

Institut für Politikwissenschaft, Graduate School of Politics

## **Die Engagementelite**

Zur Rekrutierung ehrenamtlicher Führungskräfte  
in gemeinnützigen Organisationen

Inauguraldissertation  
zur Erlangung des Doktorgrades  
der Philosophischen Fakultät  
der Westfälischen Wilhelms-Universität  
zu Münster (Westf.)

vorgelegt von:  
Holger Krimmer  
geboren in Waiblingen

2010

**Dekan:** Prof. Dr. Christian Pietsch  
**Referentin:** Prof. Dr. Annette Zimmer  
**Korreferent:** Dr. sc. Eckhard Priller  
**Tag der mündlichen Prüfung:** 26. November 2010



2.3.3 Ein vergessener Diskurs der Dritte-Sektor-Forschung: Zur Organisationssoziologie freiwilliger Vereinigungen.....	94
2.3.4 Die Bedeutung der Dritte-Sektor Forschung für die vorliegende Arbeit .....	105
2.4.Zwischenfazit: Faktoren der Rekrutierung ehrenamtlicher Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen .....	107
<b>3 Erhebungsdesign.....</b>	<b>110</b>
3.1.Das Forschungsprojekt BE&M.....	110
3.1.1 Erkenntnisinteresse und Anlage.....	110
3.1.2 Die Forschungsfragen.....	113
3.2.Das Sampling.....	115
3.3.Stichprobenstatistik.....	121
3.4.Der Datensatz.....	123
<b>4 Auswertung .....</b>	<b>126</b>
4.1.Ehrenamtliche FunktionsträgerInnen in gemeinnützigen Organisationen:	
ein Steckbrief.....	126
4.1.1 Alter.....	126
4.1.2 Bildungsniveau.....	127
4.1.3 Subjektive Schichteinstufung.....	129
4.1.4 Wertetypen.....	131
4.1.5 Wohnortdauer.....	137
4.2.Die soziale Herkunft von FunktionsträgerInnen des Dritten Sektors.....	141
4.2.1 Bildungsniveau der Eltern.....	143
4.2.2 Eltern als Rollenvorbilder: Ehrenamtliches Engagement der Eltern.....	150
4.2.3 Schichteinstufung und Lebenslauf.....	153
4.3.Karrierewege.....	160
4.3.1 Die aktuelle Position.....	161
4.3.2 Rekrutierung .....	166
<b>5 Konklusion: zur Rekrutierung ehrenamtlicher Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen .....</b>	<b>172</b>
5.1.Faktoren der Rekrutierung ehrenamtlicher Führungskräfte .....	172
5.2.Bereichsspezifische Ausprägungen der Rekrutierung ehrenamtlicher Führungskräfte .....	179
5.3.Organisation und Rekrutierung.....	185
5.4.Fazit.....	187
<b>6 Literatur.....</b>	<b>190</b>

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1) Aufstiegschancen der Bevölkerung.....	31
Tabelle 2) An der Befragung BE&M beteiligte Organisationen.....	114
Tabelle 3) Auswahlplan für das Cluster-Sampling.....	121
Tabelle 4) Stichprobenumfang und Ausschöpfungsquoten.....	122
Tabelle 5) Struktur des Datensatzes nach Bereichen des Dritten Sektors.....	123
Tabelle 6) Altersverteilung von FunktionsträgerInnen nach Bereichen und Bevölkerung....	127
Tabelle 7) Bildungsabschlüsse von FunktionsträgerInnen nach Bereichen und Bevölkerung.....	128
Tabelle 8) Subjektive Schichteinstufung von FunktionsträgerInnen und Bevölkerung.....	130
Tabelle 9) Werteinstellungen der FunktionsträgerInnen.....	132
Tabelle 10) Rotierte Komponentenmatrix zur Fragebatterie Werteinstellungen .....	133
Tabelle 11) Eingangsmatrix der Clusterzentrenanalyse.....	134
Tabelle 12) Werttypen im Überblick .....	135
Tabelle 13) Wohndauer am gegenwärtigen Wohnort nach Bereichen.....	138
Tabelle 14) Höchster Schulabschluss des Vaters nach Alter der Befragten und Bereich....	145
Tabelle 15) Einfluss des Schulabschlusses der Eltern auf den der FunktionsträgerInnen. .	149
Tabelle 16) Ehrenamtliches Engagement der Eltern.....	151
Tabelle 17) Subjektive Schichteinstufung eigenes Elternhaus nach Bereich.....	155
Tabelle 18) Zusammenhangberechnung von Schichteinstufung Elternhaus und subjektiver Schichteinstufung.....	156
Tabelle 19) Soziale Mobilitätsprozesse nach Bereich.....	157
Tabelle 20) Soziale Mobilitätsprozesse nach Schichteinstufung Elternhaus.....	158
Tabelle 21) Aktuelle Position nach Führungsebene und nach Organisationsebene.....	162
Tabelle 22) Dauer der Inhabung der aktuellen Position in Jahren.....	163
Tabelle 23) Vorheriges ehrenamtliches Engagement.....	164
Tabelle 24) Vorheriges ehrenamtliches Engagement nach Führungsebene.....	164
Tabelle 25) Vorheriges ehrenamtliches Engagement nach Organisationsebene.....	165
Tabelle 26) Gruppiertes Alter bei Einstieg ins Ehrenamt nach Alter der Befragten.....	166
Tabelle 27) Interne vs. Externe Rekrutierung.....	168
Tabelle 28) Zukunftsorientierungen der Ehrenamtskarriere.....	170

## 1 EINLEITUNG

Eliten und bürgerschaftliches Engagement, das scheint nur schwer zusammen zu gehen. Der Forschungs- und der politische Diskurs der letzten Jahre hat vor allem Bedeutung und Funktion von bürgerschaftlichem Engagement für die Integration der modernen Gesellschaft betont. Bürgerschaftliches oder freiwilliges Engagement wird als „sozialer Kitt“ beschrieben, als das, was die Gesellschaft „zusammenhält“ (Braun 2001). Sorgen im Hintergrund beziehen sich auf diagnostizierte Desintegrationsentwicklungen der modernen Gesellschaft. Die Integration eines wachsenden Anteils von BürgerInnen mit Migrationshintergrund, der demographische Wandel, der die Finanzierung der Sozialkassen auf die Schultern einer immer kleiner werdenden Gruppe von Mitgliedern der Gesellschaft verlagert, das Ende der Vollbeschäftigung und unterstellte Tendenzen einer gesellschaftlichen Individualisierung – mit diesen und weiteren Entwicklungen sind negative Auswirkungen für die gesellschaftliche Integration verbunden, die abzufangen oder zumindest abzuschwächen in bürgerschaftliches Engagement Hoffnungen gesetzt werden. Zudem werden Erwartungen formuliert, bürgerschaftliches Engagement könne durch ein gelebtes Ethos der Partizipation der an gesellschaftlichem Rückhalt verlierenden Demokratie entgegenwirken und diese vitalisieren: „Das Glück, gemeinsam öffentlich zu handeln, die Erfahrungen von Solidarität und Gemeinsamkeit, oder von Streit, Kompromiss und Aussöhnung – all dies kann authentisch nur im politischen Engagement selbst erlebt werden. Hier liegt ein besondere Chance von demokratischen Vitalisierungsstrategien: indem sie erprobt und ermöglicht werden, verbessern sie ihre Gelingensbedingungen und verbreitern ihre Anhängerschaft. (Roth 2009)

Die Begriffe bürgerschaftliches Engagement und Eliten stehen sich vor diesem Diskurspanorama wie Antipoden gegenüber. Das Engagement „von unten“ oder doch zumindest „aus der Mitte der Gesellschaft“ wird als der vitale Ort gelebten Gemeinnsinns und die Artikulation politischen Verantwortungsbewusstseins beschrieben. Von Eliten geht bestenfalls die kalte Aura von

Technokraten aus. Schlechtesten falls werden sie - spätestens seit der Krise der internationalen Finanzmärkte seit Ende 2008 - beschrieben als nur ökonomisch kalkulierende und exklusiv dem eigenen Wohl verpflichtete Profiteure, die nicht in und mit, sondern von und jenseits der Gesellschaft leben.

Ist mit dem Begriff der Elite das Thema sozialer Ungleichheit in problematischer Weise verbunden, zieht das Ungleichheitsdenken an der Engagementforschung eher vorbei. Und das, obwohl Forschungsergebnisse die Bildungslastigkeit der Bürgergesellschaft deutlich belegen (Joas 2001; Gensicke 2005). Eine Brücke zwischen beiden Begriffen schlägt die sozialwissenschaftliche Eliteforschung, die einen nüchterneren Zugang zum Phänomen der Eliten hat. Gesellschaftliche Eliten sind in ihrer Perspektive die Inhaber von Spitzenpositionen in Organisationen unterschiedlicher Organisationsfelder, deren Entscheidungen gesamtgesellschaftlichen Einfluss haben. Zu den gesellschaftlichen Eliten zählen damit auch – so eine der Thesen der vorliegenden Arbeit – Führungs- und Leitungskräfte gemeinnütziger Organisationen. Wenn Eliten aber kein Jenseits der Gesellschaft darstellen, sondern auch in Mitten der Bürgergesellschaft vorkommen, wie verhält es sich dann mit der problematisierten gesellschaftlichen Ungleichheit?

Soziale Ungleichheit wird von „kritischen“ Ansätzen der Eliteforschung nicht im ungleichen Zugang zu Ressourcen von Eliten und Nicht-Eliten problematisiert, sondern in den ungleichen Zugangschancen zu Elitepositionen selbst. Die Forschung zur Rekrutierung gesellschaftlicher Eliten nimmt daher in den Blick, ob Rekrutierungspraxen nicht zu einer sozialen Schließung und damit zum Ausschluss nicht ohnehin schon qua sozialer Herkunft zur gesellschaftlichen Oberschicht zählender Aspiranten führt (Hartmann 2004).

In der vorliegenden Arbeit will ich diese Fragestellung auf ehrenamtliche Führungs- und Leitungskräfte gemeinnütziger Organisationen übertragen. Dabei interessieren, über die Ungleichheitsproblematik hinaus, die Wege, über die ehrenamtliche FunktionsträgerInnen in ihre Positionen kommen auch aus einem weiteren Blickwinkel.

Die Forschung zu bürgerschaftlichem Engagement der letzten Jahre hat gezeigt, dass von einem Rückgang oder einer starken Zunahme bürgerschaftlich Engagierter nicht gesprochen werden kann (Gensicke 2005). Dafür hat ein Strukturwandel stattgefunden, der mit Modernisierungsprozessen in anderen gesellschaftlichen Bereichen korrespondiert – dem Wandel in Organisationsfeldern und –strukturen des Dritten Sektors, dem gesellschaftlichen Wertewandel, dem demographischen Wandel und anderen (Olk 1987).

Wenngleich daher nicht von einer generellen Mobilisierungskrise gemeinnütziger Organisationen gesprochen werden kann – die Freiwilligensurveys der letzten 10 Jahre belegen die quantitative Kontinuität im bürgerschaftlichen Engagement – zeigen weitere Forschungsergebnisse, dass die Rekrutierung ehrenamtlicher Führungskräfte in zahlreichen Organisationen zu einem Problem geworden ist. Insbesondere qualitative Studien zeigen die Tendenz einer Biographisierung bürgerschaftlichen Engagements auf (Jakob 1993; 2002). Die Übernahme und Beendigung eines Engagements steht damit in inhaltlicher Verbindung und unter Vereinbarkeitsanforderungen mit anderen Bereichen der individuellen Lebensführung. So wie eine biographische Passung Voraussetzung für die Übernahme eines Engagements ist, können andere biographische Umstände zu dessen Beendigung führen. Lebensumspannende Kontinuität im Engagement ist damit keine Selbstverständlichkeit. Das Bedürfnis oder die Notwendigkeit, flexibel über die eigene Zeit disponieren zu können und sich so zu engagieren, dass die eigene Tätigkeit reibungsfrei mit anderen Kontexten des eigenen Lebens in Einklang zu bringen ist, steht in Konflikt zu den Rahmenbedingungen eines Ehrenamtes, die vom Engagierten verlangt, sich über mehrere Jahre an ein Amt zu binden und nicht das Engagement, sondern zumindest partiell andere Lebensbereiche von den Erfordernissen des Ehrenamtes abhängig zu machen.

### **1.1. Forschungsfrage**

Vor dem Hintergrund dieser unterschiedlichen Spannungsfelder fragt die vorliegende Arbeit nach der Rekrutierung ehrenamtlicher Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen. Diese Führungskräfte werden wie bereits erwähnt als Teil der gesellschaftlichen Eliten verstanden.

Unter Rekrutierung wird ein Prozess verstanden, der teils auf Eigenleistung der FunktionsträgerInnen beruht, teils ein struktureller Prozess der ihr Führungspersonal selektierenden Organisationen ist. Die vorliegende Arbeit versteht sich damit gleichermaßen als ein Beitrag zur Engagementforschung, zur Eliteforschung sowie zur Dritte-Sektor Forschung. Als Beitrag zur Engagementforschung nimmt sie eine Teilpopulation in den Blick, die bislang noch wenig systematischer Forschung unterzogen wurde. Als Beitrag zur Eliteforschung stellt sie die Rekrutierungsmuster einer bislang „vergessenen Elite“ (Behr u.a. 2008) in den Mittelpunkt. Als Beitrag zur Dritte-Sektor Forschung analysiert sie einen Ausschnitt der Personalmobilisierung von gemeinnützigen Organisationen.

### **1.2. Das Forschungsprojekt „Bürgerschaftliches Engagement & Management“**

Die vorliegende Arbeit ist entstanden in Anlehnung an meine Mitarbeit im Forschungsprojekt „Bürgerschaftliches Engagement & Management“, das über einen Zeitraum von vier Jahren von 2002 bis 2006 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wurde und von Prof. Annette Zimmer und Prof. Thomas Rauschenbach an den Standorten Münster und Dortmund geleitet wurde. Das Forschungsprojekt hat erstmals haupt- und ehrenamtliche Führungskräfte gemeinnütziger Organisationen zum Gegenstand systematischer Forschung gemacht. Als die zentralen Entscheider sind sie verantwortlich für die organisationalen Rahmenbedingungen bürgerschaftlichen Engagements in Vereinen und Verbänden. Das Forschungsprojekt BE&M hat diese Personengruppe mit dem Verständnis einer empirisch angelegten, explorativen Grundlagenstudie erforscht und ihre Moti-

vation und Arbeitszufriedenheit, ihre Managementtätigkeit und Rekrutierung, ihre Biographie und im Falle der ehrenamtlichen Führungskräfte auch ihre berufliche Tätigkeit im Rahmen einer quantitativen Erhebung erfragt (weitere Informationen zum Projekt BE&M siehe Abschnitt 3.1). Der fertige Datensatz mit 2017 realisierten Interviews ist zugleich empirische Grundlage der vorliegenden Arbeit.

### **1.3. Aufbau der Arbeit**

Im ersten Hauptteil (Kapitel 2) werde ich die Forschungsliteratur zu gesellschaftlichen Eliten, bürgerschaftlichem Engagement und Drittem Sektor sichten um Anschlüsse und Ergebnisse zusammenzutragen, die bei der Übersetzung der Forschungsfrage in ein quantitatives Erhebungsdesign hilfreich sein können. Außerdem sollen begriffliche Fragen erörtert werden. Ein kurzer geschichtlicher Abriss der drei Forschungsbereiche soll helfen, den aktuellen Stand der Forschung aus dem Kontext der eigenen Genese besser zu verstehen. Dadurch sollen auch die zentralen Begriffe der Untersuchung abgeklopft und geklärt werden. Wichtige Fragen, auf die im ersten Abschnitt dieser Arbeit eine Klärung gefunden werden soll, sind: Wer und was sind gesellschaftliche Eliten und sind Führungs- und Leitungskräfte gemeinnütziger Organisationen Teil dieses Personenkreises? Welche Erkenntnisse liegen zur Rekrutierung gesellschaftlicher Eliten in anderen Bereichen vor und welche Dimensionen dieses Prozesses sind für eine Untersuchung der Elitenrekrutierung im gemeinnützigen Bereich zu beachten?

Die Forschung zu bürgerschaftlichem Engagement will ich danach befragen, welche Erkenntnisse zur Mobilisierung freiwillig Engagierter gewonnen werden konnten. Dabei geht es mir um Anknüpfungspunkte für die Mobilisierung und Rekrutierung ehrenamtlicher Führungskräfte. Außerdem will ich von der Engagementforschung erfahren, in welchen Begriffen ein Verständnis der subjektiven Ebene des Rekrutierungsprozesses erreicht werden kann. Dabei will ich abwägen zwischen den Konzepten der Wertbindung und Werttypen und dem Konzept der Motivation. Von der

Auseinandersetzung mit der Forschung zu gemeinnützigen Organisationen und dem Dritten Sektor erwarte ich vor allem ein Verständnis der organisationalen und sektoralen Besonderheiten und Rahmenbedingungen der Arbeit und Rekrutierung von ehrenamtlichen Führungskräften.

In einem Zwischenschritt (Kapitel 2.4) werde ich die gewonnenen Erkenntnisse zusammentragen und damit die Hauptschwerpunkte für die anschließende Auswertung benennen, die Datengrundlage (Kapitel 3) für die bevorstehende Auswertung sichten und das zu Grunde liegende Sampling darstellen.

Der zweite Hauptteil (Kapitel 4) besteht aus der empirischen Auswertung des Datensatzes aus dem Projekt BE&M. Abschließend (Kapitel 5) sollen die gewonnenen Erkenntnisse systematisiert und eine Antwort auf die Fragestellung der vorliegenden Arbeit vor dem Hintergrund der eingangs aufgeworfenen Problemkontexte versucht werden.

## 2 STAND DER FORSCHUNG

Die Forschungsfrage nach den Rekrutierungswegen ehrenamtlicher Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen bietet von sich aus Anschlussmöglichkeiten an drei Bereiche von Forschungsliteratur an. Die Fragestellung selbst und der Zugang zum Thema ist der Eliteforschung entlehnt, deren Forschungstradition und –stand zuerst diskutiert werden soll (2.1). Die Gruppe gesellschaftlicher Eliten, deren Rekrutierung mit dieser Arbeit untersucht werden soll, üben ihre Funktionen nicht professionell sondern als bürgerschaftlich Engagierte aus. Welche Implikationen damit für das Forschungsanliegen verbunden sind wird anschließend zu erörtern sein (2.2). Abschließend kommt die Forschung zum Dritten Sektor und gemeinnützigen Organisationen zu Wort, die über die organisationalen und sektoralen Kontextstrukturen aufklären soll (2.3).

### ***2.1. Die Rekrutierung gesellschaftlicher Eliten***

Obleich FunktionsträgerInnen gemeinnütziger Organisationen durchaus als sektorale Eliten beschrieben werden können, haben sie in den üblichen Klassifikationen und großen empirischen Erhebungen der Eliteforschung in Deutschland - wenn überhaupt - nur selten Eingang gefunden. Eine Ausnahme bilden Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften aus dem Bereich der Arbeitsmarktpolitik, die mit der jüngeren „Potsdamer Elitestudie“<sup>1</sup> (W.P. Bürklin, H. Rebenstorf u.a. 1997) erstmals in der Traditionslinie der groß angelegten empirischen Elitestudien in Deutschland (W.u.R.W. Kaltefleiter 1972; R. Wildenmann, M. Kaase u.a. 1982; U. Hoffmann-Lange 1992) mit erforscht wurden.

Dennoch sollen in der folgenden Forschungsarbeit Führungskräfte gemeinnütziger Organisationen als Eliten thematisiert und erforscht werden. Diese Gruppe von Führungskräften zählt zu den Inhabern von Spitzen- und damit

---

<sup>1</sup> Leider wurden jedoch nur 8 von 2341 realisierten Interviews mit Führungskräften sog. „zentraler Organisationen“ geführt, die mehrheitlich aus den Bereichen Umweltschutz und Menschenrechte stammen. (Bürklin, Rebenstorf u.a. 1997).

Führungspositionen mitunter großer und einflussreicher Organisationen. Das Forschungsinteresse zielt auf die Aufstiegswege in Führungspositionen und damit auf die Frage der Elitenrekrutierung. Vergleichbar dem Forschungsaufriß der Eliteforschung speist sich das Interesse an dieser empirischen Fragestellung nach den Rekrutierungsprozessen aus einem normativen Referenzrahmen: dem gesellschaftlichen Anspruch nach sozialer Offenheit der Zugangswege zu allen gesellschaftlichen Entscheidungspositionen und damit im weiteren Sinne der Norm gleicher Lebenschancen aller Bürger in modernen Gesellschaften. Obwohl die Eliteforschung eher dazu neigt, diesen Aspekt der Normativität zu verschweigen ist er zugleich der die Relevanz der Fragestellung prägende Aspekt.

Die Frage nach der Rekrutierung ist nur eine der zentralen Forschungsfragen der Eliteforschung. Kaina (Kaina 2004) unterscheidet zwischen drei zentralen Forschungsfragen der klassischen und moderneren Eliteforschung. „Welche Rekrutierungsmerkmale und Karrierewege kennzeichnen die Mitglieder der deutschen Führungsschicht? Wie lassen sich die Kontakt- und Kommunikationsmuster zwischen den Eliten charakterisieren? In welchem Ausmaß teilen die deutschen Eliten demokratische Einstellungen und Wertorientierungen?“ (Ebd., S. 9) In jüngerer Zeit hat sich vor allem die zweite Frage nach der Elitenintegration zu einem eigenständigen Forschungsbereich entwickelt (Bürklin/ Rebenstorf u.a. 1997; Hoffmann-Lange/ Bürklin 2001; Kaina 2002; M. Hartmann 2004). Ausgangspunkt dieser Forschungsrichtung sind Thesen von Keller (Keller 1991) sowie Higley und Burton (Field/Higley 1973, 1983) zur funktionalen Bedeutung eines Wertekonsenses unter Eliten in Demokratien.

Im Kontext dieser Arbeit kommt ausschließlich der ersten Frage nach der Elitenrekrutierung Bedeutung zu, zunächst ungeachtet dessen, ob FunktionsträgerInnen in Organisationen des Dritten Sektors dem Kreis gesellschaftlicher Eliten zuzurechnen sind oder nicht. Eine diese Frage positiv beantwortende Argumentation soll im Folgenden zwar ebenfalls versucht werden. Im Vordergrund der Diskussion von Ergebnissen der Eliteforschung steht

aber das konzeptuelle Interesse. Die Eliteforschung verfügt über eine weit zurückreichende Forschungstradition<sup>2</sup>, im Verlauf derer sie kontinuierlich ihren Forschungsfokus geschult und ihr methodisches Rüstzeug weiterentwickelt hat. In diesem Sinne möchte ich von der Eliteforschung lernen, was es heißt, Führungskräfte von gemeinnützigen Organisationen als Eliten zu perspektivieren und deren Rekrutierungswege in den Blick zu nehmen. Während je nach gesellschaftlichem Sektor die von sozialer Herkunft und Bildungsniveau ausgehenden Einflüsse unterschiedlich zu gewichten sind, ist für das vorliegende Forschungsanliegen insbesondere von Bedeutung, in welchen begrifflichen Zusammenhang Konzepte wie die der sozialen Herkunft, der Sozialisation, des Bildungsweges und der organisationalen Rekrutierung zu stellen sind und welche weiteren zu berücksichtigenden Kategorien Einfluss auf die Aufstiegswege von Eliten nehmen.

Die Auseinandersetzung mit der Eliteforschung soll in zwei Schritten erfolgen: Für ein besseres Verständnis von Perspektive und Gegenstandsbereich der Eliteforschung will ich zunächst die Eliteforschung in ihrer historischen Entwicklung in den Blick nehmen. Hier wird sich zeigen, dass nicht nur der Gegenstandsbereich der Eliteforschung historischen Wandlungen unterliegt, sondern sich die gleichen historischen Entwicklungen in der Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Perspektive reflektieren. (2.2). Daran anschließend soll die Bedeutung der Eliteforschung für mein Forschungsvorhaben mit dem Ziel erörtert werden, zu aussagekräftigen Forschungshypothesen zu gelangen (2.3).

---

<sup>2</sup> Mittlerweile liegt über die Eliteforschung umfangreiche Überblicksliteratur vor: Zapf (1965) diskutiert detailliert die empirischen Studien mit Blick auf die angelsächsische und französische Forschungslage. Die Traditionen der empirischen Forschung in der Bundesrepublik zeichnet Bürklin (2001) nach. Den umfassendsten Überblick über die Eliteforschung mit Schwerpunkt auf konzeptuelle Fragestellungen hat Hartmann (2005) vorgelegt. Eine feinsinnige Analyse des Elitebegriffes in historischer Perspektive ist Dreitzel (1962) zu verdanken. Einen die Ergebnisse der empirischen Forschung reflektierenden Überblick über die deutschen Eliten vom Kaiserreich bis in die Bundesrepublik hinein hat Hoffmann-Lange (1992) vorgelegt.

### 2.1.1 *Der Diskurs der sozialwissenschaftlichen Eliteforschung*

Der Diskurs der Eliteforschung wird durch die Zäsur des Zweiten Weltkrieges und einen in der Nachkriegszeit der 50er Jahre einsetzenden Paradigmenwechsel in zwei Phasen untergliedert. Auslösend für diesen Paradigmenwechsel waren weniger Fortschritte der wissenschaftlichen Erkenntnis denn die wechselhafte Geschichte des 19. und 20. Jahrhunderts. Während die erste Phase der Eliteforschung (2.1.1.1) als Reaktion auf die mit der Industrialisierung und den bürgerlichen Revolutionen des 19. Jahrhunderts verbundenen gesellschaftlichen Umbrüche beschrieben werden kann (H.P. Dreitzel 1962; M. Hartmann 2004; B. Schäfers 2004), reflektiert die jüngere Eliteforschung (2.1.1.2) die Erfahrungen mit der „politischen Klasse“ (Pareto) im Dritten Reich und den Bedeutungsgewinn sowie die Entwicklung des Typus westlicher, demokratisch verfasster Industrienationen (O. Stammer 1969). Abschließend (2.1.1.3) sollen neuere Tendenzen in der Eliteforschung dargestellt werden, die zu einer Auffächerung der Eliteforschung in unterschiedliche Richtungen führen.

#### 2.1.1.1 Ursprung der Eliteforschung und die machiavellistischen Elitetheorien

Der Begriff der Elite stammt ebenso wie jener der Rekrutierung aus dem militärischen Sprachgebrauch und wurde erst um 1900 auf den gesellschaftlichen Kontext übertragen (Schäfers 2004). Anlass dafür waren wirtschaftliche, soziale und politische Transformationen in den Gesellschaften Europas. Mit dem Begriff Elite vom lateinischen „eligere“ - was soviel wie auswählen bedeutet – wurden die neuen Strukturen und Prozesse der Auswahl von Führungspersonal einer Gesellschaft praktisch problematisiert und zum Gegenstand gesellschaftlicher Reflexion gemacht.

Die Industrialisierung als Übergang einer agrarwirtschaftlichen zu einer industriellen Produktionsweise hat die Sozialstrukturen der europäischen Gesellschaften und damit tradierte Lebensformen umgestaltet. Die Migration der

Arbeit suchenden Landbevölkerung in die neu entstehenden Industriezentren - die Urbanisierung - hat mit der Entwicklung eines städtischen Industrieproletariats zur Bildung einer vormals unbekanntes gesellschaftlichen Masse geführt. Die Bedeutung der historisch neuen Erfahrung dieser Massen für das Einsetzen einer wissenschaftlichen Beschäftigung mit dem Phänomen der Eliten ist mehrfach herausgearbeitet worden (Krais 2003; Hartmann 2004; Schäfers 2004).

In dieser frühen Phase einer sozialwissenschaftlichen Eliteforschung bilden „Elite“ und „Masse“ eine begriffliche Dichotomie, in der sich die beiden Begriffe wechselseitig ihren Sinn attribuieren: „Elite und Masse stellten in dieser Debatte zwei Seiten derselben Medaille dar.“ (Hartmann 2004; Kaina 2004) Das Individuelle und Kultivierte auf der einen steht dem Rohen, Gesichtslosen und Anonymen auf der anderen Seite gegenüber. Erst im Kontrast zu dieser kulturpessimistischen Sichtweise auf die allgemeine Bevölkerung erhält der Begriff der Elite seine Bedeutung. Nicht von Ungefähr fällt das Erscheinen von Gustav Le Bons einflussreichem Werk zur „Psychologie der Massen“ (1895) daher auch zeitlich mit dem der drei großen Elitetheorien von Mosca, Pareto und Michels (Mosca 1950; Pareto 1986; Michels 1987) zusammen<sup>3</sup>. Ein solches Verständnis des Gegensatzes von Werteliten und Masse endet nicht mit dem einsetzenden 20. Jahrhundert, sondern wirkt bis weit in dessen Mitte hinein. In einem 1962 erschienenen sozialwissenschaftlichen Handwörterbuch heißt es - den Dualismus von Masse und Elite aufnehmend - die Elite verdanke ihre Eigenart „der Tatsache, dass ihre Glieder ein höheres Kulturniveau verwirklichen, (...). Ein gemeinsames Ideal schafft eine Zusammengehörigkeit, ohne jedoch notwendigerweise Bindungen aufzurichten. Das bedeutet, dass das Glied einer Elite der Entpersönlichung entgeht, die jedem Mitglied einer Gruppe schon allein durch den von dort ausgehenden Konformismus droht.“ (Baudin 1961)

Neben den ökonomischen Ursachen haben aber auch Umbrüche im Feld des Politischen der wissenschaftlichen Beschäftigung mit Eliten Vorschub geleistet. Mit den Revolutionen im 19. Jahrhundert verloren die ständischen

---

<sup>3</sup> Auf die Gleichzeitigkeit dieser Publikationen macht Hartmann (2004) aufmerksam.

Prinzipien der Rekrutierung von Führungspersonal ihre Bedeutung. Forderungen nach gleichen politischen Rechten begleiteten das Aufkommen der modernen bürgerlichen Gesellschaft, was den offenen Zugang zu politischen Führungspositionen für alle Gesellschaftsschichten einschließt (Schäfers 2004). Dieser Bruch in den institutionalisierten Wegen und den normativen Grundlagen der Auswahl gesellschaftlicher Eliten ging einher mit einem Übergang von askriptiven Standeseliten zu leistungsbezogenen Funktionseliten.

Die Elitetheoretiker der ersten Generation erwiesen sich als skeptische Beobachter ihrer Zeit und auch der sich durchsetzenden neuen Regierungsform der Demokratie. Pareto, Mosca und Michels thematisieren die Zweiteilung der Gesellschaft in eine Elite oder politische Klasse einerseits und die allgemeine Bevölkerung bzw. Masse auf der anderen Seite als ein nicht hintergebares, universalhistorisches Faktum. Diese Kluft zwischen einer „organisierten Minderheit“ und einer „unorganisierten Mehrheit“ (Mosca 1950) werde auch durch die Demokratie nicht überwunden. Auch feinere Differenzierungen von Pareto zwischen einer regierenden und einer nicht-regierenden Elite lassen diese grundlegende Spaltung der Gesellschaft unangetastet (Pareto 1986).

Eine aus dieser Zweiteilung entspringende gesellschaftliche Dynamik wird bereits bei Mosca, insbesondere aber bei Pareto zu einer allgemeinen Theorie der Geschichte ausgearbeitet. Nach Mosca kann Geschichte als ein „Konflikt zwischen dem Bestreben der Herrschenden nach Monopolisierung und Vererbung der politischen Macht und dem Bestreben neuer Kräfte nach einer Änderung der Machtverhältnisse“ (zitiert nach Hartmann 2005: 22) gedeutet werden. Pareto entwickelt von diesem Ausgangspunkt aus seine Theorie von der Elitenzirkulation, vom „Kreislauf der Eliten“. Seine theoretischen Ansatzpunkte sind einerseits psychische Dispositionen (Residuen), die entweder zur Ausformung konservativer oder progressiver Verhaltensmuster führen und damit auf gesellschaftlichen Wandel oder Stillstand abzielen. Andererseits stabilisieren ideologieähnliche und legitimationswirksame Begründungen (Derivationen) die jeweilige Herrschaft einer Elite mehr oder

minder wirksam. Die Elitenzirkulation kann sich nach Pareto nun sukzessive oder eruptiv, evolutionär oder revolutionär vollziehen, je nach dem, in welchem Verhältnis die progressiven und die konservativen Kräfte innerhalb der Elite und im Verhältnis von Elite und allgemeiner Bevölkerung zueinander stehen.

Anders als Mosca und Pareto arbeitet sich Michels (Michels 1987) nicht an einem universalhistorischen Erklärungsmodell ab sondern fokussiert zeitlich und sachlich abgegrenzt einen engeren Bereich. Moderne, repräsentative Demokratien sind auf freiwillige Vereinigungen, insbesondere Parteien angewiesen, die maßgeblich für die Rekrutierung politischen Führungspersonals verantwortlich sind. Michels jedoch spricht Parteien die zweckgerechte Erfüllung dieser Funktion ab. Anhand empirischer Betrachtungen mit Fallstudiencharakter entwickelt er seine These vom „ehernen Gesetz der Oligarchie“. In Parteiorganisationen, so seine Argumentation, bewirkt das Zusammenspiel von administrativen, intellektuellen und psychischen Faktoren die Entstehung oligarchischer Tendenzen. Damit stehen die normativen Ziele der Demokratie und die den Organisationsstrukturen inhärierenden Mechanismen der Oligarchisierung im Widerspruch zueinander.

Mit dieser kritischen, wengleich nicht bei allen Autoren demokratiefeindlich intendierten Konnotation (Hartmann 2004; Schäfers 2004), haben die frühen Elitetheorien dem in den 20er Jahren aufkommenden Faschismus in die Hände gespielt, denn zu den Kernaussagen der „machiavellistischen Elitetheorien“ (Dreitzel 1962) zählt die These, dass die Ausbildung einer politischen Klasse im Sinne einer Machtelite nicht Teil bestimmter Staatsformen sondern Element jeder gesellschaftlichen Selbstorganisation sei<sup>4</sup>. Im Nachkriegsdeutschland war der Elitebegriff durch seine Gleichsetzung mit dem der Herrenrasse und der Herrenmenschen in der NS-Ideologie als analytische Kategorie daher bis auf weiteres diskreditiert (Schäfers 2004).

---

<sup>4</sup> Eine personelle Nähe zum Faschismus hat sich nach erscheinen seines Buches vor allem bei Robert Michels ergeben, der von Mussolini 1928 einen extra für ihn eingerichteten Lehrstuhl an der Universität Perugia erhalten hat. Für biographische Informationen zu Michels, siehe Hartmann (2004).

### 2.1.1.2 Funktionseliten: Paradigmenwechsel in der Eliteforschung

Die in den 50er Jahren wieder einsetzende Eliteforschung hebt sich durch zwei allgemeine Charakteristiken von den skizzierten frühen Elitetheorien ab. Zum einen zielte die Forschung darauf ab, Studien von begrenzter historischer Reichweite, aber dafür mit empirischer Ausrichtung hervorzubringen (Zapf 1965; Zapf/Baur 1965). Die empirische Forschung hat dabei einerseits ex post Analysen zur Rolle der Eliten in den historischen Übergangsphasen von Kaiserreich, Weimarer Republik, Drittem Reich und der jungen Bundesrepublik hervorgebracht (Zapf 1965, Edinger 1960). Hier standen Fragen nach Kontinuität und Austausch von Eliten in den Übergangsphasen und Brüchen der deutschen Geschichte im Vordergrund. Eine neue Ära der empirischen Eliteforschung wurde in der Mitte der 60er Jahre durch die bis dato unbekannte sozialwissenschaftliche Umfrageforschung eingeleitet (Bürklin 1997). Die von Wildenmann eingeleitete Reihe der Mannheimer Elitestudien (Wildenmann 1968, Wildenmann/Kaase u.a. 1982, Hoffmann-Lange 1992, Kaltefleiter/Wildenmann 1972) wurde zuletzt von der Potsdamer Elitestudie (Bürklin/Rebenstorf 1997) fortgeschrieben und führte zu einer im internationalen Vergleich sehr differenzierten Datengrundlage über Entwicklung und Zusammensetzung der deutschen Elite in der Nachkriegsrepublik.

Die in der Nachkriegszeit wieder aufkommende Eliteforschung hatte aber vor allem Arbeit am Begriff zu leisten. Ziel war die Aussöhnung der Konzepte Demokratie und Elite (Stammer 1951, Schluchter 1963, Waldmann 1979). In diese Richtung zielende Bestrebungen mündeten in einen Paradigmenwechsel, der den in der Wissenschaft noch heute gebräuchlichen Begriff der pluralistischen Funktionselite (Hoffmann-Lange 2002, Kaina 2004) nachhaltig mitgeprägt hat.

Das Konzept soll im Folgenden systematisch diskutiert werden. Die Diskussion soll sich dabei zwei Themenkomplexe konzentrieren. (1) In den Elitetheorien der ersten Generation kam es zu einer Vermengung der sozialstrukturellen und der gesellschaftlichen Einflussebene. Die Elite oder die politische Klasse war somit in sozialstruktureller Hinsicht mehr oder minder

gleichbedeutend mit der gesellschaftlichen Oberschicht, der herrschenden oder politischen Klasse. Das Konzept der pluralistischen Funktionseliten differenziert im Gegensatz dazu zwischen diesen Ebenen systematisch und verknüpft sie durch die Frage der Elitenrekrutierung. (2) Im Zuge der diskursiven Ausformulierung des Konzeptes der Funktionseliten kam es stellenweise zu einem Rekurs auf inhaltlich anspruchsvolle Konzepte von Gesellschaft. Dieser Bezug soll herausgearbeitet werden, da nur auf diesem Umweg substantielle Antworten auf die Frage zu entwickeln sind, die Führungskräfte welcher gesellschaftlicher Funktionsbereiche als gesellschaftliche Elite gelten können.

#### 2.1.1.2.1 Sozialstruktur und Rekrutierung

Das sich in der deutschen Forschung durchsetzende Verständnis von Eliten als pluralistische Funktionseliten (Stammer 1951; 1969; Hartmann 2005, Hradil, Kaina 2004, Hoffmann-Lange 1992, Bürklin 1997; Waldmann 1979) findet erste Anknüpfungspunkte bereits bei Pareto und Mannheim (1935). Während Pareto – ohne daraus entsprechende theoretische Schlüsse zu ziehen – Eliten als jene beschreibt, die in ihrem Tätigkeitsbereich die höchsten Leistungen bringen, differenziert Mannheim explizit zwischen verschiedenen Elitetypen und dem Primat des Leistungsprinzips bei deren Rekrutierung. Diese beiden zentralen Elemente eines neuen Verständnisses von demokratischen Eliten finden sich in den frühen Forschungsarbeiten der 50er und 60er Jahre wieder (Stammer 1951, Dreitzel 1962, Dahrendorf 1962). Eliten werden damit als funktionale Eliten, differenziert in unterschiedliche Sektoren und gesellschaftliche Teilbereiche verstanden, die sich aufgrund besonderer Leistungen für ihre Positionen qualifiziert haben.

Der Perspektive der Funktionseliten ist von Beginn an ein Komplementärverständnis moderner Gesellschaften als Organisationsgesellschaften unterlegt. Wenn Funktionseliten jene Personen sind, „die aufgrund feststellbarer Qualifikationen die Spitzenpositionen in den verschiedenen gesellschaftlichen Funktionsbereichen“ bekleiden, (Waldmann 1979: 21) entscheiden letzten

Endes die Organisationshierarchien der machtvollsten gesellschaftlichen Organisationen über die Zugehörigkeit zur Elite. Durch diese organisationssoziologisch angereicherte Fokussierung auf die administrativen Strukturen des demokratischen Prozesses findet eine klare Differenzierung der Ebene der gesellschaftlichen Sozialstruktur von der Ebene der gesellschaftlichen Machtstrukturen statt. Moderne Eliten „sind primär nicht durch Teilhabe an den schichtgebundenen Werten einer sozialen Oberklasse, sondern durch die spezifische Funktion bestimmt, die sie in dem begrenzten Bereich ihrer gesellschaftlich-politischen Aktivität übernehmen.“ (Stammer 1969: 218)

Durch diese konzeptuelle Differenzierung von Sozialstruktur und politischer Machtstruktur kann das für repräsentative Demokratien konstitutive Postulat der prinzipiellen Offenheit von Elitepositionen für alle Gesellschaftsmitglieder auch theoretisch reformuliert und als Frage nach der Eliterekrutierung zum Gegenstand empirischer Forschung gemacht werden. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass die Eliteforschung damit eine normativ gehaltvolle Perspektive einnimmt. Dabei handelt es sich um keine Normativität, die die Forschung von außen an ihr Forschungsobjekt anlegt. Vielmehr übersetzt sie einen gesellschaftlichen Selbstanspruch in ein Forschungsprogramm, was die Forschung wiederum selbst zum Politikum werden lässt.<sup>5</sup>

Vererbung von Macht, also soziale Herkunft als Selektionskriterium für Aspiranten auf Elitepositionen, hat in einem solchen Eliteverständnis keinen Platz. Das Eingeständnis, dass moderne Gesellschaften aufgrund ihrer internen Komplexität auf Führungspersonal mit Expertise angewiesen ist, stellt also so lange keinen Widerspruch zu den Postulaten von Demokratie dar, so lange Eliten ausschließlich funktionale Bedeutung zu kommt, für die sich die Anwärter durch spezielle Leistungen qualifiziert haben und Kontrollstrukturen die Oligarchisierung von Macht verhindern.

Zu den zentralen Fragen einer dem Paradigma der pluralistischen Funktionseliten verpflichteten empirischen Eliteforschung gehört damit die Frage nach der Eliterekrutierung, deren Aufgabe die Aufklärung ist, zu welchen Anteilen

---

<sup>5</sup> Vor diesem Hintergrund wird auch die Politisierung von Auseinandersetzungen innerhalb der Eliteforschung plausibel. Beispielhaft die Kritik Hartmanns an den Vertretern von Funktionseliten. (Hartmann 2002)

nicht-leistungsbezogene Dimensionen auf den Prozess der Elitenrekrutierung Einfluss nehmen.

#### 2.1.1.2.2 Eliten und Gesellschaft

Wichtige Anregungen hat die Eliteforschung auch durch den Rekurs auf inhaltlich anspruchsvolle Konzepte von Gesellschaft erfahren, namentlich die Gesellschaftstheorie, die durch die Arbeiten von Talcott Parsons seit den 40er Jahren eine neue Entwicklung bekommen hat (Parsons 1937, 1951; Joas/Knöbl 2006). Während insbesondere Stammer noch stark durch die Fokussierung auf den scheinbaren Widerspruch von Elite und Demokratie einen ausschließlich politikwissenschaftlichen Blickwinkel einnimmt (Stammer 1951), wird an anderer Stelle (Dreitzel 1962, Zapf 1961) früh erkannt, dass die Eliten moderner Gesellschaften keineswegs nur im politischen Sektor zu finden sind. Anders als Stammer bezieht sich Dreitzel bei seiner soziologischen Analyse des Elitebegriffes auf das Rahmenkonzept der Industriegesellschaft. „Die entscheidende Funktion und Bedeutung, die die Eliten in allen Industriestaaten heute besitzen, spiegelt nur die fundamentale Rolle, die das Leistungswissen als das unersetzbare Produktionsmittel ihrer Wirtschaft und das wesentliche Aufbauprinzip ihrer Gesellschaft spielt.“ (Dreitzel 1962: 158)

Noch grundlegender setzen Konzepte an, die auf eine gesellschaftstheoretische Konfundierung der Eliteforschung abzielen. Vorarbeiten dazu hat Etzioni geleistet, der die funktionale Differenzierung von Eliten im Mikrokosmos des Kibbuz untersucht hat (Etzioni 1959). Dazu greift er zurück auf das Parson'sche AGIL-Schema und argumentiert, dass alle sozialen Systeme auf die Lösung von vier zentralen Systemfunktionen angewiesen sind: die Anpassung an Umweltbedingungen, die Erreichung systemrelevanter Ziele, die Systemintegration und die Erhaltung identitätskonstitutiver kultureller Strukturen. Keller hat diese Theoriestrategie weiterverfolgt und daraus ihre Theorie der „strategic elites“ entwickelt (Keller 1968; 1991). Sie ordnet in einem ersten Schritt den vier Systemfunktionen gesellschaftliche Teilbereiche

zu. Die Auswahl gesellschaftlicher Funktionsbereiche, deren Führungspersonal dem Kreis gesellschaftlicher Eliten zuzurechnen sind, erfährt damit erstmals eine theoriegeleitet systematische Begründung<sup>6</sup>. Quer liegend zu dieser Differenzierung von gesellschaftlichen Funktionsbereichen unterscheidet Keller weiter zwischen rein sektoral agierenden Eliten und solchen Eliten, deren Einfluss von gesamtgesellschaftlicher Relevanz ist. Keller bezieht diese beiden Differenzierungen aufeinander und erhält somit den für die Eliteforschung vornehmlich relevanten Personenkreis der „strategischen Eliten“, die in unterschiedlichen Sektoren agierend maßgeblich auf eine der vier elementaren Systemfunktionen und damit die Gesellschaft als Ganze Einfluss ausüben.

Eine vergleichbare Anbindung der Eliteforschung an eine spezielle Gesellschaftstheorie ist in der gegenwärtigen Forschung kaum auffindbar. Üblicherweise fungiert das mittlerweile zum Kanon der Gesellschaftstheorie gehörende Theorem der funktionalen Differenzierung moderner Gesellschaften in Subsysteme oder Funktionsbereiche als Scharnier zwischen Gesellschaftstheorie und Eliteforschung. Dabei zeigt sich jedoch häufig ein eher unsystematischer Gebrauch dieser Theorieposition, was sich in einzelnen Fällen in einer unter systematischen Gesichtspunkten begründungsfreien Auflistung von Funktionsbereichen niederschlägt wie in den großen umfragegestützten Elitestudien (Wildenmann 1968, Wildenmann/Kaltefleiter 1972, Bürklin 1997).

### 2.1.1.3 Neuere Tendenzen in der Elitediskussion

In jüngerer Zeit mehren sich Ansätze in der Soziologie, die in der Differenzierung der Ebene der gesellschaftlichen Machtstrukturen von jener der Sozialstrukturen keinen zusätzlichen Erkenntnisgewinn entdecken wollen, sondern gegenteilig den „Verlust des Gegenstandes Eliten“ (Imbusch 2003: 13) für die Soziologie<sup>7</sup>. Damit wird eine Bewegungsumkehr der Entwicklung der Eliteforschung eingefordert. Neuere, genuin soziologisch argumentierende

---

<sup>6</sup> Für eine kritische Diskussion von Kellers Vorgehen siehe: Hoffmann-Lange 2003.

<sup>7</sup> Die jüngere Debatte zur Eliteforschung in der Soziologie ist überblicksartig in dem Sammelband von Hradil und Imbusch dokumentiert (Hradil/Imbusch 2003).

Ansätze, versuchen diese beiden Ebenen wieder zur Deckung zu bringen (Hartmann 2002, 2005, Kraus 2001, 2003, Geißler 2003, Imbusch 2003). Was in den Augen der Nachkriegsforschung Selbstläuterung und Teil der Neuausrichtung der Eliteforschung an einem demokratiethoretischen Bezugsrahmen war, wird in jüngerer Zeit vermehrt als freiwillige und zugleich unnötige Preisgabe des kritischen Potentials der Eliteforschung gesehen. Denn erst durch einen sozialstrukturellen Referenzrahmen der Eliteforschung, so die Argumentation, können Macht- und Herrschaftsstrukturen auf entlang von Klassen- und Schichtstrukturen verlaufende gesellschaftliche Konfliktlinien bezogen und somit einem besseren Verständnis zugeführt werden. Eliteforschung wird so verstanden ein Forschungsbereich der soziologischen Ungleichheitsforschung.

#### 2.1.1.3.1 Pierre Bourdieus Soziologie der Ungleichheit

Konzeptueller Steinbruch dieser neueren Ansätze ist das Werk des französischen Soziologen Pierre Bourdieu. Bourdieu entwickelt die grundlegenden Begrifflichkeiten seiner Theoriearchitektur in Auseinandersetzung mit der Tradition des französischen Strukturalismus, insbesondere mit den richtungweisenden Thesen des Genfer Linguisten Ferdinand de Saussure (Saussure/Bally u.a. 1967).

Saussure trifft eine für die Sprachwissenschaft um 1900 neuartige Differenzierung zwischen dem gesprochenen Wort, der *Parole*, und der Sprache als einem überindividuellen System, der *Langue*. Die Sprache hat streng genommen keine empirische Evidenz sondern ist vom Wissenschaftler als Ausgangspunkt seiner Forschung in einem konstruktivistischen Wissenschaftsverständnis als Forschungsobjekt erst zu konstituieren. Die Konstitution eines Systems im Verständnis der Strukturalisten meint daran anschließend die Rekonstruktion aller Elemente eines Systems und deren Beziehung zueinander, da erst durch die sich so abzeichnenden *Differenzen* die Bedeutungsinhalte der einzelnen Elemente zu entschlüsseln sind (Lévi-Strauss 1997). Auf den ersten Blick inhaltsleere Bedeutungsträger offen-

baren auf diesem konstruktiven Umweg ihren Bedeutungsinhalt (Saussure/Bally u.a. 1967).

Diesem wissenschaftstheoretischen Verständnis entnimmt Bourdieu seinen Schlüsselbegriff der Differenz bzw. der Distinktion<sup>8</sup>. Von Saussure und Lévy-Strauss inspiriert ist auch Bourdieu der Ansicht, dass der Zugriff auf den konkreten Bedeutungsgehalt sozialen Handelns zu Fehlinterpretationen führen muss (Bourdieu 1979, 1993, 1997). Bourdieu geht davon aus, dass der Soziologe den Gegenstand seiner Forschung nicht in direktem Zugriff empirisch vorfinden kann, sondern diesen erst konstituieren muss. Dazu sind nach Bourdieu in einem ersten Schritt die „objektiven Strukturen“ des Untersuchungsbereiches zu rekonstruieren. Erst auf dieser Grundlage können subjektive, sinnhafte Aspekte der sozialen Realität in die Analyse einbezogen werden und müssen stets vor dem Hintergrund der Strukturanalyse interpretiert werden.

Um der sinnhaften Sphäre der sozialen Realität auf die Spur zu kommen und diese auch stringent auf die objektiven Strukturen beziehen zu können, führt Bourdieu den Begriff des Habitus ein (Bourdieu 1997c). Der Habitus ist Erzeuger oder auch die generative Struktur allen sozialen Handelns und wird von ihm als Zusammenspiel von Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungsschemata gedacht. Bourdieu betont, dass der Habitus ein *modus operandi* ist, der also eine Form des Handelns erzeugt, nicht aber für konkrete Handlungsinhalte verantwortlich ist – vergleichbar der Schlüsselthese von Saussure, die Sprache sei keine Substanz, sondern eine Form. Der Habitus wird über objektive gesellschaftliche Strukturen determiniert, wird also maßgeblich über die soziale Herkunft geprägt und nimmt eine schicht- oder klassenspezifische Ausprägung an. In Bourdieus Worten: „Die Konditionierungen, die mit einer bestimmten Klasse von Existenzbedingungen verknüpft sind, erzeugen die *Habitusformen* als Systeme dauerhafter und übertragbarer *Dispositionen*, als strukturierte Strukturen, die wie geschaffen sind, als strukturierende Strukturen zu fungieren, d.h. als Erzeugungs- und Ordnungsgrundlagen für Praktiken und Vorstellungen, die objektiv an ihr Ziel

---

<sup>8</sup> Vgl. Bourdieus Rezeption des Strukturalismus (Bourdieu 1993: S. 23 ff)

angepasst sein können, ohne jedoch bewusstes Anstreben von Zwecken und ausdrückliche Beherrschung der zu deren Erreichung erforderlichen Operationen vorauszusetzen, die objektiv geregelt und regelmäßig sind, ohne irgendwie das Ergebnis der Einhaltung von Regeln zu sein.“ (P. Bourdieu 1993) Bourdieu neigt damit dazu, die Ebene sozialen Handelns auf eine Ableitungsfunktion objektiver Strukturen zu reduzieren. Soziales Handeln bekommt damit auch neben dem subjektiven Sinn, der ihm von den Akteuren beigemessen wird, einen objektiven Sinn, den allein der Sozialwissenschaftler dechiffrieren kann. Dieses hermeneutische Konstrukt erlaubt es ihm, selbst in den scheinbar beiläufigsten Handlungen und Geschmackspräferenzen sozialstrukturelle Distinktionspraktiken zu erkennen.

Diese zu Grunde liegende Sozialstruktur (1997c) konzipiert Bourdieu als einen mehrdimensionalen sozialen Raum. Nach Bourdieu hat für die Stellung darin insbesondere der Besitz unterschiedlicher Formen von Kapital Bedeutung. Neben dem ökonomischen Kapital unterscheidet er das soziale Kapital, im weitesten Sinne soziale Netzwerke, und das kulturelle Kapital, vorrangig Bildung. Soziale Klassen sind bei Bourdieu daran anschließend keine realen empirischen Einheiten mit Assoziationscharakter, sondern vom Wissenschaftler als abstrakte Cluster gruppierbare Objekte mit vergleichbarem Kapitalbesitz und Kapitalstruktur.

#### 2.1.1.3.2 Die Rezeption Bourdieus Werk in der Eliteforschung

Bourdies Theorierahmen hat starken Einfluss auf die Entwicklung neuer Ansätze in der soziologischen Eliteforschung ausgeübt. So erklärt Geißler Bourdieu neben Dahrendorf und Geiger zu einem Gewährsmann des „Schichtungs- und Ungleichheitsansatzes der Eliteforschung“ (Geißler 2003), den er mit sechs zentralen Charakteristika umreißt.

Zum einen betont er die gesamtgesellschaftliche Perspektive als Novum gegenüber der bisherigen Eliteforschung. „Eliten werden stets in Relation zu anderen Schichten bzw. Klassen betrachtet.“ (Ebd.: 119) Zweitens wird mit der Einführung der Ebene der gesellschaftlichen Sozialstrukturen dezidiert

der Fokus der Ungleichheitsforschung eingeführt. Außerdem spricht Geißler von der „Mehrdimensionalität der objektiven Strukturen“, womit er auf die unterschiedlichen Kapitalarten anspielt, sowie die Einführung von drei Analyseebenen: die des sozialen Raums, des Habitus und der Lebensstile. Von Bourdieu entlehnt ist schließlich auch der Anspruch, eine kritische Sozialwissenschaft zu betreiben.

Ausgehend von einem so reformulierten Programm der sozialwissenschaftlichen Eliteforschung mit Instrumenten der Bourdieuschen Gesellschaftstheorie lassen sich unterschiedliche Stoßrichtungen voneinander unterscheiden. Imbusch pointiert die sich eröffnenden Fluchtpunkte für die Eliteforschung anhand der drei Leitbegriffe Oberschicht, Elite und herrschende Klasse. (Imbusch 2003: 17 ff.) Während er den Begriff der Eliten konventionell mit dem bereits diskutierten Paradigma der pluralistischen Funktionseliten verbindet, kennzeichnet der Terminus „herrschende Klasse“ den Ansatz der marxistischen Theorettradition. Zur herrschenden Klasse zählen demnach die Eigentümer von Produktionsmitteln; die ökonomische Elite ist die einflussreichste gesellschaftliche Funktionselite. Mit dem dritten Terminus wird der Schichtungsbegriff aufgegriffen, der sich vom Klassenbegriff absetzt und im Gegensatz zu diesem ein höheres Maß an vertikaler Mobilität in einer Gesellschaft unterstellt. Gleichzeitig teilt er mit klassentheoretischen Ansätzen den Fokus auf gesellschaftlich ungleiche Ressourcenverteilungen.

