

Studie

Zur Motivation und Zufriedenheit ehrenamtlicher Tätigkeit bei der Berliner Tafel

Analyse der Menschen und ihrer Bedürfnisse

Thoralf Buller (2023)

ZENIKPLUS

Zentrum für nachhaltige und innovative Konzeptionen zur Förderung des Guten Lebens
c/o HNEE Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde

Schicklerstr. 5

16225 Eberswalde

bbw Hochschule

Leibnizstr. 11-13

10625 Berlin

Vorwort

Liebe Leser*innen,



als ich die Berliner Tafel als erste ihrer Art vor 30 Jahren gegründet habe, wusste ich nicht, dass sich daraus eine der größten Sozialbewegungen Deutschlands entwickeln würde. Sehr wohl bewusst war mir aber schon damals, dass Tafelarbeit nur funktionieren kann, wenn sich viele Ehrenamtliche engagieren.

Seit 1993 unterstützen uns Tausende Menschen ehrenamtlich, das ist großartig. Sie schenken uns ihre Zeit, ihre Energie und ihre Leidenschaft. Sie sind die tragende Säule der Berliner Tafel; ohne sie könnten wir weder rund 660 Tonnen Lebensmittel im Monat umverteilen, noch könnten wir monatlich rund 180.000 armutsbetroffene Personen unterstützen.

Wir freuen uns umso mehr, dass die vorliegende Studie zu dem Ergebnis kommt, dass das Ehrenamt bei der Berliner Tafel das Gefühl von Zufriedenheit und Sinnstiftung vermittelt. Auch die Erkenntnis, dass viele Ehrenamtliche eine starke intrinsische Motivation haben, uns zu unterstützen, beeindruckt uns sehr. Das macht uns dankbar und demütig.

Wir nehmen die hier veröffentlichten Ergebnisse als Auftrag und Verpflichtung, dass sich unsere Ehrenamtlichen weiterhin bei uns wohl fühlen.

Das Team der Berliner Tafel und ich bedanken sich sehr herzlich bei all unseren Ehrenamtlichen. Es ist uns eine Ehre, mit ihnen arbeiten zu dürfen.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, flowing script that starts with a large loop and ends with a long horizontal stroke.

Sabine Werth
Gründerin und Vorsitzende der Berliner Tafel e.V.

Kernaussagen

- Für die bei der Berliner Tafel Engagierten ist sehr wichtig, über das Ehrenamt zu reden. 73,03 % sprechen gern oder sehr gern und häufig bis sehr häufig mit Menschen aus dem engeren Umfeld über ihr Engagement.
- Das Ehrenamt bei der Berliner Tafel macht zufrieden. Engagierte Personen fühlen sich bereichert, sie besitzen das Gefühl, Gutes zu tun und machen es mit ganzem Herzen. 68,37 % meinen stark und sehr stark, dass das, was sie tun, „etwas bewegt“ und „Lebensqualität verbessert“.
- Ethische Werte wie Verantwortung und Gerechtigkeit spielen bei Engagement für die Berliner Tafel eine große Rolle. Die Tätigkeit geschieht aus eigenem Antrieb. Die eingesetzte Zeit wird gefühlt sinnvoll verbracht. Dabei ist besonders wichtig, die Lebensqualität anderer Menschen zu erhöhen. 94,02 % erkennen stark und sehr stark „helfen“ und 62,79 % stark und sehr stark "etwas zurückgeben" als bedeutende Werte.
- Das Engagement bei der Berliner Tafel wird als erfolgreiche Tätigkeit wahrgenommen und macht zufrieden, weil man gut macht, was man gern macht. Die Engagierten fühlen sich nützlich und wertgeschätzt. Das Ehrenamt ist intrinsische Incentivierung.

Keywords

Ehrenamt, Zufriedenheit, Motivation, freiwilliges Engagement

1. Einleitung

1.1.Motivation

Die Berliner Tafel leistet als Grundpfeiler nachhaltiger Tätigkeiten einen wesentlichen Beitrag zur Unterstützung der Berliner Bevölkerung und gleichzeitig zur Vermeidung von Lebensmittelverschwendung. Sie wurde im Jahr 1993 ins Leben gerufen und war damit die erste Tafel in Deutschland. Im Jahr 2022 wurden monatlich etwa 180.000 bedürftige Menschen unterstützt. Neben den festangestellten Personen, die diese Arbeit als Sinn in den Lebensmittelpunkt gestellt haben, engagieren sich viele Freiwillige qua Ehrenamt bei der Berliner Tafel. Es vermag nur vermutet werden, was diese Menschen treibt und was sie erhalten. Grundsätzlich können hier ethische Ansätze wie gute Gesinnung und Pflichtbewusstsein (Kant 2015), Verantwortung (Jonas 2020), Gerechtigkeit (Rawls 2003) sowie integrative Ansätze (Ulrich 2016) und hybride Ansätze (Ruggie 2013) betrachtet werden, aber auch Fragen zu sozialen und subjektiven Dimensionen der Rational Choice, der kognitiven Systeme (Kahneman 2013) und zu inhaltstheoretischen Überlegungen (Herzberg 1988; Miron und McClelland 1979; Schneider 2001) zur aktuellen Beobachtungen zur Zufriedenheit im Umfeld der Tätigkeit (Herzberg 1988; Miron und McClelland 1979; Schneider 2001; De Neve 2018; Schräpler et al.; Park 2019; Helfritz et al. 2022; Personio 2022; Badura et al. 2022). Aber auch die Rettung von Nahrungsmitteln als ökologisch nachhaltige Dimension könnte in diesem Kontext Bedeutung besitzen (Lutter et al. 2022; Liquete et al. 2022).

1.2.Ziel der Untersuchung

Das Ziel der Untersuchung ist, die Motivation der ehrenamtlich Tätigen der Berliner Tafel sichtbar zu machen, ihre Merkmale der Motivation aufzuzeigen und zu beschreiben sowie Kategorien zu entwickeln, die eine Vergleichbarkeit mit anderen Systemen der Arbeitswelt ermöglichen sowie einen Ansatz zur Erklärung für ehrenamtliche Tätigkeiten liefert. Die beiden folgenden beiden Fragen werden behandelt:

- Welche motivatorischen Merkmale der ehrenamtlich Mitarbeitenden bei der Berliner Tafel existieren?
- Wie zufrieden sind diese engagierten Menschen in Bezug auf die zuerst gestellte Frage?

Diese Befragung stellt die erste zu diesem Thema bisher bei der Berliner Tafel durchgeführte dar.

1.3.Ausgangssituation

Es existieren bereits einige Erklärungsansätze für ehrenamtliches Engagement und deren Motivation in Deutschland (Moschner 2002; Redmann 2015; Haumann 2014; Wegner 2013; Arriagada und Karnick 2022; Burkhardt und Schupp 2019), die sowohl empirisch entstanden sind, aber auch meta-analytische Verdichtungen vorhandener Perspektiven. Es wird bisher vermutet, dass persönliche Bedürfnisse im Fokus stehen und finanzielle Kompensation keine wesentliche Rolle bei ehrenamtlich tätigen Menschen spielen könnte, weshalb auch in dieser Untersuchung zunächst davon ausgegangen wird. Erfasst wird, welche Motive die bei der Berliner Tafel ehrenamtlich Tätigen angeben.

1.4. Wissenschaftliche Herangehensweise, Datenbasis und Repräsentativität

Die Erhebung der Datenbasis erfolgte mit ehrenamtlich Tätigen der Berliner Tafel im Oktober 2022. Es wurden 293 Personen ab vollendetem 18. Lebensjahr befragt (n=293). Die Befragung erfolgte freiwillig. Zur Wahrung der erforderlichen skeptischen Haltung der Erhebung wurde mit der Methode des Quantitativen, strukturierten Interviews ohne offene Fragen einerseits und andererseits mit einer strikten Anwendung von Anonymisierung der erhobenen Daten gearbeitet. Die Befragungen fanden internetgestützt und in deutscher Sprache statt. Abgefragt wurden Geschlecht und Alter der Personen. Es existierte die Option, zum Geschlecht die Angabe "divers" (eine Person) zu wählen oder die Angabe zu verweigern (sieben Personen). Sämtliche Teilnehmenden waren zum Zeitpunkt der Erhebung für die Berliner Tafel engagiert.

