Bundesministerium
Soziales, Gesundheit, Pflege
und Konsumentenschutz

3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich

Freiwilligenbericht 2019

3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich

Vorwort

© BKA/Andy Wenzel

Österreich ist ein Land der Freiwilligen. Sie sind das Rückgrat einer starken zivilgesellschaftlichen Kultur, die Österreich prägt und eine Vielzahl von Aktivitäten und Leistungen erst möglich macht.

Beeindruckende 3,5 Millionen Menschen ab 15 Jahren sind in Vereinen, Organisationen, Initiativen oder in der sogenannten Nachbarschaftshilfe ehrenamtlich und freiwillig tätig. Die Vielfalt des ehrenamtlichen Engagements reicht von den Katastrophenhilfs- und Rettungsdiensten über die Bereiche Sport und Kultur bis hin zu Umwelt, Soziales und Gesundheit. Ohne diese Vielfalt und diese Leistungen wären wir nicht das Land und die Gesellschaft, die wir sind.

Mein Ziel ist es, Österreichs Freiwilligenkultur nicht nur zu erhalten, sondern bestmöglich bei ihrer weiteren Entwicklung zu unterstützen. Der 3. Freiwilligenbericht liefert dazu wertvolle empirische Grundlagen. Er zeigt uns, wie freiwilliges Engagement in Österreich gelebt wird und was es alles bewirkt. Der neue Freiwilligenbericht macht auch deutlich, wie sich freiwilliges Engagement wandelt – wie dies auch für viele andere gesellschaftliche Bereiche gilt. Anerkannte Expertinnen und Experten zeigen im Freiwilligenbericht, welche Funktionen freiwillige Tätigkeiten haben und wie sich deren Wirkungen im Lebenslauf ändern. Auf dieser Basis können wir Österreichs Freiwilligenpolitik noch besser an die Herausforderungen der Zukunft anpassen sowie Vernetzung und Zusammenarbeit im Freiwilligensektor nachhaltig fördern.

Mein Dank gilt den Fachleuten, die den Bericht erstellt haben, und dem Österreichischen Freiwilligenrat, der als Beratungsgremium an diesem Bereich maßgeblich mitgewirkt hat. Ganz besonders danken möchte ich allen, die sich in Österreich freiwillig engagieren. Ihr Einsatz macht den Unterschied für eine starke und verlässliche Zivilgesellschaft, die wir in Österreich in vielerlei Hinsicht brauchen.

Rudolf Anschober
Bundesminister für Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz

Inhalt

Vorwort

Zum Aufbau des Berichts 1

1 Neue Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement 3

1.1 Freiwilligenweb 3
1.2 Freiwilligennachweis/-pass 4
1.3 Freiwilligenzentren 4
1.4 Freiwilligenmessen 5
1.5 Aus- und Fortbildung 5
1.6 Entgeltfortzahlung für freiwillige Helferinnen und Helfer 6
1.7 Spendenabsetzbarkeit 7
1.8 Gemeinnützige Stiftungen 8
1.9 Anerkennungsfonds für Freiwilliges Engagement 9
1.10 Österreichischer Freiwilligenrat 9
1.11 Sonstige Maßnahmen 9
1.12 Freiwilligenkonferenz 2017 11

2 Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich 13

2.1 Methodische Hinweise zur Erhebung des Freiwilligenengagements 13
2.2 Freiwilligenengagement, Beteiligungsquote und Beteiligungsstruktur 14
2.3 Beteiligungsquote am freiwilligen Engagement 14
2.3.1 Freiwilligenengagement nach Geschlecht 16
2.3.2 Freiwilligenengagement nach Altersgruppen 17
2.4 Formelles Freiwilligenengagement nach Bereichen 19
2.4.1 Formelle freiwillige Tätigkeiten nach Bereichen und Geschlecht 21
2.4.2 Formelle freiwillige Tätigkeiten nach Bereichen und Altersgruppen 22
2.5 Intensität des formellen freiwilligen Engagements 23
2.5.1 Intensität des formellen freiwilligen Engagements nach Geschlecht 23
2.5.2 Intensität des formellen freiwilligen Engagements nach Altersgruppen 24
2.6 Bereitschaft zu einem künftigen freiwilligen Engagement in Organisationen 24
2.6.1 Bereitschaft nach Geschlecht 26
2.6.2 Bereitschaft nach Altersgruppen 26
2.7 Zugang zum formellen freiwilligen Engagement und Informationspräferenzen 26

2.7.1 Zugang und Informationspräferenzen nach Geschlecht 28
2.7.2 Zugang und Informationspräferenzen nach Altersgruppen 28

2.8 Zum informellen Freiwilligenengagement (Nachbarschaftshilfe) 28

2.8.1 Informelles Freiwilligenengagement nach Geschlecht 30
2.8.2 Informelles Freiwilligenengagement nach Altersgruppen 31

2.9 Gründe und Motive für und gegen ein Freiwilligenengagement 32

2.9.1 Gründe und Motive nach Geschlecht 35
2.9.2 Gründe und Motive nach Altersgruppen 35

2.10 Fazit 35

3 Freiwilligendienste 37

3.1 Freiwilliges Sozialjahr 38
3.2 Freiwilliges Umweltschutzjahr 41
3.3 Freiwilliges Integrationsjahr 43
3.4 Gedenkdienst, Friedens- und Sozialdienst im Ausland 45
3.5 Europäischer Freiwilligendienst, Europäisches Solidaritätskorps 49

4 Freiwilligenarbeit – eine psycho-soziale Ressource 53

4.1 Eine Definition und Abgrenzungen sind wichtig 53
4.2 Was bieten ein Freiwilligensurvey und -bericht, was bietet die sozialwissenschaftliche Freiwilligenforschung? 54
4.3 Was weiß die psychologische Freiwilligenforschung – ein Ausschnitt 56

4.3.1 Freiwilligenarbeit und ihr Bezug zur Erwerbsarbeit 56
4.3.2 In welcher Arbeitsgesellschaft leben wir eigentlich? 56

4.4 Freiwilligenarbeit erfüllt viele Funktionen 58

4.4.1 Intrinsische Motivation und wodurch sie gefährdet wird 59
4.4.2 Das Verantwortungsmotiv 60
4.4.3 Altruistische Persönlichkeit, Gemeinwohlorientierung, solidarischer Individualismus 60
4.4.4 Multifunktionalität: Der Funktionale Ansatz 62

4.5 Das freiwillige Engagement älterer Menschen 64

4.5.1 Motive älterer Freiwilliger 65
4.5.2 Der Erfolg des Angebots und seine Erklärung 67
4.5.3 Die Motive aus vergleichender Perspektive 67
4.5.4 Das Positive überwiegt – aber 68

4.6 Was bedeutet „Gute Arbeit"? ... 69
4.7 Der Vergleich von Sinn Erleben im Beruf und in der Freiwilligenarbeit ... 72
4.7.1 Das Sinnkonzept: Eine Umschreibung ... 72
4.7.2 Sinn Erleben: Eine empirische Studie ... 73
4.7.3 Befunde und Diskussion ... 74
4.8 Zusammenfassung ... 77
Literaturverzeichnis ... 78
5 Freiwilliges Engagement in einer sich ändernden Welt ... 83
5.1 Einleitung ... 83
5.2 Fließende Grenzen zu anderen Formen der Arbeit, der Partizipation und der Freizeitbetätigungen ... 84
5.2.1 Freiwilliges Engagement als Form der Freizeitbeschäftigung ... 85
5.2.2 Freiwilliges Engagement als Form unbezahlter/gemeinnütziger Arbeit ... 86
5.2.3 Freiwilliges Engagement als Form der politischen Partizipation ... 88
5.2.4 Freiwilliges Engagement als Form der sozialen Integration ... 90
5.3 Wachsende Zahl an beteiligten Akteuren ... 91
5.3.1 Vermittlungsorganisationen ... 92
5.3.2 Digitale Vermittlungsplattformen ... 93
5.3.3 Unternehmen als Corporate Citizens ... 93
5.3.4 Social Entrepreneurs und soziale Unternehmen ... 94
5.4 Vermischung von Zielsetzungen bei den beteiligten Akteuren ... 96
5.5 Pluralisierung der Motive bei den Freiwilligen ... 100
5.6 Zusammenfassung und Ausblick ... 102
Literaturverzeichnis ... 104
6 Das freiwillige Engagement im Lebenslauf ... 109
6.1 Einleitung ... 109
6.2 Biografische Zusammenhänge mit freiwilligem Engagement ... 110
6.2.1 Familie und freiwilliges Engagement ... 110
6.2.2 Ausbildung und freiwilliges Engagement ... 112
6.2.3 Bezahlte Arbeit und freiwilliges Engagement ... 114
6.2.4 Pension und freiwilliges Engagement ... 116
6.2.5 Organisationsstrukturen zur Förderung des freiwilligen Engagements ... 117
6.3 Bedeutungen des freiwilligen Engagements im Lebenslauf ... 120
6.3.1 Soziale Inklusion: Freundschaften und Netzwerke ... 120

6.3.2 Bildung durch freiwilliges Engagement 122
6.3.3 Gesundheit durch freiwilliges Engagement 125
6.3.4 Freiwilliges Engagement als Hilfe für andere 127
6.3.5 Partizipation: Mitbestimmung und Mitgestaltung 128

6.4 Diskussion 130
Literaturverzeichnis 135

7 Freiwilligenarbeit in Zeiten der Digitalisierung 137

7.1 Einleitung 137
7.2 Wo setzt Digitalisierung in der Arbeit mit Freiwilligen an? Ein konzeptioneller Hintergrund 139

7.2.1 Digitalisierung im Bereich sozialer Dienstleistungen 140
7.2.2 Digitalisierung im Bereich der Advocacy 145
7.2.3 Digitalisierung im Bereich der Gemeinschaftsbildung 147

7.3 Zusammenfassung 148
Literaturverzeichnis 149

Abbildungsverzeichnis 152

Abkürzungen 153

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren 155

Impressum 156

Zum Aufbau des Berichts

Gemäß § 4 (1) des Bundesgesetzes zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz – FreiwG), BGBl I Nr. 17/2012 idgF, hat die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz unter Mitwirkung des Österreichischen Freiwilligenrates einen Bericht über die Lage und Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich zu erstellen.

Im 3. Freiwilligenbericht werden eingangs die im Berichtszeitraum geänderten Rahmenbedingungen für Freiwilligenengagement und die Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage zum freiwilligen Engagement in Österreich ausführlich dargestellt. 2016 wurden im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz eine bundesweite Erhebung zum freiwilligen Engagement durchgeführt; die wichtigsten Ergebnisse werden einschließlich eines Vergleichs mit Vorerhebungen im Bericht präsentiert. Ein besonderes Augenmerk wurde bei der Auswertung der Erhebung auf ältere Menschen und Jugendliche gelegt. Abgeschlossen wird der deskriptive Teil des Berichts mit der Beschreibung der Entwicklung der Freiwilligendienste: erstmals enthalten ist eine Darstellung von Gedenkdienst, Friedens– und Sozialdiensten im Ausland sowie dem Europäischen Solidaritätskorps.

Der thematische Schwerpunkt des 3. Berichts über das freiwillige Engagement in Österreich liegt bei der Illustration von Funktionen freiwilliger Tätigkeiten, ihrer Zielsetzungen und den Motiven der Freiwilligen aus unterschiedlicher Perspektive.

Im Beitrag ‚Freiwilligenarbeit – eine psycho-soziale Ressource' wird anhand von Erkenntnissen aus der sozialwissenschaftlichen, insbesondere der psychologischen Freiwilligenforschung die Multifunktionalität der Freiwilligenarbeit gezeigt. Sechs Funktionen werden in diesem Artikel besonders beleuchtet (Wertefunktion, Erfahrungsfunktion, Karrierefunktion, soziale Anpassungsfunktion, Selbstwertfunktion und Schutzfunktion). In der Folge werden das freiwillige Engagement älterer Menschen und ihre Motive näher untersucht. Abgeschlossen wird dieser Beitrag mit der Diskussion der Frage ‚Was macht ‚gute Arbeit' aus?' – und der Frage nach dem Sinn von Tätigkeiten.

Im Beitrag ‚Freiwilliges Engagement in einer sich ändernden Welt' geht es um die Abgrenzung zu bzw. um die Zusammenhänge mit Lohnarbeit, Freizeitbeschäftigung und Partizipation. Am Beispiel politische Partizipation und soziale Integration werden die positiven gesellschaftlichen Aspekte des Freiwilligenengagements beleuchtet. Neue Akteure, wie Ver-

mittlungsorganisationen oder soziale Unternehmen sind hinzugekommen und diese verfolgen unterschiedliche Zielsetzungen. Die Professionalisierung und Ökonomisierung des Freiwilligensektors wird begleitet von einer Pluralisierung der Motive.

Die ‚Bedeutungen des freiwilligen Engagements im Lebenslauf' werden anhand von Interviews beleuchtet. Eine vom BMASGK in Auftrag gegebene Studie „Biografien und freiwilliges Engagement" analysiert die Aussagen von freiwillig Engagierten sowie von Experten und Expertinnen. Sie enthält eine milieu- und lebensphasenbezogene Analyse der Entstehungsgründe für das Engagement beginnend mit der Kindheit und Jugendphase über das ganze Leben hinweg.

Zwei Biografiemodelle werden entwickelt: die Person engagiert sich zunächst während der Ausbildungszeit und in der vorfamilialen Zeit; während der bezahlten Arbeit und während der Zeit familiärer Aufgaben zieht sich die Person aus dem freiwilligen Engagement zurück, bevor sie sich in der postfamilialen und nachberuflichen Zeit der Pension wieder freiwillig engagiert (sogenannte U-Biografien). Unter H-Biografien sind demgegenüber Ansätze zu verstehen, die über die gesamte Lebenszeit permanent die verschiedenen Handlungsbereiche, u. a. Familie, Ausbildung, bezahlte Arbeit und freiwilliges Engagement, zu vereinbaren versuchen. Die Bedeutung des Freiwilligenengagements für den sozialen Zusammenhalt (Freundschaften, Netzwerke, Partizipation), Bildung (Möglichkeit des informellen Lernens) und Gesundheit (Kraftquelle) werden herausgearbeitet.

Ein eigenes Kapitel ist schließlich den Auswirkungen der Digitalisierung auf das Freiwilligenengagement gewidmet. Neue Formen des Engagements, der Partizipation entstehen, andere verlieren an Bedeutung. Vielfach ändert sich die Art wie freiwilliges Engagement organisiert wird. Neue technische Assistenzsysteme verändern die Beziehungen zwischen freiwilligen Helferinnen und Helfern und den Empfangenden. Neue Formen der Gemeinschaftsbildung entstehen.

Freiwilliges Engagement spielt eine wichtige Rolle bei der Bewältigung von Herausforderungen und Problemen unserer Gesellschaft. Ziel des Freiwilligenberichts ist die Bedeutung des ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements stärker in das öffentliche Bewusstsein zu rücken sowie den gesellschaftlichen und politischen Diskurs über aktuelle Entwicklungen und neue Ansätze im Bereich des Freiwilligenengagements zu fördern.

1 Neue Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement

Anton Hörting, Hannes Spreitzer

Freiwilliges Engagement hat eine große Bedeutung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Durch freiwillige Tätigkeiten wird die Lebensqualität erhöht und der Gemeinsinn gefördert. Die Politik misst der Stärkung und Förderung von ehrenamtlichem und freiwilligem Engagement eine wichtige Bedeutung zu und gestaltet Rahmenbedingungen zur Entfaltung dieses Engagements. Sie betrachtet Freiwilligenpolitik als eine wesentliche Aufgabe im Bereich der Gesellschaftspolitik. Es ist jedoch eine Herausforderung für die Politik, geeignete Rahmenbedingungen unter Beachtung der vorgegebenen Kompetenzverteilung zwischen Bund, Ländern und Gemeinden zu ermöglichen.

In diesem Beitrag werden Entwicklungen im Freiwilligenbereich beschrieben. Auf Bundesebene ist die Regelung der Entgeltfortzahlung für Katastrophenhelferinnen und -helfer wohl der bedeutendste Meilenstein. Die Weiterentwicklung des Tätigkeitsnachweises, gesetzliche Neuerungen im Spendenwesen sowie im Feld gemeinnütziger Stiftungen werden ebenso beschrieben, wie zur Verfügung gestellte Neuerungen aus dem Zuständigkeitsbereich der Bundesländer.

1.1 Freiwilligenweb

www.freiwilligenweb.at ist Österreichs erste Internet-Adresse für freiwilliges Engagement und wurde im Berichtszeitraum weiter ausgebaut. Das Freiwilligenweb dient als zentrale Informationsdrehscheibe und Vernetzungsplattform für Interessierte und für Organisationen. Ziel ist es generelle und klar strukturierte Informationen über Freiwilligenpolitik und freiwilliges Engagement in Österreich zur Verfügung zu stellen. Für Freiwilligenorganisationen stellt das Freiwilligenweb eine zusätzliche Präsentationsplattform dar. Möchte sich jemand freiwillig betätigen, besteht die Möglichkeit, mit der Organisation, die in der Datenbank registriert ist, direkt Kontakt aufzunehmen. Das Angebot wird laufend erweitert.

1.2 Freiwilligennachweis/-pass

Der Nachweis über freiwillige Tätigkeiten wurde gemeinsam mit dem Österreichischen Freiwilligenrat entwickelt. Die durch Freiwilligenengagement und Ehrenamt erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, vor allem auch soziale Kompetenzen, können dokumentiert und bestätigt werden.

Parallel zur analogen Form des Nachweises über freiwillige Tätigkeiten wurde der Freiwilligenpass in digitaler Form entwickelt. Der digitale Freiwilligenpass/-nachweis ist eine Web-Applikation, wobei Freiwillige und Organisationen in Kontakt treten, um gemeinsam die Tätigkeiten und erworbenen Kompetenzen der Freiwilligen darstellen zu können. Der digitale Freiwilligenpass soll vor allem für junge und mobile Personen ein Anreiz zu freiwilligem Engagement sein, da der Freiwilligennachweis als eine zusätzliche Qualifikation bei Stellen- oder Studienbewerbungen herangezogen werden kann. Der digitale Freiwilligenpass ist unter www.freiwilligenpass.at verfügbar.

Mit dem digitalen Freiwilligenpass gewährleistet das neu eingeführte „geprüft" Gütesiegel, die Authentizität der Freiwilligenorganisationen, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie der ausgestellten Dokumente. Hinkünftig werden nur im Freiwilligenweb registrierte Organisationen bzw. Vereine einen digitalen Freiwilligenpass und Nachweis über freiwillige Tätigkeiten ausstellen können und mit dem „geprüft" Gütesiegel visuell ausgestattet (auf www.freiwilligenweb.at/de). Dies stellt eine wesentliche Qualitäts- und Transparenzsicherung für den Freiwilligenbereich dar und bringt eine Aufwertung für das Freiwilligenengagement in Österreich.

1.3 Freiwilligenzentren

Die Unterstützung der Freiwilligenzentren wurde fortgesetzt. In den Freiwilligenzentren informieren Expertinnen und Experten Interessierte und potenzielle Freiwillige über mögliche und passende Stellen, beraten sie bei der Auswahl und unterstützen sie bei etwaigen Fragen und Problemen. Umgekehrt nehmen sie die Anfragen der Organisationen auf, die Freiwillige suchen. Kurzum, die Freiwilligenzentren sorgen dafür, dass sich Angebot und Nachfrage im Bereich des Freiwilligenengagements finden. Freiwilligenzentren unterstützen die Aus- und Weiterbildung und führen auch selbst (teils regionsübergreifende) Freiwilligenprojekte durch. Sie organisieren Veranstaltungen in Schulen, Gemeinden und Organisationen und fördern die Vernetzung. Weiters betreiben sie Lobbying für freiwilliges Engagement, um die Menschen zur Freiwilligentätigkeit zu motivieren und die Bedeutung des freiwilligen Engagements für

die Gesellschaft sichtbar zu machen. Teils führen sie Ausbildungslehrgänge für Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren sowie -manager und -managerinnen durch.

Liste der bestehenden Freiwilligenzentren Österreichs siehe:
www.freiwilligenweb.at/de/nuetzliches/freiwilligenzentren.

Seit Jahresbeginn 2015 gibt es auf Initiative der Tiroler Landesregierung die Freiwilligenpartnerschaft Tirol (www.freiwilligenzentren-tirol.at/). In zehn dezentral organisierten Freiwilligenzentren beraten Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren Interessierte über mögliche Einsatzbereiche und vermitteln Freiwillige an Einrichtungen und Projekte im ganzen Bundesland. Die Koordinationsstelle der Landesregierung (Abteilung Landesentwicklung und Zukunftsstrategie) ist für die Rahmen- und Schwerpunktsetzung zuständig.

1.4 Freiwilligenmessen

Das BMASGK unterstützte in den vergangenen Jahren Freiwilligenmessen in Innsbruck, Linz, St. Pölten und Wien bzw. war bei einzelnen Messen auch mit einem eigenen Stand vertreten. Die Freiwilligenmessen stellen eine gute, erfolgreiche und beliebte Plattform dar, um über freiwilliges Engagement zielgerichtet zu informieren und dafür zu werben. Dabei können bei einer solchen Messeveranstaltung sowohl die Interessen als auch die Anforderungen, Möglichkeiten und Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement direkt mit den jeweiligen Organisationen und Vereinen abgeklärt werden.

1.5 Aus- und Fortbildung

Freiwilligenorganisationen müssen sich heute verstärkt darum bemühen, für freiwilliges Engagement attraktiv zu sein. Sie sind gefordert, die Freiwilligen vom Einstieg bis zum Ausstieg professionell zu begleiten, damit die Freiwillige oder der Freiwillige möglichst gut Anschluss und sich in den Strukturen und Abläufen der Einrichtung zurechtfindet. Vor allem aber ist es notwendig, dass die Freiwillige bzw. der Freiwillige entsprechend der jeweiligen Motivation und Kompetenzen tätig werden und dabei eine hohe Zufriedenheit erleben und Sinn erfahren kann. Um diesen hohen Ansprüchen gerecht zu werden, braucht es kontinuierliche Ansprechpersonen für die Freiwilligen, welche für die Einbindung und Betreuung der Freiwilligen verantwortlich sind. Die Funktionen von Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren bzw. Freiwilligenmanagerinnen und -manager stellen hohe Anforderungen an die fachlichen und persönlichen Befähigungen dieser Personen.

Um die Ausbildung von Verantwortlichen im Freiwilligenengagement auf einer einheitlichen Basis und einem möglichst hochstehenden Niveau zu sichern, stellt das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz einen Leitfaden für Curricula von Lehrgängen für Verantwortliche im Freiwilligenengagement zur Verfügung (www.freiwilligenweb.at/de/service/downloads). Damit trägt das Ressort zur Qualitätssicherung und Qualitätssteigerung des freiwilligen Engagements in Österreich bei.

1.6 Entgeltfortzahlung für freiwillige Helferinnen und Helfer

Die Möglichkeit der Entgeltfortzahlung im Katastrophenfall für freiwillige Helferinnen und Helfer wurde beträchtlich ausgeweitet. In den Bundesländern war (vor allem in den Feuerwehrgesetzen, zum Teil auch in den Katastrophenhilfsgesetzen) geregelt, dass freiwillige Helferinnen und Helfer bei einem Feuerwehreinsatz einen Anspruch auf den nachgewiesenen Verdienstentgang gegenüber dem jeweiligen Bundesland bzw. der Gemeinde haben. Nach Maßgabe der Katastrophenhilfsgesetze der Länder bestand ein Anspruch auf Ersatz des Verdienstentgangs im Falle eines Katastrophenhilfsdienstes.

2019 wurde auf Bundesebene eine Regelung für eine Entgeltfortzahlung seitens der Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber für Katastrophenhelfer- und -helferinnen beschlossen. Darüber hinaus gibt es in Kollektivverträgen und auch auf Betriebsebene Regelungen betreffend Entgeltfortzahlung für Rettungseinsätze bzw. Ausbildungsveranstaltungen im Rahmen des freiwilligen Engagements.

Das Parlament hat 2019 ein Bundesgesetz, mit dem das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch, das Landarbeitsgesetz 1984 und das Katastrophenfondsgesetz 1996 geändert wurde, verabschiedet. Die Bestimmungen sind am 1. September 2019 in Kraft getreten und enthalten einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für freiwillige Helfer und Helferinnen. Der Bund leistet aus den Mitteln des Katastrophenfonds Zuschüsse an die Länder für Auszahlungen, die das Land für Abgeltungen an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für Entgeltfortzahlungen an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer vornimmt. Mitglieder freiwilliger Feuerwehren und ehrenamtliche Mitglieder von Rettungs- und Katastrophenhilfe-Organisationen brauchen für Katastropheneinsätze während ihrer Arbeitszeit zwar weiterhin die Zustimmung ihres Arbeitgebers, es wird ihnen aber bei Vorliegen einer Vereinbarung mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber ein Rechtsanspruch auf Entgeltfortzahlung eingeräumt; zum Ausgleich erhalten Unternehmen, die ihre Beschäftigten für Hilfseinsätze abstellen, eine Abgeltung durch das jeweilige Bundesland. Für Großschadensereignisse (wenn mehr als 100 Personen mindestens acht Stunden im Einsatz sind) oder Bergrettungseinsätze mit einer durchgehenden Einsatzzeit von mindes-

tens acht Stunden erhalten die Bundesländer vom Bund (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz) Zuschüsse aus dem Katastrophenfonds in Höhe von € 200,- pro Einsatzkraft und Arbeitstag. Voraussetzung ist, dass die Einsatzkräfte freiwillige Mitglieder einer anerkannten Einsatzorganisation sind, dass sie als Beschäftigte dem österreichischen Arbeitsrecht unterliegen und wegen des Einsatzes im Ausmaß eines ganzen Arbeitstages dienstfrei gestellt wurden.

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen im Bereich der Eisenbahnen wurde vereinbart, dass man seit 1. Jänner 2019 einen zusätzlichen Urlaubstag für die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme bei der freiwilligen Feuerwehr oder einer Rettungsorganisation bekommt.

Nicht nur in Kollektivverträgen, sondern auch auf betrieblicher Ebene werden zunehmend bezahlte Freistellungen für freiwillig Engagierte vereinbart. Bei der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse beispielsweise wurde in einer Betriebsvereinbarung festgelegt, dass bestimmte Tätigkeiten für eine freiwillige Hilfsorganisation während der Dienstzeit als Dienstfreistellung mit Entgeltfortzahlungsanspruch gelten – im maximalen Ausmaß der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit. Feuerwehrmitglieder oder Helferinnen und Helfer anderer Rettungsorganisationen können unter Gehaltsfortzahlung für einen Feuerwehr- oder Rettungseinsatz bzw. für die Teilnahme an einer Fort-und Weiterbildung freigestellt werden (in Kraft getreten am 1. Juli 2018).

Landesbedienstete in Niederösterreich, die sich bei der freiwilligen Feuerwehr oder bei ‚Einsatzorganisationen' engagieren, erhalten für Rettungseinsätze bis zu drei Tage Sonderurlaub, für notwendige und unaufschiebbare Einsätze der Feuerwehr die unbedingt notwendige Zeit, ebenso aus Anlass einer Unwetterkatastrophe. Steiermärkische Landesbedienstete, die sich freiwillig bei Rettungsorganisationen engagieren, erhalten eine Dienstfreistellung von bis zu sechs Werktagen für Aus-, Fort- und Weiterbildung. Ähnliche Regelungen gibt es auch in anderen Bundesländern.

1.7 Spendenabsetzbarkeit

Die steuerliche Absetzbarkeit von Spenden ist seit 1. Jänner 2017 neu geregelt. Das bedeutet Neuerungen sowohl für die Spenderinnen und Spender als auch für die Spendenorganisationen. Die spendenbegünstigten Organisationen sind nunmehr gesetzlich verpflichtet, die Spenden direkt an das Finanzamt zu melden. In der Folge erhalten Einkommensteuerpflichtige über die Steuerveranlagung Geld vom Finanzamt zurück. Die geleisteten Beträge werden automatisch berücksichtigt und sind somit steuerlich absetzbar, wenn von der

Spendenorganisation die Vor- und Zunamen, sowie das Geburtsdatum der Spenderin/des Spenders bekannt gegeben wurden.

Abzugsfähig sind Spenden an – im Gesetz genannte – Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen (z.B. Universitäten), Museen sowie die Freiwilligen Feuerwehren und die Landesfeuerwehrverbände in ganz Österreich. Ebenso sind Spenden an Vereine und Einrichtungen abzugsfähig, die mildtätige Zwecke verfolgen, Entwicklungs- und Katastrophenhilfe betreiben oder für diese Zwecke Spenden sammeln, wenn sie mit Bescheid des Finanzamtes Wien 1/23 als begünstigte Einrichtung anerkannt und in der Liste der begünstigten Einrichtungen (https://service.bmf.gv.at/service/allg/spenden/show_mast.asp) eingetragen sind.

Für die Aufnahme in die Liste der begünstigten Einrichtungen sind Voraussetzungen zu erfüllen. Damit soll sichergestellt werden, dass Missbrauch verhindert wird. So lange die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt werden, bleibt die Einrichtung auf der Liste. Werden sie nicht mehr erfüllt, wird die Begünstigung aberkannt und die steuerliche Absetzbarkeit einer Spende für die betreffende Organisation zeitlich begrenzt.

Die Abzugsfähigkeit von Spenden ist der Höhe nach begrenzt:

- Spenden von Privatpersonen sind bis 10 Prozent des Gesamtbetrages der Einkünfte des jeweiligen Jahres als Sonderausgaben abzugsfähig.
- Sach- und Geldspenden von Unternehmen sind bis 10 Prozent des Gewinns als Betriebsausgaben abzugsfähig (vor Berücksichtigung des Gewinnfreibetrages).

1.8 Gemeinnützige Stiftungen

Im Zusammenhang mit der Finanzierung des Freiwilligenengagements werden immer wieder gemeinnützige Stiftungen als potentielle Geldgeberinnen genannt. Um dies zu fördern ist seit 1.1.2016 ein neues Gemeinnützigkeitsgesetz in Kraft. Artikel I des Gemeinnützigkeitsgesetzes 2015 (GG 2015 - BGBl. I Nr. 160/2015) enthält das Bundesgesetz über die Regelung des Bundes-Stiftungs- und Fondswesens (Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetz 2015 – BStFG 2015). Zuwendungen bis € 500.000.- und bis 10% des Einkommens an das Stiftungskapital für gemeinnützige Stiftungen wurden mit dem Gemeinnützigkeitsgesetzes 2015 (GG 2015 - BGBl. I Nr. 160/2015) mit einer eigenen Regelung unter 4b) im EstG steuerbegünstigt. Diese Regelung wurde bis 2021 befristet.

Ziel des Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetzes ist es, für die Gründer und Gründerinnen von Stiftungen und Fonds entsprechende Gestaltungsmöglichkeiten zu Zwecken der Gemein-

nützigkeit zu eröffnen. Das Gesetz ist davon geprägt, die Errichtung einer Stiftung oder eines Fonds so weit als möglich zu erleichtern, nicht zuletzt um die Zuführung von Vermögenswerten zu Zwecken der Gemeinnützigkeit zu fördern. Der Gründungsvorgang wurde vereinfacht (vergleichbar der Entstehung eines Vereines).

2016 wurde der Verband für gemeinnütziges Stiften gegründet (www.gemeinnuetzig-stiften.at).

1.9 Anerkennungsfonds für Freiwilliges Engagement

Mit dem Anerkennungsfonds für Freiwilliges Engagement gibt es seit 1. Juli 2013 eine zusätzliche Unterstützungsmöglichkeit für freiwilliges Engagement. Der Fonds fördert Aktivitäten und Initiativen, die zur Entwicklung oder Durchführung von innovativen Maßnahmen, besonderen Aktivitäten oder Initiativen zur nachhaltigen Sicherung des freiwilligen Engagements in Österreich beitragen. Insgesamt wurden mehr als 200 Anträge an den Fonds gestellt. Die maximale Förderhöhe beträgt € 15.000,-.

1.10 Österreichischer Freiwilligenrat

Der Österreichische Freiwilligenrat ist beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz eingerichtet. Er verfolgt das Ziel, Freiwilligentätigkeit als tragende Säule des Gemeinwesens aufzuwerten und die Rahmenbedingungen für Freiwilligentätigkeiten weiter zu verbessern. Der Österreichische Freiwilligenrat ist ein institutionalisiertes Dialogforum und dient insbesondere der Beratung, der Vernetzung, der Interessenvertretung und der Weiterentwicklung der Freiwilligenpolitik. Ihm gehören für eine jeweils fünfjährige Funktionsperiode Vertretungen des Bundes, der Länder, der Städte und Gemeinden, der Sozialpartner, der politischen Parteien sowie Vertretungen aus allen wesentlichen Bereichen der Freiwilligentätigkeiten an. Der Österreichische Freiwilligenrat hatte am 15. 6.2018 seine konstituierende Sitzung zu seiner 2. Funktionsperiode 2018-2022.

1.11 Sonstige Maßnahmen

2017 wurde im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG § 188b - BGBl. I Nr. 125/2017) geregelt, dass Mitglieder von freiwilligen Feuerwehren sich auf Kosten der Allgemeinen

Unfallversicherungsanstalt (AUVA) vorbeugend gegen Hepatitis A und B impfen lassen können.

Seit Oktober 2015 gibt es im Führerscheingesetz (FSG) im 7. Abschnitt (Feuerwehrführerschein) neue Bestimmungen (BGBl. I Nr. 74/2015). In der Novelle wurden für Feuerwehr- und Rettungsfahrzeuge die Sonderregelungen der 13. FSG-Novelle zum Lenken von Fahrzeugen bis zu 5,5 Tonnen neu geregelt. Feuerwehrfahrzeuge sowie Rettungs- und Krankentransportfahrzeuge gesetzlich anerkannter Rettungsorganisationen mit einer höchstzulässigen Gesamtmasse bis 5. 500 kg dürfen mit einer Lenkberechtigung für die Klasse B gelenkt werden.

In den Bundesländern gibt es verschiedene spezielle Maßnahmen, um das freiwillige Engagement zu fördern. Einige Beispiele:

In Niederösterreich werden im Rahmen der Raumordnungsförderung Gemeinden finanziell unterstützt um u.a. Feuerwehrhäuser zu errichten bzw. zu sanieren. Wenn freiwillige Feuerwehren sich Fahrzeuge kaufen, wird seit 2017 die dabei anfallende Umsatzsteuer durch einen Zuschuss vom Land getragen.

In Salzburg wurde die Altersgrenze für Feuerwehrmitglieder im aktiven Dienst vom 65sten auf das 70ste Lebensjahr angehoben.

In Niederösterreich gibt es einen mehrjährigen Schwerpunkt zur Förderung des Freiwilligenengagements in Pflege- und Betreuungszentren.

Im Rahmen der Förderung des freiwilligen Engagements werden auch Maßnahmen zur Stärkung des Dialogs zwischen den Generationen gesetzt. Das Sozialministerium hat dazu mehrere Studien und Informationsmaterialien herausgegeben, darunter einen Leitfaden für intergenerative Projekte in Österreich „Begegnung der Generationen" (BMASK 2015) sowie eine Sammlung von Good-Practice-Modellen aus dem Jahr 2018 (www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/6/8/8/CH3434/CMS1531735730938/dokumentation_treff_generationen._intergenerationelle_good_practice_modelle._wien_2018_w1.pdf).

Schwerpunkte in den Medien fördern die öffentliche Wahrnehmung des freiwilligen Engagements. Die überregionalen Tageszeitungen, aber auch Regionalmedien haben immer wieder Schwerpunkte, bei denen die Leistungen der Freiwilligen hervorgehoben werden. Durch die vielfältigen Ehrungen und Preisverleihungen auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene werden Einzelpersonen, Personengruppen oder Organisationen ausgezeichnet und ge-

würdigt, die sich in beispielgebender Weise mit freiwilligem Engagement verdient gemacht haben.

1.12 Freiwilligenkonferenz 2017

Anlässlich des 5-Jahre Jubiläums des österreichischen Freiwilligengesetzes veranstaltete das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz in Zusammenarbeit mit dem European Volunteering Centre (CEV) am 5. und 6. Oktober 2017 in Wien eine internationale Freiwilligenkonferenz ECVV2017 zum Thema Freiwilliges Engagement in Europa (Volunteering in Europe: more than a challenge!).

An dieser Veranstaltung nahmen 180 Personen von Freiwilligenorganisationen, der Politik und Verwaltung sowie Expertinnen und Experten der Wissenschaft aus ganz Europa teil. Die Konferenz hatte das Ziel einen internationalen Austausch über aktuelle Aktivitäten und Initiativen im Freiwilligenwesen zu führen, Brennpunkte für eine positive Entwicklung des freiwilligen Engagements zu identifizieren und eine gemeinsame Sichtweise hinsichtlich der zukünftigen Strategien für Freiwilligentätigkeit als wesentliche Säule des zivilgesellschaftlichen Engagements zu entwickeln.

Die 2-tägige Konferenz untergliederte sich in drei Themenbereiche:

- Freiwilligenengagement, Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit;
- besondere Formen des Freiwilligenengagements: Freiwilligendienste;
- neue Trends des Freiwilligenengagements.

2 Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich

Gert Feistritzer

2.1 Methodische Hinweise zur Erhebung des Freiwilligenengagements

Das Institut für empirische Sozialforschung (IFES) führte im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zwischen April und November 2016 auf Basis einer geschichteten Zufallsstichprobe eine bundesweit repräsentative Bevölkerungsbefragung bei 4.000 Personen ab 15 Jahren in Form von persönlichen CAPI-Interviews zum Thema „Freiwilligenengagement" durch. Dabei handelt es sich um eine Folgestudie zu der zuletzt im Jahr 2012 in methodisch analoger Form und bei einer gleich großen Stichprobe realisierten Erhebung. Aufgrund dieser großen Stichproben halten sich die statistischen Schwankungsbreiten der Ergebnisse in engen Grenzen (maximal +/-1,5 %).

Da die meisten Fragestellungen auch in die aktuelle Erhebung Eingang fanden, lassen sich Entwicklungen im Zeitverlauf darstellen. Einzelne Fragen wurden 2016 erstmals gestellt - dazu gibt es also noch keine Trendhinweise. Die erste große Freiwilligenstudie wurde im Jahr 2006 von der Statistik Austria realisiert. Auch dazu lassen sich einige Zeitreihenergebnisse anführen. Im Folgenden werden die Hauptergebnisse der Studie dargestellt, wobei jeweils auch auf das freiwillige Engagement bei Frauen und Männern sowie auf die altersspezifischen Aktivitäten - und hier im Besonderen auf die Gruppe der Jugendlichen (15 bis 24 Jahre) und auf die älteren Menschen (ab 60 Jahre) eingegangen wird. Das Engagement der Jugendlichen ist besonders relevant, weil sich daraus Hinweise ergeben, wie sich das gemeinnützige Engagement bei der nachrückenden Generation gestaltet. Und die ab 60-Jährigen sind jene, die in einem überdurchschnittlichen Maße Freiwilligendienste leisten.

2.2 Freiwilligenengagement, Beteiligungsquote und Beteiligungsstruktur

Freiwilligenengagement wurde bei der Befragung definiert als gemeinnützige bzw. soziale Tätigkeiten und Leistungen, die freiwillig und ohne Bezahlung für Personen außerhalb des eigenen Haushaltes erbracht werden. Dabei wurde wiederum unterschieden in ehrenamtliche Tätigkeiten im Rahmen von Vereinen bzw. Organisationen (formelles Freiwilligenengagement) und in private Hilfsdienste, etwa im Rahmen der Nachbarschaftshilfe (informelles Freiwilligenengagement). Dies wurde den Befragten vor Beginn des Interviews auch anhand von Beispielen ausführlich erläutert.

Die Beteiligungsquote weist in Prozentwerten den Anteil der Personen aus, die freiwillig engagiert sind. Dies lässt sich sowohl für die Gesamtbevölkerung als auch für einzelne Bevölkerungsgruppen darstellen (z.B. wie hoch ist unter den Frauen oder bei den ab 60-Jährigen der Anteil derer, die sich gemeinnützig engagieren?). Auf Basis der Beteiligungsquoten lassen sich auch Hochrechnungen durchführen. Ein Prozentpunkt auf Basis der Gesamtstichprobe repräsentiert dabei österreichweit rund 73.500 Personen.

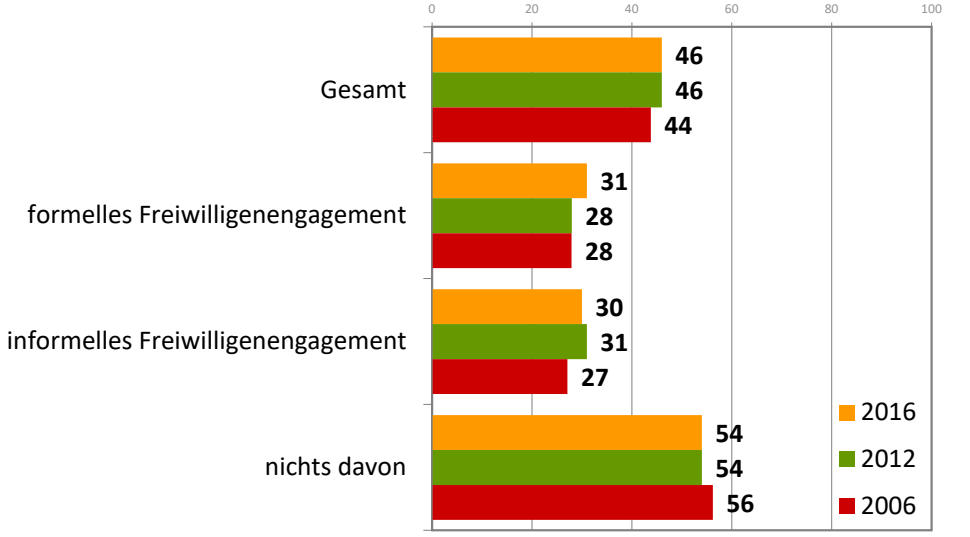
Die Beteiligungsstruktur zeigt demgegenüber, aus welchen Bevölkerungssegmenten sich die freiwillig Engagierten zusammensetzen (etwa nach Geschlecht oder nach Alters- oder Bildungsgruppen). Die dabei ausgewiesenen Prozentwerte beziehen sich jeweils auf die Gesamtgruppe derer, die sich freiwillig engagieren. Daraus lässt sich z.B. ersehen, dass in einzelnen Sektoren des Freiwilligenengagements Männer überwiegen, in anderen hingegen Frauen.

2.3 Beteiligungsquote am freiwilligen Engagement

Freiwilliges Engagement ist in Österreich traditionell sehr verbreitet: Aktuell leisten 46 Prozent der Bevölkerung ab 15 Jahren formelle oder informelle freiwillige Tätigkeiten.

Jeweils rund drei von zehn Personen sind dabei ehrenamtlich in Einrichtungen tätig (31 %) oder engagieren sich in der Nachbarschaftshilfe (30 %). 15 Prozent der Bevölkerung sind in beiden Bereichen aktiv. Gegenüber dem Jahr 2012 hat sich am Gesamtanteil der freiwillig Aktiven nichts verändert. Leicht angestiegen ist in diesem Zeitraum der Anteil derer, die ehrenamtlich tätig sind (+3 Prozentpunkte), während bei der Nachbarschaftshilfe ein nur ganz marginaler Rückgang feststellbar ist.

Abbildung 1: Beteiligungsquote im Zeitvergleich: 2006 bis 2016 (in Prozent)



Quelle: IFES

In Organisationen engagieren sich rund 2,3 Millionen Menschen, im privaten Bereich bzw. in der Nachbarschaftshilfe sind es ebenfalls knapp 2,3 Millionen. Rund ein Viertel der Engagierten ist sowohl im formellen als auch in informellen Freiwilligensektor aktiv (ca. 1,2 Millionen). Somit engagieren sich hochgerechnet insgesamt rund 3,4 Millionen Menschen in Österreich freiwillig. Unter Berücksichtigung auch der Bevölkerungszunahme hat sich gegenüber dem Jahr 2012 der engagierte Personenkreis um rund 100.000 bis 150.000 Personen erhöht.

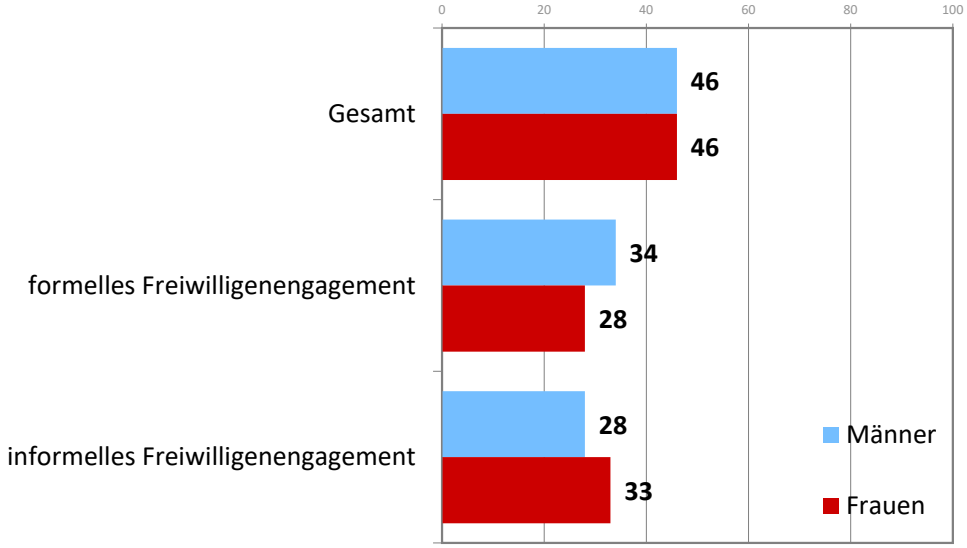
Ob man sich freiwillig engagiert, hängt nach wie vor in einem hohen Maße von der formalen Schulbildung ab. Dies trifft insbesondere auf formelle freiwillige Tätigkeiten zu; in leicht abgeschwächter Form aber auch auf die Nachbarschaftshilfe. Während etwa von Personen mit Pflichtschulabschluss 21 Prozent ehrenamtlich tätig sind, beläuft sich die diesbezügliche Quote bei Personen mit Hochschulabschluss auf 45 Prozent. Der formale Bildungseffekt auf die Beteiligungsquote zeigt sich bei allen Altersgruppen, auch bei den ab 60-Jährigen (Beteiligungsverhältnis Pflichtschule versus Hochschule: 29 % zu 47 %). Differenziert nach der hauptsächlichen Tätigkeit fällt die Beteiligungsquote am Freiwilligenengagement insgesamt gesehen hingegen relativ gleichförmig aus. Innerhalb der Berufsgruppen zeigt sich aber, dass öffentlich Bedienstete - dazu zählen auch Lehrerinnen und Lehrer - die mit Abstand höchsten Beteiligungsquoten (61 %) bei ehrenamtlichen Funktionen aufweisen. Dies resultiert sicher auch daraus, dass viele von ihnen durch ihr berufliches Umfeld bessere Zugangsmöglichkeiten zu Vereinen und Nicht-Regierungsorganisationen bzw. Nonprofit-Organisationen haben. Zu überdurchschnittlichen Anteilen sind in Österreich die höheren Einkommensbezieherinnen und -bezieher beim Freiwilligenengagement aktiv. Dies gilt vor allem für die formellen ehrenamtlichen Tätigkeiten. Formelle ehrenamtliche Tätigkeiten werden generell

nach wie vor zu überdurchschnittlichen Anteilen von Personen ausgeübt, die finanziell abgesichert sind. Diese haben im Schnitt wohl mehr dafür nötige Kenntnisse und Fertigkeiten, sind besser vernetzt und können sich auch eher unbezahlte Arbeiten leisten, da sie über ausreichende finanzielle Ressourcen verfügen. Personen mit Zuwanderungs- bzw. Migrationshintergrund sind zu annähernd gleichen Anteilen freiwillig engagiert wie die übrigen Österreicherinnen und Österreicher. Die Gesamtquote beläuft sich bei der Bevölkerung mit Zuwanderungshintergrund auf 45 Prozent und bei Personen ohne einen solchen auf 47 Prozent. Ehrenamtliche Funktionen werden allerdings zu höheren Anteilen von Personen ohne Zuwanderungshintergrund ausgeübt (32 % versus 26 %), während im informellen Bereich die Beteiligungsquoten bei den zugewanderten Menschen etwas höher sind (35 % versus 29 %).

2.3.1 Freiwilligenengagement nach Geschlecht

Die Beteiligungsquote am gesamten Freiwilligenengagement ist bei Frauen und Männern annähernd deckungsgleich. Jeweils knapp die Hälfte (46 %) übt entweder im formellen oder im informellen Bereich Freiwilligentätigkeiten aus.

Abbildung 2: Beteiligungsquote nach Geschlecht (2016, in Prozent)



Quelle: IFES

Im Zeitverlauf von 2012 bis 2016 bildet sich ein zunehmendes Freiwilligenengagement bei Frauen ab. Dies gilt vor allem für das formelle ehrenamtliche Engagement. Nach wie vor sind zwar mehr Männer in einer Organisation freiwillig tätig; mittlerweile bestätigten aber schon 28 Prozent der befragten Frauen eine solche Tätigkeit (+4 Prozentpunkte), bei den Männern sind es 34 Prozent (+2 Prozentpunkte). Der Abstand der Beteiligungsquote zwischen Frauen und Männern im formellen Bereich hat sich somit gegenüber dem Jahr 2012 halbiert.

Innerhalb der letzten vier Jahre hat sich der Anteil der Männer, die Nachbarschaftshilfe leisten, um 4 Prozentpunkte verringert (Rückgang von 32 % auf 28 %). Bei den Frauen ist hingegen auch im informellen Engagement in diesem Zeitraum ein leichter Zuwachs zu verzeichnen (33 %; +2 Prozentpunkte).

2.3.2 Freiwilligenengagement nach Altersgruppen

Die Beteiligung am Freiwilligenengagement ist bei allen Altersgruppen hoch. Schon von den unter 30-Jährigen leisten 43 Prozent formelle oder informelle Freiwilligentätigkeiten. Dieser Anteil steigt bis hin zu den 70-Jährigen mit jeder Altersgruppe kontinuierlich an. Die mit Abstand höchste Beteiligungsquote (57 %) weisen die 60- bis 69-Jährigen auf - also jene, die sich auch nach Ende ihrer Erwerbsarbeit mit gemeinnützigen Aktivitäten einbringen wollen und können. Dies trifft sowohl auf freiwillige Tätigkeiten in Organisationen als auch auf die Nachbarschaftshilfe zu. Selbst von den 70- bis 79-Jährigen sind in dem einen oder anderen Bereich noch 43 Prozent aktiv; bei den über 80-Jährigen trifft dies immerhin noch auf ein Viertel zu.

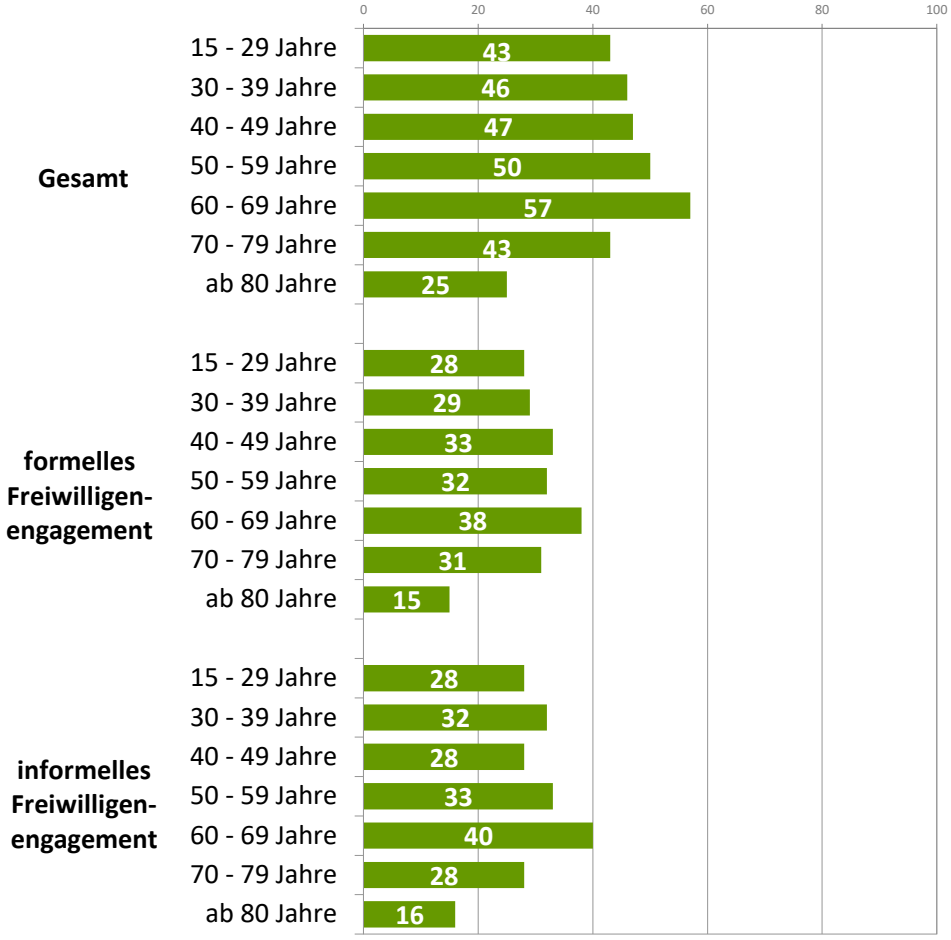
Bis hin zu den unter 60-Jährigen sind mehr Männer als Frauen im informellen Bereich tätig. Dasselbe gilt für die ab 70-Jährigen. Nur bei der Altersgruppe der 60- bis 69-Jährigen ist die Beteiligungsquote in Organisationen bei Frauen und Männern ausgeglichen (38-39 %). Im Rahmen der Nachbarschaftshilfe engagieren sich innerhalb der 60- bis 69-Jährigen deutlich mehr Frauen als Männer (44 % versus 35 %).

Wie die Abbildung 3 illustriert, weichen bei den einzelnen Altersgruppen die Beteiligungsquoten im formellen und im informellen Bereich nicht sonderlich voneinander ab.

Wie gestaltet sich das Engagement bei Jugendlichen und bei älteren Personen? Als Jugendliche werden hier Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren bezeichnet, als ältere Personen die ab 60-Jährigen.

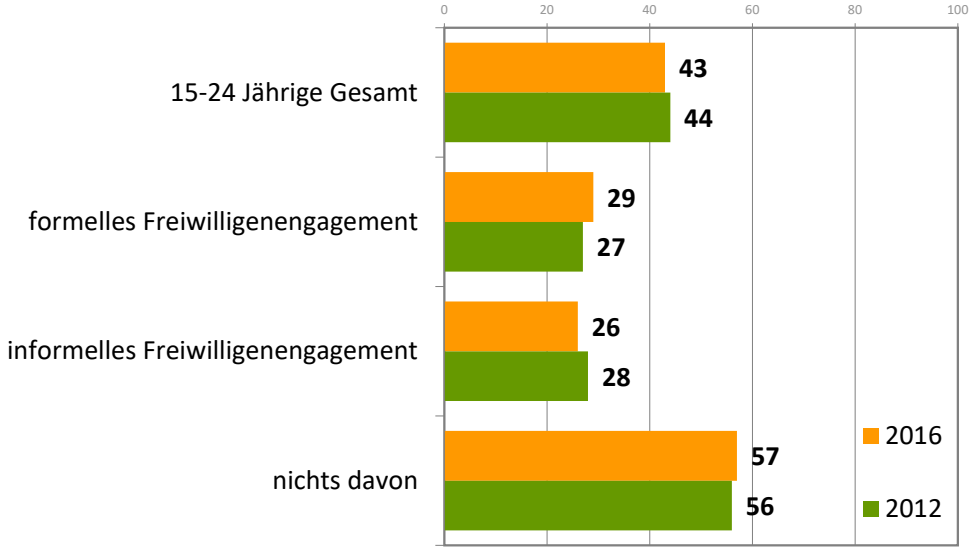
Die Jugendlichen rangieren mit ihrer Beteiligungsquote annähernd im Gesamtschnitt: Insgesamt 43 Prozent von ihnen engagieren sich gemeinnützig. Rund drei von zehn sind in Organisationen tätig; etwa ein Viertel leistet (darüber hinaus) Nachbarschaftshilfe. Gegenüber dem Jahr 2012 hat sich bei den Jugendlichen das formelle freiwillige Engagement leicht erhöht (+2 Prozentpunkte). Im selben Ausmaß ist die Nachbarschaftshilfe rückläufig.

