

Momentum 2010
Hallstatt
21.-24. Oktober 2010

Paper

Track #5: Politik der Zivilgesellschaft

Neues Ehrenamt als Herausforderung für die Sozialdemokratie

Eingereicht von:

Michael Heiling (michael.heiling@reflex.at) und Andreas Kastner (andi.kastner@reflex.at)

Einleitung

Während Momentum 2009 hat alles begonnen. Die Studierenden beehrten auf. Scheinbar über Nacht und ohne erkennbare politische Organisationen sammeln sich zuerst im Audimax der Uni Wien und später auch auf anderen Universtätien Studentinnen und Studenten und entfachen ein Feuer, das die Universitätslandschaft über mehrere Monate hinweg in Brand setzt. Bemerkenswert waren die neuen Kommunikationsformen, die zur Messlatte aller kommenden politischen Kampagnen wurden, die explosionsartige Erweiterung des Protests und das scheinbare Fehlen bekannter politischer Organisation oder Struktur. Die „Bewegung ohne Gesicht“ (thegap: 2009) war sicherlich eine der größten politischen Überraschungen der letzten Jahre. Nicht umsonst wurde „Audimaxismus“ zum Wort des Jahres 2009 gewählt. Insbesondere die Sozialdemokratie wurde von der StudentInnenbewegung auf dem falschen Fuß erwischt und sie hat sich schwer getan, diese Bewegung zu begreifen, sie mitzutragen oder für substanzielle politischen Veränderungen zu nutzen. Gleichzeitig sind Parteien – insbesondere sozialdemokratische, die den Anspruch haben Massenparteien zu sein – und Gewerkschaften auf ehrenamtliche Arbeit angewiesen. Wenn sich nun im Zuge des Studierendenprotests tatsächlich neue Formen der Ehrenamtlichkeit gezeigt haben, ist es für Partei und Gewerkschaft eine essentielle Aufgabe, sich mit diesen auseinanderzusetzen und gegebenenfalls strukturell zu reagieren. Gründe genug, ein Jahr später diese neuen Formen des politischen Engagements auf Momentum2010 zu diskutieren.

Im Rahmen dieses Papers möchten wir folgenden Fragenstellungen nachgehen:

1. Welche Veränderungen finden in der politischen Ehrenamtlichkeit statt und wie lassen sich diese beschreiben?
2. Welche Bedeutung haben die Veränderungsprozesse der Ehrenamtlichkeit für die Sozialdemokratie und wie kann sie darauf reagieren?

Im ersten Teil dieser Arbeit soll theoretisch argumentiert werden, wie sich Ehrenamtlichkeit und Ehrenamtliche in einem vor sich gehenden Wandel begreifen, jene theoretische Arbeit passieren, die notwendig ist, um den Wandel kategorisierbar zu machen. Im zweiten Teil wird ein Projekt der Sozialdemokratie, das sich explizit auf Ehrenamtliche außerhalb klassischer Parteistrukturen bezieht, vorgestellt und untersucht. Hier sollen vor allem die theoretischen Phänomene in die Praxis überführt werden. Den Abschluss dieser Arbeit stellt keine umfassende Conclusio dar, sondern ein Diskussionsimpuls, der im Rahmen des Kongresses weiterentwickelt werden soll.

Was ist modernes Ehrenamt?

In den wissenschaftlichen Diskurs hält seit längerem die These Einzug, dass das Ehrenamt, ebenso wie der gesamte dritte Sektor, einem Modernisierungsprozess unterliegt. Das Ehrenamt und die Ehrenamtlichen werden „modern“ anstelle von „traditionell“, „neu“ anstelle von „alt“, „reflexiv“ anstelle von „kollektiv“, „project-based“ anstelle von „membership-based“ (Hustinx/Lammertyn, 2003: 168). Die Debatte über diese neuartigen Formen des Ehrenamts, im Gegensatz oder in Gegenüberstellung zu klassisch-traditionellen Ausprägungen des Ehrenamts, ist dabei keine abgeschlossene, es existieren keine unumstößlichen Lehrbuchdefinitionen dieser beiden Typen von Ehrenamtlichkeit. Anhand der Literatur können aber Demarkationslinien zwischen den beiden Idealtypen dieser „begrifflichen Polarität“ (Beher/Liebig/Rauschenbach, 2000: 13) abgesteckt werden. Auch ist eine Fülle an Begriffen im Zusammenhang mit dieser Debatte zu verordnen, „neu“ und „reflexiv“ sind nur zwei Synonyme für das moderne Ehrenamt. Die Begriffe „modern“ und „traditionell“ nehmen dabei noch weniger Charakteristika der angesprochenen Formen des Ehrenamtes vorweg, als zB die Begriffe „reflexiv“ und „kollektiv“. Die Debatte darüber, wie sich die Ausformungen des Ehrenamtes zueinander verhalten, ist bei weitem nicht abgeschlossen. Gleichzeitig nimmt das Begriffspaar „membership-based“ und „project-based“ wohl geringere Zuschreibungen und Wertungen vor als „alt und neu“ oder „traditionell und modern“. Andererseits ist der Begriff der „Modernisierung“ eng mit der Veränderungen der Ehrenamtlichen und des Ehrenamtes verbunden, womit das Begriffspaar „traditionell und modern“ wiederum als die unmissverständlichste Variante Verwendung finden kann.

Bei der Behandlung der Frage aus welchen Merkmalen sich die beiden Extremformen des Ehrenamtes konstituieren, ist zunächst zu zeigen, dass sich die Modernisierung des Ehrenamtes sowohl auf die Ehrenamtlichen selbst, als auch auf die strukturellen Arrangements, in denen die Ehrenamtlichen ihre Tätigkeit ausführen, beziehen können. Hustinx/Lammertyn (2003: 181) teilen in ihrer Analyse von „kollektiver“ und „reflexiver“ Ehrenamtlichkeit die Aspekte jeder der beiden Formen von Ehrenamtlichkeit in die Bereiche „structural-behavioral“ und „motivational-attitudinal“ ein. Es gibt also nicht nur eine moderne Ehrenamtlichkeit, bezogen auf die Ausformung der Tätigkeit, sondern

auch moderne Ehrenamtliche, in Bezug auf ihre Motivation und ihre subjektiven Einstellungen zur Organisation oder zur ehrenamtlichen Arbeit. Diese beiden Entwicklungen sind dabei nicht als unabhängig voneinander zu sehen. Es gibt eine „wechselseitige Beziehung zwischen individuums- und organisationsbezogenen Veränderungen“ (Beher/Liebig/Rauschenbach, 2000: 13), die letztlich die Form des modernen Ehrenamtes ausmachen.

Abgrenzungsfaktoren zwischen „traditionellem“ und „modernem“ Ehrenamt

In der Folge werden nun vier Abgrenzungsfaktoren herausgearbeitet, mit deren Hilfe das „moderne“ Ehrenamt vom „traditionellen“ Ehrenamt unterschieden werden kann, nämlich (a) die Motivation der Ehrenamtlichen (b) die biografische Prägung der Ehrenamtlichen (c) die Bindung der Ehrenamtlichen an die Organisation und (d) die Ausgestaltung der ehrenamtlichen Arbeit in der Organisation. Von diesen vier Faktoren beziehen sich die ersten beiden auf die Ehrenamtlichen und ihre subjektiven Prägungen und die letzteren beiden auf das institutionelle Arrangement der Organisation, die das Ehrenamt anbietet.

