

Ehrenamtliches Engagement - Sprungbrett zurück auf den Arbeitsmarkt? Deutschland und Großbritannien im Vergleich

Strauß, Susanne

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Strauß, S. (2008). *Ehrenamtliches Engagement - Sprungbrett zurück auf den Arbeitsmarkt? Deutschland und Großbritannien im Vergleich*. (ESOC Working Paper, 3/2008). Tübingen: Universität Tübingen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Institut für Soziologie. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-195580>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Susanne Strauß

Ehrenamtliches Engagement – Sprungbrett zurück auf den Arbeitsmarkt? Deutschland und Großbritannien im Vergleich

ESOC Working Paper 3/2008

Susanne Strauß

Institut für Soziologie
Universität Tübingen
Wilhelmstr. 36
72074 Tübingen
susanne.strauss@uni-tuebingen.de

Zusammenfassung

Untersucht wird der Einfluss von ehrenamtlichem Engagement auf die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen in Deutschland und Großbritannien. Auf der Basis des deutschen Sozioökonomischen Haushaltspanels (SOEP) und der British Household Panel Study (BHPS) wird mit Hilfe von Random Effects Logit Modellen ein positiver Einfluss von freiwilligem Engagement auf die Arbeitsmarktchancen von britischen, nicht jedoch von deutschen Arbeitslosen gezeigt. Darüber hinaus zeigen sich Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen verschiedenen Freiwilligen-Organisationen, die auf den unterschiedlichen Bildungshintergrund der Mitglieder zurückgeführt werden. Eine theoretische Erklärung für die Befunde wird auf der Grundlage von Human- und Sozialkapitaltheorien sowie dem *Varieties of Capitalism* Ansatz entwickelt.

Ehrenamtliches Engagement – Sprungbrett zurück auf den Arbeitsmarkt? Deutschland und Großbritannien im Vergleich

1. Einleitung

Studien in verschiedenen Ländern Europas haben auf die niedrige Beteiligungsrate von Arbeitslosen an ehrenamtlichem Engagement hingewiesen (Gaskin et al. 1996; Gensicke et al. 2005; Smith 1998). Gemeint sind Aktivitäten, wie die Organisation und Durchführung von Vereinstreffen, Interessenvertretung in Kirchengemeinden oder Gewerkschaften, aber auch beratende oder pflegende Aufgaben. Ehrenamtliche arbeiten in Sportvereinen ebenso wie in den Bereichen Gesundheit, Kultur und Freizeit, in Schulen und Kindergärten, in Kirchen und – seltener – in politischen Parteien. Die niedrige Beteiligung von Arbeitslosen an diesen Aktivitäten wird aus unterschiedlichen Gründen als alarmierend wahrgenommen. Einerseits weil der Teilhabe an sozialen und politischen Aktivitäten einer Gemeinschaft eine wichtige demokratiebildende Rolle zugeschrieben wird (Putnam 1995). Andererseits ist dem freiwilligen Engagement in Vereinen und Verbänden von Sozialwissenschaftlern wie politischen Gremien eine positive Rolle bei der Suche nach neuer Beschäftigung ebenso wie bei der sozialen Integration der Individuen zugeschrieben worden (Beck 1999; Deutscher_Bundestag 2002).

Gleichzeitig gibt es weiterhin nur wenige Untersuchungen, die sich dieser Frage empirisch widmen. Studien über die Erwartungen der Ehrenamtlichen selbst zeigen, dass diese in Deutschland eher selten positive Auswirkungen von ihrem Engagement für ihr berufliches Fortkommen erwarten (Rosenblatt 2001: 113). Auch im britischen *National Survey of Volunteering* werden Motive wie „die Befriedigung, Ergebnisse zu sehen“ oder „Leute zu treffen und Freunde zu gewinnen“ als wesentlich wichtiger für die Entscheidung, sich ehrenamtlich zu engagieren, eingeschätzt als „die Gelegenheit, neue Fertigkeiten zu lernen“ (Smith 1998: 90).¹ Entgegen diesen eher zurückhaltenden Erwartungen der Ehrenamtlichen

¹ Dabei ist jedoch zu bedenken, dass dieses Ergebnis durch soziale Erwünschtheit verzerrt sein könnte. So ist anzunehmen, dass die Befragten lieber altruistische als egoistische Motive, wie den Nutzen für die Arbeitssuche für ihr ehrenamtliches Engagement angeben. Ferner scheint es hinsichtlich dieser Frage interessante Länderunterschiede zu geben: Der *Canadian National Survey on Giving, Volunteering and Participating* berichtet, dass ein Viertel aller Ehrenamtlichen sagen, dass sie erwarten „neue Kontakte zu schließen, die ihrem Geschäft oder ihrer Karriere dienlich“ sind. Ein Drittel der befragten kanadischen Ehrenamtlichen glaubt

weisen einige Studien darauf hin, dass ehrenamtliche Tätigkeiten objektiv hingegen durchaus positive Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen haben. So sind sie als Teil der extracurricularen Aktivitäten wichtig sind für die Auswahl für ein gutes College in den USA (Aschaffenburg und Maas 1997), ebenso wie für Arbeitsplätze mit höherem Prestige (Day und Devlin 1997; Statham und Rhoton 1986) und höherem Einkommen (Wilson 2003).²

Deutlich weniger Studien beschäftigen sich mit der Frage, ob ehrenamtliches Engagement auch für das berufliche Fortkommen von Arbeitslosen, insbesondere ihren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, von Bedeutung ist. Korpi (2001) findet in seiner Studie über schwedische Arbeitslose, dass soziale Netzwerke bei Arbeitslosen sich positiv auf deren Wiederbeschäftigungschancen auswirken. Für Deutschland liefern zwei Studien Unterstützung für die These eines positiven Einflusses von ehrenamtlichem Engagement auf die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen: Sing (2001: 169) berichtet, dass Frauen, die bereits vor ihrer Arbeitslosigkeit ehrenamtlich tätig waren, bessere Chancen haben, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Die Ergebnisse für Männer sind ähnlich, aber nicht so eindeutig. Die Autorin betont, dass das Engagement bereits vor Eintritt der Arbeitslosigkeit bestand. Ihre Analyse ist jedoch nur bivariat und kontrolliert nicht für wichtige Kovariaten. Uhlendorff (2004) zeigt mit Hilfe einer multivariaten Analyse von Längsschnittdaten, dass die aktive Teilnahme an sozialem oder politischem Engagement einen (schwachen) positiven Einfluss auf die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen in Ost- (aber nicht in West-) Deutschland hat.

Ein Nachteil dieser bisherigen Forschung ist, dass sie sich darauf beschränkt, den Zusammenhang in jeweils einem spezifischen nationalen Kontext zu untersuchen. Durch das Fehlen von komparativen Analysen ist also bisher der Einfluss der institutionellen Rahmenbedingungen wenig beachtet worden. So ist zu vermuten, dass z.B. der Grad der Arbeitsmarktregulierung in verschiedenen Ländern zu Unterschieden in der Bedeutung von

außerdem, dass sie in ihrem Ehrenamt Fertigkeiten erworben haben, die ihnen für ihre Erwerbstätigkeit dienlich sind. Die Arten der Qualifikation, die hier genannt werden sind: interpersonelle Fertigkeiten, kommunikative Fertigkeiten, erhöhte Kenntnis des inhaltlichen Gebiets sowie organisatorische und Managementfertigkeiten. In derselben Studie war der Anteil der befragten arbeitslosen Ehrenamtlichen mit fast der Hälfte noch deutlich größer, der glaubte, dass ihr Engagement ihnen bei der Arbeitssuche helfen würde (Hall et al. 2001).

² Methodisch hat die Studie von Day und Delvin (1997) jedoch den Nachteil, dass nur das Haushaltseinkommen erhoben wurde und dass die Autoren gleichzeitig systematisch die Haushalte mit mehr als einem Verdienere aus der Analyse ausgeschlossen haben. Obwohl die Autoren weiterhin an der Repräsentativität ihrer Daten festhalten, muss diese bezweifelt werden angesichts der Tatsache, dass Frauen, verheiratete Personen, Teenager und Ältere in der Stichprobe überrepräsentiert sind.

informellen Arbeitssuchprozessen durch im Ehrenamt hergestellte Kontakte ebenso wie dem Erwerb von nicht-zertifizierten Fertigkeiten im Ehrenamt führt.

Der Aufsatz leistet einen Beitrag zur Beantwortung dieser Fragen. Die empirischen Analysen dieses Beitrags auf der Grundlage des deutschen und britischen Haushaltspanels (SOEP, BHPS) weisen insbesondere auf die Bedeutung von wohlfahrtsstaatlichen Arbeitsmarktregulierungen als wichtigster Rahmenbedingung für die Rolle von ehrenamtlichem Engagement für die Wiederbeschäftigung hin. Darüber hinaus wird gezeigt, dass herkömmliche Ungleichheitsdimensionen, wie Bildung und Geschlecht, wichtige Differenzierungen bei der Bedeutung von Ehrenamt für die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen herstellen.

2. Theoretischer Rahmen

Verschiedene Autoren haben argumentiert, dass Ehrenämter ein „Sprungbrett“ auf den Arbeitsmarkt sein können (Beck 1999). Dabei wird vermutet, dass im Ehrenamt Human- und Sozialkapital erworben wird, dass sich positiv auf die Arbeitsmarktchancen auswirkt (Erlinghagen et al. 1999). In seiner klassischen Abhandlung über Humankapital unterscheidet Becker (1962) zwischen allgemeinem und spezifischem Humankapital. Während allgemeines Humankapital vor allem durch formale Schulbildung erworben wird, wird spezifisches Humankapital vor allem durch Berufserfahrung (on-the-job training) aufgebaut. Die beiden Arten von Humankapital unterscheiden sich insbesondere durch den Grad der Übertragbarkeit der erworbenen Kenntnisse in andere Arbeitskontexte: Während allgemeines Humankapital in einer Vielzahl von unterschiedlichen Unternehmen und Branchen zum Einsatz kommen kann, ist spezifisches Humankapital nur in derjenigen Firma bzw. Branche anwendbar, in der es erworben wurde (Becker 1962; Becker 1964; Becker und Chiswick 1966). Bei den im Ehrenamt zu erwerbenden Kenntnissen handelt es sich grundsätzlich eher um allgemeines Humankapital, das auch in anderen Arbeitskontexten anwendbar ist.³ Beispiele für solche im Ehrenamt zu erwerbenden, jedoch auf andere Kontexte leicht übertragbaren allgemeinen Fähigkeiten sind Teamfähigkeit, Zielorientierung, kommunikative Fähigkeiten, Verantwortungsgefühl oder organisatorische Fähigkeiten. Während also das spezifische

³ In dem speziellen Fall des Engagements in Non-Profit Organisationen können Ehrenamtliche auch firmenspezifische Fertigkeiten erwerben, die nicht auf andere Organisationen übertragbar sind, die jedoch wichtig sein können, um in derselben Organisation eine bezahlte Anstellung zu finden. Aufgrund der quantitativ niedrigen Bedeutung von ehrenamtlichen Tätigkeiten in großen Wohlfahrtsverbänden (die Mehrzahl der Ehrenamtlichen ist in Deutschland in kleinen Vereinen organisiert, vgl. Zimmer (1996)), wird dieser Spezialfall hier vernachlässigt.

Humankapital während der Arbeitslosigkeit durch den Mangel an Arbeitserfahrung abnimmt, kann dieser Verlust gegebenenfalls durch den Erwerb allgemeinen Humankapitals im Ehrenamt kompensiert werden. Aus humankapitaltheoretischer Sicht könnte ehrenamtliches Engagement also dazu beitragen, dass der Verlust an Produktivität, der mit dem Ausschluss aus dem Erwerbsleben einhergeht, durch den Erwerb von allgemeinen Fertigkeiten im Ehrenamt kompensiert wird und dadurch die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen erhöht.

