



Altruismus oder Egoismus – Was motiviert zum Ehrenamt?

Was bewegt Menschen dazu, einen großen Teil ihrer freien Zeit einzusetzen, um ehrenamtlich tätig zu sein? Stehen altruistische oder egoistische Motive im Vordergrund?

► Der Beitrag zeigt, dass ehrenamtliches Engagement durch eine Vielzahl verschiedener Motive bedingt ist und eine primäre Motivation meist nicht bestimmt werden kann. Häufig wird sogar eine Kombination altruistischer und egoistischer Gründe von den Engagierten als handlungsleitend beschrieben. Das Engagement spiegelt persönliche Wertvorstellungen wider, die als zentral für die eigene Identität angesehen werden. Die Wahl des Tätigkeitsbereichs ist verknüpft mit individuellen Interessen, persönlichen Zielen und Lebensperspektiven. Oft sind den Befragten die eigenen Motive nicht bewusst, und Werte, Motive und Erwartungen von Ehrenamtlichen können sich im Zeitverlauf auch ändern. Trotzdem bietet die Gegenüberstellung von altruistischen und egoistischen Motiven einen hilfreichen Orientierungsrahmen.

Altruistische Motive

Altruismus wird als Selbstlosigkeit oder Uneigennützigkeit und als Gegensatz zu Egoismus definiert, psychologische Be-

stimmungselemente sind „Freiwilligkeit“, „Nutzen für andere“ und „Uneigennützigkeit“. Altruistische, auf das Wohlergehen anderer Menschen bezogene Motive für ehrenamtliches Engagement werden in der Literatur immer wieder thematisiert, auch wenn viele Autor:innen bezweifeln, dass es den „reinen“ uneigennützigen Altruismus überhaupt gibt. Es sind vor allem zwei Motive in dieser Kategorie:

• Norm der sozialen Verantwortung:

Hier steht die Übernahme von Verantwortung für Personen, die sich selbst nicht helfen können, im Vordergrund. Engagierte schreiben sich Verantwortung für die Behebung oder Verbesserung von gesellschaftlichen Problemen zu. Hier scheint eine „Norm der sozialen Verantwortung“ als Verhaltensregulativ wirksam zu sein. Sie umfasst die normative Verpflichtung, Menschen in schwierigen Lebenslagen zu helfen und sich für die Gesellschaft nützlich zu machen. Der Wunsch, Menschen zu helfen, Not zu lindern, Gutes zu tun und sich für das Wohl der Gesellschaft ein-

zusetzen ist gerade bei Freiwilligen im sozialen Bereich ein wichtiger Beweggrund. So fühlen sich viele Engagierte in Parteien, im gesellschaftlichen und kulturellen Bereich verantwortlich für die Verbesserung gesellschaftlicher Missstände.

• Religiös-caritative Verpflichtungen:

Das christliche Gebot zur Nächstenliebe wird von ehrenamtlich engagierten Mitgliedern im kirchlichen Bereich als wichtiger Beweggrund erlebt, etwa von Personen, die sich z.B. bei der Caritas engagieren. Ihr christliches Selbstverständnis ist handlungsleitend für ihr Engagement.

Egoistische Motive

Der Wunsch zu helfen kann und sollte auch unter dem Blickwinkel der Erfüllung selbstbezogener Wünsche und Befriedigung eigener Bedürfnisse diskutiert werden. Bei einigen „professionellen“ Helfern ließe sich eventuell sogar ein „Helfersyndrom“ diagnostizieren. Helfen dient dann zur Abwehr von Ängsten, als eine Suche nach Lösungen für ein Gefühl innerer

Leere und als eine Möglichkeit, der Gefühls- und Beziehungslosigkeit der heutigen Zeit zu entkommen.

Sinnerfahrungen: Ehrenamtliches Engagement kann eine Form der Selbsthilfe darstellen, um dem eigenen Leben ein Ziel oder eine Richtung zu geben. Da Erwerbsarbeit in modernen Gesellschaften nicht nur eine einkommenssichernde, sondern auch eine sinnstiftende Funktion hat, könnten insbesondere Menschen, die nicht erwerbstätig sind (z.B. Schüler, Studierende, Arbeitslose, Hausfrauen, Berentete) durch ehrenamtliches Engagement eine sinnvolle Betätigung finden und eine neue Perspektive aufbauen.

Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit: Neben einer sinnstiftenden Funktion erfüllt die Erwerbsarbeit in modernen Gesellschaften, in denen sich traditionelle Strukturen menschlicher Bindungen (z.B. an die Großfamilie oder an die Kirche) auflösen, Bedürfnisse nach sozialer Eingebundenheit und Zugehörigkeit. Ehrenamtliches Engagement kann – wie die Erwerbsarbeit – der Individualisierung und Anonymität entgegenwirken und neue Bindungen schaffen. Das Engagement bietet die Gelegenheit, andere Menschen zu treffen und kennenzulernen, Bindungen und Kontakte herzustellen. Für manche ist Engagement deshalb eine Möglichkeit, sich vor Einsamkeit zu schützen und regelmäßige soziale Kontakte zu pflegen.

Erwerb, Anwendung oder Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen: Ebenfalls im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit sind berufsrelevante Motivationslagen zu sehen, zunächst für Jugendliche und junge Erwachsene: Im Vorfeld ihrer Berufstätigkeit können sie Schlüsselqualifikationen wie Kommunikationskompetenzen oder Teamfähigkeit erwerben. Prosoziales Engagement, breite organisatorische und soziale Erfahrungen können 'biographische Pluspunkte' bei Bewerbungen werden. Ehrenamtliche Tätigkeiten bieten die Möglichkeit, Beschäftigungsfelder im Hinblick auf die eigene spätere Berufstätigkeit zu testen. Soziale Dienste u.a. freiwillige Aufgaben bieten Einblicke in Praxisfelder, die nicht leicht zugänglich sind, und insofern gesellschaftliches Lernen. Sie lassen sich gerade auch von jungen Menschen nutzen, um die Zeit zwischen dem



Ende ihrer Schulzeit und dem Beginn einer Ausbildung zu überbrücken.

Suche nach Lernmöglichkeiten: Ehrenamtliches Engagement bietet vielfältige Lernmöglichkeiten – für neues Wissen, neue Perspektiven und Lernen aus Erfahrung, gerade auch mit Personen sehr unterschiedlichen Charakters. Fähigkeiten werden in einem relativ geschützten Rahmen ausprobiert, eigene Stärken und Schwächen entdeckt. Lernchancen durch ehrenamtliches Engagement werden daher häufig als Beweggrund angegeben. Möglichkeiten zur Selbsterfahrung, Selbstfindung und Selbstverwirklichung sind deshalb als Motive möglich.

Bedürfnis nach Anerkennung und Stärkung des Selbstwertgefühls: Ehrenämter können auch Anerkennung durch Gesellschaft, Freunde oder Klientel vermitteln. Einige Engagierte mögen Ehrenämter daher einsetzen, um eigene Probleme zu bewältigen oder vor Schwierigkeiten zu fliehen. Das Erlebnis des Gebrauchtwerdens kann Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeit kräftigen und Resignation abbauen. Erfolge führen zu Freude und Stolz und einem „guten Gefühl“.

Spaß und Abenteuer: Nicht unwichtig ist bei vielen Ehrenämtern, dass sie mit Freude, Abwechslungsreichtum, Abenteuer verbunden sind, ja ein Bedürfnis nach „Sensation Seeking“ befriedigen können – in der Regel bei der freiwilligen Feuerwehr, Rettungsdiensten oder im Sportbereich. Aber auch im sozialen Bereich wird häufig Spaß und Freude am Umgang mit Menschen als motivationaler Hintergrund für das Engagement erwähnt.

Reziprozität: Besonderes Kennzeichen des Ehrenamts in der gegenwärtigen Wahrnehmung ist eine Betonung von gegenseitigem

Geben und Nehmen als handlungsleitender Motivation. Explizit wird nicht mehr von selbstlosem Handeln ausgegangen. Aber auch in den traditionellen Formen des Ehrenamts wird eine längerfristige Hoffnung auf Reziprozität angesprochen. Freiwilliges Engagement kann sogar zur Bewältigung von existentieller Schuld eingesetzt werden, die entstehen kann, wenn Unterschiede zwischen der günstigen eigenen und der schlechten Lebenslage anderer deutlich werden. Solche Schuldgefühle können ein Bedürfnis nach gerechtem Ausgleich hervorrufen.