Abbildung 3: Beteiligungsquote nach Alter (2016, in Prozent)



Quelle: IFES

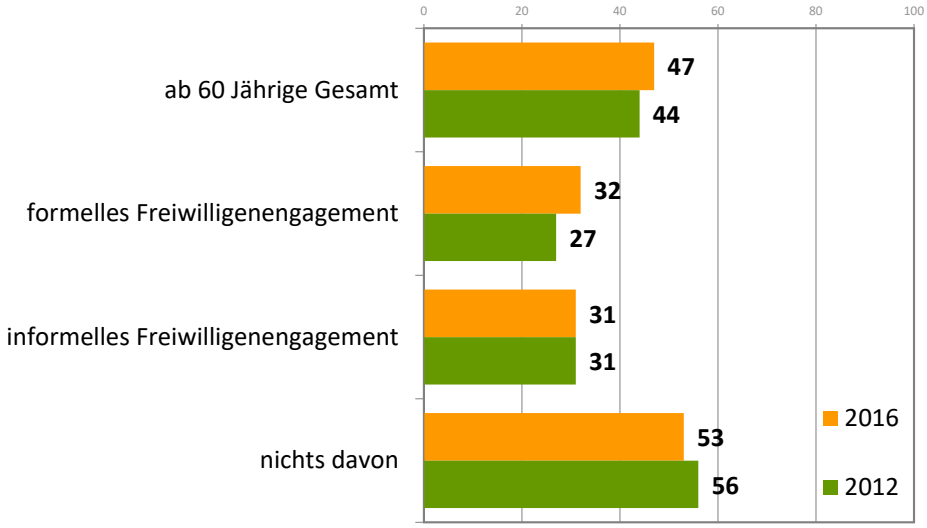
Abbildung 4: Beteiligungsquote bei den 15- bis 24-Jährigen 2012 bis 2016



Quelle: IFES

Leicht über dem Gesamtschnitt ist das Engagement der ab 60-Jährigen: Insgesamt sind 47 Prozent von ihnen in dem einen oder anderen Bereich tätig; knapp ein Drittel (32 %) übt eine formelle freiwillige Tätigkeit aus; rund ebenso viele (31 %) leisten Nachbarschaftshilfe. Innerhalb der letzten Jahre hat bei dieser Altersgruppe das formelle freiwillige Engagement deutlich zugenommen (+5 Prozentpunkte).

Abbildung 5: Beteiligungsquote bei den ab 60-Jährigen 2012 bis 2016



Quelle: IFES

Sowohl bei den Jüngeren als auch bei den ab 60-Jährigen zeigt sich im Zeitverlauf ein Anstieg der Frauen bei formellen freiwilligen Tätigkeiten. Bei den Jugendlichen beläuft sich derselbe auf 4 Prozentpunkte; bei den ab 60-Jährigen sogar auf 7 Prozentpunkte.

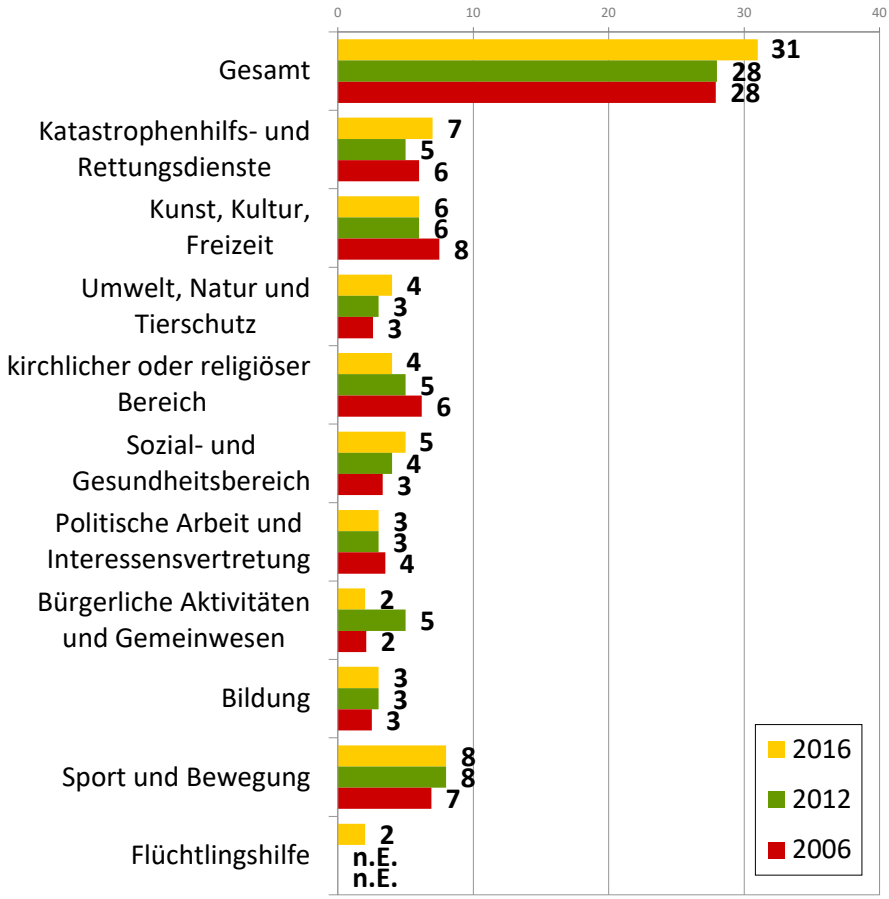
2.4 Formelles Freiwilligenengagement nach Bereichen

Das formelle freiwillige Engagement deckt in Österreich viele gesellschaftliche Bereiche ab. Die vergleichsweise höchsten Anteile entfallen auf den Sektor Sport und Bewegung (u.a. ehrenamtliche Tätigkeiten in Sportvereinen), auf Katastrophen- und Rettungsdienste, auf den Bereich Kunst bzw. auf das kulturelle Zusammenleben und auf Sozial- und Gesundheitsdienste (jeweils 5-8 %). Annähernd ebenso viele engagieren sich bei Umweltthemen und im kirchlichen bzw. religiösen Umfeld. Bei allen übrigen Sektoren belaufen sich die Beteiligungsquoten auf 2 bis 3 Prozent. Dies trifft auch auf die Flüchtlingshilfe zu, die im Jahr 2016 erstmals erhoben wurde.

Gegenüber dem Jahr 2012 bildet sich ein leichter Zuwachs des ehrenamtlichen Engagements bei Katastrophen- und Rettungsdiensten ab (+2 Prozentpunkte). Etwas zurückgegangen (–3 Prozentpunkte) sind die ehrenamtlichen Aktivitäten im Bereich des Gemeinwesens (Bürgerinitiativen, Mitgestaltung von Wohngebieten usw.). In allen übrigen Bereichen liegen die Abweichungen innerhalb der statistischen Schwankungsbreiten. Auch dort, wo sich prozentuale Rückgänge abbilden, heißt das noch nicht, dass weniger Menschen als im Jahr 2012 in den genannten Bereichen ehrenamtlich tätig sind. Hier ist zu berücksichtigen, dass es in diesem Zeitraum einen Bevölkerungszuwachs von rund 235.000 Menschen bei den ab 15-Jährigen gab.

Die folgende Grafik weist die Beteiligungsquoten in den einzelnen Sektoren aus. Jeder Prozentpunkt repräsentiert ca. 73.500 Menschen; d.h. dass z.B. im Sport- und Bewegungsbereich rund 580.000 Personen ehrenamtlich tätig sind. Im Sozial- und Gesundheitsbereich sind es rund 360.000 Menschen.

Abbildung 6: Formelles freiwilliges Engagement nach Bereichen: Vergleich 2006 bis 2016
Frage: Sind Sie in dem einen oder anderen dieser Bereiche für einen Verein oder für eine Organisation ehrenamtlich tätig? (in Prozent)



Quelle: IFES

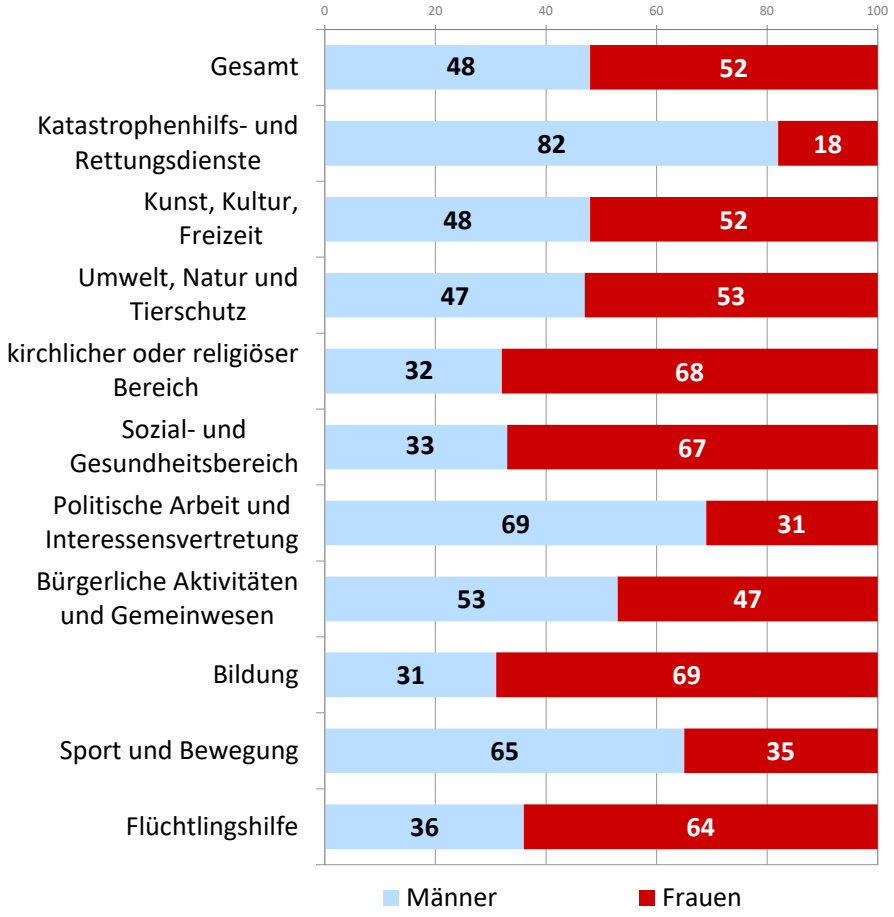
Die Beteiligungsquoten beim formellen Freiwilligenengagement unterscheiden sich nicht allzu stark zwischen den Berufstätigen und den nicht Berufstätigen. Differenziert nach dem formalen Schulabschluss zeigt sich, dass sich die ‚obere' Bildungsschicht (ab Matura) ehrenamtlich zu überdurchschnittlichen Anteilen in den Bereichen Kunst und Kultur (13 %), Soziales und Gesundheit (12 %), politische Arbeit und Interessenvertretung (10 %) sowie im Bildungsbereich (9 %) engagiert. In den kleinen und mittleren Gemeinden beteiligen sich mehr an den Katastrophenhilfsdiensten (z.B. Freiwillige Feuerwehr) und an den Rettungsdiensten sowie bei Sportvereinen. Bei den anderen ehrenamtlichen Tätigkeiten fallen die Unterschiede zwischen dem ländlichen und dem urbanen Raum eher gering aus.

2.4.1 Formelle freiwillige Tätigkeiten nach Bereichen und Geschlecht

Die Beteiligungsquoten der Frauen und Männer weichen bei einzelnen Bereichen relativ stark voneinander ab: Männer engagieren sich ehrenamtlich zu höheren Anteilen im Katastrophenhilfsdienst und im Rettungsdienst (11 % versus 2 %) sowie im Bereich Sport und Bewegung (10 % versus 5 %). Frauen sind hingegen in überdurchschnittlichem Ausmaß im Sozial- und Gesundheitsbereich (7 % versus 4 %), sowie im kirchlichen bzw. religiösen Sektor (6 % versus 3 %) ehrenamtlich tätig. Bei allen übrigen Bereichen machen die Unterschiede nicht mehr als 2 Prozentpunkte aus. Dies gilt auch für die Mitarbeit im Rahmen der Flüchtlingshilfe (Frauen: 3 %, Männer: 2 %) in den Jahren 2015 und 2016. Im kirchlichen Bereich sind es vor allem Frauen im Alter von 60 bis 69 Jahren (12 % dieser Altersgruppe), die freiwillig tätig sind. Dasselbe gilt für den Sozial- und Gesundheitsbereich (15 % dieser Altersgruppe). Abbildung 7 illustriert die geschlechtsspezifische Struktur bzw. das Verhältnis von Frauen und Männern innerhalb der einzelnen Bereiche des formellen freiwilligen Engagements.

Gegenüber dem Jahr 2012 bildet sich in nur zwei formellen ehrenamtlichen Bereichen, in welchen Frauen deutlich unterrepräsentiert waren, ein leichter Zuwachs an Frauen ab. Dies betrifft die Sektoren Bewegung und Sport (Zuwachs an Frauen: +4 Prozentpunkte) sowie bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen (Zuwachs an Frauen: +4 Prozentpunkte). In anderen Bereichen mit einem traditionell größeren Übergewicht an Männern oder Frauen hat sich dieses in den letzten Jahren eher noch verstärkt. Dies betrifft etwa die Bereiche Katastrophenschutz und Rettungsdienste (+5 Prozentpunkte bei den Männern), kirchliche und religiöse freiwillige Tätigkeiten (+9 Prozentpunkte bei den Frauen), Soziales und Gesundheit (+3 Prozentpunkte bei Frauen) und den Bildungsbereich (+14 Prozentpunkte bei den Frauen).

Abbildung 7: Struktur des formellen Freiwilligenengagements nach Geschlecht (2016, in Prozent)



Quelle: IFES

2.4.2 Formelle freiwillige Tätigkeiten nach Bereichen und Altersgruppen

Nach Altersgruppen gibt es bis hin zu den 80-Jährigen keine allzu großen Unterschiede beim Engagement in den einzelnen Bereichen. Auch die Jugendlichen, also die 15- bis 24-Jährigen, liegen diesbezüglich weitgehend im Gesamtschnitt. Am vergleichsweise verbreitetsten ist deren Engagement im Katastrophen- und Rettungsdienst sowie im Bewegungs- und Sportsektor (8-9 %). Personen ab 60 Jahren engagieren sich zu überdurchschnittlichen Anteilen im Kunst- und Kulturbereich, bei Sozial- und Gesundheitsdiensten und im kirchlichen Bereich (jeweils 8-9 %). Daran hat sich innerhalb der letzten Jahre so gut wie nichts verändert. Auch das Engagement von Frauen und Männern innerhalb dieser Altersgruppen entspricht in etwa der diesbezüglichen Gesamtverteilung. Eine Ausnahme bildet das ehrenamtliche Engagement der Jugendlichen im Sport- und Bewegungssektor: Hier beteiligen sich unter den Jugendlichen mittlerweile annähernd gleich viele Frauen wie Männer.

2.5 Intensität des formellen freiwilligen Engagements

Rund neun von zehn Personen, die im formellen Freiwilligensektor tätig sind, üben eine einzige ehrenamtliche Tätigkeit aus; von der Restgruppe leisten die meisten in zwei Vereinen bzw. Organisationen Freiwilligentätigkeiten. Etwas über dem Durchschnitt liegen mehrfache Engagements im Bildungsbereich sowie in den Bereichen politische Arbeit, Kunst bzw. Kultur und Freizeit (14-17 %).

In fast allen formellen ehrenamtlichen Sektoren ist mehr als die Hälfte der Engagierten in den vergangenen 12 Monaten an bis zu 30 Tagen im Einsatz gewesen. Am vergleichsweise höchsten ist die entsprechende Frequenz im Sportbereich bzw. bei Sportvereinen: 56 Prozent haben ihre Tätigkeit im letzten Jahr mehr als 30 Tage lang ausgeübt. Überdurchschnittlich intensiv ist auch das Engagement bei den Katastrophen- und Rettungsdiensten, im Kunst- und Kulturbereich, bei den Sozial- und Gesundheitsdiensten sowie im politischen Bereich. In diesen Sektoren verrichteten rund vier von zehn ehrenamtlich Tätigen umgerechnet länger als ein Monat im letzten Jahr ihre gemeinnützige Tätigkeit.

Der ganz überwiegende Teil der ehrenamtlich Aktiven arbeitet in den entsprechenden Organisationen oder Vereinen regelmäßig bzw. sowohl regelmäßig als auch etwa bei anfallenden Projektarbeiten zeitlich begrenzt mit. Im Katastrophen- und Rettungsdienst trifft dies auf 78 Prozent zu, im Sektor Sport und Bewegung sogar auf 89 Prozent. Selbst bei der Hilfe für Menschen auf der Flucht in den Jahren 2015 und 2016 leisteten zwei Drittel der in diesem Bereich Engagierten nicht nur sporadisch, sondern regelmäßig bzw. über einen längeren Zeitraum hinweg Hilfstätigkeiten.

Die Mehrheit der formell ehrenamtlich Tätigen gab an, auch innerhalb der letzten Woche vor dem Befragungszeitpunkt im Einsatz gewesen zu sein. Dabei bewegte sich das mittlere Stundenkontingent in den meisten Bereichen zwischen rund drei und knapp fünf Stunden in der Woche. Im Schnitt war man in der Referenzwoche am längsten auf dem Gebiet der politischen Arbeit und Interessenvertretung aktiv. Am unteren Stundenspektrum rangiert das Engagement im Zusammenhang mit bürgerlichen Aktivitäten, die ja vielfach anlassbezogen (etwa bei Bürgerinitiativen, Nachbarschaftsprojekten etc.) erfolgen. Die gesamte Durchschnittszeit des ehrenamtlichen Engagements in der Referenzwoche beläuft sich auf 5,3 Stunden.

2.5.1 Intensität des formellen freiwilligen Engagements nach Geschlecht

Männer waren pro Woche im Schnitt 5,8 Stunden ehrenamtlich tätig, Frauen 4,8 Stunden. Dieser Unterschied resultiert vor allem daraus, dass Frauen im Alter von rund 30 bis 50 Jahren

weniger Zeit für gemeinnützige Tätigkeiten aufwenden (können) - wohl auch, weil die familiären Betreuungspflichten zwischen den Geschlechtern nach wie vor ungleich verteilt sind. Bei den Männern hat sich dabei innerhalb der letzten Jahre so gut wie nichts verändert: im Jahr 2012 lag der durchschnittliche Zeitaufwand pro Woche bei 5,7 Stunden. Bei den Frauen ist er etwas zurückgegangen (damals lag er bei 5,9 Stunden), wobei aber zu berücksichtigen ist, dass inzwischen mehr Frauen als damals ehrenamtlich tätig sind, wobei aber vor allem die mittleren Altersgruppen zeitlich eher begrenzt sind.

2.5.2 Intensität des formellen freiwilligen Engagements nach Altersgruppen

Zwischen den einzelnen Altersgruppen weichen die mittleren wöchentlichen Einsatzstunden mit Ausnahme der Jugendlichen nicht sehr voneinander ab. Die 15- bis 24-Jährigen mit einer ehrenamtlichen Funktion investieren mit durchschnittlich annähernd 7 Stunden pro Woche mehr Zeit in diese als die übrigen Altersgruppen. Bei den ab 60-Jährigen beläuft sich der wöchentliche Einsatz im Schnitt auf rund 5 Stunden. Bei beiden Altersgruppen hat sich das Stundenausmaß des Freiwilligenengagements gegenüber dem Jahr 2012 etwas erhöht: Bei den 15- bis 24-Jährigen um 0,6 Stunden, bei den ab 60-Jährigen sogar um 1,1 Stunden.

2.6 Bereitschaft zu einem künftigen freiwilligen Engagement in Organisationen

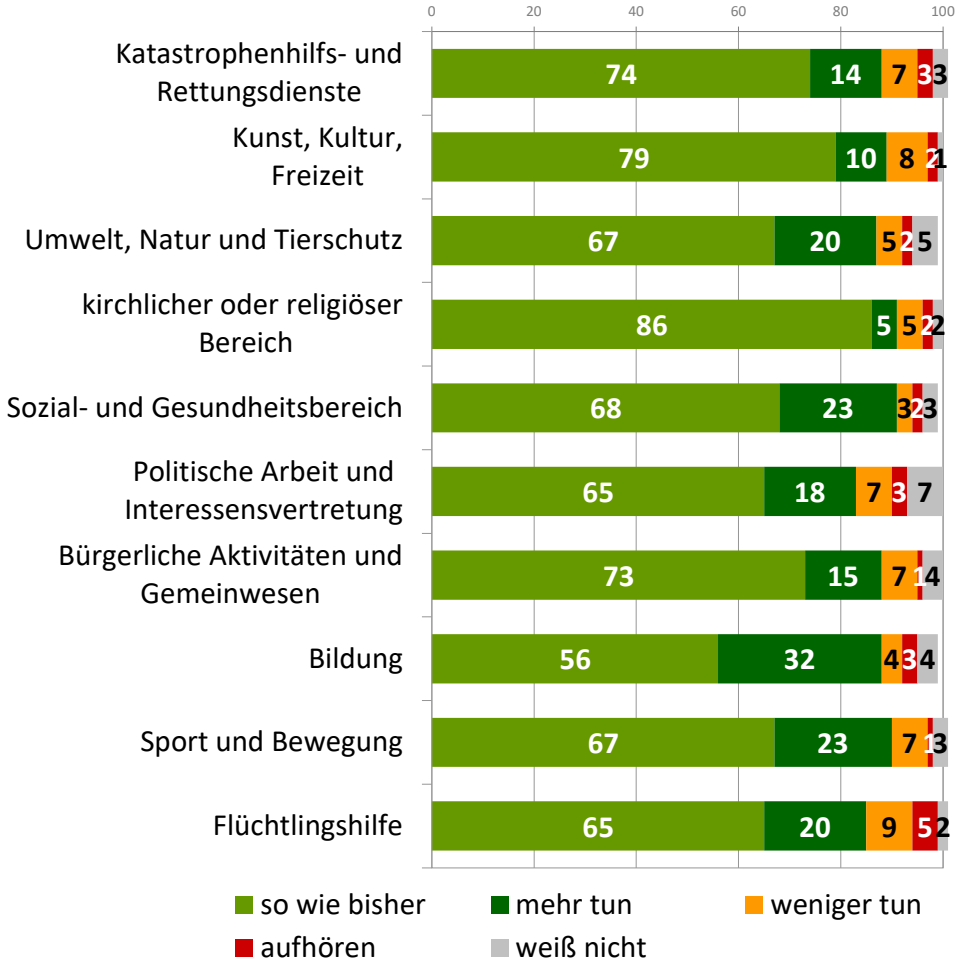
Der Großteil der dazu befragten ehrenamtlich Tätigen hat vor, sich auch in den nächsten Jahren im etwa gleichen Ausmaß wie bisher gemeinnützig zu engagieren. Die Mehrzahl der übrigen möchte sich künftig eher noch mehr als jetzt einbringen. Nur eine relativ kleine Minderheit gab an, sich in den nächsten Jahren beim Engagement entweder etwas einzuschränken oder die ehrenamtliche Tätigkeit überhaupt zu beenden.

Mehr als schon jetzt möchte man sich vor allem im Bildungsbereich, im Sozial- und Gesundheitsbereich (mehr: 23 %; weniger/nichts: 5 %), im Sektor Sport und Bewegung (mehr: 32 %; weniger/nichts: 7 %) sowie bei Umweltschutzagenden (mehr: 20 %; weniger/nichts: 7 %) engagieren. Auch von jenen, die freiwillig bei der Hilfe für Menschen auf der Flucht mitwirkten, plant ein Fünftel, sich hier noch stärker zu engagieren. 14 Prozent sagten, dass sie in diesem Bereich eher weniger oder gar nichts mehr machen wollen. Auch in den meisten anderen ehrenamtlichen Sektoren überwiegt gegenüber einer Reduktion oder Aufgabe der gemeinnützigen Tätigkeit per Saldo das Vorhaben, sich in den nächsten Jahren noch stärker als bisher zu engagieren. Eine Ausnahme bilden die kirchlichen freiwilligen Tätigkeiten (mehr: 5 %; weniger/nichts: 7 %) und jene im Kultur- und Freizeitsektor (mehr versus weniger/nichts: je-

weils 10 %). In diesen beiden Bereichen ist aber der Anteil derer, die so wie bisher weitermachen möchten, ganz besonders hoch (79 % bzw. 86 %).

Die folgende Grafik bildet das mittelfristig geplante Engagement in den einzelnen Bereichen ab. Dazu liegen keine Zeitreihenergebnisse vor, da diese Frage erstmals im Jahr 2016 gestellt wurde.

Abbildung 8: Geplantes freiwilliges Engagement im Rahmen von Organisationen in den nächsten zwei bis drei Jahren
Frage: Wenn Sie an die nächsten zwei bis drei Jahre denken, werden Sie die ehrenamtlichen Tätigkeiten etwa so wie bisher fortführen, noch etwas mehr tun (bzw. in einem anderen Bereich erstmals was tun), etwas weniger tun oder damit ganz aufhören? (Basis: 2016 Aktive, in Prozent)



Quelle: IFES

Um das absehbare Potenzial abzuschätzen, wurden auch jene, die derzeit kein Ehrenamt ausüben, gefragt, ob sie sich vorstellen können, in den kommenden zwei bis drei Jahren eine sol-

che Tätigkeit aufzunehmen. Dies wurde von 16 Prozent bejaht - diese Bereitschaftsquote ist durchaus beachtlich. Weitere 11 Prozent waren diesbezüglich noch unschlüssig, schlossen eine gemeinnützige ehrenamtliche Tätigkeit somit also nicht aus. Bei den einzelnen Einsatzbereichen weichen die Nennungsanteile nicht allzu sehr voneinander ab.

2.6.1 Bereitschaft nach Geschlecht

Sowohl Frauen als auch Männer haben zu ganz überwiegenden Anteilen vor, das derzeitige formelle ehrenamtliche Engagement entweder so wie bisher fortzusetzen oder sich sogar noch mehr einzubringen. Dies spricht für eine Prolongierung des bisherigen Trends.

2.6.2 Bereitschaft nach Altersgruppen

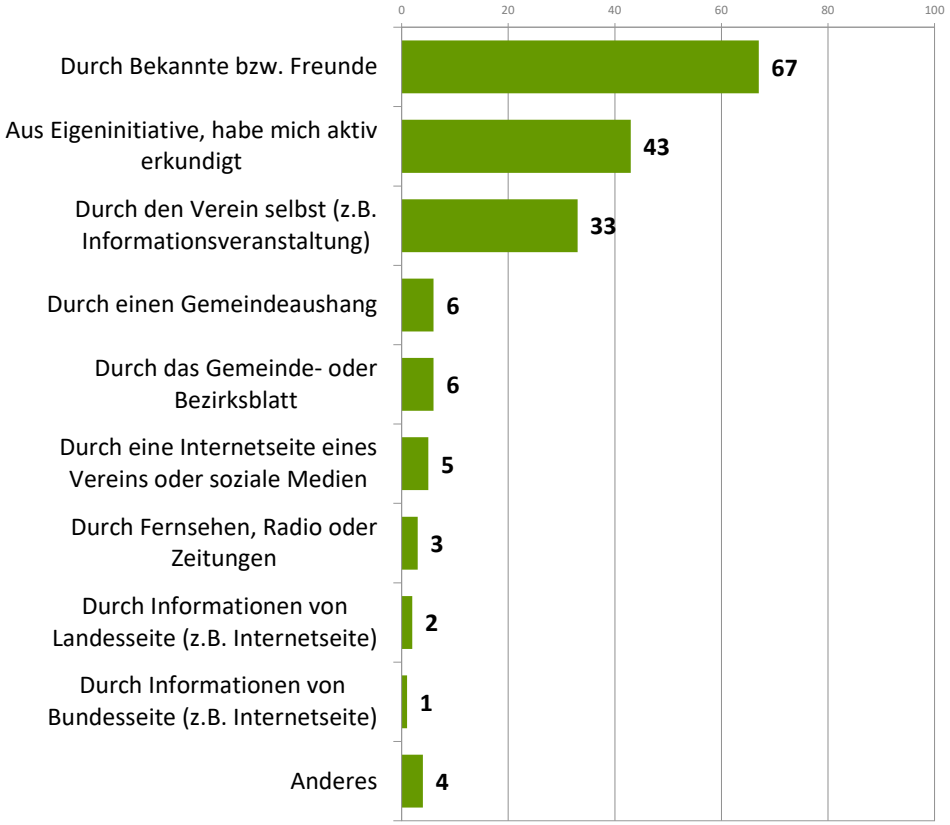
Auch bei den einzelnen Altersgruppen zeigt sich bis hin zu den 80-Jährigen, dass die meisten ihr derzeitiges formelles ehrenamtliches Engagement entweder in gewohnter Form weiter ausüben oder sogar noch mehr Zeit als bisher in diese investieren möchten. Bei den Jugendlichen sind die Ambitionen eines noch stärkeren Engagements im Bereich Sport und Bewegung besonders hoch (so wie bisher: 54 %; mehr als bisher: 30 %; weniger als bisher: 14 %). Dasselbe gilt für den Sektor Umwelt, Natur und Tierschutz, während bei den Katastrophenhilfsdiensten bzw. bei den Rettungsdiensten rund ein Viertel künftig weniger tun oder damit ganz aufhören möchte. Seitens der ab 60-Jährigen möchten drei Viertel so viel Zeit wie bisher für ihre freiwilligen Tätigkeiten aufwenden; jeweils ein Zehntel will sich künftig entweder mehr oder weniger einbringen. Noch mehr gemeinnützige Tätigkeiten als bisher fassen die ab 60-Jährigen vor allem im Sozial- und Gesundheitsbereich ins Auge (29 %), wobei es hier zwischen Frauen und Männern keinen Unterschied gibt. Nur wenige dieser Altersgruppe bekundeten, ihre ehrenamtliche Tätigkeit in absehbarer Zeit ganz aufgeben zu wollen.

2.7 Zugang zum formellen freiwilligen Engagement und Informationspräferenzen

43 Prozent der formell freiwillig Engagierten haben ihre Tätigkeit aus Eigeninitiative angestrebt und sich dementsprechend von sich aus über eine entsprechende Möglichkeit erkundigt. Dies erfolgte in erster Linie über den Bekannten- und Freundeskreis. Insgesamt haben zwei Drittel aller ehrenamtlich Tätigen auf diesem Wege Informationen eingeholt und letztlich Zugang zu dieser Tätigkeit bekommen (bei dieser Frage gab es Mehrfachnennungen). Eine weitere wichtige Informationsquelle sind die Organisationen und Vereine selbst. Ein Drittel derer, die eine formelle freiwillige Tätigkeit ausüben, hat direkt von Trägern von der

Option einer Mitarbeit erfahren (z.B. im Rahmen von Informationsveranstaltungen). Hinzu kommen noch jene, die sich auf der Homepage eines Vereins oder einer Organisation erkundigt haben (5 %). Alle anderen Informationsquellen spielten demgegenüber eine eher untergeordnete Rolle. Dies gilt auch für die Massenmedien Zeitungen, Fernsehen und Radio. Auch dazu gibt es keine Vergleichsergebnisse zu früheren Erhebungen.

Abbildung 9: Zugang zum formellen Freiwilligenengagement
Frage: Wie haben Sie damals von der Möglichkeit einer ehrenamtlichen Tätigkeit erfahren – wie sind Sie dazu gekommen? (Basis: 2016 Aktive, in Prozent)



Quelle: IFES

56 Prozent aller Befragten meinen, dass noch mehr als bisher über die Möglichkeiten einer freiwilligen Tätigkeit im Rahmen von Organisationen informiert werden sollte. Allein daraus ersieht man schon den hohen Stellenwert, den gemeinnützige Dienste in den Augen der Bevölkerung haben. Seitens derer, die formell ehrenamtlich aktiv sind, plädieren sogar 78 Prozent für mehr Informationsarbeit; seitens der Kontrastgruppe ist es knapp die Hälfte. Die Übrigen vertreten die Auffassung, dass die derzeitigen Informationsangebote schon ausreichend sind. Als zweckmäßig werden vor allem Informationsveranstaltungen von Vereinen, Informationen in den Gemeinde- und Bezirksblättern sowie Aushänge in den Gemeinden

erachtet (Nennungsquoten: 23-27 %). Ein Fünftel wünscht sich, dass die Vereine die Optionen einer freiwilligen Unterstützung auf ihrer Homepage hervorheben und für die Anwerbung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch stärker die sozialen Medien (z.B. Facebook) nutzen.

2.7.1 Zugang und Informationspräferenzen nach Geschlecht

Männer sind zu etwas höheren Anteilen als Frauen durch ihren Bekanntenkreis (70 % versus 64 %) und durch Informationen seitens der Vereine (37 % versus 28 %) - etwa im Rahmen einer Informationsveranstaltung - zu ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit gekommen. Bei allen übrigen Zugängen gibt es so gut wie keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Auch bezüglich der präferierten Informationsquellen unterscheiden sich Männer und Frauen kaum.

2.7.2 Zugang und Informationspräferenzen nach Altersgruppen

Differenziert nach Altersgruppen zeigen sich beim Zugang zu einer formellen ehrenamtlichen Tätigkeit ebenfalls kaum Unterschiede. Seitens der Jugendlichen bis 24 Jahre spielten Internetseiten von Vereinen und die sozialen Medien zwar eine etwas größere Rolle als bei den anderen Altersgruppen, diese wurde aber auch bei ihnen nur von einer relativ kleinen Minderheit (7 %) als wegweisend bezeichnet. Auch wenn sie sich selbst nur zu geringen Anteilen über das Internet und die sozialen Medien informiert haben und in weiterer Folge zu ihrer Tätigkeit gekommen sind, halten es vor allem die Jugendlichen für sinnvoll, dass mehr als bisher via Websites der Vereine und Organisationen sowie durch soziale Medien über die Möglichkeiten einer gemeinnützigen Mithilfe informiert wird (29 %). Die ab 60-Jährigen liegen, was den damaligen Zugang zu ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit anlangt, weitgehend im Gesamtschnitt. Dies trifft auch in Bezug auf ihre Präferenzen einer künftigen Informationsarbeit zu. Etwas über dem Schnitt rangieren bei ihren diesbezüglichen Vorschlägen die herkömmlichen Informationsschienen, also Gemeindeaushänge, Gemeinde- und Bezirksblätter und Informationsveranstaltungen.

2.8 Zum informellen Freiwilligenengagement (Nachbarschaftshilfe)

Drei von zehn Personen leisten in Österreich unbezahlte informelle Freiwilligentätigkeit außerhalb des eigenen Haushaltes. Dabei geht es im Regelfall um Unterstützungen im Rahmen der Nachbarschaftshilfe. Die aktuelle Beteiligungsquote deckt sich in Summe fast völlig mit jener aus dem Jahr 2012. Auch das informelle gemeinnützige Engagement betrifft viele Bereiche. Die vergleichsweise höchsten Nennungsquoten entfallen auf das Erledigen von Hausarbeiten (12 %) und auf handwerkliche Tätigkeiten, die man für andere ausführt (9 %). 6

bis 7 Prozent der Österreicherinnen und Österreicher führen im Rahmen der Nachbarschaftshilfe folgende Hilfsdienste durch: Besuche bei betreuungsbedürftigen Personen, Fahrtendienste für nicht so mobile Nachbarn und Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Jeweils 3 bis 5 Prozent der Bevölkerung helfen bei Gartenarbeiten, unterstützen andere bei der Betreuung von pflegebedürftigen Menschen, gehen Bekannten bei Amtswegen und beim Schriftverkehr mit Behörden zur Hand und helfen bei der Abwendung oder Beseitigung von Schäden bei Umweltkatastrophen in der Wohnumgebung mit. Zwei von hundert Befragten gaben an, sich informell auch bei der Hilfe für Menschen auf der Flucht engagiert zu haben - dieser Bereich wurde erstmals erhoben. Dasselbe gilt für die Betreuung von Kindern, die nicht im eigenen Haushalt wohnen.

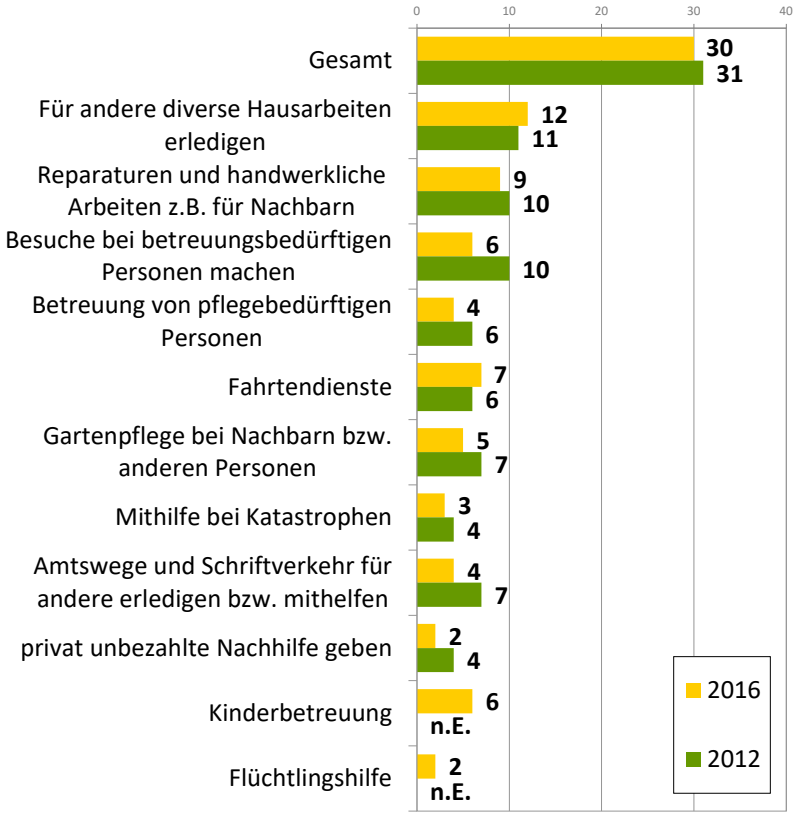
Abbildung 10 bildet die Nennungsquoten im Zeitvergleich ab. Dabei zeigt sich bei den meisten Einzelbereichen ein leichter Rückgang, der vor allem daraus resultiert, dass der Anteil an Mehrfachnennungen (also Unterstützungen in mehr als einem Bereich) in den letzten Jahren etwas abgenommen hat.

Die Befragten hatten hier auch die Möglichkeit, in Form einer „offenen" Frage andere Formen der von ihnen geleisteten Nachbarschaftshilfe anzuführen. Davon wurde nur ganz vereinzelt Gebrauch gemacht, womit evident ist, dass die erhobenen Kategorien so gut wie alle relevanten Bereiche abdecken.

Vier von zehn Personen, die unbezahlte Nachbarschaftshilfe leisten, praktizieren dies an bis zu 10 Tagen im Jahr. Ein Drittel ist bis zu 30 Tage im Jahr im Einsatz, ein Viertel noch länger. Das zeitliche Ausmaß derer, die in der Nachbarschaftshilfe tätig sind, hat sich innerhalb der letzten vier Jahre etwas erhöht. Diese Entwicklung bestätigt sich auch bei der Frage nach dem Stundeneinsatz innerhalb der letzten sieben Tage vor der Befragung. Er beläuft sich bei Personen, die Nachbarschaftshilfe leisten, auf rund 3,7 Stunden (2012 waren es 3,4 Stunden).

Bei jenen, die keine Nachbarschaftshilfe leisten, wurde erstmals erhoben, ob man sich vorstellen könnte, sich in diesem Bereich in den nächsten zwei bis drei Jahren zu engagieren. Diese Frage bejahten 18 Prozent, wobei eine solche Bereitschaft im Hinblick auf alle abgefragten Bereiche signalisiert wird - am vergleichsweise höchsten ist sie im Hinblick auf die Erledigung diverser Hausarbeiten, auf Fahrtendienste, auf eine Hilfe bei Gartenarbeiten und bei der Kinderbetreuung. Weitere 15 Prozent dieser Befragtengruppe waren noch unschlüssig und schlossen damit ein solches Engagement zumindest nicht aus. Auch dieses Potenzial ist sehr beachtlich, muss aber so wie bei den formellen ehrenamtlichen Bereitschaftsbekundungen gezielt stimuliert werden, da viele nicht wissen, ob ein solcher Bedarf in ihrer Nachbarschaft besteht.

Abbildung 10: Informelles Freiwilligenengagement nach Bereichen 2012 bis 2016
Frage: Es gibt natürlich auch die Möglichkeit, nicht nur für eine Organisation oder für einen Verein, sondern auch privat ehrenamtlich aktiv zu sein und eine Tätigkeit für Personen außerhalb des eigenen Haushaltes freiwillig und unbezahlt auszuüben. Dabei geht es vor allem um Nachbarschaftshilfe. Hier auf dieser Karte sind solche Tätigkeiten angeführt. Sagen Sie bitte, ob Sie in dem einen oder anderen dieser Bereiche tätig sind? (in Prozent)



Quelle: IFES

2.8.1 Informelles Freiwilligenengagement nach Geschlecht

So wie bei den formellen freiwilligen Tätigkeiten gibt es auch bei den nachbarschaftlichen Unterstützungen je nach Einsatzbereich zum Teil größere geschlechtsspezifische Unterschiede. Männer helfen etwa zu deutlich höheren Anteilen als Frauen bei Reparaturarbeiten aus (14 % versus 4 %). Auch bei in Katastrophenfällen in der Wohnregion - z.B. bei Überschwemmungen - sind eher Männer im Einsatz (4 % versus 2 %). Umgekehrt erfolgen Besuche bei betreuungsbedürftigen Personen vorwiegend von Frauen (8 % versus 4 %). Dasselbe gilt für die Erledigung diverser Hausarbeiten bei Nachbarn (15 % versus 9 %), für die Betreuung anderer Kinder (10 % versus 2 %), für außerhäusliche Pflegeleistungen (5 % versus 2 %)

sowie für die Betreuung von Menschen auf der Flucht (Verhältnis Frauen/Männer: 2 zu 1). In den anderen Bereichen der Nachbarschaftshilfe gibt es in Bezug auf das Engagement keine oder nur sehr geringfügige Geschlechterunterschiede. Frauen verrichten allerdings zu höheren Frequenzen bzw. an mehr Tagen solche Hilfsdienste als Männer. Ein Drittel der Frauen ist zwischen 11 und 30 Tage im Einsatz, 28 Prozent an mehr als 30 Tagen (Männer: 18 %). Innerhalb der letzten Woche vor der Befragung waren die in der Nachbarschaftshilfe tätigen Frauen im Schnitt rund 4 Stunden im Einsatz, die Männer rund 3 Stunden.

Gegenüber dem Jahr 2012 hat sich der Anteil der Frauen erhöht, die im Rahmen der Nachbarschaftshilfe bei Hausarbeiten helfen (+3 Prozentpunkte). Zurückgegangen sind bei ihnen Besuche bei pflegebedürftigen Personen (-4 Prozentpunkte). Bei den übrigen Einsatzbereichen hat sich wenig verändert; dies gilt auch für die Aktivitäten der Männer sowie für das geschlechtsspezifische Verhältnis bei den einzelnen Unterstützungsformen generell. Auch die durchschnittlichen Einsatzzeiten pro Woche sind in den letzten Jahren annähernd stabil geblieben.

Was das zusätzliche Potenzial der Nachbarschaftshilfe betrifft, unterscheiden sich Frauen und Männer insgesamt gesehen kaum voneinander. Im Hinblick auf die einzelnen Sektoren zeigen sich etwa dieselben Unterschiede wie schon bei den derzeit Aktiven: Frauen können sich einen Beitrag vor allem bei der Kinderbetreuung und bei Hausarbeiten im außer-familiären Umfeld vorstellen, Männer vor allem bei Reparaturarbeiten.

2.8.2 Informelles Freiwilligenengagement nach Altersgruppen

Aufgeschlüsselt nach Altersgruppen zeigt sich, dass bei fast allen Bereichen die höchste Beteiligungsquote bei den 60- bis 69-Jährigen vorliegt. Insgesamt sind 40 Prozent dieser Altersgruppe in der Nachbarschaftshilfe tätig. Bei der Gesamtgruppe der ab 60-Jährigen trifft dies auf 31 Prozent zu, bei den Jugendlichen ist der entsprechende Anteil etwas geringer (26 %). Dies vor allem deshalb, weil sich die unter 24-Jährigen in einzelnen Bereichen der Nachbarschaftshilfe viel weniger engagieren als ältere Personen. Dies betrifft vor allem den Besuch von pflegebedürftigen Menschen sowie Fahrtendienste für andere und Gartenarbeiten bei Nachbarn. Die 60- bis 69-Jährigen investieren auch sehr viel Zeit in diese Hilfsdienste: Im Schnitt waren das bei den Betreffenden rund 6 Stunden pro Woche. Bei allen übrigen Altersgruppen liegt die Bandbreite zwischen rund 2,5 bis 4,5 Stunden. Bei den Jugendlichen sind es im Mittel 3,3 Stunden, bei der Gesamtgruppe der ab 60-Jährigen rund 5,2 Stunden.

Bei den einzelnen Alterskohorten zeigen sich bei den Einsatzbereichen keine größeren Abweichungen gegenüber dem Jahr 2012. Erhöht hat sich aber sowohl bei den Jugendlichen als

auch bei den ab 60-Jährigen das durchschnittliche Stundenausmaß des wöchentlichen Engagements: Jugendliche: +0,5 Stunden, ab 60-Jährige: +0,7 Stunden.

Das weitere Potenzial ist bei allen Altersgruppen bis hin zu den 70-Jährigen relativ hoch - in überdurchschnittlichem Maße aber bei den Jüngeren: Seitens der bis 24-Jährigen können sich 21 Prozent ein freiwilliges Engagement im Rahmen der Nachbarschaftshilfe vorstellen, bei den ab 60-Jährigen sind es nur rund halb so viele (12 %).

2.9 Gründe und Motive für und gegen ein Freiwilligenengagement

So wie bei den Vorgängerstudien aus den Jahren 2006 und 2012 wurden jene, die sich entweder in Vereinen oder im Rahmen der Nachbarschaftshilfe engagieren, nach den Motiven für ihren Einsatz befragt. Dazu wurde eine Reihe von möglichen Gründen und Motiven vorgelegt, wobei die Befragten anhand einer vierstufigen Skala jeweils angeben sollten, in welchem Ausmaß diese für sie persönlich zutreffen oder nicht zutreffen. Bei Personen, die sich bislang nicht gemeinnützig engagiert haben, wurde umgekehrt nachgefragt, warum sie sich daran nicht beteiligen.

Für das freiwillige Engagement sprechen seitens derer, die in dem einen oder anderen Bereich aktiv sind, nicht nur altruistische Motive bzw. der Wunsch, etwas Nützliches für die Gesellschaft beizutragen, sondern auch ein vielfältiger persönlicher Nutzen und damit eine Steigerung des eigenen Wohlbefindens durch dieses Engagement. Diese beiden Antriebsfaktoren sind durchgängig sehr ausgeprägt.

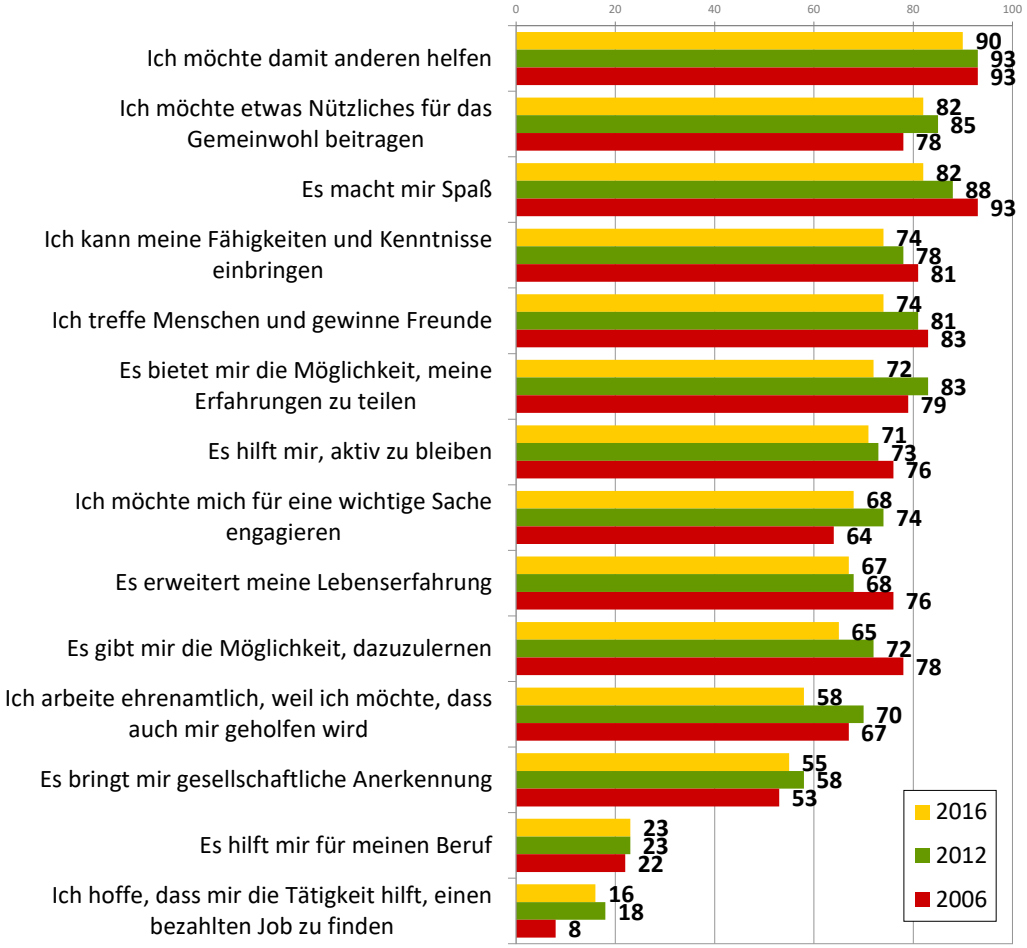
Für fast alle der im formellen oder informellen Freiwilligensektor Aktiven ist natürlich das Hauptmotiv, anderen zu helfen und damit einen Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten. Zugleich betonten mehr als 80 Prozent, dass ihnen diese gemeinnützigen Tätigkeiten durchaus auch Spaß und Freude bereiten. Jeweils rund drei Viertel der Engagierten sind darüber hinaus dadurch motiviert, dass sie dabei ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einbringen können und dass sie im Zuge ihres Engagements für andere Menschen auch neue Freundschaften schließen.

Rund sieben von zehn Personen gaben an, dass sie bei den gemeinnützigen Tätigkeiten ihre Erfahrungen mit anderen teilen können und dass ihr Engagement ihnen auch dabei hilft, selbst fit und aktiv zu bleiben. Knapp ebenso viele bestätigten, dass sie dadurch die eigene Lebenserfahrung erweitern, also im Zuge der Unterstützungsleistungen selbst dazulernen. Für mehr als die Hälfte der Engagierten spielt auch eine Rolle, dass ihre gemeinnützige Tätigkeit eine zusätzliche gesellschaftliche Anerkennung mit sich bringt. Dass die formelle

freiwillige Tätigkeit bzw. die Nachbarschaftshilfe einen Vorteil für das eigene Berufsleben bringen könnte, war für immerhin knapp ein Viertel der Engagierten eine relevante Überlegung. 16 Prozent versprechen sich aus ihren unbezahlten Hilfstätigkeiten auch insofern einen Nutzen, als sie sich dadurch einen leichteren Einstieg in einen Beruf bzw. in eine bezahlte Erwerbstätigkeit versprechen.

Innerhalb der letzten vier Jahre hat sich an den Gründen bzw. Motiven für das freiwillige Engagement von den Dimensionen her gesehen nicht viel verändert. Gegenüber dem Jahr 2012 sind die Wichtigkeitsbeimessungen bei den meisten erhobenen Aspekten tendenziell zwar etwas zurückgegangen - die Verschiebungen halten sich aber in moderaten Grenzen. Die folgende Grafik weist die jeweiligen Zustimmungsquoten (trifft voll oder eher zu) im Zeitverlauf aus.

Abbildung 11: Gründe und Motive für freiwilliges Engagement: Vergleich 2006 bis 2016 „trifft voll/eher zu"
Frage: Ich lese Ihnen nun verschiedene Beweggründe vor, warum sich manche Menschen im Bereich der Freiwilligenarbeit engagieren? Sagen Sie mir bitte, inwieweit das auf Sie zutrifft oder nicht. (Basis: Aktive, in Prozent)

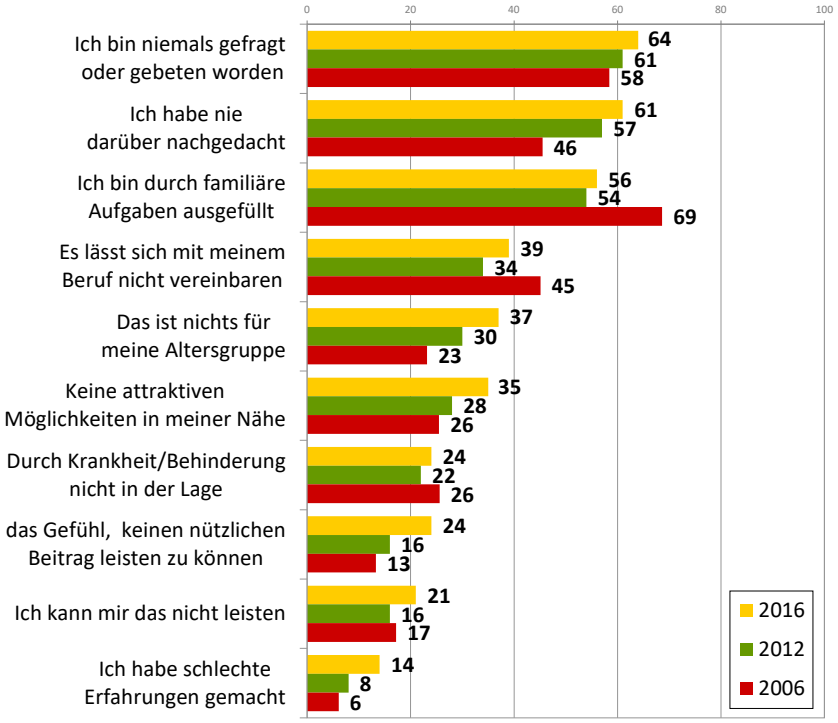


Quelle: IFES

Was sind umgekehrt die Gründe dafür, sich nicht freiwillig zu engagieren? Hier kristallisieren sich letztlich zwei Hauptfaktoren heraus: Ein verbreiteter Grund ist, dass man darum noch nicht gebeten worden ist bzw. dass man im persönlichen Umfeld keinen diesbezüglichen Bedarf wahrgenommen hat. Infolgedessen habe man daran auch noch nicht konkret gedacht. Dies bestätigten jeweils rund sechs von zehn derer, die keine Freiwilligentätigkeiten leisten. Der am zweithäufigsten genannte Grund ist, dass man wegen der eigenen familiären oder beruflichen Auslastung keine Zeit dafür hat. Ein großes Potenzial für ein künftiges Engagement stellen vor allem jene dar, die sagten, dass sie in diesen Bereichen bisher nicht aktiv waren, weil sie über die Möglichkeiten eines Freiwilligenengagements zu wenig informiert sind (45 %).

Gegenüber dem Jahr 2012 hat sich der Anteil derer, die den einen oder anderen Grund nannten, tendenziell etwas erhöht. Dies trifft auch in Bezug auf die mangelnde Informiertheit über die Möglichkeiten eines freiwilligen Engagements zu. Die nachstehende Grafik weist die zustimmenden Antwortquoten im Zeitvergleich aus.

Abbildung 12: Gründe für kein freiwilliges Engagement: Vergleich 2006 bis 2016 „trifft voll/eher zu"
Frage: Jetzt lese ich Ihnen einige Gründe vor, warum Menschen KEINE Freiwilligenarbeit leisten. Sagen Sie mir bitte, in wieweit das auf Sie zutrifft oder nicht. (Basis: nicht Aktive, in Prozent)



Quelle: IFES

2.9.1 Gründe und Motive nach Geschlecht

Männer wie Frauen engagieren sich freiwillig fast gleichermaßen aus gemein- und eigennützigen Motiven. Diese Form des sozialen Handelns ist somit im Regelfall für alle Beteiligten hilfreich und sinnstiftend. Nur der Aspekt der gesellschaftlichen Anerkennung ist Männern etwas wichtiger als Frauen (ca. 60 % versus ca. 50 %) - wohl auch aus diesem Grund bevorzugen sie eher eine prestigeträchtigere formelle bzw. ehrenamtliche Tätigkeit.

Was seitens der Frauen gegen ein freiwilliges Engagement spricht, ist im Vergleich zu den Männern vor allem der Umstand, dass die Betreuungspflichten innerfamiliär nach wie vor ungleich verteilt sind (trifft voll und ganz zu: 38 % versus 26 %). Bei allen anderen möglichen Gründen sind die Abweichungen zwischen den Geschlechtern sehr gering.

2.9.2 Gründe und Motive nach Altersgruppen

Für die ab 60-Jährigen, die sich freiwillig engagieren, ist einer der Hauptgründe dafür, dass sie damit auch selbst aktiv bleiben (trifft voll und ganz zu: 41 %). Noch mehr dieser Altersgruppe betonen, dass sie anderen helfen wollen (trifft voll und ganz zu: 61 %), dass ihnen diese Aufgabe Spaß macht (trifft voll und ganz zu: 46 %) und dass sie etwas Nützliches für das Gemeinwohl beitragen möchten (trifft voll und ganz zu: 44 %). Bei den Jüngeren spielt darüber hinaus auch der Aspekt, dabei selbst etwas dazuzulernen, eine große Rolle (trifft voll und ganz zu: 38 %).

Von jenen, die derzeit keine Freiwilligentätigkeit ausüben, sagten vor allem die Jüngeren, dass sie noch nie darum gebeten wurden (trifft voll und ganz zu: 48 %) und dementsprechend auch noch nie darüber nachgedacht haben (44 %). Bei den ab 60-Jährigen liegen die diesbezüglichen Nennungsanteile unter der 30-Prozent-Marke. Bei ihnen spricht deutlich stärker als bei den Jugendlichen dagegen, dass sie durch ihre familiären Aufgaben schon eher ausgelastet sind (32 %).