Die damit eröffneten Argumentationslinien unterscheiden sich insbesondere hinsichtlich ihrer Schwerpunktsetzung. Prominentester Kritiker der pluralistischen Ansätze und Vertreter einer ungleichheitsorientierten Eliteforschung ist Michael Hartmann (Hartmann 2002, 2005), der seine Arbeit als eine Kritik des Mainstreams der Eliteforschung versteht. Er kritisiert, dass es sich hier vor allem um legitimatorische Konzepte der bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse handelt. Die Ansätze teilen, so Hartmann, einen Konsens: „es gibt keine herrschenden Klassen oder einheitlichen Eliten mehr, sondern nur noch miteinander konkurrierende gleichgewichtige Teileliten, die sozial offen sind, weil der Zugang zu ihnen nicht mehr über die Herkunft, sondern vorwiegend über die individuelle Leistung erfolgt.“ Dieser Anschauungsweise

hält Hartmann die These vom „Mythos der Leistungseliten“ (2005) gegenüber. Hartmann diskutiert zum einen die Elitebildung in Frankreich, Großbritannien, den USA, Japan und Deutschland, um aufzuzeigen, dass die Elitenrekrutierung in den „wichtigsten Industriestaaten“ weit weniger vom alleinigen Prinzip der Leistung dominiert ist, als gemeinhin angenommen. Für Deutschland hat Hartmann eine umfangreiche quantitative und qualitative Studie vorgelegt (vgl. dazu Abschnitt 2.1.1.4.2). Wie Geißler plädiert auch Hartmann für eine stratifikationstheoretisch fundierte Eliteforschung, die den Ungleichheitsaspekt nicht aus den Augen verliert. Die Wirtschaftseliten im Blick versucht Hartmann als Schlussstein seiner Argumentation die These einer „governing class“ (Giddens 1974) stark zu machen.

Andere Autoren argumentieren deutlich radikaler und bringen Ansätze der Schicht- und Klassenanalyse in eine sich ausschließende Frontstellung mit der Eliteforschung. Eliteforschung soll dann ganz in eine Soziologie der Klassen überführt werden, hat also als eigenständige Forschungsrichtung keine Berechtigung. Kraus argumentiert (2003): „Ganz offensichtlich hat das Elitenkonzept gegenwärtig als Kategorie der naiven Wahrnehmung eine hohe Plausibilität. (...) Das Elitenkonzept, das explizit als Gegenentwurf zur Vorstellung von der Klassengesellschaft entstanden ist, verstellt den Blick auf die Beziehung der verschiedenen Klassen zueinander, insbesondere auf die Komplementarität von herrschenden und lohnabhängigen Klassen, wie es sich überhaupt dem Denken in komplexen gesellschaftlichen Zusammenhängen verweigert.“ (Kraus 2003: 50 f.)

Trotz unterschiedlicher Argumentationslinien lassen die angerissenen Ansätze ihre Verpflichtung gegenüber Bourdieu immer noch deutlich erkennen. Auch können Schwächen dieser Konzepte nicht unwesentlich auf die Rezeption der Saussurschen Linguistik zurückverfolgt werden. Bourdieu hat wie dargestellt in Anlehnung an den Genfer Linguisten für die Sozialwissenschaften den erkenntnistheoretischen Imperativ einer aller weiteren Analyse vorausgehenden Rekonstruktion der objektiven Strukturen des jeweiligen Forschungsobjektes ausgegeben. Durch diesen Versuch einer erkenntnistheoretischen Konfundierung eines materialistischen Sozialwissenschafts-

verständnis gelangt er zu einem reduktionistischen Verständnis des sinnhaften Gehaltes sozialen Handelns, was ihm den Vorwurf der Verwendung eines strukturutilitaristischen Handlungsbegriffes eingebracht hat (Janning 1991, siehe auch: Bourdieu 1986). Diese konzeptionelle Übergewichtung objektiver Strukturen spiegelt sich im Falle des radikal argumentierenden Ansatzes von Kraus in dem Vorschlag, die Ebene der gesellschaftlichen Machtstrukturen nur als eine Ableitung der objektiven Sozialstrukturen zu behandeln und die Eliteforschung als eine klassentheoretische Herrschaftssoziologie anzulegen. Vorsichtiger argumentiert Hartmann, der das Verdienst der jüngeren soziologischen Ansätze damit auch deutlicher herausarbeitet: er plädiert für die systematische Reintegration einer sozialstrukturellen Perspektive in die Eliteforschung unter einem problemfokussierten Blickwinkel.

#### 2.1.1.4 Empirische Ergebnisse

Bevor ich einige Vorschläge für die systematische Rezeption der diskutierten Ansätze für eine Eliteforschung von FunktionsträgerInnen gemeinnütziger Organisationen entwickeln werde, sollen noch ausgewählte empirische Ergebnisse der Eliteforschung diskutiert werden. Die dargestellte Zweiteilung der Forschungslandschaft in eine eher politikwissenschaftliche Tradition, die dem Ansatz der pluralistischen Funktionseliten verpflichtet ist, und eine jüngere soziologische Richtung, die Eliten unter dem Blickwinkel der Ungleichheitsforschung fokussiert, soll dabei als Leitfaden aufgegriffen werden. Beide Forschungslinien haben in den zurückliegenden Jahren größere Elitestudien hervorgebracht, auf die sich die Darstellung konzentriert: die so genannte Potsdamer Elitestudie (Bürklin/Rebenstorf 1997) und die Studie von Michael Hartmann zu Rekrutierungsprozessen ausgewählter Promotionskohorten (Hartmann 2002). Das Interesse liegt auch an dieser Stelle auf der Frage nach der Elitenrekrutierung.

#### 2.1.1.4.1 Die Potsdamer Elitestudie

Das Sampling der Potsdamer Elitestudie lehnt sich stark an den Vorgängerstudien an, insbesondere der Mannheimer Elitestudie von 1991 (Machatzke 1997: 37). Ziel war eine Vollerhebung von Positionseliten ausgewählter Bereiche. Zusammengenommen wurden 2341 Führungskräfte in 14 gesellschaftlichen Bereichen interviewt. Ähnlich dem Vorgehen Kellers unterscheidet die Potsdamer Elitestudie zwischen bloß sektoralen und den für die Studie relevanten „nationalen Eliten“: „Das sind die Personen, die nicht nur in einer einzelnen Organisation oder regionalen Einheit Macht ausüben, sondern an den für die Gesamtgesellschaft zentralen Entscheidungen maßgeblich und regelmäßig mitwirken.“ (Bürklin 1997)

Schnapp (1997a) hat auf Grundlage dieser Daten die Verteilung von Aufstiegschancen in der Bevölkerung analysiert. Dazu hat er in Anlehnung an das Schema von Goldthorpe (Goldthorpe 1980) die beruflichen Stellung der Eltern der befragten Führungskräfte in drei Dienstklassen klassifiziert und einen Vergleich der Daten der Potsdamer Elitestudie mit denen des Allbus 1994 vorgenommen. Auf diesem Weg gelangt er zu quantitativen Aussagen über die Repräsentation einzelner Bevölkerungssegmente in der nationalen Elite. Da sich Schnapp des Weiteren auf vergleichbare Auswertungen von Hoffmann-Lange von 1981 beziehen kann, gelingt es ihm auch Aussagen über den Zeitverlauf zur Verteilung von Aufstiegschancen in der Bevölkerung aufzustellen.

Schnapps Auswertungen deuten auf deutlich ungleich verteilte Rekrutierungschancen in der Bevölkerung hin (Tabelle 1). Während nur 6 % der Bevölkerung eine soziale Herkunft der oberen Dienstklasse aufweisen, rekrutieren sich aus diesem schmalen Segment über ein Drittel aller befragten FunktionsträgerInnen. Gleichzeitig sind drei Viertel der Bevölkerung der sozialen Herkunft der nicht-Dienstklasse zuzurechnen, aber nur mit 35 % in der nationalen Elite repräsentiert. Die einzige Ausnahme dieser disproportionalen Repräsentation stellen die Eliten der Gewerkschaften dar.

Tabelle 1) Aufstiegschancen der Bevölkerung

	nicht Dienst- klasse.	untere Dienst- klasse	obere Dienst- klasse	Duncan- Index of Dis- similarity <sup>9</sup>	N
<b>1981</b>					
Bevölkerung	78	18	4		1468
Gesamtelite	33	32	35	45,0	1596
Gewerkschaften	78	15	6	2,5	78
SPD-Politiker	52	26	23	26,5	110
CDU/CSU-Pol.	48	32	20	30	111
Sonstige	31	36	33	47,0	121
Wissenschaft	30	30	39	47,5	115
Massenmedien	29	39	32	49,0	203
Wirtschaft	27	28	45	51,0	264
Kultur	26	32	42	52,0	95
Wirtschaftsverbände	26	22	52	52,0	164
Verwaltung	25	42	34	53,5	270
FDP-Politiker	21	17	63	58,5	24
Militär	10	63	27	68,0	41
<b>1995</b>					
Bevölkerung	73	21	6	-	1360
Gesamtelite	35	31	35	38,5	1580
Gewerkschaften	69	21	10	4,0	70
CDU/CSU-Pol.	40	29	31	33,0	65
B90/Grüne-Pol.	39	36	25	34,0	77
Wirtschaftsverbände	36	25	39	37,0	132
Wirtschaft	35	25	40	38,0	201
Wissenschaft	35	31	35	38,5	116
SPD-Politiker	34	31	35	39,0	82
Verwaltung	31	35	35	42,5	269
Massenmedien	31	35	35	42,5	176
Sonstige	31	36	33	42,0	173
Kultur	35	16	49	43,0	69
Militär	28	34	38	45,0	103
PDS-Politiker	25	63	13	48,5	8
FDP-Politiker	23	28	49	50,0	39

(Quelle: Schnapp 1997a)

<sup>9</sup> Der Index ist zwischen 0 und 100 normiert. Mit steigender Höhe des Index wird eine zunehmende Differenz der Verteilungen in der Bevölkerung und der Befragten Positionseliten indiziert.

Der von Schnapp berechnete Duncan-Index deutet darauf hin, dass diese Disproportionalitäten im zeitlichen Verlauf abgenommen und damit die Rekrutierungsoffenheit in den Jahren von 1981 bis 1995 leicht zugenommen hat. Gleichzeitig zeigt sich, dass sich im Vergleich der einzelnen Sektoren zueinander der Grad an Disproportionalität angeglichen hat: Sektoren mit stark disproportional verteilten Eliten haben sich der Tendenz nach geöffnet und umgekehrt (Schnapp 1997a: 80 f.).

In einem zweiten Schritt hat Schnapp unterschiedliche kausale Modelle für die Erklärung der disproportionalen Repräsentation einzelner Bevölkerungsgruppen je nach sozialer Herkunft berechnet (Ebd.: 84). Vorrangig geht es ihm hier um die Frage, in welchem kausalen Zusammenhang die Variablen Soziale Herkunft, Ausbildung und Elitestatus zueinander stehen. Schnapp kommt zu dem Schluss: „Die Chancen, eine Eliteposition erringen zu können, werden zwar stark über die Wirkungskette von sozialer Herkunft auf die Bildungschancen bestimmt, daneben hat soziale Herkunft aber einen eigenständigen Effekt auf die Rekrutierungschancen. Die Mechanismen, durch die die Aufstiegschancen beeinflusst werden, enthalten also offensichtlich auch nennenswerte nichtmeritokratische Elemente. Die Einflussstärke dieser nichtmeritokratischen Elemente ist jedoch im Zeitverlauf zurückgegangen.“ (Ebd.: 92)

Mit den Auswertungen von Schnapp ist eine erste, freilich noch recht allgemeine Gewichtung von Einflussfaktoren vorgenommen, die über die Rekrutierungschancen unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen Aufschluss geben. Hilke Rebenstorf (1997) analysiert ebenfalls auf der Grundlage der Daten der Potsdamer Elitestudie Rekrutierungsmuster in den unterschiedlichen Sektoren. Für mein Forschungsanliegen anschlussfähig sind insbesondere ihre Ergebnisse für die Bereiche Politik, Verbände und Gewerkschaften.

Vergleichbar den Ergebnissen von Herzog (1968) kommt auch Rebenstorf für den Bereich Politik zu der Erkenntnis, dass der größte Teil der Karrieren mit einem frühen, ehrenamtlichen oder nebenberuflichen Einstieg in das Feld der Politik beginnen und dann einen mehrjährigen Aufstieg über unterschiedliche Gremien und Ämter nehmen. Die ersten beruflichen Tätigkeiten liegen

außerhalb der Politik, die erst zu einem späteren Zeitpunkt zum Beruf gemacht wird. So genannte Cross-Over Karrieren, also der Wechsel von einer Spitzenposition in einem politikfernen Sektor in eine vergleichbare Position in der Politik aufgrund fachspezifischer Kompetenzen sowie rein politische Karrieren, bei denen auch der Einstieg in die berufliche Laufbahn bereits im Feld der Politik erfolgt, sind hingegen deutlich in der Minderheit.

Die Auswertungen zu Karrieremustern im Bereich der Verbände beruhen im Wesentlichen auf Daten von Positionseliten in Wirtschaftsverbänden, Interessenverbänden der Landwirtschaft und Berufsverbänden, sind damit also nicht auf den Dritten Sektor generalisierbar. Erstaunlich ist hier, „dass der Einstieg in das Verbandswesen nicht an ein relativ hohes Alter gebunden ist. Ein Fünftel der Befragten war bereits mit 28 Jahren erstmals im Verbandswesen tätig, die Hälfte mit unter 35 Jahren. Am Jüngsten sind die Funktionäre der Berufsverbände, am ältesten die Funktionäre der Industrie- und Arbeitgeberverbände“ (Ebd.: 181 f.). Die sich aus dem Arbeitszusammenhang der Interessenverbände der gewerblichen Wirtschaft und der Landwirtschaft herleitenden Verflechtungen zu anderen Bereichen, deren Interessen sie repräsentieren, spiegeln sich auch in den Karrierewegen ihrer Positionseliten wieder. „Nahezu jeder Funktionär dieses Bereiches war auch tatsächlich in einem Betrieb dieses Sektors tätig, kennt ihn also auch aus eigener Erfahrung von innen her.“ (Ebd.: 183)

Der Bereich der Gewerkschaften nimmt aufgrund seiner Rekrutierungsoffenheit für alle gesellschaftlichen Gruppen eine Sonderstellung ein. Die Ergebnisse Rebenstorfs für diese Organisationen ähneln in gewisser Weise denen für die Politik. Auch in diesen Organisationen erfolgt der Eintritt in frühen Jahren, durchschnittlich mit 27 Jahren. Ein Viertel der Befragten übte bereits mit unter 22 Jahren eine erste Tätigkeit in einer Gewerkschaft aus. Auch hier ist der Aufstieg in Führungspositionen ein langwieriger Prozess. Durchschnittlich benötigten die Befragten 18 Jahre vom Einstieg in die Organisation in ihre aktuelle Position.

Zusammenfassend kommt Rebenstorf zu dem Ergebnis, dass es in allen von ihr untersuchten Bereichen mit unterschiedlicher Gewichtung zwei elemen-

tare Karrieremuster gibt: der frühe Einstieg mit einem langsamen und ausschließlich sektorintern verlaufenden Aufstieg und die quantitativ deutlich geringer ins Gewicht fallenden Cross-Over Karrieren von einer erreichten Spitzenposition in einem Bereich auf eine vergleichbare Position in einem anderen Bereich. Damit schreiben die Daten der Potsdamer Elitestudie weitestgehend das Bild fort, dass schon die letzte Mannheimer Elitestudie ergeben hat (Hoffmann-Lange 1981). Hoffmann-Lange arbeitet zwar heraus, dass nur 43 % aller Befragten eine ausschließlich sektorinterne Karriere hinter sich hätten (Ebd.: 148). Gleichzeitig dokumentiert sie, dass der letzte zurückliegende Sektorwechsel „in der Regel bereits im Alter von etwa 30 Jahren erfolgte, also schon relativ kurz nach Eintritt in den Beruf.“ (Ebd.: 149) Daran schlossen sich durchschnittlich 23 Jahre ununterbrochener Tätigkeit im gegenwärtigen Sektor an. Zusammenfassend kam auch Hoffmann Lange bereits Anfang der 80er Jahre daher zum Schluss, dass die einzelnen Sektoren über eine ausgeprägte „Rekrutierungsautonomie“ verfügten, die offensichtlich zu großen Teilen bis heute Bestand hat.

#### 2.1.1.4.2 Der Mythos von den Leistungseliten

Das Forschungsinteresse und das Erhebungsdesign der Elitestudie von Michael Hartmann (2002) differieren stark von der eben diskutierten Potsdamer Elitestudie. Hartmann wirft zwei Forschungsfragen auf: zum einen möchte er untersuchen, ob sich die soziale Herkunft nur mediatisiert über die „ungleiche Bildungsbeteiligung“ (Ebd.: 22) auf die Rekrutierungswege auswirkt oder darüber hinaus auch einen eigenständigen Einfluss auf die Aufstiegschancen ausübt. Zum anderen fragt er, ob sich die Bildungsexpansion wie verschiedentlich angenommen egalisierend auf die Karrierechancen aller Bevölkerungsgruppen ausgewirkt hat, was hinsichtlich der ersten Forschungsfrage bedeuten würde, dass der sozialen Herkunft als autonome Einflussgröße nur eine geringere Bedeutung zukommt.

Hartmann engt im Folgenden den Aspekt der Bildungsbeteiligung auf die Promotion in ausgewählten Disziplinen ein. Dabei lässt er sich von der Über-

legung leiten, dass die Promotion als höchster Bildungsabschluss auch die stärkste soziale Selektivität unter allen Bildungstiteln“ aufweisen müsste (Ebd.: 23). Um ein eingrenzbare Sample zu konstruieren beschränkt sich Hartmann auf die Promotionskohorten von 1955, 1965, 1975 und 1985. Methodisch wählt er eine „Verbindung von Herkunfts- und Verbleibsanalyse“ (Ebd.: 41): Anhand der den Promotionen dieser Jahrgänge beigefügten Lebensläufe wurden durch ein inhaltsanalytisches Vorgehen Informationen zur sozialen Herkunft und dem bisherigen Lebenslauf der Promovierten zusammengetragen. Mittels Handbüchern und Verzeichnissen wurden diese Daten ergänzt durch Informationen über die späteren beruflichen Werdegänge. Dabei wurden nur solche beruflichen Karrierewege in den Blick genommen, die in Spitzenpositionen in den Bereichen Wirtschaft, Politik, Justiz oder Wissenschaft führten, wobei Hartmanns Interesse vorwiegend den Wirtschaftseliten gilt.

Die Forschungsergebnisse hinsichtlich der Bedeutung der sozialen Herkunft für den Aufstieg in Spitzenpositionen differieren stark zwischen den einzelnen Sektoren, wobei sich insbesondere eine Sonderstellung der Wirtschaftseliten herausstellt. Für die Politik etwa meint Hartmann, eine bürgerliche Herkunft wirkt sich nicht positiv auf die Rekrutierungschancen aus. Hartmann spricht hier von einem eher nachteiligen Herkunftseffekt und kommt zu dem Schluss: „Die Rekrutierungsmuster in der Politik sind insgesamt also wesentlich offener als in der Wirtschaft.“ (101) Ähnliches gilt für die Bereiche Justiz und Wissenschaft.

In der Wirtschaft hingegen spiele die soziale Herkunft eine starke und eigenständige, also nicht über erworbene Bildungstitel vermittelte Rolle bei der Elitenrekrutierung. Nachwuchseliten, die aus dem Großbürgertum stammen, haben nach Hartmanns Daten eine wesentlich größere Chance, eine Spitzenposition in der Wirtschaft einzunehmen und außerdem auch rascher aufzusteigen. Dieser Effekt eines direkten, unvermittelten Einflusses der sozialen Herkunft auf Aufstiegswege nehme im Zeitverlauf seit den 70er Jahren außerdem signifikant zu (Ebd.: 80).

Unter Rückgriff auf vorangegangene Untersuchungen (Hartmann 1997, 2000a, 2000b) versucht Hartmann diesen Herkunftseffekt durch das Habituskonzept von Bourdieu zu erklären. Die Besetzung von Spitzenpositionen ist nach Hartmanns Erkenntnissen zu starken Anteilen eine irrationale Entscheidung. Grundlage für die Auswahl von Anwärtern auf Spitzenpositionen in der Wirtschaft seien weniger die Qualifikationen betreffende explizierbare Kriterien denn ein klassenspezifischer Habitus. „Die Entscheidung über die Besetzung von Spitzenpositionen erfolgt (...) anhand einiger weniger Persönlichkeitsmerkmale, die von den Angehörigen der deutschen Wirtschaftselite als wesentlich für die Beurteilung einer Person und als sicheres Indiz für eine „gleiche Wellenlänge“ oder die „richtige Chemie“ angesehen werden.“ (Ebd.: 122) Dieser Habitus zeichnet sich vorrangig durch vier Dimensionen aus. Die „intime Kenntnis der Dress- und Verhaltenscodes“ signalisieren, ob ein Kandidat mit den ungeschriebenen Regeln in diesen Kreisen vertraut und auch bereit ist, sie zu akzeptieren.“ (122) Eine breite Allgemeinbildung und ein ausgeprägt unternehmerisches Denken sind weitere wichtige Persönlichkeitsmerkmale. Die zentrale Eigenschaft sei aber vor allem die „persönliche Souveränität in Auftreten und Verhalten. (...). Sie macht den entscheidenden Unterschied aus zwischen denen, die qua Geburt dazugehören, und denen, die nur dazugehören wollen.“ (125)

Anders als bei der Potsdamer Elitestudie zählen zu den Forschungsergebnissen Hartmanns maßgeblich auch konzeptionelle Überlegungen. Auf der Suche nach einer an die Ergebnisse der Eliteforschung anschlussfähigen theoretischen Beschreibung von Gesellschaft diskutiert Hartmann zunächst kritisch das Individualisierungstheorem Becks und die Theorie funktionaler Differenzierung von Luhmann. Das zentrale Problem dieser Ansätze sei, dass „Luhmann wie auch Beck (...) die vertikale Dimension gesellschaftlicher Verhältnisse aus dem Blick“ verlieren würden (Ebd.: 173). Von Giddens greift er hingegen den Begriff der „Governing Class“ auf, die sich durch tendenziell geschlossene Rekrutierungswege sowie eine zwar weit reichende, aber doch durch eine an demokratische Verfahren gebundene Machtstellung auszeichnet, und schlussfolgert: „Obwohl die Spitzenstellungen in der Politik hierzu-

lande anders als etwas in Frankreich und z.T. auch in Großbritannien nicht von Politikern aus den Reihen des Bürgertums dominiert werden, lässt sich dennoch auch für Deutschland die Existenz einer solchen „herrschenden Klasse“ kaum leugnen.“ (Ebd.: 176) Als Beleg für diese These führt er abschließend Daten der sukzessiven Konzentration von Produktivvermögen in der Hand kleiner Bevölkerungssegmente an: der herrschenden Klasse.

Die Erkenntnisse der beiden dargestellten Elitestudien liegen – was die Ergebnisse zur Frage nach der Elitenrekrutierung betrifft – gar nicht so weit auseinander. Übereinstimmend stellen die Studien fest, dass Aufstiegschancen in Spitzenpositionen in der Bevölkerung je nach sozialer Herkunft asymmetrisch verteilt sind. Zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen die Studien bei der Frage, ob sich im zeitlichen Verlauf Rekrutierungswege in Elitepositionen der Tendenz nach weiter geschlossen oder geöffnet haben. Hier scheinen Hartmanns Ergebnisse allerdings weniger belastbar zu sein, da er über keine originären Längsschnittdaten sondern nur über Querschnittsdaten mit Kohortenbildung verfügt. Die Potsdamer Elitestudie kann zum Vergleich hingegen zwei Querschnitte mit einem zeitlichen Abstand von 14 Jahren gegenüberstellen. Auch Hartmanns Eingrenzung auf Promotionskohorten schränkt die Möglichkeit repräsentativer Aussagen ein, da er sich auf keine Informationen über den Bedeutungswandel der Promotionen für Karrierewege in Elitepositionen berufen kann und sich damit in dieser Frage auf eine bloß unterstellte Kontinuitätsthese stützen muss. Zu einer vorsichtigen Auslegung der Ergebnisse der Potsdamer Elitestudie bezogen auf die heutige Situation zwingt die Tatsache, dass der Erhebungszeitraum für die im Rahmen der Studie durchgeführten Elitenbefragung und die Bevölkerungsumfrage mittlerweile 15 Jahre zurückliegen.

### *2.1.2 Bedeutung der Eliteforschung für die vorliegende Studie*

Die vorausgegangene Diskussion von Konzepten und Ergebnissen der Eliteforschung hat mehrere, für meine Arbeit sehr hilfreiche Einsichten erbracht,

denen ich im letzten Abschnitt dieses Kapitels nachgehen möchte. Insbesondere scheinen mir drei Aspekte der Vertiefung notwendig.

(1) Zuerst werde ich mich mit der Frage auseinandersetzen, ob Führungskräfte gemeinnütziger Organisationen nun Teil der gesellschaftlichen Elite sind oder nicht. Dazu soll nochmals die definitorische Frage aufgeworfen werden, was unter Elite zu verstehen ist. Diese Frage ist nur unter Bezug auf die zweite, damit zusammenhängenden Frage beantwortbar: Die Führungskräfte welcher gesellschaftlichen Sektoren und Bereiche sind als nationale Eliten zu bezeichnen? (2) Die dargestellten Ansätze der Eliteforschung unterschieden sich vorrangig durch die jeweilige Integration der sozialstrukturellen Dimension in den konzeptuellen Rahmen. Für die Operationalisierung dieser Dimension in meiner Arbeit will ich einen vermittelnden Vorschlag erarbeiten, der eine Verortung dieser Arbeit in einer der beiden Strömungen zugleich überflüssig macht. (3) Abschließend soll erörtert werden, welche Anleihen ein Erhebungsdesign zu Rekrutierungswegen von Ehrenamtseleiten im gemeinnützigen Sektor an einer Forschungsrichtung machen kann, die sich bislang vornehmlich auf Eliten in den Feldern Politik und Wirtschaft konzentriert hat.

#### 2.1.2.1 Elitebegriff und Dritter Sektor

Den zahlreichen definitorischen Zugängen zum Phänomen der Eliten liegt im weiteren Sinn ein gemeinsames Begriffsverständnis zu Grunde: dass es sich bei Eliten um jenen Personenkreis handelt, *der maßgeblichen Einfluss auf die gesellschaftliche Entwicklung ausübt* (Zapf 1962; Keller 1968, Bürklin 1997). Mit dieser Formulierung sind zwei Fährten für die weitere begriffliche Präzisierung gelegt: der (a) Einfluss- und der (b) Gesellschaftsbegriff.

(a) In der Forschungsliteratur können analytisch drei Einflussmodi von Eliten unterschieden werden. Klassische Positionseliten nehmen Einfluss auf Entscheidungen mittels der Kompetenzen und Befugnisse, mit denen Ihre Position ausgestattet sind. Wie die Reputations- und die Entscheidungsmethode jedoch zeigen (Hoffmann-Lange 2002), können auch solche Akteure als Eliten bezeichnet werden, die über keine entsprechende Führungs-

position in einer Organisation verfügen. Einfluss wird dann in informellen Strukturen und Netzwerken ausgeübt, muss also nicht positionsgebunden sein.

Neben dieser dezisionistischen Sichtweise auf das Elitenphänomen, die Einfluss auf Entscheidungsprozesse bezieht, können unter Eliten aber auch Personen verstanden werden, die starken Einfluss auf die Werthaltungen von Mitgliedern einer Gesellschaft ausüben. Dreitzel, der beide Gruppen von Eliten im Blick hat, definiert diese daher als „diejenigen Inhaber der Spitzenpositionen in einer Gruppe, Organisation oder Institution, die auf Grund einer sich wesentlich an dem (persönlichen) Leistungswissen orientierenden Auslese in diese Positionen gelangt sind, und die Kraft ihrer Positions-Rolle die Macht oder den Einfluss haben, über ihre Gruppenbelange hinaus zur Erhaltung oder Veränderung der Sozialstruktur und der sie tragenden Normen unmittelbar beizutragen oder die auf Grund ihres Prestiges eine Vorbildrolle spielen können, die über ihre Gruppe hinaus das Verhalten anderer normativ mitbestimmt.“ (Dreitzel 1962: 71) Diese letztgenannten charismatischen Eliten sind zumindest der deutschen Eliteforschung eher aus dem Blick geraten. Neue, sich in diese Richtung eröffnende Forschungsperspektiven hat Harald Wenzel ausgelotet und vorgeschlagen, das moderne Phänomen der Prominenz in einem erweiterten begrifflichen Rahmen der Eliteforschung zu untersuchen (Wenzel 2001). Einfluss von Eliten kann damit zusammenfassend innerhalb von formellen oder informellen Strukturen auf Entscheidungen oder als charismatischer Einfluss auf zentrale Wertorientierungen anderer Personen ausgeübt werden.

(b) Eliten als maßgeblich einflussreiche Personen auf gesellschaftlichen Wandel zu verstehen muss scheitern, so lange der Begriff von Gesellschaft substanzfrei bleibt. Dabei ist der Grund, dass dieses Thema in der gegenwärtigen Eliteforschung weitestgehend unbearbeitet bleibt, leicht nachzuvollziehen: Der argumentative Aufwand einer solchen Unternehmung ist enorm. Die meisten der bislang vorgelegten, in diese Richtung zielenden Vorhaben bleiben daher auch eher Skizzen. Dreitzel (Dreitzel 1962) rekurriert auf den konzeptionellen Rahmen der Industriegesellschaft, für die das Leistungs-

prinzip konstitutive Bedeutung habe. Folglich sind Eliten bei ihm Träger herausragenden Leistungswissens. Wie bereits angesprochen bedient sich Keller (Keller 1968, 1991) des Parson'schen AGIL-Schemas und ordnet den vier funktionalen Subsystemen unterschiedliche gesellschaftliche Teileliten zu. Trotz des systematischen Ausgangspunktes ist Keller dennoch Beliebigkeit in der Festlegung dieser Elitebereiche vorgehalten worden (Hoffmann-Lange 2002). Hartmann liefert Bruchstücke einer Argumentation, die auf das strukturelle Übergewicht der Wirtschaftselite in der modernen Gesellschaft aufgrund der Dominanz des ökonomischen Subsystems abgestellt. Grund für diese Machtstellung sei insbesondere die Monopolisierung der Entscheidungsgewalt über „Investitionen, Rationalisierungsmaßnahmen und letztlich auch Betriebsstilllegungen.“ (Hartmann 2002: 165) Das Gefüge der anderen Sektoren und die Bedeutung der entsprechenden Eliten in der Eliteformation der modernen Gesellschaft lässt er aber weitestgehend unbehandelt.

Diese argumentative Lücke kann auch an dieser Stelle nicht geschlossen werden, was andererseits für mein Anliegen auch nicht notwendig ist. Zu diskutieren ist an dieser Stelle nur, ob FunktionsträgerInnen gemeinnütziger Organisationen ebenfalls dem Kreis gesellschaftlicher Eliten zuzurechnen sind. Eine Argumentation für die Aufnahme des Dritten Sektors in die Klassifikation gesellschaftlicher Funktionsbereiche der Eliteforschung muss dazu angeben können, welche gesellschaftlichen Funktionen Organisationen dieses Sektors erfüllen. Dazu möchte ich im Folgenden ein an die Darstellung der Dritte-Sektor Forschung anschließendes Argument entwickeln: Organisationen des Dritten Sektors verfügen über ein originäres Profil, in dem sie drei Funktionen in sich vereinen (Zimmer/Priller 2004: S. 20 ff.). Neben der Dienstleistungsfunktion und der politischen Interessenvertretungsfunktion tragen sie maßgeblich zur gesellschaftlichen Integration bei.<sup>10</sup> Alle drei Funktionen der Organisationen dieses Sektors können als mittlerweile gut beforscht bezeichnet werden. Empirische und Theoretische Arbeiten haben die Bedeutung von Organisationen des Dritten Sektors als Kooperationspartner des Staates

---

<sup>10</sup> Siehe dazu auch Kapitel 2.3

herausgearbeitet. Auf der Input-Seite übernehmen sie eine wichtige Artikulationsfunktion in der demokratischen Willensbildung (Honneth 1995, Habermas 1992, Willems/Winter 2000, Zimmer/Weßels 2001b), bieten damit eine Grundlage für die Legitimation staatlichen Handelns (Zimmer 2001; 2005, Seibel 1994) und werden auf der Output Seite in unterschiedlichen Bereichen, etwa der internationalen Zusammenarbeit und der Wohlfahrtspflege, von der Politik als Kooperationspartner akzeptiert und gebraucht (Zimmer 2005). Die Erbringung von Dienstleistungen ist insbesondere im Rahmen des dualen Systems der Wohlfahrtspflege (Backhaus-Maul/Olk 1994, Bößenecker 1998), aber ebenso im Sport und der Kultur nicht mehr wegzudenken, und die Integrationsleistungen gemeinnütziger Organisationen sind in vergangener Zeit insbesondere durch die Forschungsliteratur zu bürger-schaftlichem Engagement (Braun 2001; Enquete-Kommission 2002; Kistler u.a. 2001) und der Sozialkapitalforschung bearbeitet worden (Offe 1999; Offe/Fuchs 2001; Putnam 1993, 1995, 2001).

Diese Argumente machen deutlich, dass der Dritte Sektor zu unrecht bislang nicht in die Klassifikationen der empirischen Eliteforschung Eingang gefunden hat. Vielmehr nimmt der Dritte Sektor zahlreiche gesellschaftlich bedeutsame Funktionen wahr, was in den Worten Bürklins bedeutet, dass in gemeinnützigen Organisationen engagierte und arbeitende EntscheiderInnen Personen sind, „die nicht nur in einer einzelnen Organisation oder regionalen Einheit Macht ausüben, sondern an den für die Gesamtgesellschaft zentralen Entscheidungen maßgeblich und regelmäßig mitwirken.“ (Bürklin 2001)

Was kann nun unter Eliten des Dritten Sektors verstanden werden? Eliten wurden oben als für den gesellschaftlichen Wandel maßgeblich einflussreiche Personen definiert. Dabei wurde Einfluss in drei Formen untergliedert: positionsgebundener Einfluss auf wichtige Entscheidungen, Einfluss in informellen Strukturen und Netzwerken auf wichtige Entscheidungen und Einfluss auf die Wertorientierungen anderer Menschen. Vor dem Hintergrund eines differenzierten Verständnisses von gemeinnützigen Organisationen (siehe dazu Kapitel 2.3), erweisen sich insbesondere die ersten beiden Einfluss-

begriffe als relevant für eine Elitestudie im Dritten Sektor. Wie noch zu zeigen sein wird ist die für gemeinnützige Organisationen strukturell charakteristische Integration von freiwillig Engagierten in die Organisation auf eine Absenkung des Formalisierungsniveaus der Organisationsstrukturen angewiesen. Aus diese Koexistenz formeller und informeller Strukturen in gemeinnützigen Organisationen soll für das Forschungsdesign der vorliegenden Studie die These abgeleitet werden, dass in Organisationen des Dritten Sektors insbesondere zwei Typen von Eliten vorzufinden sind: Mitglieder von Organisationen, die auf der Grundlage formeller Strukturen Einfluss auf organisationsstrategisch relevante Entscheidungen ausüben, also Positionseliten, und Mitglieder, die in informellen Strukturen Einfluss auf Entscheidungen oder die Meinungsbildung von positionsbefugten EntscheiderInnen ausüben. Dabei ist anzunehmen, dass nicht in allen gemeinnützigen Organisationen beide Typen von Eliten anzutreffen sind. Die Größe von Organisationen hat Einfluss auf die Anforderungen an das Formalisierungsniveau ihrer Strukturen. Mit zunehmender Größe von Organisation ist daher zu erwarten, dass nicht positionsgebundene Eliten, die Einfluss nur über diffus-informelle Kanäle ausüben können, an Bedeutung gegenüber Positionseliten verlieren. Insbesondere aber in kleinen und nur in geringerem Maße professionalisierten Organisationen ist zu erwarten, dass neben den Positionseliten auch informelle Eliten entscheidenden Einfluss ausüben.

Der Typus der charismatischen Eliten dürfte in Organisationen des Dritten Sektors hingegen keine Bedeutung haben. Zwar werde ich nachfolgend Streecks Ansatz von freiwilligen Vereinigungen als Amalgam charismatisch integrierter Assoziationen und formalisierter Arbeitsorganisationen diskutieren. Doch zielt der charismatische Einfluss des Führungspersonals, sofern auf einen solchen zurück geschlossen werden kann, auf die Mitglieder innerhalb der Organisation, nicht auf organisationsfremde gesellschaftliche Gruppierungen.

Aus der vorangegangenen Diskussion gelange ich damit zu zwei Thesen: Führungskräfte gemeinnütziger Organisationen zählen aufgrund der gesellschaftlichen Funktionen, die der Dritte Sektor übernimmt, zum Kreis der „na-

tionalen Eliten“ (Bürklin 2002) bzw. der „strategischen Eliten“ (Keller 1968), da Entscheidungen, die in diesem Feld getroffen werden, nicht nur sektorale, sondern gesellschaftliche Bedeutung haben. Zweitens greifen rein positionstheoretisch verfahrenende Erhebungsdesigns in diesem Sektor aufgrund seines originären Organisationsprofils zu kurz. Neben den Inhabern von Führungspositionen ist auch nach informellen Eliten zu fragen, die ohne entsprechende Position ebenfalls maßgeblichen Einfluss auf die relevanten Entscheidungen in den Organisationen ausüben. Methodisch hat dies zur Konsequenz, dass das Erhebungsdesign neben der Positionsmethode auch auf den reputationsmethodischen Ansatz (Hoffmann-Lange/Bürklin 2001; Hoffmann-Lange 2003) im Sampling zurückgreifen muss.

#### 2.1.2.2 Soziale Herkunft und Rekrutierung

In dem vorausgehenden Abriss der Eliteforschung habe ich versucht, drei Etappen der Eliteforschung voneinander zu kontrastieren. Das Differenzierungsmerkmal dieser Phasen ist die jeweilige Beziehung, in die die Ebenen der Sozialstruktur und der gesellschaftlichen Machtstrukturen zueinander gesetzt werden. Während in den machiavellistischen Ansätzen die Sozialstrukturen tendenziell als ein Ausfluss der Machtstrukturen konzipiert wurden, betonen die späteren funktionalistischen Ansätze stärker die Unabhängigkeit dieser Ebenen voneinander. Die neueren soziologischen Konzepte drehen dieses Verhältnis hingegen um und beschreiben die Rekrutierung in Spitzenpositionen und damit die Verteilung von Machtstrukturen als Resultat einer vorausgehenden Ungleichheit auf der Ebene der Sozialstrukturen.

Dabei entpuppt sich die stellenweise gesuchte Differenz zu den funktionalistischen Ansätzen seitens der ungleichheitsorientierten Elitesozio-logie als weniger zwingend als von den Autoren unterstellt. Beide Richtungen berücksichtigen sowohl die Ebene der gesellschaftlichen Macht- als auch der Sozialstrukturen. Auch lässt sich der Strömung der funktionalistischen Ansätze und den von dieser hervorgebrachten empirischen Studien keine un-

kritische Haltung unterstellen. Das Konzept der pluralistischen Elite (Hoffmann-Lange 2003) ist nicht blind gegenüber nicht-meritokratischen Selektionsmechanismen, die sich förderlich auf den Aufstieg auswirken. Dreitzel und Dahrendorf (Dreitzel 1962, Dahrendorf 1962) haben bereits in den 60er Jahren die selektive Rekrutierungspraxis von Eliten aus den oberen Gesellschaftsschichten thematisiert. Die Ursache sahen sie dabei jedoch in geringerem Maße in der ungleichen gesellschaftlichen Verteilung von Reichtum, sondern vornehmlich in der bildungsfernen unteren Schichten. Auch die Potsdamer Elitestudie (Schnapp 1997) arbeitet den eigenständigen Einfluss der sozialen Herkunft auf die Rekrutierungswege heraus. Selbst in den Erklärungsansätzen für dieses Phänomen lassen sich Gemeinsamkeiten in der Argumentation der funktionalistischen und der ungleichheitsorientierten Ansätze ausmachen. So greift beispielsweise auch Schnapp bei der Erklärung des Einflusses der sozialen Herkunft auf die Karrierewege Bourdieus Kapitalartenkonzept auf (Schnapp 1997: 94) Gleichzeitig sind die Argumente, die sich auf Grundlage der empirischen Ergebnisse der Eliteforschung für eine Theorie einer Klassengesellschaft ableiten lassen, zu schwach, zumal wenn es um die sehr weit reichende These einer „governing class“ geht (Hartmann 2002).

Unterschiede lassen sich damit hinsichtlich der Gewichtung und Bewertung des Einflusses der sozialen Herkunft auf die Rekrutierungswege von Eliten in der gegenwärtigen Forschungslandschaft ausmachen.

Somit erscheint es sinnvoll, auf einer konzeptuellen Ebene von einer Interdependenz der Ebenen der Sozialstruktur und der Machtstrukturen auszugehen, ohne eine Vorentscheidung über die Gewichtung dieser Ebenen zu treffen. Ein Forschungsdesign sollte so offen angelegt sein, dass es nicht auf eine gerichtete Zusammenhangshypothese fixiert ist und detaillierte Informationen über die soziale Herkunft erhebt.

### 2.1.2.3 Delegationseliten und Sozialisation

Da die bisherige Eliteforschung kaum, und wenn dann wenig differenziert den Blick auf Organisationen des Dritten Sektors ausgeweitet hat, bieten sich auf den ersten Blick nur wenige Anleihen für das Forschungsdesign der vorliegenden Studie an. Folgt man dem Verlauf der Biographie von Eliten, in der die Karrierewege im engeren Sinne ja nur einen Ausschnitt darstellen, eröffnen insbesondere die empirischen Ergebnisse mehrerer Anknüpfungspunkte. Dazu möchte ich im Folgenden unterscheiden zwischen den Dimensionen der sozialen Herkunft, der primären Sozialisation und der beruflichen Sozialisation bzw. dem Karriereweg.

Mit sozialer Herkunft ist insbesondere die Frage nach der Offenheit bzw. nach dem Grad der Schließung von Rekrutierungswegen in einzelnen gesellschaftlichen Handlungsfeldern bezeichnet, die bereits im vorangegangenen Abschnitt thematisiert wurde. Jedoch verrät die Einsicht in die Unterrepräsentanz bestimmter gesellschaftlicher Schichten oder Klassen nichts über den konkreten Wirkungszusammenhang, den die soziale Herkunft auf die Karrierewege späterer Eliten ausübt. Folglich überrascht es auch nicht, dass die Versuche der Erklärung dieses Zusammenhangs unterschiedlich ausfallen. Hartmann und Schnapp beziehen sich in ihren Ansätzen zwar beide auf Bourdieu, doch mit unterschiedlichen Argumenten: während Schnapp (Schnapp 1997) mit dem Kapitalsortentheorem die gesellschaftlich ungleiche Verteilung von monetären und nicht-monetären Ressourcen – insbesondere der herkunftsvermittelten Einbindung in berufsrelevante Netzwerke – anführt, kann Hartmann auf frühere, qualitativ angelegte Untersuchungen zurückgreifen (Hartmann 1995, 2002) und argumentiert mit dem Habituskonzept. Verlässt man die an nicht unproblematische Voraussetzungen geknüpfte Theoriesprache von Bourdieu, kann man Hartmanns Forschungsergebnisse auch so formulieren, dass im Prozess der primären Sozialisation Persönlichkeitsmerkmale erworben wurden, die maßgeblichen Einfluss auf den beruflichen Werdegang nehmen. Die Selektion von Aspiranten auf Führungspositionen erfolgt dann nach Maßgabe eines vergleichbaren Erfahrungshinter-

grundes hinsichtlich der sozialen Herkunft von Auswählenden und Ausgewählten. Soziale Homogenisierung nach innen ist damit das Kehr Bild sozialer Schließung von Rekrutierungswegen nach außen. Dieser Zusammenhang von sozialer Herkunft, sozialisationsbedingter Persönlichkeit und Selektion im Rekrutierungsprozess soll im Folgenden generalisiert und als Forschungshypothese für die nachfolgende Auswertung von Daten zu Führungskräften in gemeinnützigen Organisationen formuliert werden.

In allgemeinen Begriffen kommt Hartmann also zu dem Ergebnis, dass Auswahlverfahren von FunktionsträgerInnen nicht notwendig an objektivierbare Kriterien gebunden sind, sondern nach einem Muster verlaufen, das in einer Homogenisierung von Eliten hinsichtlich ihrer sozialen Herkunft resultiert. Die Anhaltspunkte, über die solche Selektionsprozesse verfahren, sind Persönlichkeitsmerkmale, die im Verlauf der primären Sozialisation erworben wurden und sich damit im Auftreten der Aspiranten – dem Habitus – zum Ausdruck bringen. Maßgeblich an dieser Konstellation ist, dass es sich hier um keine verrechtlichten Karrierewege wie jene von Verwaltungs- und Wissenschaftseliten handelt, sondern um offene Aufstiegsbahnen. Erst dadurch kann der Selektionsprozess auch zu einer sozialen Situation führen, in der neben objektiven Kriterien wie evaluierten Statuspassagen weitere Kriterien ins Gewicht fallen<sup>11</sup>.

Diese soziale Komponente der Selektion von FunktionsträgerInnen wird also unterschiedlich stark ausfallen, je nach dem, ob es sich um Karriere- oder Delegationseliten handelt. Während davon auszugehen ist, dass in Bereichen, in denen eine stark verrechtlichte Rekrutierungspraxis vorherrscht, soziale Komponenten am stärksten neutralisiert werden, ist umgekehrt anzunehmen, dass Delegationseliten am stärksten nach Gesichtspunkten sozialer Homogenität ausgewählt werden, da hier die Rekrutierungspraxis am geringsten formalisiert ist. Zwar kodieren die Satzungen von Organisationen Fragen der Stimmberechtigung und des Wahlvorganges, nicht aber die Kriterien, nach denen Führungspersonal ausgewählt werden soll.

---

<sup>11</sup> Dass auch im Rahmen verrechtlichter Karrierewege soziale Dimensionen erhebliches Gewicht gewinnen können zeigen Forschungsergebnisse zu Karrierewegen von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland, vgl.: Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007.

Neben Persönlichkeitsmerkmalen, die auf die primäre Sozialisation zurückzuführen sind, üben – auch das zeigen die Forschungsergebnisse – auch Faktoren, die auf den Karriereweg und die berufliche Sozialisation zurückzuführen sind, Einfluss auf den Aufstieg in Spitzenpositionen aus. Rebenstorf (Rebenstorf 1997) hat in ihrer Auswertung der Daten der Potsdamer Elitestudie übereinstimmend für die Bereiche Politik, Verbände und Gewerkschaften eine Dominanz des Typus von Standardkarrieren feststellen können. Diese zeichnen sich aus durch „einen sukzessiven Aufstieg durch die Parteigremien und Wahlämter der verschiedenen regionalen Ebenen sowie durch eine Vielzahl von Ämterkumulationen.“ (Ebd.: 161) An den früh erfolgenden Einstieg schloss sich bei den befragten Eliten im Bereich der Politik eine durchschnittlich über 20 Jahre währende interne Rekrutierung an, die schließlich in der Übernahme der aktuellen Position resultierte. Vor Übernahme zentraler öffentlicher Wahlämter kam es zudem zu einer Phase der parteiinternen „Erprobung“ (Ebd.: 164). Aus diesen Ergebnissen kann die Bedeutung weiterer Faktoren für den Aufstieg in Spitzenpositionen von Delegationseliten abgeleitet werden. Die Dauer der Organisationszugehörigkeit und der langsame Aufstieg lassen auf einen kontinuierlichen Prozess der organisationsinternen Bewährung schließen. Rekrutierung führt damit zu einer vertikalen Integration in die Organisationen (Ebd.: 197) und die Bildung einer sozialen Basis.

Als Resultat der Diskussion von Forschungsergebnissen der Eliteforschung können damit drei Forschungshypothesen für die Auswertung abgeleitet werden. Zum einen kommt die Eliteforschung übereinstimmend zu dem Befund, dass die soziale Herkunft einen eigenständigen Einfluss auf die Aufstiegswege in Spitzenpositionen ausübt. Es wird zu überprüfen sein, ob dieser Zusammenhang auch für ehrenamtliche FunktionsträgerInnen in gemeinnützigen Organisationen besteht. Zweitens legen die Forschungsergebnisse von Hartmann die These nahe, dass Selektionsprozesse sich maßgeblich an Persönlichkeitsmerkmalen orientieren, die auf die primäre Sozialisation späterer Eliten zurückzuführen sind und dadurch als Kehrseite der sozialen

Schließung von Rekrutierungswegen ein Prozess der sozialen Homogenisierung von Eliten stattfindet. Drittens sind gerade in Bereichen, deren Eliten über Wahlen ins Amt gelangt sind, ein früher Einstieg in den jeweiligen Bereich und ein langsamer Aufstieg bedeutsam, um durch die damit einhergehende vertikale Integration in Organisationen eine legitimationswirksame soziale Basis von Delegationseliten zu erlangen.

## **2.2. Bürgerschaftliches Engagement im gesellschaftlichen Wandel**

Die politische und sozialwissenschaftliche Debatte zu bürgerschaftlichem Engagement versteht sich selbst als ein Krisendiskurs. Mit den 70er Jahren einsetzende strukturelle Systemkrisen, insbesondere von Arbeitsmarkt und Sozialstaat, führten zu einer Reflexion auf die ordnungspolitischen Grundlagen westlicher Gesellschaften. Im Schlepptau dieser Krisenherde entwickelten sich zwei weitere Problemkontexte, auf die in der Engagementdebatte immer wieder Bezug genommen wird. Zum einen müssen demokratische Systeme seither ihre Fähigkeit der Lösung dieser strukturellen Probleme beweisen. Zum anderen werden mit diesen Krisenherden elementare Integrationsmodi moderner Gesellschaften problematisiert. Damit ist in steigendem Umfang das Problem gesellschaftlicher Integration zu einem eigenständigen Fokus in der sozialwissenschaftlichen Debatte geworden.

Im Zusammenspiel dieser vier Problemkomplexe – Krise des Arbeitsmarktes, Krise des Sozialstaates, systemische Performanz von Demokratien und gesellschaftliche Integration – fand eine Öffnung der sozialwissenschaftlichen Perspektive auf eher vernachlässigte gesellschaftliche Handlungskontexte statt. Neben den zentralen Organisationssektoren Staat und Markt fand der Dritte Sektor Einzug in eine erweiterte Sichtweise auf moderne Gesellschaften – zuerst in den USA (A. Etzioni 1973; Commission on Private Philanthropy and Public Needs 1975, 1983), dann auch zunehmend in Europa (W. Seibel 1994, 1997). Außerdem wurde der gesellschaftliche Beitrag in Gestalt von ehrenamtlicher Arbeit insbesondere zur Wohlfahrtsproduktion erkannt. Dass die jüngere Debatte über bürgerschaftliches Engagement mit Beiträgen über das soziale Ehrenamt ihren Ausgangspunkt genommen hat ist daher kein Zufall (Olk 1987, 1989, 1990; Jakob 1993).

Die Sozialwissenschaften reagierten auf diese gesellschaftliche Umbruchsituation mit einer Neuausrichtung ihrer Forschungsagenda. Der Bürger als Akteurskategorie und die Gesellschaft als vorinstitutionelle Handlungssphäre von Politik haben in Theoriebildung und empirischer Forschung ein

ausgeprägtes Inspirationspotential entfaltet (S. Braun 2001; P.Q. Hirst 2001; B. Weßels 2001). Hat sich die mit Korporatismusdebatte und Implementationsforschung beschäftigte Politikwissenschaft lange Zeit schwer getan, neben der Makro-Ebene staatlicher Institutionen und der Meso-Ebene intermediärer Organisationen auf der Mikroebene auch den Bürger als relevanten Akteur im politischen Geschehen in die Forschung einzubeziehen, findet gegenwärtig eine Neugewichtung dieser Ebenen statt. Damit mehren sich zugleich die Berührungspunkte zwischen Soziologie und Politikwissenschaft. Die in beiden Disziplinen geführte Diskussion zu Zivilgesellschaft und Sozialkapital involviert den Bürger sowohl auf der Input als auch der Output Seite in den Policy-Cycle (Gabriel u.a. 2002; Honneth 1994; Offe 1999; Putnam 1993; Weßels). Diskursive Vergemeinschaftungsprozesse in Vereinen und Initiativen werden im Licht deliberativer Demokratietheorien (Benhabib 1995; Habermas 1992) gesehen zu Keimzellen demokratischer Politikgestaltung. In informellen Zusammenschlüssen von Nachbarschaftshilfen bis zu Kegelclubs werden generative Prozesse der Bildung generalisierten Vertrauens und starker sozialer Normen entdeckt – die sozialen Fundamente und zugleich das Immunsystem robuster Demokratien. Mit dieser breiten Diskursfront „neotocquevillscher Ansätze“ (Weßels 2001) hat die Politikwissenschaft das Top-down Denken steuerungstheoretischer Modelle überwunden und in einer Governance-Perspektive aufgehoben.

Dieser Paradigmenwechsels wird mitunter aber auch skeptisch reflektiert. Wolfgang Seibel (Seibel 1990, 1994) hat bereits früh die Euphorie am Dritten Sektor zu bremsen versucht. Seiner Ansicht nach ist diesem bunten Assoziationswesen ein strukturell verankerter Dilettantismus eingeschrieben, der von staatlichen Institutionen legitimationswirksam ausgenutzt wird. Diese Argumentationsfigur überträgt Braun auf den Diskurs des bürgerschaftlichen Engagements. So gesehen „versteckt sich hinter der offiziellen Begeisterung für bürgerschaftliches Engagement in erster Linie die Suche nach einem Verschiebebahnhof für scheinbar unlösbare Probleme.“ (Braun 2001: S. 103)

Dieser grundlegenden Ambivalenz muss sich der Diskurs des bürgerschaftlichen Engagements stellen: dass er mit gleichem Recht als Artikulation eines umfassenderen Demokratieverständnisses als auch als Teil einer politisch mitinitiierten Ideologieproduktion kritisch betrachtet werden kann.

### *2.2.1 Die wissenschaftliche Diskussion zu bürgerschaftlichem Engagement*

Beiden Deutungsmöglichkeiten gemeinsam ist der dem Diskurs unterstellte Praxisbezug. Dieser Gesamteindruck deckt sich mit der frühzeitig einsetzenden intensiven Förderung wissenschaftlicher Forschung durch die Politik. Eine Vorreiterposition nahm das Baden-Württembergische Sozialministerium ein, das mit zu den ersten zählte, die Begriff und Konzept des „bürgerschaftlichen Engagements“ in die öffentliche Diskussion einbrachten (vgl. Hummel 2000; Ueltzhöffer/Ascheberg 1996). Den Auftakt für das steigende Interesse auf Bundesebene bildete die Antwort der Bundesregierung auf die große Anfrage der CDU/CSU- und der FDP-Bundestagsfraktion zur „Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit für unsere Gesellschaft“ im Jahr 1996, der schon bald weitere Schritte folgten. Hierzu zählten etwa die bundesweite Begleitkampagne des federführenden Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die zahlreichen Initiativen in Ländern und Kommunen zum internationalen Jahr der Freiwilligen in Deutschland (vgl. BMFSFJ 2002), das von den Vereinten Nationen im Jahr 2001 ausgerufen wurde. Hierdurch wurden Fragen ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements über Politik und Wissenschaft hinaus auch in eine breitere Öffentlichkeit transportiert. Eine Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages hat 2002 (Deutscher Bundestag 2002) die Ergebnisse ihrer Arbeit vorgelegt. Zu Beginn der 15. Legislaturperiode hat ein interfraktionell eingesetzter Unterausschuss im Bundestag seine Arbeit aufgenommen. Die parlamentarische Begleitung des Themas bürgerschaftliches Engagement hatte eine politische Aufwertung auf Bundesebene zur Folge. Mittlerweile kann von der Institutionalisierung eines neuen Politikfeldes Engagementpolitik gesprochen

werden. Eine eigene Haushaltstitelgruppe im Einzelplan des federführenden Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der Auftakt zu einer Regierungsberichterstattung (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2009), die Herausbildung einer eigenen Organisationslinie im zuständigen Ministerium, die Ausbildung entsprechender Politikkompetenzen auf der Ebene der Länder, die zunehmende politikfeldspezifische Vernetzung der föderalen Ebenen und auch die Herausbildung eines festen Kreises politikfeldspezifischer Akteure aus Bürgergesellschaft, Politik und Wirtschaft können als Belege für die Konstitution eines neuen Politikfeldes herangezogen werden (Olk/Klein/Hartnuß 2010). Mit der Gründung des Bundesnetzwerkes Bürgerschaftliches Engagement (BBE) im Jahr 2002 als übergeordnete Plattform zur Kooperation bundesweit tätiger Akteure wurden nahezu zeitgleich die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen, um die verschiedenen Aktivitäten zu bündeln und miteinander zu vernetzen und auf diese Weise Freiwilligenarbeit, Selbsthilfe und Ehrenamt in allen Gesellschafts- und Politikbereichen zu fördern.