Der zweite Mechanismus, mit dem die positive Wirkung von Ehrenamt auf die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen erklärt wird, ist der Erwerb von Sozialkapital. So wird davon ausgegangen, dass soziale Netzwerke den Informationsfluss auf dem Arbeitsmarkt erleichtern, so dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer besser über Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften informiert sind. Ferner können soziale Netzwerke Entscheidungsträger beeinflussen, die eine wichtige Rolle bei der Auswahl neuer Mitarbeiter spielen. Und schließlich werten potentielle Arbeitgeber die sozialen Netzwerke des Bewerbers als Bestätigung seiner sozialen Fähigkeiten beziehungsweise als Möglichkeit des Stellenanwärters, auf soziale Ressourcen zurückgreifen zu können (Lin 2001).⁴

In seinen klassischen Studien weist Granovetter (1974; 1983) auf die Bedeutung von sozialen Netzwerken, insbesondere so genannten schwachen Netzwerken (*weak ties*), also Kontakten zu Personen außerhalb des nahen persönlichen Umfelds, für die Arbeitssuche hin, die den Zugang zu Ressourcen und Informationen ermöglichen. Durch die Teilnahme an ehrenamtlichen Aktivitäten werden eben diese schwachen Netzwerke zu Personen außerhalb des nahen persönlichen Umfelds erweitert, so dass auch aus der klassischen sozialkapitaltheoretischen Sicht von einem positiven Einfluss von ehrenamtlichem Engagement auf die Wiederbeschäftigungschancen zu rechnen ist (Flap 2002; Uhlendorff 2004).

⁴ In den letzten Jahren hat es eine lebhafte Diskussion über die Sinnhaftigkeit des Konzepts Sozialkapital gegeben. Seine Definition, Operationalisierung und Messung ebenso wie sein ontologischer Status haben der Forschungsgemeinschaft Probleme bereitet (Haug 1997). Die Diskussion wurde insbesondere durch das unterschiedliche Verständnis von Soziologen, Politikwissenschaftlern und Ökonomen erschwert. Während Politikwissenschaftler in der Tradition von Putnam (1995) Sozialkapital als eine Ressource von Gemeinschaften definieren, sehen Soziologen in der Tradition von Bourdieu (1983) und Coleman (1998) darin eine dem einzelnen Individuum zugeordnete Ressource. Um der Bedeutung der Funktion von ehrenamtlichem Engagement als instrumentelle Hilfe bei der Arbeitsplatzsuche von Arbeitslosen gerecht zu werden, beschränke ich mich im Folgenden auf ein utilitaristisches Verständnis von Sozialkapital, das diese Funktion m.E. für diesen Zweck am besten theoretisch fasst.

Neuere sozialkapitaltheoretische Studien weisen allerdings darauf hin, dass es nicht nur auf das Vorhandensein der Kontakte an sich ankommt. Wichtiger sind die Ressourcen, auf die eine Person aufgrund ihrer Netzwerke zurückgreifen kann. Lin (2004) unterscheidet zwischen sozialen Netzwerken als sozialen Kontakten einerseits und Sozialkapital als dem Zugang zu Ressourcen durch diese Netzwerke. So können auch durch einen engen Kontakt zu einem Lebenspartner oder einem Freund wichtige Kontakte hergestellt werden (Flap 2002). Brandt (2006) zeigt in ihrer Studie über Arbeitslose in Deutschland, dass vor allem die Größe und die Heterogenität des Netzwerks einen positive Einfluss auf die Wiederbeschäftigungschancen haben. Flap und Boxman (2000: 161) betonen daneben vor allem den Zugang zu Ressourcen, wenn sie Sozialkapital definieren als “the resultant of the size of the network, the structure of the network, the investments in the network, and the resources of the network members“.

Aus der Sicht der klassischen Humankapitaltheorien ebenso wie aus der der utilitaristischen Sozialkapitaltheorien kann man also annehmen, dass der Erwerb von Human- und Sozialkapital durch ehrenamtliche Tätigkeiten einen universell positiven Effekt auf die Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen auf unterschiedlichen Arbeitsmärkten hat.⁵ Bisher gibt es nur wenige Erklärungsansätze, die sich der institutionellen Bedingtheit der Bedeutung von Human- und Sozialkapital für die Arbeitssuche widmen.⁶ Meiner Ansicht nach bietet der *Varieties of Capitalism* (VoC) Ansatz von Hall und Soskice (2001) einen guten Ausgangspunkt für eine Erklärung der institutionell bedingten unterschiedlichen Bedeutung von Human- und Sozialkapital für die Arbeitssuche in unterschiedlichen wohlfahrtsstaatlichen Kontexten.

⁵ Dieser positive Effekt ist im Vergleich zu arbeitslosen Personen zu vermuten, die mit keinen anderen Aktivitäten zu ihrer Wiederbeschäftigung beitragen; hingegen wird kein Vergleich mit Arbeitslosen getroffen, die andere Maßnahmen ergreifen, um ihre Arbeitsmarktchancen zu erhöhen, wie z.B. berufliche Weiterbildung.

⁶ Korpi (2001) vermutet, dass in Ländern ohne nationalen Arbeitsagentur, die die Arbeitslosen mit Informationen über freie Stellen informiert, soziale Netzwerke wichtiger für die Wiederbeschäftigungschancen sein könnten. Dieses Argument ist jedoch meines Erachtens nicht ausreichend, um die komplexen nationalen Unterschiede zwischen Suchstrategien in verschiedenen Ländern zu erklären. Flap (2002) argumentiert, dass das Entstehen des Wohlfahrtsstaats und das Zugänglichmachen von sozialen Rechten zu einer verringerten Bedeutung von sozialen Netzwerken geführt hat. Klassischen Sozialkapitaltheoretiker argumentieren ähnlich, dass technologischer Wandel, der Wachstum des Wohlfahrtsstaats und die zunehmend größere Anzahl von großen Dienstleistungsorganisationen, die früher von der Familie und Nachbarschaft übernommen wurden, zu einem Absinken des Sozialkapitals geführt haben (Putnam 1995). Das Argument basiert jedoch auf einem Makro-Verständnis von Sozialkapital (als Ressource von Gemeinschaften), das nicht dabei hilft, die Bedeutung zu verstehen, die ehrenamtliche Tätigkeiten oder Sozialkapital (als Ressource von Individuen) für die Arbeitsmarktallokationsprozesse in verschiedenen Ländern haben.

Neben der inzwischen als klassisch zu bezeichnenden Wohlfahrtsstaatstypologie von Esping-Andersen (1990) hat diese Klassifikation nationaler Produktionssysteme in den letzten Jahren viel Beachtung gefunden.⁷ Es handelt sich um eine firmenzentrierte Klassifikation von (hauptsächlich entwickelten) politischen Ökonomien. Der Ansatz basiert auf der Annahme, dass Betriebe in verschiedenen Bereichen, wie den industriellen Beziehungen eines Landes oder der Berufsausbildung, Koordinierungsprobleme lösen müssen. Hall und Soskice (2001) unterscheiden zwischen zwei Typen von politischen Ökonomien: liberale Marktwirtschaften (liberal market economies bzw. LMEs), wie Großbritannien, USA oder Kanada und koordinierten Marktwirtschaften (coordinated market economies bzw. CMEs), wie Deutschland oder Österreich. Beide lösen die besagten Koordinierungsprobleme auf unterschiedliche Weise: einmal eher kompetitiv, einmal eher kooperativ.

Auf der Ebene des Individuums geht der Ansatz davon aus, dass unterschiedliche institutionelle Rahmenbedingungen in LMEs und CMEs dazu führen, dass Arbeitnehmer in unterschiedliche Arten von Kenntnissen investieren. Der Ansatz identifiziert drei Bereiche, in denen institutionelle Regelungen die Entscheidung von Arbeitnehmern, in bestimmte Fertigkeiten zu investieren, beeinflussen: Kündigungsschutz, Arbeitslosentransfers und Lohnabsprachen. Das Vorhandensein von Kündigungsschutzregelungen verringert das Risiko von Arbeitnehmern, während ökonomischer Krisen entlassen zu werden. Großzügige Arbeitslosentransfers verhindern empfindliche Einkommensverluste durch Arbeitslosigkeit. Lohnabsprachen sichern schließlich bestimmte Lohnniveaus unabhängig von Marktschwankungen. Der Ansatz geht von rationalen individuellen Akteuren aus, die ihre Entscheidungen für den Erwerb bestimmter Kenntnisse von den Kosten für diese Fertigkeiten, den zukünftigen Einkommensperspektiven und den Risiken bei Arbeitsplatzverlust abhängig machen (Estevez-Abe et al. 2001: 149f.). Kündigungsschutz ist die Voraussetzung für eine rationale Entscheidung für firmenspezifische Kenntnisse. Relativ generöse Arbeitslosentransferleistungen ermöglichen dem Arbeitslosen, nach einer neuen adäquaten Beschäftigung zu suchen und dafür gegebenenfalls längere Zeiten der Arbeitslosigkeit in Kauf zu nehmen; gleichzeitig erleichtern sie den Erwerb von branchenspezifischen Kenntnissen.⁸

⁷ Obwohl die VoC Klassifikation sich in vielerlei Hinsicht von Esping-Andersens Wohlfahrtsstaatstypologie unterscheidet, stimmen beide Ansätze hinsichtlich ihrer Analyse der Bedeutung der Regulierung von Arbeitsmarktrisiken weitgehend überein. Der VoC Ansatz hat jedoch den Vorteil, dass er eine detailliertere Analyse hinsichtlich der institutionellen Unterschiede bzgl. Arbeitssuche und dem Erwerb von Fertigkeiten liefert. Aus diesem Grund lege ich meinen weiteren Ausführungen diese Typologie zugrunde.

⁸ Während Beckers Verständnis von allgemeinem Humankapital mit der Definition von allgemeinen Fertigkeiten im VoC Ansatz übereinstimmt, differenzieren Hall und Soskice (2001) das spezifische Humankapital weiter in firmenspezifisches (vergleichbar Beckers spezifischem Humankapital) und branchenspezifisches Humankapital.

Fehlende oder minimale Arbeitslosentransfers zwingen jedoch das rationale arbeitslose Individuum, das erstbeste Arbeitsplatzangebot anzunehmen – unabhängig von einer früheren Beschäftigung in einer bestimmten Branche oder einem Beruf. In einem solchen institutionellen Kontext gibt es keinen Anreiz, in branchenspezifische Kenntnisse zu investieren; stattdessen ist es hier rational, in allgemeine Kenntnisse zu investieren, die den höchsten Grad der Übertragbarkeit in andere Betriebe und Branchen bieten. Die vergleichsweise strikten Arbeitsschutzgesetze in CMEs führen außerdem dazu, dass Arbeitgeber großen Wert auf zertifizierte Kenntnisse legen. In LMEs gehen Arbeitgeber eher das Risiko ein, sich auf nicht-zertifizierte Fertigkeiten zu verlassen, da sie Arbeitnehmer im Zweifel schneller wieder entlassen können.

Was bedeutet die Unterscheidung allgemeiner vs. firmen- oder branchenspezifischer Kenntnisse, wie sie der VoC Ansatz einführt, für meine Frage, ob institutionelle Kontexte Auswirkungen auf die Bedeutung von ehrenamtlichen Tätigkeiten für die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen haben? Wie oben dargestellt, kann Ehrenamt als eine Möglichkeit betrachtet werden, allgemeines Humankapital (in Beckers Sinn) bzw. allgemeine Kenntnisse (im Sinne des VoC Ansatzes) zu erwerben. Ihre Haupteigenschaft ist die Übertragbarkeit in eine Vielzahl von Arbeitskontexten. Ein institutioneller Kontext, der den Arbeitnehmer dazu zwingt, jedes Beschäftigungsangebot anzunehmen, führt zu einer größeren Bedeutung von übertragbaren Kenntnissen, wie Schlüsselqualifikationen oder Sozialkompetenz. Hinsichtlich des Suchverhaltens von Arbeitgebern ist zu vermuten, dass der hohe Grad des Arbeitsschutzes in CMEs dazu führt, dass sie mehr auf zertifizierte branchenspezifische Kenntnisse achten als auf nicht-zertifizierte Kenntnisse, die außerhalb des offiziellen Ausbildungssystems erworben wurden. Im Gegensatz dazu schätzen Arbeitgeber in LMEs auch nicht-zertifizierte Kenntnisse, wie sie z.B. durch ehrenamtliche Tätigkeit erworben werden können. Ich erwarte also, dass der Erwerb von allgemeinen, nicht-zertifizierten Kenntnissen durch ehrenamtliche Tätigkeit in LMEs wichtiger ist als in CMEs.

