



bmask.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ



FREIWILLIGES ENGAGEMENT IN ÖSTERREICH

1. FREIWILLIGENBERICHT



IMPRESSUM

Eigentümer, Herausgeber und Verleger: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Stubenring 1, 1010 Wien • **Auftrag und Redaktion:** Grundsatzabteilung für Seniorinnen- und Senioren-, Bevölkerungs- und Freiwilligenpolitik Abteilung V/6 • **Erscheinungsort/Erscheinungsjahr:** Wien, Juni 2009 • **Layout und Grafiken:** Paul Rameder • **Coverfoto:** Caritas Österreich, W. Kremser, Österreichischer Bauorden, Freiwilligenzentrum Waidhofen/Ybbs • **Druck:** Büro Service Stelle A des BMASK, ISBN 978-3-85010-213-1, Gedruckt auf umweltfreundlichem Papier

Bestellmöglichkeiten: Telefon: 0800-20-20-74, E-Mail: broschuerenservice@bmask.gv.at, Internet: <http://www.bmask.gv.at> (Bestellservice). Die Publikation ist auf der Website des BMASK <http://www.bmask.gv.at> unter Fachpublikum/Freiwilliges Engagement in Österreich abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten: Jede 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 der Verarbeitung und Einspeicherung in elektronische Medien, wie z. B. Internet oder CD-Rom.



Institut für
interdisziplinäre
Nonprofit Forschung
an der Wirtschaftsuniversität Wien

1. BERICHT ZUM FREIWILLIGEN ENGAGEMENT IN ÖSTERREICH

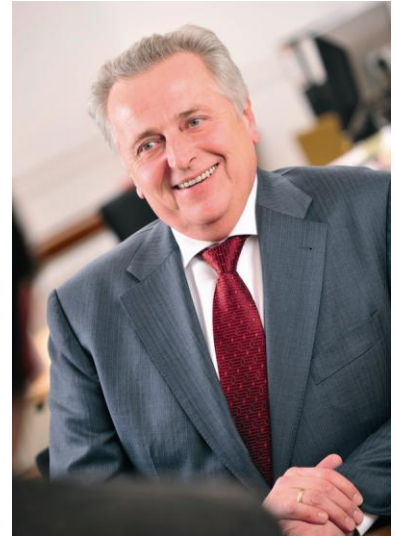
Erstellt vom Institut für interdisziplinäre
Nonprofit Forschung an der
Wirtschaftsuniversität Wien (NPO-Institut)

PROJEKTLEITUNG:

Mag^a. Eva More-Hollerweger
a. o. Univ.-Prof. Dr. Arno Heimgartner

A-1090 Wien
Nordbergstraße 15
Tel.: 0043(0)1/313 36-58 78
Fax: 0043(0)1/313 36-58 24
e-mail: npo-institut@wu-wien.ac.at
www.npo.or.at

ZVR: 047336105



Vorwort

Österreich kann stolz sein auf seinen hohen Grad an freiwilligem Engagement, rund 45 Prozent der Österreicherinnen und Österreicher sind in Organisationen und Vereinen oder in der Nachbarschaftshilfe freiwillig und unentgeltlich tätig. Welchen Facettenreichtum dieses Engagement entfaltet und welche wichtige gesellschaftliche Bedeutung ihm zukommt, zeigt der vorliegende Bericht erstmals umfassend auf.

Die Initiative dazu legten die Mitglieder des „Österreichischen Rates für Freiwilligenarbeit“, bei denen ich mich für ihre Mitwirkung bedanken möchte, ebenso wie bei den Autorinnen und Autoren unter der Koordination des NPO-Instituts an der Wirtschaftsuniversität Wien.

Mit diesem „1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich“ wird eine wissenschaftliche Grundlage für unsere Freiwilligenpolitik geschaffen, die seit dem UN-Internationalen Jahr der Freiwilligen 2001 zu einem wichtigen Politikfeld auch auf europäischer Ebene geworden ist. Nach dem Beschluss des Europäischen Parlaments 2008 zur Anerkennung der „Freiwilligentätigkeit als Beitrag zum wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt“, hat die Europäische Kommission soeben beschlossen, das Jahr 2011 zum „Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeiten“ zu erklären.

Der vorliegende Bericht macht deutlich, dass ein hohes Maß an bezahlter Beschäftigung und sozialer Sicherheit die beste Voraussetzung für freiwillige Betätigung schafft. Dafür sind die führenden nordeuropäischen Staaten wie Norwegen oder Schweden, vor den Niederlanden, Belgien und Dänemark, Europas beste Vorbilder - für diese Tradition steht auch Österreich.

Der „1. Österreichische Freiwilligenbericht“ untersucht aber ebenso die Hindernisse für die Beteiligung; insbesondere aus Sicht der Jugend, der älteren Menschen sowie aus der Genderperspektive und nicht zuletzt aus Sicht der zuwandernden ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürger.

Er liefert damit wichtige Grundlagen für die Weiterentwicklung der Freiwilligenpolitik, die die Aufgabe hat, bestmögliche Rahmenbedingungen für eine möglichst breite Beteiligung an sozialem Austausch und sozialer Anteilnahme zu schaffen: ob in Kunst und Kultur, Sport und Bewegung, Katastrophenhilfs- und Rettungsdiensten, Umwelt- Natur- und Tierschutz, im kirchlichen und religiösen Bereich, in der politischen Interessensvertretung, in der Bildung und in den Gemeinwesen vor Ort, und nicht zuletzt im Sozial- und Gesundheitsbereich.

Allen gemeinsam ist die Förderung des Gemeinsinns „Gemeinsam aktiv“ zu sein, über Kulturen, Generationen und soziale Schichten hinweg. Obwohl freiwilliges Engagement aus verschiedenen privaten Motiven erfolgt, hat es durch seine vertrauensbildende Wirkung eine wichtige Funktion für die Stabilität des sozialen Zusammenhalts.

Eigeninitiative und gesellschaftliche Verantwortung sind gleichermaßen wichtig, für Staat, Unternehmen und jeden einzelnen Menschen. Klar stellen möchte ich daher: Bezahlte Beschäftigung kann und darf durch freiwilliges Engagement nicht ersetzt werden. Freiwilliges, solidarisches Engagement leistet jedoch einen unverzichtbaren Beitrag für den sozialen Zusammenhalt unseres Landes und braucht deshalb bestmögliche Rahmenbedingungen.

Auf Grundlage dieses Berichts lade ich daher die Mitglieder des „Österreichischen Freiwilligenrates“ und alle Menschen, die Österreich und Europa mitgestalten wollen ein, Vorschläge und nachahmenswerte Beispiele einzubringen, um bestmögliche Rahmenbedingungen für das freiwillige Engagement zu schaffen. Bund, Länder, Gemeinden, Nonprofit Organisationen und die Freiwilligen selbst können davon nur profitieren.

Herzlichst
Ihr

Rudolf Hundstorfer

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINFÜHRUNG – DEFINITIONEN UND ABGRENZUNG VON FREIWILLIGENARBEIT	1
1.1. Einleitung und Aufbau des Berichts	1
1.1.1. Hintergrund und Ziele des Berichts	1
1.1.2. Aufbau des Berichts	1
1.2. Verwendete Begriffe	2
1.2.1. Ehrenamtlich oder freiwillig	2
1.2.2. Tätigkeit, Arbeit oder Engagement	4
1.2.3. Weitere Begriffe: bürgerschaftliches und zivilgesellschaftliches Engagement	4
1.3. Definitionen und Abgrenzung	5
1.3.1. Hintergrund	5
1.3.2. Definition des vorliegenden Berichts	6
1.3.3. Wichtige Abgrenzungen	7
1.3.4. Von internationalen Institutionen verwendete Definitionen	11
1.4. Freiwilligenarbeit unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten	13
1.4.1. Abgrenzung zwischen Freiwilligenarbeit und einem Arbeitsverhältnis	13
1.4.2. Rechte und Pflichten im Bereich der Freiwilligenarbeit	15
1.4.3. Unfallversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte der Freiwilligenarbeit	16
1.5. Methodische Anmerkungen zur Operationalisierung von Freiwilligenarbeit	17
2. GESELLSCHAFTLICHE BEDEUTUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT IM INTERNATIONALEN DISKURS	18
2.1. Einleitung und Hintergrund	18
2.2. Funktionen von Freiwilligenarbeit im internationalen Diskurs	18
2.2.1. Beitrag zur Wirtschaft	19
2.2.2. Soziales und gesellschaftliches Zusammenleben: Der Sozialkapital-Ansatz	21
2.2.3. Gesellschaftliche und politische Partizipation im europäischen Vergleich	22
2.3. Beziehung zwischen Freiwilligensektor und öffentlicher Hand/Politik	25
2.4. Neue Formen der Kooperation mit der Wirtschaft – die Rolle von Corporate Social Responsibility (CSR)	29
3. STRUKTUREN DES FREIWILLIGENSEKTORS	30
3.1. Einleitung und Hintergrund	30
3.2. Begriffliche Klärung	30
3.2.1. Nonprofit Organisationen (NPOs), Nichtregierungsorganisationen (NROs bzw. NGOs) und Freiwilligenorganisationen	31
3.2.2. Dritter Sektor, Nonprofit Sektor und Freiwilligensektor	32

3.3.	Merkmale und Erfassung des österreichischen Freiwilligensektors	33
3.3.1.	Besondere Merkmale des österreichischen Freiwilligensektors	33
3.3.2.	Erfassung der Daten zu Organisationen des Freiwilligensektors	34
3.4.	Der österreichische Freiwilligensektor nach Bereichen	36
3.4.1.	Bereich der Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste (KATASTROPHENHILFE)	36
3.4.2.	Bereich Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit (KULTUR)	38
3.4.3.	Bereich Umwelt, Natur und Tierschutz (UMWELT)	39
3.4.4.	Kirchlicher und religiöser Bereich (RELIGION)	40
3.4.5.	Sozial- und Gesundheitsbereich (SOZIALES)	41
3.4.6.	Bereich politische Arbeit und Interessenvertretung (POLITIK)	43
3.4.7.	Bereich bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen (GEMEINWESEN)	44
3.4.8.	Bereich Bildung (BILDUNG)	45
3.4.9.	Bereich Sport und Bewegung (SPORT)	46
3.5.	Einrichtungen zur Vermittlung und Begleitung von Freiwilligenarbeit	47
4.	BETEILIGUNG AM FREIWILLIGEN ENGAGEMENT IN ÖSTERREICH	49
4.1.	Einleitung und Hintergrund	49
4.1.1.	Methodische Hinweise	49
4.1.2.	Begriffliche Klärung: Beteiligungsquote, Beteiligungsstruktur und Beteiligungsintensität	50
4.2.	Die empirischen Ergebnisse zum freiwilligen Engagement im Überblick	51
4.2.1.	Beteiligung am freiwilligen Engagement in Österreich	51
4.2.2.	Motive und Hindernisse	53
4.3.	Formelles freiwilliges Engagement im Detail	55
4.3.1.	Beteiligungsquoten und Beteiligungsstruktur	56
4.3.2.	Beteiligungsintensität	62
4.4.	Informelles freiwilliges Engagement im Detail	65
4.4.1.	Beteiligungsquoten und Beteiligungsstruktur	66
4.4.2.	Beteiligungsintensität	71
4.5.	Resümee	72
5.	DIE BEZIEHUNG ZWISCHEN FREIWILLIGENARBEIT UND ERWERBSARBEIT AUS INDIVIDUELLER SICHT	74
5.1.	Einleitung und Hintergrund	74
5.2.	Zusammenhang zwischen Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit	74
5.2.1.	Zusammenhang zwischen Freiwilligenarbeit und Erwerbstätigkeit in der Literatur	74
5.2.2.	Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit – empirische Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006)	75
5.3.	Freiwilligenarbeit als Möglichkeit des Erwerbs von arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen	81
5.3.1.	Freiwilligenarbeit im Kontext von Employability und lebenslangem Lernen	81

5.3.2.	Freiwilligenarbeit im Kontext von CSR und Corporate Volunteering	82
5.3.3.	Kompetenz- und Qualifikationserwerb durch Freiwilligenarbeit	83
5.3.4.	Hürden bei der Vermittlung des Qualifikationserwerbs	86
5.3.5.	Instrumente: Freiwilligennachweis und Kompetenzportfolio – Qualitätskriterien	87
5.4.	Resümee	88
6.	FREIWILLIGES ENGAGEMENT UND GENDER	90
6.1.	Einleitung und Hintergrund	90
6.2.	Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern – Thesen zur Erklärung von Unterschieden	90
6.2.1.	Unterschiede im Ausmaß der Beteiligung als Folge ungleicher Verteilung von Erwerbsarbeit und Haus- und Familienarbeit	90
6.2.2.	Unterschiede in der Form der Beteiligung zwischen Frauen und Männern	94
6.3.	Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern in Österreich – Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006)	96
6.3.1.	Ausmaß der Beteiligung	96
6.3.2.	Form der Beteiligung	98
6.3.3.	Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern im Lichte von Erwerbsstatus, Beschäftigungsausmaß und Kindern	99
6.3.4.	Motive und Hindernisse	101
6.4.	Resümee	103
7.	FREIWILLIGES ENGAGEMENT UND JUGENDLICHE	104
7.1.	Einleitung und Hintergrund	104
7.2.	Politische und strukturelle Rahmenbedingungen freiwilligen Engagements von Jugendlichen	104
7.3.	Freiwilliges Engagement von Jugendlichen im wissenschaftlichen Diskurs	106
7.3.1.	Engagement im Spannungsfeld von Gemeinwohlorientierung und eigenen Interessen	106
7.3.2.	Veränderung der Formen des Engagements	107
7.3.3.	Informelles Lernen durch Engagement	107
7.3.4.	Differenzlinien zwischen Jugendlichen	108
7.4.	Beteiligung Jugendlicher am freiwilligen Engagement in Österreich – Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006)	109
7.4.1.	Ausmaß der Beteiligung	109
7.4.2.	Tätigkeitsfelder	111
7.4.3.	Art und Häufigkeit der Beteiligung	113
7.4.4.	Motive und Hindernisse	115
7.5.	Resümee	118
8.	FREIWILLIGES ENGAGEMENT UND ÄLTERE MENSCHEN	120
8.1.	Einleitung und Hintergrund	120

8.2.	Freiwilligenarbeit von älteren Menschen in der gesellschaftspolitischen Diskussion	121
8.3.	Was beeinflusst das freiwillige Engagement von Älteren?	123
8.4.	Beteiligung älterer Menschen am freiwilligen Engagement in Österreich – Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006)	125
8.4.1.	Ausmaß der Beteiligung	125
8.4.2.	Tätigkeitsfelder	127
8.4.3.	Art und Häufigkeit der Beteiligung	129
8.4.4.	Motive und Hindernisse	131
8.5.	Resümee	135
9.	FREIWILLIGES ENGAGEMENT UND MIGRANTINNEN/MIGRANTEN	137
9.1.	Einleitung und Hintergrund	137
9.2.	Begriffliche Klärung: MigrantIn	137
9.3.	Der Beitrag des freiwilligen Engagements zur Integration	139
9.4.	Beteiligung von Migrantinnen und Migranten an der Freiwilligenarbeit in Österreich – Darstellung empirischer Ergebnisse	142
9.5.	Resümee	146
10.	DAS VERHÄLTNISS VON FREIWILLIGENARBEIT UND BEZAHLTER ARBEIT IN NONPROFIT ORGANISATIONEN	148
10.1.	Einleitung und Hintergrund	148
10.2.	Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit in NPOs – eine erste Annäherung	149
10.2.1.	Grundsätzliche Überlegungen	149
10.2.2.	Freiwilligenarbeit und bezahlte Beschäftigung in österreichischen NPOs	151
10.3.	Wechselseitige Einflüsse von Freiwilligenarbeit und bezahlter Arbeit in Nonprofit Organisationen	153
10.3.1.	Sind freiwillige und bezahlte MitarbeiterInnen komplementär oder substitutional zueinander einsetzbar und welche Folgen ergeben sich daraus?	153
10.3.2.	(Wie) wirkt die Zusammenarbeit freiwilliger und bezahlter MitarbeiterInnen auf die Arbeitsmotivation beider Gruppen?	156
10.3.3.	(Wie) wirkt die Zusammenarbeit freiwilliger und bezahlter MitarbeiterInnen auf die Löhne der bezahlten Arbeitskräfte und auf die innerbetriebliche Lohnstreuung?	156
10.3.4.	Resümee	160
11.	STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT	162
11.1.	Entwicklungshintergrund	162
11.2.	Zentren des freiwilligen Engagements: Freiwilligenzentren und GEMA-Drehscheiben	163
11.3.	Curricula für Aus- und Weiterbildung	166

11.4.	Freiwilligenpass und Freiwilligennachweis	168
11.5.	Förderung des freiwilligen Sozialdienstjahres	169
11.6.	Strukturen in den Bundesländern	170
11.7.	Freiwilligenweb	170
11.8.	Freiwilligenorganisationen und Selbsthilfegruppen im Internet	171
11.9.	Europäische Freiwilligenpolitik	172
11.10.	Rechtliche Rahmenbedingungen	173
11.11.	Internationaler Tag des Ehrenamtes (5. Dezember) und Europäisches Jahr der Freiwilligentätigkeit 2011	174
11.12.	Forschung zum freiwilligen Engagement in Österreich	175
12.	ENTWICKLUNGEN UND TRENDS DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS	176
12.1.	Einleitung	176
12.2.	Quantitative Entwicklungen des freiwilligen Engagements	176
12.3.	Modernes freiwilliges Engagement und traditionelles freiwilliges Engagement	177
12.4.	Frühes Engagement – lebenslanges Engagement	178
12.5.	Globalisierung, Europäisierung, Regionalisierung und Mobilität mit Engagement	179
12.6.	Freiwilliges Engagement in Zeiten von Deregulierung und Individualisierung	180
12.7.	Internet als Engagementplattform und medienpräsen-tes Engagement	181
12.8.	Eventorientierung, Sinnsuche und Volun-tourism	182
12.9.	Mehr freiwillige Verantwortung der Wirtschaft – CSR	183
12.10.	Tauschidee und Dienstleistungsgesellschaft	184
12.11.	Sanftes und professionalisiertes freiwilliges Engagement und die Möglichkeit von Bringstrukturen	184
12.12.	Veränderung der politischen Rahmenbedingungen	185
12.13.	Ausbau des Managements von Freiwilligen	185
12.14.	Resümee	186
	LITERATURVERZEICHNIS	187
	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	204
	TABELLENVERZEICHNIS	206
	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	207
	VERZEICHNIS DER AUTORINNEN UND AUTOREN	209
	ÜBERSICHTSTABELLEN	210
	FRAGEBOGEN – MIKROZENSUS-ZUSATZERHEBUNG (2006)	212

1. EINFÜHRUNG – DEFINITIONEN UND ABGRENZUNG VON FREIWILLIGENARBEIT

Eva More-Hollerweger, Selma Sprajcer unter Mitarbeit von Eva Maria Eder

1.1. Einleitung und Aufbau des Berichts

1.1.1. Hintergrund und Ziele des Berichts

Freiwilliges Engagement leistet einen wesentlichen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die Vielfalt der Bereiche (Soziale Dienste, Bildung, Katastrophenhilfsdienste, Sport, Politik, Kultur usw.), in denen Freiwilligenarbeit realisiert wird, spiegelt die große Bedeutung wider. Ehrenamtliche Arbeit erreicht ein Ausmaß, über dessen umfassende Tragweite Einigkeit herrscht, die jedoch empirisch quantitativ und qualitativ noch unzureichend erfasst ist.

Die Vorbereitung des Berichts wurde von einer Arbeitsgruppe des Österreichischen Rates für Freiwilligenarbeit (ÖFR) unter Beteiligung der dort präsenten InteressenvertreterInnen aus allen gesellschaftlichen Bereichen begleitet. Ziel des Berichts ist es einerseits, anhand der im Rahmen einer Mikrozensus-Zusatzerhebung im letzten Quartal des Jahres 2006 erhobenen Daten die Situation des freiwilligen Engagements in Österreich unter verschiedenen Gesichtspunkten zu analysieren und darzustellen. Andererseits werden Themen genauer betrachtet, die im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement interessieren. Dabei gilt es mitunter auch in Bereiche vorzudringen, die bislang empirisch noch wenig erforscht wurden und – durchaus kontrovers – eher auf theoretischer Basis abgehandelt werden. Ergänzend wurden zehn Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Freiwilligenorganisationen und Interessenvertretungen geführt. Weiters wurden zwei Fokusgruppen eingeladen, in je zwei dreistündigen Sitzungen zu verschiedenen Themen zu diskutieren. Teilgenommen haben insgesamt zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Freiwilligenorganisationen verschiedener Tätigkeitsbereiche. Diese Herangehensweise erschien sinnvoll und wichtig, um die gesellschaftspolitische Diskussion zum freiwilligen Engagement zu fördern. Eingebunden wurde eine Gruppe von Autorinnen und Autoren, die sich seit längerem wissenschaftlich mit diesen Themen beschäftigt.

1.1.2. Aufbau des Berichts

In zwölf Kapiteln befasst sich der vorliegende Bericht insbesondere mit Fragen des Zugangs zur Freiwilligenarbeit für verschiedene Bevölkerungsgruppen, aber auch mit der Bedeutung des freiwilligen Engagements für Gesellschaft und Organisationen.

Kapitel 1 beschreibt im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement häufig verwendete Begriffe sowie die dem Bericht zugrunde gelegte Definition. Weiters werden methodische Herausforderungen zur Erfassung des freiwilligen Engagements aufgezeigt.

Kapitel 2 erläutert verschiedene in der Literatur diskutierte gesellschaftliche Funktionen von Freiwilligenarbeit. Kapitel 3 stellt die organisatorischen Strukturen und Besonderheiten des österreichischen Freiwilligensektors dar – differenziert nach den verschiedenen Tätigkeitsbereichen.

Kapitel 4 gibt einen generellen Überblick über die Beteiligung verschiedener Bevölkerungsgruppen am freiwilligen Engagement. Erwerbsarbeit bildet dabei eine wesentliche Rahmenbedingung für freiwilliges Engagement – inwiefern, wird in Kapitel 5 erläutert.

Die folgenden Kapitel befassen sich mit der Beteiligung spezieller Bevölkerungsgruppen: Kapitel 6 differenziert freiwilliges Engagement von Männern und Frauen. Kapitel 7 nimmt das Engagement von Jugendlichen ins Visier, Kapitel 8 jenes älterer Menschen und Kapitel 9 befasst sich mit dem Engagement von Migrantinnen und Migranten.

Ein empirisch noch eher wenig erforschter Bereich ist freiwilliges Engagement aus der Sicht der Organisationen. Bisher dominieren Individualerhebungen die empirische Landschaft zur Freiwilligenarbeit, d. h. es wurden vor allem die Freiwilligen selbst befragt. Für ein besseres Verständnis von freiwilligem Engagement ist es aber auch wichtig, Organisationen zu untersuchen, die in ihrer Arbeit auf Freiwillige zurückgreifen. Anregungen dafür liefert Kapitel 10, das sich vor allem der Frage widmet, wie freiwilliges Engagement und Erwerbsarbeit in Organisationen zusammenwirken. Da es dazu noch wenig empirische Evidenz gibt, bringt das Kapitel auch theoretische Überlegungen zu diesem Thema.

Kapitel 11 erläutert die politischen und strukturellen Rahmenbedingungen zu freiwilligem Engagement in Österreich. Kapitel 12 fasst wichtige Trends und Entwicklungen in Österreich wie auf europäischer Ebene zusammen.

1.2. Verwendete Begriffe

Der vorliegende Bericht fasst unter dem Begriff „freiwilliges Engagement“ zusammen, was nicht nur im Alltagsgebrauch, sondern auch in der wissenschaftlichen Forschung sehr unterschiedlich bezeichnet wird: Freiwilligenarbeit, Ehrenamt, bürgerschaftliches Engagement etc. Mit jedem Begriff wird etwas Spezifisches hervorgehoben, eine Perspektive ins Blickfeld gerückt, werden neue Assoziationen ausgelöst – zugleich wird etwas anderes vernachlässigt oder ausgeblendet. „Der“ einheitsstiftende und alle Sachverhalte angemessen repräsentierende Begriff ist nicht zu finden.

1.2.1. Ehrenamtlich oder freiwillig

Die Tätigkeit des „**Ehrenamtes**“ stammt aus der Zeit des 19. Jahrhunderts. Seine Wurzeln liegen einerseits in den administrativ politischen Ehrenämtern, andererseits in der humanitär und karitativ christlichen Hilfstätigkeit gegenüber Armen (Backes 1987: 18). Im

Rahmen administrativer politischer Ehrenämter, die eine ausschließlich männliche Domäne waren, wurden angesehene Bürger mit Aufgaben betraut, die die öffentliche Hand koordinierte. Die Ehre bestand darin, dass eine öffentliche Aufgabe – eine Staatsaufgabe bzw. ein Amt – den Bürgern übertragen wurde (Zimmer 2005). Die christliche Hilfstätigkeit entwickelte sich zu einem spezifisch weiblichen Betätigungsfeld. Im Laufe des 19. Jahrhunderts bildeten sich Formen privater Wohltätigkeit in Vereinigungen und Assoziationen heraus. Neben religiösen Hintergründen spielten vor allem patriotisch motivierte Hilfsaktionen eine bedeutende Rolle (Wessels 1994: 16).

Das heutige Ehrenamt hat sich durch Rahmenbedingungen, Funktionen, Bereiche und Aufgaben stark verändert. Der Begriff wird, aufgrund seiner Geschichte, mehrheitlich mit gewählten, ernannten oder bestellten Posten in Verbindung gebracht, die innerhalb entsprechender Organisationen wie Vereinen, Kirchen, Gewerkschaften, Parteien und Dachverbänden vergeben werden. Allerdings wird die Bezeichnung „ehrenamtlich“ in zahlreichen Organisationen ganz generell und damit auch für ausführende Tätigkeiten verwendet.

Der in der deutschen Sprache weitaus jüngere Begriff „**Freiwilligenarbeit**“ entspricht der wörtlichen Übersetzung des englischen Ausdrucks „voluntary work“ bzw. „volunteer labour“ (Olk 1992: 11). Innerhalb der Europäischen Union und im Rahmen der offiziellen Kommunikationen in Brüssel hat sich der Begriff „Freiwilligentätigkeit“ etabliert, der sich an dem englischen „Volunteering“ orientiert. Die Bezeichnung „Freiwilligenarbeit“ wird häufig dahingehend kritisiert, dass sie insofern zwiespältig sei, als bezahlte Erwerbsarbeit im Prinzip ebenfalls freiwillig und nicht unter Zwang erfolge (Badelt/Hollerweger 2007: 503; Kellner 2001: 5; Heimgartner 2004: 18). Dem kann entgegengehalten werden, dass der Grad der Freiwilligkeit durch das Erfordernis der Finanzierung des Lebensunterhalts in den meisten Fällen bei der Erwerbsarbeit wesentlich geringer ist. Bei der Haus- und Familienarbeit sind es gesellschaftliche Normen der familiären Bindung und Verpflichtung, die den Grad der Freiwilligkeit einschränken. Dennoch ist der Begriff Freiwilligenarbeit in der deutschen Sprache weit nicht so etabliert wie das englische „Volunteering“. Manche – insbesondere international agierende – Organisationen lösen das Problem, indem sie auf den englischen Ausdruck zurückgreifen.

1.2.2. Tätigkeit, Arbeit oder Engagement

Mit der Bezeichnung der Aktivität als Tätigkeit, Arbeit oder Engagement werden unterschiedliche Wertnuancen hervorgehoben. Der neutralste Begriff ist die **Tätigkeit**. Mit der Bezeichnung **Arbeit** wird häufig der produktive Charakter freiwilliger Betätigung betont (siehe Kapitel 1.2). Während durch Erwerbsarbeit Waren und Dienstleistungen hergestellt und durch Familientätigkeiten unterschiedlichste unbezahlte Leistungen für Familienmitglieder erbracht werden, sind als Ergebnis von Freiwilligenarbeit die Herstellung von Gemeinschaftsgütern und die Erbringung von Beiträgen für das Gemeinwohl zu sehen (Balbier 2002: 10). Der gemeinwohlorientierte, mitmenschlich-humane Nutzen charakterisiert die Produktivität bzw. die Arbeitsleistung von Freiwilligentätigkeit bzw. Freiwilligenarbeit.

Arbeit ist heute zu einem bestimmenden Merkmal im Lebensverlauf geworden und nimmt daher Einfluss auf die Lebensgestaltung – und damit auch auf die Freiwilligentätigkeit. Menschen werden zunehmend gefordert, ihre persönlichen Ressourcen, Kompetenzen sowie Bestrebungen und damit auch ihr Privatleben in den Dienst der Arbeit zu stellen. Dies führt zu einer Entgrenzung von Arbeit und Freizeit bzw. von Berufs- und Privatleben, in weiterer Folge auch zum verstärkten Nachdenken über sich selbst, über persönliche (Lebens-)Ziele, Projekte und Bestrebungen, über deren Realisierbarkeit, Priorität und Vereinbarkeit im Rahmen der gewählten Form der Lebensgestaltung (Hoff et al. 2006: 25), in der oft auch Freiwilligenarbeit ihren Platz sucht.

Der Begriff **Engagement** stammt vom französischen Wort „engager“ ab und bedeutet u. a. „sich binden, sich [leidenschaftlich] auf etwas einlassen, verpflichten“ (Duden „Etymologie“ 1989: 156). Der Begriff betont die interne Motivation sowie die sich selbst auferlegte Verpflichtung und beleuchtet demnach einen anderen Aspekt als der Begriff der Arbeit.

Aufgrund der diffizilen Abgrenzung der Begriffe und ihrer unterschiedlichen Verwendung im Gebrauch der Organisationen werden in den nachfolgenden Beiträgen die Begriffe Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Arbeit sowie freiwilliges oder ehrenamtliches Engagement weitgehend synonym verwendet.

1.2.3. Weitere Begriffe: bürgerschaftliches und zivilgesellschaftliches Engagement

Bei den Begriffen „bürgerschaftliches“ bzw. „zivilgesellschaftliches Engagement“ geht es jeweils um die Rolle der BürgerInnen, die sich „im Rahmen der politischen Demokratie selbst organisieren und auf die Geschicke des Gemeinwesens einwirken können“ (Simsa 2001: 44). Die Begriffe werden weitgehend synonym verwendet, Unterschiede mitunter dahingehend gemacht, dass Zivilgesellschaft besonders das basisnahe, politische Engagement „von unten“ verdeutlicht, das auch eine kritische Haltung gegenüber dem Staat und dem Markt einnehmen kann. Der Begriff „bürgerschaftliches Engagement“ betont hingegen die Übernahme verschiedener Aufgaben im Rahmen des Gemeinwesens. Im bundesdeutschen Raum wird er für ein politisches Programm verwendet, wie der 2002

erschienene Bericht „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ der Enquete-Kommission¹ zeigt. In Österreich und der Schweiz wird der Begriff eher selten verwendet.²

1.3. Definitionen und Abgrenzung

1.3.1. Hintergrund

Die dem vorliegenden Bericht zugrunde gelegte Definition bezieht sich einerseits auf das Ziel, eine möglichst eindeutige Grundlage für die empirische Erhebung zu schaffen, die im Rahmen der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) durch Statistik Austria durchgeführt wurde. Andererseits ist sie das Zwischenergebnis eines schon seit Längerem geführten Diskussionsprozesses im Österreichischen Rat für Freiwilligenarbeit (ÖFR). Anlass dafür war das Anliegen, freiwilliges Engagement rechtlich abzusichern und damit Rahmenbedingungen sowohl für die Freiwilligen als auch für die Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten, zu schaffen.³ Es geht zum einen um eine klare(re) Abgrenzung gegenüber (Erwerbs-)Arbeitsverhältnissen, die derzeit in vielen Punkten nicht gegeben ist, wie in Kapitel 1.4 erläutert wird. Zum anderen wird eine verlässliche Absicherung insbesondere im Fall eines Unfalls oder eines Haftungsschadens von Freiwilligen gefordert, wie sie derzeit nur im Katastrophenhilfs- und Rettungsdienst besteht.

Freiwilliges Engagement ist in vielen Fällen ein spontanes Handeln, das auch nicht überreglementiert werden soll. In dem im Rahmen des ÖFR geführten Diskussionsprozess ging es vielfach um die Frage, was für welche Bereiche geregelt werden soll. Grundsätzlich gibt es ein klares Bekenntnis dazu, dass elementare Grundregeln für alle gelten sollten, insbesondere dort, wo es um die Anerkennung und Förderung von freiwilligem Engagement geht. Allerdings ist es aufgrund der Heterogenität der freiwilligen Aktivitäten und der Freiwilligenorganisationen schwierig, generelle Regelungen zu finden, die für alle Formen des freiwilligen Engagements gleichermaßen anwendbar sind. Dieser Diskussionsprozess ist noch nicht abgeschlossen, vorläufiges Ergebnis ist ein Entwurf einer rechtlich fundierten Definition, die von Hon.-Prof. Dr. Rudolf Müller (Österreichischer Verfassungsgerichtshof) entwickelt wurde. Dieser Entwurf bildete zugleich die Grundlage für die empirische Erhebung im Rahmen der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006), die darüber hinaus auch die informelle, nachbarschaftliche Freiwilligenarbeit umfasst, die von den rechtlichen Überlegungen ausgeschlossen bleibt, wie anschließend noch erläutert wird.

¹ Die Enquete-Kommission wurde 1999 vom Deutschen Bundestag eingesetzt, um sich tiefgehend mit der zukünftigen Entwicklung des Bürgerschaftlichen Engagements zu befassen.

² Die Vorarlberger Landesregierung greift auf der Website des Büros für Zukunftsfragen ebenfalls auf diesen Begriff zurück.
www.vorarlberg.at/vorarlberg/umwelt_zukunft/zukunft/buerofuerzukunftsfragen/weitereinformationen/ehrenamtundbuergerschaftl/buergerschaftlichesengage.htm [Zugriff am: 11.05.2009]

³ Zur Bilanz der Arge Rechtsfragen des Österreichischen Rats für Freiwilligenarbeit für die rechtliche Absicherung von freiwilligem Engagement siehe Kapitel 11.

1.3.2. Definition des vorliegenden Berichts

Für die Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) wurde freiwilliges Engagement als *eine Arbeitsleistung definiert, die freiwillig (d. h. ohne gesetzliche Verpflichtung) geleistet wird, der kein monetärer Gegenfluss gegenübersteht (die also unbezahlt geleistet wird) und deren Ergebnis Personen außerhalb des eigenen Haushalts zufließt* (Badelt/More-Hollerweger 2007: 503f.; Badelt 1985: 60). In Erweiterung zu vielen anderen Studien wird hier nicht nur jene Freiwilligenarbeit in Betracht gezogen, die im Kontext einer Organisation erfolgt – diese Form wird in Folge als **formelle Freiwilligenarbeit** bezeichnet –, sondern auch **informelle Freiwilligenarbeit**. Das sind jene Tätigkeiten, die auf privater Basis erbracht werden, also direkt zwischen Freiwilligen und Leistungsempfängerinnen und -empfängern, wie das insbesondere bei der Nachbarschaftshilfe der Fall ist.

Damit geht die Definition der empirischen Erhebung auch über den im ÖFR diskutierten Definitionsentwurf hinaus. Dieser sieht lediglich eine Regelung von formeller Freiwilligenarbeit vor: „Freiwillige Arbeit [...] liegt vor, wenn natürliche Personen Leistungen für Andere in einem organisatorischen Rahmen [...], unentgeltlich [...] und mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit [...] erbringen, ohne dass damit eine vertragliche Verpflichtung zur Erbringung der Leistungen eingegangen wird und ohne dass dies im Rahmen einer Berufsausbildung erfolgt. Als freiwillige Arbeit gilt auch die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, die für die Organisation und Umsetzung der Tätigkeit erforderlich sind.“

Für eine rechtliche Regelung wäre demnach ein solches engeres Begriffsverständnis notwendig, da sich sonst freiwilliges Engagement nur mehr mit unverhältnismäßigem Behördenaufwand von sonstigen Freizeitbetätigungen abgrenzen ließe und damit die Bemühungen, einen effizienten rechtlichen Schutz von freiwilliger Arbeit sicherzustellen, politisch entscheidend erschweren würde.

Der Organisationsbegriff für formelles freiwilliges Engagement wird im Definitionsentwurf mit Bedacht auf „modernes freiwilliges Engagement“, das häufig in Projekten stattfindet, relativ weit gefasst: „Organisatoren freiwilliger Arbeit können Gebietskörperschaften (Bund, Land, Gemeinden, Gemeindeverbände), sonstige juristische Personen des öffentlichen Rechts und des Privatrechts sowie Personenvereinigungen ohne Rechtspersönlichkeit sein. Eine geeignete Personenvereinigung kann auch eine Mehrheit natürlicher Personen sein, die sich zur Förderung der Allgemeinheit auf Dauer oder für einen bestimmten Zeitraum zusammengeschlossen hat, als Personenvereinigung nach außen hin in Erscheinung tritt und durch ihre Mitwirkenden gemeinnützige Leistungen erbringt.“

1.3.3. Wichtige Abgrenzungen

Die dem vorliegenden Bericht zugrunde gelegte Definition enthält eine Abgrenzung in vierfacher Hinsicht:

1. Freiwilligenarbeit in Abgrenzung zu bezahlter Arbeit

Zunächst wird Freiwilligenarbeit von bezahlter Arbeit abgegrenzt. Manche Organisationen leisten einen Kostenersatz für Ausgaben (z. B. Fahrtkosten, Telefonkosten), die im Rahmen der Aktivitäten anfallen. Wesentlich für die Abgrenzung im Sinne der Definition ist, dass der geleistete Zeitaufwand nicht abgegolten wird. Eine solche Abgrenzung ist insbesondere dann schwierig, wenn ein Taschengeld oder Pauschalen ausbezahlt werden, die die Höhe der Sachausgaben übersteigen, wie das in einigen Tätigkeitsbereichen üblich ist, etwa im Sport oder in der Sachwalterschaft. Im Sinne der hier verwendeten Definition sind diese Tätigkeiten, in denen auch der Zeitaufwand abgegolten wird, streng genommen keine Freiwilligenarbeit, auch wenn sie sehr schlecht bezahlt und durch keine Sozialversicherung abgesichert sind (Bendele 1993: 77). Im Alltagsgebrauch wird dies allerdings dennoch meist als ehrenamtliche oder freiwillige Aktivität bezeichnet.

Freiwilligenarbeit unterscheidet sich nicht nur in Bezug auf die unmittelbare Bezahlung von Erwerbsarbeit. Sie ist bis auf geringe Ausnahmen auch nicht in das Sozialversicherungssystem mit eingebunden, wobei es in den letzten Jahren vermehrte Bemühungen gab, für Freiwillige zumindest eine private Unfall- und Haftpflichtversicherung abzuschließen (siehe Kapitel 1.4.3).

Einen weiteren Grenzfall stellen das Freiwillige Soziale Jahr und das Freiwillige Ökologische Jahr dar. Jugendliche ab 18 Jahren können elf Monate die Arbeit in einer Sozial- bzw. Umweltorganisation kennenlernen. Sie arbeiten ganztätig in einer Einrichtung mit und erhalten ein monatliches Taschengeld von derzeit 180 Euro, Verpflegung und Unterkunft durch die Einsatzstelle und sind unfall-, kranken-, arbeitslosen- und pensionsversichert.

Ebenfalls im Graubereich der Definition befinden sich unbezahlte Überstunden, die im Rahmen der Erwerbsarbeit gemacht werden. Schwierig ist die Abgrenzung vor allem dann, wenn Überstunden beispielsweise in einer Sozialorganisation geleistet werden. Theoretisch könnte man davon ausgehen, dass die Überstundenleistenden ihre Zeit aus ähnlichen Motiven schenken, wie dies Freiwillige tun (siehe ZeitschenkungsThese, Kapitel 10). Die Frage, inwieweit dieses über die bezahlte Arbeitszeit hinausgehende Engagement tatsächlich freiwillig ist und nicht etwa aus Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes geleistet wird, ist von außen schwer zu beurteilen. So gesehen sind unbezahlte Überstunden Ursache für einen geringeren Lohn – man nimmt mehr Arbeitszeit für den gleichen Lohn in Kauf, was einer schlechteren Entlohnung gleichkommt. Neben der Erwerbsarbeit wird Freiwilligenarbeit durch das Kriterium „ohne monetären Gegenfluss“ auch von der Schwarzarbeit abgegrenzt.

Der dem Freiwilligenrat vorgelegte Definitionsentwurf konkretisiert Unentgeltlichkeit nochmals. Diese liegt demnach auch dann vor, „[...] wenn im Zusammenhang mit der Erbringung freiwilliger Arbeit folgende Leistungen gewährt werden:

- > Reisekostenvergütungen im Sinne des § 26 Z. 4 EStG;
- > die Bereitstellung tätigkeitstypischer Arbeitskleidung und erforderlicher Arbeitsmittel sowie der Ersatz des Wertes von deren Beschaffung, Wiederinstandsetzung und Reinigung;
- > ein Ersatz von erforderlichen, durch Zahlungsbeleg nachgewiesenen tatsächlichen Aufwendungen, allfällig auch pauschaliert;
- > freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Getränke zur Verköstigung am Ort der Leistungserbringung;
- > die Überlassung einer unentgeltlichen Unterkunft für die Dauer der freiwilligen Arbeit, wenn die tägliche Rückkehr an den Wohnort nicht zugemutet werden kann;
- > Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, Supervision, Mediation;
- > im Falle der Mitwirkung im Rahmen des Rettungswesens, der Feuerwehr sowie der Katastrophenhilfe auch Entschädigungen für den Fall eines nachgewiesenen Verdienstentganges;
- > die Bereitstellung von Leistungen im Fall der Krankheit, der Minderung der Erwerbsfähigkeit oder des Todes zugunsten der freiwillig arbeitenden Personen sowie deren Ehepartnern bzw. -partnerinnen und Kindern und sonstiger Personen, für die eine Versorgungsverpflichtung besteht, insbesondere durch Abschluss von Versicherungsverträgen“.

Kein monetärer Gegenwert wird im Rahmen von Tauschzirkeln gegeben. Dennoch erfolgt eine Gegenleistung bzw. eine festgelegte Einheit für eine Gegenleistung, sodass auch hier nicht von Freiwilligenarbeit gesprochen wird. Die Arbeit in Tauschkreisen kann dementsprechend als eigene Form einer meist regional relevanten Tätigkeit gesehen werden (Heimgartner 2004: 161).

Freiwilligenarbeit unterscheidet sich von Erwerbsarbeit auch in Hinblick auf die Arbeitszeiten. Zwar kommt es durchaus vor, dass Freiwillige ihre Tätigkeit quasi als Vollzeitbeschäftigung ausüben, meistens ist die Aktivität aber auf einige Stunden pro Woche beschränkt.

2. Freiwilligenarbeit in Abgrenzung zur Haus- und Familienarbeit

Freiwilligenarbeit wird von Familien- und Hausarbeit im eigenen Haushalt abgegrenzt, die ebenfalls unbezahlt geleistet wird und eine wichtige gesellschaftliche Produktionsleistung darstellt. Durch die familiäre Bindung folgt Haus- und Familienarbeit anderen Logiken als freiwilliges Engagement, weshalb eine getrennte Betrachtung sinnvoll erscheint. Nicht mit einbezogen werden in die Freiwilligenarbeit damit auch die – oft sehr umfassenden – Leistungen, die pflegende Angehörige erbringen, insbesondere dann, wenn diese im selben Haushalt erfolgen. Es ist demnach auch dann keine Freiwilligenarbeit, wenn ein erheblicher Anteil der Pflege durch Angehörige unentgeltlich bzw. nur gegen einen geringfügigen Anerkennungsbetrag erbracht wird. In den letzten Jahren ist die familiäre Pflegearbeit verstärkt ins Blickfeld geraten. Durch soziodemografische Entwicklungen

(Verschiebungen in der Alterspyramide, steigende Scheidungsraten, Zuwachs der Erwerbstätigkeit von Frauen etc.) ist der Umfang des Pflegebedarfs und der damit verbundenen Kosten – wenn dieser Bedarf zunehmend durch Erwerbsarbeit abgedeckt werden sollte – und gleichzeitig die Unmöglichkeit der vollständigen Finanzierung durch die öffentliche Hand sichtbar geworden. Der dadurch entstehende Druck brachte arbeits- und sozialrechtliche Neuerungen hervor, die erste Schritte zu einer verbesserten Situation pflegender Angehöriger darstellen. Es sind sowohl arbeitsrechtliche Regelungen eingeführt worden (z. B. Möglichkeit der Herabsetzung der Normalarbeitszeit für die nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten von nahen Angehörigen, für Sterbebegleitung von nahen Angehörigen bzw. für die Begleitung von schwersterkrankten Kindern) als auch sozialversicherungsrechtliche Begünstigungen⁴. Für die Differenzierung von Freiwilligenarbeit wird der Haushalt – im Gegensatz zur Familie – als Kriterium gewählt, weil er empirisch besser abgrenzbar ist, allerdings entstehen auch an dieser Schnittstelle Graubereiche, insbesondere dort, wo Familienmitglieder nicht im eigenen Haushalt leben, sondern beispielsweise in der Nachbarwohnung.

3. Freiwilligenarbeit in Abgrenzung zu konsumtiven Freizeitaktivitäten (Hobbys)

Ehrenamtliches Engagement wird eindeutig als Arbeitsleistung betrachtet, womit der produktive Charakter ehrenamtlicher Arbeit betont wird. Mit diesem Kriterium soll ehrenamtliche Arbeit von konsumtiven Freizeitaktivitäten wie Hobbys unterschieden werden. Auch die Mitgliedschaft bei einem Verein, mit der keine produktiven Aktivitäten verbunden sind, zählt nicht als Freiwilligenarbeit. Dies schließt nicht aus, dass Ehrenamtliche aus ihrer Arbeit selbst einen Nutzen ziehen, allerdings muss das Ergebnis der Aktivität immer auch anderen Personen zugute kommen. Diesbezüglich treten Graubereiche auf, je nachdem, ob man beispielsweise als Mitglied eines Chors das persönliche Vergnügen des Singens oder die Leistung für die ZuhörerInnen etwa bei einer Benefizveranstaltung in den Vordergrund stellt. Ähnlich stellt sich die Frage, ob Mitglieder eines Fußballteams für sich selbst oder für die ZuschauerInnen spielen. Auch die Aktivitäten von Selbsthilfegruppen werden dahingehend öfter diskutiert, da die Mitglieder aus Eigeninteresse teilnehmen, aber jeweils von der Teilnahme anderer profitieren. Wo die Selbsthilfegruppen öffentlich verfügbare Wissens- und Beratungsleistungen erbringen, handelt es sich jedenfalls um freiwilliges Engagement.

Der dem ÖFR vorgelegte Definitionsentwurf sieht eine Förderung der Allgemeinheit analog und in zeitgemäßer Ergänzung zur Definition der Gemeinnützigkeit im Rahmen der Bundesabgabenordnung (BAO)⁵ vor, die dann zutrifft, „[...] wenn die Tätigkeit dem Gemeinwohl auf sozialem, kulturellem, sittlichem oder materiellem Gebiet nützt“. Dies wird folgendermaßen konkretisiert: „Dazu gehören insbesondere die Förderung der Kunst, der Forschung und Wissenschaft, die politische und religiöse Bildungsarbeit, die

⁴ Derzeit wird seitens des Bundes die Pensionsversicherung für pflegende Angehörige ab Stufe 3 in Höhe des Dienstgeberbeitrages, ab Stufe 4 in Höhe des Dienstgeber- und der Hälfte der Dienstnehmerbeiträge, ab Stufe 5 komplett für 48 Kalendermonate übernommen. Weiters gibt es ab Pflegestufe 4 die Möglichkeit der beitragsfreien Mitversicherung in der Krankenversicherung. Mit 1. Juli 2009 soll eine unbefristete kostenlose Weiter- und Selbstversicherung in der Pensionsversicherung für pflegende Angehörige ab Pflegestufe 3 sowie eine bessere soziale Absicherung von pflegenden Angehörigen in der Krankenversicherung u. a. durch eine beitragsfreie Mitversicherung ab Pflegestufe 3 geschaffen werden.

⁵ Zur Definition der Gemeinnützigkeit siehe Kapitel 3.3.1.

Gesundheitsfürsorge, die Kinder-, Jugend-, Familien- und SeniorInnenbetreuung, die Unterstützung und Betreuung für Menschen mit Behinderung sowie für Menschen, bei denen aus anderen Gründen ein besonderer Betreuungs- und Hilfsbedarf besteht (insbesondere für Migrantinnen und Migranten, Flüchtlinge, Wohnungslose, Suchtkranke und Haftentlassene), die Menschenrechte, der Schutz der Frauen und Kinder vor Gewalt, der Sport, die Schulbildung und außerschulische Jugenderziehung, die Erziehung, die Volksbildung, die Berufsausbildung, der Konsumentenschutz, die Denkmalpflege, der Umwelt-, Natur-, Tier- und Höhlenschutz, die Kultur und Heimatkunde einschließlich der Brauchtumpflege, die Bekämpfung von Elementarschäden, der Katastrophenschutz und das Feuerwehr- und Rettungswesen, die Bürgerbeteiligung bzw. die Tätigkeit der Bürgerinitiativen, die Selbsthilfegruppen, die Entwicklungshilfe sowie Friedensdienste im In- und Ausland.“

Welche Tätigkeiten können als produktiv bezeichnet und somit ökonomisch betrachtet als „Arbeit“ verstanden werden? Besondere Bedeutung kommt dem sogenannten „Dritt-Personen-Kriterium“ zu. Es besagt, dass Tätigkeiten dann produktiv sind, wenn die Leistung prinzipiell auch von Dritten gegen Bezahlung erbracht werden könnte. Konsum, im Gegensatz dazu, zeichnet sich dadurch aus, dass kein/e andere/r für den Konsumenten/die Konsumentin den Konsum eines bestimmten Gutes übernehmen kann (Erlinghagen 2004: 34).

4. Freiwilligkeit in Abgrenzung zu gesetzlich verpflichtenden Formen von Arbeit

Die Definition schließt Tätigkeiten aus, die in irgendeiner Form verpflichtend sind – beispielsweise Zivildienst oder unbezahlte Praktika, die im Rahmen einer Ausbildung durchgeführt werden müssen. Immer wieder wird von politischer Seite überlegt, den Erhalt des Arbeitslosengeldes an die Durchführung gemeinnütziger Aktivitäten zu knüpfen oder generell ein verpflichtendes BürgerInnendienst-Jahr einzuführen. Diese Formen der BürgerInnendienste sind von Freiwilligenarbeit ebenfalls klar zu unterscheiden. Als solche bezeichnete Praktika, die selbst gewählt etwa nach Abschluss einer Ausbildung begonnen werden, sind jedoch als Freiwilligenarbeit zu sehen.

Die gewählte Definition berücksichtigt keine Abgrenzung hinsichtlich der Motive, die Freiwillige verfolgen, impliziert jedoch ein altruistisches Motiv, indem die Tätigkeit für andere, für das Gemeinwohl erbracht wird. In der gesellschaftspolitischen Diskussion spielt die Frage der Motivation eine wichtige Rolle. Cnaan et al. (1996, 364) haben in einer Studie die Verankerung des Begriffs „Volunteers“ in der Bevölkerung untersucht. Sie entwickelten einen Fragebogen mit 21 Items, in dem Beispiele von bestimmten Personen, die verschiedene Tätigkeiten durchführten, aufgelistet wurden. Die Befragten sollten angeben, bei welchen Personen es sich ihrer Meinung nach um Ehrenamtliche (Volunteers) handelte. Für die Entscheidung spielte neben den Faktoren der Freiwilligkeit, der Art und Höhe der Aufwandsentschädigung, dem Organisationsgrad und den Empfängerinnen und Empfängern der ehrenamtlichen Leistungen auch das Konzept der Höhe der Nettokosten ehrenamtlicher Arbeit eine Rolle. Je höher die Nettokosten (grob definiert als Kosten minus Nutzen, die aus der Tätigkeit entstehen) der jeweiligen Person eingeschätzt wurden, desto eher wurde auch ein ehrenamtliches Engagement wahrgenommen.

Mit ehrenamtlichem Engagement wird demnach häufig ein Verhalten verbunden, das nicht selbstverständlich und von vornherein zu erwarten ist, sondern aus ethisch höherwertigen Gründen erfolgt, wonach das Individuum nicht nur seine eigenen Interessen verfolgt, sondern auch die Bedürfnisse anderer Personen in sein Handeln mit einbezieht. Abhängig von der dahinterstehenden Denktradition wird ein solches Verhalten mit Begriffen wie Altruismus, Nächstenliebe, Solidarität und Philanthropie in Zusammenhang gebracht. Während der Begriff der Nächstenliebe (charity, caritas) durch die jüdisch-christliche Tradition geprägt wurde, basiert der Terminus Philanthropie auf der griechisch-humanistischen Philosophie. Der Begriff des Altruismus ist auf die Denktradition des soziologischen Positivismus des 19. Jahrhunderts zurückzuführen. Der Begriff der Solidarität wiederum steht in der Tradition der ArbeiterInnenbewegung. Das christliche Gebot der Nächstenliebe fordert, seinen Nächsten so zu lieben wie sich selbst, wobei die Selbstliebe als natürlich gegeben dargestellt wird, während die Fähigkeit zur Nächstenliebe erlernt werden muss (Nutzinger 1993: 368ff.).

Gerade aus der Sicht neuerer Entwicklungen wäre es allerdings verkürzt, freiwilliges Engagement als rein altruistisches Verhalten zu interpretieren, wie in den folgenden Kapiteln noch eingehend erläutert wird. Tatsächlich spielt eine Vielfalt an Motiven eine Rolle, die oft dem Begriffspaar altruistisch oder eigennutzenorientiert gar nicht eindeutig zuordenbar sind.

1.3.4. Von internationalen Institutionen verwendete Definitionen

Mit Freiwilligenarbeit haben sich auch verschiedene internationale Institutionen befasst, die von sehr ähnlichen Abgrenzungen ausgehen, wenn auch keine einheitliche Definition verwendet wird.

Die Vereinten Nationen haben das Jahr 2001 zum „Internationalen Jahr der Freiwilligen“ ausgerufen, mit dem Ziel, die Freiwilligenarbeit zu fördern und zu erleichtern, all ihren Ebenen und Formen zur Anerkennung zu verhelfen sowie involvierte Institutionen und Organisationen zu vernetzen.⁶

Die Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization – ILO) beschäftigt sich, als eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen, hauptsächlich mit der Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und hebt die Wichtigkeit hervor, die Beziehung und den Einfluss von Freiwilligenarbeit und Marktwirtschaft zu untersuchen. Sie tut dies nicht nur aufgrund des enormen Arbeitsvolumens, das die Vielzahl an Freiwilligen leistet, sondern vor allem basierend auf dem ökonomischen Wert, den sie durch ihre Tätigkeit erbringen.⁷

⁶ Siehe dazu: United National General Assembly-Follow-up to the implementation of the International Year of Volunteers; Report of the Secretary-General, 28 July 2008. Downloadbar unter: www.worldvolunteerweb.org/fileadmin/docdb/pdf/2008/World_Volunteer_Web_stuff/UNRes_A_63_184.pdf [Zugriff am: 11.05.2009]

⁷ Siehe dazu: International Labour Organisation-Report of the Conference: 18th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 24 November–5 December 2008. Downloadbar unter: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/meetingdocument/wcms_101467.pdf [Zugriff am: 11.05.2009]

Die Europäische Union und insbesondere der europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss beschäftigen sich, ausgehend von den Zielen der Vereinten Nationen, mit den Auswirkungen der Freiwilligenarbeit auf die europäische Gesellschaft und widmen sich der Anerkennung und Förderung von Freiwilligenarbeit auf EU- sowie auf nationaler Ebene.⁸

Allen drei Institutionen ist hinsichtlich ihrer Definition von Freiwilligenarbeit gemein, dass sie Freiwilligenarbeit sehen als:

- > Eine Tätigkeit, die aus freiem Willen und aus eigener Entscheidung heraus erfolgt.
- > Unentgeltlich und nicht auf finanziellen Beweggründen basiert.
- > Zugunsten Dritter, d. h. Menschen außerhalb der eigenen Familie, bzw. zugunsten der Gesamtgesellschaft eingesetzt wird.

Wie weiter hervorgehoben wird, soll eine solche abgesteckte Begriffsbestimmung nicht nur die institutionellen grenzüberschreitenden Tätigkeiten erleichtern, sondern vor allem der Messbarmachung und internationalen Vergleichbarkeit⁹ im wissenschaftlichen Forschungsbereich dienen.

⁸ Siehe dazu: Harkin, M. (2008): Report on the role of volunteering in contributing to economic and social cohesion. Committee on Regional Development. European Parliament: Brüssel. Downloadbar unter: www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+XML+V0//EN [Zugriff am: 11.05.2009]

⁹ Vgl. dazu: International Labour Organization: „Manual on the Measurement of Volunteer Work.“ Room Document prepared for the 18th International Conference of Labour Statisticians to Accompany Chapter 5 of Report I, General Report to the ICLS. Downloadbar unter: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100574.pdf [Zugriff am: 11.05.2009]

United Nations Volunteers : „Measuring Volunteering: A Practical Toolkit“ (2001). Downloadbar unter: www.independentsector.org/programs/research/toolkit/IYVToolkit.PDF [Zugriff am: 11.05.2009]

Europäische Union: Amtsblatt der Europäischen Union. Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Freiwillige Aktivitäten, ihre Rolle in der europäischen Gesellschaft und ihre Auswirkungen“ (30.12.2006). Downloadbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:325:0046:0052:DE:PDF> [Zugriff am: 11.05.2009]

1.4. Freiwilligenarbeit unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten

Eva Maria Eder

1.4.1. Abgrenzung zwischen Freiwilligenarbeit und einem Arbeitsverhältnis

Durch die skizzierten Definitionen werden zwar Wunsch und Wille von Freiwilligen und Freiwilligenorganisationen dargestellt, für eine klare Abgrenzung der Freiwilligenarbeit zu einem Arbeitsverhältnis aus rechtlicher Sicht sind diese Kriterien aber nicht geeignet oder jedenfalls nicht ausreichend. Immerhin haben eine ganze Reihe arbeitsrechtlicher Bestimmungen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen **zwingenden Charakter** und sind somit auf das Vertragsverhältnis (den Arbeitsvertrag) unabhängig vom Willen der Vertragsparteien (ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen) anwendbar. Beispiele für zwingende Bestimmungen sind etwa Mindestentgeltregelungen (Kollektivverträge, Mindestlohntarife), das Arbeitszeitrecht (mit einer Begrenzung der täglichen/wöchentlichen Maximalarbeitszeit) oder das Dienstnehmerhaftpflichtrecht (Beschränkung der Regresspflicht von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern für Schäden, die sie dem Dienstgeber/der Dienstgeberin oder Dritten bei der Ausübung ihrer Tätigkeit zufügen).

WIE KANN FREIWILLIGENARBEIT ABGEGRENZT WERDEN?

Rechtsprechung und Lehre haben im Laufe der Zeit Prüfungsschemata zur Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses zu anderen Formen der Beschäftigung – vor allem im Hinblick auf freie Dienstverhältnisse – herausgebildet. Ein Arbeitsverhältnis besteht demnach bei **Vorliegen der persönlichen Abhängigkeit** des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin. Ob diese persönliche Abhängigkeit gegeben ist, wird anhand eines sogenannten *beweglichen Systems* geprüft. Dabei sind die verschiedensten Tatbestandselemente in ihrer Gesamtheit abzuwägen und zu bewerten.

Indizien für das Vorliegen von persönlicher Abhängigkeit und damit eines Arbeitsverhältnisses sind insbesondere die folgenden wesentlichen Beurteilungskriterien:

- > Eingliederung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin in die Organisation des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin
- > Weisungsrecht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin (z. B. betreffend Arbeitsort und Art der Erbringung der Dienstleistung ...)
- > persönliche Arbeitspflicht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin

Daneben spielen weitere („schwächere“) Elemente eine Rolle, wie etwa die Kontrollunterworfenheit, die disziplinarische Verantwortung, Treue- oder Berichtspflichten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin oder die steuerliche oder sozialversicherungsrechtliche Behandlung eines Vertrags.¹⁰

¹⁰ Entgegen einer weit verbreiteten Meinung ist die wirtschaftliche Abhängigkeit eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin kein Kriterium, das zwingend für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses spricht; immerhin könnte der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin seinen/ihren Lebensunterhalt auch aus anderen Einkünften decken. Ebenso wenig entscheidend für die Differenzierung ist die Benennung einer Tätigkeit durch die Parteien, etwa in einem schriftlichen Vertrag; auch dies kann bloß ein Indiz in die eine oder andere Richtung sein.

Die Freiwilligenarbeit weist häufig – zum Teil sogar deutliche – Merkmale auf, die als fremdbestimmte, persönliche Abhängigkeit gedeutet werden könnten. So kommt es auch bei der Freiwilligenarbeit zur Entgegennahme von Weisungen, zur Einhaltung einheitlicher örtlicher und zeitlicher Bindungen (z. B. Dienst- oder Einsatzpläne) und damit zu einer gewissen in der Praxis gar nicht vermeidbaren Eingliederung in eine Organisation. In aller Regel müssen auch Freiwillige Sicherheitsvorschriften, betriebliche Ordnungsvorschriften (z. B. Uniform) und Qualitätsstandards (z. B. Ausbildung) einhalten. Die Kommandostruktur der freiwilligen Feuerwehren oder Rettungen, die alle nur mithilfe freiwilliger MitarbeiterInnen funktionieren, ist ein geradezu klassisches Beispiel dafür.

Würde man die formale Prüfung der persönlichen Abhängigkeit, wie sie für die Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses zum freien Dienstverhältnis durchaus geeignet ist, auch für den Bereich der Freiwilligenarbeit unreflektiert übernehmen, käme man zum in vielen Fällen durchwegs unerwünschten Ergebnis, dass eigentlich Arbeitsverhältnisse vorlägen und damit das Arbeitsrecht in seiner Gesamtheit anwendbar wäre. Es wird schnell klar, dass das für die herkömmliche Abgrenzung von Arbeitsverhältnissen entwickelte Prüfungsschema für die Abgrenzung zur Freiwilligenarbeit nicht oder jedenfalls nicht gänzlich geeignet ist.

WAS SIND GEEIGNETE KRITERIEN FÜR DIE ABGRENZUNG DER FREIWILLIGENARBEIT?

In Zusammenhang mit der Freiwilligenarbeit darf der Wille der Vertragsparteien auf die freiwillige Leistung unbezahlter Arbeit nicht völlig außer Acht gelassen werden, ohne dabei den Weg für Missbrauch zu öffnen. Denn der Schutz der Schwächeren, hier der ArbeitnehmerInnen bzw. Freiwilligen, muss weiterhin im Vordergrund stehen.

Ein Ansatz, den Willen bei der Prüfung der Abgrenzung zu berücksichtigen, kann darin bestehen, dass auch bei Verhältnissen, die deutliche Merkmale einer persönlichen Abhängigkeit zeigen, der **überwiegende Zweck der Tätigkeit** hinterfragt wird. So kann entschieden werden, ob im Einzelfall eine freiwillige Tätigkeit oder ein Arbeitsverhältnis vorliegt.

Für Freiwilligenarbeit spricht, wenn folgende Kriterien überwiegen:

- > keine vertragliche Verpflichtung zur Arbeitsleistung
- > kein Entgelt (aber Aufwandsersatz zulässig)
- > Wille auf freiwillige Tätigkeit gerichtet

Das Vorliegen dieser Kriterien muss jeweils im Einzelfall beurteilt werden. Kritisch bleibt die Frage, wie die Parteien diese Kriterien jeweils nachweisen. Insofern kann auch damit keine Möglichkeit für eine klare Abgrenzung und damit Rechtssicherheit für alle Beteiligten geschaffen werden.

ABSCHLIESSENDE ANMERKUNG

Es fehlt derzeit an der Klarheit in der Abgrenzung und damit an der Rechtssicherheit für die Betroffenen, die letztlich – bis zu einer allfälligen Entscheidung eines Gerichts oder

einer Behörde – nie völlig sicher sein können, ob eine Tätigkeit als Freiwilligenarbeit oder als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist. Dies stellt ebenso wenig zufrieden wie die Tatsache, dass hier das „Alles oder Nichts-Prinzip“ gilt: Entweder ist das Arbeitsrecht in seiner Gesamtheit anzuwenden oder gar nicht, und dies, obwohl einiges dafür spricht, gerade gewisse Schutzvorschriften gesetzlich vorzuschreiben und so die Situation der Freiwilligen zu vereinheitlichen. Eine oft geäußerte Forderung wäre die ausdrückliche Gleichstellung der Freiwilligen mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Bereich des DienstnehmerInnenhaftpflichtrechts (Klarstellung Anwendungsbereiche in § 1 DHG). In diesem Zusammenhang wird auch diskutiert, dass Organisationen, die ihre Tätigkeiten (auch) mit Freiwilligen erbringen, zwingend entsprechende Ergänzungen zum Schutz der Freiwilligen in ihren Betriebs- bzw. Vereinshaftpflichtversicherungen abschließen sollen.

Derartige Fragen setzen die gesetzliche Normierung eines Vertragstypus für die Freiwilligenarbeit voraus, für den bestimmte Schutzvorschriften ex lege anwendbar sind.

1.4.2. Rechte und Pflichten im Bereich der Freiwilligenarbeit

Zentrale Elemente eines Dienstvertrags – z. B. Leistungspflicht – fehlen der Freiwilligenarbeit. Entsprechend fehlt es auch an Sanktionsmöglichkeiten, die das Arbeitsrecht den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in die Hand gibt, um auf diszipliniäre Vergehen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu reagieren. Einzig der im Vereinsrecht mögliche Ausschluss eines Mitglieds bietet für diesen Bereich den Organisationen eine gesetzlich verankerte Möglichkeit, auf schwere Vergehen zu reagieren, die den Verein schädigen.¹¹

Dies bedeutet nicht, dass Freiwillige und Organisationen nicht Pflichten, wie Treuepflichten, zueinander haben: Freiwillige unterliegen wohl einer Verschwiegenheitspflicht und haben umgekehrt ein Recht auf Gleichbehandlung. Am häufigsten ergeben sich derzeit Rechte und Pflichten Freiwilliger aus den Berufsrechten (z. B. Sanitätergesetz) der Tätigkeiten, die sie freiwillig ausüben (z. B. Anordnungsbefugnis der Notärztin/des Notarztes gegenüber einem Rettungssanitäter/einer Rettungssanitäterin). Für den Bereich der Freiwilligenarbeit, der in Vereinen organisiert ist, bietet das Vereinsgesetz einen Katalog von Rechten und Pflichten seiner Mitglieder. Eine allgemeine Darstellung der Rechte und Pflichten im Bereich der Freiwilligenarbeit scheitert aber daran, dass allgemeine und damit tätigkeitsübergreifende, für alle Bereiche der Freiwilligenarbeit gültige Regelungen fehlen. Bisher beschränkt sich dies auf Berufs-/Tätigkeitsrechte oder auf interne Organisationsnormen. Es gibt eine Reihe von Bestimmungen, die ex lege auf ArbeitnehmerInnen und arbeitnehmerähnliche Personen anwendbar sind, nicht aber auf Freiwillige, obwohl ihre Anwendung auch in diesem Bereich durchaus zielführend wäre. Dies gilt beispielsweise für das Dienstnehmerhaftpflichtrecht. Hier ist durchaus Handlungsbedarf erkennbar.