Dass diese Abgrenzungsfaktoren nur die Modellausprägungen der beiden Extremformen abstecken können, ist evident. Ein reines „modernes/projektbasiertes“ Ehrenamt existiert weder in den Lehrbüchern, noch in der Realität, es gilt vielmehr einen Prozess der Veränderung zu verfolgen und anhand von bestimmten Charakteristika die Existenz dieses Prozesses zu unterstreichen oder aber anzuzweifeln. Die Bezeichnungen der Idealtypen dienen dabei als Werkzeug um den Prozess beschreibbar zu machen, nicht aber als allgemeingültige Konzepte – oder anders ausgedrückt: „Actual volunteering will never be either wholly ‘classic’ or wholly ‘new’, but a multi-layered combination of features from both“ (Hustinx, 2001: 62).

Abgrenzungsfaktor: Motivation

Die Motivation steht im Prozess der Ehrenamtlichkeit einerseits ganz zu Beginn und begleitet andererseits den gesamten Prozess. Bei Badelt/More-Hollerweger (vgl. 2007: 513ff.) werden im Groben drei Erklärungsfaktoren für die Bereitschaft, ehrenamtliche Arbeit zu leisten unterschieden, und zwar werden (a) Altruismus, (b) die so genannte „Eigenwertkomponente“ (also persönliche Motive wie soziale Integration, Erwerb von Know-How, Erfüllung selbst auferlegter Normen, etc.) und (c) die „Tauschkomponente“, bei der die Reziprozität (also Gegenleistungen, wie zB Aufbau von Macht und Einflussnahme in der Organisation, Erwerb von Informationsvorteilen) im Vordergrund steht, genannt.

Als „altruistisch“ wird dabei von Badelt/More-Hollerweger (2007: 514) eine Motivation bezeichnet bei der „es darum geht, den Nutzen (das Wohlbefinden) einer anderen Person zu erhöhen“, Leete definiert die altruistische Motivation weitreichender als „based on the value of helping others“ (2006: 172).

Dass Motivationen auch über diese Kategorisierungsansätze hinaus ein vielschichtiges Phänomen sind, ist unbestritten. Die Motivation des/der einzelnen Ehrenamtlichen verändert sich mit der Zeit (vgl. zB Yeung, 2004: 26). Motivationsstrukturen sind weder auf kollektiver noch auf individueller Ebene statisch, auch kann nicht davon ausgegangen werden, dass Motivationen von einzelnen Ehrenamtlichen nur auf einer der möglichen theoretischen Grundlagen basieren, also nur altruistisch oder nur egoistisch oder nur intrinsisch sind. Es scheint daher allgemein angebracht, ein Konzept von vielen möglichen Motivationen gelten zu lassen, die mitunter gleichzeitig auf das Individuum einwirken.

Die Literatur sieht aber dennoch eine Tendenz bei der Entwicklung der Motivation der Ehrenamtlichen und diese ist für die Konstituierung der „modernen“ Ehrenamtlichen durchaus zentral. Denn „[d]er Wandel des Ehrenamtes drückt sich [...] zuallererst in einer veränderten Haltung der Ehrenamtlichen gegenüber dem ehrenamtlichen Engagement aus“ (Beher/Liebig/Rauschenbach, 2000: 7) also auch in den Motivationen der Ehrenamtlichen aus. In dieser Debatte spielt der Abgang von altruistischen Motivationen eine zentrale Rolle. Wessels (1994: 50) verortet den „sich vollziehenden Strukturwandel“ des Ehrenamtes in der „wissenschaftlichen Diskussion zum Thema Ehrenamt“ vor allem in der Debatte über Motivationsstrukturen. Zwar gäbe „es noch immer die karitativ-religiöse Helfermotivation, doch sind neben diese selbstbezogene Formen sozialer Ehrenamtlichkeit getreten“. Ihr zufolge gibt es mittlerweile „vielfältige Beweggründe für ehrenamtliches Engagement [...] und altruistische Orientierungen [sind] hier eher von untergeordneter Bedeutung“ (Wessels, 1994: 49). Die „selbstbezogenen Formen“ (Wessels, 1994: 4) des modernisierten oder neuen Ehrenamtes seien den „traditionellen Formen“, die sich „an bestimmten konfessionellen und weltanschaulichen Vorstellungen“ (Wessels: 1994: 50) orientiert, gegenüber zustellen.

Bei Betrachtung der genannten Aspekte ist im Bereich der Motivation aber auch jedenfalls darauf hinzuweisen, dass sich die Motivationen der Ehrenamtlichen nicht in „eine dualistische (egoistisch-altruistische) Sichtweise einfügen lassen“ (Heimgartner/More-Hollerweger, 2009: 178), und dass moderne Ehrenamtliche nicht per se egoistisch und eigenwertorientiert handeln müssen. Vielmehr ist auch im modernen Ehrenamt eine breite Palette von Motivationen möglich, jedoch begleitet von einer Abkehr von altruistischen Wertekonstrukten. Das heißt, der/die moderne Ehrenamtliche ist nicht zwingend egoistisch motiviert, sondern er/sie erfährt eine Fülle von unterschiedlichen Motivationen – darunter unter Umständen auch altruistische.

Ähnlich argumentieren Beher/Liebig/Rauschenbach (2000: 7): Moderne Ehrenamtliche „tun etwas für andere – für eine Organisation, einen Verein, eine Initiative, für eine Sache, ein Projekt oder eine Idee [...] und tun zugleich etwas für sich selbst“, sie finden also zumindest andere Motivationen die gleichberechtigt neben der altruistischen Motivationskomponenten stehen. Die altruistische Motivation hingegen nimmt ab, die „Norm der Reziprozität von Geben und Nehmen“ (Beher/Liebig/Rauschenbach, 2000: 13) wird für die Motivation wichtiger und tritt als „handlungsleitendes Merkmal des neuen Ehrenamtes“ an die Stelle des „selbstlosen Handelns“, im Vordergrund der Motivation steht die „Anreiz-Beitrags-Theorie“ (vgl. Andeßner, 1999: 34).

In eine ähnliche Kerbe schlägt auch die Analyse von Hustinx/Lammertyn, die bei ihrer Betrachtung der Motivationsstrukturen von „kollektivem“ und „reflexivem“ Ehrenamt auf der Ebene der subjektiven Zugangsweise der Ehrenamtlichen wie folgt unterscheiden:

collective volunteering	reflexive volunteering
obvious sense of duty or responsibility to community or collectivity	self-centered motivations
tool for biographical stability and identity affirmation	tool for coping with biographical uncertainty and for active self-realization
	„solidary“ or „altruistic“ individualism

Tabelle 1: Unterschiede der Motivationsstrukturen nach Hustinx/Lammertyn, Quelle: Hustinx/Lammertyn, 2003: 181.