Neben diesen institutionell bedingten nationalen Unterschieden erwarte ich darüber hinaus, dass der Einfluss von ehrenamtlichem Engagement auf die Wiederbeschäftigungschancen sich auch innerhalb eines Landes unterscheidet. Insbesondere vermute ich eine Differenzierung anhand von sozialstrukturellen Merkmalen, wie Bildung und Geschlecht. Aus der

Ferner liefert der VoC Ansatz eine Erklärung für die institutionelle Bedingtheit der Präferenzen für bestimmte Formen von Humankapital.

dargestellten sozialkapitaltheoretischen Debatte ergibt sich, dass für die Arbeitsmarktrelevanz von ehrenamtlichem Engagement nicht nur die Größe der Gruppe von Ehrenamtlichen, in der sich ein Arbeitsloser engagiert, entscheidend ist, sondern nicht zuletzt auch die Ressourcen der anderen Ehrenamtlichen der Gruppe. Solche Ressourcen können z.B. aus Erfahrungen bei der Arbeitssuche, bildungsbedingten Vorteilen, wie der sicheren Beherrschung der Schriftsprache, oder auch aus Kontakten zu Arbeitgebern bestehen. Aus der Literatur ist bekannt, dass ein Großteil der Ehrenamtlichen erwerbstätig ist, häufig in Beschäftigungen mit höherem Status (Gensicke et al. 2005; Smith 1998). Das heißt, diese Mit-Ehrenamtlichen verfügen über Erfahrungen bei der erfolgreichen Arbeitssuche, wie der Suche nach relevanten Arbeitsangeboten oder dem Schreiben von Bewerbungen, die sie an ihre arbeitslosen Ehrenamts-Kollegen weitergeben können. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass Ehrenamtliche in höheren beruflichen Statuspositionen mit größerer Wahrscheinlichkeit über Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern verfügen, die sie einsetzen können, um ihren arbeitslosen Mit-Ehrenamtlichen bei der Arbeitssuche zu helfen. Ein höherer Bildungsgrad der Mit-Ehrenamtlichen ist als eine solche Ressource zu werten, da sie ebenfalls mit für die Arbeitssuche wichtigen Fertigkeiten, wie guter Schriftsprache oder Kontakt zu Entscheidungsträgern in Betrieben, assoziiert ist, die dem arbeitslosen Ehrenamtlichen eine Hilfe im Bewerbungsprozess sein können. Allgemein ist also davon auszugehen, dass Ehrenamts-Organisationen mit einem hohen Anteil an Mitgliedern mit hohem Bildungsabschluss einen positiveren Einfluss auf die Arbeitssuche haben als Organisationen mit einer hohen Anzahl an Mitgliedern mit niedrigem Bildungsabschluss, da soziale Kontakte zu Personen geknüpft werden, die über mehr Ressourcen verfügen.⁹

Neben dem Bildungsgrad der Mit-Ehrenamtlichen gehe ich davon aus, dass das Qualifizierungspotential durch ehrenamtliche Tätigkeiten sowie die Möglichkeiten, Sozialkapital aufzubauen, auch abhängig ist von der genauen Position und dem Tätigkeitsprofil einer ehrenamtlich engagierten Person in einer Organisation. In früheren Studien ist gezeigt worden, dass die schlechtere Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt (vgl. z.B. Bothfeld 2005) in anderen Bereichen wie der politischen Partizipation widerspiegelt wird (Thiel 2005). Im Bereich ehrenamtlichen Engagements berichten Frauen seltener, dass sie inhaltliche Kenntnisse, organisatorische Fähigkeiten oder

⁹ Darüber hinaus ist ein Unterschied zwischen berufsnahen und berufsfernen Organisationen zu erwarten. So sollte insbesondere das aktive Engagement in Berufsorganisationen, das besonders häufig Kontakte zu Entscheidungsträgern im selben beruflichen Bereich eröffnet, einen positiven Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen haben.

Führungsqualitäten benötigen. Außerdem nehmen sie seltener an Fortbildungen für ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten teil (Zierau 2001a). Auch sind Frauen häufiger in Bereichen engagiert, die mit familiären Aufgaben zusammenhängen, wie in dem Bereich Schule und Kindergarten (Zierau 2001b). Diese Position von Frauen in Ehrenamtsorganisationen legt die Vermutung nahe, dass Frauen hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktchancen weniger von ihrem Engagement profitieren als Männer.

3. Hypothesen

Aus den dargelegten theoretischen Erwägungen ergeben sich die folgenden Forschungsfragen: Allgemein ist zu fragen, ob ehrenamtliches Engagement Arbeitslosen beim Wiedereinstieg in den Erwerbsarbeitsmarkt hilft. Darüber hinaus werden drei Differenzierungen überprüft. Die erste Differenzierung bezieht sich auf den institutionellen Rahmen, in dem das Engagement der arbeitslosen Ehrenamtlichen stattfindet. Hier wird angenommen, dass der Erwerb von Human- und Sozialkapital durch ehrenamtliches Engagement in Großbritannien als einer liberalen Marktwirtschaft, die informellen Arbeitssuchstrategien sowie nicht-zertifizierten Kenntnissen eine größere Rolle beimisst, von größerer Bedeutung für die Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen ist als in Deutschland als einer koordinierten Marktwirtschaft. Die entsprechende Hypothese lautet:

Hypothese 1: Ehrenamtliches Engagement hat einen größeren Einfluss auf die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen in Großbritannien als in Deutschland.

Die zweite Differenzierung basiert auf sozialkapitaltheoretischen Überlegungen und geht davon aus, dass die Zusammensetzung der Ehrenamts-Organisationen im Sinne der Ressourcen, über die ihre Mitglieder verfügen, einen Einfluss darauf haben, ob das Engagement in dieser Organisation einen positiven Einfluss auf die Wiederbeschäftigungschancen eines arbeitslosen ehrenamtlichen Mitglieds in dieser Organisation hat. Indem Ressourcen als Bildungsstatus der Mitglieder operationalisiert werden, ergibt sich die folgende Hypothese:

Hypothese 2: Ehrenamts-Organisationen, die von hochgebildeten Freiwilligen dominiert werden, verbessern die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen mehr als Organisationen, die von Freiwilligen mit niedrigem Bildungsstand dominiert werden.

Die dritte Differenzierung bezieht sich auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Wie dargelegt, haben Frauen durch die Art ihres ehrenamtlichen Engagements, das häufig durch

einen geringeren Verantwortungsspielraum, weniger Fortbildung und berufsfernere Tätigkeiten gekennzeichnet ist, weniger Chancen, Human- und Sozialkapital aufzubauen, das ihnen auf dem Arbeitsmarkt nützlich sein könnte. Es wird folglich angenommen, dass arbeitslose Frauen in Deutschland ebenso wie in Großbritannien hinsichtlich ihrer Wiederbeschäftigung weniger von ihrem ehrenamtlichen Engagement profitieren. Die entsprechende Hypothese lautet:

Hypothese 3: Ehrenamtliches Engagement hat in Deutschland ebenso wie in Großbritannien einen größeren Effekt auf die Wiederbeschäftigungschancen von arbeitslosen Männern als von arbeitslosen Frauen.

4. Daten und Methoden

Die dargestellten Hypothesen werden ich im Folgenden auf der Basis der deutschen und britischen Haushaltspanelstudien überprüft. Mit dem deutschen Sozio-Ökonomischen Panel (SOEP) sowie der British Household Panel Study (BHPS) liegen die nach meiner Kenntnis einzigen Paneldatensätze für diese Länder vor, die das Ehrenamtsverhalten von Individuen über die Zeit untersuchen. Aufgrund der hohen Vergleichbarkeit hinsichtlich Stichprobenziehung, Datensatzaufbau und Inhalten sind sie ferner geeignet für vergleichende Forschung.

Der SOEP ist eine Längsschnittbefragung von privaten Haushalten und deren Mitgliedern in der Bundesrepublik Deutschland, der seit 1984 jährliche Befragungen derselben Haushalte und ihrer Mitglieder durchführt. Im Juni 1990 wurde die Befragung auf das Gebiet der damaligen DDR ausgeweitet. Meine Analysen beziehen die Befragungen bis 2005 ein. Die Analyse beschränkt sich auf Personen im Alter von 16 bis 65 Jahren und schließt somit Personen aus, die das gesetzliche Rentenalter erreicht haben. Der SOEP besteht aus sieben Unterstichproben, die alle in meine Analyse eingehen.¹⁰ Die BHPS ist eine Panelstudie von privaten Haushalten und deren Mitgliedern in Großbritannien (einschließlich Wales und Schottland südlich des Kaledonischen Kanals), die seit September 1991 jährlich durchgeführt wird. 1999 und 2001 wurden jeweils neue Stichproben hinzugefügt (Ausweitung auf die

¹⁰ Aufgrund der verschiedenen Stichprobenziehungen der Unterstichproben sowie einer Überrepräsentation verschiedener (relativ kleiner) Unterstichproben, kann meine gesamte Stichprobe nicht als repräsentativ für die deutsche Bevölkerung gelten. Da das Ziel meiner multivariaten Analyse jedoch ist, die Beziehungen zwischen Variablen zu analysieren und weniger eine Beschreibung der Bevölkerung zu liefern (die mit Paneldaten aufgrund des Problems der Panelmortalität immer unzureichend bleiben muss), wird dieser Umstand in Kauf genommen.

Region nördlich des Kaledonischen Kanals und auf Nordirland).¹¹ Meine Analyse bezieht die Befragungen bis 2004 ein. In die Analysen gehen diejenigen Befragten ein, die zum Interviewzeitpunkt angeben, arbeitslos zu sein. Um für die Dauer der Arbeitslosigkeit sowie die bisherige Arbeitserfahrung kontrollieren zu können, werden außerdem Personen ausgeschlossen, die nicht an den Befragungen der vorherigen zwei Jahre teilgenommen haben. Sofern eine Person zu mehreren Befragungszeitpunkten arbeitslos ist, geht sie mehrfach in die Analyse ein; die Abhängigkeit der Beobachtungen wird durch die Analysemethode berücksichtigt. Für Deutschland ergibt sich eine Stichprobe von 2247 Frauen und 2265 Männern. Das entspricht 4403 bzw. 4316 Beobachtungen. In Großbritannien ist die Stichprobe aufgrund der deutlich niedrigeren Arbeitslosenquote erheblich geringer mit 570 Frauen und 809 Männern. Das entspricht 692 bzw. 1200 Beobachtungen.

4.1 Operationalisierung der Variablen

Im Folgenden wird die Operationalisierung der beiden Hauptkonzepte Ehrenamt und Arbeitslosigkeit sowie der weiteren in den multivariaten Modellen einbezogenen Variablen dargestellt. Im SOEP werden ehrenamtliche Tätigkeiten der Befragten durch zwei Variablen erfasst. Die Frage lautet: „Welche der folgenden Tätigkeiten üben Sie in Ihrer freien Zeit aus? Geben Sie bitte zu jeder Tätigkeit an, wie oft Sie das machen: jede Woche, jeden Monat, seltener oder nie?“ Die relevanten Antwortkategorien lauten: „Ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten“ und „Beteiligung in Bürgerinitiativen, in Parteien, in der Kommunalpolitik“.¹² Aus diesen beiden Variablen wurde eine binäre Variable kodiert, die den Wert 1 annimmt, wenn eine Person jede Woche, jeden Monat oder seltener in einer der Aktivitäten teilnimmt,¹³ hingegen nimmt die Variable den Wert 0 an, wenn eine

¹¹ Der für den deutschen Fall formulierte Hinweis bezüglich der Einbeziehung unterschiedlicher Stichproben in die Analyse gilt auch hier.