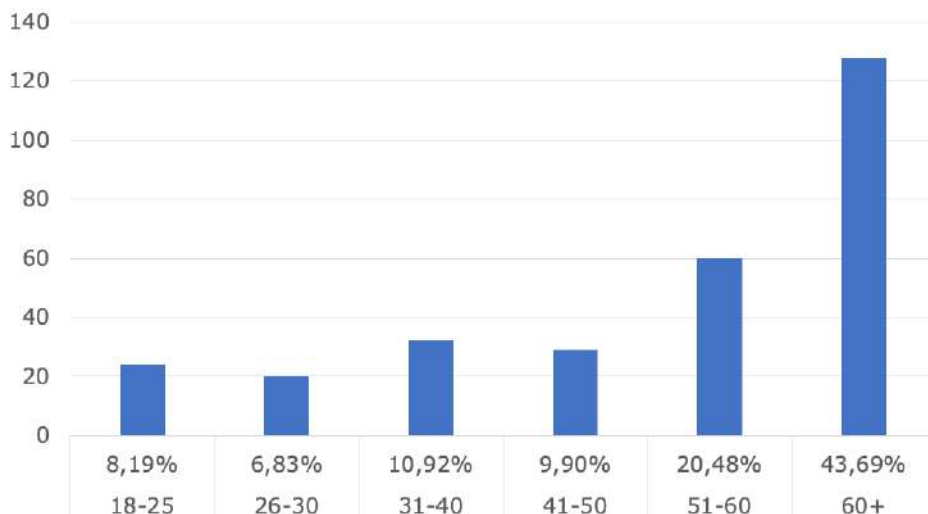


Abbildung 1: Anteil engagierter Personen nach Alter

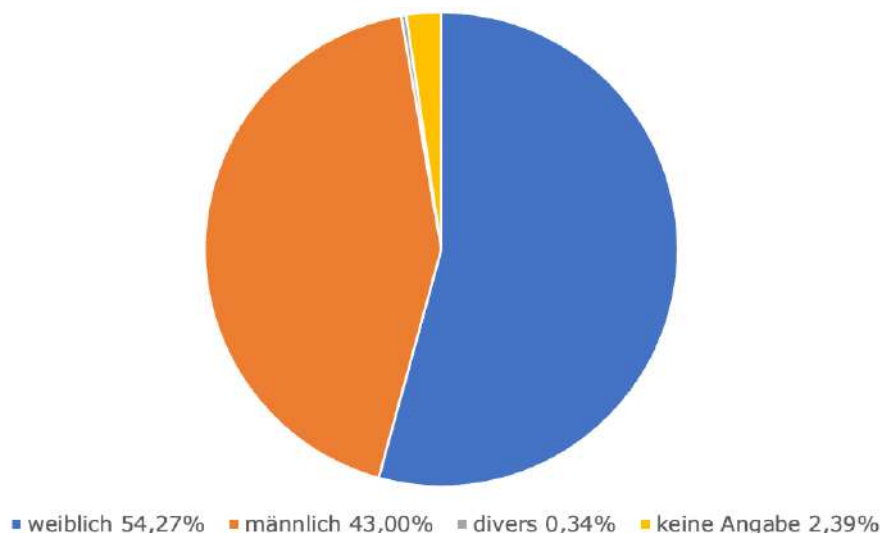


Abbildung 2: Anteil engagierter Personen nach Geschlecht

Die zugrunde gelegte Nullhypothese H_0 zu Alter und Geschlecht in Berlin (Demografieportal Bund-Länder 2022) geht von gleichen Verteilungen in der Altersstruktur aus; tatsächlich weichen diese aber in den festgelegten Altersgruppen (18-25, 26-30, 31-40, 41-50, 51-60, 60+ Jahre) teilweise deutlich ab. Folglich wird hier für die Altersverteilung von der

Alternativhypothese ausgegangen; H_1 ist für die Altersgruppe 18-30 Jahre 22 Prozent geringer, für die Altersgruppe 31-40 Jahre 47 Prozent geringer, für die Altersgruppe 41-50 Jahre 34 Prozent geringer, für die Altersgruppe 51-60 Jahre 22 Prozent höher und für die Altersgruppe 60+ 53 Prozent höher. Je älter die Bewohner*innen in Berlin sind, desto eher sind sie ehrenamtlich bei der Berliner Tafel tätig, diese Erkenntnis deckt sich mit der des Freiwilligensurveys 2019 (Arriagada und Karnick 2022). Auch bei der Aussage zum Geschlecht weichen die erhobenen Daten von denen für das Land Berlin ab. Neben Nennungen zu diversem Geschlecht sowie ohne Angaben, die insgesamt 2,73 Prozent (oder acht Personen) von $n=293$ ausmachten, sind durchschnittlich knapp unter zwölf Prozent weniger männliche Teilnehmende ehrenamtlich bei der Berliner Tafel aktiv als in der Berliner Gesamtbevölkerung vorhanden, aber etwa sechs Prozent mehr weibliche Teilnehmende¹. Insgesamt sind bei der Berliner Tafel gut 26 Prozent mehr weibliche Teilnehmende ehrenamtlich engagiert als Männliche Teilnehmende.

Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse werden für vorrangig in Nutzenskalen mit Werten von 0 bis 10 und von 0 bis 5 dargestellt. Ergebnisse, die vorrangig auf möglichen JA-Antworten basieren, werden prozentual dargestellt. Zusätzlich wurden logarithmische² Trendlinien in die Darstellungen eingefügt.

Als Grundlage zur Erstellung des Fragenkatalogs zur Ermittlung der Motive des bürgerschaftlichen Engagements werden die im Jahr 2014 durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) veröffentlichten Kernergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung (Haumann 2014) eingesetzt und mit den Ergebnissen von (Arriagada und Karnick 2022) aus dem deutschen Freiwilligensurvey 2019 abgeglichen. Hieraus wird ein Fragenkatalog mit 14 inhaltlichen Fragen, welche sich auf 38 Unterfragen aufteilen, entwickelt.

¹ Die Statistiken erfassen klassischerweise nach biologischen Merkmalen von Menschen. Dadurch wird ein Vergleich nur bedingt möglich.

² Begründet wird dies mit den schnell steigenden Änderungsraten sowohl bei der Zunahme als auch der Abnahme der Resultate.

2. Motive für das Engagement

2.1. Tue Gutes und rede darüber

Die ehrenamtlich bei der Berliner Tafel Tätigen sprechen gern über ihr Engagement. Gut drei Viertel sprechen oft oder sehr oft darüber, insbesondere tun dies Menschen über 60 Jahre. Hier lässt sich feststellen, dass sich die Bereitschaft, oft oder sehr oft darüber zu reden, mit wachsendem Alter positiv verändert von 55,97 % auf 64,34 %. Weibliche Teilnehmende³ sprechen zudem durchschnittlich gut 5 % häufiger als männliche Teilnehmende über ihr Engagement.

Die Teilnehmenden sprechen gern über ihr Engagement – je älter, desto lieber.

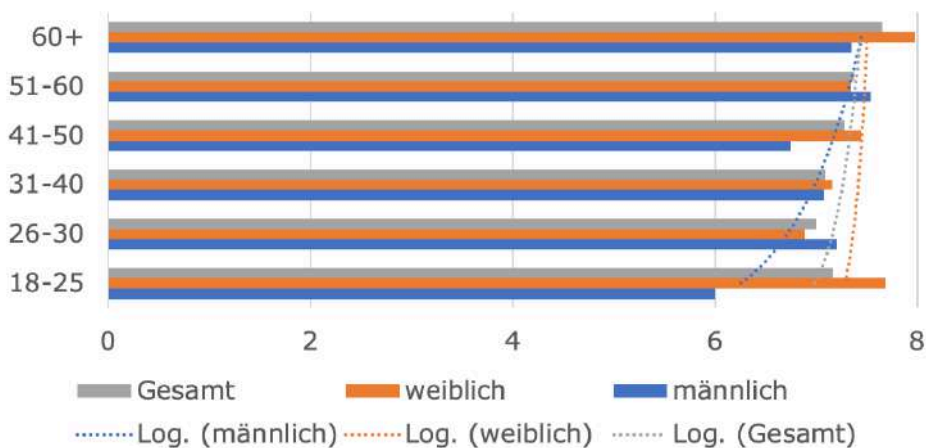


Abbildung 3: Sprichst du gern mit Freunden und Bekannten über deine Tätigkeit bei der Berliner Tafel? (max. Nutzen=10)

