

Gar nicht so anders! – Ergebnisse einer vergleichenden Studie freiwilliger Mitarbeiter/innen christlicher, islamischer und nicht-religiöser gemeinnütziger Organisationen

Jennifer Fietz

In der Literatur wird freiwillige Arbeit als »Rückgrat« der Gesellschaft bezeichnet, weil die Hilfsbereitschaft der Bürger entscheidende Anteile an der Integration und den Teilhabechancen ihrer Mitglieder hat (1). Sie trägt dazu bei, dass Demokratien stabil bleiben (2). Nicht zuletzt durch die Finanzkrise, den demographischen Wandel, sowie durch den aktuellen Flüchtlingszuzug sind die finanziellen Ressourcen des Wohlfahrtsstaats knapper denn je und demokratische Werte stehen auf dem Prüfstand. Gleichzeitig ist die Nachfrage nach wohlfahrtsstaatlichen Dienstleistungen nicht nur gestiegen sondern sind die Bedürfnisse zusätzlich vielfältiger geworden (3). Insbesondere für Migranten, die nicht aus dem christlichen Kulturkreis stammen, müssten die Dienstleistungen, z.B. aufgrund von sich unterscheidenden religiösen Vorschriften und Traditionen, angepasst werden. Doch aufgrund des Kostendrucks können Wohlfahrtsverbände dies nur teilweise leisten. Daher übernehmen einige der benötigten Dienstleistungen sog. Migrantenvereine, die ihre Hilfe vor allem auf die eigene ethnische oder religiöse Gruppe richten (4). Doch die Migrantenvereine und die Wohlfahrtsverbände, können die Fülle an benötigten Dienstleistungen nicht ohne die Unterstützung von freiwillig engagierten Personen erbringen. Folglich werden Informationen darüber benötigt, wie Personen motiviert werden können, sich zu engagieren, damit heute und in Zukunft genügend Freiwillige zur Verfügung stehen (5). Ohne Erkenntnisse zu den Beweggründen freiwilliger Arbeit können keine adäquaten und nachhaltigen Maßnahmen entwickelt werden, Freiwillige zu gewinnen.

Aktuelle Studien zeigen, dass das Potential an Freiwilligen in Deutschland längst nicht ausgeschöpft ist (6). Um den veränderten Ansprüchen gerecht zu werden, müssen jedoch alle Bevölkerungsgruppen angesprochen werden. Personen mit Migrationshintergrund und Angehörige nicht-christlicher Religionsgemeinschaften sind nicht nur in Wohlfahrtsverbänden immer noch unterrepräsentiert, obwohl diese über ein dringend benötigtes kulturelles Kapital verfügen. Dies liegt zum Beispiel an einer mangelnden Wertschätzung dieses Kapitals, aber auch an fehlenden Informationen zu Engagementmöglichkeiten oder Sprachbarrieren (7). Zudem ist über die Motive freiwilliger Arbeit in dieser Bevölkerungsgruppe so gut wie nichts bekannt. Deshalb hat sich die vorliegende Studie u.a. zur Aufgabe gemacht, über die Motive von Freiwilligen türkisch-islamischer Vereine aufzuklären und diese mit den Motiven von Freiwilligen der deutschen Wohlfahrtsverbände zu vergleichen.

Insgesamt wurden 951 Fragebögen von freiwilligen und hauptamtlichen Mitarbeitern der Caritas, der Diakonie, der Arbeiterwohlfahrt, des Paritätischen, der Heilsarmee und des Arbeiter Samariter Bunds sowie von Mitarbeitern der Türkisch-Islamischen Union der Anstalt für Religion - DITIB, der islamischen Gemeinschaft Millî Görüs,

der Union der Türkisch-Islamischen Kulturvereine in Europa - ATIB und der Föderation der Aleviten-Gemeinden in Europa - AABF ausgefüllt. Zusätzlich wurden von den Einrichtungen 253 Fragebögen zu Angeboten und Organisationsstrukturen ausgefüllt, sowie vorab 34 Experteninterviews mit Vertretern der Bundes- sowie kommunalen Ebenen in Köln, Hamburg und Leipzig durchgeführt. Die Ergebnisse können wie folgt zusammengefasst werden:

Die analysierten türkisch-islamischen Vereine in Deutschland haben nach Schätzungen zusammen mehr als 470.500 Mitglieder (8). Sie arbeiten deutschlandweit und sind in Dachverbände, Ortsvereine und deren Einrichtungen gegliedert. Wie für die Wohlfahrtsvereine zeigt sich ein vielfältiges Betätigungsfeld zwischen Alten-, Familien- und Jugendhilfe, Moscheebau, Rückführungen von Toten in ihr Heimatland, der Organisation von Pilgerreisen, Angebote von Koran- und Integrationskursen u.v.m. Zu ihren wichtigsten Zielen gehört die Bereitstellung religiöser Dienstleistungen und die Unterstützung ihrer Mitglieder bei der Integration in und Partizipation an der deutschen Gesellschaft. Darüber hinaus engagieren sich die Vereine politisch z.B. für die Anerkennung als Religionsgemeinschaften. Die Finanzierung der Vereine erfolgt über Spenden, Mitgliedsbeiträge und eingeworbenen oder selbständig erwirtschafteten Mitteln aus z.B. Lebensmittelgeschäften und Reisebüros.

Dienstleistungen, die entgeltfinanziert sind, sind in den türkisch-islamischen Vereinen bisher unterrepräsentiert, z.B. Gesundheitsdienstleistungen, der Betrieb von Kindergärten und Altenheimen. Dies liegt nicht zuletzt an den bisher aussichtslosen Bemühungen, vor allem für die sunnitischen Vereine, als Wohlfahrtsverbände, Körperschaften öffentlichen Rechts und Religionsgemeinschaften anerkannt zu werden. Die Aufnahmebedingungen orientieren sich am Christentum und am deutschen Vereinswesen und sind für islamische Gemeinschaften unüblich (z.B. Aufnahmeeriten wie Taufen oder Mitgliedererfassung). Als Körperschaften würden sich jedoch viele weitere Möglichkeiten für die Vereine ergeben, sich an sozialen Dienstleistungen zu beteiligen, die bisher fast ausschließlich durch die Wohlfahrtsverbände abgedeckt werden und auf die säkulare Mehrheitsgesellschaft ausgerichtet sind. Im Gesundheitsbereich wäre dies besonders wünschenswert, aufgrund der sich unterscheidenden religiösen Vorschriften (z.B. Speisevorschriften oder Pflichtgebete), die nur unter großem (Schulungs-)Aufwand an nicht-muslimische Mitarbeiter vermittelt und in Einrichtungen installiert werden können. Darüber hinaus erschweren u.a. die Einstellungsvoraussetzungen der Tendenzbetriebe die Beschäftigung von andersgläubigen Mitarbeitern.

Die Daten der vorliegenden Studie zeigen individuelle Unterschiede z.B. in der Soziodemographie der Freiwilligen. Engagierte nicht-religiöser Wohlfahrtsvereine zählen zu den älteren Personen, die häufiger konfessionslos sind, nur selten einen Migrationshintergrund haben und entweder erwerbstätig oder bereits in Rente sind. Freiwillige christlicher Einrichtungen sind noch häufiger verrentet als Freiwillige nicht-religiöser Vereine, sind deutscher Herkunft und christlichen Glaubens. Freiwillige türkisch-islamischer Vereine gehören zu den jüngeren Personen, sind häufiger verheiratet, haben Kinder und sind erwerbstätig als andere Freiwillige. Fast alle haben einen türkischen Migrationshintergrund und gehören islamisch-sunnitischen oder alevitischen Glau-

bürgerschaften an. Das jüngere Alter spricht für den in der Literatur beschriebenen Generationswechsel in der Führungsebene und den freiwilligen Mitarbeitern (9). Junge Freiwillige mit stark ausgeprägtem Humankapital der Aufnahmegesellschaft sind für die türkisch-islamischen Vereine besonders attraktiv, weil sie über weniger finanzielle Mittel verfügen, um gut ausgebildete Fachkräfte einzustellen. Die Migranten der ersten Generation haben tendenziell niedrige Schulabschlüsse und im Durchschnitt schlechtere Sprachkenntnisse (10). Die jungen und besser ausgebildeten Freiwilligen der zweiten und dritten Migrantengeneration stellen eine wertvolle Ressource für die Vereine dar, weshalb sie in stärkerem Maße für Vereinszwecke rekrutiert werden (11).