¹² Diese Operationalisierung ist sicherlich nicht optimal. Da keine spezifischen Organisationen aufgelistet werden, bleibt es den Befragten überlassen zu entscheiden, ob die Art der Organisation, in der sie engagiert sind, als Ehrenamts-Organisation klassifiziert. Die deutsche Terminologie, die im Fragebogen verwandt wird („ehrenamtliche Tätigkeiten“) ist außerdem eher mit traditionellen Organisationen, wie kirchlichen Einrichtungen oder Gewerkschaften, assoziiert und könnte Ehrenamtliche in weniger institutionalisierten Kurzzeit-Projekten dazu führen, ihr Engagement nicht anzugeben.

¹³ In den Jahren 1990, 1995 und 1998 wurde die zusätzliche Antwortkategorie „täglich“ eingeführt. In diesen Jahren wurde die generierte binäre Variable mit dem Wert 1 kategorisiert, wenn das Engagement täglich, wöchentlich oder monatlich stattfand. Durch diese Unterschiede kommen in den einzelnen Wellen leicht unterschiedliche Häufigkeiten im ehrenamtlichen Engagement der Befragten zustande. Um für diesen Umstand in der multivariaten Analyse zu kontrollieren, wurde eine binäre Variable in die Modelle aufgenommen, die für die Wellen mit den abweichenden Antwortkategorien den Wert 1 annimmt. Die Variable wird jedoch in keinem der Modelle signifikant.

Person angibt, sich nie zu engagieren.¹⁴ Informationen über das ehrenamtliche Engagement der Befragten sind teilweise in jährlichem Abstand, häufiger jedoch nur in zweijährlichem Abstand erhoben worden.¹⁵

Im BHPS wird das ehrenamtliche Verhalten der Befragten in einem zweistufigen Prozess erfragt: In einem ersten Schritt wird die Person gefragt: „Sind Sie zur Zeit Mitglied in einer der folgenden Organisationen?“¹⁶ In einem zweiten Schritt werden die Personen befragt: “Nehmen Sie regelmäßig an den Aktivitäten von diesen Organisationen teil? (Ja/Nein) Bei welchen?” Diese Operationalisierung trägt wahrscheinlich dazu bei, dass die Befragten eine größere Vielzahl an Aktivitäten berichten. Die Aufzählung spezifischer Organisationen führt dazu, dass sie sich an Aktivitäten erinnern, die sie gegebenenfalls nicht als ehrenamtliche Tätigkeit klassifiziert hätten, wie zum Beispiel Engagement im Sportverein. Daraus folgt, dass die Ehrenamts-Variable im BHPS wahrscheinlich eine größere Vielfalt an Aktivitäten umfasst als die entsprechende Variable im SOEP; auch erklärt sich damit zum Teil der höhere Anteil an Ehrenamtlichen in Großbritannien im Vergleich zu Deutschland. Auch im BHPS ist die Frage nach dem ehrenamtlichen Engagement der Befragten seit 1995 nur noch jedes zweite Jahr (1997, 1999, 2001, 2003) enthalten. In meinen multivariaten Analysen verwende ich eine binäre Variable, die erfasst, ob die befragte Person in einer der genannten Organisationen aktiv ist. Für die deskriptive Analyse habe ich einige der Organisationen mit niedrigen Beteiligungsraten zu einer Kategorie “sonstige Organisationen” zusammengefasst.¹⁷

In Anlehnung an frühere Untersuchungen (Licht und Steiner 1991; Uhlendorff 2004) fasse ich den Erwerbsstatus einer Person mit den folgenden drei binären Variablen zusammen: (1) eine, die den Wert 1 annimmt, wenn eine Person arbeitslos ist, (2) eine, die den Wert 1 annimmt, wenn eine Person erwerbstätig ist (Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, Kurzarbeit, geringfügige Erwerbstätigkeit sofern nicht gleichzeitig arbeitslos gemeldet oder betriebliche Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung, also auch Teilnahme an

¹⁴ Fehlende Werte werden zudem als „nicht engagiert“ interpretiert. Diese Vorgehensweise folgt der von Uhlendorff (2004) und geht davon aus, dass Ehrenamt eine sozial erwünschte Aktivität ist und dass Personen, die diese Frage nicht beantworten, mit großer Wahrscheinlichkeit nicht engagiert sind.

¹⁵ Informationen über das ehrenamtliche Engagement der Befragten enthalten die Wellen 1984, 1985, 1986, 1988, 1990, 1992, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2001, 2003 und 2005.

¹⁶ Die möglichen Antwortkategorien sind: Politische Partei; Gewerkschaft; Umweltgruppe; Elterngruppe/Schulverein; Mieterverein /Nachbarschaftswache; religiöse oder kirchliche Organisationen; Freiwilligengruppen; andere Gemeinschaften oder bürgerschaftlichen Gruppen (bitte angeben); soziale Gruppen/Arbeiterverein (*working men's club*); Sportvereine; Frauengruppen (*townswomen's guild*); feministische Frauenorganisationen; Rentnergruppen; Pfadfinder sowie andere Gruppen oder Organisationen (bitte angeben).

¹⁷ Dazu zählen politische und Umweltgruppen, Elterngruppen, Freiwilligengruppen, andere Gemeinschaften, Frauengruppen, feministische Frauengruppen, andere Gruppen, Rentnergruppen und Pfadfindergruppen.

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) und (3) eine, die den Wert 1 annimmt, wenn eine Person einen anderen (Nicht-)Arbeitsmarkt-Status innehat (Militär- oder Zivildienst, nicht erwerbstätig, außerbetriebliche Ausbildung).¹⁸ Aus den im BHPS erhobenen Informationen über den Erwerbsstatus einer Person wurden ebenfalls drei binäre Variablen erfasst: (1) arbeitslos, (2) erwerbstätig (einschließlich Selbständigkeit, Erwerbstätigkeit und staatliche Ausbildungsmaßnahmen) und (3) eine Restkategorie (inklusive Ruhestand, Familientätigkeit, Vollzeitstudium, Langzeitkrankheit/ Behinderung, Elternzeit oder sonstiges). Um die Wiederbeschäftigungschancen der Befragten schätzen zu können, wurde außerdem eine Variable generiert, die den Wert 1 annimmt, wenn eine Person arbeitslos zum Zeitpunkt t und wiederbeschäftigt zum Zeitpunkt t+1, also in der folgenden Befragung, ist.

Darüber hinaus gehen die folgenden Kontrollvariablen in die Schätzungen ein: Staatsangehörigkeit (für Deutschland) bzw. ethnische Herkunft (für Großbritannien)¹⁹, Alter (unterteilt in drei Kategorien), Bildungsstand (ebenfalls unterteilt in drei Kategorien)²⁰, Arbeitserfahrung in den vergangenen zwei Jahren in Monaten, Dauer der aktuellen Arbeitslosigkeit (unterteilt in Kurzarbeitslosigkeit, bis zu sechs Monate, und Langzarbeitslosigkeit, ab sieben Monate)²¹, Gesundheitsstatus (auf einer 10-stufigen Skala in Deutschland bzw. 5-stufig in Großbritannien), Familienstatus (kategorisiert in verheiratet vs. nicht verheiratet), Vorhandensein eines Kindes im Haushalt (jüngstes Kind unter drei Jahren, über drei Jahren bzw. kein Kind), das standardisierte Haushaltseinkommen²² (wiederum unterteilt in drei Kategorien) sowie die regionalen Arbeitslosenquote.²³ In die

¹⁸ Der Erwerbsstatus einer Person bezieht sich auf die Selbst-Erklärung einer Person – die nicht notwendigerweise mit dem rechtlichen Status übereinstimmen muss. Wenn eine Person berichtet, arbeitslos und gleichzeitig in einem anderen Status zu sein, wurde sie als arbeitslos kategorisiert.

¹⁹ In Deutschland wird unterschieden zwischen Befragten mit bzw. ohne deutsche Staatsangehörigkeit. In Großbritannien ist aufgrund einer weniger restriktiven Staatsangehörigkeitspolitik die Variable, die die entsprechenden Diskriminierungsprozesse erfasst, die ethnische Herkunft, die hier in weiße bzw. nicht weiße ethnische Herkunft unterschieden wird.

²⁰ Für eine Übersicht über die Einteilung der Bildungsabschlüsse in Kategorien, vgl. Tab 3 im Anhang.

²¹ Während üblicherweise Langzarbeitslosigkeit durch eine Dauer von mindestens 12 Monaten gekennzeichnet ist, orientiert sich diese Operationalisierung daran, dass in Großbritannien, wo die durchschnittliche Dauer von Arbeitslosigkeit deutlich kürzer ist als in Deutschland, die staatlichen Maßnahmen für Langzarbeitslosen bereits ab dem sechsten Monat ununterbrochener Arbeitslosigkeit einsetzen (Clasen et al. 1998).

²² Das Haushaltseinkommen im SOEP ist ebenso wie im BHPS definiert als das monatliche Netto-Einkommen aller Haushaltsmitglieder über 16 Jahre in Euro. Im SOEP steht bereits eine standardisierte Variable zur Verfügung, die Veränderungen in der Kaufkraft über die Zeit berücksichtigt. Im BHPS wurde die Standardisierung mit Hilfe des Preisindex der Office for National Statistics durchgeführt.

²³ Die regionale Arbeitslosenquote beruht für den deutschen Datensatz auf den von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichten und auf der SGB III Definition von Arbeitslosigkeit beruhenden Quoten auf Bundeslandniveau. Im britischen Datensatz liegen die vom National Statistics Office veröffentlichten Quoten von denjenigen Arbeitslosen, die Arbeitslosentransfers beantragt haben, zugrunde (*claimant count*). Die im BHPS erhobenen Wohnregionen wurden in diejenigen der amtlichen Statistik überführt.

deutschen Modelle gehen darüber hinaus noch die folgenden Variablen ein: Herkunft aus Ost- oder Westdeutschland, eine Kontrollvariable für die Jahre, in denen die Antwortkategorie bzgl. des Ehrenamtsverhalts abweichend erfasst wurde (vgl. Erläuterungen in Fußnote 10) sowie eine Variable, die die Häufigkeit der sozialen Aktivitäten der Befragten erfasst.²⁴ Für eine Zusammenfassung der Anteilswerte bzw. der Mittelwerte und Streuungen, vgl. Tabelle 2 im Anhang.

4.2 Datenaufbau und Modellauswahl

Zum Datenaufbau noch folgendes: Da ehrenamtliches Engagement als eine der Hauptvariablen, wie erwähnt, nicht jedes Jahr erfragt wurde, wurden nur die Wellen mit Informationen über das Ehrenamtsverhalten der Befragten in den Datensatz eingefügt.²⁵ Der Datensatz beinhaltet also eine Reihe pro Welle, d.h. eine Person ist mit so vielen Wellen repräsentiert wie sie an Befragungen in den Jahren, in denen nach dem Ehrenamtsverhalten gefragt wurde, teilgenommen hat. Dieser Datenaufbau scheint am geeignetsten für die gegenwärtige Fragestellung zu sein, da die Informationen über Arbeitslosigkeit und Ehrenamt beinhaltet beide zum Zeitpunkt des Interviews erfasst werden.²⁶ Um die Bedeutung der Länge der Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen, habe ich außerdem Informationen über die Länge der aktuellen Arbeitslosigkeit hinzugefügt. Aufgrund der großen Bedeutung von Genderunterschieden im theoretischen Ansatz, werden alle Modelle getrennt für Männer und Frauen berechnet.

²⁴ Für Deutschland wird eine Indexvariable gebildet, die sich aus der Häufigkeit des Besuchs von Freunden einerseits und von kulturellen Veranstaltungen andererseits ergibt. Im BHPS ist die Frage nach dem Freizeitverhalten erst ab 1997 enthalten. Eine vergleichbare Frage wie im deutschen Datensatz (nach spezifischen Aktivitäten) ist außerdem nur in den Wellen vorhanden, in denen nicht nach ehrenamtlichem Engagement gefragt wurde, so dass sich die Variable nicht für die Einbeziehung in die multivariate Analyse eignet. Die Variable in deutschen Datensatz ist eine Indexvariable, die aus der Häufigkeit des Besuchs von kulturellen Veranstaltungen einerseits und dem Besuch von Freunden und Verwandten andererseits gebildet wurde.