¹¹ Ob bzw. unter welchen Voraussetzungen ein Mitglied aus einem Verein ausgeschlossen werden kann, hängt von der diesbezüglichen Regelung in den Statuten des betreffenden Vereins ab.

1.4.3. Unfallversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte der Freiwilligenarbeit

Ein wichtiger Aspekt für Menschen, die Freiwilligenarbeit leisten, ist die Rechtssicherheit, bei der Ausübung ihrer Tätigkeit über ausreichenden Unfallversicherungsschutz zu verfügen (Unfallversicherung, Invaliditätspension). Bisher ist lediglich ein auf die wichtigen Bereiche der Blaulichtorganisationen (Rettung, Feuerwehren) eingeschränkter Unfallversicherungsschutz vorgesehen: Unfälle, die Personen bei der Ausübung ihrer freiwilligen Tätigkeit bei Blaulichtorganisationen erleiden, sind gemäß § 176 Abs. 1 lit. 7a ASVG Arbeitsunfällen gleichgestellt. Damit haben Freiwillige, die bei Ausbildung, Übung und Einsatzfall in Blaulichtorganisationen verunfallen, Anspruch auf Behandlung, Rehabilitation und Versehrtenrente. Der Bundesminister für Gesundheit kann auf Antrag der jeweiligen in § 176 Abs. 1 Z 7 lit. a ASVG genannten Körperschaft durch Verordnung diese in die Zusatzversicherung in der Unfallversicherung einbeziehen, sofern die wirtschaftlichen Bedürfnisse der Angehörigen dieser Körperschaft einen zusätzlichen Versicherungsschutz erfordern.

Für ehrenamtlich tätige BewährungshelferInnen nach dem Bewährungshilfegesetz sowie für ehrenamtlich tätige SachwalterInnen nach dem Vereinsachwalter- und Patientenanwaltsgesetz (in der Regel Organisationen, die mit Bundeseinrichtungen oder in ihrem Auftrag tätig werden – wie der Verein VertretungsNetz – Sachwalterschaft, die Haftentlassenenhilfe etc.) hat der Gesetzgeber vorgesehen, dass diese in der Kranken- und Unfallversicherung bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) pflichtversichert sind.

Für andere Bereiche der Freiwilligenarbeit besteht keine gesetzliche Vorsorge für eine Unfallversicherung. Hier sind die Freiwilligen darauf beschränkt, von ihren Organisationen privat unfallversichert zu werden.

Zur Frage, ob bzw. inwieweit Aufwandsentschädigungen, die Freiwillige für ihre Tätigkeiten erhalten, der Bemessungsgrundlage für Sozialversicherung und/oder Einkommensteuer hinzuzurechnen sind, bieten die Vereinsrichtlinien 2001 (Erlass des Bundesministeriums für Finanzen, GZ 06 5004/10-IV/6/01) Erleichterungen für „ehrenamtlich tätige Vereinsfunktionäre“ an. Sie stellen klar, dass die Übernahme ehrenamtlicher Vereinsfunktionen kein Dienstverhältnis begründet, auch wenn laufend (pauschale) Aufwandsentschädigungen gezahlt werden (Rz 763 VereinsR 2001). Vielmehr entsteht bei Aufwandsentschädigungen bis 75 Euro pro Monat keine Steuerpflicht (Rz 772). Bei höheren Einnahmen ist ohne Nachweis ein Betrag von 75 Euro monatlich als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abzusetzen.

Auch hier wäre eine Ausweitung des Betrags ebenso wie eine Ausdehnung der Begünstigung auf Freiwilligenarbeit generell und dies auch außerhalb des Vereinswesens (z. B. gemeinnützige GmbH) wünschenswert.

1.5. Methodische Anmerkungen zur Operationalisierung von Freiwilligenarbeit

Wie aus den einführenden Darstellungen ersichtlich wurde, herrscht kein einheitliches Begriffsverständnis zu freiwilligem Engagement. Insbesondere im Alltagsgebrauch wird damit sehr Unterschiedliches verbunden. Umso höher sind im Rahmen einer empirischen Erhebung die Ansprüche an den Fragebogen. Die gewählte Definition muss in den gestellten Fragen operationalisiert werden, d. h. die Formulierung der Fragen muss sicherstellen, dass die befragten Personen weitestgehend das Gleiche unter freiwilligem Engagement verstehen.

Äußerst sensibel reagieren die Ergebnisse zudem auf unterschiedliche Erhebungsmethoden. Je nachdem, wie die Zahl der Ehrenamtlichen erhoben wird, kommen verschiedene Studien zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen (von Rosenblatt 1999: 399). Je nach Methode stehen verschiedene Hilfsmittel zur Verfügung – beispielsweise können den Befragten bei einer persönlichen Befragung Listen mit Beispielen vorgelegt werden, was bei einer telefonischen Erhebung nur sehr eingeschränkt möglich ist.

Diese methodischen Voraussetzungen wirken sich vor allem auf die Vergleichbarkeit von Daten aus. Aufgrund unterschiedlicher Definitionen, Methoden und Instrumente (Fragestellungen in Fragebögen) lassen sich verschiedene Studien kaum vergleichen, was auf den Vergleich internationaler Studien zutrifft. Der deutsche Freiwilligensurvey, bei dem es um eine umfassende Erhebung zu verschiedenen Formen der Beteiligung geht, definiert Freiwilligenarbeit anders und ging differenzierter vor, indem beispielsweise Vereinsmitgliedschaft und freiwilliges Engagement erhoben wurden und dadurch Unterschiede transparenter waren (Gensicke 2005: 430ff.).

Bei der empirischen Untersuchung, die diesem Bericht zugrunde liegt, handelt es sich um eine Zusatzbefragung, die im Rahmen einer Mikrozensus-Erhebung von Statistik Austria im Winterquartal 2006 durchgeführt wurde und auf zehn Minuten beschränkt war. Davor mussten Fragen zu etwaigen Änderungen in den vorliegenden soziodemografischen Strukturmerkmalen beantwortet werden. Diese Daten – das ist der Vorteil dieser Herangehensweise – liefern einen wichtigen Hintergrund für die Beteiligungsstruktur Freiwilliger und konnten daher für den vorliegenden Bericht ebenfalls herangezogen werden. Die Beschränkung auf zehn Minuten war hingegen eine klare Restriktion bei den Möglichkeiten der Erhebung verschiedener Beteiligungsformen.

Durch die Wahl der Methodik – bei der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) handelte es sich um eine telefonische Befragung – lassen sich die Daten auch nur bedingt mit den Daten vergleichen, die im Jahr 2000 in Österreich erhoben wurden. Damals wurden persönliche Befragungen durchgeführt. Insbesondere bei der Zuordnung zu den verschiedenen Tätigkeitsbereichen wurde eine andere Unterteilung getroffen. Daher fiel die Entscheidung, nur sehr eingeschränkt und mit entsprechenden Vorbehalten Vergleiche zu früheren Jahren zu ziehen.

2. GESELLSCHAFTLICHE BEDEUTUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT IM INTERNATIONALEN DISKURS

Michael Meyer, Eva More-Hollerweger, Arno Heimgartner, Stefanie Mackerle-Bixa

2.1. Einleitung und Hintergrund

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Funktionen von Freiwilligenarbeit. Diese wurden in den letzten Jahren als Forschungsgegenstand verschiedenster Disziplinen aufgegriffen und unter Schlagworten wie Sozialkapital, Partizipation, Zivilgesellschaft oder New Governance analysiert. Im Rahmen von ehrenamtlicher Tätigkeit werden Leistungen erbracht, die den sozialen, kulturellen, politischen und ökologischen Zusammenhalt und die wechselseitige Unterstützung von Menschen fördern. Der Anspruch auf Mitgestaltung soll auf lokaler, nationaler und supranationaler Ebene eingelöst werden. Freiwilligenarbeit und ganz allgemein zivilgesellschaftliches Engagement lassen sich in ökonomischen Parametern darstellen, umfassen aber darüber hinaus symbolische Dimensionen wie Ehre, Status und Einsatzbereitschaft. Über ihr Lern- und Sinnstiftungspotenzial wirkt die Freiwilligenarbeit schließlich auf die Akteurinnen und Akteure zurück. Neben den anderen Hauptformen von Arbeit, also Erwerbsarbeit und familiäre Arbeit, ist die ehrenamtliche und Freiwilligenarbeit damit ein wichtiger Teilbereich gesellschaftlicher Wertschöpfung und trägt überdies zu soziokultureller Integration sowie Veränderung von Gesellschaft bei.

2.2. Funktionen von Freiwilligenarbeit im internationalen Diskurs

Mit Freiwilligenarbeit werden oft große Hoffnungen und Potenziale für künftige gesellschaftliche Entwicklungen verbunden (Beher et al. 2000: 17). Im Folgenden werden verschiedene Funktionen wie Förderung der wirtschaftlichen Wertschöpfung, soziale Integration oder intergenerationelle Solidarität diskutiert, die der Freiwilligenarbeit zugeschrieben werden. Gerade aus sozialpolitischer Perspektive sind diese Funktionen kritisch zu hinterfragen, einerseits im Hinblick auf die gesellschaftliche Arbeitsteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, mit der wesentliche Konsequenzen für die soziale Sicherung verbunden sind. Andererseits stellt auch die Verteilung verschiedener Formen ehrenamtlicher Arbeit ein potenzielles Feld für Benachteiligung dar, wie insbesondere in den Kapiteln 6 (Gender) und 9 (Migrantinnen und Migranten) noch ausführlich erläutert wird.

Der gesellschaftliche Nutzen von Freiwilligenarbeit kann folgendermaßen systematisiert werden:

- > Wirtschaftlich, als Beitrag zur Wertschöpfung. Auch wenn Freiwilligenarbeit nicht direkt monetär abgegolten wird, werden Dienstleistungen und Produkte mit ökonomischem Wert erzeugt. Verschiedene Ansätze beschäftigen sich mit der wirtschaftlichen Bewertung von Freiwilligenarbeit (Anheier et al. 2003).
- > Politisch, im Sinne von Teilnahme an kollektiv bindenden Entscheidungen. Viele zivilgesellschaftliche Organisationen, in denen BürgerInnen freiwillig tätig sind,

beteiligen sich an politischen Entscheidungsprozessen und tragen somit zu deren demokratischer Qualität und Legitimierung bei, sei es nun in den Bereichen Ökologie, Menschenrechte oder Sozialpolitik.

- > Sozial im engeren Sinn: Freiwilligenarbeit unterstützt den Aufbau von sozialem Kapital, die Inklusion und Integration verschiedener sozialer Bevölkerungsgruppen sowie die Gemeinschaftsbildung. Im Anschluss an die Studien von Robert Putnam (z. B. Putnam 1994, 1995; Putnam/Feldstein/Cohen 2003) besteht soziales Kapital vor allem aus gemeinsam geteilten Normen und vertrauensvollen Beziehungen zwischen Akteurinnen und Akteuren.
- > Instrumentell im Sinne der Realisierung von Zielen. Schließlich leistet Freiwilligenarbeit beachtliche Beiträge in jenen gesellschaftlichen Teilsystemen, in denen sie verrichtet wird: Kultur und Kunst, Sport und Freizeit, Religion und Kirchen, Soziales und Gesundheit etc.

2.2.1. Beitrag zur Wirtschaft

Ehrenamtliche Arbeit wird definiert als eine Leistung für andere. Diese erfolgt zwar unbezahlt und hat daher keinen Preis, wohl aber einen ökonomischen Wert. Wie andere Aktivitäten außerhalb des Marktes wurde ehrenamtliche Arbeit lange Zeit kaum als ökonomischer Beitrag zur Wohlfahrt wahrgenommen. Sie geht beispielsweise nicht in die Berechnung des Bruttoinlandsprodukts ein, das als wesentlicher Wohlfahrtsindikator gilt und gewöhnlich zur Darstellung der wirtschaftlichen Situation eines Landes herangezogen wird. Zwar existieren mittlerweile alternative Systeme von Kennzahlen, die ein umfassenderes Bild der ökonomischen Lage von Ländern zeichnen sollen (Glatzer/Zapf 1984), bzw. gibt es Bestrebungen, Nicht-Marktleistungen in das „system of national accounts“ zu integrieren (Anheier et al. 2003)¹², doch solche Ansätze sind im Alltagsgebrauch wirtschaftlicher Kennzahlen wenig verbreitet. Dies ist insofern problematisch, als unbezahlte Arbeit ein wesentlicher Beitrag für das Funktionieren einer Gesellschaft und damit auch für die ökonomische Leistungsfähigkeit eines Landes ist.

Aus sozialpolitischer Perspektive stellt sich die Situation etwas anders dar. Die ökonomische Bedeutung von Freiwilligenarbeit wird grundsätzlich wahrgenommen, auch wenn das Ausmaß mangels Dokumentation nicht immer klar erkenntlich ist. Sie gewinnt vor allem dort an Bedeutung, wo sie traditionell oder pionierhaft als Alternative zu staatlichen Leistungssystemen in Frage kommt, also vordergründig im Sozialbereich. Insbesondere in Zeiten knapper Budgets für Sozialorganisationen, wenn Personalkosten zum essenziellen Problem werden, wird auch das Potenzial der Freiwilligenarbeit stärker relevant.

Soziale Dienste sind allerdings nur ein Teil der (unter anderem) von Freiwilligen erbrachten Leistungen. Sie stellen insofern einen Sonderfall dar, als im Sozialbereich Staat, Markt, Nonprofit Sektor und informeller Sektor nebeneinander – teils komplementär, teils substituierend – als Anbieter auftreten (siehe Kapitel 10). Bei anderen ehrenamtlichen

¹² Siehe auch www.ccss.jhu.edu/index.php?section=content&view=9&sub=11 [Zugriff am: 05.05.2009]

Tätigkeiten trifft dies weniger zu, denn dabei steht die Dienstleistung selbst oft nicht im Vordergrund, sondern eher der Prozess der Erbringung, die Beziehung zwischen den Beteiligten oder die Partizipation am gesellschaftlichen Leben – wie dies auch im Sozialbereich der Fall sein kann. Beispielsweise wird der örtliche Kirchenchor oder Sportverein kaum durch gewinnorientierte oder öffentliche Unternehmen ersetzt werden. Neben dem ökonomischen Aspekt geht es hier viel mehr auch um den sozialen und partizipatorischen Aspekt der Aktivitäten.

TABELLE 1: WÖCHENTLICHES ARBEITSVOLUMEN FREIWILLIGER IN STUNDEN

Bereich	Stunden pro Woche
Katastrophenhilfe	1.575.932
Kultur	1.761.588
Umwelt	349.906
Religion	1.026.121
Soziales	564.689
Politik	640.905
Gemeinwesen	278.223
Bildung	302.910
Sport	1.418.408
Summe formelle Freiwilligenarbeit	7.918.683
Informelle Freiwilligenarbeit	6.773.996
Summe Freiwilligenarbeit gesamt	14.692.679

Hochgerechnet; gewichtet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Als quantifizierender Zugang können die Arbeitsstunden herangezogen werden, aus denen sich Vollzeitäquivalente an Personal berechnen lassen. Insgesamt wurden von Freiwilligen in Österreich – hochgerechnet aus den Daten der Mikrozensus-Zusatzerhebung – im Jahr 2006 wöchentlich knapp 14,7 Millionen Arbeitsstunden geleistet: knapp 8 Millionen unter Einbindung in eine Organisation, also in Form von formeller Freiwilligenarbeit, und 6,7 Millionen in Form von informeller Freiwilligenarbeit. Umgerechnet in Vollzeitäquivalente, entspricht dies einem Arbeitsvolumen von rund 425.000 Vollzeiterwerbstätigen (40 Stunden/Woche) bzw. 13 % der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich (Statistik Austria 2008: 34).

Ergebnisse älterer Studien lassen einen Vergleich aufgrund methodischer Unterschiede nur bedingt zu und sind daher mit Vorsicht zu betrachten.¹³ Eine Studie aus dem Jahr 2000 (Hollerweger 2001: 56) ermittelte ein Volumen von 16,7 Millionen wöchentlicher Arbeitsstunden Freiwilliger. Dies deutet auf einen Rückgang von Freiwilligenarbeit (um

¹³ Die methodischen Unterschiede werden in Kapitel 1.4. kurz erläutert.

knapp 12 %), wobei informelle stärker betroffen ist als formelle. Letztere verringerte sich von 8,7 Millionen auf 7,9 Millionen wöchentliche Arbeitsstunden (rund 9 %), informelle Freiwilligenarbeit von knapp 8 Millionen auf 6,8 Millionen (knapp 15 %).¹⁴ Auch eine Studie aus der Schweiz geht von einem rückläufigen freiwilligen Engagement zwischen 1997 und 2007 aus, während in Deutschland freiwilliges Engagement zwischen 1999 und 2004 zugenommen hat (Gensicke 2005: 17).

2.2.2. Soziales und gesellschaftliches Zusammenleben: Der Sozialkapital-Ansatz

Neben einer wirtschaftlichen Funktion leistet Freiwilligentätigkeit auch einen tragenden Beitrag für das gesellschaftliche Zusammenleben, den Zusammenhalt und die Solidarität. Der Mensch schöpft sein kulturelles Dasein aus dem sozialen Miteinander. Soziale Unterstützung durch andere Personen – in Form von Hilfe, Rat und Zuneigung – ist darüber hinaus in vielen Lebenssituationen hilfreich. Sie realisiert Lebensmöglichkeiten und reduziert Belastungen, die insbesondere bei Einsamkeit entstehen können. In den Zeiten schwindender Bedeutung traditioneller gesellschaftlicher Strukturen bilden sich neben den klassischen Netzwerken wie Familie oder Nachbarschaft auch verstärkt gesellschaftliche Gemeinschaften, die solche Funktionen erfüllen können. In sozialen Netzwerken aus Verwandten, Freundinnen und Freunden, Kolleginnen und Kollegen oder Bekannten eingebunden zu sein, hat sehr hohe Bedeutung für die persönliche Gesundheit, d. h. für das persönliche Wohlbefinden sowie die Zufriedenheit mit dem Leben und der Arbeitssituation (Denz 2005: 7). Genau diese Netzwerke, Kontakte, Werte, Haltungen sowie gegenseitiges Vertrauen sind auch für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung einer Gesellschaft notwendig. Verstädterung, wachsende Flexibilität, Mobilität und steigende Anforderungen des Arbeitsmarktes sind Ausdruck unseres gesellschaftlichen Wandels, in dem sich auch traditionelle primäre soziale Netze stark verändert haben (Nestmann/Schmerl 1990: 9f.).

Der Soziologe Robert Putnam fasst die genannten Komponenten – (i) interpersonales Vertrauen, (ii) Normen gegenseitiger Solidarität und (iii) Beteiligung an zivilgesellschaftlichen Netzwerken – in seinem Konzept des „Sozialkapitals“ zusammen (Putnam 1994). Auf die moderne Gesellschaft angewendet, entwickelt Putnam aus der historischen Analyse die These, dass die Beteiligung in organisierten sozialen Netzwerken, z. B. in Sportvereinen, Theater- oder anderen Interessengruppen, die Entstehung von Vertrauen erleichtert und dadurch den gesellschaftlichen Zusammenhalt fördert. Sozialkapital, das zeigt Putnam vor allem in seiner vergleichenden Analyse von Nord- und Süditalien (Putnam 1994), trägt auf diese Art wesentlich zum wirtschaftlichen Wachstum bei. Dadurch entsteht jenes unsichtbare Netzwerk aus vertrauensvollen Beziehungen und etablierten sozialen Normen, die etwa Unternehmensgründungen oder andere riskante wirtschaftliche Entscheidungen erleichtern und wirtschaftlichen Erfolg fördern, indem sie als eine Art soziale Infrastruktur positive externe Effekte auf eine Volkswirtschaft haben.

¹⁴ Weitere Ausführungen siehe Kapitel 12.

Der Begriff des sozialen Kapitals – neben dem ökonomischen und kulturellen Kapital – geht auf den französischen Soziologen Pierre Bourdieu und seine Arbeiten zu sozialer Ungleichheit zurück. Er beschreibt Sozialkapital als die Gesamtheit der aktuellen und potenziellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind. Sozialkapital kann somit innerhalb von Beziehungen entstehen und vergehen. Im Sinne des Begriffs kann die Zugehörigkeit zu einer Gruppe als eine Ressource aufgefasst werden, die es einem Akteur bzw. einer Akteurin ermöglicht, sowohl für sich selbst als auch für die Gruppenmitglieder positive Auswirkungen zu erzielen (Bourdieu 1983).

Freiwilligentätigkeit ist eine starke Basis zur Akkumulierung des Sozialkapitals: Sie schafft soziale Netzwerke und Bindungen, fördert soziale Kompetenzen wie Empathie oder Toleranz, die Fähigkeit, um Hilfe zu bitten oder Hilfe anzubieten, Konfliktfähigkeit sowie solidarisches Verhalten. Somit ist Freiwilligenarbeit ein Gewinn sowohl für den Einzelnen als auch für ein Kollektiv. Der Forschung stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, inwieweit über Freiwilligenarbeit und zivilgesellschaftliches Engagement benachteiligte und ausgeschlossene Gruppen Zugang zu sozialem Kapital erhalten.

2.2.3. Gesellschaftliche und politische Partizipation im europäischen Vergleich

Die Bedeutung der Freiwilligenarbeit kann auch in der Partizipation an gesellschaftlichen Prozessen gesehen werden. Verstärkte Teilhabe innerhalb der Zivilgesellschaft sowie Beteiligung in organisierten sozialen Netzwerken, z. B. in Sportvereinen, Theatergruppen oder anderen Interessengemeinschaften¹⁵, so auch Putnam (1994), könne die Integration unterschiedlichster sozialer Gruppen fördern und einen Beitrag zur Stärkung des gesamtgesellschaftlichen Sozialkapitals leisten (Putnam 1994; Putnam 2000; Tocqueville 1976).

Auf Basis der ESS-Daten (European Social Survey) wurden im Rahmen des Forschungsnetzwerks CINEFOGO (Civil Society and New Forms of Governance in Europe)¹⁶ standardisierte Fragen zur BürgerInnenbeteiligung in Europa erarbeitet. Dabei wurden Mitgliedschaft in NPOs, informelle Beteiligung, Spenden, Freiwilligenarbeit und politisches Engagement als Formen von BürgerInnenbeteiligung identifiziert.

Politische Partizipation, als eine Beteiligungsform, ist ein grundlegender Pfeiler in der Wahrung und Nutzung von Demokratie, indem sich BürgerInnen aktiv mit politischen Themen auseinandersetzen oder diese mitentscheiden. Grundlage für politische

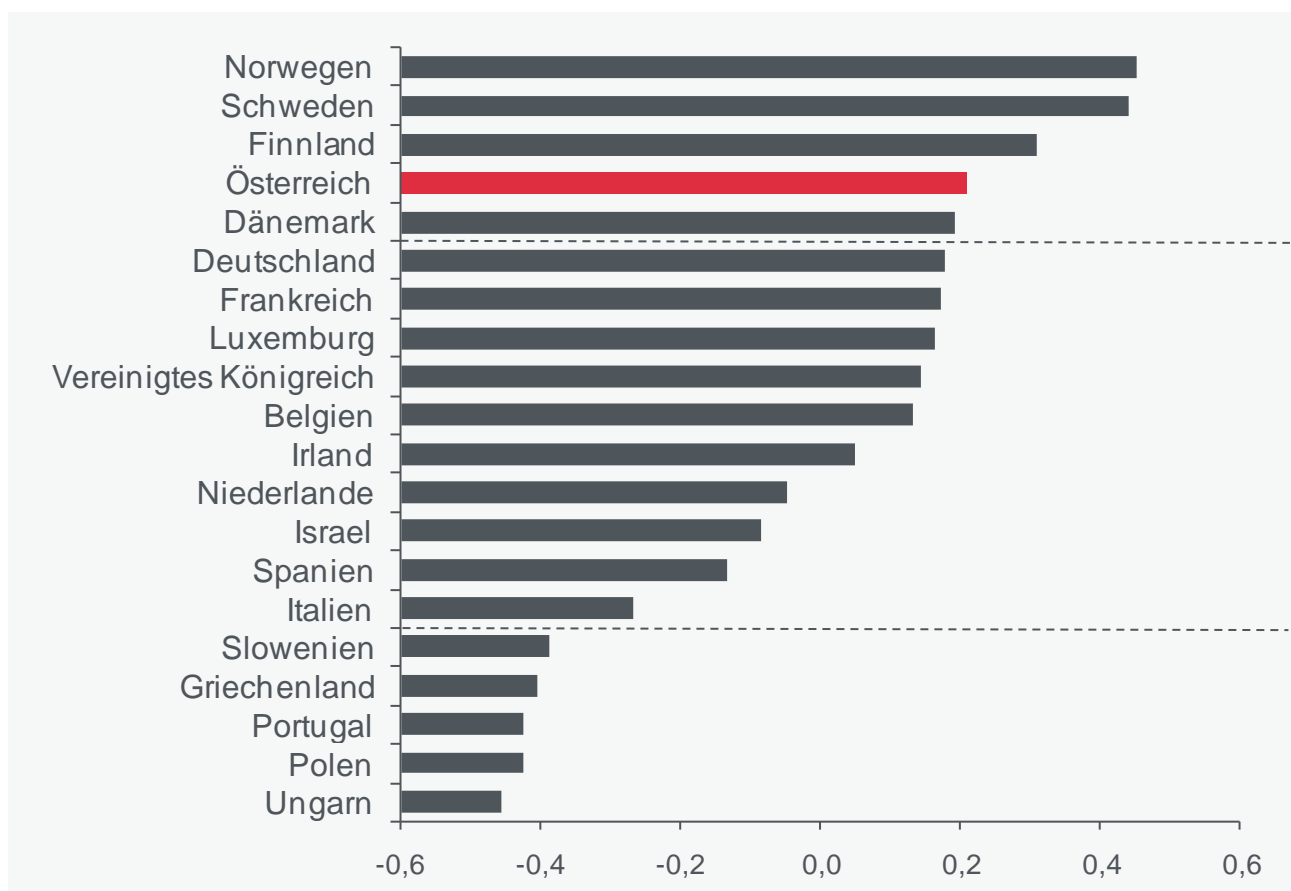
¹⁵ Dies setzt allerdings eine entsprechende Kultur in diesen Organisationen voraus – es gibt ebenso zahlreiche Beispiele von Freiwilligenorganisationen, in denen genau das Gegenteil vermittelt wird, nämlich Intoleranz, Gruppendruck, einseitige Ansichten etc. So kann Sozialkapital durchaus die Form exklusiver Netzwerke annehmen, von denen viele Individuen ausgeschlossen bleiben. „Sozialkapital ist somit nicht per se ein Garant gesellschaftlicher Integration, wenn es an brückenbildendem Kapital fehlt.“ (Vogt 2005: 152)

¹⁶ www.cinefogo.org/ [Zugriff am: 05.05.2009]

Partizipation ist Vertrauen: in die Rechtsstaatlichkeit, in die politischen Institutionen, aber auch in die MitbürgerInnen. Die Beziehung zwischen Vertrauen und Demokratie kann daher in wechselseitiger Abhängigkeit gesehen werden: Einerseits reproduziert sich Vertrauen aus Demokratie, andererseits ist es eine Grundvoraussetzung zur Demokratiesicherung.

Aufgrund der Ergebnisse des CINEFOGO-Forschungsnetzwerkes zeigt sich, dass insbesondere in Ländern mit langjähriger demokratischer Tradition, starkem Sozialsystem und geringer sozialer Ungleichheit auch ein höheres Partizipationsniveau besteht. Soziale Sicherheit, Vertrauen in Mitmenschen und das politische System sind demnach eine wichtige Grundlage zur Förderung einer aktiven Zivilgesellschaft.

ABBILDUNG 1: POLITISCHES ENGAGEMENT IN EUROPA



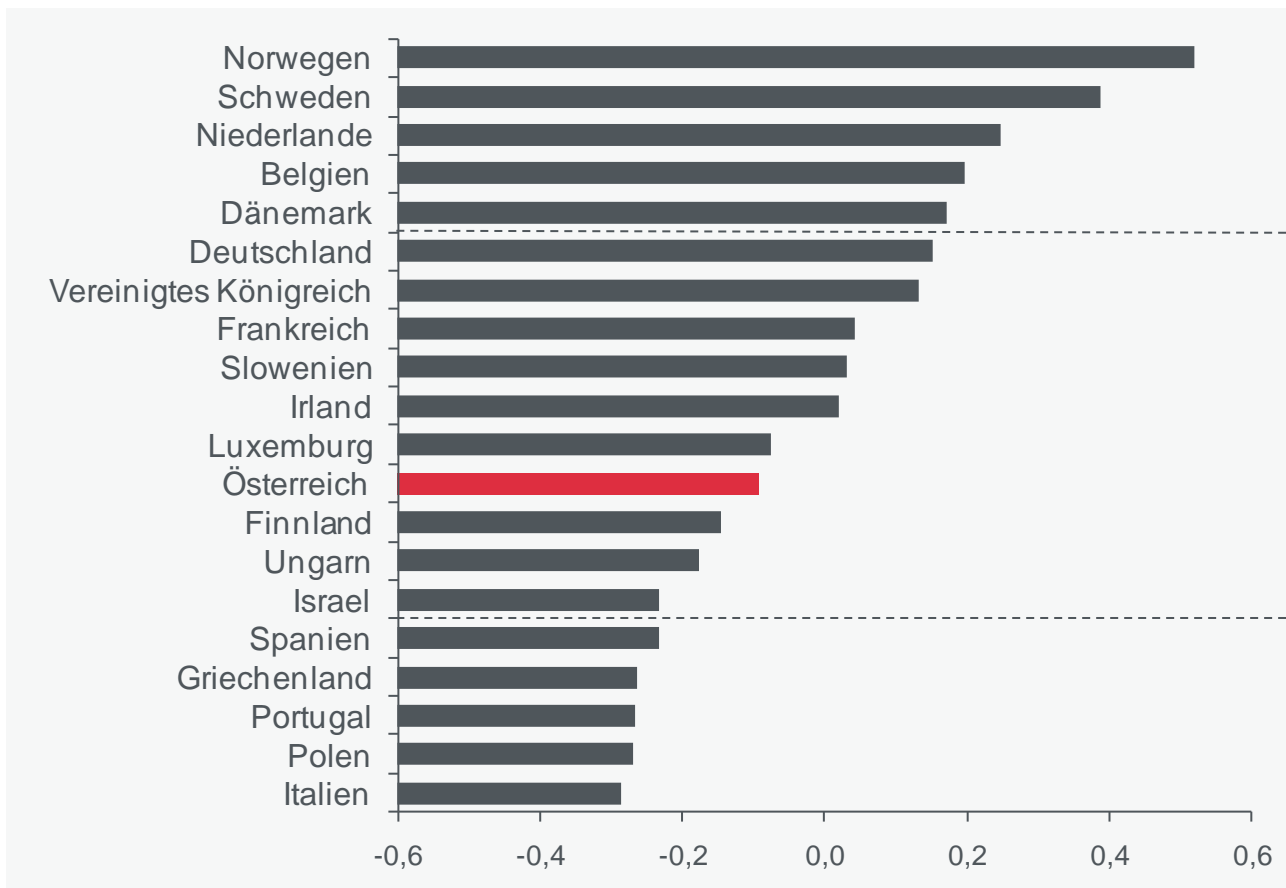
z-transformierte Werte

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des European Social Survey ESS 2002

Österreich liegt bei der Freiwilligenarbeit im europäischen Mittelfeld (Abbildung 2), wobei hier die Breite und Vielschichtigkeit des freiwilligen Engagements und nicht deren Ausmaß gemessen wurde. Beim Vergleich des politischen Engagements besetzt Österreich einen Spitzenplatz (Abbildung 1): Gleich nach den skandinavischen Ländern Norwegen und Schweden sowie Finnland bestechen die ÖsterreicherInnen durch Mitgliedschaften in politischen Vereinigungen, Teilnahme an politischen Veranstaltungen und Kundgebungen etc.

Im ESS wurde politisches Engagement über unterschiedliche Verhaltensweisen gemessen. Einige Beispiele: PolitikerInnen kontaktieren, in einer Partei Mitglied sein, Petitionen und Volksbegehren unterzeichnen, an Demonstrationen teilnehmen, bestimmte Produkte boykottieren oder andere aus politischen Gründen kaufen. Insgesamt gingen in die Skala zum politischen Engagement neun Items ein (Cronbachs Alpha = 0,71). Die angegebenen Länder-z-Werte sind auf eine Skala von -1 bis +1 normiert.

ABBILDUNG 2: FREIWILLIGENARBEIT IN EUROPA



z-transformierte Werte

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des European Social Survey ESS 2002

Im ESS wird Freiwilligenarbeit in folgenden Bereichen erfasst: Sport, Kunst und Kultur, Gewerkschaften und Interessenvertretungen, Menschenrechts- und KonsumentInnenenschutzorganisationen, Umweltorganisationen, religiöse Organisationen, wissenschaftliche und soziale Organisationen. Gefragt wurde nur, ob im letzten Jahr freiwillig gearbeitet wurde, nicht aber, wie viele Stunden. Somit erzielen bei den z-Werten jene Länder hohe Werte, deren BürgerInnen in sehr unterschiedlichen Organisationen freiwillig arbeiten. Die z-Werte sind kein Ausdruck des Volumens der Freiwilligenarbeit, vieles deutet aber auf einen Zusammenhang hin.

Das Ausmaß des politischen und des freiwilligen Engagements korrespondiert deutlich mit einem „starken Staat“ und einem hohen Ausmaß an Vertrauen in öffentliche Institutionen. Vertrauen ist somit nicht nur eine zentrale Komponente des Sozialkapitals, sondern eine

notwendige Voraussetzung, sich einzulassen oder – auch in der Hoffnung auf Reziprozität – Vorleistungen einbringen zu können (Denz 2005: 7).

Freiwilligenorganisationen bieten zum einen den Rahmen zur Akkumulierung des sozialen Kapitals. Die teilhabende Person wird mit Meinungen und Problemen anderer konfrontiert, darüber hinaus entwickelt sich ein Gefühl des Zusammenhalts, sodass zur Ich-Perspektive eine Wir-Perspektive tritt. Zum anderen stellen die Organisationen Strukturen bereit, die zur politischen Mobilisierung und Rekrutierung genutzt werden können.

Grundsätzlich kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle Vereinsarten politische Partizipation gleichermaßen stimulieren können. Mitglieder von Interessengruppen, sozialen Bewegungsorganisationen (insbesondere Umweltverbänden) oder politischen Organisationen sind empirischen Studien zufolge politisch engagierter als Mitglieder von Sportklubs und anderen Freizeitvereinen. Entscheidend ist vielmehr, ob politische Themen auch in den Freiwilligenorganisationen auf der Agenda sind (Sobieraj/White 2004; Bowler/Donovan/Hanneman 2003; Teorell 2003).

2.3. Beziehung zwischen Freiwilligensektor und öffentlicher Hand/Politik

Die Verteilung von gesellschaftlichen Aufgaben hat sich in den letzten Jahrzehnten immer wieder stark verändert und unterscheidet sich von Staat zu Staat sehr stark, abhängig von historischen und institutionellen Entwicklungen.

Betrachtet man die europäische Landschaft (vgl. auch Abbildung 1 und Abbildung 2), so lassen sich im Wesentlichen drei Cluster von Staaten identifizieren (Tabelle 2):

- > Jene Staaten mit dem höchsten Vertrauen in öffentliche Institutionen und in den Staat weisen auch das höchste zivilgesellschaftliche Engagement auf: die skandinavischen Staaten und die Niederlande.
- > Staaten, deren BürgerInnen weder in den Staat noch in die Zivilgesellschaft vertrauen, zeigen das geringste formelle Partizipationsniveau (v. a. süd- und osteuropäische Staaten). Hier überwiegt das Vertrauen in die Marktwirtschaft.
- > Eine große Gruppe von Staaten liegt, was ihr zivilgesellschaftliches Engagement betrifft, zwischen diesen Extremen: Hier finden sich Österreich und Deutschland, aber auch Frankreich und das Vereinigte Königreich.

Der starke Staat im ersten Cluster ist wohl nur ein Erklärungsfaktor neben anderen – der jedoch der alten Toqueville'schen Annahme widerspricht, dass sich eine starke Zivilgesellschaft nur dort entwickeln kann, wo sich der Staat zurücknimmt. Andere Erklärungsmuster beziehen sozio-kulturelle und historische Faktoren mit ein. Die Dreiteilung zeigt auch Parallelen zu Wohlfahrtsstaat-Typologien (z. B. Esping-Anderson 2006).

Im angloamerikanischen Bereich sind es die Tradition von privater Wohltätigkeit sowie die starke Bedeutung religiöser Organisationen und sozialer Vereine, die trotz geringer staatlicher Förderung einen vergleichsweise starken Stellenwert der Zivilgesellschaft bedingen. In Österreich, Deutschland, aber auch Frankreich ergänzen sich Zivilgesellschaft und Staat in weiten Bereichen sozialer Dienstleistungen, der Staat bedient sich hier der Zivilgesellschaft in unterschiedlichen Politikbereichen (z. B. Sozialpolitik, Kulturpolitik).

TABELLE 2: ZIVILGESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT IN EUROPA: LÄNDER-CLUSTER

	Hohe Partizipation	Niedrige Partizipation	In-between
Mitgliedschaft	0,631	-0,487	0,132
Politisches Engagement	0,258	-0,325	0,169
Freiwilligenarbeit	0,331	-0,213	0,028
Informelles Engagement	0,237	-0,25	0,116
Spenden	0,282	-0,238	0,063
Anzahl der Länder	4	8	8
Länder	Dänemark Niederlande Norwegen Schweden	Spanien Griechenland Ungarn Israel Italien Polen Portugal Slowenien	Österreich Belgien Deutschland Finnland Frankreich Irland Luxemburg Vereinigtes Königreich
	Vertrauen in den Staat	Vertrauen in die Wirtschaft	Vertrauen in die Zivilgesellschaft

Quelle: European Social Survey 2002; eigene Berechnungen

In vielen osteuropäischen Staaten ist die Zivilgesellschaft durch ihre Rolle in den kommunistischen Regimes nachhaltig diskreditiert. Die Position als Nachfolger ehemaliger Systemorganisationen wird offenbar stärker wahrgenommen als der Beitrag der Zivilgesellschaft zum Sturz der kommunistischen Regimes. In Südeuropa scheint die Rolle von familiären Bindungen und Clanstrukturen stärker als der Einfluss moderner zivilgesellschaftlicher Organisationen. In Skandinavien und den Niederlanden liefen die Entwicklung des Wohlfahrtsstaates und der Zivilgesellschaft parallel: Beide Bereiche wurden bei gleichzeitiger Schwächung traditioneller Familienstrukturen ausgebaut.

Die Werte in Tabelle 2 sind z-transformierte Werte der jeweiligen Länder-Cluster, die aus den ESS-Daten berechnet werden. Somit bringen sie nur zum Ausdruck, inwieweit der jeweilige Cluster in der jeweiligen Engagement-Form unter- oder überdurchschnittlich ist. Ein Lesebeispiel: Am größten ist die Diskrepanz zwischen diesen drei Länder-Clustern in Bezug auf die Mitgliedschaft, hier liegt der Cluster mit der hohen Partizipation mit 0,631 deutlich über dem Mittel von 0, der Cluster mit der geringen Partizipation mit -0,487 deutlich darunter. Hinsichtlich der anderen Engagementformen sind die Unterschiede weniger groß.

Insgesamt sprechen die empirischen und historischen Befunde über weite Bereiche für eine Komplementarität und gegenseitige Unterstützung von staatlichem und freiwilligem Engagement der BürgerInnen – zwei Argumente seien hier angeführt:

ARGUMENT 1: ÖFFENTLICHER SEKTOR ALS „INITIATOR VON FREIWILLIGENARBEIT“ DURCH STÄRKERE BETEILIGUNG

Durch die Veränderung der institutionellen Arrangements kommt es zu neuen Formen der Zusammenarbeit zwischen den gesellschaftlichen Sektoren. Ein Beispiel dafür sind von der Politik initiierte Bürgerbüros – keine „Ämter“, sondern Vereine, getragen von Einzelpersonen oder Initiativen. Eine Reihe von Initiativen und Organisationen bezieht die BürgerInnen in die Gestaltung und Planung ihres unmittelbaren räumlichen oder sozialen Lebensumfelds mit ein. MieterInnenvereinigungen, Dorferneuerungsvereine, Nachbarschaftshilfen, Selbsthilfegruppen und ähnliche Gemeinschaften bieten Betroffenen Möglichkeiten, sich für ihre Interessen zu engagieren. Mindestens ebenso wichtig wie das Ergebnis ist dabei der Prozess des Verhandeln. So wurden von einer interministeriellen Arbeitsgruppe unter Beteiligung von Kammern, NGOs und externen Fachexpertinnen und -experten im Rahmen eines Projekts im Auftrag des Bundeskanzleramtes und des Lebensministeriums Standards der Öffentlichkeitsbeteiligung erarbeitet.¹⁷ Im positiven Fall kann der individuelle Handlungsspielraum durch das Beteiligtwerden und Beteiligtsein vergrößert werden. Neben Wissens- und Erfahrungszuwachs kann ein solches Verhalten auch das Verständnis für alternative Sichtweisen, politische Durchsetzbarkeit und rechtliche Rahmenbedingungen erweitern (Wendt 1998). Ein Engagement dieser Art soll dazu beitragen, das individuelle Verantwortungsbewusstsein zu fördern und dadurch soziale Lebens- und Wohnqualität zu verbessern. Insbesondere eine politisch aktive Gemeinwesenarbeit (GWA) ist bestrebt, politisch bedeutsame Themen der Bevölkerung aufzugreifen und gemeinsam mit den Bürgerinnen und Bürgern in einer Verschränkung mit der Politik einer Bearbeitung zuzuführen. Die GWA erwirkt ein Bewusstsein, über die eigenen Probleme zu reflektieren und eigene Anliegen zu vertreten. Dass es häufig darum geht, zwischen verschiedenen Interessen zu vermitteln, hebt die Bedeutung der GWA als zielgruppenübergreifende Mediationsinstanz. Einzelne Projekte realisieren auch die Beteiligung von Kindern (z. B. Kinderbüro, Kinderparlament), um deren Perspektive in die Gestaltung von Lebenswelt einfließen zu lassen. Agenda 21-Projekte arbeiten angesichts der begrenzten Ressourcen an einem umweltbewussten und nachhaltigen Umgang. Sie machen deutlich, dass etwa auch beim Thema Energie nur ein gesellschaftliches Verhalten zu einer nötigen Stabilisierung führt, das von vielen Einzelnen, Gruppierungen

¹⁷ www.partizipation.at/standards_oeb.html [Zugriff am: 05.05.2009]

und Kollektiven getragen wird. Die Verbindung der Themen nachhaltige Entwicklung, Partizipation und Europa ist Ziel der Plattform www.partizipation.at, auf der verschiedene Projekte vorgestellt werden und Informationen zur Verfügung stehen.

Offen bleibt hier allerdings die Frage, welche Formen zivilgesellschaftlichen Engagements staatlich gefördert werden. Allein die Tatsache, dass das „bürgerschaftliche Engagement“ ein schillernder Begriff ist, der vom Sozialdienst bis zu politischen Protesten reicht und der grundsätzlich immer auch eine „außerparlamentarische“ Opposition zu staatlichen Institutionen beinhaltet, nährt die Skepsis, dass der Staat wohl nur bestimmte Formen dieses Engagements fördern wird.

ARGUMENT 2: STAAT UND ZIVILGESELLSCHAFT

In der jüngeren Forschung wird die besondere Bedeutung kleinerer Gruppen von Akteurinnen und Akteuren im intermediären Bereich als Gegenpol zu den verfestigten und verbürokratisierten Strukturen staatlicher Institutionen und Großorganisationen erörtert (Blattert 1998: 93f.). Beispielsweise gleichen sich die großen Wohlfahrtsverbände durch die Zusammenarbeit mit öffentlichen Institutionen zunehmend an die staatlichen Strukturen an. Im Gegensatz dazu haben neuere soziale Bewegungen eine starke Protestfunktion. Mit der öffentlichen Thematisierung bestimmter Probleme tragen sie zu gesellschaftlichen Wandlungsprozessen bei, wobei der „anti-institutionelle“ Charakter eine wesentliche Rolle spielt (Offe, zitiert in: Blattert 1998: 93). Die Formierung „neuer“ Anliegen ist daher häufig mit der Gründung neuer Initiativen und Selbsthilfegruppen verbunden und vollzieht sich weniger in bestehenden (Groß-)Organisationen.

Was die vertragliche Gestaltung betrifft, ist die Zusammenarbeit zwischen den zivilgesellschaftlichen Organisationen und dem Staat derzeit starken Veränderungen ausgesetzt. Public Management und wirkungsorientierte Verwaltungsführung sind nur zwei der Faktoren, die Leistungsverträge in den Vordergrund stellen und Subventionsfinanzierungen verdrängen (Zauner/Heimerl/Mayrhofer/Meyer/Nachbagauer/Praschak, 2006; Schneider/Trukeschitz, 2007). In diesem Zusammenhang sind es viel stärker die wirtschaftlichen Beiträge von NPOs und kaum die politischen und gemeinschaftsbildenden, die finanziert werden. Insbesondere politisches Engagement kann und wird sogar in Konflikt zu wirtschaftlichen Zielsetzungen treten. Demnach ist zu befürchten, dass durch leistungsvertragliche Arrangements die Servicefunktion gegenüber anderen Funktionen forciert wird (Neumayr et al. 2007).

2.4. Neue Formen der Kooperation mit der Wirtschaft – die Rolle von Corporate Social Responsibility (CSR)

Verschärfte soziale Spannungen zwischen Arm und Reich sowie wachsende Kritik an der Rolle großer, multinational agierender Unternehmen haben in den letzten Jahren in den USA und zunehmend auch in Europa dazu geführt, dass sich Unternehmen verstärkt mit der Frage ihrer gesellschaftlichen Verantwortung auseinandersetzen müssen. Kennzeichnend ist die Betrachtung von Unternehmen als aktiver Teil der Gesellschaft, die zum Wohlstand beitragen und gleichzeitig von einer sozial stabilen und abgesicherten Gesellschaft profitieren.

Ähnlich wie im Konzept der Zivilgesellschaft, in dem einzelne BürgerInnen dazu aufgefordert werden, sich in die Gesellschaft einzubringen und ihren Teil zu einem friedlichen, sozial ausgewogenen Zusammenleben beizutragen, bringen sich Unternehmen im Konzept der „Corporate Social Responsibility“ (CSR) „bürgerschaftlich“ in das gesellschaftliche Leben ein.

Die Europäische Kommission definiert in ihrem 2001 erschienenen Grünbuch zu CSR diese als ein Konzept, „ [...] das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren. Sozial verantwortlich handeln heißt nicht nur, die gesetzlichen Bestimmungen einhalten, sondern über die bloße Gesetzeskonformität hinaus ‚mehr‘ investieren in Humankapital, in die Umwelt und in die Beziehungen zu anderen Stakeholdern“ (Europäische Kommission 2001: 8).

Dem Konzept nach sollen sich Unternehmen neben der Verantwortung gegenüber den Eigentümern bzw. Eigentümerinnen sowie Aktionären bzw. Aktionärinnen auch zur Verantwortung gegenüber den eigenen Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen, den Kunden bzw. Kundinnen, Lieferanten bzw. Lieferantinnen sowie gegenüber der ökologischen und sozialen Umwelt bekennen. Sie sollen damit nicht nur nachhaltiges ökonomisches Wachstum und Ausbau der Unternehmensreputation anstreben, sondern auch auf nachhaltige ökologische und soziale Entwicklung ihres Umfeldes achten.

Eine aktive Unternehmensmaßnahme zur Förderung des Freiwilligenengagements von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist Corporate Volunteering (Schubert et al. 2002). Aus den USA importiert, stellt es in Europa eine noch relativ junge und wenig verbreitete Form gesellschaftlichen Engagements dar. Unternehmen unterstützen dabei durch vergütete Freistellungen, Sachmittel und/oder Know-how aktiv das freiwillige Engagement ihrer MitarbeiterInnen (siehe Kapitel 5).

3. STRUKTUREN DES FREIWILLIGENSEKTORS

*Eva More-Hollerweger, Selma Sprajcer*¹⁸

3.1. Einleitung und Hintergrund

Freiwilligenarbeit in Organisationen, also formelle Freiwilligenarbeit (siehe Kapitel 1), findet in unterschiedlichen Kontexten statt und wird stark geprägt durch die jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen. Viele Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten, weisen eine lange Tradition auf, z. B. der Wiener Tierschutzverein, gegründet 1846, und der Österreichische Bundesfeuerwehrverband, gegründet 1889.¹⁹ Bei anderen handelt es sich um weitaus jüngere Organisationen, z. B. die Wiener Tafel, die 1999 gegründet wurde²⁰. Wesentliche Unterschiede sind auch in der Größe und Personalstruktur festzustellen. Kleinere Vereine basieren oft ausschließlich auf Freiwilligenarbeit, in großen Organisationen ist häufig ein mehr oder minder großer Anteil an bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig. In einigen Bereichen sind die Organisationen über Dachverbände stark vernetzt, andere arbeiten weitgehend für sich. Eine eher neuere Erscheinung sind Vermittlungsorganisationen, wie Freiwilligenzentren und Freiwilligenbörsen, die – unabhängig vom Tätigkeitsfeld – interessierte Freiwillige an Organisationen vermitteln und selbst Freiwilligenprojekte betreuen.

Im Rahmen der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) wurden Personen nach ihrem freiwilligen Engagement in verschiedenen Tätigkeitsbereichen gefragt, ohne genauer auf die Organisationen einzugehen. Ziel des vorliegenden Kapitels ist es, einen Einblick in die organisatorischen Strukturen des Freiwilligensektors zu geben. Allerdings ist, wie aus den folgenden Ausführungen hervorgeht, die Verfügbarkeit von Daten zu den Organisationen beschränkt, zumal Freiwilligenarbeit oft auch in Gruppen auftritt, die über keine eigene Rechtspersönlichkeit verfügen und daher in offiziellen Statistiken nicht erfasst sind. Aufgrund der Restriktionen bei der Beschaffung der Daten sowie auch in Bezug auf den Umfang des vorliegenden Berichts kann diese Darstellung bei Weitem keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Es geht viel mehr darum, verschiedene Charakteristika und die Vielfaltigkeit des österreichischen Freiwilligensektors exemplarisch aufzuzeigen.

3.2. Begriffliche Klärung

In Österreich gibt es keine eigene Rechtsform für Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten – häufig sind es Vereine. Diese sind relativ einfach zu gründen und es gibt vergleichsweise wenige Formalvoraussetzungen. In der Regel werden Organisationen, die Freiwillige einsetzen, einem Sektor zugeordnet, der entweder als Dritter Sektor oder als Nonprofit Sektor bezeichnet und als Gegenpol zu Markt und Staat bzw. als eigenständige Größe dazwischen gesehen wird. Insbesondere im EU-Kontext hat sich in den letzten

¹⁸ Die Autorinnen bedanken sich bei Daniela Pillinger für die wertvolle Unterstützung in der Recherche von Daten.

¹⁹ www.bundesfeuerwehrverband.at/oebfv/index.php?id=21 [Zugriff am: 06.05.2009]

²⁰ www.wienertafel.at [Zugriff am: 06.05.2009]

Jahren auch der Begriff Sozialwirtschaft etabliert, als Teil des Wirtschaftssystems, der verschiedene Besonderheiten aufweist. Weniger üblich sind alternative Bezeichnungen wie „Freiwilligenorganisation“ und „Freiwilligensektor“. Die Verwendung und Abgrenzung der unterschiedlichen Begriffe ist keineswegs eindeutig bzw. einheitlich und wird im wissenschaftlichen Gebrauch durch den jeweiligen Forschungszugang geprägt.

3.2.1. Nonprofit Organisationen (NPOs), Nichtregierungsorganisationen (NROs bzw. NGOs) und Freiwilligenorganisationen

In den letzten drei Jahrzehnten sind in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen jene Organisationen verstärkt ins Blickfeld gerückt, die weder der Wirtschaft noch dem Staat eindeutig zuordenbar sind. Als eigener Forschungsstrang bezeichnet die Nonprofit Sektor Forschung diese Organisationen als **Nonprofit Organisationen (NPOs)** und grenzt sie namentlich vor allem gegenüber gewinnorientierten Unternehmen ab. In den gängigen Definitionen bildet jedoch auch die Abgrenzung vom Staat ein wichtiges Element, wengleich sie aufgrund vielfältiger Formen der Verknüpfung zwischen Staat und NPO für Außenstehende oft nicht leicht bestimmbar ist. Eine weit verbreitete Definition, die im Rahmen des *Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sektor Project* entwickelt wurde, definiert NPOs als Organisationen, die folgende Merkmale aufweisen (Badelt et al. 2007: 6ff.)

- > *Mindestmaß an formaler Organisation.* NPOs werden dadurch von Ad-hoc-Gruppen unterschieden.
- > *Private Organisation.* Die Organisation ist weder staatlich noch mit staatlicher Hoheitsgewalt ausgestattet.
- > *Verbot der Gewinnausschüttung.* Gewinnerzielung innerhalb der Organisation ist nicht ausgeschlossen, jedoch müssen Gewinne innerhalb der Organisation für deren Zwecke verwendet werden.
- > *Selbstverwaltung und Entscheidungsautonomie.* Die Organisation muss über den inneren Aufbau und die Tätigkeitsabläufe im Rahmen allgemeiner Bestimmungen (z. B. Vereinsgesetz) selbst entscheiden können. Dies hindert nicht starke faktische Bindungen an TrägerInnen und GeldgeberInnen (z. B. in der Frage der Ziele der Organisation), solange die Entscheidungshoheit im wesentlichen Umfang bei der betrachteten NPO verbleibt.
- > *Freiwilligkeit.* Damit sind zwei Bereiche angesprochen: Arbeitsleistung und Spenden. Der Organisation muss ein Mindestmaß an Freiwilligenarbeit und/oder Spenden aus privater Hand zufließen.

Freiwilligenarbeit ist somit ein Kriterium, das die Zuordnung als NPO mitbestimmt, allerdings ist sie nicht zwingend. Es gibt auch NPOs, die nicht mit Freiwilligen arbeiten (z. B. manche Spitäler, gemeinnützige Stiftungen). Die Forschung widmet sich häufig ökonomischen bzw. betriebswirtschaftlichen Themen, etwa Unterschieden im Management zwischen NPOs und gewinnorientierten Unternehmen oder ob Freiwillige anders zu führen sind als bezahlte MitarbeiterInnen.

Die Bezeichnung **Nichtregierungsorganisationen (NRO)** (bzw. der auch im Deutschen verwendete englische Begriff „**non governmental Organisations**“ – **NGOs**) zielt stärker auf die Abgrenzung von Einrichtungen der öffentlichen Hand ab und wird vor allem im politikwissenschaftlichen Kontext verwendet. Ein wesentlicher Forschungsaspekt in den letzten Jahren ist der Einfluss der NGOs auf politische Entscheidungsprozesse. Gemeint sind daher oft Organisationen, die sich für verschiedene gesellschaftspolitische Themen engagieren. Mitunter spielt die (finanzielle) Unabhängigkeit vom Staat eine wesentliche Rolle und wird strenger ausgelegt, als dies in der erwähnten Definition der NPOs der Fall ist. Nicht alle NPOs sind bei einer solchen Abgrenzung demnach NGOs, dies betrifft viele NPOs im Sozial- und Gesundheitsbereich, die oft weitgehend aus staatlichen Geldern finanziert werden.

Der Begriff **Freiwilligenorganisation** wird im Forschungskontext wenig verwendet, ist im vorliegenden Bericht jedoch angebracht, weil es hier ausschließlich um Organisationen geht, die Freiwillige beschäftigen.

3.2.2. Dritter Sektor, Nonprofit Sektor und Freiwilligensektor

Dritter Sektor ist kein „terminus technicus“, sondern eher die Bezeichnung eines Bereichs, begrenzt durch die Pole Markt, Staat und Gemeinschaft bzw. Familie (Zimmer/Priller 2007: 16). Tendenziell bezieht sich der Begriff Dritter Sektor auf die Makroebene, d. h. die Gesamtheit aller organisatorischen Aktivitäten und Organisationen zwischen den Bereichen Markt und Staat, während der Begriff **Nonprofit Sektor** tendenziell stärker auf die Ebene der Organisation Bezug nimmt. Der Sektor leistet nicht nur einen Beitrag im Rahmen von Wohlfahrtsproduktion sowie bei der Umsetzung von Sozialpolitik, sondern spielt auch eine wichtige Rolle bei der Realisierung von Demokratie und Zivilgesellschaft; besonders in Bezug auf die Vermittlung der Beziehung von Individuum und Gesellschaft (Birkhölzer 2005: 36), die geprägt ist von klassischen Funktionen wie Partizipation, Integration und Sozialisation sowie der Artikulation von Interessen (Anheier 2000: 72). Der Überbegriff Dritter Sektor bzw. Nonprofit Sektor fasst Wohlfahrtsverbände, gemeinnützige Einrichtungen im Kultur- und Freizeitbereich, Entwicklungshilfe- und Umweltorganisationen, Verbraucher- und Interessenverbände, staatsbürgerliche Vereinigungen, Stiftungen sowie andere nicht staatliche Organisationen zusammen.

Die Bezeichnung **Freiwilligensektor** wird im deutschen Sprachraum eher selten verwendet, während im angelsächsischen Sprachraum „voluntary sector“ weitgehend synonym mit Nonprofit Sektor ist (Powell 2006). Im vorliegenden Bericht steht der Begriff Freiwilligensektor für die Summe der Organisationen, die Freiwillige beschäftigen. Damit wird bewusst jener Teil des Nonprofit bzw. Dritten Sektors ausgeblendet, der ausschließlich bezahlte MitarbeiterInnen beschäftigt.

3.3. Merkmale und Erfassung des österreichischen Freiwilligensektors

3.3.1. Besondere Merkmale des österreichischen Freiwilligensektors

Die Struktur des Freiwilligensektors spiegelt oft Entwicklungen wider, die weit in die Geschichte eines Landes zurückreichen. In Österreich sind vor allem folgende Merkmale prägend (Schneider et al. 2007: 56ff.):

(1) Parteipolitische Zuordnung: Dieses Charakteristikum scheint in kaum einem anderen europäischen Land so bestimmend wie in Österreich zu sein. Die Teilung zwischen den lange Zeit vorherrschenden Großparteien SPÖ und ÖVP zieht sich weit in viele gesellschaftliche Bereiche hinein und führte dazu, dass es von vielen Vereinen und Dachverbänden jeweils ein „rotes“ und „schwarzes“ Pendant gibt: Sportvereine, PensionistInnenverbände, Jugendgruppen, Kulturvereine, Bildungszentren etc. In einigen Bereichen konnten auch andere Parteien Vereine etablieren, z. B. wird der Österreichische Turnerbund der FPÖ zugeordnet, die Grünen SeniorInnen sind die Interessenvertretung Älterer bei den Grünen. Diese Vereine weisen jedoch meist weniger Mitglieder auf. Die parteipolitische Färbung stößt vor allem dort auf Kritik, wo es um die Verteilung von Fördermitteln geht. Kritisiert wird, dass weniger die Qualität der Angebote als viel mehr die parteipolitische Zuordnung eine Rolle für die Vergabe der Mittel spielt, wengleich der Maßstab an der Zahl der Mitglieder festgemacht wird.

(2) Föderalismus: Das österreichische System des Föderalismus zeichnet sich auch in der Struktur des Dritten Sektors ab. Organisationen, die bundesweit auftreten, haben oft weitgehende Entscheidungsautonomie in den einzelnen Ländern bzw. Regionen, während die Dachorganisationen nur wenig formalen Einfluss ausüben (z. B. Österreichisches Rotes Kreuz).

(3) Bedeutung der Kirche(n): Eine wesentliche Rolle im österreichischen Freiwilligensektor spielen die Kirchen, insbesondere die katholische Kirche, häufig im Erscheinungsbild verschiedener Orden (z. B. als Träger von Spitälern). Neben religiösen Serviceleistungen sind die Kirchen auch wichtige Anbieter von Leistungen im Sozial-, Gesundheits-, Pflege- sowie Bildungsbereich.

(4) Unterschiede zwischen Stadt und Land: Mitunter werden Leistungen am Land ehrenamtlich erbracht, die im städtischen Bereich mit bezahltem Personal bereitgestellt werden, etwa die Feuerwehr, Bibliotheken oder Museen. Auch soziale Strukturen, wie sie regional beispielsweise in Form von Sozialsprengeln und Mobilien Hilfsdiensten aufgebaut wurden, fördern das freiwillige Engagement. So wird in einigen Gemeinden das Essen auf Rädern auf ehrenamtlicher Basis organisiert.

(5) In Österreich gibt es nach der Bundesabgabenordnung Steuerbegünstigungen für Organisationen, die gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke erfüllen

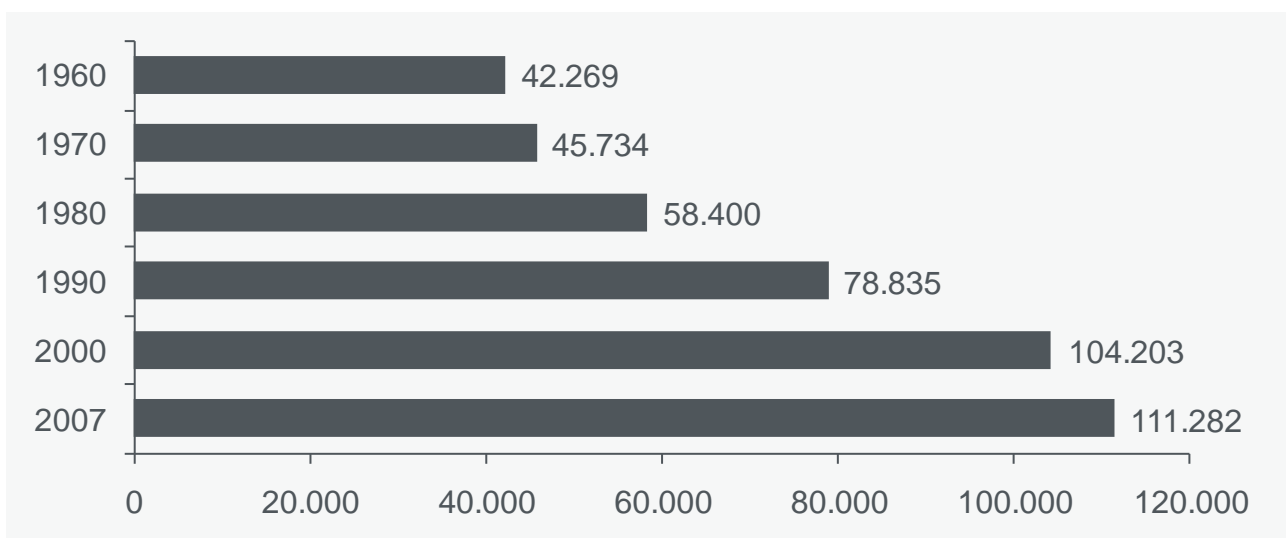
(Achatz/Oberleitner 2004). Gemeinnützigkeit und Mildtätigkeit sind in Österreich allerdings rein steuerliche Begriffe. Gemeinnützig sind solche Zwecke, durch deren Erfüllung die Allgemeinheit gefördert wird (§ 35 Abs. 1 BAO). Mildtätig (humanitär, wohltätig) sind nach § 37 BAO solche Zwecke, die darauf gerichtet sind, hilfsbedürftige Menschen zu unterstützen. Kirchliche Zwecke sind auf die Förderung gesetzlich anerkannter Kirchen und Religionsgesellschaften ausgerichtet (§ 38 BAO). Der jeweilige Status wird bei Erfüllen bestimmter Voraussetzungen zuerkannt, diese lauten:

- > Verbot der Verfolgung anderer Zwecke als der steuerlich begünstigten
- > Verbot des Gewinnstrebens
- > Ausschluss einer Erfolgs- und Vermögensbeteiligung der Mitglieder
- > Gebot der sparsamen Verwaltung
- > Zweckbindung des Liquidationsvermögens zugunsten eines gemeinnützigen Zweckes

3.3.2. Erfassung der Daten zu Organisationen des Freiwilligensektors

In Österreich sind Freiwilligenorganisationen – also Organisationen, die sich aus Freiwilligen zusammensetzen oder mit solchen tätig sind – nicht systematisch erfasst. Daher ist es schwierig, empirisch belegte Aussagen zur Größe und Struktur des Freiwilligensektors zu machen. Das Vereinsregister wurde bis vor einigen Jahren von den einzelnen Vereinsbehörden dezentral geführt, zum Teil noch händisch, ohne Einsatz von elektronischen Datenbanken. Seit 2006 gibt es das zentrale Vereinsregister, das vom Bundesministerium für Inneres (BMI) verwaltet wird. Statistik Austria veröffentlicht die Zahl der Vereine, die vom BMI zur Verfügung gestellt wird.

ABBILDUNG 3: ZAHL DER VEREINE IN ÖSTERREICH



Quelle: Statistik Austria 2008

Die Anzahl der Vereine hat sich in 40 Jahren mehr als verdoppelt (siehe Abbildung 3). Bis 2003 gab es eine Gliederung der Vereine nach verschiedenen Tätigkeitsbereichen, die jedoch relativ willkürlich und nicht nach einheitlichen Richtlinien erfolgte. Oft war eine eindeutige Zuordnung zu einem Bereich nicht möglich, deshalb fielen viele Vereine in die Kategorie „Sonstige“. Mit der Einführung des Zentralen Vereinsregisters wurde aufgrund der methodischen Schwächen auf eine Differenzierung der Tätigkeitsbereiche verzichtet.