2.2. Zufriedenheit durch Engagement

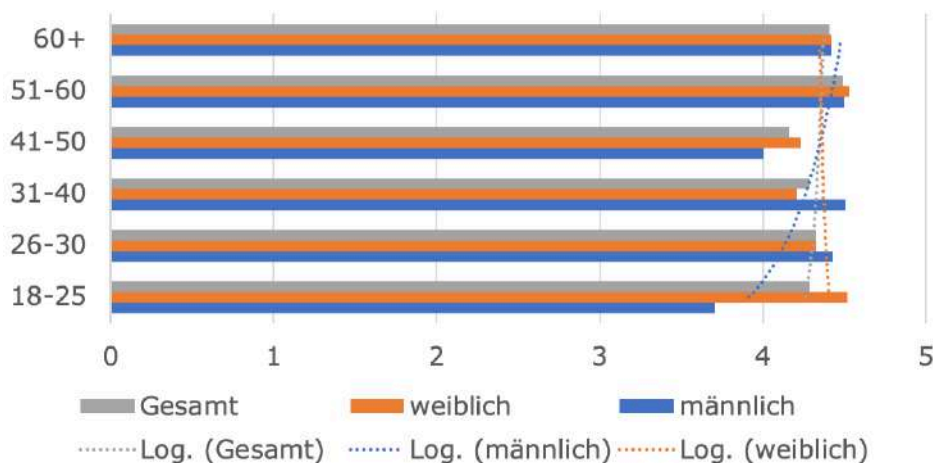


Abbildung 4: Welche Gedanken hast du, wenn du an die Berliner Tafel denkst (max. Nutzen=5)

³ Weibliche Teilnehmende werden in der Untersuchung auch als Teilnehmerinnen bezeichnet, männliche Teilnehmende als Teilnehmer. Diverse Teilnehmende und Teilnehmende ohne Angaben zum Geschlecht tauchen einzig in der Gesamtbetrachtung auf.

Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden ist sehr zufrieden über das Engagement für die Berliner Tafel, gut ein weiteres Drittel zufrieden. Gutes zu tun, ist für Teilnehmer ein wenig wichtiger als für Teilnehmerinnen, insbesondere in den Gruppen der 26-40-Jährigen und der 51-60-Jährigen. Teilnehmerinnen geben deutlich häufiger an, mit ganzem Herzen dabei zu sein, was mit zunehmendem Alter zudem stärker ausgeprägt ist. Bei den Teilnehmerinnen ist das Motiv, Gutes zu tun, in der Gruppe von 18-25 Jahren sehr wichtig und übertrifft den durchschnittlichen Wert aller Teilnehmenden um mehr als 50 %. Das Engagement für die Berliner Tafel macht alle Teilnehmenden zufrieden, in allen Altersgruppen und mit kaum Unterschied bei den Geschlechtern.

2.3. Verbesserung der Lebensqualität anderer Menschen

Für die Teilnehmenden ist es wichtig, etwas zu verbessern und zu bewegen, insbesondere die Lebensqualität anderer Menschen zu erhöhen. Männliche und weibliche Teilnehmende besitzen zwar insgesamt ein nahezu gleiches Bedürfnis, dennoch weisen sie dabei Unterschiede auf. Bei den Teilnehmern steigt das Bedürfnis mit steigendem Alter, bei den Teilnehmerinnen nimmt es mit steigendem Alter ab. Für die Teilnehmer steht dabei im Fokus, etwas zu bewegen, insbesondere für die Gruppe der 18-25-Jährigen und der 31-40-Jährigen; bei der Gruppe der 41-50-Jährigen ist dieses Bedürfnis vergleichsweise schwächer ausgeprägt. Für die Teilnehmerinnen ist besonders wichtig, zu verändern, was ihnen nicht gefällt; dies wird besonders in der Gruppe der 18-26-Jährigen sichtbar. Veränderung und Verbesserung ist den Teilnehmenden wichtig – mit deutlichen Unterschieden bei den Geschlechtern in den Lebensabschnitten.

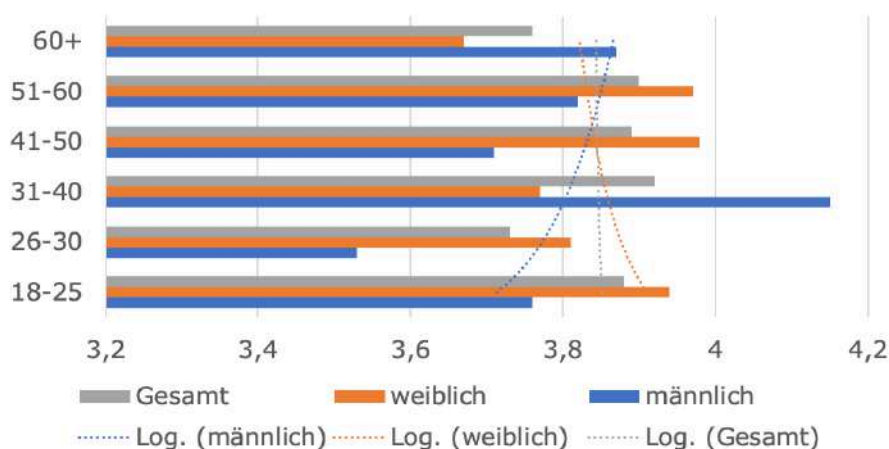


Abbildung 5: Ich engagiere mich, um Dinge zu verbessern und zu bewegen (max. Nutzen=5)

2.4. Ethische Werte

Für die Teilnehmenden sind ethische Werte wie Verantwortung und Gerechtigkeit wichtig, insbesondere, wenn es darum geht, anderen Menschen zu helfen und etwas zurückzugeben. Religion spielt dabei eine untergeordnete Rolle; 34,13 % agieren aus starker oder sehr starker religiöser Überzeugung mit ähnlichen Werten in allen Altersgruppen; allerdings existieren deutliche Unterschiede bei der Frage, wer es gar nicht aus religiöser Überzeugung tut, dieser Wert liegt insgesamt bei 45,39 % und ist bei jüngeren Gruppen signifikant höher als bei älteren. Die Bedeutung von Religion ist zudem

bei den unter 50-jährigen Teilnehmern noch geringer als bei den Teilnehmerinnen der gleichen Gruppe.

Ethische Motive nehmen mit steigendem Alter ab mit der Ausnahme männlicher Teilnehmender, bei denen ein leichter Bedeutungszuwachs erkennbar ist. Bei den Teilnehmern ist das Bedürfnis, etwas für andere Menschen tun zu wollen, gering schwächer ausgeprägt als bei Teilnehmerinnen, insbesondere bei den Gruppen der 18-25-jährigen und 31-40-jährigen Teilnehmer. Bei Teilnehmerinnen ist dieses Bedürfnis insbesondere in der Gruppe der 18-40-Jährigen hingegen stark ausgeprägt. Teilnehmer besitzen insgesamt ein höheres Pflichtgefühl aus moralischer Verpflichtung als Teilnehmerinnen.

Je jünger, desto stärker von ethischen Motiven getrieben.

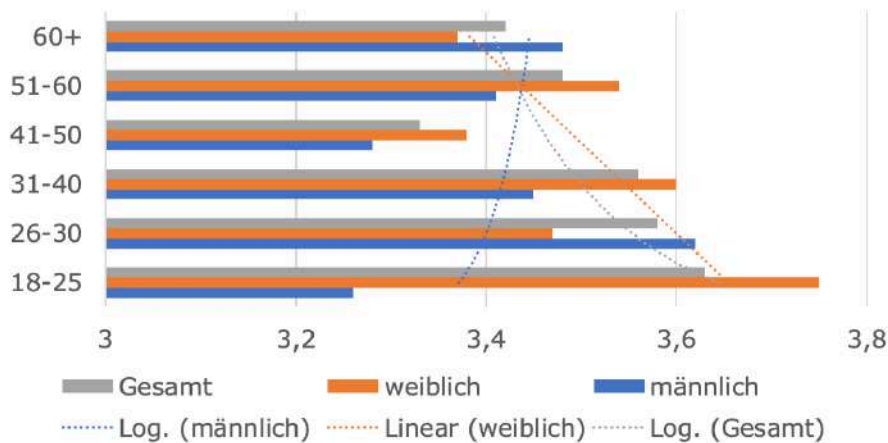


Abbildung 6: Ich engagiere mich, weil es meinen Werten entspricht (max. Nutzen=5)

2.5. Sinnhaftigkeit des eigenen Engagements

Die Bedeutung des Sinns im Engagement ist wichtig, die Bedeutung verläuft jedoch sehr unterschiedlich in den Altersgruppen; auffällig ist die große Bedeutung in der Gruppe der 18-25-Jährigen, die in folgenden Gruppen einbricht und sich erst wieder mit steigendem Alter aufbaut, allerdings nicht wieder das Ausgangsniveau erreicht. Für die Teilnehmenden ist es wichtig, gebraucht zu werden und die freie Zeit sinnvoll verbringen zu können. Vergleichsweise weniger wichtig sind Anerkennung und Suche nach neuen Aufgaben.

