beruflichen Form der sozialen Arbeit (Mutz 2002). Natürlich gibt es Grenzfälle, die aus einer anderen Perspektive kritisch zu betrachten sind: Wenn freiwillige Tätigkeit von den Arbeitsinhalten, der Arbeitsintensität und der Arbeitszeit her so ausgedehnt und verdichtet wird, dass das Engagement zu nicht bezahlter (Billig)arbeit wird, dann gibt es sicherlich sozialpolitischen Handlungsbedarf (Kühnlein und Böhle 2002).

Analysen zum Strukturwandel des Bürgerengagements

Bürgerengagement (3) umfasst mehr als das vertraute traditionale Ehrenamt, nämlich auch Tätigkeiten in der Selbsthilfe, der Nachbarschaftshilfe sowie in Bürgerinitiativen und Projekten aller Art. Es sind freiwillige und auf das Gemeinwesen bezogene Aktivitäten, denen kein Erwerbszweck zugrunde liegt (Enquete-Kommission 2002) und die zu einem großen Teil gemeinschaftlich und in der Öffentlichkeit stattfinden – damit sind diese Tätigkeiten deutlich getrennt von der bezahlten sozialen Arbeit.

In den Tätigkeitsfeldern des Bürgerengagements lassen sich gleiche Entwicklungen feststellen wie im Bereich der Erwerbsarbeit. Jedoch anders als im arbeitgesellschaftlichen Bereich ist der soziale Wandel im Bürgerengagement weniger gut dokumentiert. Zwar gibt es inzwischen umfangreiche und teilweise repräsentative empirische Erhebungen zum Bürgerengagement in Deutschland (4), es fehlen jedoch die notwendigen Vergleichsmöglichkeiten zu früheren Studien, weil die Konzeptionen und Messungen zu unterschiedlich sind. So wird etwa aufgrund jüngerer Untersuchungen hervorgehoben, dass das Bürgerengagement in Deutschland größer ist, als nach früheren Analysen vermutet wurde, und dass Deutschland im internationalen Vergleich nicht so schlecht abschneidet, wie zuvor angenommen wurde. Nach den Berechnungen des Freiwilligensurveys sind vierunddreißig Prozent der über vierzehnjährigen Bevölkerung in irgendeinem Bereich und in irgendeiner gemeinwohlorientierten Form freiwillig tätig. Dies entspricht knapp zweiundzwanzig Millionen Bürgern. Ob dies im Vergleich zu früher wirklich mehr Engagierte sind und welcher Trend aus diesen Daten ableitbar ist, kann nicht beantwortet werden, weil es zuvor keine derartigen Erhebungen gab.

Hinzu kommt eine weitere Besonderheit dieser Erhebung: Die errechnete Zahl ist nicht gleichzusetzen mit der Anzahl der Ehrenamtlichen oder der politisch-sozialen beziehungsweise bürgerschaftlich Engagierten. Dies hat in der öffentlichen Wahrnehmung zu Verwirrungen geführt, und die Studie ist deshalb kontrovers diskutiert worden (Hacket und Mutz 2002 a). Während in früheren Untersuchungen nach dem Ehrenamt oder nach ehrenamtlichen Tätigkeiten (zum Beispiel Zeitbudgeterhebung 1991/92) gefragt wurde und deshalb Tätigkeiten in Selbsthilfegruppen oder Nachbarschaftshilfe oft nicht genannt wurden, benutzte der Freiwilligensurvey ein wesentlich breiteres Konzept der freiwilligen Tätigkeiten, was wiederum weit mehr umfasst als das Ehrenamt oder das bürgerschaftliche Engagement. Eingeschlossen sind auch „Gemeinschaftsaktivitäten im persönlichen Lebensumfeld“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2000, S. 47) und somit auch gesellige Alltagsgestaltung und andere Formen von Zusammenkünften. Ohne hier auf weitere kritische Momente der Studie einzugehen (Hacket und Mutz 2002 b), kommt man zu dem

Schluss, dass die erhobenen empirischen Daten zum Teil einen breiten Interpretationsspielraum zulassen (Hackett 2001) und sie den Umfang des Bürgerengagements nicht präzise abbilden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass es aufgrund der schlechten Datenlage gar nicht möglich ist, den Wandel des Bürgerengagements zu beschreiben und zu bewerten. Es lassen sich, wenn man Studien aus anderen westlichen Ländern und theoretische Überlegungen mit einbezieht – mit gebotener Vorsicht –, Trends ausmachen, die auf einen solchen Wandel im Bürgerengagement hinweisen.

Individualisierung des Bürgerengagements

Individualisierungsprozesse haben nahezu alle Lebensbereiche, auch das Bürgerengagement, erfasst. Soziale Herkunft, beruflicher Hintergrund oder Geschlecht spielen bei der Wahl des Engagements nach wie vor eine Rolle, diese Faktoren haben aber einen weniger prägenden Einfluss als früher. Ebenso wie in der Arbeitswelt haben Pluralisierungsprozesse stattgefunden, die zu einer breiten Diversifizierung möglicher Engagementformen geführt haben. Neben der klassischen Form der verbandlichen Organisation des Bürgerengagements sind neue Formen selbst organisierter Zusammenschlüsse getreten, die insbesondere politische, ökologische, soziale und kulturelle Tätigkeitsfelder im sozialen Nahbereich (etwa der Nachbarschaft) umfassen. In der Öffentlichkeit wird das Auftreten dieser selbst organisierten Engagementformen oft als Modernisierung des Bürgerengagements gedeutet. Diese Bewertung ist jedoch unpräzise, wenn damit gemeint ist, dass eine Ablösung des alten Ehrenamtes stattgefunden habe, weil dies nicht mehr zeitgemäß oder effektiv sei. Auch wenn Wohlfahrtsverbände einen Rückgang der Aktivitäten beklagen, bedeutet dies nicht, dass klassische Engagementformen weniger attraktiv geworden sind. Die empirischen Daten sind vielmehr so zu interpretieren, dass sich in den letzten Jahrzehnten neue Engagementfelder entwickelt haben, die gleichsam komplementär zu den alten sind und deshalb vermehrte wissenschaftliche Aufmerksamkeit bekommen haben.

Somit ist das Bürgerengagement ebenfalls zum Gegenstand individueller Entscheidungen geworden, und in dieser Hinsicht scheint es so zu sein, dass tatsächlich ein Strukturwandel stattgefunden hat, der darauf hindeutet, dass sich neue, eher

individualisierte Engagementbedürfnisse durchsetzen, die von den klassischen Strukturen der Großverbände nicht mehr abgedeckt werden. Mit diesen neuen Engagementbedürfnissen orientieren sich die Menschen weniger an den etablierten Mustern. Wenn sich Menschen heute engagieren, dann wollen sie in Bereichen aktiv sein, in denen es geringe Vorgaben gibt und in denen sie größere Gestaltungsmöglichkeiten haben als in der beruflichen Arbeit. Starre Hierarchien und hohe Regelungsdichte werden oft abgelehnt. Die Engagierten wollen möglichst wenig mit Vorschriften und Anordnungen konfrontiert werden und in einem gewissen Rahmen ihre Spontaneität behalten. Zusätzlich wollen sich viele nicht auf Jahre hinaus festlegen, sondern das Engagement wechseln oder ohne schlechtes Gewissen auch beenden können. Sie möchten sich nicht an eine einmal gewählte Engagementform gebunden fühlen. Insbesondere bei den neueren projektbezogenen Engagementformen geht es um zeitlich überschaubare Aktivitäten oder punktuell Engagement für eine gute Sache und die Gelegenheit, eigene Vorstellungen zu verwirklichen. Deshalb werden formalisierte Strukturen häufig abgelehnt und ein hoher Informalisierungsgrad angestrebt.

Unserer Einschätzung nach ist die Pluralisierung des Bürgerengagements neutral zu deuten, denn es handelt sich um eine von den Engagierten erwünschte und zugleich gesellschaftlich sinnvolle Erweiterung der Engagementformen. Es hat sich das Spektrum der Engagementmöglichkeiten erweitert, und alte sowie neue Bereiche haben ihre Berechtigung.

Die meisten Engagementfelder stehen heutzutage nahezu allen Menschen offen, weil die formalen Zugangsvoraussetzungen tendenziell niedriger liegen als früher – dennoch sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass insbesondere bei den selbst organisierten Engagementformen die informellen Zugangsbarrieren eher hoch sind, weil sie Bildung, Kommunikations- und Gestaltungskompetenz und so weiter erfordern. Dennoch hat sich die soziale Zusammensetzung des Personenkreises der Engagierten nur wenig verändert, und das soziale Gesamtbild ist erstaunlich traditionell geblieben: Die typischen Engagierten sind in etwa gleich viele Männer und Frauen mittleren Alters, sie entstammen einem Mehrpersonenhaushalt und haben einen eher gehobenen Bildungsabschluss sowie eine mittlere bis höhere berufliche Position. Frauen engagieren sich tendenziell eher in der Familienphase und überwiegend im sozialen Bereich in

ausführenden Tätigkeiten; Männer engagieren sich häufiger neben der beruflichen Tätigkeit, vor allem in sportlichen und berufsnahen (weniger in sozialen) Feldern in leitenden Funktionen; gelegentliches Engagement wird von Frauen bevorzugt, während Männer eher regelmäßig aktiv sind. Arbeitslose Erwerbspersonen engagieren sich in geringerem Umfang. Es handelt sich folglich um Personen aus einer typischen Normalfamilie, die in einem hoch integrativen sozialen Umfeld lebt (5).

Ein weiterer Aspekt von Individualisierungsprozessen ist auch, dass das Bürgerengagement heute eher von individualbiografischen Einflussgrößen abhängig ist. Jakob (1993) und Olk (1990) weisen darauf hin, dass der Lebensabschnitt (und damit das Alter) sowie die konkrete Lebenslage und die biografische Ausgangssituation bei der Aufnahme des Engagements eine bedeutsame Rolle spielen. Wichtig sei die „biografische Passung“ (Jakob). Dies allein reicht zur allgemeinen Erklärung von Engagementmotiven sicher nicht hin, wenn aber zusätzlich zur biografischen Lage weitere Faktoren berücksichtigt werden, so vervollständigt sich das Bild. So ist aus einer strukturellen Perspektive sicher ebenso von Bedeutung, dass ein Anlass zum Bürgerengagement vorhanden sein muss sowie entsprechende Gelegenheitsstrukturen, die die tatsächliche Umsetzung der Motive begünstigen. In einer bestimmten Lebensphase müssen Motiv, Anlass und Gelegenheit zum Engagement in einer günstigen Weise zusammentreffen – dies kann sich in einer anderen Lebensphase und einer anderen Lebenssituation wieder ändern.

Individualisierung entspricht letztlich spiegelbildlich dem Prozess der Pluralisierung: Weil sich das Engagement individualisiert hat, haben sich neue, insbesondere informalisierte und selbst organisierte Organisationsformen entwickelt; und weil sich das Engagement pluralisiert hat, finden Frauen und Männer vielfältige individuelle Formen des Engagements, die der besonderen eigenen Lebenssituation, der sozialen Lage oder der biografischen Situation und nicht zuletzt den eigenen Bedürfnissen entsprechen.

Entgrenzung des Bürgerengagements

Individualisierung und Pluralisierung haben auch im Bürgerengagement Entgrenzungsprozesse zur Folge – sie gehen freilich in unterschiedliche Richtungen. Während es bei der Entgrenzung der (Erwerbs)arbeit um Ökonomisierung und Ratio-

alisierung geht und somit um die Übertragung wirtschaftlicher Organisationsformen und Handlungslogiken auf das Bürgerengagement, steht bei der Entgrenzung des Bürgerengagements die Ausweitung zivilgesellschaftlicher Sinndimensionen zur Debatte. Wenn wir beide Seiten – bürgerschaftliches Engagement und Wandel der Arbeitsgesellschaft – betrachten wollen, dann ist Entgrenzung analytisch gesehen ein relationaler Begriff, der aufzeigen kann, in welcher Form Individualisierungskräfte in beiden Bereichen freigesetzt werden.

Bürgerengagement im Diskurs um das Ende der Arbeitsgesellschaft

Das Konzept der Bürgerarbeit ist im Kontext des Diskurses um das Ende der Arbeitsgesellschaft im Rahmen der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen entwickelt worden (Beck 1997; Kommission für Zukunftsfragen 1997). Dort wurde zwar nicht die harte These vertreten, dass der Gesellschaft die Arbeit ausgehe, aber es wird als denkbar erachtet, dass die Erwerbsarbeit knapp werden könnte. Vor diesem Hintergrund wird eine Reihe von Empfehlungen und Vorschlägen zur Reduktion des Arbeitskräfteangebotes diskutiert. Die einfache Grundidee ist: Wer Bürgerarbeit leistet, kann nicht gleichzeitig einer Erwerbsarbeit nachgehen. Und umgekehrt: Wer keine Erwerbsarbeit hat, könnte vorübergehend in der Bürgerarbeit tätig sein. Schon damals wurde zugleich auf das zivilgesellschaftliche Potenzial der Bürgerarbeit hingewiesen und die Vermutung formuliert, es könne sich durch diese weitere Arbeitsform das grundsätzliche Verständnis von Arbeit und Leben verändern (Beck 1999). Die Bürgerarbeit ist – aus heutiger Sicht – wahrscheinlich damals genau deswegen so kontrovers diskutiert worden, weil sie einerseits zweifellos einen funktionalistischen und damit problematischen Aspekt aufweist (Bürgerarbeit als Ersatz für Erwerbsarbeit), andererseits aber auf die Freisetzung zivilgesellschaftlicher Kräfte verweist, weil sich neben der dominanten Erwerbsarbeit eine andere Arbeitsform mit dezidiert sozialen Sinndimensionen etablieren könnte. Auch aus dieser Perspektive wird davon ausgegangen, dass eine Entgrenzung des Bürgerengagements gesamtgesellschaftlich positive Auswirkungen haben könnte. Anders verhält es sich in der Debatte um die Hartz-Reformen im Jahr 2005, bei der es darum geht, Arbeitslose, die sich wei-

gern, zumutbare Erwerbsarbeit anzunehmen, zu Gemeinschaftsarbeiten zu verpflichten. Denn es verbietet sich aus humanen Gründen, Gemeinschaftsaktivitäten als Zwangsmaßnahmen zu implementieren und somit das nicht mehr freiwillige Engagement der Menschen zur Beeinflussung individueller Arbeitsmarktchancen oder gar zur Lösung gesellschaftlicher Arbeitsmarktprobleme zu instrumentalisieren. Eine Pflicht zur gemeinnützigen Arbeit (wie allerdings im BSHG bereits vorgesehen) sollte es – normativ argumentiert – nicht geben. Dieses Beispiel zeigt, dass gesellschaftlich vorhandene Entgrenzungsprozesse, etwa im Hinblick auf eine breite Bereitschaft zu Gemeinschaftsaktivitäten, in einem negativen Sinne instrumentalisiert werden können.

In wiederum eine etwas andere Richtung geht das Konzept der Bürgerarbeit, das in Bayern in Form von Modellprojekten umgesetzt wird. Es umfasst soziale und kulturelle Projekte, die auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Entfaltung einer demokratischen Kultur zielen (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit 1999, 2000). Bürgerarbeit wird als „ein Gegenpol [...] zu Globalisierung, schrankenlosem Wettbewerb und Anonymität“ gesehen und erst in zweiter Linie als ein arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Überführung von Arbeitslosen in eine reguläre Beschäftigung. Bei der aktuellen Realisierung ist jedoch nicht ersichtlich, was diese als Bürgerarbeit bezeichneten Projekte von anderen öffentlich geförderten Projekten des bürgerschaftlichen Engagements unterscheidet. Weder geht es um den hohen Beck'schen Anspruch der Entfaltung neuer arbeits- oder zivilgesellschaftlicher Strukturen, noch sind diese geförderten Projekte in besonderer Weise innovativ (Süddeutsche Zeitung 2000).

Bürgerengagement als Brückenfunktion

In den vergangenen Jahren wurde Bürgerengagement wiederholt als Brückenfunktion diskutiert. Die Debatte hatte zwei Facetten. Auf einer ersten Ebene geht es um die Frage, ob im Bürgerengagement spezielle Kompetenzen oder Qualifikationen erlernt werden, die dann in Phasen der Arbeitslosigkeit eingesetzt werden können (Erpenbeck und Sauer 2001; Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung 2001). Die Überlegung ist, dass bei Arbeitslosigkeit oder anderen Unter-

brechungen Bürgerengagement einen Kompetenz- oder Qualifikationserhalt bedeuten kann und so der (Wieder)einstieg in die Erwerbsarbeit erleichtert wird. Gegen eine solche Auffassung sprechen einerseits die Auswertungen des Sozioökonomischen Panels von 1995, die gezeigt haben, dass sich Arbeitslose oder Personen in der Stillen Reserve kaum engagieren, sofern sie nicht bereits während ihrer Erwerbstätigkeit aktiv waren (Kommission für Zukunftsfragen 1997). Andererseits ist es richtig, dass engagierte Arbeitslose schneller wieder Erwerbsarbeit finden. Dabei scheint es jedoch weniger um die Kompetenz- oder Qualifikationsdimension zu gehen, sondern um den Aufbau von sozialen Netzwerken, also um die Sozialkapitaldimension (Mutz und Sing 2001; Kühnlein und Böhle 2002). Personen, die während der Arbeitslosigkeit aktiv waren, haben ein soziales Kapital, das sie bei einer Stellensuche einsetzen können – sie sind, auf einen Nenner gebracht, aufgrund ihrer Aktivitäten und Erfahrungen im Bürgerengagement in ihrem Arbeits- und Lebensumfeld besser integriert und sozial flexibler als Nichtengagierte. Auf einer zweiten Ebene wird vermutet, dass das Engagement im Dritten Sektor eine Brückenfunktion haben könnte. Die Überlegung ist, dass im Dritten Sektor besondere extrafunktionale Kompetenzen erforderlich sind, die den Übergang in den Ersten oder Zweiten Sektor erleichtern. Derartige Vermutungen sind sicher überzogen, sie könnten aber für spezifische Bereiche in einer anderen Weise zutreffend sein. So lebt etwa die gesamte Sozialwirtschaft des Dritten Sektors vom Engagement der Beteiligten – hier sind die fließenden Übergänge zwischen Erwerbsarbeit und Engagement zum Programm erhoben (Enquete-Kommission 2002). Ohne freiwilliges und unentgeltliches Engagement könnten viele Betriebe der Sozialwirtschaft nicht überleben. Dabei gelingt es sicher einigen Personen, das Engagement in diesen Feldern als eine Brückenfunktion zum Ersten oder Zweiten Sektor zu nutzen. Entgrenzung bedeutet hier, dass in einer ganz praktischen Weise trennende Strukturen überwunden werden und Durchlässigkeiten zwischen den Sektoren entstehen.

Ambivalenzen der Entgrenzung des Bürgerengagements

Auch bei den Entgrenzungsprozessen des Bürgerengagements sind die Folgen ambivalent. Zunächst ist vorzuschicken, dass vor einer Überinterpretation des sozialen Wandels im Bürger-

engagement und damit der voreiligen Einschätzung tief greifender Entgrenzungsprozesse zu warnen ist. Wenn man etwa in einer Hinsicht den sozialen Wandel an den selbst organisierten Zusammenschlüssen festmacht, so ist zu realisieren, dass sie nur etwa dreizehn Prozent der erfassten freiwilligen Tätigkeiten umfassen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2000) – was allenfalls auf einen Trend hinweist, aber nicht auf grundlegende Veränderungen in der Struktur des Bürgerengagements. Ihre quantitative Ausprägung ist heute noch gering, sie können aber Vorboten einer Zukunft sein, in der informelle, individuell zu gestaltende Strukturen bedeutsamer werden. Die bewusst anders institutionalisierten selbst organisierten Engagementformen sind auch nicht uneingeschränkt positiv zu bewerten. Informelle Strukturen, die ein hohes Maß an Beweglichkeit und Gestaltungsmöglichkeiten bieten, entziehen sich oft zugleich einer rechtlichen Regulierung (und damit auch einer steuerlichen oder haftungsrechtlichen Begünstigung). Fluide Formen, die durch Entgrenzungsprozesse entstehen, sind deshalb nicht nur positiv einzuschätzen.

Eine ambivalente Bewertung erfährt auch der oben skizzierte Sachverhalt, dass die Engagementdauer bei einem Teil der Engagementfelder abgenommen hat, weil sich die Aktiven weniger fest binden wollten (Dathe und Kistler 2002). Dies hat sicher wenig mit Unverbindlichkeit und Unzuverlässigkeit zu tun: Projektbezogenes Engagement hat definitionsgemäß ein festes Ende; es ist aber dann problematisch, wenn in den betreffenden Engagementfeldern ein stetiges und kontinuierliches Engagement für einen längeren Zeitraum erforderlich ist – weil etwa Ausbildungen absolviert werden müssen oder der Aufbau von Vertrauensverhältnissen notwendig ist.

Individualisiertes Engagement hat nicht nur positive Seiten, und es eröffnet nicht nur neue Gestaltungsoptionen in freiwilligen Tätigkeitsfeldern. Es bedeutet auch, dass Bürgerengagement immer weniger selbstverständlich ist und dass es durch die einschlägigen Institutionen kaum noch weitergegeben wird – es muss gesellschaftlich hergestellt werden. Dies erklärt, warum andere Institutionen entstanden sind, die an ihre Stelle treten, zum Beispiel die Freiwilligenagenturen oder das Corporate Volunteering innovativer Firmen (6). Weil individualisiertes Bürgerengagement und damit verbundene Entgrenzungsprozesse andere Zugänge zu den Engagementfeldern erfordern, braucht es alte und neue Institutionen, die zivilgesellschaft-

liches Lernen ermöglichen, oder Vermittlungsagenturen, die gesellschaftlichen Engagementbedarf und individuelles Engagementangebot in professioneller Weise aufeinander abstimmen. Da sich die Prozesse der Pluralisierung und Entgrenzung nicht aufhalten lassen, kommt es heute darauf an, dass die Menschen häufiger ihre eigenen Grenzen setzen müssen, wann und unter welchen Umständen Engagement aufhört und zur Erwerbsarbeit wird – dies ist im Kern die wesentliche Folge von Individualisierungs- und Entgrenzungsprozessen. Der konkreten Tätigkeit, zum Beispiel der Pflege und Versorgung von hilfebedürftigen Menschen, sieht man es nicht an, ob es sich um Engagement, private Familienhilfe oder berufliche Erwerbsarbeit handelt. Es kommt auf den Kontext an, in dem diese Tätigkeit geschieht und welchen institutionellen Rahmen die Gesellschaft dafür bereithält. Wenn diese Kontexte und Rahmbedingungen durch Pluralisierungs- und Entgrenzungsprozesse seltener durch die Gesellschaft vorgegeben werden, dann erhöht dies die Anforderungen an die Gestaltungsfähigkeit der Menschen.

Arbeits- und Zivilgesellschaft im Spannungsverhältnis

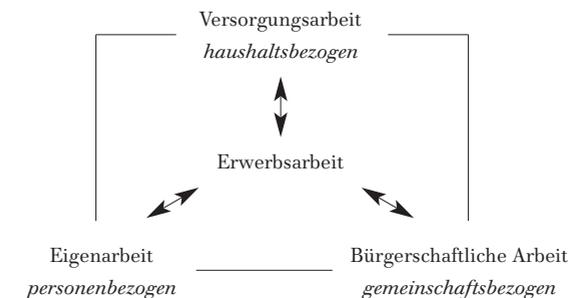
Das Spannungsverhältnis zwischen Arbeits- und Zivilgesellschaft beziehungsweise konkret: zwischen Erwerbsarbeit und Bürgerengagement verweist auf einen übergeordneten Zusammenhang, nämlich auf die gesellschaftliche Organisation der Arbeit. In diesem Rahmen geht es längst nicht mehr um die Frage, ob uns die Arbeit ausgeht, sie ist in den Debatten der Neunzigerjahre differenziert beantwortet worden: Es geht uns nicht die Arbeit aus, allenfalls fehlt es an bezahlter Erwerbsarbeit. Es geht vielmehr grundsätzlich darum, in welchem Verhältnis bezahlte und unbezahlte Arbeit zueinander stehen – dies ist auch der zentrale Sachverhalt, wenn wir über das arbeits- und zivilgesellschaftliche Spannungsverhältnis sprechen sowie über Bürgerengagement im Wandel der Arbeitsgesellschaft. Bürgerengagement – als eine Arbeitsform jenseits der Erwerbsarbeit – wird immer dann in die Arbeitsdebatte eingebracht, wenn die Grenzen der Erwerbsarbeit deutlich in Erscheinung treten. Wenn die Fortschritts- und Wohlstandserwartungen sowie der „Traum immerwährender Prosperität“ (Lutz 1984) durch Krisen und Unterbeschäftigung blockiert sind, entsteht die Vermutung, dass eine Aktivierung von Arbeitsfeldern außerhalb

des klassischen Erwerbsarbeitersystems sinnvoll wäre. Dies war erstmalig Ende der Siebzigerjahre der Fall, dann wieder in den Neunzigerjahren. Dabei sind die Diskussionen unterschiedlich verlaufen. In einem ersten frühen Zugang wurden (in der damaligen Begrifflichkeit) ehrenamtliche Tätigkeiten (sowie andere informelle Arbeiten) in einem dualwirtschaftlichen Zusammenhang gesehen (Huber 1984), das heißt, es wurde vermutet, dass neben dem System der Erwerbsarbeit ein eigenständiger Gegenpart der informellen Ökonomie beziehungsweise informellen Arbeit existieren könnte, der unter bestimmten Bedingungen auch eine komplementäre oder Ersatzfunktion zur formellen Ökonomie haben würde (Parallelitäts- und Substitutionsthese). Inzwischen hat ein Paradigmenwechsel dergestalt stattgefunden, dass aufgrund differenzierterer Analysen des Tätigkeitsfeldes außerhalb der Erwerbsarbeit ein erweiterter Arbeitsbegriff entwickelt wurde. Es wird unterschieden zwischen Tätigkeiten, die im Haushalt erbracht werden (Versorgungsarbeit), die gemeinschaftsbezogen sind, wie etwa das bürgerschaftliche Engagement, und Tätigkeiten, die für die einzelne Person oder den Privathaushalt von Nutzen sind, wie beispielsweise die Eigenarbeit. Prominent wird diese Sicht durch die Diskurse zur Tätigkeitsgesellschaft (in Anlehnung an Hannah Arendt 1992) zum Ausdruck gebracht. Es wird vor diesem Hintergrund von Mischarbeit gesprochen (Brandl und Hildebrandt 2002) und eingefordert, bei den Diskussionen um die Krise der Erwerbsarbeit das „Ganze der Arbeit“ (Biesecker 2000) in den Blick zu nehmen. Viele öffentliche Diskussionen (etwa zur Hausarbeit, Erziehung von Kindern und so weiter) und wissenschaftliche Debatten (Frauenforschung) haben erst wieder deutlich machen müssen, dass alle gesellschaftlichen Tätigkeiten produktiv sind und zur Wertschöpfung beitragen – auch wenn sie nicht auf bezahlten Arbeitsplätzen stattfinden.

Eine solche Sichtweise hat mehrere Implikationen: Erstens ist es notwendig, die unterschiedlichen Arbeitsformen – Versorgungsarbeit, Eigenarbeit und bürgerschaftliches Engagement einerseits und Erwerbsarbeit andererseits – voneinander abzugrenzen; zweitens ist das Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und den nicht bezahlten Arbeitsformen präziser zu bestimmen; drittens ist auch das Gefüge zwischen den Tätigkeitsfeldern jenseits der Erwerbsarbeit weitestgehend ungeklärt. Diese drei Dimensionen sind unseres Erachtens zentral für eine arbeitsgesellschaftliche Debatte, die den Anspruch hat, zivilgesellschaft-

liche Dimensionen aufgrund von Individualisierungs- und Entgrenzungsprozessen mit einzubeziehen. Eine solche notwendige weiterführende Analyse sei hier nur angedeutet. Ein erster Zugang kann sein, sich ein Bild zu machen, in welchem Verhältnis die genannten drei Dimensionen der Arbeit stehen (siehe Grafik). Dazu verwenden wir die „Triade der Arbeit“, die sich in bisherigen Untersuchungen als tragfähig erwiesen hat, weil die Gesamtheit der Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit (Versorgungs-, Eigen- und bürgerschaftliche Arbeit) in Abgrenzung zur Erwerbsarbeit analytisch gefasst und ins Verhältnis gesetzt werden.

Triade der Arbeit



© miss 2005

Den inneren Teil, der die Erwerbsarbeit umfasst, muss man sich umso größer vorstellen, je größer der Anteil der bezahlten Erwerbsarbeit ist. Dieser Anteil kann (wie etwa in den USA) sehr hoch sein, er kann (wie in Deutschland) relativ niedrig sein, und er kann stagnieren oder auch anteilig schrumpfen – entsprechend vergrößern sich die bürgerschaftliche Arbeit und die Versorgungs- und Eigenarbeit (der Doppelpfeil in der Grafik gibt beide Möglichkeiten an). Die anderen Tätigkeitsfelder liegen außerhalb des Feldes der Erwerbsarbeit und stehen in einem hier nicht näher bestimmten Zusammenhang. Man kann diese Triade nun dergestalt präzisieren, dass man auf der Grundlage von Zeitbudgetstudien in den Feldern die Anteile der Stunden abträgt, die in den Tätigkeiten jeweils verbraucht werden, und die Felder ihrer Größe nach entsprechend anpasst. So könnte zum Beispiel deutlich gemacht werden, dass die jewei-

ligen Anteile länderspezifisch variieren. Weiter gehend könnte die Triade auch haushaltsbezogen verwendet werden (7).

In dieser Form kann sichtbar gemacht werden, dass Bürgerengagement und andere Tätigkeitsfelder in einem bedeutsamen gesellschaftlichen Spannungsverhältnis stehen, das aus einer tätigkeitsorientierten Perspektive bislang kaum analysiert wurde. In Bezug auf die Wirkungsweise und Potenziale dieser zweiten Ökonomie gibt es überwiegend Vermutungen oder ideologische Visionen – doch kaum empirisch fundierte Aussagen, und es ist relativ viel über Einzelphänomene bekannt – aber kaum etwas über eine denkbare Zusammenhänge zwischen diesen Bereichen.

Die Triade der Arbeit kann einen analytischen Rahmen bilden, in dem die in diesem Beitrag dargestellten Ergebnisse von Individualisierungs- und Entgrenzungsprozessen eingepasst werden können. Verständlich werden damit die eingangs dargelegten Überlegungen, warum es sinnvoll ist, Bürgerengagement in einem größeren Zusammenhang, zumindest jedoch im Verhältnis zur Erwerbsarbeit zu sehen. Die hier in diesem umfassenderen Rahmen vorgestellten Überlegungen bilden einen Beitrag zur derzeit zentralen Frage, ob durch Individualisierungs- und Entgrenzungsprozesse tendenziell eher Ökonomisierungs- und Rationalisierungsprozesse im Engagementbereich ausgelöst werden oder ob die Wirkungen in die Gegenrichtung nicht ebenso stark oder gar stärker sind. Unser Fazit ist, dass noch nicht entschieden ist, inwieweit die zivilgesellschaftlichen Sinn- dimensionen – Institutionen und Handlungsmuster – in wirtschafts- und arbeitgesellschaftliche Zusammenhänge hineinwirken werden. Wir vermuten aber, ihre Wirkung wird stärker ausfallen als heute gedacht.

Anmerkungen

- 1
Siehe dazu auch: Mittelsten Scheid (1995) und Redler (1998).
- 2
Vergleiche auch: Erlinghagen, Rinne und Schwarze (1999); Dathe und Kistler (2002); siehe ebenfalls unsere eigenen Studien: Hacket, Janowicz, Kühnlein und Mutz (2001); Mutz und Sing 2001.
- 3
Die Literatur zum bürgerschaftlichen Engagement ist kaum noch überschaubar, siehe für viele andere: Enquete-Kommission (2002); Evers (2000); Heinze und Olk (2001); Dettling (1998); Kistler, Noll und Priller (1999); Münkler (2000); Rauschenbach (1999); Zimmer und Nährlich (2000).
- 4
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2000); Dathe und Kistler (2002); Kommission für Zukunftsfragen (1997).
- 5
Nach eigenen Auswertungen der Daten des BMFSFJ (2000) und der Kommission für Zukunftsfragen (1997); siehe auch Kühnlein und Mutz (1999).
- 6
Siehe die Ausführungen zu Corporate Citizenship oder Corporate Social Responsibility in diesem Band.
- 7
Diese Ergänzungen sind durch Diskussion im Münchner Sonderforschungsbereich 536, insbesondere mit Anne Hacket, vorgenommen worden. Siehe Hacket, Janowicz, Kühnlein und Mutz (2001).

Literatur

Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V.,
Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM)
(Hrsg.) (2001).

Lernen im sozialen Umfeld – Entwicklung individueller Handlungskompetenz. Positionen und Ergebnisse praktischer Projektgestaltung.

QUEM-report, Heft 70.

Arendt, Hannah (1992).

Vita activa oder Vom tätigen Leben.

München: Piper.

Backhaus-Maul, Holger (2003).

Engagementförderung durch Unternehmen in den USA.

In Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag, Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen (S. 85–147).

Opladen: Leske + Budrich.