TABELLE 3: VEREINE IN ÖSTERREICH NACH TÄTIGKEITSFELDERN

Turn- und Sportvereine	24.368
Sparvereine	16.001
Kulturvereine (Musik-, Theater- und Gesangsvereine)	14.889
Wohltätigkeits- und Fürsorgevereine	6.649
Berufsvereine	5.841
Gartenbau-, Kleingarten-, Siedlungs- und Tierzüchtervereine	5.425
Geselligkeitsvereine	5.655
Elternvereine	4.024
Kameradschaftsvereine/Vereine ehemaliger Militärpersonen	1.958
Studentenvereine	1.322
Religiöse Vereine	1.123
Kollegenvereine	418
Rotary, Lions Club, Schlaraffia	414
Sonstige Vereine	18.276
Summe	106.363

Quelle: Statistik Austria 2004

Das öffentlich zugängliche Zentrale Vereinsregister (ZVR) enthält weder die Zahl der Mitglieder noch die freiwillig tätiger Personen. Aufgrund strenger datenschutzrechtlicher Bestimmungen kann keine Sammelabfrage bzw. Erhebung durchgeführt werden, es sind lediglich Einzelabfragen möglich, wofür der genaue Wortlaut des Vereins oder die ZVR-Zahl erforderlich ist (Schneider/Hagleitner 2007).

Freiwilligenorganisationen, die keine Vereine sind, werden im ZVR nicht erfasst. Dies betrifft vor allem Gruppierungen ohne formalrechtlichen Organisationsstatus, aber auch Organisationen anderer Rechtsformen. Im Jahr 2006 erstellte das Institut für Sozialpolitik an der Wirtschaftsuniversität Wien in Kooperation mit Statistik Austria auf Basis des Unternehmensregisters einen Datenpool (Haider et al. 2008; Schneider/Haider 2009). Dieser umfasst NPOs (unabhängig von der Organisationsform), die mindestens eine beschäftigte Person aufweisen. Nicht enthalten ist die große Zahl jener Organisationen, die rein auf Freiwilligenarbeit basieren (siehe Kapitel 10.2.2).

3.4. Der österreichische Freiwilligensektor nach Bereichen

Die folgende Darstellung ist eine beispielhafte Auflistung von Organisationen. Die Daten stammen aus unterschiedlichsten Quellen, in vielen Fällen Internetrecherchen über Dachverbände, die in öffentlichen Statistiken nicht zu finden sind.

Ein weiteres Problem ist die Trennung der Bereiche, die keineswegs immer eindeutig ist. In der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) konnte darauf nur sehr bedingt Bezug genommen werden. Zu jedem abgefragten Bereich wurde ein Beispielkatalog erstellt, der aus fragetechnischen Gründen kurz gehalten werden musste (um Zeit zu sparen, die telefonisch Befragten nicht zu überfordern etc.). In einigen Fällen blieb es den Befragten selbst überlassen, ihre Tätigkeit zuzuordnen.

Viele Vereine geben Auskunft über Mitglieder, die jedoch nur im Ausnahmefall (weitgehend trifft dies bei der freiwilligen Feuerwehr zu) mit den freiwillig Engagierten gleichzusetzen sind. Empirische Erhebungen bei Organisationen zeigen, dass nur wenige Organisationen Statistiken über die Zahl und Arbeitsstunden ihrer Freiwilligen führen (Bachstein 1997: 14). Damit sind Überlegungen, wie plausibel die im Rahmen der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) erfassten Daten sind, de facto nicht möglich.

3.4.1. Bereich der Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste (KATASTROPHENHILFE)

Im Bereich Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste (in Folge kurz als Katastrophenhilfe bezeichnet) sind mehr als 413.000 Personen freiwillig engagiert. In Bezug auf die Zahl der Beteiligten steht dieser Bereich nach den Bereichen Kultur und Sport an dritter Stelle in der formellen Freiwilligenarbeit. Bezieht man auch die geleisteten Arbeitsstunden mit ein, dann rückt der Bereich an die zweite Stelle, noch vor den Sport. Knapp 1,6 Millionen Arbeitsstunden leisten Freiwillige wöchentlich im Bereich Katastrophenhilfe. Sie tun dies einerseits bei den freiwilligen Feuerwehren sowie bei den Rettungsdiensten, die von verschiedenen Trägerorganisationen angeboten werden. Viele dieser Organisationen erbringen auch umfangreiche Leistungen im Bereich der sozialen Dienste, was eine eindeutige Zuordnung der Freiwilligen erschwert.

Feuerwehren sind von den Ländern organisiert, die Feuerpolizei fällt in die Gemeindeautonomie. Die neun Landesfeuerwehrverbände sind im Österreichischen Bundesfeuerwehrverband zusammengefasst. Außerhalb der Großstädte sind Feuerwehren vorwiegend freiwillig organisiert und – juristisch gesehen – als Körperschaften des öffentlichen Rechts verfasste Hilfsorgane der Gemeinden. Zudem gibt es Organisationen, die (nahezu ausschließlich freiwillige) Betriebsfeuerwehren betreiben. Nach der Statistik des Österreichischen Bundesfeuerwehrverbands gab es 2007

insgesamt 4.527 freiwillige Feuerwehren mit 249.507 aktiven Mitgliedern (davon 7.479 Frauen), 55.598 Reservisten und 25.738 Mitgliedern der Feuerwehrjugend (OBFV 2007²¹).

Rettungsdienste sind dem Nonprofit Sektor zuzuschreiben, obwohl für Bereitstellung und Leistung Entgelte von den Gebietskörperschaften und Sozialversicherungsträgern bezahlt werden. Im SanitärerInnengesetz aus dem Jahr 2002 wurden die Tätigkeitsbereiche im Rettungsdienst sowie die erforderliche Ausbildung neu geregelt. Es umfasst sowohl die berufliche als auch die freiwillige Ausübung in diesem Feld. Freiwillige MitarbeiterInnen, welche die erforderliche Ausbildung absolviert haben, sind berechtigt, die Tätigkeit als Rettungs- und NotfallssanitärInnen auszuüben.

Das *Rote Kreuz* ist im Rettungs- und Krankentransportdienst der größte Anbieter in Österreich. 2007 haben sich bundesweit im Rettungs- und Katastrophenhilfsdienst des Roten Kreuzes 31.074 Personen freiwillig engagiert und 10.347.645 Stunden geleistet.²² Der *Arbeiter-Samariter-Bund* nennt in seinem Jahresbericht 2007²³ 4.119 aktive Mitglieder. Der *Malteser Hospitaldienst* wird ausschließlich durch Freiwillige organisiert, derzeit umfasst er rund 300 aktive Mitglieder. Für das Jahr 2001 hat er insgesamt rund 160.000 Stunden an freiwilligen Arbeitsleistungen ermittelt.²⁴ Die *Johanniter-Unfall-Hilfe* ist in Tirol, Kärnten und Wien tätig, das *Grüne Kreuz* zählt ca. 250 ehrenamtliche MitarbeiterInnen.²⁵

Die *Bergrettung* betreibt 239 Einsatzstellen in Österreich, 11.211 freiwillige MitarbeiterInnen leisten bei 5.872 Einsätzen im Jahr 2007 insgesamt 53.277 freiwillige Einsatzstunden.²⁶ Die *Rettungshundebrigade* stellt 43 Staffeln in Österreich rund um die Uhr bereit. 724 freiwillige MitarbeiterInnen haben im vergangenen Jahr 62 Einsätze durchgeführt und insgesamt 4.205 freiwillige Einsatzstunden geleistet.²⁷ Allein die Wiener *Wasserrettung* war im Jahr 2007 124.367 Stunden im Einsatz.²⁸ Die Bereitschaftsstunden der *Flugrettung des ÖAMTC* leisten vorwiegend MitarbeiterInnen des Roten Kreuzes, der Bergrettung und im Raum Wien auch MitarbeiterInnen der MA 70.

Die *Österreichische Höhlenrettung* besteht aus fünf eigenständigen Landesverbänden (Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Kärnten und Tirol) mit insgesamt 18 Einsatzstellen. Weiters gibt es den Österreichischen Höhlenrettungsdienst Landesverband Salzburg, der nicht mit der bundesweit repräsentierenden Organisation zusammenhängt. In Vorarlberg ist die Höhlenrettung im Feuerwehrwesen integriert. Die Agenden des Bundesverbandes der Österreichischen Höhlenrettung sind vorwiegend organisatorisch und koordinativ. Bundesweit sind 298 HöhlenretterInnen im Einsatz. Eine Anzahl der

²¹ www.bundesfeuerwehrverband.at/oebfv/fileadmin/Dateien/Statistik2004/Statistik2007%20HP.pdf [Zugriff am: 06.05.2009]

²² Nicht mitgezählt werden an dieser Stelle Freiwillige, die sich in anderen Tätigkeitsfeldern (soziale Dienste) des Roten Kreuzes engagieren.

²³ www.asboe.or.at/files/downloads/Geschaeftsbericht_Samariterbund_2007.pdf [Zugriff am: 06.05.2009]

²⁴ www.malteser.at/about/organisation.html [Zugriff am: 06.05.2009]

²⁵ www.grueneskreuz.at/144.0.html [Zugriff am: 06.05.2009]

²⁶ Jahresbericht 2007: www.bergrettung.at/uploads/media/OeBRDJahresbericht2007.pdf [Zugriff am: 06.05.2009]

²⁷ Auskunft von Eva Weizdörfer, Bundesbüro, Siegesplatz 5, 1220 Wien. [E-Mail vom: 27.01.2009]

²⁸ Jahresbericht 2007/2008: http://w.owr.at/uploads/docs/jahresberichte/WR_Jahresbericht_Wien_0708.pdf [Zugriff am: 06.05.2009]

freiwillig geleisteten Stunden kann nur geschätzt werden. Kontinuierliche Übungen und Schulungen werden in die freiwillig geleisteten Stunden eingerechnet, wobei von einem ungefähren Wert von 8.400 Stunden im Jahr 2008 ausgegangen werden kann.²⁹

3.4.2. Bereich Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit (KULTUR)

Sehr vielschichtig und daher in seiner Gesamtheit schwer fassbar ist der Bereich „Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit“ (in Folge kurz als Kultur bezeichnet). Laut Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) sind in diesem Bereich mehr als 517.000 Freiwillige tätig, die wöchentlich 1,8 Millionen Arbeitsstunden leisten. Damit ist er der größte Bereich formeller Freiwilligenarbeit – sowohl in Bezug auf die Zahl der Freiwilligen als auch in Bezug auf die geleisteten Arbeitsstunden. Dies lässt sich gut nachvollziehen, wenn man bedenkt, dass in fast jeder Gemeinde Österreichs kulturelle Vereine aktiv sind, etwa Musikvereine (z. B. Blasmusikkapellen, Orchester, Chöre), Theatergruppen, Volkstanzgruppen etc. Ebenfalls in diesen Bereich fallen zahlreiche Freizeitvereine, die sich unterschiedlichen Aktivitäten widmen (z. B. Geselligkeitsvereine). Letztere verbinden häufig verschiedene Inhalte, die auch andere Bereiche betreffen, Schnittstellen gibt es insbesondere zu Bildung, aber auch zu Sport und Sozialem (z. B. SeniorInnenvereine) sowie zu religiösen Diensten (z. B. Kirchenchöre, die gemäß Fragebogen dort zugeordnet werden).

Die Vereinsstatistik (Statistik Austria 2004) gibt für das Jahr 2003 knapp 15.000 Kulturvereine (Musik-, Theater-, Gesangsvereine) sowie 5.500 Geselligkeitsvereine an. Die österreichische Kulturstatistik (Statistik Austria 2008c) veröffentlicht im Kapitel Volkskultur, Heimat- und Brauchtumpflege jährlich die Daten einiger Dachverbände; dies bildet sicher nur einen Teil des tatsächlichen Spektrums an kulturellen Vereinigungen ab, da einige Branchen nicht in Dachverbänden organisiert sind bzw. nicht alle Vereine Mitglied eines Dachverbandes sind. Eine Reihe von kulturell tätigen Gruppen ist nicht als Verein organisiert; die Gründung eines Vereins ist oft Bedingung für den Erhalt gewisser Förderungen, werden keine in Anspruch genommen, ist die Gründung nicht notwendig. Die angeführten Daten sind daher nur als exemplarische Auflistungen zu sehen, um die Vielfalt der Vereine in diesem Bereich aufzuzeigen.

Der Österreichische Blasmusikverband umfasste im Jahr 2007 knapp 3.000 Musikkapellen und Musikvereine (inklusive Jugend- und Musikschulorchester), mit insgesamt mehr als 100.000 aktiven Mitgliedern. Der Bund Österreichischer Trachten- und Heimatverbände vertrat knapp 2.000 Vereine mit mehr als 100.000 Mitgliedern. Zum Chorverband Österreich gehörten im Jahr 2006 2.754 Chöre mit rund 56.000 Sängerinnen und Sängern sowie 42.000 unterstützenden Mitgliedern. Im Österreichischen Arbeitersängerbund waren im Jahr 2006 100 Chöre mit gut 2.000 Mitgliedern und knapp 8.000 unterstützenden Mitgliedern integriert. Weiters sind in der Kulturstatistik Daten des Österreichischen Bundesverbandes für außerberufliches Theater genannt. Dieser weist für 2006 rund 1.700 Theatergruppen aus, darunter eigene Kinder-, Jugend- und SeniorInnenspielgruppen (Statistik Austria 2008c).

²⁹ Auskunft von Andreas Glitzner, Bundesverband Österreichische Höhlenrettung. [E-Mail vom: 02.02.2009]

Die IG Kultur Österreich ist das Netzwerk und die Interessenvertretung der freien und autonomen Kulturarbeiter in Österreich und hat derzeit rund 350 spartenübergreifende Kulturvereine im Bereich zeitgenössischer Kunst als Mitglieder.

3.4.3. Bereich Umwelt, Natur und Tierschutz (UMWELT)

Im Verhältnis zu den bereits genannten Bereichen hat der Bereich Umwelt, Natur und Tierschutz (in Folge kurz als Umwelt bezeichnet) ein relativ kleines Betätigungsfeld. Etwa 176.000 Freiwillige leisten wöchentlich knapp 350.000 Arbeitsstunden. **Umwelt- und Naturschutzorganisationen** des Nonprofit Sektors erfüllen unterschiedliche Funktionen, einerseits betreiben sie selbst aktiv Natur- und Artenschutz, andererseits leisten sie Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit, um auf Umweltprobleme aufmerksam zu machen, und sie erfüllen Beratungsfunktionen. Freiwillige wenden in diesem Bereich wöchentlich durchschnittlich zwei Stunden auf. Viele Organisationen zeichnen sich durch hohe Mitgliederzahl aus, allerdings muss hier klar zwischen Mitgliedschaft und freiwilligem Engagement unterschieden werden. Der Umweltdachverband (UWD)³⁰ wurde 1973 als Österreichische Gesellschaft für Natur- und Umweltschutz gegründet und umfasst als Interessenverband derzeit 34 Mitgliedsorganisationen mit insgesamt 1,3 Millionen Mitgliedern. Dazu zählen der Österreichische Alpenverein mit rund 360.000 Mitgliedern sowie die Naturfreunde Österreich mit über 150.000 Mitgliedern. Mitglied des UWD sind auch Organisationen, die sich nicht ausschließlich oder primär mit Umweltschutzthemen befassen (z. B. Österreichisches Jugendrotkreuz, Österreichische Kinderfreunde). Als Koordinationsstelle österreichischer Umweltorganisationen wurde im Jahr 1993 das ÖKOBURO von den Umweltverbänden Greenpeace Österreich, WWF Österreich, GLOBAL 2000 und Umweltforum – Forum Österreichischer Wissenschaftler für den Umweltschutz gegründet, das derzeit 14 Mitglieder hat.³¹

Die Zahl der Organisationen reicht über die in den genannten Verbänden koordinierten Organisationen hinaus – insbesondere wenn man auch kleinere Gruppen hinzuzählt, die nicht als Vereine organisiert sind. Allerdings gibt es wenig Anhaltspunkte über ihre genaue Zahl. Studien zu Umweltschutzorganisationen des Nonprofit Sektors zeigen, dass diese zum größten Teil von Freiwilligen selbst getragen werden, die zum Teil auch überdurchschnittlich viel Zeit für ihr Engagement aufwenden (Tanzer 2003; Fritsch 1999; Zenkl 1997).

Der Verband der Österreichischen Tierschutzorganisationen pro-tier.at ist Nachfolgeverein des 1977 gegründeten Zentralverbands der Österreichischen Tierschutzvereine und umfasst derzeit 21 Mitgliedsorganisationen.³² Damit vertritt er jedoch nur einen kleinen Teil der **Tierschutzorganisationen** in Österreich, wobei es auch hier keine genauen Angaben gibt. Ein Verzeichnis, das der Wiener Tierschutzverein führte, enthielt im Jahr 2001 ca. 150 NPOs (Tatzl 2003), laut Auskunft von pro-tier.at liegt die Zahl derzeit bei ca. 200,

³⁰ www.umweltdachverband.at/mitglieder/ [Zugriff am: 06.05.2009]

³¹ www.oekobuero.at [Zugriff am: 04.03.2009]

³² Telefonische Auskunft vom: 04.03.2009

wenn die Tierschutzheime mitgezählt werden. Ein großer Teil der Tierschutzorganisationen basiert ausschließlich auf Freiwilligenarbeit. Laut einer Studie macht das Engagement der Aktivistinnen und Aktivisten den größten Anteil der Freiwilligenarbeit aus, Freiwillige arbeiten jedoch auch als TierheimhelferInnen bzw. im Büro (Tatzl 115 f.).

Zum Bereich Umwelt, Natur und Tierschutz zählen auch die zahlreichen **Obst- und Gartenbauvereine**, die oft in Landesverbänden organisiert sind.³³ Die Österreichische Gartenbaugesellschaft unterstützt sowohl Berufs- als auch HobbygärtnerInnen.³⁴

3.4.4. Kirchlicher und religiöser Bereich (RELIGION)

Freiwilligenarbeit spielt im kirchlichen und religiösen Bereich (in Folge kurz als Religion bezeichnet) eine große Rolle. Mit knapp 429.000 Freiwilligen und mehr als einer Million Arbeitsstunden in der Woche (durchschnittlich 2,4 Stunden) ist Religion das viertgrößte Tätigkeitsfeld für Freiwillige. Die Mitgliederzahlen der großen christlichen Kirchen in Österreich sind in den letzten Jahren gesunken. Zur katholischen Kirche – der weitaus größten Glaubensgemeinschaft – bekannten sich im Jahr 2008 insgesamt 5,6 Millionen Menschen, die Zahl ist gegenüber 2007 um 0,4 % gesunken.³⁵ Die Zahl der evangelischen Kirchenmitglieder lag 2007 bei 328.710 (laut Zählung der Evangelischen Kirche) und wies gegenüber 2006 einen Rückgang von etwa 0,65 % auf.

Entgegen dem Trend der Mitgliederentwicklung hat Freiwilligenarbeit in der katholischen Kirche in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Die sogenannte Laienarbeit findet in den formal gewählten Pfarrgemeinderäten statt. Bei der Pfarrgemeinderatswahl 2007 wurden insgesamt ca. 29.000 Mitglieder gewählt. Darüber hinaus engagieren sich viele Personen in zahlreichen Gruppen, die sich um Gestaltung der Gottesdienste (z. B. Kirchenchor), Vorbereitung von Kindern und Jugendlichen auf Erstkommunion und Firmung, Besuchsdienste in der Gemeinde etc. kümmern. Die Gruppen in den Pfarren sind nicht vereinsmäßig organisiert und ihre Aufgaben beschränken sich auch nicht auf die Vermittlung religiöser Werte, sondern umfassen auch soziale Dienstleistungen und Bildungsleistungen. Dies macht eine Zuordnung zu einzelnen Tätigkeitsbereichen mitunter schwierig. Neben den unmittelbaren Aktivitäten in den Pfarren gibt es einige große Organisationen, die ortsübergreifend agieren: Die Katholische Frauenbewegung hat ca. 200.000 Mitglieder³⁶, und die Katholische Jugend ist mit 140.000 Mitgliedern die größte Jugendorganisation Österreichs, mit 11.000 ehrenamtlichen Gruppenleiterinnen und Gruppenleitern³⁷.

Ähnliche Strukturen gibt es in der evangelischen Kirche, in der demokratische Elemente eine wichtige Rolle spielen und Laien neben den Geistlichen entscheidungsbefugt und

³³ Z. B. www.gruenes-tirol.at/OG/, www.ogv.at [Zugriff am: 06.05.2009]

³⁴ www.garten.or.at/index.php?gr_id=16&k_id=96 [Zugriff am: 06.05.2009]

³⁵ www.kathpress.co.at/content/site/nachrichten/database/23512.html [Zugriff am: 14.01.2009]

³⁶ www.kfb.at/content/kfb/themen/ehrenamt/article/540.html [Zugriff am: 06.05.2009]

³⁷ www.jungschar.at/index.php?id=datenfakten [Zugriff am: 06.05.2009]

stimmberechtigt sind.³⁸ Die Gemeindevertretungen werden alle sechs Jahre gewählt. Ergänzend gibt es Gruppen, die sich verschiedenen Anliegen in den Gemeinden widmen. Beispielsweise sind mehr als 2.500 Ehrenamtliche für die Evangelische Jugend Österreichs tätig.³⁹

Im Gegensatz zu den traditionellen Kirchen hat die Zahl der Muslime und Muslimas in den letzten Jahren in Österreich zugenommen. Die Volkszählung 2001 erfasste knapp 340.000 Personen mit muslimischem Bekenntnis, die damals die drittgrößte Glaubensgruppe darstellten (Statistik Austria 2002: 20) und mittlerweile den zweiten Platz einnehmen. Neben den muslimischen Gebetshäusern gibt es Einrichtungen wie Schulen, Kindergärten und Horte⁴⁰ sowie die muslimische Jugend, zu denen jedoch keine Angaben über Freiwillige vorliegen.⁴¹

Auch kleinere gesetzlich anerkannte und nicht anerkannte religiöse Vereinigungen basieren auf dem Engagement Freiwilliger. Erwähnenswert sind in diesem Zusammenhang auch die Gedenkdienste, die sich mit den Folgen des Nationalsozialismus auseinandersetzen und damit eine Verbindung zum jüdischen Glauben aufweisen. Seit dem Jahr 1992 bietet der Verein Gedenkdienst⁴² als überkonfessionelle Organisation die Möglichkeit, entweder anstelle des Zivildienstes oder im Rahmen des European Voluntary Service einen 12,5 Monate dauernden Gedenkdienst zu leisten.

3.4.5. Sozial- und Gesundheitsbereich (SOZIALES)

Ein sehr umfassendes und heterogenes Feld des freiwilligen Engagements ist der Sozial- und Gesundheitsbereich (in Folge kurz als Soziales bezeichnet), mit vielfachen Überschneidungen zu anderen Bereichen (z. B. Religion, Bildung, Rettungsdienste). Knapp 228.000 Freiwillige leisten wöchentlich etwa 565.000 Arbeitsstunden – damit liegt der Bereich an sechster Stelle. Er wird durch die großen Wohlfahrtsorganisationen geprägt, zu denen in Österreich insbesondere die Caritas, das Rote Kreuz, das Österreichische Hilfswerk, die Volkshilfe Österreich und die Diakonie zählen, die sich mit unterschiedlichen sozialen Themenfeldern befassen. Ebenso gibt es Zusammenschlüsse in Dachverbänden, wie die österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation. Sie ist der Dachverband der Behindertenverbände Österreichs und hat derzeit 78 Mitgliedsvereine, die mehr als 400.000 behinderte Menschen repräsentieren⁴³. Zudem ist der Bereich durch zahlreiche, oft ausschließlich lokal agierende Organisationen gekennzeichnet, die sich speziellen Bedürfnissen verschiedener Bevölkerungsgruppen widmen.

³⁸ www.sichtbar-evangelisch.at/template1/x/catnr/55/catid/73/navart/nav4/template1.htm [Zugriff am: 11.03.2009]

³⁹ www.ejoe.at/index.php?id=54 [Zugriff am: 06.05.2009]

⁴⁰ www.derislam.at/islam.php?name=Themen&pa=list_pages_categories&cid=5 [Zugriff am: 06.05.2009]

⁴¹ www.mjoe.at [Zugriff am: 06.05.2009]

⁴² www.gedenkdienst.or.at, [Zugriff am: 16.05.2009]

⁴³ www.oear.or.at/oear-info [Zugriff am: 06.05.2009]

Viele Teilbereiche des Sozial- und Gesundheitssektors haben sich in den letzten Jahrzehnten stark professionalisiert, in dem Sinne, dass entsprechend ausgebildetes Personal eingesetzt wird (z. B. Frauenhäuser, Pflegebereich) und ergänzende Aufgaben (z. B. Besuchsdienste) von Freiwilligen erfüllt werden. Dennoch wird immer wieder konstatiert, dass aufgrund der demografischen Entwicklung (alternde Gesellschaft, zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen, wachsende Scheidungsrate etc.) gerade die Nachfrage nach freiwilligem Engagement insbesondere im Pflegebereich künftig drastisch steigen wird, da Leistungen zunehmend aus dem rein familiären Kontext (durch pflegende Angehörige) ausgelagert werden. Den stark professionalisierten Organisationen gegenüber stehen solche, die rein auf Freiwilligenarbeit basieren und oft aus einer akuten Notsituation spontan entstehen – entweder mit dem Ziel, anderen zu helfen, oder durchaus auch im Eigeninteresse, wie im Fall von Selbsthilfegruppen, die dem Informations- und Erfahrungsaustausch mit anderen Betroffenen und der Bündelung von Interessen dienen.

Bahle/Pfenning (2001: 58) gliedern Einrichtungen im Sozialbereich nach ihrem Einsatz von bezahltem Personal und Freiwilligen und setzt dies in Beziehung zu Förderungen und damit einhergehender Einflussnahme durch den Staat:

- > Einrichtungen, die überwiegend auf professionelles Personal zurückgreifen. Dazu zählen vor allem Alten- und Pflegeheime, Dienste der Jugendwohlfahrt, Hilfen für Menschen mit Behinderung, Krankenhäuser, Kindergärten, Nachmittagsbetreuungen, Horte, Tageseltern usw. Diese erfüllen häufig Dienstleistungen im Auftrag des Staates, wenden professionelle Standards an und unterliegen Leistungskontrollen.
- > Einrichtungen aus Bereichen geringerer staatlicher Regulierungen, die teilweise Unterstützung aus öffentlicher Hand erhalten, jedoch keine Ansprüche auf dauerhafte institutionelle Förderung geltend machen können. Darunter fällt z. B. Obdachlosenbetreuung, Betreuung und Begleitung von Suchtgefährdeten, Unterstützung für Migrantinnen und Migranten etc. Es ist anzunehmen, dass hier der Anteil an freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber den Professionellen ausgewogen ist. Aufgrund der in der Regel geringen Förderung aus der öffentlichen Hand greifen diese Einrichtungen häufig auf freiwillig Engagierte zurück.
- > Einrichtungen, die ausschließlich Freiwillige rekrutieren. Hier sind vor allem Selbsthilfegruppen, aber auch kleine lokale Vereinigungen zu nennen, die sich verschiedensten sozial-gemeinnützigen Tätigkeiten widmen: Besuchsdienste für alte Menschen organisieren, Gelder sammeln oder Unterstützung für alleinerziehende Mütter, Obdachlose, Migrantinnen und Migranten etc. leisten.

Einhergehend mit dem Grad der Unterstützung und Einflussnahme durch die öffentliche Hand und dem dadurch erforderlichen Reportwesen, steigt meist auch die Verfügbarkeit von Statistiken über die Organisationen. Über die Zahl der Spitäler und Altenheime in Österreich sind beispielsweise Daten vorhanden, für die Vielzahl an Selbsthilfegruppen ist dies nicht der Fall. Auf der Website www.selbsthilfe.at sind 1.600 Selbsthilfegruppen zu verschiedensten Problemlagen gelistet.

Die Broschüre „Österreich sozial“ ist die umfassendste und öffentlich zugängliche Sammlung von im Sozialbereich tätigen Organisationen. Sie wurde 2007/2008 vom Sozialministerium neu aufgelegt und enthält rund 2.600 Adressen, gegliedert nach bestimmten Zielgruppen und Themenbereichen: Arbeit und Beruf, Behinderung, Bildung Familie, Frauen/Männer, Gesundheit/Krankheit, Kinder/Jugendliche, Konsumenten/Recht, Migration, Multikultur/International, Psyche, Seniorinnen und Senioren, Soziales allgemein, Straffälligkeit, Sucht, Verwaltung allgemein und Wohnen. Vor allem größere Sozialorganisationen widmen sich mehreren Zielgruppen und Problemfeldern. Die Aufnahme in die Broschüre erfolgt über einen Eintrag auf der Website www.infoservice.bmask.gv.at/sc02upd/logon_update.do?start=start, alle Angaben beruhen auf der Auskunft der Organisationen. Knapp 800 Organisationen geben an, freiwillige HelferInnen aufzunehmen. Rund 800 Freiwilligenorganisationen, die meisten davon im Sozialbereich, haben sich auch auf www.freiwilligenweb.at eingetragen.

Ältere Versionen der Broschüre „Österreich sozial“ dienten u. a. als Datenbasis für empirische Erhebungen in den Jahren 1996 (Bachstein 1997) und 2002 (Trukeschitz 2006), die den Bereich der Sozialen Dienste jedoch unterschiedlich abgrenzten.⁴⁴ Bachstein ermittelte für 1996 151.691 ehrenamtliche MitarbeiterInnen (Bachstein 1997: 29), Trukeschitz hingegen lediglich 18.255 (Trukeschitz 2006: 229).

3.4.6. Bereich politische Arbeit und Interessenvertretung (POLITIK)

Mit rund 242.000 Freiwilligen, die wöchentlich rund 641.000 Arbeitsstunden erbringen, liegt der Bereich politische Arbeit und Interessenvertretung (in Folge kurz als Politik bezeichnet) im Mittelfeld der freiwilligen Betätigungsfelder. Zum Bereich Politik zählen politische Parteien, die vielfach durch Freiwilligenarbeit unterstützt werden. Im Parteienregister des Bundesministeriums für Inneres wurden über 800 Satzungshinterlegungsvorgänge registriert, wobei nicht feststellbar ist, ob es sich bei den registrierten Gruppen um Organisationen mit eigener Rechtspersönlichkeit handelt bzw. ob diese wirklich existieren.⁴⁵

Im ländlichen Bereich werden in kleineren Gemeinden verschiedene Funktionstätigkeiten des Gemeinderats freiwillig ausgeübt, wobei die Entlohnung der Gemeinderatsmitglieder auf Landesebene geregelt ist und teilweise erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern bestehen. Demnach erhalten Gemeinderäte ohne weitere Funktion beispielsweise im Burgenland 29,90 Euro pro Sitzung ausbezahlt, in Salzburg hingegen 358,90 Euro pro Sitzungstag (Mazal 2006: 14).⁴⁶

Der Bereich Politik umfasst weiters Menschenrechts- und Entwicklungsorganisationen. Die Dachorganisation Globale Verantwortung – Arbeitsgemeinschaft für Entwicklung und

⁴⁴ Ein wesentlicher Unterschied in der Abgrenzung liegt in der Miteinbeziehung von Rettungs- und Katastrophendiensten in der älteren Studie (Bachstein 1997), die in der jüngeren Studie (Trukeschitz 2006) nicht miterhoben wurden.

⁴⁵ Telefonische Auskunft des Bundesministeriums für Inneres (05.03.2009).

⁴⁶ www.gemeindebund.at/rcms/upload/downloads/RFG_5_2006_ohne_Tabellen.pdf [Zugriff am: 06.05.2009]

Humanitäre Hilfe (derzeit knapp 40 Mitglieder) ist die Interessenvertretung österreichischer Nichtregierungsorganisationen, die in den Bereichen Entwicklungszusammenarbeit, entwicklungspolitische Inlandsarbeit, humanitäre Hilfe sowie nachhaltige globale wirtschaftliche, soziale und ökologische Entwicklung tätig sind.⁴⁷ Die Entwicklungszusammenarbeit der Kirchen wird durch zwei Dachverbände koordiniert: Evangelische Entwicklungszusammenarbeit sowie Koordinierungsstelle der Österreichischen Bischofskonferenz für internationale Entwicklung und Mission. Es bestehen demnach Überschneidungen mit dem Bereich Religion, aber auch mit den Bereichen Umwelt (z. B. NGO-Plattform für Umwelt und Entwicklung) und Bildung (z. B. Kontaktkomitee Studienförderung Dritte Welt).⁴⁸ In jüngerer Zeit haben auch international agierende Bewegungen und Netzwerke wie Attac⁴⁹, die sich für bestimmte global relevante politische und wirtschaftspolitische Themen einsetzen, an Bedeutung und öffentlicher Aufmerksamkeit gewonnen.

Ebenfalls zum Bereich Politik zählen die beruflichen Interessenvertretungen wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) mit rund 1,2 Millionen Mitgliedern⁵⁰ sowie die Industriellenvereinigung (IV) mit rund 3.500 Mitgliedern. Auch sie greifen neben den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf ehrenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre zurück.

Neben beruflichen Interessenvertretungen können auch nicht berufliche Interessenvertretungen zu diesem Bereich gerechnet werden, beispielsweise Fraueninitiativen. Allerdings kann es hier zu Überschneidungen zu anderen Bereichen kommen, so wurden die Interessenvertretungen älterer Menschen laut Fragebogen der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) dem Bereich „Soziales“ zugeordnet.

3.4.7. Bereich bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen (GEMEINWESEN)

Der Bereich bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen (in Folge kurz als Gemeinwesen bezeichnet) ist der kleinste der genannten Bereiche. 146.000 Freiwillige erbringen wöchentlich ein Arbeitsvolumen von rund 278.000 Stunden. Der Bereich unterscheidet sich in seiner Strukturlogik insofern von anderen Tätigkeitsfeldern, als er eher Bezug auf den Ort der Beteiligung – das unmittelbare persönliche Wohnumfeld, wie die Gemeinde, oder den Stadtteil, in der oder dem die Freiwilligen wohnen – als auf konkrete Inhalte nimmt. Oft erfolgt die Arbeit in Kooperation mit bzw. als Reaktion auf Aktivitäten der öffentlichen Hand. Damit wird Entwicklungen Rechnung getragen, die in Bezug auf das Verhältnis von öffentlicher Hand und BürgerInnen sowie das Ziel der Förderung des bürgerschaftlichen Engagements bzw. der Partizipation bereits in Kapitel 2 angeschnitten wurden. Allerdings handelt es sich keineswegs nur um neue Formen der Beteiligung, sondern auch um ganz klassische Betätigungsfelder. Längere Tradition haben

⁴⁷ www.globaleverantwortung.at/ [Zugriff am: 06.05.2009]

⁴⁸ www.eza.at/index1.php?menuid=3&submenuid=61 [Zugriff am: 06.05.2009]

⁴⁹ www.attac.at [Zugriff am: 06.05.2009]

⁵⁰ www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_2 [Zugriff am: 06.05.2009]

beispielsweise viele Verschönerungsvereine, die meist gebildet wurden, um den Tourismus in Gemeinden zu fördern und dem Bereich Gemeinwesen zugerechnet werden können. Auch BürgerInnen-Initiativen, die sich für verschiedene Belange (z. B. Wohnqualität, Verkehr, Umwelt) – meist in Bezug auf eine bestimmte Region – einsetzen, zählen dazu.

Jüngeren Datums sind Vereine, die sich um die Umsetzung des Aktionsprogramms für das 21. Jahrhundert „Agenda 21“ bemühen, das im Rahmen der im Jahr 1992 stattgefundenen UNO-Konferenz in Rio de Janeiro festgelegt wurde. Unter dem Thema „nachhaltige Entwicklung“ geht es dabei um die Erhaltung und Bewirtschaftung der Ressourcen. Ziel der Agenda 21 ist es, möglichst viele BürgerInnen mit einzubeziehen. Dies wird in verschiedensten Projekten sowohl im urbanen als auch im ländlichen Bereich von Vereinen der lokalen Agenda 21 umgesetzt.

Als Ansatz der Sozialarbeit streben Projekte im Rahmen der Gemeinwesenarbeit in den Städten gemeinsam mit den Menschen in Stadtteilen um eine nachhaltige Verbesserung ihrer Lebenssituation.

3.4.8. Bereich Bildung (BILDUNG)

Mit rund 174.000 Freiwilligen, die wöchentlich rund 303.000 Arbeitsstunden erbringen, zählt der Bereich Bildung zu den kleineren Betätigungsfeldern der Freiwilligenarbeit. Im Rahmen der Schulen findet Freiwilligenarbeit vor allem durch die Beteiligung von Eltern sowie Schülerinnen und Schülern statt. Während es je nach Schultyp verschiedene Formen der gesetzlich vorgesehenen Elternvertretung z. B. in Schulforen oder Schulgemeinschaftsausschüssen gibt, sind Elternvereine vereinsrechtlich und damit auf freiwilliger Basis organisiert. Laut Schulunterrichtsgesetz ist die Errichtung von Elternvereinen vom Schulleiter bzw. von der Schulleiterin zu fördern. In einigen Schulen – insbesondere in Privatschulen, wie beispielsweise Rudolf Steiner-Schulen – werden Eltern noch stärker einbezogen und übernehmen über die Interessenvertretung hinausgehende Aufgaben wie Lesen und Kochen.

An den Hochschulen findet Freiwilligenarbeit vor allem in der Österreichischen Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft (ÖH) statt. Als Körperschaft öffentlichen Rechts und gesetzlich eingerichtete Interessenvertretung der Studierenden Österreichs könnte sie auch dem Bereich Politik zugeordnet werden. Laut Handbuch⁵¹ der ÖH sind insgesamt ca. 5.000 Studierende ehrenamtlich für die ÖH tätig.

Ein weiteres Feld der Freiwilligenarbeit im Bildungsbereich ist die Erwachsenenbildung bzw. Weiterbildung (Lenz 2005). Freiwillige sind dort vor allem als LeiterInnen und MitarbeiterInnen lokaler Bildungswerke und lokaler Büchereien tätig. Die offizielle Kulturstatistik (Statistik Austria 2008c: 191) enthält die Daten der zehn im Erwachsenenbildungsförderungsgesetz (1973) genannten Erwachsenenbildungsverbände. Diese sind

51 www.oeh.ac.at/uploads/media/Kapitel_1_FH_-_Die_OEH_im_Ueberblick.pdf [Zugriff am: 06.05.2009]

Mitglieder der Plattform KEBÖ (Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs). Die übergeordneten Verbände sind meist Vereine und demnach NPOs. Bei den jeweiligen Mitgliedsorganisationen handelt es sich zum Teil auch um Organisationen des öffentlichen Sektors. Insgesamt waren in den Organisationen der KEBÖ im Jahr 2007 knapp 5.000 Personen hauptamtlich, knapp 54.000 Personen nebenamtlich und mehr als 28.000 Personen ehrenamtlich tätig. Die weitaus meisten Freiwilligen weisen das Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich (9.551 Ehrenamtliche), der Ring Österreichischer Bildungswerke (8.888 Ehrenamtliche) sowie der Büchereiverband Österreichs (8.587) aus. Eine Übersicht über die mehr als 700 Institutionen der Weiterbildung in Österreich vermittelt die Datenbank von Elis (2009).

3.4.9. Bereich Sport und Bewegung (SPORT)

Laut Hochrechnung der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) sind im Bereich Sport und Bewegung (in Folge kurz als Sport bezeichnet) knapp 475.000 Freiwillige aktiv. Er stellt damit den zweitgrößten Bereich der formellen Freiwilligenarbeit dar, in Bezug auf das Arbeitsvolumen (1,4 Millionen Stunden pro Woche) den drittgrößten.

Der Sportbereich zeichnet sich durch eine Vielzahl an Vereinen aus, in denen verschiedenste Sportarten ausgeübt werden. Fast in jeder Gemeinde Österreichs gibt es zumindest einen Sportverein. Als Interessenvertretung des organisierten Sports spielt die Österreichische Bundes-Sportorganisation (BSO) eine entscheidende Rolle, die als Dachverband u. a. für die Verteilung von öffentlichen Fördermitteln zuständig ist. In der Regel werden nur von der BSO anerkannte Dach- und Fachverbände, die gleichzeitig ordentliche Mitglieder sind, von der öffentlichen Hand gefördert. Derzeit gibt es drei anerkannte Dachverbände: ASVÖ (Allgemeiner Sportverband Österreich), ASKÖ (Arbeitsgemeinschaft für Sport und Körperkultur in Österreich) und Sportunion Österreich. Auch für die 59 Fachverbände stellt die BSO Daten bereit.

TABELLE 4: ZAHL DER VEREINE UND MITGLIEDER DER DREI GRÖSSTEN ÖSTERREICHISCHEN DACHVERBÄNDE DES SPORTS

	Zahl der Vereine		Zahl der Mitglieder	
	1986	2008	1986	2008
ASVÖ	2.294	5.249	604.107	1.087.000
ASKÖ	3.416	4.526	997.254	1.171.855
Sportunion Österreich	3.435	4.238	815.618	1.103.526
Summe	9.145	14.013	2.416.979	3.362.381

Quelle: Statistik Austria 2008b: 192

Die drei Dachverbände umfassten im Jahr 2008 insgesamt 14.013 Vereine und betreuten insgesamt rund 3,4 Millionen Mitglieder (siehe Tabelle 4). Die 59 von der BSO anerkannten Fachverbände (in der Tabelle nicht enthalten), die verschiedene Sportarten vertreten, zählten im Jahr 2008 16.974 Vereine und 1.793.543 Mitglieder. Da viele Vereine sowohl Mitglied eines oder mehrerer Fachverbände als auch eines Dachverbands sind, ist

die Addition der angegebenen Mitglieder nicht sinnvoll (Statistik Austria 2008b: 192f.). Grundsätzlich ist nicht auszuschließen, dass es Vereine gibt, die keinem der anerkannten Dach- oder Fachverbände angehören und von den vorliegenden Daten nicht erfasst sind. Beispielsweise bezeichnet sich der Österreichische Turnerbund als Dachverband, ist als solcher jedoch nicht Mitglied der BSO. Es ist allerdings anzunehmen, dass viele der vom Turnerbund vertretenen Vereine auch in anderen Dach- oder Fachverbänden Mitglied sind⁵², um Zugang zu Fördermitteln (z. B. für Übungsstätten) zu erhalten.

Ein Vergleich mit den Daten aus dem Jahr 1986 zeigt einen starken Anstieg bei der Zahl der durch die Dachverbände vertretenen Vereine (+53 %) und bei der Zahl der Mitglieder (+39 %) innerhalb dieses Zeitraums von 22 Jahren. Auch bei den Fachverbänden ist die Zahl der Vereine um 24 % und die Zahl der Mitglieder um 9 % gestiegen.

Die Sportvereine werden vorwiegend von ehrenamtlicher Arbeit getragen. Laut einer Studie aus dem Jahr 1999 beschäftigen nur 40 % der Vereine Hauptamtliche. Insgesamt sind 86 % der MitarbeiterInnen in Sportvereinen ehrenamtlich und nur 14 % hauptamtlich tätig (Weiß et al. 1999: 54).

Die BSO bietet in Kooperation mit dem Sportministerium und den Bundessportakademien für Funktionärinnen und Funktionäre von Vereinen bzw. Verbänden eine dreistufige Ausbildung an. Die Basis-Lizenz umfasst drei Module zu den Themen Organisation, Marketing und Recht/Finanzen. Die zweite Stufe „Sportmanager I“ beinhaltet Themen der strategischen Planung sowie vertiefendes Wissen zu Marketing, Organisation und Recht/Finanzen. Die abschließende Stufe „Sportmanager II“ setzt einen Schwerpunkt im Bereich Projektmanagement und erfordert auch Praxiserfahrungen – beispielsweise Mitarbeit bei einem Großevent. Alle drei Stufen enthalten auch persönlichkeitsbildende Module (z. B. Rhetorik, Präsentationstechnik, Zeitmanagement, Konfliktmanagement, Teamführung).

3.5. Einrichtungen zur Vermittlung und Begleitung von Freiwilligenarbeit

Als eher neuere Initiative sind die bereichsübergreifend agierenden Vermittlungs- und Koordinationsstellen für Freiwilligenarbeit zu nennen.⁵³ Die Interessengemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich (IGFÖ)⁵⁴ zählt derzeit zehn Mitglieder aus sieben Bundesländern (besonders präsent ist die Steiermark mit vier Mitgliedsorganisationen, keine Mitgliedsorganisation gibt es aus dem Burgenland und Kärnten). Ihre Ziele sind die Vermittlung von Angebot und Nachfrage sowie die Begleitung von Freiwilligen, die Vernetzung untereinander, die Interessenvertretung auf politischer Ebene, die Reflexion von gesellschaftlichen Entwicklungen und die Relevanz für das freiwillige Engagement, ein gemeinsames Auftreten nach außen, die Sicherung und das Fortschreiben der

⁵² Als Dachverband kommt dafür vor allem der ASVÖ in Frage, der als unabhängig gilt, während die ASKÖ der SPÖ und die Sportunion der ÖVP zugerechnet wird.

⁵³ Eine ausführlichere Auseinandersetzung mit den Freiwilligenzentren erfolgt in Kapitel 11.

⁵⁴ www.freiwilligenzentrum.at/ [Zugriff am: 06.05.2009]

entwickelten Qualitätsstandards und die Suche nach innovativen Wegen zur Förderung des freiwilligen Engagements.⁵⁵ Die Funktionen der 21 GEMA – Gemeinsam Aktiv Drehschreiben beschränken sich in Bezug auf die Freiwilligenarbeit meist weitgehend auf die Vermittlung von Freiwilligen und die Organisation von eigenen Freiwilligenprojekten.⁵⁶

⁵⁵ www.freiwilligenweb.at/index.php?id=CH0527 [Zugriff am 05.05.2009]

⁵⁶ www.freiwilligenweb.at/index.php?id=CH0518 [Zugriff am 06.05.2009]

4. BETEILIGUNG AM FREIWILLIGEN ENGAGEMENT IN ÖSTERREICH

Paul Rameder, Eva More-Hollerweger

4.1. Einleitung und Hintergrund

4.1.1. Methodische Hinweise

Die Erhebung zu „Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich“ wurde von Statistik Austria im Jahr 2006 im Auftrag des damaligen Ministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz durchgeführt. Die Befragung erfolgte als Zusatzmodul direkt im Anschluss an die Mikrozensususerhebung im 4. Quartal 2006. Die Beantwortung der Fragen war freiwillig, als Anhang zum telefonischen Mikrozensusprogramm. Insgesamt 63 % der Gesamtstichprobe (26.128 Personen) wurden gebeten, zum Thema der Freiwilligenarbeit Auskunft zu geben. Davon haben **11.661 Personen** den Fragebogen beantwortet und 14.467 Personen die Durchführung des Interviews abgelehnt.

Um Aussagen über die Grundgesamtheit, d. h. die österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren (**6.897.901 Personen**), treffen zu können, wurde von Statistik Austria ein Basishochrechnungsgewicht errechnet. Dieses ist an die Verteilungsvorgaben des Mikrozensus für das Freiwilligensample (siehe dazu Statistik Austria 2008: 119ff.) angepasst und berücksichtigt das Geschlecht, das Alter, die Staatsbürgerschaft, die Erwerbstätigkeit sowie das Bundesland. Wie bei jeder Mikrozensususerhebungen, unterliegen die hochgerechneten und gewichteten Daten – im Gegensatz zu einer Vollerhebung – einem Stichprobenfehler. Dieser kann statistisch ermittelt und in Form von Konfidenzintervallen angegeben werden. Diese zeigen auf, in welchem Bereich der erhobene Wert mit einer vorab festgelegten Wahrscheinlichkeit (üblicherweise 95 %) liegt. Mit Bedacht auf die bessere Lesbarkeit und zur leichteren Verständlichkeit wird hier auf das Anführen der Konfidenzintervalle verzichtet (vgl. Statistik Austria 2008: 120f.).

Das vorliegende Kapitel gibt einen Überblick zu den 2006 erhobenen Daten. Um ein möglichst anschauliches Bild des gesellschaftlichen Feldes der Freiwilligenarbeit zu vermitteln, wurden Grafiken und Diagramme zur Datendarstellung gewählt, im Anhang finden sich zwei Übersichtstabellen. Die Freiwilligenarbeit wird, getrennt nach formellem und informellem Engagement, an den Kenngrößen *Beteiligungsquote*, *Beteiligungsstruktur* und *Beteiligungsintensität* gemessen und anhand der in der Literatur und bisherigen Studien bestätigten Einflussfaktoren wie z. B. Geschlecht, Alter, Bildung und Erwerbsstatus differenziert betrachtet. Nach einer Einführung in die Freiwilligenarbeit werden die erhobenen Motive und Hindernisgründe für freiwilliges Engagement kurz dargestellt.

4.1.2. Begriffliche Klärung: Beteiligungsquote, Beteiligungsstruktur und Beteiligungsintensität

Die **Beteiligungsquote**⁵⁷ beschreibt den Anteil der Freiwilligen an der jeweiligen Grundgesamtheit in der Bevölkerung, gibt also Aufschluss darüber, wie viele Personen der jeweiligen Bezugsgruppe – zum Beispiel der österreichischen Wohnbevölkerung, der Frauen, der Verheirateten, der AkademikerInnen, ArbeiterInnen oder Angestellten⁵⁸ – sich freiwillig engagieren. Die engagierten und nicht engagierten Personen der jeweiligen Bezugsgruppe ergeben in Summe 100 %. Die Beteiligungsquote beantwortet die Frage, in welchem Ausmaß verschiedene Bevölkerungsgruppen an der Freiwilligenarbeit partizipieren. Dargestellt wird die Beteiligungsquote in Balkendiagrammen.

Die **Beteiligungsstruktur** der freiwillig Tätigen beschreibt die interne Zusammensetzung der Gruppe der Freiwilligen nach dem jeweiligen Merkmal. Beispielsweise setzt sich die Gruppe der Freiwilligen, die formelle Freiwilligenarbeit leisten (100 %), bezogen auf das Merkmal „Geschlecht“, aus 57 % Männern und 43 % Frauen zusammen. Gibt die Beteiligungsquote Aufschluss darüber, wie viele Personen einer Merkmalsgruppe sich freiwillig engagieren, zeigt die Beteiligungsstruktur deren prozentuellen Anteil und damit deren zahlenmäßige Bedeutung innerhalb der freiwillig Tätigen. Die Beteiligungsstruktur beantwortet somit die Frage, wie sich die Gruppe der Freiwilligen – differenziert nach bestimmten Merkmalen – zusammensetzt. Die Beteiligungsstruktur wird in Kreisdiagrammen dargestellt.

Die **Beteiligungsintensität** bezieht sich auf das zeitliche Ausmaß von Freiwilligenarbeit. Dieses wurde im Rahmen der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) anhand von drei verschiedenen zeitlichen Parametern erhoben: Zunächst wurde nach den *Stunden pro Woche* gefragt, wobei hier auf die Woche vor der Befragung Bezug genommen wurde. Diese Herangehensweise war für die Ermittlung des Volumens erforderlich, da davon ausgegangen werden kann, dass sich die befragten Personen an diesen Zeitraum noch gut erinnern können. Bei einer größeren Zeitspanne sind hingegen Schätzungsfehler wahrscheinlicher. Dies hat zur Folge, dass ein großer Anteil der befragten Freiwilligen mit 0 Stunden in die Berechnung einging (bei der formellen Freiwilligenarbeit sind dies 47 %, bei der informellen 53 %), da sie in der Vorwoche nicht freiwillig tätig waren. In einer zweiten Frage wurde daher nach der *Zahl der Tage pro Jahr* gefragt, an denen freiwilliges Engagement geleistet wird. Weiters wurde differenziert, ob sich jemand *regelmäßig oder eher zeitlich befristet* engagiert, also beispielsweise in Form von Projekten. *Mehrfachaktivitäten* innerhalb und zwischen verschiedenen Tätigkeitsbereichen werden ebenfalls unter der Beteiligungsintensität ausgewiesen.

⁵⁷ Im Gegensatz zum Bericht von Statistik Austria über die Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) wird im vorliegenden Bericht vorrangig auf die Beteiligungsquote Bezug genommen.

⁵⁸ Da in der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) lediglich Personen ab 15 Jahren befragt wurden, beziehen sich die Aussagen immer auf die jeweilige Bevölkerungsgruppe ab 15 Jahren.

4.2. Die empirischen Ergebnisse zum freiwilligen Engagement im Überblick

4.2.1. Beteiligung am freiwilligen Engagement in Österreich

ABBILDUNG 4: ÜBERSICHT – FREIWILLIGENARBEIT IN ÖSTERREICH

6.897.901 ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren 100%	
3.019.242 Freiwillig Engagierte 43,8%	3.878.659 Nicht freiwillig Engagierte 56,2%
1.925.392 Formell freiwillig 27,9%	4.972.509 Nicht formell freiwillig Engagierte 72,1%
1.871.708 Informell freiwillig 27,1%	5.026.192 Nicht informell freiwillig Engagierte 72,9%

Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet; hochgerechnet
Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

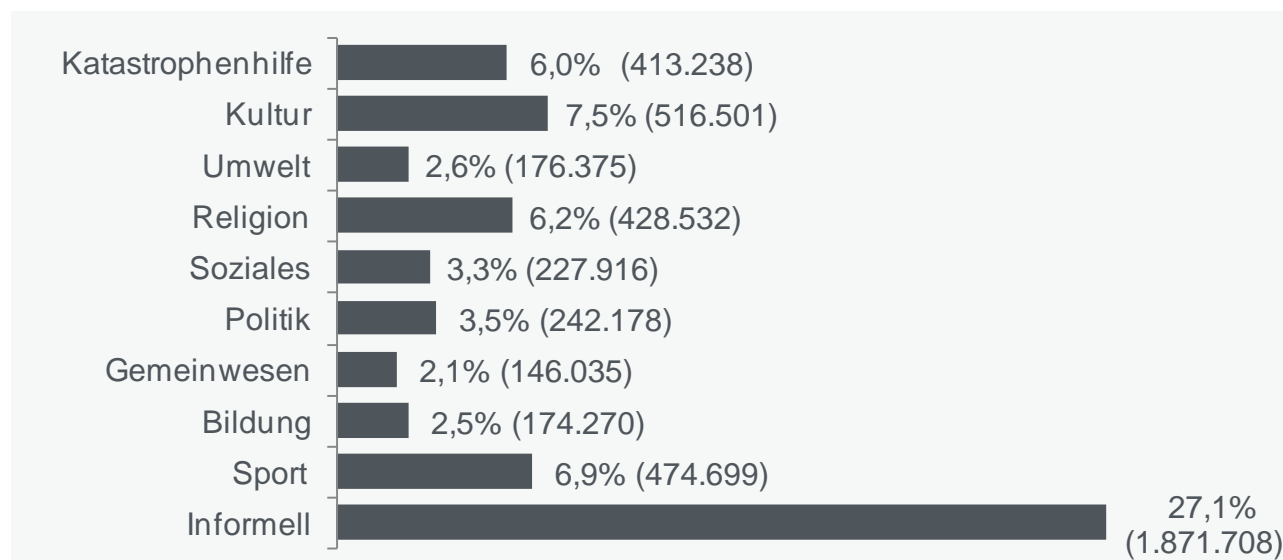
Laut Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) von Statistik Austria im 4. Quartal 2006 leisten 43,8 % der österreichischen Gesamtbevölkerung ab 15 Jahren, d. h. knapp über 3 Millionen Personen, formelle und/oder informelle Freiwilligenarbeit (Abbildung 4 bzw. Übersichtstabelle im Anhang). 27,9 % der ÖsterreicherInnen engagieren sich in der formellen Freiwilligenarbeit, d. h. unter Einbindung in eine Organisation. Beinahe gleich viele, nämlich 27,1 % der ÖsterreicherInnen, sind im Feld der informellen Freiwilligenarbeit (z. B. Nachbarschaftshilfe) aktiv. Die Gruppe der Freiwilligen (3,02 Millionen) setzt sich zusammen aus 38,0 % (1,15 Millionen) die sich ausschließlich in Form formeller Freiwilligenarbeit engagieren, 36,2 % (1,09 Millionen) die ausschließlich informelle Freiwilligenarbeit leisten, und rund 25,8 % (0,78 Millionen), die in beiden Engagementformen tätig sind.

TABELLE 5: VERGLEICH BETEILIGUNGSQUOTEN IN DEN JAHREN 2000 UND 2006

	2000	2006	Veränderung
formell (in mindestens einem Bereich formell)	29,8%	27,9%	-6,4%
informell (in mindestens einem Bereich informell)	30,1%	27,1%	-10,0%
Gesamtbeteiligung ⁵⁹	51,1%	43,8%	-14,3%

Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet
 Quelle: Studie Badelt/Hollerweger 2001; Mikrozensus 2006; eigene Berechnungen

Ein unter den in Kapitel 1 erläuterten methodischen Vorbehalten getroffener vorsichtiger Vergleich mit den Daten aus 2000 (Hollerweger 2001) zeigt, dass die Beteiligungsquoten sowohl beim formellen als auch beim informellen freiwilligen Engagement im Jahr 2006 geringer waren als im Jahr 2000 (Tabelle 5). Insgesamt ist die Beteiligung am freiwilligen Engagement um 14,3 % gesunken, wobei der Rückgang beim formellen freiwilligen Engagement mit 6,4 % geringer ausfällt als beim informellen freiwilligen Engagement (10 %).

ABBILDUNG 5: BETEILIGUNGSQUOTEN UND ANZAHL DER FREIWILLIGEN NACH BEREICHEN

Mehrfachnennungen; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet; hochgerechnet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

In der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) wurden neun verschiedene Tätigkeitsfelder der Freiwilligenarbeit differenziert. Etwa eine halbe Million ÖsterreicherInnen engagiert sich in Organisationen oder Vereinen, die dem Kulturbereich zuzurechnen sind (Abbildung 5). Im Sportbereich ist, gefolgt vom Bereich der Religion und der Katastrophenhilfsdienste,

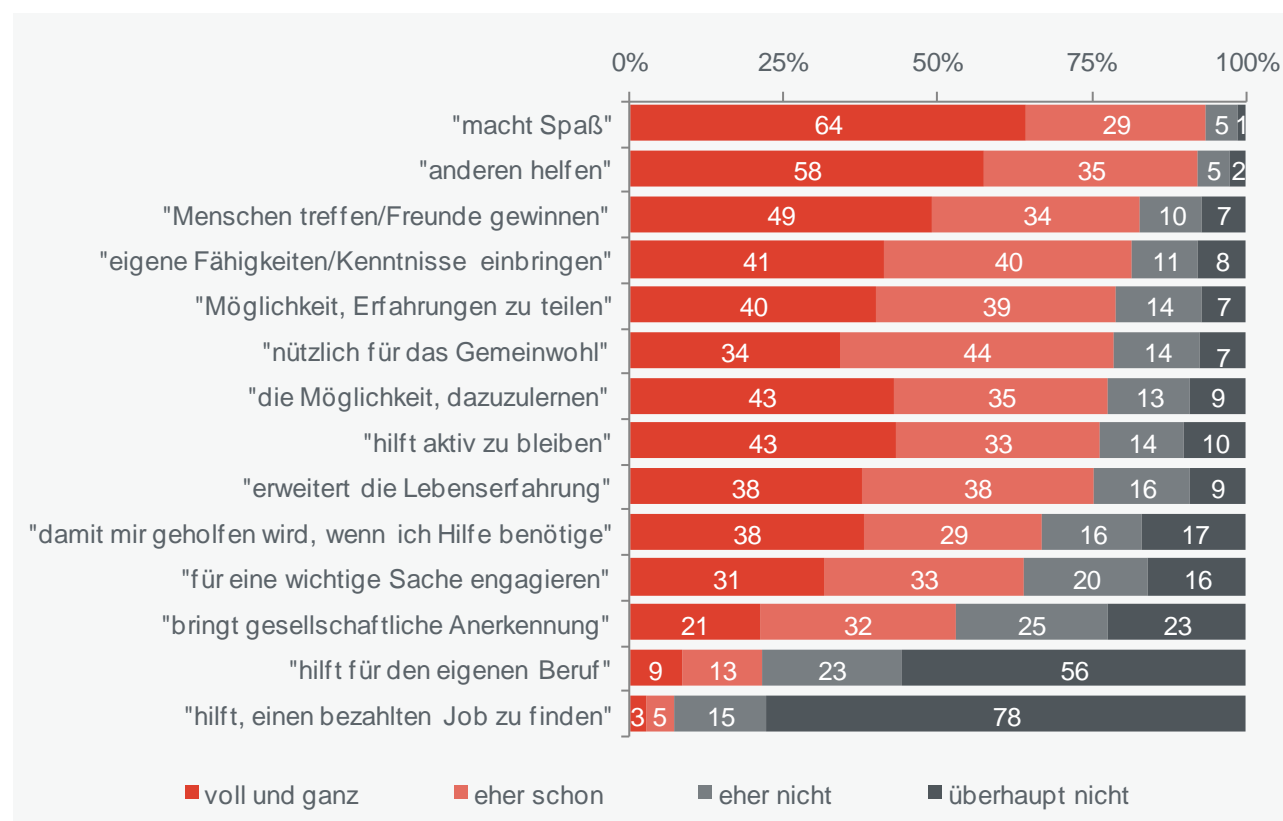
⁵⁹ Da sich viele Freiwillige sowohl in Form von formeller und informeller Freiwilligenarbeit engagieren, ist die Gesamtbeteiligung geringer als die Summe der Beteiligungsquoten von formeller und informeller Freiwilligenarbeit.

etwas weniger als eine halbe Million Freiwillige tätig. Immer noch beachtlich, jedoch im direkten Vergleich deutlich geringer ist die Zahl der Engagierten in den Bereichen Politik (242.178), Soziales (227.916), Umwelt (176.375) sowie Bildung (174.270). Der Bereich Gemeinwesen ist mit knapp 150.000 Freiwilligen das kleinste Engagementfeld. Im Bereich der informellen Freiwilligenarbeit engagieren sich knapp 1,9 Millionen ÖsterreicherInnen.

4.2.2. Motive und Hindernisse

Abbildung 6 bietet einen Überblick über verschiedene Motive für ein freiwilliges Engagement, die in der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) erfragt wurden. Wie auch in vorangegangenen Studien (Hollerweger 2001), erhält das Motiv „Spaß“ die größte Zustimmung. Nahezu ebenso großen Zuspruch bei den Befragten findet das altruistische Motiv „anderen damit zu helfen“. Wie aus dem unteren Bereich der Grafik ersichtlich ist, stimmt dem Motiv der „gesellschaftlichen Anerkennung“ nur etwa die Hälfte der befragten Freiwilligen zu. Sich über die Freiwilligenarbeit Vorteile für den eigenen oder zukünftigen Beruf zu verschaffen, scheint für die wenigsten Freiwilligen von Bedeutung zu sein.

ABBILDUNG 6: MOTIVE FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT⁶⁰

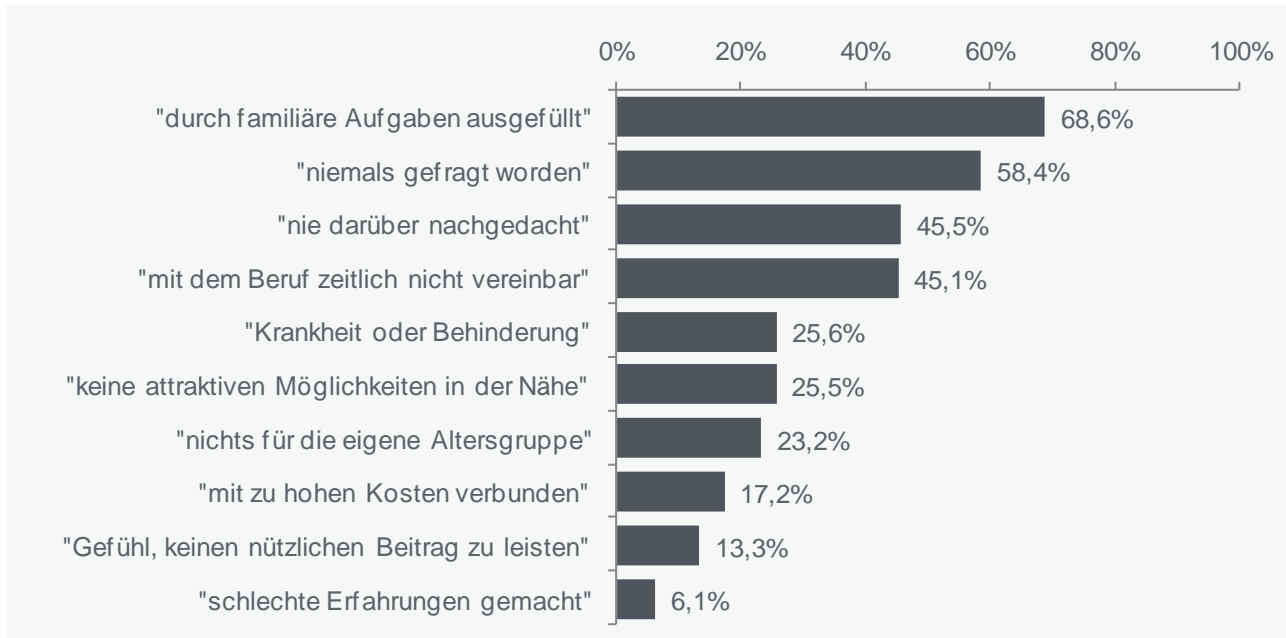


Formell und informell; Basis: Freiwillige; gewichtet; hochgerechnet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

⁶⁰ Für den genauen Wortlaut der abgefragten Motive siehe Fragebogen im Anhang.

In der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) wurden Personen, die sich nicht freiwillig engagieren, nach Hindernisgründen gefragt, da diese wichtige Informationen über ein künftiges Potenzial an Freiwilligen liefern können.