²⁵ Der Ausschluss von Wellen findet nach der Generierung der Variable statt, die anzeigt, ob eine Person im nächsten Jahr erwerbstätig ist, d.h. ob eine Person im folgenden Jahr eine neue Beschäftigung findet oder nicht, bezieht sich auf das Jahr nachdem die Person berichtet, zum Interviewzeitpunkt arbeitslos zu sein.

²⁶ Eine andere gebräuchliche Analyseverfahren für Längsschnittdaten sind Ereignisdatenanalysen. Diese Modelle schätzen die Zeit bis zum Auftreten eines Ereignisses, wie z.B. der Wiederbeschäftigung, über die Zeit, d.h. unter Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeit, dass ein Individuum bis zu einem bestimmten Zeitpunkt in einem bestimmten Status „überlebt“ hat (Allison 1985; Jenkins 2004; vgl. auch Uhlendorff 2004, der eine ähnliche Fragestellung mit ereignisanalytischen Methoden bearbeitet). Ich habe mich gegen die Verwendung von ereignisanalytischen Methoden entschieden, hauptsächlich aufgrund der Struktur der verfügbaren Daten: Während SOEP und BHPS monatliche Informationen über den Arbeitsmarkt-Status einer Person enthalten, sind die Informationen über das ehrenamtliche Engagement nur jährlich oder zweijährlich zum Interviewzeitpunkt enthalten. Um eine möglichst enge zeitliche Verknüpfung zwischen beiden Ereignissen herzustellen, erscheint es ratsam, die jährliche Information über den Arbeitsmarktstatus sowie die jährliche bzw. zweijährliche Information über das ehrenamtliche Engagement – beide zum Zeitpunkt des Interviews – in die Analyse einzubeziehen.

Zur Überprüfung der genannten Hypothesen werden Random Effects (RE) Logit Modelle geschätzt. Diese Modelle unterteilen den Fehlerterm in zwei Komponenten: einen personenspezifischen Fehler v_i und einen idiosynkratischen Fehler ε_{it} , d.h. $u_{it} = v_i + \varepsilon_{it}$.

Der personenspezifische Fehler ändert sich nicht über die Zeit. Jede Person hat einen festgelegten Wert auf dieser latenten Variablen. v_i repräsentiert die personenspezifische zeitkonstante unbeobachtete Heterogenität. Der idiosynkratische Fehler variiert über die Individuen und über die Zeit. Der personenspezifische Fehler ist eine Zufallsvariable, die über Maximum Likelihood Schätzung festgelegt wird.

Das RE-Logit Modell berechnet den Beitrag jeder Person $i=1, \dots, N$ zum Likelihood wie folgt:

$$L_i = \Pr(y_{i1}, \dots, y_{iT} | X) = \int_{-\infty}^{+\infty} \left[\prod_t \Pr(Y_{it} = y_{it} | x'_{it}\beta + v_i) \right] f(v_i) dv_i$$

wobei $f(v_i)$ die Dichtefunktion des personenspezifischen Fehlerterms v_i ist.

Der Vorteil von RE-Modellen im Vergleich zu logistischen Regressionen ist, dass durch die Aufspaltung des Fehlerterms in einen personenspezifischen und einen idiosynkratischen Teil die zeitkonstante unbeobachtete Heterogenität kontrolliert wird. Eine Schwierigkeit dieses Modells ist jedoch seine Annahme, dass die erklärenden Variablen zu keinem Zeitpunkt mit dem personenspezifischen Fehlerterm korrelieren.

Eine Alternative bieten hier die Conditional Fixed Effects (FE) Modelle, die eine Korrelation zwischen personenspezifischem Fehlerterm und erklärenden Variablen zulassen. Da in den Berechnungen von FE-Modellen nur Varianzen zwischen Individuen über die Zeit eingehen, schließen sie jedoch gleichzeitig (weitgehend) zeitkonstante erklärende Variablen aus der Analyse aus. Zudem werden Personen aus der Analyse ausgeschlossen, die keine Veränderung in der abhängigen Variablen aufweisen. Dadurch kommt es hier sowohl zu einer teilweise so starken Reduktion der Stichprobe (britische Frauen: $N=33$), dass eine multivariate Auswertung nicht mehr sinnvoll erscheint. Darüber hinaus werden teils wichtige erklärende Variablen, hier insbesondere Bildung, aus der Analyse ausgeschlossen, so dass ein Vergleich zwischen dem Einfluss von ehrenamtlichen Aktivitäten und anderen Möglichkeiten des Erwerbs von Human- und Sozialkapital zum Teil nicht mehr möglich ist.

Stattdessen wurden hier zusätzlich logistische Regressionsmodelle berechnet (vgl. Tabelle 4 im Anhang), die zwar nicht für die unbeobachtete Heterogenität kontrollieren können, dafür jedoch auch nicht auf der schwer zu überprüfenden Annahme beruhen, dass der Fehlerterm und die erklärenden Variablen nicht korrelieren. Da diese Modelle zu demselben Ergebnis

kommen wie die RE-Logit Modelle, ist davon auszugehen, dass diese nicht durch die Korrelation zwischen personenspezifischem Fehler und erklärenden Variablen verzerrt sind.

Neben dem ehrenamtlichen Engagement der Befragten werden verschiedene andere Einflussfaktoren als erklärende Variablen in die Modelle einbezogen, von denen aus früheren Studien bekannt ist (vgl. z.B. Elias und Steiner 1998; Kaiser und Siedler 2001; Uhlendorff 2004), dass sie die die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen beeinflussen. Diese Variablen beschreiben einerseits weitere Aspekte des Human- und Sozialkapitals der Befragten, andererseits sozio-ökonomische Merkmale der Befragten sowie ihres sozialen Umfelds. So ist der Bildungsstand einer Person ebenso wie ihre Gesundheit aus humankapitaltheoretischer Sicht als Indikator für Produktivität zu verstehen. Die Beteiligung an sozialen Aktivitäten ist, ähnlich wie ehrenamtliches Engagement, als Indikator für Sozialkapital zu verstehen. Die Nationalität bzw. ethnische Herkunft einer Person, ihr Geschlecht sowie ihr Alter sind askriptive Merkmale, die mit (statistischer) Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt verbunden sind (vgl. z.B. Achatz 2005). Darüber hinaus ist in zahlreichen Studien auf die Bedeutung des familialen Umfelds für die Wiederbeschäftigungschancen aufmerksam gemacht worden. So ist die Erziehungsverantwortung für kleine Kinder insbesondere für Frauen aufgrund mangelnder öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen ein Hindernis für den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben (Büchel und Spieß 2002). Neben dem familiären Umfeld spielt außerdem das regionale wirtschaftliche Umfeld eine Rolle, das in den folgenden Modellen mit Hilfe der regionalen Arbeitslosenquote sowie dem Wohnsitz in Ost- bzw. Westdeutschland, erfasst ist. Bevor ich unter Berücksichtigung der genannten Kontrollvariablen den Einfluss von ehrenamtlichem Engagement auf die Wiederbeschäftigungschancen von Männern und Frauen in Deutschland und Großbritannien schätze, werde ich im folgenden Ergebnisteil zunächst einen Überblick über die Beteiligung an ehrenamtlichem Engagement in den beiden Ländern geben, wobei jeweils Unterschiede zwischen den Geschlechtern sowie zwischen den Erwerbsstatus der Befragten berücksichtigt werden.

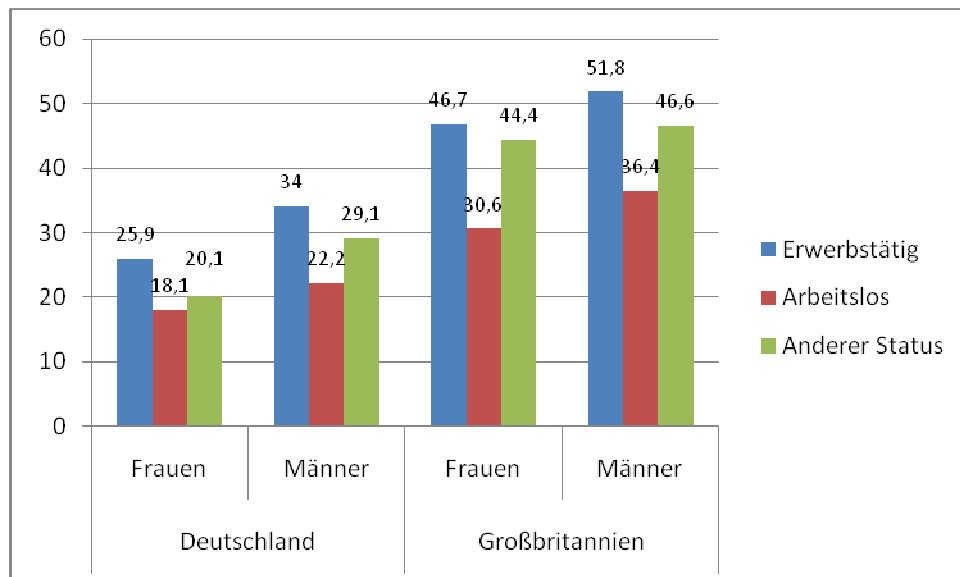
5. Ergebnisse

Die folgende Darstellung meiner empirischen Ergebnisse gliedert sich also in zwei Teile. Im ersten Teil stelle ich deskriptive Ergebnisse dar, die die unterschiedliche Beteiligung an ehrenamtlichem Engagement in den beiden Ländern in unterschiedlichen Erwerbsstatusgruppen bei Männern und Frauen verdeutlichen. Darüber hinaus wird

Hypothese 2 über die unterschiedliche Arbeitsmarktrelevanz verschiedener Ehrenamts-Organisationen überprüft. Im zweiten Teil diskutiere ich die multivariaten Schätzungen, mit denen ich die erste und dritte Hypothese, also die Hypothesen über den Länderunterschied sowie Geschlechterunterschiede bezüglich der Bedeutung von ehrenamtlichem Engagement für die Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen, überprüfe.

Die deskriptiven Analysen bestätigen das Ergebnis früherer Untersuchungen (Erlinghagen 2000; Gensicke et al. 2005; Smith 1998), dass die Beteiligung Arbeitsloser an ehrenamtlichen Tätigkeiten deutlich unter der von Erwerbstätigen liegt (Abbildung 1).

Abbildung 1: Häufigkeit des ehrenamtlichen Engagements nach Arbeitsmarktstatus

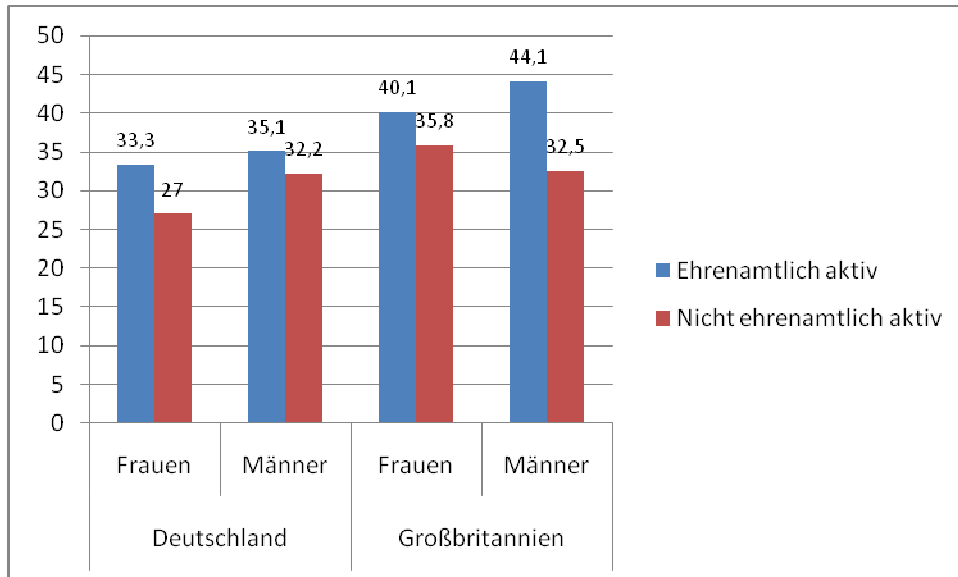


Quelle: SOEP, BHPS, eigene Berechnungen, N (Personen): SOEP = 40.573; BHPS = 27.343

Insgesamt liegt die Beteiligung in allen Untergruppen in Großbritannien deutlich über der in Deutschland. Wie erwähnt, lässt sich dieser Unterschied teilweise mit der unterschiedlichen Operationalisierung von ehrenamtlichen Tätigkeiten in den beiden Haushaltspanels erklären. In Deutschland wird außerdem die in früheren Studien nachgewiesene höhere Beteiligung von Männern bestätigt. In Großbritannien sind die Geschlechterunterschiede in der Häufigkeit der Beteiligung weniger stark ausgeprägt. Die Frage, der im Folgenden nachgegangen wird, ist, ob diejenigen, die sich trotz Arbeitslosigkeit für eine ehrenamtliche Tätigkeit entscheiden im Vergleich zu nicht engagierten Arbeitslosen einen Vorteil hinsichtlich ihrer Wiederbeschäftigungschancen haben.

