



Parlament
Österreich

2 0 2 2

EHRE NAMT

VOLUNTEERING

Zukunft für das Ehrenamt

Studie über die wissenschaftliche
Begleitung des Crowdsourcing-Prozesses
des österreichischen Parlaments

Erstellt von Mag. Wolfgang Tomaschitz
& Paul Schmidinger, MA

Fachhochschule Campus Wien
Fachbereich Angewandte Politikwissenschaft



Fachhochschule Campus Wien
Fachbereich Angewandte Politikwissenschaft

Inhalt

1. Executive Summary	8
2. Einleitung	10
2.1. Forschungsfeldanalyse	11
2.2. Prozessanalyse	11
2.3. Ergebnisanalyse	12
2.4. Zur FH Campus Wien – Department „Verwaltung, Wirtschaft, Sicherheit, Politik“ – Fachbereich „Angewandte Politikwissenschaft“	12
3. Forschungsfeldanalyse: Das Ehrenamt in Österreich	14
3.1. Vorbemerkung	14
3.1.1. Methode und Kontext der Erhebung	14
3.2. Ergebnisse zum Umfang ehrenamtlichen Engagements in Österreich	16
3.2.1. Art der Fragestellung	16
3.2.2. Über 70 Prozent der Österreicher:innen ehrenamtlich tätig	17
3.2.3. Gleichmäßig hohes Engagement nach Altersgruppen	18
3.2.4. Einkommen und Bildung nicht ohne Einfluss	19
3.2.5. Deutliche Unterschiede nach Bundesländern und Regionen	21
3.3. Ergebnisse zu den Tätigkeitsfeldern ehrenamtlichen Engagements	23
3.3.1. Deutliche Unterschiede nach Geschlechtern	25
3.3.2. Lebensalterspezifische Phasen ehrenamtlicher Tätigkeit	26
3.3.3. Bildungsspezifische Unterschiede	27

4. Prozessanalyse 30

4.1. Analyse nach dem Modell des Policy Cycle (BMKÖS)	32
4.1.1. Beteiligungsqualität	33
4.1.2. Leitprinzipien der Beteiligung	34
4.2. Crowdsourcingprojekt	35
4.2.1. Bewerbung	36
4.2.2. Datenerhebung und Auswertung	37
4.3. Dialogforum	38
4.3.1. Das Dialogforum als demokratiepolitisches Instrument	39
4.3.2. Auswahl der Teilnehmer:innen	40
4.3.3. Datenerhebung und Auswertung	40

5. Ergebnisanalyse 42

5.1. Form der Ergebnisdarstellung	42
5.2. Workshop 1: „Gütesiegel für Firmen“	43
5.2.1. Einführung in die Thematik	43
5.2.2. Inputs aus den Diskussionsrunden	44
5.2.3. Zusammenfassung	49
5.3. Workshop 2: „Absicherung der Freiwilligen“	50
5.3.1. Einführung in die Thematik	50
5.3.2. Inputs aus den Diskussionsrunden	51

5.4. Workshop 3: „Rahmenbedingungen für die Freiwilligenarbeit“	57
5.4.1. Einführung in die Thematik	57
5.4.2. Inputs aus den Diskussionsrunden	58
5.4.3. Zusammenfassung	62
5.5. Workshop 4: „Welche Bedeutung hat das Ehrenamt in Krisenzeiten?“	63
5.5.1. Einführung in die Thematik	63
5.5.2. Inputs aus den Diskussionsrunden	64
5.5.3. Zusammenfassung	67
5.6. Workshop 5: „Anerkennung der Kompetenzen von Freiwilligen“	67
5.6.1. Einführung in die Thematik	67
5.6.2. Inputs aus den Diskussionsrunden	69
5.6.3. Zusammenfassung	73

6. Literaturverzeichnis	74
--------------------------------	-----------

7. Abbildungsverzeichnis	76
---------------------------------	-----------

8. Anhang	77
------------------	-----------

8.1. Teilstrukturierter Interviewleitfaden mit der Prozessverantwortlichen	77
8.2. Erhebungsinstrument Crowdsourcingplattform	79
8.3. Programm „Dialogforum Ehrenamt“	81

1. Executive Summary

- ◆ Der hier untersuchte Prozess bestand aus einer repräsentativen quantitativen Erhebung, einer Podiumsdiskussion, einem Crowdsourcing-Projekt, sowie einer Open-Space-Veranstaltung („Dialogforum“), welche auf Basis der Inputs aus dem Crowdsourcing-Prozess gestaltet wurde.
- ◆ Die **repräsentative Befragung** (n = 1.931) ergab, dass über **70 Prozent** der Österreicher:innen schon einmal ehrenamtlich tätig waren oder das immer noch sind. Das ehrenamtliche Engagement ist nach Altersgruppen relativ gleichmäßig verteilt. Es nimmt mit der formalen Bildung und dem Einkommen der Akteur:innen zu. Nach Tätigkeitsbereichen werden **Sozialeinrichtungen, Sport** und **Bildungsaktivitäten** am häufigsten genannt.
- ◆ In den Workshops wurde das „**Gütesiegel für Firmen**“ im Sinne einer stärkeren Verantwortung von Unternehmen für die ehrenamtliche Arbeit und das Entwickeln einer „**ehrenamtfreundlichen Unternehmenskultur**“ befürwortet. Auf Grund der noch **wenig** definierten Ziele und Kriterien dieser Maßnahme wurden von den anwesenden Organisationen und Initiativen allerdings auch Vorbehalte artikuliert.
- ◆ Als Minimalforderung hinsichtlich der „**Absicherung von Freiwilligen**“ wurde formuliert, dass Freiwilligen aus ihrer Tätigkeit zumindest kein Nachteil erwachsen sollte. Die Forderung nach **Ersatz von Fahrtkosten**, einer **Absicherung** bei Unfällen oder Haftungsfragen und **Vergünstigungen** bei Einkäufen, Fahrpreisen, Eintritten oder Gebühren fand allgemeine Zustimmung. Zudem wurden **Zeitrechte** (Urlaubstage, Freistellungen) als zentrales Anliegen der Freiwilligenarbeit festgehalten. Der Vorschlag einer indirekten **Vergütung** über das Pensionskonto oder ein Punktesystem wurde vorgebracht, aber nicht abschließend diskutiert.
- ◆ Hinsichtlich der „**Verbesserung der Rahmenbedingungen für Freiwillige**“ wurde als dringendes Anliegen eine **ausreichende Basisfinanzierung** der Organisationen (Stichwort: überfällige Indexierung) vorgebracht. Damit zusammenhängend wurde die Be

deutung der **hauptberuflichen** Funktionär:innen und die Notwendigkeit einer gezielten Personalentwicklung betont. Im Sinne einer ‚Lobbyarbeit für das Ehrenamt‘ wurde das Einbeziehen von **Schulen** und das Erschließen **neuer Zielgruppen** (Migrant:innen, altersspezifische Angebote) gefordert.

- ◆ Als Good-Practice Beispiel wurde die Errichtung von Service- und Kompetenzstellen oder regionalen Freiwilligenzentren entschieden begrüßt.
- ◆ Die **„Bedeutung des Ehrenamts in Krisenzeiten“** liegt nach übereinstimmender Ansicht einmal in der **Kanalisierung** und **Strukturierung** der Hilfsbereitschaft in der Bevölkerung (vor allem in den ersten Wochen) und dann auch in der aktiven Pflege einer **‚Kultur des Zusammenhalts‘**, aus der diese Hilfsbereitschaft erwachse. Ehrenamtliche verstehen sich in diesem Sinn als Teil der ‚kritischen Infrastruktur‘. Die COVID-19-Krise hat viele Organisationen vor schwierige Herausforderungen (Verlust an Mitarbeiter:innen) gestellt, die noch nicht ganz bewältigt sind.
- ◆ Zum Thema **„Anerkennung der Kompetenzen von Freiwilligen“** wurde übereinstimmend festgehalten, dass durch ehrenamtliche Tätigkeit definitiv **Wissen** und ganz **spezifische Kompetenzen** erworben werden. Als zentrale Frage wurden die **Darstellung** und **Anerkennung** dieser Kompetenz (über ECTS-Punkte, Zugangsvoraussetzung für Studien, Freiwilligen-Pass etc.) herausgearbeitet. In diesem Zusammenhang wurde wiederholt geäußert, dass eine zu starke Formalisierung mit **hohem Aufwand** verbunden sei und die unregelmäßigen und informellen Tätigkeiten in kleineren Vereinen oder Initiativen damit nicht erfasst werden könnten.

2. Einleitung

Die (damalige) Abteilung 5.2 „Dialogplattform Staat & Gesellschaft“ startete 2021 unter Schirmherrschaft und Auftrag des Präsidenten des Nationalrates das Projekt „Zukunft für das Ehrenamt“. Das Ziel war, das Ehrenamt vor den Vorhang zu holen und die Bedürfnisse der ehrenamtlich Tätigen dieses Landes zu erheben und darzustellen. Ein weiteres Ziel war es, diese Ergebnisse zu sammeln, um sie den zuständigen Ministerien und Mitgliedern der Bundesregierung zu übergeben, damit sie in die Novellierung des Freiwilligengesetzes einfließen können.

„Österreich ist mit seinem vielfältigen ehrenamtlichen Engagement Vorreiter in Europa. Das Parlament würdigt in diesem Schwerpunktjahr zum Thema Ehrenamt namens aller Bürgerinnen und Bürger dieses Engagement. ‘Nach der COVID-19-Pandemie ist es Aufgabe und Herausforderung der Politik, die Menschen zu motivieren, ihr ehrenamtliches Engagement wieder aufzunehmen. Wir müssen das Bewusstsein dafür stärken, dass das Ehrenamt für unsere Gesellschaft etwas Unverzichtbares ist. Es zeichnet einen Menschen aus, eine Arbeit aus einer Haltung heraus zu machen und für andere da zu sein’, erklärt Nationalratspräsident Wolfgang Sobotka. Dazu seien entsprechende Impulse notwendig. Aus diesem Grund hat das Parlament ein Crowdsourcing-Projekt gestartet. Dessen Ergebnisse werden in den politischen Entscheidungsprozess einfließen. Auf der digitalen Plattform crowdsourcing-oesterreich.gv.at können Ehrenamtliche aktiv mithelfen, durch Vorschläge und Ideen Rahmenbedingungen zu verbessern, die die Tätigkeit der Freiwilligen auch für die Zukunft sichern. Alle ehrenamtlich engagierten Menschen in Österreich sind eingeladen, Stellung zu beziehen: ‘War Corona eine Zäsur? Ergeben sich daraus Chancen? Was sind Vorschläge für eine gute Zukunft für das Ehrenamt? Welche Erfahrungen aus den letzten Monaten können mitgenommen werden, um freiwilliges Engagement auf eine feste zukunftsfitte Basis zu stellen?’¹

Die Abteilung konzipierte eine Podiumsdiskussion im Juni, einen „Crowdsourcing-Prozess“ von Juni bis Oktober sowie ein „Symposium“ im Oktober 2021. Aufgrund der COVID-

1 | Parlamentsdirektion o.J.c, o.S.

19-Pandemie wurde das „Symposium“ als „Dialogforum“ auf April 2022 verschoben. Dieser Prozess wurde wissenschaftlich von der FH Campus Wien unterstützt und begleitet. Im Rahmen dieser wissenschaftlichen Begleitung wurden nachstehende Analysen durchgeführt. Zudem standen die Wissenschaftler:innen des Fachbereichs für Angewandte Politikwissenschaft der FH Campus Wien im Lauf der Datenerhebung zur Verfügung und sichten laufend die eingehenden Daten.

2.1. Forschungsfeldanalyse

In diesem Abschnitt wurde das Forschungsfeld („Das Ehrenamt in Österreich“) analysiert und dargestellt. Dafür wurde eine eigene repräsentative quantitative Erhebung im Rahmen einer österreichweiten Studie durchgeführt. Dabei wurde insbesondere eine Analyse nach Tätigkeitsfeldern und demografischen Merkmalen durchgeführt, welche auch eine Unterstützung der Zielgruppenanalyse für den Crowdsourcing-Prozess darstellte.

2.2. Prozessanalyse

Im Rahmen der Prozessanalyse wurde der Partizipationsprozess aufgearbeitet und analysiert. Als Analysemodell wurden insbesondere die aktuellen Richtlinien wie die „Standards der Öffentlichkeitsbeteiligung. Empfehlungen für die gute Praxis“ von BKA, BMLFUW (2008, beschlossen im Ministerrat) und das „Grünbuch: Partizipation im digitalen Zeitalter“ des BMKÖS (2020) herangezogen. Zudem wurden teilstrukturierte Interviews mit der Prozessverantwortlichen für den Beteiligungsprozess „Zukunft für das Ehrenamt“ der Parlamentsdirektion geführt. Diese wurden im Modus einer verdichteten Transkription aufgezeichnet und mittels einer inhaltsanalytischen Methode ausgewertet. Dabei wurde das Material sequenziell nach Schlüsselwörtern im Zusammenhang mit dem Prozess durchsucht und daraufhin analysiert.

2.3. Ergebnisanalyse

Abschließend wurden die Ergebnisse des Crowdsourcing-Prozesses sowie des Dialogforums ausgewertet, aufgearbeitet und analysiert. Ziel dieser Ergebnisanalyse war die Erarbeitung von Kernergebnissen bzw. Kernanliegen der ehrenamtlich Tätigen, die in diesem Prozess beteiligt waren.

Aufgrund dieser Schwerpunkte gliedert sich die vorliegende Studie in die entsprechenden Abschnitte, welchen eine Executive Summary als knappe Einführung vorangestellt wurde.

2.4. Zur FH Campus Wien – Department „Verwaltung, Wirtschaft, Sicherheit, Politik“ – Fachbereich „Angewandte Politikwissenschaft“

Mit rund 8.000 Studierenden an sechs Standorten und fünf Kooperationsstandorten ist die FH Campus Wien die größte Fachhochschule Österreichs. In den Departments Angewandte Pflegewissenschaft, Applied Life Sciences, Bauen und Gestalten, Gesundheitswissenschaften, Soziales, Technik sowie Verwaltung, Wirtschaft, Sicherheit, Politik steht ein Angebot von mehr als 60 Studien- und Lehrgängen in berufsbegleitender und Vollzeit-Form zur Auswahl. Die FH Campus Wien zeichnet sich durch eine österreichweit einzigartige Multidisziplinarität aus. Dieses außerordentlich breite Spektrum ermöglicht jene interdisziplinäre Zusammenarbeit, welche die dynamischen Entwicklungen in Gesellschaft, Wirtschaft und Technik erfordern.

Die FH Campus Wien kann durch die Expert:innen des Departments „Verwaltung, Wirtschaft, Sicherheit, Politik“ auf didaktische Erfahrung in den Bereichen Political Management, Public Communication sowie Digitalisierung zurückgreifen. Der Fachbereich Angewandte Politikwissenschaft hat sich dabei in den Masterlehrgängen „Führung, Politik und Management“ sowie „Digitalisierung, Politik und Kommunikation“ besonders auf den Bereich an der strukturellen Koppelung von Politik und Verwaltung spezialisiert. Der interdisziplinäre, englischsprachige Masterlehrgang „International Relations and Urban Policy“ erweitert diese Thematik um den Bereich internationaler Diplomatie und Städte-
management.

3. Forschungsfeldanalyse: Das Ehrenamt in Österreich

In diesem Abschnitt wurde das Forschungsfeld („Das Ehrenamt in Österreich“) analysiert und dargestellt. Dafür wurde eine eigene repräsentative quantitative Erhebung im Rahmen einer österreichweiten Studie durchgeführt, deren Ergebnisse untenstehend zusammengefasst dargestellt und interpretiert werden.

3.1. Vorbemerkung

Die FH Campus Wien hatte im Mai 2021 – also zeitnah zum damals bereits geplanten Dialogforum im österreichischen Parlament – die Gelegenheit, Fragen zum ehrenamtlichem Engagement der Bürger: innen im Rahmen einer großen österreichweiten Befragung zu stellen. Die Fragen zielten darauf ab, den Umfang ehrenamtlicher Tätigkeit insgesamt abzubilden und einen Überblick über die wesentlichen Bereiche dieses Engagements zu gewinnen.

Auf Grund des Covid-19-Reglements musste die Veranstaltung verschoben werden und die Ergebnisse konnten im Jahr 2021 nur intern präsentiert werden. Sie sind aber nach wie vor relevant und vermitteln ein repräsentatives Bild des ehrenamtlichen Engagements in Österreich. Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung wurden daher anlässlich des Dialogforums am 19. April 2022 als Grafiken/Poster zugänglich gemacht, um für die Diskussionen und Workshops einige evidenz-basierte Anhaltspunkte zu liefern.

3.1.1. Methode und Kontext der Erhebung

Die Fragen zum Ehrenamt wurden im Rahmen einer Studie erhoben, die in der Hauptsache auf eine Abklärung von Einstellungen zielte, an welchen Identitätsvorstellungen und unterschiedliche Grade von Sozialintegration ablesbar werden. In einer Reihe von Forschungsansätzen (Heitmeyer 2020, 2018, Putnam 2019, Dörre/Rosa/Becker et.al 2019, Meyer 2015) hatte sich gezeigt, dass an der Frage, ob man sich an irgendeiner Stelle seines sozialen Umfeldes freiwillig und unentgeltlich engagiere und mit anderen kooperiere, der

Grad der sozialen Integration einer Person – oder umgekehrt die Gefahr, zu vereinsamen oder Teil eines ‚abgehängten Milieus‘ zu werden – sehr verlässlich erkennbar ist. Dieses Phänomen ließe sich etwas vereinfacht auf die Formel bringen: Je intensiver und regelmäßiger das freiwillige und ehrenamtliche Engagement einer Person, desto geringer die Gefahr von sozialer Desintegration und Vereinsamung. Sie beugen dieser Gefahr deshalb vor, weil sich Freiwilligenarbeit fast immer im Rahmen von Netzwerken und formellen oder informellen Kooperationen vollzieht. Zugehörigkeit und ein gemeinsam geteilter Sinn sind für dieses Engagement kennzeichnend.

Diese These konnte für den österreichischen Kontext bestätigt werden (die oben genannte Erhebung hat bereits drei Mal stattgefunden) und lieferte zudem Anhaltspunkte für die noch weitgehendere These, wonach freiwilliges, ehrenamtliches Engagement – neben anderen Faktoren – auch der Neigung zu diskriminierenden oder angstbestimmten Verhaltensweisen entgegenwirke. Dieser Zusammenhang kann hier nicht weiter vertieft werden, sondern nur dazu dienen, den systematischen Ort der Thematik ‚Ehrenamt‘ im Rahmen der Studie zu Identitätsverhältnissen und Sozialintegration zu beschreiben.

Methodisch wurde die Erhebung mittels einer österreichweiten Befragung von 1.931 Personen ab 16 Jahren durchgeführt. Die Befragung bezog sich auf die österreichische Wohnbevölkerung – es wurden auch Bürger:innen nicht-österreichischer Staatszugehörigkeit einbezogen – und sie ist hinsichtlich der Verteilung nach Geschlechtern, Alter, Bildungsgruppen und Regionen repräsentativ.

Die Erhebung wurde in einem Multimode-Verfahren (CATI/CAWI), also sowohl über persönliche telefonische Interviews als auch über eine Online-Befragung durchgeführt, um in allen Subgruppen eine optimale Ausschöpfung zu erzielen.

3.2. Ergebnisse zum Umfang ehrenamtlichen Engagements in Österreich

3.2.1. Art der Fragestellung

Die Fragestellung zielte auf eine Quantifizierung des Ausmaßes an ehrenamtlicher Tätigkeit in Österreich. Die Fragestellung lautete daher auch eher pauschal „Haben Sie sich persönlich schon einmal freiwillig und unbezahlt für eine Sache engagiert und eine ehrenamtliche Tätigkeit übernommen?“. Die Frage wurde mit Absicht inhaltlich sehr offen formuliert und markiert mit den Begriffen ‚freiwillig‘, ‚unbezahlt‘ und ‚ehrenamtlich‘ die wichtigsten Aspekte der gemeinten Tätigkeit. Es wurde zudem auf eine zeitliche Abgrenzung der in Frage stehenden Tätigkeit verzichtet, weil der Zeitraum sehr weit erstreckt hätte werden müssen, um Anhaltspunkte für das soziologische Profil der Befragten zu gewinnen.

Es wurde auch nicht nach der Häufigkeit oder Regelmäßigkeit des ehrenamtlichen Engagements gefragt, weil vorangegangene Untersuchungen gezeigt hatten, dass die Konjunktur des Engagements und auch der Hilfsbereitschaft schwankt und stark von äußeren Anlässen abhängig ist. Zuletzt war die ‚Flüchtlingskrise 2015‘ ein solcher Anlass, der überdurchschnittlich viele Bürger:innen im gesamten Bundesgebiet zu freiwilligen Hilfeleistungen motiviert hat. Für unsere Fragestellung ist wichtig festzuhalten, dass solche Motivationslagen weniger lange andauern und sich bereits nach einigen Monaten weitgehend verlieren können. Andere ehrenamtliche Tätigkeiten – man denke an Sportvereine, Pflege oder Chor-Aktivitäten – leben von einem sehr regelmäßigen und zum Teil jahrelangen Engagement. Aus diesen Gründen, wurde in dieser Studie darauf verzichtet, das durchschnittliche zeitliche Ausmaß der ehrenamtlichen Tätigkeit abzufragen.

Auch aus vergleichbaren Untersuchungen etwa der Market-Studie „Freiwilligkeit in Zeiten der Corona-Krise. Auswirkung der Corona-Krise auf die Tätigkeit als freiwillig Engagierter²“, die für den Verein Freiwilligenmessen in Kooperation mit dem Sozialministerium durchgeführt und im Dezember 2021 präsentiert wurde, oder der Studie der WU Wien zur „Wissenschaftlichen Evaluierung des Freiwilligengesetzes³“, aus demselben Zeitraum,

2 | Verein Freiwilligenmessen/Sozialministerium 2021.

3 | Bogorin/More-Hollerweger 2021.

geht hervor, dass das aktuelle freiwillige Engagement und das zeitliche Ausmaß desselben selbstverständlich durch konkrete Anlässe (politische Ereignisse, Krisen, Maßnahmen, die die Bewegungsfreiheit im öffentlichen Raum betreffen) beeinflusst wird.