Die zentrale Frage der vorliegenden Studie richtete sich auf die Motive der freiwilligen Mitarbeiter. Dabei wurde angenommen, dass Freiwillige Arbeit nicht nur aufgrund von bestimmten Motiven geleistet wird, sondern auch aufgrund adäquater Angebote der Vereine (12). Dabei wurde angenommen, dass die Motive entlang von Nutzererwartungen zur freiwilligen Arbeit in bestimmten Organisationen führen (13). Die Motive wurden offen erhoben und durch eine Clusteranalyse in vier Motivbündel zusammengefasst, die sich wie folgt beschreiben lassen.

Freiwillige des *pseudo-altruistische Clusters* sind dadurch motiviert, anderen Menschen helfen zu wollen. Die Arbeit wird als besonders wichtig empfunden, weil die Zielgruppe und/oder die Organisation Hilfe brauchen. Die Zielgruppe sind Personen, die schwer erkrankt sind oder diskriminiert werden. Die Themenfelder, für die sich die Freiwilligen einsetzen, sind teilweise heikel, wie z.B. Geschlechtskrankheiten. Manche sehen in ihrer Arbeit einen Beitrag zur Verbesserung der Gesellschaft. In der Literatur finden sich diese Motive sozialer Verantwortung als sog. »*principle of care*« (14). Einige Freiwillige zeigen durch ihr Engagement ihre Dankbarkeit, weil sie selbst Hilfe erfahren haben, oder weil sie ihre eigene Lebenssituation für privilegiert halten. Sie identifizieren sich mit der Organisation oder mit der Zielgruppe, der ihre Hilfe zuteilwird, z.B. leisten Eltern im Kindergarten ihrer Kinder freiwillige Unterstützung. Sie stehen der Organisation entsprechend nahe und sind häufig selbst Mitglied im Verein. Sie freuen sich über das Lob und die Anerkennung, die sie durch ihre Arbeit erhalten. Das Gefühl etwas Sinnvolles zu tun oder anderen zu helfen, vermittelt den Freiwilligen ein Gefühl von Wohlbefinden, Zufriedenheit und Stolz (15).

Das *zweite, sozial-religiöse Cluster* besteht u.a. aus Freiwilligen, die sich aufgrund ihrer religiösen Überzeugung engagieren und denen es wichtig ist, soziale Kontakte durch ihre Tätigkeit zu knüpfen. Sie möchten Erfahrungen sammeln und sich weiterbilden. Die genannten religiösen Motive sind, gottgefällig handeln zu wollen, es als Pflicht eines Gläubigen zu empfinden, sich für Notleidende einzusetzen und von Gott dafür belohnt zu werden (16). Die Freiwilligen wollen darüber hinaus durch ihre Arbeit gezielt mit Gleichgesinnten in Kontakt treten, Einsamkeit vermeiden und sich in die Gesellschaft integrieren. Die religiöse Gemeinschaft dient zum einen als Ort, wo der Glaube gelebt und die religiösen »Pflichten« verrichtet werden können und zum anderen als sozia-

les Netzwerk für ihre Mitglieder, das zusätzlich die Möglichkeit für die Organisationen bietet, weitere Freiwillige zu gewinnen (17).

Freiwillige des *selbstzentriert-hedonistische Cluster* sind hauptsächlich dadurch motiviert, dass ihnen die Arbeit Spaß macht. Außerdem ihnen besonders wichtig, Lebenserfahrungen zu sammeln und sich weiterzubilden. Die erworbenen Kompetenzen werden beruflich eingesetzt. Das ausgeprägte Interesse an der Tätigkeit fußt auf ihrem eigentlichen Berufswunsch, den sie nicht verwirklichen konnten oder nicht mehr ausüben können. Einigen ist die Möglichkeit wichtig, soziale Kontakte zu knüpfen, sich in eine Gemeinschaft von Gleichgesinnten zu integrieren und nicht alleine zu sein. Die Tätigkeit gibt den Freiwilligen einen Sinn im Leben, weil sie die Anerkennung und Dankbarkeit, die sie für ihr Engagement erhalten, stolz macht und als Bestätigung der eigenen Leistung dient. Das selbstzentriert-hedonistische Cluster spiegelt die Form von Engagement wider, die in einigen Studien als »*neues Ehrenamt*« bezeichnet wird (18). Der Fokus der Freiwilligen mit selbstzentriert-hedonistischen Motiven liegt mehr als bei allen anderen auf der eigenen Person.

