GASTBEITRAG VON TUULI-MARJA KLEINER

Zu unserem Kooperationsdialog hat Privatdozentin Dr. Tuuli-Marja Kleiner einen sehr spannenden Fachbeitrag beigesteuert. Für diese Publikation hat sie ihren Beitrag „Engagement als Distinktion“ für uns aufgeschrieben.

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung GmbH (München) – „Kooperationsdialog mitmischen“

ENGAGEMENT ALS DISTINKTION:

WIE SOZIALE UNGLEICHHEIT IM EHRENAMT EINZUG HÄLT

Tuuli-Marja Kleiner

Ergebnisse neuerer empirischer Studien zeigen, dass sich in den letzten Jahren die soziale Ungleichheit innerhalb des Dritten Sektors erheblich verstärkt hat. Eine Längsschnittstudie auf Grundlage der Daten des Sozioökonomischen Panels (Deutschlands) kommt zu dem Ergebnis, dass ehrenamtliches Engagement in Vereinen und Verbänden zunehmend von Angehörigen der höheren Dienstklassen dominiert wird, ungelernte Arbeiter:innen und Facharbeiter:innen geraten dagegen zunehmend ins Hintertreffen (Kleiner 2022a). Eine weitere Studie auf Basis der Daten des Deutschen Freiwilligensurveys (2014) zeigt, dass diese Ungleichheiten sich dabei nicht nur auf die Beteiligung an sich erstrecken, sondern darüber hinaus auch auf die Besetzung relevanter Positionen (Kleiner 2022b). Obwohl gesamtgesellschaftlich in der Minderheit, sind höhere soziale Klassen ungleich häufiger in Positionen zu finden, aus denen Anerkennung und Status resultieren. Angehörige der unteren Klassen, wenn sie sich überhaupt engagieren, verrichten hingegen eher einfache, unsichtbare Hilfstätigkeiten (ebd.). In dieser Hinsicht spiegelt freiwilliges Engagement die hierarchischen Strukturen der Gesellschaft wider.

Aus soziologischer Perspektive ist diese Entwicklung durchaus kritisch zu sehen. Gilt zivilgesellschaftliches Engagement doch als Bereich der sozialen und kulturellen Inklusion, der allen Mitglieder:innen einer Gesellschaft offenstehen sollte. Wenn sich dagegen Mechanismen klassen- oder bildungsmäßiger Schließung etalieren, entstehen Ausgrenzungstendenzen. Teilen der Bevölkerung wird der Zugang zu sozialen Integrationsmöglichkeiten und kulturellen Gestaltungsoptionen erschwert. Dies kann bei den Betroffenen bewusst oder unbewusst zu Gefühlen der Unzufriedenheit führen, im schlimmsten Fall zu einer Entfremdung von der politischen Gemeinschaft.

Aber was sind die Ursachen dieser zunehmenden sozialen Ungleichheit im zivilgesellschaftlichen Engagement?