2.10 Fazit

Das freiwillige Engagement ist in Österreich nach wie vor sehr verbreitet - innerhalb der letzten vier Jahre haben sich die formellen freiwilligen Aktivitäten sogar noch leicht erhöht. Alle Bevölkerungsgruppen bis hin zu den über 80-Jährigen setzten sich auf diese Weise zu beachtlichen Anteilen für das Gemeinwohl ein. Der Bedarf an freiwilligen und unbezahlten Tätigkeiten in Vereinen und Organisationen sowie im Rahmen der Nachbarschaftshilfe wird sich angesichts der absehbaren demografischen Entwicklung mit einem wachsenden Anteil an älteren und hilfsbedürftigen Menschen in den nächsten Jahren vermutlich noch ver-

größern. Zugleich sind bei vielen selbst im höheren Lebensalter die gesundheitlichen Ressourcen vorhanden, um nicht nur ein qualitätsvolles und sinnorientiertes Leben führen zu können, sondern sich auch aktiv in die Gemeinschaft einzubringen. Und wie die aktuelle Erhebung zeigt, ist das Potenzial an Menschen, die dafür zu gewinnen wären, durchaus nicht ausgeschöpft. Dies gilt für sämtliche Bevölkerungssegmente, ganz besonders aber für die Gruppe der Jugendlichen und für die ab 60-Jährigen, die sich schon jetzt in besonderem Maße einbringen. Dabei ist darauf Bedacht zu nehmen, dass das freiwillige Engagement möglichst arbeitsmarkneutral ist.

Um den Bedarf an gemeinnützigen Hilfestellungen und Unterstützungen auch künftig abdecken zu können, ist es nötig, zumindest einen Teil des vorhandenen zusätzlichen Bevölkerungspotenzials für ein Freiwilligenengagement zu aktivieren und damit die positive Entwicklung der letzten Jahre weiterzuführen. Bei Informationsveranstaltungen zum freiwilligen Engagement könnte verstärkt darauf hingewiesen werden, welch breite Palette es an Formen und Möglichkeiten des Engagements gibt. Darüber hinaus ist es wichtig, den damit verbundenen vielfältigen persönlichen Nutzen und Mehrwert hervorzuheben. Bei den Jüngeren wären auch die Vorteile im Zusammenhang mit einem Berufseinstieg bzw. von nützlichen Erfahrungen im Hinblick auf die Berufsfindung zu betonen. An den Schulen wiederum könnte im Rahmen des ‚Unterrichtsprinzips Politische Bildung' der Wert und die Bedeutung eines freiwilligen Engagements sowohl für die eigene Persönlichkeitsentwicklung wie auch für die Gesellschaft stärker thematisiert werden.

3 Freiwilligendienste

Hannes Spreitzer[1]

Freiwilligendienste sind eine besondere Form des freiwilligen Engagements, die im Freiwilligengesetz (FreiwG) geregelt sind. Neben dem bereits bestehenden Freiwilligen Sozialjahr und Freiwilligen Umweltschutzjahr wurden seit 2015 die sogenannten „Auslandsfreiwilligendienste" (Gedenk-, Friedens- und Sozialdienst im Ausland) und das Freiwillige Integrationsjahr neu geregelt. Auch der Europäische Freiwilligendienst im Rahmen des Europäischen Freiwilligenkorps wurde neu aufgestellt.

Freiwilligendienste nach dem FreiwG sind als Ausbildungsverhältnis konzipiert und kein Beschäftigungsverhältnis. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ab 17 Jahren erhalten Aus- und Weiterbildung im Umfang von insgesamt mindestens 150 Stunden. Durch die pädagogische Betreuung und Begleitung der Teilnehmenden und die Implementierung von Bildungsmaßnahmen tragen Freiwilligendienste zur Berufsorientierung, zur Persönlichkeitsentwicklung, zur Erhöhung der für den Arbeitsmarkt erforderlichen Qualifikationen und der sozialen sowie interkulturellen Kompetenzen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei.

Um dem im FreiwG explizit formulierten Prinzip der Arbeitsmarktneutralität zu entsprechen, dürfen die Teilnehmenden nicht als Ersatz für unselbständig Beschäftigte eingesetzt werden.

Ein Freiwilligendienst gemäß FreiwG dauert mindestens sechs und maximal zwölf Monate. Bei zwölfmonatiger Dauer entsteht ein Freistellungsanspruch von 25 Tagen (§ 13 FreiwG), bei kürzerer Dauer wird der Anspruch aliquot berechnet. Die wöchentliche Einsatzzeit darf 34 Stunden nicht überschreiten.

Mit Inkrafttreten der Novelle des Zivildienstgesetzes am 1. Oktober 2013 ist es möglich, ein nach dem Freiwilligengesetz geleistetes Freiwilliges Sozialjahr, ein Freiwilliges Umweltschutzjahr, einen im Ausland geleisteten Gedenkdienst oder Friedens-und Sozialdienst auf den ordentlichen Zivildienst anzurechnen. Voraussetzung dafür ist unter anderem, dass es sich dabei um eine zehnmonatige durchgehende Tätigkeit bei einem anerkannten Träger gehandelt hat.

Die Teilnehmenden an einem Freiwilligendienst sind kranken-, unfall- und pensionsversichert und erhalten ein Taschengeld. Der Bezug der Familienbeihilfe ist unter Vorliegen der übrigen

[1] Ausgenommen Abschnitt 3.4

Voraussetzungen bis zum vollendeten 24. Lebensjahr möglich. Anspruch auf Familienbeihilfe besteht auch zwischen dem Abschluss der Schulausbildung und dem Beginn eines Freiwilligendienstes, längstens für 3 Monate. Ebenso kann die Familienbeihilfe maximal 3 Monate nach dem Freiwilligendienst bezogen werden, wenn ehestmöglich eine weitere Ausbildung begonnen bzw. fortgesetzt wird.

Der Vertrag der Teilnehmenden wird mit einem gemäß FreiwG anerkannten Träger abgeschlossen. Ihm kommt eine zentrale Rolle und Verantwortung zu. Er ist u.a. zuständig für die Auswahl, Beratung, Information der Teilnehmenden und der Einsatzstellen, für die Auszahlung des monatlichen Taschengeldes, für die Sicherstellung qualitätssichernder Maßnahmen und der fachlichen Anleitung, für die pädagogische Betreuung und die Begleitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Einsatzstellen. Sie stellen schließlich den Teilnehmenden ein Zertifikat aus, das sowohl einen Praxisnachweis als auch einen Nachweis hinsichtlich der erworbenen Kompetenzen darstellt.

3.1 Freiwilliges Sozialjahr

Ein Freiwilliges Sozialjahr (FSJ) können Personen nach Vollendung des 17. Lebensjahres (in Ausnahmefällen nach Vollendung des 16. Lebensjahres) einmalig bei einem anerkannten gemeinnützigen Träger absolvieren, der sie an gemeinwohlorientierte Einsatzstellen vermittelt.

Obwohl es für die Teilnahme keine Altersbeschränkung gibt, ist das FSJ tendenziell als Jugendprojekt konzipiert und wird als ‚Schnittstelle' zwischen Schule, Ausbildung und Beruf gesehen. Die Bildungsmaßnahmen und die pädagogische Betreuung richten sich in erster Linie an Jugendliche. Die Entschädigung für die Leistung in Form eines Taschengelds (von mindestens 50 % und maximal 100 % der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze[2]) ist jedoch nicht für die Deckung des Lebensunterhalts gedacht. Zusätzlich zum Taschengeld erhalten die Teilnehmenden – so ferne die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen – die Familienbeihilfe und das Jugendticket (mit Selbstbehalt). Einzelne Träger gewähren zudem Sachleistungen wie Verpflegung oder Unterkunft. Bei Absolvierung eines FSJ ruht die Ausbildungspflicht gemäß Ausbildungspflichtgesetz.

Es gibt beim FSJ derzeit keine formalisierte Anrechnung auf eine weitere Ausbildung. Allerdings haben Absolventinnen und Absolventen eines FSJ Vorteile im Aufnahmeverfahren, beispielsweise bei der Fachhochschule für Soziale Arbeit oder bei Schulen für Gesundheits- und

[2] Die Geringfügigkeitsgrenze wurde zwischen 2015 und 2019 von € 405,98 auf € 446,81 erhöht.

Krankenpflege. Im Allgemeinen sind solche Anrechnungen derzeit informell und nicht standardisiert.

Zur Zeit gibt es sieben nach dem FreiwG anerkannte Trägerorganisationen:

- Verein Freiwilliges Sozialjahr (Verein FSJ), seit 2012 anerkannt[3],
- Volkshilfe Oberösterreich, seit 2012 anerkannt,
- Diakonie Österreich, seit 2012 anerkannt,
- Soziale Berufsorientierung Vorarlberg (SBOV), seit 2013 anerkannt,
- Arbeiter Samariterbund Österreich (ASBÖ), seit 2014 anerkannt,
- Österreichisches Rotes Kreuz (ÖRK), seit 2015 anerkannt,
- Aus- und Weiterbildungszentrum (AWZ Soziales) Wien GmbH, seit 2018 anerkannt.

Eine Liste der Träger finden Sie unter:
http://www.freiwilligenweb.at/de/sonderformen/freiwilliges-sozialjahr-im-inland

Der Einsatz soll sich an den Lernzielen der jeweiligen Einsatzstelle orientieren und erfolgt unter fachlicher Anleitung. Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienste sind möglich. Einsatzstellen finden sich in folgenden Bereichen (beispielhaft):

- Rettungswesen,
- Sozial- u. Behindertenhilfe,
- Betreuung von Drogenabhängigen,
- Betreuung von Gewalt betroffenen Menschen,
- Betreuung von Geflüchteten und Vertriebenen,
- Betreuung von Menschen ohne Wohnsitz,
- Kinderbetreuung,
- Arbeit mit Kindern,
- Arbeit mit Jugendlichen,
- Arbeit mit Senioren und Seniorinnen,
- Krankenanstalten.

[3] Vormals Verein zur Förderung sozialer Dienste, vermittelt seit 1968 freiwillig Engagierte im Sozialbereich.

Tabelle 1 Entwicklung der Zahl der Teilnehmenden Freiwilliges Sozialjahr (nach Träger und Geschlecht):

Anerkannter Träger	2012	2016	2017	2018	2019
FSJ (Verein Freiwilliges Sozialjahr)	210	567	531	531	573
SBOV (Soziale Berufsorientierung Vorarlberg)	105	109	107	107	112
VH OÖ (Volkshilfe Oberösterreich)	10	13	15	15	2
ASBÖ (Arbeiter Samariterbund Österreich)	-	24	15	15	17
ÖRK (Österr. Rotes Kreuz)	-	170	239	269	364
Diakonie (Diakonie Österreich)	50	84	107	107	61
AWZ Soziales Wien[1]	-	-	-	-	13
Gesamt	375	967	1014	1044	1142
Frauen[2]	-	822	819	842	908
Männer[2]	-	145	195	202	234

[1] Erste Einsätze im Turnus 2018/2019

[2] Daten 2012 nicht vorhanden

Quelle: BMSGPK

2015 wurden im Auftrag des Sozialministeriums das FSJ und das FUJ evaluiert (More-Hollerweger, Hora, Kainz, Wien 2015). Im Folgenden werden einige Ergebnisse dieser Evaluierung des FSJ dargestellt:

- In Bezug auf das Alter liegt der Mittelwert bei 19 Jahren, die jüngsten Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind 16, die ältesten 34.
- 95 % der Teilnehmerinnen sind Frauen und 5 % Männer.
- 76 % haben maturiert, 12 % besuchten eine Fachschule ohne Matura, 5 % haben einen Lehrabschluss und 4 % einen Pflichtschulabschluss.
- Rund zwei Drittel wohnen bei den Eltern, etwa jede/r Fünfte in einer von der Einsatzstelle bereitgestellten Unterkunft.
- 96 % erhalten die Familienbeihilfe und drei Viertel regelmäßige familiäre Unterstützung.
- Die pädagogische Betreuung hat bei 40 % an der Einsatzstelle stattgefunden, bei 37 % bei der jeweiligen Trägerorganisation, bei den restlichen 23 % sowohl bei den Einsatzstellen als auch bei den Trägerorganisationen.
- Wochenend- und Feiertagsdienste kommen in jeder dritten Einsatzstelle vor, Nachtdienste werden in 5 % der Einsatzstellen geleistet.

- 86 % möchten eine weiterführende Ausbildung im Sozialbereich absolvieren; beachtliche 61 % der ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer machen diese tatsächlich.
- Die Höhe des Taschengeldes variiert je nach Träger.
- An zusätzlichen Sachleistungen erhielten 36 % eine kostenlose Unterkunft, 81 % Verpflegung, und/oder Arbeitskleidung, sowie 60 % eine Gratisfahrkarte.
- Als Hauptmotive für die Absolvierung eines FSJ wurden Berufs- und Lebensorientierung angegeben, sowie die Überbrückung einer Wartezeit (im Hinblick auf den Beginn einer Ausbildung).

3.2 Freiwilliges Umweltschutzjahr

Voraussetzung für die Teilnahme am Freiwilligen Umweltschutzjahr (FUJ) ist die Vollendung des 18. Lebensjahres, Interesse an Umwelt-, Naturschutz- bzw. Nachhaltigkeitsthemen, sowie ein ärztliches Attest, das die psychische und physische Belastbarkeit für den Einsatz bestätigt. Im Fall einer Bewerbung für das FUJ als Zivildienstersatz kann auch der Stellungsbescheid (nicht älter als 12 Monate) anstatt des ärztlichen Attests beigefügt werden.

Das FUJ beginnt i.d.R. jeweils ab dem 1. September, ein Einstieg ist aber auch später möglich. Das Einsatzende erfolgt spätestens mit 31. August des Folgejahres. Der genaue Start- und Endtermin wird mit der Einsatzstelle vereinbart.

Der FUJ-Lehrgang läuft unabhängig vom Beginn und Ende des FUJ immer von Oktober bis Juni des Folgejahres. Über das Jahr verteilt werden in sechs Modulen 200 Stunden pädagogische Begleitung angeboten. Das Ausbildungsprogramm (50 Stunden mehr als gesetzlich vorgeschrieben) wird in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik in Wien durchgeführt. Im Rahmen der pädagogischen Begleitung können ECTS-Punkte gesammelt werden, die in weiterführenden Studien angerechnet werden (an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, an der Universität Wien teilweise für Wahlfächer, sowie an der Universität für Bodenkultur als Praktikum).

Als Trägerorganisation für das FUJ fungiert die Jugend-Umwelt-Plattform (JUMP); sie ist auch Dienstgeberin (nicht die Einsatzstelle). Es gibt derzeit über 50 anerkannte gemeinnützige Einsatzstellen bei Organisationen wie z.B. National- und Naturparks, Klimabündnis, Naturfreunde, Vegane Gesellschaft Österreich, Universität für Bodenkultur. Da die meisten Bauernhöfe weder gemeinnützig noch gemeinwohlorientiert geführt werden, sind Einsätze auf Bauernhöfen selten.

Die Einsatzstellen finden sich in folgenden Bereichen:

- Umweltschutz und Umweltbildung,
- Natur- und Artenschutz,
- ökologische Landwirtschaft mit Gemeinwohlzielen,
- Tierschutz,
- Entwicklungszusammenarbeit,
- erneuerbare Energien.

Es ist vorgesehen, dass 80 % der Tätigkeiten projekt- und inhaltsbezogen sind und maximal 20 % der Zeit für administrative Tätigkeiten verwendet wird. Grundsätzlich können die Teilnehmenden auch an Wochenenden und Feiertagen eingesetzt werden, sofern dafür die üblichen Vergütungen und Zuschläge bezahlt werden. Wöchentlich muss eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden eingehalten werden, bezüglich der Pausen gelten dieselben Regelungen wie für die übrigen Teammitglieder.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen erhalten ab dem FUJ-Jahrgang 2019/20 ein Taschengeld in der Höhe von € 240,- monatlich. Auch die Verpflegung im Ausmaß von mindestens zwei Mahlzeiten täglich wird übernommen (direkte Verpflegung vor Ort in der Einsatzstelle bzw. finanzieller Zuschuss, Bereitstellen von Essensmarken oder Nahrungsmitteln).

Die Einsatzstelle kann für die Dauer des FUJ eine Unterkunft zur Verfügung stellen oder eine zusätzliche monatliche Unterstützung in Höhe von € 95,- gewähren. Beide Maßnahmen sind jedoch freiwillige Zusatzleistungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht.

Die Teilnehmenden bekommen die Kosten für eine ÖBB Vorteilscard von der Einsatzstelle ersetzt. Fallen Fahrtkosten vom Wohnort zum Einsatzort an, werden diese ebenfalls von der Einsatzstelle übernommen (nach Vereinbarung z.B. die Jugend-Netzfahrkarte für das jeweilige Bundesland bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres, ÖBB-Vorteilscard, oder Kilometergeld etc.). Die Fahrtkosten für An- und Abreise zu den Lehrgangsmodulen innerhalb von Österreich werden von der Trägerorganisation rückerstattet.

Versicherungsbeiträge werden für Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung, sowie für eine Haftpflichtversicherung bezahlt. Diese Haftpflichtversicherung deckt Schäden von Personen und Gegenständen, die nicht zur Einsatzstelle gehören (z.B. Besuchende, Teilnehmende an Veranstaltungen und deren Eigentum, etc.); elektronische Geräte sind ausgenommen. Für innerbetriebliche Schäden (z.B. Schäden an KFZ und anderen Gegenständen der Einsatzstelle) muss die Einsatzstelle selbst aufkommen.

Die Zahl der Teilnehmenden hat sich seit Einführung des FUJ kontinuierlich erhöht. Haben zu Beginn mehr Frauen als Männer teilgenommen, so waren es in den letzten beiden Jahrgängen mehr Männer als Frauen. Der überwiegende Teil von ihnen ist zwischen 18 und 20 Jahre alt.

Tabelle 2: FUJ-Jahrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer nach Jahrgang und Geschlecht

FUJ	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Gesamt	26	21	40	41	41	54	60
Frauen	18	12	21	24	23	24	23
Männer	8	9	19	17	18	30	37

Quelle Jump

Die Evaluierung des FUJ hat ergeben, dass 86 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Schule mit Matura abgeschlossen haben, die restlichen 14 % eine Universität oder eine Fachhochschule. 56 % lebten bei den Eltern, 33 % bei Angehörigen und 11 % in einer von der Einsatzstelle bereitgestellten Unterkunft (Evaluierung s. S 92), 89 % haben Familienbeihilfe bezogen.

3.3 Freiwilliges Integrationsjahr

Die Bestimmungen betreffend das Freiwillige Integrationsjahr sind seit 1.1.2016 in Kraft und wurden als Abschnitt 4a (BGBl. I Nr. 144/2015) in das Freiwilligengesetz aufgenommen.

Teilnahmeberechtigt sind mindestens 17 Jahre alte Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte, die Vollbezieher bzw. Vollbezieherinnen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung sind und innerhalb von zwei Jahren nach Zuerkennung dieses Status ein Freiwilliges Integrationsjahr beginnen.

Die Teilnehmenden sollen Erfahrungen, Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben sowie Mit- und Zusammenarbeit in einer Organisation kennen lernen. Das soziale Engagement wird gefördert, die Chancengleichheit soll durch die Berufsorientierung verbessert werden. Die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt bleibt vorrangig.

Das Freiwillige Integrationsjahr wird über das AMS vermittelt, welches zur Abwicklung eine Agentur beauftragt hat. Die Agentur (‚dieBerater') veröffentlicht für Interessierte auf ihrer

Homepage (https://integrationsjahr.at/) die verfügbaren Einsatzplätze und wickelt im Auftrag des AMS die Förderungen ab.

Als Träger des Freiwilligen Integrationsjahres gelten die nach den Abschnitten 2 und 3 FreiwG (BGBl. I Nr. 17/2012) sowie die gemäß § 4 des Zivildienstgesetzes 1986 (BGBl. Nr. 679/1986) anerkannten Träger. Geeignete Einsatzstellen sind gemeinwohlorientierte, nicht gewinnorientierte Einrichtungen nach den Abschnitten 2 und 3 des FreiwG sowie die Einsatzstellen des Zivildienstes, die im § 3 Abs. 2 und 3 des ZDG definiert sind.

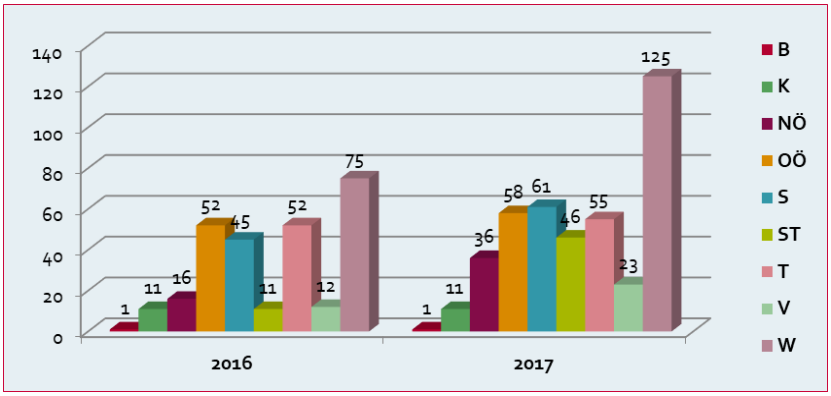
Tabelle 3: Teilnehmerinnen und Teilnehmer Freiwilliges Integrationsjahr (nach Geschlecht)

Jahr des Eintritts	2016	2017	2018
Gesamt	111	153	24
Frauen	19	29	10
Männer	92	124	14

Quelle ‚dieBerater'

Der Rückgang der Zahlen der Teilnehmenden von 2017 auf 2018 hängt mit der Einführung des Arbeitstrainings im Rahmen des Integrationsjahrgesetzes (§ 5, Abs. 3, Pkt. 7) zusammen.[4] 2017 haben 83 Personen (68 Männer, 15 Frauen) dieses Arbeitstraining absolviert, 2018 bereits 357 Personen (81 Frauen und 276 Männer). Seit 1. April 2019 erfolgen keine neuen Eintritte in das Freiwillige Integrationsjahr.

Abbildung 13: Einsatzstellen zur Absolvierung eines FIJ nach Bundesland



Quelle: BMSGPK

[4] Das Integrationsjahrgesetz wurde in Artikel 1 des Arbeitsmarktintegrationsgesetzes, BGBl. I Nr. 75/2017, kundgemacht.

3.4 Gedenkdienst,[5] Friedens- und Sozialdienst im Ausland

Wolfgang Gschliffner

Mit dem Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz), BGBl. I Nr. 17/2012, wurde 2012 der gesetzliche Rahmen für verschiedene Formen des freiwilligen Engagements für Frauen und Männer geschaffen, darunter die Gedenk-, Friedens- und Sozialdienste im Ausland, die nicht unter die Bestimmungen des Zivildienstgesetzes fallen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines freiwilligen Engagements im Ausland sind Personen ohne einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung nach Vollendung des 17. Lebensjahres – bei besonderer Eignung nach Vollendung des 16. Lebensjahres –, die einmalig eine freiwillige praktische Hilfstätigkeit in der Dauer von sechs bis zwölf Monaten bei einer von einem anerkannten Träger zugewiesenen Einsatzstelle im Ausland von maximal 34 Wochenstunden ausüben.

Geeignete Einsatzstellen des Gedenkdienstes im Ausland zum Gedenken der Opfer des Nationalsozialismus werden von der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Europa, Integration und Äußeres auf Antrag des jeweiligen Trägers unter Bedachtnahme auf die außenpolitischen Interessen der Republik Österreich aus den Bereichen Bildungs- und Aufklärungsarbeit, wissenschaftliche Aufarbeitung, Arbeit mit überlebenden Opfern, Arbeit mit Opferverbänden und deren Nachfolgeorganisationen, Altenbetreuung und Jugendarbeit anerkannt.

Für geeignete Einsatzstellen des Friedens- und Sozialdienstes im Ausland, und zwar Einrichtungen zur Erreichung oder Sicherung des Friedens im Zusammenhang mit bewaffneten Konflikten (Friedensdienst) oder der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung eines Landes (Sozialdienst) gilt dasselbe, allerdings sind diese Stellen im Gegensatz zum Gedenkdienst befristet anerkannt.

Mit Stand November 2019 sind von der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz neun Träger (siehe auch: www.freiwilligenweb.at/de/sonderformen/sozialdienst-im-ausland) mit insgesamt 251 Einsatzstellen für den Gedenk-, Friedens- und Sozialdienst im Ausland anerkannt. Verteilt auf die Kontinente Europa, Asien, Afrika, Australien, Nord-, Zentral- und Südamerika finden sich so unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten wie ein Friedensdienst in Jerusalem/Israel,

[5] Der Gedenkdienst ist auch an Einsatzstellen im Inland möglich.

Gedenkdienst in Shanghai/China, Melbourne/Australien oder ein Sozialdienst in der Tropenstation La Gamba/Costa Rica.

Die zentrale Informationsplattform ist das Internet-Portal des Sozialministeriums für freiwilliges Engagement: www.freiwilligenweb.at. Eine grafische Darstellung der Weltkarte dort ermöglicht allen Interessierten eine dynamische Kartennavigation zu allen in diese Karte integrierten Einsatzstellen.

Die Teilnehmenden sind sozialrechtlich abgesichert (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung), können Familienbeihilfe bis zum 24. Lebensjahr beziehen und haben Anspruch auf mindestens 150 Stunden pädagogische Betreuung und Begleitung, sowie Taschengeld, dessen Höhe innerhalb einer gewissen Bandbreite (mindestens 10% und maximal 100% der Geringfügigkeitsgrenze) von den zugelassenen Trägern bestimmt werden kann.

Im Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode wurde die Bündelung der Auslandsdienste unter Berücksichtigung des gleichberechtigten Zugangs für Frauen und Männer und die gesetzliche Verankerung und finanzielle Absicherung im Freiwilligengesetz fixiert.

Mit 1. Jänner 2016 wurden gleiche Rahmenbedingungen für Frauen und Männer geschaffen:

- Es erfolgte eine langfristige finanzielle Sicherung der Auslandsfreiwilligendienste, da ein jährlicher Förderbetrag des Bundes in der Hohe von € 720.000,- im Freiwilligengesetz verankert wurde.
- Zur langfristigen finanziellen Absicherung der im gesamtgesellschaftlichen Interesse liegenden Freiwilligendienste wurde daher – quasi als zweiter Pfeiler der Finanzierung – im Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz die Rechtsgrundlage für eine mögliche zusätzliche Forderung geschaffen.
- Mit dieser Novelle des Freiwilligengesetzes 2016 kam es auch zu einer Novellierung des Zivildienstgesetzes. Zivildienstpflichtige werden nach Absolvierung eines mindestens zehnmonatigen Gedenk-, Friedens- oder Sozialdienstes im Ausland nicht mehr zum Zivildienst herangezogen. Damit haben auch Zivildienstpflichtige analog zu allen anderen Absolventinnen und Absolventen von Freiwilligendiensten Anspruch auf Familienbeihilfe bis zum 24. Lebensjahr und erhalten die volle sozialrechtliche Absicherung.

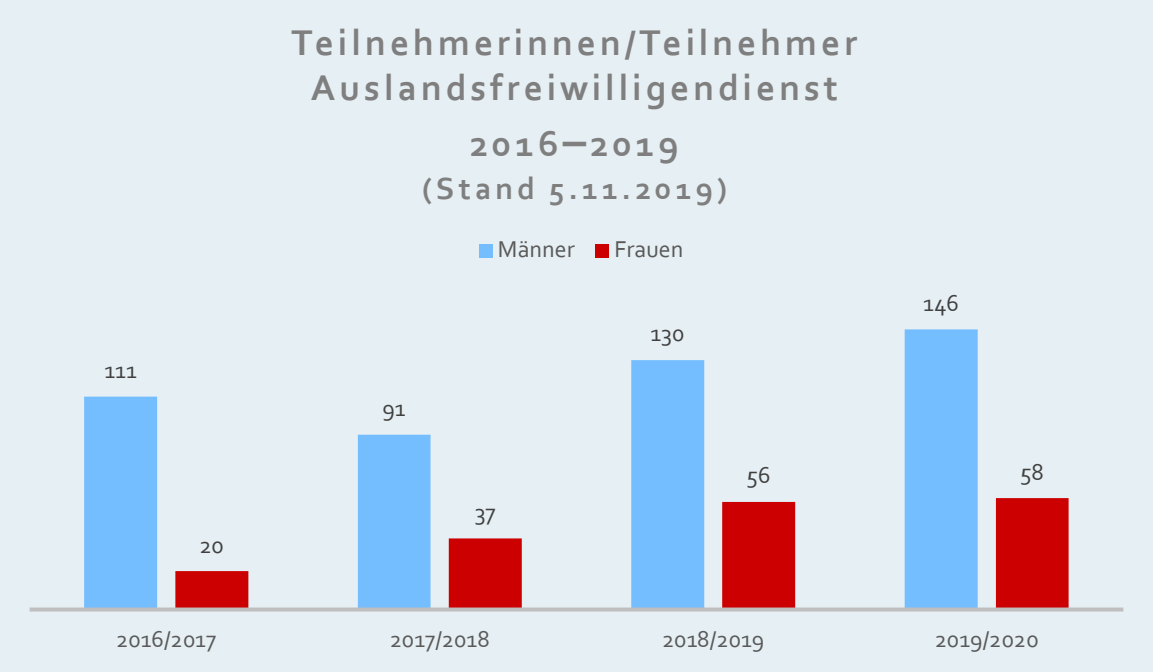
Durch die erfolgte Zusammenführung der Auslandsfreiwilligendienste in einem Gesetz, dem Freiwilligengesetz, wurden die Maßnahmen zur Verwaltungsvereinfachung und Verwaltungsverbesserung realisiert. Ebenso konnte die finanzielle Sicherung der Auslandsfreiwilligendienste und die Schaffung von gleichen Rahmenbedingungen für Frauen und Männer gewährleistet werden.

Mit 1. Jänner 2018 traten folgende Verbesserungen für Träger von Gedenk-, Friedens- und Sozialdiensten im Ausland sowie für alle Auslandsdienstleistenden nach dem Freiwilligengesetz in Kraft:

- Der Förderbetrag des Bundes wurde auf € 1.200.000,- erhöht (bisher € 720.000,-). Zusätzlich werden jährlich Fördermittel in der Höhe von maximal € 100.000,- für Informationsmaßnahmen der Träger bereitgestellt.
- Der Anspruch auf Familienbeihilfe für Auslandsdienstleistende wurde erweitert: Für die Zeiten zwischen Abschluss der Schulausbildung und Beginn eines Gedenk-, Friedens- und Sozialdienstes im Ausland sowie für die Zeit zwischen Beendigung eines derartigen Auslandseinsatzes und dem Beginn oder der Fortsetzung der Berufsausbildung besteht nunmehr ein Anspruch auf Familienbeihilfe.

In den letzten Jahren hat sich die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhöht. Tendenz steigend, insbesondere, weil in verstärktem Ausmaß auch Frauen einen Auslandsfreiwilligendienst absolvieren.

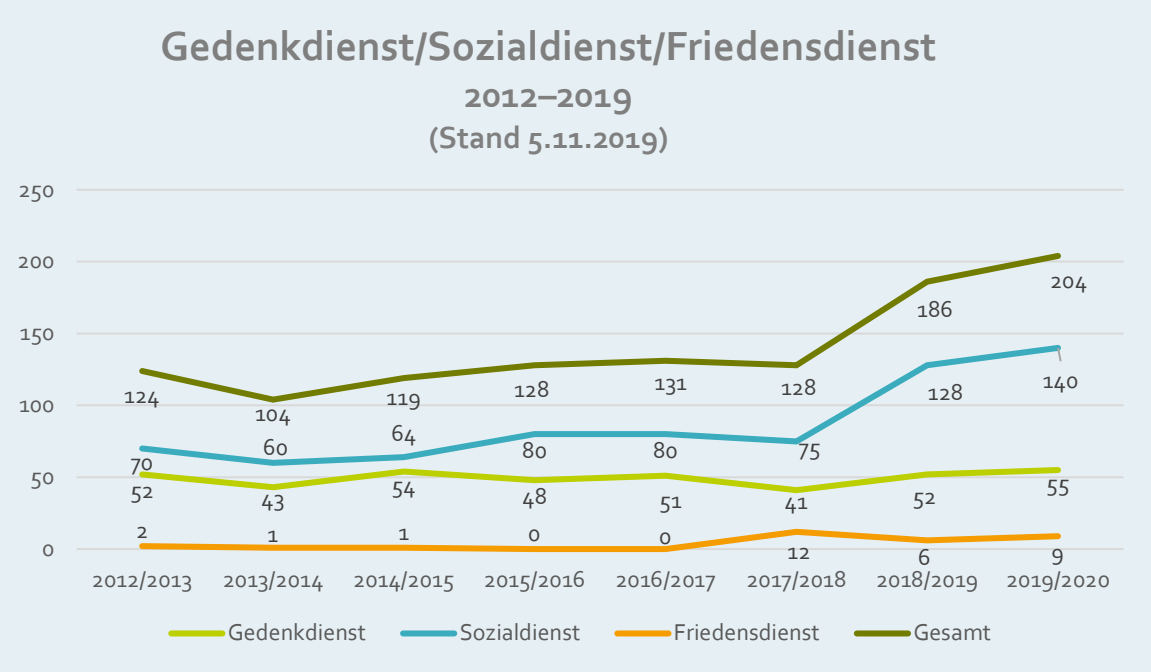
Abbildung 14: Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Auslandsfreiwilligendienst 2016 bis 2019



Quelle: BMSGPK

Insgesamt kann zu den Freiwilligendiensten somit gesagt werden, dass diese eine interessante und nachgefragte Maßnahme für junge Menschen darstellen (s. Abbildung 15).

Abbildung 15: Teilnehmer Gedenkdienst/Sozialdienst/Friedensdienst 2012 bis 2019



Quelle: BMSGPK

Anerkannte Träger eines Gedenkdienstes im Ausland:

- Verein Gedenkdienst – Verein für historisch-politische Bildungsarbeit und internationalen Dialog
- Verein Österreichischer Auslandsdienst (Austrian Service Abroad)

Anerkannte Träger eines Friedensdienstes im Ausland:

- Verein Österreichischer Auslandsdienst (Austrian Service Abroad)
- Internationale Freiwilligeneinsätze Caritas Österreich gemeinnützige GmbH

Anerkannte Träger eines Sozialdienstes im Ausland:

- Verein Österreichischer Auslandsdienst (Austrian Service Abroad)
- Internationale Freiwilligeneinsätze Caritas Österreich gemeinnützige GmbH
- CONCORDIA Sozialprojekte Gemeinnützige Privatstiftung
- INTERSOL – Verein zur Förderung internationaler Solidarität
- VOLONTARIAT bewegt – Verein zur Förderung von Freiwilligeneinsätzen
- Verein Grenzenlos – Interkultureller Austausch
- CHICA Österreich – Verein zur Koordinierung von Partnerschaften mit Nicaragua
- Hilfe die ankommt

3.5 Europäischer Freiwilligendienst, Europäisches Solidaritätskorps

Von 1996 bis 2018 hat das EU-Programm „Europäischer Freiwilligendienst" (EFD) ein Freiwilligendienst-Einsatzprogramm für junge Menschen zwischen 16 und 30 Jahren angeboten: Jugendliche konnten in EFD-Programmländern außerhalb ihres Herkunftslands Erfahrungen in verschiedensten Organisationen und Einrichtungen sammeln, indem sie dort zu einem Teil des Teams und von einer Mentorin bzw. einem Mentor begleitet wurden. Der Aufgabenschwerpunkt der Einsatzstellen lag im Bereich sozialer, kultureller, ökologischer oder anderer gemeinnütziger Aktivitäten.

Seit 2014 war der EFD Teil des EU-Bildungs-und Mobilitätsprogramms ERASMUS+ (EU VO 1288/2013), ab 2017 wurde er zum „Europäischen Solidaritätskorps" umgeformt, das ein noch weiteres Spektrum an „solidaritäts- und gemeinschaftsfördernden" Aktivitäten für junge Europäerinnen und Europäer anbieten soll und mit dem im Jahr 2018 erfolgten Beschluss des „Europäischen Solidaritätskorps" (EU VO 2018/1475)[6] nun auf einer eigenen Rechtsgrundlage steht. Das ESK bietet zusätzlich zu den individuellen Freiwilligendienst-Einsätzen nun auch Förderung für lokale Gruppenaktivitäten („Solidaritätsprojekte"), sowie Praktika und Jobs im gemeinnützig-solidarischen Bereich.

Aus den für Österreich gewidmeten EU-Kofinanzierungsmitteln wurden in diesem Rahmen zwischen 2014 und 2018 insgesamt 266 Projektanträge mit 954 Einzelmobilitäten gefördert – für Österreicherinnen und Österreicher ins Ausland bzw. für EU-Freiwillige bei österreichischen Einsatzstellen. Von den 954 waren 631 Mobilitäten/Personen in Österreich tätig, 323 Mobilitäten wurden aus Österreich in andere Länder entsendet. EU-weit nahmen in diesem Zeitraum ca. 1.100 Österreicherinnen und Österreicher am Europäischen Freiwilligendienst teil (die Teilnehmenden wurden auch von anderen Nationalagenturen gefördert); 61 % waren weiblich, 39 % männlich.

Das Europäische Solidaritätskorps (European Solidarity Corps) ist mit einem EU-Budget von € 375.6 Millionen ausgestattet (Geltungszeitraum 2018–2020). 90 % dieser Mittel sind für Freiwilligenprojekte (Einzelpersonen sowie Solidaritätsprojekte von Gruppen) vorgesehen und 10 % für Praktika und Jobs. Einsatzstellen für Freiwillige sowie Anbieter von Praktika bzw. Jobs müssen über ein „Quality label" verfügen, das bei den mit der Programmimplementierung beauftragten Nationalagenturen beantragt werden kann. 2018 wurden in Österreich 17

[6] Verordnung zur Festlegung des rechtlichen Rahmens des Europäischen Solidaritätskorps vom 2.Oktober 2018: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018R1475&from=EN sowie ein Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Aufstellung des Programms für das Europäische Solidaritätskorps vom 15.11.2018 www.parlament.gv.at/PAKT/EU/XXVI/EU/04/36/EU_43666/imfname_10858051.pdf.

Freiwilligenprojekte im Rahmen des ESK gefördert, insgesamt sind 141 Mobilitäten in der Runde 1 vorgesehen.

Voraussetzung für die Förderung ist, dass die Initiativen mit dem Auftrag und den Grundsätzen des Europäischen Solidaritätskorps in Einklang stehen. Die Projekte sollen in erster Linie in EU-Mitgliedstaaten durchgeführt werden. Darüber hinaus werden aber auch Freiwilligenaktivitäten in einem der folgenden Partnerländer gefördert:

- Nordmazedonien und Türkei,
- Liechtenstein, Island und Norwegen,
- Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Serbien,
- Armenien, Aserbaidschan, Belarus, Georgien, Republik Moldau, Ukraine,
- Algerien, Ägypten, Israel, Jordanien, Libanon, Libyen, Marokko, Palästina, Syrien, Tunesien,
- Russische Föderation.

Die Projektpalette des ESK bietet eine große Bandbreite, vom Bereich der Katastrophenvorsorge oder dem Wiederaufbau nach Naturkatastrophen über Projekte zur Bewältigung sozialer Herausforderungen (z. B. soziale Ausgrenzung, Armut, Wanderbewegungen), oder der Entwicklung von sozialen Diensten, Gesundheitsversorgungs- und Rehabilitationsangeboten. Die Teilnehmenden werden nicht für Sofortmaßnahmen im Katastrophenfall herangezogen (z. B. Bekämpfung von Waldbränden, oder Such- und Rettungseinsätze in Städten). Diese Aufgaben sollen nach wie vor speziell ausgebildeten Fachkräften vorbehalten bleiben.

Jugendliche ESK-Teilnehmende können Nichtregierungsorganisationen (NGO's), lokale Behörden oder Privatunternehmen bei der Bewältigung schwieriger Situationen unterstützen, finanziell unterstützt durch Kofinanzierungmittel der Europäischen Union. Für gemeinnützige Organisationen und Unternehmen, die im sozialen Bereich tätig sind, gibt es finanzielle Förderungen, um Projekte zu verwirklichen und junge Menschen als Freiwillige, Praktikanten und Praktikantinnen oder auch als normale Arbeitskräfte zu engagieren. Für lokale Initiativen gibt es ebenfalls EU-Zuschüsse. Als zentrale Anlaufstelle fungiert ein eigens eingerichtetes Webportal: https://europa.eu/youth/solidarity_de.

Alle an derartigen Freiwilligentätigkeiten beteiligten Organisationen müssen über eine gültige Akkreditierung verfügen, die bescheinigt, dass sie den Kriterien der Charta ESK entsprechen. Für den Erhalt des Qualitätssiegels müssen je nach Art des Projekts unterschiedliche Voraussetzungen erfüllt werden. Organisationen und Unternehmen die Projekte im Rahmen des ESK betreiben müssen entweder selbst dieses Qualitätssiegel haben oder mit einer entsprechend akkreditierten Organisation zusammenarbeiten, die als Vermittlerin auftritt. Bei

einer „umbrella application" kann eine Organisation / ein Unternehmen für mehrere rechtlich abhängige Einheiten einen Antrag stellen. Das Siegel kann für Organisationen, die ihren Sitz in Österreich haben, bei der Österreichischen Nationalagentur (Interkulturelles Zentrum: www.solidaritaetskorps.at/fuer-jugendliche/) beantragt werden. Derzeit können Organisationen, die in Erasmus+ für Freiwilligenprojekte akkreditiert sind, auch Freiwilligenprojekte im ESK beantragen. In allen neun Bundesländern gibt es Regionalstellen, die Information und Beratung sowohl für Jugendliche und als auch für Organisationen bieten.

Die ESK-Teilnehmerinnen und –Teilnehmer können in ihrem Heimatland oder in einem anderen EU-Mitgliedstaat eingesetzt werden – je nach dem Bedarf der teilnehmenden Organisationen und dem Profil und den Wünschen des Bewerbers oder der Bewerberin. Die Projektdauer beträgt zwischen zwei und zwölf Monaten; im Falle eines regulären Beschäftigungsverhältnisses mindestens vier Monate. Informationen zu möglichen Einsätzen sind in der Projektliste enthalten.[7] Derzeit laufen auf EU-Ebene die Verhandlungen über die Ausgestaltung des Europäischen Solidaritätscorps für die Periode 2021 bis 2027.

[7] Weitere Informationen zum ESK sowie Förderkriterien stehen im Handbuch European Solidarity Corps Guide.

4 Freiwilligenarbeit – eine psycho-soziale Ressource

Theo Wehner, ETH Zürich[8]

4.1 Eine Definition und Abgrenzungen sind wichtig

Ohne Umschreibung dessen, was unter Freiwilligenarbeit fällt und von was sie abzugrenzen ist, geht es nicht. Im österreichischen Freiwilligengesetz wird wie folgt definiert:

- Freiwilliges Engagement liegt vor, wenn natürliche Personen freiwillig Leistungen für andere, in einem organisatorischen Rahmen, unentgeltlich, mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit oder aus vorwiegend sozialen Motiven und ohne dass dies in Erwerbsabsicht, aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen einer Berufsausbildung, erfolgt, erbringen. Als freiwilliges Engagement gelten auch Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen Aus- und Fortbildung, die für die Freiwilligenorganisation und Umsetzung der freiwilligen Tätigkeit erforderlich sind.

Diese Umschreibung deckt sich in wichtigen Punkten mit unserem Definitionsangebot:

- „Frei-gemeinnützige Tätigkeit[9] umfasst unbezahlte, organisierte, soziale Arbeit; gemeint ist ein persönliches, gemeinnütziges Engagement, das mit einem (regelmäßigen) Zeitaufwand verbunden ist, prinzipiell auch von einer anderen Person ausgeführt und, wenn ein Markt hierfür vorhanden wäre, auch bezahlt werden könnte" (Wehner & Güntert, 2015, S. 5).

Ausgeschlossen ist damit die professionalisierte, bezahlte Arbeit, sei sie auch noch so schlecht bezahlt; ebenso ausgeschlossen sind die persönliche Beziehungspflege oder Beziehungsarbeit, denn diese haben zwar sozialen Charakter, würden aber nicht bezahlt werden;

---

[8] Gedanken, Konzepte und empirische Befunde, die in diesem Text ausgeführt werden, sind in der vor knapp 20 Jahren etablierten ETH-Forschungsgruppe „frei-gemeinnützige Tätigkeit" entwickelt worden und hätten von jedem Mitglied der Gruppe formuliert werden können. M.a.W.: Der Text hat viele – hier nicht genannte – Mitautorinnen und Mitautoren (s. hierzu Wehner, Güntert & Mieg, 2018).

[9] Wir sprechen von Frei-gemeinnütziger Tätigkeit, was unserer theoretischen Herkunft, der Tätigkeitstheorie (s. Leontjev, 1978) geschuldet ist, verwenden hier aber die Begriffe Freiwilligenarbeit bzw. -tätigkeit und auch das Ehrenamt, solange dies keine Verwirrung stiftet, synonym.

auch nicht die Hausarbeit oder die Fürsorge innerhalb einer Familie, denn die Familie ist (noch) ein Element von Gemeinwesen und nicht selbst Gemeinwesen, weswegen Hausarbeit und familiäre Fürsorge nicht als soziale Arbeit zu qualifizieren ist; dies gilt selbstverständlich auch für Hobbies jeglicher Art. Auch Spenden oder das Errichten einer Stiftung wird ausgeklammert, denn der persönliche Zeitaufwand kann als gering erachtet werden; hingegen fällt die ehrenamtliche Tätigkeit in einer Stiftung sehr wohl in den Bereich der Freiwilligenarbeit.

4.2 Was bieten ein Freiwilligensurvey und -bericht, was bietet die sozialwissenschaftliche Freiwilligenforschung?

Freiwilligensurveys werden meist von staatlichen Einrichtungen durchgeführt und dienen dem, was der Begriff besagt: Sich mittels einer möglichst repräsentativen Erhebung einen Überblick über ein relevantes gesellschaftliches Phänomen zu verschaffen. Dabei werden standardisierte Fragen gestellt, die Erhebung findet in festen Intervallen statt und die meist deskriptiv dargestellten Befunde werden der breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Auch wenn die länderspezifischen Freiwilligensurveys und -berichte den Ausgangspunkt für die Freiwilligenforschung bilden können, geht diese doch weit über das Anliegen, sich eine Übersicht und ein Verständnis verschaffen zu wollen, hinaus. Die sozialwissenschaftliche Freiwilligenforschung versucht das Phänomen entweder mit qualitativen Methoden (Interviews, Gruppendiskussionen) zu verstehen, oder mit quantitativen Studien (Fragebögen, Fallstudien, Feld- und/oder Laborexperimente) zu erklären. Dazu werden Forschungsfragen herausgearbeitet, Hypothesen formuliert und diese dann empirisch geprüft sowie in Fachjournalen der Scientific Community zugänglich gemacht, um repliziert zu werden oder weitere Forschung anzuregen. Ein Beispiel: In jedem uns bekannten Freiwilligenmonitor oder -survey, so auch in der österreichischen Freiwilligenerhebung, zeigt sich, dass sich eher Personen mit einer höheren Schulbildung engagieren: „Während etwa von Personen mit Pflichtschulabschluss 21 Prozent ehrenamtlich tätig sind, beläuft sich die diesbezügliche Quote bei Personen mit einem Hochschulabschluss auf 45 Prozent" (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK, 2016, S. 19). Ähnlich sieht die Situation in Deutschland aus: Während die Engagementquote 2014 für die BRD bei 46 % lag, liegt sie bei Personen mit einem geringen Bildungsabschluss bei 18 % (s. Simonson et al, 2017). Dieser Befund löst Fragen aus, die von der Forschung aufgegriffen werden könnten – hier nur drei davon:

- Ist Freiwilligenarbeit unter Umständen eine Bürgertugend und wirkt gar ausgrenzend gegenüber Menschen ohne höhere Schul- oder Bildungsabschlüsse?

- Gilt dieser Befund nur für die formelle, organisierte Freiwilligenarbeit oder auch für die Nachbarschaftshilfe?
- Warum gelingt es den großen Non-Profit Organisationen (Caritas, IRK, etc.) nicht, auch Personen mit mittleren Bildungsabschlüssen zu rekrutieren?

In zukünftigen Freiwilligensurveys könnte ebenfalls noch intensiver als dies ohnehin schon geschieht, bei Nicht-Engagierten mit Tiefeninterviews gefragt werden, wo die Barrieren für eine Beteiligung liegen und wie sie überwunden werden könnten.

Umgekehrt könnten jedoch auch Freiwilligensurveys für die Freiwilligenarbeit interessante theoretische Konzepte aufgreifen und durch die Monitordaten für empirische Evidenz sorgen; auch hierzu ein Beispiel: Freiwillig Tätige sind – im Vergleich zu den Nicht-Aktiven – besonders in der Altersgruppe von 40 bis 60 Jahren anzutreffen. Dies ist vermutlich kein Zufall. Gehen wir vom Konzept der Entwicklungsaufgaben aus (Havighurst, 1948), so ist zu erwarten, dass Erwachsene dieses Alters im Beruf etabliert sind und ihre Familienangelegenheiten in ruhigeren Bahnen verlaufen, weil die Kinder allmählich das Haus verlassen. Die Entwicklungsaufgabe besteht nun in der Hinwendung zum Gemeinwesen, dem Bedürfnis, der Gesellschaft etwas zurück zu geben. Gelingt es übrigens nicht, diese Entwicklungsaufgabe zu meistern geraten diese Personen (s. Erikson, 1973) in die Stagnation, landläufig auch als midlife-crises benannt. Sollte es sich bei dem erwähnten Phänomen tatsächlich um eine Entwicklungsaufgabe handeln, dann gibt es auch eine sensible Phase: Wenn bis dahin nicht ein erstes Engagement erfolgt, sinkt die generelle Wahrscheinlichkeit für die Freiwilligenarbeit. Diese sensible Phase müssten wir zwischen dem Alter von 40 und 55 Jahren ansetzen, können dies aber mit den bis dato vorliegenden Freiwilligenberichten nicht ohne weiteres bestätigen. Im Gegenteil: Bei der Bevölkerungsbefragung 2016 des IFES zeigt sich ein kontinuierlicher Anstieg der Beteiligungsquoten für die Altersklassen 15–29 Jahre bis zur Altersklasse 60–69 Jahre. Damit ist die oben genannte Vermutung nicht widerlegt, es zeigt sich jedoch, dass es in Österreich gut gelingt, sowohl jüngere, als auch ältere Menschen für ein freiwilliges Engagement zu gewinnen; was man beispielsweise für Deutschland und die Schweiz so nicht sagen kann (s. Simonson et al., 2017; Stadelmann et al., 2010; Freitag et al., 2016).

Vor dem Hintergrund dieser Vorbemerkungen, werden nun ausgewählte Studien aus der psychologischen Freiwilligenforschung vorgestellt.

4.3 Was weiß die psychologische Freiwilligenforschung – ein Ausschnitt

4.3.1 Freiwilligenarbeit und ihr Bezug zur Erwerbsarbeit

Die Forschung an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich geht von der These aus, dass, wer von Freiwilligenarbeit spricht, immer auch von der Erwerbsarbeitsgesellschaft spricht, in der sie stattfindet: Es geht nicht nur darum, dass die persönliche Freiwilligenarbeit in den eigenen Lebenslauf passen muss; sie muss auch vereinbar sein, mit den Bedürfnissen in der Partnerschaft oder Familie, mit den freundschaftlichen Beziehungen und auf jeden Fall auch mit den beruflichen Erwartungen, Anforderungen und Verpflichtungen (siehe dazu auch Kapitel „6.2 Biografische Zusammenhänge mit freiwilligem Engagement" auf Seite 110).

4.3.2 In welcher Arbeitsgesellschaft leben wir eigentlich?

Von daher werden im Folgenden Studien zitiert, die die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen der Freiwilligenarbeit und der Erwerbsarbeit herausgearbeitet haben, wobei immer auch der jeweilige Stand der Arbeitsgesellschaft mitberücksichtigt werden muss. Von daher ist zu fragen: In welcher Arbeitsgesellschaft leben wir eigentlich? Der Wandel der Arbeitsgesellschaft wird seit alters her ausgelöst durch technologische, ökonomische und soziokulturelle Faktoren: die rasante Entwicklung sowohl der Produktionstechnologien und -logistik im engeren als auch der Informations- und Kommunikationstechnologien im weiteren Sinne, die Internationalisierung der Märkte, gesellschaftliche Entwicklungen etwa der Individualisierung, der sich wandelnden Geschlechterrollen, der Demographie oder der Zuwanderung.

Um die heutige Arbeitsgesellschaft zu charakterisieren, wird von Entgrenzung (Kratzer, 2003) und Subjektivierung der Arbeit gesprochen (Gottschall & Voß, 2005).

Mit Entgrenzung ist gemeint, dass sich Arbeit räumlich, zeitlich aber auch sozial zunehmend in die übrigen Sphären des Lebens ausdehnt, und dass eine Abgrenzung zwischen verschiedenen Lebensdomänen schwerer fällt.

Subjektivierung meint eine Verlagerung von arbeitsbezogenen Entscheidungen und Verantwortlichkeit für Erfolg und Risiko auf das Individuum.

Entgrenzung und Subjektivierung unterstützen eine arbeitszentrierte Lebensgestaltung, wie sie etwa im Bereich der Selbständigkeit und in neu entstehenden Branchen der Wissensgesellschaft weit verbreitet ist (Betzelt, 2006).

Auf jeden Fall verschieben sich die Grenzen zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit und dies hat Auswirkungen auf das zivilgesellschaftliche Engagement, auf die Nachbarschaftshilfe und auf die freiwillige Vereinstätigkeit (s. Mutz, 2002, Rosenkranz & Görtler, 2002): Man spricht vom neuen Ehrenamt und meint damit oft auch Vereinbarkeitsprobleme zwischen den verschiedenen Ansprüchen der unterschiedlichen Lebensdomänen. So zeigt die Österreichische Bevölkerungsbefragung 2016 als drittwichtigsten Grund, warum sich Befragte nicht engagieren: „weil man durch die eigenen familiären Aufgaben zu ausgelastet ist, um daneben noch in einem Ehrenamt aktiv sein oder Nachbarschaftshilfe leisten zu können (Nennungsquote: 56 %)"; (vgl. dazu Abbildung 12 auf Seite 34).

Das unbezahlte Ehrenamt und die Freiwilligenarbeit musste man sich schon immer leisten können, was primär durch Lohn, Gehalt oder selbständige Arbeit ermöglicht wird. Heute kommt jedoch noch hinzu, dass auch genügend zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen und die Freiwilligenarbeit mit den Anforderungen des Arbeitslebens vereinbar sein müssen – was schwieriger zu werden scheint. In empirischen Befunden ausgedrückt sieht der Zusammenhang wie folgt aus:

- Für Deutschland gilt, dass sich ein Drittel der erwachsenen Bevölkerung noch nie engagiert hat und etwa 20 % ihr Engagement im Laufe des Lebens unterbrochen haben. Als Gründe werden beide Male angegeben: Berufliche Anforderungen und (etwas seltener) Zeitknappheit (s. Simonson et al., 2017).
- Entsprechend dazu zeigt der Deutsche Freiwilligensurvey, dass Arbeitgeber keine Auslöser für freiwilliges Engagement sind, berufliche Gründe jedoch der häufigste Auslöser dafür sind, das Engagement zu beenden (s. Simonson et al., 2017).

Bereits in dieser, hier nicht weiter zu vertiefenden Befundlage, wird deutlich, dass die Arbeitswelt einerseits die Zivilgesellschaft nicht unbedingt immer stärkt und andererseits Kompetenzen, welche aus dem zivilgesellschaftlichen Engagement der Bürgerinnen und Bürger erwachsen, möglicherweise nicht zu nutzen in der Lage sind (vgl. hierzu Wehner & Gentile, 2012).

4.4 Freiwilligenarbeit erfüllt viele Funktionen

Seit Anfang der psychologischen Freiwilligenforschung bis heute stand und steht die Frage nach den Beweggründen, Einstellungen und Motiven der Freiwilligen im Zentrum. Antworten hierzu bilden auch in diesem Beitrag den Ausgangspunkt.

Kein Freiwilligenmonitor bzw. -survey verzichtet darauf, nach Beweggründen zum Engagement zu fragen. Dabei wird meist eine Liste von möglichen Gründen vorgelegt. Dies gilt auch für die Bevölkerungsbefragungen zum Freiwilligenengagement in Österreich. Zur Auswahl standen 15 mögliche Gründe sich zu engagieren: „Es hilft mir für meinen Beruf", „Ich möchte damit anderen helfen", „Es macht mir Spaß" etc. Als Hauptergebnis hebt der Bericht hervor: „Sowohl altruistische Motive als auch eine Steigerung des eigenen Wohlbefindens durch das Engagement wirken praktisch gleichermaßen als Antriebsfaktoren" (s. BMASK, 2016, S. 73). Zusätzlich gilt: „Innerhalb der letzten vier Jahre hat sich an den Gründen bzw. Motiven für ihre freiwilligen und unbezahlt verrichteten Aktivitäten von den Dimensionen her nur wenig verändert. Gegenüber dem Jahr 2012 sind die Wichtigkeitsbeimessungen bei den meisten erhobenen Aspekten tendenziell etwas zurückgegangen – die Verschiebungen halten sich aber in engen Grenzen" (s. BMASK, 2016, S. 75).