Fazit

Welche „wahre“ oder eigentliche Motivation die Ursache dafür ist, warum eine Person mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit beginnt, ist nur schwer zu erfassen, da in der Regel mehrere Beweggründe eine Rolle im Entscheidungsprozess spielen. Es ist jedoch unumstritten, dass alle Beteiligten positive Erfahrungen im Zusammenhang mit ehrenamtlichem Engagement machen können. Einerseits wird Personen oder Institutionen eine Unterstützung zuteil, für die keine anderen Optionen verfügbar sind, andererseits können auch die ehrenamtlichen Akteure von ihrem Engagement in vielfacher Hinsicht profitieren und möglicherweise in schwierigen Lebenssituationen ihrem Leben einen (zusätzlichen) Sinn geben. Schon Viktor Frankl (1905-1997) formulierte in Anlehnung an Nietzsche seine zentrale Erkenntnis: „Wer ein Warum zum Leben hat, erträgt fast jedes Wie.“ Seine Überzeugung „Das Leben wartet auf Dich“ war für ihn prägend und ist auch heute noch für viele Engagierte handlungsleitend. ■

Prof. Dr. Barbara Moschner,
Carl von Ossietzky, Universität Oldenburg



Wie kann die Motivation zum Ehrenamt geweckt, gefördert und gestärkt werden?

Da ehrenamtliches Engagement „multimotiviert“ ist, müssen Maßnahmen zu seiner Förderung diese Vielfalt im motivationalen Hintergrund beachten. Es ist ebenso wenig ausreichend, an moralische Verpflichtungen, Verantwortung und Nächstenliebe zu appellieren, wie allein auf „egoistische“ Bedürfnisse einzugehen. Welche Anreize und Modelle werden diskutiert?

► **Passung**

Ehrenamtliche Tätigkeiten erfüllen bei den Engagierten verschiedene Bedürfnisse. Dazu gehören kompensatorische Funktionen, soziale Funktionen, Befriedigung von Lernbedürfnissen, Befriedigung von Selbstverwirklichungsmotiven oder die Erfüllung eigener moralischer Standards. Deshalb ist es wichtig, auf die Passung zwischen den Motiven und Bedürfnissen der Engagierten und den Angeboten und Möglichkeiten der Organisationen und Institutionen hinzuarbeiten. Je besser diese

zusammen passen, umso zufriedener sind die Engagierten, und umso länger werden sie engagiert sein. Es geht im Allgemeinen immer um eine Interaktion von Person und Situation, die passend sein muss. Lassen sich die eigenen Bedürfnisse befriedigen und die eigenen Ziele verwirklichen, fördert dies die Bereitschaft, sich zu engagieren und dabeizubleiben.

Bereitstellung von Informationen

Inhaltliche Motive stehen für viele Engagierte im Vordergrund. Sie wollen die Ziele

einer Gruppe durch ihre Arbeit unterstützen. Um ein breites Informationsangebot über Engagementgelegenheiten bereitzustellen und Freiwillige zur Mitarbeit zu motivieren, sind Freiwilligenagenturen als Mittler zwischen Einrichtungen und Interessierten hilfreich. Sie klären über die Ziele verschiedener Gruppen auf, bieten Unterstützung bei der Gründung von Initiativen, beraten, informieren und vermitteln, betreiben Öffentlichkeitsarbeit, formulieren politische Leitlinien, verstehen sich als Interessenvertretung der Freiwilligen

und leisten Beiträge zu Forschung und Dokumentation.

Anerkennung von normativen Überzeugungen

Normative Überzeugungen zu Verantwortung und Gerechtigkeit bilden starke Prädiktoren für ehrenamtliches Engagement. Es ist jedoch immer wieder zu beobachten, dass sie infrage gestellt und dahinterliegende egoistische Motive unterstellt werden. Solche Mutmaßungen tragen nicht gerade dazu bei, Ehrenamtliche zu gewinnen oder für ein längerfristiges Engagement zu motivieren. Gefordert werden müsste vielmehr Anerkennung und Respekt vor den individuellen Überzeugungen, die zu einem Engagement für das Wohl anderer führen. Der immense Einsatz an Zeit und Energie vieler Engagierter sollte nicht durch Vorwürfe dieser Art bedroht werden. Normative Erwartungen können aber auch übersteigert sein. Wenn Engagierte zu viel von sich oder anderen erwarten, können ungünstige Entwicklungen der Gruppendynamik, Überlastung, Selbstüberforderung, Verlust an Visionen und Ausgebranntsein auftreten. Es gilt also, für Warnsignale geschult zu sein und Reflexionsarbeit zu leisten.

Förderung sozialer Einbindung

Viele Engagierte betonen die Bedeutung der sozialen Dimension für ihr Engagement. Insbesondere für ältere Menschen, für neu Zugezogene, Arbeitslose oder (überwiegend) Frauen nach der Familienphase ist die Einbindung in geregelte soziale Interaktionszusammenhänge von Interesse, da diese teilweise aufgrund des Wegfalls von Erwerbsarbeit oder familiären Verpflichtungen unzugänglicher oder seltener werden. Neben der eigentlichen Aufgabe können deshalb gemeinsame Feste oder Angebote zur gemeinsamen Freizeitgestaltung als zusätzliche Anreize für ehrenamtliche Tätigkeit motivieren.

