

#### **4. Lobbying und Öffentlichkeitsarbeit**

Die Freiwilligenzentren betreiben auch Öffentlichkeitsarbeit, um ihre Zentren und die dortigen Angebote bekannt zu machen und zu bewerben. Gleichzeitig betreiben sie auch Lobbying für freiwilliges Engagement, zum Beispiel mit Veranstaltungen in Schulen, Gemeinden und Organisationen.

#### **5. Freiwilligenprojekte und Evaluation**

Freiwilligenzentren führen auch selbst regionsübergreifende Freiwilligenprojekte durch, sammeln und verbreiten Best-Practice-Beispiele und dokumentieren und evaluieren ihre eigene Tätigkeit.

### **2.7.2 Freiwilligenzentren/-börsen in Österreich**

#### **Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich (IGFÖ)**

Die IGFÖ ist ein Zusammenschluss von Freiwilligenzentren/-börsen in Österreich zur Vernetzung und Interessenvertretung auf politischer Ebene. Weitere Aufgaben sind Sicherung und Weiterentwicklung von Qualitätsstandards für freiwilliges Engagement sowie innovative Maßnahmen zur Förderung des freiwilligen Engagements. In ihrem gemeinsamen Verständnis orientieren sich die Freiwilligenzentren insbesondere an der Förderung einer Kultur der Solidarität und der gegenseitigen Unterstützung sowie des Zusammenhalts der Generationen, Kulturen und sozialen Schichten, an der Nutzung des besonderen Potentials älterer Menschen in der Nachberufungsphase, der Einbindung benachteiligter Gruppen, der Förderung des informellen Lernens für die Freiwilligentätigkeit und des Erwerbs von fachlichen und sozialen Kompetenzen, der Förderung der Teambildung zwischen Hauptberuflichen und Freiwilligen und eines möglichst ausgewogenen Geschlechterverhältnisses beim freiwilligen Engagement.

Die derzeit zwölf Mitgliedsorganisationen verpflichten sich, die hohe Qualität der gemeinsamen Richtlinien einzuhalten und an den Treffen der IGFÖ teilzunehmen.

Gemeinsam definierte Standards beziehen sich auf:

- Aufgabenbeschreibung
- Einarbeitung und Kennenlernzeit
- Begleitung der Freiwilligen
- Verantwortung und Mitbestimmung
- Kostenerstattung und Versicherung
- Fort- und Weiterbildung
- Ausstieg
- Nachweise und Anerkennung.

## BETEILIGUNG, STRUKTUREN UND BEREICHE DES FREIWILLIGENSEKTORS

Die gemeinsamen Standards dienen der Sicherstellung von guten Rahmenbedingungen für Freiwillige. Sie leisten einen wesentlichen Beitrag für ein attraktives und verlässliches Engagement sowohl für die Freiwilligen als auch für die Organisationen.

Die IGFÖ veranstaltet jährlich Fachtagungen zu aktuellen Fragestellungen.

**Tabelle 11: Themen der IGFÖ-Fachtagungen**

| Jahr | Ort       | Thema                                                                                             |
|------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2014 | Linz      | „Qualität? Aber sicher(n)! - Qualitätsmanagement in der Freiwilligenarbeit“                       |
| 2013 | Salzburg  | „Einmal engagiert - immer engagiert?“ - Über Engagementhopper, Patchwork- und Langzeitfreiwillige |
| 2012 | Innsbruck | „Best-Zeit - der Einfluss der Zeit auf freiwilliges Engagement“                                   |
| 2011 | Wien      | „Engagement verändert. Der (Mehr-) Wert von Freiwilligenarbeit.“                                  |
| 2010 | Linz      | „MigrantInnen in der Freiwilligenarbeit“                                                          |
| 2009 | Salzburg  | „jung@freiwilligenarbeit - IN oder OUT?“                                                          |
| 2008 | Innsbruck | „Freiwillige erfolgreich einbinden“                                                               |
| 2007 | Graz      | „FreiwilligenkoordinatorIn - Ein Beruf mit Zukunft?“                                              |
| 2006 | Wien      | „Projekte mit Freiwilligen“                                                                       |
| 2005 | Salzburg  | „Gesellschaftspolitisches Spannungsfeld Freiwilligenarbeit“                                       |
| 2004 | Innsbruck | „Qualitätsentwicklung von Freiwilligenzentren“                                                    |

Quelle: IGFÖ, [http://www.freiwilligenzentrum.at/nach-lesen/cat.listevents/2015/03/10/-](http://www.freiwilligenzentrum.at/nach-lesen/cat.listevents/2015/03/10/)

### Unabhängiges Landes-Freiwilligenzentrum (ULF) Linz

Gleichzeitig mit der Gründung des Unabhängigen Landes-Freiwilligenzentrums in Linz<sup>129</sup> im Jahr 2008 wurde der Ideenwettbewerb „GEMA-gemeinsam aktiv“ ins Leben gerufen. Von den eingereichten Vorschlägen wählte eine Jury 20 Modellprojekte aus, die eine Startförderung vom Sozialministerium und vom Land Oberösterreich für zwei Jahre erhielten. Die meisten dieser Projekte gibt es immer noch. Beispiele dafür sind Projekte für zugezogene Menschen wie „Amigo – Flüchtlingsbuddies“ oder „dUNDu – Patenschaften für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge“, Projekte für sozial benachteiligte Menschen wie der „Sozialmarkt Mondseeland“ oder PC- und Internet-schulungen für ältere oder arbeitslose Personen ab 40 Jahren, Projekte für Kinder und Jugendliche, für ältere Menschen oder für Menschen mit besonderen Bedürfnissen, wie zum Beispiel „Happy Buddy“, das „Usercafe“ oder das Projekt „Zeit schenken“. Diese lokalen und regionalen Projekte werden vom ULF beraten und organisatorisch unterstützt.

<sup>129</sup> Vgl. <http://www.ulf-ooe.at/> (Zugriff am 29.1.2015).

Das ULF organisiert auch eigenständige Projekte. Mit „GENIAL.SOZIAL – FREIFACH ENGAGEMENT“ wird freiwilliges Engagement in Schulen beworben. Das Projekt „FREI.SPIEL – FREIWILLIGE IM HORT“ vermittelt Freiwillige, um den Alltag von Hortkindern zu bereichern. Beim Aktionstag „FEST.ENGAGIERT – ein Tag im Zeichen des freiwilligen Engagements“ stellen mittlerweile 40 Organisationen aus ganz Oberösterreich ihre Projekte vor, für die sie Freiwillige gewinnen wollen. Dabei stehen auch Anerkennung und Sensibilisierung für freiwilliges Engagement im Mittelpunkt.

Verstärkt widmet sich das ULF der Zusammenarbeit von Unternehmen und Non-Profit-Organisationen durch Corporate Volunteering (CV). Im Rahmen des Programms „AFTER.WORK – Soziales Engagement“ werden Infotage in Unternehmen und „Social Days“ abgehalten. Unternehmen ermöglichen ihren Beschäftigten, sich einen Tag lang in einer Sozialeinrichtung zu engagieren. Betriebe sehen im Erwerb sozialer Kompetenzen Vorteile für die Personalentwicklung. Darüber hinaus werden Workshops zum freiwilligen Engagement in der Nachberufsphase durchgeführt. Ältere Menschen werden über die vielen Möglichkeiten sinnstiftenden Engagements informiert und auf Wunsch auch vermittelt. Das Projekt setzt in Unternehmen an, um im Sinne einer Pensionsvorbereitung Hilfestellung und Perspektiven für die Nachberufsphase zu geben.

Die Online-Plattform [www.ulf-ooe.at](http://www.ulf-ooe.at) bietet Informationen zum Freiwilligenzentrum und zu freiwilliger Tätigkeit sowie eine Online-Börse an. Interessierte Freiwillige können sich mit ihren Daten und Wünschen registrieren, Organisationen können ihren spezifischen Bedarf an Hilfe melden.

### **Gesundheits- und Sozialservice Steyr**

Das Freiwilligenzentrum Steyr will Menschen aller Altersgruppen zu freiwilligem Engagement anregen sowie Solidarität und Zusammenhalt der verschiedenen gesellschaftlichen Gruppierungen stärken. Freiwillige werden individuell beraten und zu passenden sozialen Einrichtungen vermittelt. Die Angebote reichen von Kinder-, Jugend- und Familienbetreuung über Alten- und Pflegeheime, Tageszentren für Demenzkranke, Menschen mit Beeinträchtigungen, Wohnungslosenhilfe, Menschen mit Migrationshintergrund und Bewährungshilfe bis hin zu Sozialmarkt und Hospiz. Die Freiwilligen erhalten eine fachliche Anleitung und professionelle Begleitung. Zudem werden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Gesprächsrunden, Tätigkeitsnachweise sowie die kostenlose Teilnahme an diversen Veranstaltungen geboten. Im Bedarfsfall wird eine Unfall-, Haftpflicht- und Rechtsschutzversicherung über das Landesfreiwilligenzentrum ULF vermittelt.<sup>[8]</sup> Der Verein Gesundheits- und Sozialservice Steyr (GSS) besteht seit 1998.

<sup>[8]</sup> Vgl. <http://www.steyr.at/system/web/zustaendigkeit.aspx?menuonr=218377966&detailonr=220214609> (Zugriff am 29.1.2015).

**BETEILIGUNG, STRUKTUREN UND BEREICHE DES FREIWILLIGENSEKTORS****Freiwilligenzentrum Wels**

Das Zentrum ist ein unabhängiger und gemeinnütziger Verein. Er sieht sich als Forum für soziales Engagement und als regionale Plattform in der Stadt Wels und Umgebung. So werden Besuchsdienste, Alltagshilfen, Lernunterstützung etc. organisiert. Es wird besonders versucht, das Potenzial älterer Menschen zu nutzen, bei Freiwilligentätigkeit für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu sorgen und auch benachteiligte Gruppen einzubinden. Das Freiwilligenzentrum Wels setzt Freiwillige nach einem Erstgespräch in eigenen FZW-Projekten ein, wie z.B. RedeRAUM, MusiCafe oder Spieleabende. Es vermittelt Freiwillige an Einrichtungen und Institutionen im Sozialbereich. Monatlich wird ein Freiwilligen-Treff organisiert, der dem Austausch und der Reflexion dient. Für Freiwillige werden regelmäßig Kurse zur Aus- und Weiterbildung bzw. zur Persönlichkeitsbildung angeboten. Das Freiwilligenzentrum Wels arbeitet eng mit dem Linzer ULF zusammen und kann seine Freiwilligen ebenso wie das Gesundheitsservice in Steyr über das ULF versichern lassen.<sup>194</sup>

**Freiwilligenzentrum Salzburg**

Das Freiwilligenzentrum (FWZ) Salzburg<sup>195</sup> wurde im Jahr 1999 von Akzente Salzburg/Verein Salzburger Jugendinitiativen als Freiwilligen- und Hobbybörse gegründet. Von 2003 bis 2009 konnte „Hilfe&Hobby“ von Akzente Salzburg in Kooperation mit der Caritas Salzburg weitergeführt werden. Die Freiwilligenbörse wurde im Jahr 2009 unter dem neuen Namen „Freiwilligenzentrum Salzburg“ von der Caritas Salzburg übernommen. Das FWZ vermittelt nach einem Erstgespräch Freiwillige aller Altersgruppen vor allem an Einrichtungen, Initiativen und Projekte im Sozialbereich unabhängig von deren Trägerschaft. Es bietet den Freiwilligen speziell am Beginn eine Begleitung ihrer Tätigkeit an. Das FWZ steht in regelmäßigem Kontakt mit den jeweiligen Freiwilligenkoordinator/innen. Für Freiwillige und für Freiwilligenkoordinator/innen finden Austausch- und Reflexionstreffen statt.

Es werden auch eigene Projekte organisiert, wie z.B. das Projekt „Salzburg liest vor“. Mit der Aktion „jugend.frei/Freiwilliges Engagement von Jugendlichen und jungen Leuten von 16 – 30 Jahren“ sollen Jugendliche und junge Erwachsene für das freiwillige Engagement gewonnen werden. Neben der Homepage [www.freiwilligenzentrum-salzburg.at](http://www.freiwilligenzentrum-salzburg.at) steht das viermal jährlich erscheinende Informationsblatt „Freiwilligenzentrum aktuell“ (Auflage: 1.000 Stück) zur Verfügung.

Seit 2007 wird unter der Mitarbeit des FWZ jährlich ein Lehrgang für FreiwilligenkoordinatorInnen in Kooperation von Caritas und Diakonie Salzburg angeboten.

<sup>194</sup> Vgl. <http://www.fzwels.at> (Zugriff am 16.2. 2015).

<sup>195</sup> Vgl. [www.freiwilligenzentrum-salzburg.at](http://www.freiwilligenzentrum-salzburg.at) (Zugriff am 16.2. 2015).

### Freiwilligenzentrum Bruck an der Mur

Die Zeit- und Hilfsbörse AKTIV besteht seit 2003. Sie ist ein auf Freiwilligkeit basierender Verband der organisierten Nachbarschaftshilfe. Unter dem Motto „Jeder hilft jedem“ sind Freiwillige über diese Börse aktiv, indem sie ihre Zeit für Haus- und Heimhilfe, Freizeitaktivitäten, Besuchsdienste, Einkaufshilfe, Kinderbetreuung, Lernunterstützung und vieles mehr zur Verfügung stellen. Die Freiwilligen erhalten auch Leistungen wie Unfall- und Haftpflichtversicherung, Begleitung, Fahrkostenersatz, Empfänge und Ehrungen.<sup>136</sup>

### Freiwilligenzentrum Kapfenberg

Der Integrierte Sozial- und Gesundheitssprengel Kapfenberg (ISGS Kapfenberg) wurde 1993 gegründet. Sein Ziel ist es, ein bedarfsgerechtes, flächendeckendes qualitativ hochwertiges Angebot an sozialen und gesundheitsfördernden Diensten und Angeboten sicherzustellen und die Sozial-, Gesundheits- und Gemeinwesenarbeit zu fördern. Dafür werden bedarfsorientierte Angebote für unterschiedliche Zielgruppen geplant, durchgeführt und evaluiert.

2003 wurde die Freiwilligenbörse im ISGS gegründet. Ihr Ziel ist es, Freiwillige zu gewinnen, zu beraten und an die richtige Organisation zu vermitteln. Die Freiwilligenbörse wurde zum unverzichtbaren Bestandteil des ISGS Kapfenberg. Den Freiwilligen, die auch unfallversichert werden, steht eine ausgebildete Freiwilligenkoordinatorin zur Seite.

Es werden verschiedene Seminare und Vorträge zur Gesundheitsförderung durchgeführt. Für ältere Menschen werden z.B. Computerkurse, Spielenachmittage oder ein wöchentliches Gedächtnistraining angeboten. Verschiedene Selbsthilfegruppen und eine Hospizgruppe finden im ISGS Unterstützung und Raum. Dreimal jährlich wird eine kostenlose Zeitung für Kapfenberger Seniorinnen und Senioren herausgegeben, die von Freiwilligen produziert wird.<sup>137</sup>

### Freiwilligenbörse Region Gleisdorf

Die Freiwilligenbörse Region Gleisdorf fördert freiwilliges Engagement und Solidarität in der Region. In enger Zusammenarbeit mit Vereinen und Organisationen kann die Freiwilligenbörse rasch und unbürokratisch Freiwillige unterstützen und gemäß den eigenen Wünschen vermitteln. Die Börse leistet gemeinsam mit den Freiwilligenorganisationen Öffentlichkeitsarbeit und trägt zum Wissenstransfer und zur Weiterbildung der Freiwilligen bei.<sup>138</sup>

<sup>136</sup> Vgl. <http://www.bruckmur.at/> (Zugriff am 16.2. 2015).

<sup>137</sup> Vgl. <http://www.isgs.at/> (Zugriff am 30.1.2015).

<sup>138</sup> Vgl. <http://www.freiwillig.gleisdorf.at/> (Zugriff am 30.1.2015).

## BETEILIGUNG, STRUKTUREN UND BEREICHE DES FREIWILLIGENSEKTORS

### Freiwilligen Zentrum Tirol

Das Tiroler Freiwilligenzentrum,<sup>29</sup> eine Initiative der Barmherzigen Schwestern in Innsbruck und der Caritas Tirol engagiert sich seit 2001 in drei Bereichen: in der Beratung, Vermittlung und Begleitung von Freiwilligen und Einrichtungen, in der Aus- und Weiterbildung für Freiwillige und Freiwilligenbegleiter/innen sowie für Sensibilisierung und Lobbying für freiwilliges Engagement durch Veranstaltungen und Tagungen.

Bisher vermittelt das Freiwilligen Zentrum Tirol über 2.000 Freiwillige an 250 Einrichtungen und Organisationen. Die Freiwilligen sind unfallversichert. Sie haben feste Ansprechpersonen und bekommen Tätigkeitsnachweise.

Jährlich werden ein 9-tägiger Lehrgang zur Freiwilligenbegleitung und ein Basiskurs für freiwilliges Engagement angeboten. Beim Schulprojekt „Zeit schenken“, das mittlerweile auch auf Studierende ausgedehnt wurde, engagieren sich Schüler/innen und Student/innen zwei Stunden pro Woche sechs Monate lang freiwillig.

Das Freiwilligen Zentrum Tirol ist ein Pilotprojekt, das in der Freiwilligenpartnerschaft Tirol gemeinsam mit dem Land Tirol ab Jänner 2015 in allen Bezirksorten etabliert werden soll.

### Tu was! Zentrum für Ehrenamt Schwaz

Das Zentrum für Ehrenamt in Schwaz<sup>30</sup> ist ein unabhängiger und gemeinnütziger Verein. Die Einrichtung sieht sich als Kontaktstelle für soziales Engagement und als regionale Plattform in der Stadt Schwaz und Umgebung. Tu Was! besteht seit November 2011. Das Zentrum dient als Anlauf-, Begleitungs- und Vermittlungsstelle für potentielle Ehrenamtliche in Schwaz und Umgebung. Anliegen ist es, zu erkennen, was potentielle Freiwillige wirklich tun möchten. Auf die Vermittlung von passenden Aufgabengebieten wird besonderer Wert gelegt.

### Freiwilligenbörse Jenbach - sone

Die Jenbacher Freiwilligenbörse ist eine Gemeindeeinrichtung und Teil der „sozialen Netzwerke der Marktgemeinde Jenbach“ (sone), wo interessierte Freiwillige sowie Hilfesuchende professionell unterstützt und vermittelt werden. Die Einrichtung wurde 2009 gegründet. Im November 2012 wurde für 12- bis 18-jährige sone help/die Jugendschiene eingerichtet. Projekte der sone freiwilligenbörse sind die Plauderstube (ein offener Treffpunkt für Senior/innen), eine Lesepatenschaft (Volksschule Jenbach und Kindergarten gemeinsam mit der Markt- und Schulbücherei jen.

<sup>29</sup> Vgl. <http://www.freiwillige-tirol.at/> (Zugriff am 30.1.2015).

<sup>30</sup> Vgl. <http://www.tu-was-schwaz.at/> (Zugriff am 30.1.2015).

## 2.8 Weitere wichtige Plattformen des freiwilligen Engagements

*Nina Brlica*

### **Freiwilligenweb – Österreichs Portal für Freiwilliges Engagement**

Die seit 2003 bestehende Freiwilligenplattform [www.freiwilligenweb.at](http://www.freiwilligenweb.at) soll nach § 4 (2) Freiwilligenengesetz „als zentrales Informations- und Vernetzungsmedium über und für das freiwillige Engagement in Österreich“ wirken. Mit der im Jahr 2014 erfolgten Neugestaltung bietet die Website umfassende Informationen zum freiwilligen Engagement in Österreich, darunter die Berichte über die Lage und Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich. Ein Interessenstest bietet die Möglichkeit, die beste Art und Weise für das persönliche freiwillige Engagement herauszufinden und motiviert zum Engagement.

Eine Freiwilligenbörse stellt eine Zusatzplattform für Organisationen und Vereine dar und ermöglicht diesen ihre offenen Stellen für Freiwillige auch dort zu präsentieren. Freiwillige können rasch und unkompliziert österreichweit für sie interessante Angebote finden. Beratung und Begleitung stellen die Freiwilligenzentren sicher.

Der Freiwilligenpass und der Nachweis über Freiwillige Tätigkeiten sind ebenfalls über die Website verfügbar. Um den Nachweis über Freiwillige Tätigkeiten auszufüllen, steht auf [www.freiwilligenweb.at](http://www.freiwilligenweb.at) ein Formular-Vordruck zur Verfügung. Das Freiwilligenweb informiert auch über Angebote für die Aus- und Weiterbildung von Freiwilligen und von Freiwilligenbegleitern und -begleiterinnen.

Ausführliche Informationen stehen über die im Freiwilligenengesetz 2012 geregelten Freiwilligendienste zur Verfügung, u.a. über die zugelassenen Trägerorganisationen. Darüber hinaus können Veranstaltungen und Projekte von Organisationen für Freiwillige abgerufen werden. Das Archiv bietet u.a. Informationen über die Durchführung des Europäischen Jahres für freiwillige Tätigkeiten und aktive Bürgerschaft 2011 in Österreich.

### **Österreichisches Jugendportal**

Das Österreichische Jugendportal wurde vom Bundesnetzwerk Österreichische Jugendinfos im Auftrag des Bundesministeriums für Familien und Jugend eingerichtet. Es bietet ein breites Spektrum an Themenbereichen, wie zum Beispiel Arbeit & Beruf, Aus- & Weiterbildung, Demokratie & Jugendpolitik, Internet & Medien, Jugendeinrichtungen & Organisationen, Jugendschutz & Recht, Liebe & Sexualität und Mobilität & Reisen. Auch freiwilliges Engagement und konkrete Engagement-

buch), Tanzprojekte, PC-Kurse für Senior/innen (Computeria) sowie Einzelhilfen (Besuchsdienste, Bring- und Holdienste, Kuchenbackdienste, Nachhilfeunterricht, Mitarbeit in Kinderbetreuungseinrichtungen u.ä).<sup>201</sup>

### **Büro für Zukunftsfragen**

Das Büro für Zukunftsfragen ist eine Stabstelle im Amt der Vorarlberger Landesregierung. Es versteht sich als Impulsgeber und Schnittstelle für zukunftsfähige Entwicklungsprozesse. Derzeitige Geschäftsfelder sind bürgerschaftliches Engagement, Sozialkapital und nachhaltige Gemeinde- und Regionalentwicklung. Für Freiwillige bietet das Büro für Zukunftsfragen u.a. Vernetzungsmöglichkeiten, Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote sowie – für Organisationen – ein Vereinshandbuch. Zudem finden Veranstaltungen und Vorträge zum Thema Sozialkapital statt. Das Büro für Zukunftsfragen bietet einen Sozialkapital-Check an und führt regelmäßig Studien durch.<sup>202</sup>

### **Ehrenamtsbörse Wien**

Die Ehrenamtsbörse<sup>203</sup> existiert seit 1998. Sie wird vom Wiener Hilfswerk betrieben und bietet Beratungsgespräche für interessierte Freiwillige, die zu diversen Wiener Organisationen vermittelt werden. Auch die Organisationen selbst werden im Hinblick auf die Freiwilligen-Koordination und die Etablierung passender Rahmenbedingungen für Freiwilligeneinsätze beraten. Seit 2012 organisiert die Ehrenamtsbörse jährlich einen Lehrgang zur Freiwilligenkoordination, seit 2014 in Kooperation mit der Caritas der Erzdiözese Wien und der Kardinal König Akademie. Im gleichen Jahr wurde die Veranstaltungsreihe „Forum Freiwilliges Engagement“ gestartet. Das Forum findet einmal pro Quartal statt und greift aktuelle Themen rund um freiwilliges Engagement auf. Zudem war die Ehrenamtsbörse auch am Aufbau des Vereins Wiener Plattform für Freiwilligenkoordinator/innen ([www.freiwilligenkoordination.at](http://www.freiwilligenkoordination.at)) beteiligt und gestaltet die Vereinsaktivitäten zur Qualitätsentwicklung im Freiwilligen-Management maßgeblich mit.

### **voluntaris – weltweit.erfahrung.teilen**

Der gemeinnützige Verein mit Sitz in Wien hat sich zum Ziel gemacht, Menschen mit Berufserfahrung zum freiwilligem Engagement bei lokalen Projekten in Afrika, Lateinamerika, Asien oder Osteuropa zu vermitteln und sie in der Vorbereitung und bei ihrem Freiwilligendienst zu unterstützen. Dabei soll neben der gemeinsamen Arbeit besonders das gegenseitige Verständnis in einer globalisierten Welt und die interkulturelle Begegnung gefördert werden.<sup>204</sup>

<sup>201</sup> Vgl. <http://www.jenbach.at/system/web/default.aspx?menuonr=223495670> (Zugriff am 30.1.2015).

<sup>202</sup> Vgl. [http://www.vorarlberg.at/vorarlberg/umwelt\\_zukunft/zukunft/buerofuerzukunftsfragen/weitereinformationen/buergerschaftlichesengage/buergerschaftlichesengage.htm](http://www.vorarlberg.at/vorarlberg/umwelt_zukunft/zukunft/buerofuerzukunftsfragen/weitereinformationen/buergerschaftlichesengage/buergerschaftlichesengage.htm) (Zugriff am 16.2.2015).

<sup>203</sup> Vgl. <http://www.ehrenamtsboerse.at/wordpress/> (Zugriff am 30.1.2015).

<sup>204</sup> Vgl. <http://www.voluntaris.at> (Zugriff am 16.2.2015).

Möglichkeiten junger Menschen sind Thema des Portals. Das Jugendportal liefert zu allen Themen eine jugendgerechte Erstinformation.<sup>288</sup>

### **JUMP – Jugend Umwelt Plattform**

Die Jugend-Umwelt-Plattform (JUMP) ist ein unabhängiger, gemeinnütziger Verein, der eine Vernetzungsplattform zwischen Jugendlichen aus ganz Österreich ab 16 Jahren und der Umwelt- und Nachhaltigkeitsszene darstellen möchte. Die wichtigsten Bereiche sind Umweltengagement, freiwilliges Engagement, Berufsorientierung im Umweltbereich, Jugendpartizipation und Prozessbegleitung. Der Verein wird vom Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft sowie von mehreren Bundesländern gefördert. Er hat diverse Partnerorganisationen. Der Verein organisiert das freiwillige Umweltschutzjahr und gemeinsam mit der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik den „BOTTOM UP-Lehrgang“ für Berufsorientierung und Umweltprojektmanagement. Neben weiteren Umweltprojekten werden Workshops, Schulungen und Projektbegleitungen durchgeführt.<sup>289</sup>

### **Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen**

Diese Plattform versteht sich als unabhängiges, interdisziplinäres und nicht-kommerzielles Kompetenzzentrum zum Thema Freiwilligenkoordination und Freiwilligenmanagement. Wien ist lediglich der Gründungsort: Mitglieder können alle Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren in Österreich werden. Gewünscht ist eine möglichst regelmäßige Teilnahme an den Treffen, die viermal jährlich stattfinden. Die Plattform betreibt Öffentlichkeitsarbeit, dient der Vernetzung und dem Informationsaustausch und hilft Neulingen mit Beratung und Unterstützung. Die Online-Plattform bietet neben allgemein zugänglichen Informationen auch eigene Mitglieder-Tools und Angebote.<sup>290</sup>

### **Freiwilligenakademie**

Die Freiwilligenakademie ist aus der Plattform „gemeinsam+kompetent“ hervorgegangen, welche bereits 2001 im „Internationalen Jahr der Freiwilligen“ gegründet wurde. Mitglieder sind folgende Organisationen: IG Kultur Österreich, Evangelische Frauenarbeit, Evangelische Jugend Österreich, Kolping Österreich, Naturfreunde Österreich, Verein Selbstbestimmt-Leben-Initiative O.Ö. und Evangelische Akademie.<sup>291</sup>

<sup>288</sup> Vgl. <http://www.jugendportal.at> (Zugriff am 16.2. 2015).

<sup>289</sup> Vgl. <http://www.jugendumwelt.at> (Zugriff am 16.2. 2015).

<sup>290</sup> Vgl. <http://freiwilligenkoordination.at/> (Zugriff am 16.2. 2015).

<sup>291</sup> Vgl. <http://www.freiwilligenakademie.at/> (Zugriff am 16.2. 2015).

### **Börse Ehrenamt**

Die Internetplattform Börse Ehrenamt wird vom Land Oberösterreich geführt. Sie dient der Information von potentiellen Freiwilligen und will ihnen eine Orientierung über die vielfältigen Möglichkeiten der freiwilligen Betätigung in Oberösterreich geben. Organisationen haben die Möglichkeit, sich interessierten Freiwilligen mit kurzen Profilen zu präsentieren.<sup>209</sup>

### **Service Freiwillige – Homepage**

Der Verein Service Freiwillige zur „Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements in Niederösterreich“ wurde bereits 2001 auf Initiative des niederösterreichischen Landeshauptmanns mit dem Ziel gegründet, Freiwilligkeit zu fördern und Freiwillige zu unterstützen. Auf der Homepage gibt es eine umfangreiche Vereinsdatenbank sowie Informationen rund um das Vereinswesen und zu freiwilliger Tätigkeit.<sup>210</sup>

### **Verein Nachbarschaftshilfe Sicherheit**

Die Internetseite des Vereins Nachbarschaftshilfe Sicherheit informiert über Freiwilligentätigkeit im Burgenland rund um das Thema Sicherheit. Für eine Unfall- und Haftpflichtversicherung kann man sich online anmelden.<sup>211</sup>

### **NachbarschaftsHILFE PLUS**

NachbarschaftsHILFE PLUS ist ein Sozialprojekt von sechs mittelburgenländischen Gemeinden (Piringsdorf, Steinberg-Dörfel, Unterfrauenhaid, Lackenbach, Raiding und Horitschon). Das Projekt versteht sich als soziale Drehscheibe, die Angebot und Nachfrage nach ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern koordiniert. Im Mittelpunkt stehen u.a. alltägliche Besorgungen oder Fahr- und Einkaufsdienste. Pflegedienste und hauswirtschaftliche Dienste sind ausgenommen.<sup>212</sup>

### **Dachverband Zeitbank 55+**

Die ZeitBank55+ ist ein überparteilicher und überkonfessioneller Verein, der Nachbarschaftshilfe und gelebte Nächstenliebe aktiv fördert. Mehr als 30 Vereine aus Österreich und Deutschland sind Mitglieder. Ihren Mitgliedern wird die Möglichkeit geboten, Fähigkeiten und Talente anderen zur Verfügung zu stellen. Alle Angebote und Nachfragen (z.B. Unterstützung im Haushalt oder bei Gartenarbeiten, Besuchs- und Betreuungsdienste, Einkaufs- und Transporttätigkeiten etc.) können auf der Homepage sowie in der Angebots-/Nachfrageliste des Vereins nachgelesen werden.<sup>213</sup>

<sup>209</sup> Vgl. <http://www.treffpunkt-ehrenamt.at> (Zugriff 16.2. 2015).

<sup>210</sup> Vgl. <http://www.vereine-noe.at> (Zugriff am 16.2. 2015).

<sup>211</sup> Vgl. <http://www.sicherimburgenland.at/> (Zugriff am 16.2. 2015).

<sup>212</sup> Vgl. <http://www.nachbarschaftshilfeplus.at/> (Zugriff am 16.2. 2015).

<sup>213</sup> Vgl. <http://www.zeitbank.at> (Zugriff am 16.2. 2015).

## 2.9 Qualitätsstandards und Qualitätssicherung des freiwilligen Engagements

Roland Löffler

### 2.9.1 Ausgangslage

Angeichts des großen freiwilligen Engagements in Österreich sind Qualitätsstandards und Qualitätssicherung freiwilliger Tätigkeit, Kompetenz- und Qualifikationserwerb durch Freiwilligenarbeit sowie Aus- und Weiterbildung für freiwilliges Engagement auch von erheblichem volkswirtschaftlichen Interesse. Ihre Bedeutung reicht weit über den Freiwilligenbereich hinaus.

Im Folgenden werden die einzelnen Bereiche der Qualitätssicherung freiwilliger Tätigkeit anhand empirischer Befunde und vorhandener Best-practice-Beispiele behandelt. Dabei stehen vor allem jene Bereiche freiwilligen Engagements im Fokus, die von Non-Profit-Organisationen im Rahmen von subsidiär übernommenen gesellschaftsrelevanten Dienstleistungen durchgeführt werden. Dies betrifft insbesondere den Gesundheits- und Sozialbereich, Rettungsdienste und Katastrophenhilfe. Freiwillige Tätigkeiten im Bereich der Nachbarschaftshilfe sowie im Bereich von Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit, die zumeist von Einzelpersonen oder kleinteilig organisierten Vereinen durchgeführt werden, unterliegen sowohl bei Rekrutierung und Betreuung als auch bei Aus- und Weiterbildung von Freiwilligen anderen Gesetzmäßigkeiten.

**Abb. 26: Organisationsentwicklungsschnecke**



Quelle: Freiwilligen Zentrum Tirol, Jänner 2004, „Organisationsentwicklungsschnecke“ für die Arbeit mit Freiwilligen

Menschen, die sich freiwillig engagieren, bringen ihre Zeit und Arbeitskraft unentgeltlich ein. Diese Freiwilligentätigkeit stellt einerseits eine Bereicherung im Leben der freiwillig tätigen Personen dar, andererseits ist sie für die Leistungserbringung zahlreicher Organisationen von zentraler Bedeutung. Es gilt daher, sowohl im Sinne der Freiwilligen als auch der Organisationen, Qualitätsstandards zu entwickeln und zu sichern, um das freiwillige Engagement attraktiv und effizient zu gestalten. Diese Qualitätsstandards betreffen alle Phasen des freiwilligen Engagements, wie sie etwa in der „Organisationsentwicklungsschnecke“ des Freiwilligenzentrums Tirol dargestellt sind.

Qualitätsmanagement in der Freiwilligenarbeit ist für viele Einrichtungen und Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten, mittlerweile ein zentrales Anliegen und auch Thema des fachlichen Diskurses zwischen den Organisationen<sup>214</sup>. Zahlreiche NPOs haben bereits Qualitätsmanagement-Systeme entwickelt, denen ein dynamischer Gestaltungs- und Verbesserungsprozess zugrunde liegt und die ein umfassendes Spektrum an Qualitätszielen verfolgen.

### **2.9.2 Rekrutierung und Einarbeitung von freiwilligen Mitarbeiter/innen**

Es liegt in der Natur freiwilliger Tätigkeit, dass jenen Personen, die ihre Arbeitsleistung freiwillig zur Verfügung stellen, ein hohes Maß an Selbstbestimmung darüber zugestanden werden muss, wofür, in welchem zeitlichen Rahmen und in welchem zeitlichen Ausmaß sie tätig werden. Für Organisationen, die der Gesellschaft ihre Dienstleistungen auf Basis von Freiwilligentätigkeit anbieten, ist es unabdingbar, die für die Dienstleistung eingesetzte Freiwilligenarbeit zu strukturieren.<sup>215</sup> Dies beginnt bei der Rekrutierung Freiwilliger und der Zuteilung von Tätigkeits- und Verantwortungsbereichen.

### **2.9.3 Suche nach und Aufnahme von freiwilligen Mitarbeiter/innen**

Organisationen, die zentrale gesellschaftsbezogene Dienstleistungen auf der Basis von Freiwilligenarbeit anbieten (u.a. Rettungsdienste, Feuerwehren, Sozialbetreuung), verfügen in der Regel über organisatorische Strukturen und klar definierte und abgegrenzte Tätigkeitsbereiche, innerhalb derer Freiwillige eingesetzt werden.

Damit eine Person ihre Freiwilligentätigkeit im Rahmen einer Organisation ausüben kann, müssen zu Beginn in einem Erstgespräch die Erwartungen der Person hinsichtlich ihrer Tätigkeit abgeklärt werden, mögliche Leistungsbereiche innerhalb der Organisation vorgestellt und die eingebrachten Kompetenzen und Qualifikation der Person mit den Erfordernissen möglicher Einsatzberei-

<sup>214</sup> Siehe beispielhaft den Tagungsbericht zur Fachtagung der IG Freiwilligenzentren am 8. und 9. Mai 2014 in Linz zum Thema „Qualität? Aber sicher(n)!“.

<sup>215</sup> Im Folgenden werden die Qualitätsstandards exemplarisch anhand der Qualitätsstandards des Roten Kreuzes abgehandelt.

che abgeglichen werden. Dieser Prozess wird meist – wie etwa beim Roten Kreuz<sup>238</sup> – durch Freiwilligenkoordinator/innen durchgeführt, die den potenziellen freiwilligen Mitarbeiter/innen auch detaillierte „Stellenbeschreibungen“ möglicher Einsatzbereiche vorlegen und die für die Übernahme in den Einsatzbereich erforderlichen Ausbildungen aufzeigen. Diese Stellenbeschreibungen sollen auch klar den Sinn der geplanten Tätigkeit erkennen lassen, dadurch möglichen Konflikten zwischen Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen entgegenwirken sowie vor Missverständnissen und Überforderung schützen. Im Anschluss an das Erstgespräch werden „Schnupperdienste“ vereinbart, in denen die interessierten Personen das zukünftige Arbeitsgebiet kennenlernen können.

Trifft der/die Bewerber/in die Entscheidung, einer Organisation als freiwillige Kraft beitreten zu wollen, erfolgt die Aufnahme in den Freiwilligenstab der Organisation (in vielen Bereichen in der Form eines Vereinsbeitritts). Gegebenenfalls sind Gesundenuntersuchungen zu absolvieren, um sicherzustellen, dass die interessierte Person physisch und psychisch in der Lage ist, die Freiwilligentätigkeit im gewünschten Einsatzbereich durchzuführen.

#### **2.9.4 Einarbeitung/Probezeit/Ausbildung und Übernahme in den bestehenden Freiwilligenpool**

Mit der Entscheidung, als freiwillige/r Mitarbeiter/in aktiv zu werden, beginnt idealtypisch eine Einarbeitungsphase, innerhalb derer die Person mit dem Tätigkeits- bzw. Funktionsprofil des zukünftigen Einsatzbereiches vertraut gemacht wird. Dabei benötigen die Freiwilligen eine konstante Ansprechperson, etwa in der Form von Freiwilligenbegleiter/innen. In einigen Bereichen erfolgt eine Phase intensiver Ausbildung (v.a. dort, wo es entsprechende gesetzliche Regelungen zu den für die Ausübung der Freiwilligentätigkeit notwendigen Qualifikationen gibt, z.B. im Bereich der Rettungsdienste). Im Zuge dieser Ausbildungen sollen die Anwärter/innen auch mit den Zielen, Aufgaben und den hierarchischen Strukturen der Organisationen vertraut gemacht werden. Wird die Ausbildung erfolgreich absolviert, besteht die Möglichkeit, die angestrebte Freiwilligentätigkeit auch aktiv auszuüben.

Mit dem Übergang aus der Kennenlernphase in die reguläre Freiwilligentätigkeit sollten die Mitarbeiter/innen auch einen eigenen Verantwortungsbereich übertragen bekommen. Dies wird durch detaillierte Tätigkeitsprofile und damit verbundene klar definierte Verantwortungsbereiche, aber auch durch klare Grenzen der Verantwortlichkeit sichergestellt. Gleichzeitig sollten die nunmehr aktiven freiwilligen Mitarbeiter/innen auch ein Mitbestimmungsrecht innerhalb der

<sup>238</sup> Gespräch mit Thomas Wordie, Generalsekretariat Katastrophenhilfezentrum des Roten Kreuzes am 12. September 2014.