#### 2.2.1.1 Empirische Forschung zu bürgerschaftlichem Engagement

Der deutschen Diskussion zu bürgerschaftlichem Engagement ist nicht selten ein Empiriedefizit vorgeworfen worden (S. Braun 2001). Erst seit 1999 liegen mit der ersten Welle des Freiwilligensurveys zuverlässige Daten über Umfang und Verteilung bürgerschaftlichen Engagements auf unterschiedliche Tätigkeitsbereiche vor (Rosenblatt/Braun/Picot 2001). Differenzierte Erkenntnisse über die Integration des Engagements in den Lebenslauf, die Initiation der Aufnahme eines ersten Engagements, der Verflechtung von Beruf, Engagement und Familie sowie der soziokulturellen Vielfalt von Engagement finden ihre Quelle vornehmlich in qualitativen Studien (Jakob 1993; Schuhmacher 2003).

Bevor ich auf begriffliche Differenzierungen und Fragen der Konzeptualisierung bürgerschaftlichen Engagements eingehe werde ich in einem

knappen Abriss Ergebnisse der empirischen Forschung diskutieren. Dazu bietet sich ein getrenntes Vorgehen an für solche Studien, die sich mit Fragen des Umfangs freiwilligen Engagements und der Inklusion und Exklusion unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen beschäftigen und einer zweiten Gruppe von Studien, die stärker auf die qualitativen Ausprägungen und Formen bürgerschaftlichen Engagements abheben. Anschließend soll der Aspekt der Motivation als Querschnittsthema qualitativer und quantitativer Forschung gesondert betrachtet werden. Da institutionalisierte Schließungsmechanismen beim Zugang zu einem freiwilligen und einem ehrenamtlichen Engagement eine geringere Rolle spielen als beim Zugang zu Spitzenpositionen in anderen gesellschaftlichen Bereichen kommt bei der Übernahme von Führungspositionen in gemeinnützigen Organisationen den subjektiven Gründen für eine vorausgegangene Wahlentscheidung, ein solches Amt aufzunehmen, eine stärkere Bedeutung zu.

#### 2.2.1.1.1 Die quantitative Forschung: gesellschaftliche Ausprägungen bürgerschaftlichen Engagements

Die Erforschung von Umfang und Struktur freiwilligen Engagements bildet das zentrale Erkenntnisinteresse quantitativer Studien. Dazu zählt insbesondere der Versuch, valide Daten über den Gesamtumfang des freiwilligen Engagements und die Beteiligung unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen nach Geschlecht, Alter und Bildungsniveau zu gewinnen. In jüngerer Zeit haben auch Fragen nach der Integration bzw. Exklusion besonderer gesellschaftlicher Teilpopulationen wie MigrantInnen, Jugendliche und SeniorInnen an Bedeutung gewonnen.

Erste Zahlen zum Umfang bürgerschaftlichen Engagements in der Bundesrepublik lieferte die Zeitbudgeterhebung von 1991/92 (Blanke/Ehling u.a. 1996; Ehling/Schmidt 1999). Der Studie zu Folge waren zum Zeitpunkt der Erhebung zwölf Millionen Menschen ab zwölf Jahren ehrenamtlich engagiert, was einem Anteil von 17 % der Bevölkerung entspricht. Bei Männern wurde mit 20 % im Vergleich zu 15 % bei den Frauen eine höhere Engagementquote

ermittelt. Die repräsentative Bevölkerungsbefragung im Rahmen der „European Volunteering Study“ (Eurovol) von 1995 (Gaskin/Smith u.a. 1996) liefert erste differenzierte Daten über das ehrenamtliche Engagement in zehn europäischen Ländern in vergleichender Perspektive, die sich mit den Ergebnisse der Zeitbudgetstudie für Deutschland decken. Mit 18 % Engagierten rangiert die Bundesrepublik im internationalen Vergleich jedoch auf vorletzter Position. Überraschend fallen im Vergleich dazu die Zahlen aus, die Klages auf der Grundlage einer eigenen Befragung, dem Speyerer Werte- und Engagementsurvey von 1997 vorlegt (Klages/Gensicke 1999). Ihm zufolge waren im Jahr 1997 38 % der Bevölkerung engagiert. Einen Ausreißer unter den Befunden zum Umfang ehrenamtlichen Engagements in die skeptische Richtung stellen Ergebnisse der Welle des Sozio-ökonomischen Panels von 1994 dar, der eine Engagementquote von 14 % ermittelte.<sup>12</sup>

Die stark voneinander abweichenden Zahlen sind vor allem durch die unterschiedlichen Messkonzepte zu erklären (Rosenblatt 1999). Dabei lassen sich begriffliche von Operationalisierungsproblemen unterscheiden, also Fragen, die mit der Definition des Gegenstandsbereiches zu tun haben von Schwierigkeiten der Konzipierung eines validen Erhebungsinstrumentes (Rauschenbach 1999). Roland Roth (Roth 2000) hat in diesem Zusammenhang auf die unterschiedlichen Formen bürgerschaftlichen Engagements hingewiesen, zu denen (1) konventionelle und neue Formen politischer Beteiligung, (2) die freiwillige bzw. ehrenamtliche Wahrnehmung öffentlicher Funktionen, (3) klassische und neue Formen des sozialen Engagements, (4) klassische und neue Formen der gemeinschaftsorientierten, moralökonomischen bzw. von Solidarvorstellungen geprägten Eigenarbeit und (5) klassische und neue Formen von gemeinschaftlicher Selbsthilfe und anderen gemeinschaftsbezogenen Aktivitäten zu zählen seien. Diese offenkundige Hetero-

---

<sup>12</sup> Einen umfassenden Überblick über die aktuelle Forschungslage empirischer Studien zu Bürgerschaftlichem Engagement, auch mit Fokus auf die internationale Perspektive, liefert der vom Wissenschaftszentrum Berlin unter der Leitung von Priller erarbeitete *Bericht zur Lage und zu den Perspektiven Bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland*, BMFSFJ 2009. Die ältere empirische Forschungslage ist in Beher u.a. 2002 aufbereitet und dokumentiert.

genität des Untersuchungsobjektes bürgerschaftlichen bzw. ehrenamtlichen Engagements im Blick spricht Rosenblatt von einem „unscharfen Rand, der den Untersuchungsgegenstand des freiwilligen Engagements kennzeichnet“ (Rosenblatt 1999).

Schlussfolgerungen dieser methodenkritischen Reflexionen sind in das Erhebungsinstrument der erste Welle des Freiwilligensurveys von 1999 (Rosenblatt/Braun u.a. 2001) eingearbeitet worden. Damit kann den Ergebnissen dieser Befragung ein höheres Maß an Validität unterstellt werden.

Der Freiwilligensurvey 1999 wurde als eine repräsentative Bevölkerungsbefragung konzipiert. Der breit angelegten Studie liegen 14.922 realisierte Interviews zugrunde. Zur Erfassung des Umfangs freiwilligen Engagements in Deutschland wurde ein zweistufiges Erhebungsdesign konstruiert. Zunächst wurde eine aktive Beteiligung in 15 Lebens- und Gesellschaftsbereichen erfragt. Den Ergebnissen zu Folge sind zwei Drittel der deutschen Bevölkerung in einem oder mehreren Bereichen aktiv beteiligt. Durchschnittlich wurden pro Person 2,3 Bereiche genannt. Ein freiwilliges Engagement im Sinne der freiwilligen Übernahme von Aufgaben und Arbeiten üben 34 % der Befragten aus. Das entspricht hochgerechnet ca. 21 Millionen BundesbürgerInnen. Unter diesen freiwillig Engagierten werden durchschnittlich 1,6 solcher Tätigkeiten wahrgenommen.

Am häufigsten wird ein Engagement im Bereich „Sport und Bewegung“ ausgeübt, gefolgt mit deutlichem Abstand von den Bereichen „Freizeit und Geselligkeit“ und „Kultur und Musik“. Die Befragung belegt eine Vielfalt organisatorischer Rahmenbedingungen, in denen freiwilliges Engagement geleistet wird. Der größte Anteil verteilt sich auf die klassische Organisationsform des Vereines (43 %), gefolgt von kirchlichen und religiösen Vereinigungen (14 %), Selbsthilfegruppen, Initiativen und Projekte (13 %) und staatlichen und kommunalen Einrichtungen (11 %).

Der Freiwilligensurvey hat darüber hinaus auch die Erwartungen an die Tätigkeiten erfragt. Damit wurde versucht, der Motivation für die Übernahme eines freiwilligen Engagements auf die Spur zu kommen. An erster Stelle rangiert die Erwartung der Befragten, eine Tätigkeit zu übernehmen, die

Spaß macht. In der Gewichtung der weiteren Erwartungen zeichnet sich eine Verbindung einer individuellen Nutzenorientierung mit altruistischen und politischen Motiven ab. Freiwilliges Engagement wird damit weder als selbstloser Dienst ausgeübt noch ausschließlich von egostrategischem Kalkül angeleitet. Die Gegensätze werden offensichtlich in einem integrierenden und diffusen Zusammenspiel unterschiedlicher Motivationsdimensionen aufgehoben. Diese Verschränkung von Selbst- und Fremdbezug in der Motivation freiwillig Engagierter – das belegen auch weitere, insbesondere qualitative Studien (Jakob 1993) – stellt ein zentrales Charakteristikum modernen freiwilligen Engagements dar.

Bei der Neuauflage des Freiwilligensurveys 2004 (Gensicke/Picot u.a. 2005) kam es zu leichten Modifikationen des Erhebungskonzeptes, insbesondere aber der Begrifflichkeiten. Was bislang „aktive Beteiligung“ genannte wurde, wird nachfolgend unter dem Begriff „Gemeinschaftsaktivität“ verhandelt. Der Anteil dieser Personengruppe an der Bevölkerung ab 14 Jahren ist um zwei Prozent leicht gestiegen. Auch der Anteil freiwillig Engagierter ist von 34 auf 36 % angestiegen. Zusammengenommen sind nach den Ergebnissen der Befragung sieben von 10 Bundesbürgern in irgendeiner Form in unterschiedlichen Bereichen aktiv involviert – mit oder ohne Amt.

Im Forschungsdesign des Freiwilligensurveys spielt das Konzept des Engagementpotenzials eine bedeutende Rolle (Klages/Gensicke 1999; Klages 2001; Gensicke/Picot u.a. 2005). Dabei wird grundlegend zwischen einem internen und externen Engagementpotenzial differenziert. Mit internem Engagementpotenzial wird die Bereitschaft bereits Engagierter bezeichnet, ihr Engagement auszuweiten, als externes Engagementpotenzial hingegen die Bereitschaft zur Übernahme eines Engagements bislang nicht aktiv involvierter Bürgerinnen und Bürger. 2004 gaben 32 % der Befragten an, „bestimmt“ (12 %) oder „eventuell“ (20 %) zu einem freiwilligen Engagement bereit zu sein. Die Angaben zum Engagementpotential müssen mit Vorsicht interpretiert werden, da Effekte sozialer Erwünschtheit die ermittelte Quote gegebenenfalls beeinflusst haben. Aber auch wenn der tatsächliche Anteil der Bevölkerung, der zur Übernahme eines Engagements bereit ist, kleiner ausfällt,

wird durch diese Ergebnisse eine positive Sichtweise auf das freiwillige Engagement in der Bevölkerung deutlich.

Hinsichtlich der häufigsten Organisationsformen und der Verteilung freiwilligen Engagements auf unterschiedliche Bereiche zeigen sich gegenüber der ersten Welle von 1999 nur leichte Verschiebungen. Für aussagekräftige Trendaussagen muss freilich auch ein größerer Beobachtungszeitraum in den Blick genommen werden.

Zusammenfassend weisen die Ergebnisse der quantitativen Sozialforschung zu bürgerschaftlichem Engagement auf einen großen Anteil unentgeltlich geleisteter Tätigkeiten in Deutschland hin.

#### 2.2.1.1.2 Die qualitative Forschung: biographical match, Biographisierung und styles of volunteering

Mit den Ausprägungen des Strukturwandels freiwilligen Engagements beschäftigt sich die vorwiegend qualitativ verfahrenende empirische Sozialforschung zu bürgerschaftlichen Engagements. Die These eines Strukturwandels des freiwilligen Engagements hat erstmals Olk (Olk 1987, 1989), zunächst noch beschränkt auf das Feld des sozialen Ehrenamtes, formuliert. Olk greift unterschiedliche Tendenzen zum sozialen Ehrenamt in den 70er und 80er Jahren auf und verdichtet diese zu der These eines Strukturwandels ehrenamtlichen Engagements. In einer früheren Publikation (Olk 1987) stellt Olk zunächst die Entwicklung einer Quasi-Verberuflichung und Rationalisierung ehrenamtlichen Engagements fest, die zu einer Angleichung des Engagements an Formen und Inhalte der Erwerbsarbeit führten. Kontrastierend zeigt er auf, dass es zu einer Pluralisierung der organisationalen Rahmenbedingungen gekommen sei, in denen Engagement stattfindet. Längst würden die klassischen Träger der freien Wohlfahrtspflege mit tendenziell hochformalisierten Organisationsstrukturen kein Monopol mehr auf das soziale Engagement anmelden können, das sich mittlerweile genauso in kleineren, spontanen und informellen Initiativen der Selbsthilfebewegung ab-

spiele. Damit eröffnet sich ein Spektrum sehr heterogener Formen freiwilligen Engagements mit fließenden Übergängen.

In einer späteren Publikation (Olk 1989) kontextualisiert Olk diesen zweiten Entwicklungsstrang in allgemeinen Tendenzen des sozialen Sektors. Die mit dem allgemeinen Wachstum des Sektors einhergehenden Tendenzen der Professionalisierung, Verrechtlichung und Bürokratisierung führten dazu, dass sich Ehrenamtliche „in ihren Entfaltungsmöglichkeiten eingeschränkt und in ihrer innerverbandlichen Stellung auf Handlanger- und Hilfsdienste für hauptberufliche und professionelle Mitarbeiter reduziert“ (Ebd., S. 8) sehen. Gleichzeitig steigt die Attraktivität des Engagements in kleineren und weniger formalisierten Initiativen. Olk bettet diese Überlegungen in einen gesellschaftlichen Betrachtungsrahmen ein. Ausgangspunkt ist die Überlegung, dass „der Erfolg der freien Wohlfahrtspflege bei der Bindung und Organisation des sozialen Engagements aus einem Entsprechungsverhältnis zwischen Programmatik und Organisationsformen der Wohlfahrtsverbände mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie Motivlagen potentiell an ehrenamtlicher Arbeit interessierter Bevölkerungsgruppen resultierte.“ (Ebd., S. 8 f.) Abstrakter und pointierter kann hier auch von einer Passung individueller Lebenslagen auf der einen und eines organisatorischen Settings auf der anderen Seite gesprochen werden. (Behr/Liebig u.a. 2000)

Olk zu Folge kam es nicht nur auf der Seite der organisationalen Rahmenbedingungen, sondern auch auf jener der Lebenslagen zu tief greifenden Wandlungsprozessen. Bedingt durch die Auflösung sozialer Milieus und einen gesellschaftlichen Wertewandel komme es zu Veränderungen der Motivationsstrukturen. Nicht milieuvermittelte sozialisatorische Einflüsse, sondern biographische Erfahrungen wie Leiden, Benachteiligung und Ausgrenzung stellten die Quelle individueller Wertbindungen dar. Da diese neuen Handlungsantriebe nur ungenügend im Rahmen bürokratischer Großorganisationen Resonanz fänden, komme es in der Folge zu einem Experimentieren mit neuen organisatorischen Modellen.

Olk steht mit dieser Diagnose nicht allein. Die Erosion tradierter soziokultureller Milieus, ihr Bedeutungsschwund als sozialstrukturelles Integrationsmo-

ment und ihre Rekonstruktion nach ästhetischen Kriterien in der jüngeren Nachkriegsgesellschaft ist mittlerweile gut erforscht (Schulze 1993; Vester 1993; Joas/Adloff 2002). In Zusammenhang stehende Probleme der Mobilisierung freiwillig Engagierter für ehrenamtliche Großorganisationen wurden exemplarisch bereits am Beispiel von Gewerkschaften in Deutschland und den USA erforscht (Lipset/Trow u.a. 1977; Streeck 1981).

Jakob greift die Thesen von Olk in ihrer qualitativen Studie zum sozialen Ehrenamt auf (Jakob 1993). Anhand von biographisch-narrativen Interviews (n = 16), aus denen sie eine Typologie entwickelt, analysiert sie das Ehrenamt als ein primär biographisches Phänomen. Jakob stellt zwei Gruppen von Typen gegenüber, die sich hinsichtlich der biographischen Einbettung des Ehrenamtes maximal voneinander unterscheiden. Auf der einen Seite stehen Fälle von Engagierten, deren soziales Engagement für sie biographiekonstitutive Bedeutung hat. Das Ehrenamt ermöglicht hier eine Kontinuität, die sogar von historischen Einschnitten unangefochten bleibt. Gleichzeitig wird das Ehrenamt jener Lebensraum, in dem die zentralen Sinnorientierungen gelebt und erfahrbar werden. Diese hohe Stabilität des Ehrenamtes führt Jakob insbesondere auf die Integration in einen gemeinschaftlichen Zusammenhang zurück, in dessen Dienst sich die oder der einzelne Engagierte stellt. Die Sinnorientierungen werden damit über die Frage einer Wahlentscheidung gestellt, werden nicht als Resultat einer Willensäußerung erlebt und der Möglichkeit der gestaltenden Veränderung enthoben. Jakob weist darauf hin, dass dem Engagement kein eigener Lebensentwurf zu Grunde liegt, im Extremfall eine Struktur von Heteronomie vorliegt. „Die Person erscheint als Teil dieser Gemeinschaft. Sie stellen ihre Person in den Dienst der jeweiligen Kollektive und ordnen sich den gemeinschaftlichen Anforderungen unter.“ (Ebd., S. 226)

Am anderen Ende des Spektrums stehen Fälle, bei denen eine vergleichbare Einbindung in weltanschauliche Gemeinschaften und eine darüber vermittelte Kontinuität nicht vorzufinden ist. Die Biographien sind durch eine höhere Diskontinuität gekennzeichnet. Ehrenamtliches Engagement wird damit zu einem episodischen Phänomen. Sinnstiftung wird über eigene, selbst kon-

zipierte Handlungsentwürfe hergestellt. Auch das Engagement ist Teil dieser Bewegung eines kontinuierlichen Selbstbezugs. Zwei Untergruppen können hier voneinander unterschieden werden: Ehrenamtliche, für die ihr Engagement zugleich Überwindung biographischer Krisen darstellt, und eine zweite Gruppe, die eigene, selbstständig entwickelte Vorstellungen durch ihr Engagement realisieren. Beiden gemeinsam sei jedoch, so Jakob, dass der Zugang zu einem sozialen Ehrenamt überwiegend selbstinitiiert sei.

Jakob stellt damit eine ausgeprägte Nähe zu den Thesen von Olk her, der auf den unterschiedlichen Ursprung der handlungsanleitenden Wertbindungen von neuem und altem Ehrenamt hingewiesen hat. Jakob zeigt für die Gruppe der kontinuierlich Engagierten, dass sich die motivationalen Handlungsanreize aus Kontexten einer christlichen Tradition speisen und damit auf eine Integration in Milieustrukturen schließen lassen, während der Typus eines selbstbezogenen Ehrenamtes stärker biographische und milieuindependente Themen in das Engagement überträgt. Vergleichbar zu Olk bringt sie diese beiden Typen in eine chronologische Ordnung, indem sie die Rahmenthese der „Biographisierung des Ehrenamtes“ formuliert. „Institutionalisierte Muster und Vorgaben für die ‚Herstellung‘ von Biographie sind brüchig geworden oder haben sich teilweise aufgelöst. Biographieverläufe sind von Krisen und Wandlungsprozessen gekennzeichnet. Die Realisierung der eigenen Biographie, die Entwicklung und Umsetzung biographischer Planungen und Entwürfe, stellt sich als Anforderung an die einzelnen. In diesem Sinn bezeichnet der Terminus der „Biographisierung“ Prozesse, mit denen die Lebensführung und Biographiegestaltung in die Verantwortung des einzelnen gelegt wird.“ (Ebd., S. 273) Vor allem diese allgemeine gesellschaftliche Entwicklungstendenz überträgt sich nach Jakob auf das Ehrenamt und bedinge andere, diskontinuierlichere Verlaufsmuster und neuartige Motivationsstrukturen. Mit dieser Interpretation ihrer Typologie formuliert Jakob einen ersten Baustein für eine modernisierungstheoretische Lesart der These vom Strukturwandel des Ehrenamtes.

Hustinx und Lammertyn greifen diese Überlegungen auf und entwickeln auf der Grundlage der Theorie der reflexiven Modernisierung ihr Forschungs-

design (Hustinx 2003; Hustinx/Lammertyn 2003, 2004). Mit Beck (Beck 2004) argumentieren sie, dass der Prozess einer institutionellen Individualisierung dem Individuum eine höhere Selbstgestaltungsaufgabe in der eigenen Lebensführung abverlangt. Der Grundgedanke besteht in der Herauslösung des Individuums aus sicherheits- und kontinuierkeitspendenden sozialen Bezügen: lokalen Gemeinschaften, kollektiven Identitäten wie der sozialen Klasse oder auch beruflicher Zukunftssicherheit. Diese Umklammerungen haben gleichermaßen handlungsrestringierende als auch sicherheitspendende Wirkung auf das Individuum ausgeübt. Der Prozess mündet in eine Ambivalenz „riskanter Freiheiten“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994). Aus einer Möglichkeit zur individuellen Lebensgestaltung wird ein Zwang, aus der Herausforderung des „eigenen Lebens“ (Beck 2001) zugleich eine Strapaze. Nach Beck ist Moderne damit die Veralltäglicdung von Identitätsarbeit.

Hustinx und Lammertyn leiten aus diesen Überlegungen die methodische These der primären Interpretationsinstanz Biographie ab (Hustinx 2003) und konstruieren einen „biographical frame of reference“. Sie entwickelt ein Spektrum biographischer Rahmenstrukturen, das von zwei gegensätzlichen Idealtypen abgesteckt wird: dem „sozialen Ehrenamt als Dienst- und Pflichterfüllung (Jakob 1993: 51) bei Jakob entspricht bei Hustinx das „kollektivistische“, dem Ehrenamt „zur Realisierung biographischer Themen“ (Ebd: 152) das individualistische Modell (Hustinx 2003: 172f; Hustinx/Lammertyn 2003: 84ff.).

Den quantitativen Analysen von Hustinx liegt ein Datensatz (n=652) über Ehrenamtliche im flämischen Roten Kreuz zu Grunde. In fünf Sektionen dieser Organisationen wurden Interviews als face-to-face Interviews realisiert. Die Idealtypen eines reflexiven und eines kollektiven Typus wurden anhand einer Reihe subjektiver (Motivation, Wahrnehmung der eigenen Organisation, Commitment u.a.) und objektiver Indikatoren (Dauer des Engagements, Engagementfeld, Regelmäßigkeit des Engagements usw.) operationalisiert.

Im Zentrum von Hustinx' und Lammertyns Analysen steht eine Clusteranalyse, die die befragten Engagierten anhand dieser Indikatoren in vier Gruppen einteilt. Dabei zeigt sich, dass zwei dieser Cluster mit den theoretisch dedu-

zierten Idealtypen hohe Ähnlichkeiten aufweisen. Die beiden anderen Cluster sind Mischtypen. Weitere Berechnungen ergeben aber keine Zusammenhänge bzw. signifikanten Differenzen dieser Typen mit den ebenfalls erhobenen Indikatoren zur Modernisierung (Alter, Bildungsniveau, Religionszugehörigkeit, Geschlecht, Einstellungsindikatoren gegenüber Gemeinschaft u.a.). Mit anderen Worten: Das modernisierungstheoretische Aufklärungspotential der unterschiedlichen Cluster, in der Sprache der Autoren: der „Styles of volunteering“, ist eher gering einzuschätzen.

Hustinx und Lammertyn warnen daher vor einer allzu großen Anlehnung an einen modernisierungstheoretischen Bezugsrahmen bei der Interpretation aktueller Tendenzen im Wandel ehrenamtlichen Engagements. Auch die dichotome Konzeptualisierung ehrenamtlichen Engagements in zwei gegensätzliche Idealtypen wird von den Autoren kritisiert. Diese populäre These sei eine „oversimplification of a much more complex and diverse volunteer reality.“ (Hustinx/Lammertyn 2004) “It therefore seems advisable to climb down to a less generic interpretational level. Instead of pervasive modernization and individualization processes causing a shift from collective to reflexive biographical sources of determination, our data at best points in the direction of a threefold dynamic: Differences in cultural frames of reference appear to intervene with life cycle effects and processes of organizational socialization.” (Ebd., S. 577) Die methodisch sehr elaborierte Studie deutet damit weiteren Forschungsbedarf an. Zwar konnten die Autoren kein konsistentes, alternatives Erklärungsmodell für die unterschiedlichen Styles of Volunteering entwickeln. Zumindest wurden aber mit den drei Dimensionen soziokulturelle Orientierungen, Lebenslauf und organisationale Sozialisation Wegweiser für die weitere Forschung aufgezeigt.

Dennoch kann die Studie nicht direkt zu den Thesen von Olk zum Strukturwandel ehrenamtlichen Engagements und Jakobs biografieanalytische Weiterentwicklung in Bezug gesetzt werden bzw. als deren Widerlegungen für den Fall Belgien gelesen werden. Die frühen Thesen von Olk beziehen sich auf Pluralisierungstendenzen außerhalb des Rahmens der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege, in weniger formalisierten und kleineren Initiati-

ven. Die von Lammertyn und Hustinx ausgewerteten Daten beziehen sich aber ausschließlich auf ehrenamtliches und freiwilliges Engagement in Organisationsgliederungen des Roten Kreuzes und repräsentieren damit nicht ausreichend die Bandbreite des sozialen Ehrenamtes im Feld jenseits der großen Verbände. Als problematisch muss insbesondere bezeichnet werden, dass sich die Autoren bei ihren theoretischen Vorüberlegungen zu den beiden Idealtypen eines kollektiven und eines reflexiven Typus freiwilligen Engagements auf eben jenen modernisierungstheoretischen Bezugsrahmen sehr stark einlassen, dessen Einfluss auf das ehrenamtliche Engagement in der flämischen Sektion des Roten Kreuzes sie später zurückweisen. Damit liegt zwar kein Zirkelschluss vor. Aber zumindest kann davon ausgegangen werden, dass die Differenzierung in unterschiedliche Styles of Volunteering bei der Wahl anderer denn modernisierungstheoretisch deduzierter Indikatoren zu anderen Clustern gelangt wäre.

Zusammenfassend weisen die diskutierten Studien zu bürgerschaftlichem Engagement darauf hin, dass die schlichte Dichotomisierung in ein ‚altes‘ und ein ‚neues‘ Ehrenamt zu kurz greift. Hingegen sollte von einer Pluralität von Formen bürgerschaftlichen Engagements gesprochen werden. In diesem Zusammenhang scheint es sinnvoll, nicht von einer *Pluralisierung* im Sinne einer Tendenz zu sprechen. Diese These stützende Zeitreihenanalysen auf repräsentativer Grundlage liegen bislang nicht vor. Diesen Einwand muss sich auch Jakobs These einer Biographisierung gefallen lassen. Auf der Grundlage von 16 biographischen Interviews lassen sich keine soliden Verlaufsaussagen aufstellen, zumal die von ihr analysierten Fälle eines selbstbezogenen Ehrenamtes auch hinsichtlich des Alters der befragten Personen nicht pauschal der ‚jüngeren Generation‘ zurechenbar sind.

Im Ergebnis zeigen die Forschungsergebnisse, dass sich hinter den Prozentangaben zu gesellschaftlichen Engagementquoten eine unhintergehbare Pluralität von Engagementformen und biographischen Rahmenbedingungen verbirgt. Auch fügen sich die aufgedeckten Einflussfaktoren von Hustinx und Lammertyn – organisationale Sozialisation, Lebenslauf und soziokulturelle Orientierungen – widerspruchlos in die Rahmenthese von Olk ein, dass ge-

lingende Prozesse der Mobilisierung ehrenamtlichen Engagements von einem Entsprechungsverhältnis von organisationalen Rahmenbedingungen und Lebenslagen abhängen. Olk selbst (Olk 1990), im Gefolge aber auch andere Autoren (Kühnlein/Mutz 1999; Jakob 2002; Hustinx 2003), haben diese Passung auf einer biographischen Ebene angesiedelt. Demnach resultiert die Aufnahme eines Engagements aus dem Zusammentreffen von Motivation, Anlass und Gelegenheit zum Engagement.

#### 2.2.1.1.3 Exkurs: die Motivation bürgerschaftlichen Engagements

Bevor ich der Frage nach dem Beitrag der diskutierten Forschungsergebnisse für das vorliegende Forschungsvorhaben nachgehen werde, soll noch gesondert auf das Konzept der Motivation in der aktuellen Engagementforschung eingegangen werden. Unter Motivation werden allgemein gesprochen die Summe der subjektiven Erwartungen an und die Beweggründe für die Aufnahme eines aktiven Engagements verstanden. Handlungstheoretisch gesprochen stellt Motivation damit nicht einen bestimmten Typus, sondern eine besondere *Dimension von Handlungsintentionen* dar, die über das *subjektive Warum* und die Zielsetzung, weniger hingegen über das *Wie* von Intentionen Aufschluss gibt. Damit spielt Motivation für Beginn und Verbleib in einem Engagement eine ausschlaggebende Rolle.

Da das Konzept der Motivation auch in der Organisationsforschung (Osterloh/Frost 1998; Schreyögg 2003) von tragender Bedeutung ist, ermöglicht dieser begriffliche Zugang zur Engagementthematik den Brückenschlag zwischen einer die Seite der organisationalen Rahmenbedingungen als auch der individuellen Lebenslage integrierenden Perspektive (vgl. Niklas Luhmann 1964). In der Engagementforschung wird überwiegend auf die grundlegende Unterscheidung zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation zurückgegriffen (Frey/Osterloh 2002). Intrinsische Motivation meint, dass die subjektiven Beweggründe für eine Handlung auf das unmittelbare Ziel oder den Inhalt dieser Handlung selbst gerichtet sind. Die Intention der extrinsischen Motivation zielt hingegen auf solche Handlungsziele und –er-

gebnisse, die nur mittelbar oder indirekt mit einer singulären Handlung in Verbindung stehen. Das Motiv einer extrinsisch motivierten Handlung entschlüsselt sich erst dann, wenn eine einzelne Handlung als Teil einer Handlungskette mindestens zweier Handlungen verstanden wird. Eine Handlung und deren Motivation sind dann instrumentell auf eine zweite oder mehrere folgende Handlungen bezogen. Häufig kommt es zu einer durchaus nicht zwingende Parallelisierung der Dichotomie von intrinsischer und extrinsischer Motivation mit der Dichotomie vorwiegend altruistischer und stärker auf Eigennutz abstellender Handlungsmotive ab.

Marcel Erlinghagen (Erlinghagen 2003) hat die Fährte der extrinsischen Motivation freiwillig Engagierter aufgenommen und versucht damit den ‚nicht-altruistischen‘ Anteil der Handlungsmotivation für freiwilliges Engagement offen zu legen. Argumentativer Ausgangspunkt ist für Erlinghagen das durch Lindberg (1990) soziologisch erweiterte Modell einer rein ökonomischen Handlungstheorie, das Modell des „homo socioeconomicus“: „Als Akteur bemüht sich das Individuum, diejenige Handlungsoption auszuwählen, die (subjektiv) das Erreichen eines größtmöglichen Nutzens verspricht. Notwendigerweise ist die Erzielung von Nutzen mit produktivem Nutzen verbunden, das das Ziel der Reproduktion nur schrittweise, über die Produktion von (indirekten und primären) Zwischengütern (z.B. die Erzielung von Geldeinkommen oder das Erlangen von Reputation) erreicht werden kann.“ (Erlinghagen 2003: 738) Erlinghagen verfolgt mit seiner Argumentation das Ziel, den Fehlschluss, das empirische Faktum freiwilliger unentgeltlicher Arbeit könne als Indikator einer altruistischen Motivation interpretiert werden, mit Begriffen einer soziologisch informierten, dennoch klar ökonomisch ausgerichteten Handlungstheorie zu dekonstruieren.

Um einen relevanten Eigennutzen von freiwillig Engagierten für deren Handlungsmotivation herausarbeiten zu können plädiert Erlinghagen dafür, viele Formen von Engagement als eine Art Selbsthilfe zu thematisieren. Dazu argumentiert er, dass häufig die Produzenten der in freiwilligen Organisationen produzierten Dienste und Güter zugleich deren Konsumenten seien. Liegt eine solche Konstellation vor, zielt ehrenamtliches oder freiwilliges Engage-

ment in gemeinnützigen Organisationen auf die Befriedigung privater Bedürfnisse jenseits des Engagements ab und ist damit instrumentell auf sie bezogen. Folglich handelt es sich um einen Typus extrinsischer Motivation.

Sind nicht die unmittelbaren Resultate des Engagements Zielgröße der Motivation, so können immer noch sogenannte Kuppelprodukte diese Funktion übernehmen. Kuppelprodukte werden im Prozess der Produktion bestimmter Güter quasi nebenbei mitproduziert. Erlinghagens' These ist, dass diese Beiprodukte für die Motivation von Engagierten mitunter eine zentralere Rolle einnehmen können als die direkten Resultate der Handlungen. Beispiele für solche Kuppelprodukte können die soziale Reputation sein, die das Nebenergebnis der Ausübung einer Vorstandsposition in einem lokalen Verein darstellt, oder auch die sozialen Netzwerke, die über eine solche Funktion als bleibende und individuell nutzbare Ressourcen entstehen.

Als für die empirische Forschung operationalisierbarer Ausfluss seiner Überlegungen entwickelt Erlinghagen eine Klassifikation möglicher Kuppelprodukte, die als potentielle extrinsische Motivatoren für ein Engagement fungieren können. Drei Aspekte seien hier zu berücksichtigen: Reputation, Weak Ties und Humankapital, also der Erwerb von in andere Handlungsfelder übertragbare Kompetenzen.

Die besondere Bedeutung der Möglichkeit des Erwerbs von Humankapital als Motivator für die Übernahme einer Führungsposition hat auch eine Fallstudie von Markham, Walters und Bonjean (Markham, Walters, Bonjean 2001) über eine internationale Frauenorganisation gezeigt. Führungstätigkeiten wurden in der untersuchten Organisation nicht aufgrund von Prestige- oder Geldaspekten als anstrebenswert erachtet, sondern wegen der Möglichkeit zur Entwicklung beruflich übertragbarer Kompetenzen. Ziel der meisten freiwilligen Führungskräfte war es, administrative Fähigkeiten und Führungskompetenz zu erwerben.

Perrow (Perrow 1970) legt eine Argumentation vor, die nicht unähnlich den Thesen von Erlinghagen vor allem auf ein mikroökonomisches Fundament und einen organisationssoziologischen Rahmen aufbaut. Während Erlinghagen sich damit bescheidet, einen nicht-altruistischen Anteil der

Handlungsmotivation aufzudecken, ist es die Absicht von Perrow, mit ökonomischen Begriffen bis zum Kern der Handlungsmotivation von freiwillig Engagierten vorzudringen. Perrow beschreibt dazu freiwillige Organisation als güterproduzierende Organisationen. Wie bereits in der Selbsthilfethese von Erlinghagen identifiziert auch Perrow den Kern der Motivation darin, dass die Produzenten der Güter zugleich auch deren Konsumenten seien, zumindest zum größten Anteil. Bei Perrow wird diese These allerdings nicht tiefer erörtert und fungiert vor allem für Schlussfolgerungen hinsichtlich von Steuerungsproblemen gemeinnütziger Organisationen, die aus dieser Humanressourcenstruktur resultieren (vgl. dazu Abschnitt 2.3.3.).

Empirisch besser erforscht ist das Gebiet der intrinsischen Motivation. Sowohl quantitative Studien wie der Freiwilligensurvey (Rosenblatt/Braun/Picot 2001; Gensicke/Picot/Geiss 2005) als auch qualitative Studien wie jene von Gisela Jakob räumen der Frage der Motivation großen Stellenwert ein. Wie die voranstehende Diskussion dieser Forschungsergebnisse darstellt, sind zentrale Motivationskomplexe danach einerseits die inhaltliche Motivation, einen politischen oder sozial wertvollen und persönlich sinnstiftenden Beitrag zu leisten und der gemeinschaftsorientierte Fokus, mit Gleichgesinnten gemeinsame Wertvorstellungen zu teilen und zu verfolgen.

Ergänzend zu den bereits vorgestellten Forschungen soll eine Studie von Schafer und Klonglan aus den 70er Jahren erwähnt werden (Schafer/Klonglan 1974). Die Autoren wählen als Untersuchungseinheiten Vorstandsmitglieder einer amerikanischen Organisation aus dem Bereich des zivilen Bevölkerungsschutzes. Mit ihrer Studie untersuchen die Autoren, welche Formen der Anerkennung und Wertschätzung die Vorstandsmitglieder als adäquateste Form der Würdigung ihrer Handlungsmotivation und ihres Engagements wahrnehmen und welche Anerkennungsformen am besten geeignet sind, deren Leistungsmotivation auf einem hohen Niveau zu stabilisieren. Anhand einer an Etzioni (Etzioni 1965) angelehnten Klassifikation von Handlungsanreizen zeigt die Studie, dass das subjektive Fairnessempfinden hier eine wichtige Rolle spielt. Als fair wurden von den Betroffenen solche Formen der Anerkennung wahrgenommen, die als personenbezogen ge-

deutet werden, da sie auf das Selbst-Konzept der Engagierten Bezug nehmen.

Dieses Ergebnis kann als ein Indiz für die These von Jakob gelesen werden, die Motivationen zu bürgerschaftlichem Engagement müssen im Kontext biographischer Strukturen untersucht werden. Biographische Themen sind gegebenenfalls lebensphasengebunden, für diese Phasen aber Bestandteile des jeweiligen Selbst-Konzeptes von Akteuren. Intrinsische Motivation ist dann Bestandteil eines weiteren subjektiven Sinnkontextes, der Teil der Betrachtung sein muss. Intrinsische Motivation meint also eine Klasse von Motivationen, die nicht für sich allein als isolierte Phänomene betrachtet werden können, sondern als Teil des subjektiven Sinnhorizontes, der in seiner Gesamtheit das Selbst-Konzept, die Identität oder die Persönlichkeit von Akteuren ausmacht.

## 2.2.2 *Die Bedeutung der Forschung zu bürgerschaftlichem Engagement für die vorliegende Arbeit*

Die vorliegende Arbeit verfolgt das Anliegen einer Elitestudie des Dritten Sektors und fragt nach den Rekrutierungswegen ehrenamtlicher Führungskräfte gemeinnütziger Organisationen. Im Anschluss an die Diskussion der Forschung zu bürgerschaftlichem Engagement stellt sich die Frage, welche der Erkenntnisse für das vorliegende Forschungsanliegen aufgegriffen werden und in die Entwicklung eines Forschungsdesigns einfließen können.

Eliteforschung und quantitative Engagementforschung weisen Ähnlichkeiten in ihrer Forschungsperspektive auf. Beide fragen nach solchen Persönlichkeitsmerkmalen, die die Übernahme einer bestimmten Führungsposition bzw. eines freiwilligen Engagements wahrscheinlich machen. Zugleich unterscheiden sie sich jedoch auch. Die Eliteforschung versteht die Selektion von Führungskräften als einen strukturellen Prozess, dessen Kehrseite der Ausschluss breiter Bevölkerungsteile von Aufstiegschancen darstellt. Die Engagementforschung fragt nicht nach Selektionsmechanismen, sondern versteht den Übergang von nicht-engagierten zu engagierten Bürgern (1) entweder als eine positive Eigenleistung des Einzelnen oder fragt (2) vorwiegend deskriptiv nach solchen Persönlichkeitsmerkmalen, die die Gruppe der Engagierten von der restlichen Bevölkerung möglichst trennscharf unterscheidet und charakterisiert. Damit sind zugleich die unterschiedlichen Zugänge der qualitativen und der quantitativen Forschung wieder aufgegriffen.

(1) In der qualitativen Forschung stellt die erklärende Variable für die Passage in ein freiwilliges Engagement maßgeblich das Konzept der Motivation dar. Dabei können Motivationsfaktoren wie gezeigt nach intrinsischen und extrinsischen Faktoren unterschieden werden. Über die qualitative Rekonstruktion kann die biographische Genese komplexer Engagementmotive weiter aufgeschlüsselt werden.

In ihrer Perspektive unterscheidet sich die qualitative Engagementforschung aber grundlegend von der Fragestellung der Eliteforschung, da sie keine ex

post Perspektive auf feldspezifische Strukturen, sondern eine subjektzentrierte Perspektive auf die individuelle Lebenslaufgestaltung einnimmt. Aus Perspektive der Eliteforschung interessiert ja weniger das Warum des individuellen Lebenslaufes, sondern welche Persönlichkeitstypen und generalisierbaren Muster von Lebensläufen derart mit den feldspezifischen Strukturen kompatibel sind, dass die Rekrutierung zu den jeweiligen feldeigenen Führungspositionen möglich ist.

Aus diesem Grund ist die zentrale Fragestellung bei der Rezeption der qualitativen Engagementforschung in ein quantitativ operationalisierbares Forschungsvorhaben der Eliteforschung, wie vom inkompatiblen Konzept der Motivation einerseits Abstand genommen werden kann ohne gleichzeitig subjektive Faktoren als eigenständige Movers einer Rekrutierungsbiographie aus dem Blick zu verlieren.

Auch aus methodischen Gründen empfiehlt sich, den Begriff der Motivation für das vorliegenden Forschungsvorhaben zu ersetzen. Mehrfach ist darauf hingewiesen worden, dass Motivation eine Domäne der qualitativen Sozialforschung sei (Jakob 1993; Dekker/Halman 2003). Durch die Abfrage von Motivationsstrukturen durch Einschätzungsindikatoren in quantitativen Befragungen berühre man kaum mehr als die Ebene von Rationalisierungen bzw. von Legitimationsmustern des Handelns der Interviewees. Zurecht macht Jakob darauf aufmerksam, dass Motivationen Resultanten komplexer Beziehungsmuster zwischen zurückgelegtem Lebensweg, retrospektiver Biographiekonstitution und prospektiven Handlungs- und Selbstentwürfen sei und reklamiert damit das Feld der Motivation als Domäne für biographische Tiefeninterviews. Motivationen entziehen sich nicht zuletzt daher einem erschließenden Zugriff der quantitativen Forschung, da sie zum einen gebunden an einen gegebenenfalls Jahre zurückliegenden situativen Kontext sind, zum anderen Dimension des weiter reichenden Selbst-Konzeptes von Subjekten.

Aus den genannten Gründen soll im der folgenden empirischen Untersuchung an Stelle mit dem Begriff der Motivation mit dem der Wertbindungen und Werttypen operiert werden. Mit dem Konzept der Wertbindungen wird

eine generellere Ebene der Handlungsrationalität freiwillig Engagierter in den Blick genommen. Der Zugang über Wertbindungen erlaubt ebenfalls einen Rückschluss auf die handlungsanleitende Rationalität und damit die Subjektivität der Befragten, erweist sich aber im Gegensatz zur Motivation als in geringerem Maße gebunden an situative Handlungskontexte und kann außerdem über entwickelte Instrumente auch mit quantitativen Instrumenten gut in den Blick genommen werden.

Individuelle Wertbindungen gehören zu den situationsübergreifenden Handlungsbedingungen, die sozialem Handeln Richtung verleihen. Sie erlauben Individuen eine Ordnung des eigenen Handelns aufrechtzuerhalten, indem Sie die Motivation auf feste Ziele lenken. Mit der Übersetzung der Motivationsthematik in eine Sprache der Werte wird der Anschluss an eine soziologische Perspektive hergestellt. Werte haben stets einen sozialen Bezugsrahmen, ob einen gemeinschaftlichen oder gesellschaftlichen, und werden im Prozess der Sozialisation Teil personaler Identität (Mead 1968; Erikson 1966). Um sinnvollen Gebrauch vom Konzept der Wertbindungen in der folgenden Untersuchung machen zu können soll eine knappe Sichtung der Forschung zu gesellschaftlichem Wertewandel erfolgen.

Gesellschaftliche Wertvorstellungen sind in stetem Wandel. Der US-amerikanischen Soziologe Ronald Inglehart hat die These eines Wechsels von materialistischen hin zu postmaterialistischen Werten in den westlichen Gesellschaften seit den 70er-Jahren aufgestellt. Bereits in den 70er Jahren (Inglehart 1977) formulierte er die zentralen Thesen, die das Grundgerüst seiner Theorie bilden. Mangelerfahrungen in der Phase des Heranwachsens schnüren Inglehart zu Folge ein Korsett aus Werten, das zu verändern seinen Trägern in der Phase des Erwachsenenalters nur noch in geringem Maße möglich ist. Ein Wertewandel findet daher auch weniger auf der biographischen Ebene statt sondern koinzidiert mit dem Wechsel der Generationen.

Diese formale Konzeption der Genese und Kontinuität individueller Wertbindungen bezieht Inglehart auf die Inhalte der Maslowschen Bedürfnispyramide

(Maslow 1981). Menschliche Bedürfnisse lassen sich nach Maslow auf eine anthropologische Grundausstattung zurückführen, der eine klare Hierarchie inhäriert, aufsteigend von physiologischen und Sicherheitsbedürfnissen, hinzu sozialen und Selbstverwirklichungsmotiven. Inglehart schlussfolgert, es sei immer jene Stufe der Bedürfnispyramide, die zur Artikulation der gesellschaftlich zentralen Wertinhalte anleite, die von der gesellschaftlichen Selbstversorgung noch nicht in hinreichendem Maße abgedeckt wird. Diese ontologische Erdung des Wandels gesellschaftlicher Werte in der biologischen Grundausstattung des Menschen weist der gesellschaftlichen Modernisierung einen Fluchtpunkt zu: Können Gesellschaften auch die Selbstverwirklichung Ihrer Mitglieder ausreichend absichern, sind sie an das Ende eines bereits im Beginn angelegten Weges gelangt. Dieser Teleologie in Ingleharts Ansatz zu Folge befinden sich die westlichen Gesellschaften seit den 70er-Jahren in einem Umbruch von materialistischen hin zu postmaterialistischen Werten. Das Wirtschaftswachstum der Nachkriegsdekaden hat eine relative Überversorgung mit materiellen Gütern möglich gemacht. Inglehart kann statistisch zeigen, dass die empfundene Lebensqualität von Menschen mit dem Ansteigen des BSP korreliert, allerdings nur bis zu einem bestimmten Punkt. Ökonomisch gesprochen kommt es zu einem abnehmenden Grenznutzen materieller Güter, der dazu führt, dass zunehmend immaterielle Werte in den Vordergrund rücken: soziale, ästhetische und solche, die sich auf die individuelle Selbstverwirklichung beziehen. Gegen diese recht einfach geschnittene Verknüpfung von ökonomischem Wohlstand und Wertewandel sind ernsthafte Bedenken eingewandt worden (Thome 1985). „Es trifft ja keineswegs zu, dass in Zeiten materieller Knappheit immer und überall materialistische und instrumentelle Wertorientierungen überwogen hätten.“ (Joas, 1997: 13).

Der Befund, den Inglehart auf der Grundlage von Daten des World-Value-Survey und des Eurobarometers berechnet hat, bestätigen jedoch auch andere Forscher. Weiterführend diagnostiziert van Deth (Jan van Deth 2001) – die Thesen Ingleharts aufnehmend – eine Normalisierung der Beziehung der

deutschen Gesellschaft in Bezug auf andere westliche Gesellschaften, da eine Angleichung vormals divergierender Wertsysteme zu verzeichnen sei. Helmut Klages (Klages 1985) bezieht mit seinem Ansatz Stellung gegen die Diagnose eines Werteverfalls. Auf Grundlage der Daten des Speyerer Wertewandelsurveys gelangt er zu der Ansicht, dass in Deutschland Werte immer mehr Zulauf erhalten, die sich auf die individuelle Eigenständigkeit und Eigenverantwortlichkeit beziehen. Hinsichtlich der Richtung gesellschaftlicher Entwicklungen konvergieren damit seine und Ingleharts Positionen. Hinsichtlich des Ausgangspunktes der Entwicklung vertritt Klages aber eine andere Position: nicht von materialistischen Werten, sondern von Pflicht- und Akzeptanzwerten verlaufe die Tendenz zu Selbstverwirklichungswerten (Klages 1999).

Klages untergliedert – analog zur Milieuforschung (vgl. Vester u.a. 1993) – die Gesellschaft in unterschiedliche Gruppen von Wertträgern. Während demnach zu den Traditionalisten und Resignierten nur je ca. 10 % aller Bürger zu rechnen sind, bilden nach Daten von 1997 die Idealisten (18 %), die Hedonisten (27 %) und die Realisten (36 %) die größten Gruppierungen. Zu einer optimistischen Interpretation des Wertewandels führt Klages, dass die aktiven Realisten die am stärksten wachsende Gruppierung darstellen. Diesen gelinge eine Synthese traditioneller und moderner Werte, die Ihnen eine flexible Anpassung an die institutionellen Umwelten moderner Gesellschaften in optimaler Weise ermögliche.

Die These von der Wertesynthese traditioneller und moderner Werte bricht jedoch mit einem bislang gängigen Topos der Sozialpsychologie und Sozialphilosophie, demzufolge die Handlungsfähigkeit von Subjekten nur dann aufrechtzuerhalten ist, wenn Wertbindungen in ein einheitliches Ordnungsschema, in eine klare Hierarchie zu bringen sind. Andernfalls kommt es in konkreten Situationen immer zu widersprüchlichen Handlungsimpulsen, die sich wechselseitig neutralisieren, so die bisher verfochtene Anschauung. Diese These einer notwendigen Hierarchisierung von Werten ist beispielsweise in der Identitätstheorie von Charles Taylor (Taylor 1994) im Rahmen einer modernen Anthropologie neu entfaltet worden. Klages diagnostiziert – im Ge-

gensatz zu dieser Tradition – einen modernen Persönlichkeitstypus, der die Integration gegensätzlicher Wertvorstellungen an die Stelle einer einheitlichen Hierarchie setzt.

Mit diesem Einwand hat sich auf quantitativer Datengrundlage Roßteutscher (Roßteutscher 2004) kritisch auseinandergesetzt und kommt zu einem Klages widersprechenden Resultat. „Werte sind nur dann handlungsanleitend und hilfreich, wenn sie in eine Hierarchie des wichtiger-unwichtiger, besser-schlechter gebracht werden – sonst bleibt nur Hilflosigkeit, Zukunftsangst und vor allem Konformismus.“ (ebd., S. 428)

Die unterschiedlichen Ansätze zum gesellschaftlichen Wertewandel konvergieren in der These, dass in der fortgeschrittenen Moderne eine Bewegung hin zu Werten stattfindet, die eine Gestaltung des eigenen Lebens zum Inhalt haben. Das können auf der einen Seite Werte mit moralischer Aufladung sein, getragen von Motiven der Suche nach individueller Authentizität (Taylor 1995). Das kann aber auch auf eine Zunahme stärker egoistisch eingefärbter Rationalitätskalküle hinauslaufen. Die verbindende Klammer ist ein in unterschiedlichen Lebenswelten kontrovers interpretiertes Gedankengut von Selbstverwirklichung.

Gleichzeitig steigen die Anforderungen an das Individuum hinsichtlich der Ausbildung einer konsistenten Identität (Beck/Giddens/Lash 1996). Identitätsarbeit wird zum Alltag. In der Moderne sieht sich das Subjekt immer wieder Anfechtungen hinsichtlich der eigenen Wertüberzeugungen ausgesetzt, die eine rationale Rekonstruktion eigener Anschauungsinhalte zur Routine werden lassen. Es bilden sich daher vermehrt Strategien aus, die eine Stabilisierung eigener Wertbindungen zum Inhalt haben. Die Stabilisierung im Rahmen sozialer Gemeinschaften spielt hier eine wichtige Rolle. Sozialer Rückhalt ermöglicht die Aufrechterhaltung von Offenheit nach außen. Negative Entwicklungen können aber auch zu der Schließung von Gemeinschaften (siehe dazu die These vom „bridging“ und „bonding social capital“ bei Putnam, Ders. 1981) oder einer „Retotalisierung von Lebenswelten“ (Luhmann 1968) führen mit dem Ziel, sich Anfechtungen der eigenen Identität vollständig zu entziehen.

Insgesamt erweist sich das Konzept der Wertbindungen damit als aussagekräftiger Zugang zur Ebene der subjektiven Einstellungen. Nicht nur ist es im Gegensatz zur Motivation quantitativ gut erhebbar. Es liegen auch bevölkerungsrepräsentative Verlaufsdaten vor, die eine Kontextualisierung der Forschungsergebnisse für die Gruppe der Funktionsträgerinnen und Funktionsträger erlauben.

(2) Weniger kompliziert gestaltet sich die Rezeption der quantitativen Forschung zu bürgerschaftlichem Engagement. Der Eintritt in das Feld gemeinnütziger Organisationen geschieht nicht unmittelbar in eine Karriere von Ehrenämtern. Vorausgänglich ist die Mitgliedschaft zu einer oder mehrerer Organisationen und in der Regel ein nicht amtsgebundenes, freiwilliges Engagement. Aus diesem Grund stellt sich die Frage, wer sich überhaupt freiwillig engagiert, da hier ein erster selektiver Mechanismus auf dem Weg in eine Führungsposition in einer gemeinnützigen Organisation greift.

Repräsentative Aussagen zu dieser Frage steuert die quantitative Forschung bei. Auf Grundlage der repräsentativen Befragung des Freiwilligensurveys zeigt sich deutlich, dass unter den gängigen soziodemographischen Indikatoren der Bildungsstatus einer Person den höchsten Einfluss darauf ausübt, ob ein Engagement aufgenommen wird oder nicht. (Gensicke/Picot: 76) Zieht man weitere Indikatoren in Betracht zeigt insbesondere der Indikator „Größe des Freundes- und Bekanntenkreis“ einen deutlich höheren Einfluss. Mit leichtem Abstand üben auch Kirchenbindung sowie Kreativitäts- und Engagementwerte einen höheren Einfluss auf die Aufnahme eines Engagements aus als der Bildungsstatus.

Der hohe Einfluss des Faktors Kirchenbindung erklärt sich zumindest teilweise durch die große Zahl gemeinnütziger Organisationen mit klarer konfessioneller Ausrichtung bzw. Anschluss an die Kirchenorganisation im Bereich der freien Wohlfahrtspflege und der internationalen Zusammenarbeit. Auch der Indikator zur Größe des Freundes- und Bekanntenkreises muss mit Vorsicht behandelt werden, da hier nicht festgestellt werden kann, ob dies dem Engagement vorausging oder Resultat desselben ist. In letzterem Fall kann dieser

Indikator sicher nicht als aussagekräftiger Faktor in einem Modell zur Vorhersage freiwilligen Engagements gewertet werden.