Selbstwert- und kompensatorische Motive wurden bereits von anderen Studien gefunden (19). Personen, die z.B. aufgrund von persönlichen Problemen, Erkrankungen oder ihres fortgeschrittenen Alters Schwierigkeiten haben, einer Arbeit nachzugehen, nutzen freiwillige Arbeit als Ersatz. Ihr Engagement nimmt eine kompensatorische und selbstverortende Funktion ein und dient als Beschäftigung. Freiwillige wollen damit ihren Tag und ihre Zeit strukturieren und die beruflichen Kompetenzen weiterhin nutzen und weitergeben. Dadurch erfahren sie Lob, Anerkennung und Zuwendung, die sie ohne diese Tätigkeiten z.B. nach der Verrentung nicht erhalten würden. Entsprechend sind die Freiwilligen mit Selbstwert- und Kompensationsmotiven sehr interessiert an der Arbeit und haben häufig eine hohe Kompetenz und langjährige Erfahrung in diesem Bereich.

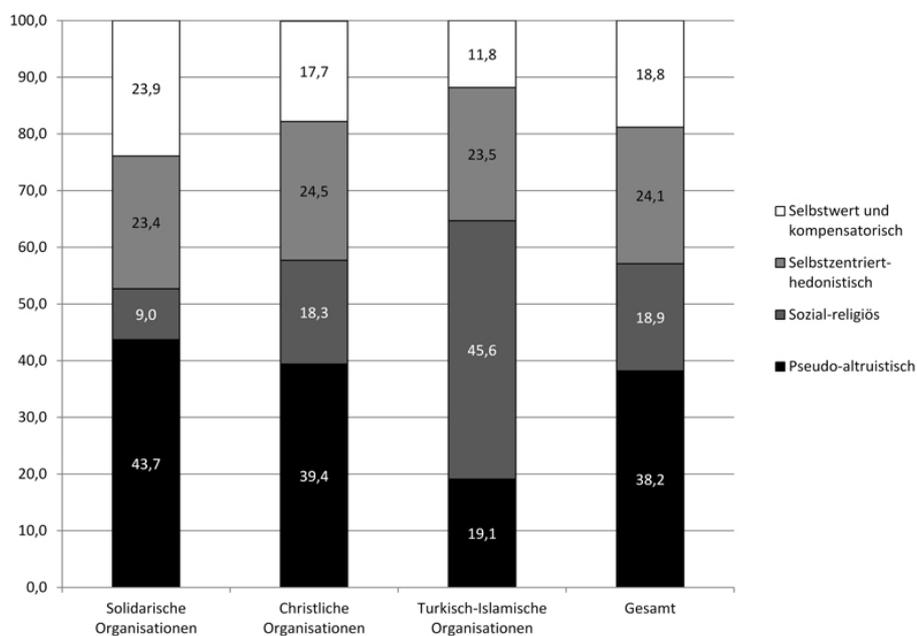


Abbildung 1: Verteilung der Motivcluster nach Organisationsformen, in %

Anschließend wurde untersucht, ob Freiwillige aufgrund von unterschiedlichen Motiven in verschiedenen Vereinen tätig sind (Abbildung 1). Besonders unterschiedlich sind die Motive Freiwilliger zwischen religiösen und nicht-religiösen Organisationen. Die Konfessionszugehörigkeit allein ist jedoch nicht der Grund dafür. Für Freiwillige der Wohlfahrtsvereine spielen darüber hinaus religiöse Motive eine entscheidende Rolle, ob sich in christlichen Vereinen betätigt wird. Dagegen arbeiten Freiwillige mit Selbstwert- und Kompensationsmotiven häufiger in den säkularen Vereinen. Prestigeträchtige oder interessante Aktivitäten erhöhen die Chance für Freiwillige, etwas dazu zu lernen und Anerkennung für die Arbeit zu erhalten (20). Da solidarische Einrichtungen nicht in derselben Weise über eine (religiöse) Wertebasis verfügen, die ihr Image prägen oder religiöse Anreize bieten können, verwenden diese erhebliche Ressourcen darauf, attraktive Engagementmöglichkeiten zu bieten und die Anerkennung ihrer Freiwilligen zu gewährleisten. Für Freiwillige, die Selbstwert- und Kompensationsmotive haben, ist das Engagement in säkularen Vereinen deshalb besonders attraktiv, weil sie genau nach diesen Anreizen streben: Lob, Anerkennung und Zuwendung und interessante Tätigkeiten, die sie nie oder nicht mehr beruflich ausüben können. Selbstzentriert-hedonistische Motive dagegen finden sich in allen Organisationsformen gleichermaßen.