Organisation erhalten. In einigen Freiwilligenorganisationen im Gesundheits- und Sozialbereich wird dies durch die Übertragung des aktiven und passiven Wahlrechts für Funktionsbereiche innerhalb der Organisation gewährleistet.

Um eine Freiwilligentätigkeit abgesichert ausüben zu können, sollten die Freiwilligen durch entsprechende Versicherungsverträge abgesichert sein. Dies gilt einerseits für den Schutz der eigenen Person (Unfallversicherung) und andererseits für die Absicherung von im Rahmen der Freiwilligentätigkeit entstehenden Haftungen für das persönliche Wohl und das Eigentum anvertrauter Personen (Patient/innen, Klient/innen, Bewohner/innen, etc.) etwa im Bereich der Rettungsdienste, der Feuerwehren oder der Heimbetreuung. In der Regel schließen große Non-Profit-Organisationen entsprechende Versicherungspakete im Bereich Unfallversicherung und Haftpflichtversicherung für die freiwilligen Mitarbeiter/innen ab. Darüber hinaus bieten viele Organisationen gratis Gesundenuntersuchungen und Impfaktionen (FSME, Hepatitis, etc.) an.

Da freiwillige Mitarbeiter/innen durch die Bereitstellung ihrer Arbeitsleistung und ihrer Zeit einen hohen Beitrag für das Dienstleistungsangebot von Non-Profit-Organisationen einbringen, ist es notwendig, sie von allfälligen Kosten freizuhalten. Daher sollten die notwendigen Betriebsmittel zur Erfüllung der Freiwilligentätigkeit kostenfrei zur Verfügung gestellt werden. Zudem soll ein Kostenersatz für Verpflegung während der Tätigkeit gewährt werden. Dies kann in Form von bereitgestellter Verpflegungsmöglichkeit (Kantinen) oder in Form von Aufwandsentschädigungen, d.h., dem tatsächlich entstandenen Aufwand erfolgen.

Auch die erforderlichen Ausbildungen, die Voraussetzung für die Ausübung der Freiwilligentätigkeit sind, sollten unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden. In der Regel ist dies auch der Fall.

### **2.9.5 Begleitung und Betreuung freiwilliger Mitarbeiter/innen**

Mitarbeiter/innen benötigen - unabhängig davon, ob es sich um entlohnungspflichtige oder freiwillig tätige Personen handelt - in der Ausübung ihrer Tätigkeit Begleitung und Betreuung. Eine Organisation, die ihre Leistung unter Rückgriff auf Freiwillige erbringt, muss daher entsprechende organisatorische und personelle Ressourcen in Form von Führungskräften und Begleitungspersonen zur Verfügung stellen. In den meisten Non-Profit-Organisationen gibt es entsprechende hierarchische Strukturen, die Führungs- und Betreuungsfunktionen übernehmen und darüber hinaus Hilfestellungen bei der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung der Freiwilligen bieten.

Die Führungs- und Steuerungsaufgaben, die von Seiten der Organisation bereitgestellt werden sollten, umfassen

- die Planung und Steuerung von Einsatz- und Bereitschaftszeiten in Abstimmung mit den freiwilligen Mitarbeiter/innen,
- die Förderung und Erhaltung der Teamfähigkeit der in ihrem Verantwortungsbereich tätigen Einheiten von Freiwilligen,
- die persönliche Betreuung und Begleitung von freiwilligen Mitarbeiter/innen,
- die Personalentwicklung u.a. unter Einsatz von Weiterbildungsangeboten in Abstimmung mit den Mitarbeiter/innen (etwa im Rahmen strukturierter Reflexionsgespräche),
- laufende Fort- und Weiterbildung der freiwilligen Mitarbeiter/innen.

Um diese Aufgaben wahrnehmen zu können, bedarf es für die Führungskräfte spezifischer Aus- und Weiterbildungen (siehe auch Kap. 2.11). Diese können wahlweise organisationsintern bereitgestellt oder extern zugekauft werden.

### **2.9.6 Ausstieg, Nachweis und Anerkennung**

Freiwilligentätigkeit ist für viele Personen eine Möglichkeit, einen sinnvollen Beitrag für eine sozial gerechte, solidarische und offene Gesellschaft zu leisten. Das Ausmaß der Freiwilligentätigkeit wird jedoch von den jeweiligen Lebensumständen der Personen entscheidend mitbestimmt. In bestimmten Lebensphasen sehen sich aktive Freiwillige aufgrund der aktuellen Erwerbs- und Familiensituation gezwungen, ihre Freiwilligentätigkeit vorübergehend oder dauerhaft einzustellen. Für den Ausstieg bedarf es im Interesse der Personen wie auch der Organisationen eines Ausstiegsmanagements, das einen geordneten Rückzug der Personen ermöglicht.

In vielen Einrichtungen wird der Ausstieg von dafür ausgebildeten Freiwilligen-Koordinator/innen begleitet. Sie loten aus, ob eine Fortsetzung der Freiwilligentätigkeit durch eine Reduktion des zeitlichen Ausmaßes oder den Übertritt in einen anderen Tätigkeitsbereich ermöglicht werden kann. Ist dies nicht möglich, werden die Möglichkeiten eines späteren Wiedereinstiegs erörtert und – im Falle des Ausstiegs – mit entsprechendem zeitlichen Abstand mit den ausgeschiedenen Mitarbeiter/innen neuerlich besprochen. Zur Unterstützung des geordneten Ausstiegs steht beispielsweise im Roten Kreuz ein Austrittsleitfaden zur Verfügung, der alle Aspekte des Ausstieges behandelt.

Zu einem geordneten Ausstieg gehört, dass die Organisation, in der eine Person freiwillig tätig war, eine Dokumentation über die geleistete Freiwilligentätigkeit sowie über die im Rahmen der Freiwilligentätigkeit erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen zur Verfügung stellt. In der Regel sind diese Informationen bei großen Organisationen – schon aus Gründen der Dokumentationspflicht gegenüber den betreuten Personen bzw. jener Behörden, für die Dienstleistungen im Sinne einer Subsidiarität übernommen werden – in elektronischer Form verfügbar.

## **2.10 Kompetenz- und Qualifikationserwerb durch Freiwilligentätigkeit und deren Nutzung im Kontext von Erwerbsarbeit**

Roland Löffler

### **2.10.1 Non-formaler und informeller Kompetenzerwerb**

Die Ausübung von freiwillig erbrachten Tätigkeiten ist in der Regel mit einer Reihe von erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen verbunden. Dies betrifft einerseits tätigkeitsübergreifende Schlüsselkompetenzen wie soziale Kompetenz und Belastbarkeit, Engagement und Einsatzfreude, Verantwortung und Selbstdisziplin, Motivation und Überzeugungskraft<sup>41</sup>. Andererseits gilt dies auch für fachspezifische Qualifikationen und Kompetenzen (IT-Qualifikationen, Buchhaltungskennntnisse, Fremdsprachenkennntnisse, etc.) bis hin zu Qualifikationen, die im Rahmen eigener (oft organisationsinterner) Ausbildungen erst erworben werden müssen (wie etwa die Ausbildung zum/zur „Rettungssanitäter/in“, „Kulturmanagement“, u.ä.m.).

Dies erfordert bereits vor bzw. mit Beginn der Freiwilligentätigkeit den Abgleich zwischen den von den Personen mitgebrachten Kompetenzen und den Anforderungsprofilen der Tätigkeitsbereiche (Aufgabenbeschreibung), in denen die freiwillig interessierte Person eingesetzt werden will (siehe Kap. 2.9.2). Ebenfalls erforderlich ist die Entwicklung eines Ausbildungsplanes zur Vermittlung der für die Ausübung der Freiwilligentätigkeit erforderlichen Fachkompetenzen.

Soll eine freiwillig tätige Person im Laufe ihrer Freiwilligenkarriere Führungs- und Managementaufgaben übernehmen – und ist sie aufgrund ihrer bisherigen hauptberuflichen Tätigkeit dafür nicht qualifiziert –, müssen diese Kompetenzen im Zuge der Freiwilligenarbeit von den Organisationen vermittelt bzw. entsprechende Ausbildungen zur Verfügung gestellt werden.

Für die freiwillig tätigen Personen stellt ihre Tätigkeit eine Chance dar, Kompetenzen zu erwerben, die für andere Lebensbereiche und vor allem für die Berufstätigkeit wesentlich sind. Dies trifft insbesondere für Jugendliche zu. Das freiwillige Engagement ist – vor allem auch für Jugendliche – ein Bereich der Persönlichkeitsentwicklung und Selbstbildung. Es stellt somit einen zentralen Ort lebensbegleitenden Lernens dar, an dem formale, non-formale und informelle Lernprozesse stattfinden.

<sup>41</sup> Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009): *Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht*, erstellt vom Institut für interdisziplinäre Nonprofit Forschung an der Wirtschaftsuniversität Wien (NPO-Institut), Wien: Juni 2009, 83f. <http://www.freiwilligenweb.at/index.php?id=CH3095&PHPSESSID=3c9kaqd55jhhlucrqcophj5rl2>

Der Ring Österreichischer Bildungswerke hat 2013 im Auftrag des BMWFJ das Workshopangebot für Jugendliche „WIK:I – Was ich kann durch informelles Lernen?“ als Pilotprojekt durchgeführt, das die Relevanz von Freiwilligenerfahrungen für persönliche Kompetenzen sichtbar machen will.

### **2.10.2 Nachweis des Kompetenz- und Qualifikationserwerbs**

Der Nachweis des Kompetenz- und Qualifikationserwerbs im Bereich fachspezifischer Kompetenzen und im Bereich der Führungskräfteausbildung stellt in den meisten Fällen kein Problem dar. Ausbildungen liegen detaillierte Curricula und Ausbildungspläne zugrunde, die – etwa im Fall der Ausbildungen im Bereich des Sanitätsdienstes – oft auch formal geregelt sind (etwa durch die auf Grundlage des Sanitätsgesetzes erlassene Sanitäter-Ausbildungsverordnung). Derartige Ausbildungen werden entweder von organisationsinternen Ausbildungsabteilungen zur Verfügung gestellt oder (etwa im Falle der Ersthelferausbildungen im Bereich der Freiwilligen Feuerwehren) von zertifizierten Einrichtungen zugekauft. Für solche Ausbildungen sind sowohl Ausbildungsinhalte und Methoden als auch die Leistungsfeststellungsverfahren klar definiert. Die Teilnehmer/innen erhalten Zertifikate, die in vielen Fällen vom formalen Ausbildungssystem bzw. am Arbeitsmarkt anerkannt werden.<sup>218</sup>

Schwieriger ist der Nachweis im Bereich der persönlichen und sozialen Kompetenzen sowie im Bereich informell erworbener Qualifikationen und Kompetenzen. Je nach empirischem Befund beruhen 70 bis 80 Prozent des Lernens im Erwachsenenalter auf informellem Lernen.<sup>219</sup> Daher wird der Identifikation, Dokumentation, Validierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen sowohl in der nationalen als auch in der internationalen Diskussion immer größere Bedeutung zugeschrieben.<sup>220</sup>

Um den Nachweis der im Rahmen von Freiwilligentätigkeit erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen zu erleichtern, wurde in Österreich eine Reihe von Instrumenten entwickelt. Das Sozialministerium bietet den „Nachweis über Freiwillige Tätigkeiten“ samt Ausfüllhilfe an (siehe auch [www.freiwilligenweb.at](http://www.freiwilligenweb.at)). Damit werden Organisationen dabei unterstützt, den Nachweis über

<sup>218</sup> Zu den formalisierten Ausbildungen im Rettungswesen und deren Verwertbarkeit für das Erwerbssystem siehe: Löffler, Roland: Lernergebnisorientierte Formulierung und Zuordnung der Ausbildungen im Rahmen der Freiwilligenarbeit im Sozialbereich (Rettungsdienst und Feuerwehr) Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf). Wien, 2012.

<sup>219</sup> Kellner, Wolfgang: Informelles Lernen im freiwilligen Engagement. Der Weg zum Kompetenz-Portfolio für Freiwillige. In: Grundlogien der Weiterbildung 1(2004), S. 27-29.  
Zum Kompetenzerwerb in der Freiwilligenarbeit siehe auch: Dux et al (2009).

<sup>220</sup> Vgl.: Löffler, Roland/Lachmayr, Norbert: Validierung non-formaler und informeller Qualifikationen in Österreich unter dem Gesichtspunkt der Interessenvertretung. In: WISO 2/2013, S. 164 – 169.  
Vgl. Löffler, Roland/Lachmayr, Norbert: Die Validierung nichtformaler und informeller Lernergebnisse in Österreich. Stand der Diskussion und Beispiele guter Praxis. In: BWP 5/2014, S. 20-23.

## BETEILIGUNG, STRUKTUREN UND BEREICHE DES FREIWILLIGENSEKTORS

freiwillige Tätigkeiten in einheitlicher Form zu dokumentieren. Organisationen können ein Formular abrufen, in dem neben den persönlichen Daten der betreffenden Person der Zeitraum der freiwilligen Tätigkeit, der damit verbundene Zeitaufwand, die ausgeübten Funktionen und übernommenen Tätigkeiten, die damit verbundenen Kompetenzen und Fähigkeiten sowie die im Rahmen der Freiwilligentätigkeit absolvierten Aus- und Weiterbildungen sowie Bildungsabschlüsse eingetragen werden. Weiters steht eine Dankesurkunde zur Verfügung.

Vom Ring österreichischer Bildungswerke wurde das „Kompetenzportfolio für Freiwillige“ erstellt.<sup>42</sup> Dies ist ein Instrument zur Erfassung des Kompetenzerwerbs im Rahmen des freiwilligen Engagements bzw. des Ehrenamts. Zertifizierte Portfoliobegleiter/innen unterstützen die Freiwilligen beim Erfassen und Dokumentieren der im Engagement erworbenen Kompetenzen. Das Kompetenzportfolio umfasst mehrere Seiten und besteht aus einem persönlichen Kompetenzprofil, das die erworbenen Kompetenzen beschreibt und einem der drei Kompetenzbereiche (fachlich-methodische, sozial-kommunikative und personale Kompetenzen) zuordnet, einem Tätigkeitsprofil, in dem die Freiwilligentätigkeit mit Bezugnahme auf Schlüsselkategorien erfasst und beschrieben wird, und einem Aktionsplan, der geplante Maßnahmen zur weiteren Nutzung der erworbenen Kompetenzen enthält.

### 2.10.3 Nutzung von im Rahmen der Freiwilligentätigkeit erworbenen Kompetenzen

Die Sichtbar- und Nutzbarmachung non-formal und informell erworbener Kompetenzen ist ein zentrales Anliegen der nationalen und internationalen Politik. Im Sinne des LLL-Konzepts<sup>43</sup> sollten aus volkswirtschaftlicher wie auch aus bildungspolitischer Sicht alle erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen - unabhängig davon, ob sie formal, non-formal oder informell erworben wurden und unabhängig vom Lernort – für die Individuen wie auch für die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt nutzbar sein. Daher wurde im Rahmen der österreichischen LLL-Strategie 2020 auch das Ziel einer österreichweit anerkannten und anwendbaren Validierungsstrategie für non-formal und informell erworbene Kompetenzen formuliert. Mittelfristig sollen diese Kompetenzen auch im Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) und damit auch im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) abbild- und zuordenbar sein. Dies gilt nicht nur für die im Rahmen der Erwerbsarbeit vermittelten Kompetenzen, sondern auch für jene, die im Rahmen von freiwilligem Engagement erworben wurden.

Im Rahmen des österreichischen NQR-Prozesses wurden im „Korridor 2“, der sich mit der Zuordnung non-formaler Qualifikationen in den NQR befasst, in einer Simulationsphase mehrere Qua-

<sup>42</sup> Siehe <http://msplhs15.bon.at/~admin87/ring/kompetenzentwicklung/kompetenzportfolio.php> (Zugriff am 16.2. 2015).

<sup>43</sup> LLL: lebenslanges Lernen

lifikationen in Bezug auf ihre Zuordenbarkeit in den NQR getestet.<sup>223</sup> Eine dieser Qualifikationen war die Ausbildung im Bereich „Ersthelfer/in / Erweiterte Erste Hilfe“, die in einer Arbeitsgemeinschaft mehrerer Rettungsorganisationen unter Federführung des Roten Kreuzes und des Arbeiter-Samariter-Bundes Österreich an die Anforderungen einer lernergebnis- und kompetenzorientierten Formulierung von Ausbildungsplänen und Leistungsfeststellungsverfahren angepasst wurde und für die sämtliche für ein Zuordnungsverfahren notwendige Dokumente erstellt wurden.<sup>224</sup>

Diese Vorgangsweise ist grundsätzlich für den Kompetenz- und Qualifikationserwerb im Rahmen freiwilliger Tätigkeit anwendbar, der im Rahmen formalisierter oder zertifizierter non-formaler Ausbildungen – sei es innerhalb der Freiwilligenorganisation oder extern, etwa bei öffentlichen oder privaten Weiterbildungseinrichtungen – im Bereich von Fachkompetenzen oder Schlüsselkompetenzen erfolgt. Da im NQR wie im EQR „Qualifikationen“ einem Kompetenzniveau zugeordnet werden, ist ein nationaler wie auch ein internationaler Vergleich derartiger Qualifikationen mit beruflichen oder allgemeinen Erstausbildungen möglich.

Im Bereich der informell erworbenen Kompetenzen liegt die Herausforderung darin, dass diese Kompetenzen nur auf der Ebene des Individuums identifiziert und dokumentiert werden können. Notwendig sind Verfahren, die individuelle Kompetenzprofile, welche auch „Erfahrung“ sichtbar machen, mit Ausbildungsmodulen aus der allgemeinen oder beruflichen Bildung vergleichbar machen. Ein Beispiel für einen derartigen Ansatz stellt die Weiterbildungsakademie (wba) dar, die Kompetenzen von Erwachsenenbildner/innen nach definierten Standards überprüft und einen zweistufigen Abschluss mit Zertifikat und Diplom vergibt. Damit unterstützt sie die Durchlässigkeit zwischen Erwachsenenbildung und hochschulischer Aus- und Weiterbildung und erkennt Bildungsangebote an, ohne selbst Bildungsanbieter zu sein.<sup>225</sup>

Für die professionelle Begleitung von Kompetenzerhebungen bietet u.a. das Burgenländische Volksbildungswerk Ausbildungen zur Portfoliobegleitung und Workshopleitung an. Hier werden Fragen des informellen Lernens, der Kompetenzentwicklung und -erfassung behandelt, Ziele und Methoden eines Kompetenz-Portfolios vorgestellt und der Weg zu persönlichen Tätigkeitsportraits und Kompetenzprofilen aufgezeigt.

<sup>223</sup> Vgl. Schlögl, Peter/Neubauer, Barbara: *Integration von in Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen in einen künftigen Qualifikationsrahmen*, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Wien, Dezember 2010.

<sup>224</sup> Vgl. Fußnote 221.

<sup>225</sup> Vgl. dazu: <http://wba.or.at/> (Zugriff am 16.2. 2015).

## **2.11 Aus- und Weiterbildungsangebote im Rahmen der Freiwilligentätigkeit**

Neben den fachbezogenen Aus- und Weiterbildungsangeboten und den Fortbildungsaktivitäten im Bereich fachübergreifender Schlüsselkompetenzen, die in der Regel von Freiwilligenorganisationen bereitgestellt werden, gibt es eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen sowohl für die Aus- und Weiterbildung von Freiwilligen wie für die Aus- und Weiterbildung jener Personen, die in Freiwilligenorganisationen zur Betreuung freiwillig tätiger Mitarbeiter/innen bereitgestellt werden.

Das Sozialministerium bietet auf der Freiwilligenplattform im Internet [www.freiwilligenweb.at](http://www.freiwilligenweb.at) zwei zentrale Dokumente an: den Leitfaden zur Entwicklung von Bildungsmaßnahmen für Freiwillige und den Leitfaden zur Entwicklung von Lehrgängen für Freiwilligen-Begleiter/innen, Freiwilligen-Koordinator/innen und Freiwilligen-Manager/innen.

Der Leitfaden zur Entwicklung von Bildungsmaßnahmen für Freiwillige wendet sich an Vereine, Organisationen und Institutionen, die sich freiwillig tätiger Personen bedienen, sowie an Anbieter von Bildungsprogrammen für Freiwillige. Er soll Unterstützung bei der Entwicklung von Lehrgängen für zwei Typen von Freiwilligen bieten: einerseits für Freiwillige, die bisher noch keine oder noch keine ausreichende Erfahrung im jeweiligen Tätigkeitsbereich besitzen („Einsteigende“), andererseits für Freiwillige mit längerer Erfahrung, die Leitungsfunktionen anstreben, sich spezialisieren oder ihre Kenntnisse und Fähigkeiten weiter vertiefen wollen („Erfahrene“). Der Leitfaden gibt Vorgaben für Aufbau und Struktur von Lehrgängen, benennt Lernzielbeschreibungen, Bildungsschwerpunkte und -ziele, stellt Beispiele für die Gestaltung von Modulen für einzelne Lernfelder zur Verfügung und beschreibt wichtige Rahmenbedingungen im Arbeitsumfeld für Freiwillige.

Der Leitfaden zur Entwicklung von Lehrgängen für Freiwilligen-Begleiter/innen, Freiwilligen-Koordinator/innen und Freiwilligen-Manager/innen definiert allgemeine Bildungsziele für Betreuer/innen, die Ziele und Zielgruppen einzelner Lehrgänge und den Aufbau der Ausbildungsangebote. Er gibt Themenvorschläge und stellt weiterführende Literatur sowie unterstützende Links zur Verfügung.

Organisationen, Freiwilligenzentren sowie Bildungseinrichtungen bieten darauf basierend einschlägige Aus- und Weiterbildungsangebote an.

Lehrgänge für „Freiwilligenbegleiter/innen“ oder Lehrgänge „Freiwilligenkoordination“, wie sie z.B. vom Freiwilligenzentrum Tirol, der Caritas Vorarlberg, der Caritas Oberösterreich, der Diakonie u.a. angeboten werden, haben die Grundlagen der Freiwilligentätigkeit und der Kommunikation, Fragen der versicherungsrechtlichen Absicherung von Freiwilligen, die Verankerung von

Freiwilligenarbeit in der Organisation sowie die Suche nach und die Bindung von Freiwilligen und die Anerkennung von Freiwilligentätigkeit zum Inhalt.

Einige Einrichtungen, wie die Caritas Graz-Seckau, bieten hochwertige Ausbildungen im Bereich „Strategisches Freiwilligenmanagement“ an. In derartigen Weiterbildungen werden die Grundlagen des strategischen Freiwilligenmanagements vorgestellt, die strategische Planung von Freiwilligentätigkeit erarbeitet und Ziele und Nutzen von Freiwilligenmanagement erläutert. Die Caritas der Erzdiözese Wien, das Wiener Hilfswerk und das Kardinal König Haus offerieren seit Jahren gemeinsam einen Lehrgang für Freiwilligen-Koordination als berufsbegleitende, modulare Ausbildung und Qualifizierung für Mitarbeiter/innen, die Freiwilligenteams führen und begleiten.

2014/2015 wird erstmals eine zertifizierte Hochschul-Weiterbildung „Professionelles Management von Ehrenamtlichen durch St. Virgil (Salzburg) Hochschulkooperation Ehrenamt und Fachhochschule Oberösterreich angeboten (siehe auch [www.freiwilligenweb.at](http://www.freiwilligenweb.at)). Die NPO-Akademie bietet einen Speziallehrgang „Professionelles Freiwilligenmanagement in NPOs“ an.

Die Zertifizierung „aufZAQ“ (Zertifizierte AusbildungsQualität), die 2003 in Österreich und Südtirol geschaffen wurde, richtet sich an alle Bildungsträger der Kinder- und Jugendarbeit, die qualitativ hochwertige Lehrgänge durchführen. Das aufZAQ-Zertifikat ist ein Mittel zum Nachweis persönlicher Qualifikationen, trägt aber auch dazu bei, Qualitätsstandards bei Aus- und Weiterbildungsangeboten für hauptberufliche und ehrenamtliche Jugendarbeiter/innen und Jugendleiter/innen zu sichern ([www.aufzaq.at](http://www.aufzaq.at)).

## **2.12 Engagementförderung in Organisationen (Best-Practice-Beispiele)**

*Claudia Pass, Bernhard Hofer*

Das Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit 2011 hat in Österreich starke Impulse gesetzt. Viele Organisationen berichteten über vermehrte Aktivitäten, einen Zustrom an neuen Freiwilligen sowie starkes Medieninteresse. Gemeinsame Aktivitäten und Erfahrungsaustausch hatten auch positive Auswirkungen auf die Folgejahre. Vermehrt richten Organisationen seither ihr Augenmerk auf bislang ungenutzte Potenziale (wie z.B. Personen mit Migrationshintergrund, ältere Menschen), engagieren sich in europäischen Projekten und nutzen diverse Aus- und Weiterbildungsschienen für Freiwillige. Die folgenden ausgewählten Beispiele<sup>226</sup> geben einen Ein-

<sup>226</sup> Bei der Auswahl wurden vor allem Zielgruppen wie Migrantinnen und Migranten, jüngere und ältere Menschen herangezogen.

blick in die vielfältigen Aktivitäten der Freiwilligenorganisationen und zeigen, wie diese auf aktuelle Herausforderungen reagieren.

### **2.12.1 Ausgewählte Beispiele**

#### **GIVE – Förderung des freiwilligen Engagements von Migrantinnen und Migranten**

Gemeinsam mit Partnern aus Großbritannien, Irland und den Niederlanden agierte die Caritas Steiermark als nationaler Projektpartner von IOM (Internationale Organisation für Migration) beim vom Europäischen Integrationsfonds finanzierten Projekt GIVE (Grassroots Integration through Voluntary Experiences). Das Ziel von GIVE bestand darin, die Partizipation von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Raum zu fördern, Gemeinschaften und Nachbarschaften zu schaffen sowie Bottom-up-Initiativen zu stärken. Zusätzlich sollte durch eine Kampagne ein stärkeres Bewusstsein für Migration und Diversität und damit ein Beitrag zu einem wertschätzenden Klima geschaffen werden.

Im Rahmen des Projekts wurden zwei Handbücher erstellt: eines für Organisationen, die an der Einbindung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund interessiert sind, und eines für Migrantinnen und Migranten, die sich freiwillig engagieren möchten. Im Handbuch für Organisationen wird u. a. auf die besonderen Vorteile durch den Einsatz Freiwilliger mit Migrationshintergrund eingegangen. Es liefert Tipps für die Anwerbung, weist auf die Bedeutung von Schulungen hin, empfiehlt Maßnahmen zur Bindung von Freiwilligen und präsentiert eine Checkliste für kulturelle Vielfalt und kulturelles Bewusstsein. Das Handbuch für Migrantinnen und Migranten definiert Freiwilligentätigkeit, nennt Gründe für Engagement und zeigt auf, wie und wo man sich in Österreich freiwillig engagieren kann.<sup>227</sup>

#### **PROTECT – Lernen und Helfen im Ehrenamt**

Im Rahmen eines von der EU geförderten und vom Wiener Roten Kreuz durchgeführten Projekts können sich Freiwillige zu „Hilfe im Notfall-Trainer/innen“ ausbilden lassen. Ziel des Projekts ist es, Menschen mit Migrationshintergrund den Zugang zur Hilfe im Notfall zu erleichtern. Gerade in Notfällen erweisen sich sprachliche Barrieren und ein unbekanntes Notfallsystem als problematisch. Als Schnittstelle zwischen Migrantinnen und Migranten und den Akteur/innen des Notfall- und Zivilschutzwesens agieren ehrenamtliche PROTECT-Trainerinnen und Trainer. Sie geben ihr Wissen über das richtige Verhalten in Notfällen weiter und informieren interessierte Migrantinnen und Migranten über Möglichkeiten, sich ehrenamtlich zu engagieren. Das Trainingspersonal wird dafür auch in den Bereichen interkulturelle Vielfalt, Rhetorik und Präsentationstechniken qualifiziert.<sup>228</sup>

<sup>227</sup> Vgl. Internationale Organisation für Migration: *Ein Weg zur Integration. Freiwilligentätigkeit von Migrant/innen in der Gesellschaft*. Wien, 2013.

<sup>228</sup> Vgl. <http://blog.rotekreuz.at/protect/projektidee> (Zugriff am 16.2. 2015)

### **Freiwilligen-Messen**

Im Jahr 2011 wurde der Verein Freiwilligenmessen zur Förderung von Freiwilligenarbeit in Österreich gegründet. Anliegen des gemeinnützigen Vereins sind die Planung, Organisation und Durchführung von Freiwilligenmessen, die Förderung aller Maßnahmen, die der Freiwilligenarbeit dienlich sind sowie deren wissenschaftliche Erforschung. An zwei Tagen im Oktober 2014 besuchten insgesamt 7.000 Interessierte die Freiwilligenmesse in Wien.<sup>229</sup> Freiwilligenmessen fanden 2014 auch in Tirol (Veranstalter: Freiwilligenzentrum Tirol) und in der Steiermark (Veranstalter: Caritas Steiermark) statt, an der die unterschiedlichsten Organisationen und Einrichtungen Tätigkeitsbereiche für freiwilliges Engagement präsentierten.

### **„72 Stunden ohne Kompromiss“**

Bereits zum achten Mal veranstaltete im Jahr 2014 die Katholische Jugend Österreich in Zusammenarbeit mit youngCaritas und Hitradio Ö3 Österreichs größte Jugendsozialaktion. Unter dem Motto „Lass dich nicht pflanzen, setz dich ein!“ konnten rund 5.000 Jugendliche in etwa 400 Einzelprojekten ihre Grenzen ausloten, Neues ausprobieren, Fremdes kennenlernen, Vorurteile und Berührungsängste abbauen und neue Freundschaften schließen. In über 200.000 ehrenamtlich geleisteten Arbeitsstunden wurde in drei Tagen versucht, die Welt zu „FAIRändern“. So wurde u. a. eine Apfel-ernte für eine Familie in Not in Weiz eingeholt, ein Jugendzentrum zu einer Garconniere für Flüchtlinge umgebaut, Nist- und Überwinterungshilfen für Nutztiere gebaut oder ein Benefizkonzert für die Syrienhilfe der Caritas veranstaltet. „72 Stunden ohne Kompromiss“ machen kurzfristiges Engagement möglich, sie können aber auch der Startschuss für ein lebenslanges Engagement sein.<sup>230</sup>

### **“youngCaritas LaufWunder – im Laufschrift Richtung gerechte Zukunft“**

Das LaufWunder – ein Charity-Projekt der youngCaritas<sup>231</sup> – wird seit mehr als fünf Jahren in verschiedenen Bundesländern durchgeführt. Im Jahr 2013 haben mehr als 26.000 Kinder und Jugendliche am youngCaritas LaufWunder teilgenommen und mit ihrem Einsatz Spenden für Menschen in Not gesammelt.

### **Wachau Volunteer – Youth for Nature**

2012 wurden anlässlich des vierzigjährigen Jubiläums der UNESCO Welterbe-Konvention 40 Freiwilligenprojekte, die der Erhaltung des Weltkultur- und Naturerbes dienen, als „World Heritage Volunteers“ ausgewählt. Mit dabei war das von der Alpenvereinsjugend und dem Service Civil International-Austria durchgeführte dreijährige „WachauVolunteer“-Projekt. Ziel von Wachau-

<sup>229</sup> Vgl. <http://www.freiwilligenmesse.at> (Zugriff am 16.2. 2015).

<sup>230</sup> Vgl. <https://www.72h.at/site/presse/article/180.html?SWS=f53be445782d82fed1e1e6ffad722fc5> (Zugriff am 16.2. 2015).

<sup>231</sup> Vgl. <http://www.youngcaritas.at/aktionen/thema/laufwunder> (Zugriff am 16.2. 2015).

## BETEILIGUNG, STRUKTUREN UND BEREICHE DES FREIWILLIGENSEKTORS

Volunteer ist die Erhaltung der wertvollsten natürlichen Lebensräume und traditioneller Kulturlandschaften. Die Wachau ist ein solcher Lebensraum. Sie beherbergt eine große Anzahl gefährdeter Tier- und Pflanzenarten. 2011 nahmen rund 40 Freiwillige aus zehn verschiedenen Ländern teil. Auch im Jahr 2014 wurde dieses Projekt durchgeführt.<sup>232</sup>

### Globales Lernen im Dialog der Generationen – ÖJAB-Lehrgang für Generationen-Tandems

Das mehrjährige Projekt „Globales Lernen im Dialog der Generationen“ der Österreichischen Jungarbeiterbewegung (ÖJAB) ist ein Versuch, globales Lernen intergenerativ zu entwickeln und Wohnheime als Orte von Bildung und Begegnung zu nutzen. In diesem Lehrgang erwerben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Weltwissen und bilden ihr „Weltgewissen“. Sogenannte „Lern-tandems“ (Paare mit je einem jüngeren und einem älteren Menschen mit einer Mindestaltersdifferenz von ca. 30 Jahren) entwickeln im Rahmen des Lehrgangs kleine Projekte und setzen diese großteils in ÖJAB-Wohnheimen um.<sup>233</sup>

### WeDO2 – Europäische Partnerschaft für die Würde und das Wohlbefinden älterer Menschen

WeDO2 ist ein europäisches Partnerschaftsprojekt mit dem Ziel, Lernerfahrungen und gute Praxisbeispiele für Fürsorge für ältere Menschen zu sammeln und weiterzuverbreiten. Bereits im WeDO-Projekt (2010-2012) wurden Best-Practices im Bereich der Langzeitpflege gesammelt, nationale Arbeitsgruppen ins Leben gerufen und transnationale Treffen durchgeführt. Eines der wichtigsten Ergebnisse war die Entwicklung eines Europäischen Qualitätsrahmens für die Langzeitpflege. Das WeDO2-Projekt beabsichtigt, ein einfach handzuhabendes Werkzeug für die Lernerfordernisse verschiedener Zielgruppen (Personen aus dem formellen und informellen Freiwilligenbereich) zu entwickeln, damit der Europäische Qualitätsrahmen in die formelle und informelle Erwachsenenbildung eingebracht wird. Mit der Entwicklung eines Train-the-Trainer-Toolkit will WeDo2 den Austausch zwischen Organisationen aus dem Bereich der Pflege und der informellen Pflegeausbildung (ältere Menschen, informelle Pflegepersonen, Freiwilligen-Ausbildungsorganisationen etc.) unterstützen.<sup>234</sup>

<sup>232</sup> Vgl. <http://www.sci.or.at> (Zugriff am 16.2. 2015).

<sup>233</sup> Vgl. <http://www.oejab.at/site/de/seniorinnen/intergenerativeprojekte/globaleslernentandem> (Zugriff am 16.2. 2015).

<sup>234</sup> Vgl. <http://wedo2austria.wordpress.com> (Zugriff am 16.2. 2015)

## 2.13 Freiwilliges Engagement und Wirtschaft - Corporate Volunteering

David Sebastian Vagl, Ursula Rami

In diesem Beitrag wird ein Bereich von Corporate Social Responsibility (CSR) – nämlich Corporate Volunteering (CV) bzw. Corporate Social Volunteering (CSV) – diskutiert. Neben begrifflichen Klärungen wird auf Beteiligte, Umsetzungserfordernisse und Inhalte der meistverwendeten CV-Formen (z.B. Zeitkonten, Aktionstage, Secondments etc.) eingegangen.

Corporate Volunteering ist - wie Corporate Giving – dem Bereich Corporate Citizenship (CC) zuzuordnen. Corporate Citizenship (CC) meint jenes Engagement, mit dem ein Unternehmen als Akteur der Bürger- oder Zivilgesellschaft und damit außerhalb des wirtschaftlichen Kerngeschäftes auftritt. Wichtig ist dabei das Selbstverständnis des Unternehmens, Verantwortung für gesellschaftliche Anliegen und Pflichten zu übernehmen.<sup>285</sup> „Corporate Citizenship gilt als jener Teil der Corporate Social Responsibility, der sich auf das gesellschaftliche Umfeld richtet. Unternehmen bilden hierbei gemeinsam mit Partnern nachhaltige Strukturen und helfen so zentrale gesellschaftliche Herausforderungen zu lösen“.<sup>286</sup>

### 2.13.1 Merkmale

Während Corporate Giving durch Sponsoring und Geldspenden geprägt ist, geht es bei Corporate Volunteering in erster Linie um den Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unternehmen stellen die Arbeitskraft, das Know-How und die Kreativität der Belegschaft in einem bestimmten Ausmaß für gemeinnützige Zwecke, andere Organisationen und/oder Personen zur Verfügung. Die Kosten und Aufwände werden vom Betrieb getragen. Merkmale von Corporate Volunteering sind:

- Freiwilliges Engagement des Unternehmens
- Einbindung von Personal (Initiatoren, Leitung der Projekte)
- Kosten und Aufwände werden vom Unternehmen übernommen und können monetärer, sachlicher oder zeitlicher Natur sein
- Leistung bezweckt eine gesellschaftliche Wirkung
- Leistungsempfänger/innen sind Einheiten des regionalen Gemeinwesens.

<sup>285</sup> Vgl. Heuberger, Andreas: *Corporate Volunteering. Einsatzbereiche und Potentiale im HRM*, o.J., S. 11, Online unter [http://www.upj.de/fileadmin/user\\_upload/MAIN-dateien/Infopool/Forschung/heuberger\\_andreas.pdf](http://www.upj.de/fileadmin/user_upload/MAIN-dateien/Infopool/Forschung/heuberger_andreas.pdf) (Zugriff am 19.12.2014)

<sup>286</sup> Habisch, Andre: *Corporate Citizenship. Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland*. Berlin, 2003, S. 671.

Ein wesentliches Merkmal des Corporate Volunteering ist die Freiwilligkeit. Für das Unternehmen dürfen keine Verpflichtung und kein Zwang zur Leistungserbringung bestehen. Die Leistung des Unternehmens kann durch Leistungsempfänger/innen nicht eingeklagt werden. Auf der Seite der Beschäftigten ist ebenfalls ein freiwilliges Engagement notwendig, um von Corporate Volunteering sprechen zu können. Erfolgt die Leistungserbringung während der Arbeitszeit oder als bezahlte Arbeitszeit, so wird der „freiwillige“ Dienst durch eine Arbeitszeitreduktion gefördert. Zudem soll die Teilnahme an Projekten in keinem Zusammenhang etwa mit erleichterten oder erschwerten Aufstiegschancen stehen.<sup>237</sup> Corporate Volunteering unterscheidet sich nicht nur in der Wahl der Mittel von Corporate Giving oder Sponsoring, auch die Intention (auf Unternehmensseite) ist anders gelagert. Der Nutzen wird stärker in der Kompetenzentwicklung der Beschäftigten gesehen als in der Öffentlichkeitsarbeit bzw. -wirksamkeit. Deshalb werden Corporate Volunteering-Aktivitäten eher im Bereich der Personalentwicklung angesiedelt und nicht in der Marketingabteilung.<sup>238</sup>

## 2.13.2 Formen von Corporate Volunteering

### Aktionstage/Projektstage

Mitarbeitende nehmen an gemeinnützigen Projekten und Aktionen teil. Dabei kann es sich sowohl um Wissensvermittlung als auch um operative Hilfe handeln. Das Projektausmaß wird im Vorfeld geklärt, das Engagement wird zeitlich begrenzt. Es kann einmalig sein oder auch zyklisch wiederkehren. In der Regel wird ein Sozialprojekt in der Region unterstützt.<sup>239</sup> In den USA werden Aktionstage (Days of Service) in der Freizeit der Beschäftigten durchgeführt und mitunter zum Familienereignis gemacht. So wird Familienzeit gemeinsam sinnvoll genutzt.<sup>240</sup>

Für Unternehmen können sich durch Aktionstage wertvolle Netzwerke ergeben. Die Mitarbeitenden profitieren möglicherweise durch Steigerung der Sozialkompetenz und/oder Erweiterung der Einsatzfähigkeit im Berufsleben.<sup>241</sup>

<sup>237</sup> Vgl. Gentile, Gian-Claudio: *Corporate Volunteering und seine Facetten*. In: Wehner, Theo / Gentile, Gian-Claudio (Hrsg.): *Corporate Volunteering. Unternehmen im Spannungsfeld von Effizienz und Ethik*. Wiesbaden, 2012, S. 58 und Mutz, Gert: *Corporate Volunteering I*. In: Habisch, André / Schmidpeter, René / Neureiter, Martin (Hrsg.): *Handbuch Corporate Citizenship. Corporate Social Responsibility für Manager*. Berlin, 2008, S. 249.