Auch die Art der ehrenamtlichen Tätigkeit wurde möglichst allgemein erhoben. Wer auf die Frage, ob er/sie schon einmal freiwillig, unbezahlt ehrenamtlich tätig war, mit ‚Ja‘ antwortete, wurde gefragt, ‚in welchen Bereichen‘ sich diese Tätigkeit vollzogen habe oder immer noch vollziehe. Die Fragestellung zielte darauf ab, ein thematisches Spektrum der Freiwilligenarbeit nachzuzeichnen. Es wurde nicht nach leitenden oder mithelfenden, besonders innovativen Beiträgen oder dem Mittun in bereits gut etablierten Systemen gefragt. All das könnte Aufgabe späterer Forschungen sein und konnte im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht abgeklärt werden.

3.2.2. Über 70 Prozent der Österreicher:innen ehrenamtlich tätig

Die Frage „Haben Sie sich persönlich schon einmal freiwillig und unbezahlt für eine Sache engagiert und eine ehrenamtliche Tätigkeit übernommen?“ beantworten 71,2 Prozent der Befragten mit ‚Ja‘. Die Fragestellung zielte, wie oben erläutert, nicht ausschließlich auf die aktuelle Tätigkeit der Bürger:innen. Aus Studien der letzten 10 Jahre ist aber bekannt, dass aktuell jeweils zwischen 30 und 50 Prozent der Bevölkerung ehrenamtlich tätig sind. Regional – etwa bei Naturkatastrophen wie Lawinenabgängen oder Überschwemmungen – kann kurzfristig auch ein höherer Anteil der Bevölkerung in Hilfsmaßnahmen involviert sein.

Das ehrenamtliche Engagement ist also Konjunkturen unterworfen. Die Flüchtlingskrise von 2015 und 2016 oder die aktuelle Situation durch den Krieg in der Ukraine mobilisiert bundesweit Hilfsbereitschaft und führt – in der Regel über einige Monate – zu einer noch breiteren und zeitlich intensiveren Tätigkeit, und zwar im formellen und im informellen Bereich und das vor allem im Rahmen von Hilfsorganisationen, Spendenvereinen oder auch Bildungsinitiativen. Mit dem Workshop-Thema „Welche Bedeutung hat das Ehrenamt in Krisenzeiten?“ wurde dieser Aspekt im Dialogforum des Parlaments eigens thematisiert.

Laut der aktuellen Untersuchung der FH Campus Wien wird die Frage nach ehrenamtlicher Tätigkeit von Männern mit 74,4 Prozent etwas häufiger positiv beantwortet als von Frauen mit 68 Prozent. Frauen und Männer sind allerdings in unterschiedlichen Bereichen unter

schiedlich intensiv tätig (siehe dazu unten S. 13). Aus der Studie des Market-Instituts geht hervor, dass von den Freiwilligen 43 Prozent der Männer und 45 Prozent der Frauen ‚einmal pro Woche/oder öfter‘ ehrenamtlich tätig sind. Ein stärker anlassbezogenes Engagement findet sich mit 16 Prozent bei Frauen häufiger als bei den befragten Männern mit 10 Prozent.

Das zeitliche Ausmaß der Tätigkeit korreliert stark mit der Art der übernommenen Aufgabe. Im Gesundheits- und Pflegebereich oder der Behindertenarbeit ist der Einsatz mit fast 30 Stunden pro Monat am intensivsten, in anderen Bereichen wie der Nachbarschaftshilfe oder dem Umweltschutz erfolgen die Aktivitäten weniger kontinuierlich und liegen im Durchschnitt bei einem Ausmaß von 17 bis 18 Stunden im Monat.

Ehrenamtliches Engagement

Alle Befragten, **Geschlecht** (n = 1.931)

„Haben Sie sich persönlich schon einmal freiwillig und unbezahlt für eine Sache engagiert und eine ehrenamtliche Tätigkeit übernommen?“



Abbildung 1: Über 70 Prozent der Österreicher:innen sind ehrenamtlich tätig (eigene Darstellung)

3.2.3. Gleichmäßig hohes Engagement nach Altersgruppen

Nach Altersgruppen ist auffällig, dass sich das freiwillige Engagement sehr gleichmäßig verteilt. Schon bei den unter 30-Jährigen geben 69,7 Prozent an, ehrenamtlich tätig zu sein, in den mittleren Altersgruppen steigt dieser Anteil an und ist mit 72,9 Prozent in der Altersgruppe der 61- bis 75-Jährigen am höchsten. Doch auch unter den über 75-Jährigen geben noch 68,9 Prozent an, sich freiwillig und ehrenamtlich zu engagieren bzw. engagiert zu haben. Natürlich summieren sich die Gelegenheiten ehrenamtlicher Tätigkeit mit den Lebensjahren, aus der Studie für den Verein Freiwilligenmessen geht aber hervor, dass die über

60-Jährigen einen Anteil von 22 Prozent an den insgesamt aktuell Tätigen ausmachen. Dieser Befund ist auch aus sozialintegrativer Perspektive von Bedeutung, weil er belegt, dass zahlreiche Akteur:innen über die Zeit der Berufstätigkeit hinaus mit Netzwerken und Gruppen in Kontakt bleiben, die auf unterschiedliche Weise das soziale Miteinander pflegen.

Ehrenamtliches Engagement

Nach Altersgruppen (n = 1.931)

„Haben Sie sich persönlich schon einmal freiwillig und unbezahlt für eine Sache engagiert und eine ehrenamtliche Tätigkeit übernommen?“



Abbildung 2: Ehrenamtliches Engagement nach Altersgruppen (eigene Darstellung)

3.2.4. Einkommen und Bildung nicht ohne Einfluss

Analysiert man die ehrenamtlich Tätigen nach Einkommensgruppen, so zeigt sich, dass die Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement mit dem persönlichen Einkommen zunimmt. In der untersten Einkommensgruppe unter € 1.000.- netto monatlich geben 63,4 Prozent der Befragten an, ehrenamtlich tätig oder tätig gewesen zu sein. Dieser Anteil steigt mit dem Einkommen kontinuierlich an und beträgt in der höchsten Einkommensgruppe, den Personen, die über € 3.000.- netto im Monat verdienen, 80,3 Prozent. Diese Thematik und die Gefahr, dass einkommensschwachen Gruppen Freiwilligenarbeit auf Grund von ökonomischen Zwängen zum Teil nicht mehr möglich ist, wurde im Dialogforum in den Workshops zur Absicherung und den Rahmenbedingungen von Freiwilligenarbeit aufgegriffen.

„Haben Sie sich persönlich schon einmal freiwillig und unbezahlt für eine Sache engagiert und eine ehrenamtliche Tätigkeit übernommen?“

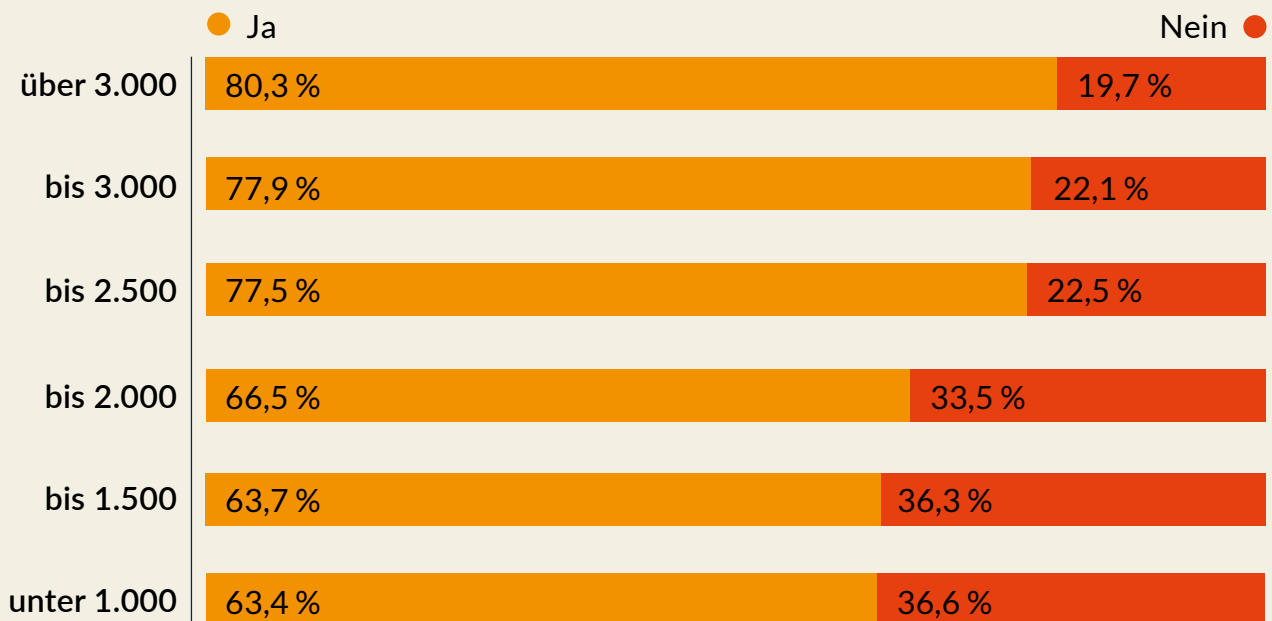


Abbildung 3: Ehrenamtliches Engagement nach monatlichem Netto-Einkommen (eigene Darstellung)

Ein ähnlicher – allerdings weniger linearer – Verlauf zeigt sich nach Bildungsgruppen: In der Gruppe von Befragten mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss geben 63,6 Prozent an, sich ehrenamtlich zu engagieren, mit 73,1 Prozent ist dieser Anteil bei Personen mit einer Fachschule ohne Matura höher als bei Personen mit einer abgeschlossenen Lehre (70 Prozent) oder Matura (70,8 Prozent). Am höchsten ist der Anteil an ehrenamtlichen Akteur:innen bei Personen, die über einen Hochschulabschluss verfügen, mit 79,4 Prozent.

Was das aktuelle Engagement anlangt, verfügen laut Market-Studie⁴ 46 Prozent der derzeit ehrenamtlich Tätigen über eine abgeschlossene Lehre oder einen Fachschulabschluss und stellen unter den Bildungsgruppen somit den größten Anteil.

„Haben Sie sich persönlich schon einmal freiwillig und unbezahlt für eine Sache engagiert und eine ehrenamtliche Tätigkeit übernommen?“

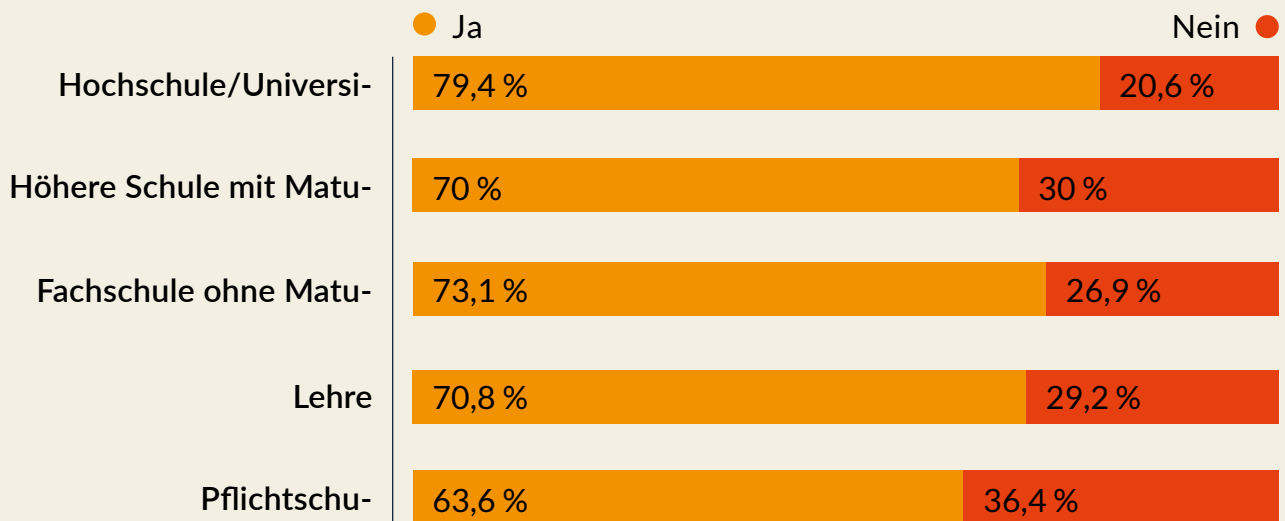


Abbildung 4: Ehrenamtliches Engagement nach Bildungsgruppen (eigene Darstellung)

3.2.5. Deutliche Unterschiede nach Bundesländern und Regionen

Auf Grund der sozio-kulturellen und institutionellen Verfasstheit der österreichischen Gesellschaft bieten die ländlichen Regionen offenkundig mehr Gelegenheit für ehrenamtliche Initiativen oder sind in diesem Kontext auch notwendiger, weil andere Strukturen fehlen. 40 Prozent der aktuell Tätigen leben – laut der Studie des Market-Instituts⁵ – in Orten unter 5.000 Einwohner:innen, 30 Prozent in kleinen und mittleren Städten und nur 15 Prozent in den Landeshauptstädten oder in Wien. Dieses Ergebnis bestätigt auch die Studie der FH Campus Wien: Der geringste Anteil an – aktuell oder vormals – ehrenamtlich tätigen Personen ist demnach mit 62,9 Prozent in Wien zu verzeichnen. Die meisten anderen Bundesländer liegen in einem Spektrum zwischen 70 und 80 Prozent. Am häufigsten ehrenamtlich tätig sind die Bürger:innen in Vorarlberg.

„Haben Sie sich persönlich schon einmal freiwillig und unbezahlt für eine Sache engagiert und eine ehrenamtliche Tätigkeit übernommen?“

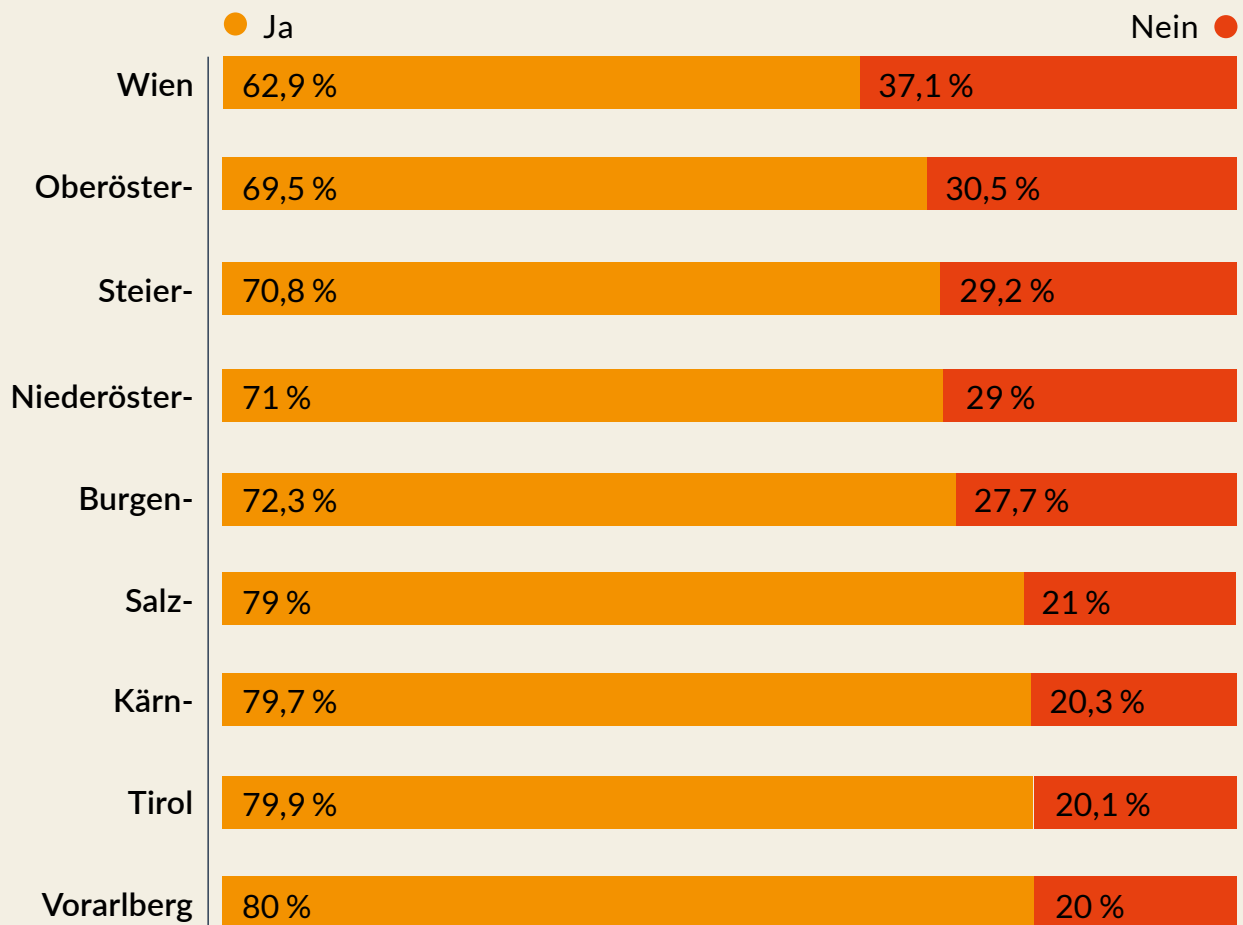


Abbildung 5: Ehrenamtliches Engagement nach Bundesländern (eigene Darstellung)

Auf Grund der unterschiedlichen institutionellen Voraussetzungen und Traditionen unterscheiden sich die Bundesländer auch sehr stark nach der Art der ehrenamtlichen Tätigkeit. So ist etwa das Engagement in Bildungseinrichtungen (Sprachunterricht, Nachhilfe, Lerngruppen) in Wien mit 28,4 Prozent sehr viel ausgeprägter als in anderen Bundesländern. Eine Mitarbeit in sozialen Einrichtungen oder auch kleineren Sozialvereinen findet sich im Burgenland (42,6 Prozent) und der Steiermark (40,7 Prozent) am häufigsten.

Auf Grund der unterschiedlichen institutionellen Voraussetzungen und Traditionen unterscheiden sich die Bundesländer auch sehr stark nach der Art der ehrenamtlichen Tätigkeit. So ist etwa das Engagement in Bildungseinrichtungen (Sprachunterricht, Nachhilfe, Lerngruppen) in Wien mit 28,4 Prozent sehr viel ausgeprägter als in anderen Bundesländern.

Eine Mitarbeit in sozialen Einrichtungen oder auch kleineren Sozialvereinen findet sich im Burgenland (42,6 Prozent) und der Steiermark (40,7 Prozent) am häufigsten.

Ehrenamtliche Aktivitäten in Sportvereinen finden sich mit 45,6 Prozent mit Abstand am häufigsten in Vorarlberg. Engagement in den Bereichen Umweltschutz, Tierschutz, Garten ist in Tirol (24,6 Prozent) und der Steiermark (21,6 Prozent) am häufigsten zu verzeichnen. Im Bereich ‚Kunst und Kultur‘ sind Befragte aus Kärnten (29,3 Prozent) deutlich häufiger tätig als Personen aus anderen Bundesländern. Ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich von Kirchen und Religionsgemeinschaften ist in der Steiermark (21,1 Prozent) am häufigsten zu konstatieren.

3.3. Ergebnisse zu den Tätigkeitsfeldern ehrenamtlichen Engagements

Am häufigsten sind die Österreicher:innen in unterschiedlichsten Formen sozialen Engagements involviert. 30 Prozent der Befragten nennen Tätigkeiten in diesem Bereich. Dieses Engagement spielt sich zum Teil im Rahmen von großen Organisationen wie Caritas, Volkshilfe, Diakonie oder Hilfswerk ab, zum Teil sind damit aber auch kleinere Sozialvereine und private Initiativen erfasst. Zu Zeiten größerer Bewegungen von Flüchtenden fallen die meisten von Bürger:innen spontan ergriffenen Hilfsmaßnahmen und Arbeiten im Bereich von Asylwerber:innen in diese Kategorie. Daneben bestehen aber auch Bereiche sehr regelmäßigen und institutionell gut abgesicherten Engagements.

Am zweithäufigsten werden mit 25,5 Prozent Tätigkeiten in Sportvereinen genannt. Unter diesem Begriff sind vielfältige Aufgaben im Vereinsbereich (Training, Ausstattung, Verwaltung, Obmann/Obfrau-Tätigkeiten, Schiedsrichter:innen) erfasst. An dritter Stelle folgt der Bildungsbereich: 19,7 Prozent der Befragten engagieren sich in unterschiedlichen Bildungsprojekten. Die Tätigkeiten reichen von Aufgaben in Schulen (Elternvereine, Veranstaltungen) bis zu Sprachunterricht, Lernhilfen, Kursangeboten und Beratungen in unterschiedlichen institutionellen Formaten. (Diese Reihenfolge wird in der WU-Studie zum Freiwilligengesetz, in der Organisationen befragt wurden, bestätigt.)

Annähernd gleich häufig werden die Mithilfe bei Einsatzorganisationen (17,2 Prozent) und das Engagement bei den Themen Nachhaltigkeit, Umweltschutz und Tierschutz

(17,6 Prozent) genannt. Die Tätigkeit in Einsatzorganisationen besteht in der Teilnahme an Rettungsfahrten, Einsätzen der Feuerwehr oder im Katastrophenschutz. Unter der Kategorie ‚Umweltschutz‘ sind unterschiedlichste Initiativen im Bereich der Ökologie, des Verkehrs, aber auch Gartenvereine subsumiert.

15,4 Prozent der Befragten sind im Rahmen von Kirchen und Religionsgemeinschaften aktiv. Hier sind Funktionen und Ämter innerhalb der Organisationen selbst oder auch soziale und kulturelle Tätigkeiten erfasst, die von diesen Gemeinschaften ausgehen. In einem ähnlichen Ausmaß ist man in den Feldern Kunst, Kultur, Wissenschaft (14,7 Prozent) und Jugendorganisationen (13,3 Prozent) tätig.