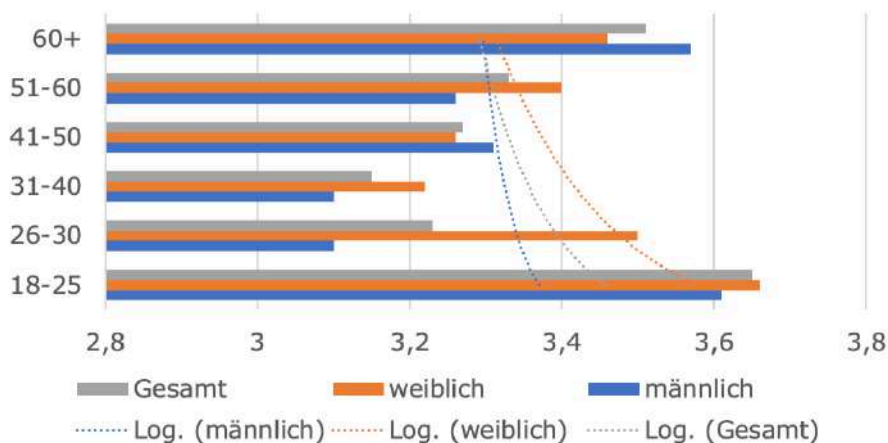


Abbildung 7: Ich engagiere mich, weil es mir Sinn durch bedeutsame Aufgaben und Anerkennung gibt (max. Nutzen=5)

Dabei unterscheiden sich die Geschlechter. So ist das Gebrauchtwerten und Tun von Sinnvollem für Teilnehmer wichtiger als für Teilnehmerinnen, insbesondere in der Gruppe der über 60-jährigen Teilnehmer. Besonders wichtig ist es für die Gruppe der 18-30-jährigen Teilnehmer, gebraucht zu werden. Für Teilnehmerinnen sind hingegen Wertschätzung, Anerkennung und neue Aufgaben wichtiger als für Teilnehmer, insbesondere in der Gruppe der 18-30-Jährigen. Bei über 60-jährigen Teilnehmerinnen sind zudem sinnvolle Aufgaben wichtiger als bei Teilnehmern. Das sinnhafte Engagement ist insbesondere für sehr junge Personen sehr wichtig, in späteren Lebensphasen baut sich die Bedeutung erst wieder auf.

2.6. Bereicherung des eigenen Lebens durch das Engagement

Die Bereicherung des eigenen Lebens durch ihr Engagement ist den Teilnehmenden wichtig. Insbesondere macht das Engagement zufriedener. Die Bereicherung fällt allerdings bei den Altersgruppen und den Geschlechtern unterschiedlich aus. Bei den Teilnehmern ist die Zufriedenheit bei den Gruppen der unter 31-Jährigen geringer. Lernen wird jedoch als wichtiger eingeschätzt bei allen männlichen Gruppen bis 40 Jahre.

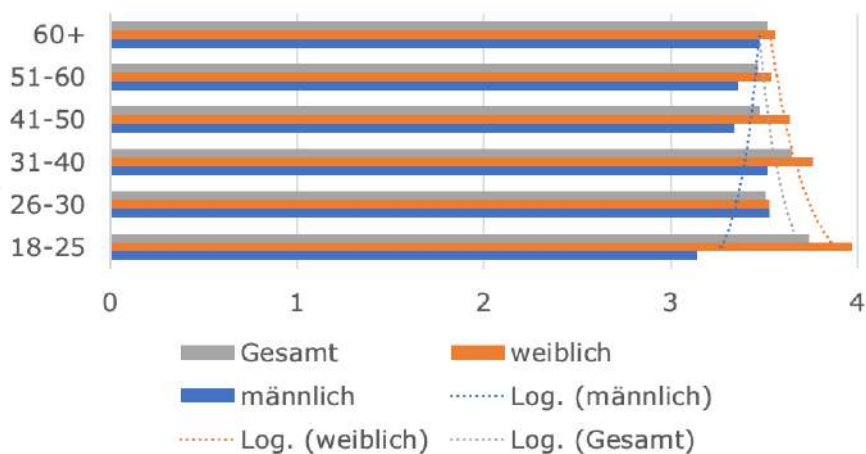


Abbildung 8: Ich engagiere mich, weil es mein eigenes Leben bereichert (max. Nutzen=5)

Bei den weiblichen Gruppen stehen Abwechslung, Kontakte bekommen und lernen höher im Kurs als bei den männlichen. Insgesamt ist Bereicherung und Zufriedenheit gerade für die weibliche Gruppe der 18-25-Jährigen herausragend wichtig. Ehrenamtliches Engagement bei der Berliner Tafel macht zufriedener, insbesondere junge Weibliche Teilnehmende.

2.7. Selbstverwirklichung durch das Engagement

Die Teilnehmenden gehen davon aus, dass sie das, was sie bei der Berliner Tafel ehrenamtlich leisten, gut können, weshalb es ihnen auch Freude bereitet. Unterschiede existieren bei den Geschlechtern. Teilnehmer meinen eher, dass sie sich engagieren, weil in dem Bereich ihre Stärken liegen (43,75 % zu 40,86 % bei den Teilnehmerinnen), Teilnehmerinnen meinen eher, dass sie sich engagieren, weil es ihnen Freude macht (85,35 % zu 82,04 % bei den Teilnehmern).

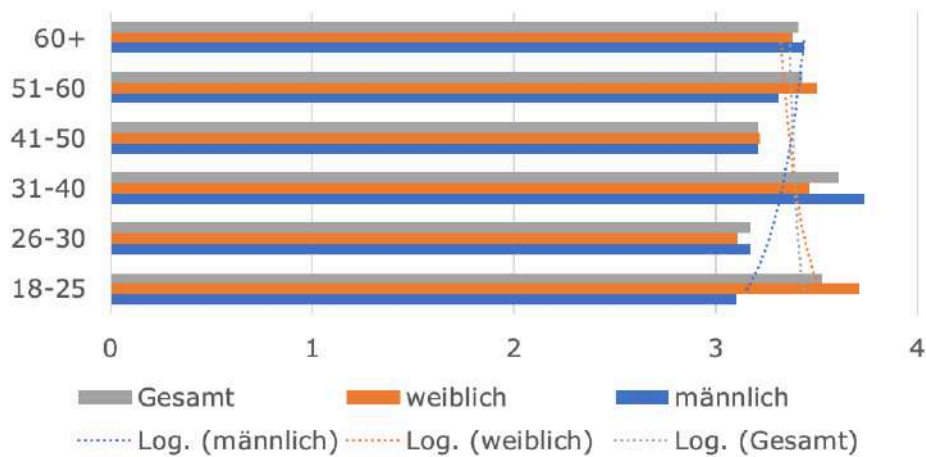


Abbildung 9: Ich engagiere mich, weil ich Fähigkeiten und Neigungen entfalten kann (max. Nutzen=5)

Selbstverwirklichung erkennen zudem insbesondere die Gruppe der 18-25-jährigen Teilnehmerinnen, was sich um etwa 20 % von der gleichaltrigen Gruppe der Teilnehmer unterscheidet.

Selbstverwirklichung durch ehrenamtliches Engagement ist insbesondere für junge Weibliche Teilnehmende wichtig.

2.8. Freiheit der eigenen Entscheidung im Engagement

Eher weniger wichtig ist das Bedürfnis, mitgestalten zu können. Das Bedürfnis steigert sich mit steigendem Alter, was sich insbesondere in der Gruppe der Teilnehmer zeigt. Bei Teilnehmerinnen der Gruppe der 18-25-Jährigen ist das Bedürfnis nach Mitgestaltung stärker ausgeprägt, sinkt dann jedoch in den nachfolgenden Altersgruppen deutlich ab, um ab 40 Jahren wieder anzusteigen.

