

Heinz Bartjes/Ulrich Otto (2000)

## **„Ich könnte gar nicht anders als mich zu engagieren“ Innenansichten von freiwillig Engagierten**

---

Die hier vorliegende Skizze stellt die Zusammenfassung einer qualitativen Studie über freiwillig engagierte Menschen dar, die wiederum Bestandteil einer - quantitativen und qualitativen – Untersuchung zum freiwilligen sozialen Engagement im Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg ist (Otto/Bartjes 1999). Im Zentrum des qualitativen Teils, der Befragung der Engagierten selbst, stand die Selbstdefinition und Selbstwahrnehmung der freiwillig Engagierten im verbandlichen Umfeld, ihre subjektiven Selbstdefinitionen, Erwartungen und Handlungsperspektiven.

Im folgenden werden kurz einige methodische Hinweise zum Rahmen der Untersuchung gegeben, bevor die Ergebnisse detaillierter dargestellt werden<sup>1</sup>.

## Das Untersuchungskonzept

### **Methodologische Überlegungen**

In Bereichen, in denen Erfahrungen erst noch zur Sprache gebracht und der Wahrnehmung zugänglich gemacht werden müssen, kann nicht auf standardisierte Verfahren mit vorgängigen Interpretationen der Umfrage- und Einstellungsforschung zurückgegriffen werden. Ein solcher Zugang wäre nicht imstande, wesentliche Relevanzsysteme der Betroffenen zur Geltung kommen zu lassen und aufzunehmen, da er Eingrenzungen, eine Verengung des Wahrnehmungstrichters vornehmen müßte, die letztlich nur willkürlich zu treffen wäre. Gefragt ist demnach eine Methodik, die den Betroffenen möglichst viel Raum für ihre eigenen Deutungen gewährt. Den ehrenamtlich Tätigen selbst ist möglichst weit zur Darstellung ihrer eigenen Sichtweise ihrer Tätigkeit zu verhelfen. Darin begründet sich unsere Entscheidung für explorative oder qualitative Methoden. Die Wahl dieses methodischen Zugangs ist also dem Kriterium der „Gegenstandsangemessenheit“ der Forschung geschuldet. Als zentrale Prinzipien der qualitativen Sozialforschung nennt Lamnek (1988: 21ff.)<sup>2</sup>: Offenheit, Kommunikations-

---

<sup>1</sup> Zu den konzeptionellen Schlussfolgerungen für ein Bildungskonzept für Profis vgl. Otto/Bartjes (2000).

<sup>2</sup> Andere Darstellungen kommen zu ähnlichen Ergebnissen: Witzel (1982); Flick (1991); Kleining (1982).

und Prozeßcharakter der Forschung, Reflexivität, Explikation und Flexibilität. Da sie in ihrer Gesamtheit die Programmatik qualitativer Sozialforschung darstellen, sollen sie kurz erläutert werden:

Das Prinzip der *Offenheit* resultiert aus der Kritik an den Zugängen der quantitativen Sozialforschung, die aufgrund ihrer informationsreduzierenden Selektion standardisierter Erhebungsinstrumente und ihrer vorab formulierten Hypothesen (die dann im Feld zu prüfen sind) nur einen Teil der Informationen aus dem Forschungsfeld aufnehmen kann. Demgegenüber ist eine qualitativ orientierte Sozialforschung darum bemüht, den Wahrnehmungstrichter so weit als möglich offen zu halten. Die geforderte Offenheit bezieht sich dabei auf die Untersuchungspersonen, die Untersuchungssituation und die im einzelnen anzuwendenden Methoden. Eine wesentliche forschungspraktische Konsequenz hieraus stellt die Ausgestaltung der Interviewsituation als möglichst alltagsnah dar: „...die forschungsspezifische Kommunikationssituation (ist) möglichst weit an die kommunikativen Regeln des alltagsweltlichen Handelns anzunähern“ (Lamnek 1988: 24) Das Prinzip der *Prozessualität* bezieht sich zum einen auf den Forschungsgegenstand, auf den Konstitutionsprozeß von Wirklichkeit, der, wenn er als Kommunikation begriffen wird, notwendig prozessualen Charakter hat. Zum anderen gilt auch der Akt des Forschens selbst als prozeßhaft. Mit dem Prinzip der *Reflexivität* wird forschungspraktisch die Forderung ausgesprochen, den offenen und als Prozeß angelegten Akt des Forschens ständig zu reflektieren und so etwa bisherige Wahrnehmungsblockaden oder Befangenheiten des Forschers zu realisieren oder unerwartete und neu auftretende Aspekte entsprechend aufnehmen und integrieren zu können. Das Prinzip der *Explikation* versteht sich als Forderung oder wünschbare Erwartung an den Forscher, „die Einzelschritte des Untersuchungsprozesses so weit als möglich offen zu legen“ (Lamnek 1988: 26) Aus den vorab genannten Prinzipien ergibt sich das Prinzip der *Flexibilität* gleichsam von selbst. Exploration verlangt notwendigerweise eine flexible, geschmeidige, den Gegenständen angemessene Vorgehensweise.

Als Methode, die uns für die vorliegende Untersuchung in diesem Sinne angemessen erschien wurde das „problemzentrierte Interview“ (Witzel 1982) gewählt, das „eine sehr lockere Bindung an einen knappen, der thematischen Orientierung dienenden Leitfaden mit dem Versuch verbindet, den Befragten sehr weitgehende Artikulationschancen einzuräumen“ (Hopf 1991: 178) Als Teilelement des problemorientierten Interviews gilt die Gruppendiskussion, das aus verschiedenen Gründen für die hier relevante Fragestellung favorisiert wurde.<sup>3</sup>

- Menschen fällt die Artikulation ihrer eigenen Meinung und Selbsteinschätzung in der Auseinandersetzung mit anderen leichter (vgl. Nießen 1977),
- Gespräche bzw. Diskussionen über einen bestimmten Gegenstand in der Gruppe weisen durch diese wechselseitige Stimulation eine „höhere Realitätsnähe“ (Dre-

her/Dreher 1991) aus, in der spontane Äußerungen leichter fallen als in Einzelinterviews.

- Gegenüber den Einzelinterviews bekommen erstere eine gewisse Eigendynamik, während die Einzelinterviews sehr stark zu Frage-Antwort-Situationen tendieren, da den Befragten jeweils „der Stoff ausgeht“. In solchen Situationen werden die Dynamik des Gesprächs und dessen Themen sehr stark vom Forscher und dessen Sicht der Dinge dominiert. Gerade aber im Sinne der oben angeführten Maxime einer reflexions- und kommunikationsgeeigneten Situation, empfahl sich die Teilnahme von mehreren Gesprächsteilnehmern.