Für den in diesem Text vorgenommenen Fokus: „Welchen Bezug hat die Freiwilligenarbeit zur Erwerbstätigkeit"? gibt es allerdings ein interessantes Ergebnis: „Dass die ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit bzw. die Nachbarschaftshilfe einen Vorteil für das eigene Berufsleben bringen könnte, war und ist für knapp ein Viertel der Engagierten eine relevante Überlegung. 16 Prozent der Engagierten versprechen sich aus ihrem unbezahlten Engagement auch Hilfestellungen in Richtung eines Einstiegs in einen Beruf bzw. in eine bezahlte Erwerbstätigkeit" (s. BMASK, 2016, S. 73). Während sich noch 2006 nur jede zwölfte Person von der Freiwilligenarbeit einen Nutzen für den Berufseinstieg versprach, war es 2016 bereits jede fünfte Person. Eine Tendenz, die sich in den letzten Jahren auch in anderen Freiwilligensurveys zeigt (s. Simonson et al., 2017; Stadelmann et al., 2010; Freitag et al., 2016): Freiwilligenarbeit wird in der Arbeitsgesellschaft zunehmend relevant für die Berufsbiografie und wird heute auch häufig im Lebenslauf aufgeführt. Dazu dient auch der österreichische ‚Nachweis über freiwillige Tätigkeiten', der einen zusätzlichen Qualifikationsnachweis bei Stellenbewerbungen liefert.

Im Folgenden wird einigen spezifischen Motivationslagen aus der psychologischen Freiwilligenforschung nachgegangen. Begonnen wird mit der intrinsischen Motiviertheit der Freiwilligen, gefolgt vom Motiv der Verantwortungsübernahme. Danach wird auf die Pole altruistische versus egoistische Handlungsorientierung eingegangen. Den Abschluss bildet die Darstellung des sogenannten ‚Funktionalen Ansatzes', ein umfassender und international aner-

kannter Ansatz, um die Multifunktionalität der Freiwilligenarbeit zu beschreiben und hierfür auch ein Erhebungsinstrument (VFI: Volunteer Function Inventory) anzubieten.

4.4.1 Intrinsische Motivation und wodurch sie gefährdet wird

Freiwilligenarbeit – das zeigt sich in Gesprächen mit den engagierten Personen und auch in den empirischen Daten – ist intrinsisch motiviert (vgl. Scherhorn, 1999). D.h., die jeweilige Tätigkeit wird in der Regel um ihrer selbst willen und nicht wegen der in Aussicht stehenden Belohnung ausgeübt. Dies gilt z.B. für den Besuchsdienst auf einer Demenzstation im Pflegeheim, die Übernahme einer Vormundschaft oder das Schreiben von Briefen bei einer Freiwilligenorganisation. Was immer auch die Freiwilligen für weitere persönliche Ziele und Werte mit ihrem Engagement verfolgen, meist könnten sie dies mit weniger Aufwand auf anderen Wegen erreichen – dies gilt für das Knüpfen sozialer Kontakte ebenso wie für den Kompetenzerwerb.

Intrinsische Motivation wird gefährdet, wenn wir sie extrinsischer Kontrolle oder Belohnung unterwerfen (vgl. Stukas, Snyder & Clary, 1999); dies ist besonders der Fall bei Bezahlung (vgl. Lepper & Greene, 1978). Eine typische Aussage von Ehrenamtlichen lautet denn auch: „Würde ich für mein freiwilliges Engagement bezahlt werden, dann würde ich es nicht mehr machen". Gemäß dem europäischen Freiwilligensurvey zeigen sich nur 6 % der Befragten daran interessiert „die Tätigkeit beruflich und gegen Bezahlung auszuüben", wobei jedoch der Gesundheitsbereich mit 18 % Zustimmung eine Ausnahme bildet (Rosenbladt, 2000, S. 111). Auch die Gründe für den Ausstieg aus ehrenamtlicher Tätigkeit liegen nicht beim Geld, sondern im zeitlichen Aufwand (37 %); nur 5 % gaben an, dass der „finanzielle Aufwand" zu groß war (S. 123). Das prekäre Verhältnis zur Bezahlung lässt sich psychologisch mit Reaktanz erklären (Brehm, 1966; Dickenberger et al., 1993): Die Freiwilligen reagieren auf die Bedrohung der Autonomie bzw. Freiheit der eigenen Entscheidung. Denn Freiwilligenarbeit konstituiert sich eben dadurch, dass sie freiwillig eingegangen wird und auch wieder autonom aufgegeben werden kann.

Bereits die European-Volunteering-Study (s. Gaskin et al., 1996, S. 89) zeigte, dass intrinsische Motivation als der dominante Vorteil bzw. Beweggrund für das Volunteering für 51 % der Befragten in der Aussage mündet: „Es macht mir einfach Spaß". In der österreichischen Freiwilligenbefragung (s. BMASK, 2016, S. 76) stand dieser Beweggrund 2006 ebenfalls an 1. Stelle, rutsche 2009 auf den 2. und 2016 auf einen geteilten 3. Platz ab. Wichtiger geworden sind dafür gemeinwohlorientierte Beweggründe („Ich möchte etwas Nützliches für das Gemeinwohl beitragen"; „Ich möchte damit anderen helfen"). Ob für die Befragten soziale Erwünschtheit eine Rolle gespielt hat, lässt sich nicht ausschließen und sollte, bevor weitergehende Schlüsse gezogen werden, allenfalls durch Tiefeninterviews entkräftet werden. An-

zumerken ist jedoch noch folgendes: die Antwortvorgabe („es macht mir Spaß") in Freiwilligenbefragungen ist insofern problematisch, als Spaß im deutschen zwei Wortbedeutungen kennt. Im Sinne des italienischen „Spasso": „Zerstreuung, Zeitvertreib, Vergnügen", oder im Sinne einer nachhaltigeren Tätigkeitsbeschreibung: „etwas macht Spaß und Freude". In Gesprächen mit Freiwilligen wurde die erste Wortbedeutung meist dezidiert zurückgewiesen und in der zweiten Bedeutung eher Freude, als Spaß akzentuiert. Dies ist in der österreichischen Freiwilligenerhebung auch so zu verstehen.

4.4.2 Das Verantwortungsmotiv

Frei-gemeinnützige Arbeit (Freiwilligenarbeit) ist eine „rollenkonforme" Verantwortungsleistung (vgl. Mieg, 1994a & b), also eine Leistung, welche die Art des erwartbaren sozialen Verhaltens nicht übersteigt. Als rollenkonforme Verantwortungsleistung ist freiwilliges Engagement offen für wechselnde Motivationslagen und für sehr unterschiedliche Perspektiven, die wir gegenüber der eigenen Rolle und anderen Personen einnehmen können: Freiwilligenarbeit passt zu einer egozentrischen, eigennutz-orientierten Perspektive ebenso wie zu einer Orientierung an der Gemeinschaft. Wichtiger als die jeweilige Motivation ist die Bedingung, dass die „Fiktion der Gerechtigkeit" (Mieg, 1994a), d.h. der Glaube an den Sinn und Nutzen der freiwillig erbrachten Arbeit, nicht gestört wird. Bei gestörter Gerechtigkeitsfiktion, wenn zum Beispiel das Gefühl des Ausgenutztwerdens aufkommt, verringern gerade diejenigen ihre Verantwortungsleistung, die aus einer sozialen Motivation heraus handeln. Wer freiwillig bei einer Schulhaussanierung mithilft, um als guter Bürger der Gemeinschaft zu dienen, wird sein Engagement in Frage stellen, wenn sich herausstellt, dass das Projekt in erster Linie einem bestimmten Stadtpolitiker zur Profilierung dienen soll.

4.4.3 Altruistische Persönlichkeit, Gemeinwohlorientierung, solidarischer Individualismus

Wollte man neben der Verantwortungsübernahme einen weiteren zentralen Beweggrund für freiwilliges Engagement herausgreifen, wäre es sicher die Gemeinwohlorientierung, operationalisiert als Selbstlosigkeit beziehungsweise Altruismus. In zahlreichen Untersuchungen ist die Bedeutsamkeit einer altruistischen Persönlichkeitsstruktur nachgewiesen worden (vgl. Bierhoff, 1990; Bierhoff et al., 1990): Die altruistische Persönlichkeit zeichnet sich durch soziale Verantwortung und Mitgefühl aus; eine altruistische Persönlichkeit wirkt sich förderlich auf spontane oder fortgesetzte Hilfsbereitschaft aus. So ist es wenig verwunderlich, dass auch Freiwillige, Ehrenamtliche und Personen, die sich in der Nachbarschaft engagieren, verstärkt die Züge altruistischer Persönlichkeiten aufweisen (Bierhoff & Schülken, 2001, S. 186). Die genannte Forschergruppe hat einen Fragebogen zur Einstellungsstruktur von Ehrenamtlichen entwickelt, um standardisierte Messungen vornehmen zu können. Dieses Erhebungs-

instrument stellt 71 Fragen, die sich durch statistische Analysen insgesamt neun übergeordneten Bereichen, sogenannten Skalen zuordnen lassen:

- Politische Verantwortung,
- Soziale Verantwortung,
- Selbstwert / Anerkennung,
- Soziale Bindung,
- Selbsterfahrung,
- Karriere,
- Berufsausgleich,
- Persönliche Erfahrung,
- Identifikation mit der Organisation.

Eine Untersuchung mit 247 Ehrenamtlichen ließ nun einerseits eine klare Trennung in eine altruistische und andererseits in eine egoistische Orientierung erkennen. Eine altruistische Orientierung zeigt sich in hohen Ausprägungen auf den Skalen politische & soziale Verantwortung, persönliche Erfahrung und Identifikation mit der Organisation. Eine egoistische Orientierung hingegen geht einher mit hohen Ausprägungen insbesondere auf den Skalen Selbstwert/Anerkennung, soziale Bindung, Selbsterfahrung, Karriere, Berufsausgleich (Bierhoff & Schülken, 2001, S. 198).

Bereits in dieser Studie konnte zudem der Wertebezug als eine wichtige Orientierung von Ehrenamtlichen aufzeigt werden. In Anlehnung an die Wertedimensionen von Schwartz (1992) unterscheiden Bierhoff und Schülken (2001) zwischen Selbsterhöhung und Selbstüberwindung als zwei gegensätzliche Pole einer Wertedimension. Dabei korreliert die egoistische Orientierung mit Selbsterhöhung und die altruistische Orientierung mit Selbstüberwindung (Bierhoff & Schülken, 2001, S. 198).

Anzumerken bleibt unbedingt, dass die Benennung einer egoistischen Orientierung im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement eine fragwürdige Konnotation gewinnen kann und häufig als Abwertung aufgefasst wird, weil sie mit reinem Eigennutz gleichgesetzt wird. Immerhin wird in der Freiwilligenarbeit aber tatsächlich situative und überdauernde prosoziale Verantwortung übernommen, die (auch oder gar in erster Linie) der Zivilgesellschaft zu Gute kommt. Angemessener wäre es daher wohl, hier und in Zukunft von „solidarischem Individualismus" zu sprechen (Berking, 1994; oder Wiswede, 2001).

4.4.4 Multifunktionalität: Der Funktionale Ansatz

Bei den weiteren Ausführungen lehne ich mich an die Studie von Oostlander et al. (2015) an. Demnach ist der Bereich frei-gemeinnütziger Tätigkeiten multifunktional hinsichtlich verfolgter Ziele und gelebter Bedürfnisse (Clary & Snyder, 1999; Naleppa, 2002). Es greift nämlich zu kurz, wenn die verschiedenen Motive auf die Pole Altruismus versus Egoismus bzw. solidarischer Individualismus reduziert werden.

Freiwilligenarbeit unterscheidet sich von anderen Formen prosozialen Handelns. Etwa im Vergleich zum spontanen Helfen in Notsituationen ist das freiwillige Engagement wohlüberlegt und auch auf Nachhaltigkeit bedacht. Viele Forschergruppen empfehlen daher einen motivationalen Zugang, um die Suche nach einer Möglichkeit des Engagements, die Entscheidung für ein bestimmtes Angebot und die zum Teil mehrere Jahre andauernde Leistungsbereitschaft Freiwilliger zu untersuchen. Clary et al. (1998) wendeten, dieser Empfehlung entsprechend, eine funktionale Analyse auf freiwilliges Engagement an, um die Motive Freiwilliger zu identifizieren.

Dieser ‚funktionale Ansatz' wurde zuvor bereits erfolgreich in der Einstellungsforschung angewendet. Seine Grundannahme lautet: Verschiedene Personen können dieselben Einstellungen in Bezug auf einen Gegenstand haben und in dieselben Tätigkeiten involviert sein, ohne dass die psychologischen Funktionen, denen diese Gedanken, Gefühle oder Handlungen jeweils dienen, einander gleichen müssen (Snyder, 1993). So kann sich beispielsweise Person A für eine Freiwilligenarbeit in einer Suppenküche engagieren, um neue Menschen kennenzulernen, während Person B sich für dieselbe Freiwilligentätigkeit engagiert, weil sie bedürftigen Menschen helfen möchte. Bei Person A erfüllt das Engagement das Bedürfnis nach sozialen Kontakten, bei Person B hingegen das Bedürfnis, anderen helfen zu wollen. Darüber hinaus kann die Freiwilligenarbeit für eine einzelne Person entweder eine einzige Funktion oder aber mehrere Funktionen gleichzeitig erfüllen. Für eine Person C könnte somit das Engagement in der Suppenküche sowohl die Funktion erfüllen, soziale Kontakte zu knüpfen, als auch die Funktion, anderen helfen zu können. Darüber hinaus können sich die Funktionen im Laufe der Zeit verändern. Für die Person A war der Wunsch nach sozialen Kontakten in der Suppenküche zwar am Anfang des Engagements zentral, hat sich aber unter Umständen dahin verschoben, sodass nun auch das Helfen wollen im Zentrum steht.

Clary et al. (1998) identifizierten sechs verschiedene Funktionen, die in der folgenden Tabelle beschrieben und jeweils mit einer Beispielaussage aus dem Erhebungsinstrument erläutert werden.

Tabelle 4: Sechs Funktionen der Freiwilligentätigkeit nach Clary et al. (1998).

Funktion	Beschreibung	Beispiel Aussage
Wertefunktion	Die Freiwilligentätigkeit ermöglicht es, eigene Wertvorstellungen zum Ausdruck zu bringen, beispielsweise, indem man bedürftigen Menschen hilft, da man um das Wohlergehen anderer besorgt ist und Mitgefühl empfindet.	„Ich kann etwas für eine Sache tun, die mir persönlich wichtig ist."
Erfahrungsfunktion	Die Freiwilligentätigkeit ermöglicht es, Neues zu erlernen, Interessen nachzugehen, praktische Erfahrungen zu sammeln, ein spezifisches soziales Umfeld kennenzulernen und nicht zuletzt sich selbst besser zu verstehen.	„Ich kann meine Stärken kennenlernen."
Karrierefunktion	Die Freiwilligentätigkeit dient der eigenen beruflichen Karriere; Kontakte können geknüpft werden; für den Beruf dienliche Fähigkeiten und Fertigkeiten lassen sich erwerben; verschiedene berufliche Möglichkeiten können ausprobiert werden.	„Die Freiwilligentätigkeit kann mir helfen, in meinem Beruf erfolgreich zu sein."
Soziale Anpassungsfunktion	Durch die Freiwilligentätigkeit wird die eigene Einbindung in eine Gruppe verstärkt; der Erwartung des sozialen Umfelds (etwa wenn Familie und Freunde ebenfalls freiwillig tätig sind) kann durch eigenes Engagement entsprochen werden.	„Menschen, die mir nahe stehen, möchten, dass ich freiwillig tätig bin."
Selbstwertfunktion	Die Freiwilligentätigkeit vermittelt das Gefühl, gebraucht zu werden, steigert das Selbstwertgefühl und bietet die Gelegenheit, neue Leute kennenzulernen.	„Durch meine Freiwilligentätigkeit fühle ich mich besser."
Schutzfunktion	Die Freiwilligentätigkeit bietet Ablenkung von eigenen Sorgen, reduziert Gefühle von Einsamkeit und entlastet von Schuldgefühlen aufgrund der Tatsache, es besser zu haben als andere Menschen.	„Die Freiwilligentätigkeit hilft mir dabei, eigene Probleme zu bewältigen."

Die Beispiel-Items wurden aus der deutschsprachigen Version des Volunteer Functions Inventory übernommen (Oostlander et al., 2014); dabei soll jeweils angegeben werden, wie wichtig die Beweggründe bzw. Erwartungen für die eigene Freiwilligentätigkeit sind. Vertiefend siehe auch: Kapitel „6 Das freiwillige Engagement im Lebenslauf" auf Seite 109 ff.

Ob mit dem vorliegenden Ansatz alle möglichen Funktionen bereits beschrieben sind, war nicht Ziel der Auseinandersetzung. Vielmehr gilt, dass weitere Forschung zeigen könnte, dass es noch zusätzlich Beweggründe für freiwilliges Engagement gibt. So hat die ETH-Forschungsgruppe bspw. noch die Gerechtigkeitsfunktion untersucht (Jiranek et al., 2013) und damit den ursprünglichen Ansatz erweitert.

Um erfassen zu können, in welchem Ausmaß die verschiedenen Funktionen für den einzelnen Freiwilligen von persönlicher Bedeutung sind, entwickelten Clary et al. (1998) ein wissenschaftlich basiertes und bezüglich verschiedener Gütekriterien überprüftes Messinstrument in Form eines Fragebogens: Das Volunteer Functions Inventory (VFI). Das Instrument umfasst 30 verschiedene Aussagen, wobei jede der sechs Funktionen mit jeweils fünf Aussagen erfasst wird. Die einzelnen Aussagen können jeweils bezüglich ihrer Wichtigkeit (von unwichtig bis sehr wichtig) auf einer Skala eingeschätzt werden. Das VFI wurde in den USA entwickelt und steht auch in validierter Form dem deutschen Sprachraum zur Verfügung (Oostlander et al., 2014). Als wissenschaftlich basiertes und überprüftes Messinstrument bietet das VFI den Vorteil, dass es bei verschiedensten Freiwilligentätigkeiten, in verschiedenen Ländern und bei unterschiedlichen Freiwilligengruppen eingesetzt werden kann und damit Vergleiche ermöglicht.

Der funktionale Ansatz nimmt an, dass die Passung zwischen den Motiven der Freiwilligen auf der einen Seite und den Angeboten an Freiwilligentätigkeiten auf der anderen Seite den entscheidenden Erfolgsfaktor für nachhaltiges Engagement darstellt. Motive werden dabei als persönliche Gewichtung der verschiedenen Funktionen von Freiwilligenarbeit beschrieben. Eine Person, für die die Erfahrungsfunktion sehr bedeutsam ist, sollte eine Freiwilligentätigkeit dann besonders schätzen, wenn sie es ermöglicht, neue Fertigkeiten zu erwerben. Umgekehrt würde diese Person auf eine schlichte, keine Herausforderungen bietende Tätigkeit wie etwa beim Fahrdienst, stärker mit Enttäuschung reagieren als Freiwillige, für die die Erfahrungsfunktion von untergeordneter Bedeutung ist.

Soweit zum Konzept des funktionalen Ansatzes. Der folgende Part soll zeigen, wie das Konzept dabei helfen kann, erfolgreiche Freiwilligenarbeit besser zu verstehen. Dazu wenden wir uns dem freiwilligen Engagement älterer Menschen zu.

4.5 Das freiwillige Engagement älterer Menschen

Mit dem freiwilligen Engagement älterer Menschen verbinden sich aus unterschiedlichen Gründen hohe Erwartungen. Aus gesellschaftspolitischer Perspektive kann die Freiwilligenarbeit dieser Bevölkerungsgruppe als wertvolle Ressource verstanden werden, da ältere Menschen freier über ihre Zeit verfügen und einen reichen Erfahrungsschatz als Freiwillige einbringen können. Darüber hinaus wird Freiwilligenarbeit als Chance für ältere Menschen betrachtet, da sie Gelegenheiten bietet, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben, soziale Einbindung sowie Anerkennung zu erfahren und eine sinnstiftende Tätigkeit ausüben zu können. So ist es nicht verwunderlich, dass auch in Österreich die höchste Beteiligungsquote

von 57 % in der Altersgruppe der 60– bis 69-jährigen gemessen wurde und sich noch 43 % der 70– bis 79-jährigen freiwillig engagieren (BMASK, 2016, S. 17).

Diese Bevölkerungsgruppen stellen für Non-Profit-Organisationen eine nicht zu vernachlässigende Ressource dar, zumal diese Altersgruppen aufgrund steigender Lebenserwartung wachsen.

Aber nicht nur die Freiwilligen-Organisationen und die Gesellschaft insgesamt profitieren vom Engagement älterer Menschen, auch den Individuen selbst kommt das eigene Engagement zugute. Eine Vielzahl an Studien konnte zeigen, dass freiwilliges Engagement von älteren Menschen mit besserer physischer und mentaler Gesundheit (Li u. Ferraro, 2005; Luoh u. Herzog, 2002), geringerer Erkrankungswahrscheinlichkeit, besserer psychischer Befindlichkeit, höherer Lebenszufriedenheit (Onyx u. Warburton, 2003), geringerer Sterblichkeit (Harris & Thoresen, 2005) sowie mit einem höheren generellen Wohlbefinden (Baker et al., 2005) einhergeht. Diese Liste umfasst Aspekte, die sich Menschen für das Alter wünschen bzw. für erfolgreiches Altern benötigen (Rowe u. Kahn, 1997).

Erklären lassen sich positive Wirkungen der Freiwilligenarbeit auf das Wohlbefinden älterer Menschen mit Hilfe der Aktivitätstheorie (Herzog & House, 1991). Diese Theorie besagt, dass ältere Menschen, welche aktiv bleiben und ihr soziales Netzwerk aufrechterhalten oder neue Beziehungen aufbauen können, im Leben zufriedener sind. Personen, denen es in der nachberuflichen Lebensphase gelingt, aktiv zu bleiben und sich in ein soziales Netzwerk eingebunden zu fühlen, sind tendenziell gesünder und haben ein höheres generelles Wohlbefinden (van Willigen, 2000). Die Freiwilligentätigkeit vermag bei vielen älteren Menschen genau diese Funktion zu erfüllen. Allerdings würde es nichts nützen, sich in sehr hohem Ausmaß freiwillig zu engagieren, um das eigene Wohlbefinden zu steigern. Eine Studie von Windsor et al. (2008) zeigte, dass die Steigerung der Gesundheit und des Wohlbefindens durch Freiwilligentätigkeit auch Grenzen unterliegt. Optimal ist ein Engagement zwischen 2 und 15 Stunden pro Woche. Höheres oder intensiveres Engagement geht hingegen mit geringerem Wohlbefinden einher. Interessanterweise zeigte sich in den Analysen der Autoren, dass die Art der Freiwilligentätigkeit hierbei keinen spezifischen Einfluss hat. Selbst bei Personen, welche sich vermehrt engagieren und dabei Führungsaufgaben übernehmen oder in Vorstandstätigkeit involviert sind, konnte kein verstärkender oder vermindernder Einfluss auf das Wohlbefinden nachgewiesen werden.

4.5.1 Motive älterer Freiwilliger

Es ist kaum vorstellbar, dass jemand im Alter ausschließlich deshalb freiwillig tätig wird, um gesund zu bleiben, sich wohler zu fühlen und länger zu leben. Demzufolge sollte es spezifi-

sche Beweggründe älterer Menschen geben, freiwillig tätig zu werden: Welche Funktionen, so könnte man vor dem Hintergrund des vorgestellten funktionalen Ansatzes fragen, erfüllt die Freiwilligentätigkeit für ältere Menschen? Es ist gut vorstellbar, dass es sich dabei um Funktionen handelt, die sich in dieser Form nicht bei Freiwilligen aufzeigen lassen, die sich noch im Berufsleben oder in der Ausbildung befinden.

Eine sog. Metaanalyse (Okun u. Schultz, 2003), in die alle vorliegenden und vergleichbaren Studien einbezogen werden, zeigte, dass im Alter tatsächlich gewisse Funktionen öfter beziehungsweise seltener genannt werden als bei jüngeren Freiwilligen. Vor allem die Karrierefunktion, aber auch die Erfahrungsfunktion, d.h. der Wunsch, Neues lernen zu wollen, verlieren mit zunehmendem Alter an Bedeutung. Im Gegenzug nimmt die Bedeutung der sozialen Anpassungsfunktion zu. Das heißt, dass Personen mit steigendem Alter vermehrt freiwillig tätig werden, weil ihr Bekanntenkreis und ihre Freunde auch freiwillig tätig sind. Bei den übrigen drei Funktionen (Selbstwertfunktion, Schutzfunktion und Wertefunktion) unterscheiden sich ältere freiwillig tätige Personen nicht von jüngeren Freiwilligen. Die Tatsache, dass die soziale Anpassungsfunktion an Bedeutung gewinnt, während die Karrierefunktion und die Erfahrungsfunktion an Bedeutung verlieren, lässt sich mit der sozioemotionalen Selektivitätstheorie (Carstensen et al., 1999) erklären. Diese Theorie besagt, dass sich Menschen im Alter zunehmend der Tatsache bewusst werden, dass ihre Lebenszeit begrenzt ist. Ältere Menschen beginnen dadurch verstärkt auf die Gegenwart und nicht nur auf die Zukunft zu fokussieren, was eine Verschiebung der primären Ziele im Leben zur Folge hat. Enge soziale Bekanntschaften gewinnen an Bedeutung, während das Streben nach Erfolg und das Aneignen von neuem Wissen und Erfahrungen an Bedeutung verlieren (Fung et al., 2001). Diese Tatsache macht eine Verschiebung der Bedeutung der einzelnen Funktionen mit zunehmendem Alter sehr plausibel.

Die Frage, ob neue Funktionen im Alter hinzukommen, blieb nach unserem Wissensstand bislang ungeklärt. Klarheit diesbezüglich brachte eine Studie von uns, wo wir anhand des Projekts „Generationen im Klassenzimmer", ein Freiwilligenangebot im Kanton Zürich die Frage nach weiteren Funktionen für ältere Personen untersuchten. Bei diesem Projekt besuchten Seniorinnen und Senioren für einige Stunden pro Woche eine Schulklasse und stellen dort ihre Zeit und ihre Lebenserfahrung den Schülerinnen und Schülern und der Lehrperson zur Verfügung. Auch die Lehrpersonen nehmen an diesem Angebot freiwillig teil. Ziel war es, den Austausch zwischen den verschiedenen Generationen zu fördern und nicht etwa die jeweilige Lehrperson bei ihren schulischen und pädagogischen Aufgaben zu unterstützen.

4.5.2 Der Erfolg des Angebots und seine Erklärung

Dem Projekt „Generationen im Klassenzimmer" gelang es, Seniorinnen und Senioren attraktive Freiwilligentätigkeiten anzubieten: Über 94 % der Seniorinnen und Senioren gaben an, dass es ihnen Freude oder sogar sehr viel Freude bereitet, an diesem Angebot teilzunehmen. Fast 90 % waren zufrieden bis sehr zufrieden mit den Aufgaben, die sie übernehmen können. Viele der Seniorinnen und Senioren gaben an, dass sie positive Erfahrungen sammeln und auch persönlich vom Angebot profitieren konnten. Knapp 90 % der Seniorinnen und Senioren wollten gerne auch im darauffolgenden Schuljahr erneut am Angebot teilnehmen. Für die Zufriedenheit der Seniorinnen und Senioren erwiesen sich drei Aspekte als statistisch bedeutsam: (1) Angenehme Zusammenarbeit mit der Lehrperson; (2) Freude der Kinder; (3) Möglichkeit, Lebenserfahrung einzubringen.

In Anlehnung an die oben genannte Aktivitätstheorie wurde auch der Frage nachgegangen, ob sich die Teilnahme an diesem Angebot positiv auf die Lebenszufriedenheit und den Lebenssinn der freiwillig Tätigen auswirken kann. 53 % der Seniorinnen und Senioren gaben an, dass sich ihre Lebenszufriedenheit durch das Projekt verbessert hatte, bei weiteren 23 % hatte sie sich sogar sehr verbessert. Ein ähnliches Bild zeigte sich in Bezug auf den Lebenssinn. Bei 46 % der Seniorinnen und Senioren hatte sich der Lebenssinn verbessert, bei weiteren 29 % sogar sehr. Dieses Ergebnis unterstützt die Annahme der Aktivitätstheorie, dass Aktivitäten die Lebenszufriedenheit älterer Menschen erhöhen.

4.5.3 Die Motive aus vergleichender Perspektive

Zur Erfassung der Motive der Freiwilligen wurde das bereits vorgestellte Volunteer Function Inventory (VFI) eingesetzt. In Übereinstimmung mit den oben genannten Befunden bei Okun und Schultz (2003), zeigten sich weder Unterschiede in Bezug auf die Schutzfunktion, noch in Bezug auf die Selbstwertfunktion und auch nicht in Bezug auf die Wertefunktion. Für die Freiwilligen des Angebots „Generationen im Klassenzimmer" wies die Karrierefunktion erwartungsgemäß die geringste Bedeutung auf. Die Erfahrungsfunktion stellte, neben der Wertefunktion generell eine bedeutende Funktion dar. Mit zunehmendem Alter zeigte sich jedoch auch hier eine abnehmende Bedeutung. Dass die Karrierefunktion bei älteren Freiwilligen und erst recht im Rentenalter an Bedeutung verliert, ist unmittelbar einleuchtend.

Jedoch wollten wir der Frage nachgehen, ob die Freiwilligentätigkeit jenseits des Erwerbsalters Funktionen übernehmen kann, die ansonsten die Erwerbsarbeit einnimmt. Im Rahmen der Studie suchten wir daher nach Funktionen, die das Spektrum der etablierten Funktionen der Freiwilligentätigkeit für die Gruppe älterer Freiwilliger ergänzen könnten. Die Aktivitätstheorie nimmt beispielsweise an, dass Personen, denen es im Alter gelingt aktiv zu bleiben und ein soziales Netzwerk zu erhalten oder aufzubauen, gesünder sind und ein höheres gene-

relles Wohlbefinden haben (van Willigen 2000). Aus diesem Blickwinkel kann die Freiwilligentätigkeit als Bereicherung des Alltags älterer Menschen betrachtet werden. Unterstützt durch qualitative Befunde aus den Interviews formulierten wir Aussagen über mögliche Beweggründe, um in der Logik des VFI die Bedeutsamkeit der Funktion der Alltagsbereicherung messen zu können. Die Befunde zeigen, dass die Funktion der Alltagsbereicherung im Durchschnitt im gleichen Maße wichtig ist wie die Wertefunktion. Bezogen auf die Wertefunktion bedeutet dies, dass die Seniorinnen und Senioren hauptsächlich freiwillig tätig werden, weil sie etwas Nützliches für die Gesellschaft tun möchten; weil sie es wichtig finden, anderen zu helfen; weil sie etwas tun wollen, was ihnen persönlich wichtig ist und weil sie um die heutige Generation von Kindern besorgt sind. Zum anderen sind die Seniorinnen und Senioren, im Hinblick auf die Facetten der Alltagsbereicherung auch freiwillig tätig, weil sie eine sinnvolle Aufgabe jenseits des Berufs übernehmen möchten, einen Ausgleich zu ihrem Alltag suchen oder weil das Angebot ihren Alltag abwechslungsreicher machen soll.

An dritter Stelle liegt dann die Erfahrungsfunktion. Das heißt, dass die Freiwilligen in diesem Angebot die Möglichkeit sehen, Dinge durch praktische Erfahrung zu lernen, eine neue Sichtweise auf schulischen Unterricht zu gewinnen, zu lernen mit verschiedenen Menschen umzugehen und die eigenen Stärken kennen zu lernen.

Bei der Betrachtung der Motive der Freiwilligen im Angebot „Generationen im Klassenzimmer" konnten wir sehen, dass die Freiwilligentätigkeit für ältere Freiwillige im Vergleich zu jüngeren Freiwilligen weniger eine Karriere- oder Erfahrungsfunktion erfüllt. Hingegen nahm die Bedeutung der sozialen Anpassungsfunktion im Alter erwartungsgemäß etwas zu. Hervorzuheben ist, dass die von uns aufgrund theoretischer Überlegungen als Ergänzung vorgeschlagene Funktion des Alltagsausgleichs, neben der Wertefunktion, die wichtigste Funktion für die Seniorinnen und Senioren darstellte. Die Freiwilligentätigkeit scheint somit für viele ältere Menschen die Funktion eines Ausgleichs zum Alltag erfüllen zu können und die Möglichkeit zu bieten, eine sinnvolle Aufgabe zu übernehmen, häufig als Ersatz für den früher ausgeübten Beruf. Okun und Schultz (2003) schlagen vor, das Spektrum der Funktionen, die mit dem VFI erfasst werden, zusätzlich um die Funktion des „Gebraucht-Werdens" zu ergänzen. Denn gemäß Fischer und Schaffer (1993) bietet gerade die Freiwilligentätigkeit bei älteren Menschen gute Möglichkeiten, sich in die Gesellschaft eingebunden zu fühlen und für diese etwas Nützliches tun zu können.

4.5.4 Das Positive überwiegt – aber …

Obwohl es scheint, dass Freiwilligentätigkeit im Alter nur positive Seiten hat, sowohl für die Freiwilligen als auch für die Organisationen und die Gesellschaft, soll auch ein kritischer Punkt beleuchtet werden; ein Punkt der vor allem im Zusammenhang mit dem Wandel der Freiwilli-

gentätigkeit, wie er sich in den letzten 20 Jahren vollzogen hat, in Erscheinung tritt (s. etwa Warburton u. Cordingley, 2004). Freiwilligenorganisationen entwickeln sich immer mehr von einer gemeinwohlorientierten Organisation hin zu einer Art Unternehmen mit sozialen Zielen und unbezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Zappalà, 2001). Diese Entwicklung hat einen Einfluss auf die Rekrutierung, die Schulung und die Anerkennung von Freiwilligen, die Beziehungen zu bezahlten Beschäftigten der Organisation, sowie auch auf die Freiwilligentätigkeit selbst. Damit einher geht eine vermehrte Professionalisierung der Freiwilligentätigkeit (Neufeind und Wehner, 2016), was sich in höheren Anforderungen, umfangreicheren Trainings- und Schulungsmaßnahmen, erhöhten Sicherheitsregeln, verstärktem administrativem Aufwand oder auch in engeren Gestaltungsspielräumen für die Freiwilligen und ihre Aufgaben widerspiegelt. Dieser Prozess führt dazu, dass für eine spezifische Freiwilligentätigkeit unausgebildete Freiwillige, also Laien, die einfach nur helfen möchten, in Organisationen immer weniger gebraucht werden (Warburton und Cordingley, 2004). Diese Freiwilligen entsprechen jedoch mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit genau der in diesem Kapitel beschriebenen Gruppe der älteren Freiwilligen. Forschung in diesem Bereich zeigte, dass das Risiko besteht, dass ältere, eher traditionell ausgerichtete Freiwillige durch diesen Strukturwandel ausgeschlossen oder durch die erhöhten Anforderungen, welche damit einhergehen, überfordert werden könnten (McDonald und Warburton, 2003). Viele ältere Freiwillige können diesen Wandel zu mehr Professionalisierung mitmachen, jedoch besteht auch die Gefahr, dass viele ältere Freiwillige dadurch verloren gehen. Wichtig ist daher, dass sich die Organisationen an die Bedürfnisse der älteren Freiwilligen anpassen, damit weiterhin die Gesellschaft, die Freiwilligen und letztlich die Organisationen selbst von der Freiwilligentätigkeit älterer Personen profitieren können.

4.6 Was bedeutet „Gute Arbeit"?

Frei-gemeinnützige Arbeit ist Arbeit in dem Sinne, dass sie unter anderen Umständen auch auf dem Markt angeboten und somit auch bezahlt werden könnte. Darüber hinaus jedoch gilt, dass die freiwillige Arbeit als Tätigkeit in einem starken, nicht-entfremdenden Sinne wahrgenommen wird und auch als intrinsisch, aus der Tätigkeit selbst motivierte (Hackman & Oldham, 1976) „autonome Arbeit" (Gorz, 2000) gekennzeichnet werden kann. Aus arbeitspsychologischer Perspektive stellt sich damit die Frage wie Freiwillige – im Gegensatz etwa zu Erwerbstätigen – die persönlichkeitsförderlichen Humankriterien guter Arbeit gewichten. Bemerkenswert ist die Übereinstimmung verschiedener Arbeits- und Organisationspsychologen hinsichtlich der für die Motivation, Aufgabenorientierung, Zufriedenheit und Persönlichkeitsförderlichkeit zentralen Tätigkeitsmerkmale. Ulich (2001) nennt sieben solcher Gestaltungsmerkmale humaner Arbeit, welche in der Tabelle 2 erläutert werden.

Um die Frage zu klären, wie die Humankriterien von Erwerbstätigen bzw. freiwillig Tätigen gewichtet werden, wurden Personen dieser beiden Gruppen – nach beispielhafter Erläuterung der Humankriterien – darum gebeten, die Merkmale in eine Rangreihe der persönlichen Relevanz für die jeweilige Tätigkeit zu bringen. Während in einer ersten Studie (Wehner, Mieg & Güntert, 2006) auch noch Managerinnen und Manager und Betriebsräte und Betriebsrätinnen gebeten wurden die Kriterien zu gewichten, wurden in zwei weiteren Erhebungen in den Jahren 2011 und 2017 nur noch Freiwillige und Erwerbstätige befragt. Eingeladen wurden diese Personen in Seminaren, bei Gruppendiskussionen oder auch in Einzelinterviews. Von daher handelt es sich um eine sog. Gelegenheitsstichprobe, was zu einer vorsichtigen Verallgemeinerung veranlassen sollte. Die Befunde sind in der Tabelle 5 wiedergegeben und zwar als durchschnittliche Rangplätze. Besonders hervorgehoben sind die beiden ersten Ränge und der letzte Platz (7).

Tabelle 5: Umschreibung arbeitspsychologischer Humankriterien (Spalte 1) und deren längsschnittliche Gewichtung (durchschnittliche Rangplätze*) durch freiwillig Tätige (FT) und Erwerbstätige (ET) zu drei Erhebungszeitpunkten (2005, 2011, 2017)

	FT 2005 n=243	**ET 2005 n=132**	**FT 2011 n=205**	**ET 2011 n=89**	**FT 2017 n=172**	**ET 2017 n=93**
Sinnhaftigkeit: Teilhabe an der Gesellschaft durch Übereinstimmung gesellschaftlicher und individueller Interessen	1.3 (1)	3.7	1.4 (1)	3.1	1.2 (1)	2.6 (2)
Zeitelastizität / stressfreie Regulierbarkeit: hilft Arbeitsverdichtung zu kompensieren; Freiräume für Interaktion und Kreativität	5.8	5.1	5.9	4.8	5.6	4.6
Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten: Erhalt und Entwicklung allgemeiner geistiger Flexibilität und beruflicher Qualifikation	2.9	3.6	3.2	3.7	3.0	3.5
Autonomie: Verantwortungsübernahme stärkt Selbstwert- und Kompetenzgefühl	2.3 (2)	5.8 (7)	2.6 (2)	6.1 (7)	2.5 (2)	5.9 (7)
Soziale Interaktion: gemeinsame Bewältigung von Schwierigkeiten verteilt und verringert Belastungen	4.0	2.2 (1)	4.9	2.1 (1)	5.3	2.0 (1)
Anforderungsvielfalt: Einsatz vielseitiger Qualifikation vermeidet einseitige Beanspruchung	6.1 (7)	2.9 (2)	6.8 (7)	2.8 (2)	6.9 (7)	2.8
Vollständigkeit / Ganzheitlichkeit: Erkennen der Bedeutung der eigenen Arbeit; direkte Rückmeldung stärkt Motivation	5.6	4.8	5.0	4.4	4.3	4.8

* Die Untersuchungsteilnehmenden ordneten individuell die sieben Humankriterien in einer Rangreihe an, von 1 = sehr wichtig bis 7 = am wenigsten wichtig.

Die Befunde im Einzelnen: Für Freiwillige steht die Sinnhaftigkeit bei der Gewichtung der sieben Humankriterien für persönlichkeitsförderliche Arbeit an 1. Stelle und zwar für alle Erhebungszeitpunkte und damit für einen Zeitraum von elf Jahren. Für Erwerbstätige rutscht die Sinnhaftigkeit der Arbeit vom 4. Platz (2006) auf Platz 2 im Jahr 2017, wobei die Spannweite der Gewichtungen in der Gruppe der Erwerbstätigen deutlich grösser ist (von 2 bis 5 im Jahr 2006 zu 1 bis 6 im Jahr 2017) als bei den Freiwilligen (1 bis 3 über alle Messzeitpunkte hinweg). Auch wenn Freiwilligenarbeit, wie bereits erläutert, mehrere Funktionen erfüllt, dürfte Sinngenerierung eines der starken Motive sein, sich zu engagieren. Dabei geht es – definitionsgemäß – um die Teilhabe an der Gesellschaft durch Übereinstimmung gesellschaftlicher und individueller Interessen.

Für Erwerbstätige ist die soziale Interaktion das wichtigste Humankriterium und zwar ebenfalls bei geringer Variation über die drei Messzeitpunkte hinweg. Mit sozialer Interaktion lassen sich Schwierigkeiten bei der Erwerbsarbeit gemeinsam bewältigen und damit Stress und Belastungen reduzieren: Ein einleuchtendes Motiv!

Zweitwichtigstes Kriterium ist für Freiwillige das Autonomie erleben, im Sinne der Verantwortungsübernahme, um das Kompetenzgefühl und den Selbstwert zu steigern. Auch diese Gewichtung bleibt über die drei Erhebungszeitpunkte hinweg stabil und die Spannweite liegt zwischen 1 und 3. Für Erwerbstätige sieht die Gewichtung gänzlich anders aus: Im Mittel vergeben sie hier den letzten Rangplatz (7), wobei die Spannweite zwischen 3 und 7 liegt und damit als groß anzusehen ist. Ihrer subjektiven Einschätzung nach – so die Interpretation – bietet ihnen ihre Erwerbsarbeit wenig autonome Gestaltungsmöglichkeiten. Damit findet auch wenig Selbstwertstärkung in und durch die jeweilige Erwerbsarbeit statt; ganz im Gegensatz zur Freiwilligenarbeit. Autonomie auf dem zweiten Rangplatz für die Freiwilligenarbeit deckt sich natürlich mit dem Attribut freiwilliger Arbeit: Man bestimmt unabhängig von existenziellen Überlegungen über die Zugehörigkeit zur Freiwilligenorganisation oder die Aufgabe des Engagements innerhalb der Non-Profit-Organisation.

In der Erwerbsarbeit nimmt (bei den beiden ersten Erhebungszeitpunkten) die Anforderungsvielfalt den zweiten Rang ein. Wenn dieses Kriterium in der Erwerbsarbeit erfüllt ist, ist auch für Abwechslung und damit für eine nicht einseitige Beanspruchung gesorgt. Dass für die Freiwilligen, alleine schon auf Grund der geringeren zeitlichen Durchführung der Freiwilligenarbeit, die Anforderungsvielfalt (7. Rang) und die Vollständigkeit der Aufgaben (6. Rang) nicht als zentrale Merkmale hervortreten, lässt darauf schließen, dass die Freiwilligen nicht in erster Linie eine abwechslungsreiche, ganzheitliche Aufgabe suchen, sondern ihnen die Teilhabe an der Gesellschaft und die Übereinstimmung mit persönlichen Interessen wichtiger sind.

Für die Gestaltung von Freiwilligenarbeit resultiert aus den Befunden, dass Freiwilligenorganisationen die Autonomieansprüche der Freiwilligen nicht ignorieren und persönliches Sinnerleben ermöglichen sollten. Dabei ist es nicht unbedingt notwendig ein sehr abwechslungsreiches Aufgabenspektrum anzubieten oder strikt auf die Ganzheitlichkeit der zu verrichtenden Aufgaben zu achten.

4.7 Der Vergleich von Sinn Erleben im Beruf und in der Freiwilligenarbeit

Für die psychische Gesundheit ist Sinnerleben essentiell. So zeigen sich seit langem gut gesicherte Zusammenhänge von Burnout und Sinnverlust (Schmitz & Hauke, 1996). Die Bedeutsamkeit des Sinnerlebens gilt für alle Tätigkeitsbereiche, sei es die Erwerbsarbeit, die Hausarbeit oder aber das Hobby sowie die Freiwilligenarbeit. Für die bezahlte Arbeit gilt seit Jahren, dass sich Menschen eine Arbeit wünschen, die nicht nur die Existenz sichert, gesellschaftlichen Nutzen stiftet und Status verleiht, sondern auch, dass sie zu einem individuellen Sinnerleben beiträgt (s. etwa Chalofsky & Krishna, 2009). Die Realität sieht vielfach anders aus: Wie der deutsche Fehlzeitenreport (2018) in mehreren Studien belegt, ist das Sinnerleben prekär und gelingt nicht immer (s. Schnell, 2018).

In Interviews mit Freiwilligen wird das Sinnthema ebenfalls und meist spontan angesprochen (s. Wehner & Güntert, 2015). Die überwiegende Mehrzahl berichtet von einer sinnerfüllten Tätigkeit, ganz gleich, ob es sich um einen Fahr- oder Besuchsdienst, um die Arbeit in Heimen von Geflüchteten oder die freiwillige Mitarbeit in einem Naturschutzprojekt handelt. Man mag einwenden, dass natürlich nur jene Freiwillige befragt werden können, die ihr Engagement noch ausüben und in der Tat ist es so, dass Personen, die das freiwillige Engagement aufgeben, nicht nur mangelnde Zeit und veränderte Lebensbedingungen, sondern auch die Sinnfrage ins Spiel bringen.

Auch repräsentative Fragebogenstudien mit einem eigens hierfür entwickelten Erhebungsinventar können zeigen, dass freiwillig Engagierte sinnerfüllter sind als Personen, die sich nicht freiwillig engagieren (Schnell und Hoof, 2012).

4.7.1 Das Sinnkonzept: Eine Umschreibung

Was aber meint Sinnerleben? Hierzu sei die auf dem Gebiet führende Innsbrucker Arbeitsgruppe um Tatjana Schnell ausführlich zitiert: „Kurz gesagt heißt [Sinnerfüllung], dass man das eigene Leben als zusammenhängend und bedeutsam wahrnimmt, dass man sich als Teil

eines größeren Ganzen versteht und grob die Richtung kennt, die man einschlagen möchte (Schnell, 2016). [Und] was hat Sinnerfüllung nun mit dem Beruf zu tun? Arbeit wird in der bisherigen Forschung als fundamentales Element gesehen, das Lebenssinn stiften kann. Und wer seine Arbeit als sinnvoll erlebt, arbeitet engagiert und qualitätsorientiert.

Die Innsbrucker Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler arbeiteten vier Kernaspekte heraus, aus denen Sinnerfüllung entstehen kann: „Diese vier Prinzipien tragen dazu bei, dass sowohl das eigene Leben als auch der eigene Job als sinnvoll wahrgenommen werden:

1. Durch die Übereinstimmung der eigenen Person mit der Rolle, die einem durch die Arbeitstätigkeit zugeschrieben wird, kommt Kohärenz zustande. Eine Tätigkeit im Unternehmen sollte im Idealfall zur eigenen Persönlichkeit, ihren Zielen und Lebensaufgaben passen.
2. Für die Zielorientierung sind Werte und Normen des Unternehmens ausschlaggebend. Jedes Unternehmen handelt nach bestimmten Werten, die durch die Unternehmensführung vermittelt werden. Wenn die Unternehmensführung nicht vertrauenswürdig und integer handelt, kann das zu einem Mangel an Sinnerleben in der Arbeit führen.
3. Bedeutsamkeit bezieht sich auf die Konsequenzen, die eigene Arbeitshandlungen haben. Hat meine Tätigkeit einen Einfluss auf andere Menschen? Kann ich etwas zur Organisation, für die Gesellschaft oder zum Weltgeschehen beitragen? [...]
4. Wenn ein Unternehmen dazu beiträgt, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Teil einer kollegialen Gemeinschaft fühlen, erwächst daraus ein Gefühl der Verbundenheit und Zugehörigkeit. Dieses trägt dazu bei, dass die Bindung an die Organisation wächst und die Arbeit als sinnvoll wahrgenommen wird“ (www.sinnforschung.org/archives/2299).

Wo bei der Erläuterung der vier Prinzipien von „Unternehmen“ gesprochen wurde, kann selbstverständlich auch „Freiwilligenorganisation“ eingesetzt werden. Es kann zusätzlich davon ausgegangen werden, dass Freiwillige weniger nachgiebig damit umgehen, wenn ihre Sinnerfüllung durch organisationale Bedingungen gefährdet sind.

4.7.2 Sinn Erleben: Eine empirische Studie

Ein Anliegen war es, die Sinngenerierung und Sinnerfüllung nicht nur in Wirtschaftsunternehmen, sondern in einem spezifischen Bereich der unbezahlten Arbeit (in der Freiwilligen Feuerwehr) mit der bezahlten Arbeit im selben Tätigkeitsfeld (der Berufsfeuerwehr) im direkten Vergleich zu analysieren (Lehmann et al., 2018). Berufsfeuerwehren bestehen aus hauptberuflichen Einsatzkräften. Die jeweiligen Feuerwehrgesetze bestimmen, ob eine Berufsfeuerwehr einzurichten ist. Das Personal der Berufsfeuerwehr soll ganzjährig und ver-

bindlich verfügbar sein. In unserer Studie betrug der Anteil der Berufsfeuerwehrleute, die nicht zusätzlich freiwillig tätig waren 45 Personen. Alle Personen waren männlich und das Durchschnittsalter lag bei 45 Jahren. Freiwillige Feuerwehren kooperieren mit den beruflichen Feuerwehren oder nehmen die Einsatzaufgaben selbstständig und unabhängig von den Berufsfeuerwehren wahr. Sie sind in den meisten europäischen Ländern (so auch in Österreich) zahlenmäßig die stärkste Feuerwehrgruppe. An der Studie haben insgesamt 489 Personen aus der Freiwilligen Feuerwehr teilgenommen. Von diesen Personen waren 91 % männlich. Das durchschnittliche Alter betrug 36 Jahre.

Die Studie nutzte ein standardisiertes, theoretisch begründetes Erhebungsinstrument zur Erfassung des Sinnkonstrukts von Schnell und Becker (2007). Die Theorie zu dem Erhebungsinstrument geht davon aus, dass Sinn durch verschiedene Sinnquellen bzw. durch die unterschiedlichen Lebensbedeutungen erfahren wird. Diese Lebensbedeutungen sind Ausdrucksmöglichkeiten eines eher unbewusst wahrnehmbaren Lebenssinns und werden als „Sinn im Vollzug" bezeichnet. Die Autorinnen und Autoren identifizierten 26 Lebensbedeutungen, die sich vier übergeordneten Dimensionen zuordnen lassen:

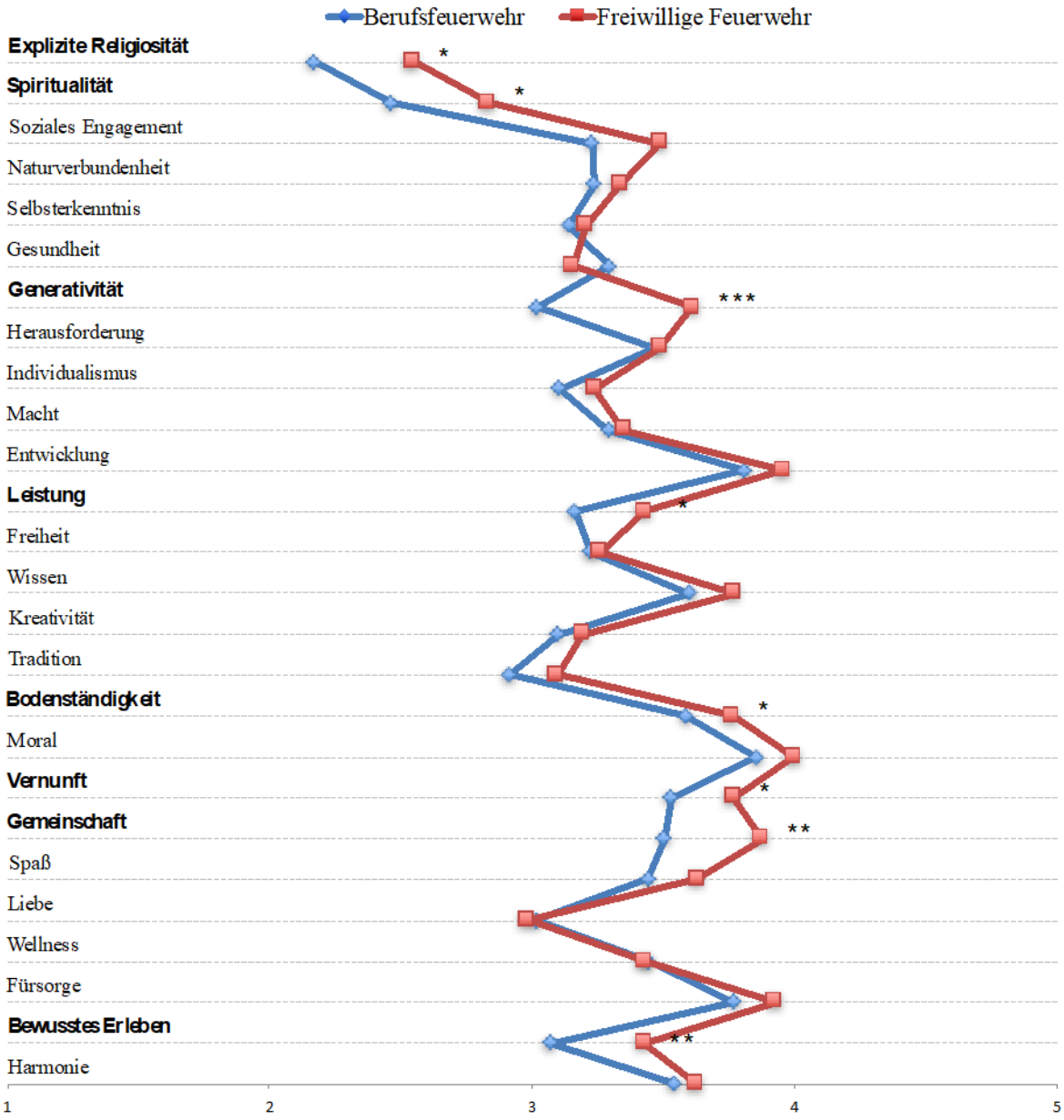
1. Selbsttranszendenz (vertikal und horizontal): Explizite Religiosität, Spiritualität, soziales Engagement, Naturverbundenheit, Selbsterkenntnis, Gesundheit, Generativität.
2. Selbstverwirklichung: Herausforderungen, Individualismus, Macht, Entwicklungschancen, Leistung, Freiheit, Wissen, Kreativität.
3. Ordnung: Tradition, Bodenständigkeit, Moral, Vernunft.
4. Wir- und Wohlgefühl: Gemeinschaft, Spaß, Liebe, Wellness, Fürsorge, bewusstes Erleben, Harmonie.

Die Zustimmung oder Nichtzustimmung zu den Sinnquellen wurden mit dem Fragebogen zu „Lebensbedeutungen und Lebenssinn" von Schnell und Becker (2007) mit 141 Items erfasst.

4.7.3 Befunde und Diskussion

Die Befunde der durchgeführten Studie werden in gekürzter Form aus der Arbeit von Lehman et al. (2018) entnommen: Abbildung 16 illustriert die Ergebnisse der Gruppenvergleiche hinsichtlich der Lebensbedeutungen bei der Berufs- und Freiwilligen Feuerwehr. Es zeigt sich, dass die meisten Lebensbedeutungen bei der Berufsfeuerwehr ohne Freiwilligentätigkeit durchschnittlich geringer ausgeprägt sind als bei der Freiwilligen Feuerwehr. Bei wenigen Lebensbedeutungen variieren die Unterschiede rein zufällig und können als unbedeutend interpretiert werden.

Abbildung 16: Lebensbedeutungen bei der Berufs- und Freiwilligen Feuerwehr



Statistisch bedeutsame Gruppenunterschiede bestehen hinsichtlich der Lebensbedeutungen Generativität, Gemeinschaft, bewusstes Erleben, Vernunft, explizite Religiosität, Bodenständigkeit, Leistung und Spiritualität.

Obwohl sich Berufs- und Freiwillige Feuerwehren in einem ähnlichen Tätigkeitsumfeld befinden und insgesamt mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede in ihren Motivstrukturen und in ihrer Arbeitszufriedenheit aufweisen (Kals et al., 2016), zeigen die Ergebnisse dieser Studie deutliche Unterschiede in den Ausprägungen der Lebensbedeutungen: Freiwillige Feuerwehrleute schöpfen eher und auch insgesamt vielfältigere Lebensbedeutungen aus ihrer Tätigkeit als Berufsfeuerwehrleute.

Dabei ist die höhere Ausprägung von Generativität besonders hervorzuheben. Generativität als eine zentrale Entwicklungsaufgabe beschreibt das Empfinden, eine Spur bzw. Nachhall im Leben zu hinterlassen, der über den eigenen Tod hinaus Bestand hat. Generativität kennzeichnet zudem die Fähigkeit, Verantwortung und (Für-)sorge für die nächsten Generationen zu übernehmen. Gelingt es dem Individuum nicht, die Entwicklungsaufgabe der Generativität zu bewältigen, gerät es in eine gesundheitsgefährdende Stagnation (Erikson, 1973). Offen bleibt vorläufig, weshalb Berufstätige geringere Generativitätswerte aufweisen, obwohl sie doch eine ähnliche Aufgabe erfüllen und sogar mehr Zeit in diesem Tätigkeitsumfeld verbringen? Eine Erklärungshypothese wäre das Eintreten eines Verdrängungseffektes bei Bezahlung. Bezahlung kann dazu führen, dass sich Personen aus der Berufsfeuerwehr als weniger altruistisch wahrnehmen (s. Carpenter & Myers, 2010). Es wäre somit anzunehmen, dass Generativität eher einem altruistischen Motiv zuzuordnen ist und dass die Bezahlung dieses Motiv verdrängt und durch die Erfüllung anderer Motive, wie etwa durch finanzielle Sicherheitsmotive, kompensiert wird. Es bleibt dennoch offen, ob Bezahlung eine ausreichend kompensatorische Funktion erfüllen kann, denn empirische Befunde zeigen auch, dass Berufsfeuerwehrleute eher ein Ungleichgewicht zwischen Anstrengung und Belohnung wahrnehmen als die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr (Kals et al., 2016). Dieses wahrgenommene Ungleichgewicht kann damit zusammenhängen, dass Berufsfeuerwehren sowohl einer risikoreichen als auch einer hohen zeitlichen Belastung ausgesetzt sind.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass sich Freiwillige unterschiedlicher Lebensbedeutungen bedienen und dass neben der Generativität vor allem die Gemeinschaft eine wichtige Rolle spielt. Die zentrale Bedeutung von Gemeinschaft bei der Freiwilligen Feuerwehr wurde auch von anderen Forschungsgruppen aufgezeigt. Die Freiwillige Feuerwehr bietet Raum für Freundschaften und Gemeinschaft, was zur persönlichen Entfaltung beitragen kann (Yarnal et al., 2004). Die Ergebnisse der vorliegenden Studie unterstützen dieses Argument: Freundschaften, Kameradschaft und Gemeinschaft stellen innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr eine wichtige Sinnquelle dar.