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Gesundheit (1999).

„Tag des Ehrenamts am 5. Dezember 1999“. Pressemitteilung vom 3. Dezember 1999.

<http://www.stmas.bayern.de/politik/PM1999/12/9912668.htm>

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Gesundheit (2000).

„Bürger werden aktiv“. Pressemitteilung vom 30. März 2000.

<http://www.stmas.bayern.de/politik/PM2000/03/0003151.htm>

Beck, Ulrich (1997).

Die Seele der Demokratie. Wie wir Bürgerarbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren können.

DIE ZEIT, Nr. 49, S. 7–8.

Beck, Ulrich (1999).

Modell Bürgerarbeit.

In U. Beck (Hrsg.), Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft (S. 7–189).

Frankfurt am Main: Campus.

Beck, Ulrich (2002).

Macht und Gegenmacht im globalen Zeitalter. Neue weltpolitische Ökonomie.

Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bergmann, Fritjhoff (1997).

Die Neue Arbeit: Skizze mit Vorschlag.

Gewerkschaftliche Monatshefte, 9+10, 524–534.

Biesecker, Adelheid (2000).

Kooperative Vielfalt und das „Ganze der Arbeit“. Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff. In WZB-Papers. Querschnittsgruppe Arbeit und Ökologie, P00-504.

Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Brandl, Sebastian & Hildebrandt, Eckart (2002).

Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit.

Opladen: Leske + Budrich.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2000).

Freiwilliges Engagement in Deutschland: Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement (3 Bände).

Stuttgart: Kohlhammer.

Dathe, Dietmar & Kistler, Ernst (2002).

Entwicklung und Strukturwandel des bürgerschaftlichen Engagements. In Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag, Bürgerschaftliches Engagement und Erwerbsarbeit (S. 13–67).

Opladen: Leske + Budrich.

Dettling, Warnfried (1998).

Bürgergesellschaft. Möglichkeiten, Voraussetzungen und Grenzen. Aus Politik und Zeitgeschichte, B 38, 22–28.

Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag (2002).

Bericht. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft.

Opladen: Leske + Budrich.

Erlinghagen, Marcel, Rinne, Karin & Schwarze, Johannes (1999). Ehrenamt statt Arbeitsamt? Sozioökonomische Determinanten ehrenamtlichen Engagements in Deutschland. WSI-Mitteilungen 4, 246–255.

Erpenbeck, John & Sauer, Johannes (2001). Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. QUEM-report, 67, 9–65.

Evers, Adalbert (2000). Bürgerschaftliches Engagement und soziale Reformpolitik. Über Verständnis vom Umgang mit einer Form des sozialen Kapitals. In K. Hildemann (Hrsg.), Abschied vom Versorgungsstaat? (S. 27–58). Mühlheim: Verein für Interdisziplinäre und Angewandte Diakoniewissenschaft.

Giarini, Orio & Liedtke, Patrick (1998). Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome. Hamburg: Hoffmann und Campe.

Gorz, André (1989). Kritik der ökonomischen Vernunft. Berlin: Rotbuch.

Hacket, Anne (2001). Freiwilliges Engagement in Deutschland – Anmerkungen zur gleichnamigen Studie des BMFSFJ. Interner Bericht der Münchener Projektgruppe für Sozialforschung (MPS) an den Sonderforschungsbereich 536 „Reflexive Modernisierung“ der DFG. München.

Hacket, Anne, Janowicz, Cedric, Kühnlein, Irene & Mutz, Gerd (2001). Erwerbsarbeit, bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit: Pluralisierung – Entgrenzung – Gestaltung. Interner Bericht der Münchener Projektgruppe für Sozialforschung (MPS) an den Sonderforschungsbereich 536 „Reflexive Modernisierung“ der DFG. München.

Hacket, Anne & Mutz, Gerd (2002 a). Empirische Befunde zum bürgerschaftlichen Engagement. Aus Politik und Zeitgeschichte, B 9, 39–46.

Hacket, Anne & Mutz, Gerd (2002 b). Fachworkshop des BMFSFJ „Freiwilliges Engagement in Deutschland.“ Tagungsdokumentation. Bonn: Eigenverlag.

Heinze, Rolf G. & Olk, Thomas (Hrsg.) (2001). Bürgerengagement in Deutschland. Opladen: Leske + Budrich.

Huber, Joseph (Hrsg.) (1979). Anders arbeiten – anders wirtschaften. Dualwirtschaft: Nicht jede Arbeit muß ein Job sein. Frankfurt am Main: Fischer.

Huber, Joseph (1984). Die zwei Gesichter der Arbeit. Ungenutzte Möglichkeiten der Dualwirtschaft. Frankfurt am Main: Fischer.

Jakob, Gisela (1993). Zwischen Dienst und Selbstbezug. Opladen: Leske + Budrich.

Janowicz, Cedric, Klement, Carmen, Kühnlein, Irene & Mutz, Gerd (2000). Volunteering and Corporate Social Responsibility. Empirische Ergebnisse eines Forschungsaufenthalts in den USA. Interner Bericht der Münchener Projektgruppe für Sozialforschung (MPS) an den Sonderforschungsbereich 536 „Reflexive Modernisierung“ der DFG. München.

Janowicz, Cedric, Klement, Carmen & Mutz, Gerd (2000). Corporate Volunteering – neue Formen bürgerschaftlichen Engagements in der Tätigkeitsgesellschaft. Berliner Debatte INITIAL, Schwerpunkt „Pfade in die Tätigkeitsgesellschaft“, 4, 17–26.

Kistler, Ernst, Noll, Heinz-Herbert & Priller, Eckhart (Hrsg.) (1999).
Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Messkonzepte.
Berlin: Edition Sigma.

Klenner, Christina & Pfahl, Svenja (2001).
(Keine) Zeit für's Ehrenamt? Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit.
WSI-Mitteilungen 3, 179–187.

Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997).
Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teile I–III. Bonn.

Kühnlein, Irene (1997).
Weniger Erwerbsarbeit – mehr Eigenarbeit?
Aus Politik und Zeitgeschichte, B 48 + 49, 41–46.

Kühnlein, Irene & Böhle, Fritz (2002).
Motive und Motivationswandel des bürgerschaftlichen Engagements.
In Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag, Bürgerschaftliches Engagement und Erwerbsarbeit (S. 267–293).
Opladen: Leske + Budrich.

Kühnlein, Irene & Mutz, Gerd (1999).
Individualisierung und bürgerschaftliches Engagement in der Tätigkeitsgesellschaft.
In E. Kistler, H.-H. Noll & E. Priller (Hrsg.), Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts (S. 291–306).
Berlin: Edition Sigma.

Liessmann, Konrad Paul (2000).
Im Schweiß deines Angesichtes. Zum Begriff der Arbeit in den anthropologischen Konzepten der Moderne.
In U. Beck (Hrsg.), Die Zukunft von Arbeit und Demokratie (S. 85–107).
Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Lutz, Burkart (1984).
Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts.
Frankfurt: Campus.

Mittelsten Scheid, Jens (1995).
Mehr Eigenarbeit. Bausteine für eine menschliche Zukunft.
das baugerüst, 1, 56–59.

Münkler, Heinz (2000).
Ehre, Amt und Engagement. Wie kann die knappe Ressource Bürgersinn gesichert werden?
Forschungsjournal Neue Soziale Bewegung, 13, 22–32.

Mutz, Gerd (1997).
Zukunft der Arbeit. Chancen für eine Tätigkeitsgesellschaft?
Aus Politik und Zeitgeschichte, B 48 + 49, 31–40.

Mutz, Gerd (2002).
Bürgerengagement und Soziale Arbeit – Anmerkungen zu einem problematischen Verhältnis aus empirischer Sicht.
In K. Möller (Hrsg.), Auf dem Weg in die Bürgergesellschaft. Soziale Arbeit als Unterstützung bürgerschaftlichen Engagements (S. 11–28).
Opladen: Leske + Budrich.

Mutz, Gerd, Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang, Bonß, Wolfgang, Eder, Klaus & Koenen, Elmar (1995).
Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit.
Opladen: Leske + Budrich.

Mutz, Gerd & Sing, Dorit (2001).
Soziale Integration durch Bürgerarbeit oder bürgerschaftliches Engagement?
In P. Berger & D. Konietzka (Hrsg.), Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und neue Unsicherheiten (S. 357–378).
Opladen: Leske + Budrich.

Olk, Thomas (1990).
Förderung und Unterstützung freiwilliger sozialer Tätigkeiten
– eine neue Aufgabe für den Sozialstaat.
In R. G. Heinze & C. Offe (Hrsg.), Formen der Eigenarbeit
(S. 244–265).
Opladen: Westdeutscher Verlag.

Rauschenbach, Thomas (1999).
„Ehrenamt“ – eine Bekannte mit (zu) vielen Unbekannten.
In E. Kistler, H.-H. Noll & E. Priller (Hrsg.), Perspektiven ge-
sellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxis-
erfahrungen, Messkonzepte.
Berlin: Edition Sigma.

Redler, Elisabeth (1998).
Tätigkeit statt Warenkauf.
Politische Ökologie, 54, 65–67.

Süddeutsche Zeitung vom 31.3.2000, S. L8.

Voß, Günter & Pongratz, Hans (1998).
Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware
Arbeitskraft?
Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 131–
158.

Zimmer, Annette & Nährlich, Stefan (2000).
Engagierte Bürgerschaft. Traditionen und Perspektiven.
Opladen: Leske + Budrich.

Heiner Keupp

Von der fürsorglichen Belagerung zum Empowerment: Ideen für eine zivilgesellschaftlich angeregte Sozialpolitik

Meine Überlegungen zur Sozialpolitik führen nicht zu einem Grundriss für einen Gesamtentwurf künftiger Sozialpolitik, es handelt sich vielmehr um eine strukturierte Sammlung von Ideen zu einer zivilgesellschaftlichen Sozialpolitik.

Leitlinien künftiger Sozialpolitik sollten das Ergebnis einer kritischen Evaluation jener Lernprozesse sein, die in der wohl-
fahrtsstaatlichen Entwicklung der vergangenen Jahrzehnte ent-
halten sind. Fiskalpolitische Überlegungen sind dabei notwen-
dig, aber sie können eine inhaltliche Leitbildformulierung für
eine zu entwickelnde „Wohlfahrtsgesellschaft“ (Dettling 1995)
nicht ersetzen. Das Leitbild einer Wohlfahrtsgesellschaft sollte
einerseits von dem Grundbedürfnis der Menschen ausgehen,
„Subjekt des eigenen Handelns zu sein“ (Klages 1993, S. 39), das
in einer individualisierten Gesellschaft gewachsen ist; anderer-
seits sollte das Prinzip kollektiver Sicherungssysteme zur Abpuf-
ferung gesellschaftlicher Existenzrisiken grundlegend bleiben.
Aus der Verknüpfung dieser beiden Prinzipien folgt, dass auch
die notwendigen sozialstaatlichen Leistungen neu gestaltet wer-
den müssen. Sozialstaatliche Leistungen waren bislang indivi-
dualisierte Kompensationsleistungen, die künftig vom Grund-
satz der Ermöglichung und Förderung von Lebenssouveränität
bestimmt sein sollten.

Bevor auf Visionen und konkrete Gestaltungsmöglichkeiten
einer zukunftsfähigen Zivilgesellschaft eingegangen wird, soll
ein kurzer Blick auf die gegenwärtige Sozialpolitik geworfen
werden.

Die Fehlprogrammierungen gegenwärtiger Sozialpolitik

Mehr als hundert Jahre Sozialstaat haben sich in unseren Erwartungen und Haltungen zur Sozialpolitik als Muster festgesetzt. Die bestehende Sozialpolitik wird von spezifischen Leit- und Menschenbildern geprägt, die wie konditionierte Reflexe funktionieren. Sie müssen kritisch evaluiert werden: Sind sie für Strukturüberlegungen zu einer künftigen Sozialpolitik tauglich?

Die impliziten Grundannahmen lauten:

„Kinder in Not“

Für Menschen, die ohne eigenes Verschulden in Not geraten und unfähig sind, ihr eigenes Leben zu bewältigen, ist sozialstaatliche Hilfe erforderlich. Zugleich aber ist eine Haltung „fürsorglicher Belagerung“ notwendig.

„Entstörung“

Sozialpolitik hat die Funktion sozialer Kontrolle abweichenden Verhaltens zu erfüllen. Unangemessene Verhaltensweisen beziehungsweise Persönlichkeitsstrukturen sind zu korrigieren oder zu therapieren. Veränderungsresistentes Störpotenzial ist also so zu verwalten, dass es gesellschaftlich möglichst wenig Schaden anrichtet.

„Das Kind ist schon in den Brunnen gefallen“

Sozialpolitik wird wirksam, wenn sich Probleme manifestiert haben. Dieses „kurative Modell“ konzentriert sich auf die Kompensation beziehungsweise Reparatur von Krankheit, Behinderung und psychischen Störungen.

„Symptomträger ist immer das Individuum“

Dienstleistungen staatlicher Sozialpolitik erfordern die Individualisierung der Probleme. Nur Notlagen, Symptome oder Leidenszustände, die eine einzelne Person geltend machen kann oder ihr zugerechnet werden können, sind sozialstaatlich bearbeitbar.

„In den Blick gerät nur, was eine Person nicht kann“

Sozialstaatliche Leistungen gehen immer von Defiziten und nicht von Ressourcen aus.

Die Maßnahmenbündel und Dienstleistungen, die aus diesen Annahmen folgen, haben keinen unwesentlichen Anteil an der immer wieder kritisch konstatierten passiven und individualistischen Konsumhaltung der Bürgerinnen und Bürger in Deutschland gegenüber den wohlfahrtsstaatlichen Leistungen. In manchen Kritiken werden sie wie verwöhnte Wohlstandskinder karikiert, die nur auf ihren eigenen Vorteil bedacht, aber nicht dazu bereit wären, etwas für die Gemeinschaft zu geben. Die individualistische Haltung gegenüber wohlfahrtsstaatlichen Leistungen ist in der Logik bestehender sozialpolitischer Leistungsstrukturen selbst begründet: Kodifiziert sind an individuelle Leistungen gekoppelte individuelle Rechtsansprüche auf staatliche Risikosicherung. Bestehende Sozialpolitik sozialisiert die Bürgerinnen und Bürger zu einer solchen Haltung, und dadurch entsteht das, was Tim Guldemann als die „Sicherung der sozialpsychologischen Infrastruktur“ (Guldemann, Rodenstein, Rödel und Stille 1978, S. 27) unserer Arbeitsgesellschaft bezeichnet hat. Diese Sozialisationsfunktion staatlicher Sozialpolitik steht offensichtlich in Zeiten neoliberaler Wirtschafts- und Sozialpolitik zur Disposition und wird demontiert. Allerdings in Form einer völlig unangemessenen Kritik an den Nutzerinnen und Nutzern der Leistungen staatlicher Sozialpolitik.

Eine alternative Herangehensweise an ein Zukunftsprojekt „Sozialpolitik“ müsste stattdessen von jenen basalen Prozessen ausgehen, die mit der genaueren Analyse alltäglicher Lebens- und Krisenbewältigung ins Zentrum rückten. Eine zentrale Aufgabe von Sozialpolitik ist die Herstellung beziehungsweise Ermöglichung gesellschaftlicher Solidarität. Wenn dies konsensfähig ist, zielt die nächste Frage auf die sozialpsychologischen Bedingungen von Solidarität im Alltag, nennen wir es Alltags-solidarität. Hiermit begeben wir uns auf die Ebene des alltäglichen Umgehens mit Krisen, Risiken, Krankheiten und Behinderungen, des individuellen oder mikrosozialen Umganges mit diesen Problemlagen: Welche Ressourcen können aktiviert werden, um mit ihnen möglichst effektiv umgehen zu können? In der Erforschung solcher Prozesse ist die zentrale Bedeutung sozialer Netzwerke ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Die Bewältigung von Problemlagen wird entscheidend von den sozialen Unterstützungsressourcen bestimmt, die aus dem jeweiligen Netzwerk mobilisiert werden können. Jede sinnvolle Gesundheitsförderung oder präventive Sozialpolitik muss des-

halb auch Netzwerkförderung sein. Die heute relevanten Netzwerke sind in abnehmendem Maße die „traditionellen Ligaturen“, also Familie, Verwandtschaft oder Nachbarschaft. Sie verlieren in dem tief greifenden Prozess der gesellschaftlichen Individualisierung an Gewicht. Bedeutsamer werden dagegen die „posttraditionellen Ligaturen“ oder „Gemeinschaften“. Dazu zählen zum Beispiel Selbsthilfegruppen, selbst organisierte Initiativen und Freiwilligenagenturen. Sie stellen auch die „vermittelnden Strukturen“ zwischen Alltag oder Lebenswelt und professionell institutionellen Strukturen staatlicher Sozialpolitik dar.

Visionen einer zukunftsfähigen Zivilgesellschaft

Jürgen Habermas hat in den Achtzigerjahren diagnostiziert, dass uns die utopischen Energien ausgegangen seien. Dies trifft sicher auf die großen gesellschaftlichen Visionen von einer besseren Welt zu. Vielleicht ist es ja auch ganz gut, dass die Konjunkturen der umfassenden Gesamtentwürfe vorbei sind, denn sie haben zwar immer Glücksverheißungen für die Menschen offeriert, ihnen selbst aber selten die Chance eingeräumt, über Weg und Ziel mitzubestimmen. Dies wäre aber der zentrale Prüfstein für alle realen Utopien: Ohne die Anerkennung der Subjekte, die davon betroffen sind, ohne ihre unhintergehbaren Ansprüche auf Selbstbestimmung und Partizipation kann es keine zukunftsfähige Gesellschaft geben. Genau diese Ansprüche und Rechte ins Zentrum gesellschaftlicher Umgestaltung zu rücken ist sehr viel mehr als Realitätsprinzip – aber wir sind noch sehr weit davon entfernt. Hier zeichnet sich die Vision einer zukunftsfähigen Zivilgesellschaft ab, die durch bürgerschaftliches Engagement entsteht und gleichsam in deren Zentrum steht. Ich möchte sieben Anregungen für diese reale Utopie nennen, die deutlich machen, dass ein neues Verständnis von Sozialpolitik ohne die Perspektive bürgerschaftlichen Engagements nicht gelingen kann:

1. Zukunftsbezogen ist Jeremy Rifkins Plädoyer für die „dritte Säule der neuen Gesellschaft“. Rifkin ist Vorsitzender der Foundation on Economic Trends in Washington und Autor des viel beachteten Buches „Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft“ (1997 a). Wie viele andere Wirtschafts- und Arbeits-

wissenschaftler sieht Rifkin weltweit einen radikalen Abbau von Arbeit im Gefolge der Revolutionierung von Arbeitsprozessen durch die Informationstechnologien. Betroffen ist durch die Entwicklung immer leistungsfähigerer Computer der Mensch als Produktionsfaktor. Es ginge dem Menschen heute so ähnlich wie dem Pferd in einer früheren Epoche der industriellen Revolution, und Rifkin bezieht sich dabei auf eine Prognose des Nobelpreisträgers für Wirtschaftswissenschaften Wassily Leontief, dass „die Bedeutung des Menschen als des wichtigsten Produktionsfaktors in der gleichen Weise schwinden wird, wie die Bedeutung des Pferdes für die landwirtschaftliche Produktion durch die Einführung von Traktoren zunächst abnahm und schließlich völlig eliminiert wurde“ (Rifkin 1997 b, S. 32). An dem Schicksal der industriellen Produktion sei diese Entwicklung klar erkennbar. In den USA ist in den vergangenen dreißig Jahren der Anteil der Fabrikarbeiter an der Erwerbsbevölkerung von dreiunddreißig auf unter sieben Prozent gesunken. In zehn Jahren wird sie in den USA unter zwölf Prozent sinken, und für das Jahr 2020 werden weniger als zwei Prozent der arbeitenden Bevölkerung Fabrikarbeiter sein. Die Hoffnungen auf die Umschichtung der Erwerbsbevölkerung in den Dienstleistungsbereich haben nicht das gehalten, was man sich von ihnen versprochen hatte. Schicht um Schicht werden außerdem in den Managementbereichen die „Fettringe“ abgetragen, und daraus resultiert eine weitere Reduktion von Erwerbsarbeit. Bei einer solchen Entwicklung wird die Integration von mehr Menschen in die Erwerbsarbeit wohl nur über radikale Modelle der Arbeitszeitverkürzung gelingen. Aber selbst deren konsequente Umsetzung wird seiner Auffassung nach keine Vollbeschäftigung garantieren können. Rifkins Vision setzt auf die Aktivierung eines Bereiches gesellschaftlicher Arbeit, der neben dem freien Markt und dem öffentlichen Sektor existiert, auf den gemeinnützigen Sektor.

Dieser Bereich ist nach Auffassung Rifkins (ebd.) „ein Querschnitt der Gesellschaft. Gemeinnützige Aktivitäten umfassen ein breites Spektrum: soziale Dienste und Gesundheitswesen, Erziehung und Forschung, Kunst, Religion und Interessenvertretung. In Deutschland gibt es gegenwärtig mehr als 300 000 gemeinnützige Organisationen. Man findet sie praktisch in jedem Stadtteil und in jeder Gemeinde. Ihre Reich-

weiten stellen oft die von privatem und öffentlichem Sektor in den Schatten. Sie erstrecken sich über das Leben jedes einzelnen Bürgers und sie sind für ihn oft wichtiger als die Marktkräfte oder die öffentliche Bürokratie“.

Rifkin plädiert dafür, sich „die deutsche Gesellschaft als einen dreibeinigen Hocker vorzustellen, dessen Beine der marktwirtschaftliche Bereich, der staatliche Bereich und der sozialgemeinnützige Bereich sind. Das erste Bein schafft wirtschaftliches Kapital, das zweite öffentliches Kapital und das dritte soziales Kapital.“ Dieses „besteht aus den Millionen Bürgern, die Woche für Woche ihre Zeit, ob haupt- oder ehrenamtlich, in den Dienst der vielen gemeinnützigen Organisationen stellen. Diese Bürger wissen längst, wie wichtig es ist, soziales Kapital in ihren Gemeinden und Stadtteilen zu schaffen“ (ebd.).

Was Rifkin entwirft, ist eine zivilgesellschaftliche Vision. Es geht längst nicht nur um ein umfassendes Programm von „Beschäftigungstherapie“, sondern um eine politische Vision einer weiterentwickelten Demokratie, in deren Zentrum bürgerschaftliches Engagement steht. „Die wachsende soziale Unruhe und politische Instabilität, die aus diesem historischen Wandel der Arbeit entstehen, zwingen die Gesellschaften, nach einer neuen Orientierung zu suchen, die die Sorgen und Hoffnungen der Wähler anspricht. Die politische Debatte verharrt bis heute im Spannungsfeld von Markt und Staat – und wird so den Herausforderungen und Chancen des neuen Zeitalters immer weniger gerecht. Würde der gemeinnützige Bereich als dritte Säule zwischen Markt und Staat ernst genommen, änderte sich das Wesen des politischen Diskurses grundlegend. Denn endlich würde sich eine vollkommen neue Sicht von Politik und Wirtschaft, vom Wesen der Arbeit und der Gesellschaft eröffnen“ (ebd.).

Aber dieses neue soziale Kapital ist nicht zum Nulltarif zu haben. Es ist nicht einfach da und wartet nur darauf, abgeschöpft zu werden. Dazu macht Rifkin einen ganz konkreten Finanzierungsvorschlag: „Neue Jobs im gemeinnützigen Bereich werden aber Geld kosten. Man müsste daher auf den Wohlstand, der in der neuen Cyberspace-Ökonomie erwirtschaftet wird, eine geringe Steuer erheben und die so ge-

wonnenen Mittel in die Stadtteile und Gemeinden, in die Schaffung von Arbeitsplätzen und den Aufbau des sozialen Gemeinwesens umleiten. Das gäbe uns eine neue Agenda und eine kraftvolle Vision von der Gesellschaft des 21. Jahrhunderts“ (ebd.).

In der Vision von Rifkin hat bürgerschaftliches Engagement als die Kernidee der Zivilgesellschaft einen zentralen Stellenwert.

2. Public Health und ihre zentralen Ideen von Salutogenese und Gesundheitsförderung stellen einen wichtigen Pool für innovative Ideen und Forschungsbefunde dar. Der Gesundheits- und Krankheitsbereich zeigt in besonderer Weise die Probleme einer sozialstaatlichen Tradition, die die Problemlösungen vollständig in die Zuständigkeit spezifischer Expertenkontexte überträgt und deren Leistungserbringung finanziert. Dadurch kommt es zu einer fragwürdigen Trias von „Enteignung“ alltäglicher Lösungskompetenzen, Defizitperspektive auf Lebenslagen und Expertenzentriertheit. Die Public-Health-Forschung hat in der Orientierung an einer salutogenetischen Perspektive den Blick auf Bewältigungs- und Widerstandsressourcen gerichtet und dabei insbesondere die Relevanz netzwerkbezogener Ressourcen herausgearbeitet. Soziale Unterstützung im eigenen sozialen Beziehungsgefüge ist von großer Bedeutung bei der Bewältigung von Krisen, Krankheiten und Behinderungen sowie bei der Formulierung und Realisierung selbstbestimmter Lebensentwürfe. Gerade die Kräfte, die durch die Vernetzung von Gleichbetroffenen entstehen können, sind von besonderer Qualität. Weil das so ist, werden die Stiftung und Unterstützung selbst organisierter Betroffenenengruppen zunehmend zu einem zentralen Aufgabenfeld professioneller Praxis. Die Ottawa-Charta der Weltgesundheitsorganisation zur Gesundheitsförderung aus dem Jahr 1986 und die darauf aufbauende Initiative „Gesunde Städte“ formuliert eine Perspektive bürgerschaftlichen Engagements als Basis für Gesundheitsförderung. Darin heißt es: Gesundheitsförderung „zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Lebensumstände und Umwelt zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen.“ Und etwas später: „Gesundheit wird von Menschen in ihrer alltäglichen

Umwelt geschaffen und gelebt: dort, wo sie spielen, lernen, arbeiten und lieben. Gesundheit entsteht dadurch, dass man sich um sich selbst und für andere sorgt, dass man in die Lage versetzt ist, selber Entscheidungen zu fällen und eine Kontrolle über die eigenen Lebensumstände auszuüben sowie dadurch, dass die Gesellschaft, in der man lebt, Bedingungen herstellt, die allen ihren Bürgern Gesundheit ermöglichen.“ Die Arbeitsdefinition für eine „Gesunde Stadt“ sieht bei der WHO so aus: Sie „verbessert kontinuierlich die physischen und sozialen Lebensbedingungen und fördert die Entfaltung gemeinschaftlicher Aktions- und Unterstützungsformen, beides mit dem Ziel, die Menschen zur wechselseitigen Unterstützung in allen Lebenslagen zu befähigen und ihnen damit die maximale Entfaltung ihrer Anlagen zu ermöglichen“ (zitiert nach Trojan und Stumm 1992). Gesundheit ist also in diesem Sinne nicht ein Produkt der Gesundheitsfachleute und des medizinisch-industriellen Komplexes, sondern ist in unserem gemeinschaftlich hergestellten Alltagsleben begründet.

3. Beim UNO-Umweltgipfel von Rio de Janeiro im Jahr 1992 wurde das Aktionsprogramm „Agenda 21“ verabschiedet, das Maßnahmen fordert, mit denen wir dem Ziel einer weltweiten nachhaltigen Entwicklung näher kommen. Dieser Faden ist aufgenommen worden, und weltweit werden Agenda-21-Projekte durchgeführt. Als zentraler ideeller Rahmen für diese Projekte gilt in Deutschland die Studie „Zukunftsfähiges Deutschland“ (herausgegeben vom BUND und von Misereor). Darin ist nicht nur eine Fülle ökologischer Einsichten und Vorschläge zusammengefasst, sondern es wird auch eine Gesellschaftsidee entwickelt, in der soziale Fairness und Gemeinsinn einen zentralen Stellenwert erhalten: „Eine ökologisch zukunftsfähige Gesellschaft“ wird beschrieben als „eine pluralistische Gesellschaft. Sie weist einen Reichtum menschlicher Möglichkeiten aus, räumt unterschiedlichen Menschen die Freiheit ein, die ihnen zusagende Möglichkeit zu leben, und verbindet diese Freiheit, indem sie sie allen gewährt, mit sozialer Fairness und Gemeinsinn“ (BUND/Misereor 1996, S. 351). Ausgehend von einer solchen Perspektive, wird ein zivilgesellschaftliches Umdenken für das Verhältnis von Staat und Gesellschaft erforderlich: „Die Beziehungen zwischen Staat und Gesellschaft müssen sich ändern. Es sind nicht mehr länger die Gesellschaft und

ihre Bürgerinnen und Bürger, die sich wie Planeten um das Zentrum Staat drehen, sondern umgekehrt: Bürger und Gesellschaft rücken ins Zentrum, und dem Staat obliegt die wichtige Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die Finanzmittel so eingesetzt werden, dass sich das soziale Kapital vermehrt“ (ebd., S. 358). Bürgerschaftliches Engagement ist als ein Handlungsfeld anzusehen, in dem soziales Kapital gestiftet wird. Kommunen haben dafür förderliche Bedingungen zu schaffen. Das wird nicht mit moralischen Appellen gelingen und auch nicht mit Sonntagsreden und Zertifikaten zum Ehrenamt. Wir brauchen den politischen Willen zu einer echten Bürgerinnen- und Bürgerdemokratie und zur aktiven Förderung einer kommunalen Infrastruktur, in der diese entstehen kann: „Es gilt wieder eine dichtere zivile Gesellschaft mit Austausch- und Solidaritätsbereichen zu schaffen, die in ihr selbst verankert sind und nicht obrigkeitstaatlich verordnet werden“ (ebd., S. 359).

4. Auch für den Bereich der Sozialpolitik wird immer häufiger die Perspektive einer aktiven Bürgergesellschaft gefordert. Warnfried Dettling etwa entwirft das Leitbild einer „demokratischen Wohlfahrtsgesellschaft“, die geprägt ist von der „Rekonstruktion des Sozialen durch eine aktive und kompetente Gesellschaft“ (Dettling 1995, S. 21 f.). Dazu bedarf es neuer Prioritätensetzungen:

Zum einen sieht „der Staat seine Aufgabe in Bund, Ländern und Gemeinden nicht mehr primär darin, soziale Dienste und Leistungen zur Verfügung zu stellen, sondern die gesellschaftlichen Kräfte und Ressourcen zu mobilisieren. *Aufgabe der Politik ist es nicht, die Gesellschaft zu bedienen, sondern sie zu aktivieren*“ (ebd., Hervorhebung im Original).

Zum anderen bedarf es dazu „eines neuen Ansatzes in der (kommunalen) Sozialpolitik, der sich an den Ressourcen (der Menschen, der Gesellschaft) orientiert und *nicht an ihren Defiziten*. Menschen, auch die in Randgruppen, haben nicht nur Mängel und Probleme, sondern immer auch Fähigkeiten. Ob diese brachliegen oder ob sie zu ihrem eigenen und zum sozialen Wohl mobilisiert werden, hängt immer auch von den Rahmenbedingungen ab, die politisch verändert werden können. *Nur wer Menschen etwas zutraut,*

kann ihnen helfen, kann soziale Probleme lösen und die soziale Qualität des Gemeinwesens verbessern“ (ebd., Hervorhebungen im Original).

5. Am konsequentesten sind die bereits genannten Anregungen im Kommunitarismus programmatisch verdichtet worden. Der Kommunitarismus streitet für den „spirit of community“ (Etzioni 1993), für Gemeinschaftsinitiativen in einer individualisierten Gesellschaft. Manche Kommunitarier mögen dabei gefährdet sein, sich eine rückwärts gewandte Gemeinschaftsidylle vorzustellen. Die Mehrheit der Kommunitarier jedoch sucht nach einer neuen Balance von individueller Autonomie und Selbstgestaltung und gemeinschaftlichen Werten und Projekten. Amitai Etzioni, der unermüdliche Trommler für ein „kommunitaristisches Programm“, betont, dass der „Ruf nach mehr sozialer Verantwortung [...] nicht auf die Einschränkung individueller Rechte zielt, dass vielmehr starke Rechte und ein hohes Maß an Verantwortung zusammengehören“; und er betont weiterhin, „dass individuelles Erfolgsstreben mit Gemeinsinn vereinbar ist und keiner von uns in Askese, Altruismus oder Selbstaufopferung leben muss“ (Etzioni 1995, S. 1). Für die Kommunitarier kann es nicht um die Regeneration regressiver Gemeinschaftsideologien gehen. Für sie geht es um die Bestimmung des „ethischen Minimums“ für eine humane Gesellschaft (so Michael Walzer 1994) und um Grundprinzipien demokratischer Gesellschaften.
6. In seinem Buch „Jenseits von Links und Rechts“ betont der englische Soziologe Anthony Giddens (1997) die zentrale Bedeutung des „aktiven Vertrauens“ in einer individualisierten Gesellschaft, und mit dieser Kategorie liefert er eine zentrale Grundidee für das, was bürgerschaftliches Engagement so wichtig macht. Er sagt: „Verstärkte Solidarität beruht in einer der Enttraditionalisierung ausgesetzten Gesellschaft auf dem sogenannten *aktiven Vertrauen* in Verbindung mit einer Erneuerung der persönlichen und sozialen Verantwortung für andere. Das aktive Vertrauen schreibt sich nicht von vorgegebenen sozialen Positionen her, sondern es muss errungen werden. Das aktive Vertrauen steht nicht im Gegensatz zu Autonomie; vielmehr setzt es Autonomie voraus und ist eine reichhaltige Quelle sozialer Solidaritätsbeziehungen, denn Zustimmung wird hier nicht durch traditionsbestimmte

Regelungen erzwungen, sondern freiwillig gewährt“ (ebd., S. 35, Hervorhebung im Original).