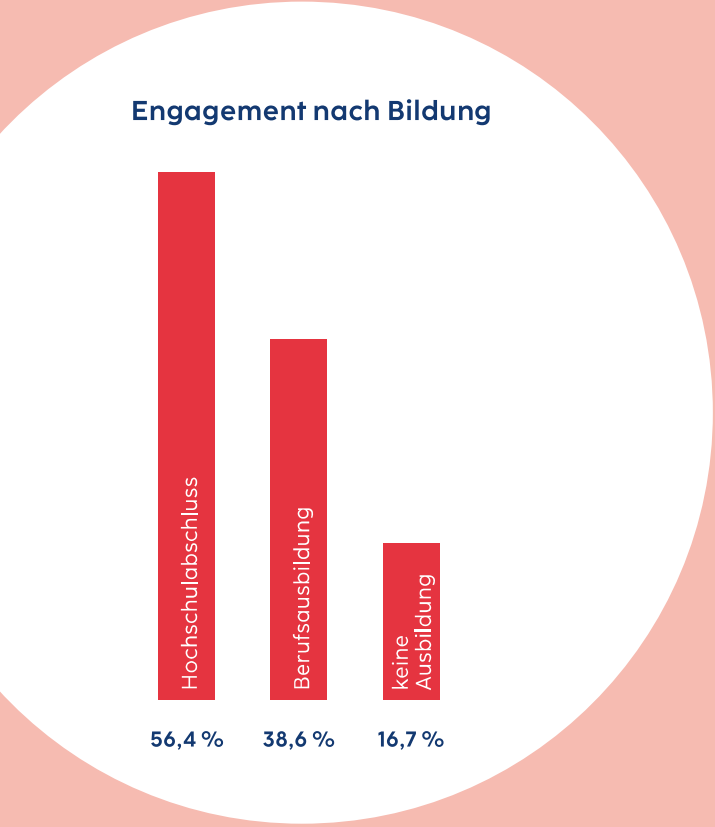
Zum einen hat sich in den letzten Jahren das gesellschaftliche Umfeld und damit die Sichtweise auf freiwilliges Engagement verändert. Im Vergleich zu früheren Jahren hat Engagement an politischer Bedeutung und medialer Aufmerksamkeit gewonnen. Zuletzt wurde mit der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE) eine Institution gegründet, die explizit die Aufgabe verfolgt, zivilgesellschaftliches Engagement in Deutschland zu fördern und zu stärken. Am Tag des Ehrenamts erhielten Engagierte eine öffentlichkeitswirksame Anerkennung durch den Bundespräsidenten in Form des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland. Nicht zuletzt diagnostizierte eine Titelstory des Nachrichtenmagazins „Der Spiegel“ vom April 2022 sogar eine „neue deutsche Hilfsbereitschaft“, die sich im Boom ehrenamtlicher Engagierter zeige.

Zum anderen ist freiwilliges Engagement – entgegen gängiger Vorstellungen – keine rein uneigennützige Tätigkeit (Dean 2020). Wenn sich eine Person engagiert, kann sie eine Entlohnung erwarten, auch wenn diese nicht materieller Natur ist. Denn Geld ist nicht die einzige gesellschaftliche Währung. *Symbolisches Kapital,* das heißt, soziales Ansehen, Anerkennung und Status (Bourdieu 1997) sind in sozialen Gemeinschaften mindestens genauso begehrt wie materielle Güter. Mehr als die Kaufkraft entscheiden sie über die Stellung einer Person im sozialen Gefüge.

Nun bietet freiwilliges Engagement gerade aufgrund der Tatsache, dass es materiell nicht entlohnt wird, eine ideale Gelegenheit, symbolisches Kapital zu mehren. Wer sich für das Gemeinwohl einsetzt, indem er der Gemeinschaft vor Ort hilft oder Bedürftigen beisteht, ist unverdächtig, dies aus rein egoistischen Gründen zu tun. Ein solches Verhalten wird von anderen meist als selbstlos gedeutet und entsprechend sozial belohnt. Man denke nur an den Heiligen Sankt Martin, der durch seine Mildtätigkeit bekannt wurde, als er einst seinen Mantel mit einem Bettler teilte. Jon Dean spricht in diesem Zusammenhang vom „good glow“, der die Helfenden umgebe (Dean 2020).

Sichtbares altruistisches Verhalten kann demnach für den Einzelnen durchaus von Nutzen sein. Je nach Grad der Sichtbarkeit und der Position innerhalb der Freiwilligenorganisation beziehungsweise des Vereins/Verbandes können Einzelpersonen sogar einen gewissen Promistatus auf lokaler Ebene erlangen (ebd.). Aber auch weniger prestigeträchtige Tätigkeiten bei der Feuerwehr, im Fußballverein oder bei der Geflüchtetenhilfe gehen in der Regel mit einem Statusgewinn einher.

Das Problem dieses „Sankt-Martin-Effekts“ besteht nun darin, dass sich dadurch auch in Vereinen, Initiativen und Freiwilligenorganisationen zunehmend Konkurrenz- und Selektionsmechanismen etablieren. Wenn sich durch die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten Status gewinnen lässt, handelt es sich nicht mehr nur um eine rein uneigennützige Tätigkeit, die vor allem knappe Zeitressourcen beansprucht, sondern um eine begehrte Tätigkeit, die Belohnung verspricht. Entsprechende Posten werden jedoch – ähnlich wie in der Arbeitswelt – selten unkontrolliert vergeben.