Junge weibliche Teilnehmende sowie männliche Teilnehmende in den mittleren Jahren streben eher nach Entscheidungsfreiheit in der ehrenamtlichen Betätigung.

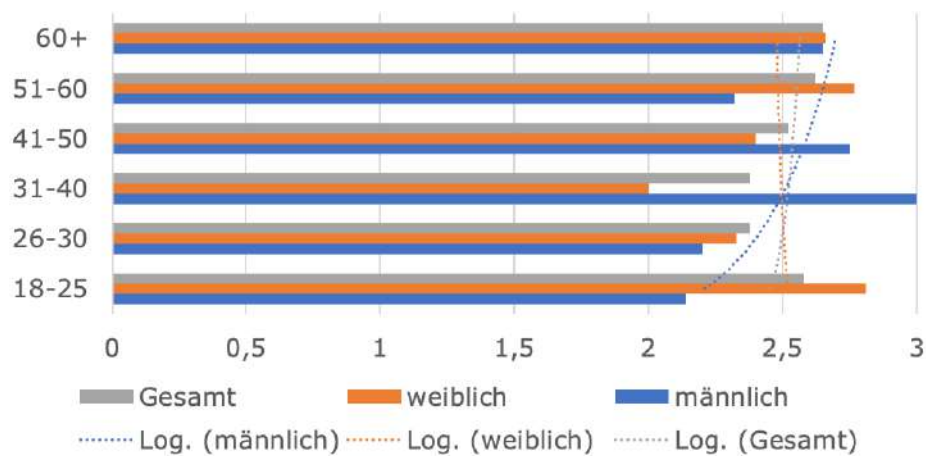


Abbildung 10: Ich engagiere mich, um Entscheidungsfreiheit zu haben (max. Nutzen=5)

2.9. Eigener Antrieb für das Engagement

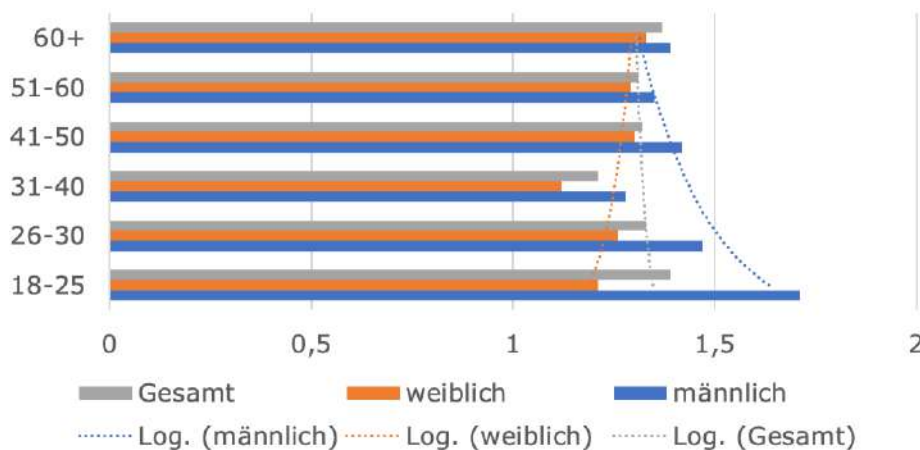


Abbildung 11: Ich engagiere mich, weil andere es angeregt haben (max. Nutzen=5)

Grundsätzlich lässt sich erkennen, dass die Teilnehmenden intrinsisch motiviert sind, das Ehrenamt bei der Berliner Tafel durchzuführen. Es existieren kaum Implikationen aus dem privaten Umfeld wie Freundeskreis und Familie. Dennoch sind bei den Geschlechtern und den Altersgruppen Unterschiede erkennbar. Bei den Teilnehmern ist der extrinsische Impuls vergleichsweise größer als bei den Teilnehmerinnen. Zudem sind Vorbilder aus der Familie bei den 18-25-jährigen Teilnehmern und bei den 26-30-Jährigen Freunde wichtiger als bei den Teilnehmerinnen.

Junge männliche Teilnehmende brauchen mehr Vorbilder im Ehrenamt.

2.10. Karriereanreize als Grund für das Engagement

Das Bedürfnis, das Engagement für das eigenen Weiterkommen zu nutzen, ist insgesamt schwach ausgeprägt. Auffällig ist, dass insbesondere die Gruppen der 18-30-jährigen Teilnehmerinnen sich vergleichsweise größeren Nutzen verspricht als die gleichaltrigen Teilnehmer. Bei den Teilnehmern wiederum fällt die Gruppe der 41-50-Jährigen auf, die sich einen größeren Nutzen verspricht.

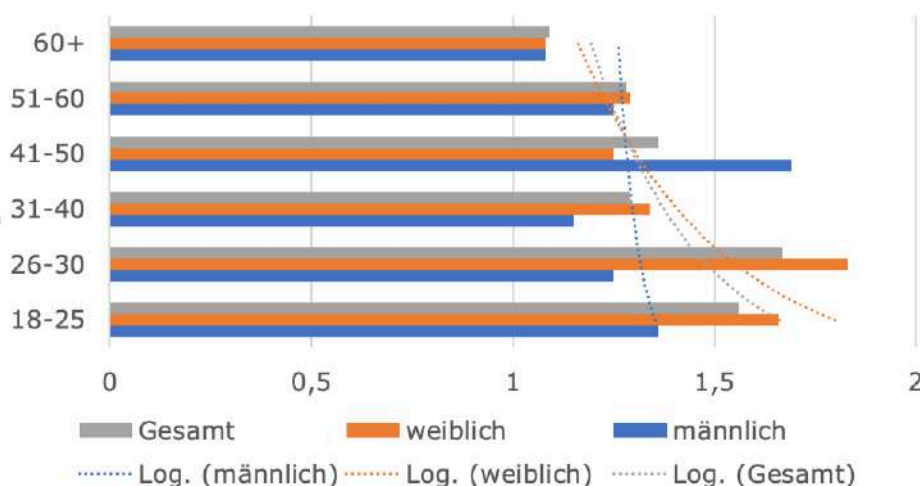


Abbildung 12: Ich engagiere mich, weil es mir etwas nutzt (max. Nutzen=5)

Junge weibliche Teilnehmende und männliche Teilnehmende mittleren Alters versprechen sich überdurchschnittlichen Nutzen für das eigene Weiterkommen.

2.11. Anstrengung durch das Engagement

Die Teilnehmenden investieren durchschnittlich viel bis sehr viel Zeit für ihr ehrenamtliches Engagement bei der Berliner Tafel. Dennoch fühlen sich selten Teilnehmende wenig wertgeschätzt oder gar ausgenutzt und wollen die Tätigkeit beenden beziehungsweise denken darüber nach. Es existieren Unterschiede bei den Angaben nach Geschlecht und Alter. So sehen Teilnehmer zwischen 18 und 25 sowie zwischen 41 und 50 Jahren den Zeiteinsatz eher negativ und denken stärker an Beendigung des Engagements. Teilnehmerinnen investieren etwas mehr Zeit, die ihnen an anderer Stelle fehlt und denken häufiger über eine Reduzierung nach als Teilnehmer. Des Weiteren meinen mehr Teilnehmerinnen als Teilnehmer, nicht das Gefühl zu haben, dass ihr Einsatz nicht wirklich wertgeschätzt wird (71,34 % zu 74,22 %).

Das Engagement wird überwiegend nicht als anstrengend empfunden.