<sup>238</sup> Vgl. Bartsch, Gabriele: *Corporate Volunteering – ein Blickwechsel mit Folgen*. In: Backhaus-Maul, Halger et al. (Hrsg.): *Corporate Citizenship in Deutschland. Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen, Bilanz und Perspektiven*. Wiesbaden, 2010, S. 389.

<sup>239</sup> Vgl. Mutz, Gert: *Corporate Volunteering I*. In: Habisch, André / Schmidpeter, René / Neureiter, Martin (Hrsg.): *Handbuch Corporate Citizenship. Corporate Social Responsibility für Manager*. Berlin, 2008, S. 241.

<sup>240</sup> Vgl. Backhaus-Maul, Halger: *Bürgerschaftliches Engagement in den USA*. In: Schöffmann, Dieter (Hrsg.): *Wenn alle gewinnen – Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen*. Hamburg, 2001, S. 40.

<sup>241</sup> Vgl. Gentile, Gian-Claudio, Fußnote 242, S. 61.

## Mentoring

Bei Mentoring handelt es sich im Wesentlichen um die Unterstützung im 4-Augen-Gespräch. Fach- und Führungskräfte teilen ihr Wissen und ihre Zeit mit einzelnen Personen und übernehmen für einen bestimmten Zeitraum die Rolle einer persönlichen Trainerin und eines persönlichen Trainers. Diese Form der Hilfestellung ist grundsätzlich nicht auf die Unterstützung eines Unternehmens angewiesen, doch kann ein Unternehmen Mentoring gezielt fördern, indem es Zeitfreistellungen erlaubt oder auch direkte Kosten wie Materialien oder Fahrtkosten übernimmt.

Die Möglichkeiten der Unterstützung reichen von Beratungsleistung bis hin zum schulischen Nachhilfeunterricht. Während ein „Mentee“ von der Kompetenz der Mentorin oder des Mentors profitiert, profitieren diese wiederum durch die Bildung bzw. Stärkung von Sozialkompetenzen, Kommunikationsfähigkeiten, Kreativität und Improvisationsgeschick.<sup>242</sup> Erfolgt die Wissensvermittlung von einer Person an eine Gruppe, handelt es sich um Mentoring im erweiterten Sinne: Im Rahmen einer Workshopreihe (z.B. für eine Schule) kann die Unterstützung und Anerkennung des Engagements der Mitarbeitenden durch das Unternehmen dennoch auf vielfältige Weise geschehen.<sup>243,244</sup>

## Secondment

Der Begriff Secondment bedeutet eine zeitliche Versetzung zu anderen Aufgabengebieten als den bisher zugeteilten.<sup>245</sup> Im Kontext des freiwilligen Engagements stellen Secondments temporäre Arbeitseinsätze von Fachkräften in gemeinnützigen Organisationen dar. Dabei soll die Gastinstitution vor allem durch einen Know-How-Transfer profitieren. Der Austausch ist auf die Dauer von mehreren Wochen bis hin zu Jahren angedacht. Besonders in der Führungskräfteentwicklung ist Secondment ein nutzenbringendes Instrument.<sup>246</sup> Zusätzlich können Secondments zur Mitarbeitermotivation beitragen, Empathie- und Sozialfähigkeiten schulen und die Werteentwicklung unterstützen.<sup>247</sup>

<sup>242</sup> Vgl. ebd., S. 60.

<sup>243</sup> Vgl. ebd., S. 60 und Jakob, Mariana C.: *Corporate Volunteering. Die Verbindung von Personal- und Organisationsentwicklung*. In: Jakob, Mariana C. / Passant, Christina von (Hrsg.): *Corporate Social Responsibility. Impulse für kleine und mittlere Unternehmen*. Zürich, 2009, S. 99.

<sup>244</sup> Vgl. Rühl, Monika: *Strategic Fit – Corporate Citizenship in der Praxis*. In: Behrent, Michael / Wieland, Josef (Hrsg.): *Corporate Citizenship und strategische Unternehmenskommunikation in der Praxis*. dtw Schriftenreihe Folge 11. München, 2003, S. 178.

<sup>245</sup> Vgl. Schöffmann, Dieter: *Wenn alle gewinnen – Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen*. Hamburg, 2001, S. 125.

<sup>246</sup> Schöffmann, Dieter: *Corporate Volunteering III*. In: Habisch, André / Schmidpeter, René / Neureiter, Martin (Hrsg.): *Handbuch Corporate Citizenship. Corporate Social Responsibility für Manager*. Berlin, 2008, S. 260.

<sup>247</sup> Vgl. Gentile, Gian-Claudio, Fußnote 242, S. 60f.

## BETEILIGUNG, STRUKTUREN UND BEREICHE DES FREIWILLIGENSEKTORS

Secondments sind organisatorisch und hinsichtlich der Kosten mit erheblichem Aufwand verbunden.<sup>443</sup> Ein öffentlichkeitswirksamer Imagenutzen ist dabei kaum gegeben. Der Nutzen liegt in der Personalentwicklung. Er beruht letztendlich auf der Einschätzung der verantwortlichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger.

### Pro-bono-Dienstleistungen

Bei Pro-bono-Dienstleistungen werden Dienstleistungen, Fachwissen und Kompetenzen unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Dabei kann es sich um Beratungsleistungen (z.B. Rechtsberatung, Marketingberatung) handeln, oder es werden auch handwerkliche Arbeiten unentgeltlich verrichtet. Das Engagement von Führungskräften und Vorständen aus der Privatwirtschaft in ehrenamtlicher Funktion kann ebenfalls als Pro-bono-Dienstleistung gewertet werden. Eine Besonderheit liegt in der engen Verknüpfung zwischen Kernkompetenz und Leistungserbringung des gebenden Unternehmens:<sup>444</sup> Ein Tischlerbetrieb stellt Arbeitsleistung nicht für das Säubern eines Parks zur Verfügung, sondern für das Herstellen von Möbeln für ein Vereinshaus. Eine Anwaltskanzlei kann andererseits kostenlosen Rechtsbeistand (etwa für bestimmte Personengruppen) anbieten. Besonders für kleinere und mittlere Unternehmen ist dies eine interessante Möglichkeit sozialen Engagements. Ressourcen und Kompetenzen werden dabei „intelligent“ eingesetzt.<sup>445</sup>

### Unterstützung und Anerkennung gemeinnützigen Engagements

Vorrangig handelt es sich dabei um die Unterstützung von Projekten, die von den Mitarbeitenden initiiert wurden, oder um ehrenamtliche Tätigkeiten, die diese (bereits) in ihrer Freizeit durchführen. Der Unternehmensnutzen liegt im Erwerb bzw. der Stärkung von Sozial- und Selbstkompetenzen der Beschäftigten. Zusätzlich können auch, je nach Projekt und Unterstützungsform, Vorteile bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter/innen sowie mehr Gemeinschaftsgefühl und Vertrauen unter der Belegschaft erreicht werden. Nicht zuletzt besteht der Nutzen in der Pflege eines positiven Unternehmensimages.<sup>446</sup>

Mit dem Projekt „AFTER WORK – Soziales Engagement“ bietet beispielsweise das ULF (das Unabhängige Landes-Freiwilligenzentrum Linz) für Unternehmen maßgeschneiderte Seminare, um die Belegschaft über das freiwillige Engagement im Sozialbereich zu informieren (vgl. Kap. 2.7.2).<sup>447</sup>

<sup>443</sup> Vgl. Mutz, Gert, Fußnote 240, S. 243.

<sup>444</sup> Vgl. Roth, Katja: Zwischen Selbstverständnis und Strategie. Corporate Citizenship in Kreditgenossenschaften. In: Rösner, Hans Jürgen, / Schulz-Nieswandt, Frank (Hrsg.) Kölner Beiträge zum Genossenschaftswesen. Band 2, 2005, S. 29.

<sup>445</sup> Schoffmann, Dieter: Corporate Volunteering III. In: Hobisch, Andre / Schmidpeter, Rene / Neureiter, Martin (Hrsg.) Handbuch Corporate Citizenship. Corporate Social Responsibility für Manager. Berlin, 2008, S. 260.

<sup>446</sup> Vgl. Gentile, Gian-Claudio, Fußnote 242, S. 60f.

<sup>447</sup> Vgl. <http://www.ulf-ooe.at/node3,86,after.work.html> (Zugriff am 16.2. 2015).

Nach Schöffmann<sup>253</sup> sollten Unternehmen bei der Planung und Umsetzung von CV-Aktivitäten folgende Grundsätze berücksichtigen:

- **Interessenintegration:** Die Interessen des Unternehmens, der Beschäftigten, der Gemeinwohlorganisation und des Gemeinwesens passen zueinander.
- **Top-down-Motivation:** Die Unternehmensleitung identifiziert sich mit dem Engagement und unterstützt es.
- **Akzeptanz und Identifikation:** Die Beschäftigten verstehen das Engagementkonzept und die Maßnahmen, akzeptieren und unterstützen sie.
- **Kommunikation:** Das Vorhaben wird aktiv und transparent nach innen und auch in angemessener Weise nach außen kommuniziert.
- **Koordination:** Eine Person ist für die Koordination der Aktivitäten verantwortlich.
- **Budget:** Ein Etat deckt die notwendigen Kosten.
- **Anerkennung:** Insbesondere der Engagementbeitrag der Beschäftigten wird gewürdigt.
- **Partnerschaft:** Mit den Gemeinwohlorganisationen wird auf Augenhöhe zusammengearbeitet.
- **Bescheidenheit:** Das Engagement wird moderat mit leistbaren Schritten begonnen.
- **Evaluation:** Auf der Grundlage vorher gesetzter Ziele werden die Aktivitäten nachbereitet. Die erreichten Ergebnisse werden anhand der Ziele und geleisteten Investitionen ausgewertet.
- **Vermittlung:** Soweit erforderlich wird eine erfahrene Agentur hinzugezogen, die sowohl zwischen der Wirtschaft- und der Gemeinnützigkeitswelt vermitteln als auch zu passenden Aktions- und Einsatzmöglichkeiten verhelfen kann.

Der nachweisbare Nutzen von CV-Aktivitäten für Unternehmen stützt sich auf die subjektive Bewertung der jeweiligen Beteiligten. Dies widerspiegelt somit die Idee von CV, genau jene Leistung auf jene Art und Weise zu erbringen, die im spezifischen Fall benötigt wird.<sup>254</sup> Einen direkten ökonomischen Nutzen für die Unternehmen messbar zu machen gelingt hingegen kaum.

## 2.14 Weitere Engagementformen

*Bernhard Hofer*

Zusätzlich zu den bisher dargestellten Formen freiwilligen Engagements, behandelt der folgende Beitrag Sonderformen des privaten philanthropischen Engagements, ohne welche die Freiwilligentätigkeit im vorhandenen Ausmaß kaum aufrechtzuerhalten wäre.

<sup>253</sup> Vgl. Schöffmann, Dieter: *Corporate Volunteering III*. In: Habisch, André / Schmidpeter, René / Neureiter, Martin (Hrsg.): *Handbuch Corporate Citizenship. Corporate Social Responsibility für Manager*. Berlin, 2008, S. 266f.

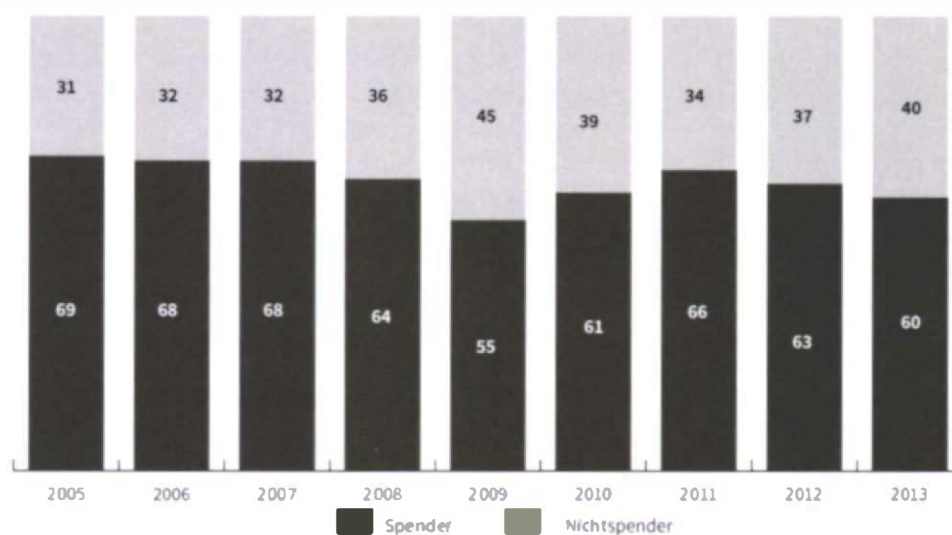
<sup>254</sup> Vgl. Gentile, Gian-Claudio, Fußnote 239, S. 63.

### 2.14.1 Privatspenden

Der Fundraising Verband Austria hat in seinem Spendenbericht 2014<sup>255</sup> die Jahresabschlüsse 2013 von rund 250 NPOs ausgewertet und schätzt das Spendenaufkommen im Jahr 2014 auf rund 550 Millionen Euro. An der Spitze der Spendenbezieher stehen die Caritas, das Rote Kreuz und SOS-Kinderdorf.

Seit dem Jahr 1996 werden vom Public Opinion Institut für Sozialforschung Linz regelmäßige Bevölkerungsbefragungen zum Thema Spenden durchgeführt.<sup>256</sup> Im Jahr 2013<sup>257</sup> haben rund 60 Prozent der Österreicherinnen und Österreicher gespendet. Damit hat sich der Anteil der Personen, die spenden, gegenüber dem Vorjahr um drei Prozentpunkte vermindert. Langfristig betrachtet ist seit dem Jahr 2000 bis dato der Anteil der Spenderinnen und Spender um 21 Prozentpunkte zurückgegangen. Allgemein kann für das Jahr 2013 festgehalten werden: Je älter, desto eher wird gespendet. Frauen spenden eher als Männer. Mit steigendem Bildungsabschluss steigt auch der Anteil der Spenderinnen und Spender. Vergleichsweise mehr gespendet wird von der Bevölkerung von Klein- und Mittelstädten. Im Bundesländervergleich sind die Menschen in Niederösterreich und Oberösterreich am spendenfreudigsten.

**Abb. 27: Anteil der Personen, die spendeten bzw. nicht spendeten (in Prozent)**



Quelle: Public Opinion GmbH/Institut f. Sozialforschung Linz

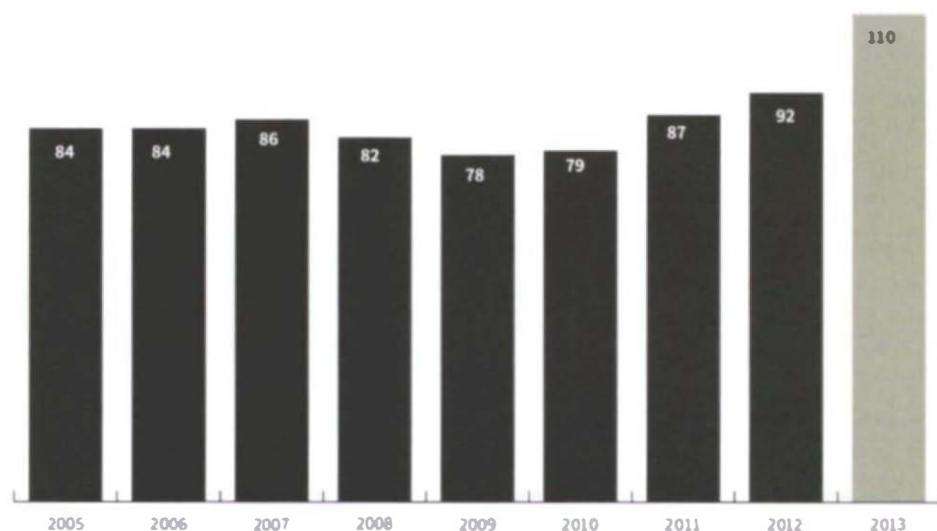
<sup>255</sup> Vgl. FVA-Fundraising Verband Austria: Spendenbericht 2014. Wien, 2014. <http://www.fundraising.at/FACTS-FIGURES/SPENDENAUFKOMMEN/Spendenberichte/tabid/421/language/de-DE/Default.aspx#2014>. (Zugriff am 12.01.2015).

<sup>256</sup> Public Opinion führt diese Erhebungen seit dem Jahr 1996 durch; seit 2004 jährlich.

<sup>257</sup> Vgl. Public Opinion: Spendenmarkt 2013. Repräsentative Bevölkerungsbefragung, face-to-face, österreichische Bevölkerung ab 16 Jahren, Okt. 2013, N=1010.

Obwohl es im Jahr 2013 weniger Spenderinnen und Spender als im Jahr zuvor gab, stieg die durchschnittliche Spendenhöhe beachtlich an. 2013 lag sie bei rund 110 Euro pro Spender/in – verglichen mit dem Jahr 2012 sind dies um rund 18 Euro mehr. Auch im Langzeitvergleich ist dies der höchste Wert seit Beginn der Messungen. Rechnet man die durchschnittliche Höhe der Spenden auf Basis der österreichischen Bevölkerung ab 16 Jahren (Quelle: Statistik Austria, Stand: 2012) näherungsweise hoch und klammert man die Nichtspenderinnen und –spender bzw. jene Personen aus, welche bezüglich ihrer Spendenhöhe keine Auskunft gaben (Minimalvariante), so ergibt sich folgendes Bild: 2013 wurden in Österreich insgesamt rund 360 Millionen Euro gespendet. Damit wurde in etwa das Niveau der Vorjahre erreicht. Berücksichtigt man in der Berechnung auch jene Personen, welche keine Angabe zu ihrer Spendenhöhe machten (~9 %), und wendet man auf diese Personengruppe auch denselben durchschnittlichen Wert wie bei den deklarierten Spenderinnen und Spendern an, so erhöht sich das Spendenvolumen auf insgesamt rund 476 Mio. Euro (Maximalvariante). Der tatsächliche Wert der monetären Privatspenden im Jahr 2013 dürfte demnach zwischen der Minimal- und der Maximalvariante liegen (~418 Mio. Euro). Obwohl die durchschnittliche Spendenhöhe auf den höchsten Wert seit Beginn der Messungen angewachsen ist, hat sich das Volumen gegenüber dem Vorjahr kaum – und auch langfristig gesehen nicht sonderlich stark – verändert. Einerseits fühlten sich die Spenderinnen und Spender dazu berufen, mehr zu spenden, andererseits hat sich der Prozentanteil derer, die spenden, etwas verringert, was sich entsprechend auf das Spendenvolumen auswirkt.

**Abb. 28: durchschnittliche Spendenhöhe pro Spender/in in Euro (2005 bis 2013)**



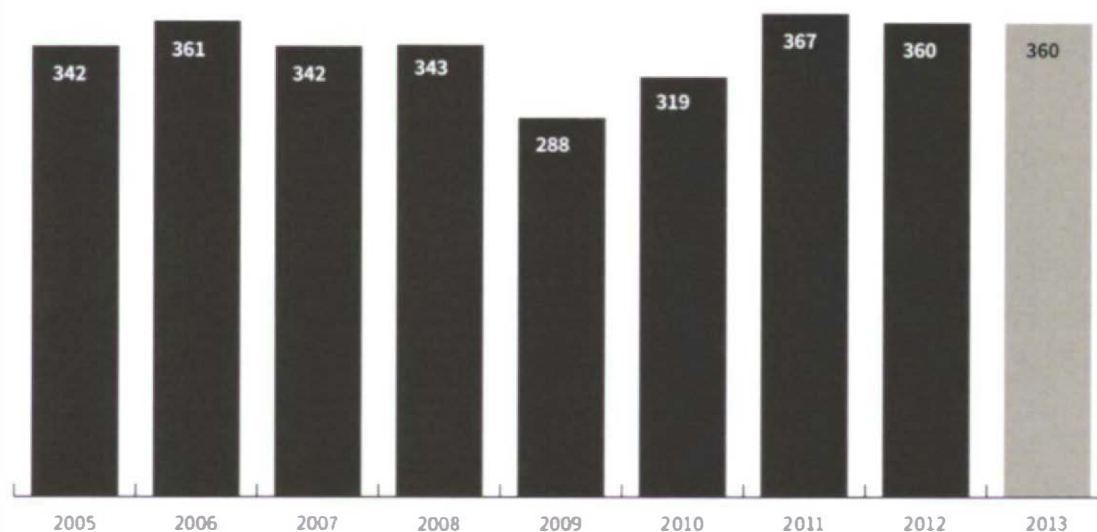
Quelle: Public Opinion GmbH/Institut f. Sozialforschung Linz

Die offensichtliche Differenz zu der vom Fundraising-Verband Austria prognostizierten Summe von rund 510 Millionen Euro kommt dadurch zustande, dass bei der Public Opinion-Studie vor

## BETEILIGUNG, STRUKTUREN UND BEREICHE DES FREIWILLIGENSEKTORS

allem die Privatspenden erhoben wurden, der Fundraising-Verband Austria in seinen Berechnungen allerdings auch die Unternehmensspenden und sonstigen Zuwendungen (z. B. seitens Stiftungen) für den gemeinnützigen Sektor berücksichtigt hat.

**Abb. 29: Monetäre Privatspenden in Mio. Euro** (Minimalvariante 2005-2013)



Quelle: Public Opinion GmbH/Institut f. Sozialforschung Linz

Die Beweggründe zum Spenden sind vielfältig. Als wichtigste Motive kristallisierten sich im Jahr 2013 vor allem heraus: Sicherheit darüber, dass die Spende auch zweckgemäß ankommt, Sympathie mit der Organisation, Solidarität mit den Armen und Schwachen und ein überzeugender Aufruf der Hilfsorganisation. Kaum zum Tragen kamen die Motive „um Peinlichkeiten zu vermeiden“ und „weil ich dies steuerlich geltend machen kann“. Offensichtlich dürfte die seit 2009 auch in Österreich mögliche steuerliche Absetzbarkeit von Spenden für Privatpersonen keine große Veränderung bei den Motiven bewirkt haben. Die Auswirkungen sind dennoch beträchtlich. 2013 nutzten mehr als 700.000 Österreicherinnen und Österreicher die steuerliche Absetzbarkeit. Jeder vierte Spendeneuro wird in den Steuererklärungen angegeben.<sup>258</sup>

**Tabelle 12: Entwicklung der Spendenabsetzbarkeit 2007 bis 2013**

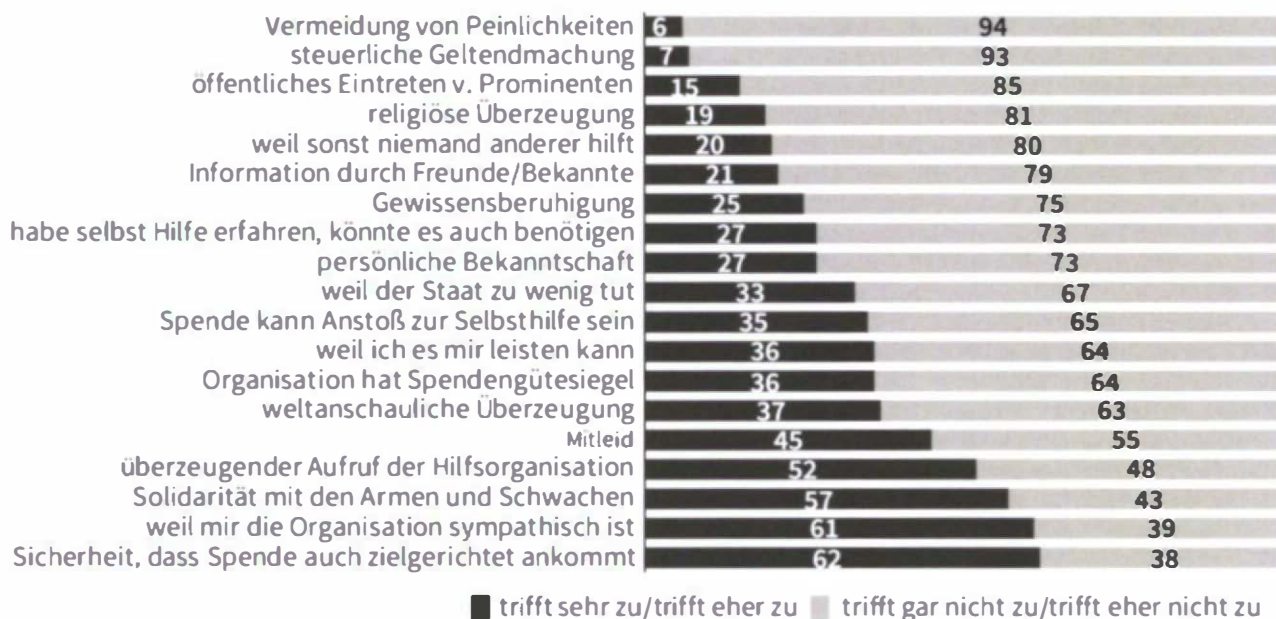
|                                      | 2007   | 2008   | 2009    | 2010    | 2011    | 2012    | 2013    |
|--------------------------------------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| abgesetzte Spenden in Millionen Euro | 3,34   | 3,60   | 72,81   | 109,78  | 123,86  | 134     | 146,5   |
| steuerpflichtige Spender/innen       | 10.515 | 11.098 | 414.752 | 588.407 | 639.057 | 660.000 | 710.000 |

Quelle: Fundraising Verband Austria: Spendenbericht 2014, Wien 2014, S. 13

<sup>258</sup> Vgl. Fußnote 255, FVA-Fundraising Verband Austria: Spendenbericht 2014, Wien, 2014.

Im Langzeitvergleich zeigen sich ein leichter Anstieg beim Motiv „weil mir selbst schon geholfen wurde“ sowie eine leichte Zunahme beim Motiv „weil mir die Organisation sympathisch ist“. Über die Jahre hinweg sukzessive Rückgänge sind bei den Motiven „religiöse Überzeugung“ und „weil ich es mir leisten kann“ zu verzeichnen.

**Abb. 30: Spendenmotive 2013 (in Prozent)**



Quelle: Public Opinion GmbH/Institut f. Sozialforschung Linz  
Spendenmarktbefragung 2013. Mehrfachnennungen möglich

Wer spendet, möchte sicher sein, dass seine Spende auch dort ankommt, wofür sie gedacht ist. Offensichtlich ist es in den letzten Jahren vielen Organisationen gelungen, diese „zweckgerichtete“ Form des Spendens für ihre Zielgruppen ausreichend transparent zu machen.

Seit dem Jahr 2001 garantiert das Österreichische Spendengütesiegel geprüfte Spendensicherheit. Organisationen, welche das Spendengütesiegel führen möchten, müssen sich einmal jährlich einer Wirtschaftsprüfung stellen. Dabei werden die Gebarung, aber auch das interne Kontrollsystem, die Veröffentlichung der Finanzberichte im Internet und der Wahrheitsgehalt der Werbebotschaften kontrolliert. Im Jahr 2013 gab es in Österreich insgesamt 233 Spendengütesiegel-Organisationen.<sup>259</sup> Das Spendengütesiegel bietet vielen Spenderinnen und Spendern Sicherheit und schafft Vertrauen. Für rund 36 Prozent ist es ein (mitausschlaggebender) Grund zu spenden.

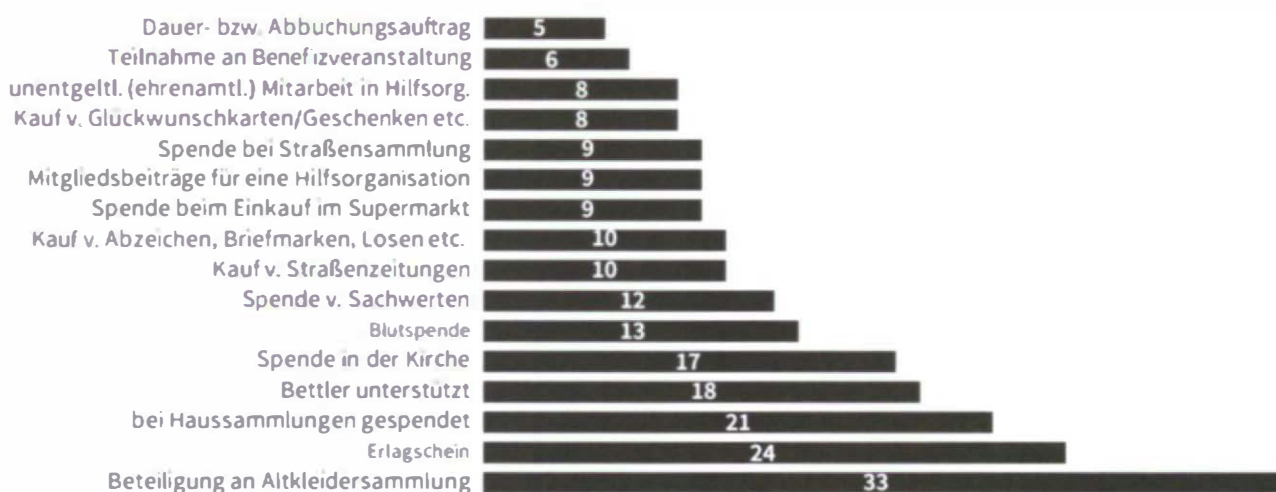
<sup>259</sup> Vgl. ebd., S. 14.

## BETEILIGUNG, STRUKTUREN UND BEREICHE DES FREIWILLIGENSEKTORS

Gegenüber dem Jahr 2011 ist hier allerdings ein Rückgang um rund 7 Prozentpunkte zu verzeichnen.<sup>28</sup> Es scheint, dass Veränderungen bei den Spendenzielen und bei den diversen Spendenformen auch hier Wirkung zeigen. So lässt - beispielsweise bei einer Hochwasserkatastrophe - der von Medien oder auch Unternehmen initiierte Spendenaufruf ein Spendengütesiegel eher in den Hintergrund treten. Ähnlich verhält es sich auch beim Kauf einer Straßenzeitung von Randgruppen oder bei Spenden an der Supermarktkasse.

Bei den Spendenzielen lagen auch im Jahr 2013 Kinder mit rund 25 Prozent an erster Stelle, gefolgt von der Zielgruppe Tiere (~22 %) und – begünstigt durch das Hochwasser - die Katastrophenhilfe im Inland (~20 %). Kinder und Tiere sind nach wie vor die Hauptzielgruppe von Frauen. Bei sozial Benachteiligten sowie beim Sport überwiegen tendenziell die Männer. Langfristig betrachtet unterliegen folgende Spendenziele einem positiven Trend: Katastrophenhilfe im Inland, sozial Benachteiligte sowie Natur- und Umweltschutz.

**Abb. 31: Spendenformen 2013** (in Prozent)



Quelle: Public Opinion GmbH/Institut f. Sozialforschung Linz  
Spendenmarktbefragung 2013, Mehrfachnennungen möglich

Fragt man nach den unterschiedlichen Formen des Spendens, so findet sich die Beteiligung an einer Altkleidersammlung mit rund 33 Prozent an der Spitze, gefolgt vom Erlagschein-Spenden (~24 %). Es folgen Spenden bei Sammlungen an der Wohnungstür (~21 %), Spenden für Bettelnde (~18 %) und Spenden bei Sammlungen in der Kirche (~17 %). Letztere weisen - langfristig betrachtet - eine rückläufige Tendenz auf. Das Spenden von Blut stagniert. Neben den in untenstehender Grafik angeführten Spendenformen finden sich noch zahlreiche weitere monetäre Un-

<sup>28</sup> Vgl. Public Opinion: Spendenmarkt Österreich. Spendenberichte 2011 bis 2013.

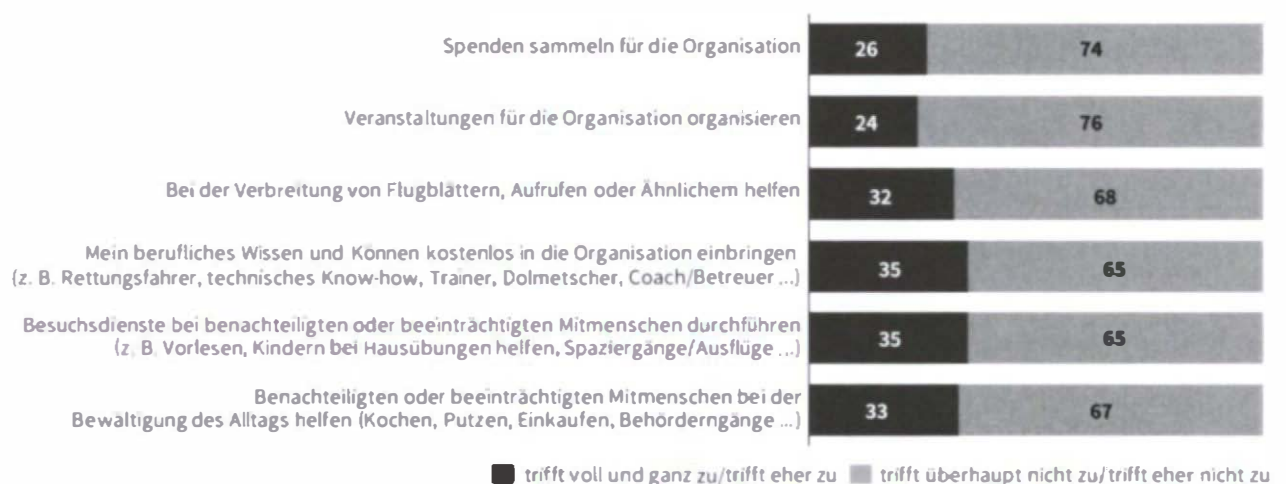
terstützungsformen – sie liegen allesamt unter drei Prozent. Hierzu zählen u.a. Telefonspenden, Teilnahme an Charity-Laufveranstaltungen, Internetspenden, Patenschaften, Selbstbesteuerungen oder auch Testamentsspenden.

### 2.14.2 Zeitspenden

Im Rahmen der Spendenmarkterhebung 2013 wurde auch versucht, ganz allgemein die aktuelle Bereitschaft für die ehrenamtliche/freiwillige Mitarbeit der österreichischen Bevölkerung bei Hilfsorganisationen zu eruieren. Wie aus Studien im Freiwilligenbereich hervorgeht, ist einer der Hauptgründe, sich freiwillig für eine Sache zu engagieren, die persönliche Ansprache durch die jeweilige Organisation. Die Ergebnisse machen deutlich, wo für die Hilfsorganisationen noch zu nützendes freiwilliges Potenzial besteht.

So zeigt sich insbesondere bei der Altersgruppe der 16- bis 29-Jährigen ein nicht zu unterschätzendes Potenzial beim Spendensammeln (~38 %), Veranstaltungen organisieren (~29 %) oder für die Mithilfe bei der Verbreitung von Flugblättern, Aufrufen etc. (~43 %). Rund 50 Prozent der ab 50-Jährigen wären bereit, ihr berufliches Know-how kostenlos in die Arbeit von Hilfsorganisationen einzubringen. Rund 52 Prozent der Bevölkerung von Landeshauptstädten zeigen Bereitschaft, Besuchsdienste bei benachteiligten oder beeinträchtigten Mitmenschen durchzuführen.

**Abb. 32: Bereitschaft zur freiwilligen Mitarbeit bei Hilfsorganisationen in ausgewählten Bereichen (in Prozent)**



Quelle: Public Opinion GmbH/Institut f. Sozialforschung Linz  
Spendenmarktbefragung 2013, Mehrfachnennungen möglich

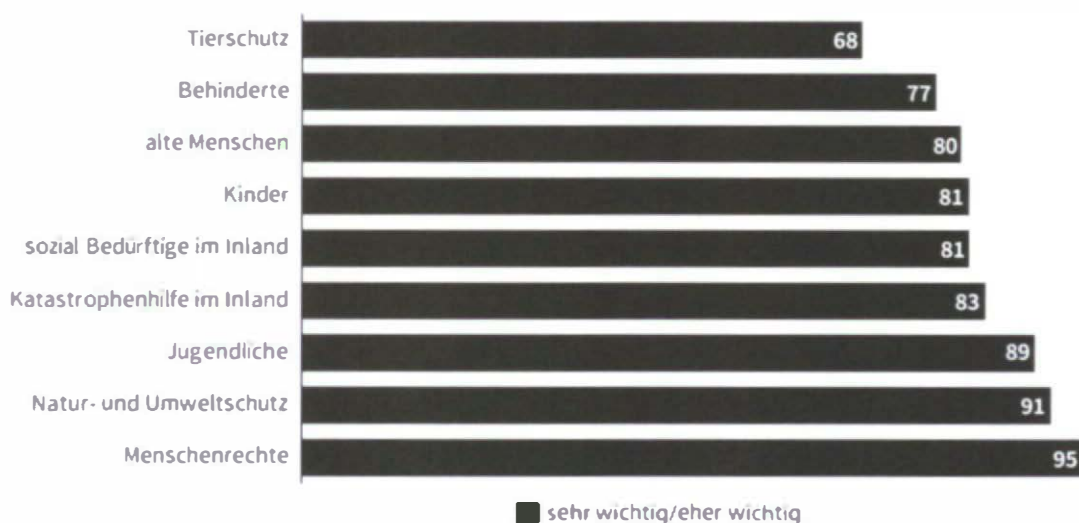
Abseits der notwendigen finanziellen Unterstützung für die Arbeit von Hilfsorganisationen dürfte es für deren zunehmendes Aufgabenspektrum in Zukunft ganz wesentlich sein, das Potenzial der Freiwilligen in Österreich mehr als bisher in die organisatorischen Planungen einzubeziehen.

### 2.14.3 Unternehmensspenden, Sponsoring

Neben den Privatspenden, welche die breite Akzeptanz der österreichischen Hilfsorganisationen in der Bevölkerung widerspiegeln, gewinnen in den letzten Jahren Finanz- und Sachzuwendungen seitens der Unternehmen immer mehr an Bedeutung. Dabei sind es nicht nur die vereinzelt Großspenden von Konzernen, auf welche sich Organisationen stützen können, sondern vor allem die zahlreichen und oft regelmäßigen Spenden und Sponsoringleistungen der kleineren und mittleren Unternehmen in Österreich.