Ehrenamtliches Engagement

(n = 1.931)

„Haben Sie sich persönlich schon einmal freiwillig und unbezahlt für eine Sache engagiert und eine ehrenamtliche Tätigkeit übernommen? Wenn ja - in welchen Bereichen?“

- **Bildung**
(Lernhilfe, Kurse, Elternvereine)
- **Sportvereine**
- **Soziales Engagement**
(z.B. Caritas, Diakonie, Volkshilfe, Sozialverein, Hilfsorganisationen)
- **Einsatzorganisation**
(Rettung, Feuerwehr, Zivilschutz)
- **Altenbetreuung**
- **Umwelt, Garten, Tierschutz**
- **Kirchen, Religionsgemeinschaften**
- **Gesundheit**
(Bewegung, Ernährung...)
- **Jugendorganisationen**
- **Kunst, Kultur, Wissenschaft**
- **Anderes**

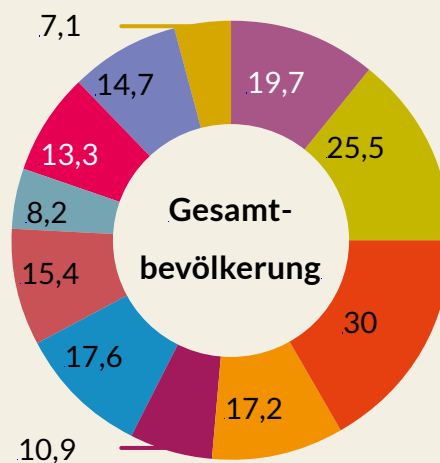


Abbildung 6: Tätigkeitsfelder ehrenamtlichen Engagements (eigene Darstellung)

3.3.1. Deutliche Unterschiede nach Geschlechtern

Frauen und Männer engagieren sich in den einzelnen Bereichen der Freiwilligenarbeit unterschiedlich stark. Was das soziale Engagement anlangt, sind die Unterschiede nach Geschlechtern nicht sehr markant. Bei den anderen der besonders häufig genannten Tätigkeitsfelder fällt der Unterschied nach Geschlechtern allerdings sehr wohl ins Gewicht. In Sportvereinen und auch in Einsatz-Organisationen sind Männer sehr viel häufiger engagiert als Frauen. 30,7 Prozent der Männer, aber nur 20,1 Prozent der Frauen geben an, in Sportvereinen ehrenamtlich aktiv zu sein. Auch bei Rettung, Feuerwehr und Zivilschutz sind mit 22,6 Prozent fast doppelt so häufig Männer involviert wie Frauen (11,5 Prozent).

Sehr viel stärker durch das Engagement von Frauen (25,5 Prozent) geprägt ist die ehrenamtliche Tätigkeit im Bildungsbereich, den Männer nur zu 14,3 Prozent nennen. Am deutlichsten ist der Unterschied nach Geschlechtern im Feld der Altenbetreuung; hier ist die Einsatzbereitschaft von Frauen (15,4 Prozent) sehr viel ausgeprägter als jene der Männer (6,6 Prozent).

Ehrenamtliches Engagement

Nach Geschlechtern (n = 1.931)

„Haben Sie sich persönlich schon einmal freiwillig und unbezahlt für eine Sache engagiert und eine ehrenamtliche Tätigkeit übernommen? Wenn ja - in welchen Bereichen?“

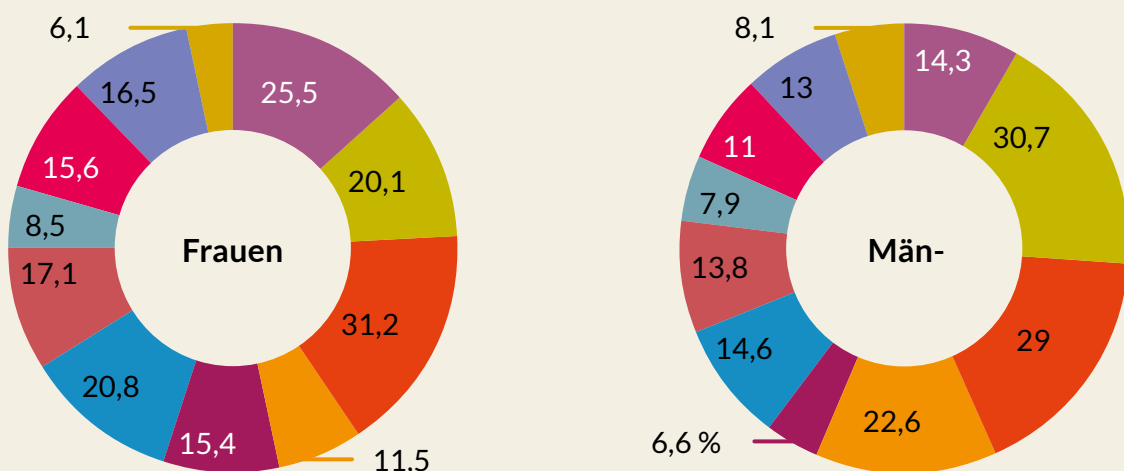


Abbildung 7: Tätigkeitsfelder ehrenamtlichen Engagements nach Geschlechtern (eigene Darstellung)

Das stärkere Engagement von Frauen in den Tätigkeitsfeldern ‚Umweltschutz, Tierschutz‘, ‚Kirchen- und Religionsgemeinschaften‘, ‚Jugendorganisationen‘ und ‚Kultur, Kunst, Wissenschaft‘ belegt, dass das Spektrum der ehrenamtlichen Aktivitäten bei Frauen umfangreicher ist als bei Männern. Wie die Studie des Vereins Freiwilligenmessen zeigt, findet sich ein verstärktes Engagement von Frauen vor allem im informellen Bereich.

3.3.2. Lebensalterspezifische Phasen ehrenamtlicher Tätigkeit

Die Biografie spielt für die Art des ehrenamtlichen Engagements und für die Wahl des Tätigkeitsbereiches offensichtlich eine entscheidende Rolle. Betrachtet man nach Altersgruppen die fünf jeweils stärksten Ausprägungen, so zeigt sich, dass von Personen unter 30 Jahren in das Thema ‚Umweltschutz, Tierschutz‘ (24,7 Prozent) mehr investiert wird als von allen anderen Altersgruppen (obwohl dieses Thema in fast allen Subgruppen zu den stärksten fünf Nennungen zählt.) Das Gleiche gilt für die Bereiche ‚Bildung‘ (27,9 Prozent) und ‚Jugend-Organisationen‘ (20,1 Prozent), die in den anderen Altersgruppen wesentlich seltener genannt werden.

Eine Konstante ist das ehrenamtliche Engagement im ‚Sportbereich‘, das sich in allen Altersgruppen in einer Ausprägung von 23,7 bis 29,3 Prozent findet.

‚Soziales Engagement‘ in unterschiedlichsten Formen ist am häufigsten in den mittleren Altersgruppen anzutreffen (31,7 Prozent bis 35,8 Prozent). Die Mitarbeit in ‚Einsatzorganisationen‘ ist eindeutig eine Domäne der 30- bis 44-Jährigen. Sie wird dort von 22,3 Prozent genannt und findet sich sonst nur in der Gruppe der 60- bis 75-Jährigen unter den fünf häufigsten Nennungen.

Die Kirchen und Religionsgemeinschaften nehmen mit dem Alter der Befragten an Bedeutung zu. Sie zählen nur in den beiden Altersgruppen über 60 Jahren zu den fünf stärksten Ausprägungen und werden von den über 75-Jährigen mit 22,6 Prozent am häufigsten als Tätigkeitsbereich angeführt.

Ehrenamtliches Engagement

Nach Altersgruppen (n = 1.931)

„Haben Sie sich persönlich schon einmal freiwillig und unbezahlt für eine Sache engagiert und eine ehrenamtliche Tätigkeit übernommen? Wenn ja - in welchen Bereichen?“

- Bildung
- Sportvereine
- Soziales Engagement
- Einsatzorganisation
- Umwelt, Garten, Tierschutz
- Kirchen, Religionsgemeinschaften
- Jugendorganisationen

Über 75



60-75



45-49



30-44



unter 30



Abbildung 8: Tätigkeitsfelder ehrenamtlichen Engagements nach Altersgruppen (eigene Darstellung)

3.3.3. Bildungsspezifische Unterschiede

Auch die formale Bildung der Akteur:innen scheint auf die Art der ehrenamtlichen Tätigkeit einen gewissen Einfluss zu haben. Nur ‚Soziales Engagement‘ und ‚Sport‘ finden sich als Tätigkeitsbereiche in allen Bildungsgruppen. Allerdings in zum Teil sehr unterschiedlicher Ausprägung. Die Nennungen zum ‚Sozialen Engagement‘ bewegen sich in einem Spektrum von 26,2% bis 31,5%. Die Kategorie ‚Sport‘ ist mit 30,6% in der Bildungsgruppe Lehre am häufigsten vertreten.

Die Themengruppe ‚Umweltschutz, Tierschutz, Garten‘ – mit der stärksten Ausprägung bei Personen mit Matura (22,5%) - findet sich in der höchsten Bildungsgruppe nicht, rangiert dort aber hinter den Kirchen und Religionsgemeinschaften knapp an sechster Stelle.

Die Tätigkeit in ‚Einsatzorganisationen‘ findet sich nur in den Bildungsgruppen Pflichtschule (20%) und Lehre (17%) unter den fünf stärksten Nennungen. Der ehrenamtliche Einsatz in der ‚Altenbetreuung‘ wird nur in den Bildungsgruppen Lehre (11,3%) und Fachschule ohne Matura (18,2%) häufiger angeführt.

Die Unterstützung von ‚Bildungsarbeit‘ wird von Personen mit maximal Pflichtschule am zweithäufigsten genannt und findet sich dann erst wieder in den höheren Bildungsgruppen unter den stärksten Nennungen. Mit 34,7% sind Bildungsprojekte das wichtigste Betätigungsfeld für Personen mit Hochschulabschluss.

Der Bereich ‚Kunst, Kultur und Wissenschaft‘ wird nur in den höheren Bildungsgruppen – Matura 19,7%, Hochschule 21,8% – als wichtiges Betätigungsfeld ehrenamtlichen Engagements angeführt.

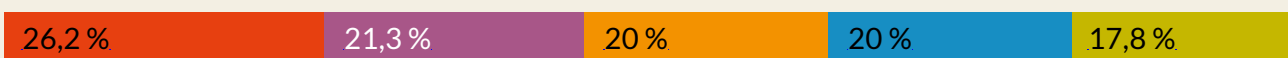
Ehrenamtliches Engagement

Nach Bildungsgruppen (n = 1.931)

„Haben Sie sich persönlich schon einmal freiwillig und unbezahlt für eine Sache engagiert und eine ehrenamtliche Tätigkeit übernommen? Wenn ja - in welchen Bereichen?“

- Bildung
- Sportvereine
- Soziales Engagement
- Einsatzorganisation
- Altenbetreuung
- Umwelt, Garten, Tierschutz
- Kirchen, Religionsgemeinschaften
- Kunst, Kultur, Wissenschaft

Pflichtschule



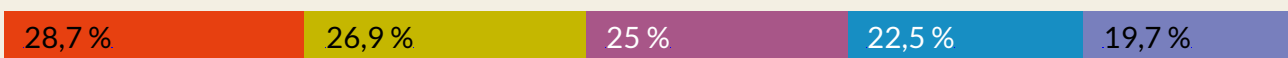
Lehre



Fachschule ohne Matura



Matura



Hochschule



Abbildung 9: Tätigkeitsfelder ehrenamtlichen Engagements nach Bildungsgruppen (eigene Darstellung)

4. Prozessanalyse

Im Rahmen des Projektes „Zukunft für das Ehrenamt“ wurden mehrere Initiativen zur Öffentlichkeitsbeteiligung (Partizipation) gesetzt, die sich als sozialer, kommunikativer und politischer Prozess verstehen.⁶ Am 2. Juli 2008 hat der Ministerrat „Standards der Öffentlichkeitsarbeit“ beschlossen. Dabei wurde der Begriff wie folgt definiert:

„Öffentlichkeitsbeteiligung bedeutet die Möglichkeit aller betroffenen und bzw. oder interessierten Personen, ihre Interessen oder Anliegen bei der Entwicklung von Plänen, Programmen, Politiken oder Rechtsakten zu vertreten bzw. vorzubringen.“⁷

Ziel eines derartigen Prozesses ist es demnach, unter anderem die Betroffenen bei der Suche nach Ergebnissen einzubinden, den Informationsfluss zu verbessern und innovative Lösungen durch gemeinsame Kreativarbeit zu finden.⁸

Partizipation bedeutet, dass Vertreter:innen des politisch-administrativen Systems auf die Öffentlichkeit (in diesem Fall auf eine bestimmte Teilöffentlichkeit) zugehen und diese auffordern, sich maßgeblich und aktiv einzubringen, indem sie ihre eigenen Erfahrungen, ihre Werte und Ideen zur Verfügung stellen. Im digitalen Zeitalter ist es erforderlich, dieses Angebot auch auf digitalem Wege zu machen. Entscheidend für den Erfolg ist eine gelungene Mischung aus digitalen und analogen Beteiligungsmöglichkeiten. Gefragt ist ein integratives Konzept der Partizipation.⁹

„Das Ergebnis einer integrierten Öffentlichkeitsbeteiligung ist die nachhaltige Implementierung entwickelter Ideen und Lösungsvorschläge und die Generierung neuer Erkenntnisse zur Weiterentwicklung partizipativer Verfahren im jeweiligen Bereich durch ein begleitendes Monitoring und eine abschließende Evaluierung von Ergebnissen und Prozess.“¹⁰

6 | vgl. Rosenbichler/Grünwald/Kallinger et al. 2020, S. 9

7 | Dearing/Trattnigg 2008, S. 15.

8 | vgl. Dearing/Trattnigg 2008, S. 18.

9 | vgl. Rosenbichler/Grünwald/Kallinger et al. 2020, S. 13.

10 | Rosenbichler/Grünwald/Kallinger et al. 2020, S. 13.

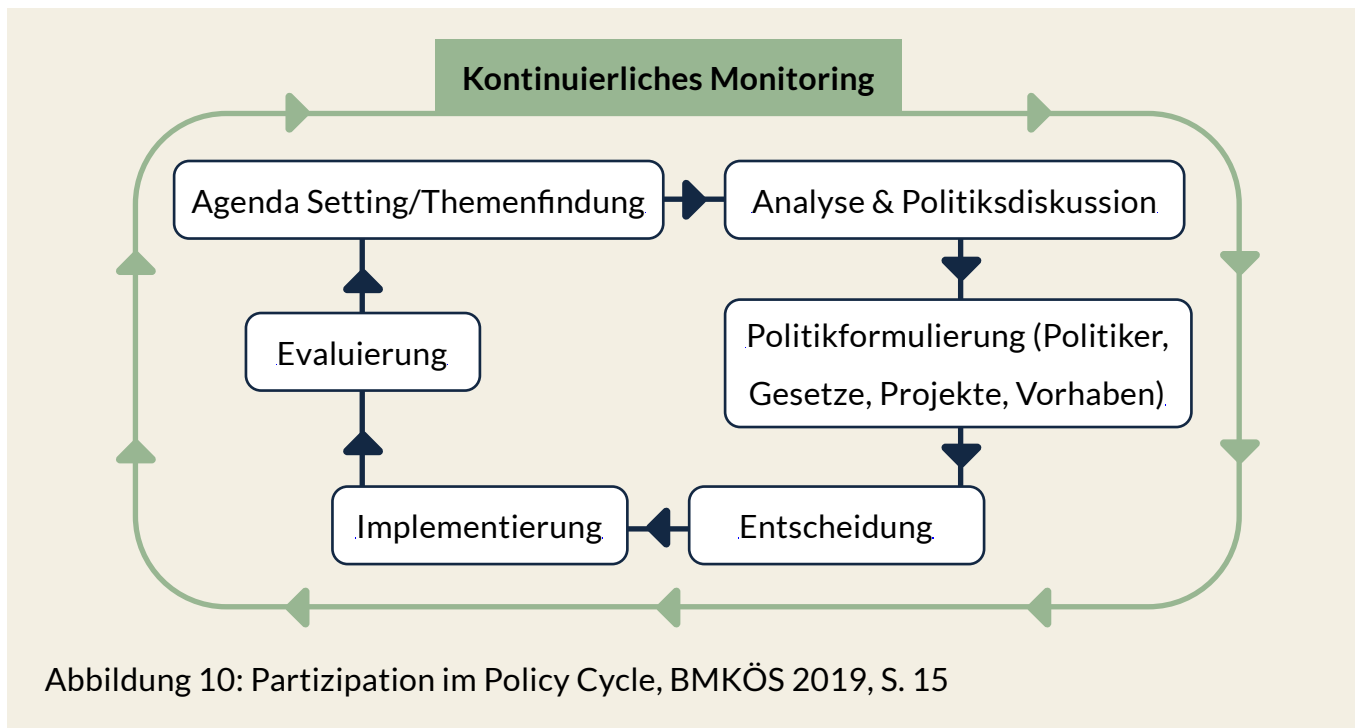


Abbildung 10: Partizipation im Policy Cycle, BMKÖS 2019, S. 15



Abbildung 11: Ablauf des Prozesses „Zukunft für das Ehrenamt“ (eigene Darstellung).

Im „Grünbuch: Partizipation im digitalen Zeitalter“ entwickelte das Bundesministerium für Kunst, Kultur, Öffentlichen Dienst und Sport eine eigene Abwandlung des etablierten Modells des Policy Cycle für Beteiligungsvorhaben. Dabei wurden verschiedene Phasen eines Beteiligungsprozesses definiert¹¹:

- ◆ Themenfindung und Agenda Setting
- ◆ Analyse und Politikdiskussion
- ◆ Politikformulierung (Formulierung von Politiken, Gesetzen, Projekten und Vorhaben)
- ◆ Entscheidung (politische Entscheidung oder Entscheidung im Wege der direkten Demokratie)
- ◆ Implementierung
- ◆ Evaluierung (auf Basis des kontinuierlichen Monitorings)

11 | vgl. Rosenbichler/Grünwald/Kallinger et al. 2020, S. 15.

„Entscheidend für die Erhöhung der Qualität von Beteiligungsverfahren ist es, mit den richtigen Methoden zum richtigen Zeitpunkt adäquate Beteiligung der Stakeholderinnen und Stakeholder zu ermöglichen, ein kontinuierliches Prozess- und Ergebnismonitoring sicherzustellen und die gewonnenen Erkenntnisse in einem iterativen Prozess in den Beteiligungsprozess einfließen zu lassen.“¹²

In diesem Sinne wurde dieses Projekt von der zuständigen Abteilung der Parlamentsdirektion in folgenden Stufen aufgebaut: Während die Podiumsdiskussion ein darstellendes Format ist, handelt es sich sowohl beim Crowdsourcing-Projekt als auch beim Dialogforum um partizipative Formate. Daher soll auf diese Formate in diesem Kapitel eigens eingegangen werden.

4.1. Analyse nach dem Modell des Policy Cycle (BMKÖS)

Die erste Phase im Modell des Policy Cycle des BMKÖS „Themenfindung und Agenda Setting“ richtet sich an das Finden einer Fragestellung für den weiteren Partizipationsprozess. Diese Phase wurde im vorhandenen Prozess übersprungen, da die Fragestellung/das Thema zentral vorgegeben wurde:

„Nicht nur Corona stellt das ehrenamtliche Engagement vor große Herausforderungen. Deine Ideen und Vorschläge für eine gute und sichere Zukunft des Ehrenamtes in Österreich sind jetzt gefragt! War Corona für Dich eine Zäsur? Ergeben sich daraus Chancen? Was sind Deine Vorschläge für eine gute Zukunft für das Ehrenamt. Was nimmst Du aus den letzten Monaten an Erfahrungen mit, um freiwilliges Engagement auf eine feste zukunftsfitte Basis zu stellen?“¹³

Die zweite Phase „Analyse und Politikdiskussion“ steht im Zeichen der „multiperspektivischen Erfassung des Bearbeitungsbereichs“¹⁴. Dabei sollen basierend auf dem „Wissen der Vielen“ neue Perspektiven, Ideen und Ansätze zusammengetragen werden. Sowohl der Crowdsourcing-Prozess als auch das „Dialogforum“ sind in diese Kategorie einzuordnen. In

12 | Rosenbichler/Grünwald/Kallinger et al. 2020, S. 16.

13 | Parlamentsdirektion o.J.b, o.S.

14 | Rosenbichler/Grünwald/Kallinger et al. 2020, S. 18.

dieser Phase muss besonderes Augenmerk auf die Stakeholderkommunikation gelegt werden, um die nötige Diversität der am Prozess Beteiligten sicherzustellen. Daher ist eine breite und gut geplante Kommunikation an die entsprechenden Stakeholder erfolgskritisch.¹⁵

4.1.1. Beteiligungsqualität

Das „Grünbuch: Partizipation im digitalen Zeitalter“ des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, Öffentlichen Dienst und Sport zieht zur Messung der Beteiligungsqualität das Stufenmodell nach Wright, Unger et al. (2010) heran, welches auf der Arbeit der US-amerikanischen Planungstheoretikerin Sherry R. Arnstein von 1969 („Ladder of Participation“) basiert.

„Die Beteiligungsstufen definieren das Maß, in dem die Öffentlichkeit in den politischen Gestaltungsprozess einbezogen wird. Sie reicht von keiner Einbindung (Nicht-Partizipation) bis hin zu vollkommener Selbstverwaltung (volle Autonomie).“¹⁶



Abbildung 12: Stufenmodell der Partizipation, Wright, Unger et al. 2010, S.42.

15 | vgl. Rosenbichler/Grünwald/Kallinger et al. 2020, S. 18.

16 | Rosenbichler/Grünwald/Kallinger et al. 2020, S. 31.

Bezugnehmend auf die Charakterisierung der Stufen durch Wright, Unger et al. (2010) können sowohl das „Dialogforum“ als auch der Crowdsourcing-Prozess in die Stufe 4 „Anhörung“ eingeordnet werden.