### Reflexion der Forscherrolle

Von besonderer Bedeutung innerhalb des qualitativen Forschungsprozesses ist die Person des Forschers als „zentrales kommunikatives 'Erkenntnisinstrument'“ (Flick 1991a, 154). Entsprechend der postulierten Prinzipien 'Offenheit' und 'Reflexivität' wurde diesen Prinzipien Rechnung getragen. Die Rolle des Forschers steht in der Dynamik von Nähe und Distanz, von Fremdheit und Vertrautheit und erfordert die wechselseitige Einnahme einer *Außenperspektive* - der Einstellung des prinzipiellen Zweifels an sozialen Selbstverständlichkeiten, der Forscher als „professioneller Fremder“ - und einer *Innenperspektive* - das Verstehen der Sicht des Subjekts: Der Forscher „muß in sich selbst beide Funktionen, die des Engagiertseins und der Distanz, dialektisch verschmelzen können“ (Koepping, zitiert nach Flick 1991: 149).

### Skizzierung des Forschungsprozesses

*Stichprobe und Datenerhebung:* In den Interviews wurden sechzehn Personen befragt: zwei Interviews mit fünf Personen; ein Interview mit zwei Personen; ein Interview mit vier Personen. Alle Interviews dauerten zwischen sechzig und neunzig Minuten. Mit Kreisvorsitzenden wurden drei Einzel-Interviews durchgeführt.<sup>4</sup>

*Auswertung:* Entsprechend der Vielfalt der Datenerhebung in der qualitativen Sozialforschung gibt es keine eindeutige und unisono anzuwendende Auswertungsverfahren. Vielmehr geht es um die Entwicklung einer der jeweiligen Untersuchung angemessenen

<sup>3</sup> Vgl. Witzel (1982: 85-89); Dreher/Dreher (1991); Lamnek (1989: 121-166).

<sup>4</sup> Die einzelnen Interviews kamen vor allem durch die Vermittlung regionaler Bezugsstellen innerhalb des DPWV Baden-Württemberg (Bezirksgeschäftsstelle o.ä.) zustande. Mit diesen wurden für diese Region und die Gruppenstrukturen passende Termine vereinbart; die Einladung erfolgte entweder durch die Bezirksgeschäftsstelle oder durch ein Anschreiben der Forschergruppe. Die Interviews wurden jeweils eröffnet mit einer Vorstellung der Person des Interviewers und einer kurzen Erklärung des Projektes (Zustandekommen, Zielsetzung). Betont wurde vor allem, daß es um ihre eigene Sichtweise des Engagements ginge; es sollte daher keine Frage-Antwort-Situation entstehen, sondern ein möglichst freies und offenes Gespräch. Die Gesprächsteilnehmer wurden aufgefordert, sich kurz vorzustellen (Name, Ort und Tätigkeit). Zum Gesprächseinstieg wurde eine öffnende Frage gestellt ("Wie geht es Ihnen zur Zeit in Ihrem Engagement?"). Diese Anfangsrunde bildete zumeist die Struktur für einen großen Teil des gesamten Gesprächsverlaufs, da hier viele Punkte berührt wurden, die im Laufe des Gesprächs durch Nachfragen (Z.T. durch den Interviewer, z.T. auch von anderen Gesprächsteilnehmern) aufgenommen und vertieft wurden. Gelegentlich, vor allem wenn sich ein bestimmtes Thema erschöpft hatte, wurde von mir ein neues Themenfeld eröffnet.

nen Auswertungsmethode. Bei der Entwicklung von gegenstandsadäquaten Auswertungsschritten orientierten wir uns an der von Lamnek vorgeschlagenen „generellen Struktur“, die als grobes Raster genügend Freiraum für die vorliegende Untersuchung bot (Lamnek 1989: 104ff.): Teiltranskription, Einzelanalyse (thematische Verläufe, Oberthemen), Generalisierende Analyse (Themenmatrix) und Kontrollphasen.

## Darstellung der Ergebnisse<sup>5</sup>

### Selbstverständnis des Engagements

*„Ich möchte helfen, was lernen und mit netten Leuten zusammensein.“*

a) *Engagement aus eigener Betroffenheit*: Eigene Betroffenheit, die persönliche Konfrontation mit einer Krankheit, einer Behinderung - am eigenen Leib oder bei nahen Angehörigen - kann sich in Engagement umwandeln. Da bei den Interviews etliche Vertreter von Selbsthilfegruppen teilnahmen, wurde dieser Zugang zu einem Engagement häufig genannt. Dabei kann „Betroffenheit“ sehr unterschiedlich erlebt und sehr spezifisch mit Engagement verknüpft werden.

Bei manchen ist hier eine wesentliche Erfahrung, gleichsam „durch die Hölle“ gegangen zu sein. Das bezieht sich sowohl auf das eigene Leiden an einer bestimmten Krankheit als auch auf die „unbefriedigende“ bis „katastrophale“ Versorgung, die man erlebt hat. „Durch die Hölle“ gegangen zu sein, meint aber auch den Zuwachs an Selbstvertrauen, Kraft und Mut, der in diesem Weg errungen wurde. Im Mittelpunkt des Engagements stehen die Weitergabe von wichtigen Informationen und Kontakten, die man sich selbst erarbeitet hat und das Vermitteln der „inneren Kraft“, die im eigenen Umgang mit der Krankheit zentral ist.

Ein anderer Aspekt von Betroffenheit wird in folgendem deutlich. Die Krankheit ist zwar da, aber nicht in dem Maße ausgebrochen wie es zu erwarten gewesen wäre. Diese Erfahrung - von schlimmerem verschont worden zu sein - wird zu einem tragenden Motiv für ein langes und intensives Engagement: *„Ich durfte mich unter die medizinischen Wunder stellen. Mein Engagement ist der Tribut, daß es mir so gut geht - Ich habe eine Bringschuld gegenüber denen, die schlechter dran sind als ich.“*

b) *Berufliche Tätigkeit als Bezugspunkt*: Die berufliche Tätigkeit spielt in den Zugängen zum Engagement, in dessen Realisierung und Ausgestaltung bei etlichen Befragten eine wesentliche Rolle. Dabei wurden folgende Varianten des Bezuges thematisiert:

- *Kontinuität*: Das Feld des Engagements wird nach den beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen ausgewählt, das Engagement sichert eine Art Kontinuität darin. So formuliert eine Ärztin, die sich seit neun Jahren bei der Aids-Hilfe engagiert: *„Ich*

---

<sup>5</sup> Originalzitate aus den Interviews sind im folgenden kursiv gesetzt.