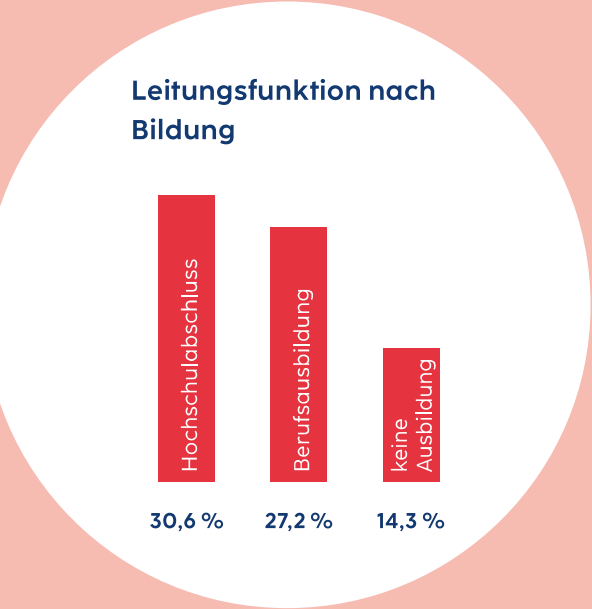


Abb. 1: Engagement und Leitungsfunktion nach Bildung (2019)

Anmerkung: Eigene Berechnung auf Grundlage des Deutschen Freiwilligensurveys 2019, gewichtet. Basis bilden alle gültigen Werte (Engagement n = 24.868 und Leitung n = 10.780). Dargestellt sind die Anteile an Engagierten bzw. Engagierten mit Leitungsfunktion innerhalb der verschiedenen Bildungsgruppen. **Lesebeispiel:** Im Jahr 2019 gaben 56,4 Prozent der Befragten mit Hochschulabschluss an, sich zu engagieren. Von diesen gaben 30,6 Prozent an, zusätzlich eine Leitungsfunktion zu bekleiden.

Im Dritten Sektor wird dabei weniger nach formalen Kriterien selektiert, es geht also nicht um die Vorlage von Zeugnissen. Im Vordergrund stehen subtilere Anforderungen, die aber nicht weniger wirksam sind. Es geht um Soft Skills, um Umgangsformen und Beziehungen zu Akteuren mit Einfluss. Personen aus weniger privilegierten Verhältnissen sind dabei fast immer im Nachteil. Sie zeigen typischerweise Verhaltens- und Umgangsweisen der unteren Schichten, verfügen über einen weniger ausgefeilten Sprachstil und nur selten über ressourcenstarke Kontakte (Bourdieu 1982).

Empirisch lässt sich die Arbeitsweise dieser unsichtbaren Mechanismen kaum zeigen, wir können aber das Resultat sichtbar machen. Abbildung 1 illustriert die Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage aus dem Jahr 2019. Die obere Grafik zeigt die Häufigkeit freiwilligen Engagements aufgeschlüsselt nach Bildung der Befragten. Dabei zeigt sich eine eindeutige Tendenz: Je höher der Bildungsabschluss, desto höher die Wahrscheinlichkeit, sich zu engagieren. So sind zwar nur 18,7 Prozent der Personen ohne Bildungsabschluss, aber 56,4 Prozent der befragten Personen mit Hochschulabschluss engagiert. Personen mit Berufsausbildung liegen mit 38,6 Prozent dazwischen.

Wie in der Arbeitswelt gilt auch im Bereich des Engagements, dass Anerkennung aus der Art der Aufgabe und der Rolle innerhalb der Organisation resultiert. Die untere Grafik stellt daher den Anteil an Engagierten dar, die angeben, eine Leitungsfunktion innezuhaben. Auch hier zeigt sich der Einfluss der Bildung: 30 Prozent der Engagierten mit Hochschulabschluss geben an, eine Leitungsfunktion zu bekleiden, unter den Engagierten ohne Ausbildung sind es dagegen lediglich 14 Prozent.