Abbildung 2 zeigt die Wiederbeschäftigungschancen von ehrenamtlich aktiven und nicht aktiven arbeitslosen Männern und Frauen in Deutschland und Großbritannien. Hierbei wird das aktive Engagement von Arbeitslosen zu einem Zeitpunkt t mit der Wiederbeschäftigung zum Zeitpunkt t+1, d.h. ein Jahr später, in Beziehung gesetzt.

Abbildung 2: Wiederbeschäftigungschancen von ehrenamtlich aktiven vs. nicht aktiven Arbeitslosen

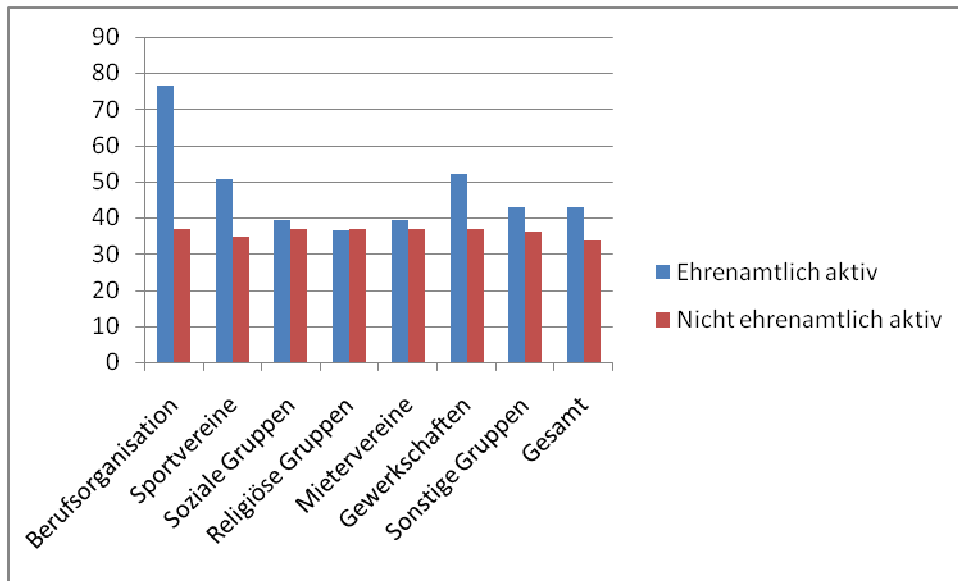


Quelle: SOEP, BHPS, eigene Berechnungen, N (Personen): SOEP = 6.047; BHPS = 2.525

Es zeigt sich, dass ehrenamtlich aktive Arbeitslose in allen vier Untergruppen häufiger wieder eine Beschäftigung finden. Der größte Unterschied zwischen engagierten und nicht engagierten Arbeitslosen zeigt sich bei den britischen Männern, bei denen 44,1% der Engagierten, aber nur 32,5% der nicht ehrenamtlich Engagierten im folgenden Jahr eine neue Beschäftigung finden.

Für Großbritannien lässt sich dieses Ergebnis noch differenzierter darstellen, indem zwischen verschiedenen Organisationen unterschieden wird, in denen sich die arbeitslosen Befragten engagieren (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung von Ehrenamtlichen in verschiedenen Organisationen in Großbritannien

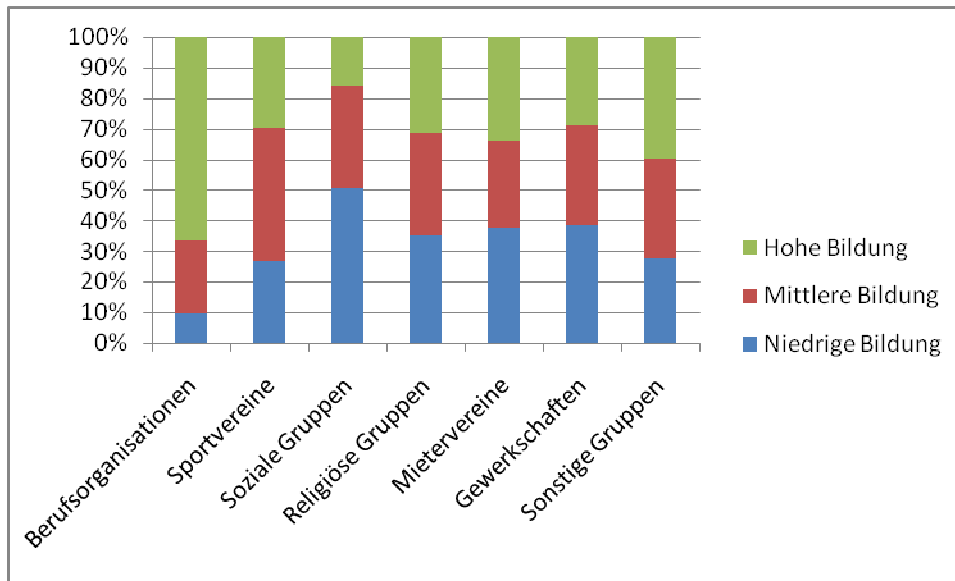


Quelle: BHPS, eigene Berechnungen, N (Personen) = 2.525

Dabei zeigt sich, dass die Wiederbeschäftigungschancen insbesondere von Ehrenamtlichen in Berufsorganisationen, aber auch in Sportvereinen und Gewerkschaften im Vergleich zu nicht in diesen Organisationen engagierten Arbeitslosen deutlich erhöht sind. Hingegen zeigen sich für andere Organisationen, wie soziale oder religiöse Gruppen kaum Unterschiede zwischen der Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit von Engagierten und Nicht-Engagierten. So sind 76,5% der ehrenamtlich in Berufsorganisationen tätigen Arbeitslosen im folgenden Jahr wiederbeschäftigt, aber nur 36,8% der nicht in einer Berufsorganisation Engagierten. In sozialen Gruppen (oder *working men's clubs*, also traditionell von Arbeitern besuchten Vereinen) beträgt der Unterschied dagegen nur 39,3% (engagierte Wiederbeschäftigte) versus 36,8% (nicht engagierte Wiederbeschäftigte).

Einen Hinweis für das Verständnis dieser Unterschiede zwischen den Organisationen liefert die Darstellung der aktiven ehrenamtlichen Beteiligung in den verschiedenen Organisationen je nach Bildungsgrad der Engagierten (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Prozentsatz der Ehrenamtlichen in verschiedenen Organisationen nach Bildungsabschluss in Großbritannien



Quelle: BHPS, eigene Berechnungen, N (Personen) = 3.062

Der Anteil von Personen mit niedrigem Bildungsniveau ist insbesondere in sozialen Gruppen hoch (Anteil von 50,6% mit niedrigem Bildungsniveau im Vergleich zu 15,9% mit hohem Bildungsniveau). Im Gegensatz dazu weisen Personen mit hoher Bildung eine überproportional starke Beteiligung in Berufsorganisationen auf (66,7%). In Sportvereinen dominieren Personen mit mittlerem Bildungsniveau (43,6%). Aus den dargestellten sozialkapitaltheoretischen Überlegungen ist zu erwarten, dass Ehrenamts-Organisationen wie Berufsorganisationen aber auch Sportvereine, in denen die Mit-Ehrenamtlichen über mehr Ressourcen (operationalisiert durch Bildung) verfügen, bessere Möglichkeiten bieten, Sozialkapital aufzubauen, als Organisationen wie soziale Gruppen, die von Ehrenamtlichen mit niedrigem Bildungsniveau dominiert werden. Auf der Basis der bivariaten Analysen kann Hypothese 2 also als bestätigt gelten. Eine Einbeziehung der verschiedenen Ehrenamts-Organisationen in die multivariate Analyse ist aufgrund der kleinen Fallzahl von Engagierten in den einzelnen Organisationen nicht möglich.

Der nun folgende zweite Teil der Ergebnisdarstellung dient, wie angekündigt, der Überprüfung der ersten und dritten Hypothese, also der weiteren Differenzierung nach Ländern und Geschlechtern. Tabelle 1 zeigt die RE-Logit Modellen, die den Einfluss von ehrenamtlichem Engagement auf die Wiederbeschäftigungschancen in Deutschland und Großbritannien, jeweils getrennt für Männer und Frauen, schätzen.

Tabelle 1: Einfluss von ehrenamtlichem Engagement auf Wiederbeschäftigungschancen (RE-Logit Modell)

	Deutschland		Großbritannien	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Ehrenamt	1.09	1.05	0.98	1.49***
Ost	1.39**	1.21		
Deutsch/ ethn. Herk.: weiß	1.37**	1.14	0.86	1.21
Alter (Ref.: 26-40)				
Alter <=25	1.87***	1.53***	0.84	1.80***
Alter >40	0.54***	0.33***	0.43***	0.59***
Spez. Welle	1.03	1.12		
Bildung (Ref.: mittel)				
Bildung niedrig	0.76***	0.75***	0.83	0.66**
Bildung hoch	1.76***	1.31*	1.45*	1.73***
Arbeitserfahrung	1.05***	1.07***	1.01***	1.01***
Langzeitarbeitslos	0.70***	0.70***	0.58**	0.58***
Gesundheit	1.10***	1.07***	1.16	1.06
Verheiratet	0.70***	0.79**	0.94	1.44**
Kind (Ref.: Kein Kind)				
<3 Jahre	0.46***	1.20	0.64	0.83
>=3 Jahre	1.28***	1.57***	0.79	0.97
Soz. Aktivitäten	1.03	1.00		
HH-Eink. (Ref.: mittel)				
niedrig	0.65***	0.91	0.99	0.72*
hoch	0.99	0.86	1.16	0.79
Regionale Arbeitslosenquote	0.94***	0.97**	0.98	0.94**
Anzahl Beobachtungen	4403	4316	692	1200
Anzahl Befragte	2247	2265	570	809
Log likelihood	-2303.73	-2267.19	-406.62	-675.65

Quelle: SOEP, BHPS, eigene Berechnungen, Signifikanzniveaus: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$, Odds Ratios

Während sich in der bivariaten Auswertung (Abbildung 1) noch ein positiver Einfluss von ehrenamtlichem Engagement für alle vier Teilgruppen zeigt, ist der Effekt bei einer Einbeziehung der erwähnten Kontrollvariablen nur noch für britische Männer signifikant.²⁷ Das Modell bestätigt Hypothese 1, die einen positiven Effekt von ehrenamtlichem Engagement für die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen in Großbritannien als einer liberalen Marktwirtschaft vorhersagt. Der Effekt zeigt sich allerdings nur für Männer. Gleichzeitig kann Hypothese 3, die von einer größeren Arbeitsmarktrelevanz des ehrenamtlichen Engagements für Männer im Vergleich zu Frauen ausgeht, für Großbritannien als bestätigt gelten. In Deutschland zeigt sich hingegen kein Geschlechterunterschied. Es ist also zu vermuten, dass wir eine Interaktion zwischen den institutionellen Rahmenbedingungen und dem Geschlecht beobachten: Während in Deutschland die hohe Bedeutung formaler Arbeitssuche und zertifizierter Kenntnisse die Bedeutung von

²⁷ Auch in Modellen, die nur die Nationalität bzw. ethnische Herkunft sowie das Alter der Befragten als Kontrollvariable einbeziehen, wird der Effekt von ehrenamtlichem Engagement noch für alle vier Teilgruppen signifikant. Erst bei der Einbeziehung der Bildungsvariablen in die Modelle beschränkt sich der Effekt, wie dargestellt, auf die britischen Männer.

ehrenamtlichen Tätigkeiten für die Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen für beide Geschlechter einschränkt, ist in Großbritannien der Einfluss nur für Männer signifikant positiv. D.h. zusätzlich zu der institutionellen Wertschätzung des Ehrenamts kommt es in Großbritannien auf das Geschlecht der ehrenamtlich tätigen Person an. Wie oben erläutert, wird hier vermutet, dass sich dieser Geschlechtsunterschied durch die Unterschiede in der Art des ehrenamtlichen Engagements von Männern und Frauen erklärt.