*war arbeitslos, es war auch nichts in Sicht und ich wollte im medizinischen Bereich meine Zeit weiter einsetzen.“*

- *Defizite im beruflichen Bereich als Antriebskraft für Engagement:* Im professionellen Berufsalltag der sozialen oder pflegerischen Arbeit werden Defizite und unzulängliche Umgangsweisen mit bestimmten Themen und Personengruppen erfahren und als Motivationsschub für ein entsprechendes Engagement geschildert. Beispielhaft berichtet eine Krankenschwester über ihre Arbeit: *„Ich war erschrocken über den Umgang mit HIV-positiven Patienten auf meiner Station: 'Das kann's doch nicht sein'.“*
- *Engagement als Gegengewicht zur beruflichen Tätigkeit:* In der folgenden Formulierung wird deutlich, daß das Engagement auch als eine Art Gegenwelt zur professionellen Arbeit gesucht wird. Werte wie 'Spaß in der Gruppe haben' und 'gemeinsam an etwas arbeiten und nicht gegeneinander' sind offensichtlich im beruflichen Alltag schwer zu realisieren und werden dann im Bereich des Engagements gesucht: *„Ich will auch Spaß in der Gruppe haben, an was gemeinsamen arbeiten, wo auch nicht - wie im Job - die Ellenbogen eingesetzt werden müssen“.*  
In einer anderen Variante wird das Engagement insofern zur Gegenwelt zur beruflichen Tätigkeit, als hier der Wunsch, „andere Seiten“ seiner Persönlichkeit oder andere als im beruflichen Alltag abverlangte Kompetenzen auszuleben oder den Routinisierungsprozessen im beruflichen Alltag etwas entgegenzusetzen, im Engagement realisiert wird: *„Ich war vor zehn Jahren engagiert in den Beruf (Journalistin) eingestiegen und so langsam kam der Wunsch auf, was anderes zu machen. Der Job allein befriedigte nicht mehr so und ich dachte auch: 'Ich muß doch noch andere Kompetenzen haben'.“* Entsprechend wird hier eine Form des Engagements gewählt, das sich in seinen Tätigkeiten vom beruflichen Alltag absetzt: *„Ich mache hier bewußt was völlig anderes als im Beruf, also eben nicht Pressearbeit, sondern Kuchen backen, Stand betreuen - insgesamt eher so praktische Dinge“.*
- *Arbeitslosigkeit:* In einer weiteren Variante wird das Engagement als Ersatz für (Lohn-) Arbeit gesehen, zumindest in der Hinsicht, daß eine Tätigkeit mit Sinn gefüllt werden kann.

*c) Engagement als Herausforderung:* Engagement bietet die Möglichkeit, sich selbst in seinen Fähigkeiten zu testen, sich herausfordernden Tätigkeiten zu stellen: *„Ich habe mir bewußt diesen Verein ausgesucht: das ist neu, da sind schwierige Patienten - krieg' ich das denn auch hin.“*

*d) Interessante und attraktive Tätigkeit:* Neben dem Aspekt des Engagements für andere wird der Art der Tätigkeit ein bedeutender Stellenwert zugewiesen: interessant, vielfältig und attraktiv soll die Tätigkeit sein.

e) *Engagement als (normaler) Lebensstil und/oder als Vorbild:* Das Engagement wird „selbstverständlich“, als Teil der Persönlichkeit betrachtet: *„Ich könnte gar nicht anders, als mich zu engagieren.“* Teilweise auch verbunden mit dem Selbstanspruch, hierin Vorbild für andere zu sein: *„Ich will, daß das Schule macht, daß das normal ist, daß man sich für andere einsetzt. Das ist eine ganz starke Motivation, warum ich das mache - ich denke dabei auch an meine Kinder, daß die das erleben: meine Mutter, die macht so was.“*

f) *Engagement als Produktion von Heimat:* Der Ort des Engagements ist ebenfalls von Bedeutung, es findet nicht „irgendwo“ statt, sondern ist fundamentaler Bestandteil des Bedürfnisses, sich zu ver-orten, einen Ort zu haben, mit dem man sich verbunden fühlt: *„Für mich ist wichtig: mein Engagement findet hier in der Nachbarschaft, in der Gemeinde statt. Ich arbeite in S. und wohne in T. Wenn ich nicht aufpasse, komme ich nur noch zum schlafen nach T. Ich möchte irgendwo richtig zu Hause sein und dazu gehört auch Arbeit in der Gemeinde, in der ich lebe.“*

## **Selbstbezeichnungen**

Welche Bezeichnungen verwenden die ehrenamtlich Engagierten für ihre Tätigkeit? Mit dem Begriff „Ehrenamt“ bezeichnet kein einziger sein aktuelles Engagement. Der Begriff wurde, wenn das Gespräch darauf kam, auch explizit abgelehnt: *„Die Begriffe stimmen ja auch nicht mehr“* - *„Ehrenamt, das gibt es gar nicht mehr.“* Wenn überhaupt wird der Begriff aus strategischen Gründen eingesetzt: *„Ich muß ehrenamtlich sagen, wenn ich mal eine Spende will.“* Insgesamt wird eher die konkrete Tätigkeit benannt, z.B.: *„Ich mache mit bei der Lebenshilfe.“*

Auch mit dem Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ identifiziert sich kaum jemand - mit einer Ausnahme: *„Ich verwende den Begriff bürgerschaftliches Engagement eher wie Ehrenamt - es ist ein Engagement für die bürgerliche Gesellschaft, ich tue etwas für die Allgemeinheit.“*

## **Anerkennung**

*„Ich habe vor kurzem meinen ersten Geburtstagsbrief von X (Verein) bekommen: Ich war amüsiert und fand es aber dann auch nett.“*

Dieser Satz gibt die Haltung vieler Ehrenamtlicher wieder. Die Institution bemüht sich um ihre Ehrenamtlichen - hier in Form eines Briefes zum Geburtstag der ehrenamtlich Tätigen - und diese beschreibt ihre erste Reaktion selbst als „amüsiert“. Hier schwingt Distanz und Skepsis mit, etwas salopp formuliert: *„Man merkt die Absicht (der Werbung um die Ehrenamtlichen) und ist verstimmt.“* Aber die Brief-Aktion wird als „auch nett“ empfunden und folgendermaßen weiter erläutert: *„Das ist auch so ein Zeichen:*

*aufeinander acht geben, nicht nur auf die Patienten, sondern auch untereinander im Verein“* Die Brief-Aktion wird also nicht nur als funktionale Strategie des Vereins - um Ehrenamtliche bei der Stange zu halten, müssen Formen der Betreuung und Pflege realisiert werden - interpretiert, sondern auch als Ausdruck des Bemühens, eine Kultur der Aufmerksamkeit untereinander zu etablieren. Und dies nicht nur bezogen auf jene, denen das Engagement in erster Linie gilt, sondern auch auf jene, die sich im Verein für die gemeinsame Aufgabe engagieren.