Aufschlussreich für die vorliegende Untersuchung sind insbesondere die Prädiktoren Bildung und Werteinstellungen für ein bürgerschaftliches Engagement. Im Abgleich mit repräsentativen Bevölkerungsumfragedaten wird in der vorliegenden Forschungsarbeit daher zu überprüfen sein, ob auch Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen in besonderem Maße Ausprägungen hinsichtlich dieser beiden Merkmale aufweisen.

### **2.3. Der Dritte Sektor und gemeinnützige Organisationen**

Wenngleich die Welt der Verbände und Vereine schon lange keine wissenschaftliche Unbekannte mehr ist, steht der Begriff des Dritten Sektors für eine vergleichsweise junge „Entdeckung“ der Sozialwissenschaften. Die weitsichtigen Anmerkungen über die Bedeutung freiwilliger Assoziationen in der amerikanischen Demokratie de Tocquevilles (Tocqueville 1987) gehören ebenso wie die kritischen Anmerkungen von Theodor Eschenburg über die „Herrschaft der Verbände“ (Eschenburg 1955) in der frühen Nachkriegsrepublik zur Vorgeschichte der Dritte-Sektor Forschung; Strukturbesonderheiten von Dritte-Sektor Organisationen und der konstitutive Beitrag freiwillig Engagierter sind in Fallstudien ebenso erörtert worden (Sills 1980) wie der besondere Typus von Führungskräften in Verbänden - der „Funktionär“ (Messner 1961) - zum Gegenstand soziologischer Reflexion gemacht wurde. Doch kann bis in die 70er Jahre des 20. Jahrhunderts hinein von keiner systematischen Erforschung des Dritten Sektors moderner Gesellschaften gesprochen werden. Erst mit den Publikationen von Amitai Etzioni und der Filer-Commission (Etzioni 1973, Commission on private philanthropy and public needs 1973) wurde der Terminus „Third Sector“ in die wissenschaftliche Debatte eingeführt und ein Bewusstsein dafür entwickelt, dass jene in schlaglichtartigen Einzelstudien aufgearbeiteten Phänomene Teil eines nur mittels systematischer Forschung zu erschließenden Gesamtzusammenhangs sind, der für die Struktur der modernen Gesellschaft von wachsender Bedeutung ist.

Häufig wurde angemerkt, dass es sich mit dem Begriff des Dritten Sektors um eine *ex negativo* verfahrenende Grenzziehung und Charakterisierung einer Gruppe von Organisationen der modernen Organisationsgesellschaft handelt (Pankoke 1998). Im Vordergrund steht nicht die Beschreibung eines Allein-

stellungsmerkmals des Typus Nonprofit-Organisation<sup>13</sup>, sondern die Beschreibung der Differenz zu Organisationen der Sektoren Markt und Staat. Wie lässt sich diese Fixierung auf die Organisationssektoren Markt und Staat erklären? Plausibel ist die Argumentation Zimmers, dass im differenzierungstheoretischen Grundkonsens der parsonianischen Sozial- und Modernisierungstheorie der blinde Fleck konstitutiv angelegt ist (Zimmer 1996). Organisationen des Dritten Sektors zeichnen sich gerade durch die Integration disparater Funktionen wie Sozialintegration, politische Interessenvermittlung und Dienstleistungsproduktion in ein und dasselbe organisationale Framework aus. Gemeinnützige Organisationen und Dritter Sektor lassen sich eben nicht auf einen dieser drei Funktionsbereiche festschreiben und damit an die Peripherie eines der anderen ausdifferenzierten gesellschaftlichen Subsysteme angliedern. Damit muss der Dritte Sektor aber nicht notwendig als Anachronismus moderner Gesellschaften bezeichnet werden. Die Existenz eines Dritten Sektors zeigt im Gegenteil die eng gesteckten Grenzen einer ausschließlich differenzierungstheoretisch argumentierenden Modernisierungstheorie auf.

Das folgende Kapitel versucht eine Klärung der für die vorliegende Forschungsfrage relevanten Begrifflichkeiten wie Dritter Sektor und gemeinnützige Organisation durch die Diskussion von Forschungsergebnissen der Dritte-Sektor Forschung. Damit soll sowohl die besondere Stellung von haupt- und ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen in gemeinnützigen Organisationen im Dritten Sektor als auch im Vergleich zu Funktions- und Positionseliten der anderen Sektoren sichtbar gemacht werden. Um diesen Anspruch einzulösen möchte ich in drei Schritten vorgehen: Zuerst (2.3.1.) werde ich auf den Begriff des Dritten Sektors eingehen und seine Umrisse in Deutschland anhand empirischer Daten nachzeichnen. In einem zweiten, stärker theoretisch argumentierenden Abschnitt (2.3.2.) werde ich Forschungsbeiträ-

---

<sup>13</sup> Für Organisationen des Dritten Sektors wurden eine Vielzahl unterschiedlicher Begriffe geprägt: Nonprofit-Organisationen (NPOs), Non-Governmental-Organisationen (NGOs), Dritte-Sektor-Organisationen, gemeinnützige Organisationen u.a. In meiner Arbeit werde ich keine empirische Unterscheidung zwischen diesen Begriffen vornehmen und vorwiegend von gemeinnützigen Organisationen sprechen, da über diesen Begriff die Ausrichtung der Organisationen auf einen inhaltlichen Zweck als konstitutives Merkmal in den Vordergrund gestellt wird.

ge diskutieren, die sich der Frage nach den Gründen für die Existenz eines Dritten Sektors annehmen. Nachdem durch diese komplementären Zugänge dann hoffentlich ein ausreichendes Verständnis für den Bereich des Dritten Sektors erzielt werden konnte soll abschließend die organisationale Realität der gemeinnützigen Organisation anhand organisationssoziologischer Arbeiten beleuchtet werden (2.3.3.).

### *2.3.1 Definitive Zugänge und empirische Daten zum Dritten Sektor in Deutschland*

Seibel (Seibel 1994) unterscheidet hinsichtlich der Bestimmung der „negatorischen Substanz“ des Dritten Sektors rechtsformspezifische und rechtsformübergreifende Zugänge. Letztere decken sich größtenteils mit den theoretischen Ansätzen, die im folgenden Abschnitt diskutiert werden. Rechtsformspezifische Zugänge hingegen bestimmen die Zugehörigkeit zum Dritten Sektor über eine Klassifikation von Rechtsformen, die Organisationen annehmen können. Einigkeit besteht in der Zugehörigkeit zum Dritten Sektor von Organisationen folgender Rechtsformen: Vereine, privat-gemeinnützige Stiftungen, gemeinnützige GmbH's und Genossenschaften (Seibel 1991, Zimmer/Priller 2005).

Die dem Dritten Sektor über ihre Rechtsform zugerechneten Organisationstypen sind keineswegs spätmoderne Errungenschaften – wie die noch recht junge Begriffsgeschichte des Terminus ‚Dritter Sektor‘ vermuten lassen könnte –, sondern gehören zumindest zum Teil zum Traditionsbestand der deutschen Organisationsgesellschaft (Zimmer 1996, Seibel 1994). Die Spuren der Genossenschaften lassen sich bis ins frühe Mittelalter zu den Gilden und Zünften und auch Marktgenossenschaften zurückverfolgen (Greve 2001; S. 110 f.), wenngleich die ersten Genossenschaften modernerer Prägung in Deutschland im Zuge der Industrialisierung und der Auflösung einer landwirtschaftlich geprägten Gesellschaft mit feudaler Rechtsordnung gegründet wurden. Auch der Verein verfügt über eine weit zurückreichende Vorgeschichte. Die Vereinsbildung selbst setzt mit der Auflösung der stän-

dischen Gesellschaftsordnung des Mittelalters und dem damit eingeläuteten Übergang von einer askriptiven zu einer performativen Sozialstruktur (Wenzel 2001, Zimmer 1996) ein. Dabei wurde dieses historische Novum der Bildung freier, zweckgebundener und selbstorganisierter Zusammenschlüsse nicht von Beginn an mit dem Namen ‚Verein‘ belegt. Die Bezeichnung ist jüngeren Ursprungs und entstammt den politischen Konfliktlinien der vorrevolutionären Phase der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts im Anschluss an den Wiener Kongress (Zimmer 1996: S. 38).

Gleichwohl kann nicht das Entstehungsdatum des Dritten Sektors auf die Zeit des Aufkommens ihm mittlerweile zugerechneter Organisationstypen rückdatiert werden. Die mit dem Begriff des Dritten Sektors erfolgende, *ex negativo* verfahrenende Definition der Sektorzugehörigkeit von Organisationen – Teil des Dritten Sektors sind all jene Organisationen, die sich nicht einem der beiden anderen Organisationssektoren Staat und Markt zuordnen lassen – impliziert eine dreigliedrige Grundstruktur der modernen Organisationsgesellschaft. Neben dem Dritten Sektor gehört dazu eine kapitalistische Wirtschaftsordnung, da das in der Abgabenordnung verankerte Verbot der Gewinnausschüttung bzw. der unmittelbaren Zweckbindung der Mittel den Gegensatz von Non- und For-Profit-Organisationen unterstellt. Ebenso gehört zu Organisationen des Dritten Sektors ihre sozialintegrative und Interessenvermittlungsfunktion, die sie aufgrund ihrer intermediären Stellung in einem demokratisch verfassten Nationalstaat ausüben. Insofern kann der Dritte Sektor als ein Phänomen vorwiegend westlicher Nachkriegsgesellschaften mit demokratischer Verfassung und liberaler Marktwirtschaft bezeichnet werden.

Eine Klassifikation von Organisationen, die dem Dritten Sektor zuzurechnen sind, muss aber nicht rechtsformbezogen vorgehen. Die International Classification of Nonprofit Organisations (ICNPO), im Zuge des Johns-Hopkins-Projektes (Zimmer/Priller 2004: S. 32 ff.) entwickelt, stellt eine bereichsspezifische Systematik dar. Hilfreich ist eine solche Strukturierung nach Bereichen nicht zuletzt deshalb, da sich diese Bereiche hinsichtlich konstitutiver Dimensionen stark voneinander unterscheiden: Finanzierungs- und Per-

sonalstrukturen, übliche Rechtsformen und Größe der Organisationen und die jeweils politikfeldspezifischen gesetzlichen Rahmenbedingungen weichen stark voneinander ab.

Ebenfalls im Zuge des Johns-Hopkins-Projektes wurde ein weiterer definitiver Zugang zum Dritten Sektor erschlossen (Anheier/Priller u.a. 1998: S. 15). Organisationen sind dem Dritten Sektor dann zuzurechnen, wenn auf sie fünf Kriterien zutreffen: Im Gegensatz zu gemeinschaftlichen Zusammenschlüssen müssen sie über ein Mindestmaß an formaler Organisationsstruktur verfügen; sie müssen organisatorisch unabhängig vom Staat sein und dürfen nicht gewinnorientiert wirtschaften; sie müssen über eine eigenständige Verwaltung verfügen und schließlich zu einem nicht näher spezifizierten Grad von freiwilligen Beiträgen getragen werden. Vorteil einer solchen Definition ist zweifelsfrei, dass sie weder ex negativo verfährt noch typologisch oder klassifizierend argumentiert, sondern versucht, die Konturen des Gegenstandsbereiches abzustecken. Durch diese positive Identifikation des Erkenntnisobjektes wird zugleich die empirische Substanz für theoretisch gehaltvolle Zugänge zum Dritten Sektor und seinen Organisationen erschlossen. Dabei gilt es zu bemerken, dass dieser positiv verfahrenende definitive Zugang sich auf einen Organisationstypus bezieht, nicht auf die Grenzziehung des sektoralen Spektrums. Kriterium der Definition ist also nicht die Zugehörigkeit zu einem mit klaren Grenzen ausgestatteten Handlungssystem mit spezifischen Handlungstypus wie bei Habermas (Habermas 1997) oder einem spezifizierbaren Operationsmodus (Luhmann 2001) oder einem generalisierten Kommunikationsmediums (Wenzel 2001). Der Dritte Sektor bildet über diesen Zugang erfasst eine Klasse an Organisationen, die bestimmte Bedingungen erfüllen, über deren Interaktionszusammenhang damit aber noch keine Aussage getroffen ist.

Dabei soll nicht übergangen werden, dass mit der aktuellen Forschungsliteratur auch Versuche sektoral argumentierender Zugänge zur Dritte-Sektor Problematik vorgebracht wurden, die sich jedoch bislang nicht durchsetzen konnten. In einer nennenswerten Anzahl von Publikationen der Dritten Sektor Forschung findet sich der Hinweis auf eine distinkte und Dritte-Sektor spezi-

fische Handlungslogik (Pankoke 1994, Zimmer/Priller 2004, Birkhölzer 2005a, Wex 2004), die mit den Begriffen ‚Sinn‘, ‚Solidarität‘ und auch ‚assoziative Logik‘ belegt wird. Dabei wird der Begriff der Handlungslogik teilweise synonym zu den Begriffen Steuerungslogik und Kommunikationsmedium verwandt, was das Herausarbeiten des argumentativen Gehaltes dieser theoretisch anspruchsvollen Begrifflichkeiten erschwert. Mit einer kurzen kritischen Durchsicht so argumentierender Literatur sollen Möglichkeiten und Grenzen einer inhaltlichen Präzisierung des Sektorbegriffs in den Blick genommen werden.

Pankokes Überlegungen (Pankoke 1998) wurzeln in einer pessimistischen Zeitdiagnose. Der Wertewandel der zurückliegenden Dekaden, die Auflösung gewachsener Milieustrukturen und ein Individualisierungsschub verdichten sich in der Entwicklung zu einer „entsolidarisierten Konsum- und Erlebnisgesellschaft“ (Ebd.: S. 364), in der ein gemeinschaftlich motiviertes Engagement fragwürdig werde. Vielmehr stelle sich aus der Sicht der Engagierten zunehmend die Frage nach der Sinnstiftung des eigenen Handelns auf einer reflexiven Ebene. Diese neuen sozialen Bedürfnisse müssen sich, so Pankoke, auch in den Führungsstilen und Steuerungsmodi gemeinnütziger Organisationen widerspiegeln. „Neu gefragt bleibt so bei allem Management immer auch das Charisma, also die kulturelle Ausstrahlung bewegender Begeisterung. Entscheidende Bedingung dafür, dass freies Engagement sich verantwortlich bindet, ist die Öffnung für Autonomie. Hier könnte gerade die Vernetzung von losen Koppelungen zum Engagement einladen“ (Ebd.). Die »neue Offenheit freien Engagements« erfordere also eine Öffnung von Organisationsstrukturen, gegebenenfalls auch deren Dezentralisierung, die Verlagerung von Autonomie auf je untere Organisationsebenen und neue Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement, die Selbsterfahrungsmöglichkeiten und Sinnstiftungsprozesse ermöglichen sollen. Pankokes Überlegungen, die sich bis hierhin mit den älteren Thesen von Olk zum alten und neuen Ehrenamt weitgehend decken (Olk 1987, 1989), zielen aber über eine Betrachtung des Wandels von Engagementstrukturen hinaus. Sein Anliegen ist es, die Thesen zu sozial- und organisationsstrukturellen Entwicklungs-

trends auf einer steuerungstheoretischen Ebene fruchtbar zu machen. Seine These hier: die Komplexitätsverarbeitungskapazitäten der „klassischen Rationalitäten der generalisierenden Kontrollmedien Recht, Macht oder Geld“ (Pankoke 1998: S. 353) erweisen sich zunehmend als überfordert, wie die Thesen zum Staats- und Marktversagen belegten. Sein prägnanter Gegenentwurf: „Macht – Geld – Sinn.“ (Ebd.; S. 353) Sinn als „spezifischer Steuerungsmodus des Dritten Sektors“ sei dadurch charakterisierbar, dass hier im Wesentlichen die „subjektiven Potentiale sozialer Bindung und Verbindlichkeit anzusprechen“ seien. Zugleich könne „Solidarität bei der Steuerung gesellschaftlicher Entwicklungen an Bedeutung gewinnen.“ (353) Im Kern besteht seine Überlegung also darin, dem Dritten Sektor als einem »selbstaktiven Feld« einen eigenen Steuerungsmodus oder eine spezifisches Kommunikationsmedium zuzusprechen.

Sicher ist Pankoke darin Recht zu geben, dass die Medien der Mobilisierung und Koordination von Arbeit in den Sektoren Staat und Wirtschaft - monetäre Anreize und hierarchische Weisung - im Dritten Sektor nur bedingt anwendbar sind. Die motivationalen Grundlagen eines freiwilligen Engagements in Organisationen des Dritten Sektors können über Hierarchie und Geld nicht angesprochen werden. Doch die Rede von generalisierten Kommunikationsmedien ist mit weiter reichenden theoretischen Konsequenzen verbunden denn dem Aspekt der Integration von Mitgliedern und deren freiwillig entrichteten oder zumindest teilweise normativ motivierten und nicht monetär vergüteten Arbeitsbeiträgen in Organisationen. Grundlage für die Genese und Etablierung generalisierter Kommunikationsmedien sind Prozesse der Systemdifferenzierung. „Nur scharf begrenzte Teilsysteme der Gesellschaft können sich hochabstrakte Codes leisten.“ (von Beyme 1991, S. 238) Über den Charakter dieser Grenzziehung herrscht in der systemtheoretischen Gesellschaftstheorie Dissens. Während weitgehend Einigkeit darüber besteht, dass unter Grenzziehung eine Autonomisierung von Systemen gegenüber ihrer systemischen (Parsons 1951, Wenzel 2001) oder lebensweltlichen Umwelt (Habermas 1997) zu verstehen ist, hat Luhmann mit seiner These der selbstreferentiell operierenden, geschlossenen Systeme die Kluft zwischen

System und Umwelt noch tiefer gegraben (Luhmann 1981). Sollte die Kommunikation von Sinn oder Solidarität ein entsprechendes generalisiertes Kommunikationsmedium des Dritten Sektors sein, so wäre vorgängig der Dritte Sektor als ein ebensolches soziales System zu beschreiben. Ein solches Unterfangen verspricht aber wenig Aussicht auf Erfolg, zeichnet sich doch der Dritte Sektor in Deutschland gerade durch seine historisch gewachsene Staatsnähe (Zimmer/Priller 2004: S. 45) aus. Außerdem treten Organisationen des Dritten Sektors auch als Produzenten sozialer Dienstleistungen auf offenen Märkten in freiem Wettbewerb mit kommerziellen Anbietern. Diese Integration gemeinnütziger Organisationen in spezielle Politikfelder und offene Märkte wirkt sich mit Sicherheit ausschlaggebender für die Art der Medienkommunikation aus denn die Zugehörigkeit zum Dritten Sektor.

Des Weiteren ist die These einer Kommunikation von Sinn für die enge Sphäre der Beziehung von Organisationen zur internen Umwelt ihrer Mitglieder mit Sicherheit plausibel. Über Sinnkommunikation kann sowohl die Stabilisierung der Mitgliedschafts- und Engagementmotivation als auch die Koordination und Steuerung von freiwilligem Handeln hin auf bestimmte organisationale Ziele erfolgen – wobei angesichts der Ergebnisse der modernen Ehrenamtsforschung zur Pluralität von Engagementmotivationen (Jakob 1993; Hustinx 2003; Rosenblatt/Braun/Picot 2001; Gensicke/Picot u.a. 2005) die These der Sinnkommunikation keine Ausschließlichkeit für sich beanspruchen kann. Strategische, wertrationale als auch soziale Motive spielen hier gleichermaßen eine wichtige Rolle. Neben diesem Handlungsrahmen kann aber weder die interorganisationale Kommunikation noch die Kommunikation des Dritten Sektors mit anderen sozialen Systemen sinnvoll in den Begriffen einer Kommunikation von Sinn beschreiben werden.

Zusammengenommen erweist sich damit der von Pankoke vorgeschlagene Weg, den Dritten Sektor als einen Bereich mit einem eigenständigen Steuerungsmodus bzw. einem eigenen Kommunikationsmedium zu beschreiben, als wenig Erfolg versprechend. Aufschlussreicher könnte es hingegen sein, den Dritten Sektor nicht als ein eigenständiges soziales System zu be-

trachten, sondern als eine Klasse von Organisationen, denen gemeinsam ist, dass sie gleichzeitig mit mehreren sozialen Systemen – Wirtschaft, Staat und Gesellschaft – als ihrer Umwelt kommunizieren und die ihre interne Strukturgestaltung an die unterschiedlichen damit einhergehenden kommunikativen Anforderungen anpassen müssen. Sinn oder Solidarität wären dann nicht als spezifische Kommunikationsmedien des Dritten Sektors zu betrachten, sondern als medienvermittelte Kommunikation zum Subsystem der Gesellschaft. Was bei Pankoke als Binnenkommunikation des Dritten Sektors beschrieben wurde entpuppt sich dann ebenso als Teil der adaptiven Umweltbeziehungen von Nonprofit-Organisationen wie die Kommunikation von Geld und Macht. Trotz aller definitorischen Abgrenzungsversuche bleiben die Grenzen des Dritten Sektors durch weiche Verläufe gekennzeichnet. Zuordnungsprobleme müssen dabei nicht das Resultat mangelnder Trennschärfe der entwickelten Typologien und Definitionen sein, sondern inhärieren dem empirischen Phänomen selbst und können immer nur im Einzelfall entschieden werden. Zimmer und Priller folgern: „Bei der Bezeichnung Dritter Sektor handelt es sich nicht um einen Terminus technicus, sondern eher um eine Bereichsbezeichnung oder genauer um ein heuristisches Modell.“ (Zimmer/Priller 2005: S. 16.)

Damit ist aber noch nichts über Strukturen und die quantitative Ausprägung des Dritten Sektors in Deutschland gesagt. Nach wie vor stammen die aktuellsten Zahlen zur ökonomischen und sozialen Vermessung des Dritten Sektors aus dem Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, das seit 1990 unter der Leitung von Lester Salamon und Helmut Anheier durchgeführt wird. Das Projekt hat sowohl die ökonomische, soziale, politische als auch historische Ausprägung des Projektes untersucht (Anheier/Priller/Seibel/Zimmer 1997a).

Die Projektergebnisse belegen für Deutschland eine wachsende ökonomische Bedeutung des Dritten Sektors. Während 1990 noch 3,7 % der Beschäftigung der deutschen Gesamtwirtschaft im Dritten Sektor angesiedelt war, fand bis 1995 ein Wachstum auf fast 5 % statt (vgl. für die folgende Darstellung Zimmer/Priller 2004: S. 54 ff.). Während die Zahl der Beschäftigten

im privatwirtschaftlichen Bereich von 1960 bis 1995 nahezu identisch geblieben und im öffentlichen Sektor im gleichen Zeitraum um das zweifache gestiegen ist, ist sie im gemeinnützigen Sektor um das 3,7-fache gestiegen. Das Johns-Hopkins-Projekt belegt weiter eine starke Staatsnähe des Dritten Sektors in Deutschland. Während in den 19 Ländern, in denen eine Erhebung durchgeführt wurde, durchschnittlich 42 % der Mittel, über die sich der Sektor finanziert, aus Zuwendungen der öffentlichen Hand stammen, liegt dieser Anteil in Deutschland bei fast zwei Drittel (64,3 %) aller Mittel. Dafür spielen Zuflüsse durch Spenden und Sponsoring mit 3,4 % nur eine marginale Rolle. Selbsterwirtschaftete Mittel über Mitgliedsbeiträge, Gebühren und Entgelte für erbrachte Leistungen und anderes machen immerhin noch 32,3 % aus. Zimmer und Priller machen auf die internen Differenzen des Sektors aufmerksam. „Es sind vor allem die beschäftigungsintensiven Bereiche Gesundheitswesen (94 %), Bildung und Forschung (76 %) sowie Soziale Dienste (66 %), die sich durch eine überwiegende bzw. nahezu vollständige öffentliche Finanzierung auszeichnen.“ (Zimmer Priller 2004: S. 61). Bereiche, in denen private Zuwendungen einen überdurchschnittlich hohen Einfluss haben, sind Organisationen im Bereich der Internationalen Aktivitäten (über 40 %) und auch im Umwelt- und Naturschutz (16 %).

Der Anteil selbst erwirtschafteter Mittel, gerade auch im zeitlichen Vergleich, ist ein wichtiger Indikator für die These einer zunehmenden Vermarktlichung des Sektors. Bereiche des Dritten Sektors, in denen selbst erwirtschaftete Mittel eine überdurchschnittlich wichtige Rolle spielen, sind Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften, aber auch Organisationen im Bereich Kultur und Erholung/Sport. Die Autoren kommen jedoch zu dem Schluss, dass „eine Finanzierung über den Markt nicht typisch für den deutschen Nonprofit-Sektor“ sei (Ebd.: S. 64).

Dem Dritten Sektor in den neuen Bundesländern bescheinigen die Autoren eine gelungene Transformation. Erfolgsindikator ist dafür zunächst der Gründungsboom von gemeinnützigen Körperschaften in den neuen Bundesländern. „Im Zeitraum von 1990-1998 hat sich die Zahl der eingetragenen Vereine in den ostdeutschen Landeshauptstädten jeweils etwa verdreifacht. Inzwi-

schen wird eine Vereinsdichte erreicht, die im Durchschnitt der fünf Landeshauptstädte bei 650 Vereinen je 100.000 Einwohnern liegt und damit quantitativ mit dem Niveau den alten Bundesländern vergleichbar ist.“ (Ebd.: S. 68) Gleichzeitig wird jedoch die zivilgesellschaftliche Einbettung des Sektors als schwächer ausgeprägt als in den alten Bundesländern wahrgenommen. Indikatoren dafür sind die geringeren Mitgliedschaftszahlen als auch die niedrigeren Engagementquoten und –intensitäten in den Organisationen des Sektors.

### 2.3.2 *Der theoretische Diskurs der Dritte-Sektor Forschung*

Die Dritte-Sektor-Forschung reflektiert mit Ihrem Entstehen zu Beginn der 70er Jahre, aber auch in ihren unterschiedlichen Konjunkturen und Entwicklungen, gesellschaftliche und politische Entwicklungen vorwiegend westlicher moderner Demokratien. Als immanente Ideengeschichte lässt sich dieser Diskurs oder Forschungsprozess daher nur schwer begreifen.

Wolfgang Seibel (Seibel 1990) macht darauf aufmerksam, dass das wachsende Interesse an der bislang keiner systematischen Erforschung unterzogenen Welt der Vereine, Verbände, Stiftungen und Initiativen „etwa zeitgleich mit dem ordnungspolitischen Orientierungswechsel in Richtung Staatsentlastung in ressourcieller, administrativer und politischer Hinsicht“ entstanden ist, „der in den meisten westlichen Industrieländern mit der ökonomischen Krise seit Mitte der siebziger Jahre eingesetzt hat.“ (Seibel 1990, S.181) Durch diese Verschiebung im Zusammenspiel der Sektoren Wirtschaft, Staat und Gesellschaft erfahren auch die Organisationen des Dritten Sektors einen Wandel in ihrer Bedeutungszuschreibung und ganz allgemein – aus gesellschaftlicher Perspektive – eine Aufwertung. Zimmer (Zimmer 2002/2005) bettet das aufkeimende Interesse an den sogenannten Non-Profit-Organisationen in den übergreifenden Zusammenhang der „Wende« vom Keynesianismus der Nachkriegszeit zum Neoliberalismus der Reagan- und Thatcher-Ära“ (Zimmer 2007; 183) ein.

In den Dekaden nach dem zweiten Weltkrieg kam es zu einem enormen Wachstum des Bereiches gemeinnütziger Organisationen (Anheier, Salamon 1992). 1984 stellte der Dritte Sektor in den USA 5,6 % der Beschäftigung. In der Bundesrepublik hat nicht zuletzt die Gesetzgebung der sozial-liberalen Ära mit der Reform der Krankenhausfinanzierung zu einem Boom der Wohlfahrtsverbände geführt. Etwa ein Fünftel der zwischen 1970 und 1984 neu entstandenen Arbeitsplätze „wurden von Organisationen des Dritten Sektors gestellt.“ (Ebd.: S. 42) In den USA hat das sektorale Wachstum eine verstärkte Regulierung des Sektors durch den Staat nach sich gezogen, was wiederum die nationale Mobilisierung von Nonprofit-Organisationen zur Folge hatte.

Diese Gemengelage führte zu den ersten Impulsen einer systematischen Erforschung des Dritten Sektors. Der Forschungsauftrag war aber nur eine von zwei Zielsetzungen der von John D. Rockefeller III. finanzierten und von John H. Filer geleiteten „Commission on Private Philanthropy and Public Needs“. Gleichzeitig sollte die Kommission Vorschläge erarbeiten, um sowohl die private Spendenkultur als auch die Arbeit des Dritten Sektors in ihrer Wirkung zu effektivieren. Unter dem Titel „Giving in America“ erschien 1975 der Abschlussbericht (Commission on Private Philanthropy and Public Needs 1975), der die von der Kommission diagnostizierte Forschungslücke zum Dritten Sektor zwar nicht zu schließen, aber zu vermessen versucht. Neben einer Beschreibung des Sektors mit quantitativen Daten, einer begrifflichen Einordnung und der Entwicklung verschiedener Perspektiven auf den Sektor werden durch den Verweis auf dessen funktionale Bedeutung für makrososiale Zusammenhänge auch theoriefähige Anschlüsse für die spätere Forschung formuliert. Demnach ist der Dritte Sektor mit seinen Organisationen unter anderem gesellschaftliche Innovativkraft und Ideengeber für Politik und öffentlichen Diskurs, Vertreter von Minoritäten gegenüber dem Staat sowie zentraler Akteur in der Politikgestaltung durch Wissensvorteil auf regionalen und kommunalen Ebenen in verschiedenen Politikfeldern. Schließlich wird dem Dritten Sektor bereits von der Filer-Commission ein normativer Auftrag ins Handbuch geschrieben: Gemeinnützige Organisationen hätten als Mani-

festation gesellschaftlicher Werte die Funktion der Überwachung der adäquaten Institutionalisierung dieser Werte in anderen gesellschaftlichen Handlungsbereichen, allen voran in Markt und Staat. Der Dritte Sektor bildet in diesem Bild ein normatives Korrektiv gegenüber der zur Einseitigkeit tendierenden Handlungslogik anderer ausdifferenzierter gesellschaftlicher Subsysteme.

Der erste originär wissenschaftliche Zugang zur Dritte-Sektor Thematik stammt von Amitai Etzioni (A. Etzioni 1973). Etzioni führte 1973 den Terminus „Dritter Sektor“ zur Bezeichnung eines Bereiches von hybriden Organisationen und Organisationsnetzwerken ein, um konvergente institutionelle Entwicklungsprozesse im sektoralen Gefüge der sich feindlich gegenüberstehenden Blöcke sichtbar zu machen. Sowohl in den USA als auch in der UDSSR, so seine Beobachtung, bildeten sich organisationale Netzwerke und Strukturen heraus, die weder einseitig auf die Logik des Staates noch die des Marktes bauten und seiner Argumentation zu Folge zur Lösung komplexer gesellschaftlicher Probleme in unterschiedlichen Bereichen besser geeignet zu sein scheinen als auf radikale Vermarktlichung bzw. totale Verstaatlichung abzielende Patentrezepte. Der Dritte Sektor und seine Organisationen sind damit Beides: Ergebnis gesellschaftlich-evolutionärer Dynamiken und Träger effektivitätsorientierter Hoffnungen.

Die frühen, Ende der 70er Jahre entwickelten theoretischen Ansätze der Dritte Sektor-Forschung beschäftigen sich vorwiegend mit der Frage nach den Gründen für die Existenz von Nonprofit-Organisationen<sup>14</sup>. Dabei kommt weniger ein historischer Fokus auf die Genese des sektoralen Gefüges im jeweiligen nationalstaatlichen Rahmen denn vielmehr eine an Effektivitätskriterien ausgerichtete intersektorale Vergleichsperspektive von Staat, Wirtschaft und Drittem Sektor zum tragen. Solche Ansätze des „institutionale choice“ können mit Schenk (Schenk 1982) durch zwei zentrale Anliegen umrissen werden: sie versuchen entweder „die Entscheidung zwischen institutionellen Alternativen mit Effizienzüberlegungen (zu, H.K.) begründen oder/und ein voll-

---

<sup>14</sup> Für einen umfassenderen Überblick über die Theorieentwicklung der Dritte Sektor-Forschung siehe: Zimmer 2007, Nährlich 1995, Anheier/Salamon 1997c.

ständiges Modell der Alternativenwahl (zu, H.K.) entwickeln.“ (Ebd., S. 7). Nach Anheier (Anheier 1990) geht es dieser Richtung der Theoriebildung des Weiteren darum, auch das Verhalten von Organisationen zu erklären.

Hinsichtlich der wissenschaftlichen Verortung macht Badelt darauf aufmerksam (Badelt 1990), die Theorierichtung des Institutional Choice sei weniger als ein „clear-cut paradigm“, sondern als ein „rather eclectic set of approaches with different backgrounds and partially overlapping arguments“ (Ebd.) zu betrachten. Für eine erste Orientierung unterscheidet er Ansätze, die die Existenz des Dritten Sektors als das kompensatorische Resultat dysfunktionaler Handlungslogiken anderer Sektoren erklären („failure performance approach“) von einer auf die klassischen Arbeiten von Coase (Coase 1937) und Williamson (Williamson 1975) zurückgehenden Linie, die transaktionskostentheoretisch argumentiert („transaction cost approach“).

Die wohl prominenteste These der Theorierichtung des ‚failure performance‘ Ansatzes liefert Weisbrod (1997). Staatsversagen, so die Überlegung, resultiert aus der opportunistischen Handlungslogik politischer Eliten, die vorwiegend an den Präferenzen des sogenannten „Median-Wählers“ ausgerichtet ist. Die Präferenzen von Minoritäten bleiben unberücksichtigt. Die so entstehenden Versorgungsnischen begünstigen die Entstehung von Organisationen eines Dritten Sektors. So verstanden ist der Dritte Sektor Ausfluss eines strukturell angelegten Responsivitätsproblems moderner Demokratien (Fuchs 1998).

Eine transaktionskostentheoretische Argumentation schlägt hingegen Hansmann vor (Hansmann 1980, 1987). Auch er konfundiert seinen dem institutional choice verpflichteten Theorierahmen mit Prämissen einer mikroökonomischen Handlungstheorie. Konsumenten sehen sich auf modernen Märkten mit einem Vertrauensproblem konfrontiert. Da über erwerbbar Güter nie vollständige Information zu erlangen ist, sind vertragrechtliche Beziehungen bis zu einem gewissen Grad immer auch in den Kontext einer nicht sanktionierbaren Vertrauensbeziehung eingebettet. Vertrauen in und verwertbare Informationen über einen Anbieter und die angebotene Ware stehen damit in einem negativ proportionalen Verhältnis. Dieses Vertrauensproblem löst sich

aus Konsumentenperspektive in dem Moment auf, in dem NPOs die Bühne betreten. Dieser Typus von Organisationen unterliegt dem ‚nonprofit constraint‘, die Gewinnmaximierung kann damit nur zu einem sekundären Organisationsziel werden. Aus diesem Grund seien – so die Überlegungen von Hansmann – Anbieter des Dritten Sektors bei gleicher Informationslage im Vergleich zu privatwirtschaftlichen Anbietern vertrauenswürdiger und damit vorzugswürdig.

Badelt (Badelt 1990) bringt mehrere Einwände gegen die genannten Modelle vor. So würden beim ‚Failure Performance Approach‘ nur die Probleme und Mängel der staatlichen und privatwirtschaftlichen Organisationen diskutiert, nicht aber jene gemeinnütziger Organisationen. Zum anderen suggeriert der institutional-choice-Ansatz eine einschränkungsfreie Wahlmöglichkeit zwischen unterschiedlichen Organisationsformen. Gerade in den Bereichen, in denen Organisationen des Dritten Sektors ihre Hauptbetätigungsfelder finden – soziale Dienste, Bildung und Kultur etwa - entpuppt sich die Anbieterstruktur als Resultat politischer Entscheidungen und auch staatlicher Finanzierung. Für Deutschland kann von einer wirklichen institutionellen Wahlmöglichkeit - insbesondere für den wichtigen Bereich der sozialen Dienste - erst gesprochen werden, seit das EU-Wettbewerbsrecht eine dominante Stellung eingenommen hat und eine Marktöffnung für kommerzielle Anbieter auch im deutschen Binnenmarkt erzwingt. Das zuvor rechtlich verankerte Subsidiaritätsprinzip und das duale System der Wohlfahrtspflege haben freien, gemeinnützigen Trägern einen privilegierten Rang eingeräumt und kommerzielle Anbieter de facto vom Marktgeschehen ausgeschlossen. Schließlich zeigt sich, dass die genannten Theorien der empirischen Überprüfung mittels internationaler Daten nicht Stand halten (Salamon/Anheier 1997c).

Seibel (W. Seibel 1990, 1994) knüpft an die Theorien des Markt- und Staatsversagens an. Auch er sucht nach den Gründen für das Entstehen von Organisationen jenseits von Markt und Staat. Dazu greift er Ansätze der modernen Organisationsökologie (Hannan/Freeman 1977) auf, die die Existenz, interne Strukturgestaltung und Überlebensfähigkeit von Populationen von Organisationen in Anlehnung an evolutionstheoretische Modelle radikal aus de-

ren Umwelt zu verstehen versuchen. „So, wie sich in organischen Großpopulationen ökologische Nischen ausbilden können, die einer abweichenden Spezies Überlebenschancen eröffnen, kann der „Dritte Sektor“ als ein Set von Nischen in der modernen, durch Markt und Staat geprägten Organisationskultur entwickelter Industriegesellschaften konzipiert werden. (Ebd.: 186)

Die Definition von Seibels Nischenbegriff erfolgt funktionalistisch. Das Versagen von Markt und Staat und die damit entstehenden Nischen, die für Organisationen des Dritten Sektors Entstehungs- und Existenzbedingungen abgeben, sind begründet in „*prinzipiell* (Herv. Im Original, H.K.) nicht zu erbringenden Systemleistungen.“ (Seibel 1994: S. 277) Dabei handelt es sich seiner Ansicht nach um Überforderungen der Allokations- und Integrationsfunktion – politikwissenschaftlich gesprochen: der Legitimationsfunktion – von Markt und Staat, die von Organisationen des Dritten Sektors aufgefangen und abgedeckt werden.

Bis hierhin sieht Seibels Argumentation wie eine Ausweitung des Theorems einer funktionalen Differenzierung gesellschaftlicher Subsysteme auf den Dritten Sektor aus. Die Pointe besteht darin, die Funktion des Dritten Sektors nicht in dessen Übernahme von Systemleistungen zu erblicken, deren Realisierung dem Staat und dem Markt nicht gelänge, sondern in dessen organisationssoziologisch ausbuchstabiertem Dilettantismus. Anhand empirischer Fallstudien will Seibel den Nachweis erbringen, dass sich diese Organisationen insbesondere durch die Relativierung einer für moderne Organisationskulturen konstitutiven Norm- und Zweckrationalität, eine mangelnde Responsivität und die Personalisierung von Organisationsstrukturen auszeichnen. Organisationen des Dritten Sektors sind folglich nicht in der Lage, Leistungen zu erbringen, die der Staat nicht selbst erbringen könnte. Die Aufgabenübertragung vom Staat auf den Dritten Sektor erfolgt nicht aufgrund einer fortgeschritteneren funktionalen Spezialisierung dieser Organisationen, sondern gerade wegen ihres unvermeidlichen Scheiterns. Diese intersektorale Verlagerung von Kapazitätsüberlastungen bewahre - so die These von Seibel - den Staat vor strukturellen Legitimationsproblemen.

Seibel verfolgt damit konsequent eine neoutilitaristisch argumentierende Leitfigur. Die Gründe für die Existenz eines Dritten Sektors glaubt er offen legen zu können durch die Identifizierung „derjenigen Akteure, deren Nutzen durch eben jene „dritte“ institutionelle Form dergestalt konstant gehalten oder gesteigert wird, dass sie am Bestand dieses institutionellen Typus ein hinreichendes Interesse haben.“ (Seibel 1990: S. 185) Der Dritte Sektor übernimmt aus Sicht des Staates also die Funktion einer legitimationswirksamen Pufferung staatlicher Leistungsgrenzen. Aus dieser Konstellation leitet sich auch das von Seibel unterstellte staatliche Interesse ab, den Dilettantismus solcher Organisationen zu kaschieren. „Die Grenzen von Dilettantismus und Ineffizienz liegen (...) nicht im Organisationsversagen selbst, sondern in seinem Publikwerden.“ (Ebd.: S. 279)

Auch die Theorie von Seibel krankt an ähnlichen wie den bereits diskutierten Mängeln vorgenannter Autoren. Wie Badelt anmerkte, werden auch hier nur die Schwächen von Organisationen des Dritten Sektors thematisiert, nicht die von Organisationen anderer Sektoren. Damit wird der Eindruck erweckt, letztgenannte Organisationen entsprächen jenen organisationstheoretisch eingeführten Parametern, an denen gemessen den untersuchten Nonprofit-Organisationen von Seibel Dilettantismus bescheinigt wird. Organisationen des Dritten Sektors werden zweitens aus einer intersektoralen Perspektive konzeptualisiert. Stillschweigend vorausgesetzte Bedingung der Möglichkeit für eine solche Perspektive ist die Vergleichbarkeit von Organisationen der drei Sektoren hinsichtlich spezifizierter Fragestellungen. Damit betont die intersektorale Perspektive immer die kommensurablen Ausschnitte der Organisationen der unterschiedlichen Sektoren und lässt zugleich deren idiomatische Züge in den Hintergrund zurücktreten. Mit anderen Worten: Dritte Sektor-Organisationen werden auf Güter produzierende Organisationen verkürzt. Funktion der politischen Interessenvertretung ebenso wie die von der Sozialkapitalforschung akzentuierte gesellschaftliche Integrationsfunktion, die beide kein Pendant im privatwirtschaftlichen und staatlichen Sektor finden, bleiben unberücksichtigt oder nur instrumentell beleuchtet. Nur auf dieser Engführung aufbauend kann Seibel organisationstheoretisch fundierte Maßstäbe

an Nonprofit-Organisationen anlegen, deren Genese sich der Auseinandersetzung mit der modernen Bürokratie oder dem privatwirtschaftlichen Unternehmen verdankt.

### *2.3.3 Ein vergessener Diskurs der Dritte-Sektor-Forschung: Zur Organisationssoziologie freiwilliger Vereinigungen*

Die diskutierten Ansätze der frühen Dritte-Sektor-Forschung versuchen die Existenz von Dritte-Sektor Organisationen zu erklären, in dem im Zusammenspiel der Sektoren der modernen Gesellschaft Schwachstellen unterschiedlicher Art analysiert werden. Der Dritte Sektor hat dann eine kompensatorische Funktion für eine Gesellschaft, die eigentlich in die Hauptorganisationssektoren Staat und Markt differenziert ist. Anheier und Salomon haben solche Ansätze anhand empirischer Daten des Johns-Hopkins Projekts überprüft und konnten diese Theorien nicht bestätigen (Anheier/Salamon 1997c). Sie legen alternativ einen historischen Zugang nahe, der in Anlehnung an die Wohlfahrtsstaatsforschung von Esping-Anderson (1990) eine geschichtlich institutionelle Herausbildung unterschiedlicher Sektormodelle im Kontext nationalstaatlicher Modernisierungsprozesse annimmt.

In der vorliegenden Arbeit sollen die Karrierewege von ehrenamtlichen Führungskräften gemeinnütziger Organisationen untersucht werden. Dafür ist ein Verständnis der intraorganisationalen Strukturen wichtiger denn der intersektoralen Beziehungen in der modernen Gesellschaft. Aus diesem Grund will ich im Folgenden einen weiteren Zugang zu gemeinnützigen Organisationen diskutieren, die Organisationssoziologie gemeinnütziger Organisationen, der als Diskurskorrektiv der Engführung von Nonprofit-Organisationen auf quasi-ökonomische Dienstleister angeführt werden kann. Die Autoren, die ich in diesem Zusammenhang diskutieren möchte – Horch, Perrow, Merton und Streeck - können zwar nicht im Engeren zur Forschungslandschaft der Dritte Sektor-Forschung gezählt werden. Aus diesem Grund geht von den Ansätze aber auch ein unverbrauchtes Inspirationspotential aus, das sich zeigt, setzt man die sektorzentrierte Perspektive der eingangs diskutierten Ansätze mit

diesem organisationsbezogenen Fokus in einen Dialog. Damit ist zugleich festgestellt, dass die organisationssoziologischen Arbeiten zu Nonprofit-Organisationen nicht als Alternative zu den diskutierten Ansätzen des institutional choice ins Feld geführt werden können, da Fragestellungen wie jene nach den Gründen für die Entstehung eines Dritten Sektors unbeantwortet bleiben, wenngleich Fährten für eine andere Konzeptualisierung dieser Forschungsfragen gelegt werden.

Organisationssoziologischen Interpretationen von Nonprofit Organisationen geht es überwiegend um zwei Problemkomplexe. Zum einen sollen Dilemmata der Ausbildung von Organisationsstrukturen durch konfligierende Handlungsimperative einem Verständnis zugeführt werden. Zweitens werden durch Umwelten angestoßene Prozesse der Organisationsgestaltung in einer anpassungstheoretischen Perspektive beleuchtet. Eine Synopse dieser beiden Foki nimmt Streeck vor, der die Ursache für Dilemmata der Ausbildung von Organisationsstrukturen in den widersprüchlichen Anforderungen einer Pluralität von Organisationsumwelten verortet, deren Bewältigung je unterschiedliche strukturelle Anpassungsleistungen von Nonprofit-Organisationen erforderlich macht.

Ähnlichkeiten in der Problemfokussierung in den organisationssoziologischen Arbeiten resultiert nicht aus der wechselseitigen Bezugnahme der Autoren untereinander, die kaum erfolgt. Gemeinsam ist den Autoren hingegen – mit Ausnahme von Perrow – ein an einer systemtheoretisch verfahrenen Organisationstheorie Parson'scher Gangart geschultes Analyseinstrumentarium (Parsons 1951). Diese systemtheoretische Perspektive hebt stärker als andere Theorierichtungen auf die Umweltbeziehungen von Systemen ab und versteht damit in evolutionstheoretischer Manier Systemstrukturen als Resultat von Anpassungsprozessen gegenüber einer Vielzahl von Umwelten. In Systemen kommt es nach Parsons dabei zur funktionalen Ausdifferenzierung von vier Subsystemen, die für je eine Funktion des sogenannten AGIL--Schemas zuständig sind: die Adaption oder auch Anpassung, die Zielerreichung, die Integration und die Strukturhaltung. Die organisationssozio-

logischen Arbeiten zu Nonprofit-Organisationen lassen sich, orientiert an diesem metatheoretisch ausformulierten Modell danach untergliedern, die Beziehung und Konflikte zwischen welchen dieser Subsysteme sie erforschen.

Horch (Horch 1983) konzentriert sich in seiner Analyse zu den „Strukturbesonderheiten freiwilliger Vereinigungen“ auf solche Problemkonstellationen, die aus den Spezifika der Integration von Mitgliedern in freiwilligen Organisationen resultieren. Von Parsons organisationssoziologischen Arbeiten leitet Horch die Überlegung ab, Vereinigungen - im Unterschied zu Organisationen der staatlichen Bürokratie und privatwirtschaftlichen Unternehmen - seien „idealtypisch durch die Gleichheit von Zielen des sozialen Systems und Interessen der Mitglieder gekennzeichnet.“ (Ebd.: S. 15) Diese Kongruenz von Organisationszielen und Mitgliedschaftsmotivation nimmt er zum Dreh- und Angelpunkt aller weiteren Reflexionen, auch zum Unterscheidungskriterium gegenüber anderen Organisationstypen. Die Tragweite dieser Strukturbesonderheit soll knapp verdeutlicht werden.

Insbesondere Luhmann hebt die Bedeutung der geldförmigen Vergütung von Arbeit für Prozesse der internen Ausdifferenzierung von Organisationen (Luhmann 1964) hervor. Eine monetär rückgekoppelte, tauschförmige Beziehung zwischen Mitarbeitern und Organisation negiert in der Regel, dass Mitglieder andere denn monetäre Ansprüche an die Organisation stellen. Damit findet nicht nur eine Neuausrichtung von Mitgliedschafts- und Leistungsmotivation von inhaltlichen auf formale Anreize statt, damit verbunden von einer intrinsischen auf eine extrinsische Motivation sondern zugleich eine für staatliche und privatwirtschaftliche Organisationen typische Entkoppelung der Organisationsziele von der Motivation der Organisationsmitglieder. Erst ab diesem Moment kann sich eine weitgehend autonome Führungs- und Leitungsebene herausbilden, die Entscheidungen ohne Rücksicht auf den Motivationshaushalt ihrer Mitglieder sowie – noch grundlegender – deren Mitgliedschaft treffen kann. Allgemein gesprochen ist die Entlohnung von Arbeit damit eine notwendige Bedingung für die funktionale Differenzierung von Orga-

nisationen in Subsysteme, die getrennt die Funktionen der Integration von Mitgliedern und der strategischen Führung von Organisationen bearbeiten.

Horch entwickelt aus dieser Kongruenzthese zugleich das seiner Ansicht nach zentrale Problem freiwilliger Organisationen, das ihm zu Folge in der Herstellung dieser Identität von Ziel und Interesse liegt. Horch unterscheidet hierbei zwei grundlegend verschiedene Wirkungszusammenhänge zwischen Organisationszielen und der Mitgliedermotivation:

(a) Top-down stellen Organisationen immer auch eine gemeinsam geteilte Lebenswelt dar, die auf ihre Mitglieder eine sozialisatorische Wirkung ausübt. Mit zunehmender Dauer einer Mitgliedschaft kann die Angleichung der Wertansprüche individueller Mitglieder an die Ziele von Organisationen als Prozess einer organisationsbezogenen Sozialisation beschrieben werden. Ebenfalls top-down kann eine Organisation satzungsgemäß den Erwerb des Mitgliedschaftsstatus an Bedingungen knüpfen (Geschlecht, Berufsgruppenzugehörigkeit, etc.). Auf diesem Weg einer Selektion von Mitgliedern können ebenfalls bereits grundlegende Richtungsentscheidungen hinsichtlich plausibler Mitgliedschaftsmotivationen getroffen werden. (b) Von größerer Bedeutung da wirkungsmächtiger sind die als bottom-up-modi zu bezeichnenden Vermittlungswege. Neben Informationskanälen, die die Kommunikation von Ansprüchen der Mitglieder in die Organisation hinein erlauben, sind demokratische Entscheidungsstrukturen für freiwillige Organisationen konstitutiv. Demokratische Partizipationsmöglichkeiten in Organisationen, häufig wegen ihrer retardierenden Wirkung kritisiert, können damit als eine funktionale Komponente hinsichtlich der responsiven Rückbindung von Organisationszielen und ihrer strategischen Verfolgung an die Sichtweisen, Deutungen und Ansprüche der Mitglieder interpretiert werden. Schließlich haben die Mitglieder in freiwilligen Organisationen ein Ressourcenmonopol auf die Ressource Arbeit, das zugleich als ein ökonomisches Argument bei der Einflussnahme auf die Gestaltung oder Reformulierung von Organisationszielen ausgespielt werden kann.

Die Vermittlungsmodi zwischen Motivation und Organisationszielen durch demokratische Entscheidungsstrukturen und durch das Ressourcenmonopol

auf Arbeit von freiwilligen Mitgliedern sind getrennt voneinander von Robert Merton (1976) und Charles Perrow (1968; 1970) aufgegriffen worden. Dabei verfolgen die Autoren eine gemeinsame Intention. Sie stellen die jeweils aus diesen Vermittlungsmodi erwachsenden Probleme für ein effektives Management freiwilliger Vereinigungen heraus. Im Bild von Parsons AGIL-Schema gesprochen pointiert der ressourcentheoretische Zugang intraorganisationale Dilemmata zwischen dem adaptiven Subsystem und dem ‚goal attainment‘ der Organisation; der über demokratische Entscheidungsstrukturen argumentierende Ansatz von Merton arbeitet hingegen die Konfliktpotentiale zwischen dem integrativen Subsystem und dem Organisationsmanagement heraus.

Zu den Funktionen des adaptiven Subsystems zählt nach Parsons vorrangig die Koordination der Umweltbeziehungen des Gesamtsystems, im Engeren: die Beschaffung der Ressourcen, die für das Überleben eines Systems notwendig sind. Perrow (1968/1970) konzentriert sich auf eine so verstandene Ökonomie von Organisationen und beschreibt freiwillige Vereinigungen als in besonderem Maße gekennzeichnet durch deren Input- und Output-Beziehungen, die sie zwecks Ressourcenmobilisierung mit ihrer Umwelt unterhalten. Freiwillige Vereinigungen sind ihm zu Folge Organisationen, „wherein most of the resources are contributed by the members and most of the output is consumed by them“ (Perrow 1970: S. 115). Aus diesem Kreislauf einer Konsumtion von Gütern durch deren Produzenten leitet Perrow auch das Motiv für die unentgeltliche Bereitstellung von Ressourcen durch Ehrenamtliche und Förderer ab, was auf eine Konfundierung seiner organisationstheoretischen Überlegungen durch eine neoutilitaristische Handlungstheorie hinausläuft.

Das eigentlich Originelle an Perrows Ansatz besteht weniger in seinem Kreislaufmodell freiwilliger Organisationen als in der daraus abgeleiteten Ressourcenlehre. Perrow untersucht Mitglieder als Teil der Organisationsumwelt und als zentrale Ressourcenquellen freiwilliger Vereinigungen. Dabei differenziert er zwischen vier Typen von Ressourcen, die Mitglieder einer Organisation beisteuern können.

(a) Der niedrighschwelligste Beitrag ist für Perrow der individuelle Name von Personen. Der Organisationsgrad einer Vereinigung bemisst sich am Umfang ihrer Mitgliedschaft, also an einer Anzahl von Namen. (b) Über einen Mitgliedschafts- oder Förderbeitrag oder Spenden entrichtete finanzielle Ressourcen gelten neben (c) Arbeitskraft in Form von freiwilligem oder ehrenamtlichem Engagement als die üblichsten Formen eines Ressourcenbeitrages. Schließlich unterscheidet Perrow davon (d) den Beitrag „Persönlichkeit“. Solche an die Identität von Engagierten in hohem Maße gebundene Beiträge findet man u.a. in Selbsthilfegruppen vor, in denen persönliche Erfahrungen und Biographien zum Gegenstand eines Engagements gemacht werden können, oder auch dann, wenn private Netzwerke gezielt in den Dienst einer Vereinigungen gestellt werden.

Die Ressourcenstruktur freiwilliger Vereinigungen, also die Kombination der vier Typen von Ressourcen im jeweiligen organisationalen Portfolio, kann sehr unterschiedliche Formen annehmen und hat massive Auswirkungen auf das Management von freiwilligen Vereinigungen. Die Ressource Geld weist das höchste Maß an Konvertibilität auf, kann also am leichtesten in andere Ressourcentypen überführt werden. Die Ressourcen Persönlichkeit und Arbeitskraft hingegen fordern die Aufrechterhaltung und Pflege eines Organisationskonsenses, an den Mitgliedschaftsmotivationen durch ein unsichtbares Band geknüpft sind. Nur durch gemeinsame Situationsdeutungen und geteilte Zielvorstellungen kann die Diskriminierung der Präferenzen eines Teiles der Mitglieder und damit die Infragestellung ihrer Mitgliedschaftsmotivation verhindert werden. Organisationen, die stark von ehrenamtlich geleisteter Arbeit abhängig sind, inhäriert durch den Zwang zur Aufrechterhaltung dieses Organisationskonsenses ein struktureller Konservatismus. Die Entscheidungsrationalität der Organisationsführung kann sich nicht autonom von anderen Organisationsbereichen ausdifferenzieren, sondern bleibt an die Hypothek ihrer Ressourcenstruktur gebunden. Schließlich limitieren große Abhängigkeiten von Organisationsressourcen wie Arbeit und Persönlichkeit auch die Möglichkeiten organisationalen Wachstums: Die Herstellung und Aufrechterhaltung konsensuell geteilter Situationsdeutungen sowie

Aushandlungsprozesse über Zielvorstellungen implizieren einen hohen organisationsinternen Kommunikationsbedarf, der mit zunehmender Organisationsgröße immer schwieriger zu bewältigen ist. Ein Ausweg aus diesem Dilemma ist die strukturelle Ausdifferenzierung in teilautonome Segmente<sup>15</sup> oder die Auflösung des Widerspruches durch anteilige Steigerung der Ressource Geld<sup>16</sup>.