So spendeten im Jahr 2011 rund 91 Prozent der Unternehmen für Vereine und Hilfsorganisationen (durchschnittlich rund 1.400 Euro). Darüber hinaus erbrachten 54 Prozent der Unternehmen Sponsoringleistungen im Wert von durchschnittlich 740 Euro pro Unternehmen.<sup>81</sup> Spenden an spendenbegünstigte Einrichtungen bzw. begünstigte Spendenempfänger sind betraglich begrenzt als Betriebsausgaben (wenn aus dem Betriebsvermögen geleistet) oder als Sonderausgaben (wenn aus dem Privatvermögen geleistet) steuerlich abzugsfähig.<sup>82</sup>

**Abb. 33: Wahrnehmung sozialer Verantwortung österreichischer KMU**  
(ausgewählte Spendenziele in Prozent)



Quelle: Public Opinion GmbH/Institut f. Sozialforschung Linz  
Spendenmarktbefragung 2011, Mehrfachnennungen möglich

<sup>81</sup> Vgl. Public Opinion: Spendenmarkt Unternehmen, Nov. 2011, Repräsentative Befragung österr. KMU, N=598.

<sup>82</sup> Vgl. EStG § 4 a Abs. 3 bis 6, BGBl. Nr. 400/1988 i.d.F. BGBl. I Nr. 13/2014.

Das Engagement der Unternehmen beschränkt sich jedoch nicht nur auf Geld- und Sachspenden. In der Wahrnehmung ihrer sozialen Verantwortung beschreiten immer mehr österreichische Unternehmen neue und oft auch kreative Wege. Sie kooperieren mit Hilfsorganisationen und regionalen Initiativen und tragen somit ihren Teil zum gesamtgesellschaftlichen Engagement bei.

#### **2.14.4 Erbschaften, Vermächtnisse und Stiftungen**

Obwohl es kein neues Phänomen am Spendenmarkt ist, gewinnt es zunehmend an Bedeutung: immer mehr Menschen begünstigen in ihrem Testament eine ihnen nahestehende gemeinnützige Organisation. Im Jahr 2012 kamen so den österreichischen gemeinnützigen Organisationen Spenden in Höhe von rund 50 Millionen Euro zugute, rund 10 Prozent des gesamten jährlichen Spendenaufkommens.<sup>263</sup>

Im Vergleich zu anderen Ländern, die über eine lange (gemeinnützige) Stiftungstradition verfügen, kommt diese Form des Engagements bei uns erst in den letzten Jahren vermehrt in den Blickpunkt. In Österreich gibt es 3.251 Privatstiftungen<sup>264</sup>, deren Vermögen sich auf 80 bis 100 Milliarden Euro beläuft.<sup>265</sup> Nach Angabe des Verbandes Österreichischer Privatstiftungen wurden seit Schaffung der Privatstiftungen im Jahre 1993 rund 3.600 Privatstiftungen gegründet. Im Jahr 2000 wurde mit 804 Neugründungen ein Spitzenwert erzielt.<sup>266</sup> Rund 600 Stiftungen werden dem gemeinnützigen Bereich zugerechnet, rund 200 Privatstiftungen sind rein gemeinnützig. Wohltätigen Zwecken widmen sich zudem ca. 220 Bundesstiftungen und ca. 240 Landesstiftungen.

Neben den Stiftungen hinter großen österreichischen Unternehmen findet man diese auch bei Interessenvertretungen, bei Kulturbetrieben, bei Organisationen für soziale Zwecke oder für gemeinnützige Zwecke.<sup>267</sup>

Das 1974 beschlossene Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetz (BStFG)<sup>268</sup> findet Anwendung auf Stiftungen und Fonds, deren Vermögen durch privatrechtlichen Widmungsakt zur Erfüllung gemeinnütziger und mildtätiger Aufgaben bestimmt ist, sofern sie zweckentsprechend über den Interessenbereich eines Landes hinausgehen und nicht schon vor dem 1. Oktober 1925 von den Ländern autonom verwaltet wurden. Für Kirchen und Religionsgemeinschaften kommt dieses Bundesgesetz nur dann

<sup>263</sup> Vgl. Fundraising Verband Austria: Spendenbericht 2013. Wien, Dezember 2013, S. 12.

<sup>264</sup> Vgl. Verband Österreichischer Privatstiftungen, Stand: 9. 7. 2014. <http://www.stiftungsverband.at/pages/facts-figures/die-oesterreichische-privatstiftung.php> (Zugriff am 1. 11. 2014).

<sup>265</sup> Vgl. Fundraising Verband Austria: Spendenbericht 2013. Wien, Dezember 2013, S. 8f.

<sup>266</sup> Vgl. [http://www.stiftungsverband.at/media/pdf/Privatstiftungen\\_Grafik\\_Anzahl\\_2014.pdf](http://www.stiftungsverband.at/media/pdf/Privatstiftungen_Grafik_Anzahl_2014.pdf) (Zugriff am 17.2. 2015).

<sup>267</sup> Vgl. <http://www.stiftungsverband.at/> (Zugriff am 17.2. 2015).

<sup>268</sup> BGBl. Nr. 11/1975 i.d.g.F.

**BETEILIGUNG, STRUKTUREN UND BEREICHE DES FREIWILLIGENSEKTORS**

zum Tragen, wenn diese Stiftungen oder Fonds zu ihrer Errichtung, Abänderung, Auflösung oder Verwaltung der staatlichen Genehmigung bedürfen oder der staatlichen Aufsicht unterliegen.<sup>289</sup>

Um den Abfluss von Kapital ins Ausland zu stoppen, abgeflossenes Kapital zurückzuholen und ausländisches Kapital anzuziehen, wurde 1993 das Privatstiftungsgesetz (PSG)<sup>290</sup> verabschiedet. Dadurch war es nun möglich, in Österreich auch Stiftungen für eigennützige Zwecke zu gründen und somit Privatvermögen im Interesse von Familien und Unternehmungen langfristig zu erhalten.

Während das bundesdeutsche Stiftungswesen aufgrund besonderer steuerlicher Begünstigungen fast ausschließlich vom Gemeinnützigkeitsaspekt geprägt ist, wird die österreichische Stiftungslandschaft von Stiftungen geprägt, welche entweder nach dem BStFG, den Landesstiftungsgesetzen oder nach dem PSG 1993 gegründet wurden. Seit Einführung des PSG werden Stiftungen in Österreich fast ausschließlich auf dieser Rechtsbasis gegründet.<sup>291</sup>

Ein wesentliches Kriterium einer gemeinnützigen Stiftung ist es, dass sich die Organe der Stiftung ausschließlich mit dem gemeinnützigen Zweck befassen. Gerade gemeinnützige Stiftungen könnten neben Beiträgen für soziale oder kulturelle Initiativen auch als wichtige Förderer finanzierungsintensiver Bereiche wie Wissenschaft, Forschung und Innovationsentwicklung in Erscheinung treten. Stiftungen werden – anders als klassische gemeinnützige Organisationen – oft nicht selber tätig, sondern unterstützen andere NPOs. In Österreich ist es Voraussetzung, dass eine Organisation ausschließlich und unmittelbar (durch eigene Dienst- oder Werkvertragsnehmer) der Förderung eines gemeinnützigen Zweckes dient, in Deutschland hingegen kann eine gemeinnützige Organisation Mittel auch anderen begünstigten Organisationen zur Verfügung stellen, ohne den eigenen Gemeinnützigkeitsstatus zu gefährden. Der Gemeinnützigkeitsstatus einer Organisation kann jährlich von der Finanzbehörde widerrufen werden. Privatstiftungen, welche an begünstigte Organisationen spenden, sind von der Kapitalertragssteuer (KESt) befreit. Sie müssen jedoch von Zinsen und bestimmten anderen Kapitalerträgen 25 Prozent Zwischenkörperschaftsteuer zahlen. Eine Rückerstattung dieser Körperschaftssteuer (KöSt) kann wegen der Kapitalertragssteuerbefreiung nicht erfolgen.

Zudem kommt eine Befreiung von der 2,5prozentigen Stiftungseingangssteuer für die Zuwendung von Vermögenswerten an eine Privatstiftung durch lebende Personen nur dann in Betracht, wenn diese ausschließlich gemeinnützig bzw. mildtätig ist. Zuwendungen von Todes wegen zu gemeinnützigen Zwecken wurden von der Steuerbefreiung bislang nicht erfasst.

<sup>289</sup> Vgl. ebd.

<sup>290</sup> BGBl. Nr. 694/1993.

<sup>291</sup> Vgl. Harauer, Robert: Die Strukturschwäche der Zivilgesellschaft in Österreich. Ein Vergleich mit dem Stiftungswesen der BRD. In: SWS-Rundschau, Heft 1/2000, S. 101f.

Mehr als 110.000 gemeinnützige Stiftungen fördern europaweit Bildung, Forschung, Kultur, soziale Arbeit und Entwicklungshilfe mit einem Volumen von geschätzten 83 bis 150 Mrd. Euro. Die Ausschüttungen gemeinnütziger Stiftungen betragen in der Schweiz pro Jahr rund eine Milliarde Euro und in Deutschland 15 Milliarden Euro. Nach Angaben des Fundraising-Verbandes Austria sind 95 Prozent aller Privatstiftungen in Österreich derzeit nicht gemeinnützig.<sup>272</sup>

Im Regierungsprogramm 2013 bis 2018 ist die Schaffung einer rechtlichen Grundlage für gemeinnützige Stiftungen in ausgewählten Bereichen unter Einrichtung einer staatlichen Aufsichtsstruktur vorgesehen.<sup>273</sup>

## **2.15 Kultur der Anerkennung und Wertschätzung von Freiwilligentätigkeit**

*Nina Brlica*

Anerkennung ist ein grundlegendes menschliches Bedürfnis und fördert das Selbstbewusstsein und Wohlbefinden. Vielfach wird ein Mangel an Anerkennung beklagt.<sup>274</sup> Anerkennung und Respekt durch die Mitmenschen lassen sich am ehesten auf drei Arten gewinnen: durch besondere Fähigkeiten, durch Unabhängigkeit und nicht zuletzt durch das Bestreben, den anderen bzw. der Gemeinschaft etwas zurückzugeben.<sup>275</sup>

Ehrenamtliches/freiwilliges Engagement bietet der/dem Einzelnen die Möglichkeit, entsprechend ihrer/seiner Motivation oder ihrem/seinem Bedürfnis, sich in die Gemeinschaft einzubringen und den Raum, die eigenen Fähigkeiten sowie die jeweiligen Kompetenzen zu nutzen. Ideen zu verwirklichen, selbständiges Handeln zu ermöglichen, in Entscheidungen einbezogen zu werden und vor allem Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsrechte wahrnehmen zu können, resultieren in Anerkennung. Zum anderen werden Wertschätzung, Lob und Dankbarkeit, gegenüber ehrenamtlich/freiwillig Tätigen oft viel unmittelbarer, deutlicher und stärker ausgedrückt. Anerkennung wird aber auch durch das Erleben von Gemeinschaft, Zugehörigkeit oder Teamgeist zuteil. Anerkennung ist vereinfacht gesagt, das unmittelbare Resultat bzw. das Gehalt für freiwilliges Engagement.

Daher ist eine gute Anerkennungskultur wichtig und sie stellt einen wesentlichen Schlüssel zur Zufriedenheit freiwillig Engagierter dar. Eine moderne Anerkennungskultur, die durch Wert-

<sup>272</sup> Vgl. Fundraising Verband Austria: *Vorschlag für das Regierungsprogramm 2013 bis 2018*. Wien 2013.

<sup>273</sup> Vgl. *Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013 – 2018*, Wien 2013, S. 86.

<sup>274</sup> Vgl. Sennett, Richard: *Respekt im Zeitalter der Ungleichheit*. Berlin: Berlin-Verlag, 2002, S. 11.

<sup>275</sup> Vgl. ebd., S. 83-85.

**BETEILIGUNG, STRUKTUREN UND BEREICHE DES FREIWillIGENSEKTORS**

schätzung, Würdigung und Weiterbildung determiniert ist, trägt dazu bei, Menschen für freiwilliges Engagement zu begeistern oder dieses längerfristig zu sichern. Gefördert wird eine Anerkennungskultur, bei der es sich um ein Bündel von Aktivitäten handelt, insbesondere durch eine wertschätzende Grundhaltung in den Organisationen, aber auch in der Öffentlichkeit.

Von manchen Organisationen und von Freiwilligenzentren werden Geburtstags- und Weihnachtsgeschenke an Freiwillige verteilt. Zudem finden Ehrungen und Ordensverleihungen im Rahmen von Feierlichkeiten statt. Orden werden auch durch die Republik Österreich, die einzelnen Bundesländer und Gemeinden sowie Städte verliehen.

Oftmals findet ein alljährlicher Freiwilligentag oder ein Freiwilligenfest statt, wo alle Freiwilligen einer Organisation oder eines Freiwilligenzentrums eingeladen sind und ihnen in einem offiziellen Rahmen Dank ausgesprochen wird.

Ausdruck von Wertschätzung ist auch, dass die Freiwilligen in ihrem Wunsch nach Engagement ernst genommen und dabei gut beraten werden. Sie werden von fachlich kompetentem Personal koordiniert und begleitet. Notwendige oder auch fakultative Aus- und Weiterbildungen sind für die Freiwilligen oftmals kostenlos oder werden zu besonders günstigen Konditionen geboten.

Eine wichtige Rolle bei der Wertschätzung der Freiwilligentätigkeit und der Gewinnung von weiteren Freiwilligen spielen die Medien. Was medial thematisiert und präsentiert wird, erhält erhöhte Aufmerksamkeit und wird damit auch deutlich attraktiver. Von Bedeutung sind nicht nur klassische Medien (Print, Radio, Fernsehen), sondern auch soziale Medien wie Facebook, Twitter, XING u. dgl..

Eine weitere Möglichkeit, freiwilliges Engagement besser anzuerkennen, ist die Ausstellung von Nachweisen über freiwillige Tätigkeiten, diverser Zertifikate sowie Einträge im Freiwilligenpass. So erhalten Freiwillige ihre Tätigkeiten dokumentiert. Derartige Instrumente sind auch insofern vorteilhaft für Freiwillige, da sie neben der Wertschätzung auch ausgeführte Tätigkeiten, erworbene Fertigkeiten und Kompetenzen nachweisen. Dies unterstützt Freiwillige am Arbeitsmarkt und bei der beruflichen Weiterentwicklung.

Als ein Ergebnis des Internationalen Jahres der Freiwilligentätigkeit 2001 wurde das Bundes-Ehrenzeichen für Freiwillige geschaffen. Es wird durch den Bundeskanzler oder die Bundesministerinnen und -minister im jeweiligen Zuständigkeitsbereich an Freiwillige vergeben, die besonders aner kennenswerte Leistungen erbringen.<sup>29</sup>

<sup>29</sup> BGBl. I Nr. 44/2002, i.d.g.F.

Für das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ist die Anerkennung des freiwilligen Engagements von großer Wichtigkeit. Bei verschiedenen Anlässen wird daher auf die großartigen Leistungen der Freiwilligen und den hohen Stellenwert dieser Tätigkeiten hingewiesen, dieses vorbildliche Engagement in die Öffentlichkeit gebracht und gewürdigt. Unter dem Motto „Österreich sagt Danke“ wurden seitens des Sozialministers, gemeinsam mit dem Bundespräsidenten im Dezember 2013 herausragende Leistungen von Freiwilligen und von Katastrophenhilfs- und Rettungsdiensten im Kampf gegen das Hochwasser in diesem Jahr und bei den Aufräumarbeiten vor den Vorhang geholt und ausgezeichnet. Damit wurden die Leistungen stellvertretend und symbolhaft für alle Freiwilligen gewürdigt sowie für den solidarischen Zusammenhalt gedankt.

Die im Folgenden kurz beschriebenen Ehrungen sind einzelne Beispiele von Anerkennungen in größeren Organisationen. Darüber hinaus finden sich bei unzähligen Organisationen unterschiedlichste Formen der Auszeichnung, Anerkennung, Würdigung und Wertschätzung Freiwilliger, die sich durch Kreativität und persönliche Nähe auszeichnen.

Der Freiwilligenpreis Henry wurde im Jahr 2008 vom Roten Kreuz Oberösterreich ins Leben gerufen. Er ist nach dem Gründer des Roten Kreuzes, dem Schweizer Henry Dunant, benannt, und wird alle zwei Jahre verliehen. Er geht einerseits an oberösterreichische Unternehmen, welche die freiwillige Tätigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich unterstützen. Andererseits werden damit auch oberösterreichische Gemeinden ausgezeichnet, die für möglichst gute Rahmenbedingungen für Freiwilligentätigkeit sorgen, sowie Schulen, die freiwilliges Engagement unter Lehrerinnen und Lehrern wie unter Schülerinnen und Schülern fördern. 2014 wurden erstmals auch Vereine und Gruppeninitiativen ausgezeichnet, die sich gemeinsam für eine gute Sache einsetzen, und Einzelpersonen prämiert, die durch ihre Uneigennützigkeit unsere Gesellschaft bereichern.<sup>423</sup>

Bei der Caritas gibt es die Elisabethmedaille, benannt nach der Heiligen Elisabeth, der Caritas-Patronin. Die Medaille wird in einigen Organisationseinheiten als Ehrung an Menschen „mit besonders großem Herzen und Einsatz“ verliehen. Weiters finden bei den jährlichen Dankesfeiern auch Ehrungen der freiwilligen Jubilarinnen und Jubilare mit fünf, zehn, 15, etc. Jahren an freiwilligem Engagement statt.

Beim Hilfswerk bekommen die langjährigen Freiwilligen in Niederösterreich eine Ehrennadel. Eine bronzene Nadel erhält man nach fünfjähriger freiwilliger Tätigkeit, eine silberne nach zehn Jahren, eine goldene nach 15 Jahren und eine brilliantene nach 20 Jahren. Das Wiener Hilfswerk verleiht ebenso eine Ehrennadel an besonders treue Ehrenamtliche. Hier gibt es nach zehn

<sup>423</sup> Vgl. <http://www.rotekreuz.at/ooe/ich-will-helfen/henri/> (Zugriff am 17.2. 2015).

## BETEILIGUNG, STRUKTUREN UND BEREICHE DES FREIWILLIGENSEKTORS

Jahren die bronzene Ehrennadel, nach 15 Jahren die silberne und nach 20 Jahren die goldene Ehrennadel. Danach wird alle fünf Jahre eine Plakette mit der eingravierten Zahl der Jahre verliehen.

Eine andere Art der Ehrung führt das Hilfswerk in Kärnten durch: Hier wird einmal jährlich im Zuge einer Charity-Veranstaltung im Klagenfurter Stadttheater der Auxilia-Preis für ehrenamtliches Engagement an eine Person, eine Gruppe oder eine Organisation für außergewöhnlichen Einsatz im Sozialbereich überreicht.<sup>278</sup>

Mit der alljährlich im November stattfindenden „BSO-Cristall-Gala“ werden freiwillig Engagierte im Sportbereich ausgezeichnet. Alle Mitgliedsverbände der Bundes-Sportorganisation (BSO) und deren Vereine können Personen und Projekte für bestimmte Kategorien nominieren. So gibt es die Kür zum/zur Top-Trainer/in, zum/zur Top-Funktionär/in, zum Top-Sportverein, den Frauen-Power-Award und den/die Sportbotschafter/in des Jahres.

Der Verein SOS Mitmensch vergibt seit einigen Jahren den Ute-Bock-Preis für Zivilcourage.

Der Trigos ist Österreichs Auszeichnung für ganzheitliches Engagement von Unternehmen im sozialen und ökologischen Bereich.<sup>279</sup> Bewertet werden nicht einzelne, sondern umfassende Maßnahmen, die CSR in die Unternehmensphilosophie einbinden. Der Trigos-Award wird für drei unterschiedliche Unternehmensgrößen verliehen.

Bei der Freiwilligen Feuerwehr und im Rettungs- und Katastrophendienst werden in allen Bundesländern für mehrjährige Dienste Medaillen verliehen.

Die Bundesländer vergeben eigene Auszeichnungen, wie beispielsweise verschiedene Ehrenzeichen.<sup>280</sup> Für Verdienste im Sozialbereich kann man beispielsweise in Salzburg das Pro-Caritate-Verdienstzeichen bekommen. In Oberösterreich zeichnet die Oberösterreichische Rundschau in Kooperation mit dem Land Oberösterreich jährlich Freiwillige mit dem Florian für Ehrenamt und Zivilcourage aus. Die Oberösterreichischen Nachrichten vergeben mit der Ärztekammer und der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich den Äskulap, einen Preis für ehrenamtliches Engagement von Ärztinnen und Ärzten. In Vorarlberg gibt es besonders ausgeprägte Anerkennungs-

<sup>278</sup> Vgl. <http://www.hilfswerk.at/kaernten/freiwilligenarbeit/auxilia-preis-fuer-besonderes-ehrenamtliches-engagement> (Zugriff am 17.2. 2015) und eigene Recherche.

<sup>279</sup> Vgl. <http://www.trigos.at/> (Zugriff am 17.2. 2015).

<sup>280</sup> Eine Auflistung der Ehrenzeichen der Bundesländer mit zusätzlichen Informationen findet sich auf [help.gv.at: https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/173/Seite.1730403.html](http://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/173/Seite.1730403.html) (Zugriff am 17.2. 2015).

kulturen. Hier finden zweimal im Jahr unter dem Titel „Ehrenamt in den Bezirken“ Ehrungen durch den Landeshauptmann statt, wo jeweils etwa hundert Freiwillige geehrt werden. Außerdem vollzieht der Landeshauptmann traditionellerweise am Vorabend zum Nationalfeiertag eine große landesweite Ehrung. In Kärnten gibt es den Kärntner Lorbeer für ehrenamtliche Tätigkeit und in Tirol die Ehrenamtsnadel. Im Burgenland stellt die bedeutungsvollste Ehrung das Ehrenzeichen des Landes Burgenland dar. Dieses ist u.a. auch für außergewöhnliche freiwillige Leistungen vorgesehen.

## **BETEILIGUNG, STRUKTUREN UND BEREICHE DES FREIWILLIGENSEKTORS**

### **3 BEDEUTUNG UND WIRKUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT**

In diesem Kapitel wird auf die Bedeutung des Freiwilligenengagements für den gesellschaftlichen Zusammenhalt sowie auf ökonomische Aspekte der Freiwilligenarbeit eingegangen (Wertschöpfungsanalyse, Wirkungsmessung). Anschließend werden die zunehmenden Professionalisierungsbestrebungen bei zivilgesellschaftlichen Organisationen kritisch diskutiert. In weiterer Folge befassen sich Beiträge mit der Bedeutung des Sozialkapitals als Ausdruck gelingender sozialer Beziehungen sowie mit dem persönlichen Nutzen, welcher aus dem Freiwilligenengagement gewonnen wird. Abschließend werden die Auswirkungen des Europäischen Jahrs der Freiwilligentätigkeit 2011 erörtert.

#### **3.1 Gesellschaftlicher Zusammenhalt**

*Bernhard Hofer*

Gesellschaftlicher Zusammenhalt ist Ausdruck eines intakten und solidarischen Gemeinwesens. Als prägende Faktoren gelten dabei die sozialen Beziehungen zu anderen Menschen, die emotionale Verbundenheit mit dem Gemeinwesen und die Orientierung am Gemeinwohl. Der Staat hat dabei für den entsprechenden rechtlichen Rahmen und die Grundlagen für eine ausreichende materielle Basis Sorge zu tragen. Freiwilliges Engagement leistet einen nicht zu unterschätzenden Beitrag für den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Moderne westliche Gesellschaften stehen einer Reihe von Herausforderungen gegenüber. Eine dieser Herausforderungen ist die demografische Entwicklung, die tiefgreifende Veränderungen im sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereich nach sich zieht bzw. ziehen wird. Mit der lokal und regional sehr differenziert verlaufenden Bevölkerungsentwicklung gehen veränderte Anforderungen u.a. an die Infrastruktur und an das gesellschaftliche Zusammenleben einher. Der zunehmende Anteil an älteren, betreuungs- und pflegebedürftigen Menschen erfordert sowohl vielfältige Maßnahmen öffentlicher Einrichtungen als auch privater Initiativen, damit alte Menschen ihrem Wunsch entsprechend möglichst lange und möglichst unabhängig in ihrer vertrauten Umgebung bleiben können. Sogenannte Zeit- und Hilfsbörsen, die von aktiven, oftmals älteren Menschen getragen werden, bieten mit ihren Produkten und Dienstleistungen nachbarschaftliche Unterstützung.

Für die individuelle Lebensqualität und die Stabilität einer Gesellschaft sind gelingende soziale Beziehungen von unschätzbbarer Bedeutung. Soziale Beziehungen – in Familien, Vereinen,

## BEDEUTUNG UND WIRKUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT

Initiativen oder freiwilligem Engagement etc. – sind soziales Kapital bzw. der „soziale Kitt“<sup>181</sup> der Gesellschaft. Der immer wieder prognostizierten Abnahme des Sozialkapitals in den europäischen Wohlstandsgesellschaften kann durch gezielte Maßnahmen entgegengewirkt werden. Insbesondere das Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit 2011 hat maßgeblich dazu beigetragen, freiwilliges Engagement sichtbar zu machen, dessen gesellschaftliche Bedeutung hervorzuheben und bessere Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Bewusstseinsbildung, Engagementförderung, Förderung von Strukturen etc. helfen, ein gesellschaftliches Klima für ein vertrauensvolles Miteinander auf- und auszubauen.

Langfristig gilt es, die Solidarität zwischen den Generationen zu sichern, soziale Integration zu unterstützen und Strategien der Anpassung umzusetzen. So ist es wichtig, die Beteiligung von jungen und älteren Menschen zu fördern und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Vermehrte Bürgerbeteiligung trägt auch dazu bei, die Selbstorganisation und Selbstverantwortung der Menschen zu stärken. Durch die Beachtung der Prinzipien Nähe, Vielfalt, Schutz natürlicher Ressourcen, Partizipation, Mitbestimmung und Nachhaltigkeit wird zivilgesellschaftliches Engagement gestärkt. Hierbei kommt auch Freiwilligenorganisationen mit ihren Angeboten, ihrem Wissen und ihrem Potenzial eine gesellschaftlich wichtige Aufgabe zu. Die Sicherung und Förderung des freiwilligen Engagements ist somit ein zentrales gesellschaftliches Anliegen. Neben adäquaten Rahmenbedingungen braucht es dafür Unterstützung beim weiteren Kompetenzaufbau innerhalb der Organisationen sowie Anreize, Initiativen und wissenschaftliche Begleitung.<sup>182</sup>

### 3.2 Volkswirtschaftliche Überlegungen zum Wert des freiwilligen Engagements, der Non-Profit-Organisationen und der Sozialunternehmen

*Friedrich Schneider*

Eine Möglichkeit, den volkswirtschaftlichen Wert des freiwilligen Engagements, der Non-Profit-Organisationen und der Sozialunternehmen zu berechnen, ist der Opportunitätskostensatz. Hierbei geht man von einem fiktiven Stundensatz aus, mit dem die Tätigkeit eines/einer Freiwilligen bewertet wird. Die damit geleisteten Stunden werden dann der Wertschöpfung gleichgesetzt, da bei vielen Non-Profit-Organisationen und Sozialunternehmen die Tätigkeit der Freiwilligen de facto die Wertschöpfung darstellt (z. B. Betreuung älterer Menschen). Kennt man die Aktivitäten der

<sup>181</sup> Vgl. Fromm, Erich: *Über Methode und Aufgaben einer analytischen Sozialpsychologie*. Zeitschrift für Sozialforschung, Bd. 1, 1932.

<sup>182</sup> Vgl. BMLFUW: *Beilage zu ZI. BMLFUW-LE.1.4.5/0017-II/3/2011: ÖSTRAT-Österreichische Strategie Nachhaltige Entwicklung. Arbeitsprogramm 2011 des Bundes und der Länder*, S. 11f.

Freiwilligenverbände, der Non-Profit-Organisationen und der Sozialunternehmen, deren Stundenaufwand, und hat man plausible Annahmen über den Wert einer freiwilligen Stunde, dann kann damit der volkswirtschaftliche Wert berechnet werden. Dies ist in der Volkswirtschaftslehre ein gängiger Ansatz. Je bessere und eindeutige Daten hinsichtlich der Bewertung vorliegen, desto genauer werden die Ergebnisse.

In der Folge werden Überlegungen angestellt, wie mit Hilfe eines ökonometrisch geschätzten Simulationsmodells berechnet werden kann, welche volkswirtschaftliche Wertschöpfung Freiwilligenverbände, Non-Profit-Organisationen und Sozialunternehmen erzeugen.

Dazu sind zwei Simulationen notwendig: eine erste mit den Aktivitäten der Freiwilligenverbände, der Non-Profit-Organisationen und der Sozialunternehmen, und eine zweite ohne die Aktivitäten dieser Verbände. Aus der Differenz dieser beiden Simulationen ergibt sich die gesamte volkswirtschaftliche Wertschöpfung der Freiwilligenverbandsaktivitäten, der Non-Profit-Organisationen und der Sozialunternehmen, die dann in zusätzlichem Bruttoinlandsprodukt, zusätzlichem Masseneinkommen und zusätzlicher Beschäftigung gemessen und abgebildet werden. Dies wurde beispielhaft mit der volkswirtschaftlichen Analyse der Interessenvertretung der Sozialunternehmen in Oberösterreich<sup>283</sup> dargestellt.<sup>284</sup> Dabei wurde untersucht, welche regionalen volkswirtschaftlichen Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte durch die Tätigkeiten der Interessenvertretung der Sozialunternehmen in Oberösterreich entstanden sind. Die volkswirtschaftlichen Wertschöpfungseffekte wurden durch die Sachausgaben und durch die Lohnzahlungen für die Tätigkeiten aggregiert über die Jahre 2009 – 2011 dargestellt.

Ähnliches könnte für die Freiwilligentätigkeit berechnet werden. Allerdings müßten hierzu entsprechende Daten zur Verfügung stehen.

Festgehalten werden kann jedoch, dass der Wert der Freiwilligentätigkeit sehr bedeutend ist. Er hat für die österreichische Gesellschaft einen sehr hohen Stellenwert und ist in dem Sinn volkswirtschaftlich rentabel, da auch Güter und Dienstleistungen produziert werden, die sich die Gesellschaft sonst entweder nur mit wesentlich mehr finanziellem Aufwand leisten könnte oder bei einem knappen Budget Kürzungen an anderen Stellen durchgeführt werden müssten. Die Aktivi-

<sup>283</sup> Die in Oberösterreich über 30 ansässigen unterschiedlichen Organisationen (u.a. die großen Träger Lebenshilfe OÖ, Promente OÖ und Diakoniewerk Gallneukirchen) haben sich im Laufe der Zeit zu der Interessenvertretung Sozialunternehmen (IV OÖ) zusammengeschlossen.

<sup>284</sup> Vgl. Schneider, Friedrich/Voigt, Josmin: Volkswirtschaftliche Analyse der Interessenvertretung Sozialunternehmen in OÖ. Institut für Volkswirtschaftslehre, Johannes Kepler Universität Linz, Juli 2012.

[http://www.iv-sozialunternehmen.at/files/vwl\\_studie\\_sozialunternehmen.pdf](http://www.iv-sozialunternehmen.at/files/vwl_studie_sozialunternehmen.pdf) (Zugriff am 17.2. 2015).

täten der Freiwilligenverbände, der Sozial- und Non-Profit-Organisationen sind ein unverzichtbarer Bestandteil der österreichischen Gesellschaft, aber auch der österreichischen Wirtschaft. Sie leisten einen wichtigen Beitrag in allen Bereichen des freiwilligen Engagements.

### **3.3 Wirkungsmessung für freiwilliges Engagement und Freiwilligenorganisationen**

*Eva More-Hollerweger*

Freiwilliges Engagement hat in den letzten Jahrzehnten viel Aufmerksamkeit von Politik und Forschung erfahren. Verschiedene Forschungsdisziplinen – insbesondere Ökonomie, Politikwissenschaften, Soziologie und Psychologie – befassen sich mit der Bedeutung von freiwilligem Engagement für die Gesellschaft aus unterschiedlicher Perspektive.<sup>486</sup> Inwieweit freiwilliges Engagement bestimmte gesellschaftliche Funktionen erfüllen kann, hängt zu einem wesentlichen Teil auch von den Organisationen ab, in denen es erbracht wird. Die Einbettung von freiwilligem Engagement variiert sehr stark zwischen verschiedenen Organisationstypen. Kleinere Vereine werden oft ausschließlich von freiwilligem Engagement getragen. In größeren Wohlfahrtsorganisationen, die professionelle Versorgungsleistungen anbieten, machen Freiwillige häufig einen deutlich geringeren Anteil aus (vgl. auch Kap. 2.5).

Freiwilliges Engagement ist nicht immer ein Abgrenzungskriterium im Rahmen der gewählten Definitionen: Die beleuchteten Organisationen umfassen mitunter auch solche, in denen freiwilliges Engagement keine Rolle spielt. Umgekehrt engagieren sich Freiwillige beispielsweise auch in Organisationen der öffentlichen Hand. Zunehmende Bedeutung gewinnt auch das Thema Corporate Volunteering, in dessen Rahmen sich Mitarbeiter/innen gewinnorientierter Unternehmen freiwillig für soziale Zwecke engagieren. Dies erfolgt häufig in Kooperationen mit NPOs, allerdings gibt es auch Formen, bei denen soziale Dienstleistungen von den Unternehmen selbst angeboten werden (siehe auch Kap. 2.13).

Es lässt sich festhalten, dass freiwilliges Engagement in sehr unterschiedlichen Kontexten stattfindet. Es ist daher auch wichtig, die Organisationen zu beleuchten, in denen es erbracht wird. Forschungsarbeiten fokussieren häufig auf spezifische Organisationen, so dass Ergebnisse nicht generalisierbar sind. Bei Analysen auf Organisationsebene ist zu berücksichtigen, dass gesellschaftliche Wirkungen, die Organisationen erzeugen, oft nicht ausschließlich auf freiwilliges Engagement

<sup>486</sup> Vgl. More-Hollerweger, Eva/Romedner, Paul (2013): *Freiwilligenarbeit in Nonprofit-Organisationen*. In: Simso, Ruth/Meyer, Michael/Bodelt, Christoph (Hrsg.): *Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management*. 5. Aufl., Stuttgart 2013, S. 381-399.

zurückzuführen sind. Sie sind Resultat der Summe unterschiedlicher Faktoren, zu denen insbesondere auch bezahlte Arbeit gehört, wie im nachfolgenden Kapitel noch näher dargestellt wird.

Insbesondere Aktivitäten, die Unterstützung von der öffentlichen Hand erhalten, werden verstärkt auf ihre gesellschaftlichen Wirkungen hin überprüft. Die öffentliche Hand hat die wirkungsorientierte Haushaltsführung eingeführt. Sie soll gewährleisten, dass bei Verwendung öffentlicher Gelder tatsächlich die gewünschten Wirkungen erzielt werden. Zudem soll analysiert werden, welche Wirkungen durch Förderungen induziert werden. Von der öffentlichen Hand beauftragte Wirkungsanalysen fokussieren häufig auf Förderprogramme – beispielsweise wird untersucht, welche Wirkungen entstehen, wenn Civil Society Organisationen (CSOs) in geförderte Forschungsprojekte der EU eingebunden sind. Dahinter steht das Ziel, Forschung wieder näher an die gesellschaftliche Basis zu bringen<sup>285</sup>. CSOs fungieren häufig als Übersetzer zwischen Bevölkerung und gesellschaftlichen Systemen, wie Politik und Forschung.

Auch Non-Profit-Organisationen (NPOs) nutzen Instrumente der Wirkungsmessung um darzustellen, dass die finanziellen Mittel, die sie von der öffentlichen Hand, Spender/innen und Sponsor/innen erhalten, hohe gesellschaftliche Wirkungen entfalten und damit „gut investiertes“ Geld sind. Laut einer Untersuchung<sup>286</sup> setzen sich die Einnahmen von Non-Profit-Organisationen in Österreich zu 36 Prozent aus leistungsbezogenen Zahlungen der öffentlichen Hand, zu 17 Prozent aus Subventionen, zu 8 Prozent aus Spenden und nur zu 33 Prozent aus Umsatzerlösen zusammen<sup>287</sup>. Zum Großteil werden durch NPOs erbrachte Leistungen nicht von jenen finanziert, die diese erhalten. Deshalb ist es für NPOs besonders wichtig, nachzuweisen, dass das verwendete Geld gut eingesetzt ist.

Ein spezielles Instrument der Wirkungsmessung ist die Social Return on Investment (SROI)-Analyse. Sie stellt dar, welcher monetäre und monetär bewertete soziale Rückfluss sich aus einem in eine Organisation bzw. in ein Projekt investierten Euro ergibt. Dafür werden Wirkungen, die eine NPO oder ein Projekt entfaltet, analysiert und monetär bewertet.<sup>288</sup>

<sup>285</sup> siehe z.B. <http://www.euclidnetwork.eu/projects/current-projects/research-projects/csos-in-designing-research-governance.html>, (Zugriff am 17.2. 2015).

<sup>286</sup> Vgl. Schneider, Ulrike/Haider, Astrid: Nonprofit Organisationen in Österreich 2006. In: Forschungsbericht des Instituts für Sozialpolitik, WU Wien, FB01/2009.

<sup>287</sup> Allerdings umfasst die Studie lediglich NPOs, die zumindest eine entgeltlich beschäftigte Arbeitskraft aufweist, Vereine, die ausschließlich auf freiwilligem Engagement basieren, sind darin nicht enthalten.

<sup>288</sup> Vgl. Schaber, Christian/Rauscher, Olivia/Millner, Reinhard: Evaluation und Wirkungsmessung. In: Simsa, Ruth/Meyer, Michael/Badelt, Christoph (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit-Organisation. Strukturen und Management. 5. Aufl., Stuttgart 2013, S. 451-470.

## BEDEUTUNG UND WIRKUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT

Instrumente der Wirkungsmessung erheben systematisch, welche Personengruppen bzw. Organisationen (Stakeholder) in die Aktivitäten der NPO involviert bzw. von ihren Ergebnissen betroffen sind. Anhand eines logischen Modells (siehe Abbildung 34) wird für jede Stakeholder-Gruppe untersucht, was sie an Input leistet, welche Aktivitäten die NPO in Bezug auf diese Stakeholder-Gruppe setzt und welcher positive oder auch negative Nutzen für diese dadurch entsteht.

**Abb. 34: Logic Model/Wirkungskette vereinfacht**



Quelle: More-Hollerweger/Schober 2013, in Anlehnung an Schober et al. 2013

Der Input sind finanzielle Mittel, beispielsweise Förderungen der öffentlichen Hand, Spenden, Mitgliedsbeiträge sowie Leistungsentgelte. Auch die Arbeitsleistung, die Freiwillige für die Organisation erbringen, ist ein Input. In einem weiteren Schritt wird analysiert, welche Aktivitäten die Organisation in Bezug auf die jeweiligen Stakeholder setzt. Das kann bei Freiwilligen beispielsweise die Bereitstellung von Aufgabenbereichen sein, die durch freiwilliges Engagement abgedeckt werden können. Dies kann auch die Möglichkeit der Einbindung in ein soziales Netzwerk oder die Vermittlung von Kompetenzen durch diverse Schulungen sein. Das nächste Element der Wirkungskette ist der produzierte Output. In Bezug auf die Freiwilligen ist das etwa die Zahl der „Engagement-Stellen“ für Freiwillige oder die Zahl der Schulungen für Freiwillige. Am Ende der Wirkungskette stehen die Wirkungen, auch als Outcome\* bezeichnet. Hier interessiert z.B. nicht mehr, wie viele Schulungen Freiwillige absolviert haben, sondern ob und was sie dabei tatsächlich gelernt haben, und ob sie dadurch beispielsweise auch ihre Chance am Arbeitsmarkt verbessern konnten. Das Beispiel zeigt, dass hier zwischen kurzfristigen (Kompetenzerwerb) und längerfristigen Wirkungen (erhöhte Chancen auf dem Arbeitsmarkt) unterschieden werden kann (siehe auch Abbildung 34).