7. Ein weiterer Entwurf für eine mögliche Zukunft findet sich in dem Buch mit dem Titel „Post-Work“ (Aronowitz und Cutler 1998). Es enthält ein „Post-Work Manifesto“, das die Idee der Befreiung von erzwungener Arbeit entwickelt und dabei die Diskussion um die Zukunftsperspektiven von Arbeit sehr gut bündelt. Gefordert werden da
 - ein garantiertes Einkommen, das die elementaren Grundbedürfnisse absichert,
 - eine radikale partizipatorische Demokratie, die durch das „Ende endloser Arbeit“ möglich wird,
 - eine neue Arbeitspolitik, die sinnvolle Arbeit dort ermöglicht, wo die Nachhaltigkeit der Lebensformen betroffen ist,
 - die Reduktion von Arbeitsstunden auf einen Sechstuentag für alle;
 - zudem soll Bildung als eine Lebensform ermöglicht werden;
 - weiterhin ist sinnvolle Arbeit zu verrichten, womit hier vor allem öffentliche Dienstleistungen für den Straßenbau, Brücken, die Wasserversorgung, Schulen, Parks und den öffentlichen Verkehr gemeint sind;
 - Menschen sollen nicht vom Brot allein leben, sondern in kreativ-künstlerischen Aktivitäten gefördert werden;
 - allgemeine öffentliche Dienste sollen bevorzugt bezahlt werden, insbesondere solche, die besonders unbeliebt sind, wie zum Beispiel die Müllbeseitigung, Straßenreinigung und repetitive Bürotätigkeiten.

Aus diesen vielfältig inspirierten und durchaus konvergierenden Anregungen für eine reale Utopie von einer kommunalen Lebensform, die vom bürgerschaftlichen Engagement geprägt und gestaltet ist, sollten Konzepte für eine zukunftsfähige Sozialpolitik gewonnen werden.

Sozialpolitik aus einer Empowermentperspektive

Sozialpolitik muss ihr programmatisches Zentrum von der Kompensation „beschädigten Lebens“ zu einer Empowermentperspektive verändern. Empowermentprozesse sind in einzelnen sozialpolitischen Handlungsfeldern bereits intensiv erprobt worden – vor allem im Selbsthilfebereich, aber sie sollten zum grundlegenden Gestaltungsprinzip von Sozialpolitik werden. Diese Forderung finden wir beispielsweise bei dem Frankfurter Staatsrechtler Günter Frankenberg (1994; 1997). Eine demokratische Wohlfahrtsgesellschaft muss seiner Auffassung nach „der Handlungsautonomie der Betroffenen und handlungsermächtigenden Strukturen (empowerment) stets Priorität einräumen, die auf die Selbstorganisation sozialer Dienste und Leistungen angelegt sind“ (1994, S. 221). Sozialpolitische Leistungen, seien es Transferzahlungen, Sachleistungen oder personale Dienstleistungen, sollten von der Prämisse angeleitet sein, dass sie „Eigentätigkeit“ und „Lebenssouveränität“ voraussetzen und fördern. „Für den Fall, dass die Handlungskompetenz der Betroffenen infolge ihrer spezifischen Lebenslage eingeschränkt ist, konkretisiert sich die Pflicht zu ziviler Solidarität in unterstützenden Strukturen oder advokatorischen Formen der Sozialpolitik, die sich daran orientieren, die Betroffenen soweit wie möglich wieder zur Selbsthilfe zu befähigen“ (ebd.). „Sozialpolitik als empowerment reaktiviert verschüttete, verkümmerte und überlastete soziale Bindungen ebenso wie sie neue ermutigt und fördert. Sie knüpft damit ein – zugegeben dünnes – soziales Band, das den Adressaten vermittelt, welcher Gemeinschaft sie angehören: Einer Zivilgesellschaft, die ihren Mitgliedern die selbstorganisierte Bewältigung ihrer Probleme zumutet und ermöglicht, darin aber zugleich eine Gemeinschaftsaufgabe sieht“ (ebd., S. 222).

Belastungs-Bewältigungs-Modelle im Sinne der Salutogenese, die die Aufmerksamkeit auf das aktiv handelnde Individuum in seiner gesellschaftlichen Alltagswelt richten, eröffnen für eine Praxis und Politik der Gesundheitsförderung andere Perspektiven, als wenn Krankheit und Gesundheit mechanisch ablaufende Prozesse wären, denen der Einzelne ausgeliefert ist und die letztlich nur durch den kundigen Experten von außen beeinflusst werden können. Hier setzt das „Empowerment“-konzept an.

Der Begriff „Empowerment“ wird von einem gewissen Etwas, einem Flair umgeben, das vor allem die „Power“-komponente im Begriff vermittelt. Wir kennen sie in Verbindung mit „black power“ oder „women power“ oder neuerdings „power book“, und diese emanzipative Bedeutung steckt natürlich in diesem Begriff. Aber auf ihre Reißerqualitäten will ich zunächst einmal überhaupt nicht setzen, zumal der Begriff ja nicht nur von der Powerkomponente lebt, sondern auch von der Vorsilbe „Em-“, die den Sinn von „geben“, „abgeben“, „weggeben“ transportiert. Und das ist gerade der zentrale neue Aspekt: Nicht für sich Macht fordern oder erobern, sondern sie weitergeben, sie bei anderen wecken und ihnen dabei helfen, sie zu entdecken. „Empowerment“ meint also nicht einfach Veränderung der Machtverhältnisse, obwohl es auch darum geht, sondern auch Gewinnung oder Wiedergewinnung von Kontrolle über die eigenen Lebensbedingungen.

Empowerment: Stärkung der salutogenen Ressourcen

In Empowermentprozessen sollen Stärken von Menschen entdeckt und entwickelt werden. Es sollen Möglichkeiten gefördert werden, Kontrolle über das eigene Leben zu gewinnen.

Grundlagen von Empowerment:

- Wechsel von einer Defizit- oder Krankheits- zu einer Ressourcen- und Kompetenzperspektive
- statt Expertinnen- und Expertenlösungen Selbstorganisation
- Überwindung von „Demoralisierung“ und Ermöglichung von Selbstwirksamkeit
- Ressourcenvermehrung durch gemeinschaftliches Handeln (Netzwerkförderung).

Empowerment kann auf der

- individuellen Ebene (Überwindung von Resignation, Demoralisierung und Machtlosigkeit),

- Gruppenebene (zum Beispiel Selbsthilfeinitiativen),
- strukturellen Ebene (politische Veränderungen) wirken.

Die Empowermentperspektive bündelt wichtige Lernprozesse des letzten Jahrzehntes, indem sie ein Netz von Ideen zu einer neuen Orientierung psychosozialen Handelns knüpft. Es sind vor allem die folgenden Lernprozesse:

1. Wechsel von der Defizit- oder Krankheitsperspektive zur Ressourcen- oder Kompetenzperspektive. Das Wissen um die Stärken der Menschen und der Glaube an ihre Fähigkeiten, in eigener Regie eine lebenswerte Lebenswelt und einen gelingenden Alltag herzustellen, führen mit Notwendigkeit zu einer anderen beruflichen Perspektive als im Falle eines professionellen Szenarios der Hilfsbedürftigkeit.
2. Nur jene Art von professionellem Angebot kann letztlich wirksam werden, das in das System des Selbst- und Weltverständnisses der Klientinnen und Klienten integrierbar ist und das persönlich glaubwürdig und überzeugend vermittelt wird. Solche Einsichten führen mit Notwendigkeit zur Überwindung einer einseitigen Betonung professioneller Lösungskompetenzen und von der Orientierung an der Allmacht der Experten zu einer partnerschaftlichen Kooperation von Betroffenen und Fachleuten. Von Dauer können nur Veränderungen sein, die den Grundsatz „Hilfe zur Selbsthilfe“ realisieren.
3. Jede professionelle Aktivität, der es nicht gelingt, zur Überwindung des Erfahrungskomplexes der „gelernten Hilflosigkeit“ oder „Demoralisierung“ beizutragen, wird wirkungslos bleiben. Die Wirksamkeit professioneller Hilfe wird davon abhängen, ob das Gefühl gefördert werden kann, mehr Kontrolle über die eigenen Lebensbedingungen zu erlangen.
4. Soziale Unterstützung im eigenen sozialen Beziehungsgefüge ist von großer Bedeutung bei der Bewältigung von Krisen, Krankheiten und Behinderungen sowie bei der Formulierung und Realisierung selbstbestimmter Lebensentwürfe. Gerade die Kräfte, die durch die Vernetzung von Gleichbetroffenen entstehen können, sind von besonderer Qualität.

5. Psychosoziale Praxis lässt sich nicht in Kategorien von Widerspruchsfreiheit oder im Funktionskreis instrumentellen Denkens adäquat erfassen. Anstelle eines Diskurses, der von der Unterstellung eines hehren Allgemeinwohles ausgeht, ist es notwendig, Widersprüche, Interessenunterschiede und verschiedene Bedürfnisse zum Thema zu machen. Hierzu gehören auch Themen wie die Janusköpfigkeit von Hilfe und Kontrolle in allen Formen psychosozialen Handelns, die Analyse unerwünschter Nebenfolgen „fürsorglicher Belagerung“ und ihrer institutionellen Eigenlogiken und schließlich auch die Anerkennung unterschiedlicher und teilweise widersprüchlicher Interessen von Klientinnen und Klienten sowie Professionellen.

6. Die wichtigste Erkenntnis, die auf solchen Pfaden divergenten Denkens zu gewinnen ist, ist die Einsicht in die Dialektik von Rechten und Bedürftigkeiten. Die klassische wohlfahrtsstaatliche Philosophie war ausschließlich von einer Definition von Bedürftigkeiten und auf sie bezogenen sozialstaatlichen Hilfe- oder Präventionsprogrammen bestimmt. Die meisten Therapie- und Präventionsprogramme gehen – in aller Regel mit guten und nachvollziehbaren Gründen – von einer Annahme spezifischer Defizite und Bedürftigkeiten aus, die im wohlverstandenen Interesse der Betroffenen verhindert, kompensiert oder verändert werden sollen. Erst in den Siebzigerjahren wurde – nicht zuletzt infolge heftiger Konflikte zwischen wohlwollenden Helferinnen und Helfern und zunehmend eigene Ansprüche formulierenden Klientinnen und Klienten – die Ebene der Rechte als unabhängige Begründungsinstanz für Handeln oder dessen Unterlassung „entdeckt“.

Es war sicher kein Zufall, dass diese Entdeckung in die Zeit der sich abzeichnenden Krise des Wohlfahrtsstaates fiel. In Zeiten wachsender Sozialbudgets hat sich eher die Vorstellung verfestigt, dass bei uns Professionellen die Angelegenheiten der Betroffenen in guten Händen seien. Die Segnungen immer neuer Spezialprogramme und -einrichtungen ließen sich beweiskräftig so verstehen. Die von uns so bereitgestellte „fürsorgliche Belagerung“ hatte eine Qualität der tendenziellen Rundumversorgung, bei der der Gedanke der Einschränkung von Klientinnen- und Klientenrechten und der Kontrolle von Lebenssouveränität in den Hintergrund trat. Die Krise des Sozialstaates hat auch

für viele Betroffene sichtbar gemacht, dass ihre Rechte keineswegs in Wohlfahrtsleistungen gesichert und mit deren Abbau sogar gefährdet sind und eigenständig vertreten und abgesichert werden müssen. Rappaport (1985) bringt die beiden Sichtweisen auf die Formel von „Kinder in Not“ oder „Bürger mit Rechten“. Es handelt sich nicht um Entweder-oder-Perspektiven, sie müssen in dem Spannungsverhältnis, in dem sie zueinander stehen, erhalten bleiben. Gerade an der reaganschen Kahlschlagpolitik im Sozialbereich kann das aufgezeigt werden. Sie hat sich gerne mit Schlagworten wie „Bürgerrechte“ oder „Freiheit vom Staat“ drapiert und gleichzeitig wohlfahrtsstaatliche Leistungen abgebaut. Dazu bemerkt Rappaport treffend: „Rechte ohne Ressourcen zu besitzen, ist ein grausamer Scherz“ (ebd., S. 268).

Eine der zentralen Ressourcen, die neben der materiellen Basisausstattung für die Bewältigung von Krisen und Krankheiten bedeutsam sind, sind, wie schon erwähnt, die sozialen Netzwerkressourcen. Sind sie in Zeiten gesellschaftlicher Individualisierung nicht besonders gefährdet? Kann man auf sie im Hinblick auf alltägliche Unterstützungsleistungen überhaupt noch zählen? Besteht überhaupt eine Veranlassung, auf Potenziale bürgerschaftlichen Engagements zu setzen? Deshalb zunächst ein kleiner Exkurs zur empirischen Netzwerkforschung und daran anschließend einige Daten über den Umfang bürgerschaftlichen Engagements in einer individualisierten Gesellschaft.

Posttraditionale Ligaturen: Selbstsorge als Potenzial für Alltags-solidarität

Die empirische Netzwerkforschung lässt durchaus ein erhebliches Potenzial von Alltagssolidarität erkennen. Ihre Ergebnisse ermöglichen uns einen nüchternen Blick auf zentrale Veränderungsprozesse alltäglicher sozialer Beziehungen. Eindeutig ist der Erosionsprozess jener traditionellen Beziehungsmuster, die ein Individuum wie ein gut geschnürtes Paket mit dem Hinein geboren werden in spezifisch familiäre, verwandtschaftliche und nachbarschaftliche Konstellationen mit auf seinen Lebensweg genommen hat. Das heißt nun aber keineswegs, dass das moderne Individuum zum Einsiedlerkrebs wurde – das Gegenteil scheint der Fall zu sein. Die zeitgenössischen Großstadtbewoh-

ner haben im Durchschnitt vielfältigere Kontakte zu Freunden, Arbeitskollegen oder anderen Angehörigen in Vereinen und Subkulturen als ihre Vorläufergenerationen. Das ist kein Widerspruch zur Singlelebensform. Die entscheidenden Merkmale dieser neuen Beziehungsmuster sind ihre „strukturelle Offenheit“, die lockere Verknüpfung und die „Wahlfreiheit“ (in der sozialpsychologischen Stadtforschung taucht in diesem Zusammenhang das Konzept von der „befreiten Gemeinschaft“ auf).

Gegenüber traditionellen Gesellschaften hat sich die Entscheidungsfreiheit in Bezug auf die gewählten Beziehungen, aber auch die Entscheidungsnotwendigkeit in der Moderne qualitativ verändert. Der Mensch befindet sich dabei in einer durchaus ambivalenten Situation, weil diese einerseits die Chance, den eigenen sozialen Lebenszusammenhang wesentlich mitzugestalten, eröffnet. Entsprechend sind zeitgenössische Netzwerke auch weniger von Statusmerkmalen als vielmehr von gemeinsamen Interessen bestimmt. Sie enthält andererseits auch die Notwendigkeit, Initiator und Manager des eigenen Beziehungsnetzes zu sein. Diese strukturelle Notwendigkeit erfordert bei den Subjekten entsprechende Ressourcen an Beziehungsfähigkeit und wohl auch materielle Ressourcen.

Ein immer wieder nachgewiesener Befund zeigt, dass sozio-ökonomisch unterprivilegierte und gesellschaftlich marginalisierte Gruppen offensichtlich besondere Defizite bei dieser gesellschaftlich zunehmend geforderten eigeninitiativen Beziehungsarbeit aufweisen. Die sozialen Netzwerke von Arbeitern zum Beispiel sind in den Nachkriegsjahrzehnten immer kleiner geworden. Von den engmaschigen und solidarischen Netzwerken der Arbeiterfamilien, wie sie noch in den Fünfzigerjahren in einer Reihe klassischer Studien aufgezeigt und in der Studentenbewegung teilweise romantisch überhöht wurden, ist nicht mehr viel übrig geblieben. Das „Eremitenklima“ ist in diesen Gruppen am ehesten zur Realität geworden. Die empirische Netzwerkforschung bestätigt den berühmten „Matthäus-Effekt“, benannt nach dem Jesuszitat im Matthäusevangelium: „Denn wer da hat, dem wird gegeben werden, dass er die Fülle habe; wer aber nicht hat, von dem wird auch genommen, was er hat“ (Matthäus 13, 12). Wer also „einer höheren Schicht angehört, das heißt über mehr Einkommen und Bildung verfügt, hat sowohl mehr Helfer als auch mehr Kontaktpartner.“

Wer also mehr materielle Mittel und Wissen hat – und daher für die ‚Pflege‘ seiner Beziehungen mehr einsetzen kann –, hat auch mehr Helfer in der Not und Kontakte im Alltag“ (Marbach und Mayr-Kleffel, 1988, S. 286). Die gelegentlich immer noch zu hörende Auffassung, „materielle Armut werde vielfach durch Reichtum an zwischenmenschlichen Beziehungen aufgewogen, hat mit der Realität nichts gemein“ (ebd.). Unser „soziales Kapital“, die sozialen Ressourcen, sind ganz offensichtlich wesentlich mitbestimmt von unserem Zugang zu „ökonomischem Kapital“.

Potenziale bürgerschaftlichen Engagements

„Soziales Kapital“ wird in der Bundesrepublik oft sehr verkürzt als ehrenamtliche Tätigkeit definiert. Das Bild wird auch dadurch noch weiter verzerrt, dass gegenwärtig gerne zwischen „altem“ und „neuem Ehrenamt“ polarisiert wird. Ich halte den Begriff des „bürgerschaftlichen Engagements“ für angemessener. Denn er trägt der Tatsache Rechnung, dass sich in den aktuellen Umbruch- und Umbauprozessen auch die Motive und Handlungsformen freiwilligen sozialen Engagements ändern. Diese Annahme wird durch die empirischen Befunde zu diesem Tätigkeitsfeld nachhaltig unterstützt. Wie bereits angesprochen, hat Helmut Klages ein „frei flottierendes Potential an Gemeinsinn“ in unserer Gesellschaft diagnostiziert (Klages 1993, S. 39). Es ist empirisch durchaus fassbar, und frei ist es wohl nur in Bezug auf seine zunehmende Entkoppelung von seinen traditionellen Verdichtungs- und Einbindungsformen, wie Kirchen, Verbänden, Parteien und Gewerkschaften. Wir haben es auf den ersten Blick einerseits mit dem paradoxen Phänomen zu tun, dass von den Stammorganisationen der freien Wohlfahrtspflege, aber auch von Vereinen und den Kirchen ein Rückgang ihres Ehrenamtlichenbereiches beklagt wird, dass aber andererseits eine Zunahme freiwilligen sozialen Engagements behauptet wird.

Wenn man sich diese immer wieder beschriebene und empirisch gut gesicherte Diskrepanz zwischen der Erosion von Engagementbereitschaft bei traditionellen Institutionen und dem wachsenden Engagement in anderen Feldern freiwilliger Tätigkeit vergegenwärtigt, steht die Frage nach der stimmigen Passung zwischen Engagementmotiven und -potenzialen einerseits und

gesellschaftlichen „Gelegenheitsstrukturen“ andererseits zur Diskussion. Klassische Milieus schufen kollektive Identifikationen und bündelten Motivlagen, auf die sich Kirchen, Parteien, Gewerkschaften oder Wohlfahrtsverbände einigermaßen verlassen konnten. Die Passung zwischen ihren Aktivitäten und den Motivlagen der Individuen schien gesichert zu sein. Eine eigenständige und unabhängige Mittlerrolle zwischen individuellen Motiven und institutionellen Gelegenheitsstrukturen war in aller Regel nicht erforderlich. In den verschiedenen Milieus wurde durch sozialisatorische Leistungen eine solche Passung gefertigt. Mit dem zunehmenden Abschmelzen oder der Erosion traditioneller Milieus geraten gerade diejenigen institutionellen Handlungsfelder in Not, die ohne große eigene Initiativen aus diesen Milieus personellen Nachschub erhielten. Auf die bewährten Rekrutierungsmechanismen scheint man sich nicht mehr problemlos verlassen zu können. Diese Erfahrung wird oft mit einer allgemeinen Klage über die „Egogeschafft“, den Verlust von gemeinwohlorientierten Werten oder den Zerfall von elementaren Formen der Vergemeinschaftung beantwortet. Statt einer Verfallsdiagnose ist aber eine Wandlungsdiagnose erforderlich. Verfalls- oder Zerfallsdiagnosen haben in Phasen gesellschaftlichen Umbruchs immer Hochkonjunktur. Das ist nicht erstaunlich, denn es ist ja ein Wesensmerkmal jeder dynamischen Entwicklung, dass etwas aufricht, bislang selbstverständliche Muster nicht mehr tragen und neu gestaltet werden müssen.

Vor allem die individualisierungstheoretisch inspirierte Netzwerkforschung zeigt, dass sich die Beziehungsnetze der Menschen nicht einfach auflösen und an ihre Stelle die atomisierten Subjekte treten. Wir haben es nicht mit einem Verlust, sondern mit einem „Formwandel sozialer Integration“ (Habermas 1998) zu tun. Die Beziehungsmuster sind nicht (mehr) in starr fixierten Rollen kodifiziert, die – wie bei den klassischen Geschlechterrollen – wie Zahnräder ineinander greifen. Aber das empirisch unterstützte „nüchterne Auge“, das nicht in rückwärts gewandter romantisierender Verklärung Zwangsgestalten sozialer Lebensformen zu ontologisch oder emotional unverzichtbaren individuellen Ankerpunkten erklären muss, sieht in den enttraditionalisierten sozialen Beziehungen nicht Zerfall oder Desintegration, jedenfalls nicht als überall sich durchsetzendes Muster. Dieser ausgenüchterte Blick sieht im gesellschaftlichen Durchschnitt

Subjekte, die ihr eigenes Beziehungsfeld selbst managen, mit großer Souveränität Zugehörigkeiten und Abgrenzungen nach eigenen Bedürfnissen regeln und sich durchaus nicht als isolierte „Einsiedlerkrebse“ beziehungslos in sozialen Wüsten verlieren. Auch die in den meisten Verfallsdiagnosen enthaltene Vermutung, dass die individualisierten „Ichlinge“ keine Bereitschaft und Fähigkeit zur Alltagssolidarität entwickeln würden, ist empirisch schwer zu halten.

Einzig die selbstverständliche Bereitschaft der Subjekte, das eigene Engagement in den Restformen traditioneller gesellschaftlicher Aktionsfelder (zum Beispiel der Kirchen, Wohlfahrtsverbände, Gewerkschaften) zu organisieren, hat nachweislich Einbrüche erlebt, und diese Entwicklung verweist ja nicht auf Desintegration, sondern eben auf einen „Formwandel sozialer Integration“. Ein gewachsenes Bedürfnis nach und eine mitgewachsene Fähigkeit zu selbstbestimmten und kommunikativ hergestellten Lebensmustern verweist auf eine gesellschaftliche Ungleichzeitigkeit, die mit einer klagend vorgetragenen Anomiediagnose in aller Regel verfehlt wird.

Spannend ist es ja vielmehr, den Formenwandel sozialer Beziehungen genauer zu untersuchen. Da wird man zum Beispiel anstelle zwangsförmig gelebter Nachbarschaften in aller Regel einen souveränen Umgang mit Nähe- und Distanzbedürfnissen finden. Oder nachbarschaftliche Unterstützungen in praktischen Alltagsangelegenheiten werden nicht durch bezahlte Dienstleistungen, sondern durch Tauschringe ersetzt, in denen sich eine neue, geldwertunabhängige Haushaltsökonomie entfaltet. Wenn man das Verschwinden spezifischer sozialer Integrationsformen, wie die engen Netzwerkverbindungen in homogenen Arbeiterbezirken, als Indikator für Desintegration nimmt, wird man in reichem Maße fündig. Nimmt man die neuen Netzwerke spezifischer ethnischer Bevölkerungsgruppen, ergibt sich ein durchaus anderes Bild. Betrachtet man die traditionellen Organisationsmuster ehrenamtlicher Tätigkeit, schlägt der Desintegrationszeiger auf dem verfallstheoretisch geeichten soziologischen Geigerzähler kräftig aus. Bei den neu entstehenden Freiwilligenzentren kommt hingegen ein ganz anderer Befund heraus. Oder nehmen wir das Pilzgeflecht von Selbsthilfegruppen, das sich überall entfaltet – auch dieses wird man nicht als Beleg für gesellschaftliche Desintegration werten dürfen.

Diese Diskurse über Verfall, Wandel oder Erneuerung von Freiwilligenengagement lassen sich seit einigen Jahren auch empirisch korrigieren oder fundieren. So lassen die Daten aus dem „Sozioökonomischen Panel“ (SOEP) aus dem Jahr 1994 mit Vergleichsdaten bis zurück ins Jahr 1984 Zweifel an der Vermutung zu, dass in Deutschland ein Rückgang des bürgerschaftlichen Engagements mit weiter fallender Tendenz stattfinden würde. Diese Daten (vergleiche Heinze und Keupp 1998) vermitteln ein deutlich höheres Aktivitätsniveau im freiwilligen sozialen Engagement: Etwa dreißig Prozent der westdeutschen Bevölkerung ist vor allem in Vereinen, Verbänden und sozialen Diensten aktiv. Dieser Bereich ist dreifach so groß wie die Aktivitäten bei Parteien, Bürgerinitiativen und in der Kommunalpolitik. Im deutlichen Kontrast zu öffentlichen Klagen, dass wir es in einer individualisierten Gesellschaft mit einem dramatischen Rückgang gemeinschaftsorientierten Engagements zu tun hätten, zeigen die SOEP-Daten, dass in dem erfassten Zehnjahreszeitraum das Engagement um fünf Prozent zugenommen hat. Kontinuierliche Engagementformen verändern sich zu eher projektorientierten. Auch bei Frauen, die nach wie vor die zentrale Kraft im Sozialbereich bilden, überwiegen die unregelmäßigen und projektförmigen Engagements, wofür die gewachsene Erwerbsneigung und -beteiligungen von Frauen verantwortlich sein dürften. Des Weiteren sind Jugendliche genauso stark engagiert wie Erwachsene; generell führt soziales Engagement zu einer überdurchschnittlichen Lebenszufriedenheit. Gute Bildung und sicheres Einkommen sind nach wie vor wichtige förderliche Bedingungen für bürgerschaftliches Engagement. Allerdings zeichnet sich eine leicht überdurchschnittliche Zuwachsrate bei arbeitslos gemeldeten Personen ab. Der erste Blick zeigt eine „Entpolitisierung“ des bürgerschaftlichen Engagements. Aktivitäten im Rahmen von politischen Parteien, Gewerkschaften und traditionsreichen Bürgerinitiativen nehmen ab. Auch im kirchlichen und wohlfahrtsverbandlichen Bereich geht das ehrenamtliche Engagement zurück. Zuwächse verzeichnen Vereine, Selbsthilfefinitiativen und neue Formen bürgerschaftlichen Engagements, wie beispielsweise Freiwilligenagenturen, Tauschringe. Im Bereich der lebensweltlich erbrachten Alltagssolidarität scheinen sich die freiwilligen Aktivitäten immer stärker zu entfalten. Das könnte als zunehmende „Privatisierung“ von Engagement erscheinen. Zunächst drückt es wohl nur eine wachsende Kluft

zwischen gemeinwohlorientierten Handlungsbereitschaften und einem öffentlichen Raum aus, in dem diese Potenziale keine geeigneten Kristallisationspunkte finden.

Die These von Klages, dass ein frei flottierendes Potenzial an Gemeinsinn in der Gesellschaft existiere, ist empirisch durchaus gehaltvoll. In seiner eigenen Studie zusammen mit Thomas Gensicke (Klages und Gensicke 1999), die 1997 durchgeführt wurde, liefern die beiden Autoren eindrucksvollere Daten als das SOEP. Im Durchschnitt sind es 38 Prozent der Deutschen, die freiwillig engagiert sind (39 % im Westen und 35 % im Osten Deutschlands). Die neueste repräsentative Studie von Infratest Burke aus dem Jahr 1999 (vergleiche Rosenblatt 2000) weist nach, dass durchschnittlich 34 Prozent der Deutschen freiwillig aktiv sind, und bei den Vierzehn- bis Vierundzwanzigjährigen sind es sogar 37 Prozent. In beiden Studien ist auch nach dem Potenzial für bürgerschaftliches Engagement gefragt worden. In der Infratest-Burke-Studie wird von einem erheblichen Engagementpotenzial gesprochen und aufgezeigt, dass von den zwei Dritteln, die sich gegenwärtig als nicht aktiv bezeichnen, vierzig Prozent interessiert wären, sich zu engagieren. Klages spricht von einem „brachliegenden Potential“ oder – noch dramatischer in der Formulierung – von einer „riesigen ‚schlafenden Ressource“.

Für einen wachsenden „Bowling-alone“-Effekt (vergleiche Putnam 1995) gibt es in Deutschland keine beweiskräftigen Belege. Zwar existieren einige spezifische Risikogruppen für Vereinsamung und mangelnde soziale Integration, aber für die durchschnittliche Bevölkerung zeigt sich ein hohes Maß sozialer Vernetzung und daraus entstehender Alltagssolidarität. Dieses „soziale Kapital“ ist allerdings gesellschaftlich ungleich verteilt. Dies zeigt sich letztlich auch in dem Befund, dass ökonomisch und bildungsmäßig privilegierte gesellschaftliche Gruppen auch in höherem Maße an freiwilligen gesellschaftlichen Aktivitäten beteiligt sind. Gleichzeitig gibt es jedoch auch Hinweise auf eine zunehmende Aktivierung von sozial benachteiligten und aus der Erwerbsarbeit ausgeschiedenen Gruppen.

Als deutlicher Trend zeichnet sich eine Verlagerung des Engagements aus den Bereichen politischer Parteien und Bürgerinitiativen hin zu überschaubaren Formen der Alltagssolidarität in

den lebensweltlichen sozialen Netzen ab. Das gilt vor allem für Heranwachsende, die ihre Handlungsbereitschaften immer weniger auf den politischen Raum ausrichten.

Auf einen Rückgang der zentralen Wertigkeit der Erwerbsarbeit für die individuelle Identität von Personen gibt es keine Hinweise. Eher im Gegenteil: Gerade auch bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind die subjektiven Sinnerwartungen an die Arbeit gewachsen. Das liegt durchaus im Trend einer allgemeinen Entwicklung, dass Tätigkeiten weniger in ihrer instrumentellen Funktion bewertet werden, sondern unter dem Aspekt der in ihnen selbst vermittelten Sinnschöpfung.

Das nicht unbeträchtliche Potenzial freiwilligen sozialen Engagements erfordert die Entwicklung neuer gesellschaftlicher Aktivierungsfelder. Die traditionellen Rekrutierungsinstitutionen werden dies ohne einen tief greifenden Wandel ihrer Leitbilder und ihres öffentlichen Erscheinungsbildes kaum leisten können. In seiner Gesellschaftsdiagnose spricht Helmut Klages von dem immer deutlicher erkennbaren „Grundbedürfnis“ einer wachsenden Anzahl von Personen, „Subjekt des eigenen Handelns zu sein, das keineswegs mit dem Gemeinsinn in Widerspruch steht“ (Klages 1993, S. 39). Diesem Grundbedürfnis müssen die Handlungsformen bürgerschaftlichen Engagements Rechnung tragen.

Was bedeuten solche Analysen für die Frage nach den Solidaritätsressourcen in der postmodernen Gesellschaft vom Typus der Bundesrepublik? Ich möchte drei Thesen formulieren:

1. Eine sich zunehmend individualisierende Gesellschaft erzeugt nicht notwendigerweise isolierte und vereinsamte Egomenschen. Es existieren in dieser Gesellschaft ganz im Gegenteil hohe Potenziale für solidaritätsfördernde Netze. Aber diese Netze haben zugleich die Tendenz zu „Stammeskulturen“: Unterstützt wird, wer zu uns gehört, zu meiner Familie, zu meinem Clan, zu meiner Szene oder zu meiner Selbsthilfegruppe.
2. Diese Netze und die mit ihnen assoziierten Solidaritätspotenziale reproduzieren die grundlegenden Formen gesellschaftlicher Ungleichheit. Eine Sozialpolitik, die sich allein auf sie

verlässt, wird gesellschaftliche Spaltungen vertiefen und nicht nur die vorhandene Ungleichheit in der Verteilung materieller Ressourcen reproduzieren, sondern auch die ungleichen Zugänge zu sozialen und psychosozialen Ressourcen verschärfen.

3. Die erforderliche Sozialpolitik, die auf Chancenungleichheit reagiert, muss von den noch immer vorherrschenden kompensatorischen und befriedenden Strategien Abschied nehmen. Sie muss alle Personen im Sinne des Empowermentansatzes als Menschen sehen, die den Wunsch haben, Subjekt des eigenen Handelns zu sein.