Freiwillige türkisch-islamischer Vereine sind am häufigsten sozial-religiös und am seltensten pseudo-altruistisch motiviert. Ein unerwarteter Befund ist jedoch, dass keine explizit kulturellen Motive gefunden wurden. Dies ist vor allem erstaunlich, weil die Leitungspersonen der türkisch-islamischen Verbände, mit denen Experteninterviews geführt wurden, sehr deutlich kulturelle Ziele formulierten (21). Jedoch spiegelt vermutlich allein die Tatsache, in einem zweckorientiert türkisch-islamischen Verein freiwillig tätig zu sein, der sich auf die eigene ethnische und religiöse Gruppe bezieht, die Nähe zur Herkunftskultur wider. Die religiösen Motive von Freiwilligen gleich welcher Glaubensrichtung unterscheiden sich jedoch nicht voneinander. Die religiösen Motive der Freiwilligen türkisch-islamischer Vereine beziehen sich auf den Islam oder das Alevitentum, die der Christen auf Jesus und die Bibel, da sich die religiösen Inhalte und Traditionen unterscheiden. Die Mechanismen jedoch, wie sich sozial-religiöse Motive auswirken und entstehen sind identisch (22). Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass eine vermeintliche »Parallelgesellschaft« in türkisch-islamischen Organisationen nicht, wie vielfach befürchtet, häufiger auftritt als in anderen Organisationen (23).

Es zeigte sich weiterhin, dass pseudo-altruistische Motive bei Konfessionslosen und Christen häufiger vorkommen. Auch ältere Personen und solche mit niedrigeren Schulabschlüssen tendieren häufiger zu pseudo-altruistischen Motiven. Konfessionslosigkeit und die katholische Religionszugehörigkeit verhindern sozial-religiöse Motive eher. Religiosität insgesamt verstärkt jedoch religiöse Motive, doch zeigt die Moscheebesuchs- und Kirchengangshäufigkeit nur geringe Effekte und beeinflusst eher, ob man sich überhaupt engagiert (24). Weiterhin zeigte sich, dass Freiwillige die Wert auf einen hohen Lebensstandard und den Status, Macht, Einfluss und Ehrgeiz legen, häufiger selbstzentriert-hedonistische Motive an den Tag legen. Selbstwert- und Kompensationsmotive werden dagegen durch ein höheres Alter und niedrigere Einkommen begünstigt.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass freiwillige Arbeit nicht ohne Grund als »Rückgrat« der Gesellschaft bezeichnet wird. Die vorliegende Arbeit konnte zeigen, dass den wohlfahrtsstaatlichen und den gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahrzehnte, wie die Aussetzung des Zivildiensts und die Veränderung und Vermehrung der Klientel und deren Bedürfnisse, Rechnung getragen werden muss. Freiwillige Mitarbeiter der gemeinnützigen Vereine in Deutschland tragen wesentlich zur Umsetzung der Leitbilder und Ziele dieser Verbände bei und ermöglichen, was durch bezahlte Kräfte und regelfinanzierte Dienste allein nicht zu leisten ist. Die offene Fragestellung der vorliegenden Studie ermöglichte es, den »Mythos« des Altruismus zu entkräften und zeigte, dass egozentrierte und selbstlose Motive miteinander einhergehen. Freiwillige engagieren sich dort, wo sie einen Nutzen erwarten. Dieser Aspekt ist für die Sicherstellung der freiwilligen Mitarbeiter von besonderer Bedeutung, da nur durch attraktive und offene Angebote für alle das Engagementpotential der Gesellschaft ausgeschöpft werden kann. Vor allem solidarische Organisationen, denen kein »weltanschaulicher Ruf« voraussetzt, benötigen spezielle Rekrutierungsstrategien, um ausreichend freiwillige Mitarbeiter zu gewinnen. Aber auch zweckorientierte Organisationen sind in hohem Maße auf Freiwillige angewiesen, die sie in einer zunehmend säkulareren Gesellschaft attrahieren müssen. Dies kann nur über das Angebot einer sozialen Gemeinschaft geschehen, die sich gemeinsam für ihre Ziele einsetzt.