Auch in dieser Zusammenschau ist zu erkennen, dass die selbstzentrierten Motivationen ein konstitutives Merkmal des modernen Ehrenamtes sind, wenn gleich der „solidarische/altruistische Individualismus“ ebenso ein Merkmal sein kann. Die Motivationen sind stärker selbstbestimmt und eigenwertorientiert, auch wenn hinter ihnen letzten Endes der für das Individuum zentrale Wert der Solidarität oder des Altruismus steht. Auch hier sind also eine „Verbreiterung“ der unterschiedlichen Motivationen und eine Individualisierung dieser zu erkennen. Der Altruismus bzw. das Solidaritätsverständnis von traditionellen Ehrenamtlichen nährt sich dieser Einteilung zufolge stärker über ein allgemeines starkes Pflichtbewusstsein gegenüber einer Gemeinschaft oder der Gesellschaft als ganzes, die Motivation ist einfacher strukturiert. Darüber hinaus führen die AutorInnen einen neuen Aspekt der Abgrenzung innerhalb des Faktors der Motivationen ein, der auch mit dem Abgrenzungsfaktor der biografischen Prägung einhergeht. Moderne Ehrenamtliche verwenden ihr Engagement dieser Theorie zufolge als Instrument um Unsicherheiten in ihrer eigenen Entwicklung zu überspielen, traditionelle Ehrenamtliche hingegen um ihren biografisch determinierten Weg und ihre soziale und gesellschaftliche Identität weiter zu festigen (vgl. Hustinx/Lammertyn, 2003: 181).

Nun ist augenscheinlich, dass Motivationsstrukturen und –muster, schon alleine aufgrund der unterschiedlichen Organisationsziele, von Organisation zu Organisation und auch von Ehrenamtsbereich zu Ehrenamtsbereich, divergieren können – bei der Betrachtung der veränderten Strukturen geht es um die Beobachtung eines Trends, der in den einzelnen Bereichen zwar unterschiedliche konkrete Ausprägungen mit sich bringen kann, „aber ähnlich veränderte Strukturen“ (Beher/Liebig/Rauschenbach, 2000: 10) zum Ergebnis hat.

Abgrenzungsfaktor: Biografische Prägung

Ein weiteres Abgrenzungskriterium auf Ebene der Ehrenamtlichen und deren subjektiver Zugangsweise zum Ehrenamt ist die starke bzw. im modernen Ehrenamt weniger starke biografische Vorprägung und Determiniertheit der Ehrenamtlichen. In der Literatur wird als zentrales Merkmal der modernen Ehrenamtlichen das „selbstgewählte Element der Biographiegestaltung“ (Beher/Liebig/Rauschenbach, 2000: 13) gesehen, dem gegenüber steht die „Sozialisation in einem bestimmten Milieu mit spezifischen Deutungsmustern und Normen“ (ebd.) auf Seiten der traditionellen Ehrenamtlichen. Mit anderen Worten: Waren traditionelle Ehrenamtliche in bestimmte soziale Strukturen, die eine bestimmte Affinität zu diversen ehrenamtlichen Tätigkeiten in einer Partei, in einer Religionsgemeinschaft oder in einem sozialen Verein mit sich brachten, hineingeboren und wurden somit zu ihrem Ehrenamt hingeführt, treffen moderne Ehrenamtliche die Entscheidung, ein Ehrenamt zu ergreifen bewusster und oft auch unabhängig von ihrer familiären Sozialisation und Prägung.

Dies bedeutet natürlich nicht, dass das traditionelle Ehrenamt grundsätzlich ein „erzwungenes“ oder „obligatorisches“ Ehrenamt war. Die Abgrenzung bezieht sich vielmehr auf die Häufung der Reproduktion der sozialen, persönlichen und familiären Situation des/der Ehrenamtlichen. Die Wahrscheinlichkeit aufgrund familiärer Traditionen in einer bestimmten Religionsgemeinschaft oder einem lokalen Verein zu arbeiten, und somit familiäre Werte und Werte des sozialen Umfeldes zu reproduzieren, sei bei traditionellen Ehrenamtlichen höher als bei modernen Ehrenamtlichen. Diese würden ihre Tätigkeit unabhängig von ihren Prägungen, stärker abhängig von ihrer persönlich geplanten und intendierten Lebensweise wählen und „[e]rst wenn in einer spezifischen Lebensphase Motiv, Anlaß und Gelegenheit biografisch zusammenpassen“ (Beher/Liebig/Rauschenbach, 2000: 13) ein Ehrenamt ergreifen. Die reine Erfüllung der Traditionen gilt nicht mehr als ausreichende Motivationskonstellation.

Im konzeptionellen Rahmen von Hustinx/Lammertyn (2003: 181) wird sehr stark auf die Frage des biografischen Bezugsrahmens eingegangen. Die Tabelle zeigt hier das folgende Bild:

collective volunteering	reflexive volunteering
<i>objective: structural-behavioral</i>	
standard, collective biography	self-constructed biography
biographical continuity	biographical discontinuity
ascribed group membership	elective group membership
collectively prescribed code of conduct	self-determined course of action
<i>subjective: motivational-attitudinal</i>	
collective Identity	self-identity
self-evident subordination to collective goal-setting	self-reflexivity
avowal of group belongings	biographical match
heteronomous monitoring	freedom and uncertainty
	self-monitoring

Tabelle 2: Unterschiede des biografischen Rahmens nach Hustinx/Lammertyn, Quelle: Hustinx/Lammertyn, 2003: 181.

Die Ausprägungen gehen mitunter über die Kategorie der biografischen Passung und der Referenz zur eigenen Sozialisation und Biografie hinaus. Allgemein ist aber jedenfalls festzustellen, dass die Zugehörigkeit im traditionellen Ehrenamt zugeschrieben wird und weniger stark selbst gewählt ist, dh aufgrund der sozialen Situation entsteht. Dem gegenüber würden moderne Ehrenamtliche ihre Tätigkeit fast ausschließlich selbst-reflektiert und freiwillig wählen, also unter geringerem Einfluss ihrer sozialen und gesellschaftlichen Herkunft und Position. Darüber hinaus wird auch in diesem Zusammenhang der Individualisierung der/des Ehrenamtlichen Rechnung getragen, als die Reflexion über das Wirken in der Organisation stärker als selbstbezogene Aufgabe der/des Ehrenamtlichen und nicht des Kollektivs gesehen wird.

Auch Wessels (1994: 50) geht auf die sozialen und biografischen Strukturen ein – ihr zufolge ist „das traditionelle Ehrenamt [...] eingebunden in inzwischen überkommene Sozialmilieus“, sie sieht also auch eine starke biografische und soziale Prägung der traditionellen Ehrenamtlichen und gesteht implizit ein, dass diese Prägung jedoch in der heutigen, modernen Ausformung des Ehrenamtes überholt wäre.

Im Wesentlichen ist also festzuhalten: Moderne Ehrenamtliche treffen im allgemeinen die Entscheidung zum Ehrenamt selbstbestimmter und selbstreflexiver als traditionelle Ehrenamtliche, treffen die Entscheidungen im allgemeinen unabhängiger von sozialen und familiären Umfeldern, gehen tendenziell weniger stark determinierten Karrierepfaden nach und weisen öfter in ihrer „Ehrenamtlichkeitskarriere“ Diskontinuitäten auf.