Perrows Argumentation bleibt eine Ökonomische. Aspekte der Zustimmung und des Organisationskonsenses kommen nur so weit in den Blick, wie so von Bedeutung sind, um seinen Ressourcenabhängigkeitsansatz zu untermauern. Robert Merton (Merton 1976) knüpft an die Überlegungen zur Rolle und Funktion organisationsinterner Aushandlungsprozesse an, schwenkt aber gleichzeitig den Blick auf das integrative Subsystem von freiwilligen Vereinigungen und den von diesem ausgehenden Einschränkungen für das Organisationsmanagement.

Merton stellt die These eines Zielkonfliktes in freiwilligen Vereinigungen zwischen demokratischen Partizipationsansprüchen und einer effektiven Organisationsführung ins Zentrum seine Überlegungen, also „the problem of welding democratic process and expertise into an effective alliance.“ (Ebd.: S. 101) Merton vertritt hier einen anpassungstheoretisch informierten Begriff von organisationaler Effektivität. „The effective organization must maintain a process of dynamic adaptation for coping with its environment, in part responding to that environment, in part controlling it, in order to acquire and use the resources needed to attain the goals of the organization.“ (Ebd.: S. 93) Klingt hier noch die Bedeutung von Anpassungsprozessen für die Ressourcenmobilisierung an, so schneidert Merton seinen Anpassungsbegriff im Verlauf seiner Argumentation stärker auf die Funktion der Zielerreichung zu. Um eine solche outputorientierte Anpassung zu ermöglichen, müsse es auch immer wieder zur Anpassung und Reformulierung von Organisationszielen kommen.

---

<sup>15</sup> Ein Beispiel für eine solche Organisation wäre in der Bundesrepublik etwas Amnesty International.

<sup>16</sup> Beispielhaft hierfür wäre Greenpeace zu nennen.

Die Arbeit an und Entwicklung neuer Organisationsziele tangiert aber immer auch den Grundkonsens von Organisationen, sorgt für Spannungen und intraorganisationale Konflikte. In Mertons Sichtweise bedeutet das, dass die Verfolgung der Outputeffektivität die integrativen Leistungen von freiwilligen Vereinigungen belastet. Als Mechanismus zur problemlösungsorientierten Bewältigung solcher Spannungen in freiwilligen Vereinigungen thematisiert Merton demokratische Verfahren. Demokratische Verfahren können Deutungs- und Aushandlungsprozesse initiieren und kollektiv bindende Entscheidungen ermöglichen. Es ist die Prozessdimension demokratischer Strukturen, die in Mertons Argumentation damit an Bedeutung gewinnt, da er den Vorteil von demokratischen Entscheidungsprozessen nicht am Tempo der Entscheidungsfindung, sondern an den mit diesen freigesetzten integrativen Kapazitäten bemisst. Merton entwickelt damit ein funktionalistisches Argument für demokratische Strukturen in freiwilligen Vereinigungen.

Das Problem sieht Merton darin, dass demokratische Aushandlungsprozesse über einen eigenen Rhythmus verfügen, der mit der Rationalität einer outputeffektiven Organisationsführung nicht eben leicht in Einklang zu bringen ist. Da Outputeffektivität in Mertons Sinn die flexible Orientierung an sich wandelnden Umweltbedingungen bedeutet, bestimmt sich das Handlungstempo solchen Handelns nach dem Diktat organisationsexterner Kriterien. Den Erfordernissen von auf Wiederherstellung des Organisationskonsenses ausgerichteten Aushandlungsprozessen, unabhängig davon, in welchem ausgeprägtem Maße diese formalisierten demokratischen Strukturen folgen, bleiben solche externe Kriterien aber notwendig fremd. Damit kann es zu einem Auseinanderklaffen von an Outputeffektivität orientiertem und integrationswirksamem Organisationshandeln kommen, zu einem Widerspruch „between the funneling of organizational energies into activities aimed principally at attaining goals or at maintaining the organization.“ (Ebd., S. 101). Dieser prinzipielle Zielkonflikt ist nach Merton nicht aufhebbar sondern nur durch ein behutsames Austaxieren der beiden Ansprüche der Integration der Organisation in sich wandelnde Umwelten einerseits und der Integration von Han-

deln in Organisationen andererseits durch die Organisationsführung schlichtbar.

Wie dargestellt sieht Horch das aus seiner Kongruenzthese abgeleitete Responsivitätsproblem als Hauptproblem freiwilliger Vereinigungen an und benennt verschiedene Mechanismen der Vermittlung zwischen Organisationszielen und Mitgliedschaftsmotivation. Die Diskussion des ökonomischen Einflusses von Mitgliedern durch die Abhängigkeit der Organisation von der Ressource ehrenamtlich geleisteter Arbeit, wie sie Perrow vorlegt, und die Thesen Mertons zum Konflikt zwischen outputeffektivem und integrativem Organisationshandeln haben vor allem deutlich gemacht, dass eine solche Institutionalisierung intraorganisationaler Responsivität die Führung und Leitung von freiwilligen Vereinigungen erheblich komplizieren. Während die bislang diskutierten Ansätze sich aber im Wesentlichen auf je einen spezifischen Brennpunkt konzentriert haben – auf die Lösung des Kongruenzproblems in freiwilligen Organisationen bei Horch, auf den Einfluss der Ressourcenstruktur auf das Management bei Perrow, auf den Zielkonflikt zwischen Erhaltung eines integrationswirksamen Organisationskonsenses und der Umweltanpassung bei Merton – unternimmt Streeck (1981; 1986) den Versuch, diese Schwierigkeiten auf ein gemeinsames Grundproblem freiwilliger Organisationen zurückzuführen: die widersprüchlichen Anforderungen an das Formalisierungsniveau in freiwilligen Organisationen. Streecks organisationssoziologische Auseinandersetzung mit freiwilligen Organisationen ist Teil eines empirischen Forschungsprogrammes, das die Anpassungskrise von Gewerkschaften als Folgeerscheinung der sukzessiven Integration von Gewerkschaften in ein korporatistisches Politikarrangement analysiert. Dieser Integrationsprozess erfordert von Gewerkschaften eine andere operative Definition ihrer Organisationsziele – zumindest was das Selbstverständnis als Kampforganisation betrifft – und damit verbunden auch eine interne Restrukturierung.

Damit ist eine der beiden Umwelten thematisiert, die Streeck zu den zentralen, untereinander gleichwertigen Organisationsumwelten zählt (Streeck 1987, S. 473). Gewerkschaften sind – wie auch andere Nonprofit Organisa-

tionen - durch ihre intermediäre Stellung charakterisierbar. Mit Lockwood (Lockwood 1964) argumentiert Streeck, dass sie gleichzeitig den unterschiedlichen Imperativen der Systemintegration als auch der Sozialintegration genüge leisten müssen. Streeck übersetzt diese makrosoziologische in eine organisationssoziologische Sprache und spezifiziert den handelnden Bezug von Gewerkschaften zu den beiden Umwelten mit den Begriffen der Mitglieder- und der Einflusslogik. Systemintegration bedeutet dann die Ausübung von politischem Einfluss in einem korporatistischen System; Mitgliederlogik hingegen die Mobilisierung und Integration freiwilliger Mitglieder in die Gewerkschaftsorganisation. Der Hinweis auf zwei unterschiedliche Handlungslogiken deutet an, dass die Integration von Mitgliedern in Gewerkschaften und parallel die Integration von Gewerkschaften in politische Systemstrukturen nicht nur zwei unterschiedliche Handlungsbereiche darstellen, sondern von Gewerkschaften auch unterschiedliche Operationsmodi abverlangen. Um die mit diesen Überlegungen implizierten Verschränkungen im Binnen- und Außenbezug der Organisation von Gewerkschaften sichtbar zu machen, greift auch Streeck auf eine systemtheoretische Sprache zurück. Die Mobilisierung von Mitgliedern ist dann Teil der adaptiven Systemprobleme, die Ausübung von politischem Einfluss Funktion der Zielerreichung von Gewerkschaften. Die zentrale These Streecks lautet, dass diese beiden zentralen Funktionsbereiche bzw. die Interaktion mit diesen beiden zentralen Organisationsumwelten die Ausbildung „unterschiedlicher Binnenstrukturen“ (Ebd., S. 19) erfordern, die zumindest potentiell miteinander konfliktieren können.

Diesen der Organisation von Gewerkschaften inhärierenden Konflikt beschreibt Streeck in der Sprache der Weberschen Herrschaftssoziologie, die es ihm erlaubt, das Kernproblem der Strukturbildung von Gewerkschaften im Zwang zur Integration widersprüchlicher Formalisierungsniveaus zu verorten. Streeck greift von Max Weber die Thesen zu Bürokratie und Charisma als zwei Typen legitimer Herrschaft auf (Weber 1972) und formt aus diesen zwei Pole eines Spektrums, das sich durch zunehmende Formalisierung der Binnenstrukturen auszeichnet.

Da Organisation immer zumindest eine ansatzweise Formalisierung von Binnenstrukturen und damit Verhaltenserwartungen bedeutet, stellt ein charismatischer Herrschaftsverband im engeren Sinne noch keine Organisation dar. Charismatische Integration bedeutet idealtypisch die Absenz von Regeln. Die Steuerung und Motivierung von Handeln in solch spontanen Zusammenschlüssen erfolgt über normativen Einfluss und eine kollektiv geteilte Mission, aus der sich auch die integrativen Bindungsenergien ableiten. Dadurch entsteht eine wechselseitige Abhängigkeit von Mitglied und Assoziation. Wertgebundene und affektive Vergemeinschaftung hat zum einen die Personalisierung von Binnenstrukturen zur Folge. Die Assoziation ist damit in hohem Maße gebunden an die beteiligten Personen. Gleichzeitig wird ein Mitglied nicht wegen einer spezifischen instrumentellen Kompetenz, sondern wegen identitätskonstitutiven Wertbindungen in den charismatischen Verband integriert. Die Assoziation wird damit für das Mitglied zu einer primären Bezugsgruppe.

Bürokratien abstrahieren von den Interessen, Bedürfnissen und Präferenzen der eigenen Mitglieder. Die Koordination von Handeln in der Organisation erfolgt über formalisierte, kontraktuell kodierte und sanktionsfähige Verhaltenserwartungen, die Verhalten berechenbar machen. Die Mobilisierung von Verhalten geschieht damit nicht länger mittels normativem Einfluss auf der Grundlage eines Konsenses, der dauerhafte Pflege erfordert und Garant der Binnenintegration ist. Streeck macht insbesondere die verminderte Reichweite der Organisation gegenüber den Mitgliedern geltend. Nicht länger wird die ganze Person auf der Grundlage individueller Wertbindungen in einen gemeinschaftlichen Zusammenhang integriert. Die Organisation hat nur ein Anrecht auf „bestimmte, vertraglich spezifizierte Leistungen.“ (Ebd.: S. 31)

Betrachtet man das Spektrum, dass durch die beiden Pole charismatischer Gruppierungen auf der einen und von Bürokratien auf der anderen Seite abgesteckt wird, ist der Übergang von der einen auf die andere Seite durch eine Anhebung des Formalisierungsniveaus und eine zunehmende Entpersonalisierung von Organisationsstrukturen beschreibbar.

Streeck macht diesen hermeneutischen Rahmen für eine Soziologie freiwilliger Vereinigungen fruchtbar, indem er ausgehend von Webers Ideen zu einer „Veralltäglichung des Charismas“ ein Modell der Entwicklungsstadien entwickelt. Der charismatische Verband stellt dann den empirischen Fall einer sozialen Bewegung dar, Geburtsstunde zahlreicher freiwilliger Organisationen. Aber auch solche informellen Zusammenschlüsse müssen die für ihre Zielverfolgung relevanten Ressourcen immer neu mobilisieren. Es sind nach Streeck diese adaptiven Probleme, die soziale Bewegungen ohne die sukzessive Formalisierung ihrer Binnenstrukturen nicht dauerhaft lösen können und die damit den Katalysator für den Wandel des Organisationscharakters abgeben. Gleichzeitig zehren sich so entwickelnde freiwillige Vereinigungen weiterhin in relevantem Maße von freiwillig erbrachten Ressourcen, kommen daher nicht ohne eine Mission mit diffuser Ausstrahlungskraft und dem normativen Appell an die Wertbindungen ihrer Mitglieder aus und stoßen an die Grenzen der Möglichkeit der Formalisierung ihrer Strukturen. Es ist nach Streeck daher diese strukturelle Notwendigkeit einer Gleichzeitigkeit normativer Integrationsmechanismen als auch formalisierter Verhaltenserwartungen, die zu teils widersprüchlichen Anforderungen an die Strukturbildung von freiwilligen Organisationen führen.

#### *2.3.4 Die Bedeutung der Dritte-Sektor Forschung für die vorliegende Arbeit*

Sowohl die Darstellung definitorischer Zugänge als auch die Debatte über theoretische Konzepte zum Dritten Sektor und dem Typus der Nonprofit Organisation legt den Schluss nahe, zum Ausgangspunkt theoretischer Überlegungen und als interpretativen Rahmen für die Ergebnisse der empirischen Forschung nicht einen Begriff sektoraler Strukturen oder Steuerungsmodi, sondern einen organisationssoziologisch informierten Idealtypus der gemeinnützigen Organisation zu nehmen. Die zentrale These ist damit, dass es zu einer Überlagerung zweier potentiell miteinander konfligierender Organisationsmodi kommt. Diese Spannung zwischen einer charismatischen und

einer bürokratischen Organisation, einer formellen und einer informellen Organisationsstruktur, ist nicht ausschließlich in Organisationen des Dritten Sektors anzufinden, aber in keinem anderen Organisationssektor hat diese duale Komposition konstitutive Bedeutung für die Organisation. Diese Grundspannung wird auch von einer Reihe weiterer Publikationen zum Thema gemacht: Wertegemeinschaft versus Dienstleistungsunternehmen (Rauschenbach, Sachße und Olk, 1995), zwischen „Solidarität und Bürokratie“, (Grunow 1995), zwischen Auftrag und ökonomischer Notwendigkeit (Vilain 2006), Instutionalisierung von Bewegungen (Rucht, Roose 2001), zwischen Mission und Ökonomie (Schauer, Purtschert, Witt 2002), zwischen 'Markt' und 'Mission' (Priller/Zimmer 2004) – in den unterschiedlichsten Kontexten klingt diese elementare Spannung, dieser grundlegende Organisationswiderspruch gemeinnütziger Organisationen an. Und immer dann, wenn es zu Verschiebungen im sektoralen Koordinatensystem kommt, spiegelt sich die damit erzwungene Dynamik in den Organisationen im Aufbrechen dieser möglicherweise temporär befriedeten Organisationsdilemmata wieder.

Die Überlegung, die ich damit für die folgende Auswertung festhalten möchte, ist, dass sich auch in den Modi der Rekrutierung von ehrenamtlichen Führungskräften und den sektorspezifischen Karrieremustern diese Grundspannung von informeller und formeller Organisationsebene widerspiegeln werden bzw. die Karrierewege erst durch eine diese organisationssoziologische Besonderheit berücksichtigende Interpretation sinnvoll verstanden werden können.

.

## **2.4. Zwischenfazit: Faktoren der Rekrutierung ehrenamtlicher Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen**

Die vorangegangenen Auseinandersetzungen mit der Literatur zur Erforschung gesellschaftlicher Eliten, zum bürgerschaftlichen Engagement und dem Dritte Sektor haben dazu gedient, die eingangs formulierte Forschungsfrage nach der Rekrutierung ehrenamtlicher Führungskräfte gemeinnütziger Organisationen auf dem Stand der aktuellen Forschung reformulieren zu können. Anschlüsse an den Forschungsstand sind damit hergestellt, begriffliche Richtungsentscheidungen getroffen und die Voraussetzung für eine Operationalisierung der Ausgangsfragestellung in auf der Grundlage quantitativer Daten auswert- und beantwortbarer Fragen geschaffen. Bevor ich an die quantitative Auswertung gehe will ich die wichtigsten Ergebnisse dieses Teils meiner Arbeit nochmals knapp zusammenfassen.

(1) In Auseinandersetzung habe ich Argumentation dafür entwickelt, warum ehrenamtliche Führungskräfte gemeinnütziger Organisationen als Eliten bezeichnet werden können und zu Recht Teil einer Klassifikation nicht nur sektoraler, sondern auch gesellschaftlicher Eliten gemacht werden können. Dabei hat sich weiter gezeigt, dass im Feld gemeinnütziger Organisationen nicht nur reine Positionseliten, sondern auch informelle Eliten zu berücksichtigen sind. Für die Feldforschung ist damit die Konsequenz verbunden, im Erhebungsdesign kombiniert einen Positions- und einen Reputationsansatz zur Anwendung zu bringen.

(2) Die Frage nach der Rekrutierung von Eliten hat zu einer starken Polarisierung der Forschungslandschaft geführt. Sich selbst „kritisch“ nennende Ansätze betonen die starke Bedeutung der sozialen Herkunft auf spätere Aufstiegschancen. Andere Ansätze thematisieren soziale Herkunft als nur einen von mehreren Faktoren für Rekrutierungsprozesse. In der folgenden Auswertung soll so offen als möglich die Frage nach dem Einfluss der sozialen Herkunft auf die Rekrutierung ehrenamtlicher Führungskräfte gemeinnütziger Organisationen gestellt werden. Eine besondere Stellung kommt dieser Frage im vorliegenden Forschungszusammenhang zu, da im aktuellen

Diskurs zu gemeinnützigen Organisationen und dem bürgerschaftlichen Engagement häufig auf die sozialintegrativen Wirkungen dieses Feldes hingewiesen wird. Ein starker Effekt der sozialen Herkunft auf Rekrutierungsprozesse würde hingegen dafür sprechen, dass im gemeinnützigen Sektor – wie in anderen gesellschaftlichen Sektoren – Exklusionsmechanismen der vertikalen Integration sozialstrukturell schwächerer Segmente entgegen stehen.

(3) Befunde der Eliteforschung haben gezeigt, dass gerade für Delegationseliten der frühe Einstieg in eine Rekrutierungsbiographie von Bedeutung ist. Aufstieg von Delegationseliten in Organisationen ist an die Voraussetzung geknüpft, Anerkennung und Wertschätzung unter den Mitgliedern einer Organisation gefunden zu haben, als Person die Werte einer Organisation zu repräsentieren, mit dem eigenen Engagement glaubhaft für das Wohl der Organisation einzustehen und so Mehrheitsfähig zu werden.

(4) Die Diskussion der Forschung zu bürgerschaftlichem Engagement hat Wege für eine Konzeptualisierung der subjektiven Ebene von Engagement aufgezeigt. Aus methodischen und forschungsstrategischen Gründen habe ich mich dafür entschieden, mit dem Begriff der Wertbindungen an Stelle des Konzeptes der Motivation zu arbeiten. Die Ergebnisse der bisherigen Engagementforschung legen eine ausgeprägt wertrationale Komponente bei den Beweggründen für ein freiwilliges unbezahltes Engagement nahe. Es wird zu untersuchen sein, welche Bedeutung dieser Faktor für ehrenamtliche Führungskräfte und deren Rekrutierung spielt.

(5) Außerdem hat nach der Eliteforschung auch die Engagementforschung die Bedeutung von Bildung für die Aufnahme eines freiwilligen Engagements bzw. für gelingende Aufstiegsprozesse in Organisationssektoren herausgestellt. Die Variable Bildung wird daher mit Blick auf Ungleichheitsstrukturen in gemeinnützigen Organisationen in der Auswertung besonders zu berücksichtigen sein.

(6) Schließlich hat die Dritte Sektor Forschung neben einem Verständnis der Feldstrukturen auch die Besonderheiten gemeinnütziger Organisationen in den Blick gerückt. Gemeinnützige Organisationen befinden sich danach in

dem Dilemma, Adaption- und Integrationsprozesse organisationsintern durch Ausbildung formeller als auch informeller Organisationsstrukturen ausbalancieren zu müssen. Für die Ebene der Führungskräfte heißt das, dass auch Einfluss und Macht in gemeinnützigen Organisationen auf beiden Ebenen ausgeübt werden kann und neben formalen Qualifikation auch „weiche Kompetenzen“ für Aufstieg und Amtsausübung wichtig sind.

Die Befunde der einzelnen Forschungsstränge ergänzen sich damit wechselseitig. Die folgende quantitative Auswertung wird sich zusammengenommen an folgenden Variablen orientieren: Soziale Herkunft, Bildung, Wertbindungen und Einstieg in und Dauer der Ehrenamtsbiographie. Außerdem werden die Unterschiede zwischen den Bereichen des gemeinnützigen Sektors und die Ebenen der Organisationsgliederungen zu berücksichtigen sein.

### 3 ERHEBUNGSDESIGN

Im Folgenden soll zu der in den vorangegangenen Kapiteln aufgeworfenen Fragestellung ein empirisches Erhebungsdesign entwickelt werden. Da die vorliegende Arbeit in Anbindung an das Forschungsprojekt „Bürgerschaftliches Engagement und Management“ (BE&M) erarbeitet wurde, muss für diesen Schritt auf die Phase der Operationalisierung und Erhebung des Projektes eingegangen werden<sup>17</sup>. Dazu wird nach einer kurzen Darstellung des Projektes und seiner Fragestellungen (3.1) auf das Sampling (3.2), den Stichprobenumfang und die Ausschöpfungsquote (3.3) und den Datensatz (3.4) eingegangen. Auf die für die vorliegende Arbeit zentralen Indikatoren der Erhebung und die Auswertungsmethoden wird in den jeweiligen Kapiteln der Auswertung im Einzelnen einzugehen sein.

#### ***3.1. Das Forschungsprojekt BE&M***

Das Forschungsprojekt BE&M wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) über einen Zeitraum von über vier Jahren gefördert (10/2002 – 12/2006) und in Kooperation der Universität Münster unter Leitung von Annette Zimmer und der Universität Dortmund unter Leitung von Thomas Rauschenbach durchgeführt. Im Rahmen des Forschungsprojektes wurden erstmals FunktionsträgerInnen gemeinnütziger Organisationen zum Gegenstand systematischer Forschung gemacht. Kernstück der Projektforschung war die Durchführung einer telefonischen Befragung von ca. 2000 FunktionsträgerInnen auf der Grundlage eines vollstandardisierten Fragebogens.

##### *3.1.1 Erkenntnisinteresse und Anlage*

Die in den 90er Jahren sich verstärkende Aufmerksamkeit gegenüber dem Thema des ehrenamtlichen, freiwilligen oder auch bürgerschaftlichen Engagements

---

<sup>17</sup> Siehe ausführlicher dazu: Beher/Krimmer/Rauschenbach/Zimmer 2008.

gements hat sich zunächst auf die Engagierten selbst (Rosenblatt 2001, Gensicke/Picot/Geiss 2006), ihre Motive, deren Dynamik vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wertewandels (Klages 1999) und auch die biographische Einbettung des Engagements in den individuellen Lebenslauf (Jakob 2002, Schuhmacher 2002) konzentriert. Im Lauf dieser subjektorientierten Forschung hat sich zugleich die Erkenntnis einer perspektivischen Engführung eingestellt. Erst unter Einbezug der strukturellen Rahmenbedingungen des Engagements können auch die konkreten Ausprägungen des Engagements selbst verstanden werden (Behr/Liebig/Rauschenbach 2001) – eine Einsicht, die am Beginn der Debatte bereits bei Olk (1989) mit seiner These des Experimentierens mit neuen Organisationsformen angelegt und dann in den Hintergrund getreten war.

Nach Erkenntnissen der ersten und zweiten Welle des Freiwilligensurveys macht das organisationsgebundene Engagement knapp zwei Drittel und damit die deutliche Mehrheit des freiwilligen Engagements in Deutschland aus (Rosenblatt 2001: S. 71; Gensicke/Picot/Geiss 2006: S. 107). Dabei dominiert mit 43% die Organisationsform des Vereines.

Das Forschungsprojekt BE&M hat vor diesem Hintergrund die Frage nach den Rahmenbedingungen aufgenommen und sich dabei auf einen Teilaspekt konzentriert - auf jene Gruppe des Organisationspersonals, die für die Gestaltung dieser Rahmenbedingungen maßgeblich Verantwortung trägt: die FunktionsträgerInnen in gemeinnützigen Organisationen. Rahmenbedingungen freiwilligen Engagements können aus Sicht freiwillig Engagierter attraktive oder auch unattraktive Ausprägungen annehmen, Engagierten die Realisierung eigener Ziele und damit die Stabilisierung ihrer Engagementmotivation ermöglichen oder auch vereiteln. Im Beitrag bei der Ausgestaltung so verstandener engagementförderlicher oder -hinderlicher organisationaler Rahmenbedingungen liegt die besondere Bedeutung des Leitungs- und Führungspersonals gemeinnütziger Organisationen.

Trotz dieser hervorragenden Relevanz des Führungspersonals gemeinnütziger Organisationen für das bürgerschaftliche Engagement ist bislang

weder das Management in einem organisationstheoretischen Fokus noch die ManagerInnen selbst als Personalsegment systematisch erforscht worden. Die wenigen in der gegenwärtigen Forschung vorliegenden Ausnahmen beziehen sich entweder auf einzelne Bereiche des Dritten Sektors (Frantz 2005), sind eher theoretischer Natur und entbehren der empirischen Grundlage (Witt 2004b) oder entstammen der angelsächsischen Forschung (Bonjean, Walters & Markham 2002) und können nur schlussfolgernd und unter Einschränkung auf die Situation in Deutschland übertragen werden. Das Forschungsprojekt BE&M hat sich aufgrund der bezeichneten Forschungslage den FunktionsträgerInnen in gemeinnützigen Organisationen im Blickwinkel einer Grundlagen- und praxisorientierten Forschung zugewandt. FunktionsträgerInnen sollten in ihrer Funktion der Gestaltung von Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement, aber auch in einem weiteren Blickwinkel als Verantwortliche für die Führung und Leitung gemeinnütziger Organisationen erforscht werden. Diese Generalisierung der Forschungsperspektive bedeutet aber zugleich ein Wachstum der Komplexität des Forschungsgegenstandes, was im vorliegenden Fall maßgeblich auf die hohe interne Ausdifferenzierung des Dritten Sektors zurückzuführen ist. Organisationen des Dritten Sektors mit der Rechtsform des Vereins zeichnen sich durch die Kooperation von haupt- und ehrenamtlichen Führungskräften auf der Leitungsebene aus. Die Organisation mehrerer Vereine als korporative Mitglieder in Verbänden mit föderalen Organisationsstrukturen macht die Differenzierung von Leitungs- und Führungspersonal auf unterschiedlichen Ebenen notwendig. Gleichzeitig zeichnen sich die unterschiedlichen Bereiche des Dritten Sektors (Soziale Dienste, Sport, freiwillige Feuerwehr, Kultur usw.) durch andere Integrationsmuster in das Feld der Politikgestaltung und –implementation, durch divergierende Muster der Kooperation mit privatwirtschaftlichen Unternehmen, durch unterschiedliche Grade der Bindung an lokale, generationsspezifische oder kulturelle Milieus und nicht zuletzt durch uneinheitliche Finanzierungsstrukturen aus (Zimmer/Priller 2004). Die Berücksichtigung all dieser feldkonstitutiven Differenzen macht den Einsatz von Erhebungs- und Auswertungsinstrumenten mit hoher

Komplexitätsverarbeitungskompetenz notwendig. Aus diesem Grund fiel die Entscheidung trotz des explorativen Charakters der Projektanlage auf ein quantitatives Forschungsdesign, das die Befragung einer deutlich größeren Zahl von Interviewpartnern und gleichzeitig die Berücksichtigung einer hohen Anzahl von Variablen ermöglicht. Ein im Rahmen der Projektforschung entwickelter vollstandardisierter Fragebogen sollte gleichermaßen kontextsensitiv die angesprochenen Differenzen im Feld berücksichtigen als auch die Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Gruppen von FunktionsträgerInnen hinsichtlich einheitlicher Fragestellungen gewährleisten.

### *3.1.2 Die Forschungsfragen*

Wie dargestellt war es Zielsetzung des Forschungsprojektes BE&M, ein bislang unberücksichtigtes Forschungsthema aufzugreifen und zum Gegenstand einer auf die Breite des Blickwinkels abhebenden Grundlagenforschung zu machen. Dieser Ausgangspunkt legte einen multiperspektivischen Zugang zum Untersuchungsgegenstand nahe, der in einem sieben Frageaspekte umfassenden Forschungsdesign operationalisiert wurde. Angesichts der wenig ausdifferenzierten Forschungslage zum Thema der Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen wurden an der Ausarbeitung auch VertreterInnen von Organisationen (siehe Tabelle 2) beteiligt, die im Rahmen eines Kooperationsnetzwerkes in vielfältiger Form zum Gelingen des Projektes beigetragen haben. Neben der Bereitstellung von Expertise in der Konzeptionsphase war vor allem die Zuarbeit bei der Adressrecherche in der Erhebungsphase für das Gelingen des Projektverlaufes wichtig.

Für die Erarbeitung des Forschungsdesigns wurden mit den VertreterInnen ExpertInneninterviews und ein Workshop durchgeführt. Auf letzterem wurde ein erster Entwurf des Forschungsdesigns vorgestellt, kritisch diskutiert und anschließend einer Überarbeitung unterzogen. Die Datenerhebung beruhte schließlich auf einem sieben Foki umfassenden Forschungsdesign, für die je eigene Fragebatterien in den Fragebogen aufgenommen wurden: Es wurden (1) soziodemographische Daten zur Charakterisierung der Führungskräfte in

gemeinnützigen Organisationen ermittelt. Angaben zu (2) Engagement- und Berufsverläufen von Führungskräften sollten zur Erforschung von typischen Rekrutierungsprozessen in gemeinnützigen Organisationen dienen.

Tabelle 2) An der Befragung BE&M beteiligte Organisationen

Engagementfelder	Kooperierende Vereine und Verbände
Kultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bundesvereinigung Deutscher Musikverbände e.V.</li> <li>• Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren e.V.</li> <li>• Landesarbeitsgemeinschaft Soziokultur Nordrhein-Westfalen e.V.</li> <li>• Landesverband Soziokultur Sachsen e.V.</li> </ul>
Menschenrechte & Internationales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amnesty International e.V.</li> <li>• Europa-Union Deutschland e.V.</li> <li>• Verband Entwicklungspolitik Deutscher Nichtregierungsorganisationen e.V.</li> </ul>
Ökologie & Naturschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland e. V</li> <li>• Deutscher Naturschutzring, Dachverband der deutschen Natur- und Umweltschutzverbände e.V.</li> <li>• Greenpeace e.V.</li> </ul>
Frauen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deutscher Frauenring e.V.</li> <li>• Deutscher Juristinnenbund e.V.</li> <li>• FrauenRat NRW e.V.</li> </ul>
Feuerwehr	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deutscher Feuerwehrverband e.V.</li> <li>• Deutsche Jugendfeuerwehr e.V.</li> </ul>
Soziale und gesundheits-bezogene Dienste	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeiterwohlfahrt e.V.</li> <li>• Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in der Bundesrepublik Deutschland e.V.</li> <li>• Deutsches Rotes Kreuz e.V.</li> <li>• Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V.</li> <li>• Der Paritätische Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.</li> <li>• Sozialdienst Katholischer Frauen e.V.</li> </ul>
Sport	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deutscher Sportbund e.V.</li> <li>• Deutsche Triathlon Union e.V.</li> <li>• Deutscher Turner Bund e.V.</li> </ul>

Quelle: Projekt „BE&M“

Die Erfassung (3) der Motivstrukturen und Wertorientierungen der Führungskräfte erfolgte, um die zentralen Anreize für Engagement und Berufstätigkeit in gemeinnützigen Organisationen zu ermitteln. Im Weiteren wurden (4) die Aufgaben- und Tätigkeitsprofile der Führungskräfte einschließlich ihrer Zuständigkeits- und Kompetenzbereiche in der Organisation erfragt, um Ansatzpunkte zur Verbesserung der Kooperationsqualität zu entwickeln. Neben allgemeinen Fragen zu (5) den Rahmenbedingungen der Tätigkeit wurde auch detailliert nach (6) der Arbeitszufriedenheit und möglichen Problemlagen gefragt. Schließlich wurden gezielt Fragen konzipiert, um (7) Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften hinsichtlich verschiedener Fragestellungen zu erfassen.

### **3.2. Das Sampling**

Das breit angelegte Forschungsdesign und die Besonderheiten der zu untersuchenden Teilpopulation der Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen, über die bislang noch keine Daten, weder der amtlichen noch der sozialwissenschaftlichen Statistik vorliegen, hat dessen Übersetzung in ein stringentes Erhebungskonzept und eine zielführende Stichprobenkonstruktion vor erhebliche Anforderungen gestellt.

In der Umfrageforschung dienen „Auswahlverfahren dem Zweck (...), von Kennwerten der Stichprobe auf die unbekanntenen Kennwerte der Grundgesamtheit zu schließen.“ (Dieckmann 2005; S. 329). Damit ist implizit der Anspruch nach Repräsentativität formuliert, üblicherweise verstanden als „Kongruenz zwischen theoretisch definierter Gesamtheit und tatsächlich durch die Stichprobe repräsentierter Gesamtheit; oder: die Stichprobe ist ein „verkleinertes Abbild“ einer angebbaren Grundgesamtheit.“ (Kromrey 1995, 197) Ziel einer in diesem Sinne repräsentativen Stichprobe ist die Generalisierung von Ergebnissen, die auf der Grundlage einer verhältnismäßig kleinen Anzahl von erhobenen Untersuchungseinheiten gewonnen wurden, auf eine Vielzahl von nicht erhobenen Untersuchungseinheiten. Mit Friedrichs (Friedrichs 1982: S. 125) können die mit dem Anspruch nach Repräsentativi-

tät verbundenen Forderungen in vier, das Verhältnis von Grundgesamtheit und Stichprobe charakterisierenden Bedingungen ausbuchstabiert werden: „1.) Die Stichprobe muss ein verkleinertes Abbild der Grundgesamtheit hinsichtlich der Heterogenität der Elemente und hinsichtlich der Repräsentativität der für die Hypothesenprüfung relevanten Variablen sein. 2.) Die Einheiten oder Elemente der Stichprobe müssen definiert sein. 3.) Die Grundgesamtheit sollte angebar und empirisch definierbar sein. 4.) Das Auswahlverfahren muss angebar sein und Forderung (1) erfüllen.“

Das methodische Problem für die Projektforschung bestand darin, dass der in der zweiten Bedingung von Friedrichs formulierte Anspruch einer Definierbarkeit der Grundgesamtheit nicht vollständig einlösbar ist. Unter der Definition einer Grundgesamtheit werden üblicherweise zwei unterschiedliche Bestandteile verstanden. Zum einen sollte die Grundgesamtheit in sachlicher, zeitlicher und räumlicher Hinsicht abgrenzbar sein - eine Forderung, der im Folgenden Genüge geleistet werden kann. Zum anderen sollte die Grundgesamtheit hinsichtlich ihres quantitativen Umfangs und ihrer Zusammensetzung bekannt sein, sofern es sich hinsichtlich relevanter Dimensionen um eine heterogen zusammengesetzte Gruppe von Untersuchungseinheiten handelt. Letztere Bedingung ist für die Grundgesamtheit der FunktionsträgerInnen in gemeinnützigen Organisationen nicht einlösbar. Über FunktionsträgerInnen in Organisationen des Dritten Sektors in Deutschland liegen keine validen statistischen Angaben vor.

Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen der Projektforschung, angeleitet durch die fachliche Unterstützung eines wissenschaftlichen Beirates und des bereits erwähnten Netzwerkes von KooperationspartnerInnen, ein dreistufiges Samplingverfahren entwickelt: Auf der Grundlage empirischer Hintergrundannahmen (1) wurden die Untersuchungseinheiten inhaltlich definiert (2) und ein Cluster-Stichprobenverfahren entwickelt (3).

(1) Anforderungen an und Tätigkeitsprofile von FunktionsträgerInnen lassen sich nur aus dem jeweiligen organisationalen Kontext heraus verstehen. Zwei Dimensionen sind dafür von besonderer Relevanz: Der Bereich des Dritten Sektors, in dem die jeweilige Organisation tätig ist, sowie ihre interne Struk-

tur. Aus diesem Grund muss beim Sampling auf eine Repräsentation von Organisationen der unterschiedlichen Bereiche des Dritten Sektors geachtet werden, um einen Verzerrungseffekt durch einzelne, überrepräsentierte Bereiche zu vermeiden. Die Aufbaustruktur gemeinnütziger Organisationen hat für gewöhnlich einen mehr oder minder ausgeprägten föderalen Charakter. Ausnahmen sind z.B. an die katholische Kirche angeschlossene Organisationen, die die Diözesanstruktur der Gliederungen der Kirchenorganisation replizieren. Andere Ausnahmen erklären sich häufig durch die spezifische Gründungs- und Organisationsgeschichte. Ungeachtet des Grades der Ausdifferenzierung der föderalen Struktur macht es gleichwohl Sinn, zwischen den Organisationsebenen zu unterscheiden<sup>18</sup>, da sich gemeinnützige Organisationen auf der vertikalen Achse ihrer Ebenen funktional differenzieren und sich zwischen unterschiedlichen Organisationsebenen, auf der FunktionsträgerInnen tätig sind, damit auch deren Tätigkeitsprofile, Qualifikationsanforderungen und Rekrutierungsmuster voneinander unterscheiden.

Neben diesen Dimensionen der Auffächerung des Dritten Sektors im Hinblick auf die Tätigkeitsbereiche und die Organisationsstrukturen ist zur Konkretisierung des Begriffes ‚FunktionsträgerIn‘ insbesondere noch eine organisationssoziologische Besonderheit von Organisationen des Dritten Sektors von Bedeutung. Wie bereits diskutiert (siehe Kapitel 2.3.3.) zeichnen sich freiwillige Vereinigungen durch eine stärkere funktionale Bedeutung informeller Strukturen aus. Neben den FunktionsträgerInnen, die durch einen in der Eliteforschung üblichen Positionsansatz gesampelt werden könnten, rückt damit ein weiterer Personenkreis ins Zentrum der Aufmerksamkeit: Organisationsmitglieder, gleich ob es sich hier um haupt- oder ehrenamtlich Tätige handelt, die einen starken informellen Einfluss auf wichtige strategische Entscheidungen von Organisationen ausüben, obwohl sie nicht formell im Besitz eines Amtes oder einer Position sind, das mit entsprechenden Kompetenzen ausgestattet ist.

---

<sup>18</sup> Im Einzelfall mussten forschungspragmatische Kompromisse getroffen werden, wenn etwa wie bei Greenpeace eine Organisation über eine entwickelte Bundes- und eine ausdifferenzierte lokale Ebene verfügt, aber über kein Zwischenglied.

(2) Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen wurden FunktionsträgerInnen anhand dreier Kriterien operationalisiert: FunktionsträgerInnen haben entweder eine Arbeitgeberfunktion in Bezug auf die Geschäftsführung (in der Regel das höchste ehrenamtliche Leitungsorgan); Zu FunktionsträgerInnen gehören auch Mitglieder einer Organisation, die maßgeblichen Einfluss auf verbands- und geschäftspolitische Entscheidungen (gemeint sind hier die sog. „Vorentscheider“) ausüben; Schließlich gehören zum Kreis der FunktionsträgerInnen die hauptamtlichen Top-Angestellten der Organisationen.

(3) Ausgehend von diesen Vorüberlegungen und der Definition des Begriffes des Funktionsträgers wurde für die Stichprobenkonstruktion ein mehrstufiges Clustersamplingverfahren entwickelt. Die Auswahl der Erhebungseinheiten kann bei der Klumpenstichprobe als systematische Auswahl – und nicht als »echte Zufallsstichprobe« - verstanden werden“ (Schumann 1999: S. 93) Aus diesem Grund bietet sich das Verfahren des Cluster-Samplings immer dann an, wenn keine Daten über eine Grundgesamtheit zur Verfügung stehen (Dieckmann 2003: S. 336). Gleichzeitig erweist sich das Cluster--Auswahlverfahren als vorteilhaft, wenn sich die Grundgesamtheit in einfach zu unterscheidende, sozusagen „natürliche“ Klumpen zerlegen lässt (Kromrey 1995: S. 221). Es wird aber nur dann von einer Klumpen-Auswahl gesprochen, wenn die Auswahleinheiten und die Erhebungseinheiten nicht identisch sind, also die Klumpen nicht selbst Resultat, sondern nur eine Vorstufe des Auswahlplanes darstellen. Um eine Grundgesamtheit sukzessive so zu verkleinern, bis eine durch eine Befragung logistisch zu bewältigende Stichprobe daraus resultiert, können mehrer Stufen erforderlich sein (Pokropp 1996: S. 105). Dabei kann sich der Auswahlplan auf unterschiedliche Typen von Klumpen beziehen. „Erhebungstechnisch unterscheidet man natürliche Klumpen und künstlich Klumpen.“ (Leiner 1994: S. 122)

Im Projekt BE&M wurde ein mehrstufiger Auswahlplan entwickelt, der sowohl artifizielle als auch natürliche Cluster in das Verfahren integriert. (1) Zuerst wurden die Bereiche des Dritten Sektors ausgewählt, aus denen einzelne Organisationen als Cluster der zweiten Stufe bestimmt werden sollten. Die Bestimmung der befragungsrelevanten Bereiche erfolgte in Anlehnung an die

im Rahmen des Johns-Hopkins Comparative Project entwickelte International Classification of Nonprofit Organizations (ICNPO) für Deutschland (Zimmer/Priller 2004: S. 34 f.) und die Erhebungssystematik und Ergebnisse der ersten Welle des Freiwilligensurveys (Rosenblatt 2001: S. 41). Kriterien waren insbesondere die Größe des Teilbereiches hinsichtlich der darin organisierten freiwillig Engagierten; die dominierenden Organisationsformen im jeweiligen Bereich, da erst unter den Bedingungen formeller Organisationsstrukturen Führungs- und Leitungsorgane Einfluss auf die Gestaltung der Rahmenbedingungen bürgerschaftlichen Engagements nehmen können; schließlich wurden die Bereiche so ausgewählt, dass die Stichprobe sich durch größtmögliche Heterogenität auszeichnet und damit die Differenzen des Gegenstandsbereiches adäquat repräsentieren kann. Resultat dieses ersten Auswahlsschrittes war eine Bereichseinteilung in sieben Segmente: Sport, Kultur, Soziale Dienste, Internationale Zusammenarbeit, Ökologie und Naturschutz, Freiwillige Feuerwehr und Frauen. (2) Die zweite Stufe des Auswahlplanes bezog sich auf einzelne Organisationen als Clustereinheiten in den einzelnen Bereichen. Drei Kriterien waren hier maßgeblich: es sollten sowohl junge als auch ältere Organisationen in das Sample aufgenommen werden, was kontextsensitiv für jedes der sieben Organisationsfelder anders operationalisiert werden musste; sofern die Organisationsfelder eine Einbettung in tradierte, gegebenenfalls auch konfessionelle Milieus aufweisen, wurden katholisch als auch protestantisch ausgerichtete Organisationen ausgewählt<sup>19</sup>, es wurden sowohl Dachverbände als auch Fachverbände angefragt, die über eine föderale Struktur verfügen. (3) Aus den Clustern einzelner Organisationen wurden im dritten Schritt als Auswahlseinheiten folgende Organisationsgliederungen ausgewählt: (a) die Gliederung auf der Bundesebene; (b) drei Landesverbandsgliederungen; (c) zwei Organisationsgliederungen pro ausgewähltem Landesverband auf der je untersten Organisationsebene, die die jeweiligen Organisationen aufweisen. Dabei sollten zwei der so ausgewählten Gliederungen auf der untersten Organisationsebene in einer Kleinstadt (< 50.000 Einwohner), zwei in einer

<sup>19</sup> Was leider in einzelnen Fällen nicht durchgehalten werden konnte, da verschiedene Organisationen an einer Beteiligung an der Befragung kein Interesse hatten.

mittelgroßen Stadt (50.000 – 250.000 Einwohner) und zwei in einer Großstadt (> 250.000 Einwohner) tätig sein, um der Unterschiedlichkeit der sozialen Einbettungsmuster in der Auswertung Rechnung tragen zu können; (d) Von Dachverbänden wurden je zwei Mitgliedsverbände ausgewählt, die sich wiederum hinsichtlich ihres Alters nach Möglichkeiten unterscheiden sollten und auf die der identische Auswahlplan der Punkte 3.a – 3.d angewandt wurde. (4) Aus den so ausgewählten Organisationsgliederungen wurden die Adressen jener FunktionsträgerInnen zusammengestellt, auf die obige Definition zutrif. Über einen Positionsansatz konnten die Kriterien der Arbeitgeberfunktion hinsichtlich des hauptamtlichen Leitungspersonales und der hauptamtlichen Topangestellten für die jeweilige Organisationsgliederung spezifiziert werden. Die sogenannten VorentscheiderInnen wurden qua organisationsinterner Reputation von den jeweiligen Organisationen selbst zur Befragung vorgeschlagen.

Tabelle 3) Auswahlplan für das Cluster-Sampling

	Clustereinheiten	Kriterien der Wahrscheinlichkeitsauswahl	ausgewählte Einheiten
<b>1. Stufe</b>	Bereiche des Dritten Sektors	<ul style="list-style-type: none"> <li>- quantitative Ausprägung der Bereich hinsichtlich BE;</li> <li>- Organisationsstrukturen</li> <li>- Heterogenität</li> </ul>	Bereiche: Sport, Kultur, Soziale Dienste, Internationale Zusammenarbeit u.a.
<b>2. Stufe</b>	Organisationen in den Bereichen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- alte und junge Organisationen</li> <li>- föderale Struktur</li> </ul>	- siehe Tabelle 2
<b>3. Stufe</b>	Gliederungseinheiten von Organisationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vergleichbarkeit der Auswahlseinheiten für Organisation mit untersch. Aufbaustruktur</li> <li>- Sowohl oberste als auch unterste sowie eine mittlere Organisationsebene</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bundesebene</li> <li>- Drei Landesverbände</li> <li>- 6 Gliederungen auf der je untersten Organisationsebene</li> <li>- zwei Fachverbände</li> </ul>

Quelle: eigene Darstellung

Durch diesen sehr komplexen Auswahlplan (Tabelle 3), der zwar nicht in allen Fällen exakt, aber doch weitestgehend eingehalten werden konnte, konnte dank der intensiven Zuarbeit der kooperierenden Organisationen eine Stichprobe von 4.066 Adressen zusammengestellt werden .

### **3.3. Stichprobenstatistik**

Von den seitens der Organisationen zur Verfügung gestellten Adressen (Tabelle 4) erwiesen sich 768 Adressen als für die Befragung nicht verwendbar. Die Gründe hierfür waren vorwiegend technischer Natur. Abzüglich dieser stichprobenneutralen Ausfälle umfasste die Nettostichprobe 3.298 Adressen, von denen 2.037 Interviews durchgeführt werden konnten. Die relative Ausschöpfungsquote von 61,8 % deutet auf eine sehr hohe Responsivität im Feld hin. Die Antwortbereitschaft ist aber auch durch die aktive Mitwirkung der kooperierenden Organisationen zu erklären, die über organisationsinterne Kommunikationsmedien wie Hauszeitschriften und Email-Newsletter die Förderungswürdigkeit der Projektforschung ihren MitarbeiterInnen und Engagierten mitgeteilt haben. Freilich wurde - nicht nur aus datenschutzrechtlichen Gründen - darauf hingewiesen, dass die Teilnahme an der Befragung freiwillig ist.

Tabelle 4) Stichprobenumfang und Ausschöpfungsquoten

	absolut	% auf n = 4.066	% auf 3.298
<b>Bruttostichprobe I</b>	<b>4.066</b>	<b>100</b>	
<b>stichprobenneutrale Ausfälle</b>			
a) Ausfälle technischer Art			
<i>KP mehrmals in Stichprobe</i>	176	4,30%	
<i>Adressen/ Telefonnummer unvollständig</i>	226	5,60%	
<i>Telefonnummer falsch/ kein Anschluss</i>	71	1,70%	
b) KP nicht erreicht			
<i>Anrufbeantworter</i>	78	1,90%	
<i>Datenton</i>	5	0,10%	
<i>ständiges Freizeichen</i>	71	1,70%	
<i>ständiges Besetztzeichen</i>	3	0,10%	
<i>aus verschiedenen Gründen nicht erreicht</i>	89	2,20%	
<i>KP nicht im Haus</i>	3	0,10%	
<i>KP im Urlaub</i>	24	0,60%	
<i>KP krank</i>	15	0,40%	
<i>KP verstorben</i>	7	0,20%	
	<b>3.298</b>	<b>81,10%</b>	
<b>Bruttostichprobe II</b>	<b>3.298</b>		
<b>stichprobenrelevante Ausfälle</b>			
c) kein Interview durchgeführt			
<i>kein Termin im Interviewzeitraum möglich</i>	71	1,70%	2,20%
<i>KP fühlt sich nicht zuständig, nicht kompetent genug</i>	50	1,20%	1,50%
<i>KP nicht mehr im Verein aktiv</i>	45	1,10%	1,40%
<i>KP wollte zurückrufen, kein Rückruf</i>	30	0,70%	0,90%
<i>KP kein Funktionsträger</i>	14	0,30%	0,40%
<i>Interviewbogen per Post angekündigt, nicht angekommen</i>	10	0,20%	0,30%
<i>Hör- und Verständigungsprobleme</i>	6	0,10%	0,20%
d) Verweigerungen			
<i>kein Interesse</i>	413	10,20%	12,50%
<i>bereits abgesagt (per Postkarte, Fax, usw.)</i>	395	9,70%	12,00%
<i>keine Zeit</i>	113	2,80%	3,40%
<i>ganzer Verein hat abgesagt</i>	58	1,40%	1,80%
<i>Interview zu lang</i>	15	0,40%	0,50%
<i>Misstrauen gegen Telefoninterviews</i>	5	0,10%	0,20%
<i>sonstige Gründe</i>	35	0,90%	1,10%
<i>Interview abgebrochen</i>	1	0,00%	0,00%
<b>Realisierte Interviews</b>	<b>2.037</b>	<b>50,1%</b>	<b>61,80%</b>

Quelle: Institut für Soziologie, Politbarometer AG, Feldbericht

### 3.4. Der Datensatz

Als Ergebnis der Befragung liegt nunmehr erstmalig ein umfangreicher Datensatz zu haupt- und ehrenamtlichen Führungskräften in Nonprofit-Organisationen vor. Die 2.032 Interviews verteilen sich disproportional auf die ausgewählten Segmente des Dritten Sektors. Stark vertreten im Untersuchungssample sind Führungskräfte aus den beteiligten Organisationen im Feld der sozialen und gesundheitsbezogenen Dienste, dem Kultur- und dem Sportbereich sowie der Freiwilligen Feuerwehr. Relativ wenig Interviews liegen für Organisationen im Bereich Ökologie und Naturschutz vor.

Tabelle 5) Struktur des Datensatzes nach Bereichen des Dritten Sektors (in %)

	Menschenrechte & Internationales	Soziale Dienste	Sport	Kultur	Freiwillige Feuerwehr	Ökologie & Naturschutz	Frauen	Gesamt
Gesamt (abs.)	174	832	260	347	158	65	196	2.032
Hauptamtliche	8,6	41,3	20,8	22,8	10,8	38,5	3,6	26,6
Ehrenamtliche	91,4	58,7	79,2	77,2	89,2	61,5	96,4	73,4
Frau	34,5	33,1	22,7	25,4	12,7	41,5	100,0	35,7
Mann	65,5	66,9	77,3	74,6	87,3	58,5	-	64,3
Lokale Ebene	37,8	28,6	28,3	33,4	29,4	9,5	19,7	28,7
Region. Ebene	16,5	25,5	9,4	23,4	20,3	11,1	22,3	21,1
Landesebene	22,6	29,9	44,5	33,7	32,7	23,8	34,0	32,3
Bundesebene	18,3	15,0	15,7	9,2	15,7	49,2	22,9	16,3
Intern. Ebene	4,9	1,0	2,0	0,3	2,0	6,3	1,1	1,6

Quelle: BE&M 2005

Hinsichtlich der Organisationsgliederungen umfasst der Datensatz alle föderalen Ebenen gemeinnütziger Organisationen. Knapp ein Drittel der Interviews ist der Landesebene zuzuordnen, auf der vor allem die Führungskräfte des Sports überdurchschnittlich repräsentiert sind. Bei der Verteilung der

Prozentanteile ist zu berücksichtigen, dass die beteiligten Organisationen nicht immer über eine alle Ebenen aufweisende Struktur verfügen.

Auf eine Überrepräsentation zweier Teilpopulationen von FunktionsträgerInnen zwecks Steigerung der möglichen Auswertungstiefe für diese Gruppen wurde besonderes Gewicht gelegt: hauptamtliche und weibliche FunktionsträgerInnen.

Aufgrund des ungleichen Professionalisierungsgrades gemeinnütziger Organisationen sind hauptamtliche FunktionsträgerInnen sehr ungleichgewichtig im Dritten Sektor vertreten. Die Bedeutung hauptamtlicher Führungskräfte lässt sich aber nicht hinreichend daran ablesen, in welchem Umfang sie in Organisationen vertreten sind. Um Differenzen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, ihre Sichtweise auf die Zusammenarbeit und ihre Organisationen erforschen zu können, wurde von Beginn an ein Anteil beruflicher Führungskräfte von ca. einem Drittel der realisierten Interviews angestrebt. Diese Zielsetzung konnte durch einen Anteil hauptamtlicher Führungskräfte von 27 % beinahe eingelöst werden. Zwischen den Bereichen bestehen dabei große Unterschiede. Überdurchschnittlich hohe Anteile hauptamtlicher Führungskräfte konnten in den Feldern „soziale und gesundheitsbezogene Dienste“ sowie „Ökologie und Naturschutz“ erzielt werden. Stark unterdurchschnittliche Prozentwerte sind in den Bereichen „Frauen“ und „Menschenrechte/Internationales“ zu verzeichnen.

Um Genderaspekte in der Auswertung berücksichtigen zu können wurde ebenfalls eine Überrepräsentation von weiblichen Führungskräften angezielt, wobei der angestrebte Anteil an weiblichen Führungskräften ein Drittel der realisierten Interviews betrug. Die de facto realisierte Quote realisierter Interviews mit weiblichen Führungskräften beträgt 31,8 % bei den befragten haupt- und 37 % bei den ehrenamtlichen Führungskräften. Der hohe Frauenanteil sollte ermöglichen, dass Unterschiede hinsichtlich der Lebensläufe, Motivationen oder anderer inhaltlicher Schwerpunkte im Geschlechtervergleich sichtbar gemacht werden können. Die Frauenanteile verteilen sich darüber hinaus nahezu gleichgewichtig über die unterschiedlichen Organisa-

tionsebenen, d.h.: 38,4 % der Befragten auf der lokalen, 35,1 % auf der regionalen, 33,8 % auf der Landes- und 36,9 % auf der Bundesebene sind weiblich. Instabiler stellt sich hingegen die Streuung nach Engagementbereichen dar, was letztlich aber den Feldgegebenheiten geschuldet ist. Insbesondere bei der freiwilligen Feuerwehr konnte nur ein geringer Frauenanteil im Datensatz realisiert werden. Doch trotz des gering ausfallenden Prozentsatzes in Höhe von 13% dürfte die Frauenquote im Datensatz deutlich den bereichsspezifischen Frauenanteil in den entsprechenden Organisationen übersteigen. Eine Ausnahme im Sample bilden die sogenannten Frauenorganisationen mit einer überwiegend oder ausschließlich weiblichen Mitgliedschaft, die im Sample durch vier Organisationen vertreten sind. Durch die Berücksichtigung dieser Organisationen sollten zusätzlich genderbezogene Unterschiede zwischen den Frauenorganisationen und den anderen, geschlechtergemischten Organisationen sichtbar gemacht werden.