Die Kontrollvariablen stimmen mit den aus der bisherigen Forschung über die Risiken von Arbeitslosigkeitsdauer bekannten Effekten weitgehend überein (für einen Überblick, vgl. Elias und Steiner 1998; Kaiser und Siedler 2001; Uhlendorff 2004). Anders als der Einfluss von ehrenamtlichen Tätigkeiten sind die herkömmlichen Indikatoren für Humankapital zumeist in allen vier Teilgruppen signifikant. So zeigt sich ein deutlich positiver Einfluss von höherer Bildung ebenso wie von Arbeitserfahrung und ein negativer Einfluss von niedriger Bildung und einer Arbeitslosigkeitsdauer von über sechs Monaten (im Vergleich zu Kurzzeitarbeitslosen). Auch ein guter Gesundheitszustand wirkt sich positiv auf die Wiederbeschäftigungschancen aus (der Effekt ist allerdings nur in Deutschland signifikant).

Demgegenüber zeigt die Teilnahme an sozialen Aktivitäten (Besuch von Freunden und kulturellen Veranstaltungen), die nur in Deutschland in die Modelle einbezogen werden konnte, keinen positiven Einfluss auf die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen. Da es sich hier jedoch, im Vergleich zu der Teilnahme an ehrenamtlichen Aktivitäten, vor allem um nahe soziale Kontakte handelt, die überproportional häufig aus ebenfalls arbeitslosen Personen bestehen dürften (McKee-Ryan et al. 2005; Russell 1999), ist dieses Ergebnis nicht überraschend.

Die sozio-ökonomischen Merkmale Alter und Nationalität bzw. ethnische Herkunft zeigen (mit wenigen Ausnahmen) ebenfalls die aus der bisherigen Literatur bekannten Diskriminierungseffekte: So finden in allen vier Teilgruppen ältere Arbeitslose (über 40 Jahre) deutlich seltener eine neue Beschäftigung während jüngere Arbeitslose (mit der Ausnahme von britischen Frauen) signifikant bessere Wiederbeschäftigungschancen haben als die Vergleichsgruppe mittleren Alters (26 bis 40 Jahre). Ferner zeigt sich ein signifikant positiver Effekt für deutsche Frauen im Vergleich zu Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Die Ergebnisse in den anderen drei Gruppen sind nicht signifikant.

Erziehungsaufgaben für unter dreijährige Kinder haben insbesondere für deutsche Frauen den aus früheren Studien (Ludwig-Mayerhofer 1990; Uhlendorff 2004) bekannten negativen

Einfluss auf die Wiederbeschäftigungschancen, der auf den Mangel an öffentlicher Kinderbetreuung, insbesondere für unter Dreijährige, zurückzuführen ist. Schließlich zeigt auch die regionale Arbeitslosenquote den zu erwartenden negativen Einfluss auf die Wiederbeschäftigungschancen (der nur für britische Frauen nicht signifikant wird). Die signifikant besseren Wiederbeschäftigungschancen von ostdeutschen im Vergleich zu westdeutschen Frauen dürften mit ihrer stärkeren Erwerbsneigung zu erklären sein, die bereits vielfach in der Literatur beschrieben worden ist (Clasen 2005; Ludwig und Schlevogt 2002). Insgesamt zeigt sich also für Deutschland insbesondere eine überragende Bedeutung von herkömmlich erworbenem Humankapital, wie Bildung und Arbeitserfahrung. Der Erwerb von nicht-zertifizierten Kenntnissen durch ehrenamtliches Engagement spielt im Vergleich hierzu keine Rolle. Im Gegensatz dazu wird für Großbritannien zwar ebenfalls die zu erwartende Bedeutung von klassischen Humankapitalindikatoren deutlich. Darüber hinaus hat der Erwerb von Human- und Sozialkapital durch ehrenamtliches Engagement jedoch zumindest für Männer einen zusätzlichen positiven Einfluss, der hier damit erklärt wird, dass sie häufiger in berufsnahen Bereichen engagiert sind, dass sie Ehrenamt häufiger für Fortbildungen nutzen sowie in verantwortungsvolleren Positionen innerhalb der Ehrenamts- Organisationen tätig sind.

6. Zusammenfassung und Diskussion

Die vorliegende Untersuchung ist der Frage nachgegangen, ob ehrenamtliches Engagement während der Arbeitslosigkeit zu besseren Wiederbeschäftigungschancen führt. Die empirischen Ergebnisse weisen zunächst darauf hin, dass diese Frage nicht unabhängig vom institutionellen Kontext, in dem das ehrenamtliche Engagement von Arbeitslosen stattfindet, beantwortet werden kann. Das Ergebnis, dass ehrenamtliches Engagement nur in Großbritannien, nicht aber in Deutschland einen positiven Effekt auf die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen hat, legt nahe, dass der Erwerb von Human- und Sozialkapital durch freiwilliges Engagement in Vereinen und Verbänden einen größeren Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen in Ländern hat, die aufgrund niedriger Arbeitslosentransfers die weniger kostenintensive informelle Arbeitssuche mit Hilfe von durch ehrenamtliches Engagement zustande gekommenen sozialen Kontakten unterstützt und gleichzeitig nicht-zertifizierte, in freiwilligem Engagement erworbene Kenntnisse als Qualifikation für den Arbeitsmarkt wertschätzt. Das Ergebnis unterstützt also die Hypothese von der größeren Arbeitsmarktrelevanz von ehrenamtlichen Tätigkeiten in liberalen Marktwirtschaften wie Großbritannien im Vergleich zu konservativen Marktwirtschaften wie

Deutschland. Auf der individuellen Ebene zeigt sich, dass – der sozialkapitaltheoretischen Argumentation folgend – die Ressourcen der anderen Mitglieder der Organisation, in der eine Person ehrenamtlich engagiert ist, einen Einfluss auf die Arbeitsmarktrelevanz des Engagements haben: Insbesondere Berufsorganisationen, deren Mitglieder überdurchschnittlich hohe Bildungsabschlüsse haben, zeigen einen positiven Effekt auf die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen. Demgegenüber haben Organisationen wie soziale Gruppen (oder *working men's clubs*, also traditionellen Arbeitervereinen), in denen sich hauptsächlich Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen engagieren, keinen solchen positiven Effekt. Dabei basieren die vorliegenden Ergebnisse jedoch aufgrund kleiner Fallzahlen in den einzelnen Organisationen auf bivariaten Auswertungen. Die Hypothese von einer größeren Arbeitsmarktrelevanz ehrenamtlichen Engagements von Männern kann mit den vorliegenden Daten nur für Großbritannien bestätigt werden. Daraus ist zu schließen, dass das Vorhandensein von günstigen Rahmenbedingungen nur für Männer einen zusätzlichen positiven Effekt auf ihre Wiederbeschäftigungschancen hat, was wiederum mit der Art ihres Engagements, also der größeren Nähe zu beruflichen Tätigkeiten, größeren Verantwortungsspielräumen und ihrer häufigeren Teilnahme an Fortbildungen für ihr ehrenamtliches Engagement zu erklären ist.

Insgesamt bietet die Untersuchung erste komparative Ergebnisse für die Frage nach der Bedeutung von ehrenamtlichem Engagement für die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen. Auf der Basis des VoC Ansatzes von Hall und Soskice wird ein theoretischer Erklärungsrahmen vorgeschlagen, der auf den bisherigen Erläuterungen über die Bedeutung des Aufbaus von Human- und Sozialkapital durch ehrenamtliches Engagement aufbaut, durch die komparative Perspektive und die Erläuterung des Einflusses von arbeitsmarktrelevanten Institutionen jedoch über die bisherige Forschung hinausgeht.

Um die Interpretation der Länderdifferenzen als Unterschiede zwischen dem Grad der Arbeitsmarktregulierung zu überprüfen, sollte sich die weitere Forschung der Differenzierung der Beschäftigungsverhältnisse widmen, die Arbeitslose bei ihrem Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt finden. Hier bietet sich insbesondere eine Differenzierung zwischen Normalarbeitsverhältnissen im primären Arbeitsmarktsegment und Beschäftigungsverhältnissen im sekundären Arbeitsmarktsegment an (Kalleberg und Sorensen 1979; Piore 1975; Sengenberger 1978). Letzteres sollte aufgrund niedrigerer Arbeitsmarktregulierung dem institutionellen Kontext in liberalen Marktwirtschaften gleichen und daher eine höhere Bedeutung von ehrenamtlichem Engagement für die

Wiederbeschäftigung aufweisen. Diese Frage ist insbesondere auch deshalb von Interesse, da dieses Arbeitsmarktsegment in Deutschland in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat und es so gegebenenfalls auch in Deutschland zu einer größeren Bedeutung von ehrenamtlichem Engagement als „Sprungbrett“ in die Erwerbsarbeit kommen wird. Die vorliegenden Ergebnisse betonen jedoch die bisher anhaltende Divergenz zwischen politischen Ökonomien, die sich in der unterschiedlichen Arbeitsmarktrelevanz von ehrenamtlichen Tätigkeiten von Arbeitslosen niederschlägt.

Literatur

- Achatz, Juliane*, 2005: Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. S. 263-301 in Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Martin Abraham und Thomas Hinz (Hg.). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Allison, Paul D.*, 1985: Event history analysis: regression for longitudinal event history data. Beverly Hills: Sage.
- Aschaffenburg, Karen und Ineke Maas*, 1997: Cultural and Educational Careers: The Dynamics of Social Reproduction. *American Sociological Review* 62: 573-587.
- Beck, Ulrich*, 1999: Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft. Frankfurt am Main: Campus.
- Becker, Gary S.*, 1962: Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy* 70: 9-49.
- Becker, Gary S.*, 1964: Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: Columbia University Press for NBER.
- Becker, Gary S. und B.R. Chiswick*, 1966: Education and the Distribution of Earnings. *American Economic Review* 56: 358-369.
- Bothfeld, Silke*, 2005: Arbeitsmarkt. S. 109-186 in WSI FrauenDatenReport 2005, Silke Bothfeld, Ute Klammer, Christina Klenner, Simone Leiber, Anke Thiel und Astrid Ziegler (Hg.). Berlin: Edition Sigma.
- Bourdieu, Pierre*, 1983: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. *Soziale Welt*: 183-198.
- Brandt, Martina*, 2006: Soziale Kontakte als Weg aus der Arbeitslosigkeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58: 468-488.
- Büchel, Felix und Katharina C. Spieß*, 2002: Form der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in Ost- und Westdeutschland. Stuttgart: Kohlhammer.
- Clasen, Jochen*, 2005: Reforming European Welfare States. Germany and the United Kingdom Compared. Oxford: Oxford University Press.
- Clasen, Jochen, Arthur Gould und Jill Vincent*, 1998: Voices within and without. Responses to long-term unemployment in Germany, Sweden and Britain. Bristol: The Policy Press.
- Coleman, James S.*, 1998: Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology* 94: S95-S120.
- Day, Kathleen M. und Rose Anne Devlin*, 1997: Can volunteer work help explain the male-female earning gap? *Applied Economics* 29: 707-721.
- Deutscher Bundestag*, 2002: Bericht der Enquete-Kommission "Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements": Drucksache 14/8900.