Zwei weitere zentrale Sätze charakterisieren die dominante Haltung in bezug auf Anerkennung durch „Öffentlichkeit“: *„Anerkennung durch die Öffentlichkeit und Medien wäre nett - aber nicht lebensnotwendig. Wir haben da unsere Ideale, daß wir darauf nicht angewiesen sind.“* Und: *„Meine innere Einstellung hält mich dabei.“*

In der Regel wird für die verschiedenen Formen der Anerkennung durch Öffentlichkeit ein strategisches Verhältnis ausgedrückt: Im Sinne von mehr Öffentlichkeit und Aufmerksamkeit für den Verein oder die entsprechende Aufgabe: *„Anerkennung ist auch eine unverhoffte Spende.“* Für den eigenen emotionalen Haushalt werden solche Formen der Anerkennung zwar nicht abgelehnt, aber man ist auch nicht auf sie angewiesen, um sein Engagement weiterzuführen. Manche drücken auch ganz explizit und vehement eine Ablehnung öffentlicher Formen der Anerkennung aus: *„Ich finde es abstoßend, öffentlich für etwas geehrt zu werden, was ich normal finde.“*

Hohe Bedeutung wird jenen Aspekten von Anerkennung zugeschrieben, die aus dem direkten Kontakt mit KlientInnen oder Hilfesuchenden entstehen. Im Zentrum steht bei fast allen das „Danke schön“ der Betroffenen; dabei werden vor allem kleine persönliche Gesten erinnert - wie beispielhaft im folgenden deutlich wird: *„Ich habe mal ein Päckchen von einer Patientin gekriegt, da war ein Handtuch drin. Die wußte, daß ich leidenschaftlicher Schwimmer bin - das hat mir Spaß gemacht. Das Handtuch habe ich seitdem immer dabei, wenn ich schwimmen gehe.“* Wünsche in bezug auf andere Formen von Anerkennung werden - obwohl z.T. explizit nachgefragt - kaum vorgetragen, allenfalls finanzielle Entlastungen spielten mehrmals eine Rolle. Kooperationen und Unterstützungswünsche wurden nur punktuell formuliert: z.B. wenn sich Ärzte anbieten würden für einen Vortrag in einer Selbsthilfegruppe.

Fehlende Anerkennung dagegen bis hin zur massiven Mißachtung des Engagements wurde immer wieder thematisiert. So berichtet eine Frau aus einer Selbsthilfegruppe von einer Kollegin, die beruflich auf der gynäkologischen Abteilung arbeitet, der Arzt habe ihre Arbeit in der Selbsthilfegruppe mit dem Satz kommentiert *„Schwester Doris hält wieder Märchenstunde“*; und sie fährt fort: *„So eine Frechheit! Das ist ein Kernsatz, der auch die Anerkennung wiedergibt.“*

## **Unterstützung**

Welche Formen der Unterstützung ihrer Tätigkeiten werden von den Ehrenamtlichen beschrieben, welche gewünscht?

„Wir tragen viel gemeinsam in der Gruppe“ - diese Antwort steht stellvertretend für viele. Als wesentliche Form der Unterstützung gilt der gegenseitige Austausch, die gegenseitige Beratung, das gemeinsame Bearbeiten von Themen in der jeweiligen Gruppe der Ehrenamtlichen. Dies gilt vor allem für die Selbsthilfegruppen, aber auch für andere Gruppen von Engagierten.

Die Unterstützung durch Hauptamtliche/Professionelle ist erwünscht und wird auch eingefordert: Fortbildungen, psychosoziale Begleitung, Klausurtagungen etc. Die Hauptamtlichen werden in ihren Unterstützungsleistungen beschrieben als „Türöffner“ - bezogen auf die Organisation von Räumen, Geldmitteln (z.B. für Druckerzeugnisse), usw. - und als „Ansprechpartner“: „gemeinsamer Bezugspunkt“, „der, der die Gruppe zusammenhält“, „regelmäßig erreichbar ist“, „für Kontinuität in der Gruppe sorgt“ etc. In diesem Zusammenhang wurde auch auf die Unterstützung der Hauptamtlichen selbst verwiesen - die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen müsse systematisch in der Ausbildung der Hauptamtlichen verankert werden (vgl. dazu ausführlicher den Beitrag von Bartjes/Otto in diesem Band).

Insgesamt wurde das Thema „Unterstützung“ kaum diskutiert; es kamen weder massive Klagen noch Forderungen nach entsprechenden neuen oder besseren Formen von Unterstützung - außer der o.a. Einbindung dieses Themas in der Ausbildung der Hauptamtlichen.

### **Was Kraft kostet**

Dominant war die Klage über Schwierigkeiten, neue Engagierte zu finden; gleich in den Eingangsstatements, manchmal noch vor der eigenen Vorstellung, wurde dies vorgetragen: *„Wir haben Frust auf der ganzen Linie, das wirkt sich auch auf die aus, die schon lange dabei sind - es bröckelt...“* Vor allem für längerfristige und kontinuierliche Aufgaben (z.B. Vorstand) seien kaum noch Menschen zu gewinnen.

In Selbsthilfegruppen wurde in diesem Kontext häufiger die „Nachfolge“ als Gruppensprecher zum Problem gemacht; die SprecherInnen/LeiterInnen wollen z.T. schon seit Jahren aufhören, aber es finde sich niemand. Selbstkritisch wurde hier auch eine Überalterung mancher Gruppenstrukturen eingeräumt, manche langjährigen Sprecher hätten spezifische Führungsstile und umfangreiche Kompetenzen entwickelt, die jeden potentiellen Nachfolger abschrecken würden.