\* An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass die Begrifflichkeiten sehr unterschiedlich verwendet werden, was zum Teil aus Übersetzungsschwierigkeiten von der englischen in die deutsche Sprache resultiert.

Wirkungen (z.B. Kompetenzerwerb) sind häufig deutlich schwieriger zu messen als der Output (z.B. Zahl der Schulungen). Eine Herausforderung ist außerdem die eindeutige Zuschreibung einer Wirkung auf eine bestimmte Maßnahme. So ist es z.B. fraglich, inwieweit der durch das freiwillige Engagement erfolgte Kompetenzerwerb tatsächlich zu verbesserten Jobchancen beigetragen hat, oder ob andere Faktoren ausschlaggebend dafür waren. Zudem gibt es häufig Wirkungen, die auch ohne das Zutun der betrachteten Organisation entstanden wären, wenn Freiwillige beispielsweise auch ohne das Engagement bei einer spezifischen Organisation sozial eingebunden wären, weil es ausreichend andere für Freiwillige interessante Möglichkeiten gibt, sich zu engagieren. Diese Wirkungen werden als sogenannter Deadweight (siehe Abbildung 34) wieder abgezogen. Übrig bleiben die Nettowirkungen, hier auch als Impact bezeichnet. Dabei handelt es sich um all jene Wirkungen, die tatsächlich der betrachteten Organisation bzw. dem betrachteten Projekt zugeschrieben werden können.

Bei den Stakeholdern kann zwischen Individuen (Mikroebene), Organisationen/Institutionen (Mesoebene) sowie der Gesellschaft als Ganzes (Makroebene) unterschieden werden (siehe Abbildung 35). Die Wirkungen von Aktivitäten einer NPO betreffen einerseits einzelne Individuen, also beispielsweise Leistungsempfänger/innen oder Freiwillige, andererseits profitieren davon (im positiven Fall) auch Organisationen und die Gesellschaft als Ganzes. Dies kann anhand des Beispiels der Freiwilligen Feuerwehren aufgezeigt werden. In Österreich gibt es mehr als 330.000 Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr (vgl. auch Kap. 2.3.1).<sup>791</sup> Somit haben rund 4 Prozent der österreichischen Bevölkerung eine entsprechende Ausbildung erhalten oder absolvieren diese gerade. Neben Löschübungen werden sie auf technische Einsätze vorbereitet, zu denen die Feuerwehr häufig gerufen wird. Dazu gehören Autounfälle, Bergungsarbeiten und vieles mehr. Wenn solche Notfälle auftreten, besteht – vor allem in ländlichen Gebieten – eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass bereits Menschen in der Nähe sind, die es gelernt haben, zu helfen – noch bevor die Feuerwehr eingetroffen ist. Das trägt zum Sicherheitsgefühl in der Bevölkerung bei.<sup>792</sup> Für diese entsteht demnach ein Nutzen, auch wenn ein Teil der Menschen vielleicht nie oder sehr selten unmittelbare Hilfe der Feuerwehr in Anspruch nimmt. Außerdem können die Feuerwehrmitglieder diese Kompetenzen auch außerhalb ihres unmittelbaren Engagements bei der Feuerwehr anwenden, wodurch beispielsweise auch ein Nutzen für Arbeitgeber/innen entstehen kann.

Es gibt auch negative Wirkungen. Bei einigen Vereinen wird beispielsweise thematisiert, dass bei geselligen Zusammenkünften viel Alkohol konsumiert wird und auch Jugendliche zum Trinken animiert werden.

<sup>791</sup> <http://www.bundesfeuerwehrverband.at> (Zugriff am 17.2. 2015).

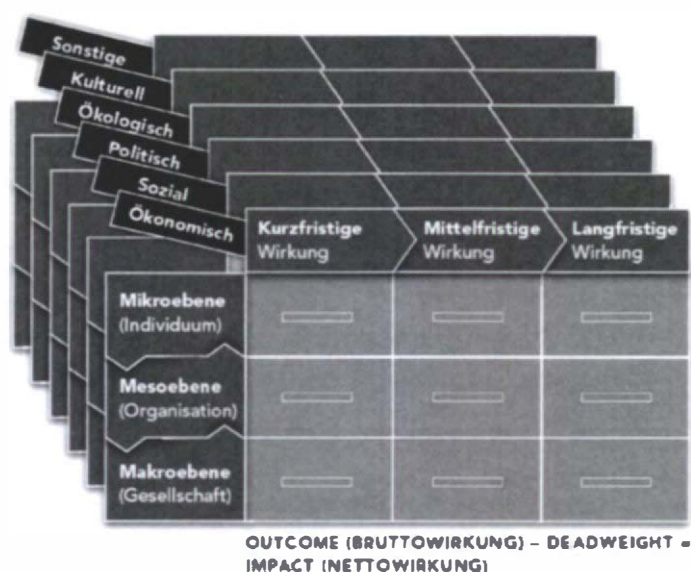
<sup>792</sup> Vgl. Schober, C./Rauscher, O./More-Hollerweger, E./Pervan-Al Soqauer, I.: SROI-Analyse der oberösterreichischen Feuerwehren, npo Institut, Wirtschaftsuniversität Wien, Wien 2012.

## BEDEUTUNG UND WIRKUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT

Wie bereits eingangs angesprochen, entstehen durch freiwilliges Engagement und die Organisationen, in denen es erbracht wird, verschiedene gesellschaftliche Wirkungen. Schober/Rauscher<sup>293</sup> differenzieren in ihrer in Abbildung 35 dargestellten Wirkungsbox zwischen ökonomischen, sozialen, politischen, ökologischen, kulturellen und sonstigen Wirkungen sowie bezüglich der zeitlichen Dimension zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Wirkungen.

Die Wirkungsforschung hat in den letzten Jahren dazu beigetragen, die Wirkungen von Organisationen, Projekten bzw. Förderprogrammen besser zu verstehen sowie Methoden und Indikatoren zu finden, anhand derer verschiedene Wirkungen gemessen und bewertet werden können. Zwar können die Wirkungen, die durch einzelne Freiwilligenorganisationen entstehen, nicht generalisiert werden. Die Ergebnisse können jedoch einen Beitrag dazu leisten, neue Instrumente zu entwickeln, um die Wirkungen von freiwilligem Engagement besser zu messen.

**Abb. 35: Wirkungsbox**



Quelle: Schober/Rauscher 2014: 264

Abgesehen von Evaluationen einzelner Maßnahmen, die auch Wirkungen beinhalten,<sup>294</sup> gibt es in Österreich bislang keine systematischen Analysen, die beleuchten, welche Wirkungen Förderungen des freiwilligen Engagements durch die öffentliche Hand entfalten. Es fehlt bislang auch ein umfassender Überblick über Fördermittel. Dies liegt unter anderem daran, dass sich Förderungen

<sup>293</sup> Vgl. Schober, Christian/Rauscher, Olivia: Alle Mocht der Wirkungsmessung? In: Zimmer, Annette/Simsa, Ruth (Hrsg.): *Forschung zu Zivilgesellschaft, NPOs und Engagement. Quo vadis?* Wiesbaden 2014, S. 261-281.

<sup>294</sup> Vgl. Schelepa, Susanne/Wetzel, Petra: *Evaluierung „Freiwilliges Soziales Dienstjahr“*. Endbericht, Wien 2008; L&R Sozialforschung, unveröffentlichter Projektbericht.

aus unterschiedlichsten „Fördertöpfen“ auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene speisen.<sup>295</sup> Nur wenige Förderungen beziehen sich unmittelbar auf freiwilliges Engagement. Meist werden Vereine oder Projekte und damit indirekt auch freiwilliges Engagement gefördert.

In den folgenden Kapiteln werden ökonomische, politische und soziale Wirkungen von freiwilligem Engagement und den Organisationen, in denen es erbracht wird, näher beleuchtet.

### 3.4 Ökonomische Bedeutung von freiwilligem Engagement und Freiwilligenorganisationen

*Eva More-Hollerweger*

Das Resultat von freiwilligem Engagement kommt per Definition immer auch anderen zugute - und zwar Menschen außerhalb der eigenen Familie.<sup>296</sup> Aus ökonomischer Perspektive wird Freiwilligentätigkeit daher als produktive Tätigkeit - im Gegensatz zu konsumtiven Tätigkeiten - bezeichnet. Der Nutzen, den freiwilliges Engagement stiftet, variiert stark mit den jeweiligen Aktivitäten. Manchmal beschränkt er sich auf eine kleine Gemeinschaft Gleichgesinnter. Bei anderen Formen des Engagements bedeutet der Nutzen einen entscheidenden Beitrag zur Sicherung des Überlebens der Leistungsempfänger/innen, z.B. im Bereich der Katastrophenhilfe. Andere Aktivitäten unterstützen hilfsbedürftige Menschen dabei, ihren Alltag zu organisieren. Häufig dient ein Engagement auch dazu, Menschen über bestimmte Themen zu informieren - sei es eher aktivistisch, um beispielsweise Missstände aufzuzeigen, oder als Form einer Dienstleistung, wie sie etwa von Selbsthilfegruppen erbracht wird, die über Krankheiten, Behandlungsmethoden und andere Formen der Unterstützung informieren und diese auch selbst leisten.

Ökonomisch gesehen tragen Freiwillige zur Erstellung von Dienstleistungen bei. Die Produktion von Dienstleistungen steht dabei aber nicht unbedingt im Vordergrund, vielmehr spielen auch soziale und politische Aspekte eine Rolle. Ziel ist es, sich gemeinsam einer Sache zu widmen, sei es im Rahmen von sportlichen oder kulturellen Aktivitäten, oder anderen Arten der Freizeitbetätigung. Das Angebot diverser Vereine lebt vielfach vom Engagement einzelner, die ihre Ideen einbringen und andere dafür begeistern können. Dienstleistungen (z.B. Sportkurse, musikalische Gestaltung von Festen durch die örtliche Blasmusik), die von diesen Vereinen erbracht werden, gehorchen weniger der Logik des Marktes – es geht nicht darum, sie zu verkaufen. Ziel ist es vielmehr, sie Interessierten zur Verfügung zu stellen bzw. viele Menschen an der Erstellung der

<sup>295</sup> Die im Aufbau befindliche Transparenzdatenbank könnte in Zukunft zu diesem Überblick verhelfen.

<sup>296</sup> Vgl. auch Kap. 1.2.

**BEDEUTUNG UND WIRKUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT**

Leistung zu beteiligen und etwas zum Gemeinwohl beizutragen. Wichtig ist das gemeinsame Tun. Finanziell geht es nur darum, das Weiterbestehen der Organisation zu sichern.

Daher gelten bei Freiwilligentätigkeit auch andere Maßstäbe in Bezug auf die Produktivität. Vereinfacht ausgedrückt ist es nicht primäres Ziel des Engagements, in bestimmter Zeit möglichst viel „zu produzieren“. Freiwillige engagieren sich in ihrer Freizeit und schätzen daran, dass ihre Tätigkeiten anders ausgestaltet sind als eine Erwerbstätigkeit. Mit ihrem Engagement verfolgen sie soziale oder politische Anliegen wie auch eigene Interessen, beispielsweise das Knüpfen von Kontakten. Organisationen müssen auf die Bedürfnisse der Freiwilligen eingehen, wenn sie sicherstellen möchten, dass ihnen diese längerfristig erhalten bleiben. Selbst, wenn sie das wollten, wird es daher schwierig sein, Freiwillige als billige Substitute für bezahlte Arbeitskräfte heranzuziehen. Non-Profit-Organisationen erfüllen selbst vielfältige gesellschaftliche Funktionen, wovon die Bereitstellung von Dienstleistungen nur eine ist. Dazu zählen beispielsweise die Interessenvertretung und die Gemeinschaftsbildung etc. Es liegt demnach auch im Interesse der Organisationen, wenn Freiwillige zur Erfüllung dieser Funktionen beitragen. Dies ist insofern wichtig, als für diese Leistungen oft kein Entgelt verlangt wird, um sie auch jenen zugänglich zu machen, die sie sich sonst nicht leisten könnten.

In den letzten Jahren sind Entwicklungen dahingehend zu beobachten, dass die ökonomische Funktion von Non-Profit-Organisationen an Bedeutung gewinnt. Dies wird in der Forschung unter den Schlagworten Ökonomisierung, Verbetriebswirtschaftlichung und Professionalisierung diskutiert. Bestrebungen der öffentlichen Hand, den Wettbewerb zu stärken, haben zur Folge, dass gemeinnützige Organisationen teilweise mit gewinnorientierten Unternehmen konkurrieren. Dieser Prozess wurde vor allem durch das Vergaberecht der EU maßgeblich beeinflusst. Er ist deshalb problematisch, weil gemeinnützige Organisationen neben der Erstellung der entsprechenden Dienstleistung durch ihre spezifischen Zielsetzungen eben auch noch andere Funktionen erfüllen, die von gewinnorientierten Unternehmen nicht verfolgt werden. Durch die Fokussierung auf die Dienstleistung gehen diese zusätzlichen positiven Effekte unter Umständen verloren. Erst in jüngerer Zeit gibt es Ansätze seitens der EU, bestimmte Leistungen gemeinnützigen Organisationen vorzubehalten. Dies trifft beispielsweise auf die Rettungsdienste zu, die ohne formale europaweite Ausschreibung an gemeinnützige Organisationen übertragen werden können.<sup>28</sup>

Umgekehrt suchen auch gewinnorientierte Unternehmen nach Möglichkeiten, Qualitäten der Freiwilligentätigkeit zu integrieren, sei es aus Gründen der sozialen Verantwortung, im Rahmen

<sup>28</sup> Vgl. More-Hollerweger et.al: *Civil Society Index. Rapid Assessment. Rahmenbedingungen für die Zivilgesellschaft in Österreich*. Wien: IGO, Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship, CIVICUS, unveröffentlichter Projektbericht.

sowie Amtsblatt der Europäischen Union vom 28.3.2014, L 94/65.

von Corporate Volunteering-Projekten oder aus Gründen der Mitarbeiter/innenmotivation und –bindung (vgl. auch Kap. 2.13). Die Arbeitspsychologie beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit Erwerbsarbeit, deren Motivation traditionellerweise auf organisationalen Ent- und Belohnungsmechanismen beruht, stärker über Sinnhaftigkeit und individuelle Bedeutsamkeit motiviert werden kann.<sup>294</sup> Intrinsisch motivierte Mitarbeiter/innen, d.h. Mitarbeiter/innen, die ihre Motivation auch aus der Tätigkeit selbst und nicht nur aus monetären oder sonstigen materiellen Anreizen ziehen, sind auch in gewinnorientierten Unternehmen gefragt.

Obwohl freiwilliges Engagement keinen Marktpreis hat, stellt es demnach einen wesentlichen Beitrag zur Wohlfahrtsproduktion dar. Einige Studien bewerten das freiwillige Engagement monetär, um die ökonomische Bedeutung aufzuzeigen. Dafür gibt es unterschiedliche Herangehensweisen (More-Hollerweger et al. forthcoming). Pennerstorfer et al.<sup>295</sup> beziffern beispielsweise den Wert der Freiwilligentätigkeit in Österreich mit 1,8 Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP). Ökonomisch relevant ist auch der Beitrag der Freiwilligenorganisationen. Gerade in kleineren Gemeinden sind die Aktivitäten der Freiwilligenorganisationen wichtig für die örtlichen Betriebe. Beispielsweise tragen kulturelle Einrichtungen, die in ländlichen Gemeinden oft mit Unterstützung von Freiwilligen agieren, dazu bei, den Tourismus zu beleben.

Auch auf individueller Ebene hat freiwilliges Engagement ökonomische Relevanz. Da es unentgeltlich erbracht wird, setzt es voraus, dass der Lebensunterhalt auf andere Weise gesichert ist. Gerade bei jüngeren Menschen stellt freiwilliges Engagement zunehmend auch eine Investition zum Erwerb arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen dar. Dies betrifft einerseits Berufe in verwandten Bereichen – also vornehmlich im Non-Profit-Sektor. Andererseits können die erworbenen Kompetenzen auch in ganz anderen Berufsfeldern nützlich sein. Sie werden von einigen Arbeitgeber/innen erwünscht und anerkannt.

### **3.5 Soziale Bedeutung von freiwilligem Engagement und Freiwilligenorganisationen**

*Eva More-Hollerweger*

Aus gesellschaftspolitischer Sicht ist nicht nur der produktive Aspekt von Freiwilligentätigkeit wichtig. Vielmehr stellt auch der Nutzen, der für Freiwillige selbst entsteht, einen gesellschaftlichen Mehr-

<sup>294</sup> Vgl. Neufeind, Mox/Jiraneck, Patrick/Wehner, Theo: Freiwilliges Arbeitsengagement in Organisation und Gesellschaft. In: *Wirtschaftspsychologie*, 2012 (1), S. 4-19.

<sup>295</sup> Vgl. Pennerstorfer, A./Schneider/U., Bodelt/C.: Der Nonprofitsektor in Österreich. In: Simsa, R./Meyer, M./Bodelt, C. (Hrsg.): *Handbuch der Nonprofit Organisationen; Strukturen und Management*, 5. überarbeitete Auflage, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, 2013, S. 6.

wert dar. Durch freiwilliges Engagement sind Menschen eingebunden in Gemeinschaften und erhalten dort oft jenen sozialen Rückhalt, der für die Bewältigung des Alltags wichtig ist. Dazu gehört das Gefühl gebraucht zu werden ebenso wie die Möglichkeit, sich mit anderen über die eigenen Sorgen und Freuden auszutauschen. Die Social Support Forschung<sup>80</sup> hat bestätigt, dass informelle Netzwerke für die Bewältigung von Krisen wesentlich wichtiger sind als professionelle Anlaufstellen, die meist erst aufgesucht werden, wenn kein anderer Ausweg mehr gesehen wird. In einer komplexen Welt, in der traditionelle Netzwerke, wie sie insbesondere die Familien darstellen, zunehmend aufbrechen, wird freiwilliges Engagement als potenzielle Alternative diskutiert, gesellschaftlichen Folgewirkungen, wie Vereinsamung – beispielsweise älterer Menschen – entgegenzuwirken. Tatsächlich belegen Studien, einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand und dem Engagement freiwilliger Älterer.<sup>81</sup> Zwar sind die kausalen Zusammenhänge nicht eindeutig, begründet wird dies aber vor allem durch das bessere soziale Netzwerk und damit verbundene Effekte wie Ansehen, Zugang zu Ressourcen, den höheren Aktivitätslevel, emotionale Erfüllung und Einfluss.<sup>82</sup>

Besondere Bedeutung wird dem freiwilligen Engagement auch in Bezug auf die Integration gesellschaftlicher Randgruppen zugesprochen. Viele soziale Leistungen, die mit Hilfe von Freiwilligen erbracht werden, kommen jenen Bevölkerungsgruppen zugute, die aus verschiedenen Gründen benachteiligt und daher auf Unterstützung angewiesen sind. Freiwilliges Engagement bietet aber – im Sinne der Selbsthilfe – auch für diese Menschen mitunter eine Möglichkeit, sich aktiv zu beteiligen und zur Verbesserung ihrer eigenen Situation beizutragen.

Der sozialen Bedeutung von freiwilligem Engagement wurde vor allem durch die Sozialkapitalforschung Rechnung getragen, der das folgende Kapitel gewidmet ist.

### **3.6 Sozialkapital – ein Schatz aus sozialen Verbindungen**

*Ernst Gehmacher, Alfred Rammer*

Liebe, Freundschaft, gute Beziehungen, Ehre und Achtung in Gemeinschaften, ein angenehmes Betriebsklima, die Geborgenheit in politischen und religiösen Glaubensgemeinschaften – all das

<sup>80</sup> Vgl. Schmerl, Christiane/Nestmann, Frank, (Hrsg.): *Ist Geben seliger als Nehmen? Frauen und Social Support*. Frankfurt/New York, 1991.

<sup>81</sup> Vgl. Morrow-Howell, Nancy/Hinterlong, Jim/Rozario, Philip A./Tang, Fengyan: *Effects of Volunteering on the Well-Being of Older Adults*. In: *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 58 (3), 2003, S. 137ff.

Harris, Alex H. S./Thoresen, Carl E.: *Volunteering is Associated with Delayed Mortality in Older People: Analysis of the Longitudinal Study of Aging*. In: *Journal of Health Psychology*, 10 (6), 2005, S. 739-752.

Tang, Fengyan/Choi, EunHee/Morrow-Howell, Nancy: *Organizational Support and Volunteering Benefits for Older Adults*. In: *The Gerontologist*, 50 (5), 2010, S. 603-612.

<sup>82</sup> Ebd.

ist Kapital, das mehr wert ist als Geld und auch mit Geld allein gar nicht zu kaufen ist. Die Gesamtheit dieses Schatzes an Stärken aus sozialen Verbindungen nennt man Sozialkapital. Jeder Mensch hat sein eigenes Sozialkapital. Jede Gemeinschaft, vom Kegelklub bis zur politischen Partei, von der Wohnhausanlage bis zur Nation, braucht zum Überleben ausreichend Zusammenarbeit und Zusammenhalt. Sie braucht eigenes Sozialkapital. Sozialkapital ist - mathematisch ausgedrückt - nicht die Summe, sondern das multiplikative Produkt.

Bemühungen zur Messung von Sozialkapital gibt es seit Jahrzehnten (Coleman, Bourdieu, Putnam), doch blieben die empirisch-wissenschaftlichen Umsetzungen mäßig erfolgreich. Um die Jahrtausendwende riefen Weltbank und OECD dazu auf, Sozialkapital in die wirtschaftlichen und politischen Bilanzen einzubringen. Seitdem nehmen die Versuche der Messung von Sozialkapital deutlich zu. Notwendig ist die internationale Entwicklung von Methode und Theorie. Antriebsmotor der Auseinandersetzung mit Sozialkapital ist die Sorge über den steten Rückgang von Gemeinschaftskräften bei steigendem Bedarf an Kooperation – dies bezieht sich von der Familie bis auf die Menschheit als Ganzes.

Im 2001 veröffentlichten Bericht „The Well-being of Nations“<sup>818</sup> verweist die OECD auf eine Reihe empirischer Untersuchungen, die signifikante Beziehungen zwischen Human- und Sozialkapital vermuten lassen. Human- und Sozialkapital können, so die Erkenntnis, einen entscheidenden Beitrag zu mehreren positiven Ergebnissen wie höheres Einkommen, stärkerer sozialer Zusammenhalt oder größere Lebenszufriedenheit leisten. Besonders langfristig sieht der Bericht Chancen für die staatlichen, privaten und ehrenamtlichen Akteurinnen und Akteure, zur Verbesserung des Human- und Sozialkapitals beizutragen. Für Österreich wurde hierzu vom Büro für die Organisation angewandter Sozialforschung das empirische Verfahren zur Sozialkapitalerhebung entwickelt.<sup>819</sup> Diese empirische Messung von Sozialkapital unterscheidet zwischen Defizit (Mangel), Suboptimum (Armut), Optimum (Reichtum) und Super-Optimum (Überfluss, Übersättigung). Diese Stufen sind an den Prozentzahlen für Glück und Gesundheit abzulesen.

Die Sozialkapital-Theorie unterscheidet im Bereich sozialer Bindungen drei Ebenen:

- die Mikro-Ebene der persönlichen Nahbeziehungen: Dazu zählen Menschen, die einem sehr vertraut sind und denen man viel oder alles anvertrauen würde. Das betrifft meist nicht mehr als eine Handvoll Menschen.
- die Meso-Ebene der größeren Gruppen und Einheiten: Hier sind die Menschen gemeint, die einem persönlich nicht sehr nahe stehen, die jedoch zu wichtigen sozialen Netzwerken gehören.

<sup>818</sup> Vgl. Centre for Educational Research and Innovation – OECD: *The Well-being of Nations. The Role of Human and Social Capital*, OECD iLibrary 2001.

<sup>819</sup> Vgl. <http://www.metaprojekt.at/> (Zugriff am 17.2. 2015).

**BEDEUTUNG UND WIRKUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT**

- die Makro-Ebene der nicht mehr durch persönlichen Kontakt verbundenen großen Sozietäten: Das betrifft die Einbindung in ein größeres Ganzes und bezieht sich auch auf spirituelle Aspekte – etwa das Gefühl, einer bestimmten Religion anzugehören, Europäerin oder Europäer, Weltbürgerin oder Weltbürger etc. zu sein.

Der in Österreich entwickelte Test berücksichtigt drei große Komponenten, in denen sich die zu messenden sozialen Kräfte äußern: die Intensität der Gefühle und Gedanken, der Bezug auf Personen und Gemeinschaften und die damit verbundenen Aktivitäten und Ziele. Hinzu kommt die standardisierte Einteilung in die drei „instinktiven“ Beziehungsebenen: eng verbundene Nahestehende, persönlicher Bekanntenkreis und symbolische Gesinnungsgemeinschaften.

Bezüglich der sich daraus ergebenden Gemeinschaftszugehörigkeiten werden zudem der kollektive Zusammenhalt („Bonding“) und die Brücke zu den „anderen“ („Bridging“) erfasst. Sozialkapital ist somit das multiplikative Produkt der Messung der Komponenten auf den drei Ebenen (Mikro, Meso, Makro) und der Inwärts- und Auswärtsrelationen.

Die Gültigkeit derart strukturierter Messungen zeigt sich durch die gleichzeitig mittels statistischer Analysen gemessenen Wirkungen des Zusammenhangs von Leistung und Erfolg sowie Glück und Gesundheit in Verbindung mit Sozialkapital-Indikatoren.

Drei Strategien sichern die Reliabilität der Sozialkapitalmessung: Zum Ersten baut man mit dem Konzept der „Bottom-up-Action-Research“ auf wiederholte Messungen in Basiseinheiten zur Erfassung von Veränderungen durch gezielte Aktionen oder durch Trends. Statt auf interkulturellen Vergleich von Testwerten wird auf experimentelle Wirkungsforschung gesetzt. Zum Zweiten werden einfache, möglichst zahlenmäßige Kategorien verwendet, um der Messunschärfe durch den Zufall zu entgehen. Aus mehreren Angaben zusammengesetzte Indikatoren sind auch besser gegen Zufallsschwankungen gefeit, da mehrere zufällige Abweichungen einander eher aufheben. Zudem strebt die Aktionsforschung Vollerhebungen in einheitlichen Gruppen an. Zum dritten schützen verlässliche und glaubwürdige Anonymität sowie die sich auf lebensnahe soziale Erfahrungen und nicht auf Wissen oder Leistungen bezogenen Testfragen gegen die bewusste und unbewusste Verzerrung der Angaben.

Für mehrere Sozialkapital-Dimensionen gibt es sowohl aus Befragungen und Beobachtungen gewonnene subjektive Indikatoren wie auch „objektive“ Kennzahlen aus offiziellen Daten und Statistiken. Beide Arten von Indikatoren sind wichtig und ergänzen einander. Persönliche Angaben bilden Kräfte, Gefühle und Ideenbindungen genauer ab und eignen sich besonders zur Erfas-

sung kleinerer Veränderungen in Experimenten. Dies ist vor allem für die angewandte Forschung und die Entwicklung in einzelnen Gemeinschaften dienlich. Objektiv registrierte Statistiken lassen, wenn sie für längere Zeiträume vorliegen, große Trends und Entwicklungen erkennen. Damit werden umfassende Theorien der Grundlagenforschung gespeist.

Sozialkapital ist immer verbunden mit Gemeinschaft. Sozialkapital gibt es nicht „für sich“. Einzelne können zwar „soziale Kompetenz“ erwerben, doch Sozialkapital ist mehr: Dazu bedarf es der Bindungen und Beziehungen. Hier liegt es nahe, zwischen „Bonding“ und „Bridging“ zu unterscheiden. Dabei bezeichnet der Begriff „Bonding“ die Kommunikation und Interaktion innerhalb der eigenen Gemeinschaft, mit „Bridging“ meint man die Verbindung zu Menschen außerhalb der eigenen Gemeinschaft (z.B. zu anderen Nationen). Gutes Sozialkapital verlangt eine ausgeglichene Basis von Bonding und Bridging.

Die Verbindung einer ganzheitlichen Sozialkapital-Theorie, die auch mögliche Gefahren und Missbräuche im Blick hat, und die auf Reflexion von Personen und Gemeinschaften baut, bietet eine gute Chance, lernwilligen Systemen den Weg zu nachhaltiger Prosperität zu weisen. Diesem Postulat entsprechen zwei Strategien: Zum einen geht es um die breite Anwendung von Sozialkapital-Tests in vielen verschiedenen, kleinen Gemeinschaften mit kleinen, lebensnahen Experimenten („action research“), zum anderen um die damit verbundene wissenschaftlich-theoretische Analyse der Ergebnisse in einem breiten, multidisziplinären Diskurs internationaler Expertinnen und Experten („open discourse“).

### **3.7 Politische Bedeutung von freiwilligem Engagement und Freiwilligenorganisationen**

*Eva More-Hollerweger*

Politische Partizipation ist ein Grundpfeiler von Demokratien. Es gibt verschiedene Formen der politischen Partizipation, die zum Teil auch mit freiwilligem Engagement verbunden sind. Allerdings stellt nicht jede Form der politischen Partizipation auch gleichzeitig freiwilliges Engagement dar. In der Forschungsliteratur wird einerseits zwischen legalen und illegalen Formen der politischen Partizipation unterschieden. Zu letzteren zählen beispielsweise Hausbesetzungen oder die Teilnahme an nicht genehmigten Streiks. Kommt es auch zur Gewaltanwendung, wird von zivilem Ungehorsam gesprochen. Außerdem gibt es die Unterscheidung von konventionellen und unkonventionellen Formen der politischen Partizipation. In empirischen Erhebungen, wie dem European Social Survey und in den European Value Studies, werden unter unkonventionel-

## BEDEUTUNG UND WIRKUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT

len Formen Unterschriften, Demonstrationen, Boykott oder das Anbringen von Abzeichen/Aufklebern verstanden, während als konventionell die etablierten Formen Wählen, Kontaktaufnahme mit Politikern und Politikerinnen, Parteiarbeit und Mitarbeit in anderen Organisationen gelten.<sup>85</sup> Noch wenig berücksichtigt sind in diesen Erhebungen neuere Formen der Beteiligung, die sich vor allem durch das Web 2.0. eröffnen.

Die Partizipationsforschung befasst sich unter anderem mit Einflussfaktoren, die bestimmen, ob und in welcher Form sich Bürger/innen an politischen Prozessen beteiligen. Nach Verba et al.<sup>86</sup> zählen insbesondere persönliche Ressourcen, wie der sozioökonomische Hintergrund (Bildung, Beruf, Einkommen), die Sozialisation durch Familie, Schule und Arbeitsplatz sowie das soziale Umfeld, also Netzwerke, die Individuen zur Beteiligung motivieren, zu den wichtigsten Determinanten, die – ähnlich wie beim freiwilligen Engagement – auch empirisch schon vielfach bestätigt wurden. In Österreich ist die Datenlage zur politischen Beteiligung von Bürgern und Bürgerinnen generell eher spärlich. Politische Partizipation wurde, wie bereits erwähnt, in verschiedenen internationalen quantitativen Bevölkerungsbefragungen erhoben, z.B. im European Social Survey und in den European Value Studies, die allerdings schon in die Jahre 2006 bzw. 2008 zurückreichen. Es gibt vereinzelte Studien, die diese Daten auswerten. Diese Analysen bestätigen Zusammenhänge zwischen sozialer Ungleichheit und politischer Partizipation.<sup>87</sup> Interessanterweise zeigt sich, dass die Ungleichheit in der Beteiligung bei unkonventionellen Formen noch stärker ausgeprägt ist, als bei konventionellen Formen der Partizipation. In der IFES-Erhebung zum freiwilligen Engagement in Österreich (2013) findet sich politisches Engagement in den Bereichen „politische Arbeit und Interessenvertretung“ sowie „bürgerschaftliche Aktivitäten und Gemeinwesenarbeit“.<sup>88</sup>

Selbst bei freiwilligem Engagement, das nicht in politischem Kontext erfolgt, können Kompetenzen erlernt werden, die für den politischen Meinungsbildungsprozess wichtig sind. Beim Engagement entsteht etwa eine Sensibilisierung für gesellschaftlich wichtige Themen. Mitunter gibt es Gelegenheiten, kontroverse Themen zu diskutieren, Entscheidungen auszuverhandeln, sich eine Meinung zu bilden und gegenüber anderen zu vertreten etc. Typisch vor allem für kleinere Organisationen sind basisdemokratische Entscheidungen. Ob und in welcher Qualität dies erfolgt, hängt

<sup>85</sup> Vgl. Walter, Florian: *Von Teilhabe ausgeschlossen? Soziale Ungleichheit und politische Partizipation in Österreich*. In: *Kurswechsel* (3/2012), S. 40–48.

<sup>86</sup> Vgl. Verba, Sidney/Lehman Schlozman, Kay/Brady, Henry E.: *Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics*. Cambridge, MA, 1995.

<sup>87</sup> Vgl. Matzinger, Johannes: *Politische Partizipation von MigrantInnen in Österreich. Eine Sekundäranalyse zur Variable „Migrationshintergrund“ im European Values Study 2008*. Diplomarbeit an der Universität Wien, 2012, sowie Walter, Florian, Fußnote 306.

<sup>88</sup> Vgl. Abschnitt 2.2 und 2.3.

von den Organisationen, deren Zielen und den beteiligten Personen ab. Es gibt auch Beispiele für Organisationen, die den Demokratieprozess behindern.<sup>309</sup>

Auf Ebene der Organisationen wird diskutiert, welchen politischen Einfluss verschiedene Organisationsformen haben. Lange Tradition hat hier die Vereinsforschung, welche die Rolle der Vereine v.a. in der Kommunalpolitik thematisierte.<sup>310</sup> Generell wird aber konstatiert, dass die Bedeutung traditioneller Vereine v.a. im kirchlichen und politischen Bereich eher rückläufig ist und es zu einer Veränderung der institutionellen Arrangements und damit zu neuen Formen der Zusammenarbeit zwischen Politik und Zivilgesellschaft kommt. Eine Reihe von Organisationen und Initiativen bezieht die Bürger/innen in die Gestaltung und Planung ihres unmittelbaren räumlichen oder sozialen Lebensumfelds mit ein. Innerhalb von Mieter/innenvereinigungen, Dorferneuerungsvereinen, Selbsthilfegruppen, Nachbarschaftshilfen und ähnlichen Vereinigungen können sich die Betroffenen einbringen.

Ein aktuelles Beispiel sind die Bürger/innenräte in Vorarlberg. Menschen werden auf lokaler Ebene durch Losverfahren ausgewählt, um Themen zu diskutieren, die sie betreffen.<sup>311</sup> Die Ergebnisse und Lösungsideen werden öffentlich präsentiert und an die Politik adressiert (Büro für Zukunftsfragen Vorarlberg 2010). Ein weiteres Beispiel ist das von der Stadt Wien 2012 eingeführte Partizipationsprojekt „Wiener Charta“. Bürger/innen konnten online und offline in lokalen Gesprächsrunden über die Neugestaltung des Zusammenlebens in der Stadt Wien diskutieren<sup>312</sup>. Die Ergebnisse aus den Gesprächen wurden in einem Charta-Text verarbeitet, welcher für die partizipative Erarbeitung von Grundsätzen und Spielregeln für ein gutes Zusammenleben steht. Auf Bundesebene haben insbesondere das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Sozialministerium) sowie das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW) Strukturen eingerichtet, um zivilgesellschaftliche Organisationen einzubinden. Dazu zählen eine Reihe von Dialogforen, regelmäßige Informationsveranstaltungen, der auf gesetzlicher Basis beim Sozialministerium eingerichtete Österreichische Freiwilligenrat sowie der Klimaschutzbeirat.<sup>313</sup>

<sup>309</sup> Vgl. Zimmer, Annette: *Vereine - Zivilgesellschaft konkret*. 2, Wiesbaden 2007, S. 81f.

<sup>310</sup> Ebd.

<sup>311</sup> Vgl. More-Hollerweger, Eva/Simsa, Ruth/Kainz, Günther/Neunteufl, Franz/Grasgruber-Kerl, Romy/Wohlgemuth, Felix S.: *Civil Society Index. Rapid Assessment. Rahmenbedingungen für die Zivilgesellschaft in Österreich*. Wien: IGO, Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship, CIVICUS, unveröffentlichter Projektbericht, 2014.

<sup>312</sup> <https://charta.wien.gv.at/start/charta/> (Zugriff am 17.2. 2015).

<sup>313</sup> Vgl. Oberhuber, Florian/Breitenfelder, Ursula/Wittinger, Daniela: *Die Einbindung der Zivilgesellschaft in das Reformprogramm Europa 2020 in Österreich: Executive Summary*, 2012.

## BEDEUTUNG UND WIRKUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT

Freiwilliges Engagement erfüllt eine Reihe von gesellschaftlichen Funktionen für einzelne Individuen, Organisationen sowie für die Gesellschaft als Ganzes. Nicht jedes freiwillige Engagement erfüllt freilich sämtliche der genannten Funktionen. Umgekehrt sind diese Funktionen nicht ausschließlich dem freiwilligen Engagement vorbehalten. Bislang wenig beleuchtet ist die „dunkle Seite der Zivilgesellschaft“, <sup>314</sup> dazu zählen jene Aktivitäten, die „soziale Ungleichheiten fördern oder Intoleranz und Hass schüren“. <sup>315</sup> Aber selbst zwischen den überwiegend positiven und negativen Wirkungen besteht eine Bandbreite, die – je nach persönlichen Einstellungen und Präferenzen – unterschiedlich bewertet wird. Was dem einen zur Pflege liebgewonener kultureller Traditionen dient, wird von anderen vielleicht als „konservativ und rückständig“ belächelt. Was die einen als wichtigen Beitrag zur gesellschaftspolitischen Diskussion sehen, wird von anderen möglicherweise als Bedrohung für bestehende Werte wahrgenommen.

Was freiwilliges Engagement auszeichnet, ist, dass es fernab von familiären und beruflichen „Zwängen“ - und in diesem Sinne eben freiwillig - erbracht wird. Zwar sind auch Erwerbsarbeit und Tätigkeiten innerhalb der Familie keine Zwangsarbeit. Erwerbsarbeit dient aber überwiegend der Sicherung des Lebensunterhalts. Bei Tätigkeiten innerhalb der Familie spielt die persönliche Beziehung eine große Rolle, wodurch diese Tätigkeiten oft (auch) anderen Logiken folgen.

Bei Freiwilligentätigkeit variiert der Grad der Freiwilligkeit ebenfalls. In kleinen ländlichen Gemeinden, in denen viele Menschen einander persönlich kennen, entsteht mitunter ein sozialer Druck, sich zu engagieren. Ebenso können auch im beruflichen Kontext Situationen entstehen, in denen ein freiwilliges Engagement eher als Verpflichtung gesehen wird. Freiwilliges Engagement wird vielfach immer noch als Ausdruck einer wahrgenommenen moralischen, religiösen oder sozialen Pflicht betrachtet. <sup>316</sup> Wie Engagement wahrgenommen wird, und unter welchen Rahmenbedingungen es stattfindet, hängt nicht zuletzt auch von den einzelnen Individuen und ihren Präferenzen ab.