Bei einigen Lebensbedeutungen sind keine Gruppenunterschiede zwischen der Berufs- und der Freiwilligen Feuerwehr auszumachen, wie beispielsweise bei der Lebensbedeutung soziales Engagement. Hier mag es überraschend erscheinen, dass keine Differenzen aufzufinden sind, obwohl vorherige Forschung die Bedeutung des sozialen Engagements bei der Gruppe der Freiwilligen im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung hervorhebt (Schnell & Hoof, 2012). Resultierend daraus wäre zu argumentieren, dass die Erwerbsarbeit in der Berufsfeuerwehr ebenso prosoziale Erfahrungsmöglichkeiten eröffnet und dies nicht nur in der Freiwilligenarbeit gelingt (Sonnentag & Grant, 2012). Somit kann die Erwerbsarbeit sehr wohl auch bestimmte positiv konnotierte Lebensbedeutungen adressieren und zu gesteigerter Sinnerfahrung beitragen.

Dennoch zeigen die Ergebnisse deutlich, dass die Sinngenerierung in der Freiwilligenarbeit eher gelingt, da die Freiwilligenarbeit eine größere Vielfalt der Lebensbedeutungen anspricht. Dies impliziert, dass Freiwillige ihre individuell bedeutsamen Sinnquellen eher zum Ausdruck bringen können als Erwerbstätige. Schließlich macht etwas nicht (mehr oder weniger) Sinn, es ist vielmehr das Individuum selbst, das den Lebensdomänen durch Ausdruck seiner oder ihrer jeweiligen Lebensbedeutungen Sinn verleiht und damit in diesen Lebensdomänen Sinn generiert.

4.8 Zusammenfassung

Freiwilligenarbeit erfüllt viele Funktionen – für das Individuum und für das Gemeinwesen. Diese Feststellung ist empirisch gut belegt, durch Zahlenmaterial genauso wie durch Interviewaussagen. Wie sich die verschiedenen Funktionen jedoch verteilen oder über die Zeit verschieben und wie sie mit den gegebenen politischen, organisationalen, sozialen und individuellen Rahmenbedingungen zusammenhängen, dazu sind einerseits landesweite Freiwilligenberichte und andererseits hypothesengeleitete Forschungsarbeiten nötig – hiervon wird in diesem Beitrag berichtet. Dabei wird aus einer arbeits- und organisationspsychologischen Perspektive argumentiert und es werden auch Bezüge zur Erwerbsarbeit hergestellt. Auch wenn die psychologische Freiwilligenforschung nicht sehr gut ausgebaut ist, sind die vorliegenden Befunde doch beachtlich:

- Die Motive der Freiwilligen sind multifunktional und die verschiedenen Funktionen (Lernen, soziales Miteinander, Wertebezug, etc.) verändern sich im Laufe des Engagements. Freiwilligenengagement im höheren Lebensalter erfüllt dabei eine Ausgleichsfunktion zum Berufsleben.
- Während in der Erwerbsarbeit die Ganzheitlichkeit und Vielfalt der Aufgaben zentral sind, ist Freiwilligen die Autonomie und die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit wichtig.
- Auch wenn davon auszugehen ist, dass sich eher gesunde, sozial kompetente und existenzgesicherte Personen freiwillig engagieren, lässt sich zeigen: Freiwilligenarbeit hält gesund, verspricht Anerkennung und dient der Sinnerfüllung.

Literaturverzeichnis

Baker, Lindsey, Cahalin, Lawrence P., Gerst, Kerstin & Burr, Jeffrey A. (2005). Productive activities and subjective well-being among older adults: The influence of number of activities and time commitment. Social Indicators Research, 73, 431–458.

Berking, Helmuth (1994). Solidarischer Individualismus. Ein Gedankenspiel. Ästhetik und Kommunikation, 85/86, 37-44.

Bierhoff, Hans-Werner (1990). Psychologie hilfreichen Verhaltens. Stuttgart: Kohlhammer.

Bierhoff, H. W., & Schülken, Th. (2001). Ehrenamtliches Engagement. In Hans-Werner Bierhoff, & Detlef Fetchenhauer (Hrsg.), Solidarität. Konflikt, Umwelt und Dritte Welt (S. 183 - 204). Opladen: Leske + Budrich.

Bierhoff, Hans-Werner, Klein, Renate, & Kramp, Peter (1990). Evidence for the altruistic personality from data on accident research. Journal of Personality, 59, 263-280.

Brehm, Jack W. (1966). A theory of psychological reactance. New York: Academic Press. Bierhoff, Hans-Werner (1990) Psychologie hilfreichen Verhaltens. Kohlhammer, Stuttgart.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK), (Hrsg.) (2016): Freiwilligenengagement Bevölkerungsbefragung 2016, Studienbericht. Wien.

Carpenter, Jeffrey & Myers, Caitlin K. (2010). Why volunteer? Evidence on the role of altruism, image, and incentives. Journal of Public Economics, 94 (11-12): 911–920.

Carstensen, Laura, Isaacowitz, Derek M. & Charles, Susan T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. American Psychologist, 54, 165-181.

Chalofsky, Neal & Krishna Vijay (2009). Meaningfulness, Commitment, and Engagement: The Intersection of a Deeper Level of Intrinsic Motivation. Advances in Developing Human Resources, 11 (2): 189–203.

Clary, E. Gil & Snyder, Mark (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. Current Directions. In Psychological Science, 8 (5), 156-159.

Clary, E. Gil, Snyder, Mark, Ridge, R., Copeland, John, Stukas, Arthur A., Haugen, Julie & Miene, Peter (1998). Understanding and assesing the motivations of volunteers: A functional approach. Journal of Personality and Social Psychology, 74, 1516-1530.

Dickenberger, Dorothee, Gniech, Gisla & Grabitz, Hans-Joachim (1993). Die Theorie der psychologischen Reaktanz. In Dieter Frey, & Martin Irle (Hrsg.), Theorien der Sozialpsychologie. Band I: Kognitive Theorien (2. Aufl., S. 243-273). Bern: Huber.

Erikson, Erik H. (1973). Identität und Lebenszyklus. Frankfurt: Suhrkamp.

Fischer, Lucy & Schaffer, Kay B. (1993). Older volunteers: A guide to research and practice. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.

Freitag, Markus, Manatschal, Anita, Ackermann, Kathrin & Ackermann, Maya (Hrsg.) (2016). Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016. Zürich: Seismo.

Fung, Helene H., Carstensen, Laura L. & Lang, Frieder R. (2001). Age-related patterns in social networks among European Americans and African Americans: Implications for socioemotional selectivity across the life span. International Journal of Aging and Human Development, 52, 185–206.

Gaskin, Katharina, Smith, Justin D., & Paulwitz, Irmtraut (Hrsg.). (1996). Ein neues bürgerschaftliches Europa: Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern. Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Gottschall, Karin & Voß, Günter G. (Hrsg.) (2005). Entgrenzung von Arbeit und Leben: Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatleben im Alltag. München: Hampp.

Jiranek, Patrick, Kals, Elisabeth, Humm, Julia, Strubel, Isabel, & Wehner, Theo (2013). Volunteering as means to an equal end? The impact of a social justice function on intention to volunteer. The Journal of Social Psychology, 153(5), 520-541.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16, 250-279.
Harris, A. & Thoresen, C. (2005). Volunteering is associated with delayed mortality in older people: Analysis of the Longitudinal Study of Aging. Journal of Health Psychology, 10, 739–752.
Havinghurst, R. J. (1948). Developmental tasks and education. New York: David McKay.
Herzog, A. & House, J. (1991). Productive activities and aging well. Generations: Journal of the American Society on Aging, 15, 49-54.
Kals, Elisabeth, Strubel, Isabel, & Vaganian, Lusine. (2016). Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit am Beispiel der Feuerwehr: mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede. Wirtschaftspsychologie 2: 67–79.
Kratzer, Nick (2003). Arbeitskraft in Entgrenzung: grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: Edition Sigma.
Lehmann, Anja, Wehner, Theo & Ramos, Romualdo (2018). Freiwilligenarbeit – psycho-soziale Ressource und sinngenerierende Tätigkeit. In Bernhard Badura et al. (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2018 (S. 235 – 243). Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
Leontjev, Alexei N. (1977). Tätigkeit, Bewusstsein, Persönlichkeit. Berlin/Ost: VBE.
Lepper, Mark R. & Greene, David (Eds.). (1978). The hidden costs of reward. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
Levinson, Howard (2000). When executives burn out. In Harvard Business Review on work and life balance (pp. 61-80). Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
Li, Yung-Ghing & Ferraro, Kenneth F. (2005). Volunteering and depression in later life: Social benefit or selection processes? Journal of Health and Social Behavior, 46, 68–84.
Luoh, Ming-Ching & Herzog, Regula A. (2002). Individual consequences of volunteer and paid work in old age: Health and mortality. Journal of Health and Social Behavior, 43, 490-509.
McDonald, Catherine & Warburton, Jeni (2003). Stability and change in nonprofit organizations: The volunteer contribution. Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 14, 381–399.
Mieg, Harald A. (1994a). Verantwortung als Leistung. Zeitschrift für Sozialpsychologie, 25(3), 208-216.
Mieg, Harald A. (1994b). Verantwortung: Moralische Motivation und die Bewältigung sozialer Komplexität. Opladen: Westdeutscher Verlag.
Mieg, Harald A. (2001). The Social Psychology of Expertise. Mahwah, NJ: Erlbaum.
Mieg, Harald A. (2002). Professionalisierung – ein Forschungsfeld der Wirtschaftspsychologie. In Erich H. Witte (Hrsg.). Sozialpsychologie wirtschaftlicher Prozesse (S. 125-144). Lengerich: Pabst.
Mieg, Harald A. & Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.). (2003). Professionelle Leistung - Professional Performance: Wege zur Professionssoziologie. Konstanz: UVK.
Mutz, Gerd (2002). Pluralisierung und Entgrenzung in der Erwerbsarbeit, im Bürgerengagement und in der Eigenarbeit. Zeitschrift Arbeit, 11(1), S. 21-32.
Naleppa, Matthias (2002). Freiwillige in der Sozialen Arbeit - Volunteering in den USA. In Doris Rosenkranz & Angelika Weber (Hrsg.), Freiwilligenarbeit (S. 119 - 132). Weinheim: Juventa.
Neufeind, Max & Wehner, Theo (2016). Professionalisierung und Freiwilligenarbeit. In Michael Dick, Winfried Marotzki & Harald A. Mieg (Hrsg.), Handbuch Professionsentwicklung (S. 262-270. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
Oerter, Rolf & Montada, Leo (Hrsg.) (1995). Entwicklungspsychologie: ein Lehrbuch (3. Aufl.). Weinheim: PsychologieVerlagsUnion.
Okun, Morris A. & Schultz, Amy (2003). Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from Socioemotional Selectivity Theory. Psychology & Aging, 18, 231–239.

Onyx, Jenny & Warburton, Jeni (2003). Volunteering and health among older people: A review. Australasian Journal on Aging, 22, 65–69.
Omoto, Allen M. & Snyder, Mark (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. Journal of Personality and Social Psychology, 68, S. 671-686.
Oostlander, Jeannette, Güntert, Stefan T., van Schie, Susan & Wehner, Theo (2014). Volunteer Functions Inventory (VFI). Psychometrische Eigenschaften und Konstruktvalidität der deutschen Adaptation. Diagnostica.
Oostlander, Jeannette, Güntert, Stefan T. & Wehner, Theo (2015). Motive für Freiwilligenarbeit – der funktionale Ansatz am Beispiel eines generationenübergreifenden Projekts. In Theo Wehner & Stefan T. Güntert (Eds.), Psychologie der Freiwilligenarbeit – Motivation, Gestaltung und Organisation (pp. 59-76). Heidelberg: Springer.
Rosenbladt, Bernhard von (Hrsg.). (2000). Freiwilliges Engagement in Deutschland. (Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Gesamtbericht). Stuttgart: Kohlhammer.
Rosenkranz, Doris & Görtler, Edmund (2002). Woher kommen in Zukunft die Freiwilligen? Demographische Überlegungen zum Sozialen Management. In: Doris Rosenkranz & Angelika Weber (Hrsg.) Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit. Weinheim: Juventa.
Rowe, John W. & Kahn, Robert L. (1997). Successful aging. The Gerontologist, 37, 433–440.
Scherhorn, Gerhard (1999). Zur Bedeutung der intrinsischen Motivation. In Ernst Kistler, Heinz-Herbert Noll, & Eckhard Priller (Hrsg.), Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts (S. 343-354). Berlin: Edition Sigma.
Schmitz, Edgar & Hauke, Gerd (1994). Burnout und Sinnverlust. Integrative Therapie 3, S. 235-253.
Schnell, Tatjana & Becker, Peter (2007). Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn: LEBE. Hogrefe, Göttingen.
Schnell, Tatjana & Hoof, Matthias (2012). Meaningful commitment: finding meaning in volunteer work. Journal of Beliefs, 33 (1): 35–53.
Schnell, Tatjana (2016). Psychologie des Lebenssinns. Heidelberg: Springer.
Schnell, Tatjana (2018). Von Lebenssinn und Sinn in der Arbeit. Warum es sich bei beruflicher Sinnerfüllung nicht um ein nettes Extra handelt. In Bernhard Badura et al. (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2018 (S. 11 – 21). Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
Schwartz, Shalom H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In Leonard Berkowitz (Ed.), Advances in experimental social psychology (Vol. 25, pp. 1-65). San Diego, CA: Academic Press.
Simonson, Julia (2017). Das Verhältnis von Engagement und Erwerbsarbeit. Erkenntnisse aus dem FWS Vortrag am 7. Feb. 2017 anlässlich des 8. BBE-AK-Treffens engagementfördernde Stiftungen.
Simonson, Julia, Vogel, Claudia & Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.). (2017). Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Wiesbaden: Springer VS.
Snyder, Mark (1993). Basic research and practical problems: The promise of a „functional" personality and social psychology. Personality and Social Psychology Bulletin, 19, 251-264.
Snyder, Mark, Clary, E. Gil & Stukas, Arthur A. (2000). The functional approach to volunteerism. In Gregory R. Maio & James M. Olson (Hrsg.), Why we evaluate: Functions of attitudes (S. 365-393). Mahwah, NJ: Erlbaum.
Sonnentag, Sabine & Grant, Adam M. (2012). Doing good at work feels good at home, but not right away: When and why perceived prosocial impact predicts positive affect. Personnel Psychology, 65 (3): 495–530.

Stadelmann-Steffen, Isabelle, Traunmüller, Richard, Gundelach, Birte & Freitag, Markus (2010). Freiwilligen-Monitor Schweiz 2010. Zürich: Seismo.
Stukas, Arthur A., Snyder, Mark, & Clary, E. Gil (1999). The effects of „mandatory volunteerism" on intentions to volunteer. Psychological Science, 10, 59-64.
Ulich, Eberhard (2001). Arbeitspsychologie. Stuttgart: Poeschel.
van Willigen, Marieke (2000). Differential benefits of volunteering across the life course. The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 55, 308–318.
Warburton, Jeni & Cordingley, Susan (2004). The contemporary challenges of volunteering in an ageing Australia. Australian Journal on Volunteering, 9, 67–74.
Wehner, Theo & Gentile, Gian-Claudio (2012). (Hrsg.). Corporate Volunteering – Unternehmen im Spannungsfeld von Effizienz und Ethik. Wiesbaden: Gabler.
Wehner, Theo & Güntert, Stefan (2015): Psychologie der Freiwilligenarbeit, Heidelberg: Springer.
Wehner, Theo, Güntert, Stefan, Mieg, Harald A. (2018): Freiwilligenarbeit. Essenzielles aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie, Heidelberg: Springer.
Wehner, Theo, Mieg, Harald A. & Güntert, Stefan (2006). Frei-gemeinnützige Arbeit. In Susann Mühlpfordt & Peter Richter (Hrsg.), Ehrenamt und Erwerbsarbeit (S. 19-39). München: Hampp.
Windsor, Timothy, Anstey, Kaarin J. & Rodgers, Brian (2008). Volunteering and psychological well-being among young-old adults: how much is too much? The Gerontologist, 48, 59–70.
Wiswede, Günter (2001). Solidarität: Versuch einer Synopse. In Hans-Werner Bierhoff, & Detlef Fetchenhauer (Hrsg.), Solidarität. Konflikt, Umwelt und Dritte Welt (S. 323-348). Opladen: Leske + Budrich.
Yarnal, Careen M., Dowler, Lorraine & Hutchinson, Susan (2004). Don't let the bastards see you sweat: masculinity, public and private space, and the volunteer firehouse. Environment and Planning A, 36 (4): 685–699.
Zappalà, Gianni (2001). From "charity" to "social enterprise": Managing volunteers in public-serving nonprofits. Australian Journal on Volunteering, 6, 41-49.

5 Freiwilliges Engagement in einer sich ändernden Welt

Gesellschaftlicher Wandel hat sich kaum je so schnell vollzogen wie in den letzten Jahrzehnten. Globalisierung, technischer Fortschritt, soziale Medien und wachsende Mobilität haben nachhaltige Auswirkungen auf unsere Lebensweise. Welche Konsequenzen hat dies für das freiwillige Engagement?

Eva More-Hollerweger, Flavia-Elvira Bogorin

5.1 Einleitung

Freiwilliges Engagement hat in Österreich eine lange Tradition. Einen wesentlichen Meilenstein für die Etablierung des Freiwilligenwesens stellte das Staatsgrundgesetz 1867 dar, welches die Errichtung von Vereinen ermöglichte (Artikel 12). Damit wurde beispielsweise der Grundstein für die Entwicklung der Freiwilligen Feuerwehren gelegt[10]. Das Österreichische Rote Kreuz wurde 1880 gegründet[11] und auch die Frauenbewegung findet ihre Ursprünge in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts[12]. Manche der heute bestehenden Vereine haben demnach eine lange Geschichte, die noch weit vor die Zeit der beiden Weltkriege zurückreicht.

Die Zahl der Vereine wächst seither stetig an. Laut Statistik Austria (2019: 194) gab es 2017 in Österreich rund 124.000 Vereine, rund 87.000 davon sind aktiv (Litofcenko, Karner u.a. 2019). Immer wieder wird allerdings konstatiert, dass vor allem traditionelle Vereine Schwierigkeiten haben, Freiwillige zu halten und vakante Funktionen nachzubesetzen. Empirische Daten zeigen hingegen keinen wesentlichen Rückgang des freiwilligen Engagements in den letzten Jahren (siehe Kapitel „2.3 Beteiligungsquote am freiwilligen Engagement"). Vieles deutet darauf hin, dass sich das freiwillige Engagement in den letzten Jahren sehr stark verändert hat.

[10] https://www.bundesfeuerwehrverband.at/wp-content/uploads/2017/08/Handbuch_FWGeschichte_2005_gesamt.pdf
[11] https://www.roteskreuz.at/site/leitbild/die-geschichte-des-roten-kreuzes/
[12] http://www.fraueninbewegung.onb.ac.at/Pages/KonTexte_FB_Hist.aspx

5.2 Fließende Grenzen zu anderen Formen der Arbeit, der Partizipation und der Freizeitbetätigungen

Um zu verstehen, was sich im Freiwilligenwesen ändert, ist es erforderlich, den Kontext, in den dieses eingebettet ist, zu beleuchten. Freiwilliges Engagement wird durch verschiedenste Rahmenbedingungen geprägt (More-Hollerweger und Rameder 2013). Auf individueller Ebene sind es Einstellungen, Motive, soziale Netzwerke und Rollenmodelle, die einen Einfluss darauf haben, ob und in welcher Form sich Menschen engagieren. In Bezug auf Freiwilligenorganisationen üben Aspekte wie Tätigkeitsbereich, Größe, Leitbild, Professionalisierungsgrad, die Art der Finanzierung, Bekanntheitsgrad und das Freiwilligenmanagement einen Einfluss auf die Ausgestaltung von freiwilligem Engagement aus. Jedoch auch politische und rechtliche Rahmenbedingungen sowie gesamtgesellschaftliche Entwicklungen formen dieses. Wesentliche Änderungen hat in den letzten Jahr(zehnt)en insbesondere die zunehmende Digitalisierung mit sich gebracht. Diese werden in einem weiteren Kapitel eigens beleuchtet (siehe Kapitel „7 Freiwilligenarbeit in Zeiten der Digitalisierung").

Freiwilliges Engagement erfüllt verschiedene Funktionen in unserer Gesellschaft. In der im Freiwilligengesetz 2012 gewählten Definition sind diese nur implizit enthalten. Die Definition legt beispielsweise fest, dass es sich dabei um eine unbezahlte Tätigkeit handelt. Das heißt zunächst nur, dass freiwillig Engagierte kein Geld dafür bekommen. Eingebettet in den jeweiligen gesellschaftlichen und kulturellen Kontext ergeben sich daraus allerdings verschiedenste Funktionen. Zum einen stellt freiwilliges Engagement eine Form der Freizeitbeschäftigung dar. Damit Freiwilligenarbeit als Freizeitbetätigung betrachtet wird, ist das in der Definition festgelegte Kriterium der Freiwilligkeit entscheidend. Nicht jede unbezahlte Arbeit ist auch gleichzeitig Freiwilligenarbeit und gerade im Nonprofit-Sektor existiert eine Vielfalt an Mischformen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit, wie unbezahlte Praktika und Zivildienst. Außerdem gibt es verschiedenste Formen von Tauschbeziehungen, die alternative Währungen schaffen und damit die Grenzen zwischen unbezahlter und bezahlter Arbeit aufweichen. Wenn beispielsweise Mitglieder eines Tauschkreises ihre Leistungen über sogenannte Talente abrechnen, bei denen eine Stunde jeweils gleich bewertet wird, dann ist das eine Art Vergütung, die aber stärker auf dem Solidaritätsgedanken beruht als Geld dies tut.

Freiwilliges Engagement ist als unbezahlte Leistung für andere Menschen, außerhalb des eigenen Haushaltes definiert. Damit erhält es im weitesten Sinne auch eine politische Komponente. Dabei geht es um die Grenze zwischen Öffentlichkeit und Privatsphäre sowie um die Frage, in welchen Formen Menschen am politischen Leben partizipieren. Ein weiterer wichtiger gesellschaftlicher Aspekt ist die Frage der sozialen Integration, die Art wie Unterstützungsstrukturen in einer Gesellschaft funktionieren. Auch diese haben sich im Verlauf der

Zeit verändert. Im Folgenden werden diese verschiedenen Aspekte des freiwilligen Engagements genauer beleuchtet.

5.2.1 Freiwilliges Engagement als Form der Freizeitbeschäftigung

Freiwilliges Engagement gilt zunächst als eine Form der Freizeitbeschäftigung. Erwerbsarbeit nimmt einen hohen Stellenwert ein, da sie für die meisten Menschen der Sicherung der eigenen Lebensgrundlage dient. Sie bestimmt daher sehr stark unseren Alltag, ebenso wie die Haus- und Familienarbeit. Die Freizeit ist demnach oft die Restgröße, die übrig bleibt, wenn Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit erledigt sind (Stengel 1996). Die Differenzierung zwischen Arbeit und Freizeit war nicht immer in dieser Form gegeben. Sie ist eine Folge der Industrialisierung, in der es zu einer weitläufigen Trennung zwischen Arbeitsplatz und Wohnort kam. Allerdings verfügten die Arbeiterinnen und Arbeiter aufgrund von langen Arbeitszeiten zunächst über keine Freizeit. Erst Ende des 19. Jahrhunderts kam es – durch den Zusammenschluss der Lohnabhängigen zu Gewerkschaften und den von diesen organisierten Streiks – zu einer nachhaltigen Verkürzung der Arbeitszeiten (Prahl 2015: 15ff.).

Freiwilliges Engagement wird demnach wesentlich davon beeinflusst, über wie viel Freizeit wir verfügen und welche alternativen Freizeitbetätigungen es gibt. Das Ausmaß der Freizeit wird einerseits durch die Arbeitszeiten oder ggf. durch Erwerbslosigkeit bestimmt. Neben den gesetzlichen Arbeitszeiten und dem gesetzlichen Pensionsalter spielen hier beispielweise die Teilzeitquote sowie Überstundenregelungen eine wichtige Rolle. Aber auch die Art und Weise, wie die Arbeit gestaltet wird, hat einen Einfluss auf unsere Zeitressourcen. In jüngerer Zeit wird häufig von einer Entgrenzung der Arbeit gesprochen, das heißt, die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit werden durchlässiger (Gottschall und Voß 2005). Dies ist einerseits eine Folge des technischen Fortschritts. Telekommunikation ermöglicht es uns jederzeit erreichbar zu sein, was von manchen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auch gefordert wird. Andererseits verstärkt auch eine zunehmende Subjektivierung der Arbeit diesen Trend. Demnach sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in manchen Arbeitsfeldern stärker selbstverantwortlich und müssen ihr gesamtes persönliches Potenzial für ihre Arbeit einsetzen (Jürgens und Voß 2007, Prahl 2015).

Wie viel Zeit für freiwilliges Engagement verfügbar ist, ist also nicht nur eine individuelle Entscheidung nach persönlichen Präferenzen, sondern auch eine, die gesellschaftlich geprägt wird. Dies zeigt sich insbesondere in Bezug auf die Verteilung von Haus- und Familienarbeit. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen, gleichzeitig sind Frauen nach wie vor für den Großteil der Haus- und Familienarbeit zuständig (Dörfler und Wernhart 2016, Rastetter 1996, Gensicke 2015).

Neben der Frage, wie viel Freizeit uns zur Verfügung steht, steht auch zur Disposition, wie wir diese verbringen. Das Angebot der Freizeitgestaltung hat sich mit dem wirtschaftlichen Aufschwung im Anschluss an die Nachkriegszeit stark verändert. Die 60er- und 70er-Jahre waren durch eine starke Konsumorientierung gekennzeichnet. Sich in der Freizeit etwas leisten zu können, war eine wichtige Motivation für die ökonomische Leistung in der Erwerbsarbeit (Tokarski und Schmitz-Scherzer 1985). Mit wachsendem Wohlstand, dem technischen Fortschritt und der Massenproduktion in den 60er-Jahren wurde der Grundstein für die zunehmende Erlebnisorientierung in der Freizeit gelegt (Popp und Reinhardt 2015, Hartmann 1996). Dies bezieht sich auch auf den Konsum, der einen wichtigen Teil der Freizeit einnimmt. Seit den 80er-Jahren steht das Fernsehen an erster Stelle im Ranking der Freizeitaktivitäten. In den letzten Jahren hat die Nutzung von Internet und Social Media stark an Bedeutung gewonnen, insbesondere bei jüngeren Menschen (Reinhardt 2018, Popp und Reinhardt 2015).

Die Freizeitangebote sind in den letzten Jahrzehnten immens gestiegen und unterliegen verschiedenen Trends. Während in den 80er- und 90er-Jahren die Erlebnisgesellschaft vorherrschte und eine Freizeitindustrie entstand, die darauf abzielte, Erlebnisse zu inszenieren, sehen Soziologinnen und Soziologen derzeit einen Trend in Richtung Sinngesellschaft, in der es darum geht, Sinn und Erlebnis zu verbinden. Die Rückbesinnung auf das Wesentliche, Zeit zu haben, Naturerlebnisse oder Gesundheitsthemen gewinnen an Bedeutung (Kreilkamp 2013). In diesem Kontext können auch Reisen gesehen werden, die mit einem freiwilligen Engagement verbunden werden, was als ‚Voluntourismus' bezeichnet wird (Neufeind, Güntert u.a. 2015). Die Sinnhaftigkeit dieser Engagementform ist allerdings heftig in Kritik geraten. In der Regel handelt es sich dabei um kurzfristige Engagements, für die keine besondere Qualifikation erforderlich ist. Angeboten werden diese häufig von profitorientierten Unternehmen, die ein touristisches Gesamtpaket schnüren, sich dabei aber der Semantik von entwicklungspolitischen Organisationen bedienen. Die Kundinnen und Kunden (Freiwilligen) müssen dafür entsprechend viel Geld zahlen und es ist fraglich, inwieweit die Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger davon profitieren (Bichler und Gaderer 2016/17).

5.2.2 Freiwilliges Engagement als Form unbezahlter/gemeinnütziger Arbeit

Freiwilliges Engagement gilt als eine Form unbezahlter Arbeit, das heißt, sie erfolgt ohne monetäre Gegenleistung. Ein wichtiges Motiv dafür ist, dass Menschen gerne einen Nutzen zum Gemeinwohl beitragen möchten (siehe Abbildung 11), d.h. es handelt sich in der Regel um gemeinnützige Arbeit. Allerdings stellt nicht jede Art von unbezahlter/gemeinnütziger Arbeit auch gleichzeitig freiwilliges Engagement dar. Entscheidendes Kriterium ist dabei das Prinzip der Freiwilligkeit. Auch diesbezüglich kommt es zu einem Aufweichen der Grenzen. Dies betrifft einerseits die Schnittstelle zu unbezahlten Praktika, die beispielsweise im Rah-

men einer Ausbildung gemacht werden. Manche davon sind verpflichtend, sie gelten per Definition nicht als Freiwilligenarbeit. Andere Praktika werden freiwillig zur Gewinnung von Berufserfahrung gemacht. Weitere Formate sind das freiwillige Sozialjahr, das Freiwillige Umweltschutzjahr sowie der Gedenkdienst, Friedens- und Sozialdienst im Ausland, die seit 2012 nach dem Freiwilligengesetz (FreiwG) geregelt und von der öffentlichen Hand gefördert sind (siehe Kapitel 3 Freiwilligendienste). Asylwerbende haben laut Grundversorgungsgesetz derzeit die Möglichkeit, gemeinnützige Arbeit in Bund, Land oder Gemeinde gegen ein Taschengeld zu übernehmen. Durch politische Maßnahmen wurde die Höhe des Taschengelds deutlich reduziert, sodass die Tätigkeiten nahezu unbezahlt sind.

Der Grad der Freiwilligkeit hängt, wie die Beispiele zeigen, von den jeweiligen Rahmenbedingungen und den Präferenzen der Freiwilligen ab (More-Hollerweger 2014). Menschen mit geringen Chancen am Arbeitsmarkt sehen in der Übernahme von unbezahlten Tätigkeiten vielleicht eine Chance, ihre Berufsaussichten zu erhöhen, obwohl sie lieber einer bezahlten Tätigkeit nachgehen würden. Asylwerberinnen und Asylwerber, die keine Möglichkeit haben, am Arbeitsmarkt zu partizipieren, sehen unbezahlte Tätigkeiten als Chance, sich sinnvoll zu betätigen, ihren Alltag zu strukturieren und die Sprache zu erlernen. (More-Hollerweger, Hora u.a. 2015).

Eine weitere Mischform zwischen bezahlter Arbeit und freiwilligem Engagement stellt Corporate Volunteering dar. Manche Unternehmen ermöglichen es ihren Beschäftigten einen Teil ihrer Arbeitszeit für gemeinnützige Tätigkeiten zu verwenden, wobei es unterschiedlichen Ausprägungsformen gibt (siehe Kapitel 5.3.3). Mitunter geht das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin ermöglichte Zeitpensum, welches meist auf einige Stunden pro Jahr begrenzt ist, hinaus. Es erfolgt demnach teils bezahlt und teils unbezahlt.

Mit freiwilligem Engagement verwandt sind die verschiedenen Formen von Tauschsystemen, wie sie Zeitbanken, Tauschkreise, Tauschringe, LETS (Local Exchange and Trading System) darstellen. Mitglieder können hier wechselseitig Dienstleistungen beziehen, die nicht mit der nationalen Währung, sondern mit alternativen Währungen (Zeitguthaben oder Kunstwährungen) bezahlt werden. Höllhumer und Trukeschitz (2016) haben in einer Studie 38 Tauschorganisationen mit 152 Regionalgruppen in Österreich analysiert. Diese verfolgen unterschiedliche Zielsetzungen. Eine wichtige Rolle spielen Regionalität, soziale Aspekte sowie das Interesse an einer alternativen Lebensführung. 86 % der untersuchten Organisationen verwenden ein digitales Verwaltungssystem (ebd.).

Zeitpolster – Verein für Zeitvorsorge

Ein jüngeres und langfristig ausgerichtetes Beispiel ist Zeitpolster. Es zielt auf die Unterstützung älterer Menschen ab. Helferinnen und Helfer erhalten eine Zeitgutschrift, die sie später einlösen können, wenn sie selbst Hilfe benötigen. Die Helferinnen und Helfer sind unfallversichert und ein Teil ihres Guthabens wird auf ein Notfallskonto gebucht, das herangezogen werden kann, wenn sich in Zukunft niemand findet der/die Unterstützungsleistungen gegen eine Zeitgutschrift erbringen möchte. In diesem Fall können Leistungen zugekauft werden. Die Zeitpolster-Organisation fungiert als Koordinations- und Schnittstelle zwischen den Helferinnen und Helfer und den Leistungsempfängerinnen und -empfängern.
www.zeitpolster.com/

Während bei Tauschkreisen und Zeitbanken die Regionalität eine wichtige Rolle spielt, ermöglichen digitale Plattformen eine Vernetzung fremder Personen und damit den Aufbau eines großen Pools an Ressourcen und Dienstleistungen, der weit über die eigene Region hinausgeht (Grob 2019). Dies hat grundlegende Konsequenzen für die Art des Wirtschaftens (Sundararajan 2016: 6). Statt von traditionellen Unternehmen werden Dienstleistungen von einer Menge an Unternehmerinnen und Unternehmern angeboten, die über einen digitalen Marktplatz gefunden werden. Sundararajan (2016) verwendet dafür den Begriff des crowd-based capitalism. Die Gemeinnützigkeit steht hier vielfach nicht mehr im Vordergrund.

5.2.3 Freiwilliges Engagement als Form der politischen Partizipation

Freiwilligenarbeit kann als eine Form der politischen Partizipation betrachtet werden. Dies gilt speziell für politische Tätigkeiten im engeren Sinne, wie etwa das Engagement in Parteien. Es trifft im weiteren Sinne aber auch auf viele andere Aktivitäten zu. Wie bereits einleitend festgehalten, geht es dabei um die Grenze zwischen Öffentlichkeit und Privatsphäre. Wie Öffentlichkeit definiert werden kann und wie sie entsteht, wird in der Forschungsliteratur kontroversiell diskutiert (z.B. Habermas 1990, Dahrendorf 2002). Theorien der Öffentlichkeit sind in der Regel mit Theorien der Demokratie verbunden (Gerhards 1998: 25). Die unterschiedlichen Ansätze gehen von einem ähnlichen Modell demokratischer Prozesse aus. Bürgerinnen und Bürger delegieren die Herrschaftsmöglichkeit durch allgemeine und gleiche Wahlen zeitlich begrenzt an Repräsentantinnen und Repräsentanten, die befugt sind, Gesetze zu verabschieden und diese durchzusetzen. Durch die Wahl auf Zeit können die Herrschaftstragenden wieder entlassen werden, wenn sich die Bürgerinnen und Bürger in ihren Interessen nicht gut vertreten fühlen.

Dieses Strukturprinzip setzt eine politische Öffentlichkeit voraus. Durch öffentliche Kommunikation erfahren die Bürgerinnen und Bürger von den unterschiedlichen politischen Programmen und Inhalten (ebd.: 26f.) Wesentliche Impulse lieferte Habermas (1990) Anfang der 1960er Jahre mit dem Konzept der „bürgerlichen Öffentlichkeit", welches er später wieder aufgegriffen hat (Habermas 1998). Er differenziert zwischen dem Zentrum eines politischen Systems, bestehend aus Legislative, Exekutive, Gerichtswesen und Parteien sowie der Peripherie. Letztere gliedert sich in verschiedene Gruppen von denen die Zivilgesellschaft eine wichtige Funktion einnimmt (Gerhards 1998, Habermas 1998). Öffentlichkeit gestaltet sich demnach als intermediärer Bereich zwischen Zentrum und Peripherie und umfasst beispielsweise öffentliche Veranstaltungen, einfache Interaktionen zwischen Menschen sowie die Massenmedien. Im Prozess der demokratischen Willensbildung nehmen Akteure der Zivilgesellschaft idealtypisch eine bedeutende Rolle ein. Habermas plädiert in seinem normativen Ansatz für eine Dominanz von bürgernah organisierten kollektiven Akteure in der Öffentlichkeit (Habermas 1998, Gerhards 1998). Andere Ansätze sind funktional orientiert. So unterscheidet Neidhardt (1994) beispielsweise zwischen der Transparenzfunktion (Öffentlichkeit soll für alle gesellschaftlichen Gruppen offen sein), der Validierungsfunktion (Öffentlichkeit soll einen Rahmen bieten, diskursiv mit verschiedenen Meinungen umzugehen) sowie der Orientierungsfunktion (die öffentliche Kommunikation erzeugt öffentliche Meinungen, die vom Publikum wahrgenommen und akzeptiert werden können) von Öffentlichkeit.

Wenn an dieser Stelle kein umfassender Überblick über demokratiepolitische Konzepte gegeben werden kann, so soll dieser kurze Einblick helfen zu verstehen, wie sich Öffentlichkeit gestaltet und warum freiwilliges Engagement auch aus demokratiepolitischer Sicht eine wesentliche Funktion erfüllt. Freiwillige nehmen durch ihr Engagement häufig eine bestimmte Haltung zu gesellschaftlich relevanten Themen ein, leisten Informationsarbeit und vertreten Interessen, beispielsweise von benachteiligten Bevölkerungsgruppen oder im Sinne des Umwelt- und Tierschutzes. Allerdings muss auch erwähnt werden, dass die Auswirkungen dieser Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Themen nicht notwendigerweise horizonterweiternd und positiv sind. Sie kann umgekehrt dazu beitragen, dass sich Meinungen im Sinne einer Stammtischkultur verfestigen.

Auch diesbezüglich hat die Digitalisierung völlig neue Rahmenbedingungen geschaffen. Durch Internet und soziale Medien hat sich die Grenze zwischen Öffentlichkeit und Privatsphäre deutlich verschoben. Dies bringt einerseits Vorteile, weil Informationen leicht geteilt werden können. Die viel beschriebene Demokratisierung durch Internet und soziale Medien (Kneuer 2014) wird jedoch angesichts jüngerer Entwicklungen immer öfter in das Reich der Utopien (Dickel und Schrape 2015) und Mythen (Imhof 2015) verwiesen (siehe Kapitel „7 Freiwilligenarbeit in Zeiten der Digitalisierung").

5.2.4 Freiwilliges Engagement als Form der sozialen Integration

Die soziale Zugehörigkeit ist ein weiterer wichtiger gesellschaftlicher Aspekt, der durch freiwilliges Engagement gefördert wird. In vielen Tätigkeitsbereichen profitieren sowohl die Leistungsempfangende von Freiwilligenarbeit als auch die Freiwilligen selbst, indem sie ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen erhalten und das Gefühl haben, einen sinnvollen Beitrag zu leisten (Rauscher und Weberberger 2018). Soziale Zugehörigkeit ist erforderlich, um Vertrauen zu bilden (Samochowiec, Thalmann u.a. 2018). Vertrauen ist in einer Gesellschaft extrem wichtig. Auch im Internet war die Etablierung eines digitalen Vertrauenssystems Voraussetzung für die Entwicklung der Sharing Economy (Grob 2019).

In seinem Buch „Bowling Alone" hat Robert Putnam (2000) die Zusammenhänge zwischen freiwilligem Engagement und Vertrauen beschrieben, die sich seiner Ansicht nach wechselseitig verstärken. Empirisch ist dies nicht eindeutig belegt. Forschungsergebnisse für die Niederlande zeigen beispielsweise, dass es sich um einen Selektionseffekt handelt, dass sich also Menschen, die ein größeres Vertrauen haben, auch eher freiwillig engagieren. Die These, dass freiwilliges Engagement zu stärkerem Vertrauen führt, konnte in dieser Studie hingegen nicht bestätigt werden (Bekkers 2012).

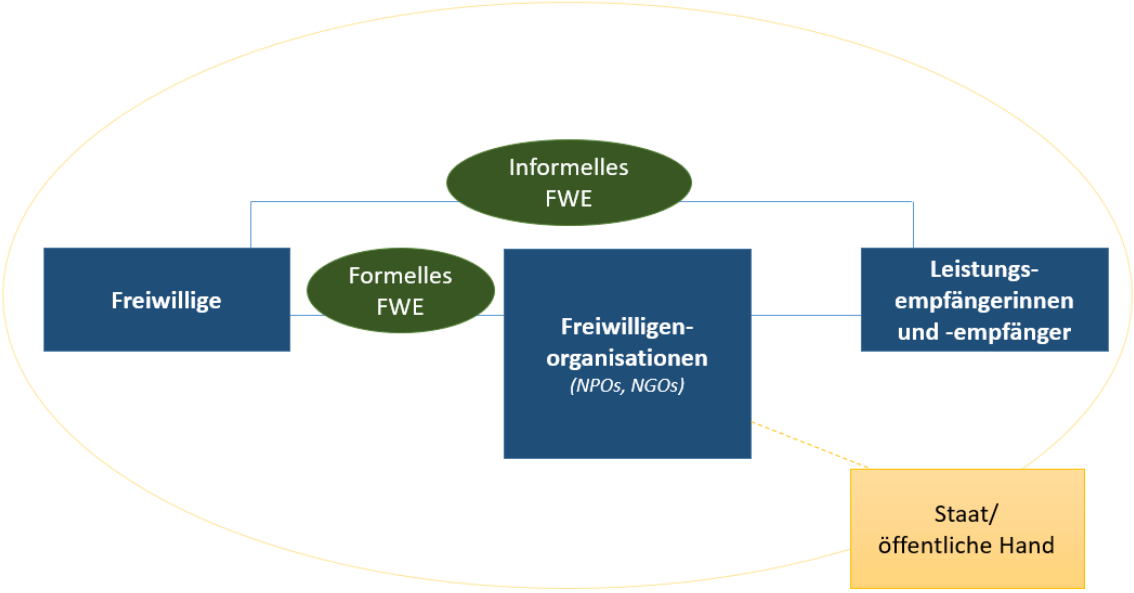
Traditionelle Bindungen haben in den letzten Jahrzehnten an Bedeutung verloren. Individualisierung, Flexibilität, Digitalisierung und die wachsende Mobilität haben die Art und Weise verändert, in denen sich Gemeinschaften organisieren. Der Wunsch nach lokaler Zugehörigkeit ist aber nach wie vor gegeben (Samochowiec, Thalmann u.a. 2018: 28f.), wie auch die bisherigen Ausführungen gezeigt haben. Plattformen, die die Nachbarschaftshilfe fördern, Initiativen wie das Urban Gardening und lokale Tauschkreise sind Beispiele dafür. Initiativen wie „Fremde werden Freunde[13]" zielen bewusst darauf ab, Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund auf gleicher Augenhöhe zu begegnen und gemeinsame Interessen zu finden. Freiwillige nutzen ihr Engagement oft dafür, andere Lebenswelten kennenzulernen. Wichtig ist das ausgewogene Verhältnis zwischen „bonding" und „bridging", zwei Begriffe, die in Bezug auf Sozialkapital verwendet werden (Putnam 2000: 22). Bonding-Sozialkapital bezeichnet die Interaktion innerhalb der eigenen Gruppe, während Bridging-Sozialkapital das Brückenbauen zwischen fremden Menschen meint. Während die Partizipation in Bridging-Organisationen vertrauensfördernd wirken, ist das bei der Beteiligung in Bonding-Organisationen häufig nicht der Fall (Bekkers 2012). Freiwilliges Engagement hat verschiedenste soziale Wirkungen, sowohl für die Freiwilligen selbst als auch für die Leistungsempfänger und Leistungsempfängerinnen (Rauscher und Weberberger 2018).

[13] https://www.fremdewerdenfreunde.at/, Zugriff am 13.12.2019

5.3 Wachsende Zahl an beteiligten Akteuren

Essenzielle Veränderungen gibt es auch in Bezug auf die beteiligten Akteure. Traditionell wird zwischen formellem und informellem freiwilligen Engagement unterschieden. Formelle Freiwilligenarbeit erfolgt unter Einbindung in eine Organisation – häufig sind dies Vereine, oder andere gemeinnützige Organisationen (siehe Abbildung 17). Ein klassisches Beispiel für die informelle Freiwilligenarbeit ist die Nachbarschaftshilfe. Sie wird unmittelbar zwischen Leistungserbringende (Freiwilligen) und Leistungsempfangende erbracht. Der Staat legt einerseits die rechtlichen Rahmenbedingungen fest, andererseits unterstützt die öffentliche Hand Vereine und andere Nonprofit-Organisationen in unterschiedlicher Form finanziell.

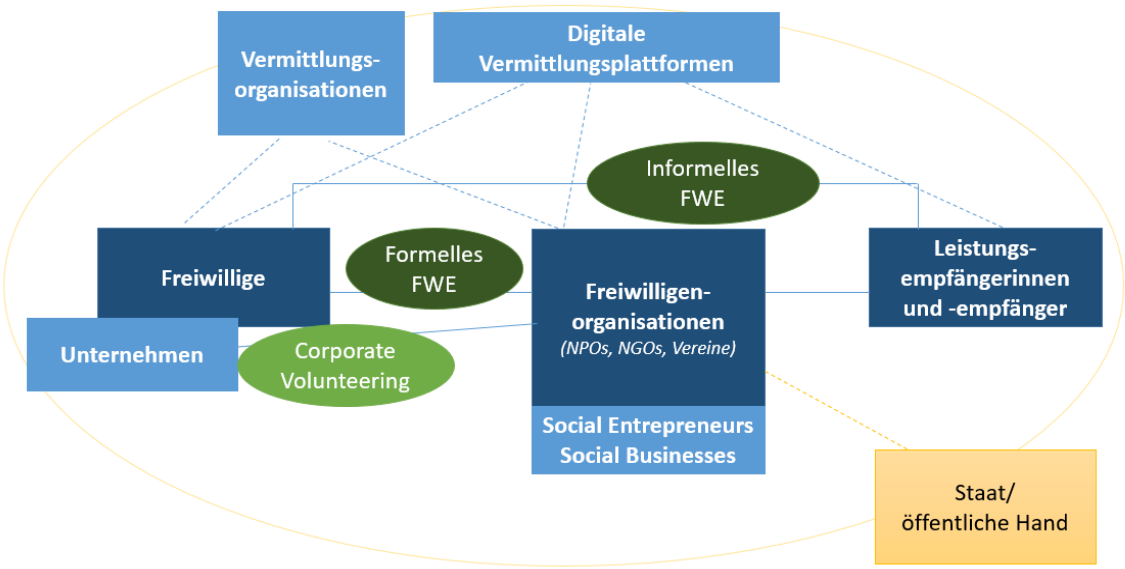
Abbildung 17: Klassisches freiwilliges Engagement (FWE) – Beteiligte



Quelle: eigene Darstellung

Durch verschiedene Faktoren bedingt, sind in den letzten Jahren neue Akteure hinzugekommen. Dies betrifft einerseits Vermittlungsorganisationen und -plattformen, aber auch andere Beteiligte, wie Unternehmen im Rahmen von Corporate Volunteering sowie Social Entrepreneurs bzw. Social Businesses (siehe Abbildung 18).

Abbildung 18: Neuere Formen des freiwilligen Engagements – Beteiligte



Quelle: eigene Darstellung

5.3.1 Vermittlungsorganisationen

Neue Formen des Engagements bedürfen auch anderer Formen des Zugangs. Traditionell spielten die persönliche Ansprache bzw. das familiäre und berufliche Umfeld eine wichtige Rolle in der Gewinnung von neuen Freiwilligen. So gab es in Familien oft mehrere Generationen, die sich beim selben Verein engagierten. Zwar ist auch heute das persönliche Umfeld noch von Bedeutung, allerdings erfolgt die Auswahl von freiwilligen Tätigkeiten weit stärker interessensgeleitet und weniger über tradierte Bindungen. Freiwillige suchen demnach gezielter nach geeigneten Betätigungsmöglichkeiten. Gleichzeitig müssen Organisationen einen größeren Aufwand betreiben, um die richtigen Freiwilligen zu finden. An dieser Schnittstelle haben in den letzten Jahren Organisationen an Bedeutung gewonnen, die den Matching-Prozess unterstützen. Beispiele dafür sind Freiwilligenzentren, die in Städten und Gemeinden als Anlaufstelle für Freiwilligenorganisationen und potenzielle Freiwillige agieren. Sie bieten häufig zusätzlich unterstützende Leistungen an, wie beispielsweise Beratungen und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. In Österreich gibt es seit 2003 die Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich, die gemeinsam mit dem BMASGK Qualitätsstandards festlegt und den Austausch fördert.

Sehr erfolgreich sind in den letzten Jahren auch die Freiwilligenmessen, bei denen sich Freiwilligenorganisationen präsentieren und Interessierte sich unverbindlich informieren können.

5.3.2 Digitale Vermittlungsplattformen

Ganz neue Wege der Vermittlung von Freiwilligen ergeben sich durch das Internet, Social Media und Apps, die den Matching-Prozess zwischen Angebot und Nachfrage erleichtern. Die Vermittlung erfolgt entweder unmittelbar zu den Leistungsempfängern und empfängerinnen, oder läuft wiederum über Freiwilligenorganisationen, wie in Kapitel „7 Freiwilligenarbeit in Zeiten der Digitalisierung" näher erläutert.

5.3.3 Unternehmen als Corporate Citizens

Auf der Suche nach Lösungen für die aktuellen und künftigen gesellschaftlichen Herausforderungen (insbesondere Umweltschutz, Klimawandel und die Bekämpfung von Armut) sind in den letzten Jahren Konzepte entstanden, die die Rolle von Unternehmen neu definieren.

Corporate Volunteering „A1 Internet für Alle"

Ein umfassenderes Programm stellt „Internet für Alle" von A1 dar. Das Unternehmen bietet kostenlose Internetkurse für ältere Menschen, Schülerinnen und Schüler in seinen Campussen in Wien, Salzburg, Klagenfurt, Graz und Linz. Auf den Touren „Unterwegs in Österreich" werden temporär Computerarbeitsplätze in Gemeinden in ganz Österreich aufgebaut. Außerdem gibt es Kooperationen mit verschiedenen Nonprofit Organisationen, im Rahmen derer eigens entwickelte Kurse für deren Zielgruppen (z.B. Arbeitslose, Obdachlose, Migrantinnen und Migranten) veranstaltet werden. Zwischen Oktober 2011 und Dezember 2018 wurden knapp 12.000 Workshops mit rund 160.000 Teilnahmen in ganz Österreich durchgeführt. Die hauptamtlichen Trainerinnen und Trainer werden dabei von Corporate Volunteers unterstützt, d.h. Beschäftigte von A1 können einmal im Jahr einen halben Tag ihrer Arbeitszeit bei der Durchführung der Workshops mithelfen. Davon profitieren die Kurs-Teilnehmerinnen und Teilnehmer, weil gezielter auf ihre Fragen eingegangen werden kann, aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst. Viele geben beispielsweise an, dass sie besser nachvollziehen können, welche Probleme ältere Menschen beim Umgang mit technischen Geräten (Handy, Computer) und in der Anwendung des Internets haben.
https://a1internetfueralle.at/initiative/

Nach dem Konzept des „Corporate Citizenship" werden Unternehmen als aktive Mitglieder des Gemeinwesens betrachtet (Schäfer 2009: 23). Das bürgerschaftliche Engagement von Unternehmen kann in zwei Formen auftreten, einerseits in Form von Unternehmensspenden

(Corporate Giving) und andererseits in Form von Corporate Volunteering. Corporate Volunteering umfasst das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen und deren Beschäftigten, welches über das Kerngeschäft der Unternehmen hinausgeht (ebd.: 26). In Österreich ist Corporate Volunteering noch wenig strategisch ausgerichtet und beschränkt sich in vielen Fällen auf Aktionstage (Social Days), im Rahmen derer eine Gruppe von Beschäftigten beispielsweise gemeinsam für Obdachlose kocht, Ausflüge mit Bewohnerinnen und Bewohnern von Altenheimen macht, oder Ausmaltätigkeiten in Kindergärten durchführt[14].

5.3.4 Social Entrepreneurs und soziale Unternehmen

Neben klassischen Nonprofit-Organisationen (NPOs) gewinnen in den letzten Jahren Sozialunternehmen und Social Entrepreneurs zunehmend an Aufmerksamkeit. Alle drei Organisationsformen sind Teil der Sozialwirtschaft und setzen sich schwerpunktmäßig mit gesellschaftlich relevanten Themen auseinander, unterscheiden sich allerdings in ihrem Zugang zu diesen Themen.

Nonprofit-Organisationen verfolgen gemeinnützige Zwecke, sind auf die Deckung von gesellschaftlichen Bedarfen und auf die Vertretung der Interessen der Allgemeinheit ausgerichtet und finanzieren ihre Aktivitäten mehrheitlich über Spenden, Mitgliedsbeiträge und Förderungen der öffentlichen Hand (Meyer und Simsa 2013: 7). Soziale Unternehmen sind ebenfalls durch ihre soziale Orientierung gekennzeichnet, sie antworten allerdings auf gesellschaftliche Bedarfe mit unternehmerischen Lösungen. Somit ist der innovative Umgang mit gesellschaftlichen Herausforderungen ein Kernbestandteil ihrer Strategie. Darüber hinaus zeichnen sich soziale Unternehmen durch ihre Unabhängigkeit von klassischen Finanzierungsformen privater oder öffentlicher Financiers aus, da ihre Einnahmen hauptsächlich aus Markteinkünften stammen (Vandor, Millner u.a. 2015: 5). Nichtdestotrotz, gemäß der Definition der Europäischen Union, liegt der Fokus der Aktivitäten von Sozialunternehmen primär in ihrer gesellschaftlichen Wirksamkeit und nicht in der Erwirtschaftung von Gewinnen (Europäische Kommission 2014: 4). De facto ist eine genaue Grenzziehung oft schwierig, wie auch im Folgenden noch ausführlicher erläutert wird.

In der Europäischen Diskussion ist das Thema des sozialen Unternehmertums relativ neu und wurde 2009 erstmal im Kontext der Entschließung des Europäischen Parlaments zur Sozialwirtschaft behandelt. In diesem Rahmen wurde, neben der sozialpolitischen Wirksamkeit dieser Aktivitäten, auch deren sozial-innovative Funktion erneut hervorgehoben (Scholz 2013: 70). Infolge dieser Erkenntnisse leitete die Europäische Kommission in den darauf-

[14] Die Autorinnen danken Petra Rösler für wertvolle Einblicke, die sie im Rahmen einer kleinen Studie gewonnen hat. Die Ergebnisse wurden im Rahmen einer Konferenz des FVA (Fundraising Verbands Austria) im Dezember 2018 präsentiert: www.covo.at/wp-content/uploads/2018/12/01-covo.pdf.

folgenden Jahren verschiedene Initiativen zur Förderung des sozialen Unternehmertums in Europa ein, sei es entweder durch die Entwicklung einer Strategie für Corporate Social Responsibility oder die Einrichtung eines Europäischen Fonds für soziales Unternehmertum (ebd.: 72). Die Europäische Kommission legte 2011 im Rahmen der Initiative für soziales Unternehmertum drei Aktionslinien fest, mit denen die Rahmenbedingungen für Sozialunternehmen verbessert werden sollten (Europäische Kommission 2014a):

- verbesserter Zugang zu Finanzmitteln,
- mehr Sichtbarkeit für das soziale Unternehmertum,
- Verbesserung des rechtlichen Umfelds.

Ein verbesserter Zugang zu Finanzmitteln soll einerseits durch die Mobilisierung von öffentlichen Geldern und privaten Investitionen in Form von verschiedenen Europäischen Fonds erfolgen. Darüber hinaus sollen auch innovative Finanzierungsmechanismen, wie beispielsweise Sozialbörsen, Mikrokredite und Crowdfunding, dazu eingesetzt werden. Die Sichtbarkeit der Sozialunternehmen kann durch eine verbesserte Vernetzung der Betriebe auf europäischer Ebene sowie durch die Sensibilisierung der nationalen Behörden für die Rolle der Sozialunternehmerinnen und -unternehmer im eigenen Land erhöht werden (More-Hollerweger, Simsa u.a. 2014, Simsa, Neunteufl u.a. 2019). Dies soll letztendlich auch zu einer Verbesserung der rechtlich-politischen Rahmenbedingungen für Sozialunternehmen führen, indem beispielsweise entsprechende Rechtsformen geschaffen werden oder speziell ausgerichtet auf diese Organisationsformen, staatliche Beihilfen eingeführt werden (ebd.: 6f).

Ein Bericht der Europäischen Kommission zum Mapping der Sozialunternehmen in Österreich (Europäische Kommission 2014b) unterscheidet hauptsächlich zwischen Sozialunternehmen als Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, wie beispielsweise sozialökonomische Betriebe (SÖB) oder gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) und aus dem Nonprofit-Sektor stammende Sozialunternehmen, die die Rechtsform einer gemeinnützigen GmbH haben. Beide dieser Formen von Sozialunternehmen kombinieren eine soziale Mission mit einem gewissen Maß an Marktorientierung.