Anmerkungen

(1) vgl. z.B. Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz 2004, S. 4

(2) vgl. Gabriel et al. 2004, S. 337

(3) vgl. Gabriel 2007, S. 32; Friedrichs und Klöckner 2009, S. 69 f.

(4) vgl. Halm und Sauer 2006, S. 21

(5) vgl. Gaskin et al. 1996, S. 186

(6) vgl. u.a. Gensicke und Geiss 2011, S. 6, 23

(7) vgl. Berger 2006, S. 125

(8) vgl. REMID 2012

(9) vgl. Halm und Sauer 2007, S. 10; Schiffauer 2004, S. 92

(10) vgl. Statistisches Bundesamt 2010b, S. 164

(11) vgl. DIPF 2014, S. 160

(12) vgl. Gazley 2012, S. 1246; Wilson 2000

- (13) vgl. Becker 1982, Olson 1968; Smith 1981
- (14) vgl. Wilhelm und Bekkers 2010, S. 17
- (15) vgl. Andreoni 1989, S. 1449
- (16) vgl. Stark und Bainbridge 1987, S. 43
- (17) vgl. Wuthnow 1991, S. 121 ff.
- (18) vgl. Gleich 2008, S. 141 f.
- (19) vgl. Kühnlein und Böhle 2002; Steinfurt 2010, S. 214
- (20) vgl. Clark und Wilson 1961, S. 142; Nadai 1999, S. 71
- (21) vgl. Friedrichs und Klöckner 2009, S. 69 ff.
- (22) vgl. Cnaan und Curtis 2013, S. 12
- (23) vgl. Halm und Sauer 2007; Schiffauer 2004
- (24) vgl. Wuthnows 1991, S. 121 ff.

Literatur

- Andreoni, James. 1989. Giving with Impure Altruism: Applications to Charity and Ricardian Equivalence. *Journal of Political Economy* 97:1447–1458.
- Becker, Gary Stanley. 1982. *Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens*, Bd. 32. Tübingen: Mohr.
- Berger, Ida E. 2006. The Influence of Religion on Philanthropy in Canada. *Voluntas*:115–132.
- Clark, Peter M., und James Q. Wilson. 1961. Incentive Systems. A Theory of Organizations. *Administrative Science Quarterly* 6:129–166.
- Cnaan, Ram A., und Daniel W. Curtis. 2013. Religious Congregations as Voluntary Associations: An Overview. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 42:7–33.
- Friedrichs, Jürgen und Jennifer Klöckner. 2009. Faith-Based Organisations and Social Exclusion in Germany. In *Faith-Based Organisations and Social Exclusion in European Cities. National Context Reports*, Hrsg. Danielle Dierckx, Jan Vranken und Wendy Kerstens, 69–135. Den Haag: Acco Leuven.

Gabriel, Karl. 2007. Caritas und Sozialstaat unter Veränderungsdruck. Analysen und Perspektiven, Bd. 1. Berlin: Lit-Verlag.

Gabriel, Oscar W., Eva-Maria Trüdinger, und Kerstin Völkl. 2004. Bürgerengagement in Form von ehrenamtlicher Tätigkeit und sozialen Hilfeleistungen. In Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung, Hrsg. Statistisches Bundesamt, 337-356. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Gaskin, Katharine, Justin D. Smith, und Irmtraut Paulwitz, Hrsg. 1996. Ein neues bürgerschaftliches Europa. Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.

Gazley, Beth. 2012. Predicting a Volunteer's Future Intentions in Professional Associations: A Test of the Penner Model. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 42:1245-1267.