Die Gefahr des Tribalismus

Die aktuellen gesellschaftlichen Umbrüche, die Lebensbedingungen und Konzepte vom richtigen Leben grundlegend verändern, bilden eine brisante Mischung „riskanter Chancen“. Zunehmend zeigt sich, dass sich in spezifischen gesellschaftlichen Segmenten oder Milieus eher die Chancenseite der Postmoderne akkumuliert und sich in anderen die Risikoseite geballt auffinden lässt. Aber diese Milieus wissen kaum etwas voneinander. Die soziale Wahrnehmung für die Verschiedenheit ist nicht entwickelt und will wohl auch nicht entwickelt sein, vor allem nicht von der „Sonnen-“ auf die „Schattenseite“. Gerhard Schulze hat dies eingängig beschrieben: „In der Kultur des Reichtums ist Armutswissen zum größten Teil professionell hergestelltes Wissen, nicht etwa Erfahrungsbestand des Alltagslebens. Wohlversorgt mit Informationen, Sozialreportagen, moralischen Kommentaren und Talkshows mit Betroffenen, wissen wir doch nur gerade so viel über Armut, wie man auf diesen Wegen erfahren kann. [...] Es gibt kein deutlich sichtbares Milieu der Armut mehr, keine jedermann bekannten Armenviertel, keine zerlumpte Kleidung und zerrissenes Schuhwerk als Erkennungszeichen. An die Stelle einer ehemals klar erkennbaren Subkultur der Armut ist eine Vielzahl von Typen und Szenarien getreten, deren Gemeinsamkeit sich auf das Merkmal des Mangels beschränkt“ (Schulze 1995, S. 56). Aber nicht nur die geringere Sichtbarkeit von Armut und Lebensrisiken beeinträchtigt die soziale Wahrnehmung, sondern auch die Abwehrstrukturen von erlebnisorientierten Normen der postmodernen Lebensführung. Sie befördern Stammeskulturen in

hohem Maße. „Mitten im Globalisierungsschub der neunziger Jahre ist nichts populärer als der Versuch, Enklaven des Glücks einzuzäunen. [...] Das für die Kultur des Reichtums grundlegende Denkmuster tritt in der gegenwärtigen Krise noch einmal besonders deutlich hervor, fast als leuchtete es ein letztes Mal auf, bevor es ausgebrannt ist“ (ebd., S. 53). Die tief sitzende, aber natürlich cool gelegnete Angst, die eigene Fun-Kultur könnte implodieren, wird zu einer Wahrnehmungsabwehr für Realitäten außerhalb des eigenen homogen zusammengesetzten Stammes.

Zygmunt Bauman, ein vorsichtig reflektierter Anhänger postmoderner Lebensformen, sieht sehr deutlich die Gefahren dieses Neotribalismus: „Die postmoderne Welt des fröhlichen Durcheinander wird an den Grenzen sorgfältig von Söldnertruppen bewacht, die nicht weniger grausam sind als die, die von den Verwaltern der jetzt aufgegebenen Globalordnung angeheuert waren. Lächelnde Banken strahlen nur ihre jetzigen und zukünftigen Kunden an. Die Spielplätze der glücklichen Käufer sind von dicken Mauern, elektronischen Spionen und bissigen Wachhunden umgeben. Höfliche Toleranz gilt nur für diejenigen, die hereingelassen werden. Und also scheint die Grenzziehung zwischen dem Drinnen und dem Draußen nichts von ihrer Gewalttätigkeit und genozidalen Kraft verloren zu haben“ (Bauman 1992, S. 317).

Meine ersten Assoziationen bei diesen Formulierungen waren die Abschottungsversuche der deutschen Politik gegenüber Asylsuchenden durch die entsprechenden Gesetze. Aber diese Analyse gibt natürlich auch innergesellschaftlich einen Sinn. Die postmoderne Gesellschaft setzt weniger repressive Formen gesellschaftlicher Ordnungspolitik ein, und deshalb entsteht leicht die Illusion von Toleranz für Verschiedenheit. Aber die Regeln von Dazugehörigkeit und Beteiligung an den Ressourcen sind in ihrer Anwendung brutal: „In der postmodernen Praxis kocht die Freiheit auf die Entscheidungsfreiheit der Konsumenten herunter. Um sie zu genießen, muss man erst einmal Konsument sein. Diese Ausgangsbedingung lässt Millionen im Abseits. Wie die ganze moderne Ära hindurch, disqualifiziert Armut auch in der postmodernen Welt. Freiheit in ihrer neuen Lesart, der Marktinterpretation, ist ebenso sehr ein Privileg wie sie es in ihren älteren Versionen war. [...] Die Verschieden-

heit gedeiht; und der Markt gedeiht mit. Genauer: Nur solche Verschiedenheit darf gedeihen, die dem Markt nützt. Wie schon vorher der humorlose, machtgierige und eifersüchtige Nationalstaat, lehnt der Markt Selbstverwaltung und Autonomie ab – die Wildnis, die er nicht kontrollieren kann. Wie vorher, muss für Autonomie gekämpft werden, wenn Verschiedenheit etwas anderes bedeuten soll als Vielfalt marktgängiger Lebensstile – eine dünne Lackschicht veränderlicher Moden, die die gleichförmig marktabhängige Lage verbergen soll“ (Bauman 1992, S. 334 f.).

So entsteht eine paradoxe Situation. Für die Erlebnissituation des postmodernen Subjekts werden gerne Metaphern wie „Nomadentum“, „Nichtsesshaftigkeit“ oder „Unbehaustheit“ herangezogen, aber es darf bitte nicht wörtlich gemeint sein: Gerade die Menschen, die kein gesichertes Dach über dem Kopf haben, fallen aus dieser Welt heraus, und wenn sie darin auftauchen, kommt es zu einer Haltung, die zum Titel eines Buches über „Solidarität in der Krise“ wurde: „Eure Armut kotzt uns an!“ (Hengsbach und Möhring-Hesse 1995). In einer fränkischen Verordnung aus dem sechsten Jahrhundert hieß es über nichtsesshafte Menschen: „Schlecht ist ein Mensch, der im Gau lebt, aber nichts hat, wovon er sein Leben fristet und womit er wirkt, sondern nur durch die Wälder streift“ (zitiert nach Polligkeit 1938, S. 17). Sind die Menschen der postmodernen Erlebnisgesellschaft, die ihre auf Permanenz angelegte Inszenierung von Glück für ein Privileg ihres Stammes betrachten, sehr weit von dieser Einstellung entfernt?

Sozialpolitische Profillinien für eine demokratische Wohlfahrts-gesellschaft

Vor dem Hintergrund solcher Leitbildüberlegungen für eine Wohlfahrts-gesellschaft, die natürlich noch klarer exponiert werden müssten, lassen sich einige sozialpolitische Konsequenzen ableiten:

1. Die gegenwärtige Standortdebatte darf nicht auf ökonomische Prozesse reduziert werden. Eine demokratische Wohlfahrts-gesellschaft braucht neben dem ökonomischen auch kulturelles und soziales Kapital. Gemeint sind damit soziale

Lebenszusammenhänge oder Lebenswelten, in denen jede Bürgerin und jeder Bürger die Chance hat, „Subjekt des eigenen Handelns“ zu werden und in diesem Handeln seine Identität entwerfen, entwickeln und verändern zu können. Identität braucht Anerkennung, und Anerkennung ist an soziale Zugehörigkeiten gebunden. Identität in diesem Sinne war in den Industriegesellschaften vor allem durch Erwerbsarbeit abgesichert. In dramatischer Weise lösen sich gegenwärtig arbeitsvermittelte Anerkennungsverhältnisse auf und bilden zunehmend weniger Identitäts-garantien. Soziale Zugehörigkeit, Lebenssinn und Identitätsarbeit in einer Zivilgesellschaft bedürfen der Einbindung in „posttraditionale Gemeinschaften“, deren aktive Förderung zu einem zentralen Anliegen staatlichen Handelns werden muss. Die Systeme sozialer Sicherung müssen von der Erwerbsarbeit abgekoppelt werden.

2. Woher soll dieses „soziale Kapital“ in Zeiten der zunehmenden Individualisierung kommen? Verbraucht nicht der Individualisierungsprozess alle Gemeinsinnressourcen? Sie werden verbraucht und zugleich erneuert! Verbraucht scheinen die klassischen Ressourcen aus dem Quell der Pflicht, der asketischen Selbstverleugnung, von Dienen-und-sich-darindas-Himmelreich-Verdienen. Aus dem oft so gnadenlos verteuften Quell der Selbstentfaltung und -gestaltung scheinen am ehesten die neuen Gemeinschaftsressourcen zu sprudeln. Menschen tun etwas für sich, und überraschenderweise entsteht dabei nicht nur der „Tanz um das goldene Selbst“, was von antihedonistischen Moralisten prophezeit worden ist und wird, sondern die Motivquellen werden vielfach in Gemeinschaftsinitiativen investiert. Den vielfach vorhergesagten „Egotripler“, „Einsiedlerkrebs“ oder „Großstadteremiten“ gibt es, aber er beherrscht nicht die Städte, sondern dort entdecken wir eher die Bürgerinnen und Bürger, die multipel sozial vernetzt sind und sich sogar gelegentlich sozial übersättigt fühlen.
3. Im Widerspruch zu öffentlichen Klagen ist soziales Engagement – verglichen mit den Fünfziger- und Sechzigerjahren – in allen Kommunen ein Wachstumsbereich. Klage geführt wird meist von Vertretern klassischer karitativer Verbände, bei denen real ein Einbruch an ehrenamtlichem Engagement

zu registrieren ist. Der verbandlich ungebundene Bereich bürgerschaftlichen Engagements nimmt zu und ist zu einem eigenständigen, pluralen und oft unbequemen Teil der sozialen Infrastruktur geworden. Kommunen und übergeordnete staatliche Instanzen haben unterschiedlich viel zur Förderung dieses Wurzelwerkes bürgerschaftlichen Engagements getan. Häufig hatte es den Charakter einer „Schönwetter“-förderung, die bei gefüllten Kassen gewährt wird und die bei knappen Ressourcen auch wieder gestrichen werden kann. Es kommt darauf an, verlässliche Gelegenheitsstrukturen zu schaffen und einen verlässlichen Anteil der staatlichen Budgets dafür festzulegen.

4. Aktivitäten zur Schaffung sozialen Kapitals bedürfen nicht nur der öffentlichen Anerkennung und Wertschätzung, sondern sie müssen als Wertschöpfung begriffen werden: Nicht nur die Erwerbsarbeit, sondern auch soziale Gemeinschaftsinitiativen schaffen Werte, ohne die eine postindustrielle Gesellschaft gar nicht existieren könnte. Wenn soziale Tätigkeiten so begriffen werden, müssen sie unserer Gesellschaft auch etwas „wert“ sein. Die klassischen unverbindlichen und oft sogar zynisch wirkenden Anerkennungsformen für ehrenamtliche Tätigkeiten reichen nicht aus.

Mein Fazit lautet: Gestaltende Sozialpolitik muss Abschied nehmen von der Idee einer „Notversorgung“ der Armen und Schwachen, sie sollte von der Idee der Förderung und Schaffung der Ressourcen sozialer Selbstgestaltung bestimmt sein.

Literatur

Aronowitz, Stanley & Cutler, Tony (1998).
Post-Work.
New York: Routledge.

Bauman, Zygmunt (1992).
Moderne und Ambivalenz. Das Ende der Eindeutigkeit.
Hamburg: Junius.

BUND/Misereor (Hrsg.) (1996).
Zukunftsfähiges Deutschland. Ein Beitrag zu einer global nachhaltigen Entwicklung.
Basel: Birkhäuser.

Coleman, James Samuel (1988).
Social capital in the creation of human capital.
American Journal of Sociology, 94, 95–120.

Dettling, Warnfried (1995).
Politik und Lebenswelt. Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft.
Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Deutsche Gesellschaft für Freizeit (DGF) (1995).
Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit für unsere Gesellschaft. Daten und Stellungnahmen zu Punkten der Großen Anfrage im Deutschen Bundestag.

Etzioni, Amitai (1993).
The spirit of community. Rights, responsibilities, and the communitarian agenda.
New York: Crown Publications.

Etzioni, Amitai (1995).
Die Entdeckung des Gemeinwesens. Ansprüche, Verantwortlichkeiten und das Programm des Kommunitarismus.
Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Frankenberg, Günter (1994).
Solidarität in einer „Gesellschaft der Individuen“? Stichworte zur
Zivilisierung des Sozialstaats.
In G. Frankenberg (Hrsg.), Auf der Suche nach der gerechten
Gesellschaft (S. 210–223).
Frankfurt am Main: Fischer.

Frankenberg, Günter (1997).
Die Verfassung der Republik. Autorität und Solidarität in der Zivil-
gesellschaft.
Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Gaskin, Katharine, Smith, Justin D. & Paulwitz, Irmtraut u. a. (1996).
Ein neues bürgerschaftliches Europa.
Freiburg: Lambertus.

Giddens, Anthony (1997).
Jenseits von Links und Rechts. Die Zukunft radikaler Demokratie.
Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Guldimann, Tim, Rodenstein Marianne, Rödel, Ulrich & Stille, Frank (1978).
Sozialpolitik als soziale Kontrolle. Starnberger Studien 2.
Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Habermas, Jürgen (1998).
Die postnationale Konstellation. Politische Essays.
Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Heinze, Rolf & Bucksteeg, Mathias (1996).
Freiwilliges soziales Engagement in NRW: Potentiale und Förder-
möglichkeiten.
In MAGS von NRW (Hrsg.), Zukunft des Sozialstaates. Freiwilliges
soziales Engagement und Selbsthilfe.
Düsseldorf: Eigenverlag.

Heinze, Rolf & Keupp, Heiner (1998).
Gesellschaftliche Bedeutung von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbs-
arbeit.
In Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sach-
sen (Hrsg.), Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Ent-
wicklung, Ursachen und Maßnahmen. Anlageband, Band 3: Zukunft
der Arbeit sowie Entkoppelung von Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung.
Bonn: Eigenverlag.

Hengsbach, Friedhelm & Möhring-Hesse, Matthias (Hrsg.) (1995).
Eure Armut kotzt uns an! Solidarität in der Krise.
Frankfurt am Main: Fischer.

Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim (1984).
Auf dem Weg zu einer Gesellschaft von Einzelgängern?
Neue Züricher Zeitung, Nr. 155, S. 9 (7. Juli 1984).

Klages, Helmut & Gensicke, Thomas (1999).
Wertewandel und bürgerschaftliches Engagement an der Schwelle
zum 21. Jahrhundert. Speyrer Forschungsberichte Nr. 193.
Speyer: Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung.

Körper-Stiftung (Hrsg.) (1993).
Wieviel Gemeinsinn braucht die liberale Gesellschaft?
Hamburg: Körper Stiftung.

Marbach, Jan H. & Mayr-Kleffel, Verena (1988).
Soweit die Netze tragen ... Familien und soziales Umfeld.
In Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.), Wie geht's der Familie? Ein Hand-
buch zur Situation der Familien heute (S. 281–290).
München: Kösel.

Meier, Bernd (1996).
Sozialkapital in Deutschland. Eine empirische Skizze.
Köln: Deutscher Instituts-Verlag.

Nadai, Eva (1996).
Gemeinsinn und Eigennutz. Freiwilliges Engagement im Sozialbereich.
Bern: Haupt.

Polligkeit, Wilhelm (1938).
Die Haltung der Volksgemeinschaft gegenüber dem nichtseßhaften
Menschen.
In Bayerischer Landesverband für Wanderdienst, München (Hrsg.),
Der nichtseßhafte Mensch. Ein Beitrag zur Neugestaltung der Raum-
und Menschenordnung im Großdeutschen Reich (S. 17–40).
München: C. H. Beck.

Putnam, Robert D. (1995).
Bowling alone: America's declining social capital.
Journal of Democracy, 1, 65–78.

Rappaport, Julian (1985).
Ein Plädoyer für die Widersprüchlichkeit.
Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis, 17, 257–278.

Rifkin, Jeremy (1997 a).
Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft.
Frankfurt am Main: Campus.

Rifkin, Jeremy (1997 b).
Die dritte Säule der neuen Gesellschaft.
DIE ZEIT, Nr. 19, S. 32 (2. Mai 1997).

Rosenblatt, Bernhard von (2000).
Freiwilliges Engagement in Deutschland – Freiwilligensurvey 1999.
Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligen-
arbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 1: Gesamtbericht.
Stuttgart: Kohlhammer.

Roth, Silke & Simoneit, Gerhard (1993).
Vergesellschaftung durch ehrenamtliche Tätigkeit im sozialen
Bereich.
In Kohli, Martin u. a. (Hrsg.), Engagement im Ruhestand. Rentner
zwischen Erwerb, Ehrenamt und Hobby (S. 143–179).
Opladen: Westdeutscher Verlag.

Schulze, Gerhard (1995).
Kontrapunkt: Armut in der Kultur des Reichtums.
In F. Hengsbach, & M. Möhring-Hesse (Hrsg.), Eure Armut kotzt uns
an! Solidarität in der Krise (S. 52–66).
Frankfurt am Main: Fischer.

Statistisches Bundesamt (o. J.).
Sonderauswertung zur Broschüre „Wo bleibt die Zeit?“ – Ergebnis
der Zeitbudgeterhebung 1991/1992.

Taylor, Charles (1993).
Wieviel Gemeinschaft braucht die Demokratie?
Transit, 5, 5–20.

Trojan, Alf & Stumm, Brigitte (Hrsg.) (1992).
Gesundheit fördern statt zu kontrollieren.
Frankfurt am Main: Fischer.

Ueltzhöffer, Jörg (1996).
Wege zur Bürgergesellschaft: die Geislingen-Studie.
In W. R. Wendt u. a. (Hrsg.), Zivilgesellschaft und soziales Handeln.
Bürgerschaftliches Engagement in eigenen und gemeinschaftlichen
Bezügen (S. 121–137).
Freiburg: Lambertus.

Walzer, Michael (1994).
Moralischer Minimalismus.
Deutsche Zeitschrift für Philosophie, 42, 3–13.

Corporate Volunteering in Deutschland – soziales und zivilgesellschaftliches Lernen durch unternehmerisches bürgerschaftliches Engagement

Seit einigen Jahren sind Corporate Citizenship und Corporate Volunteering zu einem Thema in Deutschland geworden. Corporate Citizenship und Corporate Volunteering sind Formen des bürgerschaftlichen Engagements von Unternehmen, die in den USA und in anderen europäischen Ländern, wie etwa Großbritannien, den Niederlanden oder Dänemark, seit etwa zwei Jahrzehnten praktiziert werden. Mit Verzögerung sind Unternehmen, Politik, Verbände und Non-Profit-Einrichtungen in Deutschland darauf aufmerksam geworden. Die Akteure vermuten, dass in den Corporate-Citizenship- und Corporate-Volunteering-Konzepten ein innovatives wirtschaftliches, soziales und zivilgesellschaftliches Potenzial steckt.

Corporate Citizenship und Corporate Volunteering in der internationalen Diskussion

Corporate Citizenship und Corporate Volunteering waren bis Ende der Neunzigerjahre in Deutschland unbekannt. Die ersten Diskussionen waren darauf beschränkt, auf der Grundlage eigener Studienreisen und in enger Anlehnung an die angelsächsische Literatur (etwa: Tuffrey 1998; Westebbe und Logan 1995) diese neue internationale Praxis auch in Deutschland bekannt zu machen. Ziel war es, Interesse zu wecken und den Akteuren (Unternehmen, Gewerkschaften, Kammern, Verbänden, Non-Profit-Organisationen und Kommunen) den Sinn und Nutzen eines solchen Unternehmensansatzes darzustellen. Studien aus dieser Zeit berichteten deshalb vorwiegend von Erfahrungen und Eindrücken aus dem Ausland, vor allem aus den USA und Großbritannien (Janning und Bartjes 1999; Mutz 1998). Diese Informationsphase scheint etwa seit dem Jahr 2000

abgeschlossen zu sein: Seitdem hat sich ein interessierter Personenkreis gebildet, und es hat eine Reihe öffentlicher Informationsveranstaltungen zu diesem Thema gegeben. Allerdings ist bei den deutschen Unternehmen eine grundsätzlich skeptische Haltung gegenüber Corporate-Citizenship- und insbesondere Corporate-Volunteering-Programmen geblieben.

Zurückhaltend haben deutsche Unternehmen erste Schritte unternommen, um Konzepte aus anderen Ländern zu übernehmen und in ihren Betrieben einzuführen. Auffallend ist, dass während dieser zweiten Erprobungsphase sich bisher vorwiegend Großunternehmen engagieren; vom Umfang und der Qualität des Engagements von klein- und mittelständischen Unternehmen ist bislang wenig bekannt (vergleiche für Europa: European Commission 2002 und als erste Studie für Deutschland: Maaß und Clemens 2002). Klein- und mittelständische Unternehmen beteiligen sich auch kaum an der öffentlichen Diskussion über Corporate Citizenship oder Corporate Volunteering. Die Erprobungsphase hat deutlich gemacht, dass in Deutschland im Vergleich zu den USA eine besondere Situation mit wesentlichen Unterschieden auf der sozialen und kulturellen Ebene herrscht (zur Entwicklung in den USA siehe Googins 2002). Mit Blick auf diese Differenzen hat sich gezeigt, dass es nunmehr in der jetzigen Transformationsphase darum gehen muss, wie die bekannten und erfolgreichen Programme aus den USA, verknüpft mit den ersten deutschen Erfahrungen, in eigene Konzepte umgewandelt werden können.

Was bedeutet Corporate Citizenship?

Für den Begriff „Corporate Citizenship“ gibt es bislang keine einheitliche deutsche Übersetzung. Wir empfehlen die freie Übersetzung des Terminus als unternehmerisches bürgerschaftliches Engagement (siehe auch Enquete-Kommission 2002; Korfmacher und Mutz 2001). Im Rahmen von Corporate-Citizenship-Programmen gibt es im Prinzip drei Herangehensweisen für unternehmerisches bürgerschaftliches Engagement: Eine Möglichkeit sind Corporate Foundations, eine weitere Corporate Giving, oder man bedient sich der Konzepte des Corporate Volunteering. Diese drei Formen können gleichsam als Stützpfiler verstanden werden, die Corporate Citizenship tragen. Mischformen zwischen Corporate Foundations, Corporate Giving und Corporate Volunteering sind in der Praxis üblich.

Corporate Foundations

Unter Corporate Foundations versteht man die Gründung von gemeinnützigen Unternehmensstiftungen, deren originäre Aufgabe die – nicht nur finanzielle – Unterstützung und Förderung des sozialen Umfeldes ist. Die Zielsetzung der Stiftungen reicht dabei von der finanziellen Unterstützung sozialer, kultureller und ökologischer Projekte bis hin zur Initiierung eigener Programme, die auch die Beschäftigten der Unternehmen mit einschließen.

Corporate Giving

Diese Möglichkeit bezeichnet die klassische Zuwendung von Geldern in Form von Spenden und Sponsoring. Als eine Art unternehmerischen Engagements stellt Corporate Giving keine Innovation dar. Es ist ein einseitiges Geben der Unternehmen, bei dem es selten zu Partnerschaften mit zivilgesellschaftlichen Akteuren kommt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei dieser Form des unternehmerischen Engagements nicht involviert. Anders ist es bei Matching-Programmen. Dabei honorieren Unternehmen das Spendenverhalten ihrer Mitarbeiter, indem sie jede Spende eines Beschäftigten in gleicher Höhe aufstocken. Somit werden die Beschäftigten in das Corporate Giving mit einbezogen.

Corporate Volunteering

Das ist der Kern des Corporate-Citizenship-Konzeptes. Charakteristisch ist, dass Mitarbeiter direkt mit einbezogen werden: Es kommt auf deren bürgerschaftliches Engagement an, das seitens der Betriebe unterstützt wird. Typischerweise wird den Beschäftigten die Möglichkeit geboten, sich – zum Teil während ihrer Arbeitszeit – außerhalb des Betriebes in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern von Non-Profit-Organisationen zu engagieren, oder es werden (gemeinsam mit den Mitarbeitern) Projekte initiiert, bei denen die Beschäftigten für einen beschränkten Zeitraum mitwirken. Es werden darüber hinausgehend oft auch Kooperationsbeziehungen zu Non-Profit-Organisationen etabliert, um Firmenangehörigen ein kontinuierliches und langfristiges Engagement zu ermöglichen. Corporate Volunteering hat sich erst in den letzten zwei Jahrzehnten verbreitet.

Die Gleichzeitigkeit wirtschaftlicher und sozialmoralischer Ziele in den USA

Corporate Citizenship ist in vielen US-amerikanischen Firmen selbstverständlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Diese Firmen haben nicht nur philanthropische Motive, sondern verstehen sich als aktive Bürger und fühlen sich deshalb für das gesellschaftliche Geschehen mitverantwortlich. Daraus leiten sie den Anspruch ab, sich einzumischen und das lokale Umfeld durch ihre Aktivitäten mitzugestalten. In dieser Hinsicht eröffnet Corporate Citizenship Spielräume jenseits der üblichen politischen Institutionen (aber durchaus in Zusammenarbeit mit diesen) für gesellschaftliche Einflussnahmen. So ergreifen etwa amerikanische Unternehmen und ihre Beschäftigten nicht selten die Initiative zur Lösung von Problemen in ihrem lokalen Umfeld. Dies kann beispielsweise das Fehlen von Kinderspielplätzen sein oder der Mangel an Unterstützungsstrukturen für Schülerinnen und Schüler. Statt auf die häufig späten Reaktionen und umständlichen Umsetzungen der kommunalen Verwaltungen zu warten, werden von den Unternehmen Ideen und Projekte erarbeitet, die problem- und zeitnah in Absprache mit den verantwortlichen Stellen und den beteiligten Einrichtungen implementiert werden.

Häufig werden etwa so genannte Projektstage (Days of Service) durchgeführt, an denen sich viele Unternehmen zugleich beteiligen. Sie finden einmal im Jahr oder öfter statt, und einzelne Teams oder die gesamte Belegschaft führen konkrete Vorhaben durch. Dies kann die Renovierung einer Schule, die Reparatur von Spielplatzgeräten oder eine kurzfristige Zuarbeit in einer Non-Profit-Einrichtung sein. Die Firmen übernehmen häufig die Materialkosten und unterstützen zusätzlich die Organisation und Logistik. Über diese einmaligen Ereignisse hinaus kann eine stärkere soziale Verbindlichkeit im Hinblick auf die Geschäftspartner, Kunden und Mitarbeiter sowie die Non-Profit-Einrichtungen geschaffen werden, wenn das Engagement der Beschäftigten nachhaltig unterstützt und gefördert wird. Hierzu werden etwa einwöchige Programme mit den Mitarbeitern und Non-Profit-Einrichtungen ausgearbeitet oder Halbjahres-Sabbaticals für die Durchführung sozialer, kultureller oder ökologischer Projekte gewährt. Auch die Freistellung für mehrere regelmäßige Stunden Bürgerengagement pro Monat hat sich in vielen Firmen durchgesetzt. Ein Beispiel dafür sind so genannte

Adopt- oder Mentorenprogramme. Zugrunde liegt ein Stipendienprogramm des Unternehmens für sozial benachteiligte Jugendliche, die herausragende Begabungen haben und denen damit ein weiterführender Schulbesuch ermöglicht werden soll. Da es oft nicht ausreicht, diese jungen Menschen materiell abzusichern, wird das Stipendienprogramm mit einer zusätzlichen sozialen Unterstützung in Form einer Mentorenschaft gekoppelt, die von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter des Unternehmens übernommen wird. Der Zeitaufwand für die „Mentis“ kann von den Beschäftigten als Komplement zur betrieblichen finanziellen Unterstützung gespendet werden, er kann aber auch von den Unternehmen zur Verfügung gestellt werden.

Diese Form der unternehmerischen Mitwirkung im lokalen Umfeld entsteht nicht, weil Unternehmen in selbstloser Weise „good citizen“ sein wollen oder etwa nur aus altruistischen Motiven; nicht Philanthropie steht im Vordergrund. Vielmehr sind Corporate Citizenship und Corporate Volunteering ein durchaus strategisch eingesetztes Mittel, um die wirtschaftlichen Unternehmensziele zu erreichen. Im Wettbewerb mit anderen Unternehmen kann ein gutes, für die Kunden erkennbares Corporate-Citizenship- oder Corporate-Volunteering-Konzept einen Wettbewerbsvorteil bedeuten, der sich auszahlt. Die Unternehmen und die Firmenangehörigen sind davon überzeugt, dass sich beim Corporate Volunteering Lernprozesse entfalten, die soziale Kompetenzen und das zivilgesellschaftliche Verhalten positiv beeinflussen. Corporate Citizenship stärkt die Mitarbeiterbindung – insbesondere die vielen Formen des Corporate Volunteering genießen betriebsintern ein hohes Ansehen. Amerikanische Firmen berichten, dass sie bei Stellenbesetzungen immer öfter die Erfahrung machen, dass sich Bewerber eingehend nach der Positionierung des Unternehmens als Corporate Citizen erkundigen (Janowicz, Klement, Kühnlein und Mutz 1999).

Die Tatsache, dass damit betriebliche Ziele erreicht werden sollen, ist nach unseren Erfahrungen in den USA moralisch nicht negativ konnotiert, und diese Zielsetzung wird deshalb auch gar nicht gelehnt oder gar gering geschätzt (Korfmacher und Mutz 2001). Vielmehr ist es die Gleichzeitigkeit wirtschaftlicher und sozialmoralischer Motive, was die spezifische Situation in den USA charakterisiert – dies gilt allgemein, also nicht nur für Unternehmen, sondern auch für Privatpersonen. Bürger-

schaftliches Engagement wird in den USA (und etwa auch in Großbritannien) eher dem Wortsinne entsprechend als eine zivilgesellschaftliche Aktivität verstanden. Die Ideologie eines Ausgleiches zwischen Geben und Nehmen ist ein wichtiges ethisches Verhaltensmuster innerhalb der amerikanischen Gesellschaft. Wirtschaftliche Akteure stellen eine solche Balance dadurch her, dass sie es als ihre Aufgabe sehen, andere an ihrem Erfolg teilhaben zu lassen. Die Leitidee vieler amerikanischer Corporate-Citizenship-Programme lautet: „The art of giving back to the community“. Diese zivilgesellschaftliche Ausrichtung unternehmerischer Aktivitäten hat in den USA dazu geführt, dass in den letzten Jahren neuartige Kooperationen mit den Non-Profit-Einrichtungen entstanden sind. Sie sind durch das Bemühen gekennzeichnet, eine relativ gleichberechtigte Partnerschaft zwischen der Privatwirtschaft und den Non-Profit-Organisationen herzustellen. Die Idee ist, gesellschaftlich notwendige Aufgaben gemeinsam anzugehen und die Etablierung einseitiger Hilfsstrukturen und Abhängigkeiten zu verhindern.

Corporate Citizenship in Deutschland

Im Internationalen Jahr der Freiwilligen 2001 fanden in Deutschland zahlreiche Tagungen, Kongresse und Workshops zu Corporate Citizenship statt (vergleiche die Übersicht in: Mutz, Korfmacher und Arnold 2002; siehe dazu auch Heuberger 2002). Gleichzeitig sind sozialwissenschaftliche Untersuchungen zu diesem Thema durchgeführt worden (Habisch 2003; Rudolph 2001; Schöffmann 2001; Unternehmen: Partner der Jugend 2002), und es gibt eine nachhaltige Resonanz in unterschiedlichen Medien (zum Beispiel Financial Times Deutschland 2001; Süddeutsche Zeitung 2001 und Wirtschaftswoche 2000). Dennoch sind deutsche Firmen immer noch zurückhaltend und weit davon entfernt, Corporate-Citizenship- oder Corporate-Volunteering-Programme in ähnlicher Selbstverständlichkeit wie amerikanische Unternehmen durchzuführen. Es sind zwar Ansätze zu beobachten (die auch von den Unternehmensgrößenverbänden unterstützt werden, so zum Beispiel die Initiative „Freiheit und Verantwortung“; Habisch 2005), aber die Diskussion bleibt hier zu Lande von einer skeptischen Haltung geprägt. Die bisherigen Untersuchungen zeigen, dass das Engagement

deutscher Unternehmen immer noch bevorzugt im Bereich der Spenden und des Sponsorings stattfindet (Korfmacher und Mutz 2001; Rudolph 2001). Corporate Giving hat in Deutschland eine lange Tradition; viele Großunternehmen und insbesondere kleine und mittelständische Betriebe haben immer schon den lokalen Sportverein oder die Kirchengemeinde finanziell unterstützt. Auch Corporate Foundations sind in Deutschland häufig anzutreffen. Corporate Volunteering ist in deutschen Unternehmen hingegen oft noch unbekannt und deshalb wenig verbreitet. Selbst international tätige Unternehmen, die in den USA oder in Großbritannien Corporate-Volunteering-Programme durchführen, setzen ihre internationalen Erfahrungen in Deutschland nur selten um. Die in den USA verbreiteten Days of Service werden von deutschen Unternehmen bislang ebenfalls kaum durchgeführt; sie werden hier zu Lande eher belächelt und als One-day-Event kritisiert. Auch Adopt- oder Mentorenprogramme sind in Deutschland noch selten.