Kritisch könnte man nun anmerken, dass diese Ergebnisse wenig überraschend sind. Personen mit höherer Bildung verfügen schließlich mit höherer Wahrscheinlichkeit über Kompetenzen, die sie für Führungsaufgaben prädestinieren.

Dies mag im Allgemeinen auch zutreffen, erklärt jedoch nicht, warum sich diese Gruppen überhaupt häufiger als Personen mit geringerer Bildung freiwillig engagieren und dabei noch zeitraubende Positionen ausfüllen. Alternativ könnten sie ihre Zeitressourcen im Berufsleben weitaus effizienter nutzen, um ihre Karriere voranzutreiben, oder alternativ, angenehmen Freizeitaktivitäten nachzugehen, die der Erholung und Zerstreuung dienen. Dieses Verhalten lässt sich daher kaum erklären, wenn man davon ausgeht, dass mit der freiwilligen Tätigkeit keine Belohnung einhergeht. Dass es sich dabei um eine immaterielle Belohnung handelt, sollte dabei nicht über deren Wert hinwegtäuschen. Soziale Anerkennung und Status sind in allen Gesellschaften begehrte Güter.

Was können Vereine, Verbände und Freiwilligenorganisationen nun tun, um soziale Ungleichheiten im Engagement abzumildern?

Bei der Rekrutierung von Nachwuchs sollten sie erstens überhaupt sensibel für das Thema soziale Ungleichheit sein (z. B. im Hinblick auf den sozioökonomischen Status und Bildungsgrad) und bei der Besetzung prestigeträchtiger Positionen und Rollen sicherstellen, dass bestehende Ungleichheiten nicht verstärkt werden.

Zweitens kann eine gezielte Ansprache bisher unterrepräsentierter Gruppen ausgleichend und bereichernd wirken, auch hebt sie bislang ungenutztes Potenzial. So sollten Zugangshürden minimiert werden, indem niedrigschwellige Informationsangebote für Interessierte geschaffen werden, zum Beispiel mit Informationsangeboten über Engagementmöglichkeiten an Haupt-, Real- und Förderschulen (Kleiner und Kühn 2023).

Drittens sollten Vereinsvorstände die Bedürfnisse und Partizipationswünsche aller sozialen Teilgruppen gleichermaßen berücksichtigen und Hierarchien innerhalb der Organisationen abbauen. Besonders jüngere Engagierte möchten von Anfang an auf Augenhöhe mitwirken und nicht den gleichen hierarchischen Verhältnissen wie in der Arbeitswelt ausgesetzt sein.

Literatur

Bourdieu, Pierre (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (1997): Meditationen. Zur Kritik der scholastischen Vernunft, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Dean, Jon (2020): The Good Glow – Charity and the Symbolic Power of Doing Good, Bristol: Policy Press.

Großekathöfer, Maik/Gude, Hubert/Koch, Julia/Lakotta, Beate/Langhans, Katrin/Löffler, Juliane/Olbrisch, Miriam/Thimm, Katja (2022): Die neue deutsche Hilfsbereitschaft – und warum sie so glücklich macht. In: Der Spiegel 16/2022 (15.04.2022).

Kleiner, Tuuli-Marja (2022a): Engagement und Klasse: Die Entwicklung klassenspezifischer Unterschiede im Engagement zwischen 1992 und 2017, in: Gille, Christof/Jepkens, Katja (Hrsg.): Voluntaris Sonderband: Teilhabe und Ausschlüsse im Engagement, S. 15–33, DOI: 10.5771/9783748928942-15.

Kleiner, Tuuli-Marja (2022b): Denn wir wissen nicht, was sie tun. Eine Analyse der Tätigkeiten freiwillig Engagierter in Deutschland auf Basis des Freiwilligensurveys 2014. In: Thünen Working Paper, Nr. 196, Johann Heinrich von Thünen-Institut, Braunschweig.

Kleiner, Tuuli-Marja/Kühn, Marie (2023): Engagement im Spiegel sozialer und räumlicher Ungleichheit: Empirische Analyseergebnisse auf Basis des Deutschen Freiwilligensurveys (2019) und des Sozio-oekonomischen Panels (2001–2019), DOI: 10.3220/REP168837162100