„Stufe 4: Anhörung: Die Entscheidungsträger interessieren sich für die Sichtweise der Zielgruppe. Die Mitglieder der Zielgruppe werden angehört, haben jedoch keine Kontrolle darüber, ob ihre Sichtweise Beachtung findet.“¹⁷

4.1.2. Leitprinzipien der Beteiligung

Zudem werden im „Grünbuch: Partizipation im digitalen Zeitalter“ des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, Öffentlichen Dienst und Sport Leitprinzipien für eine Beteiligung im integrativen Beteiligungsprozess entwickelt. Diese sehen neben der verbindlichen Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen eindeutig kommunizierte Prozessvereinbarungen (Spielregeln), eine zielorientierte Stakeholderanalyse, eine verständliche und zielgruppengerechte Kommunikation mit dem Ziel von Transparenz und Nachvollziehbarkeit sowie Allparteilichkeit der Prozessmoderation und Prozessbegleitung und Diskriminierungsfreiheit by Design vor.¹⁸

Auf Basis des Interviews mit den Prozessverantwortlichen und der Unterlagensichtung konnte festgestellt werden, dass sich die Parlamentsdirektion in diesem Prozess implizit an die Vorgaben aus dem „Grünbuch: Partizipation im digitalen Zeitalter“ gehalten hat. Allerdings ohne diesen tatsächlich darauf zu beziehen. So wurde großer Wert auf eine ausführliche Zielgruppenanalyse gelegt und die Kommunikation hauptsächlich mit bzw. über die größten Stakeholder (beispielsweise Freiwilligendachorganisationen) organisiert. Dafür wurde direkt Kontakt aufgenommen, einerseits damit sie als Multiplikatoren fungieren, und andererseits, um mit ihnen die Fragestellungen, etwa für den Crowdsourcing-Prozess, abzustimmen, damit sich alle abgeholt fühlen.

17 | Wright/Unger/Block 2010, S. 43.

18 | Rosenbichler/Grünwald/Kallinger et al. 2020, S.35f.

4.2. Crowdsourcingprojekt

Crowdsourcing ist eine etablierte Methode bei der Öffentlichkeitsbeteiligung. Ziel ist die Beteiligung („outsourcing“, engl. für Auslagerung) der Masse (engl. „Crowd“) an Aufgaben. Beim parlamentarischen Crowdsourcings ist diese „Masse“ die Bevölkerung und das Beteiligungsziel, sich Motivation und Wissen dieser zunutze zu machen. Im Vergleich mit der obenstehenden Definition von Öffentlichkeitsbeteiligung ist das gemeinsame Ziel offensichtlich. In concreto geht es um die „Vermehrung von Wissen, die Gewinnung von Erkenntnissen und die Formulierung neuer Ideen“,¹⁹ welche nach einem Auswertungsprozess umgesetzt werden sollen.²⁰

„Ein Bürger Think-Tank oder eine Crowdsourcing-Plattform ist eine auf Dauer angelegte offene Innovationsplattform, die in der Regel stark auf die Nutzung des Internets setzt. Ihr Ziel ist es, Wissen und Ideen der [...] Bevölkerung zu sammeln [...].“²¹

Als erste Volksvertretung der Europäischen Union stellte das österreichische Parlament eine derartige Webplattform zur Verfügung, welche im vorliegenden Projekt genutzt wurde. Grundlage dafür ist der gemeinsame Entschließungsantrag aller Parlamentsparteien „Stärkere Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger bereits im Vorfeld des parlamentarischen Gesetzgebungsprozesses – ein Umsetzungsschritt der Ergebnisse der Enquete-Kommission „Stärkung der Demokratie in Österreich“ (200/E).“²²

„In der Antragsbegründung wird näher ausgeführt, dass ‘bedeutsame Vorhaben’ einem ‘Crowdsourcing nach dem finnischen Modell unterworfen werden’ sollen. In einem Änderungsantrag wird weiter dazu ausgeführt, dass Crowdsourcing zunächst als ‘Pilotprojekt’ erfolgen soll. Dafür soll das Parlament ‘eine Plattform für den Kommunikations- und Informationsaustausch’ anbieten.“²³

19 | Parlamentsdirektion/Bundesministerium für Finanzen o.J., o.S.

20 | vgl. Parlamentsdirektion/Bundesministerium für Finanzen o.J., o.S.

21 | Stiftung Mitarbeit/Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik 2018, S. 96.

22 | Parlamentsdirektion o.J.a, o.S.

23 | Parlamentsdirektion o.J.d, o.S.

4.2.1. Bewerbung

Für die Bewerbung des Crowdsourcing-Prozesses war die Parlamentsdirektion zuständig. In dieser Zuständigkeit und auf Basis der Möglichkeiten wurde entschieden, dass die Bewerbung vor allem über zwei Kanäle stattfinden soll – einerseits über Stakeholdermanagement und direkte Stakeholderkommunikation und andererseits über die Social-Media-Kanäle der Parlamentsdirektion. Zudem wurden Presseaussendungen genutzt.²⁴



Abbildung 13:
Bewerbung des Crowdsourcing-Prozesses auf Facebook (Parlamentsdirektion 2021b)

Insbesondere durch die direkte Kommunikation mit größeren Stakeholdern (insbesondere Dachorganisationen von Ehrenamtsorganisationen) wurde diese Möglichkeit beworben. Weiters wurden jene Personen direkt eingeladen, die bereits zur Podiumsdiskussion des Parlaments zu Beginn des Prozesses eingeladen waren.

Über dies hinaus hat es sich für die Prozessverantwortlichen als sehr schwierig herausgestellt, Werbung oder Marketing dafür zu machen.

In der Reflexion ließ sich allerdings feststellen, dass die Möglichkeit des Crowdsourcings nur wenig genutzt wurde, was auch für die Prozessverantwortlichen im Parlament überraschend war.

4.2.2. Datenerhebung und Auswertung

Die Datenerhebung im Crowdsourcing-Prozess erfolgte auf der Crowdsourcingplattform der Republik unter <https://crowdsourcing-oesterreich.gv.at>. Über ein Onlineformular (siehe Anhang 9.2, Erhebungsinstrument Crowdsourcing-Plattform) konnten interessierte Bürger:innen nach Anmeldung auf der Plattform Vorschläge zur oben angeführten Fragestellung einreichen. Das Formular weist folgende Formularfelder auf (verpflichtende Felder sind mit * markiert):

- ◆ Titel*
- ◆ Titelbild
- ◆ Mein Vorschlag im Detail*
- ◆ Checkboxen zur Angabe des Bereichs, in dem der:die Vorschlagsschreiber:in ehrenamtlich aktiv ist
- ◆ Kernaussagen*
- ◆ Anhänge
- ◆ Themen hinzufügen

Bei den Bereichscheckboxen wurden jene Items übernommen, die auch in der quantitativen Erhebung (siehe Kapitel 3, Forschungsfeldanalyse) abgefragt wurden. Damit sollte eine möglichst exakte Zuordnung der eingebrachten Vorschläge ermöglicht werden. Zudem gab es die Möglichkeit, sich direkt mit Anliegen an eine E-Mail-Adresse zu wenden.

Alle eingegangenen Anliegen wurden im nächsten Schritt gesichtet, geclustert und jene mit den häufigsten Nennungen wurden als Themen für das Dialogforum aufbereitet und an die Prozessverantwortliche für den nächsten Prozessschritt übergeben.

4.3. Dialogforum

Das „Dialogforum“ wurde von der Parlamentsdirektion als „World Café“-Veranstaltung organisiert. Dabei handelt es sich um eine anerkannte Methode der Öffentlichkeitsbeteiligung.

„Das World Café ist ein Format, das den Austausch von Wissen, die Entwicklung neuer Ideen und gemeinschaftlichen Dialog ermöglicht. Die Teilnehmer/innen diskutieren in Kleingruppen à 4 bis 5 Personen zu vorbereiteten Fragen rund um kleine Tische sitzend. Mehrmals wechseln die Teilnehmer/innen an einen neuen Tisch. Auf diese Weise werden die nachfolgenden Gespräche durch Beiträge aus vorhergehenden Gesprächen befruchtet, Ideen verbinden sich mit anderen und Neues kann entstehen.“²⁵

Kern der Methode ist, dass durch intensive Gruppengespräche gemeinschaftliche Innovation entsteht und neue Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden können. Daher ist die Diversität der Teilnehmer:innen sowie eine klare Ziel- bzw. Aufgabenbeschreibung entscheidend für den Erfolg, eine lebhafte Debatte kann nur durch anregend formulierte Fragen entstehen. Das World Café baut auf der Grundannahme auf, dass jeder Mensch die Welt anders erlebt und durch Diskussion sowie gegenseitiges Verstehen neue Handlungsmöglichkeiten entstehen. Durch diese intensive Debatte sollen auch Gedanken artikuliert werden können, die für die Teilnehmer:innen zuvor noch nicht ganz greifbar waren. Eine weitere Annahme ist, dass Menschen grundsätzlich auch für die Lösung komplexer Probleme ausreichend Kreativität in sich tragen, diese aber erst aktiviert und angeregt werden müsse. Grundlegend geht der:die Benutzer:in dieser Methode also davon aus, dass Menschen zusammen weiser und kreativer sind, als sie es als Einzelpersonen wären. Die Methode des „World Café“ eignet sich daher besonders gut, um als Fortsetzung eines offenen Ideensammelprozesses zur Schärfung von Vorhaben zu dienen.²⁶

Konkret wurde dies durch fünf Workshops mit unterschiedlichen Themen umgesetzt. Die Teilnehmer:innen wurden in Gruppen geteilt und wechselten im Rahmen des Dialogforums reihum durch die Workshops, so dass jede Gruppe zu jedem Thema mitdiskutieren konnte.

25 | Stiftung Mitarbeit/Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik 2018, S. 276.

26 | Stiftung Mitarbeit/Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik 2018, S.277ff.

Um die Übergänge zwischen den Gruppen zu gewährleisten, einen gemeinsamen Ausgangspunkt zu finden und die Diskussion zu moderieren, wurden die zuständigen Abgeordneten zum Nationalrat aus allen Fraktionen gemeinsam mit Fachexpert:innen aus Ehrenamtsorganisationen als Moderatoren und Hosts eingesetzt.

10:00	Eröffnungsworte Wolfgang Sobotka, Präsident des Nationalrates	Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Freiwilligenarbeit Rosa Ecker, Abgeordnete zum Nationalrat, FPÖ Martin Oberbauer, Freiwilligenmanagement, Hillswerk Robert Mayer, Landes-Feuerwehrkommandant OÖ
10:30	Workshops Gütesiegel für Firmen Andreas Hanger, Abgeordneter zum Nationalrat, ÖVP Markus Wieshofer, Rosenbauer Österreich Günter Lutschinger, Fundraising Verband Austria Iris Straßer, Netzwerk Verantwortung zeigen Absicherung der Freiwilligen Elisabeth Feichtinger, Abgeordnete zum Nationalrat, SPÖ Sigrid Kickingeder, Katholische Jungschar Nora Eberharter, Katholische Jungschar	Welche Bedeutung hat das Ehrenamt in Krisenzeiten? David Stögmüller, Abgeordneter zum Nationalrat, Grüne Alexander Janda, Kompetenzzentrum Sicheres Österreich Gregor Jakob-Felks, Caritas Anerkennung der Kompetenzen der Freiwilligen Wolfgang Kellner, Ring österreichische Bildungswerke Johannes Guger, Österreichisches Rotes Kreuz

Abbildung 14: Programm „Dialogforum Ehrenamt“ (Parlamentsdirektion 2022)

4.3.1. Das Dialogforum als demokratiepolitisches Instrument

- ◆ Insgesamt kann das Dialogforum als ein Versuch verstanden werden, ausgehend vom Parlament eine Form von ‚Betätigungsdemokratie‘ (Rosanvallon) auf den Weg zu bringen, die sich durch eine Reihe von wichtigen demokratiepolitischen Motiven auszeichnet.
- ◆ Es wurde versucht, die Stakeholder-Szene der ehrenamtlich Tätigen so vollständig wie möglich abzubilden (gefehlt haben lediglich die Vertreter:innen der Klientenseite).
- ◆ Es wurden nicht nur große und kleinere Organisationen zu einem Gespräch versammelt, sondern auch Vertreter:innen unterschiedlichster Organisationsformen (von jüngeren noch weitgehend informellen zivilgesellschaftlichen Initiativen bis zu hochgradig organisierten Institutionen mit ausgebauten Strukturen in allen Bundesländern) und damit die ‚Logik der Dachverbände‘ teilweise aufgelöst.
- ◆ Da kein formeller Beratungs- oder Stellungnahmeprozess angestrebt wurde, konnten Ideen und Projekte unterschiedlicher Entwicklungsstadien und Konkretisierung diskutiert werden. Das inhaltlich leitende Prinzip war nicht, einen ‚Forderungskatalog an die Politik‘ zu formulieren.

Durch die ergebnisoffene Gestaltung der Workshops wurde eine Vielzahl an Themen aufgeworfen und in einem direkten Austausch von Argumenten bewegt, um so auch Standpunkte außerhalb der eigenen institutionellen Logik einzuholen.

- ◆ Es wurden zudem nicht nur Vorschläge und Projekte diskutiert, sondern auch Erfah

rungen und Berichte ausgetauscht, die Einblicke in die konkreten Arbeitsfelder und Schwierigkeiten (vor allem im Zusammenhang mit der COVID-19- Krise) boten. Damit wurde zu einem ‚Wissen-voneinander‘ beigetragen, das in der gegenwärtigen Demokratietheorie als Basis kooperativen gesellschaftlichen Handelns gilt.

Dass diese Veranstaltung nicht – wie sonst meistens – auf Grund der Selbstorganisation der Freiwilligen-Szene, sondern auf Einladung des Parlaments, also des Zentrums repräsentativer Demokratie, erfolgte, kann als ein wichtiger Schritt dieser Institution im Gespräch mit der Zivilgesellschaft verstanden werden.

4.3.2. Auswahl der Teilnehmer:innen

Die Teilnehmer:innen des Dialogforums gliedern sich in zwei Gruppen. Die Hauptgruppe bilden jene Personen, die im Rahmen der Workshops als Expert*innen aus der Praxis mitdiskutieren sollen. Die zweite Gruppe bilden jene Personen, die als Hosts für einen jeweiligen Workshop fungieren. Auch diese stammen aus dem Bereich des Ehrenamts (siehe oben).

Aus Interviews und Dokumentensichtung geht hervor, dass – wie auch im Crowdsourcing-Prozess – die Teilnehmer:innen des Dialogforums über große Stakeholder aus dem Kreis der Ehrenamtsorganisationen rekrutiert wurden. Dabei wurde insbesondere darauf geachtet, dass das Teilnehmer:innenfeld so breit wie möglich aufgestellt ist und alle Sektoren des Ehrenamtes vertreten sind. Eingeladen wurden hauptamtlich tätige Personen, da diese sich mit den organisatorischen und politischen Anliegen, die in diesem Rahmen diskutiert wurden, auseinandersetzen.

4.3.3. Datenerhebung und Auswertung

Die Basis für die Auswertung der Workshops stellen die Protokolle aller Gesprächsrunden durch Mitarbeiter:innen der FH Campus Wien dar. Zusätzlich zu diesem Material wurden die von den Moderator:innen gesammelten Postings (Fotos) und deren Zusammenfassungen für die Auswertung herangezogen. Die einleitenden Zusammenfassungen der jeweiligen Expert:innen zu Beginn jeder Gesprächsrunde flossen in die thematischen Einführungen der nachstehenden Darstellung ein. Das vorhandene Material wurde nach Themen

geclustert, inhaltliche Redundanzen, die im Laufe der Gespräche unvermeidlich waren, wurden insofern bearbeitet, als die Zuordnung – abweichend von den Themen der Workshops – inhaltlich erfolgte. Die Gesprächsbeiträge der einzelnen Teilnehmer:innen wurden, von den Expert:innenbeiträgen abgesehen, nur ausnahmsweise und nie namentlich zitiert. Um das Gewicht einer vorgebrachten Position zu unterstreichen, wurden wenn nötig die zustimmenden Organisationen exemplarisch aufgezählt.

5. Ergebnisanalyse

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse aus dem gesamten Beteiligungsprozess dargestellt. Basis dafür sind einerseits die Vorschläge aus dem Crowdsourcing-Prozess und andererseits die Ergebnisse des der Open- Space Veranstaltung „Dialogforum“. Die Inputs aus dem Crowdsourcing-Prozess wurden einerseits direkt in das „Dialogforum“ überführt und andererseits in der Darstellung im Kapitel den inhaltlich entsprechenden Workshops zugeordnet.

5.1. Form der Ergebnisdarstellung

Die hier zusammengefassten Ergebnisse der fünf Workshops im Rahmen des Dialogforums vom 19. April 2022 sind nicht im Sinne eines Protokolls der eingebrachten Diskussionsbeiträge zu verstehen (was die Autorisierung der Beiträge durch alle einzelnen Teilnehmer:innen erforderlich gemacht hätte), sondern eine Zusammenfassung der Positionen oder Überlegungen zu einzelnen Themen, die insofern repräsentativ sind, als sie meist wiederholt und von mehr als einem/einer Vertreter:in der eingeladenen Organisationen und Vereine vorgebracht wurden.

Die Ergebnisse der Workshops sind für den parlamentarischen Prozess im engeren Sinn, oder auch die Novellierung des Freiwilligengesetzes von unterschiedlicher Relevanz. In einigen Workshops wurden sehr konkrete Vorschläge oder „Wünsche an die Politik“ formuliert, die so bereits Teil weiterer parlamentarischer Beratung sein könnten. Das betrifft etwa das Thema der ‚Absicherung von ehrenamtlich Tätigen‘, die gesetzliche ‚Verbesserung der Rahmenbedingungen für Freiwilligenarbeit‘ und die ‚Anerkennung der Kompetenzen der Freiwilligen‘. In anderen Kontexten boten die Workshops die Gelegenheit für eine Diskussion oder den Austausch von Gesichtspunkten, die für die Gesamthematik sehr erhellend, für konkrete gesetzliche Maßnahmen aber noch nicht konkret genug waren oder überhaupt außerhalb des Wirkungsradius des Gesetzgebers lagen. Die meisten der Themen, die im Zusammenhang der Workshops ‚Welche Bedeutung hat das Ehrenamt in Krisenzeiten?‘ und ‚Gütesiegel für ehrenamtsfreundliche Firmen‘ besprochen wurden, gehören in diese Kategorie.

5.2. Workshop 1: „Gütesiegel für Firmen“

5.2.1. Einführung in die Thematik

In diesem Workshop wurde der Vorschlag diskutiert, Unternehmen für ihr Engagement im Bereich des Ehrenamts mit einem Gütesiegel auszuzeichnen oder zumindest erkennbar zu machen. Die Gastgeber:innen bzw. Expert:innen der fünf Gesprächsrunden zu diesem Thema – NRAbg. Andreas Hanger, Günther Lutschinger (Fundraising Austria), Markus Wieshofer (Rosenbauer) und Iris Straßer (Netzwerk Verantwortung zeigen!) – skizzierten zu Beginn jedes Gesprächs die wesentlichen Gesichtspunkte des Vorschlages und fassten gemeinsam mit der Moderation den jeweiligen Diskussionsstand zusammen.

Als grundsätzliche Intention wurde beschrieben, dass wesentliche gesellschaftliche Leistungen und Hilfestellungen in Österreich – im Unterschied zu anderen Ländern – Freiwilligenorganisationen überlassen werden. Die Initiative liege bei einzelnen Bürger:innen und den Organisationen, die ihre Aufgabe dann in Kooperation mit Behörden wahrnehmen. Die österreichischen Unternehmen seien in diese Verantwortung noch nicht systematisch eingebunden. Einzelne Unternehmen zeichneten sich hier durch besonderes Engagement aus, andere hätten sich in dieser Frage noch gar nicht positioniert oder würden das ehrenamtliche Engagement von Mitarbeiter:innen sogar problematisch sehen. Ein ‚Gütesiegel für Firmen‘ könnte den Wert einer Corporate Social Responsibility als Element einer neuen Unternehmenskultur ins Bewusstsein der Öffentlichkeit rücken.

Zur Genese des Vorschlages führte Markus Wieshofer aus, dass die Idee eines Gütesiegels im Kontext der Zivilschutzagenda entstanden sei. Hier hatten sich das Österreichische Rote Kreuz, der Österreichische Berufsfeuerwehrverband und das Kuratorium Sicheres Österreich zu einer Plattform zusammengeschlossen, um die ehrenamtliche Arbeit in Österreich zu unterstützen und öffentlich zu positionieren. Ein Gütesiegel für Unternehmen könnte – nach dem Vorbild anderer Gütesiegel, wie sie im Bereich der Lebensmittelproduktion oder bei touristischen Angeboten verwendet werden – „ehrenamtsfreundliche“

Qualitäten eines Betriebes benennen und auszeichnen. Denn das Ermöglichen von ehrenamtlichen Tätigkeiten für Mitarbeiter:innen oder die Förderung solcher Tätigkeiten sei keine Selbstverständlichkeit und für Unternehmen weder organisatorisch noch wirtschaftlich leicht zu stemmen.

Günther Lutschinger ergänzte diese Ausführung durch die Feststellung, dass derzeit in Österreich noch keine Kriterien formuliert seien, um erkennbar zu machen, wie solidarisch Unternehmen zur Freiwilligentätigkeit stehen und inwieweit ein solches Engagement der Mitarbeiter:innen unterstützt werde. Das Gütesiegel könnte dazu dienen, bestimmte Qualitäten der Unternehmenskultur „vor den Vorhang zu holen“, einzelne Betriebe unter Umständen besonders auszuzeichnen und damit insgesamt für Unternehmen einen Anreiz zu setzen, Schritte in diese Richtung zu unternehmen oder das bereits vorhandene Engagement zu professionalisieren.

Von den Expert:innen wurde zunächst ausdrücklich offengelassen, welche Kriterien für die Beurteilung eines solchen Gütesiegels herangezogen werden und auch an welche Art von Öffentlichkeit oder Zielgruppen sich eine solche Auszeichnung wenden sollte. Diese Fragen zu konkretisieren, sei Aufgabe des Diskussionsprozesses und weiterer Gespräche über diese Veranstaltung hinaus.