## 4 AUSWERTUNG

### ***4.1. Ehrenamtliche FunktionsträgerInnen in gemeinnützigen Organisationen: ein Steckbrief***

Die vorangegangene Darstellung des Datensatzes des Projektes BE&M lässt bislang noch nicht das soziodemographische Profil der interessierenden Teilpopulation von Eliten im Dritten Sektor erkennen. Daher soll die Auswertung des Datensatzes mit einer steckbriefartigen Charakterisierung der ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen beginnen. Dazu soll die Verteilung der Merkmale Alter, Bildungsniveau, subjektive Schichteinstufung, Werteinstellungen und Wohnortdauer von ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen mit – soweit verfügbar - entsprechenden Daten der repräsentativen Bevölkerungsstatistik abgeglichen werden. Auf eine Auswertung der Daten zum Geschlecht der Befragten wird an dieser Stelle verzichtet. Da in der Befragung gezielt eine Überrepräsentation von Frauen im Datensatz angezielt wurde ergibt ein Abgleich mit bevölkerungsrepräsentativen Daten an dieser Stelle keine sinnvollen Interpretationen.

#### *4.1.1 Alter*

Das durchschnittliche Alter von FunktionsträgerInnen gemeinnütziger Organisationen liegt um 2,5 Jahre über dem der Bevölkerung. Während die mittlere der in Tabelle 6 ausgewiesenen Altersgruppen (31-50 Jahre) unter den FunktionsträgerInnen und in der Bevölkerung mit nahezu gleichen Anteilen vertreten ist, sind unter den Führungskräften gemeinnütziger Organisationen insbesondere die unter 30jährigen deutlich geringer repräsentiert.

Neben diesem durchschnittlich leicht höheren Altersmittel zeigt sich auch eine geringere Streuung der Alterswerte von FunktionsträgerInnen im Vergleich zur Bevölkerung, die sich durch den vergleichsweise geringeren Anteil in der jüngsten Altersgruppe unter den FunktionsträgerInnen erklären lässt.

Tabelle 6) Altersverteilung von FunktionsträgerInnen nach Bereichen und Bevölkerung

	Menschenrechte & Internationales	Soziale Dienste	Sport	Kultur	Freiwillige Feuerwehr	Ökologie & Naturschutz	Frauen	Führungskräfte allgemein	Bevölkerung allgemein*
18-30 Jahre**	11,9	7,1	5,8	14,9	16,3	35,0	3,2	9,9	18,1
31-50 Jahre	26,4	31,6	46,6	49,0	47,5	52,5	29,8	38,1	39,6
51 Jahre u. älter	61,6	61,1	47,6	36,0	34,8	12,5	67,0	51,8	42,3
Mittelwert	52,9	52,7	50,0	46,1	43,9	36,9	55,2	50,3	47,7
Standardabweichung	15,6	13,0	13,1	13,8	12,1	13,2	12,1	13,9	17,4
n	159	493	206	261	141	40	188	1491	2943

Quelle: BE&M 2004; \*Daten des Allbus 2004; \*\* Spaltenprozente

Der Blick auf die unterschiedlichen Bereiche des Dritten Sektors zeigt eine teils erhebliche Abweichung vom Sektormittel. Während sich in den Bereichen der Frauenorganisationen (55,2), Menschenrechte & Internationales (52,9) und den Sozialen Diensten (52,7) die durchschnittlich ältesten FunktionsträgerInnen finden, reißt vor allem der Bereich Ökologie & Naturschutz (36,9), aber ebenfalls die freiwillige Feuerwehr (43,9) deutlich nach unten aus.

#### 4.1.2 Bildungsniveau

Da FunktionsträgerInnen gemeinnütziger Organisationen, so die These dieser Arbeit, zu den gesellschaftlichen Eliten zählen, ist von einem hohen Bildungsniveau der Befragten auszugehen. Diese Annahme wird durch die Daten bestätigt.

Zusammengenommen knapp zwei Drittel der Befragten verfügen über die allgemeine oder die Fachhochschulreife, dem ein Anteil von etwas weniger als

einem Viertel in der Bevölkerung gegenüber steht. Während in der Bevölkerung mit 41,8 % der größte Anteil über einen Volks- bzw. Hauptschulabschluss verfügt, trifft dies nur für 11,5 % der befragten FunktionsträgerInnen zu.

Tabelle 7) Bildungsabschlüsse von FunktionsträgerInnen nach Bereichen und Bevölkerung

	Menschenrechte & Internationales	Soziale Dienste	Sport	Kultur	Freiwillige Feuerwehr	Naturschutz/Ökologie &	Frauen	Führungskräfte Gesamt	Bevölkerung
kein Schulabschluss	1,3	-	0,5	0,4	-	-	0,5	0,3	2,6
Volks-/ Hauptschulabschluss (DDR: 8. Klasse POS)	7,1	16,0	5,8	13,4	20,1	-	3,2	11,5	41,8
Realschule/ Mittl. Reife/Fachschulreife (DDR: 10. Klasse POS)	12,8	23,9	20,9	27,1	42,4	15,8	21,7	24,1	30,8
Fachhochschulreife/ Fachoberschule	6,4	9,6	9,7	11,5	9,4	7,9	5,8	9,1	6,3
Allgemeine Hochschulreife (Abitur, DDR: EOS)	71,2	50,5	63,1	47,3	28,1	76,3	68,8	54,8	17,2
anderer Abschluss	1,3	-	-	0,4	-	-	-	0,2	0,3

Quelle: BE&M, Allbus 2004; Spaltenprozentage, Allbus-Daten gewichtet

Auch hinsichtlich des Bildungsniveaus bestehen zwischen FunktionsträgerInnen unterschiedlicher Bereiche des Dritten Sektors Differenzen. Die der allgemeinen Bevölkerung vergleichbarsten Werte weist die freiwillige Feuerwehr auf. Das höchste Bildungsniveau ist hingegen in den Bereichen Menschenrechte & Internationales, Ökologie & Naturschutz sowie den Frauenorganisationen vorzufinden.

#### 4.1.3 *Subjektive Schichteinstufung*

Die Selbstwahrnehmung der eigenen Stellung im gesellschaftlichen Ungleichheitsgefüge hat Einfluss auf die Partizipation am politischen, kulturellen und politischen Leben einer Gesellschaft. Diese Überlegung greift der Indikator der subjektiven Schichteinstufung auf, der erfragt, wie sich die Befragten ihrer Wahrnehmung nach im Gefüge der gesellschaftlichen Sozialstrukturen platzieren. Dabei kann es durchaus zu Abweichungen zwischen der Sozialstruktur, wie sie über objektive Indikatoren errechnet werden kann, und der subjektiven Schichteinstufung kommen. Diese Abweichung steht aber in keinem Spannungsverhältnis zum Erkenntnisinteresse, der der Konstruktion dieses Indikators zu Grunde lag. Der Indikator geht auf den amerikanischen Psychologen Richard Centers zurück und kam in Deutschland erstmals in den 50er Jahren zum Einsatz (vgl.: Noll 1999). Das zentrale Interesse dieser Fragestellung zielt auf das Bild ab, das „sich die Bürger von der Ungleichheitsstruktur in der Gesellschaft und der eigenen Position darin machen.“ (Ebd. 147) Im vorliegenden Untersuchungszusammenhang wird mit diesem Indikator die Frage verfolgt, vor dem Hintergrund welchen grundlegenden Gesellschaftsbezuges bzw. welcher Selbstverortung in der gesellschaftlichen Statushierarchie FunktionsträgerInnen gemeinnütziger Organisationen ihr Engagement entfalten.

Die subjektive Schichteinstufung soll im Folgenden als Indikator für diese elementare Dimension des Gesellschaftsbezuges der Befragten ausgewertet werden. Den Befragten wurde die Frage vorgelesen: „Es wird heute viel über die verschiedenen Bevölkerungsschichten gesprochen. Welcher Schicht rechnen Sie sich selbst zu?“ Als Antwortoptionen wurde eine Gliederung der Gesellschaft in fünf Schichten vorgelesen.

Die Daten lassen eine klare Dominanz der Selbstzurechnung zur gesellschaftlichen Mittelschicht erkennen. Knapp 60 % der Befragten Führungskräfte verorten sich in der Mittelschicht, fast ein weiteres Drittel in der oberen Mittelschicht. Damit sind Selbstpositionierungen in der Mittelschicht und der

oberen Mittelschicht im Bevölkerungsabgleich mit ca. 30 % überrepräsentiert. Dagegen sind Selbstverortungen in der Arbeiterschicht und der Unterschicht stark unterrepräsentiert. Während in der Bevölkerung über 40 % der Befragten sich diesen beiden Schichten zurechnen, schreiben sich im Sample der FunktionsträgerInnen nur 7,4 % diesen gesellschaftlichen Großgruppen zu. Während zwar auch jene im Kreis der FunktionsträgerInnen überrepräsentiert sind, die sich in der Oberschicht verorten, fällt dieser Anteil quantitativ dennoch nicht ins Gewicht.

Tabelle 8) Subjektive Schichteinstufung von FunktionsträgerInnen und Bevölkerung

	Menschenrechte & Internationales	Soziale Dienste	Sport	Kultur	Freiwillige Feuerwehr	Ökologie & Naturschutz	Frauen	Führungskräfte allgemein	Bevölkerung allgemein
Unterschicht	-	0,4	0,5	0,4	1,4	-	-	0,4	2,5
Arbeiterschicht	5,8	6,8	3,5	9,5	18,0	2,6	1,1	7,0	38,3
Mittelschicht	58,4	55,7	58,0	72,3	62,6	63,2	45,4	58,7	50,9
obere Mittelschicht	30,5	34,6	34,5	16,6	17,3	31,6	50,3	31,3	7,8
Oberschicht	5,2	2,5	3,5	1,2	0,7	2,6	3,2	2,6	0,5

Quelle: BE&M, Allbus 2004; Spaltenprozentage, Allbus-Daten gewichtet

Die Unterschiede zwischen den Bereichen fallen geringer als in den vorangegangenen Fragen aus. Größtenteils beschränken sich die Unterschiede auf eine Umgewichtung der Anteile zwischen der Selbstpositionierung in der Mittelschicht und der oberen Mittelschicht. Einzig die freiwillige Feuerwehr fällt aus dem Rahmen mit einem deutlich höheren Anteil von FunktionsträgerInnen, die sich in der Arbeiterschicht verorten. Zusammengenommen lässt sich damit festhalten, dass sich ehrenamtliche FunktionsträgerInnen mit wenigen Ausnahmen in der Mittel- bzw. der oberen Mittelschicht verorten.

#### 4.1.4 Wertetypen

Neben Alter, Bildung und subjektiver Schichteinstufung soll ein weiterer subjektiver Indikator für eine erste Annäherung an den Typus der ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen ausgewertet werden: die individuellen Wertorientierungen.

Im Programm der Befragung wurde dazu die Fragebatterie nach Klages und Gensicke (Klages/ Gensicke 2005) zur Erhebung der Wertorientierungen aufgenommen. Für dieses Erhebungsinstrument sprechen zwei Kriterien: zum einen können über den Zwischenschritt einer Faktorenanalyse Cluster von fünf Werttypen konstruiert werden, was ein komplexeres Aussagenniveau ermöglicht. Zum anderen wurde die Fragebatterie ebenfalls in das Fragebogenprogramm des Freiwilligensurvey 2004 mit aufgenommen. Damit können Werteinstellungen vergleichend auf der Grundlage einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage für die allgemeine Bevölkerung, die freiwillig Engagierten ohne Leitungsfunktion und die im Projekt BE&M erhobenen Führungskräfte analysiert werden.

Klages und Gensicke (2005) unterscheiden drei Gruppen von Werteinstellungen und damit drei idealtypische Persönlichkeitstypen, die sie aus Überlegungen über den Bezug von Individuen zu ihrer sich modernisierenden gesellschaftlichen Umwelt ableiten. Unter Pflicht- und Konventionswerten verstehen Klages und Gensicke insbesondere Fleiß und Ehrgeiz, Sicherheit sowie Respekt vor Gesetz und Ordnung. Diese Werte stehen für einen Persönlichkeitstypus, der beharrend und abwehrend der Veränderung und Komplexität seiner sozialen Umwelt gegenübersteht. Kreativität, soziales und politisches Engagement und Toleranz sind dagegen Werte der Gruppe „Kreativität und Engagement“ und stehen für progressive Orientierungen des Wertewandels, der von den Autoren als eine Bedeutungszunahme von auf individuelle Selbstentfaltung zielende Werte beschrieben wird. Während diese Werte seit den 60er Jahren die Richtung des Wertewandels stark beeinflusst haben, kam in den 80er Jahren die Gruppe von hedonistischen und

materialistischen Werten hinzu. Klages und Gensicke operationalisieren diese Gruppe mit Genusstreben, dem Wunsch nach einem hohen Lebensstandard, einem ausgeprägten Durchsetzungsdenken sowie dem Wunsch nach Macht und Einfluss.

Tabelle 9) Werteinstellungen der FunktionsträgerInnen

	Mittelwert	Standard- abweichung	N
fleißig und ehrgeizig sein	2,10	,926	1482
nach Sicherheit streben	2,50	1,085	1483
Gesetz und Ordnung respektieren	1,87	,969	1487
hoher Lebensstandard	2,86	,953	1489
sich durchsetzen	3,18	1,044	1475
Lebens genießen	2,68	1,109	1484
Kreativität	1,72	,703	1492
sozial helfen	1,96	,867	1486
Toleranz	2,26	,960	1475
Politisch engagieren	2,71	1,396	1481

Quelle: BE&M; Antworten auf einer Skala von 1 („trifft voll und ganz zu“) bis 5 („trifft überhaupt nicht zu“)

Aus diesen drei Gruppen von Werteinstellungen leiten Klages und Gensicke fünf Wertetypen ab. Zum einen jene Wertetypen, die starke Ausprägungen in je einer der drei oben genannten Gruppen aufweisen, zum anderen benennen die Autoren zwei Generalistenprofile: die perspektivlos Resignierten, die in keiner der Gruppen von Werten ausgeprägte Orientierungen aufweisen und die aktiven Realisten, die umgekehrt in allen drei Gruppen entwickelte Wertbindungen aufweisen und damit eine Wertsynthese herstellen<sup>20</sup>.

Für die Konstruktion der fünf Wertetypen nach Klages und Gensicke<sup>21</sup> müssen zuerst faktorenanalytisch die einzelnen Werteinstellungen auf zu Grunde liegende, latente Variablen (Abbildung 10) bzw. generelle Werteinstellungsdis-

<sup>20</sup> Die damit formulierte These der Wertesynthese wird auch kritisch diskutiert, siehe dazu Abschnitt 2.2.2.

<sup>21</sup> Für die im Folgenden dargestellte Konstruktion der Wertetypen nach Klages/Gensicke wurde der BE&M-Datensatz mit dem Datensatz des Freiwilligensurvey verbunden.

positionen zurückgeführt und gebündelt werden. Diese latenten, von der Faktorenanalyse aufzudeckenden Variablen sollten idealiter identisch mit den benannten drei Gruppen von Wertorientierungen sein. Die Faktorenanalyse dient damit zugleich einer Überprüfung der theoretischen Hintergrundüberlegungen der Fragebatterie, da sie aufdeckt, ob sich auch anhand empirischer Daten die These einer Zuordnung der einzelnen Werte zu übergeordneten Gruppen aufrechterhalten lässt.

Tabelle 10) Rotierte Komponentenmatrix zur Fragebatterie Werteinstellungen

	Komponente		
	1	2	3
Respekt vor Gesetz und Ordnung	,786	-,007	,077
Sicherheit	,719	,265	-,005
Fleiß und Ehrgeiz	,653	,280	,080
Guten Dinge des Lebens in vollen Zügen genießen	-,027	,793	,109
hoher Lebensstandard	,234	,716	-,053
eigene Bedürfnisse durchsetzen	,281	,554	,040
politisches Engagement	-,212	,023	,699
sozial Benachteiligten helfen	,313	-,173	,650
Kreativität und Phantasie	,103	,227	,610
Toleranz gegenüber anderen Meinungen	,044	,010	,507

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse; Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung. Die Rotation ist in 5 Iterationen konvergiert.

Das durch die Faktorenanalyse errechnete Modell beinhaltet drei Faktoren<sup>22</sup>. Jede der Variablen lädt mit hoher Eindeutigkeit auf einen der drei Faktoren. Dabei gruppieren die Faktoren die Variablen in der den Ausgangsüberlegungen entsprechenden Weise, so dass je ein Faktor einer der drei Gruppen von Wertorientierungen zuzurechnen ist.

<sup>22</sup> In der Faktorenanalyse wurden konventionell nur Faktoren im Modell belassen, die einen Eigenwert über 1 haben.

In die anschließende Clusteranalyse gehen die Vorüberlegungen zu den fünf Werttypen mit ein. Die Eingangsvariablen der Clusteranalyse sind die als z-standardisierten Regressionskoeffizienten abgespeicherten Faktoren der vorausgehenden Faktorenanalyse. Die vordefinierten Clusterzentren sind nach dem in Abbildung 11) dargestellten Schema definiert.

Abbildung 11) Eingangsmatrix der Clusterzentrenanalyse

Wertgruppen	Werttypen				
	ordnungsliebende Konventionalisten	nonkonforme Idealisten	hedonistische Materialisten	perspektivlos Resignierte	aktive Realisten
Pflicht & Konvention	+1	-1	-1	-1	+1
Kreativität & Engagement	-1	+1	-1	-1	+1
Hedonismus & Materialismus	-1	-1	+1	-1	+1

Quelle: Klages/Gensicke 2005

Diese Codierungen sind identisch mit den vorausgehend dargestellten Profilen von Werttypen: Die Resignierten und die Realisten sind die beiden Generalistenprofile, die in keinem bzw. allen drei Bereichen von Wertorientierungen ausgeprägte Orientierungen aufweisen. Die anderen drei Typen erhalten ihr Profil durch eine ausgeprägte Wertorientierung in je einem der drei Bereiche.

Die Ergebnisse der Clusterzentrenanalyse (Abbildung 12) lassen eine ungleiche Verteilung der fünf Typen in der nicht-engagierten Bevölkerung erkennen. Während die Konventionalisten, die Materialisten und die Realisten mit ca. je einem Viertel die drei größten Anteile darstellen, bilden die Resignierten und die Idealisten mit je ca. 10 % deutlich kleinere Bevölkerungssegmente. Bei den ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen zeichnen sich im Gegensatz dazu stark abweichende Verhältnisse ab. Dem kleinsten Segment der nicht-engagierten Bevölkerung kommt unter dieser Teilpopulation der größte Anteil zu: 46 % der ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen gemeinnütziger Organisationen sind dem Typus des Idealisten zuzurechnen.

Abbildung 12) Werttypen im Überblick

	Wertetypen				
	Konvention- tionalisten	Idealisten	Materialisten	Resignierte	Realis- ten
<b>Engagementniveau</b> (Zeilenprozente)					
Bevölkerung (nicht engagiert)	26,3	9,6	24,5	11,9	27,7
Engagierte*	22,6	14,7	24,5	9,6	28,5
ehrenamtliche Funktionsträ- gerInnen	18,3	45,7	7,4	7,5	21,1
<b>Bereiche</b> (Zeilenprozente)					
Menschenrechte & Internationales	4,7	64,7	5,3	8,7	16,7
Soziale Dienste	19,6	50,1	4,9	7,3	18,1
Sport	17,2	39,6	12,5	12,0	18,8
Kultur	25,0	32,9	11,1	6,3	24,6
Freiwillige Feuer- wehr	37,7	20,8	6,2	3,8	31,5
Ökologie & Na- turschutz	2,6	82,1	7,7	5,1	2,6
Frauen	7,3	53,7	5,6	7,3	26,0
<b>Alter in Gruppen</b> (Zeilenprozente)					
30 Jahre und jünger	19,0	29,3	11,6	7,5	32,7
31-50 Jahre	20,1	44,7	9,6	7,8	17,7
51 Jahre und äl- ter	16,8	49,9	4,8	7,3	21,2
arith. Mittel	48,6	51,8	44,6	50,8	49,5
<b>Bildungsniveau</b> (Spaltenprozente)					
Volks-/Haupt- schulabschluss	20,0	8,1	4,9	8,5	14,6
Realschule/ mittlere Reife	28,6	19,0	23,3	17,9	35,0
Fachschulreife / Fachoberschule	12,9	8,3	7,8	11,3	7,8
Allgemeine Hochschulreife	38,0	64,3	63,1	61,3	42,2

Quelle: BE&M, Freiwilligensurvey, Zeilenprozente

\* entspricht der Kategorie „Gemeinschaftsaktivität“ im Freiwilligensurvey 2004

Den zweitstärksten Anteil nimmt der Typus des Realisten mit 21 % ein. Beide Typen haben gemein, dass sie starke Ausprägungen im Bereich der idealistischen Wertorientierungen aufweisen was darauf schließen lässt, dass es sich bei diesen um besonders engagementaffine Wertorientierungen handelt. Während auch die Konventionalisten mit fast 20 % noch zu einem größeren Anteil unter den FunktionsträgerInnen vertreten sind, fallen die Resignierten und die Materialisten quantitativ kaum ins Gewicht.

Der Blick in die Bereiche zeigt, dass ehrenamtliche Führungskräfte nicht einfach ein sektorübergreifend invariantes Profil aufweisen. Folgende Besonderheiten können der Kreuztabellierung entnommen werden: in zwei Bereichen dominiert ein Werttypus quantitativ sehr stark: Im Bereich Ökologie & Naturschutz haben die Idealisten einen Anteil von über vier Fünftel, im Bereich Menschenrechte & Internationales von immerhin knapp zwei Dritteln. Im Bereich der Frauenorganisationen hingegen haben zwei Typen eine starke Ausprägung: die Idealisten mit etwas über der Hälfte und die Realisten mit ca. einem Viertel der ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen. In allen anderen Bereichen tritt neben diese zwei Gruppen, die Idealisten und die Realisten, der Typus der Konventionalisten als dritter, quantitativ ausprägter Typ hinzu. Damit spiegeln diese anderen Bereiche auch am ehesten die quantitative Verteilung der Werttypen in der Bevölkerung wieder. Das den Bereichen Menschenrechte & Internationales sowie Ökologie & Naturschutz entgegengesetzte Phänomen stellt die Feuerwehr dar, die den geringsten Anteil von Idealisten in den Reihen ihrer ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen aufweist, dafür aber mit 40 % der Bereichseliten den höchsten Anteil an Konventionalisten.

Die Werttypen unterscheiden sich auch hinsichtlich Alter und Bildung voneinander: Die Idealisten sind die gemessen am arithmetischen Mittel älteste Gruppe von FunktionsträgerInnen, die Materialisten die jüngste. Auch verfügen die Idealisten im Durchschnitt über das höchste Bildungsniveau – erstaunlicherweise jedoch zusammen mit den Resignierten und knapp gefolgt von den Materialisten.

#### 4.1.5 Wohnortdauer

Der letzte Indikator, der zwecks einer groben Charakterisierung von ehrenamtlichen Sektoreliten nach Bereichen ausgewertet werden soll, ist die Dauer der kontinuierlichen Ansässigkeit an einem Wohnort am gegenwärtigen Wohnort. Zur Identifizierung der Rekrutierungsressourcen unterschiedlicher Sektorbereiche handelt es sich hierbei um einen besonders aussagekräftigen Indikator. So können vorwiegend lokal agierende Organisationen oder Organisationsgliederungen ggf. eine starke Verflechtung mit den örtlichen oder regionalen Sozialstrukturen aufweisen. Die gewachsene Zugehörigkeit zu diesen Sozialstrukturen hat dann auch Einfluss auf die Rekrutierungschancen in den entsprechenden Organisationen. Andererseits kann argumentiert werden, dass eine unter Umständen beruflich bedingte Mobilität eher mit Funktionsträgerrollen auf einer Landes- oder Bundesebene in Einklang zu bringen ist, da sich in diesen Fällen die Mitgliederstruktur entregionalisiert.

Ein Achtel der Führungskräfte gab in der Befragung an, vor weniger als 10 Jahren an den gegenwärtigen Wohnort zugezogen zu sein. Über die Hälfte der Führungskräfte ist vor mehr als 10 Jahren an den gegenwärtigen Wohnort zugezogen, ein Drittel hat bereits schon immer am gleichen Wohnort gelebt.

Wie vermutet lässt der Indikator deutliche Unterschiede im Grad der regionalen Mobilität der FunktionsträgerInnen nach Bereichen erkennen. Führungskräfte der Bereiche Frauen, Ökologie & Naturschutz sowie Menschenrechte & Internationales sind am kürzesten an ihren gegenwärtigen Wohnorten wohnhaft. Über 80 % der Führungskräfte dieser Bereiche gaben an, an den gegenwärtigen Wohnort zugezogen zu sein, zwischen 20 und 28 % davon erst vor weniger als 10 Jahren.

Über das höchste Maß an kontinuierlicher Wohndauer am gegenwärtigen Wohnort verfügen auf der anderen Seite die FunktionsträgerInnen im Bereich der freiwilligen Feuerwehr. Über 60 % dieser Gruppe gaben an, schon immer am gleichen Wohnort gelebt zu haben, ein weiteres Drittel vor mehr als 10 Jahren hinzugezogen zu sein.

Tabelle 13) Wohndauer am gegenwärtigen Wohnort nach Bereichen

	Menschenrechte & Internationales	Soziale Dienste	Sport	Kultur	Freiwillige Feuerwehr	Ökologie & Naturschutz	Frauen	Führungskräfte allgemein
schon immer	17,0	35,6	37,6	43,5	61,4	20,0	13,2	34,4
vor mehr als 10 Jahren zugezogen	63,5	54,9	49,3	45,0	33,6	52,5	63,0	52,3
vor weniger als 10 Jahren zugezogen	19,5	9,6	13,2	11,5	5,0	27,5	23,8	13,3

Quelle: BE&M 2004; \*Daten des Allbus 2004; Spaltenprozent

In der Zusammenschau kann als erstes Ergebnis festgehalten werden, dass es den einen Typus von ehrenamtlicher/-m FunktionsträgerIn offensichtlich nicht gibt. Zwar kann generalisierend gesagt werden, dass die Sektoreliten des Dritten Sektors im Alterdurchschnitt knapp über dem Bevölkerungsdurchschnitt liegen, über ein sehr hohes Bildungsniveau verfügen, sich tendenziell als Teil der gesellschaftlichen Mittelschicht verstehen und eine hohe Affinität zu Werten aus dem Bereich Kreativität und Engagement aufweisen. Doch gleichzeitig zeichnen sich auch erhebliche Differenzen zwischen den einzelnen Bereichen des Dritten Sektors ab. Die bisherigen Befunde für die einzelnen Bereiche lassen sich grob folgendermaßen zusammenfassen:

Ehrenamtliche FunktionsträgerInnen im Bereich Menschenrechte & Internationales sind knapp überdurchschnittlich alt, verfügen mit über das höchste Bildungsniveau im Sektor, zählen zu den sehr mobilen Führungskräften, rangieren bezogen auf den Grad ihrer Selbstpositionierung in der Mittelschicht genau im sektoralen Durchschnitt und haben mit zwei Dritteln ihrer FunktionsträgerInnen einen sehr hohen Anteil an Werttypen der Idealisten in ihren Reihen.

Gewisse Ähnlichkeiten weist der Bereich Ökologie & Naturschutz auf: Während die ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen in diesem Bereich mit 37 Jahren zwar das jüngste Altersmittel aufweisen, verfügen sie zugleich über das höchste Bildungsniveau, liegen hinsichtlich ihrer Selbstplatzierung im gesellschaftlichen Ungleichheitsgefüge ebenfalls im Sektormittel und kommen mit fast drei Vierteln auf den höchsten Anteil von Idealisten unter den FunktionsträgerInnen. Auch die Führungskräfte dieses Bereiches sind im Vergleich zu ihren KollegInnen in anderen Bereichen des Dritten Sektors erst kürzere Dauer an ihrem gegenwärtigen Wohnort sesshaft.

Anders hingegen verhält es sich bei FunktionsträgerInnen in Organisationen der Sozialen Dienste, die hinsichtlich des Alters zwar auch in der Nähe des Sektormittels liegen, jedoch über ein knapp unter dem Durchschnitt liegendes formales Bildungsniveau verfügen, in der subjektiven Schichteinstufung wiederum dem Sektormittel sehr nahe kommen und auch eine dem Gesamtsektor vergleichbare Verteilung von Werttypen unter den FunktionsträgerInnen aufweisen. Insgesamt liegen die Werte für FunktionsträgerInnen von Organisationen im Bereich der sozialen Dienste damit alle sehr Nahe an den sektoralen Durchschnittswerten.

Vergleichbares gilt für den Bereich Sport: Der Altersdurchschnitt und die subjektive Schichteinstufung sowie die Verteilung von Werttypen unter diesen FunktionsträgerInnen liegt sehr nahe am Durchschnitt, das Bildungsniveau knapp darüber.

FunktionsträgerInnen im Bereich Kultur sind hingegen etwas jünger als der Durchschnitt und verfügen über ein geringfügig niedrigeres Bildungsniveau als jene der anderen Bereiche. Auffällig ist die deutlich tiefere subjektive Schichteinstufung und der am Sektorschnitt gemessen geringe Anteil von Idealisten, der zu höheren Anteilen von Konventionalisten und Realisten führt und auch die leicht höhere Wohndauer am gegenwärtigen Wohnort. Nach den FunktionsträgerInnen der freiwilligen Feuerwehr ist im Bereich Kultur der höchste Anteil an ehrenamtlichen Führungskräften anzutreffen, die bereits seit ihrer Geburt am gleichen Wohnort leben.

FunktionsträgerInnen der Frauenorganisationen weisen den höchsten Altersdurchschnitt auf, ein sehr hohes Bildungsniveau und insbesondere die höchste subjektive Schichteinstufung. Über die Hälfte dieser FunktionsträgerInnen erfährt sich als Teil der oberen Mittelschicht. FunktionsträgerInnen dieses Bereiches rekrutieren sich insbesondere aus Personen, die den Werttypen der Idealisten und der Realisten zuzurechnen sind und die zugleich zu den regional mobilsten zählen.

Über ein Ausreißerprofil verfügen die FunktionsträgerInnen der freiwilligen Feuerwehr. Diese sind etwas jünger als jene der anderen Bereiche und haben das niedrigste formale Bildungsniveau, das sich damit am ehesten dem Bevölkerungsdurchschnitt annähert. Führungskräfte der freiwilligen Feuerwehr positionieren sich im Vergleich mit ihren KollegInnen der anderen Bereiche am tiefsten im gesellschaftlichen Schichtenspektrum und lassen auch die der Bevölkerung ähnlichste Verteilung von Werttypen erkennen, insbesondere den geringsten Anteil von Idealisten und den höchsten von Konventionalisten. Die ehrenamtlichen Führungskräfte der freiwilligen Feuerwehr sind vergleichsweise und auch in absoluten Begriffen zum größten Teil an dem Ort geboren, an dem sie noch heute leben.

#### **4.2. Die soziale Herkunft von FunktionsträgerInnen des Dritten Sektors**

Während in Führungspositionen mündende Karrierewege im Engeren erst mit der Berufsausbildung oder dem Studium und anschließend mit dem Berufs- oder, wie im vorliegenden Fall, mit dem Engagementsintritt einsetzen, werden dafür wichtige Grundlagen bereits in vorausgehenden Lebensabschnitten gelegt. Aus diesem Grund ist auch die soziale Herkunft von Funktionseleiten Gegenstand der Eliteforschung und die entsprechende Forschungsfrage umfassender gestellt denn eine reine Karriereforschung. Die Forschungsfrage nach der Elitenrekrutierung blickt retrospektiv bis zur Ausgangssituation der Lebenswege späterer Führungskräfte zurück und erforscht damit verbundene soziale Ungleichheitsstrukturen, um Rückschlüsse auf ungleiche Zugangsbedingungen zu Elitepositionen zu ziehen.

Das damit angesprochene Konzept der sozialen Herkunft wird gängigerweise in Begriffen der schicht- oder klassenorientierten Sozialstrukturanalyse operationalisiert mit der Hintergrundüberlegung, dass die Elternfamilien im Rahmen einer ungleichen gesellschaftlichen Ressourcenverteilung über ein spezifisches Portfolio an sozialem, kulturellem und ökonomischen Kapital verfügen, mit dem bereits eine Präsumpion über die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ihrer Kinder verbunden ist (vgl. Kapitel 2).

Aufgabe der folgenden Untersuchung der sozialen Herkunft von ehrenamtlichen Führungskräften in gemeinnützigen Organisationen ist damit zunächst, solche Dimensionen von sozialer Herkunft zu identifizieren, die auf die Rekrutierungswege dieser speziellen Funktionseleite Einfluss nehmen. Dazu kann auf die vorausgehende steckbriefartige Charakterisierung der FunktionsträgerInnen rekurriert werden, die ergeben hat, dass eine Selbstpositionierung in der gesellschaftlichen Mittelschicht, ein hohes Bildungsniveau und eine Affinität zu Werten des Bereiches Engagement und Kreativität zentrale Merkmale von FunktionsträgerInnen mehr oder minder aller Bereiche sind. Die Operationalisierung des Konzeptes der sozialen Herkunft muss sich also an der Frage orientieren, in welchem Maße die Sozialisation im Elternhaus Einfluss auf die Aneignung dieser Merkmale ausgeübt hat.

a.) Bildung: Bildungschancen sind in Deutschland ungleich verteilt. Häufig wird der bedingende Faktor der Ungleichverteilung von Bildungschancen durch ein an Schichtkategorien angelehntes Modell der Dienstklassen (Goldthorpe 1980, 1982) operationalisiert (Becker 2004, Geißler 1999). Forschungsergebnisse (Baumert u.a. 2000) belegen, dass den höchsten Einfluss auf die Bildungschancen von Heranwachsenden das Bildungsniveau der Eltern hat. Das mag einerseits daran liegen, dass mit fallendem Bildungsniveau der Eltern Kinder vermehrt in anregungsarmen Lernmilieus aufwachsen, zum anderen aber auch an den Bildungsaspirationen der Eltern, die von ihren Kindern zumindest einen äquivalenten Bildungsabschluss mit dem Ziel des Stuserhalts erwarten (Artelt u.a. 2000: S. 33).

Aufgrund des hohen Einflusses des Bildungsniveaus der Eltern auf das spätere Bildungsniveau ihrer Kinder – im vorliegenden Fall: der FunktionsträgerInnen gemeinnütziger Organisationen – soll als Indikator für ungleich verteilte Bildungschancen das schulische Bildungsniveau der Eltern ausgewertet werden. Aufgrund der Geschlechterungleichheit hinsichtlich der Bildungschancen im sekundären und tertiären Bereich, die sich erst im Verlauf der in den 50er Jahren einsetzenden Bildungsexpansion nivelliert hat, soll als zentraler Indikator das schulische Bildungsniveau des Vaters ausgewertet werden.

b) Wertevermittlung: Eine tiefer greifende Analyse der Frage, in welchem Maße die Sozialisation im Elternhaus zur Entstehung von engagementaffinen Wertbindungen beigetragen hat, ist im Rahmen des quantitativ angelegten Forschungsdesigns nicht möglich. Dennoch besteht die Möglichkeit, über schlussfolgernde Indikatoren einen entsprechenden Zusammenhang zu berechnen. Dazu soll eine gängige These der Sozialisationsforschung aufgegriffen werden: Die Entstehung von Wertbindungen erfolgt demnach durch Identifikation mit Rollenvorbildern bzw. durch Interaktion mit signifikanten Bezugspersonen. Dieser Überlegung entsprechend soll danach geschaut werden, ob die Eltern der ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen selbst in höherem Maße ehrenamtlich engagiert waren und damit ihren Kindern ein entsprechendes Engagement vorgelebt haben.

c) Selbstverortung in der gesellschaftlichen Statushierarchie: Wie die Eliteforschung zeigt, sind berufliche Aufstiegschancen und die damit verbundene soziale Mobilität in Deutschland nicht gleich verteilt. Aufgrund der Abhängigkeit der Karrierechancen von der sozialen Herkunft entsteht ein Effekt der intergenerationalen Reproduktion von Ungleichheitsstrukturen, der jedoch durch andere Faktoren relativiert wird (Geißler 1999: S. 234 f.) Da die Ausübung eines Ehrenamtes weniger direkt mit einem hohen sozioökonomischen Status und damit der Zugehörigkeit zum oberen Schichtenspektrum verbunden ist als die Ausübung einer bezahlten Führungstätigkeit in einem anderen Sektor, interessiert im Rahmen der vorliegenden Studie weniger die objektive denn die subjektive Positionierung in gesellschaftlichen Statushierarchien. Mit Blick auf die soziale Herkunft soll daher die Frage nach der einem Ehrenamt zu Grunde liegenden Wahrnehmung des gesellschaftlichen Status der Elternfamilie ausgeweitet werden. Das Interesse richtet sich auf den Einfluss, den die Wahrnehmung der gesellschaftlichen Stellung der eigenen Elternfamilie auf spätere Rekrutierungsprozesse ausübt. Auch soll untersucht werden, in welchem Maße ein Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung der gesellschaftlichen Position der Herkunftsfamilie und der eigenen, aktuellen Situation besteht.

#### 4.2.1 *Bildungsniveau der Eltern*

Wie aufgrund des im gesellschaftlichen Vergleich überdurchschnittlichen Bildungsniveaus der FunktionsträgerInnen zu vermuten war, verfügen auch die Eltern der Befragten über ein hohes Bildungsniveau. Die mit den 50er Jahren einsetzende kontinuierliche Bewegung der Bildungsexpansion macht eine differenzierte Betrachtung des Bildungsniveaus der Eltern nach dem Alter der Befragten notwendig.

Die Unterteilung der Führungskräfte in drei Altersgruppen zeigt einen deutlich Anstieg des Bildungsniveaus der Eltern insbesondere von der mittleren zur jüngsten Altersgruppe. Während jeweils 29 % der Väter der FunktionsträgerInnen zwischen 31 und 50 Jahre sowie der über 50jährigen über die allge-

meine oder fachbezogene Hochschulreife verfügen, liegt der dieser Anteil bei den unter 31jährigen bei 41 %. Entsprechend ist bei der jüngsten Altersgruppe im Vergleich zu den beiden Älteren insbesondere der Anteil von Vätern deutlich rückgängig, die über einen Volks- bzw. Hauptschulabschluss verfügen.

Tabelle 14) Höchster Schulabschluss des Vaters nach Alter der Befragten und Bereich

Alter der Befragten		höchster Schulabschluss	Menschenrechte & Internationales	Soziale Dienste	Sport	Kultur	Freiwillige Feuerwehr	Ökologie & Naturschutz	Frauen	Gesamt
<b>30 Jahre und jünger</b>	keinen Schulabschluss		-	2,9	*	-	*	*	-	1,4
	Volks-/ Hauptschule		15,8	35,3	*	50	*	*	14,3	31,3
	Realschule		21,1	23,5	*	20	*	*	14,3	24,5
	FH-Reife/ Fachoberschule		-	11,8	*	5	*	*	-	5,4
	Allg. Hochschulreife		63,2	26,5	*	20	*	*	71,4	36,1
	anderen Abschluss		-	-	*	5	*	*		1,4
<b>31 - 50 Jahre</b>	keinen Schulabschluss		-	2,1	1,1	1,7	1,6	-	-	1,3
	Volks-/ Hauptschule		36,6	57,5	46,2	62,5	72,6	35,3	37,7	54,2
	Realschule		19,5	13,7	20,9	17,5	8,1	17,6	11,3	15,5
	FH-Reife/ Fachoberschule		4,9	3,4	5,5	2,5	-	5,9	1,9	3,2
	Allg. Hochschulreife		39	23,3	26,4	15,8	17,7	41,2	49,1	25,8
<b>51 Jahre und älter</b>	keinen Schulabschluss		1,1	0,7	1,1	1,1	-	*	-	0,7
	Volks-/ Hauptschule		45,7	58,6	57,1	71,6	78,7	*	37,2	56
	Realschule		14,1	11	16,5	11,4	10,6	*	17,4	13,2
	FH-Reife/ Fachoberschule		4,3	1,7	2,2	1,1	-	*	2,5	2
	Allg. Hochschulreife		33,7	26,9	23,1	13,6	10,6	*	43	27,2
	anderer Abschluss		1,1	1	-	1,1	-	*	-	0,8

Quelle: BE&M 2004; \* zu geringe Fallzahlen, Spaltenprozente

Zuordnungen: Volks-/Hauptschule: DDR 8. Klasse POS; Realschule: DDR 10. Klasse POS; Allg. Hochschulreife: DDR EOS.

Ob sich in diesem Anstieg nur der Prozess der Bildungsexpansion im sekundären Bereich zum Ausdruck bringt muss der Abgleich mit bevölkerungs-

repräsentativen Daten zeigen. Dieser Vergleich gestaltet sich denkbar schwer, da sich über die Daten der Führungskräftebefragung nicht das Geburtsjahr der Väter von Führungskräften rekonstruieren lässt. Somit können die Angaben zu den Vätern der Befragten nicht mit Eindeutigkeit mit den entsprechenden Geburtsjahrgängen aus bevölkerungsrepräsentativen Daten in Beziehung gesetzt werden.

Um dennoch einen Vergleich zu ermöglichen wird im Folgenden unterstellt, dass die Väter zum Zeitpunkt der Geburt der befragten Führungskräfte durchschnittlich ein Alter von 30 Jahren hatten. Somit kann ein hypothetischer Geburtsjahrgang für die Väter von Führungskräften berechnet werden und die Angaben zu deren höchstem schulischem Bildungsabschluss mit Daten der amtlichen Statistik zu den entsprechenden Jahrgängen parallelisiert werden. Ein solches Vorgehen verbietet aufgrund einer gewissen Unschärfe in der Operationalisierung freilich die Interpretation kleinerer Abweichungen und verspricht nur Erfolg, wenn sehr deutliche Differenzen der beiden Verteilungen sichtbar werden.

Abbildung 1) bildet in diesem Verständnis aussagekräftige Abweichungen ab. Unter den Vätern von Führungskräften sind Personen mit einem höheren schulischen Bildungsabschluss, also der fachgebundenen oder der allgemeinen Hochschulreife, um das eineinhalb bis zweifache überrepräsentiert. Offensichtlich ist dieses Ergebnis auch nicht davon abhängig, ob ein anderes Durchschnittsalter der Väter bei Geburt der befragten Führungskräfte angenommen wird. Selbst bei einem angenommenen Durchschnittsalter von 5 oder 10 Jahren weniger sind unter den Vätern von Führungskräften überproportional häufig Personen mit Hochschulreife anzutreffen.

Auch wenn man sich der üblichen Vorgehensweise der Eliteforschung nicht anschließen möchte (Schnapp 1997, Hoffmann-Lange 1981), die soziale Herkunft ausschließlich über Daten zum Vater von Führungskräften zu operationalisieren, gelangt man zu einem vergleichbaren Ergebnis. In Abbildung 2) wird der entsprechend berechnete Anteil von Müttern von Führungskräften mit Hochschulreife mit den jeweiligen Daten der amtlichen Statistik zur allgemeinen Bevölkerung abgebildet. Auch hier zeichnet sich

eine deutliche Überrepräsentation von Frauen mit einem hohen schulischen Bildungsabschluss unter den Müttern von FunktionsträgerInnen ab, wobei der Faktor der Überrepräsentation noch höher liegt als bei den Vätern.

Abbildung 1) Väter von Führungskräften mit Hochschulreife im Vergleich zur männlichen Bevölkerung nach Kohorten

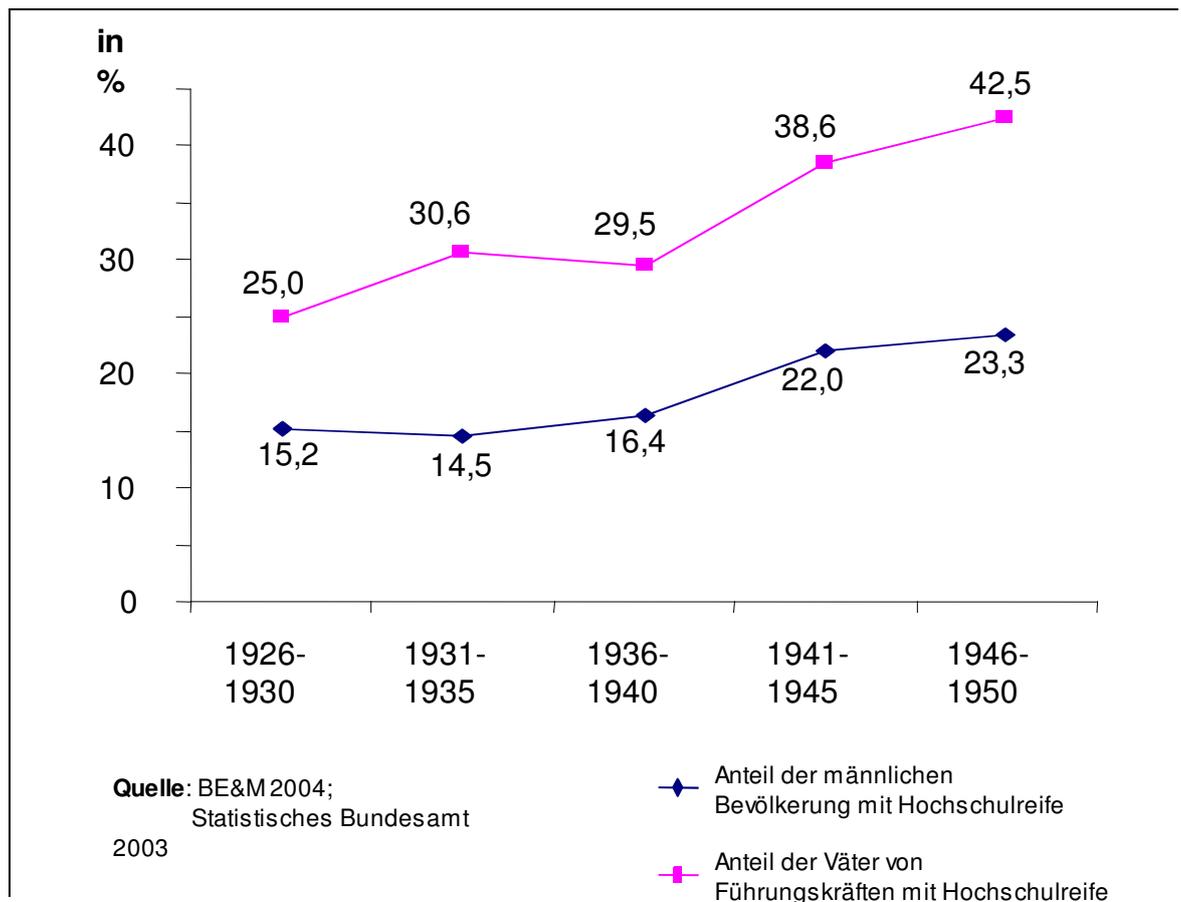
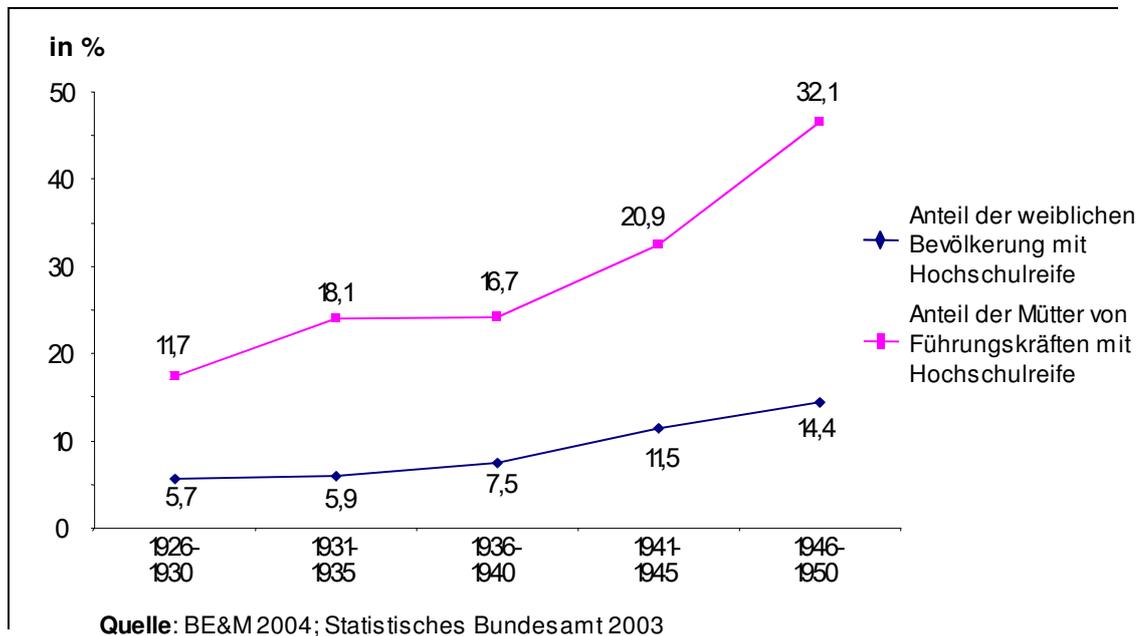


Abbildung 2) Mütter von Führungskräften mit Hochschulreife im Vergleich zur weiblichen Bevölkerung nach Kohorten



Als erstes Ergebnis kann damit festgehalten werden, dass Führungskräfte gemeinnütziger Organisationen überproportional häufig aus Elternhäusern stammen, in denen sowohl der Vater als auch die Mutter über ein überdurchschnittliches Bildungsniveau verfügten. Dabei lässt sich der Einfluss, den das Bildungsniveau des Vaters bzw. der Mutter gemessen am höchsten schulischen Bildungstitel auf die Partizipationschancen der FunktionsträgerInnen am schulischen Bildungssystem ausübt, weiter präzisieren (Tabelle 15). Als Maß für den gerichteten, also asymmetrischen Zusammenhang bietet sich aufgrund des ordinalen Skalenniveaus der Variable „höchster Schulabschluss“ Somer's d an.

Der Wert für Somer's d für beide Variablen liegt identisch bei  $d = 3,6$ , was auf einen mittelstarken Zusammenhang schließen lässt. Der Signifikanztest indiziert des Weiteren die Generalisierbarkeit der Zusammenhangshypothese.

Tabelle 15) Einfluss des Schulabschlusses der Eltern auf den der FunktionsträgerInnen

		Wert	Asymptotischer Standardfehler(a)	Näherungsweise T(b)	Näherungsweise Signifikanz
Somers-d	Schulabschluss der Mutter unabhängig	,356	,020	17,256	,000
	Schulabschluss des Vaters unabhängig	,357	,020	17,780	,000

a Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Damit zeichnet sich eine den Elitestudien anderer Bereiche vergleichbare Erkenntnis ab: da der Zugang zu Führungspositionen ehrenamtlicher Leitungstätigkeiten in gemeinnützigen Organisationen in hohem Maße an ein hohes Bildungsniveau gebunden sind und das Bildungsniveau von Eltern auf die Bildungschancen ihrer Kinder einen erheblichen Einfluss ausübt, rekrutieren sich FunktionsträgerInnen überproportional häufig aus Familien mit einem hohen Bildungsniveau.

Schließlich soll noch festgehalten werden, dass sich zwischen den Bereichen des Dritten Sektors hinsichtlich des Bildungsniveaus des Vaters vergleichbare Differenzen abzeichnen wie schon zwischen dem Bildungsniveau der FunktionsträgerInnen selbst. Wiederum sind Personen mit hohen Bildungsabschlüssen in den Organisationsbereichen Frauen, Menschenrechte & Internationales sowie Ökologie & Naturschutz unter den Vätern von FunktionsträgerInnen am häufigsten vertreten. Die Organisationsbereiche Soziale Dienste und Sport rangieren mit deutlichem Abstand dahinter, während sich die Verteilung der Angaben zum höchsten schulischen Bildungsniveau in den Bereichen Freiwillige Feuerwehr und Kultur am stärksten der Verteilung in der allgemeinen Bevölkerung angleicht.

#### 4.2.2 *Eltern als Rollenvorbilder: Ehrenamtliches Engagement der Eltern*

Hinsichtlich ihrer Bedeutung als Rollenvorbilder für ihre Kinder soll im Folgenden das ehrenamtliche Engagement der Eltern von ehrenamtlichen Führungskräften gemeinnütziger Organisationen untersucht werden. Im Rahmen der Befragung wurde sowohl nach dem ehrenamtlichen Engagement der Mutter als auch des Vaters gefragt. Dabei wurde in der Befragung gegenüber den Interviewees betont, dass nicht das freiwillige Engagement, sondern ausschließlich ehrenamtliche ausgeübte Führungstätigkeiten erfragt werden sollen.

Wie die Befragung zeigt waren über die Hälfte der Väter und 40 % der Mütter von ehrenamtlichen Führungskräften selbst ehrenamtlich engagiert. Dabei kommt es bei den einzelnen Bereichen zu keiner starken Differenzierung, einzig die freiwillige Feuerwehr fällt durch die höchste Differenz zwischen dem ehrenamtlichen Engagement der Väter im Vergleich zu dem der Mütter etwas aus dem Rahmen. Hier haben nahezu doppelt so viele Väter als Mütter selbst ein ehrenamtliches Engagement ausgeübt. Am nächsten kommt der freiwilligen Feuerwehr in dieser Hinsicht noch der Bereich Sport. In allen anderen Bereichen liegen die Engagementquoten der Väter und Mütter näher zusammen.

Fasst man das ehrenamtliche Engagement der Eltern zusammen in drei Kategorien – beide, ein oder kein Elternteil war engagiert – entfallen auf alle drei Kategorien jeweils ca. ein Drittel der Befragten. In den Bereichen freiwillige Feuerwehr und Sport sind die Fälle, in denen beide Elternteile engagiert waren aufgrund der niedrigeren Engagementquoten der Mütter dieser FunktionsträgerInnen geringer besetzt. Dafür sind in den Bereichen Menschenrechte & Internationales, Ökologie & Naturschutz sowie Frauen am häufigsten FunktionsträgerInnen vertreten, die angaben, dass sowohl ihr Vater als auch ihre Mutter ehrenamtlich engagiert gewesen seien.

Tabelle 16) Ehrenamtliches Engagement der Eltern

	Menschenrechte & Internationales	Soziale Dienste	Sport	Kultur	Freiwillige Feuerwehr	Ökologie & Naturschutz	Frauen	Gesamt
<b>Ehrenamtliches Engagement nach Elternteilen</b>								
Engagement des Vaters	55,4	54	59,4	58,4	60,2	65,8	55,3	56,7
Engagement der Mutter	42,9	40,7	33,5	37,6	31,4	42,5	48,4	39,5
<b>Ehrenamtliches Engagement der Eltern zusammengefasst</b>								
beide Eltern- teile engagiert	33,8	28,4	25	29,1	22,1	39,5	33	28,9
ein Elternteil engagiert	33,1	36,9	43,2	38,2	45,8	28,9	37,5	38,3
kein Elternteil engagiert	33,1	34,7	31,8	32,7	32,1	31,6	29,5	32,8
<b>„Haben Sie vor ihrer aktuellen Stelle bereits ein anderes ehrenamtl. Engagement ausgeübt?“</b>								
beide Eltern- teile engagiert	82,0	70,8	72,9	74,0	48,3	-	77,6	72,0
ein Elternteil engagiert	73,5	62,7	62,7	72,9	41,7	-	74,2	64,0
kein Elternteil engagiert	57,1	60,4	63,9	54,9	38,1	-	50,0	56,2
<b>„Wenn Sie vor ihrer aktuellen Position bereits in einer anderen Organisation ehrenamtlich engagiert waren, waren Sie vor Abschluss ihres 18. Lebensjahres ehrenamtlich engagiert?“</b>								
beide Eltern- teile engagiert	43,9	42,4	51,4	40,7	50	-	46,7	44,1
ein Elternteil engagiert	36,1	33	40,4	41,4	48	-	20,4	36
kein Elternteil engagiert	28,6	21,9	25,6	35,6	43,8	-*	15,4	26,1

Quelle: BE&M 2004; \* zu geringe Fallzahlen; Spaltenprozente

Während die Unterschiede zwischen den Bereichen hinsichtlich des ehrenamtlichen Engagements der Eltern eher geringere Ausprägungen annehmen zeigt sich dennoch, dass das Engagement der Eltern deutlichen Einfluss auf die Ehrenamtsbiographien der Befragten genommen hat. Befragte Funktions-

trägerInnen, deren Eltern selbst ehrenamtlich engagiert waren, haben in der Befragung häufiger angegeben, vor ihrer aktuellen Position bereits eine andere ehrenamtliche Funktionsträgerrolle in einer anderen Organisation ausgeübt zu haben und haben durchschnittlich in jüngeren Jahren ihr erstes ehrenamtliches Engagement übernommen.