Abgrenzungsfaktor: Projektarbeit

Auf Ebene des organisatorischen Arrangements des Ehrenamtes zieht sich der Faktor der Projektarbeit wie ein roter Faden durch die Literatur und wird in nahezu jeder Publikation erwähnt, wenngleich er nicht als eigener Punkt in den Systematisierungsversuchen der Gegenüberstellung von modernem und traditionellem Ehrenamt angeführt wird. Aufgrund der Regelmäßigkeit und Durchgängigkeit der Anführung ist dieser Aspekt aber jedenfalls als sehr zentrales Merkmal der Modernisierung des Ehrenamtes zu identifizieren.

Moderne Ehrenamtliche arbeiten „eher in überschaubaren Projekten“ (Beher/Liebig/Rauschenbach, 2000: 14), Andeßner (1998: 32) sieht auch „Nicht-Mitglieder“ als „Projektmitarbeiter“ und Notz (vgl. 1998: 24) bemerkt kritisch, dass in der Literatur allgemein eine höhere Bereitschaft zur Projektarbeit „unterstellt“ wird.

In aktuellen Berichten zum Ehrenamt im deutschsprachigen Raum wird ebenso auf diese Entwicklung hingewiesen. Das moderne Ehrenamt ist dem Freiwilligenbericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) zufolge eine Form des Ehrenamtes, die „häufig in Projekten stattfindet“ (More-Hollerweger/Sprajcer, 2009: 6), gerade unter Jugendlichen hätte das Ehrenamt in Form von Initiativen und Projekten einen größeren Stellenwert erreicht (vgl. Riepl, 2009: 107) und „projektabhängiges Engagement“ (Heimgartner/More-Hollerweger, 2009: 177) wird als Bestandteil von „geänderten motivationalen Zugängen“ dargestellt. Freiwilliges Engagement könne dann funktionieren, „wenn es vermehrt in Projekten organisiert wird“ (Gensicke/Picot/Geiss, 2005: 44) und Ehrenamtliche interessieren sich „vermehrt für thematisch gebundene Einzelprojekte“ (Beck, 1997: 150) berichten Untersuchungen aus Deutschland.

Aufgrund der geänderten Motivations- und Organisationsstrukturen ist die Arbeit in Projekten für neue Ehrenamtliche besonders attraktiv (vgl. Hustinx, 2001: 64), da sie genau diese neuen Zugänge ermöglicht. Hustinx/Lammertyn (2003: 181) sehen die Projektarbeit auch als Bestandteil des veränderten Organisationscommitments der modernen Ehrenamtlichen.

Es scheint diskussionswürdig ob die Projektarbeit selbst eine Ausprägung der Modernisierung oder ein Resultat der modernisierten Zugänge der Ehrenamtlichen bzw. der modernisierten Wünsche und Anforderungen an die Organisation sind, jedenfalls ist die Gegenüberstellung von mitgliedschaftsbasierter Arbeit und Projektarbeit eine in der Literatur allgegenwärtige Trennlinie zwischen den Idealausformungen der traditionellen und modernen Ehrenamtlichkeit.

Abgrenzungsfaktor: Organisationsbindung

Als zweite Abgrenzung auf Ebene des Verhältnisses von Organisation und Individuum kann die Bindung des Individuums an die Organisation, die im Rahmen der Modernisierung des Ehrenamtes als schwächer werdend beschrieben wird, identifiziert werden. Hierbei ist einerseits die Zeit, die in der Organisation verbracht wird, von Bedeutung, darüber hinaus der Stellenwert der Organisation im Vergleich zu anderen Organisationen.

Auch das strukturelle Arrangement der Organisationsbindung ist relevant: Moderne Ehrenamtliche kehren wie bereits oben beschrieben von der Institution der Mitgliedschaft ab, an diese Stelle treten kurzlebige Verbindungen. Die modernen Ehrenamtlichen arbeiten in weniger umfassenden Engagements für verschiedene Organisationen, die Arbeit erfolgt „zeitlich befristeter“ (Behr/Liebig/Rauschenbach, 2000: 13). Notz (1998: 24) fasst den Diskurs über die modernen Ehrenamtlichen zusammen, nach ihr werden diese als „eher sporadisch, kurzfristig und für bestimmte (vorübergehende) Belange“ engagiert beschrieben.

Sehr ähnlich wird dieser Umstand von Hustinx (2001) und Hustinx/Lammertyn (2003) beschrieben. So wird das neue vom klassischen Ehrenamt in Bezug auf die Länge und den Umfang des Commitments in der Organisation wie folgt gegenübergestellt (vgl. Hustinx, 2001: 65): „short-term“, „irregular“ und „conditional“ gegenüber „long-term“, „regular“ und „unconditional“. Die Zeit, die in der Organisation verbracht wird, so wie der Umfang der Einbindung in die Organisation ist also (in enger Verbindung mit der Abkehr von der Mitgliedschaft) für die Autorin ein konstituierendes Merkmal von moderner (in diesem Fall: neuer) Ehrenamtlichkeit, implizit ergibt sich daraus auch ein schwächerer Stellenwert der Organisation beim modernen Ehrenamt.

Erweiternd können noch die folgenden Charakteristika festgestellt werden: Für das „kollektive“ Ehrenamt stellen Hustinx/Lammertyn (2003: 181) einen Umfang der Bindung an die Organisation dar, der als „totale Hingabe“ bzw. „total devotion“ bezeichnet wird, neben einer „intensiven Partizipation“. Darüber hinaus wird das „kollektive“ Ehrenamt als „all-embracing“ bezeichnet. Die traditionellen Ehrenamtlichen sind also umfassend (sowohl zeitlich als auch sozial) in die Organisation eingebunden, sie sehen das Zentrum ihrer (ehrenamtlichen) Arbeit in der besagten Organisation, die Zeit und das Commitment für Engagement in anderen Organisationen oder gar für andere Lebensbereiche sind schwerer zu finden als bei modernen Ehrenamtlichen. Diese nämlich sind in die Organisation nur locker involviert, das Engagement in anderen Feldern und Organisationen erscheint durchaus möglich und erstrebenswert, sofern das Prinzip der „biografischen Passung“ erfüllt ist.

Ein zentraler Anspruch von modernen Ehrenamtlichen an die Organisationen scheint die Möglichkeit zu sein, keine langfristigen Verpflichtungen eingehen zu müssen und auch kurzfristig die Organisation wieder verlassen zu können (vgl. Behr/Liebig/Rauschenbach, 2000: 14). Genau dieses Phänomen

wird auch „dynamic involvement“ (Hustinx/Lammertyn, 2003: 181) genannt, das die Möglichkeit beschreibt, zwischen Aktivitäten und Organisationen zu „springen“ und wechseln zu können (vgl. Hustinx, 2001: 64). Es impliziert auch das mögliche gleichzeitige Engagement in verschiedenen Projekten und verschiedenen Organisationen.