ABBILDUNG 7: ARGUMENTE GEGEN FREIWILLIGES ENGAGEMENT

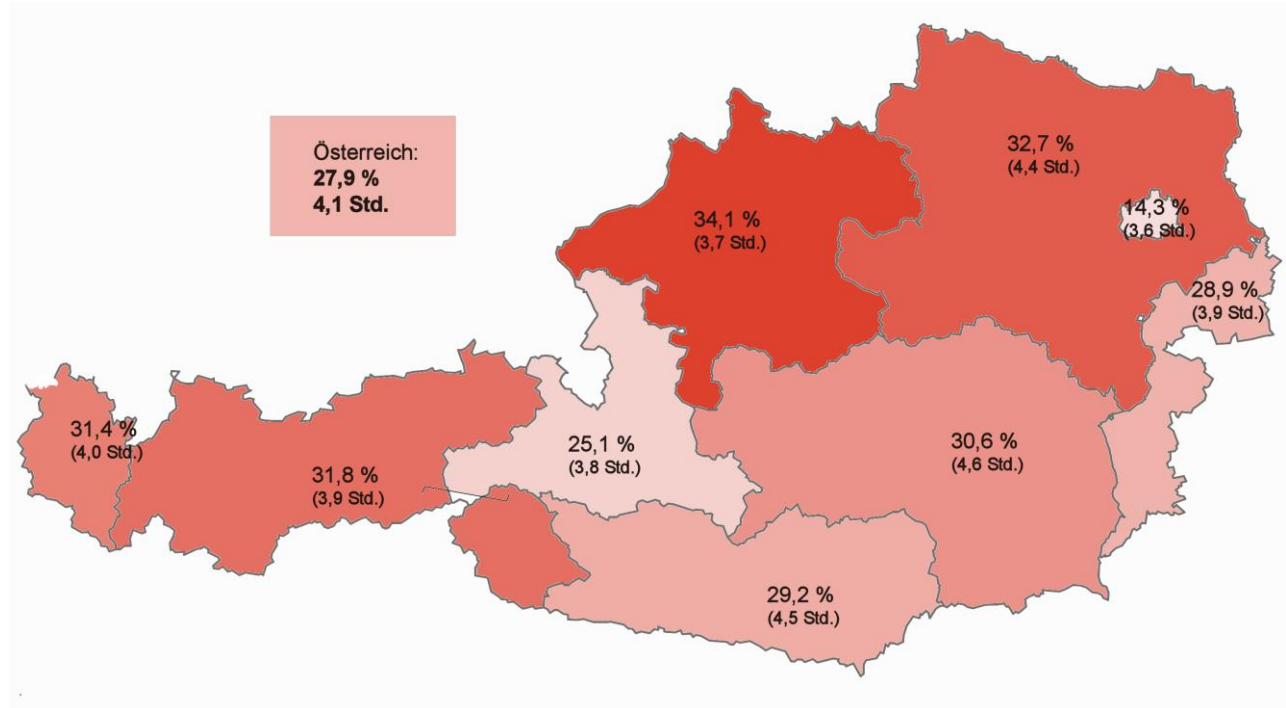


Basis: Nicht freiwillig Engagierte; Prozent der Antwortkategorie „trifft zu“; nur gültige Fälle; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Wie in Abbildung 7 dargestellt, ist die Auslastung mit familiären Aufgaben das häufigste Hindernis, es wurde von 68,6 % der Befragten als zutreffend angegeben. Neben Doppel- und Mehrfachbelastungen scheinen aber auch vergleichsweise leicht zu beeinflussende Faktoren freiwilliges Engagement zu verhindern. So geben 58,4 % der nicht freiwillig Engagierten an, niemals gefragt oder gebeten worden zu sein. 45,5 % stimmten zu, nie darüber nachgedacht zu haben, eine ehrenamtliche Tätigkeit zu beginnen. Daraus lässt sich zwar nicht automatisch der Schluss ziehen, dass all diese Personen durch persönliche Ansprache für eine freiwillige Tätigkeit zu motivieren sind, allerdings könnte dies Hinweis auf ein Potenzial an Freiwilligen geben, die durch Information, persönlichen Kontakt etc. aus dem eigenen Umfeld aktiviert werden könnten. Dass „nur“ 6,1 % angeben, aufgrund „schlechter Erfahrungen“ nicht freiwillig tätig zu sein, ist erfreulich, kann aber unter Umständen durch die positive Selbstselektion der Befragten verzerrt sein.

4.3. Formelles freiwilliges Engagement im Detail

ABBILDUNG 8: BETEILIGUNGSQUOTEN UND DURCHSCHNITTLICHE STUNDEN PRO WOCHE IN DEN BUNDESLÄNDERN

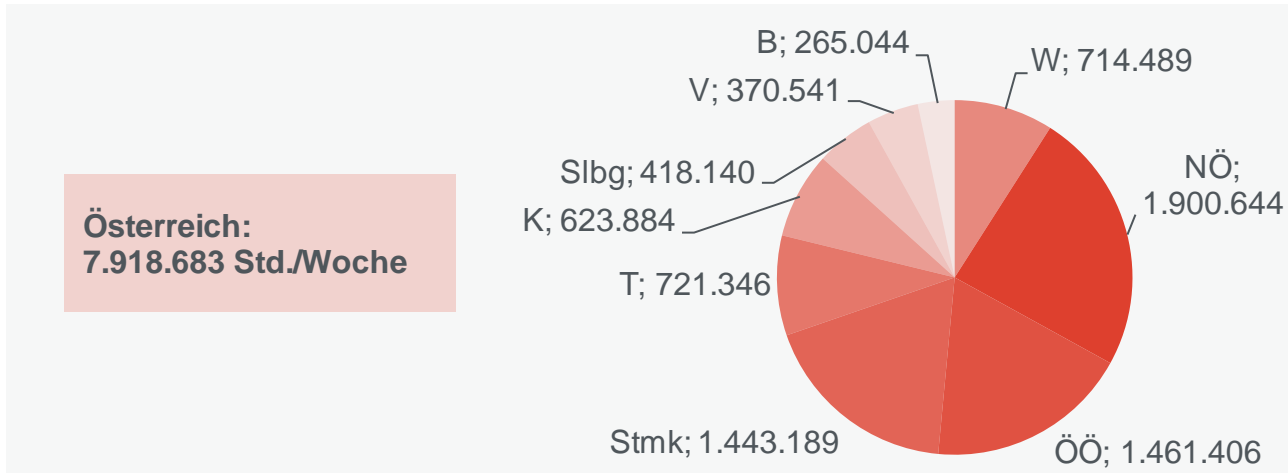


Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet; hochgerechnet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

27,9 % der ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren (Abbildung 8) engagieren sich in Form von formeller Freiwilligenarbeit. Im Durchschnitt leisten Freiwillige rund 4,1 Stunden pro Woche und Person. Gemessen an den durchschnittlich geleisteten Stunden pro Woche, liegen die Steiermark mit 4,6 Stunden, Kärnten mit 4,5 Stunden und Niederösterreich mit 4,4 Stunden über dem österreichischen Durchschnitt. Wien befindet sich auch diesbezüglich mit 3,6 Stunden an letzter Stelle. Gemäß einer Hochrechnung erbringen damit rund 1,9 Millionen ÖsterreicherInnen ein Volumen von knapp 8 Millionen Stunden (Abbildung 9) an formeller Freiwilligenarbeit pro Woche. Betrachtet man die Beteiligungsquoten getrennt nach Bundesländern, zeigen sich deutliche Unterschiede. Oberösterreich liegt dabei mit rund 34,1 % an erster Stelle, gefolgt von Niederösterreich mit 32,7 % und Tirol mit 31,8 %. Wien ist mit 14,3 % absolutes Schlusslicht.

ABBILDUNG 9: GESAMT GELEISTETE STUNDEN PRO WOCHE IN DEN BUNDESLÄNDERN



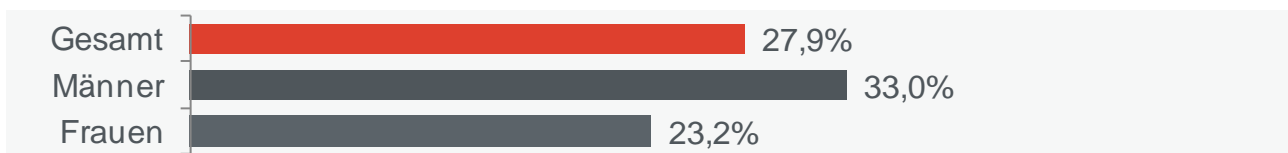
Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet; hochgerechnet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Verbindet man die Anzahl der Freiwilligen je Bundesland mit den durchschnittlich geleisteten Stunden pro Woche, erhält man das Volumen der Freiwilligenarbeit, das pro Bundesland erbracht wird (Abbildung 9). Niederösterreich liegt als größtes und bevölkerungsreichstes Bundesland mit rund 1,9 Millionen Stunden/Woche an der Spitze, gefolgt von Oberösterreich mit etwas über 1,46 Millionen und der Steiermark mit rund 1,44 Millionen Stunden/Woche. Vorarlberg und das Burgenland bilden – bedingt durch ihre geringeren EinwohnerInnenzahlen – die Schlusslichter in diesem Vergleich.

4.3.1. Beteiligungsquoten und Beteiligungsstruktur

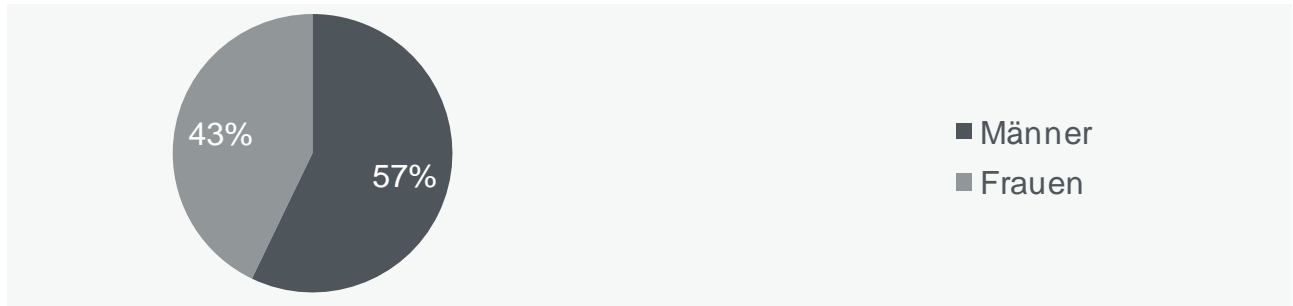
ABBILDUNG 10: GESCHLECHT – BETEILIGUNGSQUOTEN



Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet

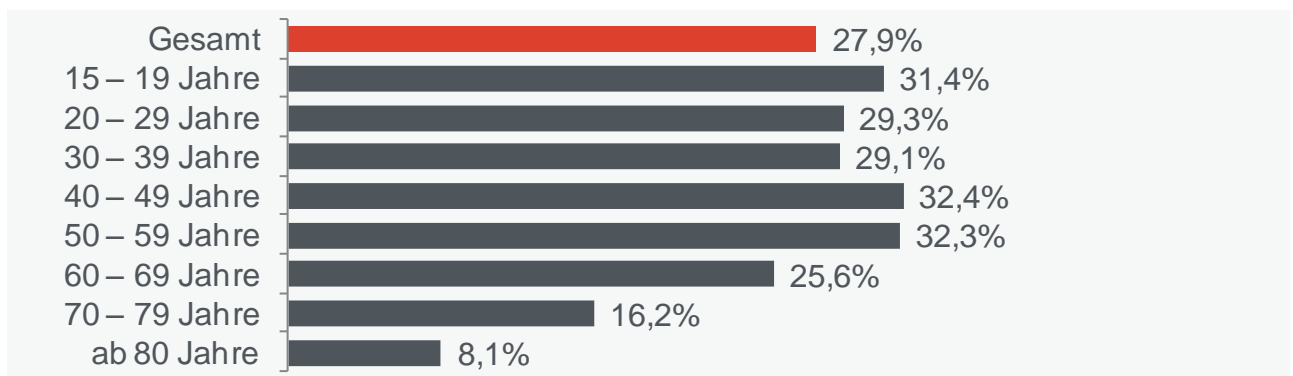
Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Während die Beteiligungsquote bei Männern bei 33,0 % liegt, sind lediglich 23,2 % der Frauen in Österreich formell freiwillig tätig. Ähnliche Ergebnisse liefern Studien aus Deutschland und der Schweiz (Gensicke/Picot/Geiss 2006: 20; Stadelmann-Steffen/Freitag/Bühlmann 2007): Auch dort partizipieren Männer stärker an der Freiwilligenarbeit als Frauen.

ABBILDUNG 11: GESCHLECHT – BETEILIGUNGSSTRUKTUR

Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

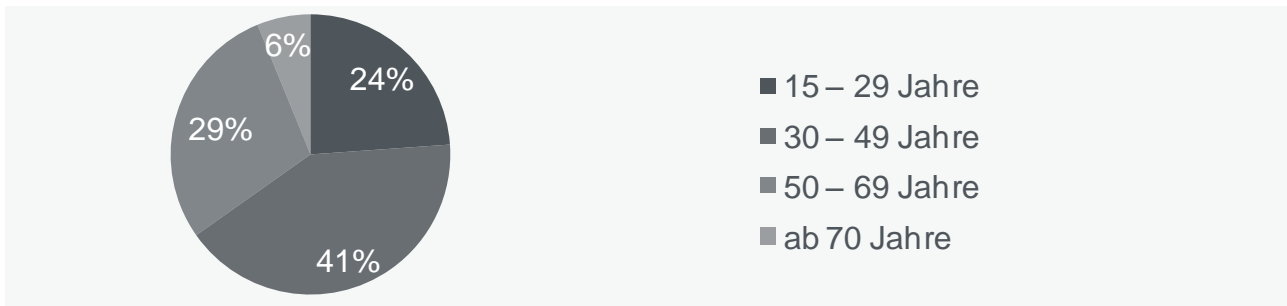
Betrachtet man die participationsstruktur (Abbildung 11) der formellen Freiwilligenarbeit, zeigt sich ein Männeranteil von 57 % gegenüber einem Frauenanteil von 43 %. Es sind demnach nicht nur relativ sondern auch absolut gesehen weniger Frauen (825.355) als Männer (1.100.037) freiwillig tätig. Unterschiede in der Beteiligung von Männern und Frauen werden in Kapitel 6 eingehend erläutert.

ABBILDUNG 12: ALTER – BETEILIGUNGSQUOTEN

Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Wie aus Abbildung 12 ersichtlich, liegen die Beteiligungsquoten bis zum 60. Lebensjahr über dem österreichischen Durchschnitt (27,9 %) und sinken danach ab, was u. a. auf gesundheitliche und familiäre Gründe zurückzuführen ist, wie in Kapitel 7 noch eingehend erläutert wird. Immerhin engagieren sich noch 8,1 % der Ab-80-Jährigen in der formellen Freiwilligenarbeit. Ähnliche Ergebnisse zeigen vergleichbaren Studien für Deutschland. Auch dort nimmt die Beteiligungsquote im höheren Alter ab (Künemund/Schupp 2008: 156) und verringert sich deutlich ab dem 75. Lebensjahr (Wahrendorf/Siegrist 2008: 68).

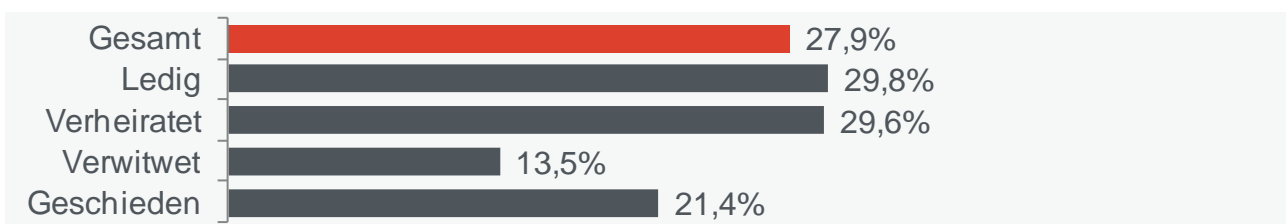
ABBILDUNG 13: ALTER – BETEILIGUNGSSTRUKTUR



Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Die participationsstruktur der Freiwilligen differenziert nach Altersgruppen ist in Abbildung 13 dargestellt. Demnach machen die 30- bis 49-Jährigen mit 41 % den größten Anteil der Freiwilligen aus, gefolgt von den 50- bis 69-Jährigen mit rund 29 %. Die Gruppe der 15- bis 30-Jährigen umfasst 24 % der Freiwilligen, die über 70-Jährigen stellen mit knapp 6 % die kleinste Gruppe der Freiwilligen dar.

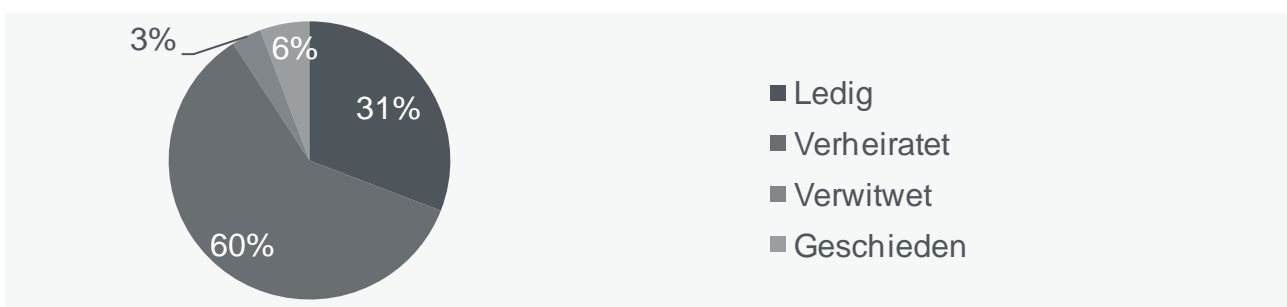
ABBILDUNG 14: FAMILIENSTAND – BETEILIGUNGSQUOTEN



Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Familiäre Umstände bilden in verschiedenster Hinsicht (z. B. Werte, zeitliche Rahmenbedingungen, Vorbildwirkung) wichtige Einflussfaktoren für freiwilliges Engagement, wie auch in den folgenden Kapiteln noch erläutert wird. In Bezug auf den Familienstand (Abbildung 14) weisen ledige mit 29,8 % und verheiratete Personen mit 29,6 % die höchsten Beteiligungsquoten auf. Deutlich geringer ist die Beteiligung von geschiedenen (21,4 %) und vor allem von verwitweten Personen (13,5 %).

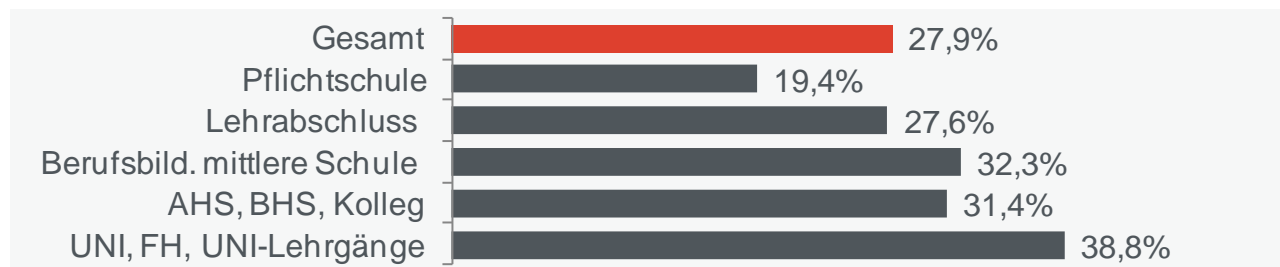
ABBILDUNG 15: FAMILIENSTAND – BETEILIGUNGSSTRUKTUR



Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Für die Zusammensetzung der Freiwilligen (Abbildung 15) bedeutet dies, dass mit 60 % mehr als die Hälfte der Freiwilligen verheiratet ist. Rund ein Drittel (31 %) ist ledig, 6 % sind geschieden und 3 % verwitwet.

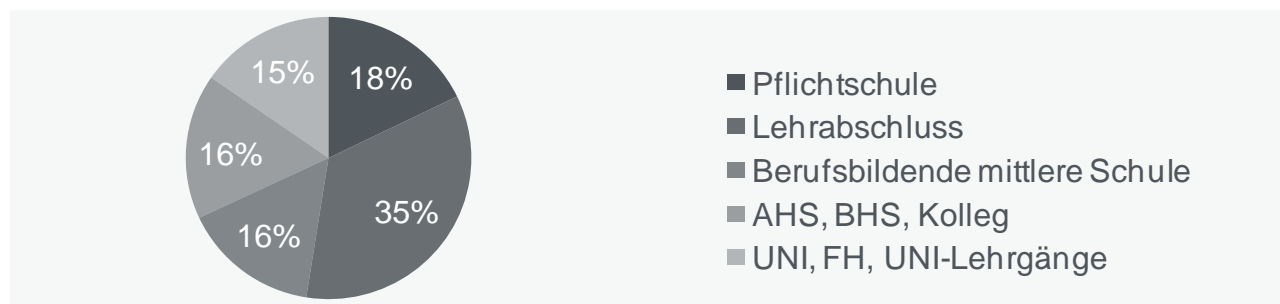
ABBILDUNG 16: BILDUNGSSTATUS – BETEILIGUNGSQUOTEN



Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Dem Bildungsgrad kommt als Ressource für freiwilliges Engagement eine herausragende Bedeutung zu. Zahlreiche Studien bestätigen den positiven Zusammenhang zwischen Bildungsgrad und Beteiligungsquote (z. B. Wahrendorf/Siegrist 2008: 68; Wilson 2000: 219; Künemund/Schupp 2008: 156). Auch für Österreich ist diese Tendenz zu beobachten. So weisen Personen mit Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung (19,4 %) die niedrigste Beteiligungsquote auf, Absolventinnen und Absolventen von hochschulverwandten Lehranstalten, Universitätslehrgängen, Fachhochschulen und Universitäten mit 38,8 % die höchste.

ABBILDUNG 17: BILDUNGSSTATUS – BETEILIGUNGSSTRUKTUR



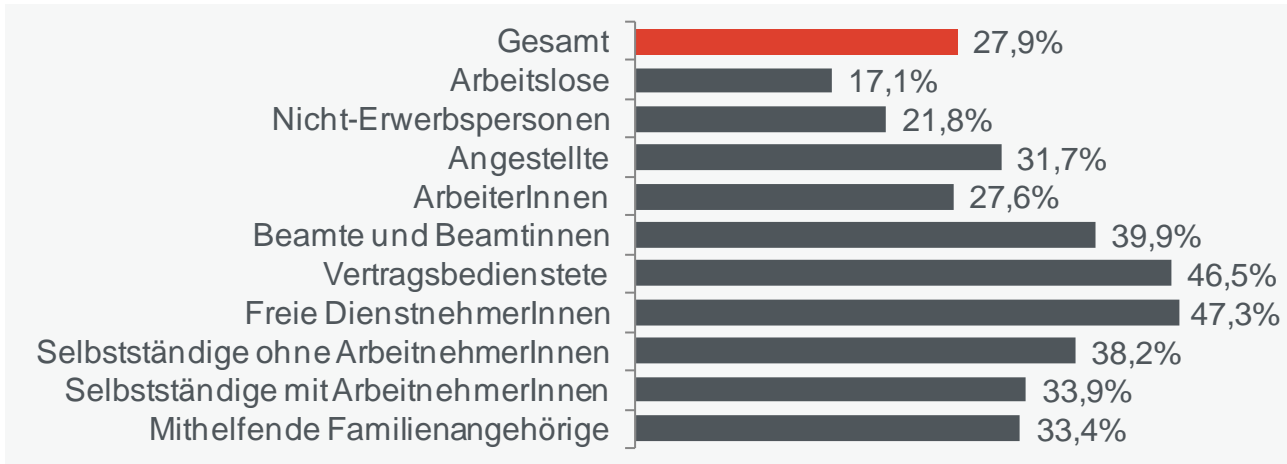
Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Die verschiedenen Bildungsgruppen sind in Österreich sehr unterschiedlich verteilt⁶¹, was sich auch auf die Beteiligungsstruktur der Freiwilligen auswirkt: Trotz verhältnismäßig geringer Beteiligungsquote machen Personen mit Lehrabschluss die weitaus größte Gruppe (35 %) der formell freiwillig tätigen Personen aus. Die zweitgrößte Gruppe sind Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen (18 %), also jene mit der geringsten Beteiligungsquote. 16 % der Freiwilligen haben eine berufsbildende mittlere Schule

⁶¹ Die Verteilung der Bildungsgruppen in der österreichischen Bevölkerung ab 15 Jahren: Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen: 27,7 %, Personen mit Lehrabschluss: 35,9 %, Personen mit abgeschlossener berufsbildender mittlerer Schule: 12,7 %, Personen mit abgeschlossener Matura: 14,2 %, Personen mit Hochschulabschluss: 9,6 %.

absolviert, ebenso groß ist die Gruppe der Maturantinnen und Maturanten (AHS und BHS). Die kleinste Gruppe (15 %) stellt – trotz höchster Beteiligungsquote – jene mit dem höchsten Bildungsgrad dar.

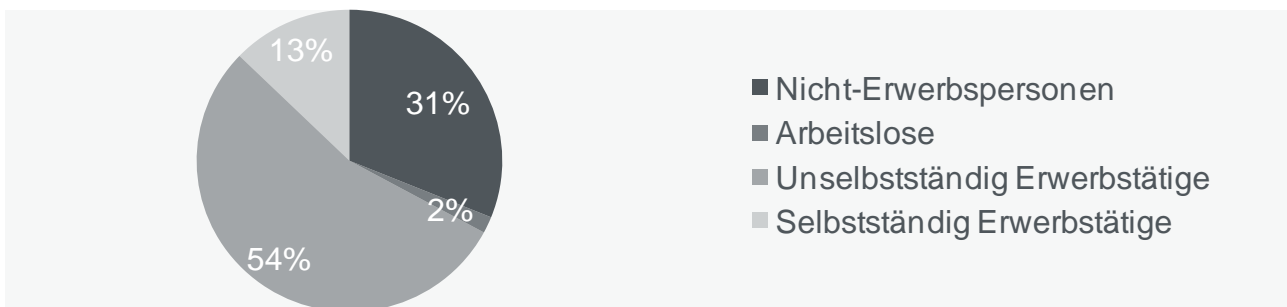
ABBILDUNG 18: ERWERBSSTATUS – BETEILIGUNGSQUOTEN



Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Neben dem Bildungsgrad ist auch die Stellung im Erwerbskontext (z. B. Berufsstatus) als wichtige Einflussgröße auf freiwilliges Engagement bestätigt (Wilson 2000: 220f.), wie auch in Kapitel 5 noch eingehend diskutiert wird. Wie die Abbildung 18 zeigt, weisen Arbeitslose mit 17,1 % die geringste Beteiligungsquote auf, während Vertragsbedienstete (46,5 %) und freie DienstnehmerInnen (47,3 %) die höchsten Quoten aufweisen.

ABBILDUNG 19: ERWERBSSTATUS – BETEILIGUNGSSTRUKTUR



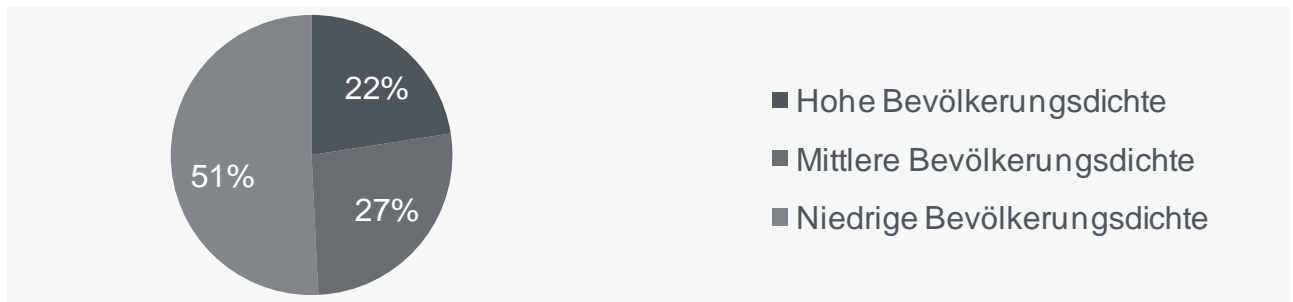
Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Für die Zusammensetzung der Freiwilligen bedeutet dies, dass rund 54 % der Freiwilligen unselbstständig erwerbstätig sind (d. h. ArbeiterInnen, Angestellte, Vertragsbedienstete bzw. Beamtinnen und Beamten) und 13 % Selbstständige sind. Rund ein Drittel der Engagierten ist nicht erwerbstätig (d. h. arbeitslos, haushaltsführend, PensionistIn etc.).

ABBILDUNG 20: BEVÖLKERUNGSDICHTE – BETEILIGUNGSQUOTEN

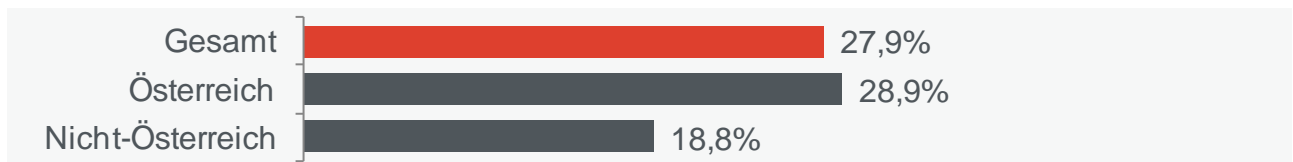
Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Wie Abbildung 20 zeigt, nimmt die Beteiligungsquote mit zunehmender Bevölkerungsdichte deutlich ab. Dieser Effekt wurde bereits in anderen Studien aus der Schweiz und Deutschland bestätigt (Gensicke/Picot/ Geiss 2006: 20; Stadelmann-Steffen/Freitag/Bühlmann 2007). So weisen Regionen mit hoher Bevölkerungsdichte mit 18,4 % eine deutlich niedrigere Beteiligungsquote auf als dünn besiedelte Gebiete mit rund 34,2 %. In der Großstadt Wien ist die Quote mit 14,3 % (Abbildung 8) nochmals wesentlich niedriger als in anderen urbanen Zentren in Österreich.

ABBILDUNG 21: BEVÖLKERUNGSDICHTE – BETEILIGUNGSSTRUKTUR

Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Die Abnahme der Beteiligungsquote mit dem Urbanisierungsgrad spiegelt sich auch in der Beteiligungsstruktur (Abbildung 21) wider. So kommen 22 % der Freiwilligen aus Regionen mit hoher Bevölkerungsdichte, 27 % aus Regionen mit mittlerer und 51 % aus Regionen mit niedriger Bevölkerungsdichte.

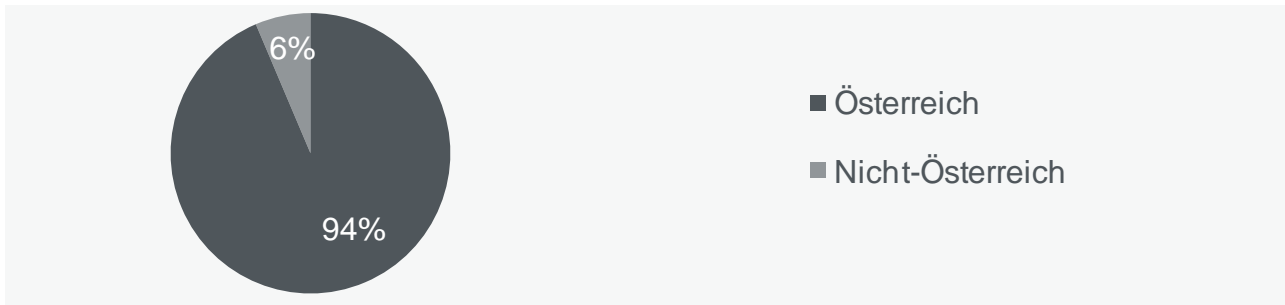
ABBILDUNG 22: STAATSBÜRGERSCHAFT – BETEILIGUNGSQUOTEN

Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Immer wieder wird thematisiert, dass Migrantinnen und Migranten einen schwierigen Zugang zur Freiwilligenarbeit haben, womit sich Kapitel 9 ausführlich befasst. Personen

ohne österreichische Staatsbürgerschaft beteiligen sich mit 18,8 %⁶² deutlich seltener im Feld der formellen Freiwilligenarbeit als Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (28,9 %). Ähnliche Ergebnis zeigen auch Studien anderer europäischer Länder (z. B. für Deutschland: Künemund/Schupp 2008: 155).

ABBILDUNG 23: STAATSBÜRGERSCHAFT – BETEILIGUNGSSTRUKTUR



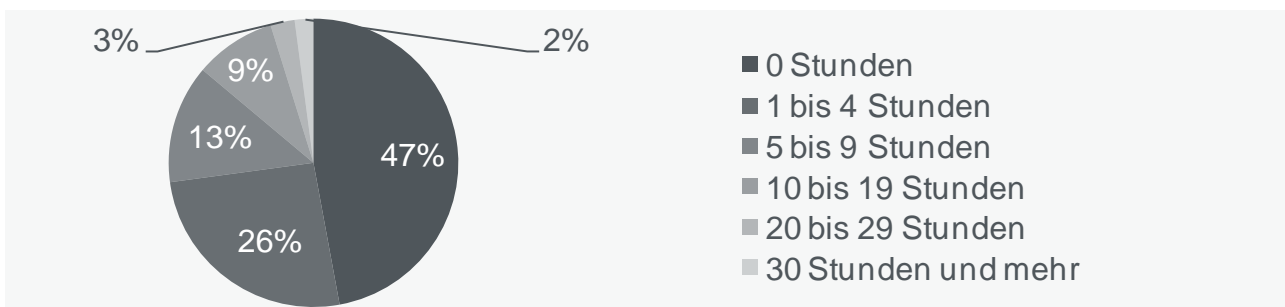
Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Während der Anteil der Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft österreichweit 9 % ausmacht, ist der Anteil unter den Freiwilligen, die formelle Freiwilligenarbeit leisten, durch die geringere Beteiligungsquote mit 6 % geringer (Abbildung 23).

4.3.2. Beteiligungsintensität

Freiwillige wenden für ihr Engagement unterschiedlich viel Zeit auf und dies mitunter auch sehr unregelmäßig. In der Referenzwoche waren 47 % der Freiwilligen, die formelle Freiwilligenarbeit leisten, gar nicht tätig, 2 % erbrachten hingegen mehr als 30 Stunden (Abbildung 24).

ABBILDUNG 24: STUNDENAUFWAND PRO PERSON IN DER REFERENZWOCHE



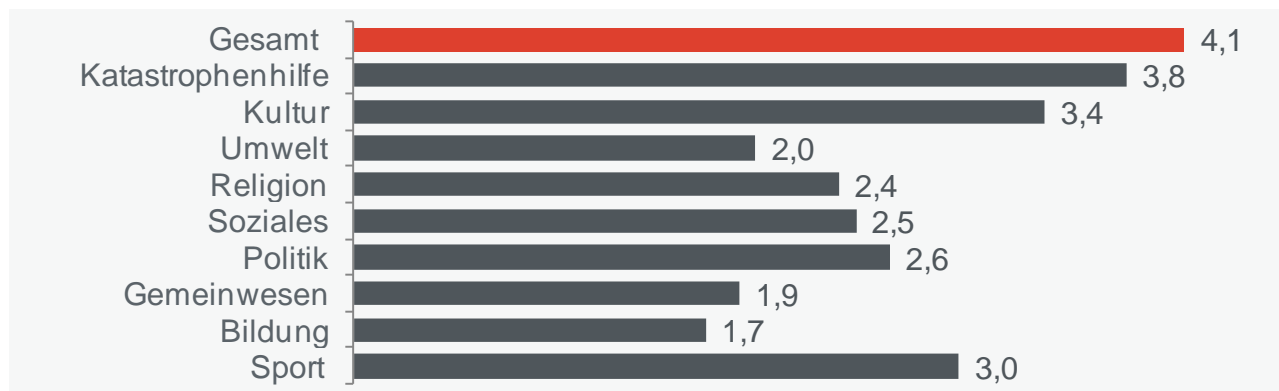
Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

In Summe wenden Freiwillige durchschnittlich 4,1 Stunden pro Woche für formelle Freiwilligenarbeit auf, etwa ein Drittel der Freiwilligen tut dies in mehreren

⁶² Im Gegensatz zu Kapitel 9 sind hier die gewichteten Daten ausgewiesen, die jedoch mit einem Stichprobenfehler behaftet sein können und daher mit Vorsicht zu betrachten sind. Nähere Ausführungen siehe Kapitel 9.

Tätigkeitsbereichen. In Summe wird daher durchschnittlich mehr Zeit pro Person geleistet als in den einzelnen Tätigkeitsbereichen (Abbildung 25).

ABBILDUNG 25: DURCHSCHNITTLICHE WOCHENSTUNDEN PRO PERSON NACH BEREICHEN

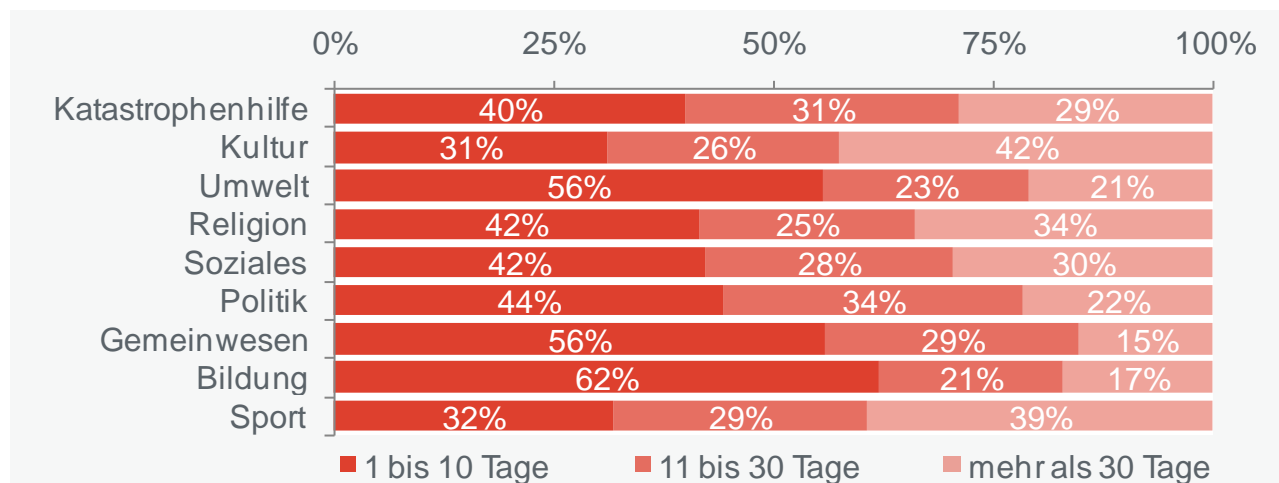


Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Betrachtet man den wöchentlichen Zeitaufwand getrennt nach Tätigkeitsbereichen (Abbildung 25), wird ersichtlich, dass für freiwilliges Engagement in der Katastrophenhilfe im Durchschnitt die meiste Zeit (3,8 Stunden pro Woche) aufgewendet wird. Freiwillige im Bereich Bildung weisen mit durchschnittlich 1,7 Stunden das geringste Ausmaß an wöchentlicher Arbeitszeit auf.

ABBILDUNG 26: ZEITAUFWAND IN TAGEN PRO JAHR NACH BEREICHEN



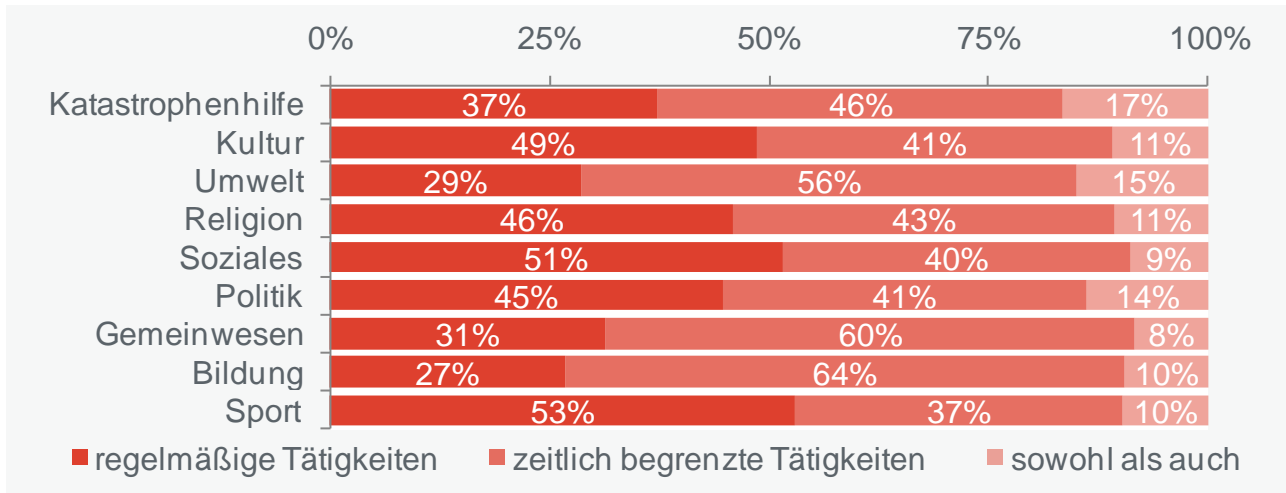
Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Ein Großteil der Freiwilligen engagiert sich an weniger als 30 Tagen pro Jahr (Abbildung 26). Dies trifft insbesondere für die Bereiche Gemeinwesen, Bildung, Umwelt und Politik zu, in denen weniger als ein Viertel der Freiwilligen an mehr als 30 Tagen pro Jahr aktiv

ist. In den Bereichen Kultur und Sport betätigen sich hingegen immerhin rund 40 % der Freiwilligen an mehr als 30 Tagen pro Jahr.

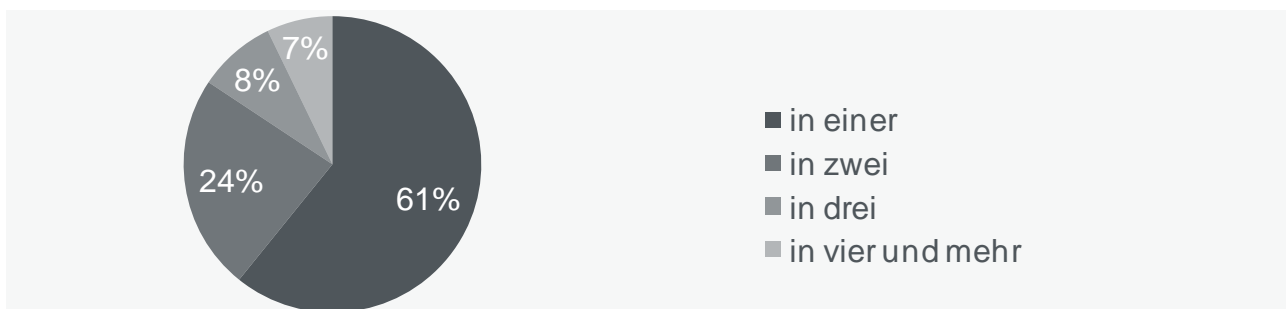
ABBILDUNG 27: REGELMÄSSIGKEIT FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS NACH BEREICHEN



Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Wie die Abbildung 27 zeigt, finden regelmäßige Tätigkeiten am häufigsten in den Bereichen Sport (53 %), Soziales (51 %), und Kultur (49 %) statt. Im Gegensatz dazu gibt in den Bereichen Bildung (64 %), Gemeinwesen (60 %) und Umwelt (56 %) über die Hälfte der Freiwilligen an, dass ihre Tätigkeiten zeitlich begrenzt sind.

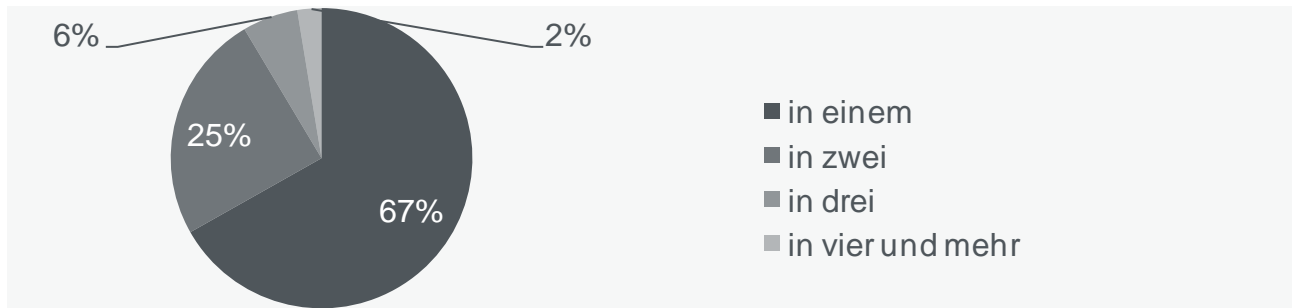
ABBILDUNG 28: MEHRFACHTÄTIGKEIT IN ORGANISATIONEN



Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Viele Freiwillige engagieren sich nicht nur für eine Organisation, sondern für mehrere, entweder im selben Bereich oder in verschiedenen Tätigkeitsbereichen. Wie in Abbildung 28 ersichtlich, sind 39 % der Freiwilligen in Österreich bei mehr als einer Organisation tätig. Weiter differenziert, sind rund 24 % in zwei und 15 % sogar in drei oder mehr Organisationen aktiv.

ABBILDUNG 29: MEHRFACHTÄTIGKEIT IN BEREICHEN DER FREIWILLIGENARBEIT



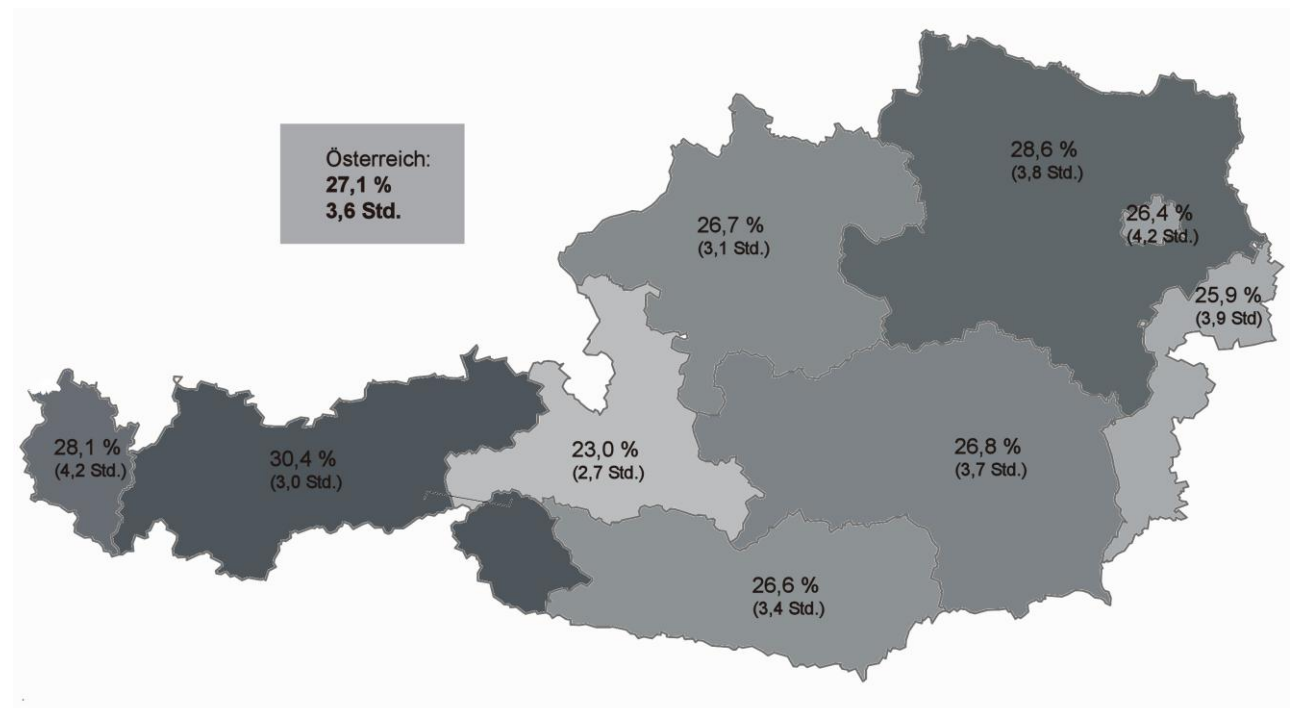
Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Mehrfaches Engagement ist nicht nur innerhalb eines Bereiches festzustellen, viele Freiwillige engagieren sich in verschiedenen Tätigkeitsbereichen, wie Abbildung 29 verdeutlicht. Ein Drittel (33 %) der Freiwilligen ist zum Zeitpunkt der Befragung in mehr als einem Bereich aktiv tätig. Rund 25 % sind in zwei Bereichen engagiert und 8 % sogar in mehr als zwei.

4.4. Informelles freiwilliges Engagement im Detail

ABBILDUNG 30: BETEILIGUNGSQUOTEN IN DEN BUNDESLÄNDERN



Informelle Freiwilligenarbeit; gewichtet; hochgerechnet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Wie bereits im Kapitel 1 ausgeführt, handelt es sich bei der informellen Freiwilligenarbeit um Aktivitäten, die zum Großteil dem geläufigeren Begriff der Nachbarschaftshilfe

zugerechnet werden können. 27,1 % (Abbildung 30) der ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren engagieren sich in Form von informeller Freiwilligenarbeit und leisten im Durchschnitt 3,6 Stunden pro Woche. Hochgerechnet bedeutet dies ein Volumen der informellen Freiwilligenarbeit von wöchentlich rund 6,8 Millionen Stunden, das von knapp 1,9 Millionen Freiwilligen erbracht wird.

4.4.1. Beteiligungsquoten und Beteiligungsstruktur

Wie bei der formellen Freiwilligenarbeit werden die Daten zuerst nach den beiden Indikatoren, der Beteiligungsquote und der Beteiligungsstruktur, dargestellt, im Anschluss daran nach der Beteiligungsintensität (siehe auch die Übersichtstabelle im Anhang).

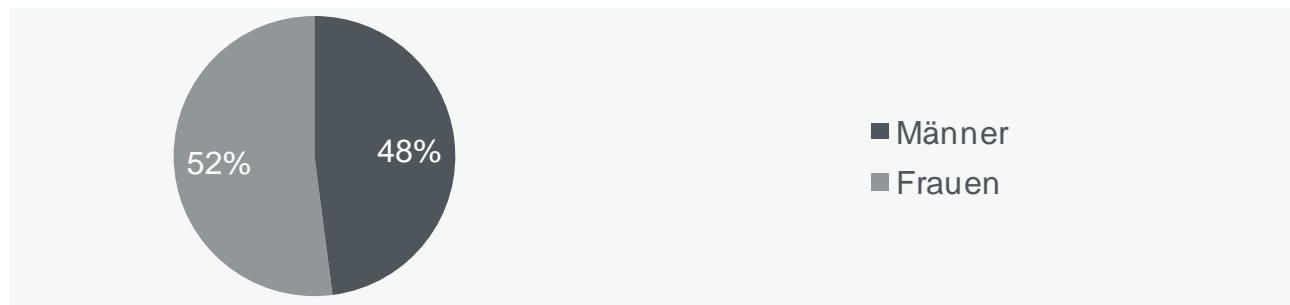
ABBILDUNG 31: GESCHLECHT – BETEILIGUNGSQUOTEN



Informelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

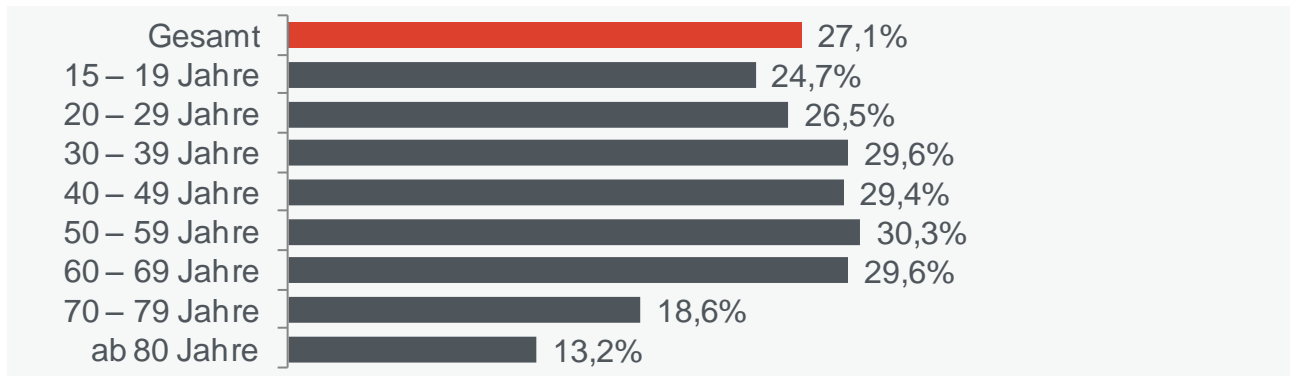
Vergleicht man die Beteiligungsquoten von Frauen und Männern in Abbildung 31, zeigt sich, dass die Differenz mit 0,4 % deutlich geringer ausfällt als bei der formellen Freiwilligenarbeit (rund 10 %) (Abbildung 10).

ABBILDUNG 32: GESCHLECHT – BETEILIGUNGSSTRUKTUR



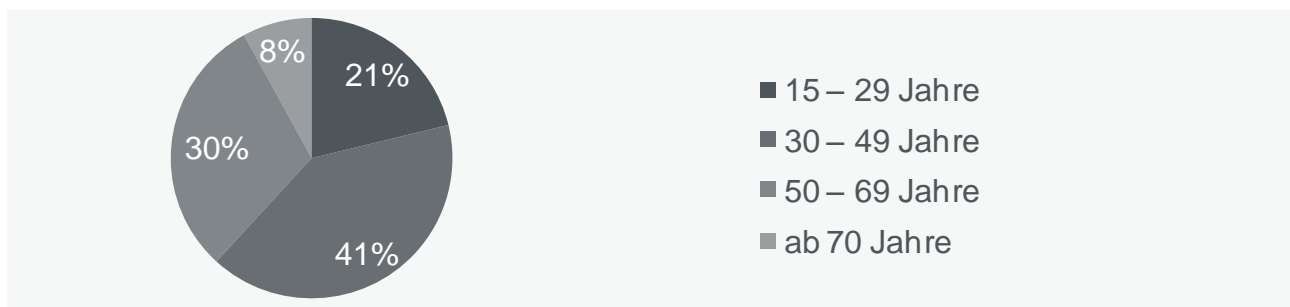
Informelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Auch bei der Beteiligungsstruktur zeigen sich deutliche Unterschiede zur formellen Freiwilligenarbeit. Mit einem Anteil von 52 % (Abbildung 32) sind etwas mehr Frauen als Männer in der informellen Freiwilligenarbeit aktiv (formelle Freiwilligenarbeit: 43 %, siehe auch Abbildung 11).

ABBILDUNG 33: ALTER – BETEILIGUNGSQUOTEN

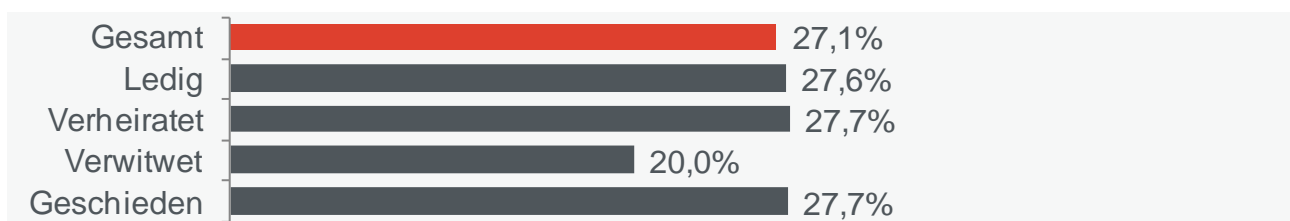
Informelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Auch bei der informellen Freiwilligenarbeit steigt das Engagement mit zunehmendem Alter geringfügig an und bleibt bis 69 Jahre auf einem relativ konstanten Niveau (ca. 30 %). Erst ab einem Alter von 70 Jahren sinkt es deutlich auf unter 20 % ab.

ABBILDUNG 34: ALTER – BETEILIGUNGSSTRUKTUR

Informelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

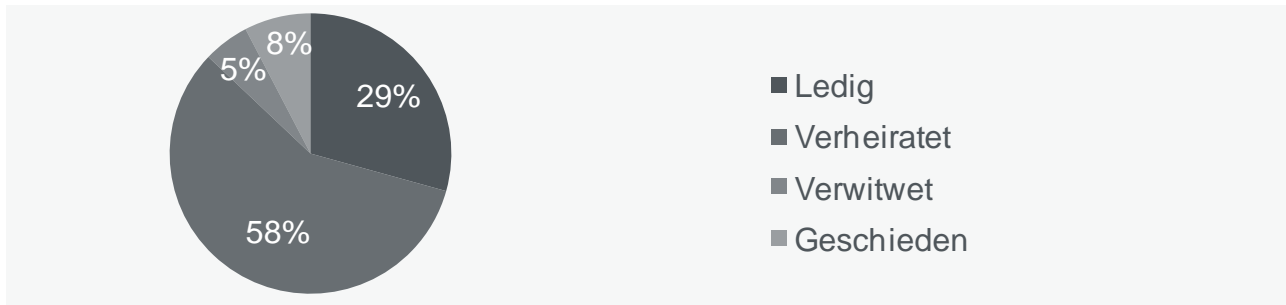
Zum Zeitpunkt der Erhebung 2006 waren rund 21 % der Engagierten unter 30 Jahre alt. Die Gruppe der 30- bis 49-Jährigen macht 41 % der in der informellen Freiwilligenarbeit Tätigen aus. Die 50- bis 69-Jährigen stellen mit 30 % ebenfalls eine große Gruppe der Freiwilligen in der Nachbarschaftshilfe dar. Der Anteil der Ab-70-Jährigen ist mit 8 % entsprechend gering.

ABBILDUNG 35: FAMILIENSTAND – BETEILIGUNGSQUOTEN

Informelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Verwitwete Personen weisen analog zur formellen Freiwilligenarbeit mit 20 % die geringste Beteiligungsquote auf. Im Gegensatz dazu unterscheiden sich Ledige, Verheiratete und Geschiedene kaum im Hinblick auf die Beteiligungsquote, die dem österreichischen Durchschnitt von rund 27 % entspricht.

ABBILDUNG 36: FAMILIENSTAND – BETEILIGUNGSSTRUKTUR



Informelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Etwas mehr als die Hälfte (58 %) der Freiwilligen (Abbildung 36) im informellen Bereich ist verheiratet, 29 % sind ledig und knapp 8 % geschieden.

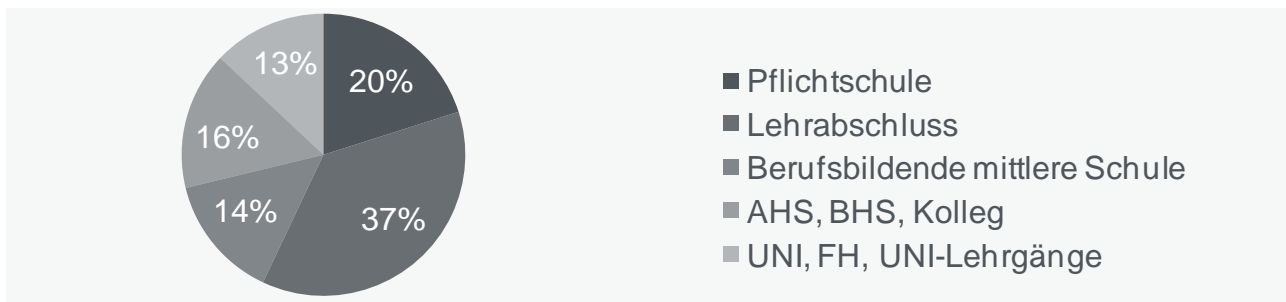
ABBILDUNG 37: BILDUNGSSTATUS – BETEILIGUNGSQUOTEN



Informelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Die höchste Beteiligungsquote zeigt sich mit 31,8 % bei Absolventinnen und Absolventen von hochschulverwandten Lehranstalten, Fachhochschulen und Universitäten, die geringste bei Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss (21,1 %).

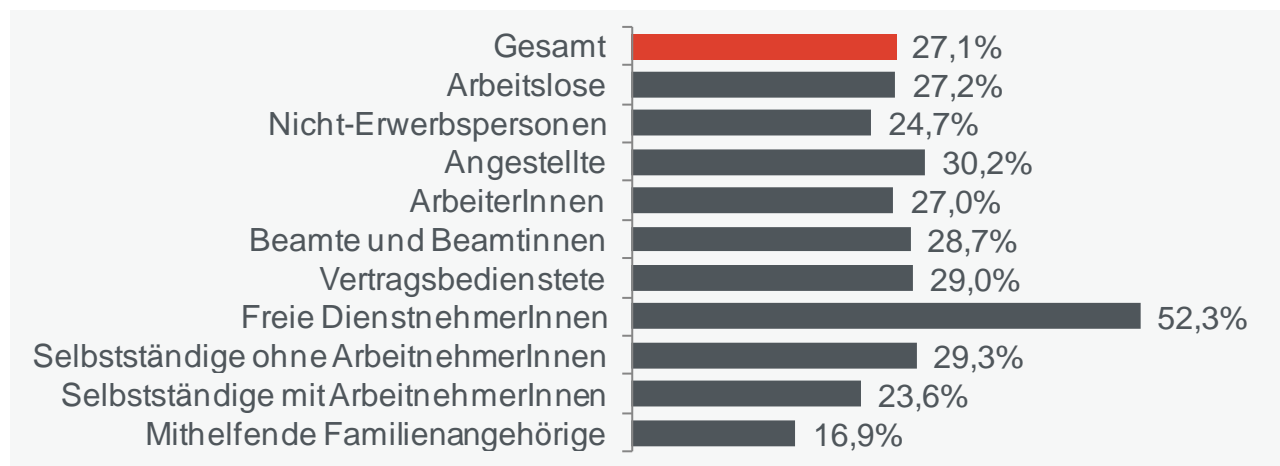
ABBILDUNG 38: BILDUNGSSTATUS – BETEILIGUNGSSTRUKTUR



Informelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Der Bildungsgrad stellt sowohl bei der formellen als auch bei der informellen Freiwilligenarbeit eine wichtige Ressource für Engagement dar. Anhand der Beteiligungsstruktur wird ersichtlich, dass jedoch mehr als zwei Drittel (71 %) der informellen Freiwilligenarbeit von Personen ohne Matura (Pflichtschule, Lehrabschluss, berufsbildende mittlere Schule) geleistet werden und „nur“ 16 % von Personen mit Matura (AHS, BHS) bzw. 13 % von Hochschulabsolventinnen und -absolventen.

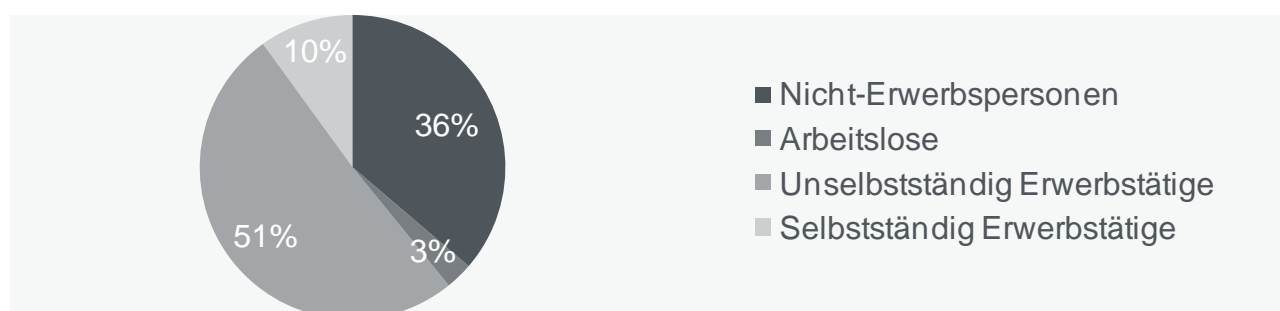
ABBILDUNG 39: ERWERBSSTATUS – BETEILIGUNGSQUOTEN



Informelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet
Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Bei der Analyse getrennt nach dem Erwerbsstatus werden erneut Unterschiede zur formellen Freiwilligenarbeit sichtbar. Die sonst am unteren Ende der Beteiligungsquoten angesiedelte Gruppe der Arbeitslosen liegt beim informellen Engagement mit 27,2 % im österreichischen Durchschnitt. Freie Dienstnehmer weisen mit 52,3 % mit Abstand die höchsten Werte auf, Selbstständige mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (23,6 %) und mithelfende Familienangehörige (16,9 %) die geringsten.

ABBILDUNG 40: ERWERBSSTATUS – BETEILIGUNGSSTRUKTUR



Informelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Mit einem Blick auf die Beteiligungsstruktur relativiert sich das obige Ergebnis zum Teil in seiner Bedeutung wieder. So sind z. B. „nur“ 3 % der Engagierten arbeitslos. Die größte Gruppe innerhalb der informellen Freiwilligenarbeit sind unselbstständige Erwerbstätige

(Angestellte, ArbeiterInnen, Beamte bzw. Beamtinnen) mit 51 %. 36 % sind Nicht-Erwerbspersonen (z. B. haushaltsführende Personen, Pensionistinnen und Pensionisten) und 10 % sind selbstständig tätig.

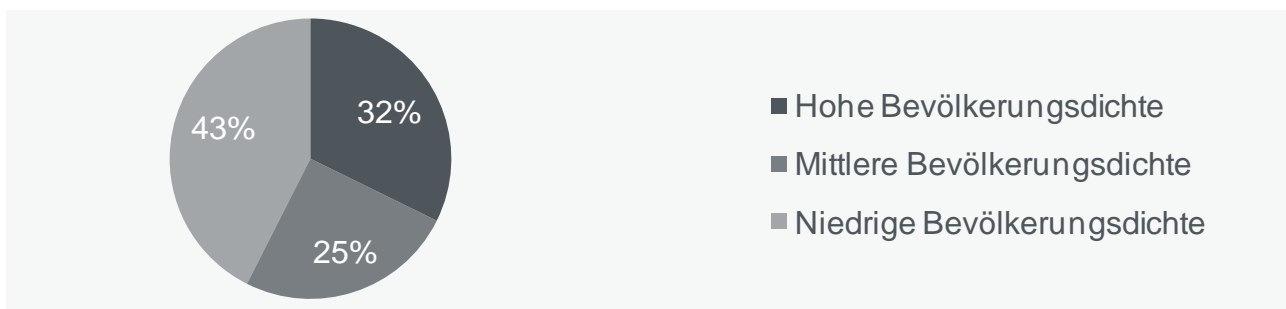
ABBILDUNG 41: BEVÖLKERUNGSDICHTE – BETEILIGUNGSQUOTEN



Informelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Differenziert nach dem Urbanisierungsgrad, weisen die Beteiligungsquoten bei der informellen Freiwilligenarbeit deutlich geringere Unterschiede auf als bei der formellen. So sind Personen aus Regionen mit niedriger (27,8 %) und mittlerer Bevölkerungsdichte (28 %) am häufigsten im informellen Bereich tätig. Personen aus urbanen Räumen liegen mit 25,7 % nur knapp dahinter.