<sup>314</sup> Vgl. Roth, Roland: *Die dunklen Seiten der Zivilgesellschaft, Grenzen einer zivilgesellschaftlichen Fundierung von Demokratie*. In: Klein, Ansgor/Kern, Kristine/Geißel, Brigitte/Berger, Morio (Hrsg.): *Zivilgesellschaft und Sozialkapital. Herausforderungen politischer und sozialer Integration*, Wiesbaden 2004, S. 22-40.

<sup>315</sup> Vgl. Anheier, Helmut K./Kehl, Konstantin/Mildenberger, Georg/Spengler, Norman: *Zivilgesellschafts- und Engagementforschung: Bilanz, Forschungstendenzen und Perspektiven*. In: Priller, Eckord/Alscher, Moreike/Dathe, Dietmar/Speth, Rudolf (Hrsg.): *Zivilengagement. Herausforderungen für Gesellschaft, Politik und Wissenschaft*, Münster 2011, S. 119-133.

<sup>316</sup> Ebd.

### 3.8 Ökonomisierung zivilgesellschaftlicher Organisationen

*Bernhard Hofer*

Die Zivilgesellschaft ist zwischen staatlicher, wirtschaftlicher und privater Sphäre entstanden. Sie beruht auf dem Handeln und der Kooperation einzelner Menschen oder gesellschaftlicher Gruppen. Man versteht darunter auch die Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger an gesellschaftlichen Entscheidungen im Sinne einer partizipativen Demokratie. Gerade in Zeiten gesellschaftlichen Wandels besteht für zivilgesellschaftliche Formen Hochkonjunktur. Von den Akteurinnen und Akteuren der Zivilgesellschaft werden Ideen und Innovation erwartet. Organisationen, soziale Bewegungen oder auch Einzelpersonen zeigen oftmals Alternativen bzw. Gegenentwürfe zum Bestehenden auf. Für die Wirtschaft ist das Medium „Geld“, für die Politik das Medium „Macht“ und für die Zivilgesellschaft die „Solidarität“ bestimmend. Es ist allerdings kritisch zu hinterfragen, ob diese Zuschreibung heute noch der Wirklichkeit entspricht.

„Wird die Wirtschaft geprägt von Unsicherheit, Wettbewerb und Konkurrenz, wird Zivilgesellschaft idealtypisch gleichgesetzt mit Solidarität und Vertrauen [...] die klassische zivilgesellschaftliche Organisation [ist] mitgliederbasiert. Vereine und Genossenschaften waren soziale Innovationen des 19. Jahrhunderts, wobei Mitgliedschaft jeweils auch eine solidarische Leistungs- und Haftungsgemeinschaft konstituierte“ [...] „Die Zivilgesellschaft funktioniert inzwischen wie die Wirtschaft bzw. imitiert die Handlungslogiken betriebswirtschaftlichen Wirtschaftens.“<sup>317</sup> Am Beispiel der großen Wohlfahrtsverbände Deutschlands wie Caritas und Diakonie zeigt Zimmer auf, dass die ursprünglich „als Ausdruck lokalen sozialen Engagements und getragen von freiwilligen Leistungen“ entstandenen Verbände immer mehr in den Wohlfahrts- und Sozialstaat eingebunden wurden. Sie stehen nunmehr im Wettbewerb mit kommerziellen Anbietern. Die Einführung betriebswirtschaftlicher Instrumente, die Orientierung an Kennzahlen und die Straffung und Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen führte dazu, dass Ehrenamtliche auf der Leitungsebene kaum mehr präsent sind.<sup>318</sup>

Zahlreiche NGOs aus dem mildtätigen Bereich messen ihre Erfolge heute weniger an ihren Mitgliedszahlen, sondern vermehrt über die Höhe der Spendeneingänge und den Erlös aus dem Verkauf von Werbeartikeln. Mediale Präsenz und positiver Imagetransfer werden für diese Organi-

<sup>317</sup> Zimmer, Annette; *Die Zivilgesellschaft zwischen Ökonomisierung und Verbetriebswirtschaftlichung*. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen e.V. (Hrsg.), Lucius & Lucius Verlagsges.mBH, Stuttgart, 2/2012, S. 191 f.

<sup>318</sup> Ebd., S. 193.

## BEDEUTUNG UND WIRKUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT

sationen überlebensnotwendig. „Erlebte Gemeinschaft und eine Beziehung auf Gegenseitigkeit sind bei den NGOs als effizient geführte ‚Moralunternehmen‘ nicht mehr entscheidend. Die Bindungsmuster sind loser, flüchtiger.“<sup>119</sup>

Die Professionalisierung oder – wie Annette Zimmer es nennt – die „Verbetriebswirtschaftlichung“ (vgl. auch Kap. 3.4) äußert sich bei zivilgesellschaftlichen Organisationen insbesondere durch das sogenannte „Betroffenheitsmanagement“. Fundraising (Mittelbeschaffung) und Campaigning (abgestimmte Aktionen und Veranstaltungen, um die Öffentlichkeit für spezifische Anliegen zu gewinnen) haben ihre Wurzeln im Produktmarketing von Unternehmen. Sie haben sich zu einem eigenen, oftmals auch ausgelagerten Geschäftsfeld entwickelt. Auch im Sozial- und Gesundheitsbereich ist der Ökonomisierungsdruck allgegenwärtig geworden. Powell und Steinberg sprechen in diesem Zusammenhang von „hybriden Organisationen“, welche mit Steuerungsproblemen zwischen freiwilligem Engagement/Partizipation und hierarchischer Führung/abhängiger Beschäftigung konfrontiert sind.<sup>120</sup> Zunehmende Ökonomisierung macht sich jedoch nicht nur im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialbereich breit, sondern ebenso im Kulturbereich. So verweist Paul Di Maggio auf das Phänomen, dass zwar die „hohe“ Kultur durch philanthropische Geber gesichert ist, die ethnische und/oder populäre Kultur nur dann überleben kann, wenn sie vollständig kommerzialisiert ist. Übertragen auf die Hochkultur – so Di Maggio – bedeutet dies, dass sich „wohlhabende, kulturaffine Donatoren“ eigennützig selbst etwas spenden, und die Populärkultur gefordert ist, entweder am Kulturmarkt zu bestehen oder gleich wieder zu verschwinden.<sup>121</sup>

Veränderungen sind jedoch nicht nur bei zivilgesellschaftlichen Organisationen festzustellen. Sie finden sich ebenso auf der individuellen Ebene. So manche Organisationen verzeichnen Rückgänge beim langfristigen ehrenamtlichen/freiwilligen Engagement, während zugleich eine Verlagerung hin zu einem eher kurzfristigen, projektbezogenen Engagement stattfindet. Zudem macht sich auch ein Trend in Richtung Monetarisierung bemerkbar: Hilfeleistung wird nicht mehr nur als persönliches Engagement gesehen, sondern erfolgt durch die Überweisung von Geldmitteln an Organisationen. Von diesen erwartet man, dass sie die eigenen Anliegen vertreten bzw. von deren Aufrufen zeigt man sich berührt und angesprochen.

Freiwilligenorganisationen, die es schaffen, den Spagat zwischen betriebswirtschaftlicher Notwendigkeit und damit verbundener Ökonomisierung einerseits und echter Beziehungspflege so-

<sup>119</sup> Ebd., S. 193.

<sup>120</sup> Vgl. Powell, Walter W./Steinberg, Richard (Hrsg.): *The Nonprofit Sector: a Research Handbook*. Second Edition. New Haven & London: Yale University Press, 2006.

<sup>121</sup> Vgl. Di Maggio, Paul: *Nonprofit Organizations and the Intersectoral Division of Labor in the Arts*. In: Powell, Walter W./Steinberg, Richard (Hrsg.): *The Nonprofit Sector: a Research Handbook*. Second Edition. New Haven & London: Yale University Press, 2006.

wie Bereitstellung persönlicher Engagementbereiche andererseits zu bewältigen, können durchaus gestärkt aus dieser Entwicklung hervorgehen. Der (scheinbare) Verlust des ursprünglich nur vom Solidaritätsgedanken dominierten Bildes zivilgesellschaftlicher Organisationen könnte von einer Wahrnehmung abgelöst werden, die von Vertrauen, Sicherheit, Verantwortung und persönlicher Beziehungspflege geprägt ist.

### 3.9 Persönlicher Nutzen

*Claudia Pass, Bernhard Hofer*

Immer wieder wird behauptet, dass die Mitarbeit in einem Verein oder einer Organisation positive Auswirkungen auf die Engagierten hat und einen persönlichen Nutzen bringt. Wurde diesem Umstand in der Vergangenheit eher wenig Beachtung beigemessen, so erfreut er sich in den letzten Jahren vermehrter Aufmerksamkeit. Er ist für Freiwilligenorganisationen zum wohl wichtigsten Rekrutierungsfaktor geworden.

#### 3.9.1 Freiwilligentätigkeit und das Prinzip der Reziprozität

Gemäß der IFES-Erhebung zum freiwilligen Engagement in Österreich (2013) (vgl. Kapitel 2.2) finden rund 69 Prozent der Befragten, dass ihnen Freiwilligenarbeit (ganz allgemein betrachtet) auch einen Nutzen bringt. Während rund 37 Prozent der unter 30-Jährigen meinen, dass die Freiwilligentätigkeit auch für ihren Beruf nützlich ist und die Jobchancen damit verbessert werden (~ 30 %), sehen die über 60-Jährigen in dieser Tätigkeit eine Hilfestellung, länger aktiv zu bleiben (~ 83 %). Als weitere eigennützige Motive werden angeführt: die Möglichkeit dazuzulernen, die Lebenserfahrung zu erweitern, die Möglichkeit, eigene Fähigkeiten und Kenntnisse einzubringen, eigene Erfahrungen teilen zu können und – in besonders starkem Ausmaß – weil es „Spaß“ macht.

In Anlehnung an Badelt/Hollerweger<sup>142</sup> und Kellner<sup>143</sup> ging Peter Stippl in seiner Dissertation der Frage nach, welchen persönlichen Nutzen Mitarbeiter/innen der Freiwilligen Feuerwehr und des Roten

<sup>142</sup> Vgl. Badelt, Christoph/Hollerweger, Eva: Ehrenamtliche Arbeit im Nonprofit Sektor. In: Badelt, Christoph/Meyer, Michael/Simsa, Ruth: Handbuch der Nonprofit Organisationen. Strukturen und Management. Schäffer-Pöschl Verlag, Stuttgart 2007, 4. Auflage.

Ebenso: Badelt, Christoph/Hollerweger, Eva: Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich. Abteilung für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität Wien, Wien 2001.

<sup>143</sup> Vgl. Kellner, Wolfgang: Hier bin ich Mensch, hier darf ich's sein – Kompetenzentwicklung und Identitätskonstruktionen in der Freiwilligenarbeit: Erfahrungen mit der Portfolia-Methode im Ring Österreichischer Volksbildungswerke. Diskontinuitäten, Wien 2005.

## BEDEUTUNG UND WIRKUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT

Kreuzes in Österreich aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit ziehen.<sup>124</sup> Demnach sehen die Befragten den größten Nutzen ihres Ehrenamts/freiwilligen Engagements in den positiven Auswirkungen auf die sozialen Kontakte, Freundschaften und die Gemeinschaft. Darüber hinaus betonen sie die Anerkennung und Wertschätzung, die durch das Ehrenamt/Freiwilligentätigkeit erwächst sowie den besonderen Nutzen für die Arbeitswelt. Auch Hollerweger verweist auf die durch freiwilliges Engagement gegebene Einbindung in Gemeinschaften, den dortigen sozialen Rückhalt zur Alltagsbewältigung und sieht den Nutzen, der für Freiwillige selbst entsteht als einen gesellschaftlichen Mehrwert. Durch Freiwilligentätigkeit können „Kenntnisse und Fähigkeiten erlernt und erprobt werden“ – nicht nur arbeitsmarktrelevante Kompetenzen, sondern auch Kompetenzen, die im privaten, beruflichen und politischen Kontext ihren Niederschlag finden.<sup>125</sup>

Viele Freiwilligenorganisationen bieten zum Teil hochwertige Aus- und Weiterbildungsangebote, die auch im Berufs- und Privatleben nutzbringend einsetzbar sind. In zahlreichen Vereinen engagieren sich Menschen jeden Alters für gemeinsame Aufgaben. Sie können somit auch generationenübergreifend vom Wissen und der Erfahrung der jeweils anderen profitieren.

Matuschek und Niesyto betonen, dass ein Großteil der Freiwilligen heute in seinem Engagement deutlich anspruchsvoller geworden ist und Ideen der eigenen individuellen Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung in die Wahl freiwilliger Tätigkeiten einbezieht. Klassische Motivfelder wie „Helfen“ und „Pflichtbewusstsein“ werden somit um die Felder „Gestaltungswillen“ und „Selbstbezug“ erweitert. Dies führt zu einem Anwachsen der Ansprüche an die Tätigkeit.<sup>126</sup>

Stadelmann-Steffen<sup>127</sup> sieht die Motivation für Freiwilligentätigkeit als eine Mischung aus gemeinnützigen und selbstbezogenen Motiven. Sie unterscheidet drei Ebenen des persönlichen Nutzens:

- ideell: durch den „warm glow“-Effekt erfährt man selbst ein positives Gefühl,
- materiell: hier kommt es zu Lerneffekten und auch zur Selbstentfaltung,
- immateriell: Freiwillige erfahren ihren persönlichen Nutzen im Spaß und Erlebnis sowie in Netzwerken.

<sup>124</sup> Vgl. Stippl, Peter: *Welchen persönlichen Nutzen ziehen Mitarbeiter der Freiwilligen Feuerwehr und des Roten Kreuzes in Österreich aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit?* Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Psychotherapiewissenschaft an der Sigmund Freud Privatuniversität Wien, Februar 2011.

<sup>125</sup> Vgl. More-Hollerweger, Eva: *Entwicklungen von Freiwilligenarbeit*. In: Zimmer, Annette, E./Simsa, Ruth (Hrsg.): *Forschung zu Zivilgesellschaft, NPOs und Engagement. Bürgergesellschaft und Demokratie*. Springer Fachmedien, Wiesbaden 2014.

<sup>126</sup> Vgl. Matuschek, Katrin/Niesyto, Johanna: *Freiwilligen-Engagement professionell gestalten. Engagierte und aktive Freiwillige gewinnen und beteiligen*. Friedrich-Ebert-Stiftung, 3. Auflage, Bonn 2013, S. 4.

<sup>127</sup> Vgl. Stadelmann-Steffen, Isabelle: *Potenziale und Herausforderungen in der Freiwilligenarbeit für (junge) Männer*. Universität Bern, Vortrag bei der Fachtagung „Mehr Männer in typische Frauenberufe“, Rorschach, 24.11. 2011.

Freiwilligentätigkeit nützt nicht nur anderen, sondern auch einem selbst. Freiwilliges Engagement ist – längerfristig betrachtet - in den seltensten Fällen altruistisches (selbstloses, uneigennütziges) Handeln. Hardy und Van Vugt verweisen in ihrer Studie<sup>125</sup> darauf, dass altruistisches Verhalten der/dem Handelnden direkte, langfristige Vorteile wie Prestigegewinn und höheren sozialen Status verschafft, indem diese/r auf ihre/seine Ressourcen oder positiven Charaktereigenschaften verweisen kann. So betrachtet lehnt sich Freiwilligentätigkeit an das Prinzip der Reziprozität an: Es ist als Geben und Nehmen zwischen einem Individuum und einer Gruppe, Organisation oder Gesellschaft zu werten.

### 3.9.2 Gesundheitsfördernde Effekte des freiwilligen Engagements im Alter

*Claudia Pass, Bernhard Hofer*

Eine im Jahr 2007 veröffentlichte amerikanische Studie – The Health Benefits of Volunteering – a Review of Recent Research<sup>126</sup> – hat einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Freiwilligenengagement und dem Gesundheitszustand ergeben. Demnach verhelfen sich Freiwillige selbst zu einer besseren Gesundheit, indem sie anderen helfen.

Die Studie zeigt auf, dass Freiwillige länger leben, ihre Funktionen besser ausfüllen, niedrigere Depressionsraten und weniger Herzprobleme aufweisen. Mehr als 30 weitere Studien zeigen die kausale Verbindung zwischen Freiwilligenengagement und Gesundheit auf. So wird u. a. hervorgehoben, dass bei der Altersgruppe der 65-Jährigen und älteren der positive Effekt des freiwilligen Engagements v. a. darin besteht, eine Sinnerfüllung zu finden, weniger an Verzweiflung und Depression zu leiden und damit ihre Sterblichkeit zu vermindern. Eine Langzeituntersuchung stellte ebenso fest, dass Personen, die sich rund 100 Stunden im Jahr freiwillig engagierten, sich eigenen Angaben zufolge gesünder fühlten und im Vergleich zu nicht freiwillig engagierten Personen auch länger leben.

Andererseits kann sich ein Zuviel an Engagement auf Wohlbefinden und (mentale) Gesundheit nachteilig auswirken, wie eine australische Untersuchung<sup>127</sup> (übereinstimmend mit den US-Studien) zeigte. Demnach hat die Studie ergeben, dass diejenigen, die im mittleren Ausmaß, also zwischen zwei und 15 Wochenstunden aktiv waren, im Vergleich zur Gruppe, die keiner solchen

<sup>125</sup> Vgl. Hardy, Charlie L./von Vugt, Mark: *Giving for Glory in Social Dilemmas: the Competitive Altruism Hypothesis*. University of Kent, Canterbury 2006.

<sup>126</sup> Vgl. Corporation for National and Community Service/Office of Research and Policy Development: *The Health Benefits of Volunteering: A Review of Recent Research*, Washington, DC 2007.

<sup>127</sup> Vgl. The Australian National University: *Volunteering healthy - to a point: Study*, 7. 10. 2008.

## BEDEUTUNG UND WIRKUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT

Tätigkeit nachgingen, hohe Werte in punkto Wohlbefinden zeigten. Auf der anderen Seite stellte sich heraus, dass eine besonders ambitionierte Gruppe von Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die ihrer guten Sache mehr als 15 Stunden in der Woche widmeten, eine signifikante Minderung von mentaler Gesundheit, Allgemeinzufriedenheit und Wohlbefinden aufwies. Nach Windsor verweisen die Ergebnisse auf die Notwendigkeit, eine Überlastung freiwilliger Helferinnen und Helfer zu vermeiden. Unterstützende staatliche und regionale Maßnahmen müssten sicherstellen, dass die „Bürde der Verantwortung“ nicht auf den Schultern weniger ruhe, sondern von vielen getragen werde.

Wissenschaftliche Forschungen zeigen damit, dass freiwilliges Engagement bzw. freiwillige Aktivität – im richtigen Rahmen – glücklicher und gesünder macht und auch zu einem längeren Leben verhilft. Vergleichsdaten wurden österreich- bzw. EU-weit bis dato nicht erhoben. Einen Zugang zu dieser Thematik bietet eine Onlinebefragung<sup>331</sup> des Public Opinion Instituts aus dem Jahr 2012. Sie versuchte, einen Vergleich zur österreichischen Gesundheitsbefragung 2006/07<sup>332</sup> herzustellen. Während bei dieser Gesundheitsbefragung rund 76 Prozent der Befragten angaben, ihr Gesundheitszustand sei „sehr gut“ bis „gut“, waren es bei den freiwillig Engagierten aus der Onlinebefragung von Public Opinion dagegen rund 82 Prozent. Rund 6 Prozent der Befragten aus der Gesundheitsbefragung bezeichneten ihren Gesundheitszustand sogar als „schlecht“ bis „sehr schlecht“. Bei der Onlinebefragung waren es lediglich rund 2 Prozent.<sup>333</sup>

Auch die aktuelle IFES-Erhebung zum freiwilligen Engagement in Österreich kommt zum Ergebnis, dass die Steigerung des eigenen Wohlbefindens ein wichtiger Beweggrund für freiwilliges Engagement ist.<sup>334</sup> Ein Bericht des Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE), welcher u.a. die Situation älterer Arbeitnehmer/innen mit gesundheitlichen Einschränkungen und den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand betrachtet, hält fest, dass Gesundheit wiederum eine wichtige Voraussetzung für freiwilliges Engagement ist.<sup>335</sup>

<sup>331</sup> Vgl. Public Opinion: Freiwilligenengagement Älterer in Oberösterreich. Bedarf, Potenziale und Modelle. Studie im Auftrag des Landes Oberösterreich/Zukunftsakademie. Linz, 2012. Im Rahmen dieser Studie wurde in der Zeit vom 27.9. bis 5.10. 2012 eine oberösterreichweite Onlinebefragung bei Mitgliedern von Freiwilligenorganisationen durchgeführt. Insgesamt wurden 862 Personen aus allen Freiwilligenbereichen befragt.

<sup>332</sup> Vgl. Statistik Austria: Gesundheitsbefragung 2006/07: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/gesundheit/gesundheitsversorgung](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/gesundheit/gesundheitsversorgung) (Zugriff am 17.2. 2015).

<sup>333</sup> Zwischen diesen Vergleichsdaten liegen rund sechs Jahre; zum einen handelt es sich um österreichweite, zum anderen um oberösterreichweite Daten. Darüber hinaus darf man nicht vergessen, dass es sich bei den Daten der Statistik Austria um Ergebnisse für die Gesamtbevölkerung ab 15 Jahre handelt, also die freiwillig Engagierten in diesen Zahlen enthalten sind. Man darf davon ausgehen, dass der Unterschied noch deutlicher ausfallen würde, wenn man die Antworten der freiwillig Engagierten mit den Antworten der Nicht-Engagierten vergleichen könnte.

<sup>334</sup> Vgl. Fußnote 19.

<sup>335</sup> Vgl. [http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Statistische\\_Daten\\_und\\_Studien/Studien/SeniorInnenpolitik\\_Studien\\_](http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Statistische_Daten_und_Studien/Studien/SeniorInnenpolitik_Studien_) (Zugriff am 9.1. 2015).

Insgesamt betrachtet lässt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Freiwilligenengagement und Gesundheit feststellen.

### 3.10 Europäisches Jahr der Freiwilligentätigkeit zur Förderung der aktiven Bürgerschaft (2011)

*Nino Brlico*

Das Jahr 2001 wurde von den Vereinten Nationen als „Internationales Jahr der Freiwilligen“ ausgerufen, um den hohen Stellenwert von freiwilligem Engagement weltweit anzuerkennen. Damit wollten die Vereinten Nationen auch dazu beitragen, die Rahmenbedingungen für freiwillige Aktivitäten zu verbessern.

Genau zehn Jahre nach dem Internationalen Jahr der Freiwilligen wurde infolge der Entscheidung des Rates der Europäischen Union das Jahr 2011 zum „Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit zur Förderung der aktiven Bürgerschaft“ erklärt,<sup>186</sup> da die Förderung einer aktiven Bürgerschaft den sozialen Zusammenhalt und die Entwicklung der Demokratie stärke. Die Erwartung war, dass das „Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit zur Förderung der aktiven Bürgerschaft“ dazu beitragen wird, die Freiwilligentätigkeit als eine der wesentlichen Dimensionen der aktiven Bürgerschaft und der Demokratie ins Bewusstsein zu rücken, da sie europäische Werte wie Solidarität und Nichtdiskriminierung in die Tat umsetzt und damit einen Beitrag zur harmonischen Entwicklung europäischer Gesellschaften leistet“. Zum anderen sollte das Europäische Jahr dazu dienen, die Bemühungen der Mitgliedstaaten, lokaler und regionaler Behörden und der Zivilgesellschaft zur Schaffung eines positiven Umfelds für freiwilliges Engagement in der Europäischen Union zu unterstützen.

Die von der Europäischen Kommission im Vorfeld in Auftrag gegebene Vergleichs-Studie „Volunteering in the European Union“ zeigt nämlich deutliche Unterschiede in den EU-Ländern. Besonders hoch ist das freiwillige Engagement in den Niederlanden, im Vereinigten Königreich sowie in Schweden und Österreich - hier engagieren sich mehr als 40 Prozent der erwachsenen Bevölkerung freiwillig. In den Ländern Bulgarien, Griechenland, Italien und Litauen findet man hingegen die geringsten Freiwilligenquoten innerhalb der EU, nämlich weniger als 10 Prozent der Erwachsenen.<sup>187</sup>

<sup>186</sup> Vgl. Amtsblatt der Europäischen Union L17/43 vom 22.1.2010 unter <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:017:0043:0049:DE:PDF> (Zugriff am 17.2. 2015).

<sup>187</sup> Freiwilligentätigkeit in Europa unter [http://freiwilligenweb\\_work.bmsg.ext.apa.at/index.php?id=CH3055&PHPSESSID=97g1k3hsunr0j9pkm1o3cf0dj1](http://freiwilligenweb_work.bmsg.ext.apa.at/index.php?id=CH3055&PHPSESSID=97g1k3hsunr0j9pkm1o3cf0dj1) (Zugriff am 17.2. 2015).

**BEDEUTUNG UND WIRKUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT****Tabelle 13: Intensität des freiwilligen Engagements in der Europäischen Union**

| <b>Freiwilliges Engagement</b>           |                                                                                                                |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sehr hoch – mehr als 40% der Erwachsenen | Niederlande, Österreich, Schweden, Vereinigtes Königreich                                                      |
| Hoch – 30-39% der Erwachsenen            | Dänemark, Deutschland, Finnland, Luxemburg                                                                     |
| Mittel – 20-29% der Erwachsenen          | Estland, Frankreich, Lettland                                                                                  |
| Relativ Niedrig – 10-19% der Erwachsenen | Belgien, Irland, Malta, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Zypern |
| Niedrig – unter 10% der Erwachsenen      | Bulgarien, Griechenland, Italien, Litauen                                                                      |

Quelle: Studie „Volunteering in the European Union“, [http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf) (Zugriff am 26.10.2014), eigene Darstellung.

Die Europäische Union formulierte für das „Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit 2011“ vier Ziele:

- 1. Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für Freiwilligentätigkeiten in der EU** - Verankerung der Freiwilligentätigkeit als Instrument zur Förderung der Bürgerbeteiligung und des Engagements von Menschen für Menschen im EU-Kontext;
- 2. Stärkung der Freiwilligenorganisationen und Verbesserung der Qualität von Freiwilligentätigkeiten** – Erleichterung von Freiwilligentätigkeiten und Förderung der Vernetzung, der Mobilität, der Zusammenarbeit und der Ausschöpfung von Synergien von Freiwilligenorganisationen und Akteur/innen aus anderen Bereichen im EU-Kontext;
- 3. Honorierung und Anerkennung von Freiwilligentätigkeiten** – Förderung geeigneter Anreize für Einzelpersonen, Unternehmen und Organisationen, die Freiwillige ausbilden und unterstützen, und systematischere Anerkennung von Freiwilligentätigkeiten und der dabei erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen durch die Politik, Organisationen der Zivilgesellschaft, öffentliche Einrichtungen, durch den formellen und informellen Bildungssektor und durch die Arbeitgeberschaft;
- 4. Sensibilisierung für den Wert und die Bedeutung von Freiwilligentätigkeiten** – Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit für die Bedeutung von Freiwilligentätigkeiten, die Ausdruck der Bürgerbeteiligung und beispielhaft für das Engagement von Menschen für Menschen sind und Fragen betreffen, die alle Mitgliedstaaten angehen, etwa die harmonische Entwicklung der Gesellschaft und den sozialen Zusammenhalt.

Neben Sensibilisierungsmaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit stellte die EU auch Fördermittel für Modellprojekte in den Mitgliedstaaten zur Verfügung.<sup>138</sup>

Bei der Abschlusskonferenz des Europäischen Jahres im Dezember 2011 in Polen verabschiedeten die nationalen Koordinatorinnen und Koordinatoren der EU-Mitgliedstaaten auf Initiative Österreichs, die „Warsaw Declaration for Sustainability of Action on Voluntary Activities and Active Citizenship (DESAVAC)“. Darin wurde die Europäische Kommission aufgefordert, die europäischen Netzwerke und Aktionspläne zur Förderung von freiwilligem Engagement fortzusetzen.<sup>139</sup>

Von der Allianz der Freiwilligenorganisationen zum EJF 2011 wurde der umfassende Forderungskatalog „Policy Agenda on Volunteering in Europe“ (P.A.V.E.) zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Freiwilligentätigkeiten und –organisationen in den EU-Mitgliedstaaten vorgelegt.<sup>140</sup>

### 3.10.1 Nationales Arbeitsprogramm

Unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Abteilung V/A/6: Grundsatzangelegenheiten der Senioren-, Bevölkerungs- und Freiwilligenpolitik) wurde österreichweit die Umsetzung der Ziele des Europäischen Jahres für Freiwilligentätigkeit koordiniert. Der „Nationale Lenkungsausschuss zum EJF 2011“ unter der Leitung der Sektion V bestand aus mehr als 60 Vertreterinnen und Vertretern der Präsidentschaftskanzlei, des Parlaments, der Bundesministerien, der Landesregierungen, des Gemeindebunds, des Städtebunds, der Sozialpartner sowie aller großen Dachverbände von Freiwilligenorganisationen aus allen gesellschaftlichen Bereichen. Der Nationale Lenkungsausschuss bereitete das Österreichische Arbeitsprogramm zum EJF 2011 vor, das im September 2011 an die Europäische Kommission übermittelt wurde, und begleitete dessen Umsetzung. Insgesamt fanden fünf Sitzungen des „Nationalen Lenkungsausschusses“ statt. Darüber hinaus wurden Arbeitsgruppen für gemeinsame Aktivitäten wie den 1. Österreichischen Freiwilligentag und die EJF-Europa-Tour gebildet.

Bereits Ende 2010 wurde die Freiwilligenplattform „[www.freiwilligenweb.at](http://www.freiwilligenweb.at)“ zur Informations- und Vernetzungsplattform für das Europäische Freiwilligenjahr ausgebaut. Zeitgleich startete eine Kampagne über soziale Medien wie Facebook, Twitter und Youtube, bei der die besten Beiträge von und über Freiwillige eingereicht werden konnten. Parallel suchte das Gemeinde-

<sup>138</sup> Vgl. Fußnote 336 und Entscheidung der Kommission, 2009 unter [http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/9/1/3/CH2176/CMS1248959661988/entscheidung\\_der\\_kommission.pdf](http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/9/1/3/CH2176/CMS1248959661988/entscheidung_der_kommission.pdf) (Zugriff am 17.2. 2015).

<sup>139</sup> Vgl. Warschau Deklaration zu nachhaltigen Aktivitäten zu Freiwilligentätigkeit und aktiver BürgerInnenbeteiligung, 2011 unter [http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/eyv2011follow-up\\_01122011\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/eyv2011follow-up_01122011_en.pdf) (Zugriff am 17.2. 2015).

<sup>140</sup> Vgl. Policy Agenda on Volunteering in Europe, 2011 unter <http://www.cev.be/pave-translations-by-cev-members/> (Zugriff am 1. 11.2014).

portal [www.kommunalnet.at](http://www.kommunalnet.at) nach Mustergemeinden für Freiwilligenprojekte und präsentierte Best-Practice-Beispiele.

### **3.10.2 Aktivitäten und Ergebnisse in Österreich und deren Bedeutung**

Im EJF 2011 wurden in ganz Österreich unzählige Veranstaltungen abgehalten, davon allein rund 600 am „Tag der offenen Tür“ der Freiwilligenorganisationen am 17./18. Juni 2011. Höhepunkte des EU-Jahres 2011 in Österreich waren u.a. die Europa-Tour (eine Art Freiwilligenmesse) im Wiener Rathaus (25.-27. Jänner 2011), die Eröffnungsveranstaltung zum Europäischen Jahr in Salzburg (16. Februar 2011), der 1. Österreichische Freiwilligentag (17. und 18. Juni 2011), die Tagung „Lebenslanges Lernen und Partizipation. Freiwilliges Engagement im Alter“ (15. November 2011), der Abschluss des EU-Jahres in Dornbirn (21. November 2011) sowie zahlreiche Veranstaltungen in den einzelnen Bundesländern. Darüber hinaus tourte die Wanderausstellung der Freiwilligenzentren „Freiwillige vor den Vorhang!“ durch das ganze Land.

Im Dezember 2011 verabschiedete der Ministerrat die Regierungsvorlage für das Freiwilligen-gesetz, das mit 1.6.2012 in Kraft trat. Mit diesem Bundesgesetz wurde erstmalig in Österreich eine gesetzliche Grundlage für die Förderung von Freiwilligentätigkeiten und zur Durchführung des Freiwilligen Sozialjahres, des Freiwilligen Umweltschutzjahres sowie des Gedenk-, Friedens- und Sozialdienstes im Ausland geschaffen.

Im EJF 2011 entstand eine breite Debatte über Bedeutung und Wert von Freiwilligentätigkeit. Zahlreiche gemeinsame Aktivitäten führten zu großem Medienecho und damit auch zu erhöhter Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit sowie zur Mobilisierung von neuen Freiwilligen. Spezielle Zielgruppen wie junge und ältere Menschen oder Migrantinnen und Migranten wurden besonders angesprochen. Die Unterstützung der vielfältigen Formen von freiwilligem Engagement in den einzelnen Bundesländern konnte ebenso aufgezeigt werden, wie die vielfältigen Angebote zur Aus- und Weiterbildung im Freiwilligenbereich. Den Städten und Gemeinden bot das EJF 2011 die Möglichkeit, ihre Erfahrungen mit Projekten auszutauschen und ihre Aktivitäten einem breiten Publikum über die Medien und über die Website [www.kommunalnet.at](http://www.kommunalnet.at) bekanntzumachen. Darüber hinaus kam es in einigen Bundesländern zur Ausweitung der Unfall- und Haftpflichtversicherung für Freiwillige.

Eine erste positive Bilanz zum EJF 2011 wurde Ende November im Rahmen der Abschlussveranstaltung in Dornbirn in Vorarlberg präsentiert. Außerdem wurden Auszeichnungen für die besten Beiträge von und über Freiwillige sowie für Best-Practice-Beispiele aus den Gemeinden verliehen.

Im Bilanzbericht an die Europäische Kommission wurden alle Aktivitäten der Bundesministerien, der Länder, Städte, Gemeinden und der Freiwilligenorganisationen zusammengefasst.<sup>341</sup>

### 3.10.3 Empfehlungen des Nationalen Lenkungsausschusses

Für die weitere Arbeit des seit 2012 auf gesetzlicher Grundlage tätigen „Österreichischen Freiwilligenrates“ formulierte der „Nationale Lenkungsausschuss“ in seiner fünften Sitzung am 7. März 2012 folgende Empfehlungen:

- Maßnahmen zur Umsetzung des Freiwilligengesetzes wie die Information der breiten Öffentlichkeit, die Qualitätssicherung und möglichst einheitliche Standards für die Durchführung des freiwilligen Sozialjahres und eine aktive Einbeziehung der erfahrenen NGOs in diesem Bereich
- österreichweit eine möglichst gleichwertige Unfall- und Haftpflichtversicherung für Freiwillige und einen Austausch über Good-Practice-Modelle der einzelnen Bundesländer
- Vorbereitung des zweiten Österreichischen Freiwilligenberichts
- Weiterentwicklung des Nachweises über Freiwilligentätigkeit zur Nachweisbarkeit und Anrechenbarkeit von Art, Umfang und zeitlichem Ausmaß der freiwilligen Tätigkeit und zur Aufwertung des Prozesses der Leistungs- und Kompetenzbeschreibung gemeinsam durch Organisationen und Freiwillige
- Ausbau der Informations- und Vernetzungsdrehscheibe „Freiwilligenweb“ ([www.freiwilligenweb.at](http://www.freiwilligenweb.at)) als österreichweite Freiwilligenplattform im Internet sowie bessere Vernetzung und Verlinkung mit allen Stakeholdern
- Weiterentwicklung der Qualitätssicherung in der Aus- und Fortbildung von Freiwilligen und Freiwilligenbegleiterinnen und -begleitern
- Vorbereitung und Durchführung von gemeinsamen Aktivitäten aller Stakeholder wie zum Beispiel Freiwilligenmesse und Freiwilligentag
- bessere Koordination von Freiwilligentätigkeit durch Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren in den Organisationen
- verstärktes Augenmerk auf Angebote für Jugendliche für freiwilliges Engagement und Weckung des Interesses von jungen Menschen durch unterschiedlichste Maßnahmen und Aktivitäten
- stärkere Nutzung des Potenzials von älteren Menschen durch Freiwilligenorganisationen
- verstärkte Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund
- Weiterführung der Studie zur Anerkennung von informellen Lernergebnissen durch freiwillige Tätigkeit im Nationalen Qualifikationsrahmen

<sup>341</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: *Europäisches Jahr der Freiwilligentätigkeit zur Förderung der aktiven Bürgerschaft 2011. Bilanz Österreich.*

<http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/9/1/3/CH2176/CMS1248959661988/ej-f2011oesterrbilanz%5B1%5D.pdf> (Zugriff am 17.2. 2015).

## BEDEUTUNG UND WIRKUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT

- Förderung von Frauen in Leitungsfunktionen in Freiwilligenorganisationen durch bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freiwilligentätigkeit
- Nutzung der großen Bereitschaft der Medien im Zug des EJF 2011 über die Zukunftsthemen von Freiwilligentätigkeit zu berichten sowie weiterer Ausbau der Zusammenarbeit durch die guten Kontakte aller Stakeholder.<sup>343</sup>

### 3.10.4 Schlussfolgerungen auf europäischer Ebene

Der Europäische Rat hebt in seinen Schlussfolgerungen vom 3.10.2011 insbesondere „die Rolle der Freiwilligentätigkeit in der Sozialpolitik“ hervor.<sup>342</sup> Darin wird erklärt, dass Freiwilligenarbeit einen großen Mehrwert bringt und zu den Schlüsselzielen der EU-Politik wie Integration, Beschäftigung, Bildung, Kompetenzentwicklung und Bürgerschaft beiträgt. Als besonders wichtig wird die Chancengleichheit beim Zugang zu Freiwilligentätigkeiten erachtet. Freiwilligenarbeit kann ein Katalysator für sozialen Wandel sein. Sie stärkt das Sozialkapital und den sozialen Zusammenhalt. Dadurch werden Grundwerte der Europäischen Union wie Solidarität, nachhaltige Entwicklung, Menschenwürde und Gleichheit und somit auch die europäische Identität gefördert.

Der Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die Durchführung, die Ergebnisse und die allgemeine Bewertung des Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit (2011) vom 19.12.2011<sup>344</sup> betont die positiven Auswirkungen des EJF 2011 sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene. Das Europäische Jahr war in mehreren Mitgliedstaaten Anlass für die Verabschiedung oder Abänderung von politischen Strategien und Rechtsvorschriften in Bezug auf Freiwilligentätigkeiten. Neben der Qualitätsverbesserung bei Organisationen konnte die Aufmerksamkeit vermehrt auch auf die Freiwilligentätigkeiten im Rahmen von Unternehmen und die nichtformale Lernerfahrung gerichtet werden. Die Vielfalt der Aktivitäten, die Medienberichterstattung und die europaweite Öffentlichkeitsarbeit trugen zur Sensibilisierung für Freiwilligentätigkeit und deren Wert für die Gesellschaft bei. Sie entfalteten einen wertvollen Multiplikatoren-effekt für die EU-Maßnahmen.