Zusammenführende Betrachtung der theoretischen Debatte

Unter Berücksichtigung der oben diskutierten Abgrenzungsfaktoren können also ‚zusammenfassend aus der Literaturanalyse, die folgenden Thesen identifiziert werden, mit deren Hilfe der Idealtypus des modernen Ehrenamtes bzw. der modernen Ehrenamtlichen definiert und vom traditionellen Ehrenamt unterschieden werden kann:

Auf der subjektiven Ebene der Ehrenamtlichen beziehen sich die Charakteristika des modernen Ehrenamtes auf die Motivationen und die biografische Entwicklung und Herkunft der Ehrenamtlichen – in diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass

- die modernen Ehrenamtlichen weniger stark von altruistischen Motiven geleitet werden und an deren Stelle die Reziprozität des Handelns tritt,
- die Motivationen der modernen Ehrenamtlichen allgemein vielfältiger, individualisierter und stärker diversifiziert sind, es gibt also weniger klassische und allgemeingültige Motivationsmuster,
- die modernen Ehrenamtlichen weniger stark familiäre und soziale Muster in ihrer ehrenamtlichen Karriere reproduzieren,
- die Karriereverläufe von modernen Ehrenamtlichen im Allgemeinen weniger linear erscheinen und scheinbar vorgegebene und logisch erscheinende Karrierepfade auch öfter verlassen werden können.

Auf der objektiven Ebene der Beziehung zwischen den Ehrenamtlichen und der Organisation in der sie das Ehrenamt leisten, sind im Bereich der Bindung zur Organisation und der Ausgestaltung der Arbeit des/der Ehrenamtlichen in der Organisation die folgenden Aspekte zu erkennen:

- Moderne Ehrenamtliche stellen ihre Arbeitskraft der Organisation nicht „zur freien Verfügung“ sondern arbeiten in konkreten, zeitlich abgeschlossenen und selbst gewählten Projekten, die Bindung an die Organisation ist weniger umfassend.
- Die Mitgliedschaft in der Organisation wird von der ehrenamtlichen Arbeit entkoppelt, moderne Ehrenamtliche sind nicht zwingend Mitglieder in der Organisation für die sie arbeiten.

- Moderne Ehrenamtliche bringen (einhergehend mit ihrer Projektorientierung) einzelne Fähigkeiten und Aktivitäten zu konkreten Anlässen in die Organisation ein, sie arbeiten auch gleichzeitig in mehreren Organisationen oder wechseln häufig die Organisation(en).

Zur Notwendigkeit des modernen Ehrenamtes in Partei und Gewerkschaft

Die Frage, die sich bei der Betrachtung von politischen Organisationen stellt ist, ob das moderne Ehrenamt überhaupt auf den Bereich des politischen Ehrenamtes anwendbar ist. Allgemein wird dem gesamten Bereich der Ehrenamtlichkeit ein Modernisierungswandel attestiert (vgl. zB Hystinx/Lammertyn, 2003: 167). Hingegen ist die Frage, ob politische Organisationen bereits in der Lage sind auf die Modernisierung der Ehrenamtlichen durch eine Modernisierung ihrer Ehrenämter zu reagieren, offen. Explizit stellen Beher/Liebig/Rauschenbach (2000: 10f.) fest, dass sich bei der Untersuchung der Ehrenamtlichen bzw. des Ehrenamtes in politischen Parteien und Gewerkschaften vermutlich „ähnlich veränderte Strukturen für das Ehrenamt nachweisen“ ließen „wie bei Sportvereinen, Wohlfahrts- oder Jugendverbänden“. Implizit weisen die AutorInnen (2000: 133) darauf hin, dass das moderne Ehrenamt auch die Politik wird erfassen müssen aber wohl noch nicht im selben Umfang wie andere Bereiche erfasst hat, wenn sie feststellen, dass sich die Krise des Ehrenamtes infolge der Modernisierung vor allem als „Krise des politischen [...] Ehrenamtes“ manifestiert. Diese angesprochene „Krise des Ehrenamtes“ manifestiert sich einerseits „als quantitatives Problem eines Rückganges der Anzahl an Ehrenamtlichen“ und andererseits „als Modernisierungsrückstand der Verbände“ (ebd.). Von dieser Krise seien politische Verbände und klassische Mitgliederorganisationen in höherem Ausmaß betroffen.

Priller/Zimmer (1998: 132) identifizieren „[v]or allem die ideologie- und politiknahen Organisationen, wie etwa Parteien und Gewerkschaften, aber auch die Kirchen“ als die „Verlierer“ der Modernisierung des Ehrenamtes. Wenn schon nicht das Volumen der ehrenamtlichen Arbeit abnimmt und die Deckung mit ehrenamtlicher Arbeitskraft nicht mehr ausreicht, so sehen sich dieser „Verliererorganisationen“ zumindest „gezwungen, ihre Strukturen und Arbeitsweisen den gewandelten Ansprüchen, Erwartungen und Interessen der potentiell freiwillig Engagierten anzupassen“ (Beher/Liebig/Rauschenbach, 2000: 44).

Das bedeutet: Allgemein wird unterstellt, politische Organisationen könnten noch nicht im gleichen Maße auf die veränderten Wünsche der Ehrenamtlichen und die veränderten Realitäten des Ehrenamtes reagieren wie zB kulturelle Einrichtungen oder Freizeitvereine. Sie müssen dies aber tun, da sie ansonsten massive Probleme erhalten werden Mitglieder und ehrenamtliche MitarbeiterInnen zu rekrutieren. Eine politische Organisation, die dieses Problem nicht erkennt und dies nicht tut wird über kurz oder lang zu den Verlierern der Modernisierung zählen. In der für die politischen Organisationen angenehmsten Utopie muss zumindest die Öffentlichkeitsarbeit verstärkt und auf die

Außendarstellung fokussiert werden, da diese zur Ansprache und Rekrutierung der Ehrenamtlichen immer mehr an Bedeutung gewinnen (vgl. Heimgartner/More-Hollerweger, 2009: 178).

Diese These wollen die Autoren dieses Beitrages als Diskussionsgrundlage verstanden wissen. Auf ihrer Basis soll aber nun ein Diskurs über die Frage stattfinden, welche Anstrengungen von einer Partei unternommen werden können, um moderne Ehrenamtliche anzusprechen und in das verbandliche, „mitgliederorientierte“ Wirken zu integrieren. Die Literatur geht von einem tiefgreifenden Wandel und einer düsteren Zukunftsvision für jene politischen Organisationen aus, die nicht in der Lage sind, diese Modernisierung mitzutragen. Es ist daher notwendig, sich dieser Frage zu stellen.

Ehrenamtliche Arbeit im „Team für Wien“

Zur Untersuchung der Ausprägung der „modernen Ehrenamtlichkeit“ in einem konkreten sozialdemokratischen Projekt haben die Verfasser dieses Papers am 20. August 2010 ein Interview mit zwei führenden Organisatoren des „Teams für Wien“ geführt. Das Team für Wien ist eine sozialdemokratische Plattform, die 1999 als Wahlkampfplattform eingeführt wurde. Ziel war es eine Anbindung an die Partei und eine Mitarbeit im Wahlkampf für jene zu ermöglichen, die nicht Mitglied der SPÖ sein oder werden wollten. Zwischenzeitlich beschränkte das „Team für Wien“ seine Tätigkeit auf vereinzelte Veranstaltungen, die über das Jahr verteilt waren. 2009 wurde jedoch der Relaunch des „Team für Wien“ durchgeführt. Laut Information der Befragten wurde die Partei im Laufe des Jahres 2009 von immer mehr Personen kontaktiert, die zwar den sozialdemokratischen Bürgermeister Michael Häupl unterstützen wollten, gleichzeitig aber nicht SPÖ-Mitglied werden und sich nicht parteilich binden wollten und auch keinen Kontakt zu einer klassischen Sektionsstruktur haben wollten. Das alte „Team für Wien“ war dabei noch von den Gegebenheiten, die vor der Jahrtausendwende herrschten, geprägt. Es gab kaum Online-Content, dafür aber „Team-Heads“ in den Bezirken. Nach dem Wahlkampf wurden diese Strukturen wieder verworfen. Bei der Reaktivierung wurde vor allem deshalb auf das alte „Team für Wien“ zurückgegriffen, um ein von den Parteistrukturen bereits anerkanntes Projekt zu bedienen und so die Angst vor Parallelstrukturen in den klassischen Strukturen zu minimieren.