„magdas" social business

„magdas" ist das arbeitsmarktintegrative soziale Unternehmen der Caritas der Erzdiözese Wien, die Arbeitsplätze für Menschen mit geringeren Jobchancen schafft. Langzeitarbeitslose, Personen mit Migrations- oder Fluchthintergrund oder Menschen mit Beeinträchtigungen werden unterstützt, indem sie in einem der sechs Bereiche magdas Hotel, magdas Recycling, magdas Essen, magdas Reinigung, magdas Design oder Ankersaal beschäftigt und ausgebildet werden. Die Lösung von sozialen Herausforderungen stellt das oberste Unternehmensziel von magdas dar. Das Bemerkenswerte dabei ist, dass sich die sechs Geschäftsfelder wirtschaftlich selbst tragen und somit von externen Finanzierungen unabhängig sind. Seit der Gründung im Jahr 2012 wurden insgesamt über 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen des magdas Sozialunternehmens angestellt, von denen ungefähr die Hälfte als Beschäftigte mit geringeren Jobchancen einzustufen sind.
www.magdas.at/#projekte

5.4 Vermischung von Zielsetzungen bei den beteiligten Akteuren

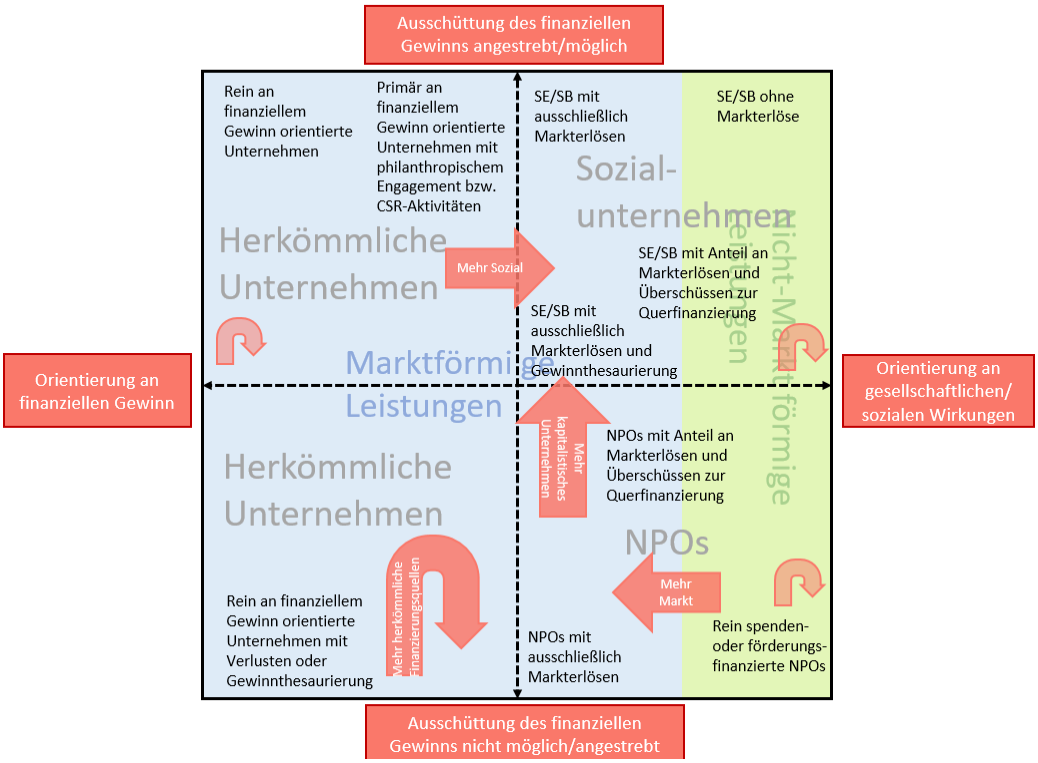
In vielen Bereichen, in denen Freiwilligenarbeit eine wichtige Rolle spielt, haben sich die organisatorischen Rahmenbedingungen in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Generell ist es etwa im Bereich der sozialen Dienste und Pflege zu einer starken Professionalisierung gekommen, wodurch Arbeitsplätze geschaffen wurden. Zum Teil wurden Leistungen, die zuvor von Freiwilligen erbracht wurden, durch bezahlte Tätigkeiten ersetzt. Weitere Merkmale dieser Professionalisierung sind die Entwicklung von beruflichen Ausbildungen und Qualitätsstandards sowie eine stärkere Verrechtlichung der Bereiche und Dienstleistungen (More-Hollerweger und Pennerstorfer 2016). Die Ökonomisierung ist in alle gesellschaftlichen Lebensbereiche eingezogen und hat auch vor NPOs keinen Halt gemacht. In der Forschung wird sie unter den Begriffen „Verbetriebswirtschaftlichung und Managerialism" diskutiert. Betriebswirtschaftliche Aspekte spielen eine wichtige Entscheidungsgrundlage für NPOs (Maier und Meyer 2011, Meyer, Buber u.a. 2013). Dies steht in Verbindung mit den äußeren Rahmenbedingungen, in denen sich NPOs bewegen. So vergibt die öffentliche Hand immer seltener relativ frei verfügbare Subventionen, sondern Leistungsverträge, in denen die Dienstleistungen klar definiert sind. Ressourcen für Freiwilligenmanagement sind darin meist nicht vorgesehen. Das Wettbewerbsrecht definiert die Ausschreibungsbedingungen und schafft damit einen größeren Wettbewerb zwischen den Organisationen – sowohl gewinnorientierten als auch Nonprofit-Organisationen.

Im Kontext dieser Entwicklungen der Professionalisierung und Ökonomisierung muss(te) sich freiwilliges Engagement in den Organisationen sozusagen neu definieren. Das erfolgt(e) nicht immer ganz friktionsfrei. Immer wieder taucht das Argument auf, Freiwilligenarbeit sei zu wenig professionell. Gerade darin liegt jedoch auch ihr Potenzial. Dass Freiwilligenarbeit auch in stark professionalisierten Organisationen eine bedeutende Rolle spielt, wird von Organisationen häufig damit begründet, dass es einen Gegenpol zur Professionalisierung braucht, um eine Brücke zur Gesellschaft zu bilden. Für die Klientinnen und Klienten, für Bewohnerinnen und Bewohner etc. der Organisationen ermöglichen Freiwillige die Teilhabe an der Gesellschaft, die im Rahmen der professionellen Beziehung mit bezahlten Arbeitskräften in dieser Form nicht möglich ist. Die Organisation erhalten im Zuge der Auseinandersetzung mit den Freiwilligen eine Möglichkeit, Feedback einzuholen, wie nah die diese noch an den Klientinnen und Klienten bzw. an der Gesellschaft dran sind. Freiwillige erlangen durch ihr Engagement wiederum einen Einblick in Gesellschaftsbereiche, mit denen sie sonst wenige Berührungspunkte hätten und sind damit wichtige Meinungsträgerinnen und –träger oder Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (More-Hollerweger und Pennerstorfer 2016).

Zunehmenden Wettbewerb gibt es auch in Bezug auf Spenden. Um Dienstleistungen und Aktivitäten finanzieren zu können, für die es keine Finanzierung durch den Staat gibt, gilt es neue Möglichkeiten zu finden. Hier gibt es Bestrebungen, Unternehmen und den Finanzmarkt stärker in die Pflicht zu nehmen. Ein Beispiel dafür sind Social-Impact-Investment-Initiativen, die den Anspruch erheben, gesellschaftlich wirkungsvolle Investitionen zu tätigen (Millner 2013: 29). Im Rahmen von Social-Impact-Investment werden neue Instrumente geschaffen, mittels derer soziale Wirkungen erzielt werden sollen. Dabei variiert der Grad an Erwartungen an den sogenannten Return on Investment. Während manche Finanzierungsinstrumente philanthropisch ausgerichtet sind und ausschließlich soziale Wirkungen als Rendite erwarten, gilt es bei anderen Instrumenten auch einen finanziellen Gewinn zu erzielen. Es kommt daher zu einer stärkeren Vermischung von wirtschaftlichen und sozialen/ gemeinnützigen Zielen und Interessen, die sich auch in neuen Organisationsformen widerspiegelt.

Nachfolgende Abbildung 19 zeigt die breite Palette an Unternehmens- und Organisationsformen, basierend auf ihrer Stellung zu finanziellen und gesellschaftlichen Renditen. Sozialunternehmen sind im rechten oberen Viertel verortet, was auf ihre mittelhohe bis hohe Orientierung an der Erzielung von gesellschaftlichem Nutzen sowie an der Ausschüttung von finanziellen Gewinnen hindeutet. In dieser Hinsicht unterscheiden sich diese von Nonprofit-Organisationen dadurch, dass für die letztgenannten die Gewinnausschüttung nicht zulässig ist. Im Unterschied zu herkömmlichen Unternehmen ist die Verfolgung von gemeinnützigen Zielen ausschlaggebend für Sozialunternehmen.

Abbildung 19: Kommerzielle und gesellschaftliche Ziele von Organisationen



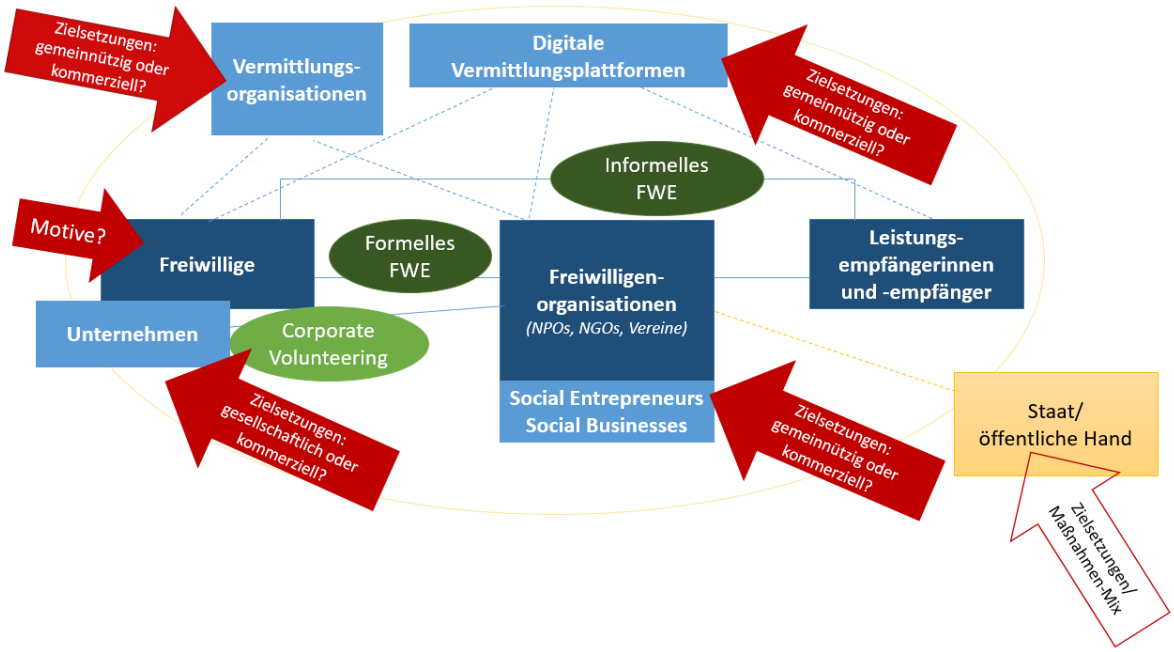
Quelle: Schober, C. 2017 „Alternative Formen zur Finanzierung von sozialen Dienstleistungen"

Eine genaue Verortung von Unternehmen und Organisationen auf der Grafik (Abbildung 19) ist insofern schwierig, weil es sich hier nicht um eindeutige Rechtsformen, sondern um ein Zusammenspiel aus unterschiedlichen steuer-, unternehmensrechtlichen und finanzierungstechnischen Regelungen sowie dem Eigenverständnis der Organisationen handelt. So schließt das steuerrechtliche Kriterium der Gemeinnützigkeit beispielsweise verschiedene Finanzierungsformen aus, weil keine Gewinne ausgeschüttet werden dürfen. Manche Förderungen der öffentlichen Hand werden nicht gewährt, wenn Organisationen Gewinne erwirtschaften. Umgekehrt gibt es Firmen, die zwar nicht gemeinnützig sind, jedoch ein hohes Ausmaß an sozialer Orientierung haben und sich in unterschiedlicher Form (z.B. im Unternehmensleitbild verankert, durch die Anwendung von Gütesiegeln, oder auch ohne große Öffentlichkeitswirksamkeit durch das Setzen von Maßnahmen) selbst verpflichten, entsprechend tätig zu werden. Letztlich geht es um die Frage, inwieweit erzielte Gewinne für gesellschaftliche bzw. soziale Wirkungen reinvestiert werden (Scholz 2013).

Mischformen von Organisationen oder Unternehmen, die beide Zielsetzungen zu einem höheren oder niedrigeren Grad verfolgen, sind beispielsweise NPOs, die ihre gemeinnützigen Aktivitäten, in Ergänzung zu herkömmlichen Finanzierungsmechanismen im NPO-Sektor wie Spenden, auch über Markteinkünfte quer finanzieren. Soziale Unternehmen haben hingegen keine Einschränkungen hinsichtlich der Generierung von Markteinkünften oder der wirt-

schaftlichen Expansion. Rechtlich verhalten sich diese wie konventionelle Unternehmen, grenzen sich aber durch ihre gemeinnützigen Zielsetzungen von rein gewinnorientierten Unternehmen ab. Die Unternehmen mit sozialer Verantwortung stellen eine weitere hybride Form dar. Diese sind näher am Pol der Gewinnmaximierung angesiedelt, fördern aber soziale Zwecke, entweder indem sie das freiwillige Engagement ihrer Beschäftigten unterstützen (Corporate Volunteering), sich durch Unternehmensspenden beteiligen (Corporate Giving) oder eigene NPOs gründen, beispielsweise in Form von gemeinnützigen Unternehmensstiftungen (Corporate Foundations) (Millner 2013: 30). Bislang gibt es kaum Forschung dazu, wie sich Freiwilligenarbeit in den Kontext dieser Organisationen einfügt und ob es beispielsweise Unterschiede – etwa in Bezug auf die Motivation – zwischen Freiwilligen gibt, die sich für klassische Nonprofit Organisationen zu jenen, die sich für soziale Unternehmen engagieren.

Abbildung 20: Vermischung von Zielsetzungen der am freiwilligen Engagement beteiligten Organisationen



Quelle: eigene Darstellung

Die stärkere Vermischung kommerzieller und sozialer bzw. gesellschaftlicher Zielsetzungen spiegelt sich auch bei den am freiwilligen Engagement beteiligten Organisationen wider (siehe Abbildung 20). Herkömmliche gewinnorientierte Unternehmen und Sozialunternehmen beteiligen sich am Freiwilligenwesen und versuchen neben wirtschaftlichen, auch gesellschaftliche Ziele stärker in den Fokus zu nehmen. Gleichzeitig sind viele NPOs durch die gegebenen Rahmenbedingungen gefordert, stärker marktorientiert zu handeln. Auch die dazwischen agierenden Vermittlungsorganisationen sind mehr oder weniger kommerziell aus-

gerichtet. Der Staat hat über den Einsatz verschiedenste Instrumente (z.B. Wettbewerbsrecht, Förderrichtlinien) ebenfalls einen Einfluss auf die Marktorientierung von NPOs.

5.5 Pluralisierung der Motive bei den Freiwilligen

Was auf der Seite der Organisationen an Veränderungen der Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement beobachtet werden kann, spiegelt sich auch bei den Freiwilligen selbst wider. Eine Vielzahl an Motiven prägt deren Entscheidung, sich freiwillig zu engagieren. Die klassische Motivforschung zum Thema Freiwilligenarbeit unterscheidet hauptsächlich zwischen egoistischen bzw. selbstdienlichen und altruistischen bzw. fremddienlichen Beweggründen zu freiwilligem Engagement. Eine egoistische Motivation zielt auf die Maximierung des Eigennutzens ab, während altruistische Motive in Verbindung mit gesellschaftlichen Bedürfnissen und Interessen zu sehen sind. Aufgrund der Komplexität der Motivation für freiwilliges Engagement wird allerdings eingewandt, dass diese Kategorisierung oft zu kurz greift (Oostlander, Güntert u.a. 2015). Schüll (2004) kommt zu dem Schluss, dass ausschließlich egoistische oder altruistische Beweggründe zunehmend seltener das freiwillige Engagement erklären. Vielmehr dienen vermischte Motivationsstrukturen als Antrieb für freiwilliges Engagement (ebd.: 53). Die Möglichkeit der Selbstentfaltung und Persönlichkeitsstärkung, das Anstreben von Sozialprestige sowie die Knüpfung von Sozialkontakten durch freiwilliges Engagement konnten als zentrale eigennützige Beweggründe identifiziert werden. Gleichzeitig weisen weitere Beweggründe für freiwilliges Engagement, wie beispielsweise eine altruistische Gemeinwohlverpflichtung und ein ausgeprägter politischer Gestaltungswille, einen starken prosozialen Charakter auf (ebd.: 209f).

Der funktionale Ansatz setzt sich ebenfalls mit der Motivation für freiwilliges Engagement auseinander und zeichnet sich durch das Prinzip der Multifunktionalität aus. Somit steht die Vielzahl der verschiedenen Funktionen, die freiwilliges Engagement erfüllen kann, vielmehr im Vordergrund als die Zweiteilung zwischen Egoismus und Altruismus (Oostlander, Güntert, Wehner 2015: 60f sowie Kapitel „4 Freiwilligenarbeit – eine psycho-soziale Ressource"). Im Wesentlichen kann Freiwilligenarbeit eine Wertefunktion erfüllen, wenn sich Freiwillige für Themen, die ihnen persönlich wichtig sind, einsetzen. Die Erfahrungs- und Karrierefunktionen zielen auf die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Freiwilligen durch das Sammeln von neuen Erfahrungen im Rahmen der freiwilligen Tätigkeit ab. Freiwilligenarbeit kann auch eine soziale Anpassungsfunktion einnehmen, indem den Freiwilligen der Zugang zu neuen sozialen Gruppen ermöglicht wird. Auf der individuellen Ebene kann das freiwillige Engagement auch eine Selbstwertfunktion sowie eine Schutzfunktion erfüllen: Zum einen wird die freiwillige Tätigkeit als sinnstiftend wahrgenommen und zum anderen wirkt diese negativgeladenen Gefühlen wie Einsamkeit

oder Schuld entgegen (Oostlander, Güntert u.a. 2015, Clary, Snyder u.a. 2000, Clary und Snyder 1999).

Eine bundesweite Erhebung im Auftrag des Sozialministeriums gibt Auskunft über die Motivation für freiwilliges Engagement in Österreich. Da diese Erhebung bis dato drei Mal durchgeführt wurde, beleuchten die Ergebnisse auch die Veränderungen in der Gesellschaft hinsichtlich der Motivation im Zeitverlauf. In der ersten Erhebungswelle 2006 wurden der Spaß (im Sinn von Freude) an der freiwilligen Tätigkeit und die Wünsche, anderen Menschen zu helfen sowie neue Freunde zu gewinnen, als bedeutendste Antriebfaktoren für freiwilliges Engagement genannt. Die Möglichkeit, eigene Fähigkeiten einzubringen, Erfahrungen zu teilen und einen positiven Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten, wurden ebenfalls als wesentliche Beweggründe eingestuft (BMASK 2009: 53). Im Unterschied dazu gewannen bei der nächsten Erhebung im Jahr 2012 die altruistisch motivierten Beweggründe, anderen Menschen zu helfen und zum Gemeinwohl beizutragen, leicht an Bedeutung, während eigennützige Motive wie der Spaß an der freiwilligen Tätigkeit und das Knüpfen von neuen Freundschaften, als weniger wichtig eingestuft wurden (BMASK 2015: 34). Diese Trends wurden auch durch die Ergebnisse der dritten Erhebungswelle im Jahr 2016 bestätigt. Auch hier nahmen der Wunsch, anderen zu helfen und das Gemeinwohl zu fördern sowie der Spaß an der freiwilligen Tätigkeit den höchsten Stellenwert ein (IFES 2017: 74). Dazu gilt es noch anzumerken, dass je nach Art des freiwilligen Engagements, altruistische oder egoistische Motive überhandnehmen können.

Veränderungen der Motivation für freiwilliges Engagement treten nicht nur auf gesellschaftlicher, sondern auch auf individueller Ebene ein. Die Lebenslaufforschung zeigt, dass sich die Motivation für freiwilliges Engagement auch abhängig von den Interessen und Bedürfnissen der Freiwilligen, die jeden Lebensabschnitt definieren, sowie von den Hauptrollen, die Freiwillige in jedem der Lebensabschnitte erfüllen, ändert. Beispielsweise beteiligen sich junge Erwachsene am häufigsten an freizeit- und sportbezogenen freiwilligen Tätigkeiten. Personen im mittleren Erwachsenenalter, sprich wenn die Gründung einer Familie meistens an Bedeutung gewinnt, interessieren sich wiederum vermehrt für freiwillige Tätigkeiten mit Fokus auf den Bildungs- und Schulbereich. Im späteren Lebensabschnitt kann erneut eine Verschiebung der Interessen der Freiwilligen vom Jugendbereich hin zum Sozialbereich beobachtet werden (Musick und Wilson 2008: 223).

Es zeigt sich, dass die Motive der Freiwilligen sehr vielfältig sind und sich oft nicht eindeutig klassifizieren lassen. Darüber hinaus befindet sich die Motivation für freiwilliges Engagement in einem ständigen Wandel, was sowohl von der Entwicklung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen als auch von personenbezogenen Veränderungen beeinflusst wird.

5.6 Zusammenfassung und Ausblick

Die Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement haben sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Traditionelle Bindungen haben an Bedeutung verloren, dafür gibt es durch die digitalen Medien neue Möglichkeiten, Beziehungen zu gestalten. Die Digitalisierung, allen voran das Internet und soziale Medien, haben unser Umfeld stark geprägt, was auch viele Konsequenzen für das freiwillige Engagement hat. Zum einen haben sie neue Formen des Engagements hervorgebracht, die die Vorteile des (mobilen) Internets nutzen, nämlich zeit- und ortsunabhängig Aufgaben zu erledigen. Viele davon können dem Mikrovolunteering zugeordnet werden, das sind Formen des freiwilligen Engagements, die nur wenig Zeit in Anspruch nehmen. In manchen Lebensphasen sind diese vielleicht die einzigen Möglichkeiten sich freiwillig zu engagieren.

Die Aussicht, dass freiwilliges Engagement künftig ausschließlich im virtuellen Netz stattfinden wird, ist allerdings keineswegs gegeben. Im Gegenteil, vieles deutet darauf hin, dass der Wunsch von Menschen, sich Auszeiten von der virtuellen Welt zu nehmen und wieder verstärkt in die reale Welt einzutauchen, künftig eher stärker wird. Ein Indikator dafür ist die Tourismusbranche, die mit dem Konzept „handyfreier Urlaub" bereits gute Geschäfte macht. Aber auch die zahlreichen Initiativen auf lokaler Ebene, wie Gemeinschaftsgärten und Tauschkreise bestätigen diesen Trend. Internet, entsprechende Apps und soziale Medien fungieren hier häufig als Matching-Instrumente, die Menschen mit ähnlichen Interessen zusammenbringen. Mit diesen Formen des Engagements geht oft auch der Wunsch nach Entschleunigung einher (Kreilkamp 2013).

Neu formiert hat sich auch die Grenze zwischen ökomischen und sozialen bzw. ökologischen Zielsetzungen auf der Ebene der Unternehmen und Nonprofit-Organisationen. Die Grenzen sind durchlässiger geworden. Einerseits sind NPOs stärker wirtschaftlich orientiert, was häufig mit dem Ziel der Effizienzsteigerung gerechtfertigt wird. Andererseits gibt es verschiedene Bestrebungen, Unternehmen stärker für gesellschaftliche Belange in die Pflicht zu nehmen, damit sie Teile der erzielten Gewinne für diese reinvestieren. In diesem Spannungsfeld gibt es ein breites Spektrum an Unternehmen und Organisationen, die gemeinnützige Aufgaben übernehmen bzw. unterstützen. Nicht immer ist es leicht, die Ernsthaftigkeit mit der dies betrieben wird, von außen zu beurteilen. Angesichts der bevorstehenden gesellschaftlichen Herausforderungen wird es notwendig sein, diesen Weg noch weitaus intensiver zu beschreiten.

Geändert hat sich auch die Art von Freiwilligenorganisationen, (potenzielle) Freiwillige zu adressieren. In der Literatur wird die zunehmende „Subjektivierung" bzw. „Individualisierung" des freiwilligen Engagements sowie die Veränderung des Verhältnisses zwischen den Freiwil-

ligen und Freiwilligenorganisationen thematisiert (Hustinx 2010:167). Die Beweggründe für freiwilliges Engagement werden immer spezifischer und individueller, was bedeutet, dass die traditionellen Kanäle, Freiwillige zu erreichen und zu mobilisieren, zunehmend an Wirksamkeit verlieren. NPOs müssen daher neue Strategien zur Förderung der Freiwilligenarbeit entwickeln. Als Resultat der Individualisierungsprozesse kommt es zu einer stärkeren Diversifizierung des freiwilligen Engagements. Dies führt zu einem Wechsel vom Kollektiven zum Individuellen: Freiwillige werden von Organisationen seltener als Gruppe, sondern vielmehr als Personen mit individuellen Präferenzen, Interessen und Bedürfnissen angesprochen (Hustinx 2010: 169). Freiwilligenorganisationen müssen sich stärker positionieren und präsentieren, um für Freiwillige attraktiv zu sein. Außerdem gilt es Angebote mit geringerem Verbindlichkeitsgrad sowie kurzfristigere Möglichkeiten zu schaffen. Letzteres wird häufig mit dem Begriff „episodische Freiwilligenarbeit" (Hustinx und Lammertyn 2003) bezeichnet, dazu zählt beispielsweise das Engagement im Rahmen von Events (Neufeind, Jiranek u.a. 2012). An dieser Schnittstelle zwischen Freiwilligen und Freiwilligenorganisationen sind zahlreiche Organisationen und Plattformen entstanden, die den Matchingprozess unterstützen und beratend tätig sind.

Verändert haben sich auch die durch den Staat beeinflussten Rahmenbedingungen. Dies betrifft einerseits die Rolle des Staates als Gesetzgeber. Mit dem Freiwilligengesetz von 2012 wurde erstmals ein unmittelbarer rechtlicher Rahmen für freiwilliges Engagement definiert. Viele andere rechtliche Regelungen betreffen Freiwilligenarbeit und das Engagement der Vereine indirekt. Samochowiec, Thalmann u.a. (2018: 16ff.) thematisieren in ihrem Bericht den Trade-off zwischen Sicherheit und Freiheit. Die zunehmende Verrechtlichung reduziert die für Engagement wichtigen Freiräume. Die Angst vor juristischen Konsequenzen wirkt abschreckend für Menschen, die sich engagieren möchten, sei es bei Veranstaltungen, Transportdiensten, der Übernahme von Vereinsfunktionen etc. (ebd.: 19). Versicherungen (Haftpflicht-, Unfallversicherungen) können hier eine gewisse Abhilfe leisten, insgesamt wird Engagement dadurch aber bürokratischer.

Neben ihrer Gesetzgeberfunktion stellt die öffentliche Hand einen wichtigen Fördergeber von Freiwilligenorganisationen dar. Unter dem Postulat der Effizienzsteigerung wurden hier die Rahmenbedingungen dahingehend verändert, dass mehr Wettbewerb geschaffen und Förderkriterien sehr explizit ausformuliert wurden. Dies hat durchwegs zu einer Professionalisierung der von NPOs angebotenen Dienstleistungen, allerdings auch zu einer starken Bürokratisierung geführt. Freiwilliges Engagement spielt auch in stark professionalisierten Organisationen eine wichtige Rolle (More-Hollerweger und Pennerstorfer 2016). Freiwillige ermöglichen es, zusätzliche Leistungen für die Klientinnen und Klienten der NPOs zu erbringen, die mit bezahlten Arbeitskräften in dieser Form nicht erbracht werden könnten. Oft geht es da-

bei um die Ermöglichung gesellschaftlicher Teilhabe für die Klientinnen und Klienten, also das gemeinsame Verbringen von Freizeit, etwa im Rahmen von Besuchsdiensten.

Es wäre allerdings einseitig, freiwilliges Engagement auf seine soziale Dienstleistungsfunktion zu reduzieren. Es erfüllt auch eine wichtige demokratiepolitische Funktion, wie in diesem Beitrag bereits diskutiert wurde. Zivilgesellschaftliche Organisationen üben in politischen Entscheidungsprozessen – mehr oder weniger institutionalisiert – nicht nur eine gewisse Kontrollfunktion aus, sondern erbringen einen wesentlichen Beitrag durch ihr in vielen gesellschaftlichen Bereichen erworbenes Expertenwissen, etwa im Bereich des Umweltschutzes oder im Gesundheitsbereich (Simsa, Neunteufl u.a. 2019). Sie leisten oft wichtige Übersetzungsarbeit, wenn es darum geht, komplexe gesellschaftliche Themen verständlich aufzubereiten. Auch hier hat das Internet den Wirkungsspielraum wesentlich erweitert, wie das Beispiel von Wikipedia aufzeigt. Allerdings gibt es auch viele negative Beispiele. Einen guten Rahmen zu finden für die konstruktive Nutzung des öffentlichen Raums und für einen respektvollen Austausch – sowohl virtuell als auch reell – ist ein wichtiges Ziel und sollte uns letztlich allen ein wichtiges Anliegen sein.

Literaturverzeichnis

Bekkers, René (2012): Trust and Volunteering: Selection or Causation? Evidence From a 4 Year Panel Study. Political Behavior, 34, S. 225-247.

Bichler, Robert M. und Gaderer, Eva (2016/17): Ehrenamtliches Engagement und Tourismus: Chancen und Herausforderungen des Voluntourismus. Sustainable Austria [Online], 70. Verfügbar: http://nachhaltig.at/pdf/SusA70.pdf [Abfragedatum: 29/04/2019].

BMASK (Hrsg.): (2009): Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

BMASK (Hrsg.): (2015): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Östereich. 2. Freiwilligenbericht, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Clary, E. Gil und Snyder, Mark (1999): The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations., 8, S. 156–159.

Clary, E. Gil, Snyder, Mark und Stukas, Arthur A. (2000): The Functional Approach to Volunteerism, In: Gregory R. Maio und James M. Olson (Hrsg.): Why we evaluate: Functions of attitudes.

Dahrendorf, Ralf (2002): Aktive und passive Öffentlichkeit. Über Teilnahme und Initiativen im politischen Prozeß moderner Gesellschaften, In: Hannes Haas und Wolfgang R. Langenbucher (Hrsg.): Medien- und Kommunikationspolitik. Ein Textbuch zur Einführung. Wien: Braumüller.

Dickel, Sascha und Schrape, Jan-Felix (2015): Dezentralisierung, Demokratisierung, Emanzipation. Zur Architektur des digitalen Technikutopismus. Leviathan, 43, S. 442-463.

Dörfler, Sonja und Wernhart, Georg (2016): Die Arbeit von Männern und Frauen. Eine Entwicklungsgeschichte der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Frankreich,

Schweden und Österreich. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien.
Europäische Kommission, (Hg.). (2014a): Initiative für soziales Unternehmertum der Europäischen Kommission. Verfügbar: https://ec.europa.eu/docsroom/documents/14583/attachments/3/translations/de/renditions/native.
Europäische Kommission, (Hg.). (2014b): A map of social entreprises and their eco-systems in Europe. Country report: Austria. Verfügbar: https://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12989&langId=en.
Gensicke, Thomas (2015): Freizeit und Ehrenamt/freiwilliges Engagement, In: Renate Freericks und Dieter Brinkmann (Hrsg.): Handbuch Freizeitsoziologie. Wiesbaden: Springer.
Gerhards, Jürgen (1998): Konzeptionen von Öffentlichkeit unter heutigen Medienbedingungen, In: Otfried Jarren und Freidrich Krotz (Hrsg.): Öffentlichkeit unter Vier-Kanal-Bedingungen. Baden-Baden/Hamburg: Nomos Verlagsgesellschaft.
Gottschall, Karin und Voß, G. Günter (2005): Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zur Einleitung, In: Karin Gottschall und G. Günter Voß (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, 2. ed. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
Grob, Tabea (2019): Sharing Economy - Zwischen Ökonomisierung des Sozialen und Sozialisierung der Ökonomie. Zurich Anthropology Working Papers, Zürich: Universität Zürich.
Habermas, Jürgen (1990): Strukturwandel der Öffentlichkeit. Untersuchungen zu einer Kategorie der bürgerlichen Gesellschaft, Frankfurt/Main.
Habermas, Jürgen (1998): Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaates, Frankfurt/Main, Suhrkamp.
Hartmann, Hans A. (Hrsg.): (1996): Freizeit in der Erlebnisgesellschaft : Amüsement zwischen Selbstverwirklichung und Kommerz, Opladen: Westdeutscher Verlag.
Höllhumer, Marlene und Trukeschitz, Birgit (2016): Zeitbanken und Tauschkreise in Österreich. Eine Bestandsaufnahme für 2015. Forschungsbericht 1/2016 des Forschungsinstituts für Altersökonomie: Wirtschaftsuniversität Wien.
Hustinx, Lesley (2010): Institutionally Individualized Volunteering: Towards a Late Modern Re-Construction. Journal of Civil Society, 6, S. 165-179.
Hustinx, Lesley und Lammertyn, Frans (2003): Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 14, S. 167-187.
IFES (2017): Freiwilligenengagement. Bevölkerungsbefragung 2016. Studienbericht. Wien: Institut für empirische Sozialforschung.
Imhof, Kurt (2015): Demokratisierung durch Social Media?, In: Kurt Imhof, Roger Blum, Heinz Bonfadelli, Otfried Jarren und Vinzenz Wyss (Hrsg.): Demokratisierung durch Social Media? Mediensymposium 2012. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
Jürgens, Kerstin und Voß, G. Günter (2007): Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person. Aus Politik und Zeitgeschichte, S. 3-9.
Kneuer, Marianne (2014): Mehr oder weniger demokratische Qualität durch das Internet?. Der Bürger im Staat. Politik und Internet [Online], 64. Verfügbar: http://www.buergerimstaat.de/4_14/politik_internet.pdf#page=6.
Kreilkamp, Edgar (2013): Von der Erlebnis- zur Sinngesellschaft: Konsequenzen für die touristische Angebotsgestaltung, In: Heinz-Dieter Quack und Kristiane Klemm (Hrsg.): Kulturtourismus zu Beginn des 21. Jahrhunderts: Festschrift für Albrecht Steinecke. München: Oldenbourg Verlag.
Litofcenko, Julia, Karner, Dominik und Maier, Florentine (2019): Methods for classifying nonprofit organizations according to their field of activity: A comparison of implementing manual

classification, classification based on machine learning, and automated rule-based classification. ePubWU Institutional Repository [Online]. Verfügbar: https://epub.wu.ac.at/6767/ [Abfragedatum: 29/04/2019].
Maier, Florentine und Meyer, Michael (2011): Managerialism and Beyond: Discourses of Civil Society Organization and Their Governance Implications. Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 22, S. 731.
Meyer, Michael, Buber, Renate und Aghamanoukjan, Anahid (2013): In Search of Legitimacy: Managerialism and Legitimation in Civil Society Organizations. Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 24, S. 167-193.
Meyer, Michael und Simsa, Ruth (2013): NPOs: Abgrenzungen, Definitionen, Forschungszugänge, In: Ruth Simsa, Michael Meyer und Christoph Badelt (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit-Organisation. Strukturen und Management, 5 ed. Stuttgart: Schäffer Poeschel Verlag.
Millner, Reinhard. (2013): Social Enterprises und Social Entrepreneurship. Konzepte und Begrifflichkeiten. Kurswechsel [Online]. Verfügbar: http://www.beigewum.at/wordpress/wp-content/uploads/Social-Enterprises-and-Social-Entrepreneur.pdf.
More-Hollerweger, Eva (2014): Entwicklungen von Freiwilligenarbeit, In: Annette E. Zimmer und Ruth Simsa (Hrsg.): Forschung zu Zivilgesellschaft, NPOs und Engagement. Quo vadis? Wiesbaden: Springer VS.
More-Hollerweger, Eva, Hora, Katrin und Kainz, Günther (2015): Evaluierung des Freiwilligen Sozialjahres und des Freiwilligen Umweltschutzjahres. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien.
More-Hollerweger, Eva und Pennerstorfer, Astrid (2016): Das Verhältnis von Freiwilligenarbeit und bezahlter Arbeit. Wien: NPO & SE Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien.
More-Hollerweger, Eva und Rameder, Paul (2013): Freiwilligenarbeit in Nonprofit-Organisationen, In: Ruth Simsa, Michael Meyer und Christoph Badelt (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management, 5. ed. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
More-Hollerweger, Eva, Simsa, Ruth, Kainz, Günther, Neunteufl, Franz, Grasgruber-Kerl, Romy und Wohlgemuth, Felix S. (2014): Civil Society Index. Rapid Assessment. Rahmenbedingungen für die Zivilgesellschaft in Österreich, Wien, IGO, NPO-Kompetenzzentrum, Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien, CIVICUS.
Musick, Mark und Wilson, John (2008): Volunteers: A Social Profile, Bloomington, Indiana University Press.
Neufeind, Max, Güntert, Stefan T. und Wehner, Theo (2015): Neue Formen der Freiwilligenarbeit, In: Theo Wehner und Stefan Güntert (Hrsg.): Psychologie der Freiwilligenarbeit : Motivation, Gestaltung und Organisation. Berlin [u.a.]: Springer.
Neufeind, Max, Jiranek, Patrick und Wehner, Theo (2012): Freiwilliges Arbeitsengagement in Organisation und Gesellschaft. Wirtschaftspsychologie, 2012, S. 4-19.
Oostlander, Jeanette, Güntert, Stefan T. und Wehner, Theo (2015): Motive für Freiwilligenarbeit - der funktionale Ansatz am Beispeil eines generationenübegreifenden Projekts, In: Theo Wehner und Stefan Güntert (Hrsg.): Psychologie der Freiwilligenarbeit : Motivation, Gestaltung und Organisation. Berlin [u.a.]: Springer.
Popp, Reinhold und Reinhardt, Ulrich (2015): Zukunft der Freizeit. Repräsentativ erhobene Zukunftsbilder auf dem Prüfstand, In: Renate Freericks und Dieter Brinkmann (Hrsg.): Handbuch Freizeitsoziologie. Wiesbaden: Springer.

Prahl, Hans-Werner (2015): Geschichte und Entwicklung der Freizeit, In: Renate Freericks und Dieter Brinkmann (Hrsg.): Handbuch Freizeitsoziologie. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
Putnam, Robert D. (2000): Bowling alone. The collapse and revival of American community, New York, NY [u.a.], Simon & Schuster.
Rastetter, Daniela (1996): Freizeit braucht freie Zeit. Oder: Wie Männer es schaffen, Frauen die (Frei-)Zeit zu stehlen, In: Hans A. Hartmann und Rolf Haubl (Hrsg.): Freizeit in der Erlebnisgesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag.
Rauscher, Olivia und Weberberger, Katharina (2018): Wirkungen der Freiwilligenarbeit. Eine Literaturrecherche. Wien: NPO & SE Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien.
Reinhardt, Ulrich (2018): Freizeit Monitor. In: Stiftung für Zukunftsfragen (Hrsg.).
Samochowiec, Jakub, Thalmann, Leonie und Müller, Andreas (2018): Die neuen Freiwilligen. Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation. In: GDI Gottlieb Duttweiler Institut (Hrsg.), Rüschlikon/Zürich.
Schäfer, Claire Kim (2009): Corporate Volunteering und professionelles Freiwilligen-Management: Eine organisationssoziologische Betrachtung, Wiesbaden, VS Verlag.
Scholz, Stephanie (2013): Die Debatte um Soziale Unternehmen in der Europäischen Union. Kurswechsel, 2, S. 70–81.
Schüll, Peter (2004): Motive Ehrenamtlicher, Berlin, Wissenschaftlicher Verlag.
Simsa, Ruth, Neunteufl, Franz , Ahlfeld, Christian, Grasgruber-Kerl, Romy , Heckermann, Blanka, Moder, Clara, Pranzl, Joachim und Stadlbauer, Julia (2019): Civil Society Index UPDATE 2019. Rahmenbedingungen für die Zivilgesellschaft in Österreich. Wien: Institut für Soziologie und empirische Sozialforschung & NPO-Institut/Wirtschaftsuniversität Wien.
Statistik Austria (2019): Statistisches Jahrbuch Österreichs 2019, Wien, Statistik Austria.
Stengel, Martin (1996): Freizeit als Restkategorie. Das Dilemma einer eigenständigen Freizeitforschung, In: Hans A. Hartmann und Rolf Haubl (Hrsg.): Freizeit in der Erlebnisgesellschaft. Amüsement zwischen Selbstverwirklichung und Kommerz. Opladen: Westdeutscher Verlag
Sundararajan, Arun (2016): The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism, Cambridge, Massachusetts, MIT Press.
Tokarski, Walter und Schmitz-Scherzer, Reinhard (1985): Freizeit, Stuttgart, Teubner.
Vandor, Peter, Millner, Reinhard, Moder, Clara, Schneider, Hanna und Meyer, Michael (2015): Das Potenzial von Social Business in Österreich., Wien: NPO & SE Kompetenzzentrum, WU Wien.

6 Das freiwillige Engagement im Lebenslauf

Arno Heimgartner

6.1 Einleitung

Der folgende Beitrag fokussiert die Zusammenhänge des freiwilligen Engagements mit den Lebensbereichen Familie, Ausbildung, bezahlte Arbeit sowie Pension und stellt ausgewählte Bedeutungen vor, die das freiwillige Engagement im Lebenslauf haben kann.

Es kann grundsätzlich zwischen singularistischen und pluralistischen Biografien unterschieden werden. Als singularistisch werden Biografien bezeichnet, bei denen Leistungen hauptsächlich in einem Handlungskontext erbracht werden, z. B. ein Leben, das vorwiegend den familiären Aufgaben gewidmet, bzw. ein Leben, das besonders der bezahlten Arbeit zugewandt ist. Wenn es im folgenden Beitrag um die Verbindung des freiwilligen Engagements mit anderen Lebensbereichen geht, gilt es deshalb zu berücksichtigen, dass nur ein Teil der Bevölkerung freiwilliges Engagement leistet (vgl. IFES 2016). Dem gegenüber stehen pluralistische Biografien, die dadurch gekennzeichnet sind, dass Personen zwei oder mehr Handlungskontexte in ihrem Leben zu vereinbaren versuchen (vgl. Heimgartner und Findenig 2017). Ulich und Wiese (2011) sprechen in diesem Zusammenhang von einer „Work Domain Balance" und lösen damit eine einfache Kontrastierung ab, wie sie im Begriff „Work Life Balance" zutage tritt. „Die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche" (vgl. Brauchli und Wehner 2015, S. 171), nicht zuletzt vor dem Hintergrund einer angestrebten Geschlechtergerechtigkeit, wird in solchen Biografien zur Kernfrage. Die Bedeutungen des freiwilligen Engagements, u. a. für die soziale Einbettung, die Bildung, die Gesundheit und die Beteiligung an der Gesellschaft, beeinflussen und verschränken die Lebensbereiche jedoch in mannigfaltiger Weise.

In der Verteilung des Ausmaßes von Engagement über die Lebenszeit ragen zwei biografische Ansätze besonders hervor. In einem ersten als U-Biografie bezeichneten Lebensentwurf engagiert sich die Person zunächst während der Ausbildungszeit und in der vorfamilialen Zeit. Während der bezahlten Arbeit und während der Zeit familiärer Aufgaben zieht sich die Person aus dem freiwilligen Engagement zurück, bevor sie sich in der postfamilialen und nachberuflichen Zeit der Pension wieder freiwillig engagiert. Als anderer Lebensentwurf sind

H-Biografien zu sehen. Darunter sind solche Ansätze zu verstehen, die über die gesamte Lebenszeit permanent die verschiedenen Handlungsbereiche, u. a. Familie, Ausbildung, bezahlte Arbeit und freiwilliges Engagement, zu vereinbaren versuchen. Die Studie von Lancee und Radl (2014), die das freiwillige Engagement über eine Zeit von 25 Jahren mit Daten aus Deutschland im Fokus hat, zeigt auf, dass das freiwillige Engagement wesentlich eine Frage des Lebenskonzeptes ist. Stets zu berücksichtigen ist allerdings die organisatorische Infrastruktur, die Menschen ermuntert, sich zu engagieren, die ihnen konkrete Wege aufzeigt und die sie während des Engagements angemessen begleitet (vgl. More-Hollerweger und Hora 2014).

Die folgenden Betrachtungen zu Biografien mit freiwilligem Engagement stammen aus einer qualitativen Studie in Österreich, in der 50 formell freiwillig Engagierte in halbstandardisierten Interviews zum freiwilligen Engagement in ihrem Lebenslauf befragt wurden. Zusätzlich wurden 20 Expertinnen und Experten aus Forschung und Praxis des freiwilligen Engagements um ihre Sichtweise gebeten. Die Interviews, deren durchschnittliche Dauer 40 Minuten betrug, wurden aufgezeichnet, transkribiert und mit MAXQDA[15] inhaltlich kategorisiert. Die Quellenangabe verweist auf die Interviewnummer und den Absatz des Zitates. Eine ausführliche Darstellung der Forschungsergebnisse liegt als Forschungsbericht vor (vgl. Heimgartner und Findenig 2017).

6.2 Biografische Zusammenhänge mit freiwilligem Engagement

6.2.1 Familie und freiwilliges Engagement

Bereits bei Jakob (2007, S. 9) findet sich die Wahrnehmung, dass freiwilliges Engagement in der eigenen Familie gelernt werden kann. Schon in der Kindheit kann erfahren werden, dass es als wertvoll wahrgenommen wird, sich unbezahlt einzubringen. Auch die Wege zum freiwilligen Engagement und die Vereinbarkeit des freiwilligen Engagements mit den anderen Lebensfeldern können früh von der Familie vermittelt werden. In einem Interview wird dieser frühe familiäre Lernprozess so beschrieben: „Ich habe das, glaube ich, mit der Muttermilch aufgesogen." (AI_28: 30) In einem weiteren Interview wird von einer „Übertragung" gesprochen, die von der Familie ausgeht: „Mir kommt gerade vor, dass es sich beinahe fast bedingt, dass meistens, wenn jemand in der Familie ist oder die Familie sowieso sehr sozial engagiert ist und so, dass es sich sicher auf die Kinder überträgt." (AI_15: 53) Interessant erscheint auch die Annahme, dass die in der Familie praktizierte Sorge im freiwilligen Engagement weitergeführt wird: „Ich habe zwei wesentlich jüngere Schwestern gehabt, für die eigentlich ich mehr

[15] MAXQDA ist ein Softwareprodukt für die qualitative Inhaltsanalyse

oder weniger zuständig war. Das steckt schon so in einem drin. Das hat aus mir einen perfektionistischen Kümmerer gemacht." (AI_50: 6)

Nach den Erfahrungen in der Herkunftsfamilie führt eine eigene Familie zu neuen Sichtweisen auf das freiwillige Engagement. Eine eigene Familie zu haben bedeutet beispielsweise, mit Themen und Problemen des Aufwachsens der Kinder konfrontiert zu sein. Ein Elternteil berichtet, dadurch einen Impuls für ein gemeinschaftliches Projekt verspürt zu haben: „Ja, da bin ich draufgekommen, dass die nichts anbieten. Also nicht wirklich etwas für kleine Kinder oder Babys, blablabla. Das hat mich dann natürlich komplett genervt und mich fürchterlich aufgeregt, weil die L. steht da natürlich in der Pflicht und auch in der Haftung, etwas zu machen, was sie nicht nachkommt. Ja, und dann habe ich das selber in die Hand genommen. Also, ich bin da so ein Typ, der das dann einfach selber macht." (AI_14: 13)

Fehlt ein familiäres Gefüge, dann kann sich daraus ebenfalls das Bedürfnis nach sozialem Miteinander entwickeln. „Ja, ich habe keinen typischen, klassischen Familienhintergrund, also das ist, kann das gar nicht sagen, wie zerrissen das in Wahrheit alles ist." (AI_15: 73) Im freiwilligen Engagement können persönliche Beziehungen gepflegt werden, die dem Familiären ähnlich sind. Im folgenden Zitat wird verdeutlicht, wie im freiwilligen Engagement der Wunsch nach Kindern bzw. Enkelkindern realisiert werden konnte: „Wir haben keine Kinder, meine Frau hat irgendwann mal gesagt, ja, ich kann keine Großmutter sein. Jetzt darf sie Großmutter spielen mit diesen drei Kindern, die sind 14, neun, acht, so irgendwas." (AI_37: 235)

Für eine Partnerschaft bzw. eine Ehe kann das freiwillige Engagement ein verbindendes Element sein. „Ich habe dann einen Verein gegründet, eh mit meinem damaligen Freund, der jetzt mittlerweile mein Mann ist, und da haben wir, also er quasi auch, die gleiche Mission, dasselbe Leitbild im Kopf und, und die gleichen Ideen und da haben wir einfach dann irgendwie angefangen, Konzerte und Veranstaltungen zu organisieren, primär dort und da." (AI_14: 11) Neben dem Miteinander bestehen auch verschiedene Formen der Unterstützung. Ein Beispiel dafür ist die Kinderbetreuung, während die Partnerin engagiert ist: „Ohne Familie würde es nicht gehen, das heißt, mein Mann übernimmt dann gewisse Teile des Familienlebens, was ich vorher übernommen habe, speziell am Abend, wenn Sitzungen sind oder wenn am Wochenende Vorträge sind." (AI_13: 39) Eine wesentliche Unterstützung kann auch finanzieller Natur sein: „Wenn ich jetzt mehr beitragen müsste zum Familienbudget, dass ich sage, o.k., müsste halt wirklich die ganze Woche jeden Tag arbeiten und dann hätte ich einfach die Zeit nicht dafür." (AI_43: 20)

Das freiwillige Engagement setzt für manche Engagierte ein Einverständnis der Familie voraus, denn die Familie kann durch den Zeitaufwand Nachteile erfahren: „Verständnis bis zu

einem gewissen Grad auch von der Familie, dass man da was tut, was jetzt vielleicht nicht Geld bringt, was auch immer wieder Zeit wegnimmt der Familie." (AI_43: 20) Für eine interviewte Person blieb neben den familiären Aufgaben kein Zeitfenster für freiwilliges Engagement: „Also vom Grundding war das schon irgendwo in mir drinnen, aber ich habe dann geheiratet und Kinder und Familie und irgendwann ist das einfach nicht mehr möglich, da wohin zu gehen und etwas zu machen." (AI_53: 11)

Für andere Personen ist das Nebeneinander der Erfüllung von familiären Aufgaben und freiwilligem Engagement hingegen machbar. Im folgenden Zitat werden auch Lernprozesse erwähnt, die es ermöglichen, die Vereinbarkeit zu managen: „Das lässt sich alles vereinbaren, also das ist klar. Das geht sich alles aus mit einem Management, das habe ich ja mein Leben lang gelernt." (AI_42: 95) Auch bei Enkelkindern kann die Abstimmungsaufgabe auftreten: „Ich koche für die gesamte Familie und am Nachmittag die Betreuung bei der Hausaufgabe. Und vormittags mache ich solche Tätigkeiten, wenn die in der Schule sind." (AI_29: 76) Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Perspektive, dass es die eigene Familie aushalten kann, etwas weniger Zeit zur Verfügung zu haben: „Es führt teilweise zum Abziehen von Aufmerksamkeit von anderen Aufgaben, wie zum Beispiel von der Familie. Wo ich manchmal gedacht habe: ‚Meiner Familie geht's so gut, die können auch mal warten oder so. Die wissen sich schon selber zu helfen.' Egal, ob es jetzt die Frau ist oder die Kinder oder die Enkelkinder zum Beispiel." (AI_51: 31)

Zudem wird erwähnt, dass die Familie indirekt von den Lernprozessen und Erfahrungen im freiwilligen Engagement profitiert: „Ich habe vielleicht einen besseren Zugang zu ihnen bekommen, weil ich besser zuhören kann und sie vielleicht auch besser verstehen kann. Was ich vielleicht früher weniger konnte." (AI_48: 33) Aber auch alle anderen positiven Wirkungen auf die Person stärken sie im Zusammenleben mit der Familie (u. a. Persönlichkeitsentwicklung, Wohlbefinden, Gesundheit).

6.2.2 Ausbildung und freiwilliges Engagement

Aus verschiedenen Perspektiven wird die Relevanz des freiwilligen Engagements in Kindheit und Jugend in Verbindung mit der Schulausbildung unterstrichen. Partizipieren wird etwa von Gudrun Quenzel als eine wichtige Entwicklungsaufgabe im Jugendalter bezeichnet. Sie bezieht sich damit auf soziales Engagement und auf die „aktive Beteiligung an allen Gelegenheiten der sozialen Gemeinschaft" (Quenzel 2015, S. 132). Durch Partizipation soll im frühen Lebensalter Demokratie verwirklicht, Gesundheit angestoßen und Bildung realisiert werden. Reinders (2006) geht davon aus, dass insbesondere soziales Engagement mit Menschen, die sich in einer bedürftigen Situation befinden, identitätsbildend in der Jugendphase ist und zu prosozialem Verhalten führen kann. Relevant ist für Reinders (ebd.) dabei das Erleben von

Wirksamkeit bzw. Produktivität der eigenen Tätigkeit. Als Folge des prosozialen Verhaltens leitet Reinders in seiner Studie auch eine Zunahme politischer Partizipationsbereitschaft ab.

Dass Schule sozialräumliche Lernoberflächen schaffen soll, ist eine Facette, bei der freiwilliges Engagement in Kindheit und Jugend eine wichtige Rolle einnimmt. Durch angewandte Projekte können Schülerinnen und Schüler soziale und kommunale Erfahrungen sammeln und in ihre Rolle als mündige und beteiligte Bürgerinnen und Bürger hineinwachsen. Schule realisiert freiwilliges Engagement etwa in Projekten des Müllsammelns oder bei Besuchen von älteren Personen. Einige Schulen organisieren eigene „Sozialwochen", wie eine interviewte Person ausführt: „Es gibt Schulen, die eine Sozialwoche haben und die Kinder sich melden können, irgendwo mitzutun." (AI_37: 167) Das Freiwilligenzentrum in Linz unterstützt beispielsweise mit dem Projekt „Genial.Sozial" speziell freiwilliges Engagement von Schülern und Schülerinnen. Die Schule kann damit auch einen Anstoß geben, in verbandlicher Jugendarbeit mitzuwirken, die ihrerseits wiederum zu informellen Lernprozessen führen kann (vgl. Düx 2007). Solche Tätigkeiten können als „educational volunteering" zusammengefasst werden.

Schule profitiert aber auch selbst von den freiwillig erbrachten Lernunterstützungen. Eine interviewte Person erklärt ihre Leistung so: „Und da betreue ich (...) momentan einen Jungen (...), zu dem komme ich hin fürs Lernen. Und hab auch da Kontakt immer mit der Schule, das habe ich eh immer gemacht, also (...) ich habe immer versucht mit den Eltern Kontakt zu haben und auch mit der Schule, wenn es notwendig ist, damit man auch den Hintergrund ein bisschen kennenlernt." (AI_14: 20) Eine interviewte Person erwähnt in diesem Zusammenhang auch den erreichten Lernerfolg: „Was ich dabei gelernt habe, dass es sich lohnt, mit Kindern, Jugendlichen zu arbeiten. Auch schulisch. Es lohnt sich." (AI_20: 35) Eine positive Einwicklung wird auch bei der folgenden Lesepartnerschaft erwähnt: „Da ist ein Mädchen, mit der habe ich fest gelesen und dann hat sie einen Test gehabt, da ist es um Märchen gegangen, und dann sagte sie ‚Ich kann schon viel besser lesen und das erste Mal', sie hat immer Fünfer geschrieben, ‚das erste Mal habe ich eine Zwei minus'. Und ich war selig und dann habe ich gemerkt hoppla, die Arbeit bringt etwas." (AI_44: 15)

Auch Schulentwicklung wird vom freiwilligen Engagement beeinflusst. Eltern haben etwa im Bereich Inklusion wesentlich zum Abbau von Diskriminierungen beigetragen und sich für einen gemeinsamen Schulalltag aller Kinder eingesetzt (vgl. Stamanig 2016). Wichtig sind dabei die Elternvereine, insbesondere auch für die Gestaltung von schulischen Aktivitäten. Sie verschränken das Engagement für die eigenen Kinder und das lokale Schulleben. Eine interviewte Person erwähnt ihre Passion für das Schulleben: „Seit meine Kinder in die Schule gekommen sind, war ich immer wieder in den Elternvereinen tätig." (AI_27: 40) Eine andere interviewte Person weist auf ihre Aktivitäten im Elternverein hin: „Das Aufwändigste dabei

war die Organisation des jährlichen Schulabschlussfestes. Mir war es aber wichtig, mich auch außerhalb von Festen verstärkt um gemeinsame Aktionen von Schule und Eltern und um Kooperationen zu bemühen. Als Beispiele haben wir dann gemeinsame Wandertage, Basteln im Advent oder (...) diverse Elternbildungsveranstaltungen durchgeführt." (AI_30: 6) Eltern nehmen gemeinsam mit Schülerinnen und Schülern sowie Lehrkräften ebenfalls eine wichtige Rolle in den Gremien der Schulpartnerschaft ein.