Auffallend ist, dass in Deutschland der Mitgestaltungs- und Mitwirkungsgedanke kaum eine Rolle spielt. Wenige Unternehmen sehen sich als (Good) Citizen, der in das lokale Geschehen eingreift. Wenn Corporate-Volunteering-Programme durchgeführt werden, werden sie überwiegend zur Persönlichkeitsentwicklung genutzt: Es wird erwartet, dass ein soziales Lernen stattfindet und sich somit die Sozialkompetenzen der Mitarbeiter erhöhen lassen. Den meisten Unternehmen geht es auch nicht darum, das bürgerschaftliche Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen und zu stärken – sie werden in erster Linie als Firmenangehörige und nicht zugleich als engagierte Bürgerinnen und Bürger gesehen.

Warum werden Corporate Citizenship und Corporate Volunteering in Deutschland skeptisch beurteilt?

Die Zurückhaltung gegenüber Corporate Citizenship und Corporate Volunteering hat viele Ursachen. Seitens der Unternehmen wird häufig ein Argument genannt, das sich auf die Steuer- und Abgabenquote bezieht: Da diese von deutschen Unternehmen als sehr hoch eingeschätzt wird, sehen viele ihre Verantwortung durch diese Art der staatlichen „Umverteilung“ dem Gemeinwesen gegenüber bereits als erfüllt an. Eine weitere Vermutung geht dahin, dass das deutsche Versorgungssystem eine eigenverantwortliche Übernahme gesellschaftlicher Auf-

gaben erschwere oder die Entwicklung innovativer Formen gar verhindere. Ein anderer Einwand lautet, dass durch den Sozialstaat schon ein hohes Niveau insbesondere sozialer Versorgung gewährleistet sei und dass deshalb keine weiteren Maßnahmen notwendig seien. Hinzu kommt, dass der bereits erwähnte – und in den USA als selbstverständlich angesehene – Zusammenhang von Altruismus und unternehmensstrategischen Zielen in der deutschen Diskussion oft zurückhaltend beurteilt wird. Es wird auch nicht gesehen, dass ein Austauschverhältnis zwischen betrieblichen Erfordernissen und außerbetrieblichem Engagement, also gleichsam zwischen dem Drinnen und Draußen, besteht.

Aber nicht nur die Unternehmen sind gegenüber Corporate Citizenship und Corporate Volunteering skeptisch eingestellt, auch die Gewerkschaften und Teile der Non-Profit-Einrichtungen formulieren Einwände. Von gewerkschaftlicher Seite wird bezweifelt, ob es den Unternehmen tatsächlich um die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung geht oder ob nicht doch das wirtschaftliche Motiv überwiegt. Dann, so die gewerkschaftliche Position, sei aber der Nutzen für die Beschäftigten sehr begrenzt. Des Weiteren wird bemängelt, dass insbesondere Corporate Volunteering zu sehr in die privaten Belange der Firmenangehörigen eingreife – schließlich sei es persönliche Angelegenheit der Beschäftigten, wann, in welchem Umfang und in welchem Bereich sie sich außerhalb der Erwerbsarbeit engagierten. Vor diesem Hintergrund wird gefordert, dass es seitens der Mitarbeitervertretungen (Betriebsräte) und Gewerkschaften ausreichende Mitbestimmung bei der Gestaltung von derartigen Programmen geben müsse.

Die wenigen sozialen Einrichtungen, die in Deutschland durch unternehmerisches Engagement, insbesondere in Form von Corporate-Volunteering-Programmen, angesprochen wurden, haben unterschiedlich reagiert. Grundsätzlich kann gesagt werden, dass sie die Anfragen nach neuartigen Kooperationsbeziehungen seitens der Unternehmen in hohem Maße unvorbereitet getroffen haben. Die meisten haben es als ein interessantes Experiment empfunden und sich auf eine derartige Zusammenarbeit eingelassen. Viele sahen jedoch auch die Gefahr eines Sozialtourismus, der durch kurzfristiges, einmaliges Unternehmensengagement ausgelöst werden könnte, und bezweifelten die Absicht der Firmen, nachhaltige und vor allem gleichberechtigte Kooperationen zu etablieren. Insbesondere bei Beginn

der Aufnahme einer Zusammenarbeit bedarf es Zeit- und damit Finanzressourcen, die den sozialen Einrichtungen meist nicht zur Verfügung standen.

Diese Einwände gegen eine unbesehene Übernahme von Corporate Citizenship und Corporate Volunteering sind sicherlich bedenkenswert. Daraus jedoch den Schluss zu ziehen, derartige Programme seien für Deutschland uninteressant, ist zu kurz gedacht. Im Kern geht es hier vielmehr um eine soziokulturelle Frage: Während in Deutschland die individuelle soziale Sicherung dem Sozialversicherungssystem überantwortet wird, hat in den USA Eigenverantwortung eine hohe Bedeutung, und die Erwartungen an den Staat sind eher gering. Zugespielt geht es in gewisser Weise um unterschiedliche Mentalitäten: Übergabe der Verantwortung an andere, insbesondere an den Staat („Überantwortung“), versus persönliche Übernahme der Verantwortung („Eigenverantwortung“). Im Hinblick auf diese grundsätzliche sozialmoralische Frage fällt auf, dass nach anfänglichem Engagement durch die Enquete-Kommission (2002) und die Bundesregierung (Schröder 2000; SPD-Bundestagsfraktion 2000) auch die politische Ebene eine merkwürdige Enthaltensamkeit an den Tag legt. Weder gibt es direkte Kontaktaufnahmen oder gar Kooperationsbeziehungen zu der CSR-Initiative auf europäischer Ebene (siehe European Commission 2001), noch wurden ähnliche ministeriumsgestützte Einrichtungen etabliert, wie etwa das dänische Copenhagen Center (siehe beispielsweise The Copenhagen Centre 2001). Politische Institutionen haben es bislang versäumt, der Corporate-Citizenship-Diskussion einen allgemeinen gesellschaftlichen Rahmen zu geben; Corporate Citizenship wurde bislang nicht eingepasst in die globale Debatte um Corporate Responsibility oder nachhaltiges Wirtschaften (siehe etwa die Ereignisse in Johannesburg); auch die zivilgesellschaftliche Dimensionierung fehlt. Auf der lokalen Ebene gibt es hingegen eine Reihe von erfolgreichen Kooperationen, bei denen die Kommunen involviert werden und der zivilgesellschaftliche Gedanke eine wichtige Rolle spielt (siehe unten das Projekt SWITCH).

Der Nutzen von Corporate-Citizenship- und Corporate-Volunteering-Programmen

Der – individuelle und gesellschaftliche – Nutzen von Corporate-Citizenship- und Corporate-Volunteering-Programmen ist immer wieder ein zentrales Thema in der deutschen Diskussion.

Dennoch gibt es dazu nur unzureichende Forschungsergebnisse. Dies liegt unter anderem darin begründet, dass sich im Gegensatz zu den meisten unternehmerischen Aktivitäten der Nutzen von Corporate Citizenship und Corporate Volunteering nur schwer in ökonomische Maßzahlen übersetzen lässt. Zwar gibt es erste wissenschaftliche Studien, die sich etwa mit Fragen des Lernens im außerbetrieblichen sozialen Umfeld oder den Vorteilen von Corporate Citizenship für Gewerkschaften, Kommunen, sozialen Einrichtungen und Unternehmen befassen (Habisch 2003; Mutz, Korfmacher und Arnold 2002; Rudolph 2001; Schöffmann 2001; Unternehmen: Partner der Jugend 2002), die durchaus positiven Ergebnisse haben sich jedoch bislang nicht quantifizieren lassen. Auch handelt es sich bisher nur um Einzelstudien mit unterschiedlicher Tiefe und Qualität, die nicht verallgemeinerbar sind.

Auf der konkreten empirischen Ebene sind die Programme sehr unterschiedlich, und eine verallgemeinerbare wirtschaftliche und sozialwissenschaftliche Bewertung steht noch aus. Es können auf der Basis bisheriger Forschungen jedoch bereits Indikatoren genannt werden, anhand deren es möglich ist, die unterschiedliche Tiefe und Qualität der jeweiligen Corporate Citizenship- und Corporate-Volunteering-Konzepte zu beurteilen (Backhaus-Maul 2001; Janowicz, Klement, Kühnlein und Mutz 1999; 2000; Korfmacher und Mutz 2001; Mutz und Kühnlein 1999).

Erste Dimension: Grad der zivilgesellschaftlichen Involvierung der Unternehmen

Bei dieser Dimension geht es um die Frage, in welchem Umfang Gestaltungsoptionen von den Unternehmen aktiv gesucht und genutzt werden. Pointiert ausgedrückt, geht es um den Grad der „Einmischung“ der Unternehmen, also um die „Eingriffstiefe“.

Zweite Dimension: Einbezug des Engagements der eigenen Beschäftigten

Corporate-Citizenship-Programme können die Aktivierung aller Beschäftigten oder nur einer bestimmten Gruppe von Mitarbeitern vorsehen. Es kann auf das Engagement der Beschäftigten auch ganz verzichtet werden (dies geschieht vorwiegend bei

Spenden und Sponsoring). Die Frage ist, ob die vorhandenen Engagementpotenziale der Beschäftigten genutzt werden und ob Mitarbeiterbeteiligungen vorgesehen sind. Handelt es sich um Top-down- oder um Bottom-up-Programme?

Dritte Dimension: Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit der Partnerschaften mit anderen Akteuren

Die Mitgestaltung der lokalen Gemeinschaft ist in zentraler Weise mit dem Eingehen neuer Partnerschaften verbunden. Corporate Citizenship findet nicht im luftleeren Raum statt, sondern bedingt vielmehr den Austausch und die Zusammenarbeit mit Non-Profit-Organisationen und der Kommunalverwaltung, aber auch mit Gewerkschaften, Betriebsräten und Wohlfahrtsverbänden. Es geht um die Art und Intensität der Zusammenarbeit und um die zeitliche Perspektive, die bei diesen Partnerschaften zugrunde gelegt wird. Können die „Non-Profits“, die Kommunen oder Gewerkschaften in ausreichendem Maße ihre eigenen Interessen einbringen? Grundsätzlich sind Kooperationen mit den „Profits“ nur dann interessant, wenn sich das Corporate-Citizenship-Konzept in die eigenen Ziele und Handlungsfelder einpassen lässt. Damit stehen Non-Profits, Kommunen oder Gewerkschaften vor dem gleichen Problem wie die Unternehmen selbst – für alle Beteiligten muss im Hinblick auf das eigene „Geschäftsfeld“ eine Win-Win-Situation geschaffen werden, die einseitige Vereinnahmungen vermeidet. Wenn es den Unternehmen bei Corporate Citizenship nur um ungewöhnliche Formen der Persönlichkeitsentwicklung geht, sehen sie sich zu Recht dem Vorwurf des „Sozialtourismus“ ausgesetzt.

Das Projekt SWITCH – ein erfolgreiches Corporate-Volunteering-Konzept in Deutschland

Ein Beispiel für ein erfolgreiches Corporate-Volunteering-Konzept ist das Projekt SWITCH. Es war eines der ersten Corporate-Volunteering-Programme, das in Deutschland durchgeführt wurde. Es wurde in Anlehnung an das „Münchener Modell“ (Mutz 1999) und vor dem Hintergrund amerikanischer Erfahrungen von der Siemens AG und dem Sozialreferat der Stadt München entwickelt. SWITCH ist ein Corporate-Volunteering-

Programm für Führungskräfte. Beschäftigte der Siemens AG können maximal eine Woche lang in einer sozialen Einrichtung der Stadt München mitarbeiten. Der einwöchige „Switch“ von Siemens-Beschäftigten in eine soziale Einrichtung wird vom Sozialreferat vorbereitet, begleitet und nachbereitet. Außerdem ist es Aufgabe des Sozialreferats, die Einrichtungen auszuwählen und die Qualität und damit die Seriosität des Gesamtprogrammes zu gewährleisten. Die Beteiligung der Stadt München ermöglicht eine Vernetzung im Sinne des „Private-public-partnership-Ansatzes“. SWITCH gilt betriebsintern als Bildungsmaßnahme; es wird darüber hinausgehend aber zugleich das Ziel verfolgt, das langfristige Bürgerengagement der Firmenangehörigen zu fördern. Es geht folglich um die Aktivierung von Bildungs- und sozialen Ressourcen, um Wissens-Sharing (Endres und Waibel 2005) und Bürgerengagement. Das Pilotprojekt wurde von dem Münchner Institut für Sozialforschung (miss) wissenschaftlich begleitet.

Wie verlief das Pilotprojekt?

Im September 1999 startete das Pilotprojekt. Die Auswahl der Führungskräfte wurde von der Personalabteilung der Siemens AG vorgenommen. Einem Kreis von Führungskräften wurde das Projekt während eines Führungskräftegespräches vorgestellt, und Interessenten erhielten weiterführendes Informationsmaterial; die Teilnahme war freiwillig. Für die Auswahl der sozialen Einrichtungen durch die Stadt München wurden zunächst verschiedene Wohlfahrtsverbände über das Pilotvorhaben informiert und gebeten, geeignete Einrichtungen zu benennen und Vorschläge zu formulieren. Kriterien waren dabei unter anderem: Sie sollten bereits Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen haben, und das Tätigkeitsfeld sollte eine aktive Mitarbeit der Führungskräfte ermöglichen. Gemeinsam mit den ausgewählten Einrichtungen wurde ein „Aktionsplan“ für den SWITCH der Führungskräfte entwickelt. Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter der sozialen Einrichtung wurde gebeten, sich während des gesamten Pilotprojektes als Ansprechpartner und gleichsam als Pate zur Verfügung zu stellen. Nach diesen Vorbereitungen führte die Firma Siemens eine Informationsveranstaltung durch, in der die Einrichtungen Gelegenheit hatten, sich den interessierten Führungskräften vorzustellen. So konnten die zukünftigen Teilnehmer das Auf-

gaben- und Arbeitsfeld der Einrichtungen kennen lernen und in Gesprächen mit den Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Paten abklären, welche Anforderungen sie jeweils erwarteten. Die Einrichtungen informierten sich in gleicher Weise darüber, welche Fähigkeiten die Firmenmitarbeiter mitbringen würden. In einem professionell moderierten Verfahren wurde ein Austausch- und Verständigungsprozess initiiert, um eine möglichst gute Übereinstimmung der Interessen und Wünsche zu gewährleisten. In dieser Weise fanden die Führungskräfte die für sie attraktivste Einrichtung.

Wie wirkt SWITCH? – Ergebnisse aus der Begleitforschung

Die Befragung durch die wissenschaftliche Begleitforschung ergab, dass die Projektwoche für alle Beteiligten des SWITCH-Programmes positiv verlaufen war. So berichteten die Führungskräfte von wichtigen Erfahrungen, die sie in der Projektwoche gemacht hatten, und ihrem persönlichen Nutzen, den sie daraus ziehen konnten. Besonders betonten sie eine Erweiterung ihres Horizontes durch den Aufenthalt in der „Sozial-Welt“, und auch für den beruflichen Alltag wurden konkrete Vorsätze formuliert: Die Führungskräfte wollten zukünftigen Konfliktsituationen vorbeugen, indem sie bei Spannungen rechtzeitig aktiv werden; durch die Erfahrungen in den sozialen Einrichtungen sahen sie sich in der Lage, Anzeichen für Krisen früher zu erkennen und ein klärendes Gespräch zu suchen; sie könnten das Arbeitsklima verbessern und die Teamfähigkeit stärken, weil sie angemessener auf die Anliegen ihrer Mitarbeiter eingehen würden.

SWITCH hat alle Teilnehmer für die soziale Umwelt sensibilisiert. Es wurden Vorurteile gegenüber den Beschäftigten in sozialen Einrichtungen und deren Klientel abgebaut. Sowohl die Siemens-Mitarbeiter als auch die Vertreter der Einrichtungen fanden Ähnlichkeiten in den jeweiligen Organisationsstrukturen ihrer Betriebe. Nach Meinung einiger Akteure lassen sich die Probleme und deren Lösungen durchaus übertragen – auch in dieser Hinsicht hat es positive Lernerfolge gegeben. Allen Führungskräften gab die Projektwoche Anstoß zu weiterem Engagement, und alle betonten den Wunsch, mit der jeweiligen Einrichtung in Kontakt zu bleiben.

Auch von Seiten der Firma Siemens wurde der Verlauf der Projektwoche uneingeschränkt positiv beurteilt. SWITCH habe

die angestrebten Lernprozesse in Bezug auf die sozialen Kompetenzen der Mitarbeiter in Gang gesetzt. Die anschließenden Äußerungen der Führungskräfte über ihre Erfahrungen hätten gezeigt, dass die erwarteten sozialen Kompetenzen intensiver erlernt worden seien, als dies bei den gängigen Schulungen der Fall sei. Grund dafür sei die Grenzüberschreitung in eine andere Welt und der tätigkeitsbezogene Charakter des Lernens. Die sozialen Einrichtungen bewerteten das Pilotprojekt SWITCH ebenfalls positiv. So habe zum einen die Mitarbeit der Führungskräfte die Arbeit der Einrichtungen in der Projektwoche unterstützt. Zum anderen habe der Kontakt zu den stärker ökonomisch/privatwirtschaftlich geprägten Unternehmensmitarbeitern zu einem fruchtbaren Austausch geführt. Vermutet wurde von Seiten der Einrichtungen zudem, dass die Führungskräfte als Multiplikatoren wirken könnten, indem sie über ihre Tätigkeit und Erfahrungen an ihrem Arbeitsplatz berichten und so andere Kolleginnen und Kollegen zu eigenem Engagement anregen könnten.

Dimensionen sozialen und zivilgesellschaftlichen Lernens

Nach den bisherigen Erfahrungen mit Corporate-Volunteering-Programmen besteht kein Zweifel, dass es in Deutschland tendenziell eher um Persönlichkeitsentwicklung geht, selten jedoch um die Beförderung des bürgerschaftlichen Engagements. Im Hinblick auf die weit verbreitete Nutzendiskussion (siehe oben) ist aber die Frage immer noch offen, ob gesellschaftliche Lernprozesse überhaupt ausgelöst werden und in welcher Form ein „Lernen im sozialen Umfeld“ (1) stattfindet. Auch bei der Beurteilung der Frage, was durch Corporate Volunteering im Bürgerengagement gelernt wird, gehen die Meinungen auseinander, weil zumeist unklar bleibt, worauf genau sich denn die erwarteten Lernprozesse beziehen sollen. Auf der einen Seite wird die Ansicht vertreten, Corporate Volunteering bewirke ein soziales Lernen, womit gemeint ist, es würden soziale Kompetenzen intensiviert (siehe SWITCH und andere Programme, wie etwa „Seitenwechsel“; zu dem Projekt Seitenwechsel siehe Hauser 1998). Auf der anderen Seite wird ein Lernen angestrebt, das auf eine zivilgesellschaftliche Dimension des Corporate Volunteering verweist. Gemeint ist ein Lernen, das auf die Befähigung zielt, sich für den gesellschaftlichen

Zusammenhalt einzusetzen. Diese Form des Lernens kann zivilgesellschaftliches Lernen genannt werden (Mutz und Söker, in Druck). Während soziales Lernen im Sinne des Erwerbes sozialer Kompetenzen auf den privaten Gebrauch zielt, geht es beim zivilgesellschaftlichen Lernen um die Befähigung, sich für den gesellschaftlichen Zusammenhalt einzusetzen. Einige wenige Corporate-Volunteering-Programme, wie das oben skizzierte SWITCH, formulieren ein solches Ziel und beabsichtigen, Beschäftigte auch außerhalb derartiger Konzepte für das praktische Bürgerengagement zu gewinnen.

Die Besonderheit des „Lernortes Bürgerengagement“ und die Ambivalenz der Transformationsprozesse

Sicher lässt sich nachweisen, und das Beispiel SWITCH hat es auch deutlich gezeigt, dass ein soziales Lernen im Hinblick auf die sozialen Kompetenzen stattfindet; am häufigsten werden genannt: Organisations- und Führungsfähigkeit, Kooperations- und Teamfähigkeit, Kommunikationskompetenz, die Fähigkeit zu Selbstorganisation sowie Belastbarkeit und Verantwortungsbewusstsein. Doch dieser empirische Befund allein, den wir hier bestätigen können (siehe auch für den Bereich der Familie: Erler und Nussart 2000), ist nicht ausreichend. Beschäftigte, die im Bereich des Bürgerengagements beispielsweise Führungskompetenzen entwickelt haben, können diese Fähigkeiten nicht umstandslos am Arbeitsplatz einsetzen. Die Vorstellung, dass die entstandenen (oder vertieften) sozialen Kompetenzen und Fähigkeiten direkt im betrieblichen Geschehen angewendet werden könnten, ist zu simpel und nach unseren Untersuchungen präzisierungsbedürftig. Dies gilt auch für das zivilgesellschaftliche Lernen, das sich durch Corporate-Volunteering-Programme nicht unmittelbar in einer Zunahme oder Intensivierung des bürgerschaftlichen Engagements niederschlägt.

Die erfolgreiche Verwendung des Gelernten ist wie die Verwendung anderer Wissensformen auch von der sozialen Umgebung abhängig. Das durch soziale und zivilgesellschaftliche Lernprozesse entstandene Wissen ist zunächst nur in dem gesellschaftlichen Umfeld „gültig“, in dem es erlernt wurde, also im Bereich des Bürgerengagements, in dem die Beschäftigten aktiv waren. Das soziale und zivilgesellschaftliche Wissen muss so umgewandelt werden, dass es in anderen gesellschaftlichen Bereichen angewendet werden kann. Das heißt, dass soziales

Wissen in Form sozialer Kompetenzen in betriebliches Handeln eingepasst werden und dass zivilgesellschaftliches Wissen in andere Bereiche des Bürgerengagements „übertragbar“ sein muss. Es muss folglich erst ein Transformationsprozess zwischen dem Lernort Bürgerengagement und dem betrieblichen Arbeitsplatz und anderen Lebensbereichen stattfinden. Dabei ist in erster Linie zu beachten, dass Bürgerengagement, ob durch Corporate-Volunteering-Programme initiiert und unterstützt oder auf Eigeninitiative beruhend, ein „eigensinniges“ Lernfeld ist, das eine Reihe von Besonderheiten aufweist:

- a) Es handelt sich um ein tätigkeitsgebundenes Erfahrungslernen, das außerbetrieblich stattfindet, aber insbesondere wegen seinem engen Tätigkeitsbezug strukturell eine Nähe zum Learning by Doing im Betrieb aufweist. Deshalb wird auch zu Recht angenommen, dass in dieser Hinsicht das Lernen im sozialen Umfeld des Bürgerengagements in gewisser Weise auf betriebliche und andere Lebenssituationen eher übertragen werden kann als nicht tätigkeitsgebundenes Lernen, das schulischen Lernprozessen ähnlich ist; nicht tätigkeitsgebundenem Lernen fehlt die Erfahrungstiefe. Die Erwartung, dass im Bürgerengagement intensiver gelernt wird als in betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, die eher als „Trockenübungen“ wahrgenommen werden (Mutz und Korfmacher 2000), ist folglich gerechtfertigt.
- b) Doch anders als beim betrieblichen Lernen handelt es sich im Bürgerengagement um ein selbst initiiertes und damit eigenverantwortliches, nicht zielgerichtetes Lernen. Während Lernprozesse im Betrieb und auch in schulischen oder schulähnlichen Einrichtungen ein benennbares Lernziel verfolgen, ist dies beim Lernort Bürgerengagement nicht der Fall. Zwar werden Handlungsziele angestrebt und es sind darauf bezogene Lernschritte erkennbar, doch niemand verfolgt im Bürgerengagement das Ziel, Sozialkompetenz zu erwerben oder die Befähigung, sich für den gesellschaftlichen Zusammenhalt einzusetzen. Soziales und zivilgesellschaftliches Lernen hat vielmehr den Charakter eines „hidden curriculum“; es handelt sich um ein implizites Wissen, das nicht bewusst anvisiert werden kann und deshalb auch nicht steuerbar ist. Dieser Zusammenhang macht es wiederum schwierig, sich Transferprozesse zwischen dem Lern-

feld Bürgerengagement und dem Arbeitsplatz vorzustellen. Bei nicht zielgerichtetem Lernen handelt es sich zugleich um ein „niedrigschwelliges“ Lernen, weil es wenig voraussetzungsvoll ist. In den meisten Feldern des Bürgerengagements ist es nicht notwendig, bereits bestimmte Kompetenzen mitzubringen. Diese geringen Eintrittsbarrieren wirken positiv auf die Bereitschaft, Neues zu lernen.

- c) Nicht zielgerichtetes Lernen impliziert, dass es keine vorgegebene Abfolge von Lernschritten gibt. Lernen im Bürgerengagement funktioniert nicht nach dem Baukastenprinzip, nämlich linear als Abfolge aufeinander aufbauender Lernschritte. Dem Sachverhalt A folgt nicht notwendig in eindeutiger Beziehung das Wissenspaket B, C und so weiter. Vielmehr ist es in diesen Lernfeldern notwendig, die gleich mögliche Anschlussfähigkeit der Wissens Elemente D oder F zu sehen. Demnach geht es um das Erkennen der Verbindungen zwischen A, B, C und so weiter sowie um die Erfahrung, dass auch je andere Möglichkeiten dem Engagementziel zuträglich sind. Das Lernen im Bürgerengagement ist nach unseren Forschungen auf die Strukturen gerichtet, und es kommt deshalb darauf an, die Gesamtheit der Elemente in Form von unterschiedlichen Wissensfigurationen zu erkennen – auch dann, wenn keine vollständige Information über alle Sachverhalte vorhanden ist. Wir nennen diese Form reflexionsoffenes Gestaltlernen.

In dieser Hinsicht ist der Befund interessant, dass in dynamischen Organisationen, wie es das betriebliche Geschehen heute darstellt, lineares und damit oft eindimensionales Lernen immer weniger relevant ist und dass vielmehr ein solches reflexionsoffenes Gestaltlernen erforderlich ist. Somit kann in der Tat vermutet werden, dass das Lernfeld Bürgerengagement Lernformen hervorbringt, die auch am Arbeitsplatz und in anderen Lebensbereichen gebraucht werden. Dies wiederum begünstigt Transformationsprozesse zwischen den unterschiedlichen Bereichen der Lebensgestaltung.

- d) Besonders aufschlussreich ist ein weiterer sozialwissenschaftlicher Befund (Mutz und Söker, in Druck). Im Lernfeld Bürgerengagement wird aus Sicht der Engagierten nicht individuell, sondern kollektiv gelernt. Das Lernfeld wird

von den Beteiligten als kollektiver Lernprozess erfahren. Dies bedeutet, dass Lernen und der Wissenszuwachs im Bürgerengagement nicht den persönlichen Anstrengungen oder den individuellen Lernfähigkeiten zugeschrieben werden, sondern den gemeinsam geteilten Erfahrungen im Tätigkeitsfeld. Es handelt sich um ein kollektives Lernen in einer Gruppe von Personen.

Dies konfliktiert einerseits mit den betrieblichen Erfordernissen, die individuelle Anstrengungen verlangen und den persönlichen Erfolgen entsprechende Gratifikationen zuzuordnen. Es erschwert tendenziell die Transformation, weil im Bürgerengagement gemeinsam Erlerntes am Arbeitsplatz individuell angewendet werden muss. Andererseits ist aber auch klar, dass heutzutage Teamfähigkeit zwischen den Firmenangehörigen ebenfalls eine wichtige Ressource für den unternehmerischen Erfolg darstellt. Insbesondere in dieser Hinsicht ist es evident, dass in hohem Maße die gruppenbezogenen Erfahrungen aus dem Tätigkeitsfeld des Engagements übertragen werden können.

- e) Abschließend ist auf das Paradox hinzuweisen, dass wir zwar aus wissenschaftlicher Sicht das Bürgerengagement als einen eigenständigen Lernort mit hoher Bedeutung für die übrigen Lebensbereiche und die Arbeitswelt identifizieren, dies aber von den Beteiligten gar nicht so wahrgenommen wird (Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung 2001). Aus Sicht der Engagierten wird an allen möglichen gesellschaftlichen Orten gelernt, aber gerade nicht im Bürgerengagement, das als ein eigensinniges Tätigkeitsfeld gedeutet wird, in dem „andere“ Erfordernisse herrschen als in der Familie oder im Beruf. Es handelt sich aus deren Sicht auch eindeutig nicht um einen schulähnlichen Bereich, in dem nach einem vorgegebenen Kanon und nach bestimmten Regeln gelernt wird; Bürgerengagement unterscheidet sich insbesondere aber auch von der Erwerbsarbeit, weil es freiwillige und auf das Gemeinwesen bezogene Aktivitäten sind, denen kein Erwerbszweck zugrunde liegt (Enquete-Kommission 2002). Der Engagementbereich ist in vielerlei Hinsicht zu alltagsnah, und weil der Alltag kaum als Lernfeld gesehen wird, wird auch im Bürgerengagement seitens der Engagierten zunächst kein Lernpotenzial vermutet. Erst auf Nachfragen werden derartige Zusammenhänge herge-

stellt, und es wird dann deutlich, dass das soziale Lernen im Bürgerengagement eher einem „Lernen-für-das-Leben“ oder den Prozessen des „Sichbildens“ entspricht, in denen es um generelle Lebenshaltungen und Werteorientierungen geht. Die Vorstellung einer Persönlichkeitsbildung liegt den Befragten näher als die Idee einer Weiter- oder Ausbildung, die für sie eher einen Anforderungscharakter hat. Und gerade weil es sich um einen gewissermaßen für besondere Zwecke „reservierten“ gesellschaftlichen Bereich handelt, der dem als relativ „lernfrei“ gesehenen Alltag nahe ist, sind Transformationsprozesse aus dieser Perspektive erschwert.

Die hier grob skizzierten Besonderheiten des Lernfeldes Bürgerengagement machen deutlich, dass es sowohl begünstigende als auch hinderliche Faktoren für die notwendigen Transformationsprozesse gibt. Dies deutet auf zwei weitere Dimensionen hin, die für diesen Zusammenhang von Belang sind. Erstens geht soziales Lernen im Sinne von Erlernen sozialer Kompetenzen einher mit gewissen allgemeinen grundlegenden Fähigkeiten, die entweder schon vorhanden sein müssen oder sich ebenfalls im Bürgerengagement parallel herausbilden (Mutz 2002). Zweitens müssen Transformationsprozesse und damit die Anwendung von sozialen Kompetenzen sowie deren Einfügen in den betrieblichen Alltag professionell unterstützt und integriert werden in die übrigen Prozesse betrieblicher Weiterbildung.

Grundlegende Fähigkeiten zur Aneignung und Verwendung sozialen und zivilgesellschaftlichen Wissens:

a) Soziales und zivilgesellschaftliches Lernen können nur dann stattfinden, wenn soziale Flexibilität, das heißt die Fähigkeit, sich in andere Welten hineinzutrauen und Fremdheitserfahrungen auszusetzen, vorhanden ist. Das ist nicht selbstverständlich, denn für viele (vor allem männliche) Beschäftigte ist in erster Linie das Unternehmen und in zweiter Linie die Familie die „eigentliche“ Lebenswelt, und alles andere, insbesondere der Sozialbereich, erscheint als ein „Draußen“. Es ist oft ein großer Schritt, sich in die Welt des Bürgerengagements hineinzugeben und Lernprozesse unter nicht vertrauten Lebens- und Arbeitsbedingungen zuzulassen.

b) Soziales und zivilgesellschaftliches Lernen bleibt wenig wirksam, wenn im Bürgerengagement nur fremde, überwältigende Erfahrungen gemacht werden, die unreflektiert bleiben, und sich deshalb keine Kompetenzüberzeugungen bilden können. So berichten viele Beschäftigte, die nur einmalig im Rahmen von Corporate-Volunteering-Programmen aktiv waren, von den Kenntnissen und Fähigkeiten, die sie sich in den Feldern des Bürgerengagements angeeignet haben. Sie sind aber nicht davon überzeugt, dass diese Fähigkeiten außerhalb des konkreten Tätigkeitsfeldes nützlich sind und möglicherweise eine besondere Kompetenz in der Arbeitswelt sein könnten. Selbst wenn dies objektiv der Fall ist, sind sich die meisten sehr unsicher, ob sie in der Arbeitswelt oder in anderen Lebensbereichen mit dem neuen Wissen kompetent umgehen können. Erst eine gewisse Selbstsicherheit im Umgang mit den eigenen Kenntnissen und Fähigkeiten ermöglicht die Verwendung des Erlernten, weshalb sich Kompetenzüberzeugungen erst langsam durch erfolgreiche praktische Anwendung herausbilden.

c) Schließlich ist eine Perspektivenverschränkung notwendig: Menschen müssen in der Lage sein oder beim Bürgerengagement die grundlegende Fähigkeit herausbilden, das soziale und zivilgesellschaftliche Wissen unter anderen Bedingungen – in einem anderen Kontext – zu verwenden. Umgangssprachlich formuliert: Sie müssen sich gedanklich in eine andere Situation hineinversetzen können und das Gelernte entsprechend modifizieren.

Generell und quer liegend zu den drei genannten Determinanten kann gesagt werden, dass außerbetrieblich Engagierte im Allgemeinen zu dem Personenkreis zählen, die auch in den Arbeitsprozessen in hohem Maße intrinsisch motiviert sind. Engagementbereitschaft geht häufig einher mit Leistungsbereitschaft in der Arbeitswelt; hohe Leistung im Betrieb bedingt jedoch kein entsprechendes Engagement – hierzu fehlt dann oft die Zeit.