Fast drei Viertel der Befragten, die angegeben haben, dass beide ihrer Elternteile ehrenamtlich engagiert waren, haben bereits vor ihrer aktuellen Position ein anderes ehrenamtliches Engagement in einer anderen Organisation ausgeübt. Das trifft zum Vergleich nur auf 56 % der Befragten zu, die angaben, weder ihr Vater noch ihre Mutter sei selbst ehrenamtlich engagiert gewesen.

Blickt man in der Biographie zurück, wann diese Führungskräfte, die bereits ihrer aktuellen Position vorausgehend in anderen Organisationen ehrenamtlich engagiert waren, ihr erstes Ehrenamt übernommen haben, stellt sich ein vergleichbarer Effekt ein. 44 % der FunktionsträgerInnen, deren Eltern beide ehrenamtlich Engagiert waren, haben ihr erstes Ehrenamt vor Vollendung des 18. Lebensjahres aufgenommen. FunktionsträgerInnen, die aus einem Elternhaus stammen, in dem weder der Vater noch die Mutter ehrenamtlich engagiert waren, haben nur mit einem Anteil 26 % das erste Ehrenamt im gleichen Lebensabschnitt übernommen. Beide Effekte können mit unterschiedlicher Stärke in allen der untersuchten Bereiche des Dritten Sektors beobachtet werden.

Dem Blick auf das ehrenamtliche Engagement der Eltern lag die Frage nach einer genetischen Erklärung für die Entstehung von engagementaffinen Wertbindungen zugrunde, die – wie in Abschnitt 4.1.4. im Vergleich mit bevölkerungsrepräsentativen Daten gezeigt werden konnte – unter ehrenamtlichen Führungskräften gemeinnütziger Organisationen überproportional starke Ausprägung annehmen. Obwohl diese Überlegung offensichtlich zu einer wesentlichen Einsicht geführt hat – ehrenamtliche Führungskräfte stammen sehr häufig aus einem Elternhaus, in dem zumindest ein, wenn nicht beide Elternteile selbst ehrenamtlich engagiert waren – entpuppt sich die Überle-

gung selbst dennoch als nicht zutreffend. Berechnet man den Zusammenhang zwischen Werteinstellungen und der Ausprägung des ehrenamtlichen Engagements der Eltern, zeigt sich weder ein signifikanter Zusammenhang, wenn man diesen mit den errechneten Werttypen noch wenn man ihn mit den einzelnen Wertitems operationalisiert.

Daraus kann geschlossen werden, dass die Eltern von FunktionsträgerInnen zwar als Rollenvorbilder für die befragten Führungskräfte fungieren; das zeigen die hohen Engagementquoten von Vätern und Müttern der befragten Führungskräfte. Dieser Einfluss wird jedoch nicht über die Werteinstellungen der Führungskräfte vermittelt sondern muss als eigenständiger Faktor verstanden werden.

#### 4.2.3 *Schichteinstufung und Lebenslauf*

Rekrutierungsprozesse in Führungspositionen können gängigerweise als Teil einer erfolgreich verlaufenen Berufsbiographie gesehen werden, die mit der Aneignung oder dem Erhalt der Zugehörigkeit zu einer oberen gesellschaftlichen Schicht koinzidiert. Das lässt sich nur bedingt auf Eliten in ehrenamtlichen Führungspositionen übertragen, da die berufliche Laufbahn und die Ehrenamtskarriere voneinander unabhängig bleiben können, freilich aber nicht müssen. Ob mit der Führungsposition die Zugehörigkeit zu einer der oberen gesellschaftlichen Schichten einhergeht und vorausgehend mit der Karriere ein sozialer Aufstieg verbunden war, lässt sich für FunktionsträgerInnen gemeinnütziger Organisationen nicht auf Anhieb sagen.

Die Möglichkeit eines Auseinanderfallens von Zugehörigkeiten zum Kreis der gesellschaftlichen Eliten auf der einen und zu den oberen Teilen des sozialen Schichtenspektrums auf der anderen Seite wurde in der Eliteforschung bislang nicht thematisiert. In der Verbindung dieser beiden Ebenen sehen jüngere Ansätze gerade Ansatzpunkt und Potentiale einer kritischen Eliteforschung (Abschnitt 2.1.1.3.). Wie aber schon die vorausgehenden Auswertungen gezeigt haben, verstehen sich ehrenamtliche Führungskräfte kaum als Teil der gesellschaftlichen Oberschicht, sondern identifizieren sich über-

wiegend mit der Mittel- und der oberen Mittelschicht. Hinsichtlich der sozialstrukturellen Einbettung von ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen gemeinnütziger Organisationen zeichnen sich damit klare Differenzen gegenüber den funktionalen Eliten anderer Bereiche ab.

Diese Verknüpfung von Prozessen der Elitenrekrutierung und der sozialen Aufwärtsmobilität bzw. des Erhaltes einer hohen Schichtenzugehörigkeit soll im Folgenden aus der subjektiven Binnenperspektive von FunktionsträgerInnen untersucht werden. Dazu interessiert zunächst, wie die befragten FunktionsträgerInnen ihre eigene biographische Ausgangssituation, also die soziale Stellung des eigenen Elternhauses wahrnehmen. Diese Angaben der subjektiven Schichteinstufung des Elternhauses sollen anschließend in Relation zu den Angaben der eigenen Schichteinstufung gesetzt werden. Damit können drei Gruppen voneinander unterschieden werden: Führungskräfte, die ihre eigene Biographie als einen sozialen Aufstieg, als einen sozialen Abstieg oder als Kontinuität in der sozialstrukturellen Positionierung erleben.

Mangels objektiver Indikatoren, die eine Sozialstrukturanalyse der Elternhäuser von ehrenamtlichen Führungskräften ermöglichen, soll auf diesem Weg zum einen eine grobe Einordnung der sozialen Herkunft in das gesellschaftliche Schichtenspektrum vorgenommen werden. Zum anderen interessiert das Selbstverständnis der untersuchten Personen. Prinzipiell ist jede Ausprägung der Kombination von sozialstruktureller Mobilität mit Aufstiegsprozessen zu ehrenamtlichen Führungspositionen denkbar. Es soll daher der Frage nachgegangen werden, wie ehrenamtliche FunktionsträgerInnen ihren eigenen Lebenslauf hinsichtlich der sozialstrukturellen Einbettung wahrnehmen und ob sich Unterschiede zwischen den FunktionsträgerInnen der einzelnen Bereiche des Dritten Sektors aufdecken lassen.

Tabelle 17) Subjektive Schichteinstufung eigenes Elternhaus nach Bereich

	Menschenrechte & Internationales	Soziale Dienste	Sport	Kultur	Freiwillige Feuerwehr	Ökologie & Naturschutz	Frauen	Gesamt
<b>Unterschicht</b>	0,0	0,6	0,0	0,8	1,4	0,0	0,5	0,6
<b>Arbeiterschicht</b>	21,9	32,0	23,7	36,4	43,3	5,1	8,7	28,0
<b>Mittelschicht</b>	50,3	47,1	56,6	53,0	43,3	74,4	64,7	52,3
<b>obere Mittelschicht</b>	23,2	18,6	17,7	9,1	12,1	20,5	23,9	17,4
<b>Oberschicht</b>	4,5	1,7	2,0	0,8	0,0	0,0	2,2	1,7

Quelle: BE&M 2004, Spaltenprozent

Wie schon hinsichtlich der eigenen subjektiven Schichteinstufung lässt auch die des eigenen Elternhauses eine deutliche Mittelschichtlastigkeit erkennen. Über die Hälfte der Befragten gaben an, das eigene Elternhaus sei der Mittelschicht zuzuordnen. Mit 28 % liegt jedoch der Anteil von Nennungen, die das eigene Elternhaus der Arbeiterschicht zurechnen, deutlich über den Vergleichsangaben für die eigene Position. Wiederum zeigen sich zwischen den Bereichen die bereits bei vorangehenden Indikatoren sichtbar gewordenen Differenzen. Führungskräfte der freiwilligen Feuerwehr verfügen über den höchsten Anteil an Befragten, die Angaben, nicht aus einem Elternhaus der Mittelschicht oder einer höheren Schicht zu stammen. Das andere Ende des Spektrums bilden wiederum die politisch orientierten Organisationen aus den Bereichen Menschenrechte & Internationales, Ökologie & Naturschutz und Frauen.

Zwischen der Schichteinstufung des Elternhauses und der eigenen subjektiven Schichteinstufung besteht ein klarer Zusammenhang. Das zeigt der Zusammenhangstest mit dem Maß Somers d. Für die beiden Variablen wurde sowohl ein gerichteter Zusammenhang berechnet, der den Einfluss der Schichteinstufung des eigenen Elternhauses auf die subjektive

Schichteinstufung der eigenen Situation erfasst, als auch ein symmetrischer Zusammenhang. Da keine objektiven Indikatoren vorliegen kann kein klarer Wirkungszusammenhang für die beiden Variablen unterstellt werden. Vielmehr ist neben der Überlegung, dass sich der Wirkungseffekt der sozialen Stellung des Elternhauses auf die eigene der FunktionsträgerInnen auch in deren Wahrnehmung und Einschätzung spiegelt, genauso denkbar, dass die Selbsteinschätzung der eigenen gesellschaftlichen Position auf die retrospektive Wahrnehmung der Schichtzugehörigkeit des eigenen Elternhauses Einfluss ausübt.

Tabelle 18) Zusammenhangberechnung von Schichteinstufung Elternhaus und subjektiver Schichteinstufung

<b>Somers-d</b>	Wert	Asymptotischer Standardfehler(a)	Näherungsweise T(b)	Näherungsweise Signifikanz
Symmetrisch	,464	,020	20,066	,000
Schichtzugehörigkeit abhängig	,441	,020	20,066	,000
Korrelation nach Spearman	,495	,022	21,636	,000

a Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Für beide Zusammenhangsberechnungen ergibt sich ein Somers' D von  $D > 0,4$ , was einen mittelstarken Zusammenhang indiziert. Mit Spearmans Rankkorrelationskoeffizient ergibt sich immerhin ein Wert von  $r = 0,5$ , was für einen starken Zusammenhang spricht. Offensichtlich besteht also ein positiver Zusammenhang zwischen der Schichteinstufung des eigenen Elternhauses und der eigenen Position, kann also davon ausgegangen werden, je höher die wahrgenommene gesellschaftliche Stellung der Elternfamilie ist, umso höher auch die eigene. Man kann das Ergebnis aber auch skeptisch interpretieren und den Rückschluss ziehen, dass offensichtlich ein beträchtlicher Anteil der Befragten für die eigene subjektive Schichteinstufung eine andere Kategorie denn für das Elternhaus gewählt hat.

Um diese Fährte weiter zu verfolgen wurden in Abbildung 21 drei Gruppen gebildet. Zur Gruppe der „Aufsteiger“ wurden Personen gerechnet, die sich selbst einer höheren sozialen Schicht zurechnen als das eigene Elternhaus, unabhängig davon, welche Schichten für das Elternhaus genannt wurden. Spiegelbildlich gaben die Befragten der Gruppe „Absteiger“ für das Elternhaus eine höhere Schichteinstufung als für sich selbst ab.

Die Ergebnisse zeigen, dass mit 57 % der größte Anteil von Befragten sich selbst der gleichen Schicht wie das eigene Elternhaus zuordnet. Während nur 5 % das eigene Elternhaus in einer höheren Schicht eingebettet sehen, entspricht die Wahrnehmung des eigenen Lebenslaufes von fast 40 % der Befragten der eines gesellschaftlichen Aufstiegsprozesses. Wichtig bleibt nun noch zu sehen, von welchem Status quo ausgehend Aufstiegs- bzw. Abstiegsprozesse in der sozialstrukturellen Topographie stattgefunden haben.

Tabelle 19) Soziale Mobilitätsprozesse nach Bereich

	Menschenrechte & Internationales	Soziale Dienste	Sport	Kultur	Freiwillige Feuerwehr	Ökologie & Naturschutz	Frauen	Gesamt
<b>Aufsteiger</b>	30,9	41,2	38,6	38	33,8	15,8	36,3	37,2
<b>gleiche Schichtzuschreibung</b>	62,5	52,6	56,3	55,6	59,7	84,2	62,1	57,4
<b>Absteiger</b>	6,6	6,2	5,1	6,4	6,5	-	1,6	5,4

Quelle: BE&M 2004; Spaltenprozent

Dazu werden in Abbildung 22 die drei Gruppen nach der Schichteinstufung des eigenen Elternhauses abgebildet. Die Kreuztabelle zeigt: die drei gebildeten Gruppen lassen sich deutlich danach unterscheiden, welcher Schicht sie ihr eigenes Elternhaus zuordnen. Die Gruppe der Aufsteiger entstammt überwiegend aus Elternhäusern, die selbst der Unter- und der Arbeiterschicht zugeordnet werden. Die anteilmäßig am stärksten vertretene Gruppe jener, die sich und das eigene Elternhaus der gleichen Schicht zurechnen, stammt hingegen aus einem Elternhaus, dass zumindest der Mittel- oder einer hö-

heren Schicht zugerechnet wird. Die Gruppe der Absteiger hingegen entstammt überwiegend aus Elternhäusern, die der oberen Mittelschicht oder der Oberschicht zugeschrieben werden. Wie weitere Berechnungen zeigen sind die Zielschichten dieser abwärtsgerichteten Mobilitätsprozesse mit 76 % die Mittelschicht und die obere Mittelschicht. Nur 1,3 % aller Befragten beantworteten die Fragen nach der eigenen Schichteinstufung und der des Elternhauses so, dass sich Abstiegsprozesse errechnen lassen, die in eine der Mittelschicht nach unten folgende Schicht münden.

Tabelle 20) Soziale Mobilitätsprozesse nach Schichteinstufung Elternhaus

	Unterschicht	Arbeiterschicht	Mittelschicht	obere Mittelschicht	Oberschicht	Gesamt
<b>Aufsteiger</b>	85,7	77,7	27,2	4,4	-	37,2
<b>gleiche Schichtzuschreibung</b>	14,3	21,5	70,7	75,2	66,7	57,4
<b>Absteiger</b>	-	0,7	2,1	20,4	33,3	5,4

Quelle: BE&M 2004; Spaltenprozentage

Die Ergebnisse der Auswertung zur subjektiven Schichteinstufung lassen sich damit folgendermaßen zusammenfassen: Ehrenamtliche FunktionsträgerInnen gemeinnütziger Organisationen stammen überwiegend aus Elternhäusern, die sie selbst der Mittelschicht zurechnen. Die Lebensläufe der FunktionsträgerInnen werden in der größten Anzahl der Fälle von diesen selbst als statuserhaltend wahrgenommen, was bedeutet, dass sie ihre eigene Position im gesellschaftlichen Ungleichheitsgefüge der ihres Elternhauses vergleichbar einordnen. Immerhin über ein Drittel der Befragten nimmt den eigenen Lebenslauf als einen sozialen Aufstiegsprozess wahr. Der geringe Anteil von Befragten, die den eigenen Lebenslauf als einen sozialen Abstieg wahrnehmen, entstammt überwiegend der oberen Mittelschicht oder der Oberschicht, so dass Abstiegsprozesse, die in die Ar-

beiter- oder die Unterschicht führen, mit nur ca. 1 % unter den Funktions-trägerInnen vertreten sind.

### **4.3. Karrierewege**

Im folgenden Kapitel sollen die Karrierewege ehrenamtlicher Führungskräfte hinsichtlich ihrer zeitlichen und inhaltlichen Strukturen analysiert werden. Die Auseinandersetzung mit Forschungsliteratur zu bürgerschaftlichem Engagement und gesellschaftlichen Eliten hat die Differenzierung zwischen diesen beiden Dimensionen von Karrieremustern nahegelegt.

Die diskutierten Forschungsergebnisse der Engagementforschung haben auf die Bedeutung der zeitlichen Strukturen von Ehrenamtskarrieren hingewiesen. Die Thesen vom biographical match (Olk), von der Biographisierung des Ehrenamtes (Jakob) und den Lebenslaufeffekten auf die Styles of Volunteering (Hustinx) formulieren implizit oder explizit Aussagen über die Chronologie von Engagementverläufen und Rekrutierungswegen. Forschungsergebnisse der Eliteforschung haben gezeigt, dass gerade für Delegationseliten in den Bereichen Politik und Verbänden ein früher Einstieg und ein kontinuierlicher bereichsinterner Aufstieg wichtige Voraussetzungen für die Übernahme einer Führungs- und Leitungsposition in Organisationen dieser Bereiche darstellen. Sogenannte Standardkarrieren sind die Regel in diesen Organisationsfeldern, Cross-Over Karrieren eher die Ausnahme.

Die Übertragung dieser Forschungsfragen auf das Feld gemeinnütziger Organisationen muss den feldspezifischen Organisationsstrukturen Rechnung tragen. Eine Hürde stellt dar, dass zahlreiche Organisationen des Dritten Sektors im unbezahlten Segment ihrer Personalstrukturen nur die Unterscheidung zweier Ebenen kennen: die der einfachen Mitglieder, die sich untereinander im Grad ihres jeweiligen Engagements unterscheiden mögen, und jener der Leitungs- und Führungskräfte. Eine dritte Ebene, die der operativen Tätigkeiten, kommt gegebenenfalls hinzu, wird in zahlreichen, insbesondere großen Organisationen jedoch überwiegend von hauptamtlichen Mitarbeitern besetzt. Einen organisationssoziologischen Grund für die vergleichsweise geringere vertikale Ausdifferenzierung gemeinnütziger Organisationen habe ich an vorausgehender Stelle in Auseinandersetzung mit den Thesen von Wolfgang Streeck (2.3.3.) diskutiert: durch eine stärkere vertikale

Ausdifferenzierung würde es zu einer zunehmenden Formalisierung und Entpersonalisierung der Organisationsstrukturen kommen. Damit wäre zugleich ein Verlust der Integrationskapazitäten gemeinnütziger Organisationen verbunden, die für die normative Einbindung freiwillig Engagierter Voraussetzung ist.

Der vorliegende Datensatz bietet aber dennoch mehrere Möglichkeiten für eine Operationalisierung der Frage nach der Rekrutierung im Feld und in den Organisationen. In der vorliegenden Auswertung soll (4.3.1) zunächst die aktuelle Position nach Dauer der Ausübung und Position in der organisationsinternen Struktur beschrieben, bevor (4.3.2) in einem zweiten Schritt die vorausgegangene Rekrutierung in den Blick genommen wird. Ein Schwerpunkt der Auswertung soll auf der Unterscheidung zwischen einer internen oder externen Rekrutierung liegen, also Karrieremustern, die ausschließlich in einer Organisation bzw. Organisationen des gleichen Bereichs verlaufen sind und andererseits bereichsübergreifenden Karrieremustern.

#### *4.3.1 Die aktuelle Position*

Die Position, die die befragten ehrenamtlichen Führungskräfte zum Zeitpunkt der Befragung innehatten, soll zunächst differenzierter beschrieben werden. Dazu bieten sich als Unterscheidungsmerkmale die Organisations- und die Führungsebene an. Wie im Kapitel zum Sampling (3.2.) genauer beschrieben, wurden Führungskräfte sowohl auf der lokalen und regionalen, der Landes- und der Bundesebene befragt. Mit den unterschiedlichen Organisationsebenen sind unterschiedliche Aufgabenprofile und Anforderungen verbunden, was eine Differenzierung sinnvoll macht.

In Abbildung 23 wird die Verteilung der FunktionsträgerInnen nach Führungs- und Organisationsebene differenziert ausgewiesen. Dabei wurde nach drei Ebenen differenziert.

Zur obersten Führungsebene wurden solche Führungskräfte gezählt, die nach der Satzung der jeweiligen Organisation Mitglied im obersten Führungs- und Leitungsorgan sind. In der mittleren Führungsebene wurden solche Be-

fragte zusammengefasst, die im Organisationsaufbau die Funktion einer Fachbereichsleitung bzw. einer Abteilungsleitung innehaben bzw. Mitglied in einem der obersten Führungsebene nachgeordneten Leitungsorgan ihrer Organisation sind.

Tabelle 21) Aktuelle Position nach Führungsebene und nach Organisationsebene

		Menschenrechte & Internationales	Soziale Dienste	Sport	Kultur	Freiwillige Feuerwehr	Ökologie und Naturschutz	Frauen	Gesamt
Führungsebene	oberste Führungsebene	71,8	74,5	67,4	61,1	35,3	54,1	84,9	67,9
	mittlere Führungsebene	9,2	18,8	15,5	13,9	14,3	18,9	10,6	15,0
	untere Führungsebene	19,0	6,7	17,1	25,0	50,4	27,0	4,5	17,1
Organisationsebene	lokale & regionale Ebene	62,0	67,0	45,7	56,3	54,1	32,4	42,5	56,3
	Landesebene	24,6	20,5	38,6	33,1	29,3	10,8	34,6	28,1
	Bundesebene	13,4	12,5	15,7	10,6	16,5	56,8	22,9	15,6

(Angaben in %, Spaltenprozent)

Andere Zuständigkeiten, aber auch solche Personen, die ohne ein festes Amt oder eine feste Position Einfluss auf die zentralen Entscheidungen der Organisation ausüben und die über das in der Erhebung integrierte Reputationsverfahren in die Befragung aufgenommen wurden, wurden in der Gruppe der „unteren Führungsebene“ zusammengefasst.

Die Dauer der Inhabere der aktuellen Stelle lässt sich nur annäherungsweise bestimmen, da dieser Indikator in der Befragung kategorisiert erhoben wurde. Auf der Grundlage von Gruppenmittelwerten kann der Wert von durch-

schnittlich 6,3 Jahren errechnet werden, der sowohl nach Organisationsebene als auch nach Führungsebene innerhalb der einzelnen Ebenen konstant bleibt. Hingegen lassen sich leichte Abweichungen der Amtsinhabe nach den unterschiedlichen Bereichen des Dritten Sektors erkennen.

Tabelle 22) Dauer der Inhabe der aktuellen Position in Jahren

Bereich der Organisation	Dauer Amtsinhabe in Jahren	durchschnittliches Alter	Alter bei Übernahme der aktuellen Position
Freiwillige Feuerwehr	7,0	43,6	36,1
Soziale Dienste	6,8	52,8	45,0
Kultur	6,7	46,3	38,6
Mittelwert	6,4	50,2	42,9
Menschenrechte & Internationales	6,4	52,6	45,4
Sport	6,1	49,9	42,8
Ökologie und Naturschutz	5,1	37,4	31,9
Frauen	5,1	55,0	49,2

Quelle: BE&M; Mittelwerte

Mit nur geringer Abweichung üben die befragten Führungskräfte in den Bereichen der freiwilligen Feuerwehr, der Kultur und den sozialen Diensten mit ca. 7 Jahren am längsten die gleiche Funktion aus. Hingegen liegt der Zeitpunkt der Übernahme der aktuellen Position bei FunktionsträgerInnen im Bereich der Frauenorganisationen sowie Ökologie und Naturschutz nur 5,1 Jahre zurück.

Für knapp zwei Drittel der befragten Führungskräfte ist das zum Zeitpunkt der Befragung ausgeübte ehrenamtliche Führungsamt nicht das erste. Nur 36 % der Befragten gaben an, vor der aktuellen Position nicht bereits an anderer Stelle ehrenamtlich engagiert gewesen zu sein.

Erfahrungen durch ein bereits ausgeübtes ehrenamtliches Engagement konnten anteilmäßig insbesondere Führungskräfte in den Bereichen Kultur, Menschenrechte und Internationales, Sport und Frauen aufweisen. Deutlich weniger Befragte in den Bereichen Ökologie und Naturschutz sowie der Freiwilligen Feuerwehr gaben an, bereits früher ehrenamtlich engagiert gewesen zu sein.

Tabelle 23) Vorheriges ehrenamtliches Engagement

Bereich der Organisation	Vorher ehrenamtlich engagiert
Kultur	69
Menschenrechte & Internationales	68
Sport	67
Frauen	67
Gesamt	64
Soziale Dienste	63
Ökologie und Naturschutz	54
Freiwillige Feuerwehr	43

Quelle: BE&M; Angaben in %

Der höhere Anteil von ehrenamtlichen Führungskräften, die erstmals eine vergleichbare Position inne haben, erklärt sich teils dadurch, dass die Befragten in den Bereichen Ökologie und Naturschutz und freiwillige Feuerwehr das jüngste Alter bei Übernahme der aktuellen Position aufweisen (Tabelle 24). Setzt man diese Daten in Relation, entpuppen sich als eigentlicher Ausreißer die befragten Führungskräfte im Kulturbereich. 69 % der Befragten in diesem Bereich gaben an, bereits vor der aktuellen Stelle ehrenamtlich engagiert gewesen zu sein, obwohl sie bei Übernahme der aktuellen Position durchschnittlich erst 38,6 Jahre alt gewesen waren.

Tabelle 24) Vorheriges ehrenamtliches Engagement nach Führungsebene

		Oberste Führungsebene	Mittlere Führungsebene	Untere Führungsebene	Gesamt
Vorher ehrenamtlich aktiv	Ja	68,4	57,8	49,0	63,5
	Nein	31,6	42,2	51,0	36,5
Gesamt		100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: BE&M; Angaben in %

Mit zunehmender Höhe der Führungsebene, auf der sich die befragten Führungskräfte befanden, steigt der Anteil derer, die bereits vor der aktuellen Position in anderer Funktion ehrenamtlich engagiert waren. Während auf der unteren Führungsebene noch etwa gleich viele FunktionsträgerInnen angeben, sie seien zuvor ehrenamtlich engagiert gewesen bzw. sie seien nicht engagiert gewesen, zeichnet sich bereits auf der mittleren Führungsebene ein Gefälle ab. 58 % der Befragten gaben hier an, bereits über Erfahrungen im Ehrenamt zu verfügen. Auf der obersten Führungsebene sind es über zwei Drittel der Befragten, die zuvor bereits in einer anderen ehrenamtlichen Position Erfahrungen gesammelt haben.

Auch hinsichtlich der Organisationsebene gilt, dass mit zunehmender Höhe der Organisationsebene häufiger vorgängige Erfahrungen in einem Ehrenamt gesammelt wurden. Während auf der lokalen und regionalen Ebene nur etwas mehr als die Hälfte der befragten ehrenamtlichen Führungskräfte vorausgegangen Erfahrungen in einer ehrenamtlichen Führungs- und Leitungsposition gesammelt haben, trifft Gleiches auf über zwei Drittel der Führungskräfte auf den Verbandsebenen, also der Landes- und der Bundesebene zu. Damit lässt sich zusammenfassend festhalten, dass sich sowohl im föderalen Organisationsgefüge als auch in der vertikalen Organisationsstruktur der einzelnen Organisationsgliederungen in Abhängigkeit von bisherigen ehrenamtlichen Führungstätigkeiten Rekrutierungsprozesse im Sinne einer Ehrenamtskarriere aufzeigen lassen.

Tabelle 25) Vorheriges ehrenamtliches Engagement nach Organisationsebene

		lokale & regionale Ebene	Landesebene	Bundesebene	Gesamt
Vorher ehrenamtlich aktiv	ja	57,2	73,3	68,5	63,5
	nein	42,8	26,7	31,5	36,5
Gesamt		100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: BE&M; Spaltenprozent

### 4.3.2 Rekrutierung

Die vorliegenden Daten erlauben - wie bereit diskutiert - keine exakte Bestimmung eines Eintrittszeitpunktes in eine Ehrenamtslaufbahn, da ausgeübte ehrenamtliche Führungstätigkeiten nach gruppierten Lebensabschnitten erfragt wurden. Die Daten geben aber einen groben Eindruck von der zeitlichen Taktung von Ehrenamtskarrieren.

Tabelle 26) Gruppiertes Alter bei Einstieg ins Ehrenamt nach Alter der Befragten

Einstieg...	18-30 Jahre	31-50 Jahre	51 Jahre und älter	Gesamt
...unter 18 Jahren	39,0	23,9	20,6	23,9
...zwischen 18 und 30 Jahren	61,0	34,0	26,9	33,0
...zwischen 31 und 50 Jahren	0,0	42,1	32,8	33,1
...mit 51 Jahren und älter	0,0	0,0	19,6	10,0

Quelle: BE&M; Spaltenprozent

Auffallend ist der frühe Einstieg in die Ehrenamtskarriere. Knapp 40 % der 18-30jährigen gaben an, bereits unter 18 Jahren eine ehrenamtliche Führungsposition bekleidet zu haben. 61 % von Ihnen übten vor der aktuellen Position oder zeitgleich in einer anderen Organisation eine ehrenamtliche Führungsposition im gleichen Altersabschnitt von 18 bis 30 Jahren aus. Auch bei den über 50jährigen waren bereits ein Fünftel der Befragten unter 18 Jahren ehrenamtlich engagiert.

Zu beachten ist bei diesen Daten, dass es sich hier nur um die Fälle externer Rekrutierung handelt, also nur um Personen, die Ehrenämter in anderen Organisationen ausgeübt haben. Mit Hinzunahme der Fälle bereits früh einsetzender interner Rekrutierung würde der Anteil bereits früh in eine Ehrenamtskarriere startender Funktionsträgerinnen noch höher liegen.

Dieser Unterscheidung zwischen interner und externer Rekrutierung soll im Folgenden näher nachgegangen werden. Zunächst gilt es in den Blick zu bekommen, ob es sich bei den festgestellten Rekrutierungsprozessen um inter- oder intraorganisationale Rekrutierungsprozesse handelt. Dazu werden im Folgenden die Angaben der Positionsinhabere und der Dauer, die die Befragten ein ehrenamtliches Führungsamt in der Organisation ausüben, in Relation zueinander gesetzt. Der so konstruierte schlussfolgernde Indikator weist damit für jene Führungskräfte eine interne Rekrutierung aus, die bereits länger in der gleichen Organisation ein ehrenamtliches Führungsamt ausüben, als sie die aktuelle Position innehaben. Die Führungskräfte, die angegeben haben, bereits vor der aktuellen Position ehrenamtlich Verantwortung übernommen zu haben, das aber nicht in der gleichen Organisation getan haben, müssen daher vorausgegangen in einer anderen Organisation ein Ehrenamt ausgeübt haben. Die dritte Gruppe bilden jene ehrenamtlichen Führungskräfte, die der aktuellen Position vorausgehend noch keine andere ehrenamtliche Führungsposition ausgeübt haben. Die Zusammensetzung dieser drei Gruppen ergibt ein Rekrutierungsprofil, das je nach Bereich deutlich schwankt.

In der Gesamtschau verteilen sich die Führungskräfte, die über eine Position in der gleichen Organisation oder eine Position in einer anderen Organisation in ihre aktuelle Position aufgestiegen sind, bzw. die erstmals Führungsverantwortung haben, in etwa gleichmäßig in je ein Drittel der Befragten. Zwischen den einzelnen Bereichen zeichnen sich aber wiederum deutliche Abweichungen von diesem Durchschnittsprofil ab.

Die Bereiche der freiwilligen Feuerwehr und Ökologie und Naturschutz haben beide einen deutlich höheren Anteil noch „unerfahrener“ Führungskräfte, die erstmals eine Führungs- und Leitungsaufgabe übernommen haben. Kleiner fällt hingegen in beiden Bereichen die Gruppe der Führungskräfte aus, die vormals eine andere Position in einer anderen Organisation ausgeübt haben aus. Beide Befunde erklären sich zumindest zum Teil mit dem niederen durchschnittlichen Alter der FunktionsträgerInnen in diesen Bereichen.

Tabelle 27) Interne vs. Externe Rekrutierung

	Menschenrechte & Internationales	Soziale Dienste	Sport	Kultur	Freiwillige Feuerwehr	Ökologie und Naturschutz	Frauen	Gesamt
erstes Amt, keine Rekrutierung	32,4	36,7	33,2	31,5	57,1	45,9	33,0	36,5
interne Rekrutierung	31,0	35,0	27,0	26,0	30,8	43,2	43,6	32,8
externe Rekrutierung	36,6	28,3	39,8	42,5	12,0	10,8	23,5	30,7

Quelle: BE&M; Spaltenprozente

In beiden Bereichen spielen intraorganisational verlaufende Karrieremuster eine geringe Rolle im Vergleich zu den anderen untersuchten Bereichen des gemeinnützigen Sektors. Im Bereich der freiwilligen Feuerwehr ist zudem die Gruppe der intern aufgestiegenen Führungskräfte unter dem Sektormittel. Externe Rekrutierung spielt hier deshalb eine nur untergeordnete Rolle, da weniger als die Hälfte der befragten Führungskräfte überhaupt zuvor eine andere ehrenamtliche Führungsposition ausgeübt haben. Anders verhält es sich im Bereich Ökologie und Naturschutz. Ähnlich wie im Bereich der Frauenorganisationen zeigt sich hier eine starke Bindung an die jeweilige Organisation. In beiden Bereichen gaben über 40 % der befragten Führungskräfte an, in den gleichen Organisationen aufgestiegen zu sein, in denen sie noch zum Zeitpunkt der Befragung engagiert waren.

Plausiblerweise lassen sich auch ein Ebenen- und ein Alterseffekt in Bezug auf den Anteil der Führungskräfte mit internen Rekrutierungsmustern aufzeigen. Sowohl mit zunehmendem Alter als auch mit aufsteigender Organisationsebene steigt ihr Anteil.

Ein weiterer Indikator für die Organisationsbindung von ehrenamtlichen Führungskräften sind die karrierebezogenen Zukunftserwartungen. Dazu

wurden die ehrenamtlichen Führungskräfte gefragt: „Wie sehen Sie die Zukunft ihrer Leitungstätigkeit – was möchten Sie in den nächsten fünf Jahren erreichen?“ Mögliche Antwortoptionen waren: „Wechsel in eine höhere Position in meiner Organisation“, „Wechsel in einen anderen ehrenamtlichen Tätigkeitsbereich in der jetzigen Organisation“, „Wechsel in eine andere Organisation im gemeinnützigen Bereich“, „Verbleib in der jetzigen Position und Tätigkeit“ und „Ausscheiden aus dem Ehrenamt.“ Unter den Antwortoptionen kann damit unterschieden werden zwischen Karriereorientierungen in den Organisationen oder solchen, die aus ihnen heraus führen. Der Verbleib in der aktuellen Position, der Aufstieg in eine höhere Position und der Wechsel in einen anderen Tätigkeitsbereich in der gleichen Organisation sind die organisationsinternen Orientierungen. Der Wechsel in eine andere Organisation und das Ausscheiden aus dem Ehrenamt stellen hingegen organisationsexterne Orientierungen dar. Für das vorliegende Erkenntnisinteresse ist die Variable in drei Optionen rekodiert: organisationsinterne Orientierungen, organisationsexterne Orientierungen und der Ausstieg aus dem Ehrenamt bzw. die Beendigung der Ehrenamtskarriere.

Insgesamt dokumentieren die Antworten auf die Frage, dass organisationsinterne Orientierungen in der eigenen Ehrenamtskarriere deutlich überwiegen. Befragte, die entweder in der aktuellen Position verbleiben wollen oder eine Veränderung in der eigenen Organisation anstreben überwiegen deutlich in allen Bereichen und Altersgruppen. Zwischen den Bereichen zeigen sich aber wiederum erhebliche Unterschiede. In den Bereichen Soziale Dienste, Kultur und Freiwillige Feuerwehr überwiegen organisationsinterne Orientierungen mit mindestens 4 von 5 Befragten. Im Bereich Ökologie und Naturschutz gab keiner der Befragten an, aus der Organisation oder gar dem Ehrenamt ausscheiden zu wollen. Diese Sonderrolle des Bereichs Ökologie und Naturschutz erklärt sich durch zwei Faktoren: aufgrund des geringsten Altersdurchschnittes aller Bereiche sind Fälle altersbedingten Ausscheidens in der Gruppe der befragten Führungskräfte nicht vorhanden. Zweitens zeichnet sich dieser Bereich - wie bereits obige Auswertung zu den Rekrutierungs-

wegen gezeigt hat - durch eine hohe Bindung der Befragten an die je eigenen Organisationen aus und einen geringe Anteil externer Rekrutierung.

Tabelle 28) Zukunftsorientierungen der Ehrenamtskarriere

	Menschenrechte & Internationales	Soziale Dienste	Sport	Kultur	Freiwillige Feuerwehr	Ökologie und Naturschutz	Frauen
interne Orientierung	73,9	80,6	74,0	80,4	85,3	100,0	62,4
externe Orientierung	8,7	5,4	15,1	4,9	2,3	-	15,0
Aus Ehrenamt Ausscheiden	17,4	14,1	10,9	14,7	12,4	-	22,5

**Nur Anteil ‚externe Orientierung‘ nach Alter**

30 Jahre und jünger	31,3	15,6	0	14,3	8,7	-	14,3
31-50 Jahre	7,9	5,0	24,7	2,5	1,6	-	11,3
51 Jahre und älter	4,8	4,4	6,8	4,4	0	-	16,8
Altersdurchschnitt	52,9	52,7	50,0	46,1	43,9	36,9	55,2

Quelle: BE&M; Spaltenprozente

Einen sehr geringen Anteil externer Zukunftsorientierung in der eigenen Ehrenamtskarriere zeigt ebenfalls der Bereich der freiwilligen Feuerwehr auf. Nur 2,3 % der Befragten gaben hier an, eine Position in einer anderen Organisation im Anschluss an die jetzige Position anzustreben. Nimmt man die nach Altersgruppen differenzierte Auswertung im Bereich freiwillige Feuerwehr hinzu, zeigt sich, dass sich dieser Anteil weiter mit zunehmendem Alter reduziert. Weniger als 2 % der 31-50jährigen und keiner der über 50jährigen gaben in der Befragung eine organisationsexterne Orientierung an.

Zwei Bereiche weisen hingegen einen überproportional hohen Anteil an Führungskräften mit externer Orientierung auf: der Bereich Sport und der Bereich der Frauenorganisationen. Ein zweites Spezifikum im Bereich der Frauenorganisationen ist zudem, dass der Anteil von 15 % befragter Führungskräfte mit organisationsexterner Orientierung sich invariant gegenüber der Aufteilung in Altersgruppen verhält. Während in allen anderen Bereichen die Tendenz zu beobachten ist, dass mit zunehmendem Alter organisationsinterne Orientierung zunehmen und die externen Orientierungen sich im Rückgang befinden, ist bei der Gruppe der befragten Führungsgruppe in Frauenorganisationen eher der gegenteilige Effekt zu beobachten.

Eine zweite Ausnahme stellt der Sportbereich dar. 25 % der 31-50jährigen gaben an, nach Abschluss der aktuellen Position eine ehrenamtliche Führungsaufgabe in einer anderen Organisation wahrnehmen zu wollen. Damit stellt der Sportbereich einen Einstiegsbereich für Ehrenamtskarrieren in unterschiedliche Richtungen dar. Während Führungskräfte in Sportorganisationen selten (5,8 %) jünger als 30 Jahre alt sind, orientieren sie sich nach ersten Erfahrungen im Ehrenamt am häufigsten in Richtung anderer Organisationen. Gleichzeitig ist der Sport mit einem Anteil von 40 % von Führungskräften mit externen Rekrutierungswegen nach dem Bereich Kultur am höchsten. Insgesamt ist davon auszugehen, dass im Sportbereich damit der Wechsel im Ehrenamt als auch die Vernetzung von Organisationen auf biographischer Ebene am stärksten ausgeprägt ist.

## **5 KONKLUSION: ZUR REKRUTIERUNG EHRENAMTLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE IN GEMEINNÜTZIGEN ORGANISATIONEN**

Das abschließende Kapitel gliedert sich in vier Abschnitte. In Auseinandersetzung mit der Forschungsliteratur zu gesellschaftlichen Eliten, dem bürgerschaftlichen Engagement und dem Dritten Sektor und gemeinnützigen Organisationen habe ich mehrere Thesen und Ansatzpunkte für die empirische Untersuchung entwickelt, die ich abschließend aufgreifen werde (5.1). In einem zweiten Abschnitt möchte die unterschiedlichen Befunde für die einzelnen Felder des Dritten Sektors aufgreifen und zusammenfassend thematisieren. Bislang stehen die Auswertungsergebnisse der einzelnen Variablen für die unterschiedlichen Bereiche unverbunden nebeneinander (5.2). Ziel dieses Schrittes soll daher sein, ob sich für die einzelnen Bereiche so erkennbare Profile abzeichnen oder entwickeln lassen, die einen zusätzlichen Erkenntnisgewinn versprechen. In einem dritten Schritt (5.3) werde ich aus diesen Einzelprofilen zwei Haupttypen der Rekrutierung von ehrenamtlichen Führungskräften bilden. Argumentativer Ausgangspunkt wird dazu der Umweltbezug von Organisationen sein, je nach dem, ob es sich bei diesen schwerpunktmäßig um Mitglieder- oder Dienstleistungsorganisationen oder Organisationen der politischen Interessenvertretung handelt. Abschließend (5.4) will ich ein knappes Fazit der Ergebnisse ziehen.

### ***5.1. Faktoren der Rekrutierung ehrenamtlicher Führungskräfte***

Im Folgenden sollen die gewonnenen Erkenntnisse der Auswertung für jene Faktoren und Dimensionen der Rekrutierung ehrenamtlicher Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen zusammengetragen werden, die ich im Anschluss an die Diskussion der Forschungsliteratur (2.4) ausgewiesen habe.

## **Soziale Herkunft**

Die Frage nach dem Einfluss der sozialen Herkunft auf Rekrutierungsprozesse von Führungskräften in Organisationen ist eine Hauptfrage der Eliteforschung. Die Übertragung dieser Frage auf das Feld gemeinnütziger Organisationen und des bürgerschaftlichen Engagements ist nicht spannungsfrei. Engagementforschung und auch die in den zurückliegenden Jahren an Bedeutung gewinnende Engagementpolitik (Olk/Klein/Hartnuß 2010) auf Ebene von Bund, Ländern und Kommunen betonen die Bedeutung bürgerschaftlichen Engagements für Prozesse der gesellschaftlichen Integration. Integration im Sinne von Partizipation an gesellschaftlichem Leben – in Sport- und Geselligkeitsvereinen, in Mitgliederorganisationen der Wohlfahrtsverbänden und Gewerkschaften, in Initiativen und Organisationen des Kulturbereichs und anderen – setzt freien und gleichen Zugang für alle Mitglieder der Gesellschaft voraus.

Dass die Zivilgesellschaft diese Ansprüche nicht einlösen kann hat die quantitative Forschung zu bürgerschaftlichem Engagement gezeigt. Mehrere Untersuchungen haben belegt, dass die Höhe des Bildungsabschlusses der stärkste Prädiktor für die Aufnahme eines freiwilligen Engagements darstellt. Aus der Bildungsforschung ist gleichzeitig bekannt, dass die soziale Herkunft und die Bildungsaspirationen von Eltern den stärksten Einfluss auf das spätere Bildungsniveau der Kinder ausübt. Von gesellschaftlicher Partizipation in zivilgesellschaftlichen Zusammenschlüssen sind damit bildungsferne Bevölkerungsschichten eher ausgeschlossen. Der Einfluss der sozialen Herkunft auf Rekrutierungschancen in gemeinnützigen Organisationen würde über diesen Befund hinaus bedeuten, dass soziale Ungleichheitsstrukturen sich auch in den vertikalen Organisationsstrukturen zivilgesellschaftlicher Zusammenschlüsse reproduzieren. Die vorangegangenen Auswertungen haben diese These bestätigt.

Eine differenzierte Analyse der sozioökonomischen Lage des Elternhauses konnte in der Erhebung des Projektes BE&M nicht geleistet werden. Drei andere Indikatoren sprechen jedoch für die These des Einflusses der sozialen Herkunft auf die Rekrutierungschancen von Führungskräften

gemeinnütziger Organisationen. Die subjektive Schichteinstufung des eigenen Elternhauses hat eine ausgeprägte Verortung in der mittleren bis oberen Mittelschicht ergeben. Zweitens hat die Befragung ergeben, dass Führungskräfte gemeinnütziger Organisationen aus Elternhäusern kommen, die über ein deutlich überdurchschnittliches Bildungsniveau verfügen. Als besonderer Faktor kommt bei der untersuchten Teilpopulation hinzu, dass ein Großteil der späteren Führungskräfte bereits im eigenen Elternhaus über das ehrenamtliche Engagement der Eltern mit bürgerschaftlichem Engagement in Berührung kamen. Vergleichbar, wie die Eliteforschung die Bedeutung eines frühen „Vertraut-Werdens“ mit Werten, Normen und Umgangsformen der gesellschaftlichen Oberschicht und damit den Erwerb eines schichtkonformen Habitus für spätere Rekrutierungschancen insbesondere in wirtschaftliche Spitzenpositionen herausstellt (Hartmann 1995), legen die vorliegenden Forschungsergebnisse die Überlegung nahe, dass bereits die primäre Sozialisation in der Familie Einfluss darauf ausübt, welchen Zugang die späteren Führungskräfte zu einem ehrenamtlichen Engagement gefunden haben. Diese Überlegung wird auch dadurch gestützt, dass gezeigt werden konnte, dass Führungskräfte, deren beide Elternteile ehrenamtlich engagiert waren, früher in eine Ehrenamtslaufbahn gestartet sind, als solche, von denen nur ein Elternteil ehrenamtlich engagiert war. War kein Elternteil engagiert erfolgte der Eintritt in eine Ehrenamtslaufbahn am spätesten. Der Einfluss der sozialen Herkunft auf spätere Rekrutierungsprozesse in gemeinnützigen Organisationen ist damit nicht nur ein sozioökonomischer, sondern ist auch im Erwerb einer Selbstverständlichkeit des Zugangs zum bürgerschaftlichen Engagement und gemeinnützigen Organisationen zu finden.

### **Früher Einstieg**

Gisela Jakob hat unterschiedliche Typen des sozialen Ehrenamtes voneinander unterschieden (Jakob 1993). Formen eines selbstinitiierten Zugangs waren danach häufig die Folge biographischer Krisen und das Engagement ein Versuch ihrer Bewältigung. Der überwiegend sehr früh erfolgte Zugang zu einem ehrenamtlichen Engagement, dem bereits eine

Phase der Mitgliedschaft und des nicht amtsgebundenen freiwilligen Engagements vorausgegangen sein muss, deutet darauf hin, dass die untersuchten Führungskräfte andere Zugangswege hatten.

Ergebnisse der Eliteforschung haben gezeigt, dass in Organisationsfeldern, deren Führungskräfte zumindest partiell Delegations- und keine Karriereeliten waren, der Übernahme einer Führungsposition ein früher Einstieg und eine lange Rekrutierung vorausgegangen waren. Zumindest der frühe Einstieg bestätigt sich auch für das Feld gemeinnütziger Organisationen. Die Dauer der feldinternen Rekrutierung lässt sich auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht eindeutig bestimmen, da der Eintritt in die Ehrenamtslaufbahn nur nach Lebensphasen erhoben wurde und auch der Übergang von einem reinen Engagement zu einer Führungs- und Leitungsposition nicht eindeutig bestimmbar ist.

### **Wertorientierungen**

Die subjektive Ebene von Rekrutierungsprozessen interessiert aus mehreren Gründen. Einerseits kann von Wertorientierungen auf motivationale Grundlagen für Ehrenamtsbiographien rückgeschlossen werden. Andererseits stammt aus der Eliteforschung die These, dass Selektionsprozesse auf dem Weg zu Führungs- und Leitungspositionen immer auch zum Ausschluss solcher Aspiranten führt, die nicht den Selektionsmustern entsprechen. Kehrseite des Selektionsprozesses ist damit die soziale Homogenisierung des ausgewählten Personenkreises, der Führungspositionen besetzt.

Auf beide Untersuchungsziele gibt die Auswertung Antworten. Bei ehrenamtlichen Führungs- und Leitungskräften gemeinnütziger Organisationen kommt es zu einer eindeutigen Überrepräsentation idealistischer Wertorientierungen. Sind die sogenannten „nonkonformen Idealisten“ in der Gesellschaft mit ca. einem Zehntel vertreten, machen sie in der untersuchten Teilpopulation fast die Hälfte der Befragten aus. Da sich auch die sogenannten „aktiven Realisten“ durch eine hohe Ausprägung idealistischer Wertorientierungen auszeichnen, findet sich bei fast zwei Dritteln der ehrenamtlichen Führungskräfte eine hohe Ausprägung idealistischer Werte. Die soziale

Homogenisierung in der Gruppe der ehrenamtlichen Führungskräfte nimmt noch stärkere Formen an, blickt man in die einzelnen Bereiche des gemeinnützigen Sektors.

Diese Selektion und Homogenisierung ist jedoch, anders als in anderen gesellschaftlichen Bereichen, nicht unbedingt kritisch zu bewerten. Erfolgt in der Wirtschaft eine Selektion von Führungskräften über ihren Habitus (Hartmann 1995; 2002), ist das Selektionskriterium ein Tätigkeitsirrelevantes und führt zum Ausschluss von Aspiranten, deren primäre Sozialisation nicht in der gesellschaftlichen Oberschicht erfolgt ist. Ergebnis ist eine soziale Homogenisierung der Wirtschaftseliten, die weite Teile der Gesellschaft ausschließt, Aufstiegschancen minimiert und soziale Ungleichheit auf Dauer stellt. In gemeinnützigen Organisationen, das hat auch die Auseinandersetzung mit der Soziologie gemeinnütziger Organisationen gezeigt, ist die normative, charismatische Integration ein funktionales Erfordernis. Von funktionalen Eliten in gemeinnützigen Organisationen wird erwartet, dass sie auch als Person glaubwürdig und authentisch die Organisationsziele und zentrale Bezugswerte verkörpern. Der hohe Anteil an Idealisten unter den untersuchten FunktionsträgerInnen kann daher das Ergebnis einer in Wahlakten gemeinnütziger Organisationen erfolgten mehr oder minder gezielten Selektion von Persönlichkeitstypen sein, die dieser Anforderung genüge leisten.

Ein zweiter Grund für diesen Befund kann auch in der Motivation für die Übernahme einer ehrenamtlichen Führungsposition liegen. Idealistische Wertorientierung sind in der angewandten Fragebatterie nach Klages und Gensicke durch Kreativität, soziales und politisches Engagement und Toleranz operationalisiert. Sie stehen für progressive Orientierungen des gesellschaftlichen Wertewandels der deutschen Nachkriegsgesellschaft und gehen einher mit einer zunehmenden Orientierung der individuellen Selbstentfaltung. Es ist offensichtlich, dass diese Werte in besonderer Weise geeignet sind, die Übernahme einer ehrenamtlichen Führungsposition zu motivieren, sich gestaltend, aktiv und freiwillig in einen organisationalen Zusammenhang und damit auch in die Gesellschaft einzubringen.

## **Bildung**

Die bisherige Forschung zu gesellschaftlichen Eliten sowie die Forschung zu bürgerschaftlichem Engagement haben die Bedeutung eines hohen Bildungsabschlusses sowohl für die Übernahme einer gesellschaftlichen Führungsposition als auch für die Ausübung eines bürgerschaftlichen Engagements aufgezeigt. Eine hohe formale Bildung als Voraussetzung für die Übernahme einer Führungsposition bedeutet nicht notwendig, dass für den Zugang zu Führungspositionen gesellschaftliche Exklusionsmechanismen vorliegen, solange der Zugang zum Erwerb eines hohen Bildungsabschlusses allen Mitgliedern der Gesellschaft gleichermaßen offen steht. Gleichzeitig ist die Bildungslastigkeit bürgerschaftlichen Engagements kein Ergebnis funktionaler Anforderungen, ein hohes Bildungsniveau also nicht Voraussetzung für die adäquate Ausübung eines Engagements. Gründe sind eher in ungleich verteilten Selbstorganisationskompetenzen, beschränkten Zugangsmöglichkeiten und Netzwerkeffekten bei der Mobilisierung neuer Mitglieder gemeinnütziger Organisationen zu suchen. Wenngleich ungewollt kann es so zu einer sozialen Schließung gemeinnütziger Organisationen kommen.

Bei ehrenamtlichen Führungskräften verstärken sich zwei der genannten Exklusionsmechanismen. Die Auswertungen haben Forschungsergebnisse der Eliteforschung bestätigt, denen zu Folge der Erwerb eines hohen schulischen Bildungsabschlusses an das Bildungsniveau der Eltern geknüpft ist. Kinder aus Familien, in denen ein Elternteil oder beide Eltern über ein hohes formales Bildungsniveau verfügen, haben damit eine größere Chance, später eine ehrenamtliche Führungs- und Leitungsposition in einer gemeinnützigen Organisation zu übernehmen. Hinzu kommt die soziale Schließung von Organisationen, die auf eine starke normative Integration angewiesen sind. Dass das Ergebnis eine tendenzielle Abschottung sein kann, deren Leidtragende aufgrund eingeschränkter Mitgliedermobilisierung die Organisationen selbst sind, zeigt das Beispiel der freiwilligen Feuerwehr. Aufgetretene Mobilisierungsprobleme sollen hier durch gezielte Programme und Maßnahmen überwunden werden, die eine Öffnung und Steigerung der

Attraktivität der Organisation auch für bislang unterrepräsentierte Gruppen wie Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund erwirken sollen.<sup>23</sup>

Zusammengenommen stellt sich damit ein hohes formales Bildungsniveau als wichtigste Zugangsvoraussetzung für Führungs- und Leitungspositionen in gemeinnützigen Organisation heraus.

### **Rekrutierung**

Der Übernahme einer Position als ehrenamtliche Führungs- und Leitungskraft geht in den meisten Fällen eine längere Rekrutierungsbiographie voraus. Etwa zwei Drittel der Führungskräfte der oberen Führungsebenen waren vormals auf einer in der Organisationsstruktur tiefer liegenden Ebene ehrenamtlich engagiert. Führungskräfte auf höheren Verbandsebenen, der Bundes- oder der Landesebene, waren zuvor zu großen Teilen auf unteren Verbandsgliederungen tätig. Einstiegspositionen sind damit Positionen auf der unteren oder mittleren Organisationsebene in lokalen oder kommunalen Organisationsgliederungen.

In etwa gleichen Teilen sind der aktuellen Position vorausgegangene Rekrutierungsbiographien organisationsintern oder –extern verlaufen. Eine klassische Aufstiegsorientierung wie in anderen Sektoren, die zu einem Wechsel der Organisation führt, wenn ein Aufstieg auf eine höhere Stufe von Organisationshierarchien möglich ist, ist im Bereich gemeinnütziger Organisationen seltener zu erwarten. Ob die Wechsel zwischen den Organisationen engagementbezogenen Gründen geschuldet sind oder mit engagementfremden Lebensumständen wie beruflich bedingter Mobilität in Verbindung stehen kann mit den vorliegenden Daten noch nicht näher bestimmt werden. Dass ehrenamtliche Entwicklungsperspektiven der Maxime folgen, sich für bestimmte Werte und Ziele oder die eigene Organisation einzusetzen, zeigt auch die hohe interne Orientierung der befragten Führungskräfte an. Vier Fünftel der Interviewees gaben an, sich auch nach Ausübung der aktuellen

---

<sup>23</sup> Vgl. dazu das Strategiepapier des Deutschen Feuerwehrverbandes „DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft“ unter:  
[http://www.feuerwehrverband.org/fileadmin/dfv/Dateien/Verband/Programm\\_DFV\\_2020\\_Strategien\\_fuer\\_eine\\_sichere\\_Zukunft\\_.pdf](http://www.feuerwehrverband.org/fileadmin/dfv/Dateien/Verband/Programm_DFV_2020_Strategien_fuer_eine_sichere_Zukunft_.pdf)

Position weiter ehrenamtlich für die eigene Organisation engagieren zu wollen.