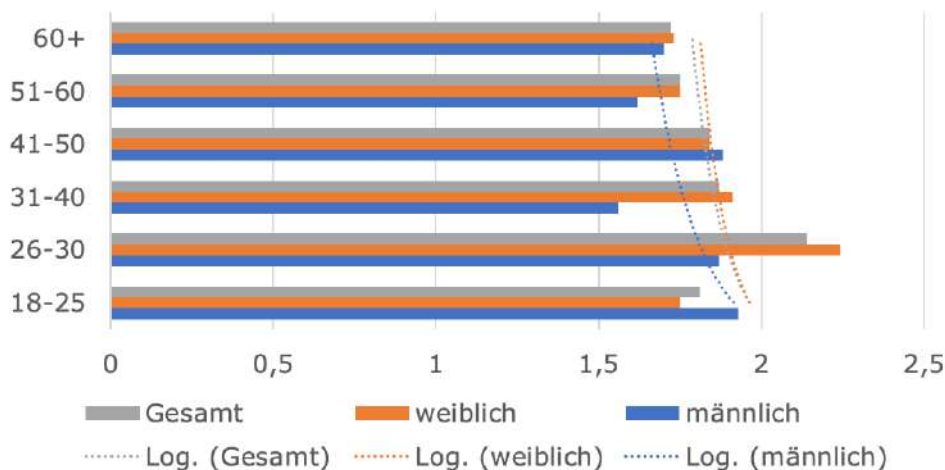


Abbildung 13: Ist dein Engagement für die Berliner Tafel anstrengend? (max. Nutzen=5)

2.12. Fortsetzung des Engagements

Die Teilnehmenden geben zu 63,36 % an, ihr Ehrenamt bei der Berliner Tafel noch jahrelang ausüben zu wollen. Es lassen sich Unterschiede bei Geschlecht und Alter zeigen. So sind die Gruppen der 18-30-jährigen Teilnehmer eher skeptischer bezüglich der Dauer ihres Engagements.

Insgesamt lässt sich zudem erkennen, dass es bei den Teilnehmerinnen eine größere Bereitschaft zur Fortsetzung gibt als bei den Teilnehmern (68,10 % zu 60,16 %), allerdings existieren sichtbare Zweifel in den Gruppen der 26-50-jährigen Teilnehmerinnen. Weitermachen ist Trumpf!

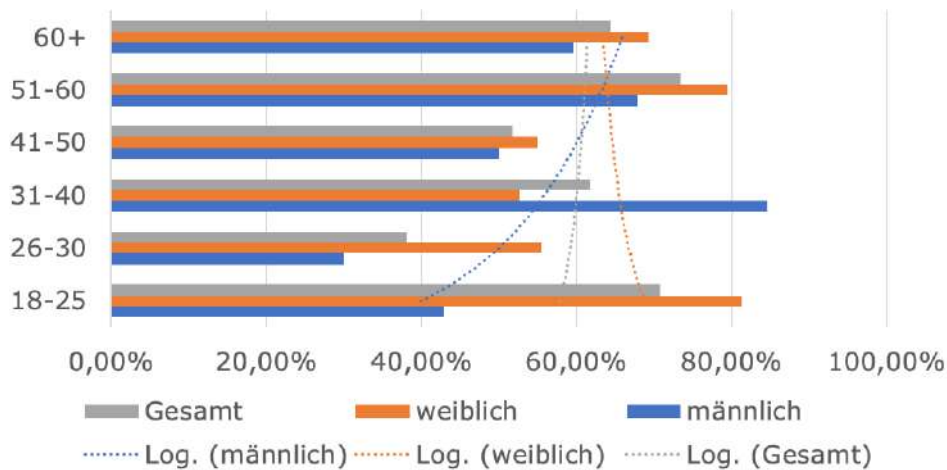


Abbildung 14: Ist deine Tätigkeit für Berliner Tafel eine, die du noch jahrelang machen möchtest? (JA-Antworten)

2.13. Weitere ehrenamtliche Engagements

Insgesamt geben 43,34 % der Teilnehmenden an, noch an anderer Stelle ehrenamtlich tätig zu sein. Hier sind Teilnehmerinnen (46,34 %) engagierter als Teilnehmer (40,63 %). Das Engagement bei den Teilnehmerinnen ist allerdings in den Altersgruppen der 18-30-Jährigen eher schwächer ausgeprägt und auffallend stärker in den Gruppen oberhalb von 50 Jahren. Bei den Teilnehmern fällt ein Einbruch der Bereitschaft zu weiteren Ehrenämtern in den Gruppen der 26-40-Jährigen auf.

Weitere ehrenamtliche Engagements hängen von der Lebensphase der Teilnehmenden ab.

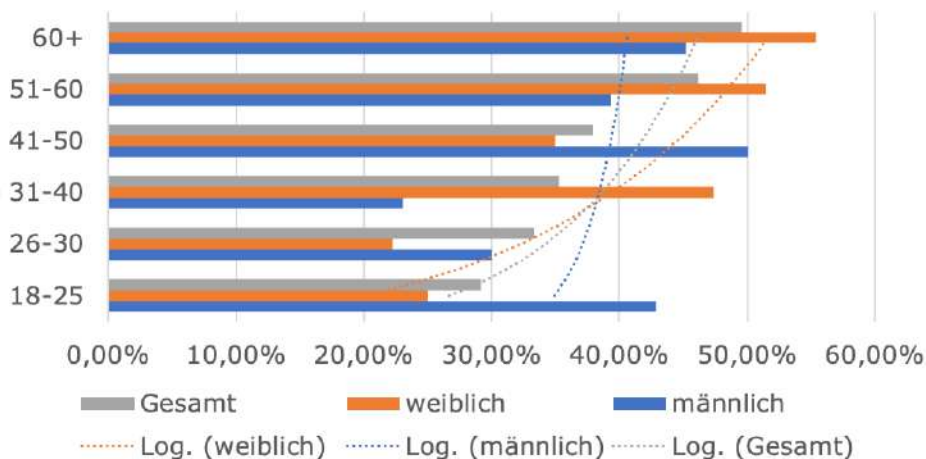


Abbildung 15: Engagierst du dich noch woanders ehrenamtlich? (JA-Antworten)

2.14. Beziehung zu anderen Engagierten bei der Berliner Tafel

Die Kolleg*innen unter den Ehrenamtlichen werden von den Teilnehmenden lediglich mit 22,18 % als mit gleichen Vorstellungen wahrgenommen. Es geben jedoch zwei Drittel der Teilnehmenden zudem an, dass dies wenigstens teilweise der Fall ist. Bei den Geschlechtern sind Teilnehmer (19,53 %) skeptischer als Teilnehmerinnen (23,17 %). Besonders skeptisch ist die Gruppe der 26-30-Jährigen Teilnehmer (10,00 %) und

Teilnehmerinnen (11,11 %) sowie die Teilnehmer zwischen 41-50 Jahren (12,50 %).
 Es existieren Zweifel bei einem Prozentsatz der Teilnehmenden bei den Teilnehmenden am
 Wir-Gefühl.

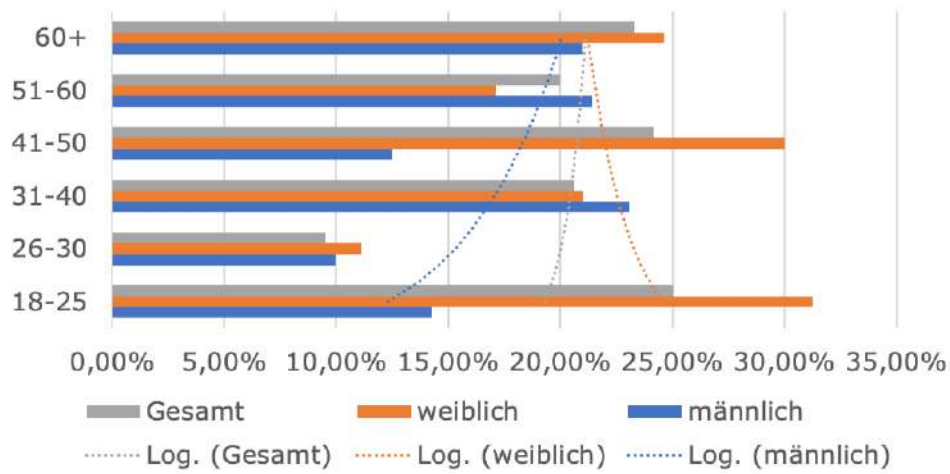


Abbildung 16: Denkst du, dass andere Kolleg*innen genauso wie du denken? (JA-Antworten)

3. Diskurs und Fazit

Ehrenamt ist gelebte Demokratie durch engagierte Demokrat*innen. Hier werden Menschen sichtbar, die Verantwortung übernehmen und Menschenrechte ausüben zum Wohle der Gemeinschaft. Diese Menschen besitzen Mut, Respekt und Toleranz. Ihr Handeln und Denken ist dabei getragen von den Grundsätzen der Europäischen Menschenrechtskonvention und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Doch sie bereichern nicht nur die Gemeinschaft, sondern auch sich selbst, indem sie Wissen und Kompetenzen, indem sie Erfahrungen machen und so Werte und Einstellungen (weiter)entwickeln. Der Erfolg ihres Engagements unterstützt ihr Selbstwertgefühl und lässt den Schluss zu, dass sie zu Vorbildern werden für andere Menschen (Council of Europe 2022).