Interviewergebnisse: Organisationsbeschreibung

Die Organisation wurde von den Interviewten als professionell organisierte „Mittmachplattform“ sowie als „loses Netzwerk von AktivistInnen, die den Bürgermeister unterstützen wollen“ beschrieben. Darüber hinaus wurde darauf hingewiesen, dass es keine vergleichbaren Netzwerke in anderen Landesorganisationen gibt. Der Auftritt des „Teams für Wien“ erfolgt im Moment auch unter dem Label „Mission 2010“. Dieses Label soll aber nach den Wiener Wahlen verschwinden. Die Motivationen der Ehrenamtlichen werden in erster Linie als Unterstützungsmotivationen für das

Projekt der Wahl und besonders als Unterstützung für die Person des amtierenden Bürgermeisters beschrieben. Dabei soll das „Team für Wien“ „ein Mosaikstein“ für den Wahlerfolg sein, idealerweise sollen Personen, die sich engagieren, in der Sozialdemokratie gehalten werden – entweder „projektorientiert“ beim „Team für Wien“, oder direkt in klassischen Strukturen. Die Personen, die sich beim „Team für Wien“ einbringen, werden „AktivistInnen“ und nie „Mitglieder“ genannt. Auf diese Unterscheidung wurde von der Projektleitung Wert gelegt – es gibt auch keine Mitgliedschaft beim „Team für Wien“. Wer mit dem „Team für Wien“ in Kontakt tritt und seine/ihre Daten mit der Erlaubnis zur Kontaktaufnahme angibt, gilt bereits als „AktivistIn“.

Die Konzeption des „Team für Wien“ ist den Befragten zufolge an „Grass-Roots-Kampagnen“ orientiert. Die AktivistInnen sollen sich interessieren und gewonnen werden, ausgebildet und vorbereitet werden um sich letztlich aktiv in eine Kampagnen einzubringen – so ist auch die bisherige Geschichte des Projekts seit dem Relaunch zu erklären. Zunächst wurde durch Plakatkampagnen die Kommunikationslinie „Häupl passt mir“ und die weiteren Botschaften „sich in den Wahlkampf aktiv einbringen und die rechte Hetze stoppen verbreitet. Die angesprochenen AktivistInnen wurden dann in „Teamwork-Seminaren“ auf den Wahlkampf vorbereitet und motiviert, um sie endgültig mit „Missionen zu beschicken“.

Interviewergebnisse: Anbindung an Partei und AktivistInnen

Das Team für Wien ist ein Projekt der SPÖ Landesorganisation Wien. Leiter des „Team für Wien“ ist der Organisationssekretär der SPÖ Wien. Das Team wird zur Gänze von der Landesorganisation betreut und geleitet, insbesondere von drei Hauptamtlichen und besagtem Organisationssekretär. Bei Telefonaktionen hilft das ganze Call-Center des Aktionsbüros mit. Die Steuerung erfolgt zentral aus dem Büro. Betont wird, dass das Team für Wien keinen Ersatz für Arbeit und Aktivitäten der Parteimitglieder in den lokalen Sektionen sein kann. Als Vorteil gegenüber den klassischen Sektionen wird allerdings genannt, dass die AktivistInnen beim „Team für Wien“ relativ schnell in die Kampagnen eingebunden werden können, während Bezirke und Sektionen hier schwerfälliger wären, was gleichzeitig aber auch dadurch zu erklären wäre, dass diese vor allem längerfristige Aufgaben hätten.

Zum Zeitpunkt des Interviews zählte das Team für Wien 2400 AktivistInnen, wobei die Befragten durch die zunehmende Politisierung der Bevölkerung vor den Wahlen einen Anstieg vor dem Wahlkampf erwarten. Laut Aussage der Interviewten, gibt es unter den AktivistInnen Personen, die in traditionellen Parteistrukturen aktiv sind, aber auch solche, die nicht Parteimitglied sind oder auch noch gar keinen Kontakt zur Sozialdemokratie hatten. Die drei großen Zielgruppen seien jedenfalls:

- Parteimitglieder, die nicht in Strukturen verankert sind
- Personen mit SP-Affinität, ohne Parteimitgliedschaft

- Personen, die bisher keinen Kontakt zur Partei hatten.

Das Projekt Team für Wien wurde übrigens nicht in den Bezirksorganisationen und Sektionen der Partei beworben, da bereits in den Sektionen Aktive explizit keine Zielgruppe darstellen.

Die AktivistInnenstruktur wird wie folgt beschrieben: Die Aktiven sind tendenziell jünger als traditionelle Parteimitglieder, die sonstigen sozio-demographischen Merkmale sind aber ähnlich. Das heißt, die AktivistInnen sind eher männlich und stärker in den Wiener Außenbezirken anzutreffen. Über das durchschnittliche Bildungs- und Ausbildungsniveau konnten keine Aussagen getroffen werden.

Interviewergebnisse: Rekrutierung der AktivistInnen

Zur Rekrutierung wurden sowohl klassische als auch interaktive Wege verwendet. Dies waren einerseits Plakate und auch SPÖ-Schaukästen, Vorwahlkampf-Berichterstattung, das Donauinsselfest sowie diverse Veranstaltungen und Feste. Andererseits wurde intensiv mit Facebook/Redbook und Internetforen gearbeitet, wobei die potentiellen AktivistInnen grundsätzlich immer die Möglichkeit hatten „aktiv zu werden“ oder lediglich „Infomaterial anzufordern. Grundsätzlich sieht sich das „Team für Wien“ aber auch als „Sicherheitsnetz“ für Personen, die in den Sektionen der Partei unzufrieden sind. Dies sind manchmal auch Parteimitglieder, die keinen (sozialen) Anschluss an die Kommunikation finden können oder sich nicht mit den Organisationsstrukturen anfreunden können.

Interviewergebnisse: Motivation der AktivistInnen

Die beschriebene Hauptmotivation der AktivistInnen ist eine projektbasierte: Es geht darum den Bürgermeister bei seiner Wiederwahl zu unterstützen. Die Kampagne baut direkt auf diese Grundmotivation auf und versucht auch über sie Personen anzusprechen. Interessant hierbei ist, dass den Ausführungen der Interviewten zufolge, die Person des Bürgermeisters umso zentraler für die AktivistInnen ist, je weiter diese von der Partei und ihren klassischen Strukturen entfernt seien. Parteimitgliedern und Leuten mit institutioneller Nähe zur Partei, ginge es eher um das „große Ganze“. Auch ganz allgemein wird angegeben, die Motivlagen für Aktivität in der Partei seien breiter und allgemeiner gehalten als die im Team für Wien, insbesondere im derzeitigen Wahlkampf und der zugespitzten Konfrontation zwischen SPÖ und FPÖ beziehen sich auch sehr viele projektbasierte Motivationen auf diesen Umstand – eine „Anti-Strache-Motivation“, die teilweise auch ganz explizit nicht mit einer „Pro-SPÖ-Motivation“ einhergeht, wurde ebenso konstatiert. Auch fehlen – im Gegensatz zur Partei – im Team für Wien Karriere- und vor allem Patronanzmotive fast zur Gänze.