Unterstützungsstrukturen

Diese drei Grundfähigkeiten zeigen deutlich die Komplexität sozialen und zivilgesellschaftlichen Lernens. Sie machen klar,

dass es neben dem Switchen zwischen Betrieb und sozialer Einrichtung weiterer begleitender Unterstützungsstrukturen bedarf, um Lernprozesse zu verstetigen. Allein die intensiven Erfahrungen in den Non-Profit-Einrichtungen – auch wenn sie gefühlsmäßig anrühren und ein unvergessenes Erlebnis darstellen – reichen nicht aus. Nicht reflektierte Erfahrungen in einer fremden Welt sind sogar kontraindiziert, weil sie nicht verarbeitet werden können – allein für sich genommen können derartige Erlebnisse nicht in den Arbeitsplatz oder andere Lebensbereiche integriert werden. Die Hoffnung der Unternehmen, aus Corporate-Volunteering-Programmen durch die vermehrte Verwendung sozialer Kompetenzen einen wirtschaftlichen Nutzen zu ziehen, erfüllt sich folglich nur dann, wenn sich alle Beteiligten auf eine professionelle Begleitung sozialer Lernprozesse verständigen; eine umfassende Vor- und Nachbereitung ist wichtig. Leider gewähren nur wenige Programme in Deutschland ihren Beschäftigten eine solche Vor- und Nachbereitung. Dies bedeutet auch, dass der einmalige kurze Aufenthalt im sozialen Umfeld nicht ausreichend ist. SWITCH und andere Programme dieser Art müssten von den Unternehmen regelmäßig angeboten werden.

Nachhaltiges soziales und zivilgesellschaftliches Lernen

Unsere Befragungen haben gezeigt, dass es auf eine Reihe von Faktoren ankommt, ob ein soziales und zivilgesellschaftliches Lernen stattfindet und ob es gelingt, Firmenangehörige durch Corporate-Volunteering-Programme anzuregen, sich in ihrem eigenen Lebensumfeld zu engagieren oder ihr bereits vorhandenes Engagement zu vertiefen und zu verstetigen. Diese Frage verweist weniger auf die persönlichen Fähigkeiten der einzelnen Beschäftigten als vielmehr auf die Beschaffenheit und die Bedingungen im Lernfeld Bürgerengagement. Es können drei derartige Indikatoren genannt werden:

- a) Es kommt wesentlich darauf an, ob im Bürgerengagement Bedingungen vorherrschen, die eine aktive Teilhabe der Engagierten vorsehen.
- b) Des Weiteren ist von Bedeutung, ob im Bürgerengagement Gelegenheiten gegeben sind, das Tätigkeitsfeld selbst und auch die Ziele des Engagements mitzugestalten.

c) Letztlich geht es in entscheidender Weise darum, ob das Tätigkeitsfeld des bürgerschaftlichen Engagements so beschaffen ist, dass über Partizipation und Gestaltung hinaus auch Verantwortungsübernahme möglich ist. Verantwortungsübernahme erscheint nach unseren empirischen Erhebungen und auch im Anschluss an britische Studien (Elsdon, Reynolds und Stewart 1995) die zentrale Variable zu sein, ob zivilgesellschaftliches Lernen gelingt und ob ein weiterführendes Bürgerengagement angeregt wird. Umgekehrt gilt Entsprechendes: Wenn Beschäftigte in Engagementfelder switchen, in denen geringe Partizipations- und Gestaltungsmöglichkeiten vorherrschen und die Verantwortung nur beispielsweise den Leitungspersonen oder -gremien vorbehalten ist, hat der Aufenthalt im sozialen Bereich eine geringe und schon gar nicht nachhaltige Wirkung im Hinblick auf zivilgesellschaftliche Lernprozesse; auch das soziale Lernen ist in diesen Fällen sehr eingeschränkt. Erst wenn sich im Engagementbereich zunächst das „Gefühl“, dann im Zeitablauf die Überzeugung herausbildet, in diesem Tätigkeitsfeld durch Verantwortungsübernahme eine wichtige Rolle zu spielen und gebraucht zu werden, entstehen nachhaltige zivilgesellschaftliche Lernprozesse. Und erst auf dieser Grundlage bildet sich das Interesse, das Engagement fortzuführen oder sich in einem anderen Tätigkeitsfeld zu engagieren. Dies bedeutet aber auch, dass nicht alle Tätigkeitsfelder des Bürgerengagements für Corporate-Volunteering-Projekte geeignet sind.

Von großer Bedeutung ist auch die Frage, ob Kriterien benannt werden können, die die Nachhaltigkeit sozialer und zivilgesellschaftlicher Lernprozesse begünstigen. Hier sind Indikatoren, die den Bereich des Bürgerengagements als Lernort betreffen, zu unterscheiden von den Bedingungen, die von den Unternehmen beeinflusst werden können:

- a) Im Hinblick auf das Lernfeld Bürgerengagement kann eindeutig gesagt werden, dass es auf die Dauer und die Intensität des Engagements und damit der Lernerfahrungen ankommt: Je dauerhafter und intensiver das Engagement, desto nachhaltiger verlaufen die sozialen und zivilgesellschaftlichen Lernprozesse. Dabei stehen diese beiden Kriterien in einem relativ substitutiven Verhältnis: Wir konnten

in unseren Studien Bereiche des Bürgerengagements beobachten, in denen sich die Betroffenen nur so lange engagieren, bis ein bestimmtes Ziel erreicht ist – die dabei gemachten Erfahrungen waren aber so intensiv, dass derartige Lernprozesse in Gang gesetzt werden konnten. Dies ist zum Beispiel bei Bürgerinitiativen oder zeitlich begrenzten Nachbarschaftshilfen oder anderen Unterstützungsstrukturen der Fall. Andersherum gilt, dass lang anhaltendes oder regelmäßiges Engagement auch dann soziales und zivilgesellschaftliches Lernen ermöglicht, wenn es sich um ein Tätigkeitsfeld mit geringer Erfahrungstiefe handelt. Dies gilt beispielsweise für Engagementformen, die eher auf Geselligkeit ausgerichtet sind, wie etwa der Gesangsverein oder manche Bereiche des Sports. Aber auch hier gelten die zuvor genannten Kriterien, dass Teilhabe, Gestaltung und Verantwortungsübernahme möglich sein sollten.

- b) Auf Seiten der Unternehmen können vielfältige Bedingungen genannt werden, die ein nachhaltiges Lernen im Bürgerengagement begünstigen und verstetigen. Es sollte nicht nur die Möglichkeit gegeben werden, Corporate-Volunteering-Events regelmäßig zu wiederholen, wichtiger ist vielmehr, wie die Beschaffenheit am Arbeitsplatz ist. Hier ist es wichtig, dass es eine gewisse Zeitflexibilität gibt, die ein Bürgerengagement auch während der Arbeitszeit erlaubt und flexible Ausgleichsmöglichkeiten bietet. So kann etwa das Training von Jugendlichen im Sport nicht immer am Abend nach der Arbeitszeit stattfinden; oft sind Betreuungen auch am Nachmittag notwendig, und es ist dann förderlich, wenn die Arbeitsbedingungen für solche Fälle einen Zeitausgleich vorsehen. Die zuvor genannten Variablen Dauer und Intensität des Engagements werden somit begünstigt, Flexibilität wirkt positiv auf die Nachhaltigkeit sozialer und zivilgesellschaftlicher Lernprozesse.

Zeitflexibilität, dies zeigen auch andere Studien (für Deutschland siehe etwa Klenner, Pfahl und Seifert 2001), ist eine der wesentlichen betrieblichen Voraussetzungen zur Verstetigung bürgerschaftlichen Engagements. Neben dieser quantifizierbaren Dimension der Zeitflexibilität sind auch eher „weiche“ Faktoren benennbar. So ist es etwa sehr förderlich, wenn betriebsintern eine Kultur gegeben ist, die außerbetriebliches

Engagement begünstigt und anerkennt – und zwar auf Seiten der Vorgesetzten und bei den Kolleginnen und Kollegen. Bürgerengagement wird hingegen behindert, wenn es belächelt oder als lästiger Zusatzaufwand betrachtet wird. Wer sich für wichtige Lebensbereiche, wie etwa Katastrophenschutz oder Feuerwehr engagiert, darf nicht nur keine Benachteiligungen erfahren, ein solches Bürgerengagement muss vielmehr in einer betrieblichen Anerkennungskultur „aufgehoben“ und integriert sein. Wenn die in diesem außerbetrieblichen Engagement erworbenen sozialen Kompetenzen am Arbeitsplatz wirksam sein sollen, ist es darüber hinaus notwendig, dass es innerbetriebliche Reflexionsmöglichkeiten gibt, diese Lernerfahrungen in den Arbeitsalltag zu integrieren. Es ist insbesondere wichtig, dass auch die übrigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen daraufhin abgestimmt werden.

Die Bedeutung nachhaltiger Kooperationen

Nachhaltige soziale und zivilgesellschaftliche Lernprozesse erfordern auch eine intensive Kooperation zwischen dem Unternehmen und den Non-Profit-Einrichtungen. Die „Partnerschaft“ muss bei Corporate-Volunteering-Programmen über den Wochenswitch hinausreichen. Dies gelingt wiederum nur, wenn den Bedürfnissen der sozialen Einrichtungen mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird, als dies üblicherweise der Fall ist. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass im Verhältnis zwischen den Profits und Non-Profits gegenseitige Vorurteile vorhanden sind, die erst durch gemeinsame Erfahrungen überwunden werden müssen. Die Bedenken auf Seiten der sozialen, ökologischen und kulturellen Einrichtungen sind zum Teil ideologisch begründet und richten sich gegen das vermeintlich unsoziale Verhalten, das wirtschaftlich denkenden Personen unterstellt wird. Beschäftigte aus dem Profitbereich unterstellen ihrerseits den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Non-Profit-System unwirtschaftliches und unprofessionelles Handeln. Die Kooperationsweisen müssen folglich so ausgerichtet sein, dass die Beteiligten sich mit ihrem Fremdheitsgefühl den anderen gegenüber ernst genommen fühlen und dass sie gleichzeitig in die Lage versetzt werden, sich ungewohnten Erfahrungen auszusetzen.

Partnerschaften zwischen Profits und Non-Profits gelingen nicht ohne weiteres, vielmehr ist eine professionelle Unterstüt-

zung von außen notwendig. Dies kann beispielsweise wie im Fall von SWITCH die Kommune sein, diese Aufgabe kann aber auch von Freiwilligenagenturen oder professionellen Beratern übernommen werden. Außerdem ist es angezeigt, solche Programme nicht auf den sozialen Bereich zu beschränken, sondern sie auch auf kulturelle und ökologische Bereiche auszudehnen: Erstens, weil nicht jedem die Mitarbeit in einer sozialen Einrichtung liegt, und zweitens, weil die Erfahrungen aus anderen Ländern (beispielsweise den USA und den Niederlanden) zeigen, dass kulturelle und ökologische Einrichtungen ebenfalls Lernfelder von vergleichbar hoher Qualität anbieten können. An dieser Stelle muss zudem angefügt werden, dass die in einigen deutschen Corporate-Volunteering-Programmen vorgenommene Teilnahmebeschränkung auf Führungskräfte kritisch zu bewerten ist. Unsere internationalen Studien zeigen, dass Unternehmen davon profitieren, wenn sie das Engagement aller Beschäftigten fördern. Es ist nicht einzusehen, dass soziale und zivilgesellschaftliche Lernprozesse auf Führungskräfte beschränkt sind, während andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschlossen bleiben.

Neue gesellschaftliche Chancen durch Corporate Volunteering?

Das Beispiel SWITCH zeigt deutlich, dass es beim Corporate Volunteering um mehr gehen kann als um moderne Formen des Sponsorings und Spendens – und um mehr als nur einen intelligenten Kompetenztransfer durch das Lernen im sozialen Umfeld. Dabei ist mit Nachdruck darauf hinzuweisen, dass Unternehmen ein berechtigtes Interesse verfolgen, wenn sie die vielfältigen sozialen Kompetenzen, die in den Erfahrungsfeldern des Bürgerengagements entstehen, für betriebliche Ziele abschöpfen wollen; und es ist auch legitim zu versuchen, mit dieser Form des Engagements eine Außenwirkung zu erzielen. Ein Unternehmen, das über das übliche Corporate Giving hinaus zusätzlich Corporate-Volunteering-Programme auflegt, kann einen besseren Ruf erlangen und eine Sozialbilanz vorweisen, die Konsumenten wertschätzen und bei ihren Kaufentscheidungen berücksichtigen.

Unsere Untersuchungen können jedoch auch aufzeigen, dass Transferprozesse zwischen dem Lernort Bürgerengagement und dem Arbeitsplatz sehr komplex sind und dass viele Kriterien

erfüllt sein müssen, damit ein nachhaltiges soziales Lernen stattfinden kann. Auch für ein zivilgesellschaftliches Lernen ist eine Reihe von Dimensionen von Belang, und es ist davon auszugehen, dass es schwieriger ist, zivilgesellschaftliches Lernen auf Dauer zu stellen. Wir hatten in unseren Eingangsausführungen darauf hingewiesen, dass in dieser Hinsicht insbesondere die angelsächsischen Umgangsweisen mit Corporate-Citizenship- und Corporate-Volunteering-Programmen in eine spezifische Richtung weisen: Bürgerschaftliches Engagement folgt weniger der Idee, der Gesellschaft notwendige Hilfen anzubieten, als vielmehr der Ideologie, Geben und Nehmen, also Gesamt- und Eigeninteresse, in Einklang zu bringen. Dieser wichtige Zusammenhang wird in erster Linie der individuellen Sphäre zugeordnet, nicht der gesellschaftlichen – im Klartext: staatliche Institutionen genießen insbesondere in den USA nicht das Vertrauen, diesen Ausgleich zu bewerkstelligen; zunächst ist jeder für sich und seine Lebensgestaltung verantwortlich. Darüber hinaus gibt es allenfalls eine soziale Verantwortung der Gemeinschaft der Individuen. Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen sind Konzepte des bürgerschaftlichen Engagements von Unternehmen zu verorten. Dies würde heißen, Corporate Citizenship und Corporate Volunteering eingebettet zu sehen in die Debatte um die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. „Corporate Responsibility“ (CR) lautet das Schlüsselwort, und CR wäre unseren obigen Überlegungen entsprechend die übergeordnete Idee beziehungsweise das Dach, unter dem sich die verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten durch Corporate Citizenship und Corporate Volunteering zuordnen lassen. Corporate Responsibility betont die weltweite Verantwortung von Unternehmen als Teil der Weltgesellschaft und ist somit dem Anspruch nach international und sehr weit formuliert. Corporate Responsibility ist wiederum dem allgemeinen Ziel einer nachhaltigen Entwicklung zugeordnet. Nachhaltige Entwicklung ist – auch wenn es in den öffentlichen Debatten zum Teil so scheinen mag – kein rein ökologisches Prinzip. Vielmehr wird darunter ein unter sozialen, ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten vorausschauender Umgang mit Ressourcen verstanden, sodass einerseits zukünftigen Generationen gleiche Chancen eingeräumt werden können und andererseits ein faires Miteinander von Ländern des Südens und des Nordens möglich ist. Entsprechend umfasst Corporate Responsibility die Konzepte Corporate Social Responsibility

(CSR) und Corporate Environmental Responsibility (CER). CSR bezieht sich auf die Übernahme sozialer Verantwortung innerhalb der internationalen Austauschbeziehungen. Gemeint sind damit beispielsweise die Bereiche Fairtrade, die Einhaltung und Verbesserung bestimmter Arbeitsbedingungen und die Konsumtion (Gewährleistung selbst auferlegter Standards gegenüber den Kunden). CER umfasst die globale Umweltthematik, wie etwa die ressourcenschonende Gewinnung und Produktion (an den unterschiedlichen Produktionsstandorten). Corporate Responsibility heißt, dass Unternehmen sich nicht nur allein der Gewinnmaximierung verpflichtet sehen, sondern ihren Blick auch auf andere gesellschaftliche Bereiche richten. Somit werden die starren Grenzen zwischen der ökonomischen Sphäre einerseits und den ökologischen und sozialen Feldern andererseits überschritten. Dementsprechend integriert die Idee der unternehmerischen Verantwortung wirtschaftliche, ökologische und soziale Dimensionen und subsumiert sie unter einer Zielsetzung: Sustainability. Corporate Responsibility berührt somit das kulturelle Selbstverständnis einer Gesellschaft, weil es auf die Frage nach dem zivilgesellschaftlichen Fundament zielt; Corporate Responsibility kann einen Beitrag dazu leisten, der Wirtschaftsgesellschaft ein zivilgesellschaftliches Fundament zu geben (vergleiche dazu auch Zadek 2001). Es ginge um ein neues Selbstverständnis, bei dem die Erkenntnis gemeinsam geteilter Verantwortlichkeit für die Gestaltung der Gesellschaft im Mittelpunkt steht. Wird dies nicht erkannt, besteht die Gefahr, dass Corporate Citizenship und insbesondere Corporate Volunteering in Deutschland entweder nur als günstiges Weiterbildungsprogramm genutzt werden oder ganz aus dem öffentlichen Interesse verschwinden.

Anmerkung

1

Siehe das gleichnamige Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, durchgeführt von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (2001). Die folgenden Ausführungen entstammen unterschiedlichen Forschungsprojekten, in denen wir die Leitungsebenen von Unternehmen, Mitarbeitervertretungen und Gewerkschaftsangehörige sowie Vertreter von gemeinnützigen Organisationen und freiwillig Engagierte befragt haben. Erste Zusammenfassungen haben wir in einem Forschungsbericht vorgelegt (Söker und Mutz 2002).

Literatur

- Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V., Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) (Hrsg.) (2001).
Lernen im sozialen Umfeld – Entwicklung individueller Handlungskompetenz. Positionen und Ergebnisse praktischer Projektgestaltung. QUEM-report, Heft 70.
- Backhaus-Maul, Holger (2001).
Erwerbsarbeit und unternehmerisches bürgerschaftliches Engagement in ausgewählten Regionen der USA. Gutachten im Auftrag der Enquete Kommission Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements, KDrs. 14/067.
- Elsdon, Konrad, Reynolds, John & Stewart, Susan (1995).
Voluntary Organisations. Citizenship, Learning and Change. Leicester: NIACE.
- Endres, Egon & Waibel, Mira Ch. (2003).
Orte des Wissens erschließen. Wissenskooperationen zwischen sozialer Welt und Business-Welt.
In H.-W. Franz, J. Howaldt, H. Jacobsen & R. Kopp (Hrsg.), *Forschen – lernen – beraten. Der Wandel von Wissensproduktion und -transfer in den Sozialwissenschaften* (S. 191–203).
Berlin: edition sigma.
- Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“
Deutscher Bundestag (2002).
Bericht. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunfts-fähige Bürgergesellschaft. Band 4.
Opladen: Leske + Budrich.
- Erler, Wolfgang & Nussart, Christine (2000).
Familienkompetenzen als Potenzial einer innovativen Personalentwicklung. Trends in Deutschland und Europa. Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
Berlin: Eigenverlag.

European Commission (2001).
Green Paper. Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility.
Luxembourg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der europäischen Gemeinschaften.

European Commission (2002).
European SMEs and Social and Environmental Responsibility.
Brussels: Enterprise Publications.

Financial Times Deutschland (2001).
Auf die Gewinne kommt es an. Kommentar in der Ausgabe vom 17. Mai 2001.

Googins, Bradley (2002).
The Journey towards Corporate Citizenship in the United States. Leader or Laggard?
Boston: Greenleaf Publishing.

Habisch, André (2003).
Corporate Citizenship. Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland.
Heidelberg: Springer.

Hauser, Lucie (1998).
Das Projekt „SeitenWechsel“.
Civitas, Monatszeitschrift für Politik und Kultur, 7/8, 151–154.

Heuberger, Frank (2002).
Auf der Suche nach der Konsensdemokratie. Anmerkungen zum Internationalen Jahr der Freiwilligen und den Schwierigkeiten, die Zivilgesellschaft politisch ernst zu nehmen.
Maecenata Aktuell, 32, 15–23.

Janning, Heinz & Bartjes, Heinz (1999).
Ehrenamt und Wirtschaft.
Stuttgart: Robert Bosch Stiftung.

Janowicz, Cedric, Klement, Carmen, Kühnlein, Irene & Mutz, Gerd (1999).
Volunteering and Corporate Social Responsibility. Empirische Ergebnisse eines Forschungsaufenthalts in den USA. Interner Bericht der Münchner Projektgruppe für Sozialforschung (MPS) an den Sonderforschungsbereich 536 „Reflexive Modernisierung“ der DFG.
München: Eigenverlag.

Janowicz, Cedric, Klement, Carmen & Mutz, Gerd (2000).
Corporate Volunteering – neue Formen bürgerschaftlichen Engagements in der Tätigkeitsgesellschaft.
Berliner Debatte INITIAL, Schwerpunkt „Pfade in die Tätigkeitsgesellschaft“, 4, 17–26.

Klein, Ansgar (2001).
Der Diskurs der Zivilgesellschaft. Politische Hintergründe und demokratietheoretische Folgerungen.
Opladen: Leske + Budrich.

Klenner, Christina, Pfahl, Svenja & Seifert, Hartmut (2001).
Ehrenamt und Erwerbsarbeit – Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz?
Projektbericht herausgegeben vom Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW.
Düsseldorf: MASQT, Referat Presse und Öffentlichkeit.

Kocka, Jürgen (2000).
Zivilgesellschaft als historisches Problem und Versprechen.
In Manfred Hildermeier (Hrsg.), Europäische Zivilgesellschaft in Ost und West: Begriff, Geschichte, Chancen (S. 13–39).
Frankfurt am Main: Campus.

Korfmacher, Susanne & Mutz, Gerd (2001).
Unternehmerisches bürgerschaftliches Engagement und zivile Arbeitsgesellschaft.
WSI-Mitteilungen, 3, 172–178.

Maaß, Frank & Clemens, Reinhard (2002).
Corporate Citizenship – Das Unternehmen als „guter Bürger“.
Schriften zur Mittelstandsforschung, Nr. 94.
Bonn: Institut für Mittelstandsforschung.

Mutz, Gerd (1998).
Von der Erwerbsgesellschaft zur Tätigkeitsgesellschaft. Das Münchner Modell.
In Eichendorf, Walter (Hrsg.), work it out. Beiträge zur Zukunft der Arbeit (S. 87–98).
Wiesbaden: Universum.

Mutz, Gerd (1999).
Strukturen einer Neuen Arbeitsgesellschaft. Der Zwang zur Gestaltung der Zeit.
Aus Politik und Zeitgeschichte, 9, 3–11.

Mutz, Gerd (2002).
Lernprozesse zwischen Bürgerengagement und Erwerbsarbeit.
In Trägerverein Ehrenamt (Hrsg.), Macht unsichtbare Qualifikationen sichtbar! Ehrenamt und Erwerbstätigkeit.
Bonn: Eigenverlag.

Mutz, Gerd & Korfmacher, Susanne (2000).
Das Projekt SWITCH. Ein „take off“ für bürgerschaftliches Engagement. Voraussetzungen, Erfahrungen, Empfehlungen. Forschungsbericht an die Siemens AG.
München: Eigenverlag.

Mutz, Gerd, Korfmacher, Susanne & Arnold, Karin (2002).
Corporate Citizenship in Deutschland.
In Geschäftsstelle Internationales Jahr der Freiwilligen (Hrsg.), Internationales Jahr der Freiwilligen 2001. Freiwilliges Engagement. Selbsthilfe. Ehrenamt. Band 3.
Frankfurt am Main: Eigenverlag.

Mutz, Gerd & Kühnlein, Irene (1999).
Volunteering and Corporate Social Responsibility. Forschungsaufenthalt USA (Bericht an den Sonderforschungsbereich).
München: Eigenverlag.

Mutz, Gerd & Söker, Roland (in Druck).
Soziales Lernen im bürgerschaftlichen Engagement. Transferprozesse in die Erwerbsarbeit.
In R. Brödel (Hrsg.), Trends der Weiterbildungsforschung.
Neuwied: Luchterhand.

Rudolph, Brigitte (2001).
Ein Gewinn für beide Seiten und für die Gesellschaft. Erste empirische Fallstudien zum bürgerschaftlichen Engagement deutscher Unternehmen. Blätter der Wohlfahrtspflege, 11+12, 245–247.

Schöffmann, Dieter (2001) (Hrsg.).
Wenn alle gewinnen. Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen.
Hamburg: edition Körber-Stiftung.

Schröder, Gerhard (2000).
Die zivile Bürgergesellschaft: Anregung zu einer Neubestimmung der Aufgaben von Staat und Gesellschaft.
Die Neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte 4, 201–208.

Söker, Roland & Mutz, Gerd (2002).
Lernen in Tätigkeitsfeldern des bürgerschaftlichen Engagements – Transferprozesse in die Erwerbsarbeit. Exemplarische Fallstudien in ausgewählten Regionen Deutschlands. Endbericht der ersten Projektphase. München und Berlin.

SPD- Bundestagsfraktion (2000).
Unternehmen und bürgerschaftliches Engagement. Aufbruch zu neuer Verantwortung.
<http://www.spdfraktion.de/perl/dbdoc?id=23809&type=prm>.

Strachwitz, Rupert Graf von (2003).
Bürgerschaftliches Engagement in der Zivilgesellschaft.
In Sozialpädagogisches Institut im SOS-Kinderdorf e.V. (Hrsg.), Die Gesellschaft umbauen. Perspektiven bürgerschaftlichen Engagements. Autorenband 7 der SPI-Schriftenreihe. Gastherausgeber Gerd Mutz.
München: Eigenverlag.

Süddeutsche Zeitung (2001).
Die neuen Sozialarbeiter. Ausgabe vom 24./25. Februar 2001.

The Copenhagen Centre (2001).
From collective bargaining to social partnerships.
Copenhagen: Eigenverlag.

Tuffrey, Michael (1998).

Involving european employees. How Europe's companies connect corporate citizenship with good human resource management. London: The Corporate Citizenship Company.

Unternehmen: Partner der Jugend (UPJ) (2002) (Hrsg.).

Soziale Verantwortung und wirtschaftlicher Nutzen. Dokumentation der gleichnamigen UPJ-Tagung vom 11. September 2001 in Hamburg.

Westebbe, Achim & Logan, David (1995).

Corporate Citizenship. Unternehmen im gesellschaftlichen Dialog. Wiesbaden: Gabler.

Wirtschaftswoche (2000).

Brücken Bauen.

Heft Nr. 48 vom 23. November 2000.

Zadek, Simon (2001).

The Civil Corporation. The New Economy of Corporate Citizenship. London: Earthscan Publications.

Susanne Korfmacher und Gina Roberts

Unternehmerisches bürgerschaftliches Engagement in Europa

In den USA haben sich neue Konzepte des unternehmerischen Bürgerengagements in den letzten zwei Dekaden durchgesetzt (vergleiche dazu die Ausführungen von Korfmacher und Mutz in diesem Band). Vor allem Corporate-Citizenship-Programme, die einen direkten Einbezug der Beschäftigten und neue Kooperationsformen zwischen Markt, Staat und Zivilgesellschaft vorsehen, haben in den vergangenen zwanzig Jahren an Popularität gewonnen und das unternehmerische Engagement um Aktivitäten jenseits rein finanzieller Unterstützung erweitert. Diese Entwicklung in den USA ist natürlich auch in Europa nicht unbeachtet geblieben. Sowohl international arbeitende Forschungseinrichtungen als auch Unternehmen haben die Entfaltung dieser Konzepte beobachtet und ihre Kenntnisse in die europäische Diskussion eingespeist. Die theoretische Debatte über, aber auch die praktische Erprobung von Corporate Responsibility beziehungsweise Corporate Citizenship in Europa finden daher immer auch vor dem Hintergrund der bisher in den USA gemachten Erfahrungen statt.

Die Entwicklung in Europa ist immer auch eine Entwicklung im Vergleich zu den USA

Im Vergleich mit den USA haben sich neue Formen des bürgerschaftlichen Engagements von Unternehmen in Europa erst relativ spät und in unterschiedlichen nationalen Ausprägungen entwickelt (vergleiche Gribben, Wilson, Meister, Lüth und Gülker 2001). Ein erster Überblick über die Entwicklung des unternehmerischen Bürgerengagements in Europa weist sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht auf ein Nord-Süd-Gefälle hin. Die nördlichen Länder, wie Dänemark, die Niederlande, aber

auch Großbritannien, sind in der Entwicklung von Corporate Citizenship weiter vorangeschritten, als das etwa bei den südlichen Ländern Italien und Spanien der Fall ist. Einen noch deutlicheren Unterschied der Entwicklung vermittelt der Vergleich zwischen West- und Osteuropa. Während westeuropäische Länder vergleichsweise aktiv die Debatte und Förderung von Corporate Citizenship vorantreiben, ist dies in Osteuropa (noch) sehr selten zu beobachten. Für eine differenzierte Bewertung gilt es jedoch, die Entwicklung des unternehmerischen Bürgerengagements in den verschiedenen Ländern Europas genauer zu betrachten.

Großbritannien – starke Fürsprecher unterstützen die Entwicklung

Eine Vorreiterrolle für die Entwicklung des unternehmerischen Bürgerengagements in Europa hatte in den vergangenen Jahren insbesondere Großbritannien. Vor dem Hintergrund hoher Arbeitslosigkeit und städtischer Verarmung wurde bereits 1982 „Business in the Community (BITC)“ gegründet. Die Beobachtung, dass amerikanische Firmen sehr viel stärker in ihre lokalen Gemeinschaften involviert waren als ihre britischen Gegenüber, bestimmte die Zielsetzung der Organisation, die Idee des bürgerschaftlichen Engagements von Unternehmen innerhalb ihrer lokalen Communities auch in Großbritannien zu fördern und zu unterstützen (vergleiche BITC 2002). Die Netzwerkarbeit von BITC an der Schnittstelle von Unternehmen, Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen umspannt mittlerweile von Großbritannien ausgehend auch andere europäische Länder (vergleiche Halley 1999). Charakteristisch für die Entwicklung in Großbritannien ist, dass bereits seit Ende der 1980er-Jahre das Königshaus und vor allem Prince Charles seine Reputation genutzt haben, um Vorstände großer britischer und internationaler Unternehmen zu gemeinsamen Initiativen in Sachen Corporate Citizenship zu bewegen. So hat Prince Charles seit 1987 die Präsidentschaft für „Business in the Community“ inne und gründete zudem 1990 das „Prince-of-Wales-International-Business-Leader’s Forum“ (IBLF). Dieses Forum verbreitet durch Publikationen und Konferenzen die Leitideen von Corporate Responsibility und bezieht diese auf relevante Anwendungsfelder (beispielsweise die Rolle der Wirtschaft in der Entwicklungspolitik, bei Aus- und Weiterbildung). Die Publikationen

zeichnen sich durch eine praxisorientierte Aufbereitung auch eigener empirischer Forschungsergebnisse aus, ergänzt mit einer Vielzahl konkreter Beispiele. Die Aktivitäten des IBLF beschränken sich dabei nicht mehr nur auf Großbritannien (siehe dazu beispielsweise weiter unten die Ausführungen zur Entwicklung in Osteuropa). Vielmehr wurden in den letzten Jahren zahlreiche Ablegerorganisationen in verschiedenen europäischen Ländern gegründet. Die Herstellung einer interessierten Öffentlichkeit schafft Anreize für Unternehmen, sich zu engagieren und dabei vor allem auch neue Allianzen mit Non-Profit-Organisationen einzugehen. Inzwischen hat sich in Großbritannien eine Vielzahl von Initiativen und privaten Forschungseinrichtungen auf die Thematik spezialisiert und bildet Bindeglieder zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik.

Die Bedeutung von „think tanks“ kann kaum überschätzt werden – das Beispiel Dänemark

Die in den letzten Jahren sehr populäre Stellung von Corporate Citizenship in Dänemark ist unter anderem zurückzuführen auf die starke Unterstützung dieser Idee durch die dänische Regierung unter Federführung des Sozialministeriums. 1994 rief das Ministerium die Initiative „Our Common Concern – The Social Commitment of Companies“ ins Leben. Eine Kampagne, mit der die Regierung die Unternehmen dazu aufforderte, sich stärker für die sozialen Belange der Gesellschaft zu engagieren. Gefördert werden soll vor allem die Entwicklung neuer Partnerschaften zwischen Unternehmen und Non-Profit-Organisationen, wobei sich die Regierung als Moderatorin dieses Prozesses versteht, die zusätzlich notwendige Rahmenbedingungen schafft. Einen weiteren wichtigen Schritt für die Etablierung des Themas „Unternehmen und bürgerschaftliches Engagement“ bedeutete die Gründung des Copenhagen Centre Ende der 1990er-Jahre durch das Sozialministerium. Ausgestattet mit erheblichen finanziellen Mitteln, ist das Copenhagen Centre ein Think-Tank, dessen Einfluss sich längst nicht mehr nur auf die dänische Entwicklung beschränkt. Vielmehr ist es mittlerweile zu einem wichtigen Knotenpunkt und Multiplikator der gesamteuropäischen Diskussion geworden. Dabei gelingt es dem Copenhagen Centre, durch eine Vielzahl von Veranstaltungen eine langfristige Kommunikation zwischen Unternehmen, Non-Profits und staatlichen

Stellen in Gang zu setzen und zu fördern. Die Tagungen, Studien und Publikationen des Copenhagen Centre befassen sich mit Fragen wie etwa dem möglichen Beitrag unternehmerischen Bürgerengagements zum Abbau der Arbeitslosigkeit oder aber, wie zukunftsfähige Partnerschaften zwischen Staat, Markt und Zivilgesellschaft möglich sind. Der Erfolg des Copenhagen Centre lässt sich auch daran ablesen, dass sich mittlerweile noch andere europäische Länder dort engagiert haben und gemeinsam Einfluss auf die europäische Politik nehmen.