Diese Untersuchung zeigt individuelle Motive von Personen für ihr ehrenamtliches Engagement bei der Berliner Tafel. Die Untersuchung könnte ergo als Grundlage dienen, ehrenamtliches Engagement zu stärken und dabei Bedürfnisse der Ehrenamtlichen als Nachfrage zu verstehen, die bedient werden sollte.

Die ehrenamtlich Tätigen bei der Berliner Tafel sind mit ihrem Engagement zufrieden und sprechen gern darüber. Ihre Tätigkeit bereitet ihnen Freude, bereichert ihr Leben und verschafft ihnen Anerkennung, Wertschätzung sowie psychologische Sicherheit (ManpowerGroup 2019; Thomas et al. 2022), ihre soziale Verantwortung wird bewusst; Zufriedenheit und Gesundheit können entstehen (Badura et al. 2022; Porath 2016). Dabei wird sichtbar, dass es sich um reflektierte, ethisch handelnde Persönlichkeiten handelt, die sich aus eigenem Antrieb engagieren und dabei einen sehr transformatorischen Ansatz verfolgen, indem mitfühlend auf Menschen geachtet wird, verstanden wird, dass es sich um harte, kleinteilige, aufwändige Arbeit handelt, die jedoch nicht als Stress wahrgenommen wird und erschöpft (Deutscher Gewerkschaftsbund) sowie über die Tätigkeit fortlaufend und gern kommuniziert wird. Gerade Mitgefühl stellt eine wesentliche Beschreibung der zentralen Persönlichkeitsdimension der Verträglichkeit dar (Furtner 2016), welche auch Rückschlüsse auf ein erhöhtes ökologisches Bewusstsein für Lebensmittelrettung zulässt (Soutter et al. 2020; Liqueste et al. 2022; Lutter et al. 2022). Wenn man zudem betrachtet, dass viele dieser Menschen in weiteren Ehrenämtern tätig sind, wirkt die politische Debatte um eine Pflicht des sozialen Engagements, wie beispielsweise durch den deutschen Bundespräsidenten (Der Bundespräsident 2022) angeregt, fragwürdig, weil sie den ethischen Prozess obsolet werden lassen könnte. Die Gemeinschaft braucht jedoch Menschen, die integer und verantwortungsvoll handeln und nicht aus reiner Pflichterfüllung oder gar Anordnung. Insbesondere die von einer derartigen Regulierung betroffenen Jugend ist in dieser Untersuchung die Gruppe, die von ethischen Motiven am stärksten getrieben ist. Hier sind Vorbilder gefragt, nicht Normen. Und es darf auch die Frage gestellt werden, wie mit den trotz einer Pflicht zum Engagement Unwilligen umgegangen werden soll.

Zugehörigkeit und Selbstverwirklichung spielen wichtige Rollen. Gerade bei der Selbstverwirklichung zeigt sich in der Untersuchung, dass die Mischung aus Sinn, Wert, Freiheit und Freude Menschen auf ihre eigenen Fähigkeiten und ihr Können vertrauen lässt, gerade wenn sie sich in ihre eigenen Rollen finden müssen wie jungen Menschen, die insbesondere eine erfüllende Arbeitserfahrung suchen, passend zum Lebensstil, zum persönlichen Glück, zu den eigenen – auch sozialen und ökologischen – Werten (Randstad 2022). Weil es sich bei den Tätigkeiten um weitestgehend um typisch individuell zu absolvierende handelt, könnten hinsichtlich der in der Untersuchung kritisierten Bindung und der Entwicklung des Wir-Gefühls aufgrund der relativ geringen Dichte und Komplexität der Interaktionen die Einschätzungen der Teilnehmenden zu ihren Kolleg*innen erklärbar sein (Pentland 2015; Edmondson und Lei 2014). Es wird gemeinsam viel bewegt, das ist

den Teilnehmenden allerdings nicht so bewusst, wie es möglich wäre (van der Vegt und Bunderson 2005; Bachmann und Quispe Bravo 2021).

Auch ist gut erkennbar, dass extrinsische Motivation wie ein persönliches Nutzen beim beruflichen Fortkommen zumindest bei den ehrenamtlich Engagierten bei der Berliner Tafel nachrangig ist. Dies korreliert auch mit den Aussagen, sich trotz großen, persönlichen zeitlichen Einsatzes nicht ausgenutzt oder demotiviert zu fühlen, sondern gegenteilig auch über Jahre hinweg das Engagement aufrecht zu erhalten.

Apropos Zeit: Die ehrenamtliche Tätigkeit ist bei der Berliner Tafel auch mit dem Lebensabschnitt verknüpft. Ältere Menschen engagieren sich häufiger als jüngere Menschen, was sicherlich auch damit einhergeht, dass ältere Menschen – und hier insbesondere die betrachtete Gruppe der über 60-Jährigen, mit Eintritt in die Rente und Pensionierung mehr private Zeit aufzuwenden imstande ist.

Interessant ist sicherlich der Unterschied des Engagements bei den Geschlechtern. Der Anteil von weiblichen Engagierten im Ehrenamt für die Berliner Tafel liegt um 26 % höher als der von männlichen Engagierten. Allerdings wird sichtbar, dass die weiblichen Engagierten in der Phase des Lebens, wenn die eigene Familiengründung wichtig wird, das Engagement als deutlicher anstrengender als männliche Engagierte empfindet, was sicherlich auch mit dem Ungleichgewicht bei der Care Work zusammenhängen könnte (Hobler et al. 2017; Thomas et al. 2022).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass bei der Berliner Tafel Engagierte verantwortungsvoll denken, fühlen und handeln, indem sie nachhaltig auf Folgen schauen, gerecht, indem sie Gutes tun und zufrieden, indem sie Sinn und Wertschätzung spüren. Das Ehrenamt ist intrinsische Incentivierung.

Literaturverzeichnis

- Arriagada, Céline; Karnick, Nora (2022): Motive für freiwilliges Engagement, Beendigungsgründe, Hinderungsgründe und Engagementbereitschaft. In: *Freiwilliges Engagement in Deutschland*: Springer VS, Wiesbaden, S. 125–150. Online verfügbar unter https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-35317-9_7.
- Bachmann, Thomas; Quispe Bravo, Katherina (2021): Wie entsteht psychologische Sicherheit und Teamidentifikation? Eine empirische Untersuchung. In: *Organisationsberat Superv Coach* 28 (3), S. 319–337. DOI: 10.1007/s11613-021-00717-4.
- Badura, Bernhard; Ducki, Antje; Meyer, Markus; Schröder, Helmut (Hg.) (2022): *Fehlzeiten-Report 2022. Verantwortung und Gesundheit*. 1st ed. 2022. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg; Imprint Springer (Springer eBook Collection, 2022).
- Burkhardt, Luise; Schupp, Jürgen (2019): Wachsendes ehrenamtliches Engagement: Generation der 68er häufiger auch nach dem Renteneintritt aktiv. Online verfügbar unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.683542.de/19-42-1.pdf, zuletzt geprüft am 22.12.2022.
- Council of Europe (2022): Reference Framework of Competences for Democratic Culture - Democratic Schools for All - publi.coe.int. Online verfügbar unter <https://www.coe.int/en/web/campaign-free-to-speak-safe-to-learn/reference-framework-of-competences-for-democratic-culture>, zuletzt geprüft am 25.12.2022.
- De Neve, Jan-Emmanuel (2018): Work and Well-being: A Global Perspective. In: *Global Happiness Council (Hg.): Global Happiness Policy Report*, S. 75–128. Online verfügbar unter <https://s3.amazonaws.com/ghc-2018/GlobalHappinessPolicyReport2018.pdf>, zuletzt geprüft am 13.12.2022.
- Demografieportal Bund-Länder (2022): *Fakten - Altersstruktur der Bevölkerung in Berlin*. Online verfügbar unter <https://www.demografieportal.de/DE/Fakten/bevoelkerung-altersstruktur-berlin.html>, zuletzt geprüft am 22.12.2022.
- Der Bundespräsident (2022): Rede: Diskussion zur Idee einer sozialen Pflichtzeit. Online verfügbar unter <https://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Frank-Walter-Steinmeier/Reden/2022/11/221108-Gespraech-soziale-Pflichtzeit.html>, zuletzt aktualisiert am 25.12.2022, zuletzt geprüft am 25.12.2022.
- Deutscher Gewerkschaftsbund: *DGB-Index Gute Arbeit. Jahresbericht 2022*. Online verfügbar unter <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++60787eb2-6b37-11ed-8d14-001a4a160123>, zuletzt geprüft am 26.12.2022.
- Edmondson, Amy C.; Lei, Zhike (2014): Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. In: *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 1 (1), S. 23–43. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305.
- Furtner, Marco (2016): *Self-Leadership und Führung. Theorien, Modelle und praktische Umsetzung*. 2. Aufl. 2016. Wiesbaden: Springer Gabler (SpringerLink Bücher).
- Haumann, Wilhelm (2014): *Motive des bürgerschaftlichen Engagements*. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Helfritz, Kai; Wolf, Viktor; Lanwehr, Ralf; Knichel, Stefan; Menge, Stefan (2022): *IT- und Soft-Skills im deutschen Arbeitsmarkt. Eine Datenanalyse in Stellenanzeigen für die Berufsfelder Administration, HR, IT & Marketing*.
- Herzberg, Frederick (1988): Der Harvard-Klassiker über Mitarbeitermotivation, der sich 1,2 millionen mal verkaufte: Was Mitarbeiter wirklich in Schwung bringt. In: *manager magazin*, 29.03.1988. Online verfügbar unter <https://www.manager-magazin.de/harvard/was-mitarbeiter-wirklich-in-schwung-bringt-a-8d5baa7e-0002-0001-0000-000029861686>, zuletzt geprüft am 13.12.2022.
- Hobler, Dietmar; Klenner, Christina; Pfahl, Svenja; Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2017): *Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im*