Unterschiede wurden zwischen AktivistInnen des alten „Team für Wien“ und denen, die nach dem Relaunches zum Projek stießen, vor allem dahingehend festzustellen, als dass für die Neuen der

Wahlkampf klar im Vordergrund stand, während bei den „alten“ AktivistInnen klassische Grätzelpolitik, bzw. das „Sich-Einbringen“ in der Bezirkspolitik noch stärker ausgeprägt war.

Interviewergebnisse: (Zeitliche und organisatorische) Bindung der AktivistInnen

Grundsätzlich gibt es im „Team für Wien“ ganz bewusst keine Verpflichtungen für die AktivistInnen und auch kein zeitliches Mindestengagement. Die AktivistInnen können selbst ihre Zeitressourcen bekannt geben – dies kann von „gar keine Zeit aber Spende“ über „5 Minuten pro Woche“ bis hin zur „Organisation einer eigenen Veranstaltung“ gehen. Die Homepage bietet ein eigenes Tool, über das die AktivistInnen passende Unterstützungsmöglichkeiten für ihre angegebenen Zeitressourcen finden. Die Angebote auf der Homepage sind dabei breit gefächert: Veranstaltungen wie „Teamtalk“ oder „Teamwork“, Seminarreihen, Vorschläge zur direkten Kommunikation, Internet- und Facebook-Aktivitäten finden sich darunter. Dabei gilt weiterhin: „Auch wer nur einen Häupl-Button trägt, ist bereits AktivistIn“.

Die Aktivität variiert dabei eben so stark wie die Möglichkeiten: Während die einen nur eingetragen sind, waren andere schon bei allen Seminaren vertreten und haben mehrere Veranstaltungen organisiert. Tendenziell berichten die Interviewten, dass AktivistInnen mit Vorerfahrung sich in Summe stärker engagieren, als jene, die für die Mission 2010 neu angesprochen wurden. Darüber hinaus wird die Gruppe, die angibt „etwas konkretes“ tun zu wollen oder besondere Kontakte bzw. Zugang zu bestimmten sozialen Gruppen hat, besonders intensiv betreut.

Erwähnenswert ist darüber hinaus die Tatsache, dass es keine regelmäßigen Treffen und keine „Sektionsabende“ gibt. Gemeinsame regionale Aktionen zwischen benachbarten AktivistInnen werden zwar (zB über eigene „Redbook-Tools“) gefördert und sind erwünscht, Gruppengründungen sind im Konzept aber nicht vorgesehen. Dieser „selbstorganisierte“ Austausch zwischen den AktivistInnen ist allerdings auch ein wichtige Bestandteil des Teams für Wiens und im Rahmen der Homepage „Redbook“ Teil der Betreuung.

Die Kommunikation verläuft – wie bereits angesprochen – nach dem Vorbild von Jugendorganisationen „dialogbasiert“. Der direkte Kontakt zwischen LeiterInnen und AktivistInnen ist das zentrale Betreuungselement. Dabei gibt es Trennungen in „Kopier-Truppen“ und „Online-Truppen“. Jene, die nach wie vor kein Internet haben, bekommen weiterhin Postwurfsendungen. Dies geschieht im Sinne eines sozialdemokratischen Ansatzes, der jenen ohne Internetanschluss auch die Möglichkeit geben will, beim Team für Wien aktiv zu werden. Regelmäßig werden auch Telefonate mit den AktivistInnen geführt, diese erhalten auch Fragebögen und wiederum Rückmeldungen auf ihr Feedback. In der Endphase des Wahlkampfes wird dieser grundsätzlich projektorientierte Kontakt auf eine bis zu tägliche Frequenz erhöht.

Interviewergebnisse: AktivistInnentransfer und die Zukunft des Teams für Wien

Der Transfer von AktivistInnen in die Partei ist noch nicht zur Gänze ausgearbeitet. Die Grundbotschaft nach dem Wahltag soll sein: „Wien bleibt rot, du hast mit dazu beigetragen. Wenn du jetzt Wien weiter gestalten möchtest, dann geh in die Partei“. Den AktivistInnen soll klargemacht werden, dass projektbezogenes Engagement natürlich weiterhin möglich ist, aber langfristige Änderungen nur in und mit der Partei passieren können. Die AktivistInnen sollen für die Partei interessiert werden. Dazu soll bereits im Wahlkampf das „Team für Wien“ nach außen hin nicht mehr als „Team für Wien“ sondern nur noch als SPÖ auftreten. Alle AktivistInnen werden keine Team-für-Wien-Folder, sondern SPÖ-Material verteilen. AktivistInnen, die angeben direkt in die Partei eintreten zu wollen, werden direkt an die Bezirksorganisationen weitergeleitet. Dadurch soll das „Team für Wien“ auch in den Bezirken als positives Label verankert werden. Vereinzelt haben sich auch BezirksmitarbeiterInnen der Partei schon mit der Frage nach neuen AktivistInnen gemeldet. Es gibt keine Erfahrungswerte, wie sich Menschen, die vom Team für Wien in die Partei gehen, dort weiterentwickeln – die Verantworren liegt in diesem Fall, den Befragten zufolge, bei den Sektionen der Partei. Jedenfalls hat in den besten Zeiten des „alten“ Teams für Wien zirka die Hälfte der Team-für-Wien-AktivistInnen in irgendeiner Form für die SPÖ weitergearbeitet.

Das Konzept sieht jedenfalls vor, dass das „Team für Wien“ auch ein „Sicherheitsnetz“ für jene darstellt, die sich in den Sektionen nicht wohlfühlen. Diese sollen die Möglichkeit haben, von den klassischen Parteistrukturen wieder in das „Team für Wien“ zurückgehen zu können, oder in einer anderen Struktur/Vorfeldorganisation Fuß fassen zu können.

Zukünftig wird der hauptamtliche Personalstand des „Teams für Wien“ wieder auf den „Normalzustand“ - den Zustand außerhalb des Wahlkampfes – zurückgeführt, was in etwa 0,2 Hauptamtliche statt drei Hauptamtliche bedeutet. Die Veranstaltungen für die Team-für-Wien-AktivistInnen sollen jedenfalls weiter organisiert werden, um die Aktiven weiterhin zu interessieren. Langfristig will das „Team für Wien“ als Personalreservoir für Wahlkämpfe oder thematische Kampagnen fungieren. Projektbezogene Motivationen sollen dadurch bedient werden, der Personenkreis kann und soll sich dabei von Thema zu Thema, von Kampagne zu Kampagne ändern. Das Team für Wien will künftig als bekanntes Werkzeug für Freiwilligenarbeit der Partei zur Verfügung stehen.