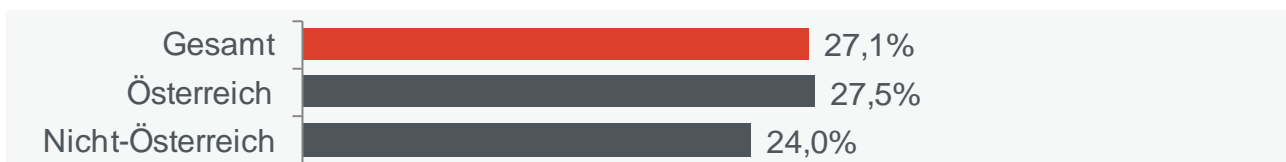
ABBILDUNG 42: BEVÖLKERUNGSDICHTE – BETEILIGUNGSSTRUKTUR



Informelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Mit 43 % (Abbildung 42) lebt nicht ganz die Hälfte der in der informellen Freiwilligenarbeit Tätigen in ländlichen Regionen mit geringem Urbanisierungsgrad. Demgegenüber kommt knapp ein Drittel (32 %) aus Städten mit hoher Bevölkerungsdichte.

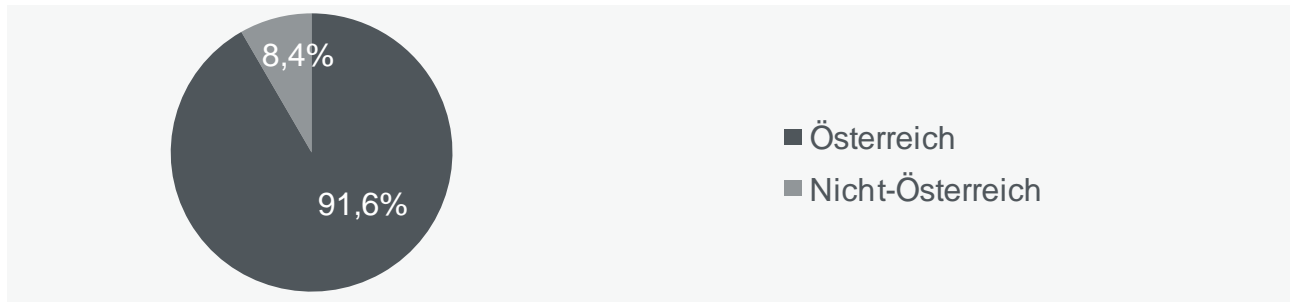
ABBILDUNG 43: STAATSBÜRGERSCHAFT – BETEILIGUNGSQUOTEN



Informelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Unterscheiden sich die Beteiligungsquoten von Personen mit und ohne österreichische Staatsbürgerschaft in der formellen Freiwilligenarbeit noch um rund 10 Prozentpunkte, so reduziert sich diese Differenz bei der informellen Freiwilligenarbeit auf 3,5 Prozentpunkte (27,5 % zu 24 %).

ABBILDUNG 44: STAATSBÜRGERSCHAFT – BETEILIGUNGSSTRUKTUR

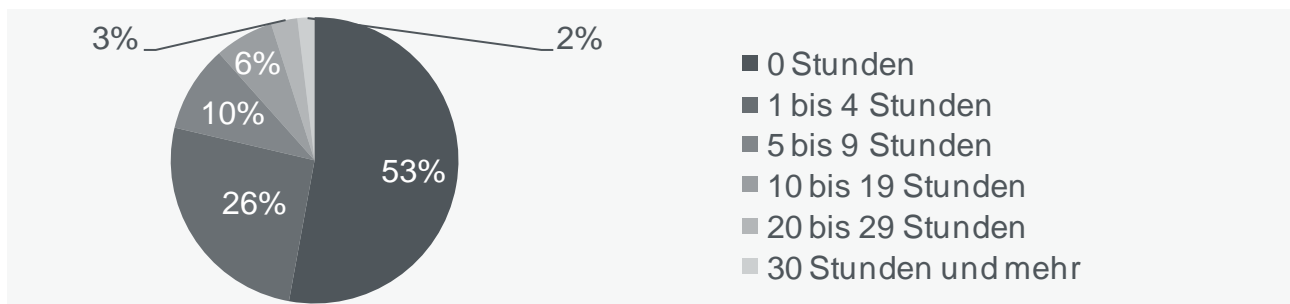


Informelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Mit 8,4 % liegt der Anteil an Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft bei der informellen Freiwilligenarbeit um 2,4 Prozentpunkte über jenem bei der formellen Freiwilligenarbeit mit 6 %. Detailliertere Auswertungen und Interpretationen zum Thema Freiwilligenarbeit und Migration finden sich im Kapitel 9.

4.4.2. Beteiligungsintensität

ABBILDUNG 45: STUNDENAUFWAND PRO PERSON IN DER REFERENZWOCHE

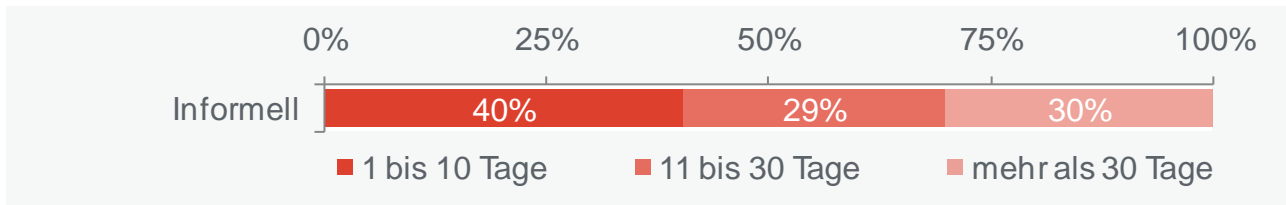


Informelle Freiwilligenarbeit; gewichtet
Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

In der informellen Freiwilligenarbeit Engagierte wenden durchschnittlich 3,6 Stunden pro Woche für ihre Tätigkeit auf. Auch hier ist der Anteil der Personen, die in der Woche vor der Befragung 0 Stunden geleistet haben, mit 53 % relativ hoch⁶³, was wiederum darauf hinweist, dass auch informelle Freiwilligenarbeit zum Großteil nur gelegentlich geleistet wird.

⁶³ In Kapitel Beteiligungsintensität 4.3.2 erfolgte ein Hinweis zur Wahl dieser Befragungsmethode.

ABBILDUNG 46: ZEITAUFWAND IN TAGEN PRO JAHR

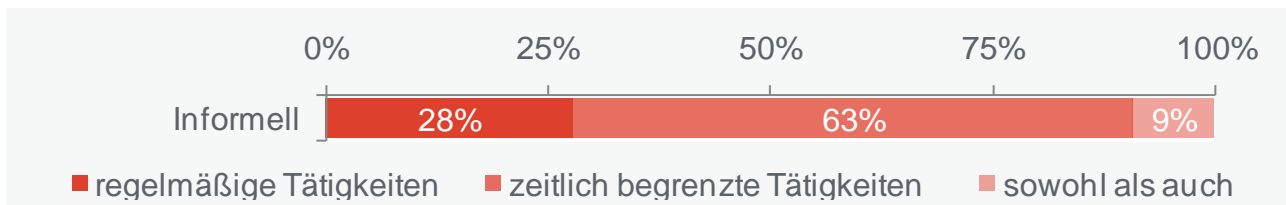


Informelle Freiwilligenarbeit; gewichtet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

40 % der Engagierten sind an 10 und weniger Tagen pro Jahr im informellen Freiwilligenbereich tätig. Jeweils knapp ein Drittel engagiert sich zwischen 11 und 30 Tage bzw. an mehr als 30 Tagen im Jahr.

ABBILDUNG 47: REGELMÄSSIGKEIT FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS NACH BEREICHEN



Informelle Freiwilligenarbeit; gewichtet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

63 % der Freiwilligen im informellen Bereich stufen ihre Tätigkeit als zeitlich begrenzt und rund 8 % als regelmäßig ein, 9 % leisten sowohl regelmäßige als auch zeitlich begrenzte Tätigkeiten.

4.5. Resümee

Freiwilligenarbeit wird, wie eine Vielzahl von Studien bestätigt, durch eine Reihe von soziodemografischen Faktoren beeinflusst. Generell partizipieren jene Bevölkerungsgruppen stärker, die sozial besser gestellt sind und über andere Aktivitäten bereits in soziale Netzwerke eingebunden sind. Eine besonders wichtige Rolle spielen dabei die Erwerbsarbeit und der Bildungsgrad. Allerdings darf nicht übersehen werden, dass Freiwilligenarbeit über alle Bevölkerungsgruppen verteilt ist, auch wenn einige Bevölkerungsgruppen weniger stark partizipieren. In der informellen Freiwilligenarbeit sind die Unterschiede in der Beteiligung generell weniger ausgeprägt als in der formellen Freiwilligenarbeit. Nachbarschaftshilfe wird weitgehend von allen analysierten Bevölkerungsgruppen in ähnlichem Ausmaß geleistet.

Bezüglich Beteiligungsintensität zeigt sich, dass etwa ein Drittel der Freiwilligen sich in mehreren Tätigkeitsbereichen formeller Freiwilligenarbeit engagiert. Durchschnittlich werden für diese Tätigkeiten 4,1 Stunden pro Woche aufgewendet, etwas weniger Zeit

(3,6 Stunden) wenden Freiwillige für informelles freiwilliges Engagement auf. Ein Großteil des freiwilligen Engagements wird gelegentlich, an weniger als 30 Tagen im Jahr ausgeübt. In den Bereichen Kultur und Sport engagieren sich mit rund 40 % die meisten Freiwilligen auch an mehr als 30 Tagen pro Jahr.

Freiwilligenarbeit wird durch die jeweilige Situation in verschiedenen Lebensphasen entscheidend geprägt. Ausbildung, Erwerbsarbeit, Familiengründung, Pensionierung etc. bilden wichtige Rahmenbedingungen, die sich sowohl positiv als auch negativ auf ein freiwilliges Engagement auswirken können. In den folgenden Kapiteln werden diese Zusammenhänge noch eingehend erläutert.

5. DIE BEZIEHUNG ZWISCHEN FREIWILLIGENARBEIT UND ERWERBSARBEIT AUS INDIVIDUELLER SICHT

Eva More-Hollerweger, Paul Rameder, Selma Sprajcer

5.1. Einleitung und Hintergrund

Erwerbsarbeit bestimmt den Lebensverlauf der meisten Menschen und definiert verschiedene Lebensphasen entscheidend mit. Die Ausbildung ist in hohem Maße auf eine künftige Erwerbstätigkeit gerichtet und prägt die Jugendjahre. Die Phase des Alters wird weitgehend mit der Nacherwerbsphase gleichgesetzt. Erwerbsarbeit bildet daher auch in mehrfacher Hinsicht eine maßgebliche Rahmenbedingung für Freiwilligenarbeit. Sie beeinflusst u. a. das zeitliche Ausmaß, das Erwerbstätigen für Freiwilligenarbeit zur Verfügung steht. Allerdings bestätigen viele Studien eindrücklich, dass die Formel „je weniger erwerbstätig, desto eher oder mehr freiwillig tätig“ nicht zutrifft, im Gegenteil: Erwerbstätigkeit ist oft einer jener Schlüssel, die auch einen Zugang zur Freiwilligenarbeit öffnen.

Der erste Abschnitt des vorliegenden Kapitels befasst sich mit diesem Aspekt der Beziehung zwischen Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit und analysiert die Daten, die dahingehend im Rahmen der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) erfasst wurden. Die Situation ist für Frauen und Männer unterschiedlich, vor allem aufgrund der ungleichen Verteilung der unbezahlten Haus- und Familienarbeit, was in Kapitel 6 nochmals eingehender analysiert und dargestellt wird.

Umgekehrt wird in jüngerer Zeit Freiwilligenarbeit als möglicher Beitrag zur Employability (Beschäftigungsfähigkeit) diskutiert. Mit freiwilligem Engagement werden Kompetenzen und Qualifikationen erworben, die auch für den Arbeitsmarkt nützlich sein können und damit zur höheren Beschäftigungsfähigkeit der Freiwilligen beitragen. Zu diesem Aspekt der Freiwilligenarbeit gibt es noch relativ wenig Forschungsliteratur. Er war daher ein Schwerpunktthema, das im Rahmen der Interviews und Fokusgruppen mit Expertinnen und Experten diskutiert wurde. Der zweite Abschnitt des Kapitels widmet sich diesem Thema eher explorativ und stützt sich dabei auf vorhandene wissenschaftliche Studien sowie auf die Ergebnisse der Interviews und Diskussionen.

5.2. Zusammenhang zwischen Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit

5.2.1. Zusammenhang zwischen Freiwilligenarbeit und Erwerbstätigkeit in der Literatur

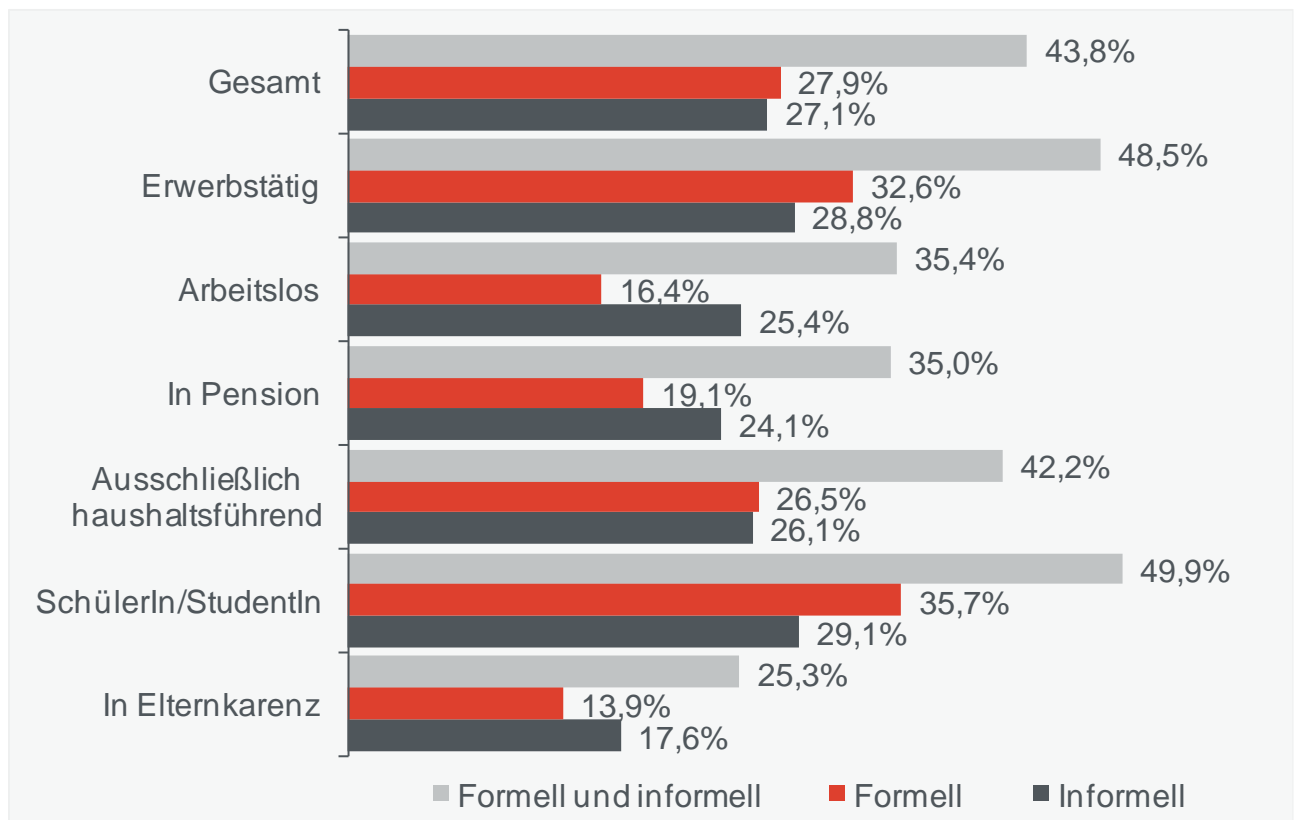
Eine wesentliche Voraussetzung für freiwilliges Engagement ist die frei verfügbare Zeit. Es könnte daher vermutet werden, dass die Beteiligungsquote Erwerbstätiger geringer ist als jene von Personen, die keiner bezahlten Arbeit nachgehen. Die meisten Studien belegen jedoch das Gegenteil. Freiwilligenarbeit und Erwerbstätigkeit hängen insofern zusammen,

als Erwerbstätige zu einem höheren Anteil ehrenamtlich engagiert sind als Nicht-Erwerbstätige (z. B. Davis Smith 1998). Weniger konsistent sind die Ergebnisse verschiedener Studien hinsichtlich der Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Einige Studien belegen eine höhere Beteiligungsquote von Personen, die teilzeitbeschäftigt sind (z. B. Picot/Gensicke 2005: 284), während andere zu dem Ergebnis kommen, dass Vollzeitbeschäftigte besonders stark partizipieren (Gaskin/Davis Smith 1995: 30).

5.2.2. Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit – empirische Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006)

Differenziert nach dem Erwerbsstatus (Abbildung 48), beteiligen sich SchülerInnen bzw Studentinnen und Studenten sowie Erwerbstätige am stärksten.

ABBILDUNG 48: BETEILIGUNGSQUOTEN NACH ERWERBSSTATUS



Basis: österreichische Wohnbevölkerung; gewichtet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

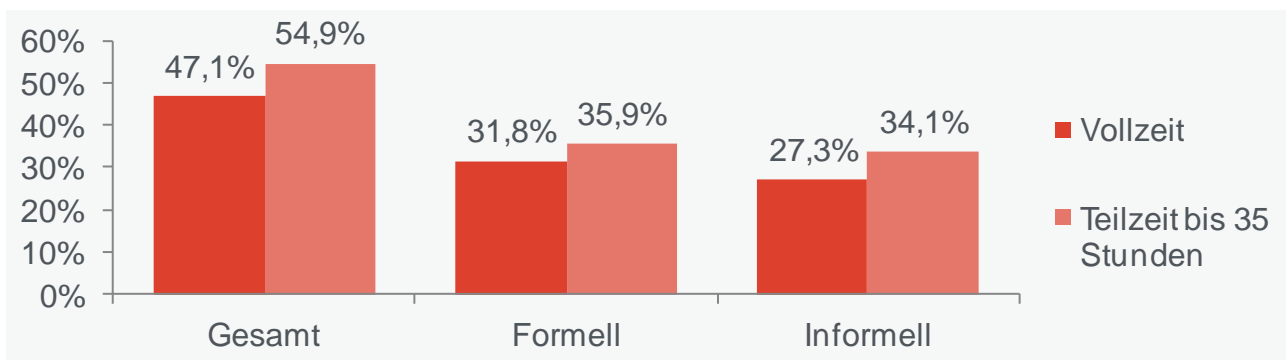
Die geringste Beteiligungsquote (25,3 %) weisen Personen auf, die sich in Elternkarenz befinden, insbesondere ihre Beteiligung an formeller Freiwilligenarbeit liegt bei lediglich 13,9 %. Aus anderen Studien ist bekannt, dass sich Personen (insbesondere Frauen) mit Kindern unter drei Jahren weniger an der Freiwilligenarbeit beteiligen, während ältere

Kinder die Partizipationsquote eher begünstigen (z. B. Strauß 2008: 218f. und Kapitel 6). Bei Arbeitslosen und Personen im Ruhestand beträgt die Beteiligungsquote rund 35 %.

Auffallend gering ist die Beteiligung Arbeitsloser an formeller Freiwilligenarbeit. Sie liegt in Österreich mit rund 16 % um die Hälfte niedriger als bei Erwerbstätigen mit knapp 33 %. Sing (2003) meint dazu: „Lange Phasen der Arbeitslosigkeit bzw. Langzeitarbeitslosigkeit wirken dabei ähnlich wie ein geringes Bildungsniveau: Sie führen zu Dequalifikationsprozessen sowie zum Verlust von Fähigkeiten, aber auch von sozialen Kompetenzen (z. B. Jahoda et al. 1975; Strauß 2008) und verringern letztlich die Bereitschaft für ehrenamtliche Tätigkeiten“ (276). Auch Pensionistinnen und Pensionisten weisen eine vergleichsweise geringe Beteiligungsquote an der formellen Freiwilligenarbeit auf, wie in Kapitel 7 eingehend erläutert wird.

Die Beteiligungsquote der Teilzeitbeschäftigten (bis 35 Stunden pro Woche) ist signifikant höher als jene der Vollzeitbeschäftigten (Abbildung 49).

ABBILDUNG 49: BETEILIGUNGSQUOTEN BEI VOLLZEIT- UND TEILZEITBESCHÄFTIGUNG



Basis: österreichische Wohnbevölkerung; gewichtet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Die Entscheidung, sich freiwillig zu engagieren, ist demnach nur bedingt eine Frage der frei verfügbaren Zeit. Ebenso bedeutsam ist die Frage des Zugangs zu sozialen Netzen und eine Einbindung, wie sie häufig über die Erwerbsarbeit erfolgt. Dies wird von vielen Studien bestätigt (z. B. Wilson 2000: 220f.). Die Einbindung in berufliche Strukturen fördert soziale Kontakte und „civic skills“, die sich positiv auf die Bereitschaft auswirken, Freiwilligenarbeit zu leisten (ebd.).

Auch die Analyse der Beteiligungsquote nach der jeweiligen beruflichen Stellung könnte in diese Richtung interpretiert werden (Tabelle 11). Für Wilson (2000) erklärt sich die höhere Beteiligungsquote von Personen aus statushöheren Berufen dadurch, dass es ihnen leichter fällt, Fähigkeiten hinsichtlich selbstständigen Arbeitens, Entscheidungsfindung oder Umgang mit komplexen Situationen in Freiwilligenarbeit zu transformieren (221). Erste Befunde zur Kopplung von Erwerbsarbeit und Freiwilligenarbeit in Österreich deuten darauf hin, dass sich der Erwerbsstatus gemeinsam mit dem Bildungsniveau auch auf die Art der Tätigkeit („leitend“ versus „ausführend“) innerhalb der Freiwilligenarbeit auswirkt.

TABELLE 6: AUSGEÜBTE FUNKTION UND BERUFSSTATUS⁶⁴

	Funktionen (100%)			
	BQ ⁶⁵	BS ⁶⁶	leitend	ausführend
Nicht-Erwerbstätige	21,5%	32,8%	18,5%	81,5%
ArbeiterInnen	27,6%	15,1%	18,0%	82,0%
Mithelfende Familienangehörige	33,4%	1,4%	₋₆₇	₋₆₇
Vertragsbedienstete	46,5%	4,2%	22,1%	77,9%
Angestellte	31,7%	29,1%	27,4%	72,6%
Beamte und Beamtinnen	39,9%	5,9%	39,9%	60,1%
Freie DienstnehmerInnen	47,3%	1,4%	₋₆₇	₋₆₇
Selbstständig ohne ArbeitnehmerInnen	38,2%	6,0%	36,8%	63,2%
Selbstständig mit ArbeitnehmerInnen	33,9%	4,0%	41,5%	58,5%
Gesamt	27,9 %	100,0 %	24,6%	75,4%

Basis Beteiligungsquoten (BQ): österreichische Wohnbevölkerung; gewichtet
 Basis Beteiligungsstruktur (BS) und Funktion: Freiwillige (formell); gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

TABELLE 7: AUSGEÜBTE FUNKTION UND HÖCHSTE ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNG

	Funktionen (100%)			
	BQ ⁶⁵	BS ⁶⁶	leitend	ausführend
Pflichtschule/keine Pflichtschule	19,4%	17,9%	10,8%	89,2%
Lehrabschluss (mit Berufsschule)	27,6%	34,7%	23,6%	76,4%
Berufsbildende mittlere Schule	32,3%	15,6%	26,7%	73,3%
Allgemeinbildende höhere Schule	28,2%	5,8%	25,1%	74,9%
Berufsbildende höhere Schule	34,3%	10,2%	30,5%	69,5%
BHS-Abiturientenlehrgang, Kolleg	22,6%	0,6%	₋₆₇	₋₆₇
Hochschulverwandte Lehranstalten, Universitätslehrgänge	44,9%	3,6%	36,6%	63,4%
Universität, Fachhochschule	37,3%	11,8%	36,7%	63,3%
Gesamt	27,9%	100,0%	24,6%	75,4%

Basis Beteiligungsquoten (BQ): österreichische Wohnbevölkerung; gewichtet
 Basis Beteiligungsstruktur (BS) und Funktion: Freiwillige (formell); gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

⁶⁴ Zur besseren Übersicht sind nochmals Beteiligungsquote und Beteiligungsstruktur angegeben (Erklärung siehe Kapitel 4). Ein Lesebeispiel: 21,5 % der nicht erwerbstätigen österreichischen Wohnbevölkerung über 15 Jahre engagieren sich freiwillig in Form von formeller Freiwilligenarbeit. Unter den Freiwilligen, die sich in Form von formeller Freiwilligenarbeit engagieren, macht die Gruppe der Nicht-Erwerbstätigen 32,8 % aus.

⁶⁵ Beteiligungsquote

⁶⁶ Beteiligungsstruktur

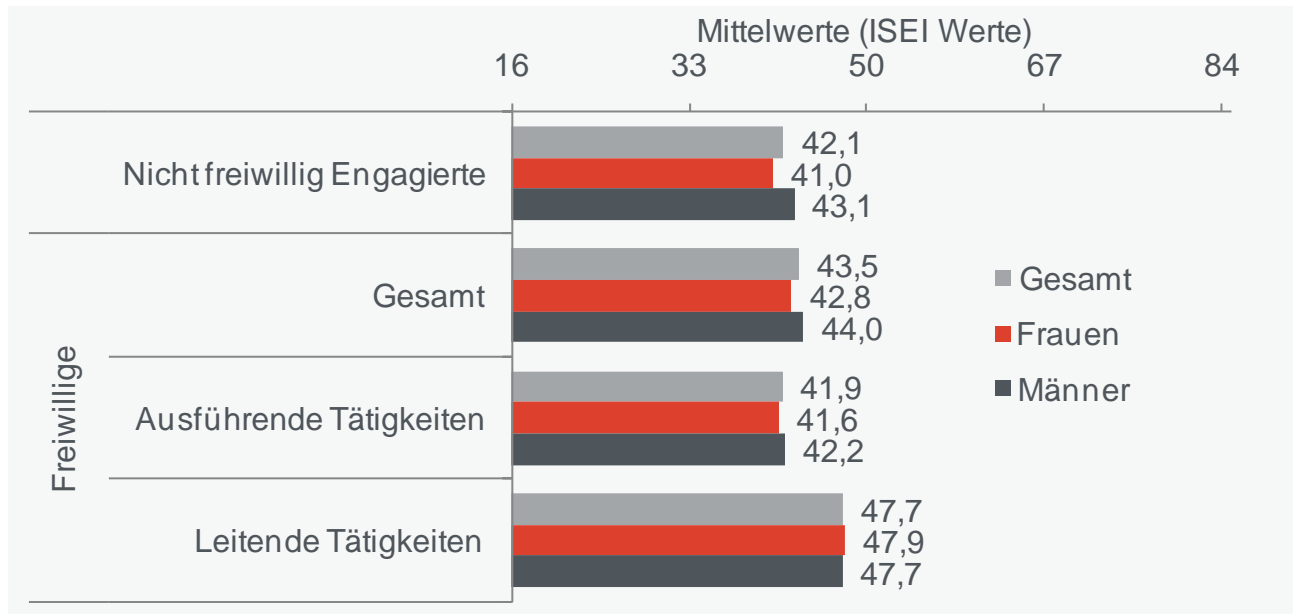
⁶⁷ Aufgrund zu niedriger Fallzahlen ist keine Gewichtung und Hochrechnung möglich.

Dieser Blickwinkel fand bislang in der Literatur kaum Beachtung. Mit Bezug auf die Kapital-Habitus-Feld-Theorie Bourdieus (1982) ist diese Leitdifferenz („leitend“ versus „ausführend“) sehr hilfreich bei der Analyse des Zusammenhangs von Erwerbsarbeit und Freiwilligenarbeit. Der Theorie zufolge ist die individuelle Möglichkeit der Teilnahme an der Freiwilligenarbeit abhängig von der Sozialisationsgeschichte und der im Lebensverlauf geerbten und erworbenen Ressourcen wie Bildung, Geld/Besitz, soziale Kontakte und sozialer bzw. beruflicher Status. Aus sozialwissenschaftlicher Perspektive stellt sich die Frage, ob und in welchem Ausmaß sich Strukturen und Hierarchien der Erwerbsarbeit im Feld der Freiwilligenarbeit reproduzieren. Auswertungen (Tabelle 6 und Tabelle 7) zeigen, dass die Zugangschancen zu leitenden Funktionen in der Freiwilligenarbeit, bezogen auf den Erwerbsstatus und das Bildungsniveau, ungleich verteilt sind. Nur 18 % der ArbeiterInnen und rund 19 % der Nicht-Erwerbstätigen (Arbeitslose, Haushaltsführende etc.) sind im Rahmen ihres freiwilligen Engagements in einer leitenden Funktion tätig. Dagegen sind knapp 40 % der Beamtinnen und Beamten und 42 % der Selbstständigen (mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern) auch bei ehrenamtlichen Tätigkeiten in führenden Funktionen. Analog dazu sind nur 11 % der freiwillig Tätigen der untersten Bildungsschicht (Pflichtschulabschluss/kein Pflichtschulabschluss) mit leitenden Aufgaben betraut, Ehrenamtliche mit Universitätsabschluss sind zu mehr als einem Drittel (37 %) in leitenden Tätigkeiten aktiv.

In Abbildung 50 wird der sozio-ökonomische Status von erwerbstätigen Personen in der Freiwilligenarbeit genauer analysiert. Dieser wird aus der Berufsgruppenzugehörigkeit⁶⁸ und dem jeweils zuordenbaren ISEI-Wert⁶⁹ (Internationaler Sozioökonomischer Index des beruflichen Status) errechnet und umfasst das Zusammenspiel von „... Einkommen als Maß des wirtschaftlichen Wohlstandes und Indikator unterschiedlicher Lebensbedingungen sowie Bildung und Beruf als individuelle Ressourcen, die zum Erwerb von Arbeitseinkommen eingesetzt werden“ (Schimpl-Neimanns 2004: 156).

⁶⁸ ISCO88 (3-Steller)

⁶⁹ International Socio-Economic Index (ISEI). Der ISEI wurde von Ganzeboom et al. entwickelt und kann einen Wert zwischen 16 und 85 annehmen. Je höher der Wert, desto höher ist auch der sozio-ökonomische Status einer Berufsgruppe (Schimpl-Neimanns 2004).

ABBILDUNG 50: FORMELLE FREIWILLIGENARBEIT: VERGLEICH DES SOZIO-ÖKONOMISCHEN STATUS (ISEI⁶⁹) (MITTELWERTE) ERWERBSTÄTIGER PERSONEN

Formelle Freiwilligenarbeit; gewichtet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Erwerbstätige Personen, die ehrenamtlich engagiert sind, weisen im Mittel mit 43,5 einen signifikant höheren sozio-ökonomischen Status auf als erwerbstätige Personen, die sich nicht freiwillig engagieren. Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass dieser Unterschied nur bei den Frauen (41,0 und 42,8), jedoch nicht bei den Männern (43,1 zu 44,0) signifikant ist.

Unterscheidet man innerhalb der Freiwilligen zwischen Personen, die angeben, in leitenden Funktionen tätig zu sein, und Personen, die ausführende (Kernaufgaben, administrative/unterstützende Aufgaben und sonstige Aufgaben) Positionen besetzen, ist der Unterschied sowohl gesamt betrachtet als auch bei Männern und Frauen signifikant. Damit bestätigt sich die Annahme, dass sich die Hierarchie der Erwerbswelt in der Freiwilligenarbeit reproduziert. So weisen Personen mit Leitungsfunktion (47,7) einen signifikant höheren beruflichen Status auf als nicht leitende Personen (41,9).

Prüft man die Unterschiede zwischen den Geschlechtern, wird deutlich, dass sich erwerbstätige, freiwillig engagierte Frauen (42,8) bezüglich ihres sozio-ökonomischen Status im Durchschnitt nicht von erwerbstätigen, freiwillig engagierten Männern (44,0) unterscheiden. Männer weisen zwar mit 42,2 einen geringfügig höheren Mittelwert bei ausführenden Tätigkeiten auf als Frauen mit 41,6, jedoch ist dieser Unterschied nicht signifikant. Bei den leitenden Tätigkeiten haben erwerbstätige, freiwillig engagierte Frauen sogar einen etwas höheren Durchschnittswert (47,9 zu 47,7) als Männer, jedoch ist dieser ebenfalls nicht signifikant.

Auf den Punkt gebracht: Erwerbstätige Personen, die sich ehrenamtlich engagieren, weisen einen höheren sozio-ökonomischen Status auf als nicht freiwillig Tätige. Dieser

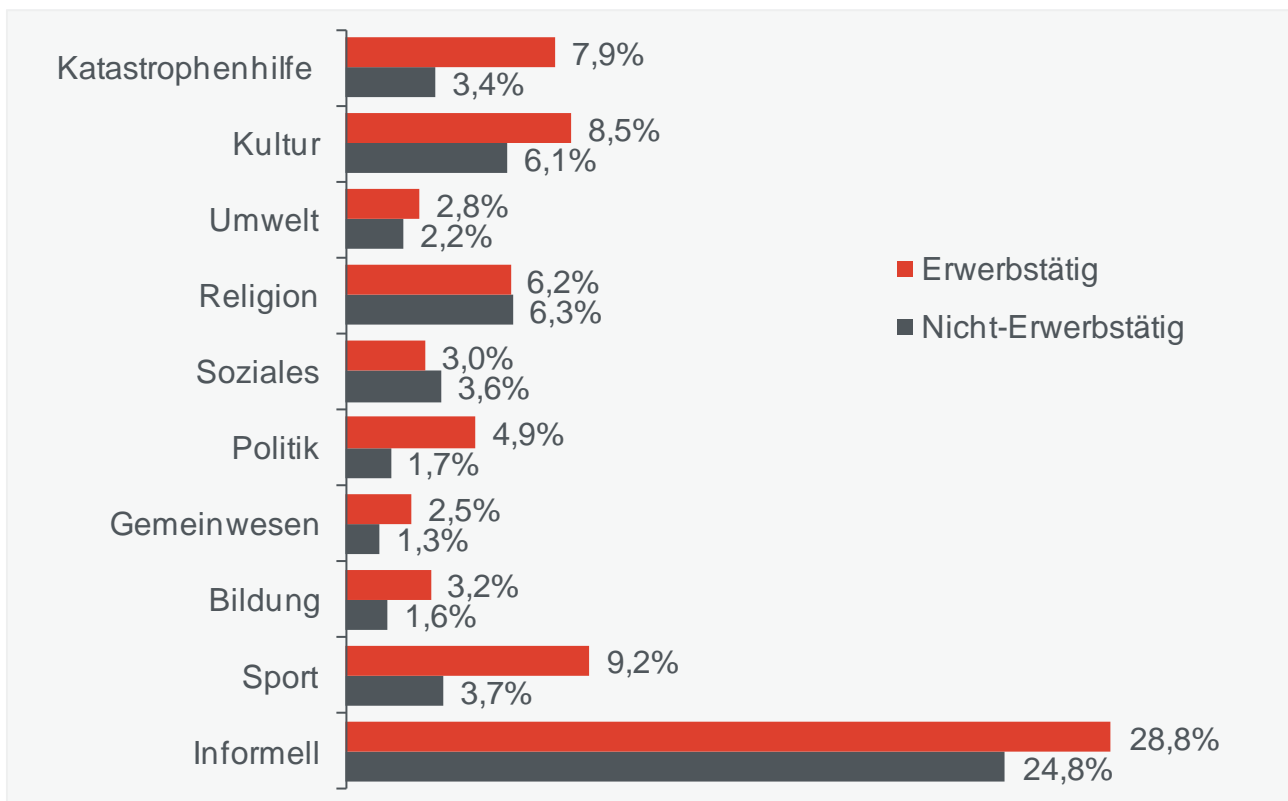
Effekt verstärkt sich deutlich bei Personen, die innerhalb der Freiwilligenarbeit eine Leitungsfunktion innehaben. Ehrenamtlich engagierte, erwerbstätige Männer und Frauen unterscheiden sich sowohl in ausführenden als auch in leitenden Funktionen nicht hinsichtlich ihres sozio-ökonomischen Status. Erwerbstätige Frauen müssen im Durchschnitt den gleichen sozio-ökonomischen Status aufweisen wie Männer, um in der Freiwilligenarbeit in leitende Positionen zu kommen, was in Anbetracht der Karrierechancen für Frauen deutlich schwieriger ist.

Zusammengefasst finden Personen aus bildungsfernen Schichten und mit niedrigem Berufsstatus seltener Zugang zu leitenden Funktionen und sogenannten „Ehrenämtern“ (in die man gewählt wird) als Personen aus statushöheren Berufen und mit höheren Bildungsabschlüssen. Hoher beruflicher Status und hoher Bildungsabschluss erhöhen nicht nur die Wahrscheinlichkeit für freiwilliges Engagement, sondern auch dafür, eine leitende Funktion bzw. ein gewähltes Ehrenamt einzunehmen.

In welchen Bereichen sind Erwerbstätige tätig?

Erwerbstätige sind in nahezu allen Bereichen stärker beteiligt als Nicht-Erwerbstätige (Abbildung 51). Umgekehrt ist es in den Bereichen Soziales und Religion.

ABBILDUNG 51: BETEILIGUNGSQUOTEN VON ERWERBSTÄTIGEN UND NICHT-ERWERBSTÄTIGEN NACH BEREICHEN



Formelle Freiwilligenarbeit; gewichtet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Die Ergebnisse belegen, dass der Erwerbsstatus die Bereitschaft, das Ausmaß und die Art an freiwilligem Engagement entscheidend mit beeinflusst. Damit erhöht „... die Integration in den Arbeitsmarkt die Chance eines ehrenamtlichen Engagements ...“ (Sing 2003: 276).

5.3. Freiwilligenarbeit als Möglichkeit des Erwerbs von arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen

5.3.1. Freiwilligenarbeit im Kontext von Employability und lebenslangem Lernen

In den letzten Jahren ist aufgrund verschiedener Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt die „Employability“, die Beschäftigungsfähigkeit des Individuums, zu einem wichtigen Schlagwort in der europaweiten Beschäftigungsdebatte avanciert. Demnach sollen moderne ArbeitnehmerInnen durch kontinuierliche Kumulierung ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen sowie schnelle Anpassungsgabe an die Arbeitsmarktveränderungen stets wettbewerbsfähig bleiben.

In diesem Kontext ist auch die Debatte zum lebenslangen Lernen (LLL) zu sehen, in der Freiwilligenarbeit als Form des informellen Lernens ihren Platz findet. Für die EU ist eine Aufrechterhaltung sowie Stärkung des wirtschaftlichen Wettbewerbs Europas nur mit der Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit ihrer BürgerInnen möglich. Dieses Ziel kann nur durch ständigen Erwerb neuer Kenntnisse und Kompetenzen nachhaltig gesichert werden (EK 2001). Aus diesem Grund ist LLL bereits seit vielen Jahren Gegenstand politischer Diskussionen in Brüssel, immer wieder als Schlagwort innerhalb der europäischen Beschäftigungsstrategie zu finden und im gemeinsamen EU-Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ verankert. LLL impliziert eine Lernphase vom Vorschulalter bis ins Rentenalter und umfasst das ganze Spektrum vom formalen über das nicht formale bis zum informellen Lernen.

Informelles Lernen als Teilaspekt von LLL findet in jeder Bildungs- und Lebenssituation statt, in und außerhalb von Bildungseinrichtungen, am Arbeitsplatz und in der Freizeit. Von besonderer Bedeutung ist das Lernen im sozialen Umfeld. Damit sind unter anderem Bereiche gemeint, die auch in Bezug auf Freiwilligenarbeit eine wichtige Rolle spielen, wie etwa Kultur-/Sozial-/Ökologieprojekte, Vereine, Familienarbeit und Freizeitgestaltung. Tätigkeiten, die in diesen Feldern ausgeübt werden, erfordern von den Beteiligten häufig, Lernen in informellen Lernstrukturen selbst zu organisieren. Diese Tätigkeiten führen zum Erwerb von Kompetenzen, die auch für die Arbeit in Wirtschaftsbetrieben von Nutzen sind, wodurch die Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt verbessert werden können (Zürcher 2007: 13).

Mit der Fokussierung der Programme und Forschungsvorhaben der EU auf stärkere Berücksichtigung des informellen Lernens sowie auf verstärkte Kompetenzorientierung innerhalb der Bildung werden damit genau jene Bereiche hervorgehoben, die besonders im Freiwilligenengagement geltend gemacht werden können.

5.3.2. Freiwilligenarbeit im Kontext von CSR und Corporate Volunteering

Das Konzept der Corporate Social Responsibility (CSR) ist nicht nur als die Verantwortung von Unternehmen gegenüber den Eigentümerinnen und Eigentümern sowie Aktionärinnen und Aktionären zu verstehen, sondern auch gegenüber dem eigenen Personal, den Kunden und Kundinnen, den Zulieferern sowie der ökologischen und sozialen Umwelt. Corporate Volunteering ist eine Form von CSR, in deren Rahmen Unternehmen das Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für gemeinnützige Dienste und Einrichtungen in verschiedener Form unterstützen, beispielsweise durch vergütete Freistellung, Sachmittel und Know-how.

Als mögliche Motivation der Unternehmen nennen Schubert et al. (2002: 33ff.) Prestigeeffekte und langfristige Verbesserung der Standortbeziehung sowie Innovationen und Verbesserung der Dienstleistungsqualität im Kerngeschäft. Ein wesentlicher Punkt ist die Verbesserung der Personalqualität. Im Bereich des Human Resource Development finden die Vorteile eines Freiwilligenengagements immer mehr Anerkennung und es wird erkannt, dass gemeinnütziger Einsatz der Belegschaft sowohl für die Beteiligten als auch für das Unternehmen vorteilhaft ist und kostenbewusst durchgeführt werden kann (Schubert 2002).

Dieser Punkt wird auch von den Interviewpartnerinnen und -partnern betont. Corporate Volunteering bedeutet nicht nur „*stärkere Identifikation mit dem Unternehmen, das ist also eine positive Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [...]. Darüber hinaus [ist es] auch ein Kompetenzgewinn für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich engagieren, der auch dem Unternehmen zugute kommt. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst ist es, glaube ich, einfach ein positives, zufriedenes Gefühl, solche Dinge auch im Rahmen eines Unternehmens machen zu können, das gibt also Zufriedenheit, eine persönliche Zufriedenheit*“ (Interview 1).

Neben dem unmittelbaren Kompetenzerwerb werden auch Bedürfnisse des Personals in Betracht gezogen, die nicht in direktem Zusammenhang mit den Anforderungen am Arbeitsplatz stehen, aber im Sinne einer Work-Life-Balance zur Gesamtmotivation der MitarbeiterInnen beitragen können. Häufig genannt wird der Wunsch nach sinnvollen und gesellschaftlich wertvollen Tätigkeiten, den Erwerbsarbeit oft nicht unmittelbar erfüllen kann. Die positive Wirkung von Maßnahmen im Sinne einer Work-Life-Balance stellt sich durch den Ausgleich zwischen Interessen und Anforderungen der Unternehmen und Interessen und Bedürfnissen der Arbeitskräfte ein. Studien zeigen, dass diese Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen für Unternehmen profitabel wirken können. So gaben Unternehmen an, dass die BewerberInnenzahl steigt, dass die ArbeitnehmerInnen länger im Unternehmen bleiben und das Betriebsklima besser ist. Darüber hinaus wird die Einsatzbereitschaft verstärkt und die MitarbeiterInnen sind produktiver (Prognos 2005; 10). Ein Interviewpartner drückt es folgendermaßen aus: „... *das war auch ein Grund, warum ich jetzt da bin und vielleicht nicht bei einem anderen Mitbewerber, weil mir das schon vorkommt, dass das wichtig ist [...] und dadurch auch für mich als Arbeitnehmer toll ist,*

hier zu arbeiten [...]. Die Personen, die hier sind, wurden offensichtlich nach gewissen Kriterien, die sozialer Art sind, ausgesucht, und das spürt man so“ (Interview 2).

Dennoch spielen Corporate-Volunteering-Maßnahmen im Personal-Recruiting noch eine untergeordnete Rolle. „Wir konnten feststellen, dass sich gerade Führungskräfte in Unternehmen stark gesellschaftlich engagieren. Es verwundert deshalb, dass Firmen ihr soziales Engagement bei der Personalsuche nicht stärker hervorheben. Denn Corporate Volunteering kann eine bedeutende Strategie im Wettstreit um hoch qualifiziertes Personal sein.“ Diesen Schluss zieht eine der Verfasser einer Studie (Humboldt-University Berlin/Scholz & Friends Reputation 2008) zu Corporate Volunteering bei deutschen Großunternehmen.⁷⁰

5.3.3. Kompetenz- und Qualifikationserwerb durch Freiwilligenarbeit

In einer österreichischen Befragung von 400 Unternehmen (Hofer et al. 2005) stimmten 93 % der Befragten der Aussage zu, dass durch freiwilliges Engagement Fähigkeiten und Fertigkeiten erlangt werden können, die auch für den Beruf einen Nutzen bringen. Bislang gibt es allerdings wenig Forschungsliteratur zur Frage, welche Qualifikationen durch Freiwilligenarbeit gewonnen werden können. Zu den Wirkungen freiwilliger Tätigkeit auf berufliche Chancen und das individuelle Verdienstpotezial liegen Ergebnisse aus einer kanadischen Studie vor (Day/Devlin 1997). Ausgangsüberlegung dieser Untersuchung ist, dass Freiwilligenarbeit die Fähigkeiten und damit die Produktivität einer Person erhöht. Außerdem entstehen durch die ehrenamtliche Tätigkeit informelle Netzwerke und Kontaktmöglichkeiten, die etwa bei der Suche nach einer bezahlten Stelle hilfreich sein können. In einer empirischen Untersuchung stellen die Autorinnen fest, dass sich Freiwilligenarbeit stärker bei Männern auf die eigene Lohnhöhe auswirkt als bei Frauen. Die Gründe dafür sehen sie einerseits darin, dass sich Männer und Frauen in unterschiedlichen Organisationen freiwillig betätigen. So engagieren sich Männer im Rahmen von Freiwilligenarbeit beispielsweise vermehrt in wirtschaftsnahen Feldern. Andererseits werden auch gleiche ehrenamtliche Tätigkeiten von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt unterschiedlich honoriert (Day/Devlin 1997). Eine österreichische Studie untersuchte den Zusammenhang zwischen Ehrenamt und Karriereerfolg von Hochschulabsolventinnen und -absolventen und kam ebenfalls zu dem Ergebnis, dass Männer stärker von einem Ehrenamt profitieren als Frauen (Biehal 2007: 103).

Viel Entwicklungsarbeit floss in die Darstellung von Kompetenzen und Qualifikationen, die durch freiwilliges Engagement potenziell erworben werden können, insbesondere bei der Schaffung von Instrumenten wie Freiwilligennachweis und Kompetenzportfolio. Der **Freiwilligennachweis** wurde vom heutigen Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) in Kooperation mit dem Personalberatungsunternehmen Hill International entwickelt. Ein Formular mit Ausfüllhilfe unterstützt Freiwilligenorganisationen und Freiwillige darin, die erworbenen Fähigkeiten für

⁷⁰ <http://idw-online.de/pages/de/news243365>

Bewerbungsunterlagen darzustellen. Folgende Schlüsselkompetenzen gelten als besonders relevant:

- > Soziale Kompetenz und Belastbarkeit
- > Engagement und Einsatzfreude
- > Verantwortung und Selbstdisziplin
- > Motivation und Überzeugungskraft
- > Führungs- und Managementkompetenzen
- > Zusatzqualifikationen und neue Fachkenntnisse (z. B. IT-Qualifikationen, Fremdsprachen, buchhalterisches Know-how, sonstiges Fachwissen)

Der Ring Österreichischer Bildungswerke hat im Rahmen verschiedener Projekte ein Kompetenzportfolio sowie einen Kompetenznachweis für Bewerbungen entwickelt. Das Portfolio erfasst den Kompetenzerwerb im Engagement, der Nachweis ist eine Kurzfassung und Auswertung des Portfolios im Hinblick auf das jeweilige Bewerbungsinteresse. Für die Portfolio- und die Nachweiserstellung stehen speziell ausgebildete Begleiter und Begleiterinnen zur Verfügung, die die Freiwilligen im jeweils benötigten Umfang unterstützen. Das Portfolio selbst wird häufiger zur Selbstreflexion als zur Erstellung von Nachweisen für Bewerbungen genutzt. Kernstück des Portfolios ist das Kompetenzprofil, das folgendermaßen unterscheidet:

- > Fachlich-methodische Kompetenz: pädagogische Kompetenz, Kulturmanagement, Kulturmarketing etc.
- > Sozial-kommunikative Kompetenz: kommunikative Fähigkeiten, Teamfähigkeit, Beratungskompetenz etc.
- > Personale Kompetenz: Belastbarkeit, Verantwortungsbereitschaft, Einfühlungsvermögen, Vorbildfunktion etc.

Ähnliche Instrumente wurden auch von anderen Institutionen entwickelt – beispielsweise bestätigt der Youthpass als Zertifikat die Teilnahme an einem Europäischen Freiwilligendienst und beschreibt die Aktivitäten und die Beteiligung des/der Freiwilligen. Auch hier gibt es Ausfüllhilfen, die Schlüsselkompetenzen auflisten, die im Rahmen des Europäischen Freiwilligendienstes potenziell erworben werden können.⁷¹

SPEZIALFALL: BERUFSEINSTIEGSPHASE BZW. BERUFLICHE NEUORIENTIERUNG IM NONPROFIT SEKTOR

Ein Sonderfall, der sowohl in den Fokusgruppen als auch in den Interviews diskutiert wurde, ist die Rolle von Freiwilligenarbeit im Zuge des Berufseinstiegs in den Nonprofit Sektor. Dieser gewinnt zunehmend an Bedeutung als Arbeitgeber (siehe Kapitel 10). Ähnlich einem unbezahlten Praktikum oder Volontariat⁷² kann Freiwilligenarbeit als Möglichkeit der beruflichen Orientierung dienen, um Arbeitsumfeld und Tätigkeitsfelder

⁷¹ Siehe: http://doku.cac.at/aids_to_reflection_about_key_competences.doc [Zugriff am: 15.05.2009]

⁷² Im Gegensatz zum Pflichtpraktikum besteht kein Arbeitsverhältnis zwischen Volontär und Arbeitgeber, es gibt weder Arbeitspflicht noch Entgeltanspruch. Volontäre werden lediglich kurzfristig im Betrieb tätig, um sich fortzubilden. Sie sind nicht an Arbeitszeiten gebunden, der Betriebsinhaber hat kein Weisungsrecht und der Volontär ist nicht in den Betrieb eingegliedert. <http://wien.arbeiterkammer.at/www-397-IP-3604.html> [Zugriff am: 06.04.2009]

kennenzulernen. Durch die engere inhaltliche Bindung zwischen Freiwilligenarbeit und (zukünftigem) Beruf können durch freiwilliges Engagement in stärkerem Maße auch fachliche Qualifikationen erworben werden. Spezielle Formen sind das Freiwillige Soziale Jahr bzw. das Freiwillige Ökologische Jahr.

Einige der in den Fokusgruppen mitwirkenden VertreterInnen von Organisationen bestätigten, dass Freiwilligenarbeit im Zuge des Bewerbungsgesprächs standardmäßig erhoben wird bzw. dass sich die Organisation verpflichtet, Freiwillige, die sich für eine bezahlte Stelle bewerben, in jedem Fall zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen. Eine Teilnehmerin berichtete, dass sich die Rekrutierung von bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Pool der Freiwilligen sehr bewährt und das Freiwilligenmanagement organisationsintern aufgewertet wurde. *„[...] Und vor allem, dass sie [das Management] jetzt merken, wenn ich jetzt eine Mitarbeiterin brauche und ich muss sie rekrutieren, mit einem Inserat oder was auch immer, und dann kriege ich jemanden, und da komme ich nach drei Wochen drauf, die passt überhaupt nicht. Aber wenn ich eine von der ehemaligen Jugend [...] kriege und die arbeitet schon seit einem halben Jahr ehrenamtlich im Büro mit und die kann ich jetzt anstellen, weiß ich genau, was ich kaufe. Das hat bei uns einen ganz einen großen Unterschied gemacht. Auch zu sehen, wie gut die schon geschult sind, wenn sie kommen. Also, was die schon alles mitbringen und was das manchmal für „Wunderwuzzis“ sind. Also, es sind wirklich tolle Leute. Das macht bei uns im Haus [...] einen ganz anderen Stellenwert, das hat ganz viel verändert“* (Fokusgruppe 2b).

Neben dem Berufseinstieg ist Freiwilligenarbeit mitunter auch eine Orientierungshilfe beim Wiedereinstieg – insbesondere von Frauen, die *„sich die Frage stellen: Wie kann ich aus dem Engagement einen Job machen? Und dass sie dann teilweise auch bei den Institutionen, wo sie ehrenamtlich tätig sind, gerne hauptberuflich tätig wären, also das weiß ich, ist die Intention“* (Interview 6).

Die befragten ArbeitnehmervorteilerInnen weisen auch auf die Prekarisierungsgefahr im Nonprofit Sektor hin. Die Grenzen zwischen freiwilliger Zeitspende und Selbstausschöpfung sind gerade hier mitunter fließend, da die moralische Verpflichtung gegenüber Klientinnen und Klienten bzw. Kundinnen und Kunden oft eine größere Rolle spielt als in anderen Aufgabenfeldern. Problematisch ist es dort, *„wo [...] diese Freiwilligkeit auch nur irgendwie eingeschränkt ist, sprich, ich muss das machen, damit ich einen Job kriege, also wenn es zur Voraussetzung irgendwie durch Druck wird, wenn es sozusagen keine Alternative für mich gibt, weil ich abgesichert bin, und ich würde zwar gern arbeiten, aber ich habe keinen Zugang zum Ersten Arbeitsmarkt oder wo halt eben irgendwie meine Fähigkeiten nicht reichen für irgendwas, was Erwerbsarbeit ist. Also überall dort ist die Freiwilligenarbeit dann problematischer, würde ich sagen“* (Interview 4).

SPEZIALFALL: ARBEITSLOSE

Die Beteiligung Arbeitsloser an der Freiwilligenarbeit ist, wie aus den quantitativen Daten hervorgeht, weitaus geringer als die Beteiligung Erwerbstätiger, dennoch wird sie als Möglichkeit diskutiert. Die Argumente umfassen eine große Spannweite: Arbeitslose können in einen Organisationsalltag integriert werden und damit dem Verlust von sozialen

Netzwerken entgegenwirken, der häufig mit Arbeitslosigkeit verbunden ist (Strauß 2008: 17); Arbeitslose können sich durch Freiwilligenarbeit qualifizieren; Arbeitslose haben die moralische Verpflichtung, der Gesellschaft für den Erhalt des Arbeitslosenentgelts etwas zurückzugeben. Die rechtlichen Rahmenbedingungen, die das freiwillige Engagement Arbeitsloser unterstützen oder einschränken, sind von Land zu Land unterschiedlich. Einschränkungen erfolgen mit dem Argument, dass Freiwilligenarbeit die Arbeitssuche oder Qualifizierungsmaßnahmen nicht behindern darf. Das Potenzial von Freiwilligenarbeit als Arbeitsmarktinstrument wurde von den befragten Expertinnen und Experten generell eher kritisch gesehen. Insbesondere die Einstiegsmöglichkeit von Langzeitarbeitslosen über Freiwilligenarbeit in den Arbeitsmarkt erscheint nur eingeschränkt möglich, da die Probleme dahinter oft viel differenzierter und tiefer gehend sind als das Problem, eine passende Arbeit zu finden. Langzeitarbeitslose mit vielfachen Schwierigkeiten benötigen eine umfassende persönliche Betreuung. Organisationen fehlt es im Rahmen des Freiwilligenmanagements in der Regel an entsprechenden personellen Ressourcen.

5.3.4. Hürden bei der Vermittlung des Qualifikationserwerbs

RESSENTIMENTS BZW. MANGELNDE WERTSCHÄTZUNG BEI DEN UNTERNEHMEN

Mitglieder der Fokusgruppen sowie InterviewpartnerInnen berichten aus Erfahrung, dass einige Firmen das freiwillige Engagement ihrer MitarbeiterInnen nicht gutheißen. Zu Schwierigkeiten kommt es immer wieder im Bereich der Katastrophenhilfsdienste, in denen Beschäftigte mitunter auch während ihrer Arbeitszeit zu Einsätzen gerufen werden. In anderen Fällen wurden VertreterInnen von Freiwilligenorganisationen von Freiwilligen darum gebeten, ihr Engagement gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin nicht zu erwähnen. Begründet wurde dies vor allem damit, dass ArbeitgeberInnen davon ausgehen könnten, das Engagement würde Zeit- und Energieressourcen der ArbeitnehmerInnen belasten. In einigen Fällen wird mit dem Engagement auch eine Werthaltung verbunden, die möglicherweise jener der ArbeitgeberInnen nicht entspricht, daher werden Nachteile befürchtet.

MANGELNDES BEWUSSTSEIN BEI DEN UNTERNEHMEN

Grundtenor bei den interviewten Organisationen und Unternehmen war, dass es – selbst in Unternehmen mit CSR-Maßnahmen – sehr stark von einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abhängt, ob im Rahmen des Bewerbungsgesprächs Freiwilligenarbeit zum Thema wird oder nicht. Ein Grund kann in fehlender unternehmensinterner Kommunikation gesehen werden, d. h., dass neue Maßnahmen und Strategien der CSR-Abteilung nicht immer den Weg in die Personalabteilungen finden. Standards im Bewerbungsprozess, mittels derer Freiwilligenarbeit erhoben wird, gibt es kaum.

Weiters wurde vermutet, dass Freiwilligenarbeit von Unternehmen nicht als adäquate Schulungsmöglichkeit im Sinne einer Personalentwicklung wahrgenommen wird. Unternehmen greifen lieber auf teure Maßnahmen etablierter Institute zurück als auf die manchmal als „unprofessionell“ eingeschätzte Freiwilligenarbeit.

Laut einer Studie zu Einstellungskriterien bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen wird die Ausübung eines Ehrenamtes zwar positiv bewertet, gibt aber nicht den Ausschlag. Lediglich bei sonstiger Gleichheit der BewerberInnen könnte es entscheidenden Einfluss haben. Zu beachten ist, dass die Bewertung von ehrenamtlicher Tätigkeit abhängig ist von Branche und Unternehmensgröße (Gaugler et al. 1995, zitiert in: Biehal 2007: 26).

MANGELNDES BEWUSSTSEIN BEI DEN FREIWILLIGEN

Eine Hürde ist bei den Bewerberinnen und Bewerbern selbst zu suchen: Es fehlt – besonders bei Jugendlichen – das Bewusstsein, welchen Mehrwert freiwilliges Engagement für die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit bringt. So wird ehrenamtliche Arbeit in Österreich im internationalen Vergleich, trotz steigender Tendenzen, seltener im Bewerbungsschreiben angeführt. Ähnliches spiegeln die Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) wider: Nur ein geringer Teil der Befragten erhofft sich durch Freiwilligenarbeit Hilfe für den Beruf oder gar einen neuen Job. Auch in einer Fokusgruppe kam dies zur Sprache: „[...] für mich geht es ganz stark darum, mit den Leuten, die bei uns ein Praktikum machen wollen, die zu uns kommen, mit denen ich zu tun habe, denen auch die Brücke zu bauen zwischen dem, was sie bei uns machen, wo sie Projektmanagement lernen oder einen Vortrag halten oder ein Interview geben, was auch immer, da die Brücke zu schlagen zu dem, wo sie das brauchen können. Im Studium, im Job, wo auch immer ich sonst noch etwas tue, wo ich aktiv bin. Da gibt es ja ganz viele Dinge, die sie bei uns lukrieren [...] an Wissen, an Können, an Praxis, Menschen führen, Jugendliche halten einen Workshop für andere Jugendliche in der Schule, und zwar einen interaktiven, die erzählen nichts. Also, was kann ich Schöneres haben, was ich dann mitnehmen kann, und wenn ich so bei einer Firma reingehe mit einer Bewerbung, dann macht es noch einmal einen Unterschied zu sagen, ich habe das, das, das, dort gelernt, informell, aber ganz deutlich in Workshops, in der Praxis, ich habe das ausgeübt. Und wenn sie mit dem Bewusstsein gehen und mit einem Zeugnis gehen, dann kann ich das anders definieren in einer Firma“ (Fokusgruppe 2a).

5.3.5. Instrumente: Freiwilligennachweis und Kompetenzportfolio – Qualitätskriterien

Potenzielle ArbeitgeberInnen können Kompetenzen, die durch freiwilliges Engagement erworben wurden, nur berücksichtigen, wenn diese auch wahrgenommen werden. Verschiedene Institutionen haben dafür in den letzten Jahren Instrumente entwickelt (Freiwilligennachweis, Kompetenzportfolio etc.), die den Vermittlungsprozess zwischen ArbeitgeberIn und Freiwilligen unterstützen sollen. Für die Verwendung dieser Instrumente in Bewerbungsprozessen wurden folgende Qualitätskriterien genannt:

RELEVANZ DER TÄTIGKEIT VERSUS INFLATIONÄRE VERWENDUNG

Die Erfahrung aus der Entwicklung eines Nachweises der Freiwilligenarbeit zeigt, dass es zur Sicherung eines Qualitätsstandards wichtig ist, dass der Nachweis nur für Aktivitäten ausgestellt wird, die auch in einem bestimmten bzw. relevanten Umfang stattgefunden haben. Es zeigt sich, „[...] dass es wirklich erst einen Sinn hat, das zu machen, wenn ein gewisser Umfang an Tätigkeit da war. Weil das war öfter so, dass Leute einmal oder

zweimal was gemacht haben – das bringt es dann einfach nicht“ (Interview 6). Eine inflationäre Verwendung ist dem Anspruch des Nachweises, ein ernst zu nehmendes Instrument der Darstellung arbeitsmarktrelevanter Qualifikationen zu sein, nicht dienlich.

SPRACHE DER UNTERNEHMEN FINDEN

Ein weiterer entscheidender Punkt ist es, die richtige Sprache in der Darstellung der erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen zu wählen. Angesichts der Fülle von Bewerbungsunterlagen, mit denen Unternehmen oft konfrontiert sind, ist es wichtig, die Darstellung knapp zu halten und übersichtlich zu gestalten. Eine spezielle Herausforderung steckt darin, eine adäquate arbeitsmarktrelevante „Übersetzung“ der erworbenen Fähigkeiten zu finden. Dies bedarf spezieller Kompetenzen, die in den Freiwilligenorganisationen nicht notwendigerweise vorhanden sind. Die Bereitstellung von Unterstützung durch die Ausfüllhilfe oder persönliche Beratung durch die PortfoliobegleiterInnen hat sich hier als sinnvoll erwiesen.

INSTITUTION, DIE DEN NACHWEIS AUSSTELLT

Im Zuge der Begleitung erhebt sich auch die Frage, wer diesen Nachweis ausstellt. Einerseits geht es um die inhaltliche Unterstützung durch eine Institution. Das Kompetenzportfolio wird beispielsweise in Niederösterreich von Service Freiwillige in Kooperation mit den Volkshilfswerken angeboten. Begleiter und Begleiterinnen unterstützen die Freiwilligen beim Erstellen der Portfolios sowie der Kompetenznachweise. Andererseits geht es um die Form des Nachweises. Das BMASK stellt mit dem Freiwilligennachweis ein Formular zur Verfügung, das den offiziellen Charakter des Nachweises unterstreicht.

BEKANNTHEITSGRAD DES NACHWEISES BEI UNTERNEHMEN

Eine Standardisierung des Instruments, wie sie durch den Freiwilligennachweis des BMASK gegeben ist, hat den Vorteil, dass der Nachweis in den Bewerbungsunterlagen besser wahrgenommen werden kann. Wie die Evaluation des Nachweises zeigt, ist dieser unter den Unternehmen noch weitgehend unbekannt (Public Opinion 2008).

5.4. Resümee

Erwerbsarbeit ist eine Rahmenbedingung für Freiwilligenarbeit, wobei auf vielen Ebenen Zusammenhänge bestehen. Diese müssen im Sinne des Zugangs zur Freiwilligenarbeit als Chance der Partizipation reflektiert werden. Es gilt die Rekrutierungspraktiken in den Freiwilligenorganisationen sowie die Förderpolitik zu analysieren: Wichtige Aspekte der gesellschaftlichen Integration, die der Freiwilligenarbeit oft zugeschrieben werden, dürfen nicht verloren gehen, indem wieder nur jene Individuen miteinbezogen werden, die bereits über den Arbeitsmarkt gut integriert sind. In diesem Zusammenhang wurden in den Fokusgruppen auch die zunehmende Professionalisierung von Freiwilligenorganisationen und die wachsenden Qualifikationsansprüche an Freiwillige immer wieder diskutiert. Es ging um die Frage, ob die Notwendigkeit der Suche nach den „besten Köpfen“ dem Ziel der Integration möglichst vieler verschiedener Bevölkerungsgruppen im Wege steht. *„Ich glaube, man muss es auch weiter fassen. [...] Ich habe jetzt zwar selber die besten Köpfe*

gesagt, mir gefällt das aber eigentlich nicht. Weil ich will nicht die besten Köpfe, ich will auch die, die sich mit dem, was wir tun, am meisten identifizieren können, die dahinter stehen, die nicht nur „straight“ ihre Vorgaben bringen, sondern die einfach auch über diesen schmalen Weg hinaus denken [...]. Wenn man das Bild des Mitarbeitenden eben breiter sieht, nämlich nicht nur in Richtung Effizienz und zielorientiert, dann stellt sich die Frage von Integration von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen auch viel weniger. Weil die ja oft mit einer anderen und ähnlichen Motivation kommen, und da kann ich, das glaube ich, auch leichter integrieren“ (Fokusgruppe 2b).