- Geschlechtervergleich (pdf), aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal. Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/data/Impuls_2017_08_4-5.pdf, zuletzt geprüft am 25.12.2022.
- Jonas, Hans (2020): Das Prinzip Verantwortung. Versuch einer Ethik für die technologische Zivilisation. Unter Mitarbeit von Robert Habeck. Berlin: Suhrkamp. Online verfügbar unter http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783518753392.
 - Kahneman, Daniel (2013): Thinking, fast and slow. First paperback edition. New York: Farrar Straus and Giroux (Psychology/economics).
 - Kant, Immanuel (2015): Die drei Kritiken. Kritik der reinen Vernunft (1781/87). Kritik der praktischen Vernunft (1788). Kritik der Urteilskraft (1790). Köln: Anaconda Verlag.
 - Liqueste, C.; Prakash, S.; Addamo, A.M; Assouline, M.; Barredo, J.I; Bosco, S. et al. (2022): Scientific evidence showing the impacts of nature restoration actions on food productivity. Luxembourg: Publications Office of the European Union (EUR, 31137).
 - Lutter, Stephan; Kreimel, Julia; Gijum, Stefan; Dittrich, Monika; Limberger, Sonja; Ewers, Birte; Schoer, Karl (2022): Die Nutzung natürlicher Ressourcen - Ressourcenbericht 2022. Hg. v. Umweltbundesamt. Dessau-Roßlau. Online verfügbar unter https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/479/publikationen/fb_die_nutzung_natuerlicher_ressourcen_2022.pdf, zuletzt geprüft am 13.12.2022.
 - ManpowerGroup (2019): Bevölkerungsbefragung Arbeitsmotivation 2019. Online verfügbar unter https://www.manpowergroup.de/-/media/project/manpowergroup/manpowergroup/manpowergroup-germany/studien_pdf/mpg_arbeitsmotivation_2019_studie_20190219.pdf, zuletzt aktualisiert am 26.12.2022, zuletzt geprüft am 26.12.2022.
 - Miron, David; McClelland, David C. (1979): The Impact of Achievement Motivation Training on Small Businesses. In: California Management Review 21 (4), S. 13–28. DOI: 10.2307/41164830.
 - Moschner, Barbara (2002): Altruismus und Egoismus. Was motiviert zum Ehrenamt? Bielefeld. Online verfügbar unter https://www.jdav.de/chameleon/public/69fa90a1-0af8-f303-180c-a61c657f8ea3/Dr-Moschner_Motivation_Ehrenamt_28012.pdf, zuletzt geprüft am 13.12.2022.
 - Park, Sangyoon (2019): Socializing at Work: Evidence from a Field Experiment with Manufacturing Workers. In: American Economic Journal: Applied Economics 11 (3), S. 424–455. DOI: 10.1257/app.20160650.
 - Pentland, Alex (2015): Social physics. How social networks can make us smarter. New York, NY: Penguin Books.
 - Personio (2022): Der große Wertewandel. Warum Sie Mitarbeiterbindung und Leistungsmanagement neu denken sollten.
 - Porath, Christine (2016): Creating a More Human Workplace Where Employees and Business Thrive. Online verfügbar unter <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/documents/human-workplace.pdf>, zuletzt geprüft am 26.12.2022.
 - Randstad (2022): Randstad Workmonitor 2022. Online verfügbar unter <https://workforceinsights.randstad.com/download-workmonitor-2022>, zuletzt geprüft am 28.04.2022.
 - Rawls, John (2003): A theory of justice. Rev. ed., 5.- 6. printing. Cambridge, Mass.: Belknap Press of Harvard Univ. Press.
 - Redmann, Britta (2015): Erfolgreich führen im Ehrenamt. Ein Praxisleitfaden für freiwillig engagierte Menschen. 2. Aufl. 2015. Wiesbaden: Gabler Verlag (Springer eBook Collection).
 - Ruggie, John Gerard (2013): Just business. Multinational corporations and human rights. 1. ed. New York, NY: Norton (Amnesty international global ethics series).
 - Schneider, Marianne (2001): Systems theory of social motivation. In: N. J. Smelser (Hg.): International Encyclopedia of Social and Behavioral Sciences. Unter Mitarbeit von P. B. Baltes. Saint Louis: Elsevier Science & Technology.

- Schräpler, Laura; Schräpler, Jörg-Peter; Wagner, Gerd: DIW Berlin: Wie (in)stabil ist die Lebenszufriedenheit? Eine Sequenzanalyse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Online verfügbar unter https://www.diw.de/de/diw_01.c.672710.de/publikationen/soeppapers/2019_1045/wie_in_stabil_ist_die_lebenszufriedenheit_eine_sequenzanalyse_mit_daten_des_sozi_o-oekonomischen_panels_soep.html, zuletzt geprüft am 13.12.2022.
- Soutter, Alistair Raymond Bryce; Bates, Timothy C.; Möttus, René (2020): Big Five and HEXACO Personality Traits, Proenvironmental Attitudes, and Behaviors: A Meta-Analysis. In: *Perspectives on psychological science : a journal of the Association for Psychological Science* 15 (4), S. 913–941. DOI: 10.1177/1745691620903019.
- Thomas, Rachel; Cooper, Marianne; McShane Urban, Kate; Cardazone, Gina; Noble-Tolla, Mary; Mahajan, Sonia et al. (2022): *Women in the Workplace 2022*. Online verfügbar unter <https://womenintheworkplace.com/>, zuletzt aktualisiert am 26.12.2022, zuletzt geprüft am 26.12.2022.
- Ulrich, Peter (2016): *Integrative Wirtschaftsethik. Grundlagen einer lebensdienlichen Ökonomie*. 5., durchgesehene Auflage. Bern: Haupt Verlag.
- van der Vegt, Gerben S.; Bunderson, J. Stuart (2005): Learning and Performance in Multidisciplinary Teams: The Importance of Collective Team Identification. In: *AMJ* 48 (3), S. 532–547. DOI: 10.5465/amj.2005.17407918.
- Wegner, Martina (2013): Gebraucht, geschätzt und in Gefahr: Bürgerschaftliches Engagement in der Sozialen Marktwirtschaft (Recognised, rewarded, and at risk: Voluntary work in Germany's Social Market Economy). In: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik - Journal for Business, Economics & Ethics* 14 (1). Online verfügbar unter http://www.hampp-verlag.de/hampp_e-journals_zfwu.htm#113.