Vor allem die Selbsthilfegruppen klagten über eine zunehmende Dienstleistungsmentalität bei ihren Mitgliedern: Angebote werden eingeklagt und wahrgenommen, die aktive Arbeit beschränke sich auf einen sehr kleinen aktiven Kern; beispielsweise formuliert jemand für die Lebenshilfe: *„Es ist schon betrüblich - viele Eltern liefern ihre Kinder nur ab und wollen selbst nichts machen.“*

Im Kontext der Klagen und Diskussionen um die „Nachfolge-Problematik“ wurden auch Strategien verhandelt, wie mit diesem Problem umzugehen sei. Dabei standen zwei Strategien im Zentrum: Zum einen mehr und bessere Öffentlichkeitsarbeit, zum ande-



ren die anfallenden Arbeiten umzustrukturieren, etwa dergestalt, daß sie in kleinere überschaubare Aufgaben aufgeteilt werden müßten, für die dann leichter Menschen zu gewinnen wären als für ein großes Paket an Aufgaben.

Als eine wesentliche Quelle des Unbehagens wurde das Gefühl der Vereinnahmung und Instrumentalisierung für bestimmte Interessen ausgedrückt: *„Ich habe noch nie nach dem Staat gerufen, wenn ich es selbst machen kann. Nur - was der Staat dann daraus macht, das macht mich wütend.“* In diesem Zusammenhang wurde folgendes Dilemma beschrieben und diskutiert: Auf der einen Seite die Einsicht, daß es zu einem bestimmten Verständnis von gesellschaftlichem Zusammenhalt gehöre, nicht alle Aktivitäten bzw. Hilfeleistungen über den Markt oder über den Staat abzudecken. Hier habe Engagement gegen gesellschaftliche Mißstände oder für Randgruppen einen wichtigen Stellenwert. Wenn aber, dies ist die andere Seite, solche Hilfeleistungen ausschließlich vom Engagement Einzelner abhängen, fühle man sich unter Druck und nicht mehr frei in seiner Entscheidung für ein Engagement: *„Ich finde es traurig, daß es viele Angebote nur gibt, weil es Ehrenamtliche gibt. Mir ist bewußt, daß man nicht alle Arbeiten bezahlen kann - aber anders herum ist es auch schlimm: wenn immer mehr abspringen, kommt man unter Druck, nicht auch noch abzuspringen, weil es das Angebot sonst nicht mehr gibt - da ist das Engagement nicht mehr frei.“*

Zu den nicht gerade förderlichen Aspekten des Engagements gehört auch das Thema 'Mitgliedsbeiträge für den Verband': *„Mich ärgern die Beiträge an den Landesverband: Ich bin gut vor Ort und hole viel Spenden, da erwartet der Verband, daß ich etwas abgebe - das sehe ich aber nicht ein, daß ich für den Verband arbeite. Der Verband schreibt jetzt: 'Organisation ist mehr geworden'. Ja, ich kann mir auch keinen Wasserkopf leisten, ich muß mich vor Ort bemühen, daß ich mit wenig Organisation klar komme.“*

Die Formulierung *„für den Verband arbeiten“* drückt deutlich ein asymmetrisches Verständnis in bezug auf die Mitgliedschaft aus - oder anders: Es wird ganz offensichtlich kein Vorteil darin gesehen, einem Verband anzugehören; die übergeordnete Struktur wird nicht nur als nicht hilfreich für die Arbeit vor Ort angesehen, sondern sogar als Hindernis. Hinzu kommt der Ärger, wenn der Verband seine Beitragsforderungen mit *„mehr Organisation“* begründet. Das sich-abmühen im Alltag mit oft sehr bescheidenen und begrenzten organisatorischen Mitteln wird dann offensichtlich um so schmerzlicher erlebt und läßt den Verband schnell zu einem „Wasserkopf“ werden (mit „dem Verband“ ist in diesem Kontext zwar der entsprechende Landesverband der Selbsthilfegruppen angesprochen, manche Formulierungen lassen aber durchaus eine breiter angelegte Skepsis in bezug auf übergeordnete Strukturen vermuten).

Als Problem wurden auch die veränderten Bedingungen des Engagements im Zuge der Professionalisierung und Differenzierung sozialer Dienste beschrieben: Die Ausweitung des Angebotes sei wünschenswert, als Schattenseite sei aber eine zuneh-

mende Anonymisierung und Distanzierung zu beobachten, die es zunehmend schwerer mache, sich mit dem „ganzen Verein“ zu identifizieren. Man sieht sich als MitarbeiterIn in einer Teilgruppe, von den Aktivitäten der anderen Gruppen bekomme man fast nichts mehr mit: *„Man hat früher insgesamt mehr mitgekriegt, es war konzentrierter, man kannte die Leute drumherum auch besser - das fehlt mir. Ich kriege meinen Bereich mit und sonst kaum was. (...) Klar, die Anforderungen sind vielseitiger und wohl auch mehr geworden: Geldbeschaffung ist aufwendiger (...). Es war wohl notwendig, umzustrukturieren - aber jetzt ist da eben eine gewisse Anonymität: wenn ich mal fehle, fällt das gar keinem auf.“* Dies hat dann Konsequenzen für die Besetzung von Aufgaben: *„Ich stelle mich halt nicht gern an den Infostand, wenn ich gar nicht mehr weiß, was im Verein vorgeht.“*

### **Lernprozesse im Engagement**

Sehr selbstbewußt und lustbetont wurden verschiedene Lernprozesse (Selbstbewußtsein, sich in Gruppen bewegen können etc.) im Laufe des Engagements herausgestellt: *„Früher wäre ich nie in eine Runde wie diese gegangen - also ich habe auch wahnsinnig viel gelernt durch mein Engagement; z.B. mich mitzuteilen in der Runde, frei zu sprechen. Ich fahre jetzt auch viel herum zu Gruppen und rede über meine Krankheit - (ich habe jetzt) mehr Selbstbewußtsein.“* Eher skeptisch wurde diskutiert, ob sich dies als Strategie für die Gewinnung von Menschen eigne.

### **Exkurs: Ehrenamtliche Kreisvorsitzende im DPWV Baden-Württemberg**

#### *Unterschiedliche Ehrenamts-Modelle*

Das Ehrenamt des Vorsitzenden eines Kreisverbandes im DPWV Baden-Württemberg wird unterschiedlich gefüllt. Formal könnte man in einem ersten Zugang zwischen einem „reinen Ehrenamts-Modell“ und einem „Misch-Modell“, dem „Nebenamt im Hauptamt“ unterscheiden.