Engagement, Initiative etc. sind nur einige der Kompetenzen, die durch Freiwilligenarbeit erworben werden und auch für die Erwerbsarbeit nützlich sein können. Durch Corporate Social Responsibility entwickelt sich ein Bewusstsein bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, freiwilliges Engagement als soziale Verantwortung zu verstehen. Inwieweit Freiwilligenarbeit in Bewerbungsgesprächen thematisiert wird, hängt stark von den einzelnen Personen ab. Standards zur Erfassung in Bewerbungsunterlagen, wie das beispielsweise in den USA üblich ist, gibt es derzeit vor allem in NPOs, aber kaum in wirtschaftsorientierten Unternehmen. Dabei geht es in der derzeitigen Bildungsdebatte, die sich auch stark an Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt ausrichtet, vermehrt darum, Formen des informellen Lernens stärker wahrzunehmen und anzuerkennen – dazu kann Freiwilligenarbeit einen wesentlichen Beitrag leisten. In den letzten Jahren wurden Instrumente entwickelt, um erlernte Kompetenzen besser sichtbar zu machen. In Zukunft müssen diese Nachweise unter den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, aber auch unter den Freiwilligen besser bekannt gemacht werden, auch ihre Anwendbarkeit ist zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Daneben gilt es das Potenzial von Freiwilligenarbeit als Beitrag zum persönlichen Qualifikationsportfolio realistisch zu sehen. Freiwilliges Engagement ist eines von vielen Kriterien, die zur Anstellung führen können. Durch Überbetonung der Möglichkeit, arbeitsmarktrelevante Qualifikationen zu erwerben, würde Freiwilligenarbeit einem Praktikum immer ähnlicher werden. Damit gingen aber auch wesentliche Aspekte des freiwilligen Engagements verloren.

6. FREIWILLIGES ENGAGEMENT UND GENDER

Michaela Neumayr, Eva More-Hollerweger

6.1. Einleitung und Hintergrund

Freiwilligenarbeit von Frauen und Männern wird unter sehr unterschiedlichen Voraussetzungen geleistet und weist daher auch starke Differenzen auf. Unterschiede bestehen einerseits im Ausmaß, andererseits in der Form der Beteiligung. Im vorliegenden Kapitel werden auf der Basis von bestehender Literatur die Hintergründe näher analysiert sowie Detailauswertungen vorgenommen und im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern diskutiert. Dabei werden insbesondere jene Rahmenbedingungen berücksichtigt, die für einen Großteil der geschlechtsspezifischen Differenzen in der Freiwilligenarbeit verantwortlich sind, nämlich das Zusammenspiel von Erwerbsarbeit, Haus- und Familienarbeit sowie Freiwilligenarbeit. Obwohl die These, dass sich aus der Erwerbsarbeit zeitliche Restriktionen für die Freiwilligenarbeit ergeben, weit verbreitet ist, wird die zeitliche Einschränkung der Freiwilligenarbeit durch die Haus- und Familienarbeit in der Literatur kaum erwähnt (Taniguchi 2006: 84). Gerade diese Komponente liefert aber einen wesentlichen Erklärungsfaktor für die unterschiedlichen Beteiligungsgrade von Frauen und Männern in der Freiwilligenarbeit, nicht zuletzt aufgrund der ungleichen Verteilung der Haus- und Familienarbeit zwischen Frauen und Männern.

6.2. Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern – Thesen zur Erklärung von Unterschieden

6.2.1. Unterschiede im Ausmaß der Beteiligung als Folge ungleicher Verteilung von Erwerbsarbeit und Haus- und Familienarbeit

Als Ursachen für einen Rückgang von Freiwilligenarbeit in den letzten Jahrzehnten werden in der bestehenden Literatur oft die verstärkte Individualisierung der Gesellschaft, und damit einhergehend die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen genannt (Putnam 1995; Tiehen 2000). Hinter diesem Argument steckt die Annahme, dass Menschen zeitlichen Restriktionen unterliegen, d. h. entweder viel Erwerbsarbeit und wenig Freiwilligenarbeit oder viel Freiwilligenarbeit und wenig Erwerbsarbeit leisten können. Diese These wird – zumindest bei erwerbstätigen Frauen – auch durch empirische Studien belegt: Teilzeitbeschäftigte Frauen sind wesentlich häufiger in der Freiwilligenarbeit tätig als vollzeitbeschäftigte Frauen (Taniguchi 2006: 93; Stadelmann-Steffen et al. 2007: 63). Beispielsweise sind in der Schweiz 28,3 % aller in Teilzeit beschäftigten Frauen, verglichen mit nur 19,7 % aller in Vollzeit tätigen Frauen, freiwillig engagiert, in Deutschland sind es 43 % der in Teilzeit und bloß 34 % der in Vollzeit beschäftigten Frauen (Stadelmann-Steffen et al. 2007: 63; Picot/Gensicke 2005: 284). Der Unterschied

scheint evident – auch wenn das Niveau der Beteiligungsquoten zwischen den Ländern variiert. Nicht zutreffend ist die These für nicht erwerbstätige Frauen, für die man annehmen würde, dass sie die höchste Beteiligungsquote aufweisen. In der Schweiz deckt sich die Beteiligungsquote von nicht erwerbstätigen Frauen mit 20,4 % etwa mit jener der Vollzeitbeschäftigten (19,7 %) (Stadelmann-Steffen et al. 2007: 63) und ist damit deutlich niedriger als jene der Teilzeitbeschäftigten. Auch in Deutschland liegt die Beteiligungsquote von Hausfrauen mit 38 % zwischen jener der Vollzeitbeschäftigten (38 %) und der Teilzeitbeschäftigten (43 %) (Picot/Gensicke 2005: 284). Hier spielen demnach andere Einflussfaktoren eine Rolle (siehe Kapitel 5).

Dieser Mechanismus der Zeitkonkurrenz ist vor allem bei Frauen erkennbar. Beim ehrenamtlichen Engagement von Männern sind die Ergebnisse unterschiedlicher Studien nicht eindeutig – einige Untersuchungen kamen sogar zum jeweils gegenteiligen Ergebnis. Männer, die in Teilzeit beschäftigt sind, leisten demnach nicht häufiger, sondern seltener Freiwilligenarbeit als in Vollzeit beschäftigte Männer (Taniguchi 2006: 95; Stadelmann-Steffen et al. 2007: 63, Zierau 2001: 63)⁷³. Ein größerer Stundenumfang an bezahlter Arbeit steht also nicht unbedingt mit einem geringeren freiwilligen Engagement in Verbindung (auch Becker/Hofmeister 2000 und Freeman 1997, zitiert in Taniguchi 2006: 85). Die These der zeitlichen Konkurrenz zwischen Erwerbsarbeit und Freiwilligenarbeit als „zero-sum game“ (Taniguchi 2006: 85) greift also zu kurz. Offensichtlich sind hier noch andere Erklärungsfaktoren beteiligt, die für gegenläufige Wirkungen des Beschäftigungsmaßes auf die Beteiligung von Frauen und Männern in der Freiwilligenarbeit verantwortlich sind.

Die zeitliche Konkurrenz zwischen Erwerbs- und Freiwilligenarbeit wird in empirischen Studien über ehrenamtliches Engagement von Frauen und Männern häufig untersucht, während deren Zusammenhang mit Haus- und Familienarbeit selten thematisiert wird (Herd/Harrington-Meyer 2002: 665). Wie in breiten Teilen der Forschung wird diese Form der unbezahlten Arbeit meist ausgeblendet (Taniguchi 2006: 84) und ihr Einfluss auf die Freiwilligenarbeit – obwohl sehr nahe liegend – kaum untersucht. Haus- und Familienarbeit ist zwar wie Freiwilligenarbeit unbezahlt, doch unterscheidet sie sich hinsichtlich des Grades der Freiwilligkeit. So kann bei Freiwilligenarbeit relativ frei entschieden werden, ob die Tätigkeit fortgesetzt oder beendet wird, im Gegensatz zur Haus- und Familienarbeit, wo es um die Versorgung von Familienmitgliedern geht (Taniguchi 2006: 84). Insofern stellt die Haus- und Familienarbeit gemeinsam mit der Erwerbsarbeit eine zeitliche Verpflichtung dar, gegenüber der die Freiwilligenarbeit als Restgröße zu sehen ist, die nur dann geleistet wird, wenn noch Zeit dafür übrig bleibt.

Da Frauen in allen Industriestaaten einen wesentlich größeren Teil der Familien- und Hausarbeit erledigen, sind sie von dieser zeitlichen Restriktion stärker betroffen als Männer.⁷⁴ Wird daher die These der zeitlichen Restriktion der Freiwilligenarbeit durch

⁷³ Stadelmann-Steffen und Zierau beobachten dies in bivariaten Analysen, Taniguchi stellt die unterschiedlichen Effekte auf Frauen und Männer mithilfe von multivariaten Auswertungen fest.

⁷⁴ In Deutschland wenden Männer für hauswirtschaftliche Tätigkeiten täglich etwa 2 Stunden auf, Frauen dagegen 4 ¼ Stunden (Zierau 2001: 23). Und auch wenn Frauen einer Vollzeit-Erwerbsarbeit nachgehen, ändert dies an der partnerschaftlichen Aufteilung der Haus- und Familienarbeit wenig.

Erwerbsarbeit um die Haus- und Familienarbeit erweitert, erreicht sie größere Erklärungskraft. Empirisch bestätigt wird diese Vermutung, wenn der Zusammenhang zwischen Kinderbetreuungspflichten und freiwilligem Engagement von Frauen und Männern untersucht wird: So sind Frauen, die mit jüngeren Kindern (vor dem schulpflichtigen Alter) in einem Haushalt leben, seltener ehrenamtlich engagiert als der Durchschnitt aller Frauen derselben Alterskohorte bzw. als Frauen ohne jüngere Kinder im Haushalt (Picot/Gensicke 2005: 287; Zierau 2001: 53; Taniguchi 2006: 95). Das liegt vermutlich daran, dass sie sehr viel Zeit für die Kinderbetreuung aufwenden, was die verbleibende Zeit für Freiwilligenarbeit schmälert. Für Männer, die mit jüngeren Kindern in einem Haushalt leben, zeigte sich nur ein geringfügiger Rückgang des ehrenamtlichen Engagements (Picot/Gensicke 2005: 287). Sie engagieren sich sogar häufiger ehrenamtlich als alle Männer derselben Altersgruppe bzw. Männer ohne kleine Kinder (Picot/Gensicke 2005: 287; Zierau 2001: 53; Taniguchi 2006: 95).⁷⁵

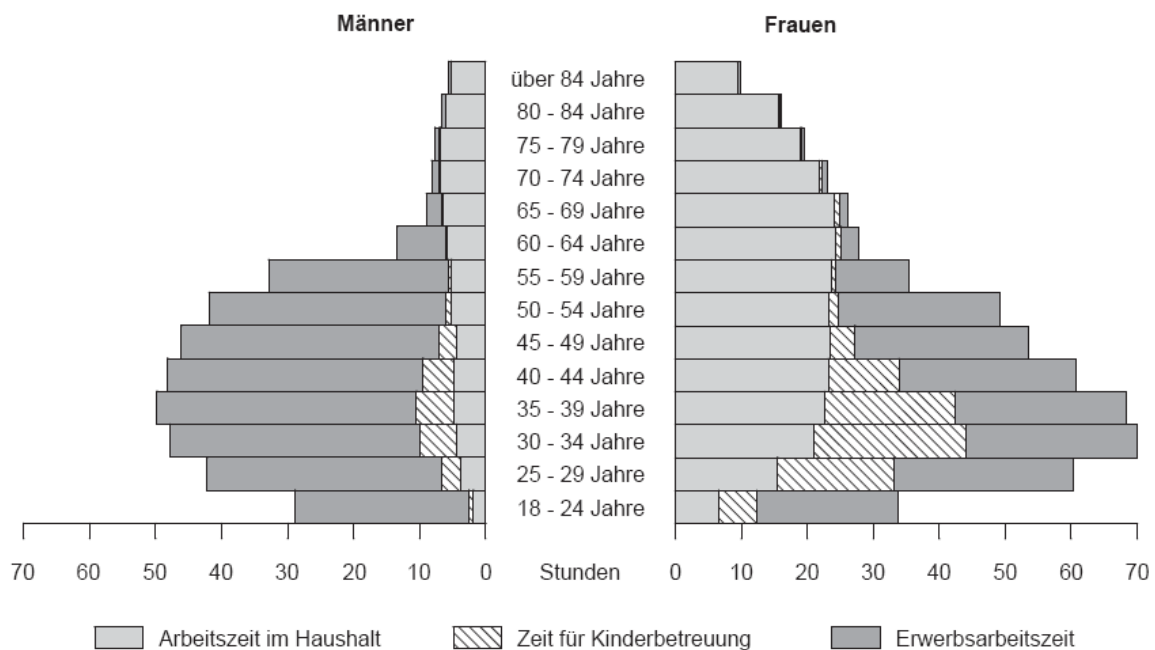
Neben der Betreuung von Kindern ist auch die – zum Teil sehr zeitintensive – Pflege älterer Menschen in überwiegendem Ausmaß Aufgabe von Frauen. In Österreich gab es im Jahr 2008 rund 315.000 PflegegeldbezieherInnen.⁷⁶ Gemäß einer Studie aus dem Jahr 2004 werden rund 79 % der zu Pflegenden von Angehörigen betreut, von denen 79 % weiblich sind. (Pochobradsky et al. 2004: 11ff.).

In vielen gesellschaftlichen Bereichen haben sich in den letzten Jahrzehnten bestehende Diskrepanzen zwischen Frauen und Männern verringert: So verfügen Frauen mittlerweile über höhere Bildungsabschlüsse als Männer und auch die Erwerbsquoten von Frauen und Männern haben sich von 49 % bzw. 90 % in 1971 auf 67 % bzw. 81 % in 2006 angenähert (Statistik Austria 2007: 19). Vielfach beziehen Frauen heute ein eigenes Einkommen und sind damit auch ökonomisch unabhängiger. Diese Verringerung der geschlechtsspezifischen Differenzen geht in erster Linie auf die Annäherung von Frauen an maskuline Lebensstile zurück – und nur sehr geringfügig auf die Annäherung von Männern an feminine Lebensstile. So ist zwar die Frauenerwerbsquote gestiegen, die „Männerhaushaltsbeteiligungsquote“ aber nur minimal gewachsen. Frauen sind demnach auch wesentlich am Erwerbsarbeitsmarkt tätig, verrichten aber gleichzeitig immer noch den Großteil der unbezahlten Haus- und Familienarbeit. In Abbildung 52 ist die Verteilung der Haus- und Familienarbeit sowie der Erwerbsarbeit in Österreich veranschaulicht, woraus sich die enorme zeitliche Belastung für Frauen ergibt.

⁷⁵ Die Untersuchungen für Deutschland basierend auf Daten aus 1999 zeigen einen Anstieg des Engagements von Männern bei zunehmender Kinderanzahl, basierend auf Daten aus 2004 war ein – wenn auch leichter – Rückgang des Engagements bei zunehmender Kinderanzahl zu beobachten.

⁷⁶ www.sozvers.at/hvb/statistik/ESV_Statistik/Pflegegeld.htm

ABBILDUNG 52: DURCHSCHNITTLICH GELEISTETE WÖCHENTLICHE ARBEITSZEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN NACH ALTERSGRUPPEN



Quelle: Statistik Austria 2003:40, basierend auf Mikrozensusserhebung 2002

Im Durchschnitt verbringen erwachsene Personen in Österreich etwa 40,3 Stunden pro Woche mit Arbeit, wovon 22,3 Stunden auf Erwerbsarbeit und 18 Stunden auf Kinderbetreuung und Hausarbeit entfallen. Die tatsächliche wöchentliche Arbeitsbelastung hängt allerdings stark vom Geschlecht, vom Alter und von der Erwerbssituation ab. So liegt die wöchentliche Gesamtarbeitsbelastung von Männern im Schnitt bei 35 Stunden (davon ein Fünftel für Haus- und Familienarbeit), bei Frauen sind es durchschnittlich 45 Stunden (davon zwei Drittel für Haus- und Familienarbeit) (Statistik Austria 2003: 19). Während bei Frauen die Erwerbsarbeit nur bis zu einem Alter von 24 Jahren dominiert und danach stets der zeitliche Aufwand für Hausarbeit und Kinderbetreuung überwiegt, hat Letztere für Männer über alle Altersgruppen hinweg nur marginale Bedeutung. Die wöchentliche Gesamtbelastung erwerbstätiger Frauen beträgt 64 Stunden, jene erwerbstätiger Männer 48,4 Stunden, d. h. Frauen arbeiten wöchentlich um 15,6 Stunden mehr. Im Alter von 25 bis 44 Jahren, wenn die Hauptlast der Kinderbetreuung anfällt, arbeiten Frauen sogar rund 20 Stunden pro Woche mehr als ihre männlichen Altersgenossen, wie aus der Grafik deutlich hervorgeht (ebd.: 20). Die ungleiche Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit hat zur Folge, dass Männer über wesentlich mehr freie Zeit als Frauen verfügen, die beispielsweise für Freiwilligenarbeit verwendet werden kann. Nicht in die Berechnungen der Hausarbeit einbezogen ist die Betreuung pflegebedürftiger Personen, die ebenfalls überwiegend von Frauen erbracht wird – häufig an der Schnittstelle zwischen Familienarbeit und informeller Freiwilligenarbeit. Diese Arbeit bindet weitere Zeitressourcen von Frauen und schränkt damit die Möglichkeit ein, sich an formeller und informeller Freiwilligenarbeit zu beteiligen.

Für Frauen besteht demnach das Problem der Zeitkonkurrenz in weitaus höherem Ausmaß als für Männer. Im Zeitbudget von Männern haben Belastungen durch Haus- und Familienarbeit – im statistischen Durchschnitt – nur sehr geringe Bedeutung, was ihre zeitliche Flexibilität deutlich steigert (Taniguchi 2006: 84). Freiwilliges Engagement von Frauen ist, wie Forschungsergebnisse belegen, stärker durch das Alter – und damit durch die jeweiligen Lebensphasen (Berufseinstieg, Familiengründung, Karriere) – geprägt als jenes von Männern, das stabiler und unabhängiger von der Familien- und Erwerbssituation ist (Stadelmann-Steffen 2007: 19). Eine weitere Untermuerung für diesen Zusammenhang lässt sich auch in den Begründungen von Frauen und Männern für die Beendigung ihres Engagements in der Freiwilligenarbeit ablesen: Männer nennen am häufigsten berufliche Gründe, Frauen am häufigsten familiäre Gründe. Es liegt die Vermutung nahe, dass Frauen auch dann familiäre Gründe nennen, wenn es um Probleme geht, Erwerbsarbeit mit Haus- und Familienarbeit zu vereinbaren. Hier spiegelt sich die hauptsächliche Zuständigkeit der Frauen für Haus- und Familienarbeit deutlich wider (Picot/Gensicke 2005: 299; Zierau 2001: 41).

6.2.2. Unterschiede in der Form der Beteiligung zwischen Frauen und Männern

Frauen und Männer unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich der Beteiligungsquote, sondern auch in Bezug auf die Tätigkeitsfelder und die Aufgaben, die sie übernehmen. So sind Frauen vermehrt in karitativen, kirchlichen und sozialen Bereichen engagiert, Männer häufig in der politischen Arbeit oder im Sport. Diese geschlechtsspezifische Teilung der Freiwilligenarbeit wird als horizontale Segregation bezeichnet. Dagegen spricht man von vertikaler Segregation, wenn mit den Aufgaben unterschiedliche hierarchische Positionen verbunden sind. So sind gewählte Ämter und Leitungsfunktionen überwiegend von Männern besetzt, während Frauen häufig ausführende Tätigkeiten leisten. Die vertikale Segregation zeigt sich auch darin, dass Frauen häufiger informelle Freiwilligenarbeit übernehmen, d. h. nachbarschaftliche Hilfe mit geringem Organisationsgrad. In der formellen Freiwilligenarbeit sind Frauen häufiger in kleineren, weniger hierarchischen Organisationen zu finden, Männer eher in straffer organisierten Vereinen und Verbänden tätig (Zierau 2001: 71; Picot/Gensicke 2005: 277). Mit diesen unterschiedlichen Positionen von Frauen und Männern verbunden sind Möglichkeiten der Einflussnahme, individuelle Handlungsspielräume sowie gesellschaftliches und soziales Ansehen.

Für diese Segregationsmuster gibt es verschiedene Erklärungsansätze, die auch in Bezug auf die Erwerbsarbeit diskutiert werden. Eine These ist, dass die Aktivitäten in der Freiwilligenarbeit die Positionierung von Frauen und Männern im privaten, öffentlichen und erwerbsbezogenen Leben widerspiegeln (Zierau 2001: 25). Da Männer stärker in das Erwerbsleben eingebunden sind als Frauen, verfügen sie auch verstärkt über jene soziale Strukturen und persönliche Netzwerke, die für den Eintritt in das Ehrenamt erforderlich sind (Gaskin/Davis Smith 1996; Stadelmann-Steffen et al. 2007: 58). So sind Personen mit größerer Involvierung in die Erwerbsarbeit insgesamt stärker in die Gesellschaft integriert, was mehr Kontakte und Gelegenheiten bedingt, freiwillig tätig zu werden. Personen mit geringeren sozialen Netzwerken sind im Gegensatz dazu von formaler Freiwilligenarbeit

oftmals ausgeschlossen (Bixa et al. 2007). Jene Gruppen, deren soziale Integration nicht über den Arbeitsmarkt verläuft (z. B. haushaltsführende, arbeitslose und pensionierte Personen), sind dagegen verstärkt im Bereich der nicht organisierten, also der informellen Freiwilligenarbeit tätig (Stadelmann-Steffen et al. 2007: 86). Zudem stellen Positionen in der Freiwilligenarbeit oft auch gewählte Funktionen dar, d. h. man muss von jemandem zur Wahl vorgeschlagen werden. Da Männer in der Erwerbsarbeit häufiger als Frauen Leitungspositionen innehaben, erhalten sie auch öfter das Angebot, eine leitende Funktion im Bereich der Freiwilligenarbeit zu übernehmen.⁷⁷ Die Privilegien reproduzieren sich dadurch, dass mit ehrenamtlichen Tätigkeiten oftmals die Möglichkeit verbunden ist, die eigenen Interessen zu vertreten, politischen Einfluss auszuüben sowie weitere soziale Kontakte zu knüpfen.

Ein zweiter wesentlicher Erklärungsfaktor für die geschlechtsspezifischen Segregationsmuster in der Freiwilligenarbeit sind gesellschaftliche Rollenzuschreibungen, nach denen Frauen lange Zeit dem Privatbereich – und somit klassischen „non-decision Bereichen“ (Blattert 1998: 18) – zugeordnet wurden und auch heute noch werden. Diese Bereiche sind gekennzeichnet durch wenig Mitsprache sowie wenig Möglichkeiten für Entscheidungen und Mitgestaltung an gesellschaftlichen Prozessen.

Non-decision Situationen können bewusst, aber auch unbewusst herbeigeführt werden. Beispielsweise war das gesetzliche Verbot der politischen Betätigung von Frauen, wie etwa im Vereinsgesetz (§30) von 1867, das Frauen die Mitgliedschaft in politischen Vereinen untersagte, eine *bewusste* Schaffung einer non-decision Situation. Frauen konnten dadurch ihre eigenen Interessen nicht artikulieren, sich nicht organisieren und kein Lobbying dafür betreiben (Friedrich 1995: 158ff.). Von *unbewusst* geschaffenen non-decision Situationen spricht man, wenn infolge institutioneller Praktiken und verfestigter Entscheidungsprozesse in der Politik neu auftauchende Probleme nicht berücksichtigt werden (können), da sie von den beteiligten Entscheidungsträgern und Entscheidungsträgerinnen selbst nicht wahrgenommen werden. Solange Frauen also ihre Interessen nicht öffentlich artikulieren konnten und auch nicht selbst in Entscheidungsgremien vertreten waren, wurden ihre Interessen – wenn auch unbewusst – nicht berücksichtigt. Zwar hat sich in den letzten Jahren – insbesondere durch Gender Mainstreaming-Maßnahmen – viel verändert, von einer Gleichstellung kann aber bei Weitem noch nicht gesprochen werden.

Zusammenfassend lassen sich verschiedene Thesen formulieren, die Erklärungsansätze für das unterschiedliche Engagement von Frauen und Männern in der Freiwilligenarbeit bieten: Einerseits wird das ehrenamtliche Engagement von den zeitlichen Belastungen eingeschränkt, die sich aus der Summe von Erwerbsarbeit, Haus- und Familienarbeit ergeben – wodurch für Frauen ein geringerer Aktivitätsrahmen entsteht. Andererseits sind Personen, die vor allem durch das Erwerbsleben stärker in soziale Netzwerke eingebunden sind, häufiger freiwillig tätig. Insgesamt spiegelt das freiwillige Engagement von Frauen und Männern deren Positionen im privaten und erwerbsbezogenen Leben und damit auch gesellschaftliche Rollenzuschreibungen wider.

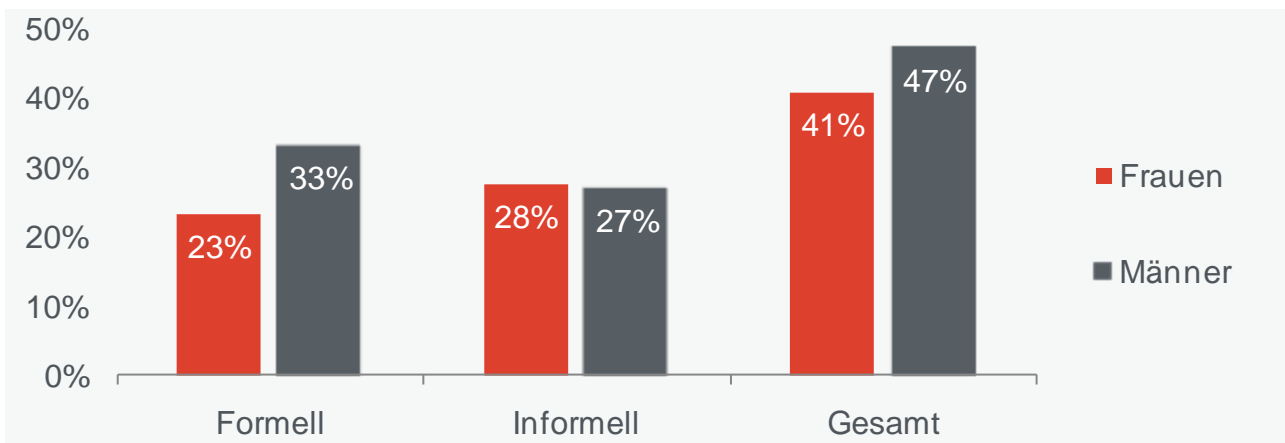
⁷⁷ Beispielsweise haben in Deutschland 34% der Frauen, aber 46% der Männer ehrenamtliche Aufgaben über eine Wahl angenommen (Zierau 2001: 71).

6.3. Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern in Österreich – Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006)

6.3.1. Ausmaß der Beteiligung

Wie bereits in Kapitel 4 erläutert, ist die Beteiligungsquote von Männern mit 47 % höher als jene von Frauen (41 %) (Abbildung 53). Männer engagieren sich insbesondere in der formellen Freiwilligenarbeit stärker: 33 % aller erwachsenen Männer, aber nur 23 % aller erwachsenen Frauen sind innerhalb einer Organisation freiwillig tätig. Anders stellt sich das Bild für die **informelle Freiwilligenarbeit** dar: Hier besteht kein signifikanter Unterschied zwischen Frauen und Männern – Frauen beteiligen sich mit 28 % geringfügig mehr als Männer (27 %).

ABBILDUNG 53: BETEILIGUNGSQUOTEN VON FRAUEN UND MÄNNERN

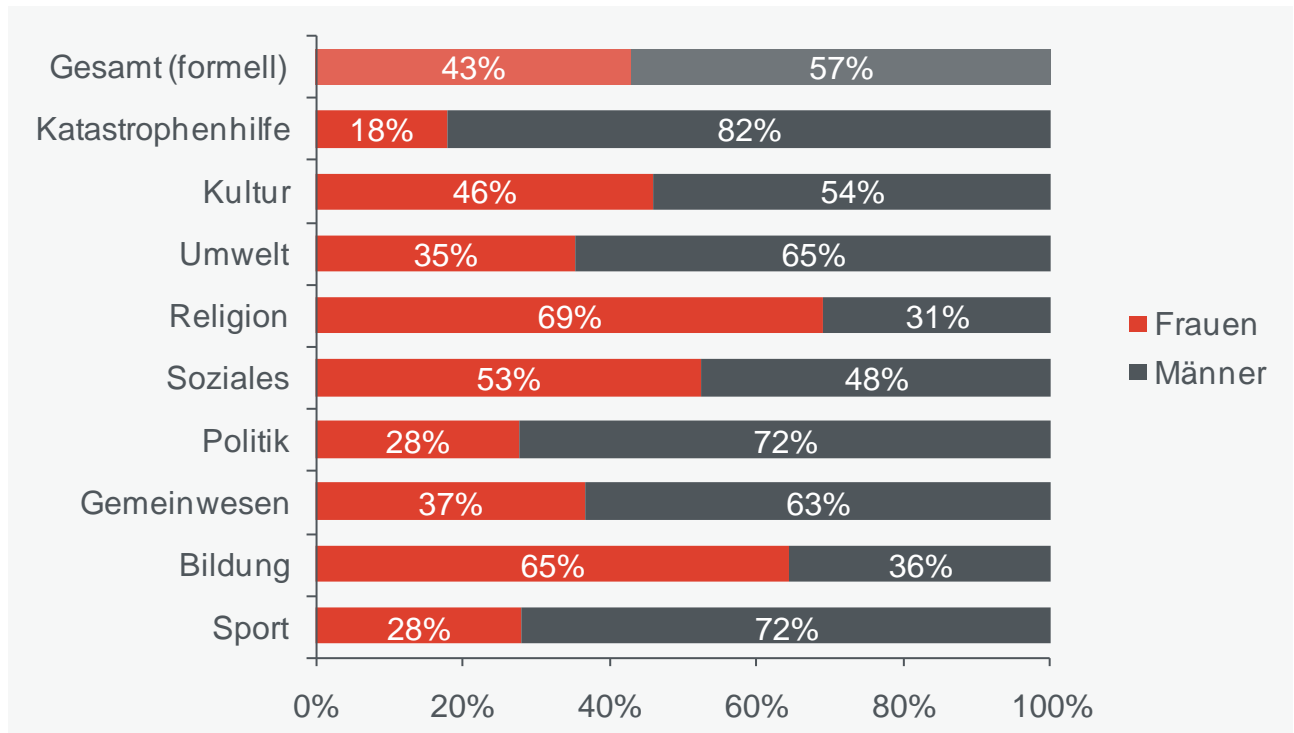


Formelle und informelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren je Geschlecht; gewichtet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Die **Verteilung von Frauen und Männern innerhalb der einzelnen** Bereiche variiert allerdings erheblich: So stellen die Bereiche Katastrophenhilfe (82 %), Politik (72 %) und Sport (72 %) mit einem Männeranteil von über zwei Dritteln klare Männerdomänen dar. Aber auch in den Bereichen Umwelt (65 %) sowie Gemeinwesen (63 %) sind mehrheitlich Männer tätig. Frauen überwiegen dagegen in den Bereichen Religion und Bildung. Überraschenderweise ist die Verteilung von Männern und Frauen im Sozial- und Gesundheitsbereich relativ ausgeglichen, Frauen überwiegen hier mit 53 % nur geringfügig.

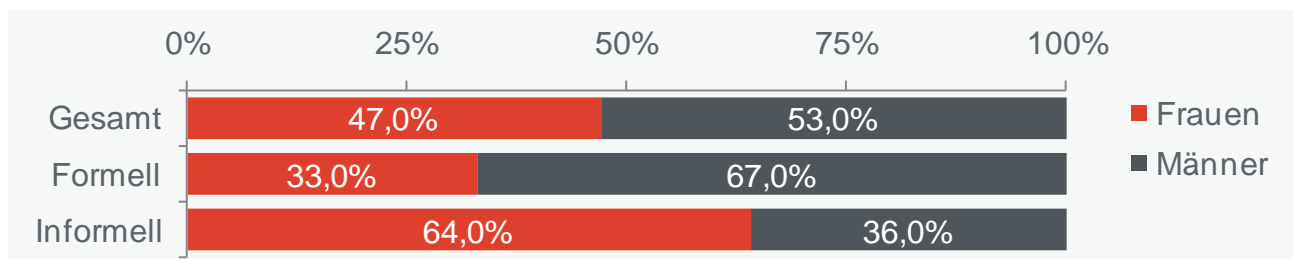
ABBILDUNG 54: BETEILIGUNGSSTRUKTUR VON FRAUEN UND MÄNNERN IN BEREICHEN DER FORMELLEN FREIWILLIGENARBEIT



Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Etwas differenzierter stellt sich das Bild dar, wenn man auch die wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden in die Betrachtung mit einbezieht. Männer leisten nicht nur häufiger **formelle Freiwilligenarbeit**, sondern auch mehr Stunden pro Woche, nämlich 4,8 im Vergleich zu 3,2 von Frauen. Bei der informellen Freiwilligenarbeit erbringen Frauen mit 4,4 Stunden hingegen signifikant mehr Zeit pro Woche als Männer (2,7 Stunden). In Summe leisten Männer etwa zwei Drittel der formellen Freiwilligenarbeit. Umgekehrt ist es in der informellen Freiwilligenarbeit: Frauen erbringen dort 64 % des wöchentlichen Arbeitsvolumens. Insgesamt verteilt sich das Volumen von Freiwilligenarbeit zu 53 % auf Männer und 47 % auf Frauen (Abbildung 55).

ABBILDUNG 55: ARBEITSVOLUMEN VON FRAUEN UND MÄNNERN



Formelle und informelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

6.3.2. Form der Beteiligung

Hinsichtlich der **vertikalen Segregation**, also der Verteilung von Frauen und Männern auf leitende oder ausführende Funktionen, z. B. die Erledigung der Kernaufgaben oder der administrativen Tätigkeiten, ist die formelle Freiwilligenarbeit traditionell gestaltet. Tabelle 8 stellt für jeden Bereich gegenüber, wie die Verteilung der Leitungs- bzw. Funktionspositionen zwischen Frauen und Männern im Vergleich zu allen in dem jeweiligen Bereich tätigen Personen aussieht. Über alle Bereiche hinweg nehmen Männer mehr als 70 % aller Leitungspositionen ein, obwohl sie nur 57 % der Freiwilligen ausmachen – sie sind in diesen Funktionen deutlich überrepräsentiert. Frauen, die 43 % aller Freiwilligen ausmachen, besetzen nur knapp 30 % aller Leitungsfunktionen. Diese geringere Repräsentation betrifft alle Bereiche: Der Anteil aller tätigen Frauen (Spalte 1) ist immer höher als der der leitend tätigen Frauen (Spalte 3). In den Bereichen Religion und Bildung gaben zwar mehr Frauen als Männer an, eine leitende Funktion innezuhaben – im Bereich Religion sind es sogar knapp 60 %. Allerdings sind dies die zwei Bereiche, in denen Frauen den weitaus größeren Anteil der Freiwilligen ausmachen – so gesehen sind Frauen in Leitungsfunktionen immer noch unterrepräsentiert.

TABELLE 8: BETEILIGUNGSSTRUKTUR NACH GESCHLECHT IN DEN BEREICHEN DER FORMELLEN FREIWILLIGENARBEIT

	In diesem Bereich tätig		In diesem Bereich leitend tätig	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Katastrophenhilfe	18%	82%	9%	91%
Kultur	46%	54%	29%	71%
Umwelt	35%	65%	14%	86%
Religion	69%	31%	59%	41%
Soziales	53%	47%	46%	54%
Politik	28%	72%	22%	78%
Gemeinwesen	37%	63%	28%	72%
Bildung	65%	35%	52%	48%
Sport	28%	72%	17%	83%
Gesamt	43%	57%	29%	71%

Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

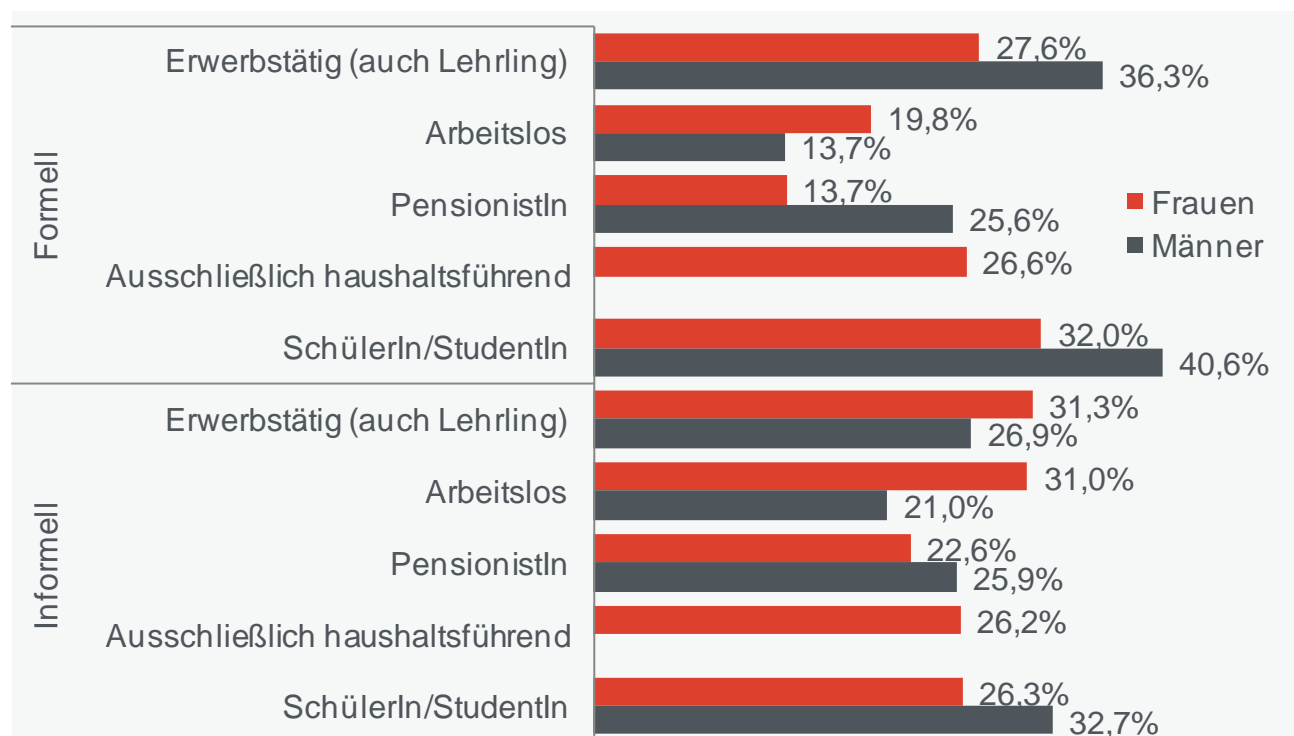
Besonders stark unterrepräsentiert sind Frauen in den Bereichen Umwelt (sie stellen dort 35 % der Freiwilligen, doch nur 14 % gaben an, eine leitende Funktion auszuüben) und Katastrophendienste (18 % der Freiwilligen und 9 % der Personen mit leitender Funktion).

6.3.3. Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern im Lichte von Erwerbsstatus, Beschäftigungsausmaß und Kindern

Eine Analyse der Beteiligungsquoten von Männern und Frauen nach Erwerbsstatus zeigt, dass SchülerInnen, Studentinnen und Studenten sowie Erwerbstätige bei beiden Geschlechtern die höchste Beteiligungsquote aufweisen. Dabei sind die Unterschiede zwischen Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen in der formellen Freiwilligenarbeit wesentlich ausgeprägter. In der formellen Freiwilligenarbeit weisen Männer in nahezu allen Gruppen eine höhere Beteiligungsquote auf als Frauen. Bei arbeitslosen Personen kehrt sich der Trend um, hier sind Frauen häufiger formell tätig. Das spiegelt vermutlich soziale Normen wider: Männer sind für den Erhalt der Familie zuständig und daher bei Arbeitslosigkeit eher auf Jobsuche als ehrenamtlich tätig (Taniguchi 2006: 86). Für Frauen hat die gesellschaftliche Norm, erwerbstätig zu sein, einen geringeren Stellenwert, weshalb sie auch eher einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen können. Damit wird oft auch verbunden, dass ihr Einstieg in einen bezahlten Job dadurch erleichtert werden kann (siehe Kapitel 5).

Hinsichtlich der informellen Freiwilligenarbeit gilt nur für die Gruppen der erwerbstätigen und der arbeitslosen Personen, dass sich Frauen häufiger engagieren als Männer (Abbildung 56). Von allen sich im Ruhestand oder noch in Ausbildung befindlichen Personen leisten allerdings Männer häufiger informelle Freiwilligenarbeit.

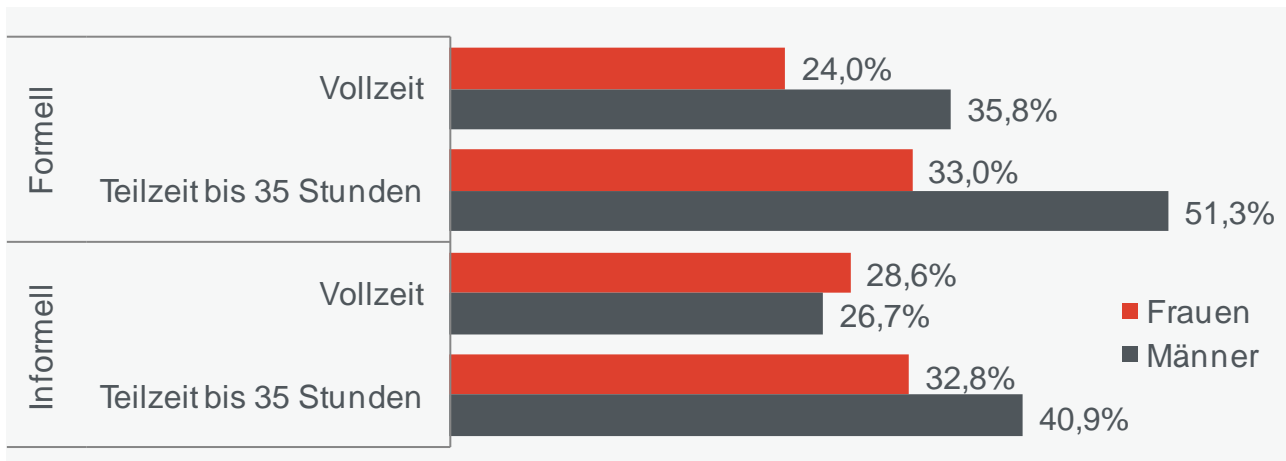
ABBILDUNG 56: BETEILIGUNGSQUOTEN NACH ERWERBSSTATUS FÜR FRAUEN UND MÄNNER



Formelle und informelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung; gewichtet
Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Entgegen der erwähnten Ergebnisse anderer Studien (Taniguchi 2006: 95; Stadelmann-Steffen et al. 2007: 63; Zierau 2001: 63) ist sowohl bei Männern als auch bei Frauen die Beteiligungsquote der Teilzeitbeschäftigten (bis maximal 35 Wochenstunden) höher als jene der Vollzeitbeschäftigten.

ABBILDUNG 57: BETEILIGUNGSQUOTE BEI VOLLZEIT- UND TEILZEIT-BESCHÄFTIGUNG FÜR FRAUEN UND MÄNNER



Formelle und informelle Freiwilligenarbeit, Basis: österreichische Wohnbevölkerung; gewichtet
Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Tendenziell ist der Beteiligungsgrad von Personen mit Kindern im Haushalt höher als jener ohne Kinder. Bei Frauen hängt dies stark mit dem Alter der Kinder zusammen. Sind Kinder unter 3 Jahren im Haushalt, ist der Beteiligungsgrad sowohl in der formellen als auch in der informellen Freiwilligenarbeit signifikant geringer als bei Frauen, die keine Kleinkinder haben. Nur 17,6 % der Frauen mit Kindern unter 3 Jahren engagieren sich in formeller Freiwilligenarbeit, 24,6 % in der informellen Freiwilligenarbeit. Bei Männern macht das Vorhandensein von Kindern keinen signifikanten Unterschied im Beteiligungsgrad. 31,2 % der Männer mit Kindern unter 3 Jahren engagieren sich in der formellen Freiwilligenarbeit.

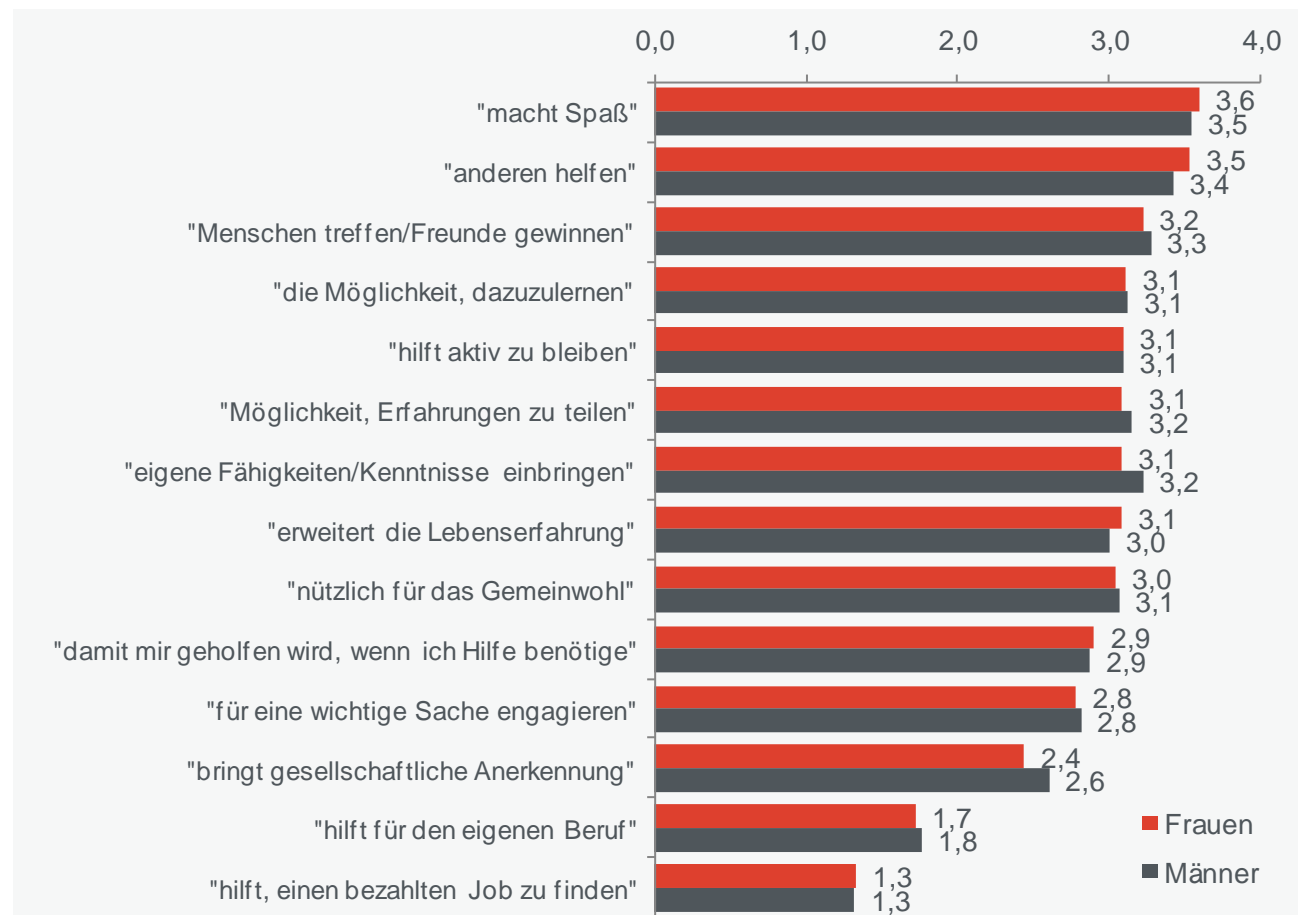
Ältere Kinder haben einen positiven Effekt auf die Beteiligungsquote – insbesondere in der formellen Freiwilligenarbeit. Mit 32,1 % engagieren sich Mütter mit Kindern zwischen 3 und 15 Jahren signifikant häufiger in der formellen Freiwilligenarbeit als Frauen, die keine Kinder unter 15 Jahren haben (22,5 %). Bei Männern ist die Beteiligungsquote, wenn sie Kinder unter 15 Jahren haben, mit 38,5 % ebenfalls höher als mit Kleinkindern oder ohne Kinder.

TABELLE 9: BETEILIGUNGSQUOTEN VON FRAUEN UND MÄNNERN MIT KINDERN UND OHNE KINDER

	Beteiligungsquote		
	Frauen	Männer	Gesamt
Keine Kinder unter 15 Jahren	22,5%	32,4%	27,5%
Kinder unter 3 Jahren im Haushalt	17,6%	31,2%	24,6%
Kinder unter 15 Jahren, aber keine Kleinkinder unter 3 Jahren	32,1%	38,5%	35,2%

Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

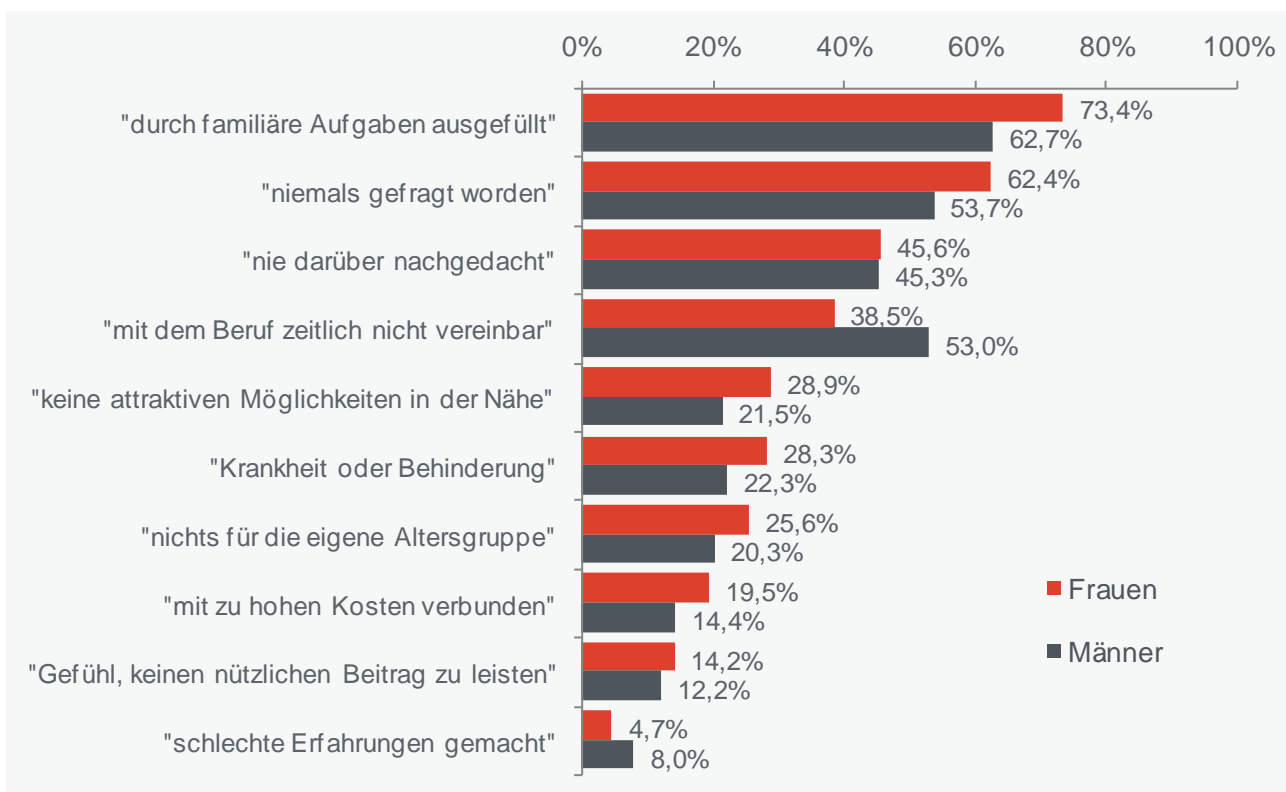
6.3.4. Motive und Hindernisse

ABBILDUNG 58: MOTIVE VON FRAUEN UND MÄNNERN FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT

Formelle und informelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet;
 Mittelwerte der Antwortkategorien 1 ... überhaupt nicht, 2 ... eher nicht, 3 ... eher schon, 4 ... voll und ganz
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Hinsichtlich der Beweggründe bestehen keine gravierenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Beide nennen den Spaß als wichtigstes Motiv, gefolgt vom Wunsch, anderen zu helfen, sowie von der Möglichkeit, Menschen zu treffen und Freunde zu gewinnen. An vierter Stelle steht bei Frauen die Möglichkeit dazuzulernen, bei Männern das Einbringen von Fähigkeiten und Kenntnissen. Der Unterschied in der Wertung ist nur beim Einbringen von Fähigkeiten signifikant. Weder Frauen noch Männer hoffen mit der Freiwilligenarbeit einen Job zu finden bzw. sehen einen Vorteil für ihren Beruf. Diese beiden Motive wurden als am wenigsten wichtig eingestuft. Auch die Gewinnung von gesellschaftlicher Anerkennung spielt, laut eigenen Angaben, eine untergeordnete Rolle.

ABBILDUNG 59: ARGUMENTE VON FRAUEN UND MÄNNERN GEGEN FREIWILLIGES ENGAGEMENT



Basis: Nicht freiwillig Engagierte je Geschlecht; Prozent der Antwortkategorie „trifft zu“; nur gültige Fälle; gewichtet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Markanter sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Gründe, die jene Frauen und Männer anführen, die sich nicht freiwillig engagieren: Beide Geschlechter nennen die Ausfüllung mit familiären Aufgaben als häufigsten Grund – allerdings wird er von 73,4 % der Frauen und nur von 62,7 % der Männer angegeben. Der Beruf ist für 53 % aller Männer, aber nur für 38,5 % aller nicht engagierten Frauen das ausschlaggebende Hindernis. Die berufliche Belastung ist neben den schlechten Erfahrungen, die allerdings ein relativ unbedeutendes Hindernis darstellen, der einzige Grund, der von Männern öfter genannt wurde als von Frauen. Frauen geben signifikant häufiger folgende Gründe an: niemals gefragt worden zu sein, durch Krankheit oder Behinderung nicht in der Lage zu

sein, es sich nicht leisten zu können, das Gefühl zu haben, keinen nützlichen Beitrag leisten zu können, Freiwilligenarbeit sei nichts für ihre Altersgruppe, in der Nähe gäbe es keine attraktive Möglichkeit.

6.4. Resümee

Unterschiede im freiwilligen Engagement von Männern und Frauen wurden und werden geprägt durch sehr unterschiedliche gesellschaftliche Voraussetzungen. Während Frauen bis Anfang des 20. Jahrhunderts gesetzlich von der Partizipation am Vereinsleben ausgeschlossen waren, ist es heute vor allem die ungleiche Verteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Haus- und Familienarbeit, die Differenzen zwischen Frauen und Männern ausmacht. Die geringere Beteiligung von Frauen ist daher nicht als Defizit zu sehen, sondern im Kontext ihrer Mehrfachtigkeit.

Freiwilligenarbeit hat in vielen Bereichen entscheidend dazu beigetragen, die gesellschaftliche Stellung von Frauen zu verändern. Als Beispiele können die Frauenbewegung sowie viele Initiativen genannt werden, die Interessenvertretung sowie Beratungs-, Informations- und soziale Unterstützungsangebote für und vielfach auch von Frauen leisten und häufig auf freiwilligem Engagement beruhen.

7. FREIWILLIGES ENGAGEMENT UND JUGENDLICHE

Barbara Riepl

7.1. Einleitung und Hintergrund

Freiwilliges Engagement im Jugendalter ist von hoher gesellschaftspolitischer Relevanz. Zum einen geht es dabei um Mitgestaltung im Sinne eines Rechts auf Teilhabe von Kindern und Jugendlichen, zum anderen um die nachhaltige Anbahnung von Engagement bereits in jungen Jahren (Hafenegger et al. 2005). Wichtig für das positive Zusammenspiel von Jugend und Engagement ist in beiden Fällen, dass Jugendliche geeignete Möglichkeiten vorfinden, um sich entsprechend ihren Wünschen und Vorstellungen engagieren zu können.

Dass in der Öffentlichkeit wenig Bewusstsein für die tatsächliche Verbreitung freiwilligen Engagements unter Jugendlichen besteht, ist nicht zuletzt auf den Mangel an quantitativen Studien zu diesem Thema zurückzuführen. Daten über freiwillige Tätigkeiten Jugendlicher in Österreich stammen meist aus thematisch sehr viel weiter gefassten Befragungen von Jugendlichen, wie z. B. Wertestudien oder Jugendberichte (Friesl et al. 2008; Zentner 2003), oder es handelt sich um Detailergebnisse aus einzelnen Bereichen freiwilligen Engagements, wie z. B. aus der Evaluation von Förderprogrammen (Schelepa/Wetzel 2008; Chisholm et al. 2006). Damit geht einher, dass die jeweiligen Ergebnisse in Abhängigkeit von der Definition freiwilligen Engagements stark variieren (van Santen 2005). Die Erfassung der freiwilligen Tätigkeiten von Jugendlichen im Rahmen der für diesen Bericht ausgewerteten Befragung von Statistik Austria (2006) stellt daher einen wichtigen Schritt in Richtung eines umfassenderen Wissens dar. In diesem Kapitel wird, nach einer kurzen Darstellung der Rahmenbedingungen und des wissenschaftlichen Diskurses im deutschsprachigen Raum, jugendliches Engagement in Österreich detailliert und auch im Vergleich mit anderen Bevölkerungsgruppen dargestellt.

7.2. Politische und strukturelle Rahmenbedingungen freiwilligen Engagements von Jugendlichen

Auf europäischer Ebene wurde die Frage der „Einbeziehung der Jugendlichen in das öffentliche Leben“ 2001 im Weißbuch „Neuer Schwung für die Jugend Europas“ als ein zentrales Thema aufgegriffen (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001). Teilhabe von Jugendlichen müsse auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Formen möglich sein. Freiwilligenarbeit als eine Form der Beteiligung an der Gesellschaft und gleichzeitig als Bildungserfahrung sowie Integrationsmöglichkeit solle daher deutlich ausgebaut werden. Weiters sei auch für rechtlichen und sozialen Schutz sowie Anerkennung von freiwilligem Engagement zu sorgen.

In Österreich vollzieht sich politische und strukturelle Unterstützung der Freiwilligenarbeit von Jugendlichen im Wesentlichen in Zusammenhang mit der allgemeinen Förderung des freiwilligen Engagements. Dabei sind vor allem drei Maßnahmen zu erwähnen: der

Österreichische Rat für Freiwilligenarbeit⁷⁸, die derzeit zehn Freiwilligenzentren⁷⁹ sowie das Freiwilligenweb⁸⁰.

Spezifischere Informationen für Jugendliche bietet seit November 2008 die im Zuge der Demokratie-Initiative „Entscheidend bist Du.“⁸¹ eingerichtete Website www.aktivwerden.at. Interessierte Jugendliche erhalten hier Informationen über Organisationen und deren Angebote. Mittels eines Tests können sie herausfinden, welche der beschriebenen Organisationen zu ihren persönlichen Interessen und Anforderungen passen. Über Möglichkeiten freiwilligen Engagements informiert aber auch die Website www.jugendinfo.at, das Österreichische Jugendportal. Persönliche Beratung erhalten Jugendliche außerdem bei den Jugendinformationsstellen der Länder.

Für das freiwillige Engagement von Jugendlichen sind Kinder- und Jugendorganisationen von besonderer Bedeutung. Diese nicht staatlichen, gemeinnützigen Organisationen leisten Jugendarbeit und sind damit auf die Altersgruppe der Kinder und Jugendlichen spezialisiert. Das freiwillige Engagement im Jugendverband zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass die nötige Arbeit nicht nur für Jugendliche, sondern größtenteils auch von Jugendlichen geleistet wird (Düx 2000). Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl anderer NGOs/NPOs oder auch kommerzieller Anbieter, die sich zwar nicht vorrangig an Jugendliche richten, in denen sich diese aber freiwillig engagieren können. Diese Organisationen sind in verschiedensten Bereichen angesiedelt, z. B. Soziale Hilfsdienste, Umweltschutz, Menschenrechte, Tierschutz, Entwicklungszusammenarbeit, Kultur, Religion oder Sport.

Die öffentliche Förderung länger dauernder und gleichzeitig befristeter freiwilliger Inlands- und Auslandseinsätze bietet jungen Menschen die Gelegenheit, im Rahmen einer Vollzeittätigkeit in Organisationen im Sozial- oder Umweltbereich mitzuarbeiten. Bekannte Angebote sind der Europäische Freiwilligendienst⁸², das Freiwillige Soziale Jahr⁸³ oder auch das Freiwillige Ökologische Jahr⁸⁴. Diese Einsätze dauern im Allgemeinen zwischen sechs und zwölf Monaten, zum Teil gibt es auch die Möglichkeit eines kürzeren Engagements, vor allem während des Sommers.

Von Jugendlichen selbst organisierte nationale oder transnationale Projekte werden insbesondere durch das Programm „Jugend in Aktion“⁸⁵ der Europäischen Union gefördert. Jugendliche können Förderungen für verschiedene Projekte beantragen, die Themen reichen von Kunst und Kultur über soziale Fragen und Umwelt bis zu Medien und Kommunikation.

⁷⁸ Näheres unter www.bmsk.gv.at [Zugriff am: 11.05.2009]

⁷⁹ www.freiwilligenzentrum.at [Zugriff am: 11.05.2009]

⁸⁰ www.freiwilligenweb.at [Zugriff am: 11.05.2009]

⁸¹ www.entscheidend-bist-du.at [Zugriff am: 11.05.2009]

⁸² http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-programme/doc82_de.htm [Zugriff am: 11.05.2009]

⁸³ www.fsj.at [Zugriff am: 11.05.2009]

⁸⁴ Informationen unter www.jugendumweltnetzwerk.at [Zugriff am: 11.05.2009]

⁸⁵ www.jugendinaktion.at [Zugriff am: 11.05.2009]

7.3. Freiwilliges Engagement von Jugendlichen im wissenschaftlichen Diskurs

In der aktuellen Forschung über freiwilliges Engagement von Jugendlichen haben sich einige Themen als besonders relevant erwiesen:

7.3.1. Engagement im Spannungsfeld von Gemeinwohlorientierung und eigenen Interessen

Während früher in erster Linie die Sozialisation in einem bestimmten Milieu entscheidend dafür war, ob Jugendliche freiwillig tätig wurden, spielen heute nach Dux et al. (2008) andere Gründe eine Rolle. Freiwilliges Engagement wird stärker mit anderen Aktivitäten und Zielen der jeweiligen Lebensphase abgestimmt, was als biografische Passung bezeichnet wird. Vor allem das Interesse an der Arbeit, den Inhalten und den Menschen motivieren zu freiwilligem Engagement, wobei ein solches nur dann begonnen wird, wenn sich eine günstige Gelegenheit ergibt. Hauptmotive der Jugendlichen sind: Wunsch nach Gemeinschaft, Spaß an der Tätigkeit, Gemeinwohlorientierung, Einbringen und Umsetzen eigener Interessen, darüber hinaus auch Wunsch nach Geselligkeit und Gemeinschaft mit Gleichaltrigen. Die Erfahrung der Sinnhaftigkeit der übernommenen Tätigkeit trägt dann zu ihrer Aufrechterhaltung und damit auch zur Bindung an die Organisation bei.

Eine Erhebung des Österreichischen Instituts für Jugendforschung (ÖIJ 2002) untersuchte die Bereitschaft von 14- bis 25-Jährigen zu einem Engagement in Kinder- und Jugendorganisationen. Mehr als zwei Drittel der Befragten geben an, dass ihnen Spaß in diesem Zusammenhang besonders wichtig ist. Jeweils rund 40 % nennen als wichtige Voraussetzung, dass sie interessante Menschen kennenlernen, etwas für das weitere Leben lernen, in der Gesellschaft etwas bewirken, mitbestimmen können und dass der nötige Zeitaufwand geklärt sein muss. Von den Organisationen bzw. den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten Jugendliche an erster Stelle Professionalität und Kompetenz (80 %).

Hinsichtlich der Beweggründe für die Absolvierung von Freiwilligendiensten lassen sich bei einer weiteren Befragung (ÖIJ 2004) von 12- bis 24-jährigen Jugendlichen in Österreich folgende Prioritäten erkennen: neue Erfahrungen sammeln und etwas Sinnvolles tun, neue Leute kennenlernen, Spaß haben und etwas Neues ausprobieren. Bei Engels et al. (2008) finden sich folgende Hauptmotive für eine Teilnahme am Freiwilligen Sozialen Jahr: etwas im sozialen Bereich tun, anderen helfen, die eigenen persönlichen Fähigkeiten testen sowie die Chancen für einen Studien- bzw. Ausbildungsplatz verbessern.

Aus dem Zeitvergleich der beiden deutschen Freiwilligensurveys 1999 und 2004 geht hervor, dass Jugendliche zunehmend die eigenen Interessen betonen, gleichgültig, ob es darum geht, Kenntnisse und Erfahrungen zu erweitern, oder darum, auch beruflich vom Engagement zu profitieren. Diese verstärkte Verbindung des freiwilligen Engagements mit den eigenen Interessen verringert jedoch nicht die Orientierung am Gemeinwohl, vielmehr geht die Geselligkeits- bzw. Spaßorientierung zurück (Gensicke et al. 2005).