<sup>342</sup> Ebd.

<sup>343</sup> Vgl. Rat der Europäischen Union: Die Rolle der Freiwilligentätigkeit in der Sozialpolitik, Schlussfolgerungen des Rates. Brüssel, den 3.10.2011, [http://www.consilium.europa.eu/register/de/content/out?&typ=ENTRY&i=SM-PL&DOC\\_ID=ST-14552-2011-INIT](http://www.consilium.europa.eu/register/de/content/out?&typ=ENTRY&i=SM-PL&DOC_ID=ST-14552-2011-INIT) (Zugriff am 9.1. 2015).

<sup>344</sup> Vgl. Europäische Kommission: Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die Durchführung, die Ergebnisse und die allgemeine Bewertung des Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit (2011). Brüssel, 19. 12. 2012. [http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/eyv2011\\_final\\_report\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/eyv2011_final_report_de.pdf) (Zugriff am 17.2. 2015).

### 3.10.5 Europäische Charta über Rechte und Pflichten von Freiwilligen

Beim zweiten Europäischen Jugendkonvent für Freiwilligenarbeit im September 2011 entstand die Initiative für eine „Europäische Charta der Rechte für Freiwillige“. Sie wurde unter Federführung des Europäischen Jugendforums im Sommer 2012 fertig gestellt. Die Charta legt fest, dass freiwilliges Engagement und aktive Bürgerschaft kein Privileg sein sollen, sondern ein Recht für alle Bürgerinnen und Bürger - und zwar für Einsätze weltweit. Das bedeutet auch den Anspruch auf kostenlose und zugängliche Visa. Außerdem haben Freiwillige das Recht auf soziale und rechtliche Absicherung, auf Ausbildung und Weiterbildung, auf Begleitung und auf die Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung sowie auf Partizipation bei Entscheidungen. Die Freiwilligenorganisationen brauchen ausreichend Finanzierung und die Möglichkeit der Teilhabe an der Freiwilligenpolitik. Die Organisationen haben aber auch Verpflichtungen gegenüber ihren Freiwilligen, wie Begleitung und Teilhabe. Die Initiatoren der Charta fordern in erster Linie Behörden und Politik auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene auf, diese Charta bei weiteren Strategien und Programmen zur Förderung von Freiwilligentätigkeit zu berücksichtigen. Unterstützt wird dies vom Ausschuss „Bildung und Kultur“ des Europäischen Parlaments.<sup>345</sup>

### 3.10.6 Europäisches Freiwilligenkorps für humanitäre Hilfe

Ende des Jahres 2011 beschloss die Europäische Kommission vorbereitende Maßnahmen für ein Europäisches Freiwilligenkorps für humanitäre Hilfe (EVHAC), wobei das Spektrum der Einsatzmöglichkeiten von Freiwilligen erweitert werden sollte und der Katastrophenschutz und die Krisenreaktion einbezogen wurden. Die Europäische Union stellte Mittel für Pilotprojekte zur Verfügung. Diese fanden im „Europäischen Jahr des aktiven Alterns“ (2012) und im „Europäischen Jahr der Bürger“ (2013) statt, weshalb ein Bezug zu Themen wie dem generationenübergreifenden Dialog oder der Förderung eines europäischen Bürgersinns durch aktives solidarisches Handeln gewünscht war. Die Projekte sollten sich mit der Auswahl, Schulung und dem Einsatz von Freiwilligen aus der Europäischen Union beschäftigen. Im Mittelpunkt standen dabei die Entwicklung oder Weiterentwicklung von Curricula zur Schulung Freiwilliger in multinationalen Gruppen, die Entsendung von Freiwilligen zu humanitären Hilfs- oder Katastrophenschutz Einsätzen, vor allem für Präventions- und Nachsorgemaßnahmen, die Stärkung der Kapazitäten lokaler Freiwilligenorganisationen durch Einbeziehung bei den Projekten sowie die Evaluierung der vorbereitenden Maßnahmen.<sup>346</sup>

<sup>345</sup> Vgl. *European Charter on the Rights and Responsibilities of Volunteers*, 2012 unter [https://www.jugendpolitikineuropa.de/downloads/4-20-3254/0388 12%20Charter%20on%20Rights%20of%20Volunteers%20FINAL.pdf](https://www.jugendpolitikineuropa.de/downloads/4-20-3254/0388%20Charter%20on%20Rights%20of%20Volunteers%20FINAL.pdf) und <https://www.jugendpolitikineuropa.de/beitrag/ausgewogen-europaeische-charta-beschreibt-rechte-und-pflichten-von-freiwilligen-und-freiwilligenorganisationen.8868/> (Zugriff am 17.2. 2015).

<sup>346</sup> Vgl. Europäische Kommission; *Beschluss der Kommission über das Jahresarbeitsprogramm 2012 für eine vorbereitende Maßnahme zum Europäischen Freiwilligenkorps für humanitäre Hilfe (EVHAC)*, Brüssel den 20.12.2011.

**BEDEUTUNG UND WIRKUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT**

Die Einführung eines Europäischen Freiwilligenkorps geht auf den Vertrag von Lissabon zurück, der mit 1. Dezember 2009 in Kraft trat. 2012 und 2013 wurden in zwei Phasen Pilotprojekte gestartet und 200 Freiwillige entsandt. Am 25. Februar 2014 verabschiedete das Plenum der Europäischen Union Regeln für ein Europäisches Freiwilligenkorps für humanitäre Hilfe, mit dem Europäer/innen bei Katastrophen vor Ort helfen können. In Zukunft können somit bis zu 10.000 Europäer/innen ihre Expertise in Ländern einsetzen, die von humanitären Krisen betroffen sind.<sup>147</sup>

<sup>147</sup> Vgl. Europäisches Parlament: Europäisches Freiwilligenprogramm für humanitäre Hilfe nach Naturkatastrophen. Pressemitteilung vom 27. 2. 2014.

<http://www.europarl.europa.eu/news/de/news-room/content/20140226STO37007/html/Europ%C3%A4isches-Freiwilligenprogramm-f%C3%BCr-humanit%C3%A4re-Hilfe-nach-Naturkatastrophen> (Zugriff am 17.2. 2015).

## 4 PERSPEKTIVEN DES FREIWillIGEN ENGAGEMENTS

### 4.1 Veränderung der politischen Rahmenbedingungen und künftige Entwicklungspotenziale

*Klaus Zapotoczky*

Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft differenzieren sich in den modernen Gesellschaften immer mehr.<sup>144</sup> Das Bedürfnis nach dynamischer demokratischer Weiterentwicklung<sup>145</sup> gilt - trotz gegenläufiger Tendenzen - nicht nur für die Politik, sondern auch für Zivilgesellschaft und Wirtschaft. Die Rahmenbedingungen für eine demokratische Gesellschaftsgestaltung ändern sich ständig und zum Teil grundlegend.

Für ein menschengerechtes und menschenwürdiges Zusammenleben müssen Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft gemeinsam (zukünftige) Herausforderungen demokratiegerecht sowie von der lokalen bis zur globalen Ebene bewältigen. Zu beantwortende Fragen sind etwa: Wie und wodurch ändert sich die demografische Situation? Welchen Umweltveränderungen müssen wir uns stellen? Wie werden sich die technischen und technologischen Möglichkeiten verändern? Welche Gefahren und Chancen ergeben sich für uns im wirtschaftlichen Bereich? Durch welche kulturellen Faktoren werden diese Entwicklungen mitbeeinflusst?

Im Freiwilligensurvey in Deutschland haben 80 Prozent der befragten Erwachsenen betont, dass dem freiwilligen Engagement hoher Einfluss auf ihr Leben zukommt. Dieser positive Einfluss bezieht sich sowohl auf die berufliche Karriere, als auch auf die personalen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen. Er hängt auch mit einem größeren Freundeskreis, einer besseren sozialen Vernetzung und einem stärkeren Interesse an Politik zusammen.<sup>146</sup> Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikationsfähigkeit und praktische Erfahrung sind durch freiwilliges Engagement sehr gut und vor allem von Jugend an erlernbar. Durch freiwilliges Engagement können Menschen – ganz nebenbei – das lernen, was ihnen im ganzen Leben und besonders im Alter nützt.

Ohne entsprechende Rahmenbedingungen ist es schwer möglich, entsprechende Potenziale für die Bewältigung künftiger Herausforderungen zu gewinnen. Die zivilgesellschaftlichen Kräfte

<sup>144</sup> Treibel, Annette: *Einführung in soziologische Theorien der Gegenwart*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 7. Aktualisierte Auflage, Wiesbaden 2006, S. 41 ff.

<sup>145</sup> Pelinka, Anton: *Dynamische Demokratie. Zur konkreten Utopie gesellschaftlicher Gleichheit*, Kohlhammer Verlag, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1974.

<sup>146</sup> Dux, Wiebken/Prein, Gerald/Sass, Erich/Tully, Claus J.: *Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter*. VS Verlag f. Sozialwissenschaften, 2. Auflage, Wiesbaden 2009, S. 225 ff.

müssen auf gute Rahmenbedingungen in allen Bereichen hinwirken. Zugleich müssen sie Pläne für Gestaltung entwickeln, zu konkreten Gestaltungsmaßnahmen kritisch Stellung nehmen und auf eigenen Wegen versuchen, das Potenzial für Engagement zu fördern. Zwei Möglichkeiten seien beispielhaft erwähnt:

### **Bildung von Selbsthilfegruppen**

Überall, wo Menschen – aus welchen Gründen immer – mit bestehenden Situationen unzufrieden sind, sollten sie diese gemeinsam – eventuell unter Beiziehung entsprechender Berater/innen – analysieren und konkrete Schritte für eine Verbesserung entwickeln und umsetzen. Dabei sind auch die Erfahrungen der Bildungsökonomie zu nützen.<sup>91</sup>

**Man-power-approach:** Welche Fähigkeiten und Fachkräfte braucht es, um die notwendigen Aufgaben (deren Notwendigkeit eventuell zu hinterfragen ist) zu erfüllen? Was davon kann von den Betroffenen selbst und von bisher nicht engagierten Freiwilligen übernommen werden, um deren Mitwirkung man sich entsprechend bemühen muss? Was könnte und sollte rechtzeitig, d. h. schon früh, erlernt werden - und welche Freiwilligen-Programme sind daher jetzt und für die Zukunft zu entwickeln?

**Social-demand-approach:** In jeder Gesellschaft gibt es Gewohnheiten, dass bestimmte Personengruppen bevorzugt bestimmte Aktivitäten ausüben. Seit Jahren wird etwa versucht, mehr weibliche Lehrlinge für technische Berufe zu gewinnen. Die beruflichen Erfolge derer, die man gewinnen kann, sind sehr gut, aber erst relativ wenige entschließen sich zu diesem Weg. Es ist wichtig zu fragen: Was interessiert die Menschen, was möchten sie lernen und auch beruflich ausüben? Wofür lassen sich die Menschen interessieren? Viele wichtige Aufgaben in der Gesellschaft werden oft nicht ausreichend wahrgenommen. Wenn jedoch Menschen – wie z. B. die Zivildienstler für den Rettungsdienst beim Roten Kreuz oder beim Arbeiter-Samariter-Bund Österreichs - für diese Bereiche interessiert werden, dann arbeiten sie später häufig ehrenamtlich weiter. Zugleich ist aber auch zu berücksichtigen, warum Menschen in manchen Branchen besonders von krankmachenden Arbeitsbedingungen betroffen sind. Dies gilt etwa für den Krankenpflegeberuf. Viele Fachkräfte werden im Laufe der Jahre desillusioniert. Sie scheiden entweder aus oder sind – deutlich überdurchschnittlich – von Krankheit und Burnout bedroht. Die Belastungsfaktoren müssen umfassend untersucht werden, um auf dieser Basis Abhilfe schaffen zu können.

Zwei weitere Faktoren der Bildungsökonomie, der institutional approach und der financial approach, sind in Österreich hingegen überbetont. An dem, was es an Tätigkeiten bereits gibt, wird –

<sup>91</sup> Vgl. Pechar, Hans: *Bildungsökonomie und Bildungspolitik*. Waxmann Verlag, Münster 2006.

z.T. mit guten Gründen – festgehalten. Wofür Geld vorhanden ist bzw. in Aussicht gestellt wird, das wird weiter betrieben. Dabei wird aber nicht immer hinterfragt, ob diese Tätigkeiten tatsächlich und auf Dauer Sinn machen.

### **Kreative und innovative Gestaltung von bestehenden Einrichtungen**

Vom Kindergarten über die Schulen bis zum Alten- und Pflegeheim dominieren Standardisierungen, Qualitätskontrollen und eine Vielzahl von Vorschriften. Sigmund Freud hat die Unzulänglichkeiten der Einrichtungen, die das Zusammenleben regeln, als eine Quelle des Unglücklich-Seins des Menschen bezeichnet.<sup>352</sup> Zugleich sind Menschen aber auf Institutionen angewiesen, die allerdings nie perfekt sein können und ständig erneuerungsbedürftig bleiben.

Vor diesem Hintergrund ist zu analysieren, warum manche Einrichtungen von direkt und indirekt Betroffenen vorwiegend negativ beurteilt werden und wie sich dies ändern lässt. Oft haben sich Praktiken eingespielt, die ursprünglich sinnvoll und kostengünstig waren, nun aber nicht mehr optimal funktionieren. Viele Beteiligte realisieren dies. Sie wissen aber nicht, was zu tun ist bzw. sind sie zu Änderungen nicht berechtigt. Die Folge ist oftmals ein Arbeiten nach Vorschrift, das vielfach belastet. In solchen Situationen Alternativen entwickeln zu können und – möglichst mit einer begeisterten Trägergruppe – ein neues Leitbild mit ausreichenden und den Zielen entsprechenden Mitteln zu verfolgen,<sup>353</sup> bringt allen Beteiligten Freude und Zufriedenheit. Dies beflügelt die Entwicklung und Mobilisierung zusätzlicher Potenziale zur Bewältigung von Herausforderungen.

## **4.2 Gewinnung von Freiwilligen**

*Claudia Pass, Alfred Rammer, Bernhard Hofer*

### **4.2.1 Freiwilliges Engagement bei Jugendlichen**

Im Verhältnis zwischen Jugendlichen und Erwachsenen prägen manche Vorurteile das Bild. So hört man ganz allgemein, dass Jugendliche mit ihrer Freizeit kaum etwas anfangen können, sich nicht engagieren, wertvolle Zeit totschiessen usf. Entspricht dies auch der Realität? Wie sehen Jugendliche die Zukunft? Was ist den Jugendlichen wichtig? Wofür wollen sie eintreten?

Der Jugendforscher Bernhard Heinzlmaier weist auf ein Phänomen hin, welches in den Sozialwissenschaften als Werteverstärkung vom Postmaterialismus hin zum Neomaterialismus bezeichnet wird. Solidarität, Toleranz, idealistische Selbstverwirklichung und die Kritik an gesell-

<sup>352</sup> Vgl. Freud, Sigmund: *Das Unbehagen in der Kultur*. S. Fischer Verlag, Neuauflage, Frankfurt/Main 1994.

<sup>353</sup> Vgl. Hauriou, Maurice: *Die Theorie der Institution und zwei andere Aufsätze*. Verlag Duncker & Humblot, Berlin 1965.

## PERSPEKTIVEN DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS

schaftlicher Ungerechtigkeit und Unterdrückung werden durch Werte wie Sicherheit, Konsum, sozialer Aufstieg, Nutzenorientierung und Affirmation der gesellschaftlichen Verhältnisse verdrängt.<sup>354</sup>

Gemäß IFES-Erhebung zum freiwilligen Engagement in Österreich<sup>355</sup> beteiligen sich rund 43 % der 19 bis 29-Jährigen an der Freiwilligenarbeit, wobei es zwischen formellem und informellem Engagement kaum Unterschiede gibt. Die höchsten Beteiligungsquoten im formellen Bereich verzeichnen Sport und Bewegung (~29 %), Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste (~27 %) sowie Umwelt, Natur und Tierschutz (~22 %). Im Bereich der Nachbarschaftshilfe engagieren sich 18 Prozent regelmäßig (z. B. wöchentlich oder auch täglich), 41 Prozent zeitlich begrenzt (z. B. einmalige, kurzfristige Hilfe) und 40 Prozent sowohl regelmäßig als auch zeitlich begrenzt. Anderen zu helfen, etwas Nützliches für das Gemeinwohl beizutragen, Freunde zu treffen und Spaß zu haben sind die Hauptbeweggründe für das Freiwilligenengagement Jugendlicher. Vier Fünftel betonen auch, dass ihnen solch ein Engagement die Möglichkeit bietet, Erfahrungen zu teilen, selbst Fähigkeiten und Kenntnisse einzubringen und dazuzulernen.

Seitens der nicht-engagierten Jugendlichen verwiesen rund 73 Prozent darauf, dass sie niemals gefragt oder gebeten wurden. 68 Prozent gaben an, nie über ein freiwilliges Engagement nachgedacht zu haben. Besondere Bedeutung erlangen diese Zahlen vor allem dadurch, dass sich knapp die Hälfte dieser Personengruppe über Möglichkeiten einer Freiwilligentätigkeit zu wenig informiert fühlte.<sup>356</sup>

Anlässlich des EJF 2011 wurde im Auftrag des Landes Oberösterreich eine Sonderumfrage zum Thema "Freiwilligenengagement der oberösterreichischen Jugendlichen"<sup>357</sup> durchgeführt. Zusammengefasst zeigte sich:

Obwohl rund jedes vierte Organisationsmitglied unter 21 Jahre alt ist, sind Jugendliche in verantwortlichen Positionen kaum vertreten. Der besondere Stellenwert der Jugendlichen wird zwar damit dokumentiert, dass rund 90 Prozent der Organisationen eine oder mehrere Personen als

<sup>354</sup> Vgl. Heinzlmaier, Bernhard: *Performer, Styler, Egoisten. Über eine Jugend, der die Alten die Ideale abgewöhnt haben*. Verlag des Archivs der Jugendkulturen, Berlin 2013.

<sup>355</sup> Vgl. Fußnote 19.

<sup>356</sup> Die Angaben „trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher schon zu“ wurden hier zusammengefasst.

<sup>357</sup> Vgl. Public Opinion: *Freiwilligenengagement oö. Jugendlicher. Studie im Auftrag der oö. Landesregierung*. Linz, Oktober 2011. Im Zeitraum zwischen 16.8. und 14.9. 2011 wurden insgesamt 1.739 Oberösterreicher und Oberösterreicherinnen (Verantwortliche in Freiwilligenorganisationen, Jugendliche und Beschäftigte aus der Jugendszene) befragt. Der Fokus wurde dabei nicht nur auf die Freiwilligenorganisationen, sondern vor allem auf die 15 bis 20-jährigen Jugendlichen selbst sowie den in der Jugendszene professionell tätigen Personenkreis gelegt.

Hauptansprechpartner für Jugendliche haben, doch dürften die vorhandenen und gewachsenen Strukturen einer vermehrten Einbindung und Verantwortungsübernahme Jugendlicher für bestimmte Bereiche nicht den Erfordernissen der Zeit entsprechen.

Ein Großteil der Organisationen gibt an, bei der Rekrutierung Jugendlicher für ein freiwilliges Engagement Schwierigkeiten zu haben. Vergleichsweise die geringsten Schwierigkeiten zeigen Organisationen, die über jugendliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen bzw. wo junge Menschen auch im Vorstand vertreten sind.

Aus Sicht der Organisationsverantwortlichen und des Betreuungspersonals aus der Jugendszene wird den Jugendlichen ein relativ positives Erscheinungsbild – allerdings mit einigen Ausnahmen – bescheinigt. Jugendliche fühlen sich deren Ansicht nach vor allem in einem Team wohler, sind im Grunde genommen friedfertig und stehen allem Neuen mit großem Interesse gegenüber. Auch im Kommunikationsverhalten werden sie als „zunächst sehr freundlich“ und „humorvoll“, jedoch auch zum Teil als „kritisch“ beschrieben. In ihrer Erscheinung wirken Jugendliche „oftmals gestresst/überlastet“ und manchmal auch „ungeduldig“. Freundschaften genießen bei den Jugendlichen einen relativ hohen Stellenwert. Ebenso vertritt man die Auffassung, dass den Jugendlichen eine abgeschlossene Ausbildung besonders wichtig sei, die Schule diese jedoch (eher) nicht ausreichend auf das Leben vorbereite. Der Politik stellen die Organisationsverantwortlichen und die Befragten aus der Jugendszene kein gutes Zeugnis aus. Nach ihrer Meinung kümmert sich diese zu wenig um die Anliegen Jugendlicher. Auch ältere Menschen zeigen aus deren Sicht eher weniger Verständnis für die Jugendlichen. Der Einfluss der Eltern – so die Organisationsverantwortlichen – dürfte an der eher gering ausgeprägten Akzeptanz elterlicher Ratschläge scheitern.

Aus Sicht der Jugendlichen sind Freundschaften und eine abgeschlossene Ausbildung für sie von besonders großer Bedeutung. Sie pflegen relativ häufig Kontakt mit ihrer Nachbarschaft und setzen sich für Schwächere ein, die ungerecht behandelt werden. Jugendliche bemängeln ebenso das eher geringe Interesse der Politik sowie das mangelnde Verständnis Älterer für ihre Anliegen. Der Frage, ob man in der Schule ausreichend auf das Leben vorbereitet wird, stimmen noch rund 50 Prozent der Schülerinnen und Schüler zu. Bei berufstätigen Jugendlichen sind es allerdings nur mehr rund 26 Prozent und bei arbeitslosen/arbeitssuchenden Jugendlichen ist es rund ein Drittel.

Vergleicht man die Antworten der Jugendlichen und Jugendszene-Beschäftigten und betrachtet die Hauptbetätigungsfelder der befragten Organisationen, so zeigt sich, welchen Bereichen in Hinkunft vermehrtes Augenmerk beim freiwilligen Engagement Jugendlicher und ihrer Rekrutierung gewidmet werden sollte. Neben dem Bereich „Feuerwehr“ engagieren sich Jugendliche relativ stark im Bereich „Umwelt, Klima, Natur, Tiere“ und im Sportbereich.

**PERSPEKTIVEN DES FREIWillIGEN ENGAGEMENTS**

Jugendliche aus dem ländlichen Raum sind im Vergleich zu Jugendlichen aus dem städtischen Raum besonders stark in Organisationen eingebunden. Neben Freunden/Bekannten und dem familiären Umfeld spielen die Vereine eine bedeutende Rolle als Ansprechpartner in schwierigen Lebenssituationen.

Das jugendliche freiwillige Engagement kommt neben Freund/inn/en bzw. Bekannten und dem engeren familiären Umfeld insbesondere den Vereinsmitgliedern (~64 %) sowie Schulkolleginnen und -kollegen (~53 %) zugute. Letzteres bedeutet, dass Jugendliche ihre Freizeit für das Geben von Nachhilfestunden und sonstige Betreuungstätigkeiten aufwenden. In relativ bedeutendem Ausmaß gilt das Engagement auch fremden Kindern/Jugendlichen, älteren Menschen, Nachbarn und Arbeitskolleginnen und -kollegen. Bemerkenswerte 18 Prozent widmen sich Menschen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen und 11 Prozent unterstützen Personen mit Migrationshintergrund.

Es zeigt sich, dass Organisationsbindung gerade im Hinblick auf die bedeutende Rolle der Ansprechpersonen in schwierigen Lebenssituationen wichtig für die persönliche Entwicklung der Jugendlichen ist. Vereinszugehörigkeit hat derzeit jedoch nur in gewissen Bereichen Auswirkungen auf ein mögliches freiwilliges Engagement Jugendlicher. Große, etablierte Organisationen wie Feuerwehr, Rettung oder Sportorganisationen dürften mehr Einfluss auf jugendliches freiwilliges Engagement ausüben als etwa kleinere, lose voneinander agierende Vereine etwa im Kultur- oder Kinder/Jugendlichenbereich.

Dem Engagement Jugendlicher förderlich erscheinen vor allem die „persönliche Ansprache seitens der Organisationen“, „Möglichkeiten der Selbstverwirklichung“, „Anerkennung von Freunden/Bekannten/ Erwachsenen“ und das „Verständnis seitens der Erwachsenen“. Darüber hinaus üben „Vorbilder (Peers, Freunde)“ einen nicht unerheblichen Einfluss aus. Als eher hemmend werden die Schule/Ausbildung, der Arbeitsplatz und das Verständnis seitens der Politik angeführt.

Offensichtlich ist es für die Jugendlichen wichtig, über einen Ort zu verfügen, wohin sie sich zurückziehen können, der ein gewisses Maß an Geborgenheit bietet und wo man Gemeinsamkeit mit Menschen pflegt, die einem besonders nahestehen. Gleichzeitig herrscht die Sehnsucht nach Orientierungshilfen vor, etwa mit Blick auf Studium oder Beruf. Jugendliche möchten wissen, wo ihr (zukünftiger) Platz in der Gesellschaft ist. Damit verbunden sind die Lebensbereiche „Beruf“ und „Freizeit“. Wichtig ist den Jugendlichen eine gute Berufsausbildung, die Absolvierung von Bildungshürden, beruflicher Aufstieg und die Chance, möglichst viele Erfahrungen zu machen. Beruf und Freizeit sollten sich allerdings gut miteinander in Einklang bringen lassen. Reisen, viel Zeit mit Freunden verbringen können und ein hohes Maß an Selbstbestimmung sind hier bedeutsam. Auch der Ausbildung in Freiwilligenbereichen wird besonderes Augenmerk geschenkt.

Die Ergebnisse der Onlinebefragung von Public Opinion 2014 bestätigen großteils diese Befunde und zeigen Reaktionen durch die Organisationen an. So legen insbesondere Organisationsverantwortliche aus den Bereichen Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste (~79 %) sowie Sport und Bewegung (~68 %) Wert auf Angebote zur Gewinnung der Mitarbeit von Jugendlichen. Vergleichsweise wenige Angebote findet man dagegen in den Bereichen Politische Arbeit/Interessenvertretung (~38 %) und Bildung (~17 %). Rund 82 Prozent der Befragten erachten es auch als (eher) wichtig, Anreize zur vermehrten Verantwortungsabgabe an Jüngere zu setzen. Zu den Maßnahmenempfehlungen des Lenkungsausschusses befragt, erachten rund 71 Prozent Maßnahmen zur Gewinnung von jugendlichen Freiwilligen als besonders wichtig.<sup>358</sup>

Viele Organisationen haben die Erfahrung gemacht, dass gerade bei jungen Menschen die Nachfrage nach einem kurzfristigen freiwilligen Engagement gegeben ist. Sogenannte „Lückenzeiten“ (z. B. Schulferien oder die Zeit zwischen Matura und Studium) bieten sich an, verschiedene Formen des freiwilligen Engagements kennenzulernen. Für Organisationen erscheint es sinnvoll, neue und vermehrt projektbezogene Freiwilligenangebote oder Kurzzeitangebote zu schaffen.

#### 4.2.2 Freiwilliges Engagement bei Älteren

Jede Generation ist durch spezifische Wahrnehmungen geprägt, die auch unter dem Einfluss der jeweils unterschiedlichen Erwerbs- und Lebensbiographien stehen. Gerade bei den Älteren sind somit die unzähligen subjektiven Erfahrungen, Einstellungen, Vorstellungen und Interpretationen bei der Frage nach dem freiwilligen Engagement zu berücksichtigen.

Feistritzer/Schaup/Lindner verweisen darauf, dass „im Hinblick auf das mittlerweile ersichtliche Ergrauen der einen individualistischeren Habitus an den Tag legenden Babyboomer- bis hin zur Punk-Generation...[es nötig sein wird - Anm. d. Verf.]...auch neue Formen des Freiwilligenengagements anzubieten, die stärker als bisher die Aspekte der Selbstbestimmung, Selbstverantwortung und Selbstorganisation in den Vordergrund des gesellschaftlichen Engagements rücken.“<sup>359</sup>

Gemäß der IFES-Erhebung zum freiwilligen Engagement in Österreich<sup>360</sup> sind rund 53 Prozent der über 60-Jährigen freiwillig engagiert. Erst ab dem 70. Lebensjahr nimmt das Engagement altersbedingt deutlich ab, wobei selbst diese Altersgruppe noch zu mehr als einem Drittel (~36 %) in der Freiwilligenarbeit tätig ist. Im formellen Bereich zeigt sich bei der Altersgruppe 60 und älter eine deutliche Geschlechterdifferenzierung. Während Männer sich zuvorderst in der politischen Ar-

<sup>358</sup> Vgl. Fußnote 17.

<sup>359</sup> Vgl. Fußnote 19.

<sup>360</sup> Vgl. ebd., S. 12f.

## PERSPEKTIVEN DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS

beit und Interessenvertretung (~25 %) und bei bürgerschaftlichen Aktivitäten/im Gemeinwesen (~20 %) engagieren, findet man Frauen vor allem im Sozial- und Gesundheitsbereich (~23 %) sowie im kirchlichen oder religiösen Bereich (~22 %). Dieses Bild setzt sich ebenso im informellen Bereich fort. Hier engagieren sich die Männer vor allem in der Mithilfe bei Katastrophen (~18 %) sowie bei Reparaturen und handwerklichen Arbeiten für Nachbarn bzw. Freunde/Freundinnen (~15 %). Frauen engagieren sich hingegen relativ stark bei der Betreuung und bei Besuchen von pflegebedürftigen Personen (~24 %).

Einer der Hauptgründe für die über 60-Jährigen, sich freiwillig zu engagieren, ist das Aktiv-Bleiben. Rund 87 Prozent jener, die sich ehrenamtlich oder in der Nachbarschaftshilfe engagieren, machen dies, weil ihnen diese Aufgabe Spaß macht und sie damit etwas Nützliches zum Gemeinwohl beitragen möchten. Rund drei Viertel verweisen darauf, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen, Menschen treffen und Freunde gewinnen können. Vier Fünftel geben an, dass sie dadurch ihre Erfahrungen teilen können. Für zwei Drittel ist auch der persönliche Nutzen ein Motiv.

Bei den Nicht-Engagierten verweisen rund 52 Prozent der Frauen und 45 Prozent der Männer dieser Altersgruppe auf Auslastung durch familiäre Aufgaben. Bemerkenswert ist, dass nahezu die Hälfte der Frauen (~49 %) und rund 41 Prozent der Männer angeben, niemals bezüglich eines freiwilligen Engagements gefragt oder gebeten worden zu sein. Eine von GfK Austria im Auftrag des Seniorenbundes im Frühjahr 2014 durchgeführte Befragung<sup>81</sup> ergab, dass rund 18 Prozent der Befragten im Alter über 60 angeben, derzeit zwar nicht ehrenamtlich aktiv zu sein, dies aber gerne tun würden (1 % wünscht sich eine solche Tätigkeit regelmäßig, 17 % in Form gelegentlicher Beteiligung). Diese möglichen „Neueinsteiger/innen“ könnten mit zielgruppenspezifischer Informationsarbeit und konkreten Einstiegsmodellen erreicht werden. Der Thematik des freiwilligen Engagements Älterer in Oberösterreich hat sich ebenfalls im Jahr 2012 eine Studie von Public Opinion<sup>82</sup> gewidmet. Die Ergebnisse zeigen ein ähnliches Bild. So wünschen sich Ältere eine sinnvolle und nützliche Tätigkeit, sozialen Kontakt sowie Spaß/Freude an ihrem Einsatz. Darüber hinaus wird vor allem Wert darauf gelegt, eigene Fähigkeiten/Erfahrungen einsetzen zu können, an einer Gemeinschaft teilzuhaben sowie diese mitgestalten zu können. Betrachtet man die Dauer der aktiven Vereinstätigkeit, so findet man in dieser Altersgruppe knapp 47 Prozent, die länger als 20 Jahre aktiv tätig sind. Auch der durchschnittliche Zeitaufwand für Vereinstätigkeiten ist bei den über 60-Jährigen beachtlich. Rund

<sup>81</sup> Vgl. Österreichischer Seniorenbund: Seniorenbund-Pressekonferenz vom 13. 8. 2014

[http://www.seniorenbund.at/fileadmin/user\\_upload/Starke\\_Senioren-Leistung\\_in\\_der\\_Freiwilligenarbeit\\_\\_13.08.2014.pdf](http://www.seniorenbund.at/fileadmin/user_upload/Starke_Senioren-Leistung_in_der_Freiwilligenarbeit__13.08.2014.pdf) (Zugriff am 17.2. 2015)

<sup>82</sup> Vgl. Public Opinion: Freiwilligenengagement Älterer in Oberösterreich. Bedarf, Potenziale und Modelle. Studie im Auftrag des Landes OÖ/Zukunftsakademie, Linz, Oktober 2012. Im Zuge dieser Studie wurden im Zeitraum vom 27. 9. bis 5. 10. 2012 insgesamt 862 ältere Personen aus OÖ. Freiwilligenorganisationen befragt.

12 Stunden pro Monat werden dafür im Schnitt aufgewendet. Bislang – so zeigen die Befunde – hat ein Großteil der Älteren noch nicht darüber nachgedacht, die freiwillige Tätigkeit aufgrund des Alters einzustellen. Rund 59 Prozent der über 60-Jährigen geben an, für sich noch keine Altersgrenze festgesetzt zu haben. Offensichtlich hat ein ehrenamtliches/freiwilliges Engagement auch positive Auswirkungen auf die persönliche Gesundheit und das Wohlbefinden. Die Befragten betonen insbesondere die geistige Fitness, das Gefühl des Gebraucht-Seins, die positiven sozialen Kontakte, den Ausgleich zum Alltag und das gesteigerte Selbstvertrauen. Der subjektive Gesundheitszustand wird von rund 77 Prozent der über 60-Jährigen als sehr gut bis eher gut bezeichnet. Lediglich 21 Prozent stufen diesen im Mittelfeld (teils/teils) ein.

Laut Onlinebefragung von Public Opinion (2014) legen vor allem Organisationen aus dem Bereich Kirche/Religion Wert auf Angebote zur Gewinnung älterer Freiwilliger (~41 %). Vergleichsweise eher weniger Wert auf solche Angebote legen Organisationen aus den Bereichen Sport und Bewegung (~14 %) sowie Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste (~8%). Großteils einig ist man sich hinsichtlich der Wichtigkeit von Anreizen zur Einbeziehung des Erfahrungsschatzes Älterer: Rund 90 Prozent der Befragten erachten dies als (eher) wichtig, und – angesprochen auf die Maßnahmenempfehlungen des Lenkungsausschusses – rund 39 Prozent finden Maßnahmen zur Gewinnung von älteren Freiwilligen besonders wichtig.<sup>363</sup>

Im Rahmen des GRUNDTVIG-Projektes SLIC II<sup>364</sup> wurden in Österreich, Deutschland, Ungarn, Italien und Schottland Trainingskurse für Workshopleiter/innen durchgeführt. Ziel des Trainings war es, ältere Freiwillige darin zu schulen, in ihren Organisationen oder in anderen ehrenamtlichen Kontexten eigenständig SLIC-Workshops zu organisieren und durchzuführen. Durchgeführt vom Ring Österreichischer Bildungswerke gemeinsam mit dem Wiener Hilfswerk, der Caritas der Erzdiözese Wien und dem Österreichischen Roten Kreuz gibt es nun ein spezielles Workshopangebot für ältere Menschen („Lebenserfahrung sucht Engagement: Meine freiwillige Tätigkeit finden“). Bei diesem Workshop erkunden ältere Menschen kompetenzorientiert bisherige Erfahrungen, um das für sie passende freiwillige Engagement zu finden.<sup>365</sup>

Seitens des Bundesministeriums für Arbeit, Sozials und Konsumentenschutz wird unter dem Titel „Projekte initiieren“ ein Leitfaden für Seniorinnen und Senioren zur Verfügung gestellt. Mit dieser Broschüre soll selbstbestimmtes Engagement älterer Menschen und die Planung von Projekten unterstützt werden.<sup>366</sup>

<sup>363</sup> Vgl. Fußnote 17.

<sup>364</sup> SLIC steht für *sustainable learning in the community*.

<sup>365</sup> Vgl. <http://www.slic-project.eu> (Zugriff am 17.2. 2015).

<sup>366</sup> Projekte initiieren. [http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Seniorinnen\\_und\\_Senioren/Aktiv\\_altern/](http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Seniorinnen_und_Senioren/Aktiv_altern/) (Zugriff am 18.2. 2015).

### 4.2.3 Freiwilliges Engagement bei Migrantinnen und Migranten

Als Personen mit Migrationshintergrund werden gemäß den Vereinten Nationen<sup>367</sup> Menschen bezeichnet, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. In weiterer Folge lässt sich diese Gruppe in Migrantinnen und Migranten der ersten Generation (= Personen, die selbst im Ausland geboren wurden) und in jene der zweiten Generation (= Kinder von zugewanderten Personen, welche im Inland zur Welt gekommen sind) differenzieren.

In Österreich gab es bislang kaum Daten zum freiwilligen Engagement von Migrantinnen und Migranten. Erstmals wurde bei der IFES-Erhebung<sup>368</sup> auch dieser Gruppe Augenmerk gewidmet. In Vereinen und Organisationen sind Menschen mit Zuwanderungshintergrund weniger stark vertreten (~22 %). Deutlich über dem Gesamtschnitt fällt die Beteiligung bei der informellen Freiwilligentätigkeit /der Nachbarschaftshilfe aus (~39 %). Rund 23 Prozent sind in zwei Bereichen und 28 Prozent in drei oder mehr Bereichen engagiert. Beim formellen Engagement findet man Migrantinnen und Migranten am ehesten im kirchlichen/religiösen Bereich (~ 7 %), gefolgt vom Sportbereich (~ 6 %).

Auch die Onlinebefragung von Public Opinion (2014)<sup>369</sup> zeigt, dass es derzeit vor allem der Bereich Kirche/Religion ist, der Migrantinnen und Migranten als künftiger Mitarbeiterschaft das vergleichsweise größte Augenmerk widmet. Rund 14 Prozent der Organisationen aus diesem Bereich geben an, dass sie für diese Zielgruppe besondere Freiwilligen-Gewinnungsangebote haben. Relativ gering fallen die Angebote seitens der Bereiche Sport und Bewegung (~ 2 %) sowie der Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste (~3 %) aus. Offensichtlich sind Migrantinnen und Migranten im Sportbereich stärker als in anderen Bereichen integriert. Die jeweiligen Organisationen treten auch weniger mit speziellen Angeboten an diese Zielgruppe heran. Gestützt wird diese Annahme auch durch die Antworten bei der Frage nach der Einschätzung der Maßnahmenempfehlungen des Lenkungsausschusses. Als besonders wichtig werden Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Bereichen Kirche/Religion (~ 42 %), Politik und Interessenvertretung (~ 41 %) und Bildung (~ 40 %) eingeschätzt. Der Bereich Sport (~28 %) findet sich dabei am untersten Ende der Skala.

Deutschland hat sich dieser Thematik zeitlich etwas früher gewidmet, doch auch hier ist die Datenlage noch relativ bescheiden. 2009 waren in Deutschland nur 22 Prozent der Jugendlichen freiwillig engagiert, doch rund 49 Prozent der Jugendlichen hätten sich gerne stärker eingebracht. Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund waren es sogar 54 Prozent. Zu diesem Ergebnis kam

<sup>367</sup> Vgl. *United Nations Economic Commission for Europe (UNECE): Conference of the European Statisticians Recommendations for the 2010 censuses of population and housing*, S. 90. (Zugriff am 1.2. 2015).