Gensicke, Thomas, und Sabine Geiss. 2011. Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement in Nordrhein-Westfalen 1999 – 2004 – 2009. Ergebnisse des Freiwilligensurveys, der repräsentativen Erhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. München: TNS Infratest Sozialforschung.

Gleich, Johann M. 2008. Ehrenamtliches soziales Engagement in der verbandlichen Caritas und in Pfarrgemeinden. In Ehrenamt in der Caritas. Allensbacher Repräsentativbefragung. Qualitative Befragung. Ergebnisse – Perspektiven, Hrsg. Eugen Baldas und Christian Bangert, 87-190. Freiburg i. Br.: Lambertus Verlag.

Halm, Dirk, und Martina Sauer. 2006. Parallelgesellschaft und ethnische Schichtung. Aus Politik und Zeitgeschichte.

Kühnlein, Irene, und Fritz Böhle. 2002. Motive und Motivationswandel des bürgerschaftlichen Engagements. In Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements. Bürgerschaftliches Engagement und Erwerbsarbeit. Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements, Bd. 9, Hrsg. Enquete-Kommission ›Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements‹ Deutscher Bundestag, 267-297. Opladen: Leske + Budrich.

Nadai, Eva. 1999. Gemeinsinn und Eigennutz. Freiwilliges Engagement im Sozialbereich. 1. Aufl. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt.

Olson, Mancur. 1968. Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen, Bd. 10. 4., durchges. Aufl. Tübingen: Mohr-Siebeck.

Religionswissenschaftlicher Medien- und Informationsdienst (REMID). 2012. Religionen in Deutschland: Mitgliederzahlen. http://remid.de/info_zahlen/islam/ (Zugegriffen: 9. Oktober 2014).

Schiffauer, Werner. 2004. Die Islamische Gemeinschaft Milli Görüs - ein Lehrstück zum verwickelten Zusammenhang von Migration, Religion und sozialer Integration. In Migrationsreport 2004: Fakten, Analysen, Perspektiven, Hrsg. Klaus J. Bade, Michael Bommers und Rainer Münz, 67-96. Frankfurt/New York: Campus-Verlag.

Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz. 2004. Bericht über Bürgerschaftliches Engagement in Berlin. Ehrenamtsbericht. Berlin.

Smith, David H. 1981. Altruism, Volunteers, and Voluntarism. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 10:21–36.

Stark, Rodney, und William S. Bainbridge. 1987. *A Theory of Religion*. New York: Lang.

Statistisches Bundesamt. 2010. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Fachserie 1. Reihe 2. Wiesbaden.

Steinfurt, Julia. 2010. Identität und Engagement im Alter. Eine empirische Untersuchung. Univ., Diss.-- Dortmund, 2010. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Wilhelm, Mark O., und René Bekkers. 2010. Helping Behavior, Dispositional Empathic Concern and the Principle of Care. *Social Psychology Quarterly* 73:11–32.

Wilson, John. 2000. Volunteering. *Annual Review of Sociology* 26:215–240.

Wuthnow, Robert. 1991. *Acts of Compassion: Caring for Others and Helping Ourselves*. Princeton: Princeton University Press.

Autorin

Dr. Jennifer Fietz (ehem. Klöckner) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Sozialstruktur und Soziologie alternder Gesellschaften des Instituts für Soziologie an der Technischen Universität in Dortmund. Ihre Forschungsinteressen sind u.a. Soziale Partizipation, Altern und Migration. Die vollständige Studie ist im Springer-Verlag im Jahr 2015 unter dem Titel »Freiwillige Arbeit in gemeinnützigen Vereinen. Eine vergleichende Studie von Wohlfahrts- und Migrantenorganisationen« erschienen.

Kontakt

Dr. Jennifer Fietz

Technische Universität Dortmund

Fakultät 12 Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie

Emil-Figge-Str. 50

44227 Dortmund

E-Mail: Jennifer.Kloeckner@tu-dortmund.de

www.tu-dortmund.de

Redaktion

Stiftung Mitarbeit

Redaktion eNewsletter Wegweiser Bürgergesellschaft

Eva-Maria Antz, Ulrich Rüttgers

Ellerstr. 67

53119 Bonn

E-Mail: newsletter@wegweiser-buergergesellschaft.de