Für die Bildungskarriere kann ein freiwilliges Engagement im Kindes- und Jugendalter ebenfalls wichtig sein. Verschiedentlich wird auf die Anerkennung der Kompetenzen hingewiesen, die im freiwilligen Engagement erworben werden. In einem Interview wird zur Aufnahme ins Studium der „Sozialen Arbeit" ausgeführt, dass „fast jede Bewerberin, jeder Bewerber ein Freiwilliges Soziales Jahr gemacht hatte. Zumal wir das, und ich denke, das verbreitet sich auch sehr stark, in den Voraussetzungen auch als Grundlage einer positiven Bewertung genommen haben. Wer es halt nicht hat, hat irgendwelche Bewertungspunkte weniger." (EI_18: 20)

Die Fachhochschulen, pädagogischen Hochschulen und Universitäten können ihrerseits wieder initiative Instanzen für die Leistung von freiwilligem Engagement sein, das über die verpflichtenden Praktika hinausgeht. In Oberösterreich besteht etwa an der Pädagogischen Hochschule ein Projekt, das das freiwillige Engagement der Studierenden forciert: „Da haben wir jetzt ein eigenes Projekt aufgebaut mit der Pädagogischen Hochschule, also wo wir versuchen, dass wir Studierende in das freiwillige Engagement einbinden." (EI_12: 17) Auf diese Weise kann es eine weitere Durchdringung der Ausbildungsphase geben.

6.2.3 Bezahlte Arbeit und freiwilliges Engagement

Obwohl bezahlte Arbeit und freiwilliges Engagement unterschiedliche Systeme sind, gibt es doch bedeutsame Verbindungen (vgl. More-Hollerweger und Pennerstorfer 2016). So schafft freiwilliges Engagement in Pionierarbeit Leistungen, die später bezahlt erbracht werden. Einige Einrichtungen finanzieren etwa nach einiger Zeit hauptamtliche Stellen für die Koordination des freiwilligen Engagements. Andere Leistungen, die als freiwilliges Engagement beginnen, werden zur Gänze in bezahlte Arbeit übergeführt. Mitunter besteht individuell die Zielsetzung, sich über das freiwillige Engagement eine bezahlte Stelle aufzubauen. Dass die Erfüllung dieses Anliegens unsicher sein kann, verdeutlicht das folgende Zitat: „Nachdem ich wirklich vorhabe, das auch hauptamtlich zu machen. Also, ich habe eigentlich ein fixes Ziel, ich weiß nur noch nicht, ob sich das erfüllen wird." (AI_15: 35)

Grundsätzlich ist aber nicht davon auszugehen, dass diese Transformation stets angestrebt wird. Vielfach werden die eigenen Qualitäten des freiwilligen Engagements geschätzt bzw.

bevorzugt: „Ich weiß nicht, ob man es als Lernen bezeichnen kann, aber eine meiner eindrücklichsten Erfahrungen ist, dass ich mich als Ehrenamtliche wesentlich freier fühle. In der Arbeit mit dem Jugendlichen. In der Arbeitsstelle hatte ich so viele Vorgaben und so viele Korsetts und als Ehrenamtliche, habe ich das Gefühl, kann ich mich wirklich wesentlich mehr um deren Anliegen kümmern. Und das habe ich sehr schätzen gelernt." (A_11: 81) In einem anderen Zitat ist enthalten, wie die bezahlte Arbeit als „Brotberuf" (AI_14: 11) gegenüber dem freiwilligen Engagement in der Bedeutung abgestuft wird.

Die Initiative zum freiwilligen Engagement kann auch vom Unternehmen ausgehen. „Corporate volunteering" verbindet inhaltliche Anliegen etwa mit Gedanken der Weiterbildung und der Teambildung. Die Verknüpfung der Felder des freiwilligen Engagements und der Erwerbsarbeit hat sich in den vergangenen Jahren zunehmend professionalisiert. Plattformen wie respACT oder Initiativen wie „Verantwortung zeigen!" sorgen für Austausch, Öffentlichkeitsarbeit und Qualitätsreflexion.

Die zeitliche Vereinbarkeit von bezahlter Arbeit und freiwilligem Engagement ist ein zentrales Thema. Die Bewertungen dazu divergieren. Einige Engagierte können die bezahlte Arbeit und das freiwillige Wirken gut vereinbaren: „Ich kann es halt gut vereinbaren." (AI43: 32) In einem Interview wird davon berichtet, dass der Arbeitgeber die Interessen des Engagements teilt: „Es ist relativ gut gegangen. Ich habe das Glück gehabt, dass mein Chef den Verein unterstützt hat. Er war sogar in der Kontrolle von unserem Verein. Ich habe das meinem Chef gegenüber nie erklären müssen." (AI_25: 70)

Aber auch von Lebenslagen, in denen bezahlte Arbeit und freiwilliges Engagement nur schwierig zu vereinbaren sind, wird berichtet. Wie groß bisweilen der persönliche Einsatz ist, um das freiwillige Engagement zu realisieren, lässt sich auf Basis des folgenden Zitates erahnen: „Und zwar bin ich drei Jahre dort gewesen neben dem Beruf im R. Da bin ich am Abend runtergegangen, [im freiwilligen Engagement] Nachtdienst machen und in der Früh wieder rauf arbeiten." (AI_4: 53) Auch werden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erlebt, die zeitlichen Räumen für das freiwillige Engagement ablehnend gegenüberstehen: „Die Wertschätzung, die mir am meisten fehlt, ist die Wertschätzung der Arbeitgeber. Also es ist, ich arbeite in einem sozialen Beruf, wo es eigentlich für mich keinen Widerspruch gibt zu meiner Arbeit. Aber ich erlebe immer wieder, wenn es jetzt darum geht, ob ich jetzt Urlaub oder Zeitausgleich nehmen kann, oder wenn mich wirklich etwas brennend interessiert, dass ich da wirklich einmal schnell wegkann, dann zieht sich der Arbeitgeber gerne zurück." (AI_13: 41) Bedeutung für die Diskussion haben in diesem Zusammenhang öffentliche Kompensationen für die Arbeitsstelle.

Eine zeitliche Verengung erlebt die folgende Person mit dem Eintritt in die bezahlte Arbeit. Schulzeit und Studium waren für diese Person vergleichsweise leichter zu vereinbaren: „Wenn ich zwei Stunden in der Woche am Abend habe, das ist eigentlich nicht viel, aber dann noch die Vorbereitung und das und das, also das ist für mich eigentlich im Moment die größte Herausforderung. Das war, als ich noch zur Schule gegangen bin oder studiert habe, nicht das Problem, aber neben der Arbeit ist das im Moment das größte." (AI_49: 50) Dies führt dazu, dass sich einige Personen während der bezahlten Arbeit nicht in der Lage sehen, freiwillig tätig zu werden. Erst in der nachberuflichen Phase gehen sie (wieder) auf das freiwillige Engagement zu. Die folgende Person berichtet von ihrem nachberuflichen Engagement, von den zeitlichen Möglichkeiten, aber auch vom hohen Altersdurchschnitt, den sie in ihrer Einrichtung dadurch erlebt: „Erstens einmal glaube ich, wenn ich noch berufstätig wäre, würde ich das nicht schaffen. Das wäre einfach nicht möglich. Ich bin seit sieben Jahren in Pension und ich habe auch viele Mitarbeiter, die in Pension sind, sodass wir uns am Vormittag, am Nachmittag einfach so zusammensetzen können (...) Ist natürlich auch ein Nachteil, weil die Struktur von dieser Gemeinschaft, vom Durchschnittsalter her sehr hoch ist." (AI_2: 53)

Unterschiedliche Positionen bestehen in der Frage, inwieweit freiwilliges Engagement die Entwicklung von bezahlter Arbeit verhindert. In einem Interview wird die These artikuliert, dass freiwilliges Engagement anstelle von bezahlter Arbeit wirke: „Wir ersetzen Menschen, die bezahlt werden müssen." (AI_26: 98) Dem gegenüber steht die These, dass das freiwillige Engagement additiv Leistungen erbringe, die ansonsten mit der Folge einer verringerten gesellschaftlichen Lebensqualität nicht existieren würden: „Ich habe eher das Gefühl, das macht sonst niemand." (AI_37: 220) Der grundsätzlichen Frage, ob Leistungen unter bezahlten Rahmenbedingungen oder im freiwilligen Engagement zu erbringen sind, ist jedenfalls stets Aufmerksamkeit zu widmen.

6.2.4 Pension und freiwilliges Engagement

Auf die Relevanz des freiwilligen Engagements für ein lebenslanges Lernen ist Oberbauer (2015) gemeinsam mit einer Gruppe von Expertinnen und Experten ausführlich eingegangen. Verschiedene Themen und Entwicklungen lenken das Augenmerk auf die nachberufliche Phase. Die Prognosen der demografischen Entwicklung kündigen eine Zunahme von Personen über 65 Jahre an. Der Anteil von Personen dieser Altersgruppe an der Gesamtbevölkerung wird sich bedeutsam erhöhen. Der Gesundheitszustand von Personen, die das 65. Lebensjahr erreichen, hat sich verbessert und zu Aufrufen nach einem aktiven Altern beigetragen. Die Erfahrung und das Können von älteren Menschen bleiben so für die Gesellschaft erhalten und diese erhöhen gleichzeitig durch ein engagiertes Leben ihre eigene Lebensqualität und pflegen die Gesundheit.

Mit der Pension ist zunächst auch ein anderer Zeithaushalt verbunden. Die attraktive Möglichkeit, nun unter erleichterten Vereinbarkeitsbedingungen etwas gesellschaftlich Wertvolles zu leisten, was auf die eigenen Interessen abgestimmt ist, und zugleich das Bändigen der Sorge, von aktiven Berufszeiten in Passivität und Isolation zu rutschen, können dazu führen, den Übergang in die Pension bewusst zu gestalten. Im folgenden Interview wird von einer solchen geplanten Transition berichtet, die das freiwillige Engagement unterstützen kann: „Die sich auch schon angemeldet haben teilweise, die noch im Beruf sind und sagen, nein, weil ich gehe in Pension nächstes Jahr, und da werde ich mich bei dir melden, weil was tue ich dann den ganzen Tag." (AI_44: 56)

Der nachberufliche Umbruch kann Identitätsfragen berühren und, verbunden mit dem fortgeschrittenen Lebensalter, auch Sinnfragen krisenhaft auslösen. Freiwilliges Engagement wird im Folgenden als Bewältigung eines solchen „Pensionsschocks" vorgestellt: „Und andererseits gibt es so diesen, diesen Pensionsschock, dass Leute dann nach der Pensionierung sagen: ‚War's das jetzt? Gibt es nicht noch etwas?' Und die dann auf der Suche sind nach einem Mehrwert und den finden sie im freiwilligen Engagement." (EI_16: 39) Als ein wichtiges Element des freiwilligen Engagements wird in einem Interview darauf hingewiesen, dass die Person weiterhin ihr Leben in lebendigen, sozialen Bezügen gestaltet und dadurch wichtig für jemanden ist: „Das Ehrenamt ist da ein Ort, wo nach einem nachgefragt wird." (EI_9: 22)

Dass sich das Verständnis eines engagierten Alterns noch nicht überall durchgesetzt hat, beschreibt das folgende Zitat. In ihm ist enthalten, dass sich die interviewte Person rechtfertigen muss, weil sie sich in der Pension engagiert: „Die Leute halten mich für wahnsinnig, dass ich noch arbeite, obwohl ich in Pension bin: ‚Dann kriegst du wenigstens was gezahlt?' Und ich sag: ‚Um das geht's nicht, ich krieg meine Pension, ich kann leben.' Das verstehen die Leute nicht, so: ‚Warum hörst du nicht endlich auf, kannst du nicht loslassen?'" (AI_39: 71)

Es bedarf auch entsprechender Strukturen, um den älteren Personen die Möglichkeiten des freiwilligen Engagements zu kommunizieren. Als solche tut sich für eine interviewte Person die Freiwilligenmesse hervor: „Die Gruppe der älteren Menschen, die ist mittlerweile die eine, die sehr gut erreicht wird, die wird mit den Freiwilligenmessen super erreicht und das ist auch eine, bei der es aus meinem Gefühl heraus angekommen ist, dass Freiwilligenarbeit eine gute Option ist." (EI_14: 56)

6.2.5 Organisationsstrukturen zur Förderung des freiwilligen Engagements

Das freiwillige Engagement, wie es sich im Gemeinwesen entfaltet, ist wesentlich von den unterstützenden Strukturen abhängig. Das Organisationsgefüge zum freiwilligen Engagement hat sich in den vergangenen Jahren qualitativ stets weiterentwickelt. Auf Grundlage des

Freiwilligengesetzes, das insbesondere auch freiwilliges Engagement definiert, lassen sich verschiedene Entwicklungen nachzeichnen, die durch das Sozialministerium und den Freiwilligenrat, aber auch durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen angestoßen wurden.

Ein Gutteil der Kommunikation findet direkt bei den Einrichtungen statt (u. a. Gewinnung, Beratung, Begleitung, Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit), die freiwillig Leistungen erbringen. Als besondere Denk- und Handlungsorte für das freiwillige Engagement sind die Freiwilligenzentren zu nennen. Die ‚Interessensgemeinschaft der Freiwilligenzentren Österreichs' (IGFÖ) sorgt für einen fachlichen Austausch und inspiriert zu konstruktiven Entwicklungen, etwa in der regelmäßigen Bildungswerkstatt.

> Mitglieder der IGFÖ sind in Wien die Ehrenamtsbörse des Wiener Hilfswerks, Jugend Eine Welt sowie voluntaris – weltweit.erfahrung.teilen. In Oberösterreich partizipieren das Freiwilligenzentrum Wels und das Unabhängige LandesFreiwilligenzentrum (ULF) in Linz. In Salzburg agiert das Freiwilligenzentrum Salzburg. Tirol ist stark vertreten durch die Freiwilligenpartnerschaft Tirol mit Freiwilligenzentren in den Bezirken, das Freiwilligenzentrum Tirol Mitte sowie SONE – die Freiwilligenbörse in Jenbach. In der Steiermark arbeiten die Freiwilligenbörse der Region Gleisdorf, das ISGS Kapfenberg und die Zeit- und Hilfsbörse Bruck an der Mur.

Die Leistungen der Freiwilligenzentren sind vielfältig. Es werden die Interessen von potenziellen Freiwilligen mit möglichen Tätigkeitsbereichen bei Einrichtungen abgeglichen. Zudem werden auch eigene Projekte realisiert: „Das heißt, durch die Freiwilligenzentren, da kann man sich informieren und es wird vermittelt und es gibt Projekte im Kulturbereich, Naturbereich und Sozialbereich und vieles mehr." (EI_15: 7) Freiwilligenzentren arbeiten an der Sichtbarmachung des freiwilligen Engagements und sorgen für Qualität in der Vermittlung und in der Begleitung. Verschiedene Personen aus Orten, die fern von Freiwilligenzentren sind, äußern den Wunsch nach einer derartigen Einrichtung: „Der Bedarf wäre groß." (EI_17: 24)

Einen wachsenden Stellenwert für das Engagementgeschehen nehmen Plattformen im Internet ein. Für Österreich zentral ist www.freiwilligenweb.at. Es deckt ein multiples Leistungsspektrum ab, u. a. werden

- Termine angekündigt;
- fachliche Inputs gegeben (z. B. Begriffsdefinition, rechtliche Rahmenbedingungen);
- Tools vorgestellt und zugänglich gemacht (u. a. Freiwilligennachweis);

- Aus- und Weiterbildung unterstützt;
- Vernetzungen hergestellt;
- die Leistungen des Freiwilligenrates transparent gemacht;
- die unterschiedlichen Freiwilligenjahre und -dienste beworben und
- vor allem auch Einsatzmöglichkeiten präsentiert.

Andere elektronische Angebote in Österreich, die einrichtungsübergreifend geschaffen wurden, fokussieren stärker auf die Vermittlung von freiwillig Engagierten. Beispiele sind die www.ehrenamtsboerse.at, fee – die Ehrenamtsbörse in Graz (graz.volunteerlife.xyz), die Salzburger Ehrenamtsbörse (salzburg.volunteerlife.xyz) oder die Börse-Ehrenamt des Landes Oberösterreich (www.treffpunkt-ehrenamt.at). Integriert in die Freiwilligenpartnerschaft Tirol ist ebenfalls eine Vermittlungsbörse (www.freiwilligenzentren-tirol.at).

Als fixer Bestandteil der lebendigen Szene des freiwilligen Engagements haben sich in den vergangenen Jahren Freiwilligenmessen etabliert. Sie geben einen wertvollen, direkten Einblick in die Engagementmöglichkeiten und -leistungen. Sie können für Interessierte Ausgangspunkt des Engagements und für die Vertreterinnen und Vertreter der Einrichtungen Zeiten des fachlichen Austausches sein: „Wir sind jedes Jahr standhaft auf der Freiwilligenmesse, wo ich auch gern hingehe und mich drei Stunden hinstelle und den Leuten erzähle, was wir tun und wie wir es tun." (AI_37: 201) Speziell für jüngere Engagierte konzipiert, ist die #youngvolunteers-Messe in Wien seit dem Jahr 2016 zu einem jährlichen Magnet geworden.

Spezielle Aufmerksamkeit wird der Koordination des freiwilligen Engagements gewidmet: „Also, die Freiwilligenkoordinatorenfunktion sehen wir schon als ganz eine zentrale Funktion, also diese Ansprechperson, die aber nicht nur Ansprechperson ist, sondern auch andere Aufgaben und Funktionen in sich vereint und unter anderem auch diese Schnitt- und Nahtstellenfunktion zwischen den Freiwilligen und der Organisation, bzw. Freiwillige sind ja auch Teil der Organisation, zwischen Freiwilligen und anderen Hauptamtlichen, an die sie auch andocken müssen und auf die sie treffen und die vielleicht sogar das Arbeitsgebiet haben, wo die Freiwilligen dann komplett mitarbeiten." (EI_14: 20)

Die Wichtigkeit der Freiwilligenkoordination wird in der Fachliteratur unterstrichen. Einolf (2018) sammelte Evidenz für gute Praxis des Managements von freiwillig Engagierten in folgenden Aufgabenbereichen:

- Unfall- und Haftpflichtversicherung abschließen;
- die Rolle der Engagierten klar definieren;
- passende Stellenprofile für Engagierte schaffen;
- Engagierte rekrutieren;

- Engagierte prüfen und passend zuteilen;
- neuen Engagierten Orientierung und Training geben;
- Engagierte supervidieren, mit ihnen kommunizieren und sie unterstützen;
- die Beiträge der Engagierten wertschätzen;
- der Motivation Engagierter entgegenkommen;
- Engagierte zur Reflexion ermutigen;
- für eine unterstützende Umgebung sorgen.

Einen wesentlichen Beitrag zur Qualität der Freiwilligenkoordination leistet das ‚Netzwerk Freiwilligenkoordination'. Ein fester Bestandteil sind Weiterbildungen, z. B. der Caritas Wien, der Caritas Vorarlberg, der Caritasakademie Graz, des Freiwilligenzentrums Salzburg, des Unabhängigen LandesFreiwilligenzentrums in Linz. Die vielfältige Landschaft der Weiterbildung für spezielle Bereiche im freiwilligen Engagement reicht darüber hinaus. Beispielsweise agiert der steirische Landesjugendbeirat sehr initiativ und offeriert Weiterbildungen zur Gewinnung und Bindung von Engagierten in der verbandlichen Jugendarbeit.

Momente der Würdigung sind die von verschiedenen öffentlichen Stellen und auch einrichtungsintern vergebenen Auszeichnungen für Engagierte. Der Ausdruck der Wertschätzung gelingt aber auch durch kleine Gesten und gemeinsame Aktivitäten: „Die Leistungen sind die, dass sie Fortbildungen bekommen, dann gibt es auch manchmal das Freiwilligenfrühstück als Dankeschön, dann gibt es kleine Dankeschön, das sind Geburtstagskarten, die selbstgemacht sind, jetzt nicht von mir, aber zugekauft. Etwas Persönliches eben, dann Ausflüge, sofern es möglich ist." (EI_KO_19: 37)

6.3 Bedeutungen des freiwilligen Engagements im Lebenslauf

Die Bedeutungen des Engagements verteilen sich auf unterschiedliche Themen. Hervorgehoben sind im Folgenden die soziale Inklusion, die Bildung, die Gesundheit, das Werk als Hilfe für andere und die partizipative Lebensgestaltung.

6.3.1 Soziale Inklusion: Freundschaften und Netzwerke

Mit dem freiwilligen Engagement geht in der Regel ein soziales Miteinander einher, das sich über das Team der Engagierten sowie die Nutzerinnen und Nutzer der Leistungen erstreckt. Einerseits können schon Bekannte oder Freunde dazu beitragen, dass sich jemand freiwillig engagiert, andererseits ist es gerade die Suche nach Freundschaften, von denen das freiwillige Engagement begleitet sein kann. Diese Freundschaften oder zumindest sozialen Kontakte können in unterschiedlichen Lebenslagen besonders von Bedeutung sein. Sei es, dass

familiäre Bezüge nicht bestehen oder gerade abnehmen wie beim Auszug der Kinder, sei es, dass eine Partnerschaft in Brüche geht, sei es, dass nach der Ausbildungsphase Netzwerke aufgebaut werden, sei es, dass die berufliche Integration nachlässt wie bei der Pensionierung, sei es, dass durch einen näheren oder weiteren Ortswechsel soziale Kontakte vermisst werden, stets kann das freiwillige Engagement dazu beitragen, lebendige Beziehungen zu knüpfen und zu erleben. Freiwilliges Engagement wirkt in diesem Sinn der Einsamkeit bzw. der sozialen Isolation weitgehend unabhängig vom Inhalt des Engagements entgegen.

Eine interviewte Person charakterisiert ihren Aufbau von sozialen Kontakten durch das freiwillige Engagement: „Menschen, die ich kennengelernt habe, sehr viele Menschen wieder dazugelernt habe. Sehr liebe Leute, mit denen ich jetzt in Verbindung bin und wir gehen Kaffee trinken. Ich werde angerufen: ‚Hast du nicht Zeit?'" (AI_1: 141) Unter den Engagierten sowie zwischen den Engagierten und den Adressatinnen bzw. Adressaten können in der Folge Kontakte auch die Qualität von Freundschaften erlangen: „Da entstehen auch Freundschaften über die Jahre, dass das eigentlich etwas ist, was ich nicht mehr missen möchte." (AI_46: 16)

Die Beziehungen zu den Adressatinnen und Adressaten können unterschiedlich gestaltet werden. Im folgenden Zitat wird die Wechselseitigkeit des Austausches betont: „Ich finde diese begriffliche Unterscheidung zwischen Professionellen und Adressatinnen bzw. Adressaten, v. a. im Bereich der Freiwilligenarbeit, unpassend. Erstens bin ich Freiwillige, also keine Professionelle, und zweitens mag ich es, wenn das Verhältnis zu den sogenannten Adressatinnen bzw. Adressaten auf einer Wechselseitigkeit beruht, die idealerweise für beide gleich bereichernd ist. Also wir geben ihnen z. B. Deutschunterricht und sie geben uns z. B. Einblick in die orientalische Küche." (AI_30: 47) Im folgenden Zitat wird hingegen die Wahrung einer nötigen Distanz betont und der Begriff Freundschaft als nicht passend erachtet: „Alles sehr offenes Verhältnis, das ehrt mich sehr. Sie vertrauen sich an, also zeigen, dass sie Vertrauen haben, dass wir eine Vertrauensbasis aufbauen konnten. Das ist bei allen sehr rasch gegangen. Aber sonst ist es eben keine Freundschaft, das ist eben eine Sozialbegleitung. Das heißt, sehr wohl gibt es eine Distanz auch, ich bin bis auf eine, bin ich bei allen per Sie auch, obwohl ich sie schon drei bis vier Jahre begleite." (AI_42: 137)

Es ist wichtig hinzuweisen, dass freiwillig Engagierte schon vor ihrem Engagement sehr gut sozial eingebunden sein können, wie aus dem folgenden Zitat hervorgeht. In solchen Fällen sind die Pflege und die Erweiterung des sozialen Netzwerkes wahrzunehmen: „Meines hat sich nur erweitert, also verändert könnte ich jetzt nicht sagen. Ich habe vorher, ich war schon sehr gut sozial vernetzt, ja, egal in welche Richtung, es hat sich erweitert. Also, es sind noch mehr Leute dazugekommen, die jetzt Ansprechpartner sind." (AI_13: 37)

Als besondere Lebenssituation wird wiederholt die soziale Entwurzelung durch einen Wohnsitzwechsel in Folge eines Binnenumzuges oder einer Flucht beschrieben. Freiwilliges Engagement wird in solchen Fällen bewusst als Möglichkeit begriffen, Menschen kennenzulernen. Ausgehend von der hohen nationalen und transnationalen Mobilität von Menschen beschreibt die interviewte Person folgendes Szenario: „Es gibt auch sehr viele Rückkehrer in die dörflichen Strukturen, die irgendwann am Beginn der 60er-Jahre ausgezogen sind, um den wirtschaftlichen Nachteilen, die der ländliche Raum hat, zu entgehen, und die sich ihren Wohnsitz allerdings aufrechterhalten haben und jetzt in der Pension wieder in die dörflichen Strukturen zurückkommen. Auch für die Zugezogenen ist das Ehrenamt eine sehr gute Möglichkeit, in den sozialen Strukturen des Dorfes Fuß zu fassen, und die einfachste und oft auch die einzige Möglichkeit, Leute kennenzulernen und in diese Strukturen hineinzuwachsen." (EI_9: 22)

Als Gruppe, bei der besonders auf soziale Inklusion zu achten ist, sind auch Menschen mit Behinderung zu erwähnen. Auch ihnen ist es sinnvollerweise neben der vorrangigen bezahlten Arbeitsmarktintegration zu ermöglichen, sich freiwillig zu engagieren und die eigene Lebensqualität zu verbessern. Einige Projekte im freiwilligen Engagement zielen bereits darauf ab, spezielle Profile zu entdecken und besondere Unterstützung zu gewähren, damit Menschen mit Behinderung sich freiwillig engagieren können: „Wir haben zum Beispiel seit ein paar Jahren laufen, in zwei Nachbarschaftszentren, ‚Auch ich bin dabei' heißt das, wo es darum geht, auch behinderte Menschen für das Engagement zu gewinnen, die teilweise im Rollstuhl und teilweise mit anderen Behinderungen zum Beispiel im Nachbarschaftsgarten mithelfen oder beim Flohmarkt oder in einem Secondhand-Laden, was gut funktioniert, wenn man es schafft, die Aufgabenfelder entsprechend zu definieren. Das ist eine Gruppe, die ist sicher keine große Zielgruppe, um mehr Leistung erbringen zu können, aber eine Zielgruppe, deren Inklusion in das Feld ganz sinnvoll ist." (EI_14: 58)

6.3.2 Bildung durch freiwilliges Engagement

Bildung ist ein zentrales Element für eine aktive und mündige Biografie. Das freiwillige Engagement kann als Möglichkeit des informellen Lernens gesehen werden bzw. wirkt durch die mannigfaltigen Anlässe stets bildend. Bildungszugewinne ergeben sich durch die regelmäßigen Herausforderungen sowie durch die eingesetzten Bildungsmethoden wie Einführungen und Weiterbildungen. Ein erster Bildungsanlass ergibt sich durch die sozialen Kontakte. Es werden Menschen und deren Lebensgeschichten kennengelernt: „Ich muss auch sagen, ich habe sehr viele wertvolle Menschen bei diesen Gästen kennengelernt." (AI_26: 30) Besonders der Kontakt mit Menschen aus anderen Milieus und Kulturen kann erlebnisreich sein und zum Nachdenken anregen: „Also erleben tut man ganz viel, weil man einfach ganz viele verschiedene Menschen kennenlernt. Ganz viel, ja, ganz viele Geschichten natürlich

auch dahinter sieht, also jetzt gerade mit den syrischen Frauen auf der Flucht, einerseits dass jede so ihre eigene Geschichte hat und auch ganz unterschiedliche Herkunft, ganz unterschiedliche Bildung, Ausbildung, und wie schwierig das dann ist, bei uns irgendwas von diesen Wünschen und Hoffnungen umzusetzen." (AI_43: 14)

Durch die Begegnung mit Menschen kann sich ein Verständnis für Lebenslagen entwickeln. Im folgenden Zitat wird beschrieben, wie die freiwillig engagierte Person Sicherheit im Umgang mit Menschen mit psychischen Erkrankungen gewinnt und negative Bewertungen hinter sich lässt. Betont wird dabei, dass insbesondere der direkte Kontakt diese Lernerfahrung auslöst: „Man lernt schon, also den Umgang mit psychisch kranken Menschen, man lernt auf alle Fälle viel mehr, man ist teils durch dieses Praktikum, teils durch diese Arbeit, teils natürlich auch durch die Ausbildung, dass man einfach auf die Menschen mehr zugeht, auf der einen Seite, und auf der anderen Seite aber, ja, komplett von irgendwelchen Bewertungen wegkommt. Wenn man irgendwo, wie es früher war, irgendjemanden auf der Straße sieht, der sich jetzt vielleicht unangemessen verhält oder so, dass man sagt: ‚Was ist denn das für einer?' oder ‚Was ist mit dem los?' oder so. Da hat man das nicht so im Hinterkopf, dass es eine psychische Erkrankung sein könnte. Und ich muss sagen, da bin ich jetzt schon sehr, sehr vorsichtig geworden. Also, das mache ich überhaupt nicht mehr." (AI_09: 75)

Teil des freiwilligen Engagements können verschiedene Aushandlungen sein, die die Engagierten darin schulen, die eigenen Interessen zu vertreten und zugleich sich abzustimmen und möglicherweise Kompromisse einzugehen: „Am meisten gelernt habe ich sehr viel von meinen eigenen Meinungen, noch einmal zu überdenken, andere Blickwinkel noch mehr in Betracht zu ziehen und dass man nicht immer alles sofort umsetzen kann, wenn man glaubt, man hat einen guten Gedanken (...) Also, ganz viele Kompromisse schließen. Das habe ich gelernt." (AI_13: 27) Für solche „Soft Skills" ist auch ein Transfer, beispielsweise in die eigene Berufswelt oder bei familiären Auseinandersetzungen, zu erwarten.

Als wichtige Kompetenz wird weiters die durch das freiwillige Engagement entwickelte Fähigkeit eingebracht, sich emotional gegenüber anderen Menschen abgrenzen zu können bzw. auf sich selbst und seine Bedürfnisse zu achten. Im folgenden Zitat wird diese Nähe-Distanz-Errungenschaft formuliert: „Menschen sind einfach Menschen. Ich bemühe mich sehr, nicht zu werten oder zu bewerten. Und schon gar nicht zu verurteilen. Und ich habe in der Zwischenzeit auch recht gut gelernt, mich abzugrenzen, auch zu sagen: ‚Bis hierher und nicht weiter'. Also auf mich zu achten, ganz wichtig. Das war für mich ganz was Neues." (AI_50: 18)

Lernprozesse werden im freiwilligen Engagement auf Organisationsebene mannigfaltig angestoßen und unterstützt. Am häufigsten werden Treffen angeführt, die der Reflexion und

der Planung dienen. Diese Treffen, die im folgenden Zitat als Austauschgespräche bezeichnet werden, können unter den Engagierten oder auch mit hauptamtlichen Koordinatorinnen und Koordinatoren stattfinden. Es gilt, eine Lernatmosphäre zu schaffen, die es ermöglicht, für das freiwillige Engagement und sich selbst zu lernen. Im folgenden Zitat ist enthalten, dass sich die Besprechungen zusätzlich zur organisatorischen Planung auch auf Schwierigkeiten und deren Überwindung beziehen: „Wir haben monatlich eine Teamsitzung, wo außer dass Termine besprochen werden, auch Fälle besprochen werden, wenn jemand Schwierigkeiten hat mit bestimmten Personen, die auf der Station sind." (AI_48: 43)

Für einige Tätigkeiten im freiwilligen Engagement wird als vertiefte Reflexionsform eine Supervision angeboten. Über die Wahrnehmung der eigenen Person und über Gespräche zum Umgang mit den Klientinnen und Klienten kommt es zu Lernerfahrungen: „Wir haben circa alle zwei Monate eine Supervision, wo wir eben zusammenkommen und wo eben jeder schildern kann, wie es ihm gerade geht mit seinem Klienten und wie es seinem Klienten geht, wie es einem selber geht und wo wir uns eben austauschen können, wo man erfährt, was gibt es so bei den anderen. Und natürlich auch der Supervisor, der natürlich mit Rat und Tat zur Seite steht, wenn man jetzt vielleicht einmal nicht weiter weiß, wie man sich verhalten soll. Es gibt natürlich schon auch Klienten, die versuchen einen komplett zu vereinnahmen und rufen dann zehnmal am Tag an, zum Beispiel. Und da muss man natürlich auch schauen, dass man das irgendwie dann wieder abgrenzen kann und abstellen kann. Das ist dann nicht die Thematik der Sozialbegleitung natürlich." (AI_09: 51)

Vorträge und Workshops bieten ebenfalls Lerngelegenheiten. Abgestimmt auf die Erfordernisse des Engagements werden dadurch fachliche Inputs geliefert: „Ja, es gibt ja zum Beispiel Vorträge. Es gibt immer alles Mögliche, wo wir teilnehmen können. Und das ist auch ganz (wichtig). Wie gehe ich mit demenzkranken Menschen um? Das ist ganz, ganz wichtig." (AI_1: 111) Aus dem folgenden Zitat wird ersichtlich, dass die engagierte Person in der Auswahl der Vorträge bzw. Workshops frei ist: „Und da haben wir schon immer Workshops und Vorträge, die besuche ich schon. Aber halt wirklich nur, was mich dann auch wirklich interessiert." (AI_14: 53) Mitunter arbeiten die Einrichtungen halbjährliche oder jährliche Bildungsprogramme aus, die von den Engagierten in Anspruch genommen werden können.

Für einige Engagementtätigkeiten besteht die Verpflichtung, zu Beginn eine Grundausbildung zu absolvieren. Verpflichtende Grundausbildungen können ebenfalls als Gelegenheit interpretiert werden, sich zu bilden bzw. auch Qualifikationen zu erreichen. Aus diesem Grund können Grundausbildungen das angestrebte Engagement zusätzlich attraktiv machen. Als positive Beispiele dafür kann der Bergrettungsdienst Tirol oder die Grundschulung der Hospizbewegung gelten.

6.3.3 Gesundheit durch freiwilliges Engagement

Verschiedene Studien belegen den positiven Zusammenhang von freiwilligem Engagement und Gesundheit. Kumar, Calvo, Avendano, Sivaramakrishnan, Berkman (2012) befassten sich in einer Reanalyse von Daten der Gallup World Poll aus 139 Ländern mit der Frage, inwieweit ein Zusammenhang von freiwilligem Engagement und selbst eingeschätzter Gesundheit auftritt. Es zeigt sich, dass der positive Zusammenhang zwischen freiwilligem Engagement und selbst eingeschätzter Gesundheit über alle Länder hinweg besteht. In einer vergleichbaren Studie in 29 europäischen Ländern von Detollenaere, Willems und Baert (2017) bestätigt sich der positive Zusammenhang zwischen freiwilligem Engagement und selbst eingeschätzter Gesundheit. Auf Basis des European Social Survey der Jahre 2012 und 2013 ergibt sich in der Studie mit 42.926 befragten Personen, dass der Gesundheitswert von freiwillig Engagierten signifikant höher ist als bei Personen, die sich nicht freiwillig engagieren. Der gesundheitliche Vorteil wird in der Studie mit fünf Jahren beziffert, d. h., die Gesundheitswerte von freiwillig Engagierten entsprechen jenen Personen ohne Engagement, die fünf Jahre jünger sind. Zu bedenken ist, dass der Zusammenhang vom Einkommen der Personen moderiert wird.

Das freiwillige Engagement kann die Gesundheit gemäß dem bio-psycho-sozialen Modell in drei Bereichen positiv beeinflussen. Auch der Nachweis des positiven Einflusses auf den Körper wird von einigen Studien erbracht. So haben Han, Kim und Burr (2018) den Cortisolspiegel im Speichel bei 340 freiwillig Engagierten in den Vereinigten Staaten von Amerika regelmäßig gemessen. Der Cortisolspiegel fungiert dabei als Indikator für das erlebte Stressausmaß. Es zeigte sich, dass an Tagen, an denen die Personen sich freiwillig engagierten, Stressoren zu einem geringeren Cortisolanstieg als an Tagen ohne freiwilliges Engagement führten. Die Autoren kommen zur Ansicht, dass freiwilliges Engagement als Interventionsmaßnahme für Menschen bezeichnet werden kann, die unter stressreichen Bedingungen leben.

Okun, August, Rook und Newsom (2010) gingen in einer ebenfalls amerikanischen Studie bei 916 Personen über 65 Jahre der Frage nach, inwieweit freiwilliges Engagement dazu beiträgt, den negativen Einfluss von funktionalen Einschränkungen zu reduzieren. Als funktionale Einschränkungen werden gesundheitsbezogene Schwierigkeiten aufgefasst, Tätigkeiten des täglichen Lebens auszuführen (z. B. Duschen, Einkaufen). Solche funktionalen Einschränkungen erhöhen die Sterbewahrscheinlichkeit. Freiwilliges Engagement schwächte in der sechsjährigen Studie den negativen Effekt von funktionalen Einschränkungen signifikant ab.

In einer schwedischen Studie von Griep et al. (2017) wurden drei Gruppen von Seniorinnen und Senioren über 65 Jahre von 2010 bis 2014 begleitet: 531 Personen, die sich nicht engagierten, 220 Personen, die sich unregelmäßig engagierten, und 250 Personen, die sich regelmäßig engagierten. Betrachtet wurden das Ausmaß von kognitiven Beschwerden sowie eine

Anti-Demenzbehandlung. Jene Seniorinnen und Senioren, die sich regelmäßig engagierten, erlebten im Gegensatz zu den anderen beiden Gruppen eine Abnahme an kognitiven Beschwerden. Diese Personen besaßen zudem eine 2,44- bzw. 2,46-mal geringere Wahrscheinlichkeit, eine Demenzbehandlung zu erhalten. Die soziale Verbundenheit im freiwilligen Engagement reduziert demnach die Wahrscheinlichkeit, an Demenz zu leiden.

In einer großangelegten amerikanischen Studie von Kim und Konrath (2015) wurde auch ein interessanter Zusammenhang zwischen freiwilligem Engagement und Nutzung der Gesundheitsvorsorge festgestellt. Personen, die sich freiwillig engagieren, nehmen häufiger Vorsorgeuntersuchungen in Anspruch als Personen, die dies nicht tun. Sie lassen beispielsweise deutlich häufiger ihre Cholesterinwerte überprüfen. Weibliche Engagierte folgen häufiger als weibliche Personen ohne freiwilliges Engagement dem Aufruf zur Mammografie und zum PAP-Abstrich zur frühzeitigen Diagnose von Gebärmutterhalskrebs. Männliche Engagierte kommen häufiger als Männer, die sich nicht freiwillig engagieren, zu Prostatauntersuchungen. Freiwillig Engagierte verbringen insgesamt gemäß dieser Studie weniger Nächte in Krankenhäusern als Personen, die sich nicht freiwillig engagieren. Kein Unterschied besteht hingegen in der Häufigkeit der Arztbesuche.

Sehr viele Befunde gibt es zum subjektiven Wohlbefinden, das durch freiwilliges Engagement ausgelöst wird. Beispielsweise finden Binder und Freytag (2013) in einer britischen Studie, dass freiwilliges Engagement einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden ausübt und sich das Wohlbefinden bei Fortdauer eines regelmäßigen Engagements verstärkt. Osmann, Mock, Lauer und Schuler (2017) arbeiteten in Tiefeninterviews einerseits die positiven Auswirkungen des freiwilligen Engagements auf das Wohlbefinden heraus, andererseits thematisierten sie in der Studie auch Belastungen und Überforderungen. Als Belastungen werden etwa zeitliche Engpässe oder das Gefühl, angesichts großer Probleme wenig beitragen zu können, betrachtet. Die Autorinnen und der Autor verwenden dabei die – empirisch nicht durchgängig aufrechtzuerhaltende – Unterscheidung zwischen einem hedonistischen Wohlbefinden, das sich an Glück oder Freude orientiert, und einem eudaimonischen Wohlbefinden, das sich durch Sinn bzw. Bedeutsamkeit ergibt. In ihren Auswertungen beziehen sie sich zudem auf das Konzept des psychologischen Wohlbefindens, das nach Ryff und Keyes (1995) die folgenden sechs Dimensionen vorsieht: Selbstakzeptanz, persönliches Wachstum, Lebenssinn, Umweltbewältigung, Autonomie und Selbstbestimmung. Wichtig ist den Autorinnen und dem Autor auch, Wohlbefinden als Prozess darzustellen, welcher aus der von der OECD publizierten Regel „doing well by doing good" entsteht.

In einem Interview werden die Gesundheitsvorteile des freiwilligen Engagements gebündelt eingebracht. Das freiwillige Engagement wird dabei als Kraftquelle bezeichnet und es wird die Relevanz für das soziale Netz und die Gesellschaft hervorgehoben: „Es ist von der finan-

ziellen Seite her eine Entlastung für die Allgemeinheit und es ist auch für die Menschen, die das machen, eine Kraftquelle oder eine Ressource, um in der Zeit, die sie tätig sind, was zu machen, was sie gerne tun, ein soziales Netz haben, Kommunikation. Also viele Dinge, die sonst im Alltag oft wenig Platz haben." (EI_10: 96)

6.3.4 Freiwilliges Engagement als Hilfe für andere

Die Bedeutung des freiwilligen Engagements liegt zentral auch in der Leistung, die durch das freiwillige Engagement erbracht wird. In unterschiedlichen Formen werden individuelle und gesellschaftsrelevante Beiträge erbracht, die von den Engagierten wahrgenommen werden und dem eigenen Tun die Bedeutung verleihen.

Als Symbolgedanke ist etwa der Hilfe-Gedanke zu erwähnen, in dem es darum geht, andere Menschen zu unterstützen. In einem Interview wird beispielsweise davon gesprochen, die Not von anderen Menschen zu lindern: „Ich kenne sehr viele Notsituationen aus meinem Gemeindedienst noch. Es kommt sehr oft vor, dass die Leute in Not geraten, weil der Familienvater die Arbeit verliert, man kann die Miete nicht bezahlen, man kann die Musikschule auf einmal nicht bezahlen, das Auto wird kaputt, ich brauche eine größere Reparatur und ich brauche das Auto unbedingt, weil ich einen neuen Job bekomme, und so weiter, da gibt es eine endlose Latte bzw. hatten wir auch schon einen Herrn, der zum Beispiel eine Kehlkopfoperation hatte, und musste sich dann diese Astronautenkost kaufen, die auch sehr teuer war, dann haben wir einfach ein Budget in der Apotheke angelegt, und so weiter. Also verschiedenste Arten von Hilfen. Wie komme ich zu diesem Geld, dass ich helfen kann? Das erste Große war, wir haben einen Schmankerlmarkt ins Leben gerufen, so nennen wir ihn. Der hat eher ein hohes Niveau, also bei uns gibt es keine Schnitzel, keine Pommes und keine Würsteln, es gibt wirklich Schmankerl, altherkömmliche Kost, es gibt Fleischknödel mit Kraut und es gibt Schmerbäckerei und lauter so Sachen." (AI_29: 2)

Interessant im folgenden Zitat ist die Dualität, die zwischen der Bedrücktheit angesichts der Not und der Hoffnung auf eine bessere Welt durch Überwindung der Not besteht. Schließlich ist es auch die Dankbarkeit der Menschen, die dem Handeln den Wert verleiht: „Mir ist es am Anfang sehr, sehr schwer gefallen, das Elend zu sehen, die ganzen Kinder. Das, also gerade zu der Zeit, wir waren im Dezember, November drüben. Es waren so viele Kinder und das war einfach, es war so kalt und das war für mich so schlimm zu sehen, wo sie schlafen haben müssen, das waren teilweise nicht einmal Isomatten, das waren irgendwelche dünnen Decken und Neugeborene, damals in Sp. ist ein Baby zur Welt gekommen. Das war eigentlich für mich ganz schlimm zu sehen. Aber dann natürlich, wenn man dann mit den Älteren spricht und den Jugendlichen, die so viel Hoffnung haben und die für alles dankbar sind und so viel von sich selbst berichten, das war wieder wunderschön." (AI_16: 23)

Die Unterstützung kann Menschen in unterschiedlichem Alter und in unterschiedlichen Lebenslagen zugutekommen. Vielfach sind es Problemlagen, auf deren Bewältigung sich das Engagement konzentriert (u. a. Armut, Krankheit, Einsamkeit). Aber es kann auch die intentionale Gestaltung der Gesellschaft sein, die Menschen zum Engagement bewegt. Dabei geht es etwa um die Realisierung eines bereichernden Zusammenlebens, einer unterhaltsamen Aktivität bzw. eines kulturellen Erlebnisses. Im folgenden Zitat sind es musisch-künstlerische Ambitionen, die zu einer liebevollen Hingabe führen: „Also natürlich hier drinnen Förderung von den ganzen Künstlern, wir haben ganz viele Bands hier gehabt, die no name waren, die dann irgendwie quasi durch unsere Bühne den Schritt nach oben hin geschafft haben. Ganz viele Musiker, also schon in den elf Jahren einige Generationen gut geprägt und ganz viele wirklich weitergebracht. Jetzt nicht nur in der Musik, sondern auch, wir haben ja unsere Ausstellungen hinten wieder, unsere Kunstausstellungen, mit denen ich jetzt wieder angefangen habe, weil eigentlich Kunst ist ja sowieso meine heimliche große Liebe." (AI_14: 59)

Der Nutzen durch das freiwillige Engagement ist auf unterschiedlichen Ebenen festzumachen. So sind die direkten Kontakte und die dadurch entstehenden Leistungen auch eine Aufwertung für die jeweiligen Gemeinden, deren Wohn- und Lebensqualität sowie deren Ansehen dadurch gehoben werden: „Das Image der Gemeinde ist damit schon ein bisschen gestiegen." (AI_28: 78) Die erzeugte Lebensqualität bzw. die soziale Bindung können dazu führen, in Gemeinden zu bleiben: „Und das war dann ein Grund für mich, nein, ich möchte die Arbeit weitermachen (...) und ich möchte dableiben und mich weiterengagieren, weil mir die Leute und einfach die Arbeit allgemein so ans Herz gewachsen sind. Mir würde einfach etwas fehlen, wenn ich das nicht mehr machen würde." (AI_49: 28)

Das Thema einer möglichen Abwanderung wird auch in der australischen Studie von Davies, Lockstone-Binney und Holmes (2018) in Verbindung mit dem freiwilligen Engagement gebracht. Die Autorinnen unterstreichen die Relevanz freiwilliger Leistungen für den ländlichen Raum und sie setzen sich gleichzeitig für eine Wahrnehmung und Unterstützung der freiwilligen Leistungen ein, um einer Verminderung der Lebensqualität und einer möglichen Abwanderung vorzubeugen.

6.3.5 Partizipation: Mitbestimmung und Mitgestaltung

Partizipation gilt als Grundanliegen gemeinschaftlichen Zusammenlebens. Sie besitzt Relevanz in unterschiedlichen Beziehungsformen, ist aber insbesondere für einen Staat wichtig, der auf die Beteiligung der Menschen setzt und darin zugleich die Demokratie der Gesellschaft und die Autonomie des Menschen verwirklicht sieht. Als eine wichtige Form der Beteiligung an den gesellschaftlichen Entwicklungen ist das freiwillige Engagement zu sehen. Gemäß dem Stufenmodell von Lüttringhaus (2001), das zwischen Information, Mitwirkung, Mit-

gestaltung und Selbstorganisation unterscheidet, bietet das freiwillige Engagement gesellschaftliche Möglichkeiten auf allen Stufen. Der Anspruch, mit dem eigenen Engagement die Gesellschaft zu verändern, ist unterschiedlich ausgeprägt. Im folgenden Zitat wird zwischen einer persönlichen Lebenswelt und einer gesellschaftlichen Makrowelt unterschieden. Das Bemühen um Gestaltung und Einfluss wird dabei auf die unmittelbare Lebenswelt bezogen. „Nur für uns, das ist nichts, womit wir die ganze Welt verändern, sondern nur unsere kleine." (AI_40: 78) Darüber stehen gesellschaftliche Anliegen, die Ideen eines besser gelingenden Alltags bzw. einer besseren Welt enthalten.

Auch in der interaktiven Betrachtung ist die Mitbestimmung auf Augenhöhe für manche Engagierte ein wichtiger Wert. Wird er im freiwilligen Engagement untergraben, kann dies zum Rückzug führen: „Und dann habe ich aufgehört inzwischen, weil ich dort draußen mit jemandem, der hat wollen über mich bestimmen, aber wenn ich freiwillig arbeite, dann lasse ich mir nicht bestimmte Sachen bestimmen, muss ich dazu sagen." (AI_4: 53) Auch im folgenden Interviewausschnitt wird zum Ausdruck gebracht, dass die Freiwilligkeit im Engagement auch eröffnet, über seine Tätigkeit bestimmen zu können: „Wenn ich irgendetwas ehrenamtlich mache in der I., dann ist das ja wirklich meine Freizeit und da kann ich dann schon wirklich anders agieren und sagen, so meine Lieben, das gefällt mir nicht, das mache ich auch nicht. Weil insofern (...) kristallisiert sich auch heraus quasi die Macht zu sagen, ich mache das jetzt nicht, verstehst du, (...) jetzt habe ich ein bisschen ein Druckmittel, ein bisschen Macht zu sagen, nein, das mache ich nicht, weil ich mache das ehrenamtlich und das mache ich dann nicht." (AI_14: 23)

Ein Feld, das sich mehr und mehr der Partizipation öffnet, ist die Forschung. Unter „partizipativer Forschung", „Citizen Science" oder auch „Public Participation in Scientific Research (PPSR)" werden methodische Ansätze verstanden, die eine aktive Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern im Forschungsprozess vorsehen. Bürgerinnen und Bürger werden zu Akteurinnen bzw. Akteuren von geistes-, sozial- oder naturwissenschaftlichen Forschungsprojekten. Eine zentrale Plattform in Österreich ist dafür www.citizen-science.at.

Die Präsenz von partizipativen Forschungsprojekten in unterschiedlichen Disziplinen expandiert. Eine Forschungswerkstatt mit freiwillig Engagierten zum Thema freiwilliges Engagement wurde an der Universität Graz verwirklicht (Heimgartner et al. 2018). Für die Geografie erläutern Cooper, Coetzee und Kourie (2017) die Entwicklungen der „Citizen Science". In der Biologie stellen etwa MacKenzie, Murray, Primack und Weihrauch (2017) die Möglichkeiten und auch die Bemühungen um Qualität in der „Citizen Science" anhand von Pflanzenbeobachtungen dar. Aus dem Beitrag von Domroese und Johnson (2017) zur partizipativen Beobachtung der Bestäubung von Pflanzen geht hervor, dass die freiwillig Engagierten insbesondere auch an einem Zuwachs des eigenen Wissens interessiert waren. BirdLife Österreich

verfolgt beispielsweise mit einer Meldeplattform für einen Brutvogelatlas und der Zusammenarbeit mit über 1.000 Freiwilligen seit 2013 eine vergleichbare Intention. Neben dem wissenschaftlichen Interesse ist auch die Bildung der Bevölkerung intendiert (vgl. www.birdlife.at).

6.4 Diskussion

Biografien können unterschiedlich gestaltet werden, doch stets bietet das freiwillige Engagement die Möglichkeit, sein Leben aufzuwerten. Viele Menschen leisten beginnend in der Kindheit und Jugendphase über das ganze Leben hinweg freiwilliges Engagement, manche Menschen pausieren in beruflichen und familiären Phasen und leisten vor und nach dieser Zeit, etwa in der Pension, freiwilliges Engagement. Unterschiedliche Lebensbereiche wie Familie, Ausbildung oder bezahlte Arbeit sind mit dem freiwilligen Engagement vielfältig verschränkt.

Die Herkunftsfamilie ist vielfach Ausgangspunkt für freiwilliges Engagement. Eine eigene Familie mit Kindern kann später wiederum Anlass sein, sich in gesellschaftliche Aktivitäten einzubringen bzw. solche entstehen zu lassen, weil der Bedarf selbst erlebt wird. Einige Engagierte berichten von der Relevanz für die Beziehung mit dem Partner bzw. der Partnerin. So können im freiwilligen Engagement gemeinsame Interessen verwirklicht werden. Grundlegend ist die Akzeptanz durch den Partner bzw. die Partnerin, die sich in verschiedenen Unterstützungsleistungen manifestieren kann (u. a. Familienbudget, Betreuungsleistungen in der Zeit des Engagements). Es wird auch davon berichtet, dass die Familie von den Lernerfahrungen im Engagement profitiert. Für einige Befragte zeigten sich familiäre Betreuungsaufgaben und freiwilliges Engagement dennoch unvereinbar.

Auch die Ausbildungszeit kann als mögliche Zeit für Engagement verstanden werden. In Kindheit und Jugendzeit besteht die Entwicklungsaufgabe, zu lernen, sich in die Gesellschaft einzubringen (vgl. Quenzel 2015). Dies kann insbesondere mit der Entwicklung eines demokratischen Bewusstseins und mit Bildungserfahrungen begründet werden. Viele Schulen setzen sich im Sinne eines „educational volunteering" daher explizit das Ziel, freiwilliges Engagement der Schüler und Schülerinnen zu erwirken und Beiträge vor allem für die Gemeinde zu leisten. Umgekehrt beteiligen sich auch viele Eltern an der Gestaltung des Schullebens. Vor allem sind es auch die Elternvereine, die Aktivitäten in der Schule in Abstimmung mit den Lehrerinnen und Lehrern tragen. Auch im späteren Ausbildungsverlauf an der Hochschule, der Fachhochschule oder der Universität können Verschränkungen mit dem freiwilligen Engagement bestehen (z. B. Pädagogische Hochschule Oberösterreich).

Während für einige Befragte das freiwillige Engagement eine Brücke zu einer bezahlten Arbeit ist, steht für andere Befragte gerade die Differenz zwischen beiden Systemen im Vordergrund (z. B. die Freiwilligkeit). Die Vereinbarkeit von bezahlter Arbeit und freiwilligem Engagement kann unterschiedlich gelingen. Während einige Befragte auf die uneingeschränkte Unterstützung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin zählen können und sich bei Absprachen leichttun bzw. im Zuge des „corporate volunteering" vom Arbeitgeber sogar zum Engagement angeregt werden, verweisen andere Befragte auf Abstimmungshürden in der Ausübung des freiwilligen Engagements. Auch ist wahrzunehmen, dass die Zeit mitunter generell knapp ist, wenn es darum geht, die Lebensbereiche nebeneinander zu gestalten. Einhellig wird erst in postfamilialen und nachberuflichen Zeiten davon gesprochen, dass sich der Zeithaushalt entspannt. Insgesamt sollte die Gesellschaft im Sinne einer konstruktiven Zeitpolitik also gemeinsam darauf Wert legen, dass sich für Frauen und Männer bezahlte Arbeit, freiwilliges Engagement und Familie in pluralistischen Biografien vereinen lassen.

Die Pensionierung war für einige Befragte der Anstoß, sich um ein freiwilliges Engagement zu bemühen. Verschiedene Gründe führen dazu. Neben dem geänderten Zeithaushalt sind die Vermeidung von sozialer Exklusion, die Frage des Sinns eines stärker begrenzt wahrgenommenen Lebensabschnitts sowie der Beitrag zu Gesundheit und Wohlbefinden vorrangig. Gerade für diese Lebensphase werden daher Freiwilligenmessen als wertvoll erwähnt, da sie in der Orientierung nach einer passenden Stelle für das Engagement unterstützend wirken können.

Insgesamt hat sich in den vergangenen Jahren die organisatorische Infrastruktur für das freiwillige Engagement nicht zuletzt durch die Aktivitäten rund um das www.freiwilligenweb.at, das Sozialministerium, den Österreichischen Freiwilligenrat und durch das Bestreben der zahlreichen Einrichtungen positiv entwickelt. Es wurde an der verbesserten Sichtbarkeit der Leistungen des freiwilligen Engagements, an der definitorischen Abgrenzung und einer qualitätsvollen Koordination gearbeitet. Letztere wird besonders durch die Lehrgänge für Freiwilligenkoordination gefördert. Als fundierte Basis ist inzwischen insbesondere bei Experten und Expertinnen das Freiwilligengesetz in Österreich bekannt. Für die gewachsene Sicherheit sorgt speziell auch die vielerorts erfolgte Ausweitung der Unfall- und Haftpflichtversicherung für Engagierte.

Als vorbildhafte Einrichtungen in Sachen Öffentlichkeitsarbeit, persönliche Vermittlung und Projektentwicklung fungieren die Freiwilligenzentren, die derzeit bis auf das Bundesland Tirol allerdings noch vereinzelt platziert sind. Eine flächendeckende Ausweitung erscheint hier wünschenswert. Rasch entwickelt haben sich die Plattformen im Internet, die vor allem Einblick in vorhandene Angebote erlauben, und die zahlreichen privaten Einrichtungswebseiten, die spezifisch zum freiwilligen Engagement informieren.