Förderung von Qualifikationsmöglichkeiten

Ehrenamtliches Engagement trägt zum Erwerb von Kompetenzen bei, die auch

beruflich von Vorteil sein können. Dies gilt einerseits für berufliche Tätigkeiten im sozialen Bereich, wenn z.B. Mitarbeiter:innen der Telefonseelsorge eine Ausbildung für Gesprächstherapie erhalten; andererseits werden Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit oder organisatorische Kompetenzen erworben. Dies berücksichtigenden Unternehmen mittlerweile bei der Personalrekrutierung. Eine gute Aus- und Weiterbildung kann deshalb ein wichtiger Anreiz für Freiwillige sein. Hier scheint es einen großen Nachholbedarf zu geben, auch wenn einzelne Freiwilligenagenturen schon Qualifikationsmöglichkeiten für Engagierte anbieten.

Bereitstellung von Lernmöglichkeiten

Unabhängig von beruflichen Qualifikationen äußern viele Engagierte den Wunsch, etwas dazuzulernen: Sachwissen, Selbsteinsicht, Chancen individueller Entwicklung, Kompetenzerfahrungen. Dafür könnten eigene Zentren geschaffen werden, die das Engagement mit Beratung und Intervention begleiten. Als Beratungsinhalte sinnvoll wären z.B. Projektmanagement, Gestaltung der internen Organisation, Gestaltung der Außenbeziehungen, Beschaffen von Geld und Sachmitteln, Anmieten von Räumen, Planung und Durchführung von Veranstaltungen und Aktionen, Evaluation von Projekten, Beratung bei Konflikten in Gruppen und mit externen Akteuren (z.B. Verwaltungen) sinnvoll. Bezüglich der Selbsterfahrungsdimension müssten hauptamtliche Mitarbeiter:innen der Organisationen oder Ehrenamtliche in Führungspositionen verstärkt geschult werden, um kompetente persönliche Rückmeldungen zu geben, gruppendynamische Prozesse zu beobachten, zu lenken oder zu entschärfen und eventuell auftretende persönliche Krisen kompetent begleiten zu können.

Spaß und Abenteuer

Wer Freiwillige für ein Projekt gewinnen will, muss eine Atmosphäre schaffen, in der Menschen freudig und gern in einer Gruppe aufgenommen werden. Der Spaß an der Tätigkeit darf nicht zu kurz kommen. Dieses Ziel kann durch eine

Förderung von Selbstbestimmung und Autonomie in den Gruppen erreicht werden. Das Einbringen eigener Vorstellungen und Ideen muss möglich sein. Deshalb sollte es möglichst wenig Bevormundung von Seiten der Institution geben, es sollten keine unnötigen Zwänge aufgebaut werden. Soweit möglich, kann eine freie Zeiteinteilung Selbstbestimmung und Autonomie begünstigen.

Schaffung materieller Anreize

In der aktuellen Debatte stehen häufig materielle Absicherungen im Vordergrund: Aufwandsentschädigung, Fahrgeld, Unfall-, Haftpflicht- und Rentenversicherung. Auch wenn sie die Wertschätzung der ehrenamtlichen Arbeit erhöhen, ist doch zu bezweifeln, dass sie das Ausmaß des Engagements nennenswert steigern.

Fazit

Ehrenamtliches Engagement basiert auf Freiwilligkeit und muss mit den eigenen Wertvorstellungen und Überzeugungen übereinstimmen. Die soziale Eingebundenheit in einen wertschätzenden Kontext und die Erfahrung eigener Kompetenz erhöht die Bereitschaft, sich längerfristig zu engagieren. Kurzfristige „Belohnungen“ gehen mit hoher Wahrscheinlichkeit mit einem Ende des Engagements einher, sobald diese Belohnungen wegfallen oder reduziert werden. ■

Autorin

Prof. Dr. Barbara

Moschner ist

Professorin für empirische Lehr- und

Lernforschung an der

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.

Sie hat in Trier und Boston Psychologie studiert und zum Thema Ehrenamt promoviert. Weitere Forschungsinteressen

sind Lernmotivation, selbstreguliertes Lernen und Kreativität in Lehr- und Lernprozessen. Ehrenamtlich tätig ist

Barbara Moschner in der Studienstiftung

des deutschen Volkes und im

Bürgerverein ihres Wohnortes.