5.2.2. Inputs aus den Diskussionsrunden

5.2.2.1. Frage nach Zielsetzungen und Zielgruppen

Zum Vorschlag eines Gütesiegels für Firmen wurden – im Vergleich zu den anderen im Rahmen des Dialogforums diskutierten Vorschlägen – relativ viele kritische bzw. ergänzende Diskussionsbeiträge artikuliert. Eine Reihe von Wortmeldungen bezog sich auf die konkreten Ziele einer solchen Maßnahme. Zwei mögliche Ziele wurden skizziert: Eines könnte darin bestehen, durch das Gütesiegel die Unternehmen für ihre jetzt schon tätigen und auch künftigen Mitarbeiter:innen als Betriebe sichtbar zu machen, in denen das ehrenamtliche Engagement von Mitarbeiter:innen willkommen sei. In dieser Variante würde das Gütesiegel eher ein Qualitätskriterium für ein arbeitsmarktinternes Publikum darstellen und unter Umständen sogar eine Hilfe bei der Personalsuche sein. Zu diesem Aspekt wurde angemerkt, dass allerdings die Frage „Was bringt es mir als Freiwilliger, in einem Betrieb mit Gütesiegel zu arbeiten?“ klar beantwortet werden müsse.

Ein anderes internes Forum, auf dem ein „Sichtbarmachen“ von Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, wesentlich wäre, sei die betriebsinterne Öffentlichkeit. Sehr häufig würden die Kolleg:innen und auch die Firmenleitungen in dieser Hinsicht voneinander nichts wissen. Wenn die Kommunikation über dieses Thema auch in den Unternehmen stattfände, würde man die Bewertung des Ehrenamts von einer Marginalisierung als Privatsache in Richtung einer Wertschätzung als eine Tätigkeit von allgemeinem Interesse bewegen.

Eine andere Zielsetzung könnte sein, Betriebe durch das Gütesiegel vor einer breiteren Öffentlichkeit als ein Unternehmen auszuzeichnen, das sich seiner sozialen Verantwortung nicht nur bewusst sei, sondern selbst zur Wahrnehmung dieser Verantwortung beitrage. Das Gütesiegel würde sich in diesem Fall an ein breiteres Publikum wenden und eher im Sinne einer „Prämierung“ besonderer Leistungen fungieren.

Hinsichtlich der Öffentlichkeitswirksamkeit der zweiten Art wurde von einer Reihe von Teilnehmer:innen (Caritas, Feuerwehren, Pro Mente) wiederholt festgehalten, dass eine andere Form der Auszeichnung, eventuell in der Form einer Preisverleihung („im Rahmen einer Galaveranstaltung“), unter Umständen zweckmäßiger wäre. In diesem Fall sei die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit leichter zu gewinnen und das Thema der Verantwortung von Unternehmen für die Ermöglichung ehrenamtlichen Engagements klarer zu transportieren. Es wurde darauf hingewiesen, dass ein Wettbewerb am ehesten geeignet sei, in weiten Kreisen Interesse oder sogar Begeisterung auszulösen. Kritisch wurde zu dieser Variante allerdings angemerkt, dass eine Prämierung immer nur sehr wenige Unternehmen präsentieren könne und eine umfassende Motivation und Einstellungsänderung auf Seiten der Wirtschaftstreibenden auch noch durch ganz andere Maßnahmen betrieben werden müsste. Zudem wurde angemerkt, dass zweifelhaft sei, ob das Gütesiegel Unternehmen im Vergleich zu anderen Mitbewerbern tatsächlich einen Wettbewerbsvorteil bringe.

Das Gütesiegel wurde – insbesondere von Vertreter:innen von Organisationen aus dem Sozialbereich – auch als Möglichkeit ins Spiel gebracht, freiwilliges Engagement nachhaltiger zu gestalten. Die Hilfsorganisationen seien häufig damit konfrontiert, dass die Hilfsbereitschaft in der Anfangsphase groß sei und dann rasch abnehme. Eine Verankerung ehrenamtlicher Tätigkeit auf betrieblicher Ebene könnte mithelfen, die Einsatzbereitschaft längerfristig zu sichern.

Viel Zustimmung fand in allen Runden das Anliegen, mit dem Gütesiegel zur Unternehmenskultur oder „Engagementkultur“ im Land beizutragen, die zugleich auch die Wertigkeit von Freiwilligenarbeit im Lebenslauf der Akteur:innen aufwerten sollte.

5.2.2.2. Offene Frage der Kriterien

Die Proponent:innen der Idee eines Gütesiegels hatten weitgehend offengelassen, wie die Kriterien zur Verleihung desselben aussehen könnten. Einige Qualitäten von Unternehmen, die auf jeden Fall dazu zählen sollten, wurden in den Gesprächsrunden skizziert. Diese Kriterien wurden nicht nur im Kontext einer Verleihung des Gütesiegels verstanden, sondern von einigen der eingeladenen Expert:innen auch als Beitrag zur Erstellung von „Mindeststandards“, die als solche in Österreich noch nicht formuliert seien.

Als ein mögliches Kriterium wurde die Bereitschaft charakterisiert, ehrenamtlich tätige Menschen als Mitarbeiter:innen einzustellen und sich auf diese Weise als ‚guter Arbeitgeber‘ zu qualifizieren. Hierzu könnte in größeren Unternehmen auch gehören, dass es Ansprechpersonen für die besonderen Bedürfnisse von ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter:innen gebe.

Ein anderes – häufig angesprochenes – Kriterium könnte sein, die ehrenamtliche Tätigkeit als eine besondere Qualifizierung, als ein Können, eine Kompetenz von Mitarbeiter:innen zu verstehen und wertzuschätzen. Wie diese Wertschätzung aussehen und ausgestaltet werden könnte, wurde nicht nur in dieser Gesprächsrunde diskutiert: Die Vorschläge reichten von einem allmählichen gesellschaftlichen Lernprozess, der zuletzt die HR-Abteilungen der Unternehmen bzw. die für Personalentscheidungen Verantwortlichen erreiche und Freiwilligenarbeit als Kompetenzzuwachs verstehen lerne, bis zu Vorteilen hinsichtlich der Arbeitszeiten oder der Entlohnung. (Die spezifischen Vorschläge dazu siehe unten Workshop 5 „Anerkennung der Kompetenzen von Freiwilligen“).

Als ein noch weitgehendes Kriterium wurde ins Spiel gebracht, dass ein Unternehmen sich über die Berufstätigkeit der Mitarbeiter:innen hinaus für die Teilnahme an ehrenamtlichen Aktivitäten verantwortlich zeigen, diese organisieren oder bewerben könnte. Das sei insbesondere auf Grund der Tatsache, dass viele Menschen in der ersten Phase ihrer Pension eine besonders hohe Bereitschaft zeigen, sich ehrenamtlich zu engagieren, wichtig.

Im Zusammenhang mit den für ein Gütesiegel zu entwickelnden Kriterien wurde vereinzelt auch die Überprüfbarkeit der Unternehmen als mögliches Ziel angeführt. Analog der Auszeichnung als ‚familienfreundlicher‘ oder ‚umweltfreundlicher‘ Betrieb könnte die Auszeichnung eines ‚ehrenamtsfreundlichen‘ Unternehmens auch eine interne Überprüfung und Evaluierung ermöglichen, und in der Folge konkrete Schritte benennen, um bestimmte Teilziele zu erreichen.

5.2.2.3. Votum für einen Prozess zum Gütesiegel

Mit viel Übereinstimmung in den Gesprächsrunden wurde – auch auf Grund der oben angesprochenen offenen Punkte – festgehalten, dass die konkreten Voraussetzungen für ein Gütesiegel einen strukturierten Prozess zur Voraussetzung hätten und dass das Gütesiegel oder irgendeine andere Art von zertifizierter Qualität erst „am Ende des Prozesses“ stehen könne. Ein solcher Prozess wurde allgemein als wertvoll beurteilt, weil er – wie Auditverfahren generell – schon im Vorfeld zu einer Neuausrichtung innerbetrieblicher Abläufe im Sinne der angestrebten Ziele führe. Die Problematik auf betrieblicher Ebene zu thematisieren, sei ein erster wichtiger Schritt.

Es wurde auch festgehalten, dass, um sich auf den Prozess einer Zertifizierung einzulassen, in den Unternehmen Kompetenz aufgebaut werden müsste und dass zusätzliche supervidierende Institutionen nötig wären, um den Prozess zu begleiten. Diese Art von Kompetenz sei allerdings in der Breite noch nicht vorhanden. Positiv aufgenommen wurde die Idee, dass in den Bewertungsprozess auch die Einschätzungen der Mitarbeiter:innen einfließen sollten.

Mehrfach wurde auch darauf hingewiesen, dass eine zu starke Orientierung an Unternehmensstrukturen (Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Entlohnung) eine ganze Reihe von NGOs und NPOs von einer möglichen Zertifizierung ausschließen würde. Generell bestehe die Gefahr, dass kleine informelle Hilfestellungen – wie sie eher von kleinen Firmen oder Vereinen geleistet werden – in stark formalisierten Prozessen nicht entsprechend berücksichtigt werden können.

5.2.2.4. Hoher Aufwand für Unternehmen

Im Zusammenhang mit den Überlegungen zu einem notwendigen Prozess, welcher der Zertifizierung vorangehen müsste, aber auch dem Aufwand, den die Zertifizierung selbst mit sich bringt, gab es eine mehrere kritische Anmerkungen. Eine Reihe der anwesenden Vertreter:innen von Organisationen (Caritas Socialis, ÖJAB, Volkshilfe, Scientists for Future, ULF) vertraten die Ansicht, dass der „bürokratische Aufwand“ wahrscheinlich in einem problematischen Verhältnis zu den Vorteilen des Gütesiegels stehe. Es wurde darauf hingewiesen, dass die Teilnahme an einem Zertifizierungsprozess die Unternehmen je nach Größe unterschiedlich stark in Anspruch nehmen würde. Was in einem großen Konzern arbeitsteilig problemlos erledigt werden könne, würde in einem Betrieb mit drei, vier Mitarbeiter:innen eine echte Belastung darstellen. Der Prozess müsste also so gestaltet werden, dass kleine Betriebe nicht von vorne herein davon ausgeschlossen wären. Ein zu stark normierter Prozess würde in diesem Zusammenhang nachteilig wirken.

Auch die Variante eines „Self-Assessments“ das weitgehend ohne externe Beurteilung auskommen und von den Unternehmen selbst anhand eines Fragebogens abgearbeitet werden könnte, wurde diskutiert. Nach Einschätzung einiger Teilnehmer:innen würde die Beteiligung an dem Zertifizierungsprozess zeitlich nicht sehr aufwendig sein und nur einige wenige Stunden erfordern. Von Seiten der Proponent:innen des Vorschlags wurde darauf hingewiesen, dass auch im Rahmen der Zertifizierung eine abgestufte Vorgehensweise denkbar sei. Je nach Ausgestaltung könne die Bewertung planmäßig und regelmäßig oder auch nur fallweise erfolgen. Es wäre aber möglich, eine solche auf Abruf oder auf Grund eines Ansuchens an die zertifizierende Institution durchzuführen.

5.2.2.5. Verbindlichkeit und Anerkennung des Gütesiegels

Als eine wichtige Differenzierung wurde festgehalten, dass zwischen dem Rahmen der Verleihung, dem Recht, Unternehmen zu nominieren, und den Instanzen, die über die Zuerkennung entscheiden, unterschieden werden müsse. Zum Teil wurde aber auch angeregt, die Verleihung zu regionalisieren, um den Wettbewerbsaspekt zu stärken. Ein Vorschlag, der von Vertretern der Feuerwehren auf Grund ihrer Erfahrungen mit Wettbewerben mehrfach eingebracht wurde.

Zur Frage wer, welche Instanz oder welches Gremium, ein solches Gütesiegel verleihen sollte, wurden unterschiedliche Vorschläge unterbreitet. Vorgeschlagen wurde eine Verleihung im Rahmen einer Parlamentsveranstaltung oder jedenfalls durch eine übergeordnete Bundesbehörde, die auch geeignet sei, den „Mehrwert“ des Gütesiegels zu unterstreichen. Diese Vorschläge orientierten sich stärker an der Idee einer Prämierung für besonders hervorragende Unternehmen.

Für eine laufende Verleihung von Gütesiegeln, falls diese in der Breite auf Interesse stoße, müsse erst ein Format gefunden werden. Einigkeit herrschte darüber, dass neben der Vertrauenswürdigkeit der auszeichnenden Institution auch für ein öffentlichkeitswirksames Verständnis für die hier bewerteten Qualitäten zu sorgen wäre. Kritisch angemerkt wurde, dass es bereits sehr viele Gütesiegel gebe und ein weiteres Gütesiegel, dessen Kriterien schwer kommunizierbar seien, wenig Gewicht hätte.

Von Organisationen mit einschlägiger Erfahrung (Caritas, ULF, Medizinisches Selbsthilfezentrum) wurde unter dem Stichwort Corporate Volunteering auf andere Möglichkeiten hingewiesen, Unternehmen mit der Welt ehrenamtlicher Tätigkeit in Kontakt zu bringen. Es wurde allerdings auch erwähnt, dass Initiativen wie die Organisation von Social Team Days sehr zeitaufwendig seien.

5.2.3. Zusammenfassung

- ♦ Unstrittig war, dass Unternehmen stärker in die Verantwortung für die Ermöglichung ehrenamtlicher Arbeit einbezogen werden sollen und dass die Entwicklung von ‚ehrenamtsfreundlichen Betrieben‘ als ein gesamtgesellschaftliches Projekt zu verstehen ist.
- ♦ Im Unterschied zu den Themen der anderen Workshops war in der Diskussion um das Gütesiegel eine vergleichsweise stärkere Zurückhaltung zu bemerken. Die Moderation dieses Workshops bat am Ende der Gesprächsrunden um eine kurze Abstimmung, um die Pro- und Contra-Positionen überblicksartig zu erfassen. Obwohl die Abstimmung in den meisten Fällen eine Mehrheit für das Gütesiegel ergab, fanden sich zum Teil doch mehrere Stimmen gegen den Vorschlag eines Gütesiegels zum jetzigen Stand der Entwicklung.
- ♦ Die noch wenig präzise definierten Ziele, oder möglichen Zielkonflikte, die unterschiedlichen Zielgruppen, die durch das Gütesiegel angesprochen werden sollen, die demgemäß noch undeutlichen Kriterien und der mit der Erarbeitung dieser Punkte ve

rbundene Aufwand für die Unternehmen und nicht zuletzt ein gewisser Zweifel an der Wirksamkeit der Maßnahme waren Gründe für diese Zurückhaltung.

5.3. Workshop 2: „Absicherung der Freiwilligen“

5.3.1. Einführung in die Thematik

Als Expert:innen und Gastgeber:innen dieses Workshops fungierten NRAbg. Elisabeth Feichtinger, sowie Sigrid Kickingereder und Nora Eberharter (beide Katholische Jungschar Österreich). Einleitend wurden die möglichen Maßnahmen skizziert, die zu einer besseren Absicherung von ehrenamtlich Tätigen beitragen könnten.

Der Begriff der ‚Absicherung‘ deckt inhaltlich nur zum Teil ab, worum es in diesen Workshops ging, wo de facto auch über die Möglichkeit einer indirekten Abgeltung ehrenamtlicher Tätigkeit diskutiert wurde. Es wurde darauf hingewiesen, dass die meisten dieser Vorschläge schon länger bewegt werden und einige davon in regionalen Kontexten oder im Zusammenhang bestimmter Organisationen bereits umgesetzt seien. Ein Teil der hier diskutierten Maßnahmen sei auch Gegenstand der Beratungen im Rahmen der Novellierung des Freiwilligengesetzes und wurde kürzlich in der oben erwähnten Studie der WU Wien²⁷ evaluiert.

Als eines der wesentlichen Anliegen wurde eine Berücksichtigung von ehrenamtlichen Tätigkeiten im Rahmen der Arbeitszeit genannt. Diese Berücksichtigung könne sowohl durch den Anspruch auf Urlaub, die Möglichkeit einer Freistellung oder einer flexiblen Handhabung von Arbeitszeiten umgesetzt werden. Dazu wurden in der folgenden Diskussion sehr konkrete Stellungnahmen abgegeben.

Als eine weitere Möglichkeit der Absicherung wurde eine Anrechnung von Zeiten ehrenamtlicher Tätigkeit auf die Pension diskutiert. Hinsichtlich der finanziellen Abgeltung wurden unterschiedliche Modelle diskutiert: Zum einen ein mögliches Bonus-System je nach Intensität des Freiwilligenengagements oder auch Vergünstigungen bei Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen oder anderen Abgaben.

Mit in diese Kategorie einer finanziellen Begünstigung fällt auch der Vorschlag, Ehrenamtlichen über eine „Ehrenamts-Card“ Vergünstigungen bei Einkäufen, Eintritten, Fahrpreisen oder Mitgliedschaften zu gewähren. Nicht zuletzt wurde in den Gesprächsgruppen auch diskutiert, inwieweit eine Absicherung von Freiwilligenarbeit über Fort- und Weiterbildungsangebote erfolgen könnte.

Neben der Frage der Vergütungen oder Vergünstigungen wurde aber auch die – vor allem für Funktionär:innen sehr relevante – Frage der Versicherung (Unfall und Haftpflicht) und des Risikomanagements besprochen. Ein Thema, das vor allem durch die Erfahrung während der COVID-19-Krise an Bedeutung gewonnen hat.

Neben diesen Themen wurde auch in diesen Workshops die Frage diskutiert, ob eine Dachmarke, sozusagen ein „Brand“-Ehrenamt zum Image und indirekt auch zu einer Aufwertung der Akteur:innen beitragen könnte.

5.3.2. Inputs aus den Diskussionsrunden

5.3.2.1. Finanzielle Anreize oder Vergütungen

Obwohl festgehalten wurde, dass unter Freiwilligenarbeit üblicherweise unbezahlte Arbeit verstanden werde, wurde auf die Problematik hingewiesen, dass man sich Freiwilligenarbeit in manchen Lebenssituationen „erst leisten können“ müsse. Von den anwesenden Vertreter:innen größerer und auch kleinerer Organisationen (Caritas, ÖZIV, Johanniter, Sportunion, MOMO, Sindbad) wurde bestätigt, dass junge Freiwillige sehr häufig verloren gehen, wenn sie ins Berufsleben eintreten und zeitlich immer stärker durch die Aufgabe, für ihren Lebensunterhalt zu sorgen, in Anspruch genommen werden. Wer sich trotz beruflicher Tätigkeit ehrenamtlich engagiert, was noch immer in großem Ausmaß der Fall sei, habe für seine berufliche Tätigkeit und die eigene existenzielle Absicherung von seinem freiwilligen Engagement nichts. Es drohe daher die Gefahr, dass das Ehrenamt zu einer „Sache von Eliten“ werde und bestimmte Schichten der Bevölkerung gar nicht mehr einbezogen werden könnten. Aus diesem Grund sei es gerechtfertigt, über unterschiedliche Formen einer finanziellen Abgeltung nachzudenken.

Ein sehr direkter Vorschlag war in diesem Zusammenhang die Einführung von „Ehrenamtsstunden, die dann in der Pension abgegolten“ werden (Feichtinger). Wer sich ein Leben

lang ehrenamtlich engagiert habe, solle am Ende seines/ihrer Arbeitslebens eine Anerkennung dafür erhalten, wurde argumentiert.

Ein anderer Vorschlag einer direkten Vergütung bezog sich auf mögliche Ermäßigungen bei öffentlichen Verkehrsmitteln oder Gebühren. (Zum Thema einer Vergünstigung durch einen Pass oder eine Card für Ehrenamtliche siehe Punkt 4).

Diese sehr konkreten Vorschläge kursierten in allen Gesprächsrunden, ohne dass es zu einer definitiven Beschlusslage darüber kam, was davon – im Sinne einer Forderung an die Politik – besonders wünschenswert wäre.

5.3.2.2. Anreize zur Rekrutierung und Bindung von Freiwilligen

Übereinstimmend wurde von mehreren Vertreter:innen von Organisationen, die auf die Arbeit von Ehrenamtlichen angewiesen sind, festgehalten, dass es immer schwieriger werde, Funktionär:innen zu finden, also Menschen für ein längerfristiges ehrenamtliches Engagement zu gewinnen. Die COVID-Krise hätte die Situation noch einmal verschärft und in vielen Bereichen seien Mitarbeiter:innen verloren worden. Das Halten von Mitarbeiter:innen wurde im gesamten Spektrum der anwesenden Organisationen als derzeit besonders schwierige Aufgabe bestätigt.

Als ein besonderer Aspekt wurde von dem Großteil der anwesenden Organisationen geschildert, dass es zunehmend schwerer falle, junge Menschen anzuwerben. In diesem Zusammenhang sei als zusätzlicher Anreiz die „Absicherung eine Kardinalfrage“ (Kath. Jungschar). Von einer Reihe von Anwesenden wurde bestätigt, dass eine starke Struktur von Hauptamtlichen eine wesentliche Voraussetzung für das Management von kurzfristig oder sporadisch Tätigen sei.

Die in diesem Workshop debattierten Vergünstigungen für Freiwillige wurden von den meisten Teilnehmer:innen daher eher als Anreize für Personen mit längerfristigem Engagement gesehen, obwohl diese Differenzierung nicht systematisch diskutiert wurde. Gegen die Sichtweise, dass Absicherungen finanzieller oder versicherungsrechtlicher Natur stark zur Motivation beitragen könnten, wurden allerdings auch kritische Einwände vorgebracht. (Siehe unten Punkt 5)

5.3.2.3. Vergünstigungen im Bildungskontext

Übereinstimmend wurde festgehalten, dass Bildungsangebote helfen könnten, das Ehrenamt attraktiver zu machen. Dazu zählen Angebote zu Weiterbildungen, aber auch eine Aufwertung der Einschulung, die für zahlreiche ehrenamtliche Aufgaben notwendig sei. Einige Anwesende sprachen sich für eine Anrechenbarkeit von ehrenamtlichen Tätigkeiten und Ausbildungen im regulären Bildungssystem aus. Es wurde vorgeschlagen, eine bestimmte Anzahl von ECTS-Punkten dafür gutzuschreiben. Eine zusätzliche Möglichkeit wäre auch, die Ausbildungsgänge im Ehrenamt zu professionalisieren und mit formellen Abschlüssen wie z.B. einer Seminararbeit aufzuwerten. Diese Vorschläge wurden vor allem im Zusammenhang mit der Frage der Attraktivität einer längerfristigen Freiwilligenarbeit von jüngeren Bürger:innen diskutiert. (Siehe dazu unten Workshop 5 „Anerkennung von Kompetenzen der Freiwilligen“)

In allen Gesprächsrunden wurde aber auch geltend gemacht, dass es zum Wesen der Freiwilligenarbeit gehöre, dass diese unbezahlt geleistet werde. Das riesige Ausmaß der auf diesem Feld erbrachten Leistungen sei „ohnehin unbezahlbar“ (ÖJAB). Es sei daher höchstens sinnvoll, über einen Bonus für besondere Einsätze oder auch ein besonders lang dauerndes Engagement nachzudenken. Dagegen wurde eingewendet, dass formelle Abschlüsse häufig nichts mit der Qualität der geleisteten Arbeit zu tun hätten.