7.3.2. Veränderung der Formen des Engagements

Formen und Häufigkeit freiwilligen Engagements von Jugendlichen zeigen nach deutschen Untersuchungen die Tendenz, dass die Beziehung zu Organisationen unverbindlicher und sporadischer wird (Beher et al. 2000). Diese Entwicklung ist jedoch nicht eindeutig: Die Mitgliedschaft in traditionellen Organisationen wie Gewerkschaften oder Parteien geht eher zurück, die freiwillige Betätigung in vielen anderen Organisationen ist aber stabil oder nimmt sogar zu, z. B. im Sport (Gaiser/de Rijke 2006) sowie in Schule, Kirche und Jugendarbeit (Gensicke et al. 2005). Gleichzeitig ist ein klarer Zuwachs im Bereich der informellen Strukturen zu verzeichnen: Selbst organisierte Formen von Freiwilligentätigkeit im Rahmen von Initiativen oder Projekten haben zugenommen, sind allerdings oft in einen organisatorischen Rahmen wie die Schule eingebettet (Gensicke et al. 2005). Dass die direkte Beteiligung in Organisationen mit Mitgliedschaft nicht für alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen zeitgemäß ist und dass sich Organisationen für neue Formen der Beteiligung öffnen sollen, ist auch ein Ergebnis des 4. Berichts zur Lage der Jugend in Österreich (Zentner 2003). Neue, in Zusammenhang mit freiwilligem Engagement wissenschaftlich noch wenig beachtete Handlungsfelder finden Jugendliche im Web 2.0. Dazu zählen etwa die soziale Unterstützung in Online-Netzwerken oder die Arbeit an Open-Source-Angeboten (z. B. Programme, Wissens-Pools oder Zeitungen). Diese werden bei der künftigen Erfassung von freiwilligem Engagement von Jugendlichen vermehrt zu berücksichtigen sein.

7.3.3. Informelles Lernen durch Engagement

Der öffentliche und wissenschaftliche Diskurs in den letzten Jahren betont zunehmend die Bedeutung des freiwilligen Engagements für informelle Bildung (Rauschenbach et al. 2006; Züchner 2006). Dass informelles Lernen im Rahmen von Engagement eine wichtige Rolle spielt, zeigt die Evaluation des Freiwilligen Sozialen Dienstjahres (FSDJ) für Österreich (Schelepa/Wetzel 2008). Die befragten TeilnehmerInnen stellen die persönliche Entwicklung als Erfahrung stark in den Vordergrund (58 %). Ebenfalls von zentraler Wichtigkeit sind der Zuwachs an sozialer Kompetenz (39 %) sowie die konkreten Arbeitserfahrungen (20 %). Rund 15 % heben zudem die Bedeutung des FSDJ für die berufliche Orientierung hervor. Bei der Evaluation des Programms Jugend für Europa (Chisholm et al. 2006) wird der Kompetenzgewinn durch freiwilliges Engagement betont, insbesondere bei „soft skills“, wie Rhetorik, soziale Kompetenz, Kommunikations- und Präsentationstechnik, aber auch die Zunahme einer Reihe von „hard skills“, wie Sprach-, IT- oder pädagogische Kompetenzen.

Nach Düx et al. (2008) eignen sich Jugendliche im ehrenamtlichen Engagement Kenntnisse an, weil diese für sie Sinn und Wichtigkeit haben und notwendig für die freiwillige Tätigkeit sind. Weiters werden auch Kompetenzen genannt, die sowohl Voraussetzung als auch Ergebnis des freiwilligen Engagements sind, z. B. Verantwortungsbereitschaft, rhetorische Fähigkeiten, organisatorisches Talent, Teamfähigkeit, Führungsqualität und diplomatisches Geschick. Es besteht somit eine

Wechselwirkung zwischen Fähigkeiten, die in das Engagement eingebracht werden, und Kompetenzen, die im Engagement gewonnen, erweitert oder verstärkt werden.

7.3.4. Differenzlinien zwischen Jugendlichen

Verschiedene Studien zeigen große Unterschiede im Engagement von Jugendlichen. Erste Impulse in Hinblick auf Beteiligung und Nicht-Beteiligung, die sich auch auf eine spätere Partizipation auswirken, werden zunächst in der Familie und dann durch das Bildungssystem gegeben. Die Ausformung gesellschaftlichen Engagements ist als Prozess zu betrachten, der in der Kindheit und Jugend mit einem partizipatorischen Erziehungsstil, Beteiligungsmöglichkeiten in der Schule sowie Mitgliedschaft in Organisationen einhergeht (Hafenegger et al. 2005). Insbesondere die Zeit während der Ausbildung und des Berufseinstiegs werden von freiwillig tätigen Erwachsenen als bedeutende Phasen für die Etablierung von dauerhaftem Engagement angesehen (Deutsches Kinderhilfswerk 2004).

Ob Jugendliche aktiv sind bzw. sich freiwillig engagieren, unterscheidet sich unter anderem nach dem Bildungsstatus (gemessen am erreichten bzw. angestrebten Schulabschluss). Jugendliche mit höherem Bildungsstatus sind deutlich engagierter und bevorzugen auch andere Formen freiwilliger Tätigkeit, nämlich informelles Engagement bzw. selbst organisierte Projekte und Initiativen (Gensicke et al. 2005; Schneekloth 2006). Weiters kommen Studien zu Freiwilligenarbeit zu dem Schluss, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund deutlich seltener engagiert sind als Jugendliche ohne Migrationshintergrund (Düx et al. 2008), wobei diese Differenzen zum Teil auf Unterschiede im Bildungsstatus zurückzuführen sind (Gaiser/de Rijke 2006). Dass benachteiligte Jugendliche verhältnismäßig selten an Förderprogrammen im Bereich freiwilliges Engagement teilnehmen, zeigt auch die aktuelle österreichische Evaluation des EU-Programms Jugend (Chisholm et al. 2006). Auch das FSDJ wird vor allem von gut qualifizierten jungen Menschen genützt. Junge Menschen mit Migrationshintergrund können hingegen kaum erreicht werden (Schelepa/Wetzel 2008).

Diese beiden Evaluationen machen auch die geschlechtsspezifische Unausgewogenheit im Bereich des freiwilligen Engagements deutlich. Sowohl das EU-Aktionsprogramm Jugend als auch das FSDJ wird von Mädchen sehr viel stärker in Anspruch genommen als von Burschen, wobei dieser Unterschied sicherlich darauf zurückzuführen ist, dass interessierte männliche Jugendliche im Zivildienst ähnliche Einsatzbereiche vorfinden. Mädchen und junge Frauen sind aber auch in Jugendorganisationen oder in Jugendzentren stärker engagiert als Burschen, wie die Ergebnisse im 4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich (Zentner 2003) verdeutlichen. Der 2. deutsche Freiwilligenurvey (Gensicke et al. 2005) weist zudem darauf hin, dass sich Mädchen und Burschen auch hinsichtlich der präferierten Tätigkeitsfelder unterscheiden: Männliche Jugendliche beteiligen sich im Verhältnis stärker im Sport und im Bereich Politik, Mädchen und junge Frauen sind in den Bereichen Schule, Kirche und Kultur stärker vertreten.

Verschiedene Autorinnen und Autoren (Faulde et al. 2006) kommen weiters zu dem Schluss, dass verschiedene Faktoren den Zugang zu freiwilligem Engagement im ländlichen Raum erschweren. So wird angenommen, dass sich die eingeschränkte Mobilität von Jugendlichen auf dem Land und das geringere Zeitbudget, das ihnen aufgrund längerer Wege zur Verfügung steht, ungünstig auf das Ausmaß des Engagements auswirken.

7.4. Beteiligung Jugendlicher am freiwilligen Engagement in Österreich – Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006)

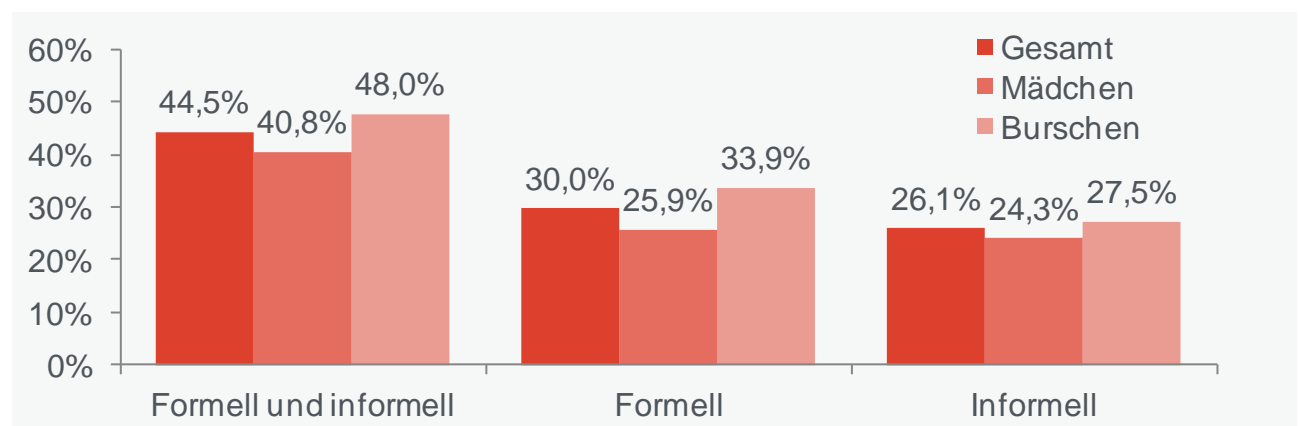
Um das Verhältnis von Jugend und Engagement in Österreich genauer darstellen zu können, wurde in den Daten der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) die Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen genauer analysiert. Da es sich dabei um eine relativ weite Definition von Jugend handelt, wurde zusätzlich immer überprüft, ob es innerhalb dieser Gruppe signifikante Unterschiede gibt. Für die Analyse wurden die 15- bis 29-Jährigen daher nochmals in drei Gruppen geteilt: in Jugendliche von 15 bis 19, von 20 bis 24 und von 25 bis 29 Jahren. Insgesamt wurden im Zuge dieser Erhebung 2.592 Jugendliche zwischen 15 und 29 Jahren befragt.

7.4.1. Ausmaß der Beteiligung

GENERELLE BETEILIGUNGSQUOTE

Grundsätzlich ist freiwilliges Engagement unter den Jugendlichen stark verbreitet, die Beteiligungsquote entspricht mit 45 % beinahe exakt jener der Erwachsenen. Im Detail zeigt sich, dass 30 % der Jugendlichen formell und 26 % der Jugendlichen informell tätig sind, ein Teil der Jugendlichen (11,4 %) engagiert sich sowohl formell als auch informell.

ABBILDUNG 60: BETEILIGUNGSQUOTEN JUGENDLICHER NACH GESCHLECHT



Formelle und informelle Freiwilligenarbeit; Basis: Jugendliche zwischen 15 und 29 Jahren; gewichtet
Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Männliche Jugendliche sind im Vergleich zu weiblichen Jugendlichen eher freiwillig tätig (48 % gegenüber 41 %). Allerdings sinkt das Engagement bei den Burschen mit zunehmendem Alter etwas, während es bei den Mädchen zunimmt. Bei den 25- bis 29-Jährigen liegt das Engagement bei beiden Geschlechtern bei 43 %. Die höhere Beteiligungsquote der männlichen Jugendlichen ist vor allem auf stärkeres formelles Engagement zurückzuführen. Im informellen Bereich gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern.

Betrachtet man den Zusammenhang zwischen Bevölkerungsdichte und Engagement, so wird deutlich, dass Jugendliche auf dem Land – entgegen der Erwartungen aufgrund der erschwerten Mobilität und des geringeren Zeitbudgets (Faulde et al. 2006) – verglichen mit jenen im städtischen Raum eher freiwillig tätig sind. Dies trifft vor allem auf die 15- bis 19-Jährigen sowie die 25- bis 29-Jährigen zu. Insgesamt ist die mittlere Altersgruppe (20- bis 24-Jährige) sowohl in der Stadt als auch in ländlichen Regionen überdurchschnittlich aktiv. Auffallend stärker engagiert als die übrigen Jugendlichen sind die 25- bis 29-Jährigen auf dem Land im informellen Bereich: 32 % dieser Altersgruppe beteiligen sich in Form von informeller Freiwilligenarbeit, während der Beteiligungsgrad der 15- bis 19-Jährigen lediglich bei 22 % und jener der 20- bis 24-Jährigen bei 25 % liegt.

Vergleicht man die Beteiligungsquote der 20- bis 29-Jährigen zudem in Abhängigkeit vom höchsten Schulabschluss, so zeigen sich beim formellen Engagement speziell bei den 20- bis 24-Jährigen deutliche Unterschiede. Jugendliche mit höchstens Pflichtschulabschluss sind verhältnismäßig selten freiwillig tätig (16 %), während Jugendliche mit Abschluss einer höheren Schule oder eines Kollegs überdurchschnittlich engagiert sind (36 %). Beim informellen Engagement ergibt sich ein anderes Bild: Hier unterscheiden sich die 20- bis 24-Jährigen mit niedrigerem Bildungsniveau nicht von den anderen jungen Menschen dieser Altersgruppe. Allerdings sinkt die Beteiligungsquote an der informellen Freiwilligenarbeit bei Jugendlichen mit höchstens Pflichtschulabschluss im Alter von 25 bis 29 Jahren mit 10 % auf ein sehr niedriges Niveau.

ENTWICKLUNG DER BETEILIGUNGSQUOTE⁸⁶ ZWISCHEN 2000 UND 2006

Vergleicht man die Beteiligungsquoten 2006 mit jenen aus dem Jahr 2000, so zeigt sich ein überdurchschnittlicher Rückgang. Im Jahr 2000 waren Jugendliche – differenziert nach den drei Altersgruppen – stärker beteiligt als die Gruppe ab 30. Dies traf im Jahr 2006 nur noch auf die Gruppe der 20- bis 24-Jährigen zu, die zu diesem Zeitpunkt eine Beteiligungsquote von 47 % aufweist. Allerdings ist das auch jene Altersgruppe, bei der der Rückgang zwischen 2000 und 2006 mit 23,7 % am stärksten ausfällt. Sie waren im Jahr 2000 mit einer Beteiligungsquote von 61,6 % weitaus stärker beteiligt.

⁸⁶ Zu methodischen Problemen des Vergleichs der Daten aus den Jahren 2000 und 2006 siehe Kapitel 1.

TABELLE 10: ENTWICKLUNG DER BETEILIGUNGSQUOTEN JUGENDLICHER

	2000	2006	Veränderung
15 – 19 Jahre	54,0%	43,0%	-20,4%
20 – 24 Jahre	61,6%	47,0%	-23,7%
25 – 29 Jahre	53,1%	43,4%	-18,3%
Gesamt	51,1%	43,8%	-14,3%

Formelle und informelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung je Altersgruppe; gewichtet

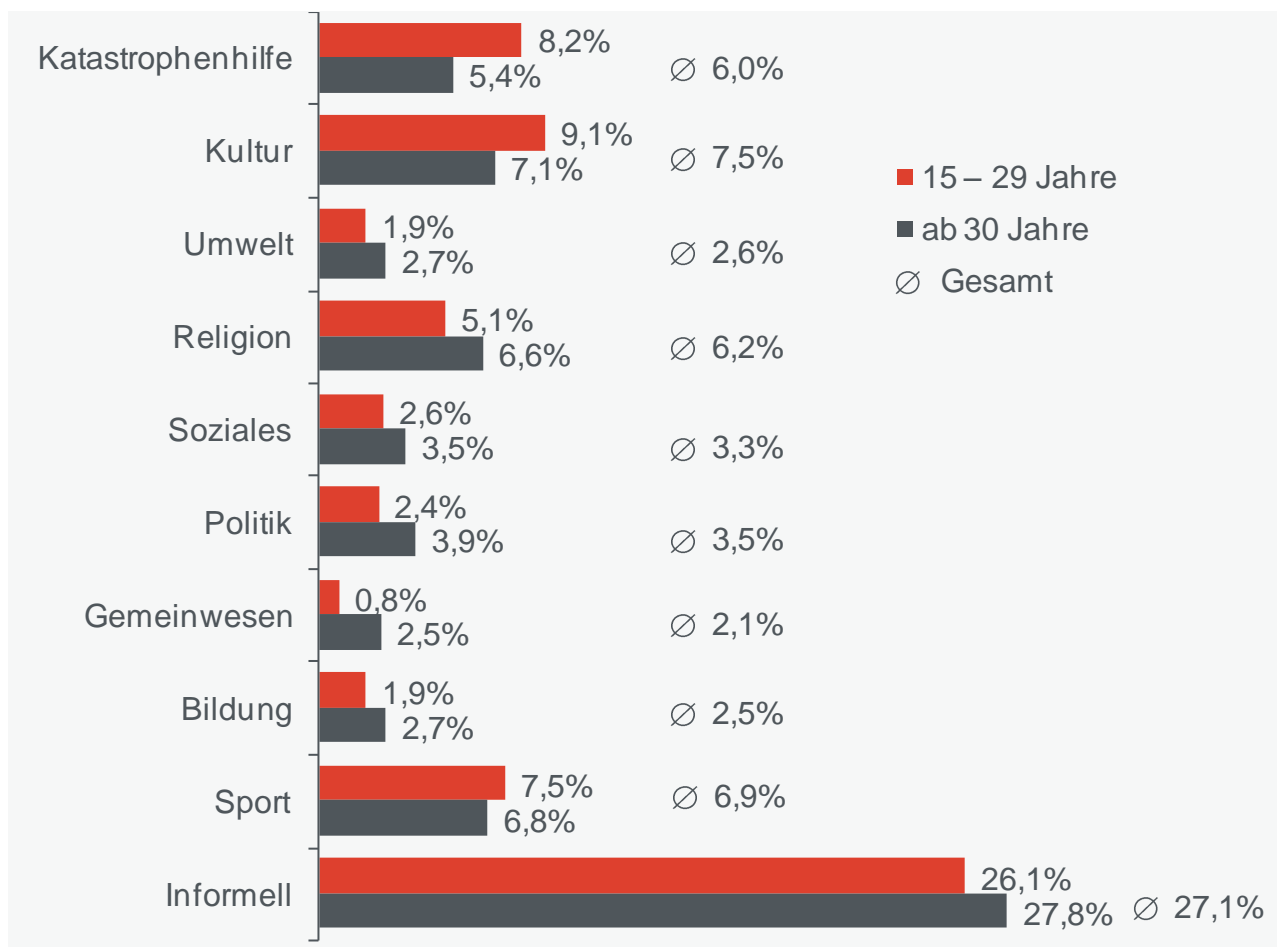
Quelle: Studie Badelt/Hollerweger 2001; Mikrozensus 2006; eigene Berechnungen

Es wird an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen, dass die Stichprobe der im Jahr 2000 durchgeführten Studie wesentlich geringer war als in der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006). Die Fallzahlen in den einzelnen Altersgruppen sind daher vergleichsweise gering, wodurch auch größere Schwankungsbreiten auftreten. Deshalb wird auf weitere Detailauswertungen (Differenzierung nach Bereichen, formeller und informeller Arbeit etc.) für den Vergleich verzichtet.

7.4.2. Tätigkeitsfelder

Jene 30 % der 15- bis 29-Jährigen, die im formellen Bereich aktiv sind, sind insbesondere in den Bereichen Kultur, Katastrophenhilfe, Religion und Sport engagiert. Der hohe Anteil in den Bereichen *Kultur* und *Religion* ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass die Arbeit von Kinder- und Jugendorganisationen sowie von jugendorientierten Vereinen oder Jugendgruppen vorrangig diesen Themenfeldern zuzuordnen ist. Das große Engagement im Bereich *Sport* ist für Jugendliche ebenfalls typisch und entspricht den Ergebnissen anderer Studien. In den Bereich *Katastrophenhilfe* fällt die freiwillige Feuerwehr, die für Jugendliche im ländlichen Raum von besonderer Bedeutung ist, was vermutlich den relativ hohen Anteil in dieser Altersgruppe erklärt.

ABBILDUNG 61: BETEILIGUNGSQUOTEN JUGENDLICHER NACH BEREICHEN



Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung je Altersgruppe; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

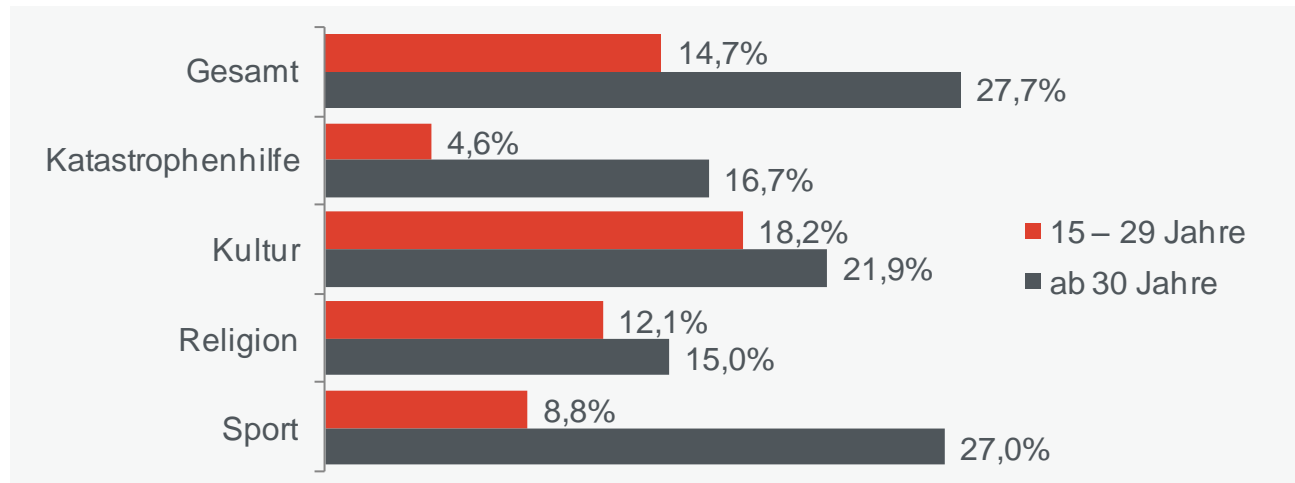
Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich das Engagement der Jugendlichen über die verschiedenen Tätigkeitsfelder ähnlich verteilt wie bei den Erwachsenen. Nur in zwei Bereichen – *Katastrophenhilfe* und *Kultur* – sind Jugendliche signifikant häufiger vertreten. Für die Bereiche *Sport* und *informelle Freiwilligenarbeit* sind die Unterschiede zwischen Jugendlichen und Ab-30-Jährigen nicht signifikant. In allen anderen Bereichen sind Jugendliche zu einem geringeren Anteil freiwillig engagiert.

Betrachtet man die Unterschiede innerhalb der Gruppe der Jugendlichen, so zeigt sich, dass sich die 15- bis 19-Jährigen öfter als ältere Jugendliche in den Bereichen *Religion* (6,6 %) sowie *Bildung* (3,0 %) engagieren. Das hohe Engagement jüngerer Jugendlicher im Bereich *Bildung* ist vor allem dadurch zu erklären, dass hier die SchülerInnenvertretung thematisch zuzuordnen ist. Die 20- bis 24-Jährigen sind verhältnismäßig oft in den Bereichen *Kultur* (11,5 %) und *Sport* (9,2 %) aktiv.

7.4.3. Art und Häufigkeit der Beteiligung

Es ist anzunehmen, dass Jugendliche in Organisationen seltener als Erwachsene eine leitende Funktion erhalten bzw. übernehmen. Dies wird durch die Ergebnisse zunächst auch bestätigt: Während von der Gesamtheit der in der formellen Freiwilligenarbeit Engagierten 27,7 % in zumindest einem Bereich eine leitende Funktion haben, sind es bei den 15- bis 29-Jährigen nur 14,7 %.

ABBILDUNG 62: LEITUNGSFUNKTION JUGENDLICHER NACH BEREICHEN

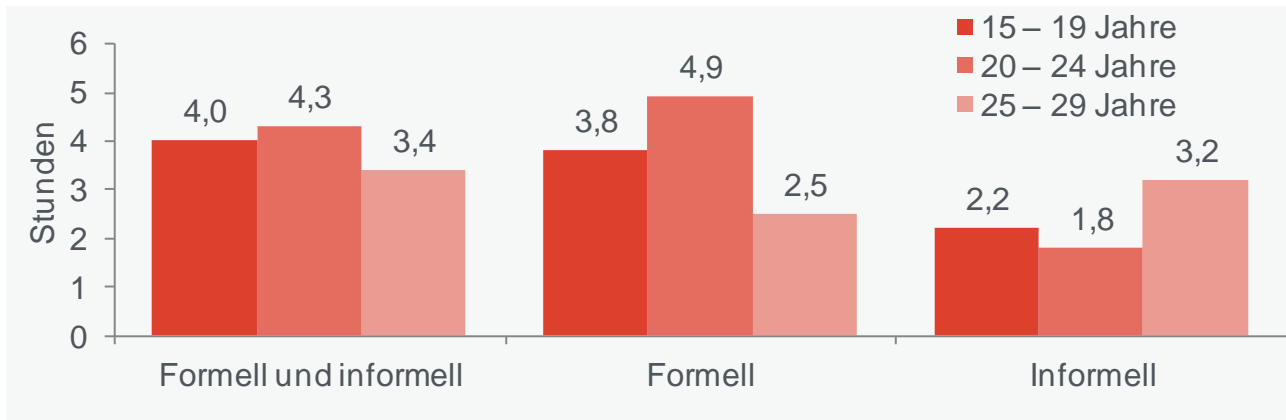


Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige je Altersgruppe; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Bei genauerer Betrachtung jener Tätigkeitsfelder, in denen Jugendliche insgesamt sehr stark vertreten sind, zeigt sich, dass Jugendliche immerhin in zwei Bereichen ähnlich häufig Leitungsfunktion haben wie die übrigen Bevölkerungsgruppen: *Kultur* und *Religion*. In den Bereichen *Sport* und *Katastrophenhilfe*, die für Jugendliche ebenfalls von zentraler Bedeutung sind, sind junge Menschen hingegen deutlich seltener in leitender Funktion als Erwachsene, was in Zusammenhang mit den Aufgaben der Organisationen zu sehen ist. Beim Vergleich der jüngeren mit den älteren Jugendlichen in Hinblick auf eine leitende Tätigkeit lässt sich erwartungsgemäß feststellen, dass es vor allem die 25- bis 29-Jährigen sind, die eine Leitungsfunktion übernehmen.

In Bezug auf den wöchentlichen Zeitaufwand erweist sich, dass Jugendliche für freiwillige Tätigkeiten im Durchschnitt etwas weniger Zeit aufbringen als die übrigen Engagierten. Jene, die 30 Jahre oder älter sind, verwenden für formelles Engagement in der Woche durchschnittlich 4,2 Stunden, während es bei den Jugendlichen im Mittel 3,7 Stunden sind. Der Zeitaufwand für informelles Engagement ist bei beiden Gruppen etwas geringer: Er liegt bei den Jugendlichen bei 2,4 Stunden und bei den übrigen Engagierten bei 3,9 Stunden.

ABBILDUNG 63: DURCHSCHNITTLICHE WOCHENARBEITSZEIT JUGENDLICHER IN STUNDEN

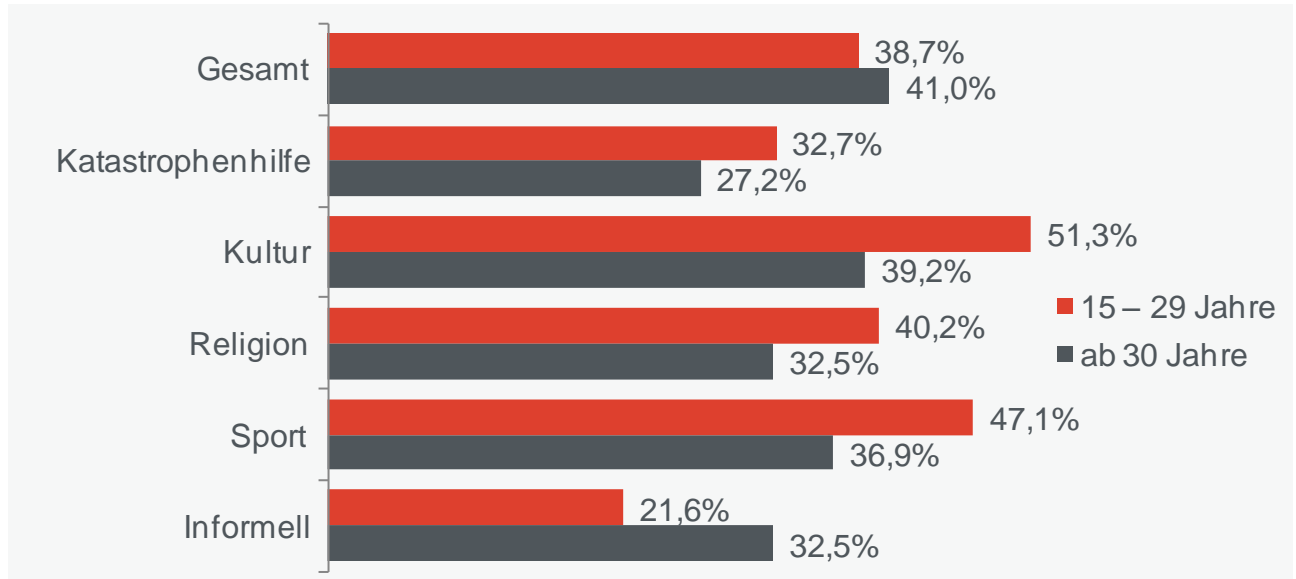


Formelle und informelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige je Altersgruppe; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Auffallend ist, dass der wöchentliche Zeitaufwand für formelles Engagement bei den 20- bis 24-Jährigen überdurchschnittlich hoch ist, während er bei den 25- bis 29-Jährigen einen Tiefstand erreicht, der in Zusammenhang mit der Zunahme beruflicher und familiärer Anforderungen in diesem Alter zu sehen ist. Ältere Jugendliche verwenden jedoch verhältnismäßig viel Zeit für die unverbindlicheren informellen freiwilligen Tätigkeiten, die sich leichter mit anderen Verpflichtungen vereinbaren lassen. Betrachtet man den wöchentlichen Zeitaufwand der Jugendlichen nach Bereichen, so ist festzustellen, dass Jugendliche für *Katastrophenhilfe* mit 3,8 Stunden im Verhältnis am meisten Zeit verwenden, gefolgt von *Kultur* (3,5 Stunden), *Sport* (2,8 Stunden) und *Religion* (1,7 Stunden).

Die Anzahl der Tage, an denen freiwillige Arbeiten ausgeübt werden, kann als Indikator dafür verwendet werden, wie häufig freiwilliges Engagement stattfindet. Im Zuge der Auswertung wurden zwei Kategorien unterschieden: mehr als 30 Tage pro Jahr und weniger als 30 Tage pro Jahr. Bei den 15- bis 29-Jährigen sind 38,7 % häufiger als 30 Tage pro Jahr aktiv und damit geringfügig seltener als die älteren Engagierten (41,0 %).

ABBILDUNG 64: ANTEIL DER JUGENDLICHEN, DIE AN MEHR ALS 30 TAGEN IM JAHR TÄTIG SIND, GETRENNT NACH BEREICHEN



Formelle und informelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige je Altersgruppe; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Betrachtet man die vier häufigsten Tätigkeitsfelder der Jugendlichen sowie den Bereich der *informellen Freiwilligenarbeit*, so wird eines deutlich: In den Bereichen *Kultur* und *Sport* ist rund die Hälfte der Jugendlichen besonders häufig engagiert, d. h. an mehr als 30 Tagen pro Jahr. Im Gegensatz zu den Erwachsenen sind besonders wenig Jugendliche in der *informellen Freiwilligenarbeit* öfter als 30 Tage aktiv.

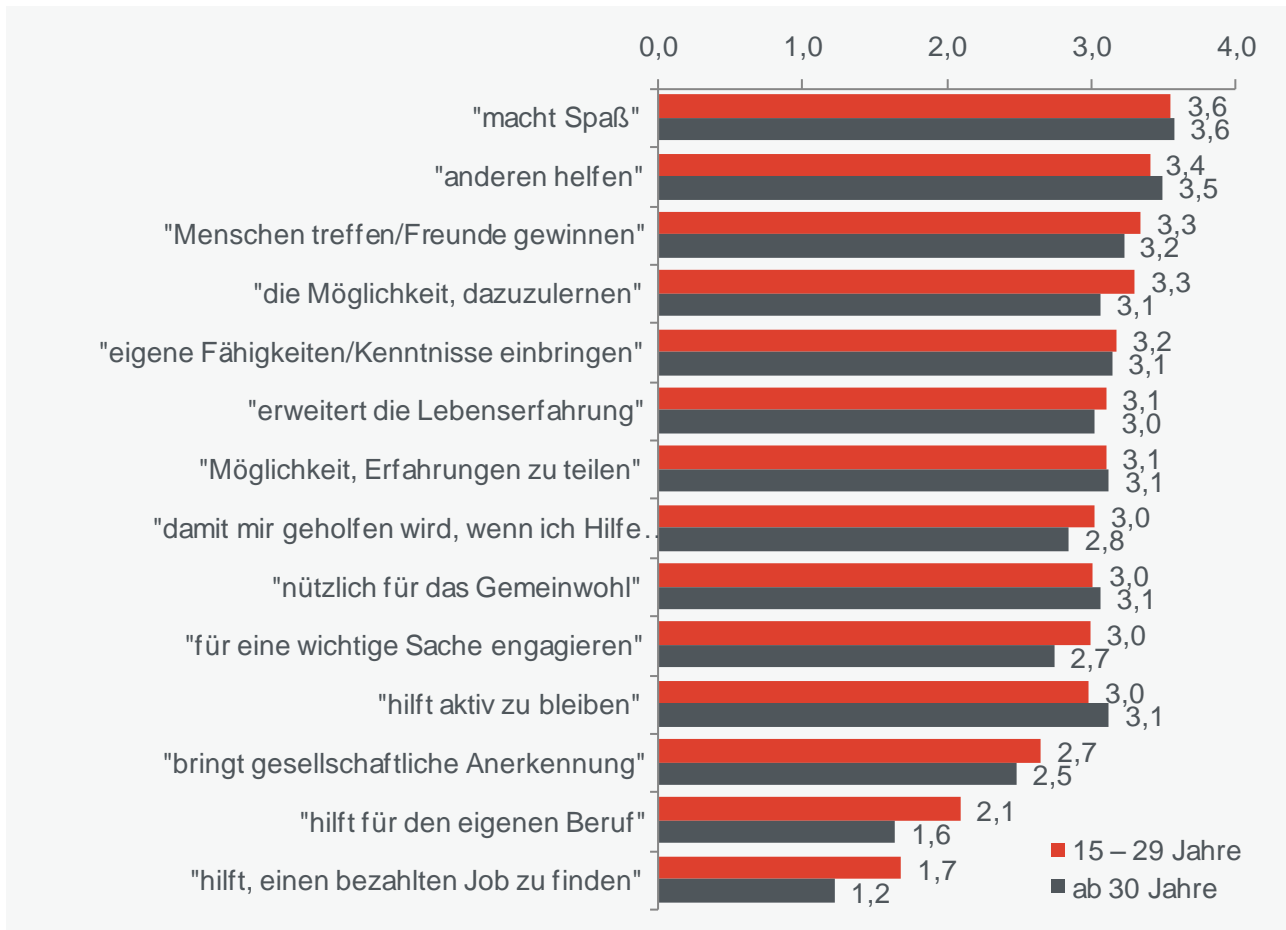
Abgesehen vom Zeitaufwand und von der Häufigkeit des Engagements, wurde bei der Befragung auch erhoben, in welchen Bereichen sich Jugendliche eher regelmäßig engagieren und in welchen Bereichen sie eher in Form von Projekten aktiv sind. Dabei ist festzustellen, dass in den meisten Bereichen – insbesondere in den vier dominierenden Bereichen *Kultur*, *Sport*, *Katastrophenhilfe* und *Religion* – regelmäßiges Engagement häufiger anzutreffen ist. Allerdings gibt es in allen Bereichen auch Jugendliche, die projektartige Tätigkeiten bevorzugen. Besonders ausgeprägt und wenig überraschend ist dies in den Bereichen *Umwelt*, *Gemeinwesen* und *informelle Freiwilligenarbeit*, in denen sich jeweils mehr als zwei Drittel der Jugendlichen eher in Form von Projekten engagieren. Im Vergleich mit der übrigen Bevölkerung zeigt sich, dass Jugendliche in zwei Bereichen sogar eher regelmäßig engagiert sind als Erwachsene: in der *Katastrophenhilfe* und in der *Kultur*. Im *Sport* hingegen sind Jugendliche seltener regelmäßig tätig als Erwachsene.

7.4.4. Motive und Hindernisse

Die in der Erhebung abgefragten Motive sind für Jugendliche insgesamt sehr zutreffend. Besonders wichtig ist es Jugendlichen, dass das Engagement Spaß macht, dass sie anderen Menschen helfen können, dass sie Freundinnen und Freunde treffen oder

kennenlernen, dass sie etwas dazulernen und auch, dass sie eigene Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen können.

ABBILDUNG 65: MOTIVE JUGENDLICHER FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT



Formelle und informelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet
Mittelwerte der Antwortkategorien 1 ... überhaupt nicht, 2 ... eher nicht, 3 ... eher schon, 4 ... voll und ganz
Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Überraschend ist, dass ein großer Anteil von Jugendlichen meint, das Engagement helfe ihnen, aktiv zu bleiben, da diese Begründung eher von älteren Menschen zu erwarten wäre. Dass sich die beiden von den 15- bis 29-Jährigen am seltensten genannten Gründe für Engagement auf das Thema Arbeit beziehen, ist insofern relevant, als freiwillige Tätigkeiten speziell von dieser Altersgruppe grundsätzlich gut für Berufsorientierung und Kontakte genutzt werden könnten. Es scheint aber, dass dieser Zusammenhang von österreichischen Jugendlichen bisher noch relativ wenig gesehen wird.

In Hinblick auf Unterschiede innerhalb der Gruppe der 15- bis 29-Jährigen ist interessant, dass eher die jüngeren Jugendlichen erwarten, durch ihre Tätigkeit Neues zu lernen oder freiwilliges Engagement auch für ihre (zukünftige) Arbeit nützen zu können. Ältere Jugendliche betonen stärker, dass freiwilliges Engagement die Möglichkeit bietet, eigene Erfahrungen zu teilen.

Betrachtet man die Begründungen der Jugendlichen für fehlendes Engagement, so werden sechs Argumente häufiger angeführt. Fasst man diese nach Themen zusammen, so scheinen jene Jugendlichen, die noch nie über freiwilliges Engagement nachgedacht haben bzw. die angeben, dass sie noch nie gefragt oder gebeten wurden, mehr Ermutigung durch Dritte zu benötigen. Angaben wie geringe Attraktivität von Angeboten oder zu hohe Kosten verweisen auf ungünstige Rahmenbedingungen und deuten eine gedankliche Auseinandersetzung mit freiwilligem Engagement an. Die übrigen beiden Begründungen beziehen sich vor allem auf einen zu engen zeitlichen Spielraum, der freiwilliges Engagement mit den Anforderungen im Alltag unvereinbar scheinen lässt. Dabei spielt – im Verhältnis zu den Ab-30-Jährigen – die Verhinderung durch berufliche Verpflichtungen eine wesentlich gewichtigere Rolle als die Auslastung durch familiäre Aufgaben.

ABBILDUNG 66: ARGUMENTE JUGENDLICHER GEGEN FREIWILLIGES ENGAGEMENT



Basis: Nicht freiwillig Engagierte je Altersgruppe; Prozent der Antwortkategorie „trifft zu“; nur gültige Fälle; gewichtet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Die übrigen bei der Erhebung abgefragten möglichen Hindernisse wurden jeweils von weniger als 10 % der Jugendlichen angeführt und scheinen damit wenig zuzutreffen.

7.5. Resümee

Freiwilliges Engagement von Jugendlichen wird nicht nur in Österreich, sondern auch auf europäischer Ebene als gesellschaftlich höchst relevant angesehen. Strukturell unterstützt wird das Engagement von Jugendlichen vor allem durch das Angebot längerer Freiwilligeneinsätze sowie durch Förderprogramme für selbst organisierte Projekte. Wenig Erfahrung gibt es bisher mit der Vernetzung von Organisationen und Jugendlichen durch entsprechende Websites, die in jedem Fall eine wichtige Ergänzung der bestehenden Kontaktmöglichkeiten zwischen den beiden Akteuren darstellen.

Die aktuelle österreichische Freiwilligenbefragung zeigt, dass die Beteiligungsquote bei den Jugendlichen genau so hoch ist wie bei den Erwachsenen. Dieses Ergebnis entkräftet die Befürchtung, dass Jugendliche immer weniger bereit sind, sich zu engagieren. Zwar weist auch der Vergleich mit älteren Daten aus dem Jahr 2000 auf sinkendes Engagement hin, dieser muss jedoch unter methodischen Vorbehalten getroffen werden und unterstreicht vielmehr die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Erhebung von freiwilligem Engagement, um künftig Entwicklungen besser untersuchen zu können.

Analysiert man näher, welche Jugendlichen sich besonders engagieren, so lassen die Detailergebnisse einige Tendenzen erkennen: Jüngere Burschen sind eher freiwillig tätig als Mädchen, bei den Älteren gibt es hingegen keinen Unterschied. Jugendliche in der Stadt sind seltener aktiv als Jugendliche auf dem Land und Jugendliche mit niedrigerem Bildungsabschluss seltener als Jugendliche mit höherem Bildungsabschluss.

Bei den Tätigkeitsfeldern, in denen Jugendliche vorrangig aktiv sind, handelt es sich um *Kultur*, gefolgt von *Katastrophenhilfe*, *Sport* und *Religion*. In den beiden erstgenannten Bereichen sind im Verhältnis sogar mehr Jugendliche als Erwachsene engagiert. Betrachtet man die Art des Engagements, so ist erwartungsgemäß festzustellen, dass Jugendliche insgesamt seltener eine leitende Funktion haben als Erwachsene, wobei dies für die Bereiche *Kultur* und *Religion* nicht zutrifft. Besonders viel Zeit für ihre freiwilligen Tätigkeiten verwenden Jugendliche, die in *Katastrophenhilfe* und *Kultur* engagiert sind. Interessant ist, dass Jugendliche großteils regelmäßig engagiert sind, auch wenn sich in einzelnen, eher seltenen Tätigkeitsfeldern wie *Umwelt*, *Gemeinwesen* und *informelle Freiwilligenarbeit* eine Präferenz für projektartiges Engagement erkennen lässt. Die allgemeine Befürchtung, dass Jugendliche wenig bereit sind, sich auf verbindliche längerfristige freiwillige Tätigkeiten einzulassen, kann damit etwas entkräftet werden.

Fehlendes Engagement begründen Jugendliche vor allem mit drei Argumenten: fehlender Zugang, Kritik an Rahmenbedingungen sowie Schwierigkeiten, die freiwillige Tätigkeit mit den Anforderungen im Alltag zu vereinbaren. Betrachtet man die Motive engagierter Jugendlicher, so sind egozentrische Motive ähnlich wichtig wie altruistische, d. h. Jugendliche wollen sowohl selbst davon profitieren und Spaß haben als auch anderen helfen bzw. etwas für das Gemeinwohl tun. Einen Zusammenhang des Engagements mit den Themen Berufsorientierung oder Einstieg in den Beruf sehen nur wenige Jugendliche, auch wenn eine solche Funktion durchaus gegeben ist. Die Evaluation des FSDJ zeigt beispielsweise, dass die Mehrheit der TeilnehmerInnen im Anschluss daran eine

Ausbildung im sozialen Bereich beginnt (Schelepa et al. 2008). Die Anerkennung und Aufwertung informellen Lernens durch Maßnahmen wie den Nachweis über Freiwilligenarbeit sollen insbesondere benachteiligten Jugendlichen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, indem sie etwa im Europäischen Freiwilligendienst konkrete Arbeitserfahrungen machen und neue Kompetenzen erwerben können.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Jugendliche die hohen Erwartungen, die Gesellschaft und Politik hinsichtlich ihrer Bereitschaft zu freiwilligem Engagement haben, großteils erfüllen. Verbesserungen der Rahmenbedingungen im Sinn von Absicherung und Begleitung, Schaffen von niederschweligen Angeboten, verstärkte Unterstützung unkonventioneller und innovativer Initiativen, die Kooperation mit Unternehmen sowie zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit könnten jedoch dazu beitragen, dass in Zukunft noch mehr Jugendliche Interesse an freiwilliger Tätigkeit entwickeln.

8. FREIWILLIGES ENGAGEMENT UND ÄLTERE MENSCHEN

Eva More-Hollerweger, Paul Rameder

8.1. Einleitung und Hintergrund

Die Gruppe der Älteren ist in den letzten Jahren stark in die Aufmerksamkeit von gesellschaftspolitischen Debatten gerückt. Durch den demografischen Strukturwandel gewinnt diese Gruppe an Bedeutung: Sinkende Geburtenraten und längere Lebenserwartungen haben zur Folge, dass der Anteil der Älteren in der Bevölkerung steigt. Dies hat maßgebliche Auswirkungen für die Gesellschaft auf verschiedensten Ebenen. Häufig genannt wird die Ebene der Sozialversicherung, wo die Zahl der BeitragszahlerInnen sinkt, während die Zahl der LeistungsbezieherInnen wächst. Dies bezieht sich einerseits auf die Pensionsversicherung, aber auch auf die Krankenversicherung, da mit steigendem Alter auch die Inanspruchnahme medizinischer und pflegerischer Leistungen zunimmt. Insgesamt entsteht dadurch ein wachsender Bedarf an sozialen Dienstleistungen. Andererseits steigt der Anteil Älterer, die in gutem gesundheitlichem Zustand eine relativ lange Nacherwerbsphase erleben. In Österreich lag das durchschnittliche Zugangsalter bei Alterspensionen im Jahr 2006 bei den Männern bei 63,2 Jahren und bei den Frauen bei 59,3 Jahren. Die fernere Lebenserwartung eines 60-jährigen Mannes lag 2007 in Österreich bei 21,2 Jahren, für eine 60-jährige Frau bei 25,1 Jahren.⁸⁷ Die Frage, wie Pensionistinnen und Pensionisten ihre Zeit nutzen und gestalten, ist längst keine reine Privatsache mehr, sondern gelangt zunehmend in öffentliches Interesse. Die Wirtschaft entdeckt die Gruppe der Älteren als teils sehr kaufkräftige Konsumentinnen und Konsumenten und bietet unter anderem zahlreiche Freizeitangebote an. Für die Politik sind die Älteren eine wichtige WählerInnen- und Zielgruppe, die bedient, angesprochen und eingebunden werden muss. Und auch die Wissenschaft findet zunehmend Interesse an Lebensstilen älterer Menschen.

In Verbindung mit Schlagworten wie „produktives“ oder „aktives“ Altern, lebenslanges Lernen etc. wird auch freiwilliges bzw. ehrenamtliches Engagement als meist besonders attraktive Möglichkeit für ältere Menschen diskutiert. Es leistet nicht nur einen wertvollen gesellschaftlichen Beitrag, sondern nutzt auch den Ausübenden in verschiedener Weise, wie anschließend noch ausgeführt wird. Forschungsergebnisse zeigen jedoch, dass die Einbindung älterer Freiwilliger keinesfalls immer und automatisch gelingt. Zum einen beeinflusst die materielle, finanzielle und soziale Absicherung älterer Menschen deren Möglichkeiten, sich freiwillig zu engagieren. Erhöht das steigende Bildungsniveau unter Älteren die Wahrscheinlichkeit für die Teilnahme am Feld der Freiwilligenarbeit, so wirkt die zunehmende soziale Ungleichheit im Alter bzw. die verstärkte Prekarisierung in der nachberuflichen Lebensphase dieser entgegen (z. B. Aner 2007). Zum anderen gibt es auch Gründe seitens der Organisationen, Gemeinden und der Freiwilligen selbst, die verhindern, dass sich Ältere freiwillig engagieren. Dazu zählen Überforderung, mangelnde

⁸⁷ Statistik Austria (2008): Demographische Indikatoren 1961-2007 Österreich, Statistik Austria, Wien, Downloadbar unter:
www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/demographische_masszahlen/demographische_indikatoren/index.html [Zugriff am: 12.05.2009]

Wertschätzung, Generationskonflikte, überzogene Erwartungen und fehlende Angebote (Favry et al. 2006: 76f.; Stadelmann-Steffen et al. 2007: 109).

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die verschiedenen Themen, die in Bezug auf Freiwilligenarbeit von älteren Menschen angesprochen werden. Unter Heranziehung der im Rahmen der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) ermittelten Daten werden Möglichkeiten und Grenzen der Beteiligung älterer Menschen aus der Sicht von Gesellschaft, Politik, Freiwilligenorganisationen und der älteren Menschen selbst diskutiert.

8.2. Freiwilligenarbeit von älteren Menschen in der gesellschaftspolitischen Diskussion

Caro (2008) beschreibt die Anfänge der Diskussion zum produktiven Altern in den USA vor rund 25 Jahren als Folge des gesellschaftlichen Bildes von älteren Menschen, die vor allem wahrgenommen wurden als „wirtschaftlich inaktive Gruppe, die übermäßige Ansprüche auf gesellschaftliche Ressourcen erhebe“. Mit der Entwicklung des Konzepts des produktiven Alterns wollte man diesem Bild bewusst entgegensteuern. Daraus folgten Diskussionen um altersdiskriminierende institutionelle Rahmenbedingungen und Forderungen nach Reformen, die älteren Menschen die Teilhabe am Gemeinschaftsleben stärker ermöglichen sollten (75f.).

Auch in Europa hat diese Diskussion längst eingesetzt (z. B. Amann/Ehgartner 2007). Die Nachfrage betreffend, wird steigender Bedarf an Freiwilligenarbeit durch die demografische Entwicklung vor allem im Bereich der sozialen Dienste geortet. Freiwillige werden beispielsweise im Rahmen der Pflege häufig als Ergänzung zu den vorwiegend medizinisch-pflegerischen Leistungen eingesetzt, um pflegebedürftigen Älteren jene Möglichkeiten der sozialen Unterstützung und Einbindung zu geben, die ebenfalls wesentlich zum allgemeinen Wohlbefinden beitragen. Ältere Freiwillige sind häufig eine spezielle Zielgruppe für AnbieterInnen von Pflegeleistungen, da sie sich mit altersrelevanten Themen meist aktiver auseinandersetzen, als Jüngere dies tun (Danke 2003; Rosenkranz/Görtler 2002). Allerdings warnen KritikerInnen auch davor, die Diskussion um die Freiwilligenarbeit Älterer auf die Frage nach einer effektiveren gesellschaftlichen Nutzbarmachung der Produktivität der „jungen Alten“ zu beschränken und diese vorwiegend als kostengünstiges Dienstleistungs- und Wertschöpfungspotenzial wahrzunehmen (Pflegerl 2006: 59 und 71; Backes 2006; Wouters 2005). Wichtig ist es, das gesamte Potenzial der Freiwilligenarbeit und damit auch die Vielfältigkeit der Engagementfelder in Betracht zu ziehen.

Neben den produktiven Funktionen der Freiwilligenarbeit Älterer bedeutet diese für die Freiwilligen selbst eine Möglichkeit der sozialen Integration, die insbesondere dann wichtig sein kann, wenn sich das persönliche Umfeld durch die Pensionierung und/oder den Verlust des Ehepartners bzw. der Ehepartnerin oder von Personen aus dem Freundeskreis etc. reduziert (Daneke 2003: 29). Speziell der Übergang in die

Nacherwerbsphase wird in der Literatur immer wieder als durchaus krisenhafte Zeit beschrieben, in der Orientierungshilfen notwendig sind.

Ältere Menschen übernehmen ehrenamtliche Aufgaben in Gemeinden, in Pfarren, in sozialen Organisationen etc. und beteiligen sich damit aktiv an ihrem sozialen Umfeld. Immer wieder wird auf die positiven Wechselwirkungen zwischen sozialem Engagement und Gesundheitszustand verwiesen (z. B. Bath/Deeg 2005; Wahrendorf/Sigrist 2008: 52f.; Kolland/Oberbauer 2006: 161). Ein ausreichend guter Gesundheitszustand ist demnach nicht nur Bedingung für ein freiwilliges Engagement, sondern auch umgekehrt: Ein Engagement kann sich förderlich auf den Gesundheitszustand und das Wohlbefinden auswirken. Diese Zusammenhänge sind schwer messbar, da die Gesundheit von sehr vielen Faktoren beeinflusst wird. Ebenso komplex sind die verschiedenen Erklärungsansätze. Neben körperlichen Aspekten (Bewegung, Fitness) ist die Einbindung in soziale Interaktionen und Austauschbeziehungen von Bedeutung. Durch den Berufsausstieg und familiäre Veränderungen kommt es im Lebensverlauf zum Verlust zentraler Rollen, die man gespielt hat. Soziales Engagement kann dazu beitragen, neue „Rollenunterstützung“ zu erfahren, und folglich zu einem höheren Selbstwertgefühl führen, das sich wiederum positiv auf die Gesundheit auswirkt (Wahrendorf/Sigrist 2008: 53; Wouters 2006).

Die „geistige Fitness“ ist u. a. ein Aspekt, den die Debatte zum lebenslangen Lernen von Älteren anspricht. Die Ausrichtung auf berufliche Qualifikationen wird im fortgeschrittenen Alter naturgemäß zunehmend unbedeutend. Freiwilligenarbeit wird jedoch als Möglichkeit gesehen, Kompetenzen im Alltag beizubehalten und zu erweitern. Im Rahmen eines EU-Programms befasst sich beispielsweise das Projekt SLIC (sustainable learning in the community)⁸⁸ mit der Zielgruppe der älteren Freiwilligen unter dem Gesichtspunkt des lebenslangen Lernens. Es werden Workshops angeboten, mit dem Ziel, ältere Menschen darin zu unterstützen, ein aktives gesellschaftliches Leben zu führen und eigene Projekte umzusetzen. Mehrere Workshopdesigns setzen unterschiedliche Schwerpunkte, beispielsweise Pensionsvorbereitung, Empowerment und Kompetenzbilanzen.⁸⁹

Als kultureller Austausch und Beitrag zur europäischen Integration kann das ebenfalls über ein EU-Projekt initiierte Netzwerk SEVEN (Senior European Volunteers Exchange Network) gesehen werden. Ziel der derzeit 29 Partner⁹⁰ des Projekts war der Aufbau einer Plattform für Organisationen, die ältere Freiwillige europaweit austauschen. Dies bietet den Beteiligten u. a. die Möglichkeit, andere Kulturen kennenzulernen. Die älteren Menschen werden bei der Auswahl beraten und können auf Erfahrungen der Teilnehmenden zurückgreifen. Ebenso werden die Organisationen dabei unterstützt, den Aufenthalt der älteren Freiwilligen vorzubereiten.

⁸⁸ <http://slic-project.eu/> [Zugriff am: 12.05.2009]

⁸⁹ Beteiligte Partner aus Österreich sind das Österreichische Rote Kreuz und der Österreichische Ring für Erwachsenenbildung.

⁹⁰ Österreichische Partner sind das SeniorInnenbüro der Stadt Graz, das Österreichische Rote Kreuz und das Wiener Hilfswerk. Siehe auch www.seven-network.eu/site/ [Zugriff am: 12.05.2009]

Nicht zuletzt stellt freiwilliges Engagement eine wichtige Form der Interessenvertretung und politischen Partizipation dar. Davon zeugt die Vielzahl von Clubs und Vereinen für Pensionistinnen und Pensionisten bzw. Seniorinnen und Senioren, die zahlreiche Angebote für ältere Menschen anbieten (Amann/Ehgartner 2007: 10ff.). Die meisten davon reichen über die reine Interessenvertretung hinaus: Sie bieten Beratungsleistungen, Freizeitaktivitäten bis hin zu Vergünstigungen bei Produkten und Dienstleistungen an. Bereits erwähnt wurden die jeweiligen Interessenvertretungen der Parteien: Der Pensionistenverband Österreichs⁹¹ (SPÖ) hat laut Website 385.000 Mitglieder in 1.742 Ortsgruppen und 685 Klubs, der Österreichische Seniorenbund⁹² (ÖVP) zählt rund 300.000 Mitglieder in mehr als 2.000 Orts- und Bezirksgruppen, der Österreichische Seniorenring⁹³ (FPÖ) hat 50.000 Mitglieder, die Initiative Grüne SeniorInnen⁹⁴ (Grüne) hat keine Mitglieder im klassischen Sinn, ist aber mit der Gruppierung „Grüne 60+“ in jedem Bundesland vertreten, der Zentralverband der Pensionisten Österreichs (KPÖ bzw. parteiunabhängig) hat ca. 10.000 Mitglieder⁹⁵ und ist mit 85-jährigem Bestehen der älteste Verband dieser Art in Österreich.⁹⁶

8.3. Was beeinflusst das freiwillige Engagement von Älteren?

Freiwilligenarbeit wird – unabhängig vom Alter – wesentlich von der Ausstattung mit individuellen Ressourcen in Form von Bildung und finanzieller Absicherung beeinflusst. Eine weitere essenzielle Voraussetzung für freiwilliges Engagement, die mit zunehmendem Alter an Bedeutung gewinnt, ist der Gesundheitszustand. Gerade im ländlichen Bereich spielt auch die Mobilität eine wesentliche Rolle, die in der Regel im höheren Alter eingeschränkt ist. Daher muss es gut erreichbare Möglichkeiten für ein Engagement geben, um die Zielgruppe „ältere Menschen“ anzusprechen.

In Bezug auf Zeitressourcen zeigt sich auch bei den älteren Menschen, dass die Formel „freie Zeit durch Pensionierung und daher mehr Freiwilligenarbeit“ nicht einfach anwendbar ist – oft ist sogar das Gegenteil der Fall. So gehen bestimmte Formen des Ehrenamts zurück, z. B. in Gewerkschaften und Parteien (Backes 2005: 178). Auch für die ländliche Region wurde gezeigt, dass mit dem Erreichen eines bestimmten Alters sowie mit dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben oftmals auch die Aufgabe des freiwilligen Engagements verbunden ist. Begründet wird dies mit persönlichen Präferenzen, verstärkter Übernahme von familiären Aufgaben, insbesondere Betreuung von Enkelkindern und Pflege von Angehörigen (Favry et al. 2006: 36f.). Immerhin sind 73 % der weiblichen und 76 % der männlichen pflegenden Angehörigen älter als 50 Jahre (Pochobradsky et al. 2005: 12). Aber auch Generationskonflikte in den Organisationen sind mitunter ein Grund, sich von der freiwilligen Tätigkeit zurückzuziehen (Favry et al.

⁹¹ www.pvoe.at/ [Zugriff am: 12.05.2009]

⁹² www.seniorenbund.at/ [Zugriff am: 12.05.2009]

⁹³ www.konvent.gv.at/K/DE/AVORL-K/AVORL-K_00225/fname_015910.pdf [Zugriff am: 12.05.2009]

⁹⁴ <http://seniorinnen.gruene.at/wien/artikel/lesen/28741/> [Zugriff am: 12.05.2009] sowie telefonische Auskunft am 12.05.2009.

⁹⁵ www.seniorenrat.at/de_at/mitglieder/7 [Zugriff am: 12.05.2009]

⁹⁶ www.kpoe-steiermark.at/aid=1413.phtml [Zugriff am: 12.05.2009]

2006: 36f.). Es gibt allerdings auch Befunde, die diesem Effekt des Ausstiegs eine eher untergeordnete Rolle beimessen. So kommen Wahrendorf/Siegrist (2008) in ihrer Analyse der SHARE⁹⁷-Daten aus dem Jahr 2004 zu dem Schluss: „Der Eintritt in die Rente bedeutet nicht den gleichzeitigen Eintritt in den ‚Ruhestand‘“ (68). Zweifelsohne kennzeichnet die Pensionierung einen zentralen Zeitpunkt der Veränderung im Lebensverlauf eines Menschen. Wie dieser Veränderungsprozess erlebt und gelebt wird und welche Rolle Freiwilligenarbeit dabei spielt, hängt neben der individuellen Lebenserfahrung und Ressourcen nicht zuletzt auch von der aktuellen gesamtgesellschaftlichen Situation ab. So mangelt es in unserer Gesellschaft vielfach noch an Rollenmustern für die Zeit nach der Erwerbsarbeit.

In jedem Fall förderlich für ein freiwilliges Engagement im Alter sind eine entsprechende Sozialisation als „Freiwillige“ oder „Freiwilliger“ und positive Erfahrungen mit der Betätigung. Wie zahlreiche Studien (Erlinghagen 2008: 109ff; Aner 2007: 189) belegen, hängt die Bereitschaft Älterer, sich freiwillig zu engagieren, stark von ihren bisherigen Erfahrungen im Feld der Freiwilligenarbeit ab. Der erstmalige Einstieg in die Freiwilligenarbeit im Alter (z. B. nach der Pensionierung) ist eher eine Ausnahme (Mühlpford 2006: 55; Deutscher Bundestag – Enquete-Kommission 2002; Erlinghagen 2008; Hank/Erlinghagen/Lempke 2006: 11).

Erlinghagen (2008) bestätigt ebenfalls, dass gemachte Erfahrungen für ehrenamtliches Engagement von Älteren weitaus entscheidender dafür sind, ob sich jemand auch im Alter ehrenamtlich engagiert, als die im Zuge der Pensionierung frei gewordene Zeit. Er untersuchte den unterschiedlichen Einfluss von Erfahrungs- und Ruhestandseffekten auf das freiwillige Engagement Älterer und kam zu dem Schluss, dass die Rolle des Renteneintritts bislang überschätzt wurde (109ff.). „Denn unabhängig vom Renteneintritt zeigen Ältere eine um das mehr als Sechsfache vergrößerte Wahrscheinlichkeit, ein Ehrenamt aufzunehmen [...], wenn sie bereits in den zurückliegenden fünf Jahren aktiv gewesen sind“ (Erlinghagen 2008: 111). Darüber hinaus zeichnen sich ehrenamtserfahrene ältere Personen „... auch durch eine im Zeitverlauf hoch signifikante Aktivitätsstabilität aus“ (ebd.: 109). Auch Aner (2007) kommt auf Basis ihrer Studie zu dem Schluss, „... dass die besten Gelegenheitsstrukturen nachberuflichen Engagements v. a. auf diejenigen einladend wirken, die während der Erwerbsphase in der Summe positive Erfahrungen mit gesellschaftlicher Partizipation gemacht oder zumindest den Glauben an die eigenen Möglichkeiten nicht verloren haben“ (189f.).

Relativ wenig erforscht wurden bislang die organisatorischen Rahmenbedingungen und damit die Frage, wie Organisationen auf die besonderen Bedürfnisse von älteren Freiwilligen eingehen, welche Betätigungsmöglichkeiten sie anbieten und wie sie die Zielgruppe der Älteren am besten erreichen. In einer vom deutschen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008) herausgegebenen Expertise zu Strategien zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements älterer Menschen in Deutschland und den Niederlanden wird die stärkere Fokussierung der Interessen und Bedürfnisse Älterer betont. Anerkennung erfolgt neben den klassischen Formen (z. B.

⁹⁷ Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, www.share-project.org [Zugriff am: 13.05.2009]

Zertifikate, Ehrennadeln) insbesondere im Freiwilligenalltag durch die Wahrnehmung und angemessene Berücksichtigung der Wünsche älterer Menschen. Wichtig dabei sind partnerschaftliche Kooperation mit hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Möglichkeiten der Weiterbildung (39). Als potenziell hinderlich werden Effekte einer zunehmend betriebswirtschaftlichen Ausrichtung von Freiwilligenorganisationen empfunden, die mit wachsenden Ansprüchen an die Freiwilligen verbunden ist und damit die Gefahr in sich birgt, dass es zu einer Unterscheidung von Firstclass- und Secondclass-Freiwilligen kommt (Kolland/Oberbauer 2006: 170f.; Meyer et al. 2008). Seitens der Organisationen ist es daher wichtig, angemessene Aufgaben für Ältere zu definieren bzw. Ältere in der Umsetzung zu unterstützen. Dabei kann es auch ein Anreiz sein, Neues zu lernen – etwa im Umgang mit dem Computer.

Eine wichtige Frage ist jene nach dem Zugang zur Freiwilligenarbeit. Laut einer Studie aus dem Jahr 2001 (Hollerweger 2001) kam dieser beim Großteil der älteren Freiwilligen durch einen Anstoß von außen zustande, 37 % haben hingegen selbst die Initiative ergriffen. Auch der deutsche Freiwilligensurvey von 1999 (Brendgens/Braun 2000) kommt zu dem Ergebnis, dass der Zugang meist über Freunde, Bekannte und Familienmitglieder bzw. über leitende Personen der Gruppe bzw. der Organisation ermöglicht wurde. Informations- und Kontaktstellen, wie Freiwilligenzentren und -börsen, wurden laut dieser Studie eher selten in Anspruch genommen. Mit zunehmendem Bekanntheitsgrad dieser eher neueren Einrichtungen ist jedoch eine stärkere Beanspruchung auch durch Ältere zu erwarten.