<sup>368</sup> Vgl. Fußnote 19.

<sup>369</sup> Vgl. Fußnote 17.

u.a. eine Sonderauswertung des Dritten Freiwilligensurveys<sup>173</sup> des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Offensichtlich finden junge Menschen mit Migrationshintergrund weniger Möglichkeiten, aktiv zu werden. Während 31 Prozent der „einheimischen“ Jugendlichen beispielsweise Mitglied in einem Verein waren, lag die Zahl der Jugendlichen mit Migrationshintergrund nur bei 16 Prozent (mit Abstand am häufigsten in Sportvereinen).

Die Studie „Freiwilliges Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund – Vergleichende Fallstudien in multiethnischer Perspektive“ (INBAS-Sozialforschung)<sup>174</sup> konzentrierte sich auf die drei größten Zuwanderergruppen in Deutschland (Türkei, Sowjetunion, Polen). Dabei stellte man fest, dass der Anstoß zum Engagement oft aus eigenen Erlebnissen und Erfahrungen resultiert. Ein weiterer wichtiger Anstoß kommt von Personen aus der Gruppe oder der Organisation, in der man tätig ist. Hinsichtlich der Erwartungen, die man selbst an ein Engagement stellt, kristallisierten sich vier als sehr wichtig benannte Antworten heraus: „anderen Menschen helfen“, „etwas für das Gemeinwohl tun“, „zur Verbesserung der Lebenssituation der eigenen Landsleute in Deutschland beitragen“ und „Menschen aus der Herkunftsregion helfen, sich in Deutschland zu integrieren“. Geselligkeitserwartungen (z. B. „Spaß an der Tätigkeit haben“) waren bei den Studien-Befragten weniger stark ausgeprägt als bei den Befragten der Gesamtbevölkerung.

Im Jahr 2010 hat die Interessensgemeinschaft der Freiwilligenzentren Österreichs (IGFÖ) ihre jährliche vom Sozialministerium unterstützte Fachtagung der Frage der aktiven gesellschaftlichen Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund gewidmet. In seinem Vortrag verwies Benjamin Wösten u.a. auf einen besonders wichtigen Faktor: die aufsuchende, persönliche Ansprache. Bevorzugt sollte der Weg über Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus der eigenen ethnischen Gemeinschaft gewählt werden. Die Ansprache verläuft umso erfolgreicher, wenn dabei eine direkte Bezugnahme zur eigenen Lebenssituation der Migrantinnen und Migranten hergestellt wird (z. B. Orte wie Schulen oder Kindergärten). Darüber hinaus – so Wösten – sei es auch wichtig, sich zu vernetzen und den Transfer zwischen Organisationen zu pflegen. Dies schafft die Voraussetzung für „brückenschlagendes“ soziales Kapital.<sup>175</sup>

<sup>173</sup> Vgl. Picot, Sybille: *Jugend in der Zivilgesellschaft. Freiwilliges Engagement Jugendlicher von 1999 bis 2009. Sonderauswertung des Freiwilligensurveys 2009 im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Kurzbericht, August 2011, 2. Auflage.*

<sup>174</sup> Vgl. Deutscher Bundestag/Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Unterausschuss „Bürger-schaftliches Engagement“; Kurzprotokoll 30. Sitzung, Berlin, 12. 12. 2012. Vorstellung der Studien von Prof. Dr. Ruud Koopmans (WZB) zum Thema „Ethnische Diversität, soziales Vertrauen und Zivilengagement“ sowie von Susonne Huth (INBAS-Sozialforschung) zum Thema „Freiwilliges Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund – Vergleichende Fallstudien in multiethnischer Perspektive“.

<sup>175</sup> Vgl. Wösten, Benjamin: *Freiwilliges Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund – Chancen für Integration. Tagungsbericht „MigrantInnen in der Freiwilligenarbeit“*, ig Freiwilligenzentren Österreich, 2010, S. 4. <http://www.freiwilligenzentrum.at/nach-lesen/icalrepeat.detail/2010/04/22/6/-/fachtagung-migrantinnen-in-der-freiwilligenarbeit> (Zugriff am 18.2. 2015).

## PERSPEKTIVEN DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS

Bemerkenswert ist das von der EU geförderte und von der IOM (International Organization for Migration) und Partnerorganisationen aus Irland, den Niederlanden, Großbritannien und Österreich (Caritas Graz) durchgeführte Projekt GIVE (Grassroots Integration through Volunteering Experiences)<sup>133</sup>. Im Fokus stand dabei die Frage, welche Rolle Freiwillige bei ihrer Arbeit mit Migrantinnen und Migranten hinsichtlich der Entwicklung neuer Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen, dem Beziehungsaufbau, der Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten und dem Spracherwerb spielen. Im Zuge des Projekts wurde ein Handbuch<sup>134</sup> erstellt, das jenen Organisationen Unterstützung bietet, die an der Einbindung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund interessiert sind sowie jenen, die eine Stärkung der Diversität und des kulturellen Bewusstseins anstreben. Das Handbuch gibt Tipps und Hinweise für Organisationen, die Freiwillige mit Migrationshintergrund suchen. So werden u. a. die Vorteile für Organisationen, die Anwerbung, Schulung und Bindung, sowie Missverständnisse bezüglich Freiwilliger mit Migrationshintergrund erläutert. Als Selbstbewertungstool ist die organisatorische Checkliste für kulturelle Vielfalt und kulturelles Bewusstsein hilfreich.

Einige Organisationen haben sich – zumindest in Teilbereichen – der Migrationsthematik angenommen und binden Migrantinnen und Migranten verstärkt in ihre Freiwilligenstrukturen ein. Stellvertretend für diese Organisationen sei dabei auf das Rote Kreuz Wien hingewiesen, wo derzeit rund 150 Personen als freiwillige Nachhilfeunterstützung kurz- und auch langfristig tätig sind. Das Herkunftsspektrum des Freiwilligenteams ist nahezu ebenso vielfältig wie jenes der Schülerinnen und Schüler.<sup>135</sup> Bei dem durch den Europäischen Integrationsfonds, das Bundesministerium für Inneres, das Land Niederösterreich und das Land Oberösterreich kofinanzierten Schulprojekt projektXchange engagieren sich rund 250 freiwillige Integrations-Botschafterinnen und –Botschafter. Im Jahr 2012 wurden mehr als 170 Begegnungen und Schulbesuche durchgeführt und dabei ca. 5.000 Schülerinnen und Schüler erreicht.<sup>136</sup>

Wie die Zukunft des freiwilligen Engagements in Österreich aussehen wird, hängt auch davon ab, wie gut es gelingt, Personen mit Migrationshintergrund richtig anzusprechen, eine gute Basis zu schaffen und sich auf Vielfalt einzulassen. Bislang wurde noch zu wenig über den Abbau von Zugangsbarrieren für Migrantinnen und Migranten nachgedacht. Zum Teil war man sich dieser Barrieren auch gar nicht bewusst. Sich darauf einlassen bedeutet, neue Wege zu suchen und zu beschreiten und somit dem Freiwilligenengagement eine breitere Zugangsbasis zu ermöglichen.

<sup>133</sup> Vgl. <http://www.giveproject.eu> (Zugriff am 18.2. 2015).

<sup>134</sup> IOM International Organization for Migration: Ein Weg zur Integration. Freiwilligentätigkeit von Migrant/innen in der Gesellschaft. Genf, 2014.

[http://www.giveproject.eu/downloads/iom\\_toolkit\\_austriafororganisations.pdf](http://www.giveproject.eu/downloads/iom_toolkit_austriafororganisations.pdf) (Zugriff am 18.2. 2015).

<sup>135</sup> Vgl. [http://www.rotekreuz.at/fileadmin/user\\_upload/PDF/Publikationen/henri\\_16\\_V10.pdf](http://www.rotekreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Publikationen/henri_16_V10.pdf) (Zugriff am 18.2. 2015).

<sup>136</sup> Vgl. ebd.

#### 4.2.4 Neuere Formen des Freiwilligenengagements

Die Neuen Medien bieten Freiwilligenorganisationen nicht nur neue Plattformen und zusätzliche Interaktionsmöglichkeiten. Sie schaffen auch Raum für neue Formen freiwilligen Engagements – zum Teil orts- und zeitunabhängig. Zahlreiche Personen engagieren sich freiwillig und unbezahlt in diversen Internetforen, nehmen dort Koordinationsfunktionen ein und agieren als Ansprechperson für unterschiedliche Bereiche. Für diese (neuen) Freiwilligentätigkeiten haben sich die Bezeichnungen Online/virtual volunteering bzw. micro-volunteering etabliert.

Beim virtual volunteering sind Personen freiwillig und ohne Bezahlung zugunsten einer Non-Profit-Organisation, einer Schule, einer Initiative etc. tätig. Das Spektrum ist vielfältig und bietet aufgrund der technischen Fortentwicklung immer neue Nischen.

Abb. 36: Beispiele für virtual volunteering-Aktivitäten



Online-Volunteering tritt in vielerlei Gestalt auf und befindet sich – trotz teilweise berechtigter Skepsis – am Vormarsch. So erfreuen sich sogenannte Crowd-Engagement-Programme wie Wikipedia, Selfpedia oder Wheelmap eines großen Zulaufs. Wheelmap<sup>177</sup> (auch als App für Mobiltelefone verfügbar) ist eine seit dem Jahr 2010 verfügbare Karte für rollstuhlgerechte Orte. Hier kann man weltweit Orte finden, eintragen und über ein Ampelsystem bewerten. Damit wird Menschen mit Mobilitätseinschränkungen erleichtert, ihren Tag besser zu planen.

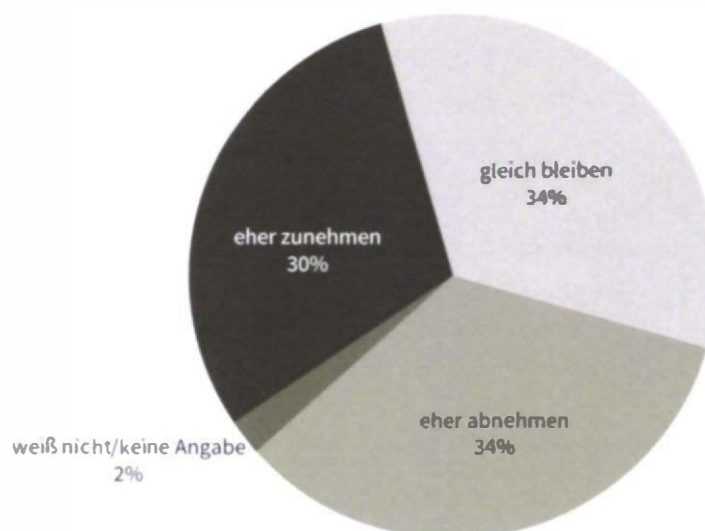
<sup>177</sup> Vgl. <http://www.wheelmap.org> (Zugriff am 18.2. 2015).

Social media Plattformen wie Facebook und Twitter werden vor allem von Organisationen aus den Bereichen Politik, Umwelt oder Kultur verwendet, um Veranstaltungen anzukündigen und um gezielte Kommunikation für Anliegen zu betreiben. Auch klassische Freiwilligenorganisationen arbeiten bereits mit Online-Volunteers.

### 4.3 Zukünftige Herausforderungen

Im Rahmen der Onlinebefragung von Public Opinion 2014 wurden die Freiwilligenorganisationen danach gefragt, wie sie die zukünftige Bedeutung des freiwilligen Engagements einschätzen. Insgesamt wird die Zukunft sehr differenziert gesehen. So meint ein Drittel der Befragten, dass dem freiwilligen Engagement in Hinkunft noch mehr Bedeutung zukommen wird als jetzt. Ein weiteres Drittel erwartet, dass dessen Bedeutung gleich bleiben wird. Rund 30 Prozent prognostizieren eine Bedeutungsabnahme.

**Abb. 37: Einschätzung der zukünftigen Bedeutung des freiwilligen Engagements**  
(in Prozent)



Quelle: Public Opinion Onlinebefragung 2014

Die Detailanalyse zeigt, dass dem freiwilligen Engagement von Befragten aus den Bereichen Soziales, Religion, Politik, Gemeinwesen, Umwelt und Bildung eher eine zunehmende Bedeutung zugeschrieben wird. Eine tendenziell eher abnehmende Wichtigkeit sehen Befragte aus den Bereichen Sport, Katastrophenhilfe und Kultur.

Interessant erscheinen in diesem Zusammenhang auch die Ergebnisse der IFES-Erhebung zum freiwilligen Engagement in Österreich. Dort nennen rund 61 Prozent als Grund, keine Freiwilli-

gentätigkeit zu leisten, dass sie noch niemals gefragt oder gebeten worden sind. Rund 57 Prozent geben zu Protokoll, dass sie nie darüber nachgedacht haben. Dies legt den Schluss nahe, dass es – zumindest in bestimmten Bereichen – noch ausreichend Potenzial gibt, Freiwillige zu gewinnen.

### 4.3.1 Gestalterische Maßnahmen aus bildungspolitischer Sicht

*Klaus Zapotoczky*

Eine große Herausforderung der kommenden Jahre ist die demografische Entwicklung. Wenn sich die Geburtenrate und die jüngeren Erwachsenenkohorten nicht erhöhen, wird der Anteil der alten und sehr alten Bevölkerung zumindest bis 2050 kontinuierlich ansteigen, während der Anteil der jungen Bevölkerung und der Anteil der im Berufsleben stehenden Bevölkerung nach Regionen durchaus unterschiedlich abnimmt.

Migrationspolitische Maßnahmen können schneller wirken als familienpolitische Maßnahmen zur Erhöhung der Geburtenrate. Sie müssen aber auch in ihren langfristigen Konsequenzen gesehen werden. Die Gastarbeiter der 1960er Jahre beabsichtigten ursprünglich, nur einige Jahre in Österreich zu bleiben. Tatsächlich haben sie später – aus unterschiedlichen Gründen – ihre Familien nachgeholt und sind hier geblieben. Nunmehr kommen diese Immigrant/innen ins Pensionsalter. Sie werden evt. auch pflegebedürftig und haben Bedürfnisse, mit denen die bestehenden Einrichtungen oftmals überfordert sind. In diesem Zusammenhang ist Kreativität gefragt. Letztlich geht es um den gesellschaftlichen Zusammenhalt, um die Sicherung der Solidarität zwischen den Generationen und um die Unterstützung von Integration und Anpassungsstrategien. Vereinfachte Zugänge zum Freiwilligenengagement für Migrantinnen und Migranten durch entsprechende Strategien und Maßnahmen der Organisationen und Institutionen können dabei eine wichtige Brückenfunktion einnehmen. Der künftig erhöhte Betreuungsbedarf bezieht sich nicht nur auf die alten Menschen, sondern auf alle Altersgruppen. Betreuung bedeutet in diesem Zusammenhang nicht nur Pflege oder Fürsorge, sondern ganzheitliche, das Individuum und das Gemeinwesen umfassende Betreuung. Freiwilligenorganisationen können dabei durch ihre Nähe zum Einzelnen punkten.

Sich wandelnde Bedürfnisse und Anforderungen erfordern Anpassungen der Institutionen, die dazu oft nur schwer in der Lage zu sein scheinen. Auch die Finanzierung spielt eine erhebliche Rolle. So können beispielsweise die Bedarfssteigerungen an stationärer Versorgung nur dann wirksam eingeschränkt werden, wenn die Wünsche der Betroffenen, solange als möglich in den eigenen vier Wänden zu verbleiben, ernst genommen werden. Dies erfordert regional und lokal angepasste Modelle, wie es in der integrierten Altenpflege Ludesch gelungen ist.<sup>378</sup>

<sup>378</sup> Vgl. Eichinger, Theodora: *Pflege braucht Unterstützung. Zielgerichtete Vernetzung zur Unterstützung pflegender und betreuender Angehöriger im Bezirk Freistadt. Eine empirische Studie.* Trauner Verlag, Linz 2010, S. 33ff.

## PERSPEKTIVEN DES FREIWilligen ENGAGEMENTS

Vor allem muss Freiwilligenengagement dort gesichert werden, wo der größte Bedarf besteht. Ziel muss sein, dass ausreichend viele Menschen – möglichst aus den unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen – dazu bereit sind, freiwillig Zusatzleistungen zu erbringen und auch mit haupt- und nebenberuflich tätigen Fachkräften konstruktiv zusammen zu arbeiten. Auftretende Probleme lassen sich durch entsprechendes Management und durch zusätzliche Schulung konstruktiv lösen.

**Abb. 38: 4 Säulen der Bildung**



Dies wird einen neuen und umfassenden Lernprozess notwendig machen. Der UNESCO-Bericht „Bildung für das 21. Jahrhundert: Lernfähigkeit unser verborgener Reichtum“<sup>179</sup> stellt vier gleichwertige Säulen der Bildung der Zukunft in den Mittelpunkt.

Benötigt wird ein praxistauglicher, zukunftsweisender Ansatz der Bildung, der kognitive, emotionale und konative Fähigkeiten der Menschen verbindet. Die UNESCO koordiniert das weltweite Aktionsprogramm „Bildung für alle“. Von den allgemeinen Bildungsherausforderungen sind die folgenden vier von besonderer Bedeutung<sup>180</sup>:

- Fähigkeit zum lebenslangen Lernen,
- Wissen systematisch mehren,
- jeweils notwendige Fähigkeiten und Qualifikationen erwerben,
- Fähigkeiten zur Anpassung an eine sich wandelnde komplexe und interdependente Welt.

Die Fähigkeit zu lebenslangem Lernen hängt auch mit der Freude am Lernen zusammen. Endres und Hüther haben in eindrucksvoller Weise auf die Bedeutung dieses Lustelementes im Bildungspro-

<sup>179</sup> Vgl. Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.): Lernfähigkeit: Unser verborgener Reichtum. UNESCO-Bericht zur Bildung für das 21. Jahrhundert. Luchterhand Verlag, Neuwied/Kriftel/Berlin 1997.

<sup>180</sup> Vgl. Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.): Weltbericht „Bildung für alle“. Die unbeachtete Krise: Bewaffneter Konflikt und Bildung. Bonn 2011, S. 2ff.

zess hingewiesen und dargelegt, wie Gutes in verschiedenen Bereichen um Besseres ergänzt werden kann.<sup>381</sup> Während des gesamten Lebensprozesses, vor allem aber in Phasen spezifischer Schwächung, sollte sich jeder Mensch darauf verlassen können, dass mit ihm achtsam umgegangen wird.

Alle, denen Menschen zur Betreuung, zur Pflege und zur Entfaltung anvertraut sind, sollten mit den zu Pflegenden und mit sich selber achtsam umgehen. Jeder Mensch soll sich – besonders dann, wenn er sich in einer hilflosen Situation befindet – darauf verlassen können, dass menschengerecht mit ihm umgegangen wird. Ein solcher pfleglicher Umgang ist von Jugend auf einzuüben und zu praktizieren. Die Einbindung Betroffener erfordert es, Vertrautheit und Beheimatung herzustellen und Intimität zu wahren. Eine solche Bildung erleichtert das Leben für alle Beteiligten.

Möglichst alle Menschen sollten eigene Entscheidungskompetenz erwerben und Sinn in ihrem Leben finden. Das ist auf unterschiedliche Weise möglich, wie Viktor Frankl mit seinen „Hauptstraßen der Sinnfindung“ aufgezeigt hat:<sup>382</sup>

- dem eigenen Leben Sinn geben durch Tätig-Sein und ein Werk schaffen,
- etwas oder jemanden „in seiner ganzen Einmaligkeit und Einzigartigkeit erleben“, d. h. dieses Etwas oder diese Person lieben,
- „das Geheimnis der bedingungslosen Sinnträchtigkeit des Lebens“ finden, was dem Menschen oft erst in Grenzsituationen gelingt.

Dieser Facettenreichtum des Bildungsprozesses zeigt deutlich, dass niemand je „ausgelernt“ hat, sondern seine Bildung lebenslang immer ergänzungsbedürftig und erweiterungsfähig bleibt.

Eine zweite Grundherausforderung liegt darin, Wissen systematisch zu mehrten. Peter Atteslander hat die Unterscheidung zwischen Verfügungs- und Orientierungswissen aufgegriffen und für die Gegenwart ein Defizit an Orientierungswissen geortet, das zu großer Ratlosigkeit führt.<sup>383</sup> Das Verfügungswissen wird so umfangreich und vielfältig, dass die immer wichtigere Orientierung fehlt.

Jeweils notwendige Fähigkeiten und Qualifikationen zu erwerben, ist die dritte Grundforderung. Sie fordert alle, und insbesondere auch jene auf, die sich am Rande der Gesellschaft sehen, Quali-

<sup>381</sup> Vgl. Endres, Peter M./Hüther, Gerald: *Lernlust. Worauf es im Leben wirklich ankommt*. Murmann Verlag, Hamburg 2014.

<sup>382</sup> Vgl. Frankl, Viktor E.: *Der Mensch vor der Frage nach dem Sinn. Eine Auswahl aus dem Gesamtwerk*. Piper Verlag, 20. Auflage, München, Zürich 2007.

<sup>383</sup> Vgl. Atteslander, Peter: *Anatomie der Ratlosigkeit. Kulturkonflikte im Schatten der Globalisierung*. Verlag Neue Zürcher Zeitung, Zürich 2007.

fikationen und Fähigkeiten zu erwerben. Wer dies nicht tut, schließt sich quasi selbst aus. Die Gesellschaft muss gleichzeitig jede/n in die Lage versetzen, diese Fähigkeiten erwerben zu können.

Anpassungsfähigkeit und Anpassungswille sind die vierte Grundbildungsherausforderung. Menschen haben sehr unterschiedliche Begabungen, die oft nur durch persönliche Zuwendung gehoben werden können. Rigide, allgemeine Leistungsstandards sind eher kontraproduktiv. Viele verschiedenartige Ansätze sind zu entwickeln, die auf Vertrauen aufbauen und Alternativen zulassen. Von Interesse sind Modelle, die auf dem Grundgedanken des dualen Ausbildungssystems als Verknüpfung von Lernen und Arbeiten basieren und vor allem junge Menschen sowie Langzeitarbeitslose und schwer Vermittelbare erreichen und aktivieren. Freiwillige Ausbildungshelferinnen und -helfer könnten nach einer entsprechenden Einführung und laufenden (dezentralen) Weiterbildungen bevollmächtigt werden, Standardausbildungen zu ersetzen. Dies könnte zur Entstehung neuer Bildungsvereine führen. Zu überlegen wäre auch, ob Sportvereine unter bestimmten Bedingungen ihre Mitglieder beruflich qualifizieren könnten.

Im zweiten Freiwilligensurvey in Deutschland wurde festgestellt,<sup>354</sup> dass sich ca. 80 Prozent der Freiwilligen schon bis zu ihrem 16. Lebensjahr engagiert haben (Frauen: 82 %, Männer: 77 %). Daraus ergibt sich die Idee, Jugendliche schon während der Pflichtschulzeit für ein Freiwilligenengagement zu gewinnen.

#### **4.4 Europäische Perspektiven der Förderung der freiwilligen Tätigkeit**

*Bernhard Hofer*

Die Europäische Kommission hat im Jahr 2011 eine Mitteilung an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zum Thema Freiwilligkeit publiziert.<sup>355</sup>

Als eine der Prioritäten für EU-Maßnahmen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung wurde die Anerkennung der Freiwilligentätigkeit als eine Form des Lernens angenommen. So hat das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) europäische Richtlinien zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens inklusive einem Instrument zur Entwicklung von Zertifizierungsverfahren unter Berücksichtigung des Freiwilligensektors veröffent-

<sup>354</sup> Dux, Wiebken/Prein, Gerald/Sass, Erich/Tully, Claus: *Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement: Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2. Auflage, Wiesbaden 2009, S. 33ff.

<sup>355</sup> Vgl. Mitteilung der Europäischen Kommission vom 20. 9. 2011 unter [http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1311\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1311_de.pdf) (Zugriff am 18.2. 2015).

licht. Auch durch das Programm für lebenslanges Lernen – insbesondere durch das Programm GRUNDTVIG – wird die Teilnahme europäischer Bürgerinnen und Bürger an Freiwilligenprojekten in einem anderen europäischen Land gefördert.

Durch die Leitinitiative „Jugend in Bewegung“ (Strategie Europa 2020) werden junge Menschen in den Mittelpunkt der EU-Strategie gestellt, die auf Wissen, Innovation und ein hohes Bildungs- und Qualifikationsniveau, integrative Arbeitsmärkte sowie eine aktive Einbindung in die Gesellschaft aufbaut. Organisationen der Zivilgesellschaft und öffentliche Einrichtungen werden aufgefordert, Freiwilligenaktivitäten auszubauen und jungen Menschen die Teilnahme zu ermöglichen.

Die Freiwilligentätigkeit im Sport – wo mehr Freiwillige als in anderen Sektoren mobilisiert werden – wurde im Mai 2011 durch eine Ratsentschließung über einen Arbeitsplan der EU für den Sport<sup>28</sup> zu einem Schwerpunktthema bestimmt. In einigen Mitgliedsstaaten würde die Sportbewegung ohne freiwilliges Engagement nicht bestehen. Weiters betonte die EU die soziale Verantwortung des privaten und des öffentlichen Sektors. Investitionen in das freiwillige Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern helfen nicht nur dem Gemeinwesen, sondern verbessern auch das Image Investierender, fördern Teamgeist, verbessern die Zufriedenheit mit der Arbeit, erhöhen die Produktivität und helfen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neue Fähigkeiten zu erwerben.

Als langfristige Folgemaßnahmen für das Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeiten 2011 schlug die Europäische Union u.a. vor (vgl. Kap. 3.10.4):

- Schaffung eines Europäischen Freiwilligenkorps für humanitäre Hilfe
- Ansprache von Freiwilligen durch EU-Förderprogramme in verschiedenen Politikbereichen und die Förderung grenzüberschreitender Freiwilligentätigkeiten
- Erleichterung des Überblicks über diverse Förderprogramme, die von Freiwilligen für Freiwilligenaktivitäten genutzt werden können
- Untersuchung – insbesondere im Hinblick auf eine alternde Gesellschaft - der Möglichkeiten zur Stärkung der Verknüpfung von Freiwilligentätigkeit und Gesundheit/Wohlfahrt
- Unterbreitung von Vorschlägen zur Mobilität junger Freiwilliger
- evt. Einbringung von Vorschlägen, die speziell auf die Freiwilligentätigkeit im Rahmen der EU-Beschäftigungsstrategie, im Kampf gegen Armut und soziale Ausgrenzung und im Kontext der Kommissionsinitiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ ausgerichtet sind
- Vorbereitung eines Vorschlages für eine Empfehlung des Rates zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens inklusive der im Rahmen einer Freiwilligentätigkeit erworbenen Kompetenzen

<sup>28</sup> Vgl. Bedeutung der Freiwilligentätigkeit im Sport für die Förderung der aktiven Bürgerschaft – Schlussfolgerungen des Rates vom 28. und 29.11.2011.

## PERSPEKTIVEN DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS

- Veröffentlichung eines Europäischen Freiwilligenpasses, mit welchem Einzelpersonen die Möglichkeit haben, einen Nachweis über Fähigkeiten und Kompetenzen, die sie bei einer Freiwilligentätigkeit erworben haben, zu führen.

Laut einer von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebenen Studie der John-Hopkins-Universität engagieren sich in Europa etwa 100 Millionen Personen freiwillig. Der Bereich Sport nimmt dabei eine Spitzenstellung ein, gefolgt von den Bereichen Soziales, Wohlfahrt und Gesundheit. Die Studie stellte weiters fest, dass der Freiwilligensektor bis zu 5 Prozent zum Bruttoinlandsprodukt beitragen kann. Freiwilligentätigkeit trägt somit zu den Schlüsselzielen der EU-Politik (Integration, Beschäftigung, Bildung, Kompetenzentwicklung und Bürgerschaft) bei. Neue Indikatoren messen den sozialen Zusammenhalt, Glück, Vernetzung, Aktivität und Wohlbefinden der Freiwilligen etc.

Im Zuge des EJP 2011 wurden mit der Annahme von fünf politischen Dokumenten auf EU-Ebene, in denen es um die Freiwilligentätigkeiten in der EU geht, deutliche positive Zeichen für das freiwillige Engagement gesetzt. Am 10. Dezember 2013 hat das Europäische Parlament (EP) unter Bezugnahme auf das EJP 2011 eine Entschließung zur Freiwilligentätigkeit und ehrenamtlichen Tätigkeit in Europa verabschiedet.<sup>487</sup> Hierin wird u.a. auf bürokratische Hürden in einigen Mitgliedsstaaten hingewiesen, wo die Freiwilligentätigkeit im Rechtssystem noch immer nicht ausreichend unterstützt wird. Die Entschließung schlägt die Einführung eines „Europass Experience“ vor. Das EP weist darauf hin, dass junge Menschen, welche die Schule abgebrochen haben, durch Freiwilligentätigkeiten ein integrationsförderndes Umfeld und Bestätigung finden könnten. Zudem wird die Schaffung einer zentralen europäischen Anlauf- und Koordinierungsstelle in der EU gefordert. Nach Verabschiedung der Regeln für ein Europäisches Freiwilligenkorps durch das Plenum des Europäischen Parlaments können in Zukunft bis zu 10.000 Europäerinnen und Europäer bei Katastrophen vor Ort helfen<sup>488</sup> (siehe auch Kap. 3.10.6). Freiwilliges Engagement hat zwischenzeitlich auch in vielen EU-Programmen seinen Niederschlag gefunden. Eines davon ist Erasmus+. Dieses neue EU-Programm für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport für die Jahre 2014 bis 2020 bietet über vier Millionen Europäerinnen und Europäern neue Chancen für Studium, Ausbildung, das Sammeln von Arbeits Erfahrung oder Freiwilligentätigkeit im Ausland. Es fördert grenzüberschreitende Partnerschaften sowie die Zusammenarbeit zwischen Bildungs- und Ausbildungsstätten und Jugendorganisationen.<sup>489</sup>

<sup>487</sup> Vgl. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2013-0549&language=DE&ring=A7-2013-0348> (Zugriff am 18.2. 2015).

<sup>488</sup> Vgl. Fußnote 347.

<sup>489</sup> Vgl. [http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/discover/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/discover/index_de.htm) (Zugriff am 18.2. 2015).

Das Europäische Jugendportal informiert auf seiner Homepage über Möglichkeiten, sich freiwillig zu engagieren. Es führt eine Datenbank jener Organisationen, die Projekte im Rahmen des Europäischen Freiwilligendienstes durchführen dürfen.<sup>390</sup>

Eine gemeinsame Unterstützungsdrehscheibe für europäische, nationale und regionale Freiwilligenorganisationen ist die e.a.v. (European Alliance for Volunteering)<sup>391</sup>. Auch in Österreich gibt es zahlreiche NGOs, die Freiwilligen(Austausch)Programme anbieten. Das Programm GRUNDTVIG 50+ unterstützt ehrenamtliches Engagement im Allgemeinen und den Austausch von europäischen Organisationen, die ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihre Arbeit einbinden. Freiwillige ab 50 Jahren können dabei für einen bestimmten Zeitraum in einer Organisation ehrenamtlich mithelfen, einen neuen Einblick in Arbeitsweisen bekommen und gleichzeitig ihre Fremdsprachenkenntnisse erweitern.<sup>392</sup>

Rückblickend betrachtet haben das Europäische Jahres 2011 und seine Folgen zu einer stärkeren Verankerung und Ausdifferenzierung des Themas Freiwilligenengagement in den jeweiligen EU-Bereichen gebracht. Es bleibt abzuwarten, ob die o.a. Impulse auch in entsprechender Umsetzung implementiert werden.

<sup>390</sup> Vgl. <http://europa.eu/youth/EU/voluntary-activities> (Zugriff am 18.2. 2015).

<sup>391</sup> Vgl. <http://www.volunteering-alliance.eu/about-eav> (Zugriff am 18.2. 2015)

<sup>392</sup> Vgl. <http://www.grenzenlos-europa.at/grundtvig.html> (Zugriff am 18.2. 2015)

## **PERSPEKTIVEN DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS**

## 5 AUSBLICK: ENTWICKLUNGEN UND TRENDS

*Bernhard Hofer, Claudia Pass*

### 5.1 Quantitative Entwicklung des freiwilligen Engagements (2006 bis 2012)

Untersuchungen zum freiwilligen Engagement sind nicht nur ein interessantes Forschungsgebiet für die Sozialwissenschaften, sie bieten auch wichtige Eckdaten und Hintergrundinformationen für alle Freiwilligenorganisationen, für die Wirtschaft und vor allem für politische Entscheidungsträger/innen. Vergleichsdaten aus vorangegangenen Untersuchungen ermöglichen Rückschlüsse auf Entwicklungen und Trends<sup>393</sup>. Aufgrund unterschiedlicher methodischer Vorgangsweisen - bei den Daten aus dem Jahr 2006 handelt es sich um die Ergebnisse einer telefonischen Befragung, deren Dauer auf zehn Minuten beschränkt war, bei der aktuellen IFES-Befragung hingegen um eine face-to-face-Befragung, welche den Befragten bedeutend mehr Zeit zur Beantwortung der Fragen einräumte - ist dieser Vergleich jedoch mit entsprechenden Vorbehalten zu betrachten. Vergleicht man beide Methoden hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile, so ist zwar bei einer telefonischen Befragung die Anonymität des Befragten erhöht, bei einer face-to-face-Befragung sind jedoch längere und tiefergehende Interviews möglich, da die Interviewerin bzw. der Interviewer die Möglichkeit hat, präzisere Aussagen durch gezieltes Nachfragen und Klären zu erhalten. Im vorliegenden Fall kann davon ausgegangen werden, dass die Befragten 2012 trotz größtenteils gleichlautender Fragestellung mehr Zeit hatten, sich mit der Thematik auseinander zu setzen, ihre Antworten überlegter und somit präziser ausfielen.

Im Vergleich zum Jahr 2006 hat sich der Anteil der freiwillig Tätigen um rund zwei Prozentpunkte auf 46 Prozent (das entspricht rund 3,3 Millionen Engagierten) erhöht. Während der Anteil der formellen Freiwilligentätigkeit nahezu konstant blieb, konnte beim informellen freiwilligen Engagement ein Zuwachs um rund 4 Prozentpunkte verzeichnet werden.

Rund 42 Prozent der Frauen (2006: ~41 %) und 49 Prozent der Männer (2006: ~47 %) beteiligen sich am freiwilligen Engagement. Kaum Unterschiede findet man bei der informellen Freiwilligentätigkeit bzw. in Bezug auf die Nachbarschaftshilfe. Im formellen Bereich weisen Männer jedoch einen um 8 Prozentpunkte höheren Anteil als Frauen auf. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit in Vereinen ein höheres Prestige hat bzw. mit sich bringt. Trotz der

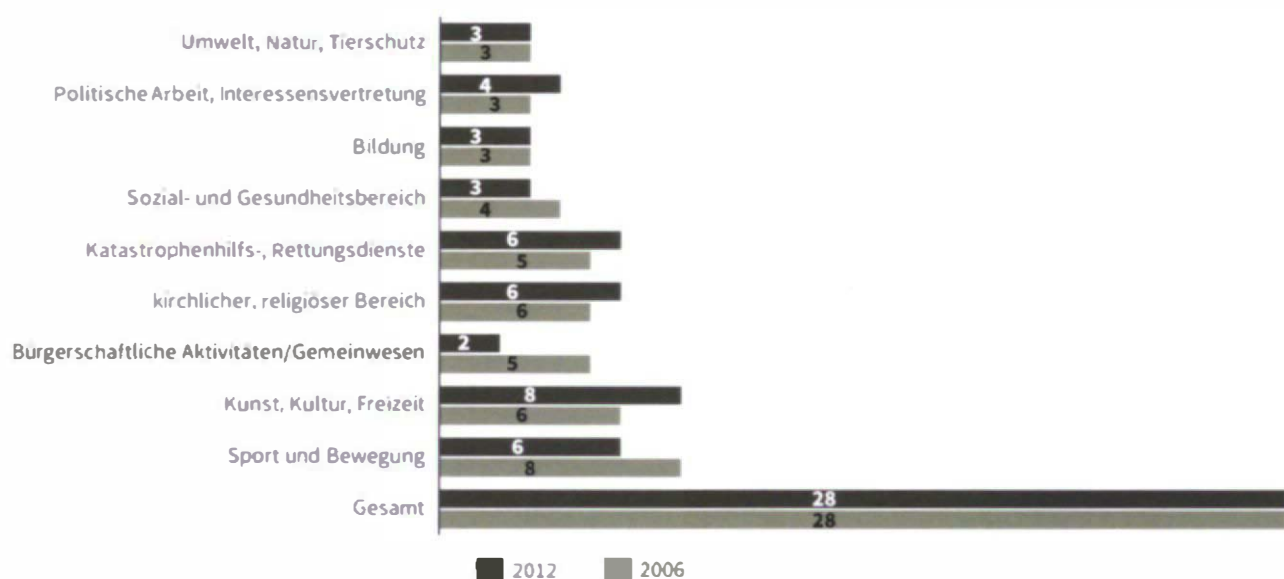
<sup>393</sup> Bei der aktuellen IFES-Erhebung zum freiwilligen Engagement in Österreich wurde das Fragenprogramm von 2006 zum Großteil übernommen; deshalb wurden zum Zeitvergleich die Daten aus der im Jahr 2006 durchgeführten Mikrozensus-Zusatzerhebung herangezogen.

## AUSBLICK: ENTWICKLUNGEN UND TRENDS

bei allen Altersgruppen relativ hohen Beteiligung an der Freiwilligentätigkeit zeigen sich dennoch deutliche Unterschiede. Die vergleichsweise aktivste Gruppe ist die der 50- bis 69-Jährigen (53 bis 55 %). Vergleicht man die Beteiligungsquoten mit dem Jahr 2006, so macht sich eine deutliche Verlagerung hin zu den Altersgruppen 50 und älter bemerkbar. Während die Beteiligung bei den 15- bis 29-Jährigen konstant blieb, verringerte sich diese bei den 30- bis 39-Jährigen um knapp 5 und bei den 40- bis 49-Jährigen um rund 4 Prozentpunkte. Demgegenüber wuchs die Beteiligung in der Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen um rund 7, bei den 60- bis 69-Jährigen um rund 9 und bei den ab 70-Jährigen um rund 8 Prozentpunkte. Mit Ausnahme der 30- bis 39-Jährigen konnte der informelle Bereich in jeder Altersgruppe Zuwächse verzeichnen. Der formelle Bereich hingegen erzielte erst bei den über 60-Jährigen Zuwächse.

### Abb. 39: Formelle Freiwilligenarbeit nach Bereichen – Vergleich 2012 und 2006

(in Prozent, gerundet), Mehrfachnennungen möglich



Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2013 (eigene Darstellung)

Rund 35 Prozent der Absolventinnen und Absolventen einer Pflichtschule sind freiwillig tätig. Bei Personen mit Hochschulabschluss engagieren sich rund 61 Prozent. Im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem Jahr 2006 weisen nahezu alle Ausbildungsstufen Zuwächse im informellen Bereich auf. Leichte Rückgänge gibt es allerdings im formellen Bereich bei Personen mit Lehr- bzw. Fachschulabschluss.

Betrachtet man die Beteiligungsquote nach der hauptsächlichen Tätigkeit, so ist bei der formellen Freiwilligentätigkeit der Anteil der noch in Ausbildung (Schule, Studium) befindlichen Personen