5.3.2.4. Freiwilligen-Pass, Freiwilligen-Card

Von mehreren Teilnehmer:innen wurde – in unterschiedlichen Varianten – die Ausweitung des Freiwilligen-Passes befürwortet, der auf unterschiedlichen Ebenen bereits verwendet werde. Im Kern erfülle ein solcher Pass zwei Funktionen: Einmal könnten darin die Art oder Weise und das Ausmaß ehrenamtlicher Tätigkeiten dokumentiert werden. Dies könnte bei Bewerbungsgesprächen oder auch firmenintern als Nachweis einschlägiger Kompetenz für die ehrenamtlich Tätigen von Vorteil sein. (Was allerdings auch einen Kulturwandel auf Seiten der Unternehmen zur Voraussetzung hätte, wie im Workshop 1 „Gütesiegel für Firmen“ diskutiert)

Zum zweiten könnte ein solcher Pass oder eine Card auch Vorteile wie Vergünstigungen beim Einkauf, bei Eintritten oder auch der Teilnahme an Veranstaltungen ermöglichen. Es

wurde darauf hingewiesen, dass solche Lösungen etwa für Mitglieder der Feuerwehr oder der Pfadfinder, oder auch durch die AHA-Card in Vorarlberg schon bestehen. Auch in einigen deutschen Bundesländern sei eine Ehrenamtskarte bereits umgesetzt.

5.3.2.5. Sinnhaftigkeit einer Dachmarke, Zugehörigkeit

Im Kontext des Freiwilligen-Passes bzw. der Freiwilligen-Card wurde auch die Frage einer Dachmarke, eines „Brands“ für das Ehrenamt, diskutiert. Insgesamt wurde die Sinnhaftigkeit einer solchen Dachmarke, die für Identität und Zugehörigkeit stehen und auch einen gewissen Stolz auf die Zugehörigkeit zur Gruppe der Freiwilligen symbolisieren soll, eher skeptisch aufgenommen. Im Zuge der Debatte wurde auch darauf hingewiesen, dass jüngere Personen sich eher in der Bezeichnung ‚Freiwillige‘ wiederfinden würden und ‚Ehrenamt‘ unter Umständen etwas antiquiert klinge.

Die Identifikation mit konkreten Organisationen, die für bestimmte Aufgabenbereiche und Leistungen stehen, falle den meisten Akteur:innen leichter als mit einer vergleichsweise abstrakten Dachmarke.

Vielfach wurde betont, dass die „Entschädigung“ für ehrenamtliches Engagement in den meisten Fällen intrinsischer Natur sei und in der Wertschätzung des Engagements selbst liege. Auch von einer „Wertschätzungskultur“ war die Rede, die eine – nicht mögliche – finanzielle Abgeltung durch Anerkennung und Zugehörigkeit ersetze. Menschen, die ehrenamtlich tätig sind, seien an „Sinn“ und sinnvollen Tätigkeiten interessiert. Mögliche Vergünstigungen finanzieller oder versicherungsrechtlicher Natur stünden in den meisten Fällen nicht im Vordergrund. Als eine Mindestanforderung müsse allerdings gewährleistet sein, dass den ehrenamtlich Tätigen aus ihrem Engagement kein Nachteil entstehe.

5.3.2.6. Zeitangebote und Zeitrechte

In allen Gruppen wurden unterschiedliche Varianten eines zeitlichen Ausgleichs für ehrenamtlich Tätige diskutiert. Für jüngere berufstätige Personen wurde vorgeschlagen, als Anreiz für den Zeitaufwand der ehrenamtlichen Tätigkeit eine Urlaubswoche oder eine Freistellung einzuräumen, für längerfristig Tätige käme eher eine Anrechnung auf Pensionszeiten in Frage.

Für den Zeitaufwand, den ein regelmäßiges oder in Krisenzeiten auch einmaliges, aber intensives Engagement erforderlich macht, wurde eine Reihe von Maßnahmen vorgeschlagen. Die Möglichkeit eines Anspruchs auf Sonderurlaub, zusätzliche Urlaubstage oder anlassbezogene Freistellungen wurden angesprochen. Neben den Einsatzzeiten wurden auch die Zeiten für Ausbildungen in die Überlegungen einbezogen. Es wurde mehrfach betont, dass die Arbeit der Organisationen, die stark von der Mitarbeit von Freiwilligen abhängen – von Einsatzorganisationen und Kulturvereinen bis zu Jugendorganisationen – zum Teil auch intensive Ausbildungsphasen für Freiwillige mit sich bringe. Zumindest diese Zeiten berücksichtigt zu sehen, wurde als ein dringliches Anliegen artikuliert.

In der Diskussion wurden die Vor- und Nachteile einer gesetzlichen Verankerung solcher Rechte auf Seiten der Arbeitnehmer:innen allerdings auch kritisch diskutiert. Es wurde darauf hingewiesen, dass die Ausstattung mit solchen Rechten Arbeitnehmer:innen am Arbeitsmarkt u.U. benachteiligen könnte, weil es komplizierter wäre, solche Personen anzustellen als andere ohne Sonderrechte. Es sei daher zweckmäßiger, die Möglichkeit einer Freistellung beim Dienstgeber zu lassen und nicht als Rechtsanspruch der Arbeitnehmer:innen zu normieren. Dieser Einwand wurde in den unterschiedlichen Gesprächsrunden von mehreren Teilnehmer:innen (Feuerwehren, Pfadfinder, FSW) zum Ausdruck gebracht, in der Diskussion wurde allerdings keine definitive Einschätzung dazu erzielt.

5.3.2.7. Versicherungszeiten, Versicherung

Als grundsätzliche Schiefelage wurde festgehalten, dass eine oft jahrelange ehrenamtliche Tätigkeit sozialversicherungsrechtlich kaum berücksichtigt werde. Ein konkreter Vorschlag in diesem Zusammenhang war, dass Zeiten freiwilligen Engagements auf einem Konto verbucht und anteilig bei der Alterspension berücksichtigt werden sollten (Feichtinger). Eine weitere Diskussion zu den Details dieses Vorschlags oder dem Für und Wider fand nicht statt.

Ein anderes Thema war die versicherungsrechtliche Absicherung von Akteur:innen bei Unfällen oder auch Haftungsfragen. Die Dringlichkeit dieses Anliegens wurde vor allem von Organisationen im Bereich des Sports und der Jugendarbeit bestätigt. Als Ziel wurde eine bundeseinheitliche Lösung formuliert. Wie in anderen Zusammenhängen wurde auch hier darauf hingewiesen, dass der mit Versicherungsfragen verbundene Aufwand für große

Organisationen leichter zu bewältigen sei als für kleine Organisationen oder eher informelle Tätigkeiten. Es wurde betont, dass es in dieser Frage auf Grund der Vielförmigkeit der Aktivitäten wahrscheinlich „keine Universallösung“ (Caritas) gebe.

Mehrfach wurde darauf hingewiesen, dass man in versicherungsrechtlichen Fragen für Organisationen in Oberösterreich bereits praktikable Lösungen gefunden hätte, die als Good-Practice-Beispiele herangezogen werden könnten.

5.3.2.8. Zusammenfassung

- ♦ Als Konsens in Fragen der Absicherung oder sogar Vergütung von ehrenamtlichem Engagement bildete sich als Minimalforderung heraus, dass den Freiwilligen aus ihrer Tätigkeit zumindest kein Nachteil erwachsen sollte. Die Forderung nach Ersatz für Fahrtkosten, eine versicherungsrechtliche Absicherung (unter anderem bei Unfällen oder Haftungsfragen) und eine Möglichkeit, den Zeitaufwand für die ehrenamtliche Tätigkeit ohne berufliche Nachteile aufbringen zu können, lagen im Sinne dieser Minimalforderungen.
- ♦ Der Vorschlag einer direkten stundenweisen Anrechnung von Ehrenamtszeiten in der Pension – ob hinsichtlich der Pensionszeiten oder der Pensionshöhe blieb offen – wurde als sinnvoll eingestuft, aber in der Diskussion nicht weiter bewegt. Kleinere direkte Benefits über Ermäßigungen bei Einkäufen, Fahrpreisen, Eintritten oder Gebühren (Stichwort: Strafregisterauszug) wurden allgemein als machbar, weil auch anderswo schon umgesetzt eingestuft.
- ♦ Zur Frage der Zeitrechte, die allgemein als ein zentrales Anliegen anerkannt wurde, ist als ein wesentliches Ergebnis festzuhalten, dass bei einer etwaigen Umsetzung darauf zu achten wäre, dass Ehrenamtliche – als Arbeitnehmer:innen mit Sonderrechten – auf dem Arbeitsmarkt dadurch keine Nachteile haben. Die Frage, ob zusätzliche Urlaubsansprüche, das Recht auf Freistellung etc. als Rechtsanspruch normiert oder dem Entgegenkommen der Arbeitgeber überlassen werden sollten, blieb offen.

5.4. Workshop 3: „Rahmenbedingungen für die Freiwilligenarbeit“

5.4.1. Einführung in die Thematik

Als Expert:innen waren in den Gesprächsrunden zum Thema „Rahmenbedingungen für die Freiwilligenarbeit“ NRAbg. Rosa Ecker, Martin Oberbauer (Freiwilligenmanagement, Hilfswerk) und Robert Mayer (Landes-Feuerwehrkommandant OÖ) anwesend.

Im Unterschied zum Workshop 2, wo vor allem das Thema der finanziellen und versicherungsrechtlichen Absicherung von ehrenamtlich Tätigen erörtert wurde, lag der Fokus dieser Workshops auf den ökonomischen, kommunikativen, organisatorischen und bildungspolitischen Rahmenbedingungen, die Freiwilligenarbeit ermöglichen und fördern. Diese Schwerpunktsetzung sollte dem Umstand Rechnung tragen, dass in der ehrenamtlichen Tätigkeit zwar meist die direkte Hilfestellung am Kunden, Patienten, Betreuten oder der Dienst an einer Sache (Ökologie, Tierschutz, Blasmusik) im Vordergrund steht, die Koordination und organisatorische Bewältigung dieser Tätigkeiten aber eine wesentliche Voraussetzung ist, um all das zu ermöglichen. Die Frage der Personalentwicklung im Funktionärsbereich war daher ein wichtiger Gegenstand des Austausches. Diskutiert wurden auch die Finanzierung von Freiwilligenarbeit bzw. die Möglichkeit von Förderungen, die unterschiedlichen Organisationsformate und – wie auch in anderen Gruppen, weil ein besonders drängendes Anliegen – die Frage, wie Freiwillige gewonnen und in den Organisationen gehalten werden können.

Die Frage nach adäquaten Formen der Öffentlichkeitsarbeit, der Vernetzung, das Schaffen von Kompetenzstellen und das Durchführen von Veranstaltungen im Sinne einer verstärkten Bewusstseinsbildung oder „Lobbyarbeit für das Ehrenamt“ stand im Mittelpunkt der Diskussionen. Ausgangspunkt war das einhellige Urteil, dass die systematische und spartenübergreifende Arbeit in Österreich noch nicht sehr weit gediehen sei. Die in den Workshops zum Gütesiegel für Unternehmen diskutierte und geforderte neue „ehrenamtsfreundliche Kultur“ ist auch das Ziel einiger der in diesem Kontext vorgestellten Initiativen und Projekte. In diese Überlegungen wurden auch die Rolle der Schulbildung, das Erschließen neuer gesellschaftlicher Milieus und insgesamt eine Attraktivierung der ehrenamtlichen Arbeit einbezogen.

5.4.2. Inputs aus den Diskussionsrunden

5.4.2.1. Finanzierung Basisarbeit

Von mehreren Organisationen (Rotes Kreuz, Pfadfinder, Jugend Eine Welt, Caritas, Sport Austria, Bildungswerk) wurde betont, wie wichtig die Finanzierung der Basisarbeit sei. Ohne ausreichende Basisarbeit sei es unmöglich, Freiwillige zu koordinieren und Herausforderungen in besonderen Krisensituationen zu bewältigen. Ohne funktionierende Basisarbeit sei auch keine Innovation möglich. Die finanzielle Absicherung dieser Arbeit sei in Österreich schwach. Eine Basisfinanzierung sei für viele Organisationen zwar vorhanden, aber schon „seit 20 Jahren“ nicht mehr adäquat angepasst worden. Eine Indexierung dieser Förderung sei daher dringend nötig.

Überhaupt sei in der breiten Öffentlichkeit ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Freiwilligenarbeit zwar geschenkt werde, die Organisation dieser Tätigkeiten aber Geld koste und nur durch laufende Finanzierung möglich sei. Es wurde auch darauf hingewiesen, dass die Zuständigkeit unterschiedlicher Ministerien die Abläufe verkompliziere und eine Bündelung aller ehrenamtlichen Aktivitäten innerhalb eines Ressorts zweckmäßig wäre. (Die Statements der Anwesenden stimmten zur Analyse der WU-Studie²⁸, die ebenfalls zu dem Schluss kam, dass die Maßnahmen des Freiwilligengesetzes nur zu einem geringen Teil bei den Akteur:innen ankommen.)

Um eine laufende Finanzierung zu sichern und das Prüfverfahren zu vereinfachen, wurde auch der Vorschlag eingebracht, eine Art „Gütesiegel für Freiwilligenorganisationen“ (FSW, Rotes Kreuz) einzuführen. In diesem Zusammenhang wurde aber von anderen auf die Gefahr hingewiesen, dass man auf diese Weise kleinere Organisationen und Vereine, die den Verwaltungsaufwand dafür unter Umständen nicht leisten können, dauerhaft von Förderungen ausschließen könnte.

5.4.2.2. Lobbyarbeit für Ehrenamt – Zielgruppen

Von mehreren Teilnehmer:innen (ÖZIV, Wohnhilfe Wien, Sport Austria, Seniorenbund, Lebenshilfe Salzburg) wurde darauf hingewiesen, dass sich der demografische Wandel und

andere Transformationsprozesse auch auf die Struktur der Freiwilligenarbeit auswirken. Das Engagement werde flüchtiger, die Bereitschaft, sich länger zu binden, geringer. Jüngere Freiwillige müssten innerhalb der Organisationen anders geführt werden. Zugleich seien bestimmte gesellschaftliche Milieus – Menschen mit Migrationshintergrund, wo zum Teil eine ausgeprägte Einsatzbereitschaft bestehe, oder auch Menschen mit Behinderung – noch gar nicht systematisch einbezogen. Hier müsste eine gezielte Aufklärung und Ansprache erfolgen. Für Jüngere seien ‚Mit-mach-Apps‘ unter Umständen ein probates Mittel. Nicht nur in diesem Workshop wurde auf die wachsende Bedeutung des Service Learnings hervorgehoben.

Die Lobbyarbeit für das Ehrenamt müsse systematisch alle gesellschaftlichen Gruppen einbeziehen und auf Altersgruppen und auch auf individuelle Wünsche abgestimmte Möglichkeiten für freiwilliges Engagement anbieten. Auch die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Ehrenamt sollte proaktiv thematisiert werden. Die zum Teil bestehenden Altersgrenzen für die Beteiligung an ehrenamtlichen Tätigkeiten seien ebenfalls zu überdenken und neu festzulegen.

Als Ergänzung und auch im Widerspruch zu diesen Ansätzen machten Vertreter:innen anderer Organisationen (Feuerwehr, Pfadfinder) geltend, dass Menschen, die ehrenamtlich tätig werden wollen, von Anfang an auch kommuniziert werden müsse, was ihre Pflichten seien und welche Erwartungen man in puncto Einsatzbereitschaft und Pflichtbewusstsein habe.

5.4.2.3. Aufgabe der Schulen und anderer Institutionen

Hinsichtlich des für die meisten Anwesenden (Kath. Jungschar, Sport Austria, ÖZIV, Caritas, Johanniter, FSW) brennenden Themas der Rekrutierung, vor allem jüngerer Personen, wurde vorgeschlagen, die Kommunikation über die Sinnhaftigkeit und den Mehrwert von Freiwilligenarbeit bereits in den Schulen zu verankern. Hier sei der richtige Ort und auch die richtige Lebensphase, um Menschen in ein Mitmach-Erlebnis einzuführen und zu verdeutlichen, dass Freiwilligenarbeit auch Freude mache, Zugehörigkeit erlebbar mache und sinnstiftend sei. Auch auf die Möglichkeit von Exkursionen wurde hingewiesen, um vor Ort die Praxis ehrenamtlicher Arbeit kennenzulernen.

Allgemein teilten die Anwesenden die Ansicht, dass die Kooperation mit den Schulen

vielerorts noch optimiert werden könnte. Zudem nehme die Organisation des Schulunterrichts (Stichwort: Nachmittagsbetreuung, Nachmittagsunterricht) auf etwaige ehrenamtliche Aktivitäten häufig keine Rücksicht. Auch im Bewusstsein der Eltern werde der Schulerfolg über solche Tätigkeiten gestellt und ehrenamtliches Engagement als zweitrangig beurteilt oder bei zunehmenden Schulpflichten auch eingestellt.

Ergänzend zur Forderung an die Unternehmen und Personalabteilungen, die in der Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen mehr wertzuschätzen, wurde in diesen Gesprächsrunden auch zum Ausdruck gebracht, dass Institutionen wie das AMS diese Art von Kompetenz anerkennen und in der Jobvermittlung berücksichtigen sollten. Nach dem Eindruck mehrerer Teilnehmer:innen sei das derzeit nicht der Fall.

Von einigen Teilnehmer:innen (Rotes Kreuz, ÖZIV) wurde in diesem Zusammenhang auch angeregt, dass große Institutionen wie die PVA in die Bewerbung von ehrenamtlichen Tätigkeiten einbezogen werden könnten, zumal hier eine Altersgruppe ansprechbar wäre, in der prinzipiell eine hohe Bereitschaft zur Übernahme solcher Aufgaben bestehe. Ähnlich wie im Falle des AMS habe man bislang den Eindruck, dass die Bereitschaft zu einer systematischen Kooperation noch gering sei.

Im Zusammenhang mit schon bestehenden Institutionen wurde darauf hingewiesen, dass das Freiwillige Soziale Jahr oder auch der Zivildienst, die ja bereits in die ehrenamtliche Arbeit einführen, später unter Umständen den Einstieg in eine regelmäßige Tätigkeit erleichtern könnten. In diesem Zusammenhang wurde gefordert, das Freiwillige Soziale Jahr viel stärker zu bewerben.

5.4.2.4. Personalentwicklung, Funktionär:innen

Eine besonders deutliche Übereinstimmung zeigte sich in der Einschätzung, dass in sehr vielen Organisationen dringend eine neue Gruppe von Vorständ:innen und Funktionär:innen ausgebildet werden müsse. Die Führungsaufgaben, die Funktionär:innen heute – häufig unter den verschärften Bedingungen spontaner Aktionen – zu leisten haben, wären nicht mehr ohne spezifische Schulungen und Weiterbildungen zu bewältigen. Diese Schulungsangebote sollten idealerweise mit ein Anreiz sein, solche Aufgaben zu ergreifen. Eine Bedingung dafür wäre aber, dass der Sinn solcher Ausbildungen öffentlich kommuniziert

werde und für Einzelne auch die Ressourcen bereitgestellt werden, um an Schulungsphasen auch teilnehmen zu können.

Der Zugang zu Ausbildungen sollte für die Akteur:innen in jedem Fall kostenlos möglich sein, was aber zugleich bedeute, dass auch kleineren Vereinen und Initiativen ermöglicht werden müsse, das für ihre Mitarbeiter:innen wahrzunehmen. (Siehe auch Workshop 2 „Absicherung der Freiwilligen“)

Zum Thema Ausbildung wurde zudem angemerkt, dass viele Organisationen ihre eigenen Ausbildungspläne verfolgen würden und dass – trotz inhaltlicher Überschneidungen – eine Koordination und Abstimmung mit den Ausbildungsprogrammen anderer kaum erfolge. Hier einen gemeinsamen Wissensstand und Überblick herzustellen, wäre eine vordringliche Aufgabe von Servicestellen, ob regional oder bundesweit.

5.4.2.5. Zweckmäßigkeit von Vernetzung, Freiwilligenzentren und Kompetenzstellen

Allgemein als sinnvolles Instrument wurde die Errichtung von regionalen Freiwilligenzentren oder Kompetenzstellen beurteilt. Solche Zentren bestehen in unterschiedlicher Trägerschaft und Dotierung in manchen Bundesländern oder auch in anderen Ländern bereits, und sie könnten eine Reihe von Aufgaben übernehmen, die in allen Organisationen mit Ehrenamtlichen in ähnlicher Weise anfallen (Mitgliederverwaltung, Abrechnung, Bewerbung und Organisation von Bildungsangeboten, Informationsveranstaltungen). Auch die Beratung in rechtlichen Fragen wurde in diesem Kontext als wichtige Aufgabe festgehalten, weil die Ehrenamtlichen in kleinen Einheiten (Beispiel: Elternvereine) mit diesen Fragen häufig überfordert wären. Ein Vorteil dieser Art von Vernetzung wäre zudem die Kooperation von Organisationen, die sonst ausschließlich innerhalb ihrer Segmente tätig seien. Von Martin Oberbauer (Hilfswerk) wird auf das Pilotprojekt einer übergeordneten Service- und Kompetenzstelle hingewiesen, die als ein „Tool für Wissensmanagement“ fungieren und ab dem Sommer 2022 online eine erste Orientierung über den Bedarf und Angebote an Freiwilligenarbeit bieten soll.

Obwohl die Idee einer übergeordneten Servicestelle begrüßt wurde, wurde auch festgehalten, dass auf Grund der regionalen Gebundenheit vieler Aktivitäten unbedingt auch

eine regionale Koordination und Information erfolgen müsse. Diese könne auf der Ebene der Bundesländer oder unter Umständen auch der Gemeinden gebündelt werden. Die Gemeinden könnten wichtige Drehscheiben im Kontext der Freiwilligenarbeit sein, wenn der politische Wille dazu da sei.