## **5.2. Bereichsspezifische Ausprägungen der Rekrutierung ehrenamtlicher Führungskräfte**

Die Auswertung hat gezeigt, dass die Bereiche des gemeinnützigen Sektors unterschiedliche Muster der Selektion und Rekrutierung ehrenamtlicher Führungskräfte aufweisen. Um die Profile der einzelnen Bereiche besser sichtbar zu machen sollen abschließend die Ergebnisse der Auswertung zu den einzelnen Variablen im jeweiligen Bereichszusammenhang zusammengetragen werden. Um Differenzen sichtbar zu machen werde ich daher zunächst stärker auf solche Indikatoren abstellen, die in den einzelnen Bereichen sehr unterschiedliche Ausprägungen angenommen haben.

### **Menschenrechte und Internationales: eine mobile Bildungselite**

Ehrenamtliche Führungskräfte im Bereich Menschenrecht & Internationales sind im Vergleich zum Sektormittel mit 53 Jahren durchschnittlich alt, heben sich aber mit ihrem überdurchschnittlich hohen Bildungsniveau und ihrem selbst für diese Teilpopulation besonders hohen Anteil an Idealisten von ihren KollegInnen in anderen Bereichen ab. Neben den Führungskräften in den Bereichen Ökologie und Naturschutz und Frauenorganisationen fällt zugleich die starke Mobilität dieser Gruppe von Befragten auf. Weniger als ein Fünftel der Befragten gaben an, schon immer am gegenwärtigen Wohnort wohnhaft zu sein. Fast zwei Drittel der Befragten sind hingegen vor mehr als 10 Jahren, ca. ein Fünftel vor weniger als 10 Jahren zugezogen. Führungskräfte im Bereich Menschenrechte & Internationales verfügen damit über ein weit überdurchschnittliches Bildungsniveau, sind sehr mobil und zeichnen sich durch eine starke Ausprägung selbstverwirklichungs- und partizipationsbezogener Lebensorientierungen aus. Auch ihrem Selbstverständnis nach gehören Führungskräfte gemeinnütziger Organisationen im Bereich Menschenrechte und Internationales zu einer mobilen Bildungselite, wie die subjektive Schichteinstufung zeigt. Mit fast 30 Prozent findet sich hier

der höchste Anteil derer, die sich selbst der oberen Mittelschicht oder der Oberschicht zurechnen. Die Hälfte der Befragten sah sich als Teil der gesellschaftlichen Mittelschicht.

Die Rekrutierungsmuster dieser Gruppe von Führungskräften weisen wenige Auffälligkeiten auf. Sie sind etwas häufiger bereits vor ihrer aktuellen Position ehrenamtlich engagiert gewesen und verfügen leicht überdurchschnittlich über Ehrenamtserfahrung in anderen Organisationen. Das eher hohe Alter dieser Führungskräfte erklärt außerdem, warum mit 17 % mehr Führungskräfte als in anderen Bereichen vorhaben, nach dem Ende ihrer aktuellen Position keine weitere ehrenamtliche Funktion mehr zu übernehmen.

### **Ökologie und Naturschutz: junge Idealisten mit ausgeprägter Organisationsbindung**

Ähnlichkeiten zu der erstgenannten Gruppe weisen die Führungskräfte im Bereich Ökologie und Naturschutz auf. Mit mehr als vier Fünfteln findet sich hier der höchste Anteil von Führungskräften mit Fach- oder allgemeiner Hochschulreife und mit ebenfalls vier Fünfteln der höchste Anteil von „nonkonformen Idealisten“. Vergleichbar sind beide Gruppen von Befragten auch hinsichtlich ihrer hohen Mobilität. Mit fast 30 % sind in diesem Bereich Führungskräfte am stärksten vertreten, die angaben, vor weniger als 10 Jahren in ihren aktuellen Wohnort zugezogen zu sein. Dass es sich dabei zum hohen Teil um beruflich bedingte oder mit einer beruflichen Ausbildung in Verbindung stehenden Mobilität handelt, legt das mit 37 Jahren junge Durchschnittsalter der Führungskräfte in diesem Bereich nahe, das zugleich der einzig nennenswerte Unterschied zu Führungskräften im Bereich Menschenrechte und Internationales ist.

Altersbedingt üben diese Führungskräfte ihre aktuelle Position erst seit kürzerer Zeit aus als Führungskräfte anderer Bereiche. Sie haben mit fast der Hälfte der Befragten auch sehr häufig zum ersten Mal eine ehrenamtliche Führungsposition inne. Wurde vorausgehend doch schon ein Ehrenamt ausgeübt war das überwiegend in den Reihen der gleichen Organisation. Erfahrungen mit Ehrenämtern in anderen Organisationen sind hingegen

selten. Ein Ausscheiden aus dem Ehrenamt nach der aktuellen Position schlossen die Befragten ebenso wie einen Wechsel in eine andere Organisation komplett aus. Diese besonderen Ausprägungen im Bereich der Rekrutierung lassen zusammengenommen eine sehr hohe Bindung an die eigene Organisation erkennen.

### **Frauenorganisationen: mobile Engagementprofis mit Erfahrung**

Ein weiterer Bereich, der Ähnlichkeiten zu den beiden vorangehend zusammengefassten Bereichen in den Punkten Bildungsniveau, Wertorientierungen und Mobilität aufweist, ist der Bereich der Frauenorganisationen. Die befragten Führungskräfte von Frauenorganisationen sind, vergleichbar denen in Organisationen des Bereichs Menschenrechte und Internationales, mit 55 Jahren älter als der Durchschnitt und weisen ebenfalls ein sehr hohes Bildungsniveau auf. Drei Viertel der Befragten FunktionsträgerInnen verfügen über eine Fach- oder die allgemeine Hochschulreife. Mit über der Hälfte der FunktionsträgerInnen sind die „nonkonformen Idealisten“ deutlich überrepräsentiert. Angesichts des deutlich höheren Alters als das der FunktionsträgerInnen im Bereich Ökologie und Naturschutz fällt die sehr hohe Mobilität auf. Ein Viertel der befragten Führungskräfte gab an, vor weniger als 10 Jahren in den aktuellen Wohnort zugezogen zu sein, weitere zwei Drittel vor mehr als zehn Jahren. Mit etwa einem Achtel der Befragten liegt der Anteil derer, die angaben, bereits immer am gleichen Wohnort gewohnt zu haben, am Geringsten von allen Bereichen.

Die befragten FunktionsträgerInnen in diesem Bereich übten mit ca. 5 Jahren vergleichsweise kurze Zeit die aktuelle Position aus und verfügten über vorgängige Ehrenamtserfahrungen. Zwei Drittel der befragten Führungskräfte waren bereits in einer anderen Funktion ehrenamtlich engagiert, zwei Drittel davon in der gleichen Organisation, ein Drittel in anderen Organisationen. Interne Rekrutierung spielt damit in den untersuchten Organisationsbereichen bei Frauenorganisationen die größte Rolle. Das vergleichsweise höhere Alter der befragten FunktionsträgerInnen erklärt, dass mit einem Viertel der Befragten in diesem Bereich der höchste Anteil derer zu finden ist,

die nach der aktuellen Position kein weiteres ehrenamtliches Engagement anstreben. Dennoch planen zwei Drittel der Befragten ein weiteres ehrenamtliches Engagement in der gleichen Organisation.

### **Soziale Dienste: Verantwortungsbewusstsein mit Lokalbezug**

Für ein anderes Profil von FunktionsträgerInnen und deren Rekrutierung als die drei vorgenannten Bereiche steht das Feld der sozialen Dienste. Mit einem durchschnittlichen Alter nahe am Sektormittel verfügt in dieser Gruppe mit weniger als zwei Dritteln ein kleinerer Anteil über eine Fach- oder allgemeine Hochschulreife. Auch der Typus der „nonkonformen Idealisten“ ist mit ca. der Hälfte der Befragten geringer als bei Organisationen in den Bereichen Menschenrechte und Internationales, Umwelt und Naturschutz und Frauen. Dafür ist die Verwurzelung im aktuellen Wohnort stärker ausgeprägt. Über ein Drittel der Befragten gaben an, schon immer am gleichen Wohnort wohnhaft zu sein. Weniger als zehn Prozent gaben an, vor weniger als zehn Jahren in den aktuellen Wohnort zugezogen zu sein.

Ein der zum Zeitpunkt der Befragung ausgeübten Stelle vorausgängiges ehrenamtliches Engagement war mit ca. zwei Dritteln der Befragten ausgeprägt. Die organisationsinterne Rekrutierung ist eher die Regel als die Ausnahme. Mehr als die Hälfte derer, die bereits ein anderes ehrenamtliches Engagement ausgeübt haben, taten das in der gleichen Organisation. Über vier Fünftel der Befragten wollten sich außerdem nach Beendigung des Engagement im Rahmen der aktuellen Position in einer anderen Position in der gleichen Organisation ehrenamtlich engagieren.

### **Sport: Vernetzte Engagementeliten vor Ort**

(5) Ähnliche Ausprägungen weisen die ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen in Organisationen des Sports auf. Mit einem etwas höheren Anteil von Befragten, die über die Fach- oder die allgemeine Hochschulreife verfügen, ist auch hier der Typus der „nonkonformen Idealisten“ mit 40 Prozent deutlich geringer repräsentiert. Sowohl Werte der Pflicht und der Konvention als auch materialistische Wertorientierungen sind unter dieser Gruppe von Funktions-

trägerInnen deutlich stärker repräsentiert. Mit fast 40 Prozent war wiederum der Anteil derer, die schon immer am gleichen Wohnort gewohnt haben, sehr hoch. Weitere 50 Prozent gaben an, vor mehr als zehn Jahren in den aktuellen Wohnort zugezogen zu sein.

Von den zwei Dritteln der Befragten, die angaben, bereits früher ein anderes ehrenamtliches Engagement ausgeübt zu haben, waren mit insgesamt 40 Prozent jene, die auf Ehrenamtserfahrungen in anderen Organisationen zurückgreifen konnten, sehr hoch. Mit 15 Prozent ist hier auch der höchste Anteil derer zu finden, die zwar nach der aktuellen Position weiter ehrenamtlich engagiert bleiben wollen, das aber in einer anderen Organisation. Der Regelfall war mit drei Vierteln der Befragten aber auch hier der Wunsch, ein weiteres ehrenamtliches Engagement in der gleichen Organisation zu übernehmen.

### **Kultur: Pflicht- und Konventionsbewusste Netzwerker der lokalen Lebenswelt**

FunktionsträgerInnen im Bereich der Kulturorganisationen und deren Rekrutierung weisen deutliche Parallelen zu denen in den Bereichen soziale Dienste und Sport auf. Mit durchschnittlich 46 Jahren eher jung verfügt auch in dieser Gruppe mit weniger als 60 Prozent ein im Vergleich zum Sektormittel geringerer Anteil eine Fach- oder allgemeine Hochschulreife. Auch hier ist die starke Vorrangstellung des Typs des „nonkonformen Idealisten“, die in anderen Bereichen festzustellen ist, deutlich relativiert. Eine signifikant höhere Ausprägung hatten auch hier Werte der Pflicht und der Konvention. Fast die Hälfte der Befragten wohnte bereits stets am gleichen Wohnort, nur 12 Prozent waren vor weniger denn zehn Jahren zugezogen.

Ein vorausgängiges Ehrenamt, auf das über zwei Drittel der Befragten zurückblicken können, wurde zu deutlich größeren Teilen in anderen Organisationen denn der aktuellen geleistet. Die Bindung an die Organisation ist unter dieser Gruppe aber dennoch stark ausgeprägt. Vier Fünftel der

Befragten wollen im Anschluss an die aktuelle Position ein Ehrenamt in der gleichen Organisation übernehmen.

### **Freiwillige Feuerwehr: Pflichtbewusste Ehrenamtsbeginner mit Ausdauer und fester Organisationsbindung**

Ein eigenständiges Profil weisen die Führungskräfte in freiwilligen Feuerwehren und deren Verbandsgliederungen auf Landes- und Bundesebene auf. Mit durchschnittlich 44 Jahren vergleichsweise jung nähert sich die Verteilung ihrer schulischen Bildungsabschlüsse am stärksten der Verteilung in der restlichen Bevölkerung an. Nur knapp 40 Prozent gaben an, über eine Fach- oder allgemeine Hochschulreife zu verfügen. Werte der Kreativität und des Engagements sind in dieser Teilpopulation ebenfalls nur geringfügig überrepräsentiert, stärker vertreten dafür auch hier Werte der Pflicht und Konvention. Auffällig an dieser Gruppe von Führungskräften ist mit über 60 Prozent vor allem der sehr hohe Anteil von Befragten, die bereits immer am gleichen Wohnort gewohnt haben. Zugezogene vor weniger als 10 Jahren fanden sich hier mit einem Anteil von fünf Prozent.

Führungskräfte im Bereich der freiwilligen Feuerwehr üben mit sieben Jahren im Vergleich zu anderen Bereichen am längsten ihre aktuelle Position aus und verfügen zugleich am seltensten über vorgängige Erfahrungen aus einem ehrenamtlichen Engagement. Wurde doch bereits ein anderes ehrenamtliches Engagement ausgeübt, dann zum größten Teil in der gleichen Organisation. Nur zwölf Prozent gaben an, in einer anderen Organisation ehrenamtlich engagiert gewesen zu sein. Die Bindung an die aktuelle Organisation gilt auch für die zukünftige Planung. Mit zwei Prozent war unter Führungskräften in freiwilligen Feuerwehren der Anteil jener am geringsten, die nach Ende des Engagements auf der aktuellen Position ein Ehrenamt in einer anderen Organisation ausüben wollen.

### **5.3. Organisation und Rekrutierung**

Die Zusammenfassung der Befunde zur Rekrutierung ehrenamtlicher Führungskräfte gemeinnütziger Organisationen nach Bereichen zeigt, dass sich grob zwei Haupttypen von Rekrutierungsmustern und korrespondierenden Organisationen voneinander unterscheiden lassen.

Organisationen der Bereiche Menschenrechte und Internationales, Ökologie und Naturschutz und Frauen, deren Arbeitsschwerpunkt vorwiegend in der politischen Interessenvertretung liegt, rekrutieren Führungskräfte mit einem hohen Bildungsniveau, einer partizipations- und selbstverwirklichungsorientierten Lebensorientierung. Für die Selektion solcher FunktionsträgerInnen ist deren hohe Mobilität kein Problem, die langjährige Integration in lokal gebundene, gemeinschaftliche Zusammenhänge keine Voraussetzung, da auch die Organisationen von kommunalen Kontexten entkoppelt agieren. Die feste Bindung an eine bestimmte Organisation behalten Führungskräfte dieser Organisationen offensichtlich auch bei einem Wohnortwechsel, da der aktuellen Position vorausgängige Erfahrungen mit einem ehrenamtlichen Engagement zu überwiegenden Teilen in der gleichen Organisation gemacht wurden. Auch die weitere Orientierung im Ehrenamt zielt auf die Übernahme von Verantwortung in der gleichen Organisation. Die Organisationen der politischen Interessenvertretung bilden damit offensichtlich einen starken gemeinschaftlichen Zusammenhalt in der Organisation aus, der eine starke Bindung der Mitglieder an die Organisation auf Dauer stellt und zugleich Integrations- und Rekrutierungsmechanismen von äußeren Einflüssen autonomisiert.

Anders liegen die Befunde für Organisationen, die sich in den Bereichen soziale Dienste, Sport und Kultur vorwiegend als Mitglieder- oder Dienstleisterorganisation betätigen. Hinsichtlich der Verteilung der Angaben zum schulischen Bildungsniveau zeigt sich eine stärkere Angleichung an die Verteilung in der allgemeinen Bevölkerung. Auch die Wertorientierungen spiegeln stärker die Gewichtung von Werthaltungen in der Bevölkerung wieder, Insbesondere Werte der Pflicht und Konvention werden von den hier

aktiven Führungskräften signifikant häufiger als für sie maßgeblich benannt. Zugleich sind diese Führungskräfte zu großen Teilen bereits sehr lange wohnhaft am gleichen Ort und sind damit in die kommunalen Strukturen gut integriert. Auch die FunktionsträgerInnen in Mitglieder- und Dienstleistungsorganisationen sind mit ihrer aktuellen Position nicht das erste Mal ehrenamtlich engagiert, haben aber wesentlich häufiger ehrenamtliche Erfahrung in anderen Organisationen gesammelt. Dass es sich dabei nicht um eine schwächere Bindung an die eigene Organisation handelt zeigen die Angaben zur ehrenamtlichen Orientierung. Auch hier wollen die meisten der befragten FunktionsträgerInnen weiter in der gleichen Organisation ehrenamtlich engagiert bleiben. Erfahrungen mit Ehrenämtern in unterschiedlichen Organisationen deuten damit eher darauf hin, dass die befragten FunktionsträgerInnen dieser Organisationen Mitglieder mehrerer Organisationen sind, in denen sie zugleich ehrenamtlich engagiert sind oder waren. Eine gewachsene Einbindung in die kommunalen Sozialstrukturen und in die lokale Vereinslandschaft gehen hier offensichtlich miteinander einher.

Eine Sonderstellung zwischen diesen beiden Gruppen von Organisationen nehmen die FunktionsträgerInnen im Bereich der freiwilligen Feuerwehr ein. Hinsichtlich ihrer soziodemographischen Merkmale ähneln sie stärker FunktionsträgerInnen von Mitglieder- und Dienstleistungsorganisationen. Sie waren meist immer am gleichen Ort wohnhaft. Werte der Pflicht und der Konvention sind unter ihnen stärker ausgeprägt als Selbstverwirklichungs- und Partizipationsorientierungen. Gleichzeitig unterscheiden sich ihre Rekrutierungsmuster doch von denen anderer Organisationensbereiche. Mit dem vergleichsweise jungen Altersdurchschnitt der Befragten geht einher, dass ihr aktuelles Ehrenamt zugleich auch ihr erstes ist. Mit sieben Jahren ist die Dauer der Ausübung ihres aktuellen Amtes die höchste der untersuchten Bereiche. Liegen frühere Ehrenamtserfahrungen vor, wurden diese meist in der gleichen Organisation gesammelt. Ausnahmslos alle Befragten wollten auch in Zukunft in der gleichen Organisation ehrenamtlich engagiert bleiben. Der Bereich der freiwilligen Feuerwehr ist damit der am stärksten versäulte und damit der mit der ausgeprägtesten Rekrutierungsautonomie.

Das eigenständige Profil der freiwilligen Feuerwehren mag zum Teil darauf zurückzuführen sein, dass sich ihre Organisationsgliederungen stärker in ländlichen Regionen befinden, während urbanere Regionen häufiger über Berufsfeuerwehren verfügen. Das würde zugleich die geringere Mobilität und den vergleichsweise geringeren Anteil von Führungskräften aus Bildungsberufen erklären.

#### **5.4. Fazit**

Zusammengenommen spiegelt sich der operative Umweltbezug gemeinnütziger Organisationen zugleich in der Rekrutierung ihres Führungspersonals. Lokal agierende Dienstleistungsorganisationen sind mit ihrem Tätigkeitsspektrum und ihren Angebotsstrukturen auf eine Verankerung in den lokalen Sozialstrukturen angewiesen, die sie zugleich durch die personelle Brücke ihres Führungspersonals sicherstellen. Problemursachen bei der Rekrutierung von ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen, die für solche Organisationen zu erwarten sind, können daher von einer Dynamisierung der lokalen Sozialstrukturen ausgehen, bedingt beispielsweise durch Veränderungen am lokalen Arbeitsmarkt.

Von solchen Störeinflüssen unabhängig sind politisch agierende Organisationen, die auf gewachsene kommunale Sozialstrukturen weniger angewiesen sind. Ihre soziale Verankerung in einer bildungsorientierten Mittel- bis oberen Mittelschicht hat zur Voraussetzung, dass die Bindung von ehrenamtlich Engagierten und möglichen Aspiranten auf ehrenamtliche Funktionsträgerpositionen auf Dauer gestellt wird, da mögliche Interessenten für die Rekrutierung neuer Führungs- und Leitungskräfte schwerer adressierbar sind. Die im Vergleich zu überwiegend lokal agierenden Dienstleistungs- und Mitgliederorganisationen stärker ausgeprägtere Rekrutierungsautonomie erhöht damit die Anforderungen an die intraorganisationalen Bindungskräfte.

Die Forschungsfrage nach der Rekrutierung ehrenamtlicher Führungskräfte in gemeinnützigen Organisation wurde zu Beginn dieser Arbeit nicht nur vor dem Hintergrund einer schwindenden Bereitschaft zur Übernahme von Ver-

antwortung im Ehrenamt aufgeworfen, sondern auch mit Blick auf die in der Eliteforschung diskutierte Dimension sozialer Ungleichheit. Die Auswertung hat gezeigt, dass im gemeinnützigen Sektor Befragte mit hohem Bildungsniveau unter den ehrenamtlichen Eliten überrepräsentiert sind. Weitere Besonderheiten waren der hohe Anteil von Befragten, deren Eltern bereits selbst ehrenamtlich engagiert waren und der häufig sehr frühe Einstieg ins Ehrenamt. Hingegen haben sich keine Hinweise darauf ergeben, dass in gemeinnützigen Organisationen Rekrutierungspraktiken greifen, die jenseits dieser Dimensionen eine soziale Schließung der vermeintlichen Rekrutierungsoffenheit von Führungspositionen in gemeinnützigen Organisationen zur Folge haben.

Damit kann eine leicht eingeschränkte Rekrutierungsoffenheit von ehrenamtlichen Führungspositionen in gemeinnützigen Organisationen geschlossen werden. Wie die sozialwissenschaftliche Bildungsforschung und auch eigene Auswertungen wiederholt gezeigt haben, hat das Bildungsniveau der Eltern den höchsten Einfluss auf die Bildungschancen von Heranwachsenden. Ursache dafür sind insbesondere die Bildungsaspirationen der Eltern, die von ihren Kindern zumindest einen äquivalenten Bildungsabschluss mit dem Ziel des Statuserhalts erwarten. Eine über das Bildungsniveau intergenerationell perpetuierte soziale Ungleichheit ist damit ein sozialer Ungleichheit im Feld bürgerschaftlichen Engagements begünstigender Faktor. Über den Konnex bildungsabschlusssensitiver Rekrutierungsmuster spiegeln sich sozialstrukturelle Ungleichheitsmuster zugleich in organisationstrukturellen Hierarchien gemeinnütziger Organisationen. Diese zumindest partielle soziale Schließung von ehrenamtlichen Elitepositionen im gemeinnützigen Sektor kann aber nur bedingt durch gemeinnützige Organisationen selbst beeinflusst werden: nicht die organisationale und feldinterne Phase, sondern die Strukturen des Bildungssystems und damit die Vorfeldphase stellen die eigentliche Selektionshürde im Prozess der Elitenrekrutierung darstellt. Sowohl die zukünftige Engagementpolitik als auch die Bildungs- und Engagementforschung stehen zugunsten einer besseren Integration und Lösung von Problemen der Chancengleichheit im Rahmen

von Rekrutierungs- und Mobilisierungsprozessen in der Verantwortung, hier anzusetzen.

## 6 LITERATUR

Anheier, H.K. (1990), *Institutional Choice and Organizational Behavior in the Third Sector*, in: W. Seibel, *The Third Sector: Comparative Studies of Nonprofit Organizations*, Berlin New York: S. 47-52.

Anheier, H.K., L.M. Salamon (1992), *Genese und Schwerpunkte internationaler Forschung zum Nonprofit-Sektor. Von der Filer-Kommission zum Johns-Hopkins-Projekt*, in: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, 4/1992, S. 40-48.

Anheier, H.K., E. Priller, W. Seibel, A. Zimmer (1997a), *Der Dritte Sektor in Deutschland, Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel*, Berlin.

Anheier, H.K. (1997b), *Der Dritte Sektor in Zahlen: Ein sozial-ökonomisches Porträt*, in: Anheier, H.K., E. Priller, W. Seibel, A. Zimmer (1997a), *Der Dritte Sektor in Deutschland, Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel*, Berlin, S. 29–74.

Anheier, H.K., L.M. Salamon (1997c), *Der Nonprofit-Sektor: Ein theoretischer Versuch*, in: Anheier, H.K., E. Priller, W. Seibel, A. Zimmer, *Der Dritte Sektor in Deutschland, Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel*, Berlin, S. 211–248.

Anheier, H.K., E. Priller, W. Seibel, A. Zimmer (1998), *Einführung*, in: Anheier, H.K., E. Priller, W. Seibel, A. Zimmer (Hrsg.), *Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel*, Berlin, S. 13-25.

Adloff, F. (2003), *Sozialkapital, soziale Milieus und Integration.*, in: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, 16, S. 109-114.

Adloff F. (2005), *Zivilgesellschaft. Theorie und politische Praxis*, Frankfurt a.M./New York.

Artelt, C., J. Baumer u.a. (Hrsg.) (2001), *PISA 2000. Zusammenfassung zentraler Befunde*, Berlin. Fundort im Internet: <http://www.mpib-berlin.mpg.de/pisa/ergebnisse.pdf> , Stand: 27.7.2010.

Backhaus-Maul, H., T. Olk (1994), *Von Subsidiarität zu „outcontracting“: Zum Wandel der Beziehungen von Staat und Wohlfahrtsverbänden in der Sozialpolitik*, in: Wolfgang Streeck (Hrsg.), *Staat und Verbände*, Sonderheft Politische Vierteljahresschrift 25/1994, Opladen, S. 100-135.

Badelt, C. (1990), *Institutional Choice and the Nonprofit Sector*, in: W. Seibel, *The Third Sector: Comparative Studies of Nonprofit Organizations*, Berlin/New York: S. 53-64.

Baudin, L. (1961), *Elite*, in: u.a., *Handwörterbuch der Sozialwissenschaften. Zugleich Neuauflage des Handwörterbuches der Staatswissenschaft*, Tübingen/Göttingen.

Baumert, J., W. Bos, R. Lehmann (Hrsg.) (2000), *TIMSS/III: Dritte Internationale Mathematik- und Naturwissenschaftsstudie - Mathematische und naturwissenschaftliche Bildung am Ende der Schullaufbahn*, Opladen.

Beck, U., E. Beck-Gernsheim (Hrsg.) (1994), *Riskante Freiheiten – Gesellschaftliche Individualisierungsprozess in der Moderne*, Frankfurt a.M.

Beck, U., A. Giddens, S. Lash (1996) (Hrsg.), *Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse*, Frankfurt a.M.

Beck, U., A. Giddens, S. Lash (1996a), *Vorwort*, in: Dies. (Hrsg.), *Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse*, Frankfurt a.M., S. 7-12.

Beck, U. (2001), *Das Zeitalter des „eigenen Lebens“*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B29/2001, S. 3-6.

Beck, U. (2004), *Entgrenzung und Entscheidung. Was ist neu an der Theorie reflexiver Modernisierung?* Frankfurt a. M.

Behr, K., R. Liebig und T. Rauschenbach (2000), *Strukturwandel des Ehrenamts*, Weinheim.

Behr, K., R. Liebig, T. Rauschenbach (2002), *Das Ehrenamt in empirischen Studien – ein sekundäranalytischer Vergleich*, Stuttgart.

Behr, K., H. Krimmer, T. Rauschenbach, A. Zimmer (2008), *Die vergessene Elite. Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen*, Weinheim und München.

Behnke, J., N. Behnke (2008), *Grundlagen der statistischen Datenanalyse. Eine Einführung für Politikwissenschaftler*, Wiesbaden.

Benhabib, S. (1995), *Ein deliberatives Modell demokratischer Legitimität*, in: *Deutsche Zeitschrift für Philosophie*, 43/1, S. 3-29.

Birkhölzer, K., A. Klein, E. Priller und A. Zimmer (Hrsg.) (2005), *Dritter Sektor/ Drittes System, Theorie, Funktionswandel und zivilgesellschaftliche Perspektiven*, Wiesbaden.

Birkhölzer, K., A. Klein, u.a. (2005a), *Theorie, Funktionswandel und zivilgesellschaftliche Perspektiven des Dritten Sektors/ Dritten Systems - eine Einleitung*, in: Birkhölzer, K., A. Klein, E. Priller, A. Zimmer (Hrsg.), *Dritter Sektor/ Drittes System, Theorie, Funktionswandel und zivilgesellschaftliche Perspektiven*, Wiesbaden, S. 9-15.

Blanke, K., M. Ehling und N. Schwarz (1996), *Zeit im Blickfeld. Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudget-Erhebung*, Stuttgart, Berlin, Köln.

Bon, G. I. (1982), *Psychologie der Massen*, Stuttgart.

Bortz, J. (2005), *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*, Heidelberg.

BöBenecker, K.-H. (1998), *Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in der BRD. Eine Einführung in Organisationsstruktur und Handlungsfelder*, Münster.

Bourdieu, P. (1979), *Entwurf einer Theorie der Praxis. Auf der ethnologischen Grundlage der kabyllischen Gesellschaften*, Frankfurt a.M.

Bourdieu, P. (1986), *Der Kampf um die symbolische Ordnung, P. Bourdieu im Gespräch mit Axel Honneth, Hermann Kocyba und Bernd Schwrbbs*, in : *Ästhetik und Kommunikation*, Heft 61/62, Berlin, S. 142–163.

Bourdieu, P. (1993), *Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft*, Frankfurt a.M.

Bourdieu, P. (1997), *Strukturalismus und soziologische Wissenschaftstheorie*, in: P. Bourdieu, *Zur Soziologie der symbolischen Formen*, Frankfurt a.M.: S. 7-41.

Bourdieu, P. (1997b), *Klassenstellung und Klassenlage*, in: P. Bourdieu, *Zur Soziologie der symbolischen Formen*, Frankfurt a.M.: S. 42-74.

Bourdieu, P. (1997c), *Der Habitus als Vermittler zwischen Struktur und Praxis*, in: P. Bourdieu, *Zur Soziologie der symbolischen Formen*, Frankfurt a.M.: S. 125-158.

Braun, S. (2001), *Bürgerschaftliches Engagement - Konjunktur und Ambivalenz einer gesellschaftspolitischen Debatte*, in: *Leviathan, Zeitschrift für Sozialwissenschaft* 2001(1): S. 83-109.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2009), *Bericht zur Lage und zu den Perspektiven bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland*, Berlin.

Bürklin, W.P. (1997), *Die Potsdamer Elitestudie 1995: Problemstellungen und wissenschaftliches Programm*, in: Bürklin, W.P., H. Rebenstorf u.a.

(Hrsg.), *Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration*, Opladen: S. 11-34.

Bürklin, W.P., H. Rebenstorf und u.a., (Hrsg.) (1997a), *Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration*. Opladen.

Coase, R.H. (1937), *The Nature of the Firm*, in: *Economica* (4), S. 386-405.

Commission on Private Philanthropy and Public Needs (1975), *Giving in America: toward a stronger voluntary sector. Report of the Commission on Private Philanthropy and Public Needs*, Washington.

Commission on Private Philanthropy and Public Needs (1983), *The Third Sector*, in: B. O'Connell, *America's Voluntary Spirit. A Book of Readings*, New York, S. 299-314.

Dahrendorf, R. (1962), *Eine neue deutsche Oberschicht? Notizen über die Eliten der Bundesrepublik*, in: *Die neue Gesellschaft*, 9, S. 18-31.

Dekker, P. und L. Halman (2003), *Volunteering and Values, an Introduction*, in: P. Dekker und L. Halman, *The Values of Volunteering, Cross-Cultural Perspectives*, New York, S. 1-18.

Deutscher Bundestag, Enquete-Kommission "Zur Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements" (Hrsg.) (2002), *Bericht. Bürgerschaftliches Engagement: Auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft*, Opladen.

Diaz-Bohne, R. (2006), *Statistik für Soziologen*, Konstanz.

Dieckmann, A. (2003), *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*, Reinbeck bei Hamburg.

Dreitzel, H.P. (1962), *Elitebegriff und Sozialstruktur eine soziologische Begriffsanalyse*, Stuttgart.

Edinger, L.J. (1960), *Post-Totalitarian Leadership: Elite in the German Federal Republic*, in: *American Political Science Review*, 54, S. 58-82.

Ehling, M. und B. Schmidt (1999), *Ehrenamtliches Engagement. Erfassung in der Zeitbudgeterhebung des Statistischen Bundesamtes und Möglichkeiten der Weiterentwicklung*, in: E. Kistler, H.-H. Noll und E. Priller, *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte*, Berlin, S. 411-434.

Eschenburg, T. (1955), *Herrschaft der Verbände?*, Stuttgart.

Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton.

Etzioni, A. (1965), *A comparative analysis of complex organizations on power, involvement, and their correlates*, New York.

Etzioni, A. (1973), *The Third Sector and domestic Missions*, in: *Public Administration Review* 33(4): S. 314-323.

Evers, A. (1999), *Verschiedene Konzeptualisierungen von Engagement. Ihre Bedeutung für Analyse und Politik*, in: Kistler, E., H.-H. Noll, E. Priller (Hrsg.), *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte*, Berlin.

Field, G.L. und J. Higley (1973), *Elites and Non-Elites: The Possibilities and their Side Effects*, Andover.

Field, G.L. und J. Higley (1983), *Eliten und Liberalismus. Ein neues Modell zur geschichtlichen Entwicklung der Abhängigkeit von Eliten und Nicht-Eliten: Zusammenhänge, Möglichkeiten, Verpflichtungen*, Opladen.

Freeman, J. (1977), *The Population Ecology of Organizations*, in: *American Journal of Sociology* 82(5): S. 929-964.

Friedrichs, J. (1990), *Methoden der empirischen Sozialforschung*, Opladen.

Fuchs, D. (1998), *Kriterien demokratischer Performanz in Liberalen Demokratien*, in: M. T. Greven, *Demokratie - eine Kultur des Westens?*, Opladen: S. 151-179.

Gabriel, O., V. Kunz, S. Roßteutscher, J.W.v. Deth (2002), *Sozialkapital und Demokratie. Zivilgesellschaftliche Ressourcen im Vergleich*, Wien.

Gaskin, K., J.D. Smith und Robert-Bosch-Stiftung (1996), *Ein neues bürgerliches Europa - eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern*, Freiburg i.Br.

Geißler, R. (2003), *Der Ungleichheitsansatz in der Eliteforschung*, in: Hradil S., P. Imbusch (Hrsg.), *Oberschichten – Eliten – Herrschende Klassen*, Opladen, s. 11-34.

Gensicke, T., S. Picot und S. Geiss (2005), *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement*, München.

Giddens, A. (1974), *Elites in British Class Structure*, in: Standworth, P und A. Giddens (Hrsg.), *Elites and Power in British Society*, Cambridge, S. 1-21.

Goldthorpe, J., C. Llewellyn, C. Payne (1980), *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, Oxford.

Habermas, J. (1992), *Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats*, Frankfurt. a.M.

Habermas, J. (1997), *Theorie des kommunikativen Handelns. Band 2. Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft*, Frankfurt a.M.

Hannan, M.T. und J. Freeman (1977), *The Population Ecology of Organizations*, in: *American Journal of Sociology*, 82(5), S. 929-964.

Hansmann, H.M. (1980), *The Role of Nonprofit Enterprise*, in: *Yale Law Journal* 89, S. 835-901.

Hansmann, H.M. (1987), *Economic Theory of Nonprofit Organizations*, in: W. W. Powell, *The Nonprofit Sector. A Research Handbook*, New Haven: S. 27-42.

Hartmann, M. (1995), *Deutsche Topmanager: Klassenspezifischer Habitus als Karrierebasis*, in: *Soziale Welt* 46: S. 440-468.

Hartmann, M. (2002), *Leistung oder Habitus? Das Leistungsprinzip und die soziale Offenheit der deutschen Wirtschaftselite*, in: U. Bittlingmayer, J. Kastner und C. Rademacher (Hrsg.), *Theorie als Kampf? Zur politischen Soziologie Pierre Bourdieus*, Opladen.

Hartmann, M. (2004), *Elitesoziologie. Eine Einführung*, Frankfurt a.M./New York.

Heinze, R.G., T. Olk (1999), *Vom Ehrenamt zum bürgerschaftlichen Engagement. Trends des begrifflichen und gesellschaftlichen Strukturwandels*, in: Kistler, E., H.-H. Noll, E. Priller (Hrsg.), *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte*, Berlin.

Hirst, P.Q. (2001), *Associative democracy. The Real Third Way*, London.

Hoffmann-Lange, U. (1992), *Eliten, Macht und Konflikt in der Bundesrepublik*, Opladen.

Hoffmann-Lange, U. und W.P. Bürklin (2001), *Eliten, Führungsgruppen*, in: W. Zapf, *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*, Opladen: S. 170-181.

Hoffmann-Lange, U. (2003), *Das pluralistische Paradigma in der Eliteforschung*, in: Hradil, Imbusch (Hrsg.), *Oberschichten – Eliten – Herrschende Klassen*, Opladen, S. 110-118.

Honneth A. (1994), *Desintegration. Bruchstücke einer soziologischen Zeitdiagnose*, Frankfurt a.M.

Horch, H.-D. (1983), *Strukturbesonderheiten freiwilliger Vereinigungen. Analyse und Untersuchungen einer alternativen Form menschlichen Zusammenarbeitens*, Frankfurt a.M.

Hradil S., P. Imbusch (Hrsg.) (2003), *Oberschichten – Eliten – Herrschende Klassen*, Opladen.

Hummel, K. (2000), *Chancen und Risiken politischer Förderung: „Landesnetzwerk bürgerschaftliches Engagement“*, in: Zimmer, A., S. Nährlich (Hrsg.), *Engagierte Bürgerschaft. Traditionen und Perspektiven*, Opladen, S. 303-323.

Hustinx, L. (2003 a), *Reflexive modernity and styles of volunteering*, Leuven.

Hustinx, L. und F. Lammertyn (2003 b), *Collective and Reflexive Styles of volunteering: A sociological Modernization Perspective*, in: *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14(2): S. 167-187.

Hustinx, L. und F. Lammertyn (2004), *The Cultural Bases of Volunteering: Understanding and Predicting Attitudinal Differences Between Flemish Red Cross Volunteers*, in: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 33(4): S. 548-584.

Inglehart, R. (1977), *The silent revolution: Changing values and political styles among Western publics*, Princeton N.J.

Inglehart, R. (1998), *Modernisierung und Postmodernisierung*, Frankfurt a.M.

Jakob, G. (1993), *Zwischen Dienst und Selbstbezug. Eine biographieanalytische Untersuchung ehrenamtlichen Engagements*, Opladen.

Jakob, G. (2002), *Biographische Strukturen bürgerschaftlichen Engagements. Zur Bedeutung biografischer Ereignisse und Erfahrungen für ein gemeinwohlorientiertes Engagement*, in: C. Munsch (Hrsg.), *Lokale Partizipation und soziale Benachteiligung*, Weinheim/München.

Janning, F. (1991), *Pierre Bourdieus Theorie der Praxis*, Opladen.

Joas, H. (1997), *Die Entstehung der Werte*, Frankfurt a.M.

Joas, H. (2001), *Ungleichheit in der Bürgergesellschaft. Über einige Dilemmata des Gemeinsinns*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 25-26/2001, S. 15 - 23.

Joas, H. und F. Adloff (2002), *Milieuwandel und Gemeinsinn*, in: H. Münkler und H. Bluhm (Hrsg.), *Geimeinwohl und Gemeinsinn. Zwischen Normativität und Faktizität*, Berlin: S. 153-185.

Joas, H. und W. Knöbl (2006), *Sozialtheorie. Zwanzig einführende Vorlesungen*, Frankfurt a.M.

Kaina, V. (2002), *Elitenvertrauen und Demokratie. Eliten, Realitätsdeutung, Modernisierungsprobleme: Zur Akzeptanz gesellschaftlicher Führungskräfte im vereinten Deutschland*, Wiesbaden.

Kaina, V. (2004), *Deutschlands Eliten zwischen Kontinuität und Wandel. Empirische Befunde zu Rekrutierungswegen, Karrierepfaden und Kommunikationsmustern*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung das Parlament* (B10), S. 8-15.

Kaltefleiter, W., R. Wildenmann (Hrsg.) (1972), *Westdeutsche Führungsschicht*. Köln: Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung.

Keller, S.I. (1968), *Elites*, in: Sills, D.L. (Hrsg.), *Who Rules Japan? The Inner Circles of Economic and Political Power*, Westport.

Keller, S.I. (1991), *Beyond the ruling class. Strategic elites in modern society*, New Brunswick.

Kistler, E., H.-H. Noll, E. Priller (Hrsg.) (1999), *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte*, Berlin.

Klages, H. (1985), *Werteorientierungen im Wandel. Rückblick. Gegenwartsanalyse. Prognose*, Frankfurt a.M.

Klages, H. (1999), *Individualisierung als Triebkraft bürgerschaftlichen Engagements*, in: Kistler, E., H.-H. Noll, E. Priller (Hrsg.), *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte*, Berlin, S. 101-112.

Klages, H. (2001), *Freiwilliges Engagement - in Deutschland eine knappe Ressource?*, in: H. Klages, *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zugangswege zum freiwilligen Engagement und Engagementpotenzial in den neuen und alten Bundesländern*, Stuttgart, Band 2: S. 114-198.

Klages, H. und T. Gensicke (1999), *Wertewandel und bürgerschaftliches Engagement an der Schwelle zum 21. Jahrhundert*, Speyer.

Klages, H. (2002), *Der blockierte Mensch. Zukunftsaufgaben gesellschaftlicher und organisatorischer Gestaltung*, Frankfurt a.M.

Krais, B. (2003), *Begriffliche und theoretische Zugänge zu den 'oberen Rängen' der Gesellschaft*, in: P. Imbusch, *Oberschichten - Eliten - Herrschende Klassen*, Opladen: S. 35-54.

Kromrey, Helmut (1995), *Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der Datenerhebung und Datenauswertung*, Opladen.

Kühnlein, I. und G. Mutz (1999), *Individualisierung und bürgerschaftliches Engagement in der Tätigkeitsgesellschaft*, in: E. Kistler, H.-H. Noll und E. Priller, *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Messkonzepte*, Berlin.

Leiner, Bernd, *Stichprobentheorie: Grundlagen, Theorie und Technik*, München/Wien 1994.

Lindberg, S. (1990), *Homo socio-oeconomicus: the emergence of a general model of man in the social sciences*, in: *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 146, S. 727-748.

Lévi-Strauss, C. (1997), *Strukturelle Anthropologie I*, Frankfurt a.M.

Lipset, S.M., M.A. Trow und J.S. Coleman (1977), *Union democracy. The internal politics of the international typographical union*, New York/ London.

Lockwood, D. (1971), *Soziale Integration und Systemintegration*, in: Zapf, W. (Hrsg.): *Theorien des sozialen Wandels*. Köln, S. 124-137.

Luhmann, L. (1964), *Funktionen und Folgen formaler Organisation*, Berlin.

Luhmann, L. (1981), *Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie*, Frankfurt a.M.

Machatzke, J. (1997), *Die Potsdamer Elitestudie – Positionsauswahl und Ausschöpfung*, in: Bürklin, W.P., H. Rebenstorf und u.a., (Hrsg.), *Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration*, Opladen, S. 35-68.

Maslow, A. (2002), *Motivation und Persönlichkeit*, Reinbek.

Messner, J. (1961), *Der Funktionär. Seine Schlüsselstellung in der heutigen Gesellschaft*, Innsbruck/Wien/München.

Merton, R.K. (1976), *Dilemmas in Voluntary Associations*, in: *Sociological Ambivalence and other Essays*, New York, S. 90-105.

Michels, R. (1987), *Masse, Führer, Intellektuelle. Politisch-soziologische Aufsätze 1906-1933*, Frankfurt.

Mosca, G. (1950), *Die herrschende Klasse. Grundlagen der politischen Wissenschaft*, Bern.

Müller-Benedict, V. (2006), *Grundkurs Statistik in den Sozialwissenschaften*, Wiesbaden.

Nährlich, S. (1995), *Was sind und was bleibt von den Besonderheiten der Nonprofit-Organisationen? Eine ökonomische Betrachtung*, Fundort im Internet: [http://www.aktive-buergerschaft.de/fp\\_files/Naehrlich\\_Besonderheiten\\_der\\_Nonprofit\\_Organisationen\\_1998.pdf](http://www.aktive-buergerschaft.de/fp_files/Naehrlich_Besonderheiten_der_Nonprofit_Organisationen_1998.pdf), Stand: 2.8.2010.

Noll, H.-H. (1999), *Einführung: Dimensionen der empirischen Erfassung von Ehrenamt, Gemeinsinn und Sozialkapital*, in: Kistler, E., H.-H. Noll, E. Priller (Hrsg.), *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte*, Berlin.

Offe, C. (1999), „Sozialkapital“, *Begriffliche Probleme und Wirkungsweise*, in: Kistler, E., H.-H. Noll, E. Priller (Hrsg.), *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte*, Berlin.

Olk, T. (1987), *Das soziale Ehrenamt*, in: *Sozialwissenschaftliche Literatur Rundschau* 10(4): S. 84-101.

Olk, T. (1989), *Vom "alten" zum "neuen" Ehrenamt. Ehrenamtliches soziales Engagement außerhalb etablierter Träger*, in: *Blätter für Wohlfahrtspflege*, (1): S. 7-10.

Olk, T. (1990), *Förderung und Unterstützung freiwilliger sozialer Tätigkeiten - eine neue Aufgabe für den Sozialstaat*, in: R. G. Heinze und C. Offe (Hrsg.), *Formen der Eigenarbeit*, Opladen.

Olk, T., A. Klein, B. Hartnuß (Hrsg.) (2010), *Engagementpolitik. Die Entwicklung der Zivilgesellschaft als politische Aufgabe*, Wiesbaden.

Osterloh, M. und J. Frost (1998), *Organisation*, in: R. Berndt, C. Fantapie Altobelli und P. Schuster (Hrsg.), *Springers Handbuch der Betriebswirtschaftslehre*, Berlin: S. 185-235.

Pankoke, E. (1998), *Freies Engagement – Steuerung und Selbst-Steuerung Selbst-aktiver Felder*, in: Strachwitz, R. G. (Hrsg.), *Dritter Sektor – Dritte Kraft, Versuch einer Standortbestimmung*, Stuttgart, S. 251-270.

Pareto, V. (1986), *The Rise and Fall of the Elites*, Salem.

Parsons, T. (1937), *The Structure of Social Action*, New York.

Parsons, T. (1951), *The Social System*, Glencoe.

Perrow, C. (1968), *Organizational Goals*, in: Sills, D.L., R.K. Merton (Hrsg.), *International Encyclopedia of the Social Sciences*, Volume 11, New York, S. 305-311.

Perrow, C. (1970), *Members as Ressources in Voluntary Organizations*, in: Ronsegren, W., M. Lefton (Hrsg.), *Organizations and Clients*, Ohio, S. 93-116.

Pokropp, Fritz (1996), *Stichprobe: Theorie und Verfahren*, München/Wien.

Priller, E. (1997), *Der Dritte Sektor in den neuen Bundesländern: Eine sozial-ökonomische Analyse*, in: Anheier, H.K. (Hrsg.), *Der Dritte Sektor in Deutschland, Organisationsen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel*, Berlin.

Priller, E., A. Zimmer (2004), *Dritte-Sektor Organisationen zwischen 'Markt' und 'Mission'*, in: Gosewinkel, D., D. Rucht, W.v.d. Daele, J. Kocka (Hrsg.),

*Zivilgesellschaft – national und transnational.* WZB-Jahrbuch 2003. Berlin, S. 105-127.

Putnam, R.D.(1993), *Making democracy work. Civic traditions in modern Italy*, Princeton (N.J.).

Putnam, R. (1995), *Bowling alone: America's declining social capital*, in: *Journal of Democracy*, 6(1995), S. 65-78.

Putnam, R. (Hrsg.) (2001), *Gesellschaft und Gemeinsinn*, Gütersloh 2001.

Rauschenbach, T. (1999), *"Ehrenamt" - eine Bekannte mit (zu) vielen Unbekannten. Randnotizen zu den Defiziten der Ehrenamtsforschung*, in: E. Kistler, H.-H. Noll und E. Priller (Hrsg.), *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte*, Berlin: S. 67-76.

Rebenstorf, H. (1997), *Karrieren und Integration - Werdegänge und Common Language*, in: W. Bürklin, H. Rebenstorf und u.a., *Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration*, Opladen: S. 157-200.

Rosenblatt, B.v. (1999), *Zur Messung des ehrenamtlichen Engagements in Deutschland - Konfusion oder Konsensbildung?*, in: E. Kistler, H.-H. Noll und E. Priller (Hrsg.), *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte*, Berlin.

Rosenblatt, B.v., J. Braun und S. Picot (2001), *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement*, Stuttgart.

Roßteutscher, S. (2004), *Von Realisten und Konformisten – Wider die Theorie der Wertsynthese*, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2004/3, S. 407-431.

Roth, R. (2000), *Bürgerschaftliches Engagement - Formen, Bedingungen, Perspektiven*, in: A. Zimmer und S. Nährlich (Hrsg.), *Engagierte Bürgerschaft. Traditionen und Perspektiven*, Opladen.

Roth, R. (2009), *Handlungsoptionen zur Vitalisierung der Demokratie, Expertise für die Bertelsmann Stiftung*. Fundort im Internet: [http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/09/nl20\\_bertelsmann\\_vitalisierung.pdf](http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/09/nl20_bertelsmann_vitalisierung.pdf)

Stand: 27.7.2010.

Salamon, L. M., H.K. Anheier (1997), *Der Nonprofit-Sektor: Ein theoretischer Versuch*, in: Anheier, H.K., E. Priller, W. Seibel, A. Zimmer (1997a), *Der Dritte Sektor in Deutschland, Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel*, Berlin, S. 211-248.

Saussure, F.d., C. Bally, u.a. (1967), *Grundfragen der allgemeinen Sprachwissenschaft*, Berlin.

Schafer, R. und G. Klonglan (1974), *Application of the rule of distributive Justice in a normative organization*, in: *Pacific Sociological Review* 17(2): S. 199-212.

Schäfers, B. (2004), *Elite*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung das Parlament*, (B10): S. 3-6.

Schenk, K.-E. (1982), *"Institutional Choice" und Ordnungstheorie*, Tübingen.

Schluchter, W. (1963), *Der Elitebegriff als soziologische Kategorie*, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 15, S. 233 -256.

Schnapp, K.-U. (1997), *Soziale Zusammensetzung von Elite und Bevölkerung - Verteilung von Aufstiegschancen in die Elite im Zeitvergleich*, in: W. Bürklin, H. Rebenstorf und u.a. (Hrsg.), *Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration*, Opladen: S. 69-100.

Schreyögg, G. (2003), *Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung*, Wiesbaden.

Schulze, G. (1993), *Die Erlebnisgesellschaft Kultursoziologie der Gegenwart*, Frankfurt a.M.

Schumacher, U. (2003), *Lohn und Sinn. Individuelle Kombinationen von Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement*, Opladen.

Schumann, S. (1999), *Repräsentative Umfrage. Praxisorientierte Einführung in empirische Methoden und statistische Analyseverfahren*, München/Wien.

Seibel, W. (1990), *Gibt es einen Dritten Sektor? Ein Forschungsüberblick*, in: *Journal für Sozialforschung* 30/2: S. 181-188.

Seibel, W. (1994), *Funktionaler Dilettantismus. Erfolgreich scheiternde Organisationen im "Dritten Sektor" zwischen Markt und Staat*, Baden-Baden.

Seibel, W. (1997), *Demokratische Politik - Analyse und Theorie Politikwissenschaft in der Bundesrepublik Deutschland*, Opladen.

Sills, D. (1980), *The Volunteers, Means and Ends in a National Organization*, New York.

Stammer, O. (1969), *Elite und Elitenbildung*, in: W. Bernsdorf (Hrsg.), *Wörterbuch der Soziologie*, Stuttgart.

Strachwitz, R. G. (Hrsg.) (1998), *Dritter Sektor – Dritte Kraft, Versuch einer Standortbestimmung*, Stuttgart.

Streeck, W. (1981), *Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie*, Königstein/Ts.

Streeck, W. (1986), *Vielfalt und Interdependenz. Überlegungen zur Rolle von intermediären Organisationen in sich ändernden Umwelten*, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 39, S. 471-495.

Taylor, C. (1994), *Quellen des Selbst. Die Entstehung der neuzeitlichen Identität*, Frankfurt a.M.

Taylor, C. (1995), *Das Unbehagen in der Moderne*, Frankfurt a.M.

Thome, H. (1985), *Wertewandel in der Politik? Eine Auseinandersetzung mit Ingleharts Thesen zum Postmaterialismus*, Berlin.

Tocqueville, Alexis de (1987), *Über die Demokratie in Amerika*, Zürich.

Ueltzhöffer, J., C. Ascheberg (1996), *Engagement in der Bürgergesellschaft. Die Geislingen-Studie. Ein Bericht des Sozialwissenschaftlichen Instituts für Gegenwartsfragen Mannheim*, Stuttgart 1996.

Vester, M. (1993), *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel zwischen Integration und Ausgrenzung*, Köln.

Waldmann, P. (1979), *Elitenherrschaft in Deutschland*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B38/79, S. 20-31.

Weber, M. (1972), *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*, Tübingen.

Weisbrod, B.A. (1975), *Toward a Theory of the Voluntary Non-Profit Sector in a Three-Sector Economy*, in: Phelps, E.S. (Hrsg.), *Altruism, Morality and Economic Theory*, New York, S. 171-195.

Wenzel, H. (2001), *Die Abenteuer der Kommunikation. Echtzeitmassenmedien und der Handlungsraum der Hochmoderne*, Weilerswist.

Weßels, B. (2001), *Schlussbetrachtung: Einblicke - Ausblicke: Interessenvermittlung und Demokratie*, in: A. Zimmer und B. Weßels (Hrsg.), *Verbände und Demokratie in Deutschland*, Opladen: S. 359-366.

Wex, T. (2005), *Managementkonzepte und die distinkte „Logik“ von NPO*, in: Witt, D., R. Purtschert, R. Schauer (Hrsg.): *Funktionen und Leistungen von*

*Nonprofit-Organisationen. 6. Internationales Colloquium der NPO-Forscher.* Wiesbaden, S. 147-158.

Wildenmann, R., M. Kaase, u.a. (1982), *Führungsschicht in der Bundesrepublik Deutschland 1981*, Mannheim.

Willems, U., T.v. Winter (2000), *Politische Repräsentation schwacher Interessen*, Opladen.

Williamson, O.E. (1975), *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, New York/London.

Witt, D., R. Purtschert, R. Schauer (Hrsg.) (2004): *Funktionen und Leistungen von Nonprofit-Organisationen. 6. Internationales Colloquium der NPO-Forscher.* Wiesbaden.

Witt, D., H. Sturm (2004b), *Eliten in Verbänden.* in: Gabriel, O.W., B. Neuss, G. Rüter (Hrsg.), *Konjunktur der Köpfe? Eliten in der modernen Wissensgesellschaft*, Düsseldorf, S. 306-318.

Zapf, W. (1965), *Wandlungen der deutschen Elite. Ein Zirkulationsmodell deutscher Führungsgruppen 1919-1961*, München.

Zapf, W. und W. Baur (1965), *Beiträge zur Analyse der deutschen Oberschicht*, München.

Zimmer, A., S. Nährlich (Hrsg.) (2000), *Engagierte Bürgerschaft. Traditionen und Perspektiven*, Opladen.

Zimmer, A., B. Weßels (Hrsg.) (2001), *Verbände und Demokratie in Deutschland*, Opladen.

Zimmer, A., B. Weßels (2001b), *Interessenvermittlung und Demokratie: Eine zentrale Agenda*, in: Zimmer, A., B. Weßels (Hrsg.), *Verbände und Demokratie in Deutschland*, Opladen, S. 9-25.

Zimmer, A. und E. Priller (2004), *Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse der Dritte-Sektor-Forschung*, Wiesbaden.

Zimmer, A., H. Krimmer, F. Stallmann (2007), *Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität*, Opladen/ Farmington Hills.

Zimmer, A. (2007), *Vereine – Zivilgesellschaft konkret*, Wiesbaden.