- Elias, Peter und Viktor Steiner*, 1998: Labour markets in transition: Britain and Germany compared. A comparative analysis of labour market dynamics. London: Anglo-German Foundation.
- Erlinghagen, Marcel*, 2000: Arbeitslosigkeit und ehrenamtliche Tätigkeit im Zeitverlauf eine Längsschnittanalyse der westdeutschen Stichprobe des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) für die Jahre 1992 und 1996. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Jg. 52,; 291-310.
- Erlinghagen, Marcel, Karin Rinne und Johannes Schwarze*, 1999: Ehrenamt statt Arbeitsamt? Sozioökonomische Determinanten ehrenamtlichen Engagements in Deutschland. WSI Mitteilungen 4/1999: 246-255.
- Esping-Andersen, Gosta*, 1990: The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge: Polity Press.
- Estevez-Abe, Margarita, Torben Iversen und David Soskice*, 2001: Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State. in Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantages, Peter A. Hall und David Soskice (Hg.). New York: Oxford University Press.
- Flap, Henk*, 2002: No man is an island: The research programme of a social capital theory. S. 29-59 in Conventions and Structures in Economic Organization. Markets, Networks and Hierarchies, O. & Lazega Favereau, E. (Hg.). London: Edward Elgar.
- Flap, Henk und Ed Boxman*, 2000: Getting started: The influence of social capital on the start of the occupational career. S. 159-181 in Social Capital: Theory and Research, Nan & Cook Lin, Karen S. & Burt, Ronald S. (Hg.). New York: de Gruyter.
- Gaskin, Katharine, Justin Davis Smith und Irmtraut Paulwitz*, 1996: Ein neues bürgerschaftliches Europa: eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verl.
- Gensicke, Thomas, Sibylle Picot und Sabine Geiss*, 2005: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. München.
- Granovetter, Mark S.*, 1974: Getting a job. A study of contacts and careers. Cambridge Mass.: Havard University Press.
- Granovetter, Mark S.*, 1983: The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. Sociological Theory 1: 201-233.
- Hall, Michael, Larry McKeown und Karen Roberts*, 2001: Caring Canadians, Involved Canadians: Highlights from the 2000 National Survey of Giving, Volunteering and Participating. Ottawa: Minister responsible for Statistics Canada.
- Hall, Peter A. und David Soskice*, 2001: An Introduction to Varieties of Capitalism. in Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage, Peter A.; Soskice Hall, David (Hg.). New York: Oxford University Press.
- Haug, Sonja*, 1997: Soziales Kapital. Ein kritischer Überblick über den aktuellen Forschungsstand. in Arbeitspapiere - Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung(Hg.). Mannheim.
- Jenkins, Stephen P.*, 2004: Survival Analysis. Essex Summer School Script.
- Kaiser, Lutz C. und Thomas Siedler*, 2001: Die Dauer von Arbeitslosigkeit in Deutschland und Großbritannien: Ein internationaler Vergleich (1990-1995). Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 34: 402-418.
- Kalleberg, Arne L. und Aage B. Sorensen*, 1979: The Sociology of Labor Markets. Annual Review of Sociology 5.
- Korpi, Tomas*, 2001: Good Friends in Bad Times? Social Networks and Job Search among the Unemployed in Sweden. Acta Sociologica 44: 157-170.
- Licht, Georg und Viktor Steiner*, 1991: Abgang aus der Arbeitslosigkeit, Individualeffekte und Hysteresis - Eine Panelanalyse für die Bundesrepublik Deutschland. S. 182-206 in Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit. Analysen auf der Grundlage des Sozio-

- ökonomischen Panels. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 144, Christof Helberger, Lutz Bellmann und Dieter Blaschke (Hg.). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Lin, Nan*, 2001: Building a Network Theory of Social Capital. S. 3-30 in *Social Capital: Theory and Research*, Nan; Cook Lin, Karen; Burt, Ronald S (Hg.). New York: de Gruyter.
- Lin, Nan*, 2004: Social Capital. in *The Encyclopedia of Economic Sociology*, Jens & Zagroski Beckert, Milan (Hg.). London: Routledge.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang*, 1990: Arbeitslosigkeit und Erwerbsverlauf. *Zeitschrift für Soziologie* 19: 345-359.
- Ludwig, Isolde und Vanessa Schlevogt*, 2002: Bessere Zeiten für erwerbstätige Mütter? *WSI Mitteilungen* 3: 133-138.
- McKee-Ryan, Frances M., Angelo J. Kinicki und Zhaoli Sona and Connie R. Wanberg*, 2005: Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology* 90: 53-76.
- Piore, Michael J.*, 1975: Notes for a theory of labor market stratification. S. 125-150 in *Labor Market Segmentation*, R.C. Edwards, M. Reich und D.M. Gordon (Hg.). Lexington, Mass.: Heath.
- Putnam, Robert D.*, 1995: Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy* 6: 65-78.
- Rosenblatt, Bernhard von*, 2001: Der Freiwilligensurvey 1999: Konzeption und Ergebnisse der Untersuchung. S. 31-134 in *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Freiwilligensurvey 1999. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 1: Gesamtbericht*, Bernhard von Rosenblatt (Hg.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Russell, Helen*, 1999: Friends in low places: gender, unemployment and sociability. *Work, Employment and Society* 13: 205-224.
- Sengenberger, Werner*, Hg.: 1978: *Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*. Frankfurt: Campus.
- Sing, Dorit*, 2001: Ehrenamtliches Engagement von Frauen als Arbeitsmarktstrategie? *WSI Mitteilungen* 3: 165-171.
- Smith, Justin Davis*, 1998: *The 1997 National Survey of Volunteering*. London: The National Centre for Volunteering.
- Statham, Anne und Patricia Rhoton*, 1986: *Mature and Young Women's Volunteer Work, 1974-1981*. (Hg.). Center for Human Resource Research, The Ohio State University.
- Thiel, Anke*, 2005: Politik und Gesellschaft. in *WSI FrauenDatenReport 2005*, Silke Bothfeld, Ute Klammer, Christina Klenner, Simone Leiber, Anke Thiel und Astrid Ziegler (Hg.). Berlin: Edition Sigma.
- Uhlendorff, Arne*, 2004: Der Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften und sozialen Ressourcen auf die Arbeitslosigkeitsdauer. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56: 279-303.
- Wilson, John*, 2003: *Doing Well by Doing Good: Volunteering and Occupational Achievement Among American Women*. (Hg.).
- Zierau, Johanna*, 2001a: Genderperspektive - Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement bei Männern und Frauen. S. 136-145 in *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Gesamtbericht*, Bernhard von Rosenblatt (Hg.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Zierau, Johanna*, 2001b: Genderperspektive - Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement bei Männern und Frauen. S. 15-110 in *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Freiwilligensurvey 1999. Ergebnisse der*

Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 3: Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport, Sibylle Picot (Hg.). Stuttgart: Kohlhammer.

Zimmer, Annette, 1996: Vereine - Basiselement der Demokratie. Eine Analyse aus der Dritte-Sektor-Perspektive. Opladen: Leske + Budrich.

Anhang

Tabelle 2: Mittel- bzw. Anteilswerte und Standardabweichungen der Variablen

	Deutschland		Großbritannien	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
ehrenamtlich aktiv (1: ja)	24,2	32,8	45,5	50,5
ostdeutsch (1: ja)	21,2	20,6	--	--
deutsch bzw. weiße ethnische Herkunft	83,2	80,9	89,6	89,8
Alter <=25 Jahre	13,6	13,7	13,8	15,0
Alter 26-40	37,5	37,0	37,4	35,8
Alter >40 Jahre	48,9	49,3	48,8	49,2
Bildung niedrig	49,9	51,6	25,7	24,4
Bildung mittel	37,3	32,3	38,8	32,6
Bildung hoch	12,8	16,1	35,6	43,0
Gesundheit (D: 1-10, GB:1-5)	AM=6,7 (s=2,2)	AM=6,9 (s=2,2)	AM=3,8 (s=1,0)	AM=3,9 (s=0,9)
Verheiratet (1: ja)	68,1	66,2	70,7	71,3
Kein Kind	57,0	59,6	57,0	62,2
Kind <3 Jahre	7,4	7,2	11,2	10,5
Kind >=3 Jahre	35,6	33,2	31,8	27,3
Soziale Aktivitäten	AM=4,6 (s=1,1)	AM=4,6 (s=1,1)	--	--
Haushaltseinkommen niedrig	23,2	19,4	33,8	27,5
Haushaltseinkommen mittel	40,9	40,9	29,5	31,3
Haushaltseinkommen hoch	35,9	39,7	36,8	41,1
Regionale Arbeitslosenquote	AM=10,9 (s=4,4)		AM=5,6 (s=2,7)	

Tabelle 3: Kategorisierung der Bildungsabschlüsse in Deutschland und Großbritannien

	Deutschland	Großbritannien
Niedrige Bildung	<ul style="list-style-type: none"> • Ohne Abschluss, berufliches Praktikum • Haupt-/Volksschulabschluss • Haupt-/Volksschulabschluss mit Abschluss einer Lehr-/Anlernausbildung oder Meister-/Technikerausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • CSE Grade 2-5, Scot G • Apprenticeship • Other qualification • No qualification
Mittlere Bildung	<ul style="list-style-type: none"> • Realschulabschluss (Mittlere Reife) mit Abschluss einer Lehr-/Anlernausbildung oder Meister-/Technikerausbildung • Realschulabschluss (Mittlere Reife) • Fachhochschulreife, Hochschulreife (Abitur) • Fachhochschulreife, Hochschulreife (Abitur) mit Abschluss einer Lehr-/Anlernausbildung oder Meister-/Technikerausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • GCE A Levels • GCE O levels or equivalent • Commercial Qualification
Hohe Bildung	<ul style="list-style-type: none"> • Fachhochschule, Ingenieurschule • Hochschule 	<ul style="list-style-type: none"> • Higher Degree • First Degree • Teaching Qualification • Other higher qualification • Nursing qualification

Tabelle 4: Einfluss von ehrenamtlichem Engagement auf Wiederbeschäftigungschancen (Logistische Regression, geclustert nach Personen)

	Deutschland		Großbritannien	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Ehrenamt	1.09	1.06	0.98	1.47***
Ost	1.38**	1.18		
Deutsch/ ethn. Herk.: weiß	1.34**	1.14	0.86	1.20
Alter (Ref.: 26-40)				
<=25	1.85***	1.54***	0.86	1.77***
>40	0.56***	0.35***	0.44***	0.60***
Bildung (Ref.: mittel)				
niedrig	0.77***	0.75***	0.84	0.67**
hoch	1.75***	1.29**	1.44*	1.70***
Arbeitserfahrung	1.05***	1.06***	1.01***	1.01***
Langzeitarbeitslos	0.70***	0.71***	0.59**	0.58***
Gesundheit	1.10***	1.06***	1.16	1.05
Verheiratet	0.71***	0.79**	0.94	1.42**
Kind (Ref.: Kein Kind)				
<3 Jahre	0.48***	1.19	0.64	0.83
>=3 Jahre	1.27***	1.53***	0.81	0.96
Soz. Aktivitäten	1.03	0.98		
HH-Eink. (Ref.: mittel)				
niedrig	0.66***	0.91	0.99	0.73*
hoch	1.00	0.87	1.17	0.80
Regionale	0.94***	0.97**	0.98	0.94**
Arbeitslosenquote				
Beobachtungen	4403	4316	692	1200
Befragte	2247	2265	570	809

Quelle: SOEP, BHPS, eigene Berechnungen, Signifikanzniveaus: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$, Odds Ratios