Es wurde allerdings auch angemerkt, dass solche Zentren zurzeit noch mit der Schwierigkeit zu kämpfen hätten, sich so bekannt zu machen, dass die Rolle einer Drehscheibe wirklich übernommen werden könne. Für die hier angedachte Vernetzung sei zudem eine Art von ‚digitaler Kompetenz‘ vonnöten, die man bei vielen Organisationen und Initiativen nicht einfach voraussetzen dürfe.

5.4.3. Zusammenfassung

- ♦ Als dringender Wunsch wurde von allen Teilnehmer:innen eine ausreichende Finanzierung der Basisarbeit festgehalten. Die Organisationen seien in dieser Hinsicht unterfinanziert und eine Indexierung sei lange überfällig.
- ♦ Damit in Zusammenhang wurde die Dringlichkeit der Rekrutierung und Personalentwicklung im Bereich der Funktionär:innen betont. Es müsse sehr viel mehr dafür getan werden, den Wert und die Unverzichtbarkeit von Funktionärstätigkeiten öffentlich zu kommunizieren und ein Verständnis für die finanzielle Absicherung dieser Aufgaben zu erzeugen.
- ♦ In die systematische Lobbyarbeit für das Ehrenamt müsste eine Reihe von Institutionen viel stärker einbezogen werden. Darunter vor allem Schulen, deren Aufgabe es sein könnte, in den Sinn und auch die Erlebnisqualität von gemeinsamem freiwilligem Engagement einzuführen, aber auch AMS und PVA. Zudem sollten Bevölkerungsgruppen, die derzeit noch wenig einbezogen sind (Migrant:innen, Menschen mit Behinderung), verstärkt angesprochen werden.
- ♦ Die Einrichtung von Kompetenz- und Servicestellen für Freiwilligenarbeit wurde allgemein als eine sinnvolle Maßnahme beurteilt. Wichtig wäre ein Netzwerk solcher Plattformen auf Bundes-, Länder- und Gemeinde-Ebene, um der regionalen Verwurzelung vieler Aktivitäten gerecht zu werden.

5.5. Workshop 4: „Welche Bedeutung hat das Ehrenamt in Krisenzeiten?“

5.5.1. Einführung in die Thematik

Diese Workshops wurden von NRAbg. David Stögmüller, Alexander Janda (Kuratorium Sicheres Österreich) und Gregor Jakob-Feiks (youngCaritas) geleitet. Im Lichte der Fragestellung wurden in der Hauptsache zwei Szenarien diskutiert: Einmal das Ausmaß an Hilfsbereitschaft und tatsächlichen Hilfestellungen, das durch ehrenamtliches Engagement in Krisenzeiten (Hintergrund: Flüchtlingskrisen, Naturkatastrophen) möglich wird, zum anderen die Herausforderungen für Organisationen in Krisen (hier vor allem COVID-19), selbst weiter zu funktionieren und die eigene Existenz zu sichern.

Zur ersten Herausforderung wurde übereinstimmend festgehalten, dass die Aufgabe von Hilfs- und Einsatzorganisation in akuten Krisen vor allem darin bestehe, den jeweiligen ‚Peak der Hilfsbereitschaft‘ in der Bevölkerung sinnvoll zu kanalisieren und zu strukturieren. Eine Aufgabe, die ohne ein hohes Ausmaß an Flexibilität und die Arbeit von Hauptamtlichen nicht zu bewältigen sei.

Hinsichtlich der eigenen Betroffenheit durch die COVID-19-Krise wurde – mit viel Übereinstimmung aller anwesenden Akteur:innen – festgehalten, dass Maßnahmen wie Social Distancing oder Lockdowns eine extreme Herausforderung dargestellt und die Organisationen vielfach auch geschwächt hätten. Auf die Anzahl der freiwilligen Helfer:innen habe sich diese Krise unterschiedlich ausgewirkt. Manche Organisationen haben Mitglieder verloren, andere einen höheren Stand an Freiwilligen als vor der Krise, mit zugleich aber auch veränderter Einsatzbereitschaft.

Zu den wesentlichen Krisenerfahrungen gehören aber auch spezifische Lernschritte, in den Bereichen Krisenintervention, Einsatzmanagement und Digitalisierung. Von einigen Teilnehmer:innen (Pflege, Soziale Dienste) wurde ausdrücklich festgehalten, dass man die gesammelten Erfahrungen und Learnings „der Politik“ gerne zur Verfügung stellen wolle.

5.5.2. Inputs aus den Diskussionsrunden

5.5.2.1. Beitrag zur Krisenbewältigung

Neben den Erfahrungen, die auf dem Feld der Betreuung von Flüchtenden aktuell durch den Krieg in der Ukraine verursacht werden, bezogen sich die meisten der anwesenden Teilnehmer:innen auf die die Situation der Flüchtlingskrise in den Jahren 2015 und 2016 oder auch auf Naturkatastrophen, wenn es darum ging, die Bedeutung von Freiwilligenorganisationen in Krisenzeiten zu veranschaulichen. Übereinstimmend wurde als eine wesentliche Aufgabe von einer Reihe von Organisationen (Caritas, Caritas Socialis, Volkshilfe, Rotes Kreuz, Samariterbund, Feuerwehr, Bildungswerk, Pro Mente) festgehalten, dass in Österreich – mit der bekannt ausgeprägten Hilfsbereitschaft in der Bevölkerung – diese spontane Hilfsbereitschaft zunächst strukturiert und in geordnete Bahnen gelenkt werden müsse. Das „Wo, Wie, Wann und Wodurch“ der Hilfeleistung sei zunächst zu klären.

Die Rede war von einer „strukturellen und emotionalen“ Steuerung in der ersten Welle der Hilfsbereitschaft. Kennzeichnend für die ersten Tage und Wochen einer Krise sei es, aus Sicht der Organisationen, den ersten „Peak an Hilfwilligen“ so zu koordinieren, dass die Hilfe ankomme und die Hilfsbereitschaft auf ein Entgegenkommen stoße. Gleich der nächste Schritt sei dann, diese Hilfsbereitschaft in ein möglichst längerfristiges Engagement zu wandeln, d.h. die Freiwilligen in einem gewissen Ausmaß auch zu halten. Es sei wichtig, Freiwillige in eine sinnvolle Abfolge von Hilfestellungen einzuweisen. Die Erfahrungen, die 2015 und danach gesammelt werden konnten, erwiesen sich dabei als besonders wertvoll. Es sei viel leichter, Menschen zu einem dreitägigen Großeinsatz zu bewegen als etwa zu einer langfristigen wöchentlichen Pflegearbeit.

Beide Aufgaben, das Strukturieren der ersten Welle an Hilfsbereitschaft und das Halten von Hilfsbereiten, seien nur durch einen gut ausgebildeten Stamm von Hauptamtlichen zu schaffen und könne nicht von den spontan zur Hilfe Entschlossenen selbst geleistet werden. Die unverzichtbaren Funktionen der Hauptamtlichen wurden in diesem Kontext mehrfach betont. (Siehe auch Workshop 3 Personalentwicklung Hauptamtliche)

Zu der ausgeprägten Hilfsbereitschaft in der Bevölkerung wurde mehrfach angemerkt, dass diese auch auf einer Form von Zusammenhalt und sozialer Kohäsion beruhe, die nicht zuletzt auch durch die Freiwilligenorganisationen selbst gepflegt und gesichert werde. Die Freiwilligenorganisationen stünden auch für eine „Kultur der Hilfsbereitschaft“, die

sich nicht nur auf Großereignisse beziehe, die im Fokus medialer Aufmerksamkeit stehen, sondern auch auf die Hilfe in regionalen oder sogar nachbarschaftlichen Zusammenhängen. Diese Hilfsbereitschaft äußere sich bei Naturkatastrophen wie Lawinenabgängen, Überschwemmungen oder eben auch Flüchtlingskrisen zwar spontan, erwachse aber auf dem Boden einer von vielen Organisationen und Akteur:innen gepflegten Kultur des Zusammenhalts und der Solidarität.

5.5.2.2. Betroffenheit von Krisen

Alle Anwesenden schilderten, dass ihre Organisationen von der COVID-19-Krise selbst extrem betroffen gewesen oder noch immer damit beschäftigt seien. Freiwilligenarbeit sei überwiegend Arbeit am Menschen. Ob direkte Hilfeleistungen über medizinische Versorgung, oder Pflege, ob Bildungsarbeit, Sport oder kulturelle Aktivitäten, in jeden Fall seien Nähe, Zusammenkommen und Kommunikation wesentlich für die Ausübung der Tätigkeit. Durch das Social Distancing und die Lockdowns sahen sich zahlreiche Organisationen in ihren Kernaufgaben betroffen und stark eingeschränkt. Aus der Sicht der meisten Teilnehmer:innen war man damit gerade in seiner integrativen Funktion, dem Stiften von Zusammenhalt, der in einem sich polarisierenden Klima besondere Bedeutung hätte, ausgeschaltet. Es mussten erst „durch große Flexibilität“ Wege gefunden werden, die Aufgaben unter erschwerten Bedingungen doch wahrzunehmen. Gerade in der Unterstützung von Menschen aus sozial benachteiligten Milieus sei es – nach Ansicht großer Organisationen (Caritas, Volkshilfe) – durchaus nicht immer gelungen, diese Aufgabe zu erfüllen. Bildungsmäßig oder ökonomisch benachteiligte Gruppen wurden von den Teilnehmer:innen eindeutig zu den Verlierer:innen der Krisenjahre gezählt.

Gerade aus dem Bereich der Pflege und der Sozialen Dienste, aber auch dem Kulturbereich berichteten einigen Organisationen von einem Verlust an Freiwilligen, der seither nicht wettgemacht werden konnte. Zunächst hätten die Corona-Maßnahmen oder auch die Sorge vor Ansteckung zum Verlust von ehrenamtlichen Helfer:innen geführt, jetzt sei eine „große Müdigkeit“ (Caritas Socialis) spürbar, die das Rekrutieren von Freiwilligen nach wie vor erschwere. Von Organisationen mit ganz unterschiedlichen Schwerpunkten (Feuerwehr, Bildungswerk, Musik) wurde geschildert, dass es nach der Krise leichter sei, jüngere Menschen zu erreichen oder auch tatsächlich für eine regelmäßige Mitarbeit zu gewinnen, dass aber zuvor schon tätige Ältere verloren gegangen wären.

5.5.2.3. Krisenerfahrung – Learnings

Ein wichtiger Lernschritt in der COVID-19-Krise sei – nach übereinstimmender Ansicht der meisten Anwesenden – die viel intensiver vorangetriebene Digitalisierung in unterschiedlichen Bereichen gewesen. Diese erstreckte sich vom Personalmanagement bis zu digitalen Ausbildungsgängen. Es wurde berichtet, dass es mit Hilfe der Familien selbst älteren Personen möglich geworden sei, digital zu kommunizieren und mit unterstützenden Personen in Kontakt zu bleiben. In spezifischen Kontexten (Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen) hatte man die Erfahrung gemacht, dass die Kontaktpflege über Telefonate besser geklappt hätte als über neue Medien.

Es wurde allerdings auch geschildert, dass digitale Kontaktaufnahmen unspezifischer seien als die sonst über Mundpropaganda angebahnten Kontakte. Allein die Caritas berichtete von aktuell 40.000 zu bearbeitenden E-Mails im Zusammenhang mit dem Ukraine-Krieg. Auch das Halten von Mitarbeiter:innen sei am ehesten durch persönliche Kontakte möglich und kaum über digitale Kontaktpflege zu bewerkstelligen, wie eine Reihe von Teilnehmer:innen übereinstimmend festhielt (Pro Mente, Sindbad, Caritas).

Hinsichtlich der eigenen Orientierung wurde das Einbezogen-sein in Krisenstäbe als sehr wichtig erachtet. Hier sei ein ausreichender Informationsfluss sichergestellt und viel Koordinationsarbeit auf kurzem Wege möglich gewesen. Eine Reihe der größeren Organisationen (Rotes Kreuz, Samariterbund, Caritas, Feuerwehr) waren in regionale oder übergeordnete Krisenstäbe eingebunden, für kleine Organisationen war das nicht der Fall. Ganz allgemein scheinen kleinere Einheiten (Vereine, Initiativen) mit wenig oder gar keinem hauptamtlichen Personal von der Krise stärker getroffen zu sein. Vielfach konnte die Arbeit hier nicht durchgehend aufrechterhalten werden.

Ein Aspekt der von allen geteilten Ansicht, dass Hauptamtliche in Krisenzeiten noch wichtiger seien als sonst, war das Thema der Überlastung genau dieser Personengruppe. In Krisenzeiten käme es häufig zu einem Übermaß an Beanspruchung. Die hier Tätigen würde daher unbedingt auch eine Form von Supervision und Coaching brauchen, um die Herausforderung gesund durchzustehen. (Siehe oben Workshop 2 „Absicherung der Freiwilligen“) Wie in vielen anderen Fragen wurde auch hier auf die Problematik hingewiesen, dass solche Hilfestellungen in großen Einrichtungen sehr viel leichter einzurichten seien als in

kleinen, eher informell tätigen Einheiten. Es sei daher sehr wichtig, auch diese in Netzwerke aufzunehmen, die ihnen Zugang zu diesen Angeboten ermöglichen. Regionale Freiwilligenzentren könnten hier eine wichtige Rolle spielen.

Von David Stögmüller wurde dazu angemerkt, dass im Bundeskrisensicherheitsgesetz und im neuen Freiwilligengesetz besonders auf die Resilienz der Organisationen in Krisenzeiten geachtet werden solle.

5.5.3. Zusammenfassung

- ♦ Freiwilligenorganisationen sind in der Lage, in Krisenzeiten Aufgaben zu übernehmen, die in der Gesellschaft durch niemanden sonst erfüllt werden können. Dazu gehören vor allem die Strukturierung und Kanalisierung spontaner Hilfsbereitschaft in der Bevölkerung, zum anderen aber auch das Stiften von sozialem Zusammenhalt und die Pflege von Kontakten, die die Basis für eine Kultur der Hilfsbereitschaft sind. In diesem Sinne verstehen sich Freiwilligenorganisationen als ein Teil der „kritischen Infrastruktur“, deren Funktionieren und Resilienz auch in Krisenzeiten unbedingt gesichert werden müsse.
- ♦ Im Zuge der COVID-19-Krise haben diese Voraussetzungen zunächst zu wenig Beachtung gefunden. Die Organisationen haben ihre Aufgaben nur durch viel Flexibilität und forcierte Lernschritte (Personalmanagement, Digitalisierung) weiterhin erfüllen können. Die Krise hat die Struktur und die Einsatzbereitschaft der Freiwilligen verändert, einige Organisationen haben Mitarbeiter:innen verloren und diese noch nicht durch Neuzugänge ersetzen können.

5.6. Workshop 5: „Anerkennung der Kompetenzen von Freiwilligen“

5.6.1. Einführung in die Thematik

Als Experten leiteten die Workshops zur Frage der ‚Anerkennung der Kompetenzen von Freiwilligen‘ Wolfgang Kellner (Ring Österreichischer Bildungswerke) und Johannes Guger (Rotes Kreuz).

In den Gesprächsrunden zu diesem Thema wurde übereinstimmend festgehalten, dass durch ehrenamtliche Tätigkeit definitiv Wissen und ganz spezifische Kompetenzen erwor-

rben werden. Als zentrale Problematik wurden die Darstellung und Anerkennung dieser Kompetenzen herausgearbeitet. Diese Anerkennung betrifft zum einen die breite Öffentlichkeit, konkreter aber Unternehmen und Arbeitgeber, wo ein Bewusstsein von diesen Kompetenzen oder eine explizite Wertschätzung in weiten Kreisen noch nicht vorhanden sei, und zum anderen auch die Anerkennung bzw. Anrechnung im Zusammenhang von Ausbildungen.

Die konkretesten Vorschläge, diesem Missstand abzuhelpfen, liegen in Richtung einer formellen Anrechnung von Freiwilligenarbeit in Ausbildungszusammenhängen (als ECTS-Punkte, als Zugangsvoraussetzung für Studien usw.). Dazu wurde allerdings von Expert:innen, die mit dieser Frage seit Jahren befasst sind, angemerkt, dass solchen Maßnahmen die Erarbeitung eines ‚Katalogs der Kompetenzen‘ und eine Lösung hinsichtlich des Nachweises vorangehen müsste. Versuche einer Standardisierung in diesem Bereich seien auf Bundesebene in den vergangenen 15 Jahren kaum vorangekommen. In diesem Zusammenhang wurde wiederholt darauf hingewiesen, dass eine zu starke Formalisierung von Lernschritten und dem Nachweis derselben mit hohem Aufwand verbunden sei und die unregelmäßigen und informellen Tätigkeiten in kleineren Vereinen oder Initiativen dadurch nicht erfasst würden.

Wenn es um das „Sichtbarmachen“ der spezifischen Form von Fähigkeiten gehe, die in ehrenamtlichen Tätigkeiten erworben werden, so kämen dabei – wie von Expertenseite ausgeführt wurde – vier mögliche Instanzen in Frage: 1) Eine intrinsische Form der Anerkennung, die im Sinn der Tätigkeit selbst liege, 2) die Anerkennung von Kompetenzen innerhalb von Interaktionen (im Team oder mit Kund:innen), 3) die Anerkennung durch die Organisation, die materielle und immaterielle Aspekte haben könne, und 4) die Anerkennung in der Gesellschaft einschließlich der Personalverantwortlichen in Unternehmen. Diese unterschiedlichen Formen der Sichtbarmachung könnten ziemlich sicher nicht durch einen einheitlichen formellen Nachweis bewerkstelligt werden.

Als eine wichtige Differenzierung wurde festgehalten: ‚Sichtbarmachen‘ sei nicht dasselbe wie ‚Anerkennung‘ und ‚wertvolle Arbeit‘ nicht dasselbe wie ‚bezahlte Arbeit‘.

Als unbestritten wurde bereits zu Beginn der Gesprächsrunden festgehalten, dass es – formell oder informell – wichtig sei, die ehrenamtliche Tätigkeit als einen Zuwachs an Kom

petenz zu begreifen und öffentlich darzustellen. Neben formalen Ausbildungen sei das vor allem hinsichtlich der beruflichen Qualifizierung und der Arbeitsmarktchancen von ehrenamtlich Tätigen von Bedeutung. (Siehe oben: Workshop 1: „Gütesiegel für Firmen“)

5.6.2. Inputs aus den Diskussionsrunden

5.6.2.1. Informelles Lernen, Erfahrungslernen, Standardisierung

Außer Zweifel stand für die Teilnehmer:innen dieser Workshops, dass durch Freiwilligenarbeit Kenntnisse und Kompetenzen erworben werden. Durch die anwesenden Bildungsforscher wurde präzisiert, dass es sich bei diesen Kenntnissen – neben den spezifischen Ausbildungen, die es in bestimmten Organisationen auch gibt (Feuerwehr, Rotes Kreuz, Pfadfinder) – überwiegend um Formen informellen Lernens und den Erwerb von Erfahrungswissen handle. Diese Wissensformen seien dadurch gekennzeichnet, dass die Personen sich durch diese Art von Lernen verändern. Die Anerkennung solcher Wissensformen sei auch in anderen Kontexten, wo es um die Wertigkeit von Praxiszeiten außerhalb ehrenamtlicher Tätigkeiten gehe, schon lange ein Anliegen. Die Frage der Anerkennung betreffe vor allem die Frage nach der Form der Anerkennung und die Frage, vor welchen Instanzen eine solche Anerkennung angestrebt werde.

Es wurde darauf hingewiesen, dass eine formelle Anerkennung von Kenntnissen eine Reihe von Standardisierungsschritten zur Folge oder schon zur Voraussetzung hätte. Unter anderem müsste festgelegt werden, was als Kompetenz zu betrachten sei, wie die Überprüfung dieser Fähigkeiten aussehen und wie der Nachweis dafür erfolgen solle. Zugleich müsste auf die Kompatibilität der Kenntnisse und Kompetenzen quer über alle Felder ehrenamtlicher Tätigkeiten gezielt werden. Ein ähnlicher Versuch, die Erstellung ‚Nationaler Bildungsstandards‘ sei bereits seit Jahren im Gange und auch auf Grund geringen Interesses bislang kaum vorangekommen. Als ein weiterer Normierungsschritt wäre dann auch eine Angleichung der internen Ausbildungsgänge und Abschlüsse notwendig.

Derart umfassende Normierungsmaßnahmen lassen eine pauschale Anrechnungsmöglichkeit von Ehrenamtszeiten in formellen Ausbildungen (berufliche Weiterbildung, Lehrgänge, Studien) wenig praktikabel erscheinen. Als Schätzwert wurde festgehalten, dass der größere Teil der ehrenamtlich Tätigen an einer formellen Anerkennung des Erworbenen nicht interessiert und diese Frage für etwa 25 Prozent der Akteur:innen relevant sei.

Wichtiger als eine formelle Anerkennung sei es daher, im gesellschaftlichen Mainstream zu verankern, dass „das Ehrenamt fürs Leben lehre“ (ÖJAB). Das würde dann auch die Haltung von Personalverantwortlichen verändern und zu einer höheren Wertschätzung von Qualitäten führen, die in der Ausübung eines Ehrenamtes erworben werden.

5.6.2.2. Pro und Contra formelle Anerkennung

Die meisten Vorschläge einer Anerkennung von Kenntnissen und Kompetenzen bezogen sich auf spezifische Berufszusammenhänge, etwa die Anerkennung von Ausbildungen oder Praxiszeiten in Orchestern oder Chören für die Musikschulen, oder Sanitätsdiensten für das Medizinstudium. Vor allem von Organisationen in der Jugendarbeit oder mit jüngeren Menschen (Jugend Eine Welt, Pfadfinder, Rotes Kreuz) wurde auch eine größere Durchlässigkeit für Universitäts- oder FH-Lehrgänge gefordert, indem ‚Erfahrungswissen‘ aus ehrenamtlicher Tätigkeit stärker berücksichtigt werde.