Im ersteren Modell wird das Amt des Vorsitzenden in klarer Abgrenzung zu einer beruflichen Tätigkeit - oder ohne Bindung an eine berufliche Tätigkeit - ausgeübt. Die Verbindung zum DPWV besteht zwar - durch die Mitgliedschaft des Vereins im Dachverband - aber das Amt des Kreisvorsitzenden wird als „eigenständige Institution“ angesehen. Bei der Entscheidung für dieses Modell sind unterschiedliche Beweggründe relevant. Genannt wurden zum einen die fehlenden Ressourcen des Vereins, der als kleine Institution keine Möglichkeiten hat, Arbeitskraft und -zeit für die Ausführung einer solchen Aufgabe freizustellen. Von Bedeutung ist, zum anderen, auch der größere Spielraum, die größere Freiheit, die in einer solchen Konstruktion gesehen wird: *„Die Trennung von Job und Ehrenamt war mir von Anfang wichtig, weil ich es sonst in Ab-*

*sprache mit meinem Arbeitgeber machen müßte; der hätte es auch nicht gewollt, weil wir als kleiner Verein nicht die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung haben.“*

Im „Misch-Modell“ wird der Vorsitz des Kreisverbandes gleichsam zum Anhängsel einer hauptamtlichen Tätigkeit, die in enger Verbindung mit dem Paritätischen steht. Das Ehrenamt wird in Verbindung mit der hauptamtlichen Tätigkeit ausgeübt - hat es hier z.B. seine „logistische Basis“ - und vermischt sich damit. Hier waren es die Geschäftsführer von größeren Mitgliedsverbänden des DPWV. Als Motive für diese Konstruktion wurde zunächst vorgetragen eine starke Verbundenheit mit dem Paritätischen und dem Selbstverständnis, daß man als Mitgliedsverband im Paritätischen auch etwas zu der Arbeit des Verbandes beitragen sollte, wenn man vom Verband profitiert: *„Der Paritätische hat uns immer gut bedient, wenn wir was wollten - dann kam die Frage 'wer macht jetzt den Kreisverbands-Vorstand'? Ich habe dann mit meinem Arbeitgeber geklärt, daß beide Teile etwas davon haben, wenn wir da Ressourcen zur Verfügung stellen: Es ist ein gegenseitiges geben und nehmen.“*

Im Gesamtspektrum des Verbandes wird dann auch eine gewisse Selbstverpflichtung zu stärkerer Mitarbeit derjenigen Mitgliedsverbände artikuliert, die über entsprechende Rahmenbedingungen verfügen: *„Einrichtungen, die über mehr personelle Ressourcen verfügen, sind gehalten, sich um übergreifende Themen zu kümmern.“*

Streng genommen handelt es sich hier um ein „doppeltes Engagement“: um das Engagement der Mitgliedseinrichtung zum einen und der Person des Kreisvorsitzenden zum anderen. Die Mitgliedseinrichtung entscheidet sich für ein Engagement und stellt Ressourcen der Einrichtung dafür zur Verfügung. Diese lassen sich wiederum unterteilen in die Infrastruktur der Einrichtung einerseits - etwa Kommunikationsmittel - und die Arbeitszeit des Hauptamtlichen andererseits, davon ausgehend, daß ein Teil seines Engagements (für den Kreisvorsitz) auch in der Arbeitszeit, die für die Mitgliedseinrichtung zu erbringen ist, stattfinden wird. Zum anderen ist es das Engagement des Kreisvorsitzenden, da sein Engagement über seine eigentliche Arbeitszeit hinausragt - und dies z.T. erheblich. Tragfähig ist diese Konstruktion durch die Sichtweise, daß eigene Interessen (der Einrichtung und der Person) und idealistische Motive Hand in Hand gehen: *„Es verknüpft sich immer wieder alles.“*

Wenn beide Tätigkeiten - die haupt- und die ehrenamtliche - ineinander übergehen und sich vermischen (von der Art der Tätigkeit, von den Interessen etc.), ist es plausibel, wenn die Konturen des Ehrenamtes unscharf werden; sowohl nach innen - was die Selbstwahrnehmung z.B. in punkto Zeitaufwand für das Ehrenamt angeht - als auch nach außen - was die Wahrnehmung des Kreisvorsitzenden in der Öffentlichkeit betrifft: *„Die Vertreter der Stadt z.B. wußten nie, welcher X steht jetzt eigentlich vor ihnen - der soziale, der kirchliche oder der von der Lebenshilfe.“*

Das „Nebenamt im Hauptamt“ ist offensichtlich auch eine Konstruktion, die sich gewissermaßen auch vererben läßt. Es bilden sich Traditionen einer Verbindung zwischen einer Mitgliedseinrichtung und dem Amt des Kreisvorsitzenden heraus, innerhalb derer

das Amt des Kreisvorsitzenden mit der Aufgabe des Geschäftsführers der Mitgliedseinrichtung so eng verknüpft wird, daß es nur noch als „Doppelpack“ daherkommt.

### *Rollendefinitionen*

Wie wird die Rolle des Kreisverbands-Vorsitzenden jeweils definiert? Was wird als dessen Aufgabe angesehen?

Die Aufgaben eines Vorsitzenden wurde von allen drei GesprächspartnerInnen in ähnlicher Weise buchstabiert - aber durchaus mit unterschiedlichen Akzentsetzungen. Beschrieben wurden folgende Aufgaben: Vertretung des Paritätischen vor Ort, Informationen des Landesverbandes oder anderer Stellen an die Mitgliedseinrichtungen weitergeben, Impulse setzen, inhaltliche Vernetzung und: das Gesamtbild des Paritätischen im Auge behalten.