Die Bedeutungen des freiwilligen Engagements für die Biografie sind gravierend. Der Mensch fühlt sich häufig mit seinen sozialen Bedürfnissen beim freiwilligen Engagement gut aufgehoben, weil es ihn emotional bindet und ihm Netzwerke schafft, die ihm auch funktional nützlich sein können. Im Fokus stehen die Beziehungen unter den Engagierten, zu den Adressatinnen sowie Adressaten und zu den möglichen Hauptamtlichen. Die Lebenslagen, in denen sich der Bedarf nach sozialen Beziehungen vergrößern kann, sind different: Fehlen oder Verlust eines Partners bzw. einer Partnerin, Kinderlosigkeit oder Auszug der Kinder aus dem Elternhaus, Umzug an einen anderen Ort bis hin zum Ankommen nach einer Migration bzw. einer Flucht, beruflicher Rückzug durch Verlust des bezahlten Arbeitsplatzes oder durch Pensionierung. Aber nicht immer ist es ein Aufbau von sozialen Kontakten, der mit dem freiwilligen Engagement einhergeht, oftmals befinden sich Engagierte schon auf einem hohen Grad an sozialer Einbettung, aus dem heraus das Engagement entsteht.

Die Qualität und die Bezeichnungen der Beziehungen differieren. Einige Befragte sprechen von Freundschaften, während andere darauf Wert legen, dass es sich um eine professionelle Beziehung handelt. Ähnliches gilt für die Frage der Reziprozität der Leistung. Einige Engagierte betonen die Gegenseitigkeit. Adressatinnen und Adressaten bringen ebenfalls etwas ein, von dem die Engagierten lernen bzw. von dem sie in Hinblick auf Erfahrungen bereichert werden. Andere Engagierte nehmen eine eher unidirektionale Beziehung wahr und erleben, für jemanden da zu sein bzw. jemandem zu helfen.

Interessant ist in diesem Zusammenhang die Frage, wie inklusiv freiwilliges Engagement ist, d. h., in welchem Ausmaß Personen mit unterschiedlichen Voraussetzungen bzw. Beeinträchtigungen die Möglichkeit haben, sich zu engagieren. Die Forderung nach einem „inklusiven Engagement" bezieht sich auf Personengruppen mit Lernschwächen, mit körperlichen Behinderungen, mit Sprachdefiziten oder Persönlichkeitsproblemen. Werden diese Personengruppen üblicherweise als Adressaten und Adressatinnen fokussiert, ist im Sinne einer Chancengleichheit der Beteiligung an der Gesellschaft darauf zu achten, wie das freiwillige Engagement in den Strukturen gestaltet sein muss, um vielfältigen Menschen den Einstieg und die Ausübung zu ermöglichen. Ambitionierte Beispiele wie das erwähnte Projekt „Auch ich bin dabei" verweisen in diese Richtung. Auszugehen ist davon, dass in Zukunft verstärkt Begleitmaßnahmen und Assistenzen geschaffen und geleistet werden, um Menschen Engagement zu ermöglichen.

Ein attraktives, immanentes Element von Engagement ist Bildung. Bildung wird nicht nur in Form von Grundausbildungen, Einführungen, Vorträgen oder Weiterbildungen intendiert, sondern die Handlungsprozesse selbst lösen Reflexionen und persönliche Entwicklungsleistungen aus. Bildung wird von den Befragten als Gut für sich betrachtet, etwas, was den Befragten selbst wertvoll ist und zugleich auch dem sozialen Umfeld zugutekommt. Lern-

prozesse beziehen sich auf Haltungen und methodisches Vorgehen. Wiederholt erwähnt wird der Abbau von Vorurteilen und Abwertungen. An deren Stelle treten Akzeptanz und ein gewachsenes Verständnis durch die Einsicht in unbekannte Lebens- und Problemlagen. Durch die Begegnungen kann sich eine mögliche Scheu anderen Menschen gegenüber reduzieren. Erwähnt wird insbesondere die entwickelte Fähigkeit sich auf einem Nähe- und Distanzkontinuum passend zu bewegen. In der Regel ist für die Befragten dabei weniger eine empathische Zugangsweise das Problem, das Engagement stellt häufiger die Aufgabe, sich angesichts der wahrgenommenen Schicksale und des als mitunter grenzenlos empfundenen Hilfebedarfs auch abgrenzen zu können. Für die Abwehr einer Vereinnahmung werden Reflexionstreffen und Supervisionen als hilfreich artikuliert. Einen hohen Stellenwert nehmen deshalb die Lehrgänge für Koordinatorinnen und Koordinatoren ein, die dadurch in ihrer Aufgabe unterstützt werden, Begleitung professionell zu gestalten und die geeigneten Rahmenbedingungen zu schaffen.

Der gesundheitliche Einfluss von freiwilligem Engagement wird in der Fachliteratur als sehr groß beschrieben. Auffallend ist dabei besonders, dass nicht nur die naheliegenden sozialen Folgen des Engagements als positiv gewürdigt werden. Einige Studien akzentuieren nämlich die körperlichen Auswirkungen. Abbau von Stress (Han, Kim und Burr 2018), die Verhinderung von funktionalen Einschränkungen (Okun, August, Rook und Newsom 2010) oder eine Demenzprophylaxe (Griep et al. 2017) sind Beispiele für den Nachweis körperlicher Stärkung durch Engagement. Relevanz besitzt die gesundheitliche Komponente des freiwilligen Engagements über die Lebenszeit, aber speziell im Alter ist zu erwarten, dass eine stärkere Nutzung des freiwilligen Engagements nun auch aus gesundheitlichen Überlegungen getätigt bzw. empfohlen wird. Auch wenn einige moderierende Variablen wie das Einkommen und der Bildungsgrad in den verschiedenen Studien sichtbar und Belastungen, die aus dem freiwilligen Engagement entstehen können, thematisiert werden, so ist insgesamt dennoch von einer potenziell drastischen Gesundheitsrelevanz auszugehen. Am häufigsten ist das generelle Wohlbefinden diesbezüglich untersucht. Aus zahlreichen auch länderübergreifenden Studien lässt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Wohlbefinden und freiwilligem Engagement herauslesen.

Der Sinn des freiwilligen Engagements erschließt sich insbesondere auch durch das Werk an sich. Dieses liegt in verschiedenen Formen vor und kann mit unterschiedlichen Begriffen versehen sein. Ein Schlüsselbegriff ist der Hilfe-Begriff. Die Hilfe für jemanden, seine Förderung, die Linderung von Not, der Abbau von Problemen wie Armut oder Krankheit, diese Bezüge sind darin enthalten und dies entspricht einer konstruktiven und altruistischen Lebensauffassung. Es ist der sichtbare Wille, eine lebenswerte Gesellschaft zu realisieren. Empirisch lassen sich dabei nicht durchgängig die Problembewältigung und die kulturelle Gestaltung der Gesellschaft trennen. Manche Leistungen, etwa eine Krisenintervention, erscheint eher

im Hilfe-Bereich angesiedelt zu sein, während eine musische Aufführung eher kulturell gestaltend ist. Doch kann die Krisenintervention als gelebte Kommunikation kulturell interpretiert und der musische Beitrag als Antwort auf eine ästhetische Verarmung und als Überwindung einer Konsumpassivität problembehebend diskutiert werden.

Bei näherer Betrachtung lässt sich die individuelle Perspektive stets auf eine kollektive Ebene bringen. Die Hilfe für den Einzelnen verbessert nicht nur dessen Lebensqualität. Sie führt in der Betrachtung der Befragten über die kollektive Wahrnehmung auch zu einer Stärkung und Sicherung des Gemeinwesens. Als analytischer Bezugspunkt wurde besonders der ländliche Raum erwähnt, in dem bezahlte Leistungen manchmal nicht gleich wie im städtischen Raum verfügbar sind. Wie lebenswert die Gemeinde erlebt wird, hängt demnach wesentlich mit dem freiwilligen Engagement zusammen. Dadurch wird das freiwillige Engagement auch als Antwort auf Problematiken thematisiert, die zu Abwanderung führen.

Das Partizipationsgeschehen verteilt sich bereits auf die unterschiedlichen gesellschaftlichen Handlungsfelder, u. a. Katastrophenhilfe, Kultur, Umwelt, Religion, Soziales, Politik, Gemeinwesen, Bildung und Sport (vgl. More-Hollerweger und Heimgartner 2009), dennoch führt die partizipative Bewegung, die Ausdruck einer gewachsenen Demokratisierung ist, zu immer neuen Beteiligungsfeldern. Auf der einen Seite sind es die neuen Möglichkeiten der Digitalisierung und der damit verbundenen sozialen Medien, die das partizipative Handeln verändern, auf der anderen Seite öffnen sich traditionsreiche Gesellschaftssysteme wie die Forschung zunehmend der Beteiligung der Bevölkerung. Auch wenn es als Illusion erscheint, in allen Gesellschaftsbereichen aktiv präsent zu sein (Anastasiadis, Heimgartner und Sing 2011), so scheinen doch die partizipative Sensibilität und der Wille zur Mitwirkung entscheidend gewachsen zu sein.

Literaturverzeichnis

Anastasiadis, Maria, Heimgartner, Arno & Sing, Eva: Partizipation und Soziale Arbeit. In: Dimensionen der Erziehungs- und Bildungswissenschaft. Graz: Leykam, S. 35–50, 2011.

Binder, Martin & Freytag, Andreas: Volunteering, subjective well-being and public policy. In: Journal of Economic Psychology, Vol. 34, pp. 97–119, 2013.

Brauchli, Rebecca & Wehner, Theo: Verbessert Freiwilligenarbeit die „Work-Life-Balance"? In: Wehner, Theo/Stefan, T. Güntert (Hg.): Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 169–180, 2015.

Cooper, Antony C., Coetzee, Serena & Kourie, Derrick G.: Volunteered geographical information, crowdsourcing, citizen sciences and neography are not the same. In: Proceedings of the International Association, 1, pp. 1–8, 2017.

Davies, Amanda, Lockstone-Binney, Leonie & Holmes, Kirsten: Who are the future volunteers in rural places? Understanding the demographic and background characteristics of non-retired rural volunteers, why they volunteer and their future migration intentions. In: Journal of Rural Studies, Vol. 60, pp. 167–175, 2018.

Detollenaere, Jens, Willems, Sara & Baert, Stijn: Volunteering, income and health. PLoS ONE 12(3): e0173139. doi:10.1371/journal.pone.0173139, 2017.

Domroese, Margret C. & Johnson, Elisabeth A.: Why watch bees? Motivations of citizen science volunteers in the Great Pollinator Project. In: Biological Conservation, Vol. 208, pp. 40–47, 2017.

Düx, Wiebken: „Aber so richtig für das Leben lernt man eher bei der freiwilligen Arbeit". Zum Kompetenzgewinn Jugendlicher im freiwilligen Engagement. In: Rauschenbach, Thomas, Düx, Wiebken & Sass, Erich (Hg.): Informelles Lernen im Jugendalter. Vernachlässigte Dimensionen der Bildungsdebatte. Weinheim und München: Juventa, S. 205–240, 2007.

Einolf, Christopher: Evidence-based volunteer management: A review of the literature, Voluntary Sector Review, Vol. X, pp. 1–24, 2018.

Griep, Yannick, Hanson, Linda Magnusson, Vantilborgh, Tim, Janssens, Laurens, Jones, Samantha, K. & Hyde, Martin: Can volunteering in later life reduce the risk of dementia? A 5-year longitudinal study among volunteering and non-volunteering retired seniors. PLoS ONE 12(3): e0173885. https://doi.org/, 2017.

Han, Sae Hwang, Kim, Kyungmin & Burr, Jeffey A.: Stress-buffering effects of volunteering on salivary cortisol: Results from a daily diary study. In: Social Science & Medicine, Vol. 201, pp. 120–126, 2018.

Heimgartner, Arno, Findenig, Ines (unter Mitarbeit von Susanne Alter, Waltraud Gspurning, Joachim Vogt Isaksen, Piotr Salustowicz, Silvan Zingerle und Valentina Zingerle): Biografien und freiwilliges Engagement. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Wien, 2017.

Heimgartner, Arno, Gspurning, Waltraud, Mayr, Andrea, Derler, Rene, Ebner, Martin, Griesbacher, Martin, Köberl, Gottfried, Van Poppel, Mireille, Eisenbach, Gertraud, Pokorny, Alexandra, Steffen, Karin, Leinert, Irene, Mayr, Marlene, Michalitsch, Ilse, Fejer, Ulli, Schatz, Astrid & Schweighofer, Helmut: Transformation des traditionellen Ehrenamtes zu neuen Formen des freiwilligen Engagements. Herausforderungen, Möglichkeiten und Innovationen aus einer partizipativen Crowd-Solution-Perspektive. Graz. Eigenverlag, 2018.

IFES: Freiwilligenengagement Bevölkerungsbefragung 2016. Erstellt für das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Wien, 2016.

Jakob, Gisela: Freiwilliges Engagement lernen: Biographischer Bildungsprozess mit gesellschaftlicher Wirkung. In: Landesstiftung Baden-Württemberg (Hg.): „Früh übt sich

…" Zugänge und Facetten freiwilligen Engagements junger Menschen. Stuttgart: Schriftenreihe der Landesstiftung Baden-Württemberg, S. 8–21, 2007.
Kim, Eric S. & Konrath, Sara H.: Volunteering is prospectively associated with health care use among older adults. In: Social Science & Medicine, Vol. 149, pp. 122–129, 2016.
Kumar, Santosh, Calvo, Rocio, Avendano, Mauricio, Sivaramakrishnan, Kavita & Berkman, Lisa F.: Social support, volunteering and health around the world: Cross-national evidence from 139 countries. In: Social Science & Medicine, 74, pp. 696–706, 2012.
Lancee, Bram & Radl, Jonas: Volunteering over the Life Course. In: Social Forces, Vol. 93, No. 2, pp. 833–862, 2014.
Lüttringhaus, Maria: Grundlagen und Statements der Gemeinwesenarbeit. Vorwort. In: Hinte, W., Lüttringhaus, M. & Oelschlägel, D. (Hg.): Grundlagen und Standards der Gemeinwesenarbeit. Reader. Münster, S. 7–12, 2001.
MacKenzie, Caitlin McDonough, Murray, Georgia, Primack, Richard & Weihrauch, Doug: Lessons from citizen science: Assessing volunteer-collected plant phenology data with Mountain Watch. In: Biological Conservation, Vol. 208, pp. 121–126, 2017.
More-Hollerweger, Eva & Heimgartner, Arno: 1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2009.
More-Hollerweger, Eva & Hora, Katrin: Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement in Österreich. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. Wien: Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship, 2014.
More-Hollerweger, Eva & Pennerstorfer, Astrid: Das Verhältnis von Freiwilligenarbeit und bezahlter Arbeit. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Institut für Sozialpolitik und NPO&SE-Kompetenzzentrum. Wien, 2016.
Oberbauer, Martin: Perspektiven. „Lebenslanges Lernen & freiwilliges Engagement". Erstellt von der ExpertInnengruppe Lebenslanges Lernen und freiwilliges Engagement: Mag.a Bettina Arbesleitner, Mag.a Charlotte Strümpel, Mag. Wolfgang Kellner, Mag. Martin Lesky, Mag. Michael Stadler-Vida. Wien: Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen, 2015.
Okun, Morris A., August, Kristin J., Rook; Karen S. & Newsom, Jason, T.: Does volunteering moderate the relation between functional limitations and mortality? In: Social Science & Medicine, Vol. 71, pp. 1662–1668, 2010.
Osmann, Ines, Mock, Mirijam, Lauer, Paul & Schuler, Julia: Engagement and Wellbeing: Wie nachhaltiges Verhalten unser Wohlbefinden beeinflusst. In: Momentum Quarterly, Vol. 6, S. 107–122, 2017.
Public Opinion: Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des freiwilligen Engagements in Österreich (2. Freiwilligenbericht). Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Wien, 2015.
Quenzel, Gudrun: Entwicklungsaufgaben und Gesundheit im Jugendalter. Weinheim: Beltz Verlag, 2015.
Reinders, Heinz: Bildung und freiwilliges Engagement im Jugendalter: Expertise für die Bertelsmann-Stiftung. Schriftenreihe Empirische Bildungsforschung, Band 10. Würzburg: Universität Würzburg, 2009.
Reinders, Heinz: Freiwilligenarbeit und politische Engagementbereitschaft in der Adoleszenz. Skizze und empirische Prüfung einer Theorie gemeinnütziger Tätigkeit. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, S. 599–616, 2006.
Ryff, Carol D. & Keyes, Corey Lee M.: The Structure of Psychological Well-Being Revisited. In: Journal of Personality and Social Psychology 1995, Vol. 69, No. 4, pp.719–727, 1995.
Stamanig, Kerstin: Anfangs war's ein Schulversuch. Dreißig Jahre Integration – auf dem Weg zur Inklusiven Schule. In: Schule, Nr. 282, S. 4, 2016.
Ulich, Eberhard & Wiese, Bettina S.: Life Domain Balance. Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität. Wiesbaden: Gabler Verlag, 2011.

7 Freiwilligenarbeit in Zeiten der Digitalisierung

Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) sind in aller Munde. Was hat das mit freiwilligem Engagement zu tun? Sehr viel – und zwar auf verschiedensten Ebenen.

Eva More-Hollerweger, Ina Pervan-Al Soqauer, Christian Schober

7.1 Einleitung

Wir stecken mitten drinnen. Während vor 40–50 Jahren noch Festnetztelefon, Faxgeräte und Briefe unsere Kommunikation bestimmten, sind es heute soziale Medien, E-Mails, Internet, und Mobiltelefone. Letztere ermöglichen nicht nur die Kommunikation, sondern lotsen uns zum gewünschten Ziel, wo auch immer wir uns befinden, erinnern uns an Termine und geben uns binnen kurzer Zeit Auskünfte über jedes beliebige Thema. Und das ist bei weitem noch nicht alles. Das Internet der Dinge ermöglicht es bereits heute, viele Bereiche des Haushalts zu automatisieren und nimmt uns dadurch Arbeit ab. Künftig wird es hier noch viele weitere Entwicklungen geben.

Was im Privatgebrauch für alle unmittelbar bemerkbar ist, trifft in weit stärkerem Ausmaß auch auf die Berufswelt zu. Produkte und Dienstleistungen werden zunehmend unter Einsatz von Technik erstellt und automatisiert. Das ist nichts Neues und hat seine Anfänge bereits in der Industrialisierung genommen. Was neu ist, ist das Tempo, in dem diese Entwicklungen passieren und der Einsatz von künstlicher Intelligenz. Maschinen lernen und verarbeiten große Mengen an Daten[16] weit schneller als Menschen dies vermögen. So können beispielsweise medizinische Diagnosen durch den Abgleich verschiedenster Daten schneller und treffsicherer erstellt werden[17]. Ähnliches wird für die Abhandlung von juristischen Angelegenheiten prognostiziert. Der Einsatz von Robotern wird viele Produktionsprozesse noch weit stärker automatisieren als dies heute der Fall ist. Die Digitalisierung hat zudem Auswirkungen auf die Art und Weise, wie Organisationen funktionieren. So werden (soziale) Dienstleistungen vermehrt über soziale Plattformen angeboten werden, wodurch sich die Art der Anbindung

[16] Stichwort „big data"

[17] Schlagwort „evidence based medicine"

von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Organisationen ändert. Sichtbar sind die Auswirkungen der „Verplattformung" bereits bei Dienstleistungen wie Airbnb, Uber und Amazon. Es gibt aber auch spannende Beispiele im Nonprofit-Bereich, wie etwa in der Pflege und beim Einsatz von Freiwilligen, wie wir weiter unten noch ausführen werden.

Zweifelsohne haben diese Entwicklungen Folgen für den Arbeitsmarkt, wenn die Prognosen dazu auch sehr unterschiedlich ausfallen. Während manche von einer starken Reduktion bezahlter Arbeitsplätze ausgehen, prognostizieren andere vor allem Verschiebungen zwischen verschiedenen Berufen/Tätigkeiten in unterschiedlichem Ausmaß (Peña-Casas, Ghailani u.a. 2018, Bührer und Hagist 2017, Frey und Osborne 2017, Arntz, Gregory u.a. 2016). Neue Berufe werden entstehen, andere hingegen weitgehend durch maschinelle Arbeit ersetzt werden. Die OECD geht davon aus, dass in den kommenden 15–20 Jahren in Österreich 16,6 % der Jobs durch Digitalisierung gefährdet sind (OECD 2019). Manche sehen die Chance, dass vor allem unliebsame Tätigkeiten ersetzt werden, wir künftig kürzere Arbeitszeiten und dadurch mehr Freizeit haben werden, während andere vor der drohenden Kluft zwischen erwerbstätigen Menschen und einer großen Anzahl von erwerbslosen Menschen warnen. Zweifelsohne werden Berufe entstehen, die es bislang noch nicht gibt. Davon zeugen bereits jetzt junge Berufe wie Datenanalystinnen und -analysten, Influencerinnen und Influencer, die derzeit stark gefragt sind. Damit verbunden sind neue Anforderungen an unser Bildungssystem.

Welche Folgen hat dies nun für das freiwillige Engagement? Zum einen hat die Digitalisierung unmittelbare Auswirkungen auf die Tätigkeiten, mit denen wir uns in den folgenden Unterkapiteln noch ausführlicher beschäftigen werden:

- Neue Formen des Engagements entstehen, wie bereits jetzt an vielen Stellen sichtbar wird. Andere Tätigkeiten verlieren an Bedeutung.
- Die Art, wie freiwilliges Engagement organisiert wird, ändert sich. Plattformen ermöglichen beispielsweise das spontane Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage, ohne dass hier Freiwilligenorganisationen zwischengeschaltet sind.
- Durch die Digitalisierung entstehen neue Bedürfnisse, z.B. nach Spielregeln beim Gebrauch von sozialen Medien.

Die sich ändernden Rahmenbedingungen haben jedoch auch indirekte Effekte auf das freiwillige Engagement. Arbeit dient in unserer Gesellschaft für die meisten Menschen nicht nur der finanziellen Absicherung ihrer Lebensgrundlage, sondern bestimmt in wesentlichem Ausmaß auch ihre soziale Identität. Wie wichtig das ist, zeigen Probleme, die etwa Langzeitarbeitslosigkeit mit sich bringt. Freiwilliges Engagement kann hier eine sinnvolle Alternative darstellen, sollte die Erwerbsarbeit an Bedeutung verlieren. Wichtig ist allerdings, dass die finanzielle Lebensgrundlage gesichert ist.

Nicht zuletzt gilt es auf die demokratische, zivilgesellschaftliche Dimension des freiwilligen Engagements hinzuweisen. Digitalisierung ermöglicht hier neue Formen der Partizipation (Matuschek und Lange 2018). Die beschriebenen Entwicklungen bringen verteilungspolitische Fragen mit sich und es ist wichtig, die Diskussion darüber nicht Politik und Wirtschaft zu überlassen. Die aktive Mitgestaltung des Weges in das digitale Zeitalter sollte ein wichtiges Anliegen der Zivilgesellschaft sein und dabei spielt auch freiwilliges Engagement eine bedeutende Rolle.

7.2 Wo setzt Digitalisierung in der Arbeit mit Freiwilligen an? Ein konzeptioneller Hintergrund

Freiwilliges Engagement erfüllt drei wesentliche Funktionen[18], die aus gesellschaftlicher Perspektive wichtig sind:

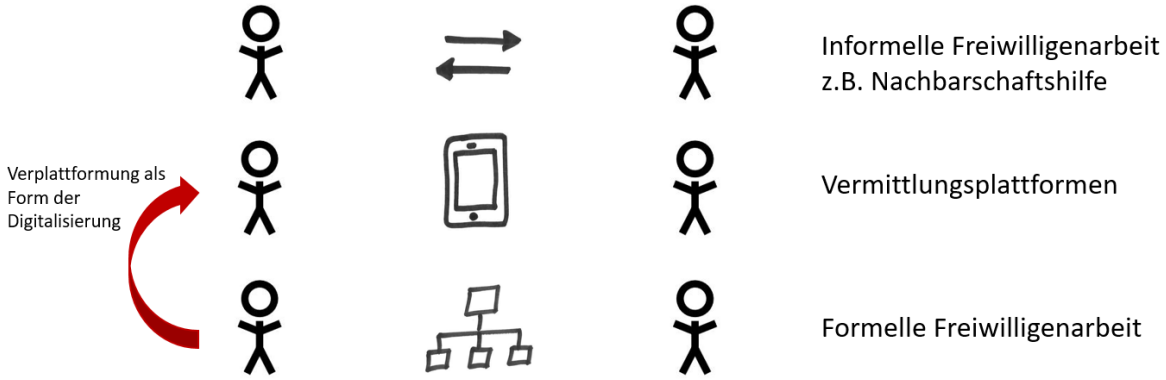
- Erbringung von (sozialen) Dienstleistungen: Freiwillige unterstützen andere Menschen beispielsweise beim Erlernen einer Sprache oder einer Sportart, bei Amtswegen, im Rahmen von Rettungs- und Feuerlöscheinsätzen etc.
- Advocacy-Funktion: Freiwillige möchten mit ihrem Engagement andere Menschen über gewisse Themen (z.B. Umwelt-/Tierschutz, Gesundheit, Politik) informieren, sie zu einem bestimmten Verhalten (z.B. Spenden, Vermeidung von Schadstoffen) motivieren bzw. Einfluss auf ihre Werthaltungen (z.B. gegenüber Migrantinnen und Migranten, Umweltschutz) ausüben.
- Gemeinschaftsbildung: Das gemeinsame Verbringen von Freizeit und der Aufbau von wechselseitigen Unterstützungsstrukturen, die häufig über die eigentliche Tätigkeit hinausgehen, sind wichtige Aspekte von freiwilligem Engagement.

Dies sind jene Funktionen, die den Organisationen, in denen formelle Freiwilligenarbeit erbracht wird – oft mit einer Kombination von bezahlten und unbezahlten Arbeitskräften – ebenfalls zugeschrieben werden (Neumayr, Meyer u.a. 2009, Simsa 2013). In allen drei Funktionsbereichen hat die Digitalisierung grundlegende Änderungen bewirkt und neue Möglichkeiten eröffnet, wie im Folgenden näher ausgeführt wird. Eine entscheidende Entwicklung, die alle drei Bereiche betrifft, ist die Art, wie diese Tätigkeiten organisiert werden. Die Koordination von Angebot und Nachfrage bzw. die Erreichbarkeit der Menschen war vor der Digitalisierung im Wesentlichen auf das lokale Umfeld begrenzt (informelle Freiwilligenarbeit) oder wurde von Freiwilligenorganisationen übernommen (formelle Freiwilligenarbeit). Durch die sozialen Netzwerke und die entsprechende technische Ausstattung, wie Smart-

[18] Vgl. dazu den Beitrag von Theo Wehner, Kapitel 4 in diesem Bericht.

phones und verschiedene Apps entstehen ganz neue Möglichkeiten, Angebot und Nachfrage nach bestimmten Leistungen zu vermitteln bzw. andere Menschen über bestimmte Themen zu informieren. Dieser Prozess ist als Verplattformung bekannt (siehe Abbildung 21).

Abbildung 21: Arten des Leistungsaustausches

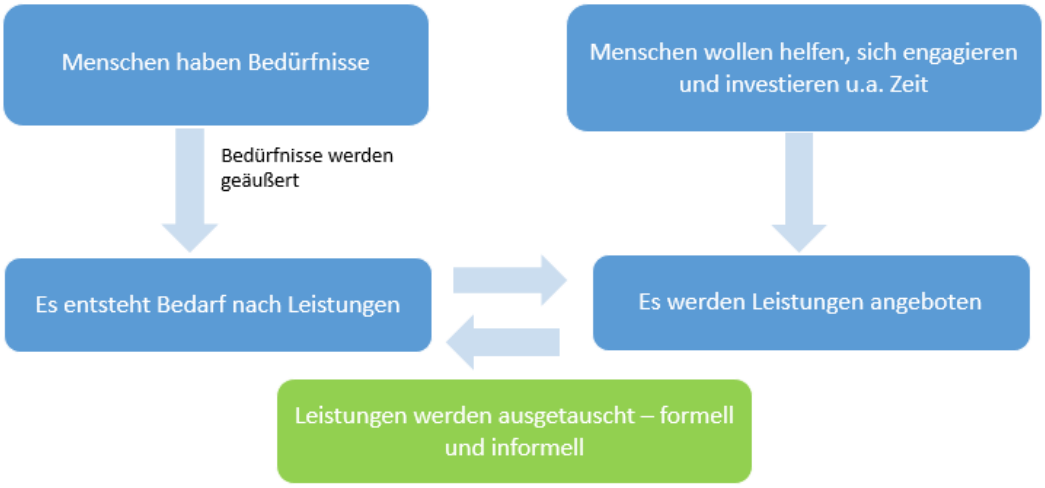


Quelle: eigene Darstellung

7.2.1 Digitalisierung im Bereich sozialer Dienstleistungen

Menschen haben unterschiedliche Bedürfnisse, die kollektiv gesehen in einem gesellschaftlichen Bedarf nach Leistungen und Produkten resultieren. Gemeinhin werden diese Dienstleistungen und Produkte von Einzelpersonen oder Unternehmen erstellt, über Märkte gehandelt und die Bedürfnisse auf diese Weise befriedigt (Kotler und Bliemel 2001, Kotler und Reber 1978). Manche dieser Güter werden vom Staat oder von Nonprofit-Organisationen (NPOs) bereitgestellt. Dies ist insbesondere bei Marktversagen, unzureichender Kaufkraft oder meritorischen Gütern der Fall (Pennerstorfer und Badelt 2013). Manche dieser Dienstleistungen werden wiederum zum Teil oder vollständig durch Freiwillige erbracht. Abbildung 22 zeigt diese Logik im Bereich des freiwilligen Engagements.

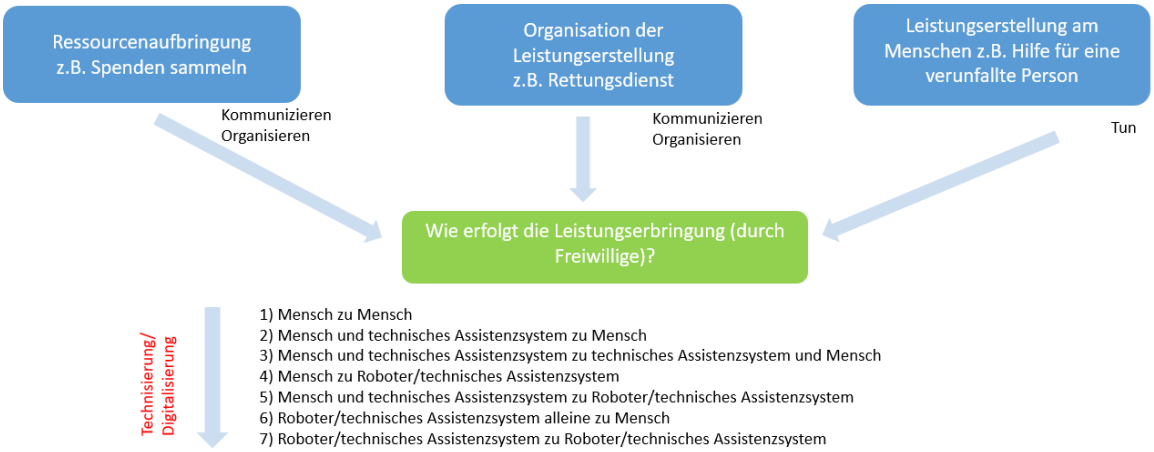
Abbildung 22: Bedürfnisse und Leistungsaustausch



Quelle: eigene Darstellung

Der Prozess der Leistungserstellung besteht im Kern aus der Ressourcenaufbringung, ihrer Organisation und der unmittelbaren Leistungserbringung am Menschen selbst. Meist wird es sich bei den Tätigkeiten zur Ressourcenaufbringung und Organisation der Leistungserstellung um „organisieren" und „kommunizieren" handeln. Bei der Leistungserbringung selbst stehen hingegen zumeist konkrete Handlungen, das „Tun" am Menschen im Vordergrund. Wie aus Abbildung 23 hervorgeht, geht es im Hinblick auf die Digitalisierung vor allem um das „Wie" der Leistungserstellung.

Abbildung 23: Digitalisierung im Prozess der Leistungserstellung



Quelle: eigene Darstellung

Grundsätzlich lassen sich bei der Leistungserbringung somit sieben Arten des „Wie" unterscheiden, die hier im Folgenden beschrieben und mit Good-Practice-Beispielen versehen werden.

1. Mensch zu Mensch
   Im ersten Fall erfolgt die Leistungserbringung direkt von Mensch zu Mensch und unter persönlicher Anwesenheit von Leistungserbringenden und Leistungsempfangenden. Es werden keine technischen Hilfsmittel bzw. Assistenzsysteme eingesetzt. Als Beispiel kann die Begleitung einer betreuungsbedürftigen Person zu einer Ärztin durch einen Freiwilligen stehen. Dies wären demnach klassische Formen des freiwilligen Engagements.
2. Mensch und technisches Assistenzsystem zu Mensch
   Im zweiten Fall handelt es sich um eine Leistung, die eine Leistungserbringerin/ein Leistungserbringer, unter Zuhilfenahme eines technischen Assistenzsystems, für Menschen erbringt. Beispielsweise ist dies der Fall, wenn Freiwillige in der Betreuung von Demenzerkrankten, unterstützend zur persönlichen Kommunikation, Tablets mit spezieller Software sowie Musik, Videos und Spielen für demenziell erkrankte Menschen einsetzen.

Lebensretter app – Verein Lebensretter

Über eine App werden „Lebensretter" die sich in der Nähe von medizinischen Notfällen befinden, zu diesen geschickt. So kann wertvolle Zeit bis zum Eintreffen der Rettung genutzt werden.
www.lebensretter.at

Vostel

Volstel ist eine Plattform, die soziales Engagement für Privatpersonen, NPOs und für Corporate Volunteering Aktivitäten vermittelt. Die Plattform versteht sich als ein Sozialunternehmen und ist in Berlin und weiteren Städten in Deutschland tätig.
https://vostel.de/de/

3. Mensch und technisches Assistenzsystem zu technisches Assistenzsystem und Mensch
   Der dritte Fall der Leistungserbringung geht von technischen Unterstützungssystemen sowohl auf Seiten der Leistungserbringenden als auch der Leistungsempfangenden aus. Beispielsweise verwenden beide ein Smartphone mit einer bestimmten App, die im Leistungsfall aktiviert wird. So können Menschen mit Sehbeeinträchtigung via App bei freiwilligen Helferinnen und Helfern Hilfe anfordern.

Be my eyes

Be my eyes verbindet Blinde und Sehbehinderte Menschen mit Sehenden durch einen Videocall. So kann schnell und unkompliziert visuelle Assistenz geboten werden.
www.bemyeyes.com/

Youvo.org

Youvo ist eine Engagement-Plattform für Kreative. Das Engagement kann hier dezentral ohne physischen Kontakt erfolgen. Ob Flyer, Websites, Marken oder der ganzer Corporate Auftritt: Über Youvo können sich Kreative für gemeinnützige Zwecke engagieren und Gemeinnützige Unterstützung finden. www.youvo.org

UN Volunteers

Das United Nations Volunteers (UNV) Programm bietet Möglichkeiten online verschiedene Tätigkeiten auszuführen, wie beispielsweise Online-Kurse für Schüler und Schülerinnen in ländlichen Gebieten in Entwicklungsländern oder Übersetzungstätigkeiten.
www.onlinevolunteering.org/en

No Isolation

Pilotprojekt der Caritas Wien, das dazu beitragen soll, die Einsamkeit der im Rahmen der „Pflege Zuhause" betreuten Menschen zu verringern. Freiwillige kommunizieren mit diesen mittels digitaler Geräte über Videoanruf, schicken Fotos und Nachrichten etc. Ergänzend erklären sich die Freiwilligen bereit, die betreute Person einmal im Monat zuhause zu besuchen.

4. Mensch zu Roboter/technisches Assistenzsystem
   Der vierte Fall der denkmöglichen Arten der Leistungserstellung beinhaltet erstmals auf Leistungsempfängerseite keinen Menschen mehr. Die erbrachte Dienstleistung erfolgt noch von einem Menschen, aber Leistungsempfänger ist ein technisches System oder Roboter. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Menschen eine Maschine reparieren.

Repaircafe

Privates gemeinnütziges Projekt mit freiwilligen Helferinnen und Helfern, die dabei unterstützen, mitgebrachte Geräte zu reparieren. https://repaircafe.wien/

5. Mensch und technisches Assistenzsystem zu Roboter/technisches Assistenzsystem
   Im fünften Fall bedient sich der leistungserbringende Mensch eines Assistenzsystems, mit dessen Hilfe er/sie wiederum für ein technisches System oder einen Roboter eine Leistung erbringt. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn Freiwillige mittels einer App über das Smartphone Informationen in eine Datenbank eingeben.

Handy-App „MapSwipe" von Ärzte ohne Grenzen/Médecins Sans Frontières (MSF)

Nutzer und Nutzerinnen können dazu beitragen durch ein Screening von Satelliten-bildern detaillierte Landkarten von entlegenen Siedlungen, Häusern und Straßen zu erstellen, die im Bedarfsfall für Hilfseinsätze genutzt werden können.
www.aerzte-ohne-grenzen.at/presse/neue-app-unterstuetzt-aerzte-ohne-grenzen-bei-medizinischer-versorgung

6. Roboter/technisches Assistenzsystem alleine zu Mensch
   Der sechste Fall beinhaltet den Menschen auf der Leistungsempfängerseite, der von einem technischen Assistenzsystem oder Roboter eine Leistung empfängt. Dies wäre beispielsweise eine automatisierte Beratung durch einen Chatbot. Menschen werden hier durch technische Systeme substituiert. Freiwillige werden für diese Leistung demnach nicht benötigt.

Woebot

Ein von Psychologinnen und Psychologen der Universität Standford entwickelter Chatbot (das ist ein Computerprogramm oder künstliche Intelligenz, die Gespräche mittels auditiven oder textuellen Methoden führt) um Menschen mit Depressionen und Angstzuständen zu helfen. https://woebot.io/

7. Roboter/technisches Assistenzsystem zu Roboter/technisches Assistenzsystem
   Den letzten Anwendungsfall der Leistungserbringung stellt die reine Leistungserbringung von technischen Systemen für technische Systeme dar. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn Bestellvorgänge für Waren in einer Pflegeeinrichtung, bei niedrigem Lagerstand, vollkommen automatisiert in Gang gesetzt werden und auf Empfängerseite automatisiert übernommen und zusammengestellt werden.

Ausgehend von der ursprünglich ausschließlich existierenden Mensch-zu-Mensch-Dienstleistung wird durch Technisierung somit in manchem Produktions- und/oder Dienstleistungserbringungsprozess der Mensch allmählich ersetzt. Für die Freiwilligenarbeit hat dieser Prozess ähnliche Implikationen wie für die Arbeitswelt generell. Es werden Jobs durch technische Prozesse unterstützt oder im Extremfall komplett ersetzt. Die damit verbundene Chance liegt im Einsatz der Arbeitskraft für andere Leistungen. Freiwilligenarbeit wird es aufgrund des überwiegend intrinsisch motivierten und unentgeltlichen Einsatzes wohl immer geben.

7.2.2 Digitalisierung im Bereich der Advocacy

Was sich durch das Internet und durch die sozialen Medien grundlegend verändert hat, ist die Möglichkeit, in kurzer Zeit eine große Anzahl an Menschen zu erreichen, unabhängig davon, wo sie sich aufhalten. Dies hat Auswirkungen auf die Formen politischer Partizipation. Internet und soziale Medien wirken einerseits unterstützend, indem sie beispielsweise die Vereinbarung von Treffpunkten bei Demonstrationen und sonstigen Tätigkeiten erleichtern (internet-enhanced). Andererseits finden Aktivitäten direkt im Internet statt (internet-based). Neben der Bewusstseinsschaffung zu verschiedenen Themen, beispielsweise durch das Verfassen von Blogs oder das Teilen von Informationen, sind die Beteiligung an Abstimmungen, das Verfassen von E-Mails an Politikerinnen und Politiker etc., Möglichkeiten der politischen Partizipation. Auch illegale Formen, wie etwa das Hacken von Websites oder das Spammen sind Teil des politischen Aktivismus (More-Hollerweger 2016, Vegh 2003). In jüngerer Zeit haben Falschnachrichten (Fake News), Trolling, Echokammern und die dadurch erzielte Be-

einflussung von Wahlen über Social Media (z.B.: Jankowski 2018) besondere Aufmerksamkeit erlangt.

Nicht alle Formen der politischen Partizipation stellen ein freiwilliges Engagement dar, beispielweise ist die Beteiligung an einer Abstimmung keine Freiwilligenarbeit, weil sie keine Arbeitsleistung für andere darstellt, allerdings sind die Grenzen diesbezüglich fließender geworden. Einerseits hat sich durch das Internet und die sozialen Medien die Grenze zwischen Privatsphäre und Öffentlichkeit stark verschoben. Menschen, die z.B. von einem bestimmten Lebensstil (etwa in Bezug auf Ernährung) überzeugt sind, können dies wesentlich leichter mit anderen teilen und damit auch Überzeugungsarbeit leisten. Dies kann durchaus als eine Form von Advocacy betrachtet werden. Andererseits stellt sich auch die Frage, ab wann eine Tätigkeit eine „Arbeitsleistung" ist. Wird beispielsweise ein Thema aufbereitet und zur Information an andere weitergeleitet, kann dies durchaus als Freiwilligenarbeit betrachtet werden. Manche Definitionen von Mikrovolunteering betrachten auch das Teilen von Nachrichten als eine Form des freiwilligen Engagements. Mikrovolunteering umfasst Tätigkeiten, die kurzfristig, mit geringem Zeitaufwand und ohne große Verbindlichkeit erledigt werden können. Die Niederschwelligkeit der Beteiligung spiegelt sich auch in dem Begriff „Clicktivism" wider. Er ist eine Kombination der Worte „clicken" und Aktivismus und bezieht sich auf die Nutzung von sozialen Medien und anderen Online-Foren um ein Anliegen zu unterstützen. Der Begriff drückt jedoch auch aus, dass dies mit geringem Aufwand und daher mitunter auch mit einem geringen Commitment verbunden ist.

Aufstehn.at

‚Aufstehn' ist eine Plattform für Mobilisierung, um gemeinsam die Gesellschaft zu verändern. Auf der Plattform setzen sich 180.000 Engagierte für ein positives Miteinander und soziale, wirtschaftliche und ökologische Themen ein.
https://www.aufstehn.at/

Facebook Gruppe #ichbinhier

Auf ‚#ichbinhier' haben sich Menschen in einer Facebook Gruppe organisiert um gegen Hasskommentare und Hetze im Internet vorzugehen. Durch Counterspeech tragen sie dazu bei, das Diskussionsklima auf Facebook zu verbessern.

Twitter: Fall Rahaf Mohammed Al-Qunun

Das Saudische Mädchen eröffnete einen Twitter Account, nachdem sie ihrer Familie entkommen ist und nach Thailand geflohen ist. Nach kurzer Zeit wurde sie weltweit bekannt und bekam Asyl. Sie lebt nun in Sicherheit in Kanada. Ein Saudischer Diplomat scherzte, man hätte dem Mädchen in Thailand das Smartphone und nicht den Reisepass abnehmen sollen.

7.2.3 Digitalisierung im Bereich der Gemeinschaftsbildung

Informelle Unterstützungsstrukturen sind wichtig für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Digitale Netzwerke schaffen neue Möglichkeiten, Gleichgesinnte zu treffen und wechselseitige Hilfe anzubieten. Dies entspricht sozusagen einer virtuellen Form der Nachbarschaftshilfe. Diese kann lokal begrenzt und mit reellen Unterstützungsleistungen und Treffen verbunden sein, sich aber auch auf weltweite Gemeinschaften beziehen. Digitale Tools ermöglichen Initiativen wie z.B. „foodsharing.at", bei welcher nicht gebrauchte Lebensmittel verteilt werden.

Fragnebenan

‚Fragnebenan' ist eine Plattform für Nachbarschaftshilfe, um Kontakte mit Nachbarn zu knüpfen und sich gegenseitig zu informieren und zu unterstützen. Ursprünglich war die Organisation als Verein von Privatpersonen organisiert. Mittlerweile sind sie eine GmbH und bringen diese Form der Nachbarschaftshilfe in weitere Städte.
https://fragnebenan.com/

Facebook Gruppe Wiener Wunder Weiber

‚Wiener Wunder Weiber' ist ein lokales, dezentrales Netzwerk von über 9.000 Frauen aus Wien, die sich gegenseitig unterstützen und so manches Wunder ermöglichen. All das geschieht ohne klassische Organisation im Hintergrund auf einer weit verbreiteten, kostenlosen Plattform.

7.3 Zusammenfassung

Die Digitalisierung eröffnet viele Möglichkeiten für Freiwillige und Freiwilligenorganisationen in unterschiedlicher Hinsicht, die viele Vorteile, jedoch auch Herausforderungen mit sich bringen (Matuschek und Lange 2018). Durch Digitalisierung kann orts- und zeitunabhängig eine größere Anzahl von Nutzern und Nutzerinnen erreicht werden. Sie ermöglicht zudem eine gezieltere und kostengünstigere Kommunikation mit Zielgruppen und erleichtert die Vernetzung. Neue Beteiligungsformate wurden geschaffen, wie etwa Mikro-Engagement, Crowdsourcing und die Nutzung offener Daten. Durch das Internet wurden zudem neue Möglichkeiten finanzieller Einnahmen geschaffen, etwa durch Crowdfunding. Auch die Blockchain-Technologien[19] werden für soziale Zwecke eingesetzt – etwa bei der Verteilung von Hilfsmitteln[20] oder in Form von Spenden über Kryptowährungen[21].

Zu den Herausforderungen zählen der Schutz von Privatsphäre und Daten, der Umgang mit Fehlinformationen (fake news) sowie mit der Missachtung von Regeln des respektvollen Miteinanders, z.B. in Form von Hate Speech und Shitstorms. Algorithmen und Filterfunktionen unterwandern die grundsätzlichen Vorteile des Internets, Informationen auf einfache Weise frei zugänglich zu machen. Dies wird mit dem Begriff der Filterblasen verdeutlicht, in denen wir uns in der virtuellen Welt bewegen. Diese können Vorteile haben, weil sie Komplexität reduzieren und Angebote und Informationen auf die jeweiligen Interessen der Userinnen und User zuschneiden. Andererseits gilt es, sich diese Filtermechanismen bewusst zu machen. Freiwilligenarbeit wird im reellen Leben oft als Möglichkeit gesehen, andere Lebenswelten kennenzulernen. Diese Möglichkeit sollte auch in der virtuellen Welt in Erwägung gezogen werden.

Für Freiwilligenorganisationen gilt es Freiwilligenengagement neu zu denken. Freiwillige, die sich digital engagieren, sind oft nicht an spezifische Organisationen gebunden, sondern eher einer bestimmten Sache verpflichtet. D.h. die Organisationen müssen lernen loszulassen und über die Grenzen der Organisation hinwegzudenken. Im Fokus stehen die Kompetenzen, Ressourcen und Bedürfnisse der Freiwilligen in Abstimmung mit den gesellschaftlichen Wirkungen, die Organisationen erzielen können.

Der Einsatz künstlicher Intelligenz kann dazu führen, dass künftig zwischenmenschliche Beziehungen im Prozess sozialer Dienstleistungen an Bedeutung verlieren. Hier bietet (reelles)

---

[19] dezentrale, ständig wachsende Datenbank

[20] z.B.: www.wfp.org/news/news-release/blockchain-against-hunger-harnessing-technology-support-syrian-refugees, abgerufen am 29.04.2019

[21] z.B.: www.cleanwatercoin.org/, bitcoinspenden.at/, abgerufen am 29.04.2019

freiwilliges Engagement die Möglichkeit einen Ausgleich zu schaffen und zwischenmenschliche Beziehungen bewusst zu pflegen.

Es ist wichtig, dass Freiwilligenorganisationen und die öffentliche Hand die digitale Transformation mitgestalten und aktiv formen. Diese gesellschaftliche Transformation braucht die Expertise und Erfahrungen gemeinnütziger Organisationen, damit sie sich in eine gute Richtung für alle Mitglieder der Gesellschaft entwickeln kann.

Der Bedarf an freiwilligem Engagement und Arbeitsleistungen für andere wird jedenfalls in absehbarer Zeit, selbst durch massiven Technikeinsatz, nicht gedeckt sein. Insofern stellt sich weniger die Frage, ob Freiwilligenarbeit überhaupt noch nötig sein wird, sondern wo und wie sie geleistet werden kann. Technik und Digitalisierung werden, durch Effizienz- und Effektivitätssteigerung, zusätzliche zeitliche Ressourcen zur Neuverteilung bringen. „Mehr Zeit für das Wesentliche" könnte damit das Motto für die zukünftige Gestaltung der Freiwilligenarbeit sein.

Literaturverzeichnis

Arntz, Melanie,Gregory, Terry und Zierahn, Ulrich (2016): The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries.

Bührer, Christian und Hagist, Christian (2017): The Effect of Digitalzation on the Labor Market, In: Horst Ellermann, Peter Kreutter und Wolfgang Messner (Hrsg.): The Palgrave Handbook of Managing Continous Business Transformation. London: Palgrave Macmillan.

Frey, Carl Benedikt und Osborne, Michael A. (2017): The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change, 114, S. 254-280.

Jankowski, Nicholas W. (2018): Researching Fake News: A Selective Examination of Empirical Studies. Javnost - The Public, 25, S. 248-255.

Kotler, Philip und Bliemel, Friedhelm (2001): Marketing-Management. Analyse, Planung und Verwirklichung, Stuttgart, Schäffer-Poeschel.

Kotler, Philip und Reber, Heidi (Übersetzerin) (1978): Marketing für Nonprofit-Organisationen, Stuttgart, Poeschel.

Matuschek, Katrin und Lange, Valerie (2018): Engagement im digitalen Zeitalter. Trends, Chancen und Herausforderungen. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

More-Hollerweger, Eva (2016): Rahmenbedingungen zum Aufbau einer starken Zivilgesellschaft, In: Getraud Diendorfer und Manfred Welan (Hrsg.): Demokratie und Nachhaltigkeit. Innsbruck, Wien, Bozen: StudienVerlag.

Neumayr, Michaela,Meyer, Michael,Pospíšil, Miroslav,Schneider, Ulrike und Malý, Ivan (2009): The Role of Civil Society Organisations in Different Nonprofit Regimes: Evidence from Austria and the Czech Republic. Comparative Social Research, 26, S. 167-196.

OECD (2019): OECD Employment Outlook 2019.

Peña-Casas, Ramón,Ghailani, Dalila und Coster, Stéphanie (2018): The Impact of Digitalisation on Job Quality in European Public Services. The Case of Homecare and Employment Service Workers. In: European Social Observatory and European Public Service Union (Hrsg.).

Pennerstorfer, Astrid und Badelt, Christoph (2013): Zwischen Marktversagen und Staatsversagen? Nonprofit Organisationen aus sozioökonomischer Sicht, In: Ruth Simsa, Michael Meyer und Christoph Badelt (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit-Organisation. Strukturen und Management, 3.Auflage Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Simsa, Ruth (2013): Gesellschaftliche Restgröße oder treibende Kraft?, In: Ruth Simsa, Michael Meyer und Christoph Badelt (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit-Organisation. Strukturen und Management, 5 Aufl. Stuttgart: Schäffer Poeschel Verlag.

Vegh, Sandor (2003): Classifying Forms of Online Activicm. The Case of Cyberprotests against the World Bank., In: Martha Mc Caughey und Michael D. Ayers (Hrsg.): Cyperactivism. Online Activism in Theory and Practice. New York/London: Routledge.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Entwicklung der Zahl der Teilnehmenden Freiwilliges Sozialjahr (nach Träger und Geschlecht)	40
Tabelle 2:	FUJ-Jahrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer nach Jahrgang und Geschlecht	43
Tabelle 3:	Teilnehmerinnen und Teilnehmer Freiwilliges Integrationsjahr (nach Geschlecht)	44
Tabelle 4:	Sechs Funktionen der Freiwilligentätigkeit nach Clary et al. (1998).	63
Tabelle 5:	Umschreibung arbeitspsychologischer Humankriterien und deren längsschnittliche Gewichtung durch freiwillig Tätige und Erwerbstätige (2005, 2011, 2017)	70

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beteiligungsquote im Zeitvergleich: 2006 bis 2016 (in Prozent)	15
Abbildung 2:	Beteiligungsquote nach Geschlecht (2016, in Prozent)	16
Abbildung 3:	Beteiligungsquote nach Alter (2016, in Prozent)	18
Abbildung 4:	Beteiligungsquote bei den 15- bis 24-Jährigen 2012 bis 2016	18
Abbildung 5:	Beteiligungsquote bei den ab 60-Jährigen 2012 bis 2016	19
Abbildung 6:	Formelles freiwilliges Engagement nach Bereichen: Vergleich 2006 bis 2016	20
Abbildung 7:	Struktur des formellen Freiwilligenengagements nach Geschlecht (2016, in Prozent)	22
Abbildung 8:	Geplantes freiwilliges Engagement im Rahmen von Organisationen in den nächsten zwei bis drei Jahren	25
Abbildung 9:	Zugang zum formellen Freiwilligenengagement	27
Abbildung 10:	Informelles Freiwilligenengagement nach Bereichen 2012 bis 2016	30
Abbildung 11:	Gründe und Motive für freiwilliges Engagement: Vergleich 2006 bis 2016	33
Abbildung 12:	Gründe für kein freiwilliges Engagement: Vergleich 2006 bis 2016	34
Abbildung 13:	Einsatzstellen zur Absolvierung eines FIJ nach Bundesland	44
Abbildung 14:	Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Auslandsfreiwilligendienst 2016 bis 2019	47
Abbildung 15:	Teilnehmer Gedenkdienst/Sozialdienst/Friedensdienst 2012 bis 2019	48
Abbildung 16:	Lebensbedeutungen bei der Berufs- und Freiwilligen Feuerwehr	75
Abbildung 17:	Klassisches freiwilliges Engagement (FWE) – Beteiligte	91
Abbildung 18:	Neuere Formen des freiwilligen Engagements – Beteiligte	92
Abbildung 19:	Kommerzielle und gesellschaftliche Ziele von Organisationen	98
Abbildung 20:	Vermischung von Zielsetzungen der am freiwilligen Engagement beteiligten Organisationen	99
Abbildung 21:	Arten des Leistungsaustausches	140
Abbildung 22:	Bedürfnisse und Leistungsaustausch	141
Abbildung 23:	Digitalisierung im Prozess der Leistungserstellung	141

Abkürzungen

Abk.	Abkürzung
AMS	Arbeitsmarktservice
Art.	Artikel
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BGBl	Bundesgesetzblatt
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
BMASGK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMI	Bundesministerium für Inneres
d.h.	das heißt
bzw.	beziehungsweise
dzt.	derzeit
etc.	et cetera
ESK	Europäisches Solidaritätskorps
FreiwG	Freiwilligengesetz
FIJ	Freiwilliges Integrationsjahr
FSJ	Freiwilliges Sozialjahr
FUJ	Freiwilliges Umweltschutzjahr
FWE	Freiwilliges Engagement
GBP	gemeinnützige Beschäftigungsprojekte
ggf.	gegebenenfalls
IFES	Institut für empirische Sozialforschung GmbH
IGFÖ	Interessensgemeinschaft der Freiwilligenzentren Österreichs
NGO(s)	Nicht-Regierungsorganisation(en)
NPO(s)	Nonprofit-Organisation(en)
KFZ	Kraftfahrzeug
s.	siehe
SB	Social Businesses (Sozialunternehmen)

SE	Social Entrpreneurs
SÖB	Sozialökonomische Betriebe
usw.	und so weiter
u.a.	unter anderem
u.U.	unter Umständen
vgl.	vergleiche
VFI	Volunteer Functions Inventory
z.B.	zum Beispiel
ZDG	Zivildienstgesetz

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Flavia-Elvira Bogorin, MSc, BA, Researcherin am Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien

Dr. Gert Feistritzer, wissenschaftlicher Projektleiter am IFES - Institut für empirische Sozialforschung GmbH, Wien

Mag. Wolfgang Gschliffner, Fachreferent im Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Abteilung für Seniorenpolitische Grundsatzfragen und Freiwilligenangelegenheiten

Univ.-Prof. Mag. Dr. Arno Heimgartner, stv. Institutsleiter am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft / Sozialpädagogik, Universität Graz

Mag. Anton Hörting, Leiter der Abteilung für Seniorenpolitische Grundsatzfragen und Freiwilligenangelegenheiten im Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Mag. Eva More-Hollerweger, Bereichsleiterin und Senior Researcherin am Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien

Mag. Ina Pervan-Al Soqauer, Mitgründerin & Geschäftsführung von Fremde werden Freunde, einer Initiative zur gesellschaftlichen Inklusion

Dr. Christian Schober, Wissenschaftlicher Leiter des Kompetenzzentrums für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien

Dr. Hannes Spreitzer, Mitarbeiter im Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Abteilung für Seniorenpolitische Grundsatzfragen und Freiwilligenangelegenheiten

Univ. Prof. Dr. Theo Wehner, Emeritierter Professor an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:
Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), Stubenring 1, 1010 Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien
Projektleitung: Anton Hörting und Hannes Spreitzer
Redaktion: Abteilung V/A/6
Druck: BMSGPK
Erscheinungsjahr: 2019
1. Nachdruck: Jänner 2020
ISBN: 978-3-85010-597-2

Alle Rechte vorbehalten:
Jede kommerzielle Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z.B. Internet oder CD-Rom.

Im Falle von Zitierungen im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten sind als Quellenangabe „BMSGPK" sowie der Titel der Publikation und das Erscheinungsjahr anzugeben.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des BMSGPK und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Bestellinfos: Kostenlos zu beziehen über das Broschürenservice des Sozialministeriums unter der Telefonnummer 01 711 00-86 2525 oder per E-Mail unter broschuerenservice@sozialministerium.at.

Bundesministerium für
Soziales, Gesundheit, Pflege
und Konsumentenschutz
Stubenring 1, 1010 Wien
+43 1 711 00-0
sozialministerium.at