8.4. Beteiligung älterer Menschen am freiwilligen Engagement in Österreich – Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006)

8.4.1. Ausmaß der Beteiligung

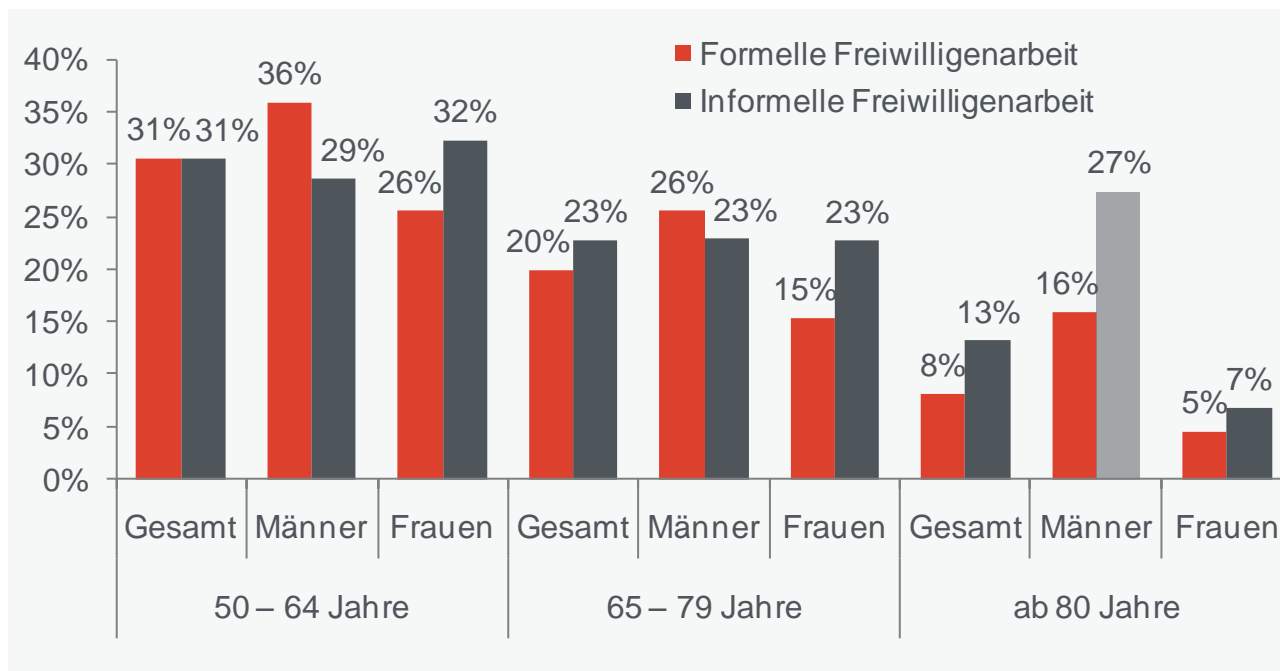
In den folgenden Ausführungen werden vor allem zwei Altersgruppen näher betrachtet: die 50- bis 64-Jährigen, die – sofern erwerbstätig – entweder am Ende ihres Erwerbslebens stehen oder daraus bereits ausgeschieden sind, und die 65- bis 79-Jährigen, die großteils bereits im Ruhestand sind. Ab zirka 80 Jahren sinkt naturgemäß die Beteiligung an der Freiwilligenarbeit nochmals deutlich ab. Dieses Alter ist oft gekennzeichnet durch Verlust des Ehepartners bzw. der Ehepartnerin, gesundheitliche Probleme, steigende Pflegebedürftigkeit oder den Einzug in ein Heim (Rischanek 2008: 75). In den weiteren Analysen werden die Ab-80-Jährigen daher aus statistischen Gründen nicht mehr berücksichtigt. Blicke die Altersgrenze nach oben hin offen, würde dies die Beteiligungsquoten der ältesten Altersgruppe nach unten verzerren. Für eine eigene Betrachtung der Ab-80-Jährigen ist die Stichprobe bei tiefer gehenden Analysen zu gering, lediglich die Motive und Hindernisse werden auch in dieser Gruppe analysiert.

GENERELLE BETEILIGUNGSQUOTE

Die Gruppe der 50- bis 64-Jährigen weist mit knapp 31 % in der formellen Freiwilligenarbeit die gleiche Beteiligungsquote auf wie die Unter-50-Jährigen. In der

informellen Freiwilligenarbeit liegt die Beteiligungsquote der 50- bis 64-Jährigen mit 31 % etwas höher als jene der Unter-50-Jährigen mit rund 28 %.

ABBILDUNG 67: BETEILIGUNGSQUOTEN ÄLTERER KOHORTEN NACH GESCHLECHT



Formelle und informelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung je Geschlecht und Altersgruppe; gewichtet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Danach sinkt die Beteiligungsquote mit zunehmendem Alter (siehe Abbildung 67). Einzige Ausnahme stellen die ab-80-jährigen Männer dar, die vor allem in der informellen Freiwilligenarbeit stärker partizipieren als die Männer in der Kohorte der 65- bis 79-Jährigen und weitaus stärker als die Frauen ihrer Altersgruppe. Die Stichprobe dieser Altersgruppe ist nur noch sehr klein (56 Männer und 125 Frauen), wodurch Verzerrungen in den Daten leichter möglich sind. Dies könnte beispielsweise darauf zurückzuführen sein, dass bei den Männern eher jene Personen zur Auskunft bereit waren, die sich freiwillig engagieren.

ENTWICKLUNG DER BETEILIGUNGSQUOTE⁹⁸ ZWISCHEN 2000 UND 2006

Vergleicht man die Beteiligungsquoten mit jenen aus dem Jahr 2000, so zeigt sich, dass die Gesamtbeteiligung bei den Älteren unterdurchschnittlich zurückgegangen ist. Insgesamt, über alle Altersgruppen hinweg, ist die Beteiligungsquote um 14,3 % gesunken, bei den 50- bis 64-Jährigen lediglich um 6,3 % und bei den 65- bis 79-Jährigen um 9,8 % (Tabelle 11). Der Rückgang der Beteiligung betrifft also nur die Unter-50-Jährigen.

⁹⁸ Zu methodischen Problemen des Vergleichs der Daten aus den Jahren 2000 und 2006 siehe Kapitel 1.

TABELLE 11: ENTWICKLUNG DER BETEILIGUNGSQUOTE ÄLTterer MENSCHEN

	2000	2006	Veränderung
15 – 49 Jahre	56,7%	46,8%	-17,5%
50 – 64 Jahre	50,5%	47,3%	-6,3%
65 – 79 Jahre	37,9%	34,2%	-9,8%
ab 80 Jahre	7,7%	19,8%	157,1% ⁹⁹
Gesamt	51,1%	43,8%	-14,3%

Formelle und informelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung je Altersgruppe; gewichtet

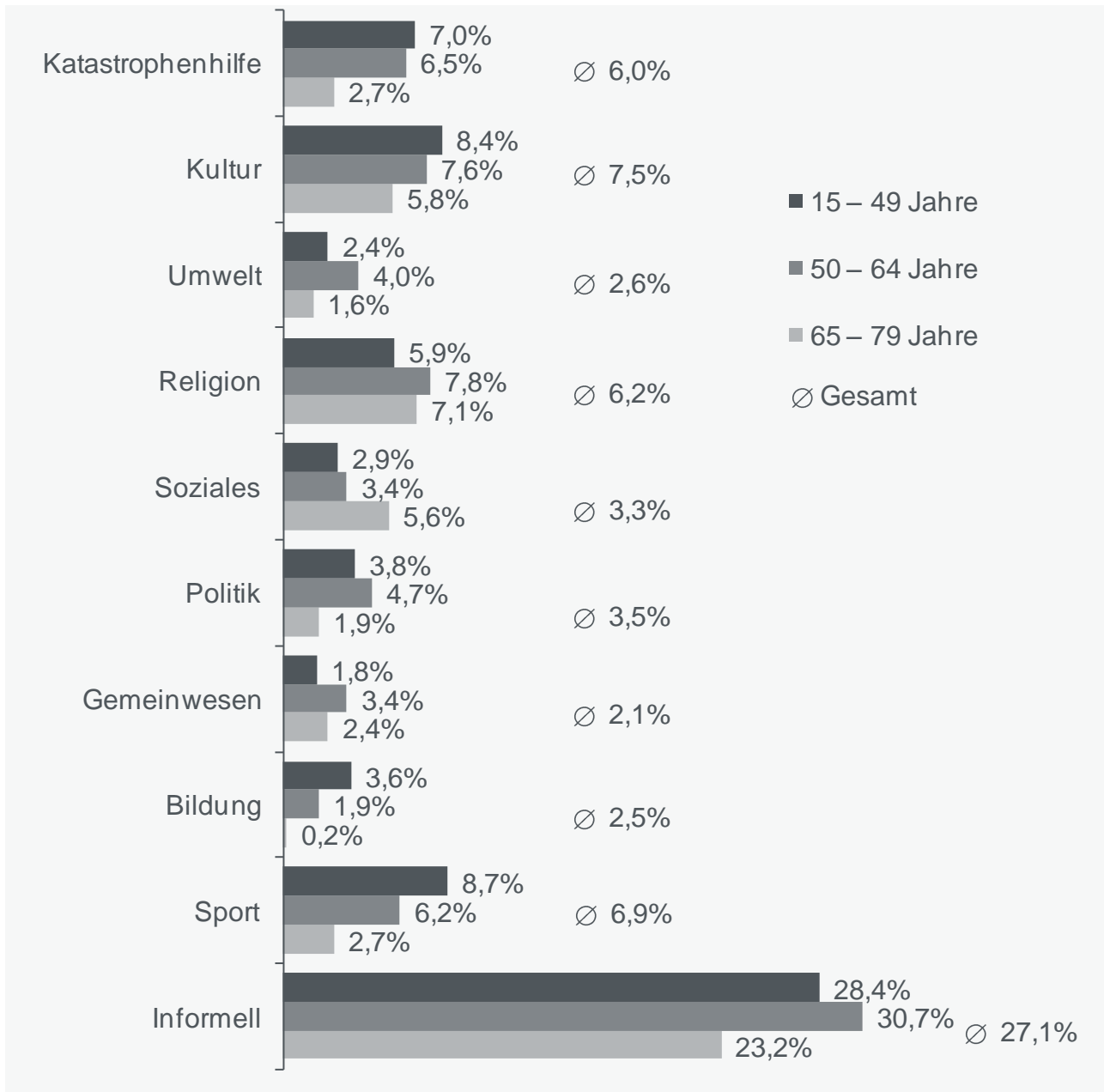
Quelle: Studie Badelt/Hollerweger 2001; Mikrozensus 2006; eigene Berechnungen

Der Vergleich in der Altersgruppe der Ab-80-Jährigen zeigt auch hier, dass aufgrund der geringen Fallzahlen Verzerrungen sehr wahrscheinlich sind. Selbst wenn man die steigende Lebenserwartung und den verbesserten gesundheitlichen Zustand berücksichtigt, gibt es keine plausible Erklärung, warum die Beteiligungsquote der Ab-80-Jährigen um knapp 160 % gestiegen sein könnte.

8.4.2. Tätigkeitsfelder

Die wichtigsten Tätigkeitsfelder der 50- bis 64-Jährigen sind neben der informellen Freiwilligenarbeit die Bereiche Religion, Kultur, Katastrophenhilfe und Sport (siehe Abbildung 68). In den Bereichen Umwelt, Religion, Gemeinwesen und in der informellen Freiwilligenarbeit beteiligen sich die 50- bis 64-Jährigen signifikant stärker als die Unter-50-Jährigen. Lediglich in den Bereichen Bildung und Sport liegt die Partizipationsquote der Unter-50-Jährigen signifikant höher als die der 50- bis 64-Jährigen. Keine signifikanten Unterschiede in der Beteiligungsquote der beiden Alterskohorten gibt es in den Bereichen Katastrophenhilfe, Kultur, Soziales und Politik.

⁹⁹ Aufgrund der geringen Fallzahlen in dieser Altersgruppe ist eine Verzerrung der Daten sehr wahrscheinlich, daher wird auf eine inhaltliche Interpretation verzichtet (siehe Text).

ABBILDUNG 68: BETEILIGUNGSQUOTEN ÄLTERER IM VERGLEICH NACH BEREICHEN

Formelle und informelle Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung je Geschlecht und Altersgruppe; gewichtet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

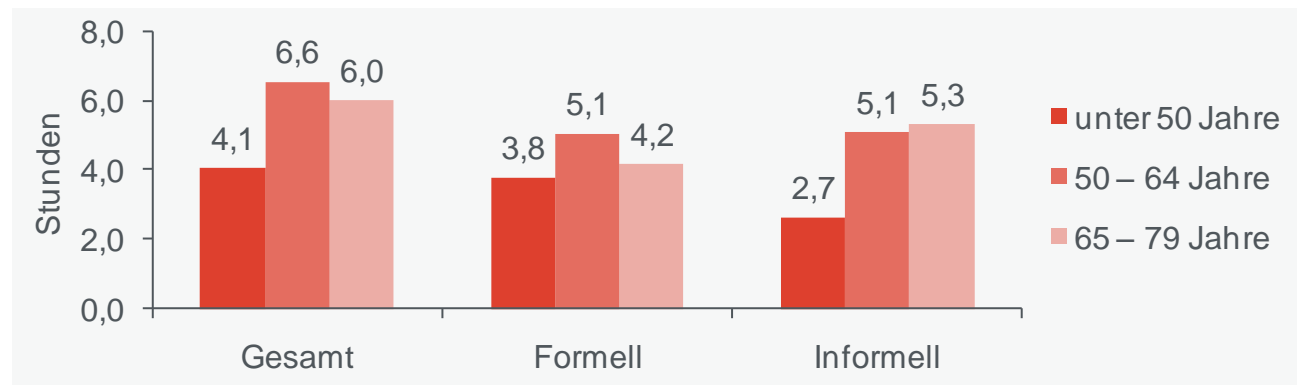
Bei den 65- bis 79-Jährigen verschiebt sich die Beteiligung (siehe Abbildung 68). Zwar liegen auch hier informelle Freiwilligenarbeit, Religion und Kultur an den drei vordersten Stellen, doch an die vierte Stelle tritt der Bereich Soziales. Mit 5,6 % liegt hier die Beteiligungsquote signifikant über jener der Unter-50-Jährigen. In allen weiteren Bereichen ist die Beteiligung der 65- bis 79-Jährigen weit unter 3 % und auch deutlich geringer als bei den Unter-50-Jährigen.

8.4.3. Art und Häufigkeit der Beteiligung

Im Folgenden werden die verschiedenen zeitlichen Aspekte des Engagements von älteren Menschen sowie die Art ihrer Tätigkeiten näher analysiert. Die Gruppe der 50- bis 64-Jährigen übt in den Bereichen Politik und Sport signifikant häufiger eine leitende Funktion aus als Jüngere. Das Senioritätsprinzip dürfte in diesen Bereichen eine wichtigere Rolle spielen als in den anderen. Im Bereich Katastrophenhilfe ist es hingegen wahrscheinlicher, unter 50 eine leitende Funktion zu übernehmen als über 65. In allen anderen Bereichen gibt es in Bezug auf eine leitende Funktion keine signifikanten Unterschiede zwischen den drei Alterskohorten.

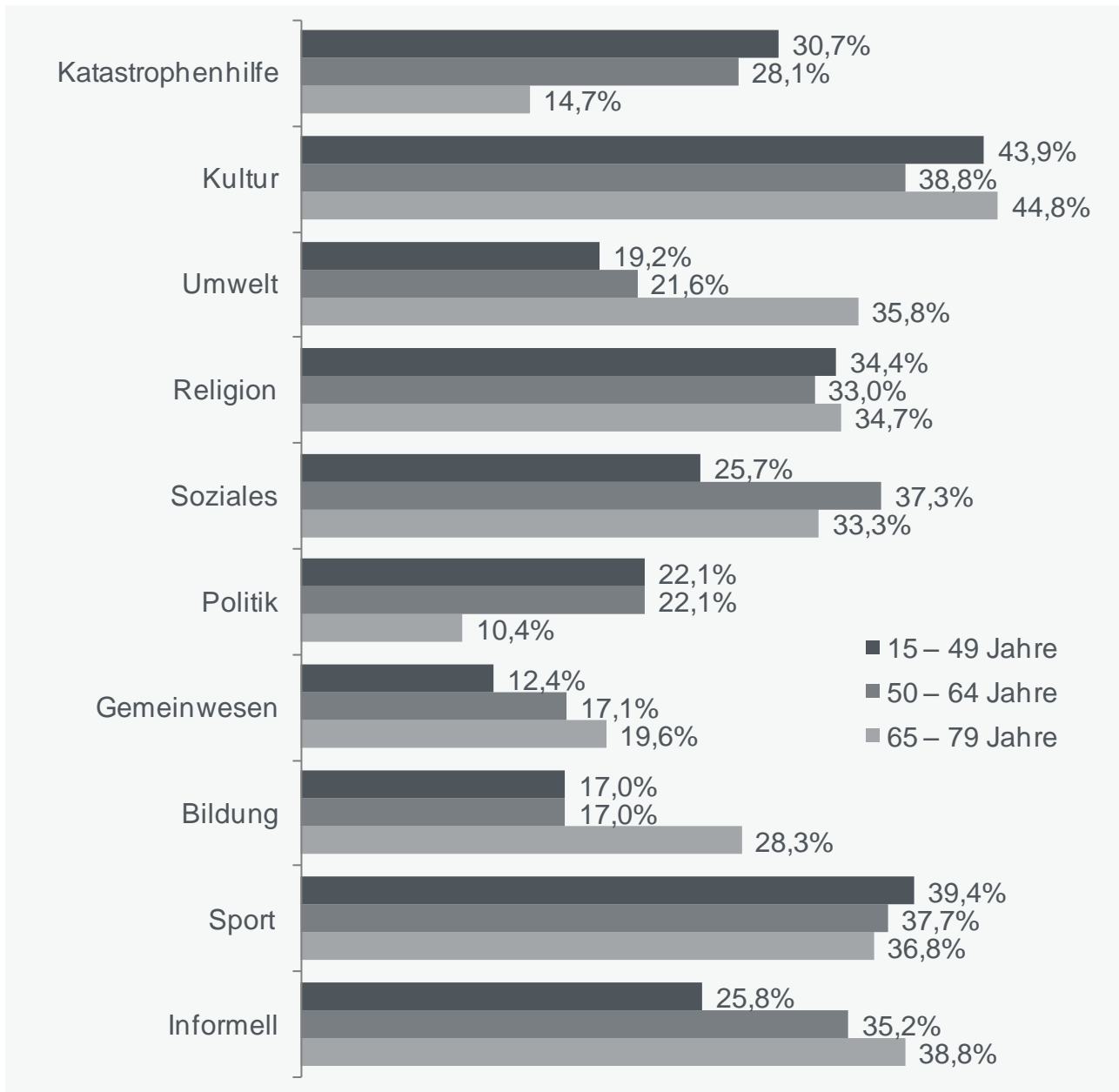
Gemessen am durchschnittlichen wöchentlichen Zeitaufwand, leisten Menschen ab 50 signifikant mehr Freiwilligenarbeit als die Unter-50-Jährigen, sowohl in der formellen als auch in der informellen Freiwilligenarbeit (siehe Abbildung 69). In der formellen Freiwilligenarbeit ist der Unterschied zwischen den Unter-50-Jährigen und den 65- bis 79-Jährigen nicht signifikant. Zwischen den beiden älteren Kohorten sind die Unterschiede in Bezug auf den wöchentlichen Zeitaufwand generell nicht signifikant. Tendenziell leisten die 50- bis 65-Jährigen mehr formelle Freiwilligenarbeit, während die 65- bis 79-Jährigen mehr informelle Freiwilligenarbeit leisten.

ABBILDUNG 69: DURCHSCHNITTLICHE WOCHENARBEITSZEIT ÄLTERER IN STUNDEN



Formelle und informelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige je Altersgruppe; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Der Großteil der Freiwilligen leistet sein Engagement an weniger als 30 Tagen pro Jahr, das trifft auch auf die älteren Menschen zu. Signifikante Unterschiede zwischen den Altersgruppen bestehen lediglich im Bereich Katastrophenhilfe, in dem sich nur ein geringer Anteil der 65- bis 79-Jährigen an mehr als 30 Tagen engagiert. In der informellen Freiwilligenarbeit nimmt die Häufigkeit bei den älteren Kohorten zu. Signifikant sind die Unterschiede zwischen den Unter-50-Jährigen und den beiden älteren Altersgruppen, nicht jedoch zwischen 50- bis 64-Jährigen und 65- bis 79-Jährigen. In allen anderen Bereichen besteht kein signifikanter Unterschied.

ABBILDUNG 70: ANTEIL DER FREIWILLIGEN, DIE AN MEHR ALS 30 TAGEN IM JAHR TÄTIG SIND, GETRENNT NACH BEREICHEN UND ALTERSGRUPPEN

Formelle und informelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige je Altersgruppe; gewichtet
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

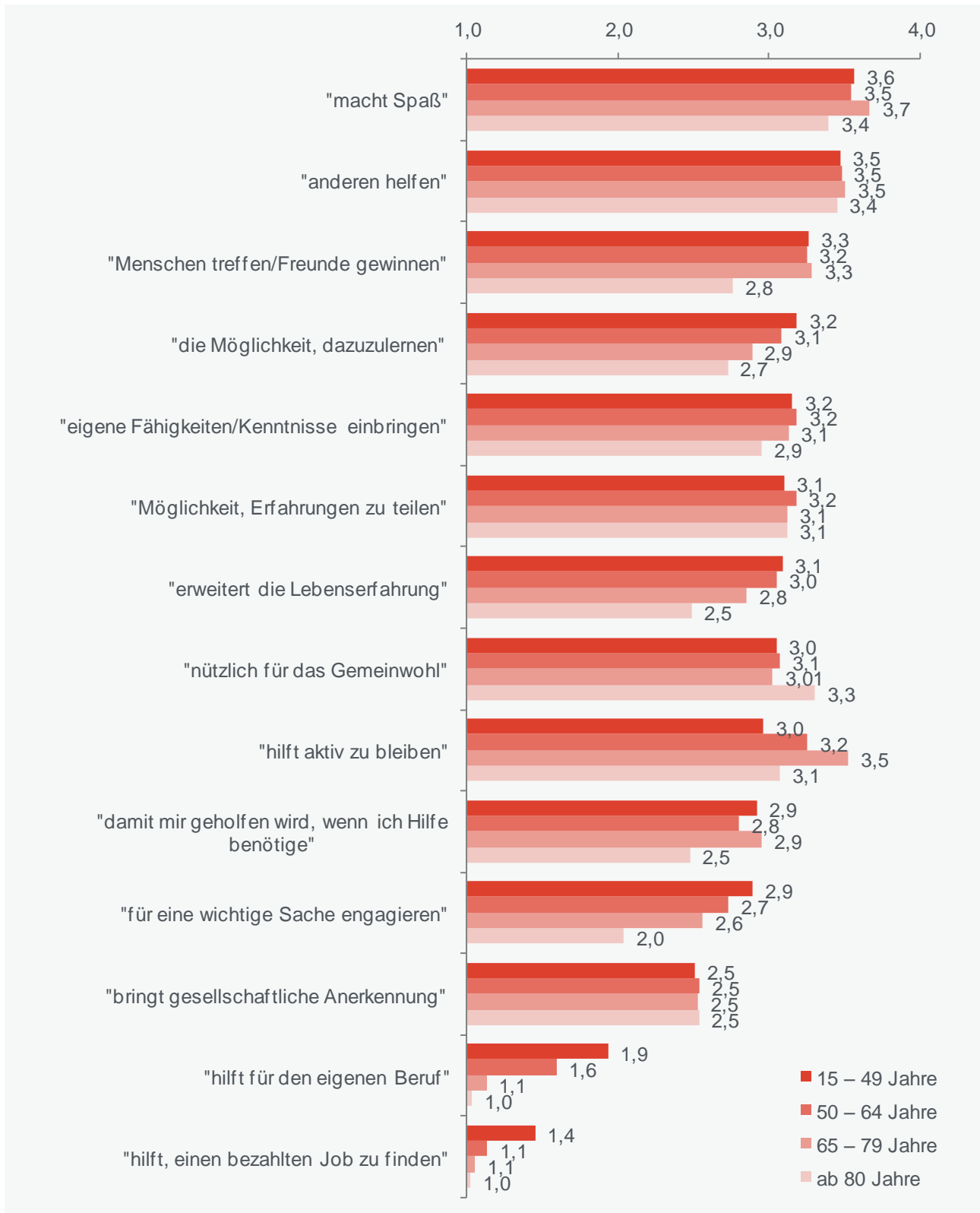
Eine weitere Frage nach der Form der Ausübung betraf die Regelmäßigkeit. Freiwilliges Engagement kann regelmäßig oder zeitlich begrenzt bzw. projektförmig sein. Während regelmäßige Tätigkeiten eher mit traditionellen Formen der ehrenamtlichen Arbeit in Verbindung gebracht werden, wird moderne Freiwilligenarbeit tendenziell als projektförmig beschrieben. Man könnte annehmen, dass ältere Menschen eher traditionelle Formen bevorzugen und daher häufiger regelmäßige Aktivitäten ausüben. Allerdings gab es dahingehend keine großen Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersgruppen. In der Katastrophenhilfe beteiligen sich Unter-50-Jährige häufiger regelmäßig als die beiden

älteren Kohorten. Bei der freiwilligen Feuerwehr erlangen ältere Mitglieder ab einem bestimmten Lebensjahr den Status „ReservistIn“ und werden nur fallweise eingesetzt, was eine Erklärung sein könnte (Favry et al. 2006). Umgekehrt ist es im Bereich der informellen Freiwilligenarbeit – dort beteiligen sich die beiden älteren Kohorten öfter regelmäßig als die Unter-50-Jährigen. Keine signifikanten Unterschiede bestehen zwischen den beiden älteren Kohorten. Im Bereich Gemeinwesen beteiligen sich die 65- bis 79-Jährigen häufiger regelmäßig als die beiden jüngeren Kohorten.

8.4.4. Motive und Hindernisse

Im Alter verlagern sich die Motive für ein freiwilliges Engagement, wenn auch keine gravierenden Unterschiede in der Motivstruktur festzustellen sind, so wie sie in der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) abgefragt wurden. Generell werden die angeführten Beweggründe insbesondere von den Ab-80-Jährigen als weniger bedeutsam eingestuft als von der Gesamtheit der Befragten. Lediglich der Wunsch, etwas für das Gemeinwohl zu tun, ist den Ab-80-Jährigen wichtiger. Die Anknüpfung zum Beruf wird mit zunehmendem Alter unbedeutender. Die Aussage „Es hilft mir für meinen Beruf“ wurde von den Ab-80-Jährigen nachvollziehbar als gänzlich unbedeutend eingestuft, ebenso wie die Hoffnung, durch das ehrenamtliche Engagement einen Job zu finden – beide Motive spielen bei den 50- bis 64-Jährigen noch eine etwas wichtigere Rolle. Auch die Möglichkeit, seine Lebenserfahrung zu erweitern und dazuzulernen, verliert mit zunehmendem Alter an Bedeutung. Der Spaß an der Tätigkeit steht bei allen drei Kohorten an vorderster Stelle, lediglich die Ab-80-Jährigen stufen den Wunsch, anderen zu helfen, als wichtiger ein. Interessanterweise ist Spaß für die 65- bis 79-Jährigen wichtiger als für die jüngeren Kohorten. Auch das Motiv „aktiv bleiben“ ist der Kohorte der 65- bis 70-Jährigen vergleichsweise am wichtigsten.

ABBILDUNG 71: MOTIVE FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT NACH KOHORTEN



Formelle und informelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige je Altersgruppe; gewichtet; Mittelwerte der Antwortkategorien 1 ... überhaupt nicht, 2 ... eher nicht, 3 ... eher schon, 4 ... voll und ganz
 Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

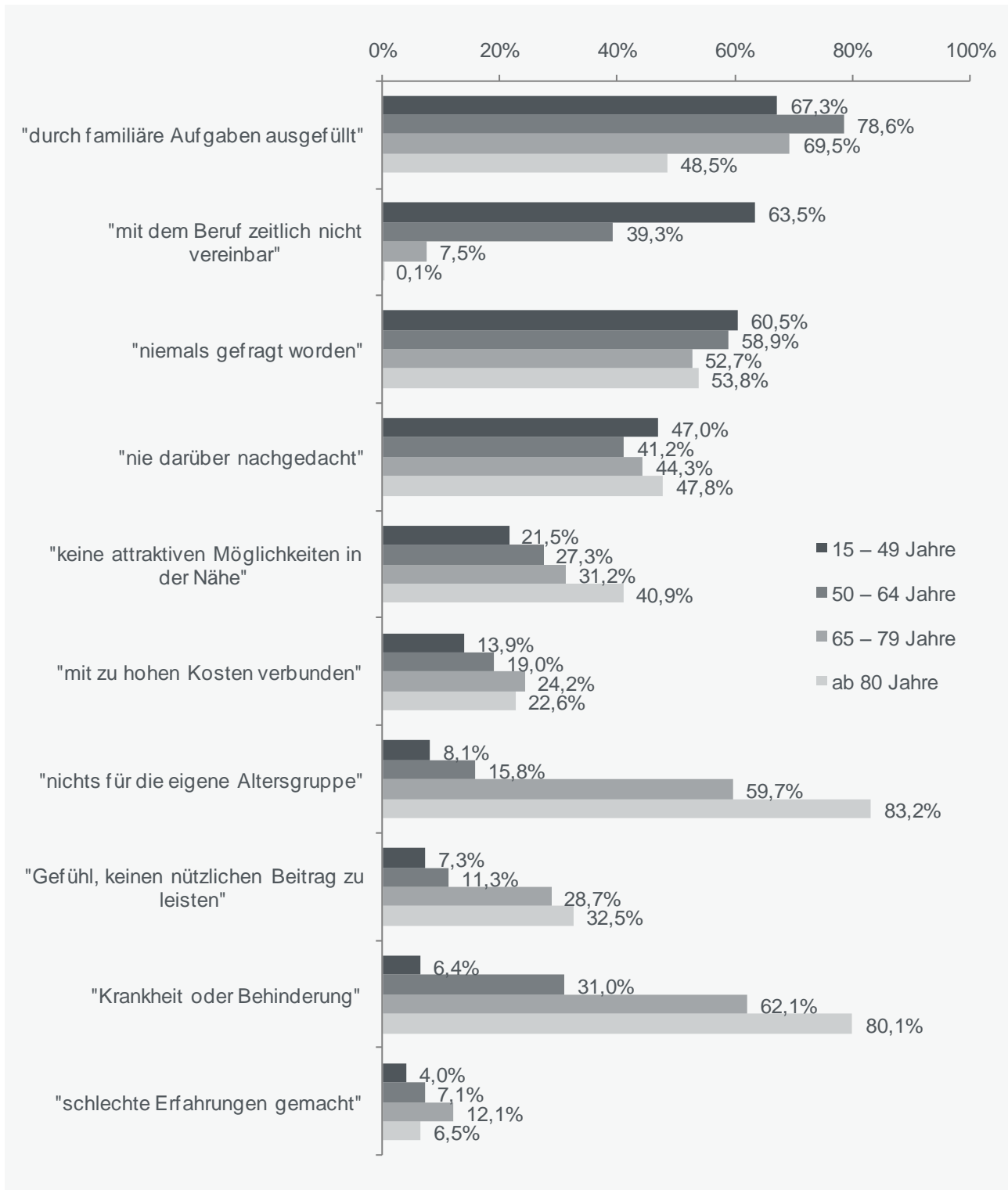
Große Unterschiede gibt es zwischen den drei Altersgruppen in Bezug auf die Hindernisse (siehe Abbildung 72). Für die Gruppe der 50- bis 64-Jährigen ist die Auslastung durch familiäre Aufgaben der am häufigsten genannte Grund für ein Nicht-Engagement. Dies unterstreicht die Tatsache, dass Ältere insbesondere durch Betreuung von Enkelkindern und Pflege von Angehörigen auch im Alter stark mit familiären Aufgaben betraut sind. In dieser Kohorte geben 58,9 % an, niemals gefragt worden zu sein und 41,2 %, nie darüber nachgedacht zu haben. Die zeitliche Unvereinbarkeit mit dem Beruf verliert mit zunehmendem Alter an Bedeutung und ist für 39,2 % der 50- bis 64-Jährige noch ein Hindernisgrund.

Auch für die 65- bis 79-Jährigen ist die familiäre Situation der am häufigsten genannte Punkt (69,5 %). Allerdings folgt in dieser Altersgruppe bereits der gesundheitliche Zustand mit 62,1 % an zweiter Stelle. Fast ebenso oft (von 59,7 %) wird auch als zutreffend angegeben, dass dies nichts für ihre Altersgruppe sei.

Das mangelnde Angebot attraktiver Möglichkeiten, sich freiwillig zu engagieren, gewinnt mit zunehmendem Alter an Bedeutung. In diesem Zusammenhang ist interessant, dass in der Gruppe der 65- bis 79-Jährigen die Beteiligungsquote in Gegenden mit niedriger Bevölkerungsdichte signifikant geringer ist als in jenen mit mittlerer Bevölkerungsdichte. Normalerweise steigt die Beteiligungsquote mit abnehmender Bevölkerungsdichte. Das könnte darauf hinweisen, dass mit zunehmendem Alter die Mobilität geringer wird und damit auch, speziell in stark ländlichen Gegenden, die Möglichkeiten, sich zu engagieren, zurückgehen.

83,2 % der nicht freiwillig engagierten Ab-80-Jährigen, die diese Frage beantworteten, sind der Ansicht, dass Freiwilligenarbeit nichts für ihre Altersgruppe sei. Dieses Hindernis wird damit als bedeutender eingestuft als gesundheitliche Gründe, die von 80,1 % genannt wurden.

ABBILDUNG 72: ARGUMENTE GEGEN FREIWILLIGES ENGAGEMENT NACH KOHORTEN



Basis: Nicht freiwillig Engagierte je Altersgruppe; Prozent der Antwortkategorie „trifft zu“; nur gültige Fälle; gewichtet

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

8.5. Resümee

Freiwilliges Engagement bietet älteren Menschen die Möglichkeit, ihren dritten und vierten Lebensabschnitt abwechslungsreicher zu gestalten. Die Ziele, die mit einem freiwilligen Engagement verfolgt werden, sind weit gespannt. Sie reichen vom Wunsch, etwas an die Gesellschaft weiterzugeben, insbesondere an jüngere Generationen, oder sich in das Gemeinwesen einzubringen bis hin zur Verwirklichung von Interessen und Fähigkeiten, die durch familiäre und berufliche Verpflichtungen bisher brachgelegen sind (Pflegerl 2006: 69).

Im deutschsprachigen Raum ist die Diskussion zu den Bedürfnissen von älteren Freiwilligen noch wenig fortgeschritten. Recherchiert man beispielsweise im Internet, wird man in den USA und im Vereinigten Königreich eher fündig. Dort lassen sich zahlreiche Beiträge zu den besonderen Anforderungen der „Senior Volunteers“ bzw. der Babyboomer-Generation finden, die von verschiedensten Institutionen geführt werden – oftmals eigene für ältere Freiwillige eingerichtete Organisationen und Interessenvertretungen.¹⁰⁰ Organisationen und Freiwilligenprogramme werden im Hinblick auf ihre Tauglichkeit für Ältere evaluiert.¹⁰¹ Eine umfassende gesellschaftspolitische Diskussion, die unterschiedlichste Facetten von Freiwilligenengagement älterer Menschen einschließt, ist auch für Österreich wünschenswert. Dies scheint insbesondere im Hinblick auf das Ergebnis wichtig, dass ein Großteil der älteren Menschen ab 65 Jahren freiwilliges Engagement nicht als adäquate Beschäftigung für ihre Altersgruppe betrachtet.

Hoffnungsvoll stimmt, wenn auch die Gesamtentwicklung wenig erfreulich ist, die Tendenz¹⁰², dass freiwilliges Engagement älterer Menschen weniger stark rückläufig ist als jenes der jüngeren Generationen. Dies entschärft auch etwas das Argument, dass Menschen, die in jüngeren Jahren niemals freiwillig tätig waren, im Alter nur schwer dafür gewonnen werden können (Erlinghagen 2008: 14). Können Freiwillige, die gute Erfahrungen mit ihrem Engagement gemacht haben, motiviert werden, sich im Alter länger zu engagieren, ist bereits viel erreicht.

Es gibt aber auch gute Gründe, bislang noch nicht engagierte Ältere gezielt anzusprechen. Ein vielversprechender Ansatz scheint dabei, Freiwilligenarbeit in einen größeren Kontext als ein Gestaltungselement der Nacherwerbsphase einzubetten. Durch die Verlängerung dieser Lebensphase steigt der Bedarf an Anregungen zur bewussten Gestaltung. Laut Placke/Riess (2006) braucht es „... ‚hybride‘ und altersgerechte Arrangements zwischen Erwerbsarbeit und Engagement, die Menschen individuelle Lösungen ihrer Lebensgestaltungen ermöglichen“ (89). Eine Möglichkeit, ältere Menschen in dieser Phase individuell zu unterstützen, stellen Freiwilligenagenturen dar, die bereits vor dem Erreichen

¹⁰⁰ z. B.: www.seniorvolunteerservices.org/ [Zugriff am: 12.05.2009], www.getinvolved.gov/seniorcorps/seniorcorps/index.asp [Zugriff am: 12.05.2009], www.energizeinc.com/art/subj/older.html [Zugriff am: 12.05.2009], http://volunteer.ca/en/volcan/older-adults/canada_adults_report_printable [Zugriff am: 12.05.2009]

¹⁰¹ z. B.: www.transitionsabroad.com/listings/travel/senior/volunteer_vacations_for_adults_and_seniors.shtml [Zugriff am: 12.05.2009]

¹⁰² Bei Vernachlässigung aller methodischen Vorbehalte der Vergleichbarkeit der Daten aus den Jahren 2000 und 2006.

des Rentenalters als Vermittlungsinstanz zwischen Angebot und Nachfrage fungieren können (Hank/Erlinghagen/Lemke 2006: 11).

Wichtig scheint es, Ältere auf vielfältige Weise anzusprechen und sie nicht nur als Ausübende herkömmlicher Formen des freiwilligen Engagements zu begreifen. Die Daten der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) zu den Motiven sowie verschiedene andere Studien weisen darauf hin, dass auch ältere Freiwillige durchaus „moderne Ansprüche“ an das freiwillige Engagement haben (Amann/Ehgartner 2008: 138f.; Kolland 2008: 152) während sie dem Verpflichtungscharakter, mit dem ein Solidarbeitrag häufig verbunden wird, eher ablehnend gegenüberstehen (Amann/Ehgartner 2008: 99). Freiwilliges Engagement muss sich für beide Seiten „rentieren“: für die Empfänger und Empfängerinnen von Leistungen sowie für die (älteren) Freiwilligen selbst.

9. FREIWILLIGES ENGAGEMENT UND MIGRANTINNEN/MIGRANTEN

Christoph Reinprecht

9.1. Einleitung und Hintergrund

Betrachtet man Integration als einen Prozess der gegenseitigen Annäherung, der die ansässige und die zugewanderte Bevölkerung gleichermaßen fordert („two-way-process of mutual accommodation by immigrants and residents of Members States“), wie der dritte Jahresbericht über Migration und Integration der Europäischen Kommission (2007) formuliert, so kommt der zivilgesellschaftlichen Partizipation von Migrantinnen und Migranten eine Schlüsselstellung zu: Menschen mit Migrationshintergrund tragen über Formen bürgerschaftlichen Engagements aktiv zur Herstellung von guten Lebens- und Umweltbedingungen bei, die aus Sicht der Migrantinnen und Migranten keineswegs immer als immigrations- oder integrationsfreundlich zu bewerten sind.

Aktive Teilhabe ist nicht nur für Migrantinnen und Migranten nützlich und wertvoll, sondern auch die Aufnahmegesellschaft profitiert nachhaltig davon: Sie erhält auf diese Weise bedeutende Impulse für die Revitalisierung des gesellschaftlichen und kulturellen Lebens. Migration versinnbildlicht den Prozess sozialen Wandels. Mittels sowohl formeller als auch informeller Praktiken des freiwilligen Engagements regen Migrantinnen und Migranten in vielfältiger Weise das dadurch notwendige Neuarrangement von gesellschaftlicher Integration und sozialem Zusammenhalt an. Gleichzeitig stimulieren sie das nach wie vor wenig ausgeprägte Selbstverständnis der europäischen Nationalstaaten als Einwanderungsgesellschaften. In allen Mitgliedsländern der Europäischen Union, Österreich mit eingeschlossen, repräsentieren Migrantinnen und Migranten eine bedeutende, stetig wachsende aktive Bevölkerungskategorie: In Österreich haben etwa 15 % der Bevölkerung einen migrantischen Hintergrund, d. h. sie sind außerhalb von Österreich geboren und im Laufe ihres Lebens zugewandert. In größeren Städten Österreichs liegt der Anteil der zugewanderten Bevölkerung zwischen einem Viertel und einem Drittel. Migrantinnen und Migranten sind keineswegs nur in Bezug auf die Teilhabe am Arbeitsmarkt (zweifelloso eine Dominante des Migrationsmotivs) aktiv, sondern streben auch nach Integration in anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, wobei erhebliche Barrieren den Zugang zum gesellschaftlichen Mainstream, seinen Organisationen und Praktiken erschweren. Die wachsende Bedeutung der Migration für die europäischen Gesellschaften fordert die Europäische Union und ihre Mitgliedsstaaten dazu auf, Migrantinnen und Migranten in die unterschiedlichen Sphären der Freiwilligenarbeit einzubinden und aktiv den Beitrag anzuerkennen, den sie für Entwicklung und Qualität des gesellschaftlichen Lebens leisten.

9.2. Begriffliche Klärung: MigrantIn

Für eine präzise Bestimmung des Begriffs „MigrantIn“ sind drei Differenzierungen unerlässlich:

- > *Erstens*: Der Ausdruck „MigrantIn“ bezieht sich in allgemeiner Weise auf die Erfahrung grenzüberschreitender, internationaler Wanderung. Während die öffentliche Aufmerksamkeit lange Zeit dem Aspekt der Arbeitsmigration galt und heute auf das Thema Asilmigration fokussiert, bezieht sich der Begriff „MigrantIn“ auf die Gesamtheit der Bevölkerung, die außerhalb Österreichs geboren und zugewandert ist.
- > *Zweitens*: Soziale Kategorisierungen verleiten dazu, Ähnlichkeiten nach innen und Differenzen nach außen überzubewerten. So regt der Begriff MigrantIn dazu an, Zugewanderte als homogene Gruppe zu betrachten, und zwar in Relation zur ebenfalls homogenisierten, nicht migrantischen (Mehrheits-) Bevölkerung. Brubaker (2002) hat überzeugend argumentiert, dass Gruppenkonstruktionen solcherart nicht nur ein fester Bestandteil von Alltagstheorien sind, sondern auch in sozialwissenschaftliche Ordnungsschemata einfließen. Für die Kategorie der Migrantinnen und Migranten bilden neben nationaler Herkunft, kulturell-religiösem Hintergrund, Geschlecht und Sozialstatus vor allem auch Akkulturationsvariablen wie Zeitpunkt, Motiv und Kontext der Migration, Aufenthaltsdauer und aufenthaltsrechtlicher Status sowie der Grad der strukturellen, sozialen und kulturellen Integration wichtige Differenzierungsmerkmale.
- > *Drittens*: Der Begriff „MigrantIn“ stellt auf das Merkmal der Wanderung ab, nicht aber auf den Bürgerschaftsstatus. Der Ausdruck „MigrantIn“ umfasst die Gesamtheit der Bevölkerung mit Migrationserfahrung, unabhängig vom Status der Staatsbürgerschaft. Der Großteil der amtlichen Statistik orientiert sich am Staatsbürgerschaftskonzept, sie berücksichtigt nur eine spezifische Teilmenge der Migrantinnen und Migranten, während Eingebürgerte, die der Kategorie der ÖsterreicherInnen zugeordnet werden, aus der Statistik verschwinden bzw. unsichtbar gemacht werden (dazu Reinprecht 2003). Die mit Migration verbundenen Besonderheiten und Prozesse – etwa Benachteiligung aufgrund nationaler Herkunft und ethnischer Zugehörigkeit – werden durch einen Wechsel der Staatsbürgerschaft jedoch nicht außer Kraft gesetzt. Für jede differenzierte Analyse sind deshalb eingebürgerte Migrantinnen und Migranten mit einzubeziehen.

In der öffentlichen Debatte wird der Begriff „Migration“ sehr breit verwendet, als Migrantinnen und Migranten gelten hier auch Angehörige der „zweiten Generation“. Diese Kategorie umfasst Nachkommen von Migrantinnen und Migranten, die bereits im Aufnahmeland geboren oder vor der Einschulung eingewandert sind. Im Zusammenhang mit nachwandernden älteren Kindern und Jugendlichen ist mitunter auch von „eineinhalbter Generation“ die Rede. Diese Übertragung des Migrationsbegriffs auf die nachkommende(n) Generation(en) ist insofern gerechtfertigt, als diese viele Probleme der Elterngeneration erben, insbesondere im Bereich der Chancengleichheit und Anerkennung. Auf der anderen Seite kann die zu wenig hinterfragte Verwendung des Begriffs „MigrantIn“ leicht zur dauerhaften Zuschreibung eines Merkmals auf eine in sich sehr heterogene Bevölkerungsgruppe führen und damit zu Stigmatisierungsprozessen sowie zur Fixierung von „Unzugehörigkeit“ beitragen. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass der Wechsel der Generationen sowohl die Tendenz zur Assimilation als auch zur Minderheitenbildung befördern kann. Je nachdem verändert sich auch die Funktion, die Freiwilligenarbeit in Hinblick auf Integration ausüben kann.

9.3. Der Beitrag des freiwilligen Engagements zur Integration

In der internationalen Literatur gilt Freiwilligenarbeit als ein „Indikator für Integration und übt in Bezug auf viele andere Indikatoren für Integration eine Funktion aus“ (European Volunteer Center 2006: 96; dazu auch Vogel/Triandafyllidou 2005). Ein europäisches Projekts zur „Beteiligung von Drittstaatsangehörigen an freiwilligem Engagement als Mittel zur Integrationsförderung“ (INVOLVE) ergab, dass in Hinblick auf den Zusammenhang von Freiwilligenarbeit und Integration folgende Aspekte von Bedeutung sind (European Volunteer Center 96ff.): Die erste Generation, also die Neuzuwandernden, erhält Gelegenheit, Grundkenntnisse der Aufnahmegesellschaft zu erwerben, einschließlich Sprache, Wohnungswesen, Bildung, Gesundheit, Sozialdienste usw. Zweitens ist Freiwilligenarbeit in Hinblick auf nicht formelle und informelle Bildungsprozesse relevant, die, drittens, Erwerbschancen und Beschäftigungsfähigkeit am Arbeitsmarkt erhöhen. Viertens bietet Freiwilligenarbeit Gelegenheit für Kontakte und Kommunikation über Gruppen und Milieu hinaus sowie für die Ausübung von Tätigkeiten, die dem Gemeinwesen zugute kommen und für alle Beteiligten wertvoll sind. Fünftens stärkt freiwilliges Engagement ganz allgemein die Handlungsfähigkeit von Migrantinnen und Migranten und hilft, sechstens, der Aufnahmegesellschaft, mit der zunehmenden Diversität ihrer Bevölkerungen umzugehen und Veränderungen zu bewältigen.

Freiwilligenengagement kann Prozesse der sozialen Integration entscheidend unterstützen, doch die Praxis der Freiwilligenarbeit ist in hohem Maße durch die gesellschaftliche Randposition strukturiert, der Migrantinnen und Migranten vielfach ausgesetzt sind. Institutionelle Schwellen charakterisieren insbesondere den Zugang zur formellen Freiwilligenarbeit in etablierten ehrenamtlichen Organisationen der Aufnahmegesellschaft (freiwillige Feuerwehr, Rotes Kreuz etc.). Wenig repräsentiert sind Migrantinnen und Migranten auch in traditionellen Verbänden (z. B. Pfadfinder und Pfadfinderinnen, Naturfreunde, Pensionistenverband), in Interessenvertretungen und Selbsthilfegruppen (z. B. Gesundheitsbereich) sowie in gemeinwesenbezogenen Beteiligungsformen (z. B. BürgerInneninitiativen). Nur in wenigen Bereichen wie etwa in Sportvereinen (insbesondere Ball- und Kraftsportarten), die ihre Mitglieder häufig aus den Milieus der zweiten und dritten Generation rekrutieren, divergiert die Situation, formelle Positionen erreichen Migrantinnen und Migranten jedoch auch hier selten (für Deutschland zeigen dies Halm/Sauer 2005).

Barrieren im Zugang zur formellen Freiwilligenarbeit in Organisationen der Mehrheitsgesellschaft sind keine österreichische Besonderheit, doch im Unterschied zu Österreich werden in anderen europäischen Ländern gezielt Maßnahmen gesetzt, um Migrantinnen und Migranten in die Strukturen der etablierten Freiwilligenarbeit zu integrieren und die Wirkmächtigkeit der institutionellen Barrieren zu reduzieren. Für Großbritannien dokumentieren Wilson und Lewis (2006) zahlreiche Initiativen zur Integration von Angehörigen ethnischer Minderheiten, Migrantinnen und Migranten sowie Asylwerberinnen und Asylwerbern in die Strukturen und Netzwerke der etablierten Freiwilligenarbeit. Ein erfolgreiches Praxisbeispiel ist das „Environment for All“-Projekt des British Trust for Conservation Volunteers (BTCV). Dabei waren zwischen 2001 und 2004 rund 3.000 Flüchtlinge und AsylwerberInnen in lokal eingebettete Aktivitäten zur

Umweltverbesserung und zur Förderung des Umweltbewusstseins eingebunden, größtenteils in Partnerschaft mit einheimischen Ehrenamtlichen. Vergleichbare Initiativen existieren seit vielen Jahren auch in den Niederlanden, ein Good-Practice-Beispiel ist etwa das Projekt „Stap Twee“, in dessen Rahmen zwischen 2001 und 2005 Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Mainstream-Organisationen entwickelt und umgesetzt wurden (Huth 2003).

Als verantwortlich für die Beharrlichkeit der Zugangshindernisse gelten in der internationalen Literatur Faktoren wie die fragile aufenthaltsrechtliche und (sozial-)rechtliche Lage mancher Gruppen (gilt besonders für AsylwerberInnen); die soziale Abschließung der Mainstreamorganisationen; die starke Binnenorientierung mancher migrantischer Populationen bei fehlenden Brückenkontakten („weak ties“, „social links“) zu Mitgliedern bzw. in Kernbereiche der Mehrheitsgesellschaft; das Vorhandensein traditioneller Wertorientierungen und Rollenbilder, welche die Teilnahme an posttraditionellen Formen des Freiwilligenengagements (Selbsthilfegruppen, Bürgerinitiativen etc.) bremsen; schließlich die sozial benachteiligte Lage und Bildungsferne mancher Gruppierungen, welche die Bereitschaft zu ziviler Partizipation in allgemeiner Weise hemmen.

Ehrenamtliche Aktivitäten der migrantischen Bevölkerung entfalten sich vorwiegend im Rahmen von Selbstorganisationen sowie im informellen Bereich, etwa der Nachbarschaftshilfe. Um die restriktiven Bedingungen im Zuwanderungsland meistern zu können, sind Migrantinnen und Migranten vielfach auf das familiär-verwandtschaftliche und ethnische Selbsthilfepotenzial angewiesen. Informelle Unterstützung in der (herkunftsmäßig häufig homogenen) Nachbarschaft, beispielsweise bei Haushaltshilfe oder Renovierungsarbeiten, Kinderaufsicht oder Krankenversorgung sowie im Rahmen von Behördenkontakten, ist eine weit verbreitete Praxis (Reinprecht 1999). Teilweise kann dafür auch auf transnational aufgespannte soziale Beziehungsressourcen zurückgegriffen werden, etwa auf Familienmitglieder oder Verwandte, die in verschiedenen Ländern leben und sich gegenseitig unterstützen (Fernandez de la Hoz 2004). Eine nicht minder wichtige Ressource bildet die Infrastruktur der migrantischen und ethnischen Selbstorganisationen (Kultur- und Elternvereine, Sport- und Berufsvereinigungen, weltanschauliche und religiöse Gemeinschaften etc.). Diese erfüllen zahlreiche wichtige Funktionen bei der Bewältigung des Lebensalltags: Sie dienen als „Anpassungsschleuse“ für neu Zugewanderte (Treibel 2003) und vermitteln sozial-emotive, instrumentelle und materielle Hilfe auch in späteren Phasen des Migrationsprozesses; sie fördern die Pflege und den Transfer der Herkunftskultur und tragen somit zur Bildung individueller und kollektiver Identität bei; sie stärken das soziale Kapital, „indem sie erfolgreiche und qualifizierte Repräsentanten ihrer Community an sich binden und deren Kenntnisse und Verbindungen nutzen“ (Gaitanides 2003: 44), wodurch die Vereine auch eine wichtige Funktion als Brücke in die Aufnahmegesellschaft erhalten. Angebote wie Sprach- und Alphabetisierungskurse, Berufsförderung, Kulturvermittlung, Kinderbetreuung, Altenpflege etc. helfen, soziale Barrieren und Benachteiligungen zu kompensieren (in Wien nennen 41 % der Migranten- und Migrantinnenvereine entsprechende Integrationsinitiativen; Waldrauch/Sohler 2004: 168). Indem sie als Sprachrohr für kollektive Interessen sowie als Ansprechpartner bei Konfliktsituationen und für dialogische Aushandlungsprozesse

auftreten, erfüllen die Vereine eine wichtige Funktion als (sozio-)politische Interessenvertretung.

Die genannten Aspekte – Bedürfnis nach kultureller Zugehörigkeit und sozialer Integration, Unterstützung und Aktivität, Sicherheit und Anerkennung – spiegeln sich auch in Forschungen zu Motiven der Freiwilligenarbeit in migrantischen Bevölkerungsgruppen. Eine rezente österreichische Studie (Reinprecht/Gapp 2006) verweist auf mehrschichtige Motivbündel, wobei das Bedürfnis nach sozialer Einbindung und gesellschaftlicher Anerkennung gegenüber dem altruistischen oder auch weltanschaulichen Motiv überwiegt. Wichtig sind auch Stabilisierung bzw. Zugewinn von berufsbezogenen Kompetenzen, die im Prozess der grenzüberschreitenden Wanderung von Entwertung bedroht sind. Vergleichsanalysen zwischen migrantischen und einheimischen Bevölkerungsgruppen zeigen, dass ehrenamtliche Praktiken wesentlich dazu beitragen, das unter Migrantinnen und Migranten ausgeprägte Gefühl von „komplexer Unsicherheit“ (Reinprecht 2006) zu mildern.

Die vielschichtige Funktion migrantischer und ethnischer Selbstorganisationen erhielt in der integrationspolitischen Debatte der letzten Jahre vermehrte Aufmerksamkeit und Wertschätzung. Ihre Rolle ist allerdings differenziert einzuschätzen: Zum einen ist Ehrenamtlichkeit häufig in Strategien der Existenzbewältigung eingebunden, d. h. die Betroffenen bewerten sie häufig nicht als freiwillige und auf andere bezogene Tätigkeit, sondern als Notwendigkeit für das eigene Überleben. Traditionelle Normverpflichtungen im Rahmen etablierter Hierarchien von Geschlechtsrollen und Altersgruppen strukturieren die sozialen Praktiken der Freiwilligenarbeit. Dies gilt nicht nur für informelle, in generationsübergreifende Solidarbeziehungen eingebettete Tätigkeiten (zum ausgeprägten Verpflichtungscharakter in MigrantInnenfamilien, Nauck 2004), sondern insbesondere auch für die in migrantischen und ethnischen Organisationen geleistete Freiwilligenarbeit, in der tradierte Hierarchien und Ordnungsvorstellungen die Aufgaben zuweisen. Zum anderen muss die quantitative Bedeutung sozio-politischer Selbstorganisation realistisch beurteilt werden: Nur ein Teil der migrantischen Bevölkerung ist in Vereinen organisiert. Studien, die eine Bestandsaufnahme von Selbstorganisationen versuchen, stellen zumeist eine unübersehbare Vielfalt an Vereinen fest: Waldrauch und Sohler (2004) zählen allein für Wien 728 Organisationen, davon 554 Vereine. Die Studie des Zentrums für Migrantinnen und Migranten in Tirol berichtet für Tirol und Vorarlberg von 447 Vereinen, wobei sowohl Organisationsdichte als auch Aktivitätsschwerpunkte nach Herkunft und soziologischem Profil der Migration variieren (so gilt die Organisationsdichte unter der rezenten Zuwanderung aus dem subsahariellen Afrika und Asien als überdurchschnittlich hoch, während dies unter der traditionellen Arbeitsmigration stärker für die türkische Migration zutrifft, Sohler 2007; auch Bratic 2003). In welchem Ausmaß die migrantische Bevölkerung in die Tätigkeit dieser Vereine aktiv eingebunden ist, lässt sich aus solchen Bestandsaufnahmen jedoch nicht schließen. Befragungen unter migrantischen Bevölkerungsgruppen deuten darauf hin, dass etwa ein Viertel der Zielgruppe in Organisationen engagiert ist, wobei Grad und Art der Einbindung von Merkmalen wie Herkunft, Sozialstruktur und Einwanderungskontext abhängen. Im Rahmen der eigenen Forschungen gaben 25 % der älteren Arbeitsmigrantinnen und -migranten an, in Vereinen organisiert zu sein, wobei der Wert für Türkeistämmige mit

knapp 35 % höher lag als für Befragte aus dem ehemaligen Jugoslawien mit knapp 20 % (Reinprecht 2006). Dies korrespondiert mit den Ergebnissen deutscher Studien, wonach die Migration aus Griechenland, Spanien, der Türkei und Italien soziopolitisch stärker (26 % bis 29 %) als die Zuwanderung aus dem ehemaligen Jugoslawien (18 %) organisiert ist (zitiert aus Gaitanides 2003). Wird nach der sporadischen Teilhabe an Aktivitäten gefragt, liegen die Werte naturgemäß höher. So geben in einer deutschen Repräsentativerhebung unter Migrantinnen und Migranten aus der Türkei 64 % der Befragten an, dass sie gelegentlich an Aktivitäten von Vereinen teilnehmen (Halm/Sauer 2005). Die vorliegenden Studien stimmen darin überein, dass der Stellenwert migrantischer bzw. ethnischer Selbstorganisation mit der Dauer des Aufenthalts einer Gruppe zunimmt, also vom Akkulturationsprozess abhängt, und in Bereichen wie Religion, Heimatkulturpflege, Sport und Freizeit sowie Gewerkschaft stärker ausgeprägt ist als in anderen Domänen. Auch hier sind Aspekte wie das Herkunftsland wesentlich, so dominieren in der ex-jugoslawischen Migration eher herkunftsbezogene Kultur- und Sportaktivitäten, unter der türkischen Migration hingegen eher religiöse und weltanschauliche Aktivitäten (dazu auch Sohler 2007; Kroissenbrunner 2003).

Das Thema Migration und Freiwilligenarbeit stand in den vergangenen Jahren im Mittelpunkt mehrerer europäischer Austauschprojekte (z. B. MEM-VOL, INVOLVE, ENTER, TIPS). Dabei wurden vielfältige Praxisbeispiele dokumentiert, deren Ziel es ist, die Selbstorganisation zu stärken und generell die gesellschaftliche Teilhabe von Migrantinnen und Migranten sowie ethnischen Minderheiten zu fördern. Gute Praxis in Österreich zur Hebung der Handlungs- und Selbstorganisationskompetenz sind etwa der „Seniorinnen- und Seniorenverein von und für Migrantinnen und Migranten“ oder die vom Vernetzungsbüro der Wiener Integrationskonferenz geförderte „MigrantInnenakademie“. Viele Projekte sind mit dem Ziel konzipiert, die Chancen der Teilhabe an den Systemen von Gesundheit, Bildung, Wohnen oder Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Sorge um das Entstehen von „Parallelgesellschaften“ führt international dazu, dass sich öffentliche Programme zur Förderung von ehrenamtlichem bzw. bürgerschaftlichem Engagement zunehmend für migrantische und ethnische Minderheiten öffnen, insbesondere im kommunalen Kontext (z. B. über die Einrichtung von Migrations- und Integrationsbeiräten, für Österreich vgl. dazu die entsprechende Initiative in Linz) sowie in Richtung zweiter Generation (z. B. Bundesarbeitskreis Freiwilliges Sozial Jahr in der Bundesrepublik Deutschland).

9.4. Beteiligung von Migrantinnen und Migranten an der Freiwilligenarbeit in Österreich – Darstellung empirischer Ergebnisse

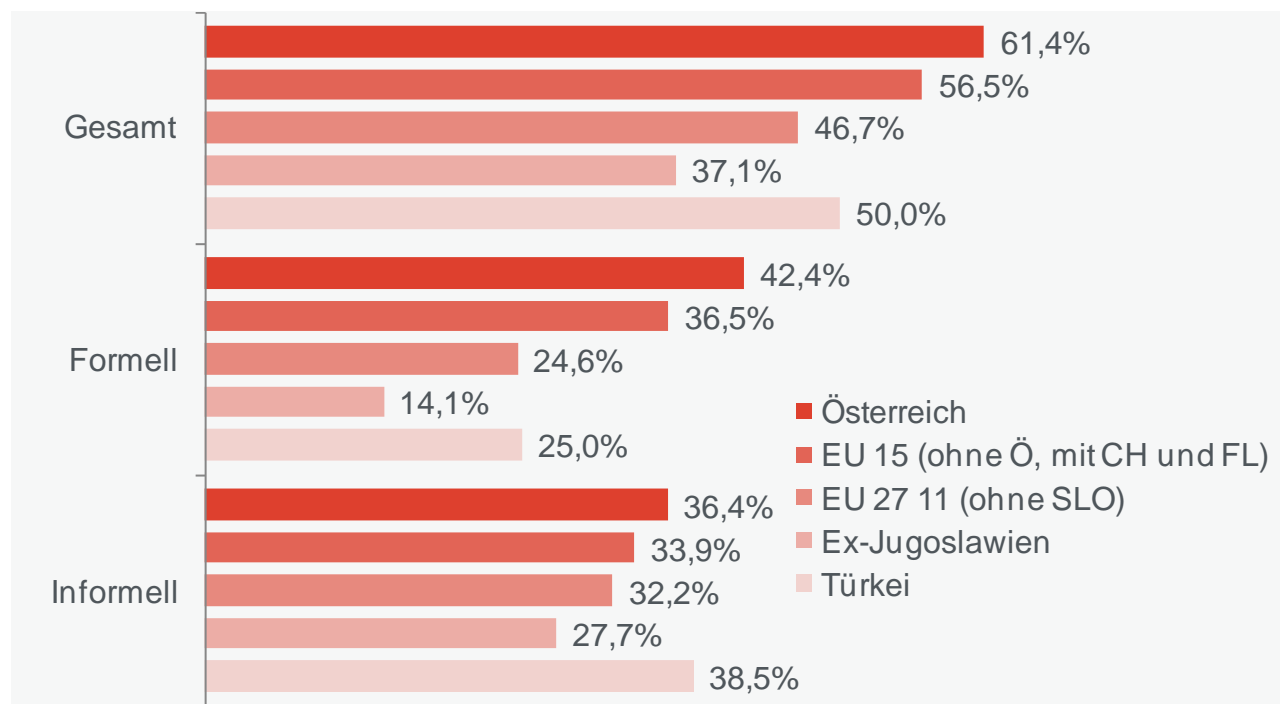
Von vereinzelten Studien abgesehen (Reinprecht/Gapp 2006; Waldrauch/Sohler 2004; Grilz-Wolf/Strümpel 2003; ZEMiT 2003; Reinprecht 1999), hat die österreichische Forschungslandschaft der Freiwilligenarbeit von Migrantinnen und Migranten bisher nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Die bereits zitierten Studien, aber auch andere Projekte im nationalen und internationalen Kontext deuten darauf hin, dass ein großer Teil dieser Freiwilligenarbeit informell sowie insbesondere im Kontext migrantischer Binnenintegration

(Selbsthilfeorganisationen) stattfindet. Mangels repräsentativer Erhebungen sind jedoch weder das tatsächliche Ausmaß noch die verschiedenen Praktiken von Freiwilligenarbeit bekannt. Die Annahme, dass gesellschaftliche Teilhabe von soziologischen Kriterien wie Herkunft, Zuwanderungskontext, Geschlecht, Bildung und Berufsstatus abhängen, sich im Generationswechsel verändern und durch migrations- sowie integrationspolitische Rahmenbedingungen beeinflusst werden, warten auf empirische Fundierung.

Mit der 2006 durchgeführten Zusatzerhebung zum Mikrozensus liegen erstmals auf breiterer empirischer Basis Informationen zur ehrenamtlichen Beteiligung von Personen mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft und/oder mit nicht österreichischem Geburtsland vor. Bei der Interpretation der Daten gilt es die besonderen methodologischen und methodischen Herausforderungen und Probleme zu bedenken, mit denen Studien zum Thema Ehrenamtlichkeit im Migrationskontext im Vergleich zu anderen Forschungen in interkulturellen Settings konfrontiert sind: Dazu zählen Stichprobenprobleme (unzureichende Information über die Grundgesamtheit, insbesondere bezüglich der Gruppe der eingebürgerten Migrantinnen und Migranten), ein schwieriger Feldzugang sowie semantische Probleme im Zusammenhang mit der Verwendung von kulturell konnotierten Begriffen wie Ehrenamtlichkeit oder Freiwilligenarbeit. Wesentlich ist weiters, dass die Erhebung nur in deutscher Sprache durchgeführt wurde, es konnten nur Migrantinnen und Migranten mit entsprechenden Deutschkenntnissen teilnehmen.

Um eingebürgerte Migrantinnen und Migranten mit zu berücksichtigen, wurde der vorliegende Datensatz nach Geburtsland ausgewertet. Unterschieden wird zwischen folgenden Bevölkerungsgruppen: Personen österreichischer Herkunft, im ehemaligen Jugoslawien und in der Türkei geborene Personen, Personen aus einem EU-15-Land sowie Personen aus einem neuen Mitgliedsland (ohne Slowenien). Zu berücksichtigen ist, dass die Struktur der Stichprobe erheblich von der Grundgesamtheit abweicht. So liegt der Anteil der nicht in Österreich geborenen Befragten mit knapp 9 % deutlich unter dem tatsächlichen Wert von 15 %. Und während 36 % der in Österreich lebenden Bevölkerung mit Migrationshintergrund aus dem ehemaligen Jugoslawien und weitere 14 % aus der Türkei stammen (Lebhart/Marik-Lebeck 2007), sind diese Gruppen im Datensatz nur mit 21 % bzw. 6 % vertreten. Da diese Stichprobenverzerrung mittels Gewichtungsverfahren nicht korrigierbar ist, werden die Befragungsergebnisse auf Basis der Rohdaten aufbereitet, d. h. es werden die ungewichteten Daten verwendet. Es kann also nicht von repräsentativen Daten gesprochen werden, die Interpretation soll vielmehr Hinweise für weiterführende und vertiefende Forschungsfragestellungen liefern.

ABBILDUNG 73: BETEILIGUNGSQUOTEN AN DER FREIWILLIGENARBEIT NACH GEBURTSLAND



Formelle und informelle Freiwilligenarbeit. Die Werte basieren auf den ungewichteten Daten des Mikrozensus (4. Quartal 2006) und dürfen nicht mit den gewichteten Werten anderer Kapitel verglichen bzw. interpretiert werden.)

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

Während 61 %¹⁰³ (gewichtet: 27 %) der in Österreich gebürtigen Befragten angeben, in irgendeiner Form im Bereich der Freiwilligenarbeit engagiert zu sein, trifft dies auf 57 % der in einem EU-15-Land und auf 47 % der in einem neuen EU-Mitgliedsland geborenen Befragten zu. Unter den Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien antworten 37 %, ehrenamtlich aktiv zu sein, unter den aus der Türkei Stammenden trifft dies auf