Die Unterschiede in der jeweiligen Rollendefinition lassen sich am Beispiel eines auch in den Interviews benutzten Bildes vermitteln. In den Interviews wurden die Kreisvorsitzenden gefragt: „Wenn der Kreisverband ein Schiff ist, wer sind Sie dann auf diesem Schiff?“ Die Antworten reichten von einer klaren und eindeutigen Positionsbestimmung - *„Wenn sich das Schiff bewegt, bin ich der Kapitän: Wenn Richtungsfragen anstehen, welche Entwicklungen zu fördern oder abzuwenden sind“* - bis hin zu einem eher vorsichtigen Herantasten an die Bestimmung dieser Position. In der Suchbewegung wird zum einen auf die eher offenen Strukturen im DPWV verwiesen, die es unmöglich erscheinen lassen, jemanden umstandslos zum Kapitän zu erklären, zum anderen auf die Bedeutung des Teams - hier: die anderen Vorstandmitglieder: *„Ich bin jemand, der den Navigator macht. Sie haben ja keine mehr oder weniger geschlossenen Strukturen wie bei der AWO oder im DRK: da ist in der Regel der Vorsitzende immer der Steuermann, der sagt, wo es lang geht, der hält die Mannschaft zusammen. Aber hier - der Navigator ist ja auch jemand, der im Team arbeitet, der würde das Schiff nicht allein zusammenhalten können - das Team ist wichtig.“*

In einem anderen Zugang wird neben der Bedeutung der anderen Vorstandsmitglieder, die jeweils einen inhaltlichen Schwerpunkt abdecken, auf die Mitwirkung der Mitgliedseinrichtungen verwiesen: *„Ich bin schon der Kapitän“* - *„ich repräsentiere den DPWV, halte den Kontakt nach außen. Ich bestimme auch die Richtung in der das Schiff fährt - aber stark rückgekoppelt mit den Verbänden und Vereinen. Also: Kapitän nicht in dem Sinn, daß ich Entscheidungen einsam und allein treffen würde, aber von außen sehr stark als Kapitän wahrgenommen werde.“*

Die Frage der Positionsbestimmung des Kreisvorsitzenden leitet über zu der Frage, die offensichtlich erheblich schwerer zu beantworten ist: welcher Art denn das Schiff sei, das der Kreisvorsitzende als Kapitän oder Lotse leitet. Auf die Gefahr das Bild über Gebühr zu strapazieren - es drängt sich der Eindruck auf, als sei der Kreisvorsitzende der Kapitän auf einem Geisterschiff. Eine erkennbare bzw. benennbare Identität des

Paritätischen im Kreis war kaum vorhanden. Zumindest für zwei der drei Befragten läßt sich festhalten, daß eine Beziehung vieler Mitgliedseinrichtungen zum Paritätischen im Landkreis nicht existent ist. Dies manifestiert sich etwa in der folgenden Formulierung: *„Viele kleine Mitgliedsorganisationen haben kaum Bezug zum DPWV: 'Wir gehören zum Paritätischen' - das muß man suchen.“*

In manchen dieser Beschreibungen deuten sich Erklärungen für diese Situation insofern an, als hier das Markenzeichen des Paritätischen, das in anderen Kontexten hervorgehoben wird - Flexibilität, Vielfalt und Offenheit - auch ihre Schattenseite hat: *„Wir sind ein bunter Gemischtwarenladen - das sind alles große Individualisten, die nur begrenzt Bezug zum Paritätischen haben.“* Offenheit und Pluralität sind als positive Bezugspunkte, als Bindungskräfte für engagierte Menschen ganz augenscheinlich schwer zu vermitteln: *„Die Struktur des Kreisverbandes sieht ja so aus: Institutionen unterschiedlichster Couleur, große/kleine, professionelle/weniger professionelle - das ist was, was den DPWV vielleicht ausmacht und unter Umständen auch schlagkräftig macht: weil er eben auf verschiedenen Ebenen kompetent (...) ist, aber es fehlt eine gewisse Komponente: sie vertreten ja keine Weltanschauung.“*

Für den dritten Kreisverband wird die Situation nicht ganz so drastisch skizziert. Zwar werden auch hier Defizite in der Wahrnehmung des Paritätischen und der Kommunikation mit der Kreisvorsitzenden angesprochen: *„Was die Mitgliedsverbände genau von mir erwarten, weiß ich nicht - arg viel Rückmeldung bekomme ich nicht, die meisten lassen es so laufen. Ich erlebe es eher weniger, daß man mit bestimmten Interessen auf den Verband zugeht.“*

Gleichzeitig wird aber hervorgehoben: *„Der DPWV ist sehr wichtig: die Strukturen, die den DPWV attraktiv machen, sind in X besonders ausgeprägt: sehr vielfältige Angebote, viele aus der Studentenzeit entwickelt und verbunden mit sozialen Bewegungen - auf verschiedene Bedarfslagen reagierend und diese abdeckend - ideenreich - viele Leute mit viel Engagement - keine übergeordnete Ideologie usw. - X ist ein ideales Feld für den DPWV: immer bereit erst einmal einzusteigen und dann zu schauen, was da geht, was und wie das finanzierbar ist.“*

#### *Verbindung zur Landesgeschäftsstelle des DPWV*

Die Aktivitäten der Landesgeschäftsstelle in bezug auf die Unterstützung der Arbeit vor Ort wird als insgesamt zufriedenstellend eingeschätzt. Hervorgehoben werden v.a. - neben solchen Formen wie Rundschreiben, Sitzungen, Tagungen der Kreis- und Stadtvorsitzenden, Fachtagungen - die inhaltlichen Hilfestellungen in Form der Leitsätze zu bestimmten Themen. Weitergehende Wünsche an den Verband werden nur punktuell formuliert: *„Die Leitsätze sind ganz gut, aber nicht vollständig, in manchen Bereichen fehlen Informationen - z.B. ist die Jugendberufshilfe im DPWV nicht gut abgedeckt.“* *„Hilfreich wäre aber in manchen Bereichen eine Entlastung von einigen All-*

*tagsaufgaben, z.B. bestimmte Bürotätigkeiten, damit ich nicht mehr jeden einzelnen Brief selbst eintüten muß (...). Personelle Betreuung ist wohl gar nicht möglich...*

Die letzte Formulierung wirft in ihrem zögernd formulierten Bedarf die Frage auf, ob die zur Verfügung stehenden und abzufragenden Ressourcen und Unterstützungsangebote des Gesamtverbandes bekannt sind bzw. vermittelt sie den Eindruck, daß Formen der Unterstützung nur sehr zaghaft und eher defensiv angefordert werden.

## Übergreifende Einschätzungen

Dominant war die Klage über Schwierigkeiten, neue Engagierte zu finden. Vor allem für längerfristige und kontinuierliche Aufgaben (z.B. Vorstand) seien kaum noch Menschen zu gewinnen. In Selbsthilfegruppen wurde in diesem Kontext häufiger die „Nachfolge“ als GruppensprecherIn problematisiert; die SprecherInnen/LeiterInnen wollen z.T. schon seit Jahren aufhören, aber es finde sich niemand. Vor allem die Selbsthilfegruppen klagten über eine zunehmende Dienstleistungsmentalität bei ihren Mitgliedern: Angebote werden eingeklagt und wahrgenommen, die Arbeit beschränke sich auf einen sehr kleinen aktiven Kern.