Die Niederlande nutzen die Krise des Sozialstaates für neue Überlegungen

Auch in den Niederlanden ist die Entwicklung des unternehmerischen bürgerschaftlichen Engagements weit vorangeschritten. Bedingt durch die Wirtschafts- und Sozialstaatskrise, setzten bereits in den 1980er-Jahren in den Niederlanden Überlegungen für eine neue Balance zwischen Staat, Markt und Gesellschaft ein (vergleiche Kinds und Münz 2002). Im Zuge einer Sozialstaatsreform verliert der Staat als primärer Erbringer sozialer Leistungen an Bedeutung, und der dritte Sektor und die Wirtschaft übernehmen mehr Verantwortung. Dies findet seinen Ausdruck in einer politischen Dezentralisierung, mit der die Entscheidungsbefugnisse der Kommunen erweitert werden und auf kommunaler Ebene eine Vielzahl von Vereinen und freien Trägern entsteht. Grundlage dieser essenziellen Umsteuerung war das so genannte niederländische Poldermodell: Dieses Modell steht für konsensorientierte komplexe Konsultations- und Abstimmungsprozesse der verschiedenen gesellschaftlichen Akteure, die durchaus unterschiedliche Interessen verfolgen. Es ist eingebettet in eine Kultur der Konsultationen und Kompromissfindung. Zwar verliert der Staat bei diesem Prozess als Steuerungsinstanz an Bedeutung, er nimmt jedoch nach wie vor eine aktive Rolle ein. So entwickelt die niederländische Regierung seit mehr als zwanzig Jahren Aktivitäten zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements und legt dabei den Schwerpunkt auf die Schaffung unterstützender Rahmenbedingungen. Deren „Herstellung“ wird als eine wichtige öffentliche Aufgabe gesehen. Hinzu kommt eine eigenständige Förderpolitik von Kommunen und Provinzen, mit der das Engagement der Bürgerinnen und Bürger gestützt wird.

Seit Mitte der Neunzigerjahre lassen sich in den Niederlanden Tendenzen für eine neue Standortpolitik der Unternehmen beobachten. In zunehmendem Maße werden Gemeinwohlanliegen und die Bedeutung sozialen Kapitals von den Unternehmen berücksichtigt. Dabei spielt die Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements der Beschäftigten eine besondere Rolle. Zahlreiche Firmen haben Initiativen und Projekte, wie Mentoringprogramme, Teamentwicklungsprojekte, Kooperationsprojekte mit gemeinnützigen Organisationen oder auch betriebs-eigene Freiwilligenagenturen gegründet, um das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen und zu fördern. Auch bei diesen Aktivitäten übernimmt der Staat eine aktive Rolle. Auf Anfrage des Wirtschaftsministeriums hat der „Sozialwirtschaftliche Rat der Niederlande“, der sich aus Vertretern von Arbeitnehmer- und Arbeitsgeberverbänden sowie aus unabhängigen Sachverständigen zusammensetzt und die Regierung in sozialökonomischen Fragen berät, im Dezember 2000 Empfehlungen für ein am Gemeinwohl orientiertes Unternehmertum vorgelegt, an dessen Umsetzung derzeit gearbeitet wird. Die Regierung hat eine Reihe von Förderinitiativen zur Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements von Unternehmen entwickelt, um insbesondere trisektorale Partnerschaften zwischen Staat, Wirtschaft und drittem Sektor zu stärken. Dazu gehört auch die Unterstützung von Netzwerk- und Mittlerorganisationen, die das Engagement von Unternehmen durch die Vermittlung zwischen den verschiedenen Akteuren und durch die Entwicklung von Projekten begleitet.

Unternehmerisches Bürgerengagement in Frankreich, Italien und Spanien

Die Diskussion über Corporate Citizenship in Frankreich war lange Zeit durch eine ablehnende Haltung der Unternehmen gekennzeichnet. Mit einem ähnlichen Argument, wie wir es auch aus der deutschen Debatte kennen, nämlich dass die Steuer- und Sozialabgaben der Unternehmen bereits so hoch ausfielen, dass für ein weiter gehendes Engagement sowohl der Anreiz als auch der Bedarf fehle, wurde eine weiterführende Diskussion der Konzepte des unternehmerischen Bürgerengagements lange Zeit als nicht notwendig erachtet. Mittlerweile – sensibilisiert durch grenzüberschreitende Zusammenhänge – nimmt

auch das bürgerschaftliche Engagement französischer Unternehmen zu, die sich insbesondere den Abbau der Arbeitslosigkeit und die Weiterqualifikation von Arbeitslosen zur Aufgabe gemacht haben. Die rechtlichen Rahmenbedingungen in Frankreich erlauben dabei fließende Übergänge zwischen im engeren Sinne erwerbswirtschaftlichen Aktivitäten einerseits und unternehmerischem Bürgerengagement ohne Gewinnabsicht andererseits. Dies entspricht vor allem den Notwendigkeiten jener Initiativen, die auf Beschäftigungsförderung abzielen. Die Situation in Frankreich ist geprägt von den immer noch zahlreichen (semi)staatlichen Unternehmen. Entsprechend finden Corporate-Citizenship-Programme häufig eher auf Wunsch der staatlichen Anteilseigner statt denn aus tatsächlicher Überzeugung des Managements (vergleiche Hopkins 1998). Dies verweist auf Probleme bei der langfristigen Integration von Corporate-Citizenship-Konzepten in die Unternehmensstrategie und beim Aufbau tragfähiger Partnerschaften mit Non-Profit-Einrichtungen.

Eine ähnliche Situation ist in Italien zu beobachten. Obwohl erste Anstrengungen – hauptsächlich von international tätigen Konzernen und Initiativen – zur Förderung von Corporate Citizenship in Italien unternommen werden, wird dem Thema in der öffentlichen Diskussion keine sehr hohe Priorität eingeräumt. Dies gilt sowohl für den akademischen Bereich als auch für Unternehmen, Non-Profit-Organisationen und Verwaltung. Italien zeichnet sich einerseits durch immer noch stark ausgeprägte genossenschaftliche Strukturen aus. Andererseits befinden sich viele der wichtigsten und größten Unternehmen in Familienbesitz. Diese verfügen zwar über eine lange Tradition des Spendens und Sponsorings von Kultur- und Sportaktivitäten, über ein weiterführendes Engagement im Bereich neuer Corporate-Citizenship-Konzepte ist jedoch nur wenig bekannt.

Ähnlich wie in Frankreich beziehen sich auch in Italien die Aktivitäten des unternehmerischen Bürgerengagements, so sie denn stattfinden, in der Hauptsache auf das Problem hoher Arbeitslosigkeit und vor allem hoher Jugendarbeitslosigkeit. Dabei handelt es sich jedoch zumeist um Ad-hoc-Initiativen, die nicht in die Unternehmensstrategien integriert sind. Von Seiten der Non-Profit-Einrichtungen gibt es starke Vorbehalte gegenüber Partnerschaften mit Unternehmen. Diese speisen sich aus einem starken Misstrauen gegenüber Akteuren aus dem wirtschaftlichen Bereich und der Befürchtung, von diesen

für Imagezwecke ausgenutzt zu werden. Hinzu kommt, dass sich die Einrichtungen aufgrund ihrer Kapazitäten häufig nicht in der Lage sehen, solche Partnerschaften zu bewerkstelligen.

Auch in Spanien ist Corporate Citizenship ein verhältnismäßig neues und ambivalent diskutiertes Thema auf der öffentlichen Agenda. Im Vergleich zu der finanziellen Unterstützung von sportlichen und kulturellen Aktivitäten findet ein direktes Bürgerengagement der Unternehmen innerhalb der lokalen Gemeinschaft und unter Einbezug der Beschäftigten nur sehr selten statt. Wie in Italien ist unternehmerisches Bürgerengagement in Spanien häufig spontan oder ist auf die Initiative eines engagierten Unternehmers oder Vorstandmitgliedes zurückzuführen. Eine Integration in die Unternehmensstrategie erfolgt nicht. Bereits 1995 wurde jedoch die „Fundación Empresa y Sociedad“ mit Sitz in Madrid gegründet, ein Zusammenschluss nationaler und internationaler Unternehmen mit der Zielsetzung, Corporate Citizenship in Spanien zu fördern und zu unterstützen. Dieser Zusammenschluss bietet seinen Mitgliedern durch Publikationen und Konferenzen praxisorientierte Informationen über Möglichkeiten der Implementierung von Corporate-Citizenship-Konzepten und verweist auf die notwendige Integration der Programme in die strategischen Ziele der Unternehmen. Die ambivalente Haltung zu Corporate Citizenship in Spanien wird bei Betrachtung der öffentlichen Debatten besonders deutlich. Zwar wird das Thema gerade in jüngster Zeit von Vertretern aus Management, Wissenschaft und Politik immer wieder aufgegriffen und eine stärkere Unterstützung des unternehmerischen Bürgerengagements angemahnt, gleichzeitig werden Corporate-Citizenship-Konzepte jedoch als kostenintensive Programme diskutiert, die sich in Zeiten konjunktureller Probleme kaum ein Unternehmen leisten könne.

Trotz der verzögerten Entwicklung und der geschilderten Probleme in Frankreich, Italien und Spanien ist damit zu rechnen, dass mittelfristig unternehmerisches bürgerschaftliches Engagement in den genannten Ländern verstärkt diskutiert und gefördert wird. Die gesamteuropäische Diskussion über Corporate Citizenship, die internationalen Unternehmensnetzwerke, die Unterstützung durch die Europäische Kommission und die bereits gegründeten Initiativen vor Ort verweisen auf ein gestiegenes Interesse an diesem Thema – nicht nur in Großbritannien, Dänemark oder den Niederlanden.

Corporate Citizenship in Osteuropa – ein (fast) weißer Fleck auf der Landkarte

Konzepte des unternehmerischen bürgerschaftlichen Engagements sind in weiten Teilen Osteuropas bislang völlig unbekannt. Erste Versuche, dieses Thema den sozialen Akteuren näher zu bringen, werden jedoch gegenwärtig von der Europäischen Kommission unternommen. Durch die Auswahl osteuropäischer Veranstaltungsorte für Konferenzen der Kommission zu Corporate Responsibility und Corporate Citizenship soll für das Thema geworben und Vertreter von Markt, Staat und Zivilgesellschaft in die europäische Diskussion integriert werden. So sind etwa im Jahr 2003 Tagungen und Workshops in Budapest, Warschau und Prag geplant. Auch einige internationale Unternehmensnetzwerke versuchen, ihre Mitglieder zum Aufbau von Partnerschaften mit vor Ort tätigen Non-Profit-Organisationen und Kommunalverwaltungen zu motivieren. Zu nennen ist hier insbesondere das IBLF. Nach Einschätzung des IBLF, das seine Aktivitäten vor allem auf Ungarn, Polen, Bulgarien und die Slowakei konzentriert, fehlt es bislang jedoch an entscheidenden Voraussetzungen für die erfolgreiche und langfristige Implementierung von Corporate-Citizenship-Konzepten in diesen Ländern (IBLF 2000). So existiere zum einen auch Jahre nach Zusammenbruch der kommunistischen Staatsordnung immer noch ein massives Misstrauen zwischen den sozialen Akteuren, genährt durch Korruptionsskandale und Wirtschaftskriminalität, das den Dialog oder gar den Aufbau von Partnerschaften behindere. Zum anderen herrsche ein Mangel an gut ausgebildeten Managerinnen und Managern, die die bereits in anderen Ländern erfolgreich durchgeführten Programme des Corporate Citizenship in Osteuropa umsetzen könnten. Das Gleiche gelte für die Beschäftigten in Non-Profit-Organisationen und Kommunalverwaltungen. Um eine Zusammenarbeit zwischen Staat, Markt und Zivilgesellschaft dennoch zu initiieren, fordert das IBLF die in Osteuropa tätigen internationalen Unternehmen dazu auf, trotz aller Schwierigkeiten Corporate-Citizenship-Programme auch in diesen Ländern zu erproben. Es sollen „best-practice“-Beispiele gesammelt und kommuniziert werden, um so die vorhandenen Vorbehalte abzubauen. Zudem soll in die Aus- und Weiterbildung nicht nur der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert werden. Erste Erfolge bei der Verbreitung der Leitgedanken unternehme-

rischen Bürgerengagements zeigen sich bereits. So wurde etwa Anfang 2000 das „Responsible Business Forum“ in Polen gegründet und im gleichen Zeitraum „Nadace Via“ in der Tschechischen Republik. Bei beiden Organisationen handelt es sich um Initiativen mit der Zielsetzung, die Entwicklung von Corporate Responsibility und Corporate Citizenship zu fördern und zu unterstützen. Auch das Interesse von osteuropäischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an diesem Thema ist in den vergangenen Jahren enorm gestiegen, was sich an der erhöhten Teilnehmerzahl dieses Personenkreises an internationalen Konferenzen zeigt. Im Zuge der Erweiterung der Europäischen Union und der damit einhergehenden Aufnahme von acht mittel- und osteuropäischen Ländern ab 2004 ist des Weiteren damit zu rechnen, dass die Entwicklung des unternehmerischen Bürgerengagements in Osteuropa in den nächsten Jahren an Dynamik gewinnen wird.

Deutschland ist in die grenzüberschreitende europäische Diskussion kaum involviert

Vergleicht man die Entwicklung von Corporate Citizenship in Deutschland mit der in anderen europäischen Ländern, so hat Deutschland vor allem im Hinblick auf Großbritannien, Dänemark und die Niederlande sicherlich noch Nachholbedarf. Besonders problematisch ist dabei, dass sich deutsche Unternehmen und Institutionen an der einschlägigen Debatte im Kontext der Europäischen Union kaum beteiligen. Zwar verfügen deutsche Unternehmen durchaus über Traditionen gemeinwesenbezogenen Engagements, und auch neue Konzepte des Corporate Citizenship werden hier zu Lande erprobt (vergleiche Korfmacher und Mutz in diesem Band). Von den europäischen Partnern wird Deutschland allerdings immer noch als weitgehend unbeschriebenes Blatt empfunden. Deutsche Unternehmen und Institutionen sind im internationalen Kontext kaum präsent und beteiligen sich nur selten an der Debatte über das Thema. Beobachten lässt sich diese Zurückhaltung sowohl bei der Teilnahme an europäischen Tagungen und Konferenzen als auch daran, dass deutsche Unternehmen nur selten Mitglieder der internationalen Netzwerke sind. So haben sich beispielsweise europäische Unternehmen in dem Netzwerk „Corporate Social Responsibility Europe“ (CSR Europe) zusammengeschlossen,

um Aktivitäten europaweit zu koordinieren. CSR Europe versteht sich als Plattform für die Information und den Austausch seiner Mitglieder und wird von der Europäischen Kommission politisch und finanziell unterstützt. Zu einem Drittel finanziert sich das Netzwerk aus EU-Mitteln und zu zwei Dritteln aus den Beiträgen der beteiligten Unternehmen. In diesem wichtigen Netzwerk lassen sich jedoch nur sehr wenige deutsche Unternehmen finden.

Die Zurückhaltung deutscher Unternehmen und Institutionen ist umso erstaunlicher, als auf Ebene der europäischen Diskussion wichtige Entscheidungen vorbereitet werden, wie etwa die Implementierung entsprechender Kriterien in Förderrichtlinien, Forschungsförderprogrammen und Kapitalmarktrichtlinien. So wird das Thema auch von Seiten der Europäischen Kommission verstärkt unter dem Stichwort „Corporate Social Responsibility“ (CSR) aufgegriffen und unterstützt. Das von der Kommission im Juli 2001 der Öffentlichkeit vorgelegte „Grünbuch: Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung von Unternehmen“ soll die Debatte über dieses Thema im europäischen Kontext voranbringen (Europäische Kommission 2001). Darin werden die Unternehmen – nach dem Muster der freiwilligen Selbstverpflichtung – aufgefordert, über die gesetzlichen und vertraglichen Regelungen hinausgehend Sozial- und Umweltstandards sowohl innerhalb des Betriebes als auch außerhalb des Unternehmens einzuhalten und auszuweiten. Nach Einschätzung der Europäischen Kommission bestünde zwar die primäre Aufgabe der Unternehmen darin, Gewinne zu erzielen, doch könnten sie gleichzeitig einen Beitrag zur Erreichung sozialer und ökologischer Ziele leisten und damit die Rahmenbedingungen für ihre wirtschaftlichen Aktivitäten verbessern. Soziale Verantwortung müsste in die Unternehmensstrategien und Leitbilder sowie die Managementinstrumente Eingang finden. Bei internationalen Wirtschaftstätigkeiten sollten die Unternehmen auf die Einhaltung der Menschenrechte und die Beachtung des globalen Umweltschutzes hinwirken. Ansprechpartner für CSR-Aktivitäten sind dabei neben den Unternehmen auch politische Akteure, die Sozialpartner und Vertreter von Non-Profit-Organisationen.

Die positiven Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern zeigen, dass den so genannten Think-Tanks und Vermittlungsinstitutionen zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik für die Förderung unternehmerischen Bürgerengagements eine

Schlüsselrolle zukommt. Im europäischen Vergleich besteht für die deutsche Diskussion auch in dieser Hinsicht durchaus noch Nachholbedarf. Die Schaffung und Förderung solcher Think-Tanks und Vermittlungsinstitutionen ist eine wichtige Voraussetzung, um die Diskussion voranzubringen. Ähnlich wie etwa in Großbritannien und Dänemark würde zu deren Aufgabe sowohl das Sammeln von Best-Practice-Beispielen gehören als auch ihre wissenschaftliche Evaluierung und die Initiierung eines praxisbezogenen Austausches. Im Hinblick auf das korporatistische System in Deutschland ist die Gründung eines reinen Unternehmensnetzwerkes nicht ausreichend. Vielmehr müsste es Ziel solcher Vermittlungsinstitution sein, auch Gewerkschaften, Non-Profit-Organisationen, Wohlfahrtsverbände und Kommunalverwaltungen mit einzubeziehen und für die Möglichkeiten von neuen Kooperationen und Partnerschaften zu werben. Dies schließt auch die Durchführung von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen mit ein, um Multiplikatoren bereichsübergreifenden bürgerschaftlichen Engagements sowohl in der Wirtschaft als auch bei potenziellen Partnern zu schulen und so die Potenziale für neue Formen der Kooperation bei allen Beteiligten zu erhöhen.

Literatur

Business in the Community (2002).
About us.
www.bitc.org.uk/aboutus.html.

Europäische Kommission (2001).
Grünbuch. Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen. KOM (2001) 366.
Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft.

Gribben, Chris, Wilson, Andrew, Meister, Hans-Peter, Lüth, Arved & Gülker, Silke (2001).
Die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements der Beschäftigten. Eine Untersuchung der Unternehmensefahrung in vier europäischen Ländern. Gutachten für die Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, K Drs. Nr. 14/136.

Halley, David (1999).
Employee Community Involvement – Gemeinnütziges Arbeitnehmerengagement. Herausgegeben von Fundus – Netzwerk.
Köln: Fundus.

Hopkins, Michael (1998).
Corporate Social Responsibility Around the World.
Online Journal of Ethics, Volume 2, No 2, www.stthom.edu

Korfmacher, Susanne & Mutz, Gerd (2003).
Corporate Volunteering in Deutschland. Soziales und zivilgesellschaftliches Lernen durch unternehmerisches bürgerschaftliches Engagement.
In Sozialpädagogisches Institut im SOS-Kinderdorf e.V. (Hrsg.), Die Gesellschaft umbauen. Perspektiven bürgerschaftlichen Engagements. Autorenband 7 der SPI-Schriftenreihe. Gastherausgeber Gerd Mutz.
München: Eigenverlag.

Kinds, Henk & Münz, Angelika (2003).
Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen in den Niederlanden.
In Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag. Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen. Band 2 (S. 173–193).
Opladen: Leske + Budrich.

Prince-of-Wales-International-Business-Leader's Forum (IBLF) (2000).
Corporate Social Responsibility in Central and Eastern Europe. Business sense or business burden?
London: Eigenverlag.

Robert J. Schout

Corporate Citizenship – unternehmerisches bürgerschaftliches Engagement in den USA*

Der gesellschaftliche Reichtum hat in den letzten Jahrzehnten zugenommen – trotz der Verluste der vergangenen Jahre auf den Finanzmärkten. Dies gilt sowohl für die meisten Personen als auch für die Unternehmen. Dennoch hat sich kaum ein Wohlstandsbewusstsein entwickelt, vielmehr wird die soziale Diskussion überwiegend von einem Knappheitsdenken beherrscht. Diese Sichtweise ist möglicherweise das größte Hemmnis für den Aufbau sozialen Kapitals. Die immer wiederkehrende Argumentation aus einer Knappheitsperspektive führt dazu, dass das Grundprinzip der Kapitalbildung übersehen wird: Nur Investitionen schaffen Kapital, und diese wiederum führen zu Wachstum und Wohlstand. Das gilt nicht nur für das finanzielle, sondern auch für das soziale Kapital.

Mit sozialem Kapital bezeichnen wir die soziale Infrastruktur, die Grundlage individuellen und unternehmerischen Handelns ist; es sind die sozialen Ressourcen, über die wir verfügen. Es umfasst das gesellschaftliche Wissen, die sozialen Netzwerke und soziale Unterstützungsstrukturen. Nur durch die Nutzung von sozialem Kapital entsteht Wohlstand, und deshalb ist es unser aller Aufgabe, in die Entwicklung des sozialen Kapitals zu investieren. Indem wir am Wohlstand teilhaben, entsteht auch die Verantwortung für den Aufbau von Sozialkapital.

Und hier ist das Knappheitsdenken („es gibt immer nur begrenzte Ressourcen“) hinderlich: Solange es überwiegt und nicht bewusst wird, dass wir – relativ zu vielen anderen – im Überfluss leben und ausreichend Mittel vorhanden sind, um in Sozialkapital zu investieren, wird neues Wachstum behindert.

* Die Datensammlung für diesen Beitrag stammt von Anna Matuszewska. Der Beitrag wurde aus dem Amerikanischen übersetzt von Annette Jochem.

Für Unternehmen bedeutet dies, dass auch ihr Wohlstand nicht allein aus den sachlichen Ressourcen, sondern auch durch das gesellschaftliche Sozialkapital zustande kommt, und dass sie wie alle anderen natürlichen Personen Verantwortung dafür tragen, dass es durch Investitionen immer wieder erneuert und nicht aufgezehrt wird. Ihr Sozialkapital umfasst die Beschäftigten und die Konsumenten sowie die Nachbarn in den Gemeinden, in denen ihre Betriebe liegen. Oft wird vergessen, dass es gerade diese Menschen und diese Gemeinschaften sind, die die Infrastruktur des Geschäftslebens stützen. Durch den Einsatz ihrer Arbeitskraft und mit ihren Bedürfnissen (und damit der Nachfrage nach Gütern) sind sie gleichsam die Mitschöpfer der Wirtschaft.

Für Unternehmen ist es nicht schwer, in diese Ressourcen zu investieren und somit die Entwicklung des sozialen Kapitals voranzutreiben. Corporate Citizenship, das unternehmerische bürgerschaftliche Engagement, bietet Möglichkeiten, das Engagement der Mitarbeiter und somit auch das gesellschaftliche Umfeld (community) zu stärken.

Persönliche und unternehmerische soziale Verantwortung

Jede Person einer Gemeinschaft ist für das Leben und die Vitalität der Gemeinschaft verantwortlich. In den USA hat es oft den Anschein, als verfolgten die Menschen widersprüchliche Ideologien. Die eine lautet: Zieh dich an den eigenen Haaren aus dem Schlamassel! Gleichzeitig gibt es jedoch auch eine andere, die besagt: um ein Kind aufzuziehen, bedarf es eines ganzen Dorfes. Dies bedeutet, dass wir zwar für uns selbst verantwortlich sind, dass unser Schicksal jedoch zugleich von Mitbürgern und Gemeinschaften abhängig ist. Das Leben der Einzelnen wird von Mitbürgern und der Gemeinschaft getragen, und es kommt darauf an, wie stabil und vital diese ist. Niemand kann für sich alleine bestehen, und niemand von uns kann sich seiner sozialen Verantwortung entziehen – andernfalls trägt uns die Gesellschaft nicht.

Mitbürger zu sein und soziale Verantwortung zu tragen ist kein Synonym für „Steuern zahlen“ oder Wählengehen und Gesetzebefolgen. Dies schafft keine lebendige Gemeinschaft. Wenn wir nur diese formalen Aufgaben erfüllen, wiegen wir uns in der falschen Sicherheit, Vater Staat („Father Government“) werde

es schon richten und für all unsere Nöte sorgen. Einheit und Gemeinschaft bleiben dabei auf der Strecke. Aufgabe des Staates ist es vielmehr, Bürger zusammenzuführen, damit sie sich gegenseitig stützen können, und Gemeinschaften zu ermöglichen und zu verbessern. Zwischen allen Menschen und Organisationen, die in einer Gesellschaft leben und arbeiten, besteht ein auf Gegenseitigkeit beruhender Gesellschaftsvertrag. Ihm liegt das Einvernehmen zugrunde, dass jene Personen und Organisationen, die öffentliche oder private Leistungen empfangen oder einen Nutzen aus der Zugehörigkeit zu der Gemeinschaft ziehen, sich ihrerseits in der Pflicht sehen, je nach eigenem Vermögen wiederum anderen Gruppen oder Personen Vorteile zukommen zu lassen. Bürgerschaftliche Zugehörigkeit und Verantwortung gehen Hand in Hand; ohne Letzteres lässt sich Ersteres nicht halten.

Diese Überlegungen gelten analog für Unternehmen. Lange Zeit strebten Unternehmen nur nach ihren Gewinnen und suchten nach Wettbewerbsvorteilen; sie zahlten (meist) ihre Steuern und kümmerten sich nicht um die Gemeinschaft und ihre Mitbürger. Sie waren der Meinung, Geschäft sei Geschäft und die Gemeinschaftsprobleme hätten nichts mit den Geschäftsinteressen zu tun oder seien zumindest vernachlässigbar. Unternehmerische Ethik beschränkte sich auf die Idee des Fairplay zwischen Geschäftspartnern. Heute sind sich die reiferen Unternehmen, die lange Zeit erfolgreich waren und denen es gelungen ist, nachhaltige Geschäftsstrukturen aufzubauen, darin einig, dass Erfolg und Verantwortung zusammenhängen. Sie haben ein Bewusstsein darüber entwickelt, dass sie in einem größeren Umfeld existieren und eine soziale Infrastruktur brauchen; sie anerkennen ihre Rolle als Partner innerhalb der Gemeinschaft; sie wissen, dass sie nicht nur nach der Höhe ihrer Profite oder der Qualität ihrer Güter bewertet werden, sondern auch nach ihrem Charakter.

Es sind zwei Dimensionen, die den Charakter eines Unternehmens ausmachen: Da Unternehmen integrativer Bestandteil unserer modernen Gesellschaft sind, sind sie auch aktive sozial verantwortliche Bürger. Dies gilt ebenso für die Beschäftigten der Firmen, denn auch sie sind gleichzeitig Mitarbeiter und Mitbürger.

Unternehmen haben Bürgerrechte und -pflichten. Sie bekommen staatliche Subventionen und Steueranreize, ihre Leistungen an die Beschäftigten werden von staatlichen Programmen unter-

stützt. Die bürgerschaftliche Gegenleistung („to give back to the community“) besteht in der sozialen Verantwortung der Unternehmen, die in vielerlei Weise geschehen kann:

- durch Einsatz des unternehmerischen Images, um das Problembewusstsein der Bürger in bestimmten Fragen zu schärfen (Beispiel: Benneton),
- durch Nutzung der Geschäftsbeziehungen, um das Engagement anderer Unternehmen anzuregen und zu fördern (Beispiel: Business Volunteers Unlimited),
- durch Förderung der unternehmerischen Werte, die zu fairen, auf Gegenseitigkeit beruhenden Kooperationen mit den Gemeinden führen (Beispiel: Illinois Tool Works),
- durch schonende Ressourcenverwendung, um Belastungen für Menschen und Umwelt zu reduzieren (Beispiel: 3M),
- durch Spenden an Einrichtungen, deren freiwilliges Engagement den Bürgern zugute kommt (Beispiel: Xerox),
- durch Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements von Beschäftigten (corporate/employee volunteer programs), deren Aktivitäten dem Aufbau sozialen Kapitals dienen (Beispiel: Siemens, United Airlines).

Neben der Gemeinschaft und ihren Bürgern zählt die Belegschaft zu den wichtigsten Ressourcen der Unternehmen; sie ist das Bindeglied zum sozialen Umfeld. Viel mehr noch als irgendwelche finanziellen Ressourcen sind es die Menschen, die eine Firma im Gemeinwesen verankern. Deswegen gelingt der unternehmerische Kontakt dann am besten, wenn sich die Beschäftigten im sozialen Umfeld engagieren und eine kluge Personalpolitik dies unterstützt (corporate volunteering).

Hinzu kommt, dass sich die Bedürfnisse der Beschäftigten verändert haben. Sie wollen heute mehr als nur höhere Löhne und Gehälter, sie fordern ein anspruchsvolles und zugleich stabiles soziales Arbeitsumfeld und streben nach einer sinnvollen Arbeit. Die Menschen wollen in ihrer Arbeit nicht die Beziehung zum Ganzen des Lebens verlieren, sondern vielmehr die Verbindung zum „bigger picture of life“ verspüren. Auch dies gelingt

dann am besten, wenn sie durch Aktivitäten in und mit ihrer Gemeinschaft verbunden sind. Wenn Unternehmen dieses bürgerschaftliche Engagement unterstützen, verlangt dies nur ein geringes Opfer an Zeit, Personal und anderen Ressourcen. Die Unterstützung des Engagements umfasst Programme zur Motivierung von Beschäftigten, konkrete Leistungspakete sowie bezahlte Auszeiten. Dafür ist der Investitionsgewinn gewaltig, weil sich die Firma im Gemeinwesen einen guten Namen machen kann, Wohlwollen erreicht und Marketingvorteile erzielt; sie kann zu einer bevorzugten Arbeitgeberin werden. Es ist nachgewiesen, dass soziale Verantwortung den Aktienwert positiv beeinflusst. Bürgerschaftliches Engagement wird in den USA deshalb in nahezu allen Geschäftszweigen unabhängig von Größe oder Art der Firma gefördert.

Die Motive, warum sich Menschen engagieren, und die Gründe, warum Unternehmen dies unterstützen, sind im Prinzip nicht sehr unterschiedlich: Es ist in beiden Fällen eine Mischung aus altruistischen Erwägungen und einer Abschätzung von persönlichen oder unternehmerischen Vorteilen. Neben den altruistischen Motiven geht es den Menschen oft auch um berufliches und persönliches Weiterkommen sowie um öffentliche Anerkennung. In ähnlicher Weise verfolgen Unternehmen neben philanthropischen Motiven unternehmerische Interessen. Auch sie bezwecken einen größeren Geschäftserfolg sowie öffentliche Anerkennung; sie wollen einen Zuwachs an fachlicher Kompetenz bei den Mitarbeitern und erwarten eine Erweiterung des geschäftlichen Netzwerkes. Es ist allerdings beobachtbar, dass rein kommerzielle Gründe kaum zu einem nachhaltigen Erfolg führen. Für die Beschäftigten, die Konsumenten und die Gemeinschaft ist es meist offenkundig, wenn ein Unternehmen dem öffentlichen Druck zu sozialer Verantwortung nachgibt und nur auf einen höheren Gewinn schießt.

Weil im Geschäftsleben die sozialen Probleme immer komplexer werden und die Gestaltung des bürgerschaftlichen Engagements immer schwieriger wird, entstehen in den USA Verbände und Organisationen, die neue Partnerschaften zwischen der Wirtschaft und dem Gemeinwesen anbahnen und unterstützen. Diese Verbände und Organisationen, wie zum Beispiel Women in Community Service, United Way International, North Central Service Center oder Business Volunteers Unlimited, übernehmen das „matching“ zwischen den Unternehmen, die das Engagement

ihrer Beschäftigten unterstützen wollen, und den Organisationen im Gemeinwesen, die die Unterstützung von Freiwilligen brauchen. Soziale und kulturelle Einrichtungen sowie der Sport und Umweltorganisationen profitieren davon, wenn derartige „Freiwilligenagenturen“ solche Vermittlungen vornehmen.