Als eine mögliche formellere Variante der Anerkennung wurden von einigen Institutionen (Caritas Socialis, ULF) auch die Anrechnung von Freiwilligenarbeit über ECTS-Punkte oder die Möglichkeit, ehrenamtliche Tätigkeiten als Wahlfach zu absolvieren, genannt. In den genannten Beispielen ging man allerdings ebenfalls von einer Anrechnung in fachnahen Studienrichtungen – Anerkennung von Hospizarbeit im Psychologiestudium, Anrechnung von Orchesterzeiten im Musikstudium, von Einsätzen im Rettungsdienst im Medizinstudium – aus. Es wurde davon berichtet, dass an der Universität Linz einige ehrenamtliche Tätigkeiten berücksichtigt werden. Von den Scientists for Future wurde in Kenntnis der akademischen Szene allerdings eingewendet, dass eine Integration in reguläre Curricula in einem größerem Umfang derzeit nicht zu erwarten sei.

Im Zuge der Diskussionen wurde herausgearbeitet, dass es hinsichtlich der Anerkennung von Kompetenzen vor allem um die Erfahrungen von Personen gehe, die längerfristig (manchmal jahrelang) ehrenamtlich tätig sind. Ein sehr konkreter Vorschlag wurde von Seiten des Roten Kreuzes eingebracht: Die Schlüsselkompetenzen, also organisatorische Aufgaben und Führungsqualitäten, seien in vielen Organisationen sehr ähnlich. Es wäre daher denkbar, diese über ein Punktesystem zu erfassen und zu homogenisieren, um eine Anrechenbarkeit an den Hochschulen zu gewährleisten. Es wurde darauf hingewiesen, dass es in der Schweiz bereits ein System von vergleichbaren Schlüsselkompetenzen gebe,

das auch digitalisiert worden sei. Es wurde aber auch davor gewarnt, alles mit „ECTS zu-
zupflastern“ (Jugend Eine Welt), da ohnehin immer mehr Tätigkeiten quantifiziert und in
eine Verwertungslogik einbezogen wären, was für das Ehrenamt ganz unangemessen sei.
Im Vordergrund solle immer noch der Sinn der Tätigkeit stehen und nicht die Absicht, über
die Freiwilligenarbeit bessere Jobchancen zu erwerben. Man müsse Acht geben, dass die
„Logik des Arbeitsmarktes“ nicht zu weit in den Bereich der Freiwilligenarbeit eindringe.

Teilnehmer:innen von sehr spezifischen Initiativen (Angehörige von Suchtkranken, Kin-
derhospiz MOMO) machten geltend, dass die einschlägige Qualifikation für ihre Tätigkeit
sehr häufig mit der Biografie der Helfer:innen zusammenhänge und sich der Übersetzung
in eine formelle Ausbildung weitgehend entziehen würde. Ähnliches gelte für Freiwilligen-
arbeit im zivilgesellschaftlichem Kontext (Beispiel: Fridays for Future), die in jedem Fall
schwerer zu erfassen sei als beispielsweise Dienstleistungen an Personen.

Als eine Art Resümee wurde festgehalten, dass ein idealer Nachweis von erworbenen Qua-
lifikationen zwischen dem Freiwilligen-Pass, der zu allgemein („unterkomplex“), und einem
formellen Nachweis, der zu komplex sei, liege. Einig war man sich darin, dass auf einen
schriftlichen Nachweis hingearbeitet werden solle, weil das auch für die Selbstreflexion
der ehrenamtlich Engagierten wichtig sei.

Mit viel Nachdruck wurde darauf hingewiesen, dass man auch sprachlich an der Form
von Zeugnissen oder herkömmlichen Zertifizierungen arbeiten müsse. Es müsse – z.B für
Arbeitgeber – „auf einen Blick“ erkennbar sein, welche Fähigkeiten sich eine Personen,
die ehrenamtlich tätig ist (oder war) erworben habe. Das derzeit verwendete Wording
sei nicht sehr überzeugend. Es müsse nicht nur ein gesellschaftlicher Lernprozess in Gang
gesetzt werden, um die gemeinten Qualitäten verständlich zu machen, sondern es müssten
auch Anstrengungen unternommen werden, diese angemessen zu kommunizieren. Diese
Aufgabe sollte möglichst gemeinsam mit großen Bildungseinrichtungen in Angriff genom-
men werden.

5.6.2.3. Anreize für Aus- und Weiterbildung, Ressourcenfragen

Wie auch schon in anderen Kontexten wurde darauf hingewiesen, dass es für kleine Ver-
eine unmöglich sei, formelle Kompetenzkataloge zu erstellen und Ausbildungen oder

Zertifizierungen zu entwickeln. Am ehesten könnte man auf universitäre Angebote reagieren, wenn man von diesen eingeladen und in Lehrveranstaltungen oder in die Curricularentwicklung einbezogen werde. Als ein Bereich, in welchem die Anerkennung fachlicher Kompetenz von Ehrenamtlichen derzeit schon gegeben sei, wurde die Zusammenarbeit von Schulen mit Organisationen oder NGOs für Musikerziehung, Drogenprävention oder Medienerziehung genannt.

Im Zusammenhang der Anerkennung von Kompetenzen wurde auch diskutiert, dass dadurch alle internen Ausbildungen, die derzeit noch häufig ohne formelle Abschlüsse absolviert werden, normiert und unter Umständen hinsichtlich des Umfangs und der Inhalte erweitert werden müssten. Damit kleine Organisationen dadurch nicht ausgeschlossen bleiben, müssten die Ausbildungen ihrer Freiwilligen in größeren Netzwerken vollzogen werden. Doch auch von größeren Institutionen (Caritas) wurde berichtet, dass man eine Zeit lang versucht habe, Nachweise zu erarbeiten und Kompetenzen zu evaluieren, der Aufwand dafür aber zu groß gewesen sei.

Wiederholt wurde die Ansicht vertreten, dass ein Netzwerk für alle ehrenamtlich Tätigen der Heterogenität des Feldes nicht gerecht werden würde. Spezifische Netzwerke nach Sparten (Soziales, Sport, Gesundheit etc.) seien allerdings schon sinnvoll und könnten auch einer Bündelung der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten dienen. Hinsichtlich der Frage, ob eine Basisausbildung für alle Ehrenamtlichen sinnvoll wäre, gab es in den Gesprächsrunden kein abschließendes Urteil.

Ein realistischer Blick auf die Personen, die ehrenamtlich tätig sind, zeige, dass eine spezifische Ausbildung zusätzlich zum ohnehin schon geschenkten Engagement sehr „attraktiv und angenehm“ gestaltet werden müsste, weil das noch einmal zusätzliche Zeit und Mühe erfordere. Auf diesem Feld verpflichtend vorzugehen, sei kaum möglich. Dennoch sei die Anerkennung von Leistung, Engagement und Können ein wesentliches Mittel, Freiwillige zu halten und an die Organisationen zu binden.

In diesem Kontext wurde auch kurz die Möglichkeit diskutiert, die Anerkennung über so etwas wie einen ‚Bildungs-Scheck‘ oder auch andere Vergünstigungen bereitzustellen. (Siehe oben Workshop 3: „Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Freiwilligenarbeit“)

Als andere informelle Formen der Anerkennung wurden interne Ehrungen durch Abzeichen (Landjugend) als praktikables Mittel vorgestellt. Als besonders wirkungsvoll wurde zudem die Verankerung ehrenamtlicher Tätigkeiten im Lebenslauf festgehalten. Das hätte allerdings auch einen wirklichen Sinneswandel in der Bevölkerung und eine Wertschätzung der Freiwilligenarbeit als Lernfeld zur Voraussetzung.

5.6.3. Zusammenfassung

- ◆ Ein wesentliches Ergebnis war, dass durch ehrenamtliche Tätigkeiten in Form von Erfahrungswissen oder auch durch formelle Ausbildungen tatsächlich Wissen und Kompetenz erworben wird.
- ◆ Die Anerkennung dieser Kompetenzen sei wünschenswert und könnte am ehesten in fachspezifischen Kontexten (Beispiel: Sanitätsdienst Medizinstudium) erfolgen. Eine größere Durchlässigkeit für Kompetenzen dieser Art an Fachhochschulen und Universitäten wurde mehrheitlich befürwortet.
- ◆ Eine formelle Anerkennung über ECTS-Punkte oder ein System von Schlüsselkompetenzen wurde kontroversiell diskutiert. Für jüngere Akteur:innen in Ausbildung läge der Vorteil auf der Hand, insgesamt sei aber darauf zu achten, dass Quantifizierung und Verwertungslogik in der Freiwilligenarbeit nicht zu viel Gewicht bekämen.
- ◆ Der Versuch, den Kompetenzerwerb im Ehrenamt stark an die Standards formeller Ausbildungen anzunähern, hätte gravierende Normierungsschritte für die internen Ausbildungen und die Evaluierung von erbrachten Leistungen zur Folge, die für kleinere Organisationen nur schwer umzusetzen wären.

6. Literaturverzeichnis

- ♦ **Bogorin, Flavia-Elvira; More-Hollerweger, Eva** (2021): Wissenschaftliche Evaluierung des Bundesgesetzes zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz – FreiwG). Endbericht. Unter Mitarbeit von Prommegger und Bernhard. Wirtschaftsuniversität Wien. Auf: https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/cc/npocompetence/12_Publikationen_NPO_SE/NPOSE_Kompetenzzentrum_Evaluation_Freiwilligengesetz_Endbericht_2022-01-28_korr.pdf.
- ♦ **Dearing, Elisabeth; Trattnigg, Rita** (2008): Standards der Öffentlichkeitsbeteiligung. Empfehlungen für die gute Praxis. Hg. v. Bundeskanzleramt und Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft. Wien. Auf: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/verwaltungsinnovation/oeffentlichkeitsbeteiligung/Standards_der_Oeffentlichkeitsbeteiligung_2008.pdf.
- ♦ **Dörre, Klaus; Rasa, Hartmut; Becker, Karina; Bose, Sophie; Seyd, Benjamin** (2019): Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften. Wiesbaden, Springer.
- ♦ **Imbusch, Peter; Heitmeyer, Wilhelm** (2008): Integration – Desintegration. Ein Reader zur Ordnungsproblematik moderner Gesellschaften, Wiesbaden, Springer.
- ♦ **Meyer, Thomas** (2015): Identitätspolitik. Vom Missbrauch kultureller Unterschiede. Frankfurt, Suhrkamp.
- ♦ **Parlamentsdirektion** (o.J.a): 200/E (XXV. GP) – stärkere Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger bereits im Vorfeld des parlamentarischen Gesetzgebungsprozesses - ein Umsetzungsschritt der Ergebnisse der Enquete-Kommission „Stärkung der Demokratie in Österreich“. Hg. v. Parlamentsdirektion. Wien. Auf: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/E/E_00200/index.shtml, zuletzt aktualisiert am 04.08.2021.
- ♦ **Parlamentsdirektion** (o.J.b): Zukunft für das Ehrenamt. Hg. v. Parlamentsdirektion. Wien. Auf: <https://crowdsourcing-oesterreich.gv.at>.
- ♦ **Parlamentsdirektion** (o.J.c): Laufende Crowdsourcing-Projekte. Hg. v. Parlamentsdirektion. Wien. Auf: <https://www.parlament.gv.at/PERK/BET/CROWD/>, zuletzt aktualisiert am 04.08.2021.
- ♦ **Parlamentsdirektion** (o.J.d): Crowdsourcing. Hg. v. Parlamentsdirektion. Wien. Auf: <https://www.parlament.gv.at/PERK/BET/CROWD/>, zuletzt aktualisiert am 04.08.2021].
- ♦ **Parlamentsdirektion** (2021a): Ehrenamt 2021. Jahresschwerpunkt des Parlaments:

Ehrenamt. Auf: <https://www.parlament.gv.at/EHRENAMT/>.

- ◆ **Parlamentsdirektion** (16.06.2021): Parlament startet Crowdsourcing-Projekt zur Zukunft ehrenamtlichen Engagements. Quo vadis Ehrenamt? Unter diesem Titel können BürgerInnen Ideen einbringen. Auf: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20210616_OTS0036/parlament-startet-crowdsourcing-projekt-zur-zukunft-ehrenamtlichen-engagements.
- ◆ **Parlamentsdirektion** (2021b): Facebook: Parlamentsdirektion. Auf: <https://www.facebook.com/OeParl/photos/a.433202580093068/4543828675697084>.
- ◆ **Parlamentsdirektion** (2022): Programm „Dialogforum Ehrenamt“.
- ◆ **Parlamentsdirektion; Bundesministerium für Finanzen** (o.J.): Crowdsourcing-Österreich. Hg. v. Parlamentsdirektion und Bundesministerium für Finanzen. Wien. Auf: <https://crowdsourcing-oesterreich.gv.at/servlet/hype/IMT?userAction=BrowseCurrentUser&rkId=9f21e000e823b34b5f6ff40b3769f5c3&templateName=MenuItem&page=1025712dd955dedb34dc30b3917548c7>, zuletzt aktualisiert am 04.08.2021.
- ◆ **Putnam, Robert D.** (2015): Our Kids. The American Dream in Crisis. New York, Simon & Schuster.
- ◆ **Rosenbichler, Ursula; Grünwald, Alexander; Kallinger, Michael; Edlmann, Noella; Albrecht, Valerie; Eibl, Gregor** (2020): Grünbuch: Partizipation im digitalen Zeitalter. Hg. v. Bundesministerium für Kunst, Kultur, Öffentlichen Dienst und Sport. Wien. Auf: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/verwaltungsinnovation/oeffentlichkeitsbeteiligung/201103_Partizipation_Gruenbuch_A4_BF_1.pdf.
- ◆ **Stiftung Mitarbeit/Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik** (Hg.) (2018): Bürgerbeteiligung in der Praxis. Ein Methodenhandbuch. Unter Mitarbeit von Stiftung Mitarbeit und Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik. Bonn: Stiftung Mitarbeit (Arbeitshilfen für Selbsthilfe- und Bürgerinitiativen, Nr. 52).
- ◆ **Verein Freiwilligenmessen; Sozialministerium** (2021): Ein Jahr Corona. Licht und Schatten in der Freiwilligenarbeit. Unter Mitarbeit von MARKET Marktforschungs GmbH Linz. Auf: <https://www.freiwilligenmesse.at/wp-content/uploads/2022/01/Pr%C3%A4sentation-Corona-Umfrage-FINAL.pdf>.
- ◆ **Wright, Michael T.; Unger, Hella von; Block, Martina** (2010): Partizipation der Zielgruppe in der Gesundheitsförderung und Prävention. In: Michael T. Wright (Hg.): Partizipative Qualitätsentwicklung in der Gesundheitsförderung und Prävention. 1. Aufl. Bern: Verlag Hans Huber, S. 35–52.

7. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Über 70 Prozent der Österreicher:innen sind ehrenamtlich tätig	18
Abbildung 2: Ehrenamtliches Engagement nach Altersgruppen	19
Abbildung 3: Ehrenamtliches Engagement nach monatlichem Netto-Einkommen	20
Abbildung 4: Ehrenamtliches Engagement nach Bildungsgruppen	21
Abbildung 5: Ehrenamtliches Engagement nach Bundesländern	22
Abbildung 6: Tätigkeitsfelder ehrenamtlichen Engagements)	24
Abbildung 7: Tätigkeitsfelder ehrenamtlichen Engagements nach Geschlechtern	25
Abbildung 8: Tätigkeitsfelder ehrenamtlichen Engagements nach Altersgruppen	27
Abbildung 9: Tätigkeitsfelder ehrenamtlichen Engagements nach Bildungsgruppen	29
Abbildung 10: Partizipation im Policy Cycle, BMKÖS 2019, S. 15	31
Abbildung 11: Ablauf des Prozesses „Zukunft für das Ehrenamt“	31
Abbildung 12: Stufenmodell der Partizipation, Wright, Unger et al. 2010, S.42	33
Abbildung 13: Bewerbung des Crowdsourcing-Prozesses auf Facebook	36
Abbildung 14: Programm „Dialogforum Ehrenamt“ (Parlamentsdirektion 2022)	39

8. Anhang

8.1. Teilstrukturierter Interviewleitfaden mit der Prozessverantwortlichen

Der nachfolgende Leitfaden wurde für die Interviews mit der Prozessverantwortlichen des Beteiligungsprozesses „Zukunft für das Ehrenamt“ des Parlaments verwendet.

Einstieg

Im Rahmen dieser Studie begleiten wir das Projekt „Zukunft für das Ehrenamt“ wissenschaftlich. Dabei beschäftigen wir uns auch mit dem Prozess selbst. In diesem Zusammenhang interessiert mich Ihr Erleben als Prozessverantwortliche.

- ◆ Welche Zielsetzung hatte der Beteiligungsprozess?

Rahmenbedingungen

- ◆ Welche – auch rechtlichen – Rahmenbedingungen mussten beim Design des Projektes beachtet werden?
- ◆ Konnte vorab ein Bekenntnis aller Beteiligten zu diesem Prozess hergestellt werden, wenn ja, wie?
- ◆ Was haben Sie vorgesehen, um Scheinpartizipation zu verhindern?

Restliche Leitprinzipien

- ◆ Wie wurden die Spielregeln des Partizipationsprozesses an die Stakeholder kommuniziert?
- ◆ Wie wurden die Ziele der Transparenz und Nachvollziehbarkeit in der Kommunikation mit den Stakeholdern verfolgt?
- ◆ Wie wurde die Allparteilichkeit der Prozessmoderation und Prozessbegleitung gewährleistet?
- ◆ Wie wurde die Diskriminierungsfreiheit des Prozesses auf Gender- und Diversityaspekte sowie Bevölkerungsgruppen sichergestellt?

Crowdsourcing

- ◆ Wie wurde die Bewerbung und Mobilisierung des Crowdsourcing-Prozesses geplant und organisiert?
- ◆ Wie beurteilen Sie dies im Nachhinein und warum beurteilen Sie es so?

Dialogforum

- ◆ Wie wurden die Teilnehmer:innen für das Dialogforum ausgewählt?
- ◆ Wie wurden die Expert:innen an den jeweiligen Tischen ausgewählt?
- ◆ Wie beurteilen Sie dies im Nachhinein und warum beurteilen Sie es so?

Verabschiedung und Dank.

8.2. Erhebungsinstrument Crowdsourcingplattform

Deine Vorschläge

ZUKUNFT FÜR DAS EHRENAMT

„War Corona für Dich eine Zäsur? Ergeben sich daraus Chancen? Was sind Deine Vorschläge für eine gute Zukunft für das Ehrenamt. Was nimmst Du aus den letzten Monaten an Erfahrungen mit, um freiwilliges Engagement auf eine feste zukunftsfähige Basis zu stellen?“

TITEL *

[Was ist ein guter Titel?](#)

TITELBILD

BILD

Empfohlen ist eine Bildgröße von mindestens 1920px x 1080px (Seitenverhältnis 16:9).

Drag and drop image here.
Click to upload image.



Paul Schmidinger



Author hinzufügen

MEIN VORSCHLAG IM DETAIL *

[Was muss ich bei der Beschreibung beachten?](#)

DU ARBEITEST IM BEREICH BILDUNG

beispielsweise Nachhilfe, Lernhilfe Kurse

DU ARBEITEST IM BEREICH SPORT, SPORTVEREINE

DU ARBEITEST IM BEREICH SOZIALE EINRICHTUNGEN

beispielsweise Caritas, Diakonie, Volkshilfe...

DU ARBEITEST IM BEREICH EINSATZORGANISATIONEN

beispielsweise Rettung, Feuerwehr, Zivilschutz

DU ARBEITEST IM BEREICH ALTENBETREUUNG

beispielsweise Besuchsdienst, Pflege

DU ARBEITEST IM BEREICH KIRCHEN, RELIGIONSGEMEINSCHAFTEN

DU ARBEITEST IM BEREICH GESUNDHEIT

beispielsweise Bewegung, Ernährung, Therapie

DU ARBEITEST IM BEREICH JUGENDORGANISATIONEN

DU ARBEITEST IM BEREICH KUNST UND KULTUR

beispielsweise Chor, Tanz, Theater, Wissenschaft

DU ARBEITEST IN ANDEREN BEREICHEN



Video einbetten



Anhänge

KERNAUSSAGE(N) *



ANHÄNGE

Datei hierher ziehen.
Datei zum Hochladen auswählen.

THEMEN HINZUFÜGEN

Stichwörter hinzufügen

8.3. Programm „Dialogforum Ehrenamt“

12:15 - 13:15 Mittagspause

13:15 Workshops (Fortsetzung)

15:45 Präsentation der Ergebnisse

16:15 Abschlussworte
Harald Dossl, Parlamentsdirektor

Danach Empfang



Programm

Dialogforum Ehrenamt

am Dienstag, den 19. April 2022 im Parlament in der Hofburg

10:00 Eröffnungsworte
Wolfgang Sobotka, Präsident des Nationalrates

10:30 Workshops

Gütesiegel für Firmen

Andreas Hanger, Abgeordneter zum Nationalrat, ÖVP
Markus Wieshofer, Rosenbauer Österreich
Günter Lutschinger, Fundraising Verband Austria
Iris Straßer, Netzwerk Verantwortung zeigen

Absicherung der Freiwilligen

Elisabeth Feichtinger, Abgeordnete zum Nationalrat, SPÖ
Sigrid Kickingereder, Katholische Jungschar
Nora Eberharter, Katholische Jungschar

Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Freiwilligenarbeit

Rosa Ecker, Abgeordnete zum Nationalrat, FPÖ
Martin Oberbauer, Freiwilligenmanagement, Hilfswerk
Robert Mayer, Landes-Feuerwehrkommandant OÖ

Welche Bedeutung hat das Ehrenamt in Krisenzeiten?

David Stögmüller, Abgeordneter zum Nationalrat, Grüne
Alexander Janda, Kompetenzzentrum Sicheres Österreich
Gregor Jakob-Felks, Caritas

Anerkennung der Kompetenzen der Freiwilligen

Wolfgang Kellner, Ring österreichische Bildungswerke
Johannes Guger, Österreichisches Rotes Kreuz

Impressum:

Herausgeberin, Medieninhaberin und Herstellerin: Parlamentsdirektion

Adresse: Dr.-Karl-Renner-Ring 3, 1017 Wien

Grafische Gestaltung: 4.2 - Corporate Identity & Public Relations, Kunst und Kultur

Druck: Parlamentsdirektion | Wien, im Juni 2022