In der Suche nach neuen Engagierten herrscht eher Ratlosigkeit über einzuschlagende Wege - wenn überhaupt werden die traditionellen Formen der Ansprache über die Medien thematisiert. Eine Verbindung zu neueren Diskussionen einer attraktiveren Gestaltung der ehrenamtlichen Tätigkeit wird kaum gezogen - nur in einer Gruppe wurde selbstkritisch eine Überalterung mancher Gruppenstrukturen eingeräumt, manche langjährige SprecherInnen hätten spezifische Führungsstile und umfangreiche Kompetenzen entwickelt, die jede/jeden potentielle NachfolgerIn abschrecken würden; entsprechend würde man sich zur Zeit darum bemühen, die anfallenden Arbeiten nicht mehr als ein Gesamtpaket zu vermitteln, sondern anders zu gestalten.

Als Problem wurden auch die veränderten Bedingungen des Engagements im Zuge der Professionalisierung und Differenzierung sozialer Dienste beschrieben: die Ausweitung des Angebotes sei wünschenswert, als Schattenseite sei aber eine zunehmende Anonymisierung und Distanzierung zu beobachten, die es zunehmend schwerer mache, sich mit dem „ganzen Verein“ zu identifizieren: Man sieht sich etwa als MitarbeiterIn eines Teilbereiches, von den Aktivitäten der anderen Gruppen bekomme man fast nichts mehr mit.

Es wurde zwar immer wieder - mehr oder weniger deutlich - formuliert, daß man sich eine Gesellschaft, in der alle Hilfeleistungen bezahlt werden, nicht vorstellen könne und dies auch nicht für wünschenswert erachte, die Tatsache aber, daß bestimmte Angebote nur über ehrenamtliches Engagement laufen würden, setze die Engagierten unter Druck. In diesem Kontext wurde die aktuelle Thematisierung des Ehrenamtes/bürgerschaftlichen Engagements in der Öffentlichkeit sehr skeptisch kommentiert: Hier gibt es tiefsitzende Ängste der Vereinnahmung und Instrumentalisierung.

Entsprechend ambivalent wurden auch diverse Formen der Anerkennung diskutiert: Im Zentrum steht bei fast allen das „Danke schön“ der Betroffenen, ansonsten ging es vor allem um die kleinen Gesten (eine Tüte mit Weihnachtsplätzchen, der Brief zum Geburtstag vom Geschäftsführer), während formellere Anerkennungsverfahren eher ablehnend kommentiert wurden („bloß keine Nadel“). Trotz dieser Ablehnung wurde aber durchaus und eher diffus der Wunsch nach einer „irgendwie“ durch die Öffentlichkeit formulierten Anerkennung deutlich; positiv wurde dies aber selten gefüllt.

Der DPWV wird ganz offensichtlich nicht als Engagementthema wahrgenommen, zumindest nicht in dem Sinn, daß sich explizit auf engagementfördernde Strukturen des DPWV bezogen wird („*Wir gehören zum Paritätischen*“ - *das muß man suchen*“, so eine Situationsbeschreibung eines Kreisverbandsvorsitzenden). Die vielzitierten Leitbilder oder Strukturmerkmale des Verbandes - Offenheit, Pluralität, geringe Ideologielastigkeit - wirken zumindest auf der Ebene des geäußerten Bewußtseins nicht als Bindungskraft; die in diesen offenen Strukturen liegenden Beteiligungsmöglichkeiten werden nicht als positiver Bezugsrahmen identifiziert.

Bei den Kreisvorsitzenden stellt sich dies erheblich differenzierter dar: Hier ist z.T. die Identifikation mit dem Paritätischen bzw. den genannten Strukturmerkmalen hoch ausgeprägt. Die Kreisvorsitzenden selbst beschreiben eine auffällige Spannung zwischen ihrer eigenen Identifikation mit dem Paritätischen und der fehlenden Identifikation der Mitgliedsverbände und Vereine, deren Interessen sie vertreten. In Formulierungen wie „*Die (Mitgliedsverbände, H.B./U.O.) brauchen mich ja gar nicht*“ wird dies deutlich.

Von außen betrachtet wirkt dies so, als seien die Kreisverbandsvorsitzenden eine Art „Paritätische Klammer“ oder - noch pointierter - : das „Paritätische Bewußtsein“ vor Ort. Aus dieser Perspektive wirken die Kreisverbandsvorsitzenden als - manchmal recht einsame - Vorposten des Paritätischen in der jeweiligen Region; was die schon laufenden Diskussionen über die Möglichkeiten und Formen der Unterstützung dieser Personengruppe aktualisiert.

## Literatur

- Bartjes, H./Otto, U. 2000: Mit Engagement können. Fachkräfte unterstützen für die Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten, in: Otto, U./ Müller, S./ Besenfelder, C. (Hg.): *Bürgerschaftliches Engagement. Herausforderung für Fachkräfte und Verbände*, Opladen, S. 51-78  
leicht verändert auch als Internetpublikation, URL: <http://w210.ub.uni-tuebingen.de/dbt/volltexte/2000/96>)
- Dreher, M./Dreher, E. 1991: Gruppendiskussionsverfahren, in: Flick u.a. (1991: 186-188)
- Flick, U. u.a. (Hg.) 1991: *Handbuch Qualitative Sozialforschung*, München
- Flick, U. 1991: Stationen des qualitativen Forschungsprozesses, in: Flick u.a. (1991: 148-173)
- Held, J. 1987: *Subjektbezogene Forschungsverfahren für die Berufspraxis*, Marburg
- Hopf, C. 1991: Qualitative Interviews in der Sozialforschung, in: Flick u.a. (1991: 177-182)
- Kleining, G. 1982: Umriss zu einer Methodologie qualitativer Sozialforschung, in: KZfSS, 34.Jg., S. 224-253
- Lamnek, S. 1988, *Qualitative Sozialforschung. 1. Methodologie*, München
- Lamnek, S. 1989: *Qualitative Sozialforschung. 2. Methoden und Techniken*, München
- Nießen, M. 1977: *Gruppendiskussion*, München
- Otto, U./Bartjes, H. 1999: *Freiwilliges soziales Engagement im Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband*, unv. Ms., Stgt
- Witzel, A. 1982: *Verfahren der qualitativen Sozialforschung*, Ffm