Wir müssen in diesem Zusammenhang auch die Frage stellen, warum es selbst in den USA immer noch Unternehmen gibt, die nur halbherzig oder gar keine Programme zur Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements eingeführt haben. Nach unseren Recherchen ist die Antwort oft banal: Corporate Citizenship ist häufig schlicht unbekannt, es macht Mühe oder es fällt schwer, sich altruistisch zu verhalten. Manchmal sind es auch einfach Ignoranz, Überheblichkeit, Habsucht. Dabei zeigt die Mehrheit der Beispiele, dass Partnerschaften mit den Bürgern und der Gemeinschaft möglich und produktiv sind. Allseits frustrierend und wenig wirksam sind jedoch einseitige Beziehungen. Wenn (wie früher auch in den USA üblich) soziale Organisationen als Bittsteller auftreten und das Unternehmen dann das Sponsoring übernimmt, entstehen keine Prozesse gegenseitigen zivilgesellschaftlichen Lernens, und es kommt zu keinem Wachstum des Sozialkapitals, weil keine dynamischen und vitalen Gemeinschaften entstehen.

Corporate Citizenship verschafft Vorteile auf allen Seiten

Auf Unternehmensseite ist eine hohe Loyalität der Beschäftigten ein gewichtiges Argument für Corporate Citizenship; sie erfahren, dass ihre Unternehmen neben den rein monetären auch soziale, kulturelle oder ökologische Interessen verfolgen. Dies wirkt wiederum positiv im Hinblick auf geringeren Personalwechsel und weniger Arbeitsausfälle. Es herrscht ein Gemeinschaftsgefühl am Arbeitsplatz, das durch beispielhaftes Vorgehen leitender Angestellter unterstützt werden kann. Langfristiges Engagement im Gemeinwesen führt zu einer größeren Bekanntheit des Produktes und des Firmennamens; es schafft Kundentreue und stärkt das Image. Außerdem können sich soziale Kompetenzen der Beschäftigten besser entfalten, wie zum Beispiel die Fähigkeit zu strategischer Planung, Mitarbeiterführung und Teamarbeit oder auch höhere Kreativität und Flexibilität. So entsteht soziales Kapital in der Gemeinschaft der Beschäftigten. Die Unternehmensethik wird vom auf die

Geschäfte bezogenen Fairplay zu unternehmerischer Bürgerschaft und Verantwortung ausgedehnt.

Bürgerschaftlich engagierte Beschäftigte sagten in unseren Untersuchungen, sie bekämen viel mehr, als sie investierten. Sie hätten das Gefühl, dass sie durch ihre Tätigkeit neue Managementfähigkeiten, soziale Kompetenzen, mehr Einfühlungsvermögen und bessere Zeitmanagementfähigkeiten gewinnen. Darüber hinaus profitierten sie durch persönliche Befriedigung, Lebenssinn und Achtung der Kollegen. Mit ihren Anstrengungen und ihrer Einstellung verändern sie die Kultur am Arbeitsplatz. Sowohl das lokale Gemeinwesen als auch die Gesellschaft profitieren auf vielfältige Weise: Durch eine große Anzahl von Engagierten kann das Angebot an Dienstleistungen erweitert und zusätzliche Ressourcen mobilisiert werden. Die Einrichtungen des Gemeinwesens gewinnen an Sachverstand hinsichtlich strategischer Planung, Haushaltsgestaltung und Marketing. Durch dieses Fachwissen können staatliche Gelder klüger eingesetzt und die Programme so ausgebaut werden, dass größere Teile des Gemeinwesens davon profitieren.

Das Gemeinwesen und die Gesellschaft ziehen aus diesen kooperativen Partnerschaften großen Nutzen, weil sich das Verständnis von Bürgerbeteiligung in der Gemeinschaft verändert. Wenn nämlich einerseits erwartet wird, dass Unternehmen finanzielle und menschliche Ressourcen aktivieren, so kann auch von den einzelnen Bürgern der Gemeinschaft erwartet werden, diesem Beispiel zu folgen. So wird es zu einer Selbstverständlichkeit, dass alle Beteiligten an Problemlösungen und Verbesserungen des Lebensumfeldes mitwirken. Das bürgerschaftliche Engagement von einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen schafft soziales Kapital bei den Klienten ihrer Dienstleistungen. Es kommt zu einem Kreislauf von Geben und Nehmen beim Austausch und Aufbau von Sozialkapital.

Aus der Makroperspektive können zusätzlich folgende unmittelbare Vorteile genannt werden:

- weniger Abhängigkeit von staatlichen Mitteln,
- mehr Einfühlungsvermögen,
- Entstehung innovativer Lösungen für komplexe soziale Probleme.

Zu den mittelbaren, aber ebenso wichtigen Vorteilen gehört:

- der Zuwachs an Sozialkapital, weil alle erkennen, dass sie die Fähigkeit und die Verantwortung haben, der Gemeinschaft etwas von dem, was sie von ihr in so großem Maße erhalten haben, zurückzugeben,
- mehr konkrete Fähigkeiten, die es den Gemeinschaftsmitgliedern erlauben, die Schule zu beenden, einen Arbeitsplatz zu bekommen und zu einem aktiven Mitglied der Gesellschaft zu werden.

Die Rolle staatlicher Institutionen liegt dabei darin, die Rahmenbedingungen so zu setzen, dass Sozialkapital gefördert wird und sich eine Engagementkultur entfalten kann. Doch staatliche Institutionen sind nur ein Teilstück des Puzzles, zu dem die Unternehmen wie auch die Gemeinschaft der Individuen gehören. Es kommt deshalb entscheidend darauf an, auch die Einzelpersonen zu mobilisieren, Sozialkapital zu fördern und zu pflegen.

Modelle des unternehmerischen bürgerschaftlichen Engagements

Es gibt fünf Grundmodelle unternehmerischen bürgerschaftlichen Engagements; je nach Ressourcen, Bedürfnissen und Motivation des Unternehmens werden auch andere Typen des Engagements eingesetzt.

Virtuelle Freiwilligenarbeit

Wenn Unternehmen Spezialkenntnisse besitzen, die den Einrichtungen nicht zugänglich oder zu teuer sind (Wissen über Marketing, Werbung, Technologie, Entwicklung von Webseiten), können diese unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden. Beim virtuellen Ehrenamt können diese Fähigkeiten in den Betriebsräumen am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden, und es braucht deshalb keine Freistellungen seitens der Firma. Sie sparen Zeit und Energie, tragen aber dennoch Ressourcen und Talente zur Gemeinschaft bei. (Beispiel: Home Depot)

Lernen durch Engagement

Bei diesem Modell fördern Unternehmen das freiwillige Engagement von Beschäftigten, damit sie ihre professionellen Fähigkeiten weiterentwickeln können. Darunter fallen unter anderem Kompetenzen im Hinblick auf Vernetzung, Führungsaufgaben, Teamaufbau, Entscheidungsfindung, Problemlösung, Kommunikation und Motivation. Die Aktivitäten der Beschäftigten werden dokumentiert und vom Unternehmen einer Supervision unterzogen. Die Berichte entscheiden mit über Bewerbungen und Aufstieg. (Beispiel: Business Volunteers und Bank of America)

Clearinghouse

Bei diesem Modell finanzieren die Unternehmen die Unterhaltung von Datenbanken bei Freiwilligenorganisationen. Die Datenbanken enthalten eine Vielzahl von Gelegenheiten zum Engagement, Kontaktadressen und Einsatzmöglichkeiten. Dies erleichtert den Beschäftigten die Auswahl gewünschter Engagementbereiche. Das Unternehmen erstellt beispielsweise zusätzlich einen Newsletter und berichtet öffentlich über das Engagement einzelner Beschäftigter. (Beispiel: United Airlines)

Adoption einer Organisation/eines Programmes

Bei diesem Modell adoptiert eine Firma eine gemeinnützige Organisation, der sie Finanz- und Arbeitsressourcen zur Verfügung stellt. Damit entsteht eine langfristige und ganzheitliche Partnerschaft. Die Beschäftigten bringen ihre Zeit und Ressourcen in die Programme der Einrichtung ein. (Beispiel: Daniel Murphy Scholarship Foundation, William Blair)

Sonderveranstaltungen/Fieldtrips

Bei diesem Modell bietet die Firma den Mitarbeitern die Möglichkeit, einmal im Jahr oder häufiger einen Tag bei einer gemeinnützigen Organisation tätig zu sein. Meist schließen sich mehrere Beschäftigte zu einem solchen „day of care“ zusammen und erledigen ein großes Projekt, wie etwa den Bau eines Kinderspielfeldes, die Errichtung eines Hauses für eine obdachlose Familie, die Veranstaltung eines Festes für arme Kinder oder Einwandererkinder. (Beispiel: Kraft Foods, Habitat for Humanity)

Fallbeispiele

Heartland Café

Was: Dieses kleine Restaurant beschäftigt fünfzehn bis zwanzig meist junge Leute im Collegealter und neu Zugewanderte. Es sponsert jedes Jahr fünf Nachbarschaftsveranstaltungen, bei denen für diverse Umwelt- und Gemeinschaftsprogramme Geld gesammelt wird, und stellt dafür seine Mitarbeiter zur Verfügung. Dabei handelt es sich um Fahrradrennen, Marathonläufe und gesellschaftliche Veranstaltungen. Die Beschäftigten der Küche besorgen das Catering, die Kellner verteilen T-Shirts und die Verpflegung – viele nehmen sogar selbst an der Veranstaltung teil. Die Besitzer organisieren und managen die Veranstaltung. Alle Leute, die an den Veranstaltungen teilnehmen wollen, sammeln Geld und spenden es gemeinnützigen Einrichtungen.

Warum: Die Restaurantbesitzer sind überzeugt, dass Freiwilligenprogramme unterstützt werden müssen. Sie unterhalten auch eine sehr enge Beziehung zu der Kommune, in der das Restaurant liegt und in der sie seit über fünfundzwanzig Jahren wohnen. Ihr Anliegen ist das bürgerschaftliche Engagement und der Beitrag zu einer vitalen und aktiven Gemeinde.

Programmkomponenten: Das Restaurant sponsert und stellt Freiwillige und Verpflegung für fünf Events zur Verfügung: zwei Wettläufe, zwei Fahrradrennen und ein Musikfestival. Dabei engagieren sich die Restaurantmitarbeiter, während das Restaurant die Veranstaltungen und weitere Dienstleistungen finanziert. Die Besitzer sind zudem in diversen örtlichen Organisationen aktiv.

Positive Wirkungen nach innen:

- altruistisches Gefühl bei der Belegschaft und den Besitzern, weil sie etwas für ihre Kommune tun,
- positive Empfindung der Verantwortung und zivilgesellschaftliche Aktivität,
- die Belegschaft sieht einen Sinn in ihrer Arbeit und fühlt sich mit der Kommune verbunden.

Positive Wirkungen nach außen:

- sehr guter Ruf im Stadtteil und Unterstützung von den Bewohnern,
- es werden hohe Summen für Umwelt- und Gemeinschaftsprogramme gespendet.

Anliegen: Das Café ist im Stadtteil Vorbild für andere Unternehmen. Das Restaurant ist nachhaltig mit anderen Non-Profit-Organisationen und der Gemeinde vernetzt.

Business Volunteers Unlimited

Was: Business Volunteers Unlimited ist eine gemeinnützige Organisation, die von leitenden Angestellten von BP Amoco, Eaton Corporation, TRW Inc., KeyCorporation und Jones, Day, Reavis & Pogue gegründet wurde. Sie wollten mehr als finanzielle Unterstützungen an Wohlfahrtsorganisationen leisten. Business Volunteers Unlimited vermittelt junge leitende Angestellte und Manager in die Vorstände gemeinnütziger Organisationen. Sie sind für die Beschaffung von Geld und Kapital zuständig, entwickeln Pläne, machen die Budgetierung und so weiter. Die dazu erforderliche Zeit wird als berufliche Fortbildung und Ausbildungszeit anerkannt.

Warum: Die Geschäftsleute erweitern ihre Netzwerke, verbessern ihr Image und ihr berufliches Fortkommen. Sie können dabei Ansehen erwerben und sich für höhere Managementpositionen qualifizieren. Ihnen geht es um unternehmerische Verantwortung als Gegenleistung für die Gemeinschaft; sie lernen, unternehmerische Bürger zu werden. Sie wollen ihre Fähigkeiten und Fachkenntnisse für gemeinnützige Organisationen einsetzen, um das Leben der Menschen in der Kommune zu verbessern.

Programmkomponenten: Unternehmen oder einzelne leitende Angestellte melden sich bei Business Volunteers Unlimited und zahlen einen Betrag von fünfzehnhundert Dollar, um sich nach einer Prüfung für den Vorstand einer gemeinnützigen Organisation aufstellen zu lassen. Die Firmen setzen diesen Betrag in

ihren Fortbildungsetat ein oder schreiben ihn als Schenkung ab. Die leitenden Angestellten werden dann in das berufliche Netzwerk mit den anderen Engagierten integriert und für die Wahrnehmung von Führungspositionen in Vorständen lokaler oder regionaler gemeinnütziger Organisationen geschult.

Positive Wirkung nach innen:

- Führungskompetenzen einschließlich Fähigkeiten im Hinblick auf Organisation, Mitarbeitermotivation, Teamaufbau und Verhandlungsgeschick.

Positive Wirkungen nach außen:

- das Firmenimage und der Marktwert der eingesetzten Beschäftigten werden verbessert,
- es entstehen neue Möglichkeiten für Geschäftspartnerschaften,
- Einfühlungsvermögen und Verständnis für die Rolle jeder einzelnen Partei innerhalb der Partnerschaft,
- Wertschätzung von derartigen Kooperationen.

Anliegen: Gemeinnützige Organisationen für die Motive der Firmen gewinnen. Die Leitungen waren zunächst skeptisch gegenüber den Zielen der Führungskräfte und Manager. Sie vermuteten die Ausbreitung der firmenbezogenen Netzwerke und die einseitige Verbesserung des Firmenimages. Nach einigen Jahren kamen sie jedoch durch die Partnerschaft zu dem Schluss, dass die Ziele der Unternehmen und der Beschäftigten unterstützenswert sind.

Illinois Tool Works

Was: Illinois Tool Works ist ein großes, multinationales und sehr dezentralisiertes Unternehmen mit dreihundertfünfund-siebzig Niederlassungen in ganz Amerika und der Welt. Jede Niederlassung hat zwischen fünfundzwanzig und zweihundert Beschäftigte. Die Mitarbeiter und Führungskräfte sind hauptsächlich für zwei gemeinnützige Organisationen tätig: Junior Achievement (Partnerschaften mit Schulen) und Boys & Girls

Clubs of America (Mentoring, schulische Unterstützung, Freizeitgestaltung und Berufsberatung für Jugendliche). Jede Niederlassung kann je nach Interessen der Belegschaft ihre Form des Engagements selbst wählen. Die Beschäftigten werden als Mentoren, Lehrer und Gruppenleiter tätig und kümmern sich um den Transport der Kinder, die sonst nicht in die Schule und Clubs kommen könnten.

Warum: Die leitenden Angestellten und Vorstände sind überzeugt, dass sich Menschen gegenseitig helfen müssen. Mit ihrer persönlichen Ethik, Vision und Verhaltensweise wollen sie andere überzeugen. Sie wissen, dass bürgerschaftliches Engagement eine persönliche Entscheidung ist und deshalb auf der Bereitschaft aller beruht, ihren Beitrag zum Gemeinwesen zu leisten. Das Unternehmen wählt die Organisationen anhand ihrer Programme und im Hinblick auf die Interessen der eigenen Belegschaft aus. Das Unternehmen und viele der Beschäftigten sehen das Ziel ihres Engagements darin, dem Gemeinwesen „eine Gegenleistung“ zu erbringen. Das Unternehmen vermarktet seine Aktivitäten nicht und will keine nationale Publizität; es will ein „gern gesehener Nachbar“ (neighbor of choice) in der Gemeinde sein.

Programmkomponenten: Die Beschäftigten werden durch Informationsbroschüren, aktive Unterstützung der Leistung und über Mundpropaganda zum Mitmachen ermutigt. Die für Junior Achievement und die Boys & Girls Clubs erbrachte Arbeitszeit wird bezahlt. Art und Zeit der Betätigung werden von der Firma festgehalten und in Tagungen und Mitteilungsblättern veröffentlicht.

Positive Wirkung nach innen:

- Treue zur Firma und engagierte Belegschaft („Ich bin stolz, für dieses Unternehmen zu arbeiten, weil es nicht nur an sich denkt. Leitung und Belegschaft wollen einen Beitrag zur Gemeinschaft leisten. Wenn ihm etwas an der Gemeinschaft liegt, dann liegt ihm auch etwas an mir.“)

Positive Wirkung nach außen:

- Illinois Tool Works wird zum gerne gesehenen Nachbarn in jeder Gemeinde, in der es eine Niederlassung gibt, was in den

eigenen Worten heißt: „Die Gemeinschaft will dich“; die Firma ist ein angesehener Arbeitgeber, für den man gerne arbeiten will; man steigert den Absatz.

Anliegen: Den Beschäftigten die Scheu vor bürgerschaftlichem Engagement nehmen.

Die Autorinnen und Autoren

Dr. Warnfried Dettling

Jahrgang 1943, freier Publizist; zuletzt von ihm erschienen ist das Buch „Die Stadt und ihre Bürger. Neue Wege in der kommunalen Sozialpolitik: Grundlagen, Perspektiven, Beispiele. Gütersloh 2001“. Arbeitsschwerpunkte: Gesellschaftlicher Wandel, Reform des Wohlfahrtsstaates, Sozialpolitik, Bürgergesellschaft.

Prof. Dr. Heiner Keupp

Jahrgang 1943, Psychologe; Professor für Sozial- und Gemeindepsychologie an der Universität München und Gastprofessor an den Universitäten in Innsbruck und Bozen. Arbeitsschwerpunkte: soziale Netzwerke, gemeindenaher Versorgung, Gesundheitsförderung, Jugendforschung, individuelle und kollektive Identitäten in der Reflexiven Moderne und Bürgerschaftliches Engagement. Zuletzt von ihm erschienen sind die Bücher „Identitätskonstruktionen – Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne“ (1999); „Eine Gesellschaft der Ichlinge? Zum bürgerschaftlichen Engagement von Heranwachsenden“ (2000) und „Grundkurs Psychologie“ (2001).

Susanne Korfmacher

Jahrgang 1969, Soziologin; Geschäftsführerin und wissenschaftliche Mitarbeiterin des Münchner Instituts für Sozialforschung (Munich Institute for Social Science, miss). Arbeitsschwerpunkte: Internationale Studien zu Corporate Responsibility und bürgerschaftlichem Engagement.

PD Dr. Gerd Mutz

Jahrgang 1952, Ökonom und Soziologe; Direktor des Münchner Instituts für Sozialforschung (Munich Institute for Social Science, miss); war sachverständiges Mitglied der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Arbeitsschwerpunkte: Internationale Studien zur Zukunft der Arbeit, zu Corporate Responsibility, zu sozialen und kulturellen Lernprozessen sowie bürgerschaftlichem Engagement.

Gina Roberts

Jahrgang 1980, B. A. (Hons) Social Psychology; wissenschaftliche Mitarbeiterin am Münchner Institut für Sozialforschung (Munich Institute for Social Science, miss). Arbeitsschwerpunkt: Corporate Social Responsibility in Europa.

Robert J. Schout

Jahrgang 1963, Sozialarbeiter und Betriebswirt; Organisations- und Personalberater. Gründer und Direktor von PowerSkills (Austin/Texas).

Rupert Graf Strachwitz

Jahrgang 1947, Direktor des Maecenata Instituts für Dritter-Sektor-Forschung Berlin; war sachverständiges Mitglied der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Arbeitsschwerpunkte: Philanthropologie, Stiftungswesen, Dritter Sektor, Zivilgesellschaft.

Das Sozialpädagogische Institut (SPI) gehört zum Geschäftsbereich Personal & Pädagogik des SOS-Kinderdorfvereins und ist sozialwissenschaftlich und beratend tätig. Zu seinen Arbeitsschwerpunkten zählen Fachpublikationen, Fachveranstaltungen sowie praxisbegleitende Forschungsprojekte. Aufgabe des Instituts ist es, die Praxis der SOS-Einrichtungen im Kontext aktueller jugendhilfe- und sozialpolitischer Entwicklungen zur Diskussion zu stellen.

SPI-Publikationen

Zu unseren Publikationen gehören das Fachmagazin „SOS-Dialog“, die „SPI-Schriftenreihe“ und die Materialienbände „Außer der Reihe“. In unregelmäßigen Abständen initiieren wir Buchprojekte und geben sie in Zusammenarbeit mit renommierten Verlagen heraus. Über unsere Veröffentlichungen informieren Sie unser Publikationsprospekt beziehungsweise unsere Internetseiten (www.sos-kinderdorf.de/spi).

Das Fachmagazin „SOS-Dialog“ erscheint jährlich. In jedem Heft wird unter der Rubrik „Forum“ ein thematischer Schwerpunkt behandelt. In weiteren Rubriken finden Sie Beiträge zu aktuellen Themen und Fragen der Jugendhilfe sowie praxisbezogene Beiträge aus der Arbeit von SOS-Einrichtungen. SOS-Dialog wird derzeit kostenfrei abgegeben. Wir nehmen Sie gerne in unseren Verteiler auf.

In der SPI-Schriftenreihe geben wir jährlich drei bis vier Bände heraus. Wir unterscheiden dabei:

- Autorenbände, in denen Autorinnen und Autoren zu einem aktuellen Thema Position beziehen,
- Praxisbände, in denen wir Themen aus der Praxis von SOS-Einrichtungen aufgreifen,
- Dokumentationen von Fachtagungen, sofern das Tagungsthema für die breite Fachöffentlichkeit von Interesse ist.

Diese Publikationen sind nicht im Buchhandel erhältlich. Für alle ab 2002 erscheinenden oder neu aufgelegten Bände der SPI-Schriftenreihe erbitten wir eine Beteiligung an den Herstellungskosten in Höhe von 3,50 € zuzüglich Versandkosten.

Wenn Sie sich in den Verteiler der SPI-Schriftenreihe aufnehmen lassen, senden wir Ihnen die Bände jeweils automatisch zu.

Fachmagazin SOS-Dialog

Elternarbeit, Heft 1993
Ausbilden statt Ausgrenzen, Heft 1995
Perspektiven von Beratung, Heft 1996
Jungenarbeit, Heft 1998
Kinderarmut in Deutschland, Heft 1999
Hilfeplanung, Heft 2000
Jung und chancenlos?, Heft 2001
Selbstbestimmt leben! Aber wie?, Heft 2002
Mütter stärken, Heft 2003

SPI-Schriftenreihe

Autorenbände

„Qualitätsmanagement in der Jugendhilfe.
Erfahrungen und Positionen zur Qualitätsdebatte“
Mit Beiträgen von Norbert Struck; Klaus Münstermann;
Elfriede Seus-Seberich
Autorenband 1, 1999, Eigenverlag

Ulrich Bürger
„Erziehungshilfen im Umbruch.
Entwicklungserfordernisse und Entwicklungsbedingungen
im Feld der Hilfen zur Erziehung“
Autorenband 2, 1999, Eigenverlag

Heiner Keupp
„Eine Gesellschaft der Ichlinge?
Zum bürgerschaftlichen Engagement von Heranwachsenden“
Autorenband 3, 2000, Eigenverlag

„Heimerziehung aus Kindersicht“
Mit Beiträgen von Klaus Wolf; Wolfgang Graßl, Reiner Romer,
Gabriele Vierzigmann; Norbert Wieland
Autorenband 4, 2000, Eigenverlag

„Jugendämter zwischen Hilfe und Kontrolle“
Mit Beiträgen von Dieter Greese; Ludwig Salgo; Thomas Mörs-
berger; Reinhold Schone; Johannes Münder, Barbara Mutke
Autorenband 5, 2001, Eigenverlag

„Migrantenkinder in der Jugendhilfe“
Mit Beiträgen von Franz Hamburger; Ursula Boos-Nünning,
Yasemin Karakaşoğlu; Christel Sperlich; Kristin Teuber; Karin
Haubrich, Kerstin Frank
Autorenband 6, 2002, Eigenverlag (Schutzgebühr 3,50 €)

Praxisbände

„Alles unter einem Dach“
Einblicke in das SOS-Mütterzentrum Salzgitter
Mit Beiträgen von Gabriele Vierzigmann; Hannelore Weskamp
Praxisband 1, 2000, Eigenverlag

„Zurück zu den Eltern?“
Erfahrungen mit systemischer Familienarbeit in Haus Leucht-
turm, einer heilpädagogischen Kinderwohngruppe mit Sozial-
therapie, SOS-Kinderdorf Ammersee
Mit Beiträgen von Kathrin Taube, Gabriele Vierzigmann;
Kathrin Taube; Manfred Spindler
Praxisband 2, 2000, Eigenverlag

„Erziehen lernen“
Die Teilzeitausbildung zur Jugend- und Heimerzieherin an
der Fachschule der Sophienpflege in Tübingen
Mit Beiträgen von Rudolf Günther, Bernd A. Ruoff; Bernd
A. Ruoff, Barbara Gollwitzer; Doris Kraux; Kordula Briemle;
Eckhard Thiel; Karin Schäfer
Praxisband 3, 2002, Eigenverlag (Schutzgebühr 3,50 €)

Dokumentationen

„Sozialraumorientierung auf dem Prüfstand“
Rechtliche und sozialpädagogische Bewertungen zu einem
Reformprojekt in der Jugendhilfe.
Mit Beiträgen von Johannes Münder; Wolfgang Hinte;
Hubertus Schröer; Reinhard Wiesner; Burkhard Hintzsche;
Bernd Hemker; Peter Schmid
Dokumentation 1, 2001, Eigenverlag

„Qualitätsentwicklung und Qualitätswettbewerb in der statio-
nären Entwicklungshilfe“
Mit Beiträgen von Reinhard Wiesner; Rainer Kröger; Karin
Böllert; Joachim Merchel; Karl-Heinz Struzyna; Brigitte
Berauer, Karin Mummmenthey; Rolf Lambach; Peter Hansbauer
Dokumentation 2, 2003, Eigenverlag (Schutzgebühr 3,50 €)

Außer der Reihe

Johannes Münder
„Sozialraumorientierung und das Kinder- und Jugendhilferecht“
Rechtsgutachten im Auftrag von IGfH und SOS-Kinderdorf e.V.
Materialien 1, 2001, Eigenverlag (Schutzgebühr 2,50 €)

„Jugendhilfe als soziale Dienstleistung – Chancen und Probleme
praktischen Handelns“
Mit Beiträgen von Johannes Münder; Kristin Teuber; Hans
Thiersch; Ullrich Gintzel; Margit Seidenstücker; Inge Göbbel,
Martin Kühn; Ilse Wehrmann
Materialien 2, 2002, Eigenverlag (Schutzgebühr 2,50 €)

„Beteiligung ernst nehmen“
Mit Beiträgen von Ullrich Gintzel; Ullrich Gintzel, Kristin Teuber; Kristin Teuber, Wolfgang Sierwald; Andreas Tonke; Liane Pluto, Mike Seckinger
Materialien 3, 2003, Eigenverlag (Schutzgebühr 2,50 €)

SPI-Buchprojekte

Sozialpädagogisches Institut im SOS-Kinderdorf e.V.
(Hrsg.) (2000)
„Die Rückkehr des Lebens in die Öffentlichkeit: zur Aktualität von Mütterzentren“
Neuwied: Hermann Luchterhand Verlag
(über das SPI zu beziehen)

Kristin Teuber, Sigrid Stiemert-Strecker & Mike Seckinger
(Hrsg.) (2000)
„Qualität durch Partizipation und Empowerment – Einmischungen in die Qualitätsdebatte“
Tübingen: dgvt-Verlag

Sozialpädagogisches Institut im SOS-Kinderdorf e.V.
(Hrsg.) (2002)
„Glücklich an einem fremden Ort? Familienähnliche Betreuung in der Diskussion“
Weinheim: BELTZVotum

SPI-Fachartikel

Reinhard Rudeck (1998)
„Ich finde es beschissen und es tut mir weh! (Tom 14). Andreas Lorenz berichtet aus seiner Arbeit mit Jungen. Ein Interview“
SOS-Dialog 1998, 17–21

Gabriele Vierzigmann & Reinhard Rudeck (1998)
„Jungenarbeit – Auf dem Weg zu einer geschlechtsbewußten Jugendhilfe“
SOS-Dialog 1998, 4–7

Gabriele Vierzigmann (1998)
„Ich versuche den Kids einen Artikulationsraum zu geben. Lebensweltorientiertes Handeln in der offenen Jugendarbeit“
SOS-Dialog 1998, 39–45

Elfriede Seus-Seberich & Reinhard Rudeck (1999)
„Arm und nicht glücklich. Arme Kinder in der Familienberatung“
SOS-Dialog 1999, 27–35

Gabriele Vierzigmann (1999)
„Daß die sich so kümmern, das ist schon irre!‘ Wohin, wenn nichts mehr geht? Zur Arbeit mit obdachlosen Jugendlichen.“
Sozialmagazin, 10, 18–25

Gabriele Vierzigmann (1999)
„Die fachpolitische Perspektive. Wo bewegt sich das Modellprojekt SOS-Jugenddienst im Kontext der sozialpädagogischen Hilfen?“
Sozialmagazin, 10, 26–28

Wolfgang Graßl, Reiner Romer & Gabriele Vierzigmann (2000)
„Mit Struktur und Geborgenheit – Kinderdorffamilien aus der Sicht der Kinder“
In Sozialpädagogisches Institut im SOS-Kinderdorf e.V. (Hrsg.), Heimerziehung aus Kindersicht (S. 40–61), Autorenband 4 der SPI-Schriftenreihe

Reinhard Rudeck (2000)
„Beratung im öffentlichen Raum. Zwischen sozialer Unterstützung und lebensweltorientierter Beratung“
In Sozialpädagogisches Institut im SOS-Kinderdorf e.V. (Hrsg.), Die Rückkehr des Lebens in die Öffentlichkeit: zur Aktualität von Mütterzentren (S. 136–151).
Neuwied: Hermann Luchterhand Verlag

Mike Seckinger, Sigrid Stiemert-Strecker & Kristin Teuber (2000)
„Partizipation und Empowerment – neue Aspekte für die Qualität psychosozialer Arbeit(?)“
In K. Teuber, S. Stiemert-Strecker & M. Seckinger (Hrsg.), Qualität durch Partizipation und Empowerment. Einmischungen in die Qualitätsdebatte (S. 7–15).
Tübingen: dgvt-Verlag

Kristin Teuber, Sigrid Stiemert-Strecker & Mike Seckinger (2000)
„Widersprüche, Utopien, Realitäten – Anmerkungen zur Qualitätsdiskussion“
In K. Teuber, S. Stiemert-Strecker & M. Seckinger (Hrsg.), Qualität durch Partizipation und Empowerment. Einmischungen in die Qualitätsdebatte (S. 131–138).
Tübingen: dgvt-Verlag

Kathrin Taube & Gabriele Vierzigmann (2000)
„Zur Rückführung fremduntergebrachter Kinder in ihre Herkunftsfamilien“
In Sozialpädagogisches Institut im SOS-Kinderdorf e.V. (Hrsg.), Zurück zu den Eltern? (S. 6–15), Praxisband 2 der SPI-Schriftenreihe

Gabriele Vierzigmann (2000)
„Visionen brauchen Raum: Der Neubau“
In Sozialpädagogisches Institut im SOS-Kinderdorf e.V. (Hrsg.), Alles unter einem Dach (S. 7–27), Praxisband 1 der SPI-Schriftenreihe

Simone Kreher & Wolfgang Sierwald (2001)
„Und dann bin ich ja ins Kinderdorf gekommen ...“ Biografisches Erzählen in Forschung und Sozialer Arbeit
SOS-Dialog 2001, 40–47

Thomas Rau & Gabriele Vierzigmann (2002)
„Auf dem Weg zu einem neuen Stadtteil. Der SOS-Gemeinwesen-Treffpunkt in der Schalthaussiedlung in Merzig“
SOS-Dialog 2002, 47–55

Kristin Teuber (2002)
„Migrationssensibles Handeln in der Jugendhilfe“
In Sozialpädagogisches Institut im SOS-Kinderdorf e.V. (Hrsg.), Migrantenkinder in der Jugendhilfe (S. 75–134), Autorenband 6 der SPI-Schriftenreihe

Gabriele Vierzigmann (2002)
„Mein Kind lebt im Heim – Petra Loderer berichtet über Elterngruppenangebote des Stadtjugendamtes München. Ein Interview“
SOS-Dialog 2002, 64–70

Kristin Teuber & Wolfgang Sierwald (2003)
„Beteiligung in der stationären Unterbringung – Ressourcen und Belastungen aus der Sicht von Jugendlichen und ihren Betreuern“
In Sozialpädagogisches Institut im SOS-Kinderdorf e.V. (Hrsg.), Beteiligung ernst nehmen, Außer der Reihe, Materialien 3

Gabriele Vierzigmann (2003)
„Die Schulen öffnen – zur Gestaltungskraft der Jugendhilfe“
SOS-Dialog 2003, 43–52.

SOS-Kinderdorf e.V. ist ein freier, gemeinnütziger Träger der Kinder- und Jugendhilfe, der sich auf der Basis lebensweltorientierter und partizipativer Ansätze Sozialer Arbeit insbesondere für sozial benachteiligte Kinder, Jugendliche und ihre Familien einsetzt.

In der Bundesrepublik Deutschland unterhält der SOS-Kinderdorfverein 50 Einrichtungen mit angeschlossenen Projekten: Kinderdörfer, Jugendeinrichtungen, Beratungsstellen, Berufsausbildungszentren, Behindertendorfgemeinschaften und Mütterzentren (Stand 5/2003).



SOS
KINDERDORF