Zusammenführende Betrachtung der Untersuchung

Das „Team für Wien – Mission 2010“ ist offensichtlich Ausdruck und Auswirkung des Wandels zur „modernen“ Ehrenamtlichkeit. Es konstituiert sich fast als Negation zur bestehenden Parteistruktur und unterscheidet sich zu dieser und zum vorangegangenen Projekt auf mehreren Ebenen. Diese

Unterschiede gehen weitgehend mit den neuen Formen der Ehrenamtlichkeit einher. Im Gegensatz zum „alten“ Team für Wien wurden bewusst keine Parallelstrukturen zur Partei aufgebaut. Die Tabelle zeigt eine Übersicht der praktischen Implikationen auf verschiedenen Ebenen zwischen den klassischen Parteistrukturen, dem angesprochenen „alten“ Team für Wien und dem „Team für Wien – Mission 2010“.

	Klassische Parteistruktur	Team für Wien (alt)	Team für Wien – Mission 2010
Struktur	Hierarchischer/demokratischer Aufbau, Sektionen als kleinste Ebene.	Bezirksgruppen	Zentral gesteuertes loses Netzwerk ohne Untergruppierungen, Mitmachplattform
Personen und Hierarchien	Mitglieder, gewählte FunktionärInnen, MandatarInnen	Mitglieder, Teamheads	AktivistInnen, (VIP-AktivistInnen), hauptberufliche KoordinatorInnen
Institutionalisierter Austausch der Ehrenamtlichen	Wöchentliche Sektionstreffen, Gremien	Regelmäßige Veranstaltungen	Punktuelle, themen- und projektbezogene Treffen
Motivlagen (auszugsweise)	Engagement in der Partei, Karrierismus, Patronanz	Regionalpolitisches Engagement	Personen-, themen- und projektorientiert (Bürgermeister Häupl, „Gegen Nazis“, Wahlkampf)

Es ist einer der bemerkenswertesten Aspekte dieses Projektes, dass der Ausgangspunkt nicht strategische Überlegungen waren, sondern der Druck, der durch massive Anfragen von AktivistInnen entstanden ist. In Kombination mit der Übernahme von Konzepten aus amerikanischen Wahlkämpfen (Stichwort „Grass-root-campaigning“) entwickelte sich eine Plattform, die sich in vielen Aspekten an die Bedürfnisse der AktivistInnen angepasst hat.

Die größten Herausforderungen werden die Mobilisierung zwischen den Wahlkämpfen und die Integration der AktivistInnen in die Partei sein. Nach dem Abschluss des Projekts „Mission 2010“ wird sich zeigen, ob es möglich ist, „moderne“ Ehrenamtlichkeit auch abseits von personen- und projektfokussierten Wahlkämpfen zu mobilisieren. Der Blick nach Amerika weist darauf hin, dass dies Parteien eher schwer gelingt. Die nächste zentrale Frage wird sein, ob es gelingt, jene „modernen“ Ehrenamtlichen in die klassischen Parteistrukturen (insbesondere die Sektionen) zu überführen. Zwar

übernimmt das „Team für Wien“ schon jetzt die Funktion eines „Sicherheitsnetzes“, darüber hinaus scheint kein Konzept vorhanden zu sein. Dies zeigt, wie schwer es für die Sozialdemokratie ist „moderne“ und „traditionelle“ Ehrenamtlichkeit zu verknüpfen und beide für die Parteiarbeit zu nutzen. Es herrscht aber bei den Verantwortlichen das Bewusstsein vor, dass nur ein langfristiges und umfassendes Engagement in der Partei eine reale Veränderung im Sinne der Sozialdemokratie bewirken kann.

Abschluss und Diskussionsthesen

In Bezugnahme auf die zu Beginn des Papers aufgeworfenen Fragestellungen lassen sich aus der Untersuchung folgende Thesen festmachen, die im Rahmen des Kongress ausführlich mit den TeilnehmerInnen diskutieren werden sollen:

- Die Sozialdemokratie wird von einem Wandel hin zu einer „modernen“ Ehrenamtlichkeit erfasst. Dieser Wandel ist aber nur ein Aspekt der Strukturkrise der Sozialdemokratie.
- (Sozial-)demokratische Politik braucht trotz allem eine „traditionelle“ Ehrenamtlichkeit.
- Projekte wie „Team für Wien – Mission 2010“ sind geeignete Plattformen um „moderner“ Ehrenamtlichkeit einen Platz in der Sozialdemokratie zu geben.
- Es müssen Projekte gestartet werden, um „moderne“ Ehrenamtliche langfristig und umfassend in die Partei einzubinden.

Literaturverzeichnis

Andeßner, René (1999): Ehrenamtliches Engagement in Vereinsinitiativen – Einflussfaktoren und Konsequenzen für das Management, in: Witt, Dieter et al. (Hg.): Ehrenamt und Modernisierungsdruck in Nonprofit-Organisationen. Eine Dokumentation, Wiesbaden, 29-42.

Badelt, Christoph/More-Hollerweger, Eva (2007): Ehrenamtliche Arbeit im Nonprofit Sektor, in: Badelt, Christoph/Meyer, Michael/Simsa, Ruth (Hg.): Handbuch der Nonprofit Organisation, Stuttgart, 503-31.

Beher, Karin/Liebig, Reinhard/Rauschenbach, Thomas (2000): Strukturwandel des Ehrenamts – Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozeß, München.

Gensicke, Thomas/Picot, Sybille/Geiss, Sabine (2005): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004, München.

Heimgartner, Arno/More-Hollerweger, Eva (2009): Entwicklungen und Trends des freiwilligen Engagements, in: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.): Freiwilliges Engagement in Österreich, Wien, 175-86.

Hustinx, Lesley (2001): Individualisation and new styles of youth volunteering: an empirical exploration, in: Voluntary Action – the Journal of the Institute for Volunteering Research, 2/01, 57-76.

Hustinx, Lesley/Lammertyn, Frans (2003): Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective, in: Voluntas. International Journal of Voluntary and Nonprofit Organisations, 2/2003, 167-87.

More-Hollerweger, Eva/Sprajcer, Selma (2009): Einführung – Definitionen und Abgrenzung von Freiwilligenarbeit, in: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.): Freiwilliges Engagement in Österreich, Wien, 1-17.

Notz, Gisela (1998): Die neuen Freiwilligen. Das Ehrenamt – eine Antwort auf die Krise?, Neu-Ulm.

Priller, Eckard/Zimmer, Annette (1998): Ende der Mitgliederorganisationen. Laufen den NPOs die Mitglieder davon?, in: Witt, Dieter et al. (Hg.): Ehrenamt und Modernisierungsdruck in Nonprofit-Organisationen. Eine Dokumentation, Wiesbaden, 127-48.

Riepl, Barbara (2009): Freiwilliges Engagement und Jugendliche, in: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.): Freiwilliges Engagement in Österreich, Wien, 104-19.

The Gap (2009): Protest 2.0; <http://www.thegap.at/rubriken/stories/artikel/protest-20/>; 01-10-2010

Wessels, Christiane (1994): Das soziale Ehrenamt im Modernisierungsprozeß. Chancen und Risiken des Einsatzes beruflich qualifizierter Frauen, Trier.

Yeung, Anne Birgitta (2004): The Octagon Model of Volunteer Motivation. Results of a Phenomenological Analysis, in: Voluntas. International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 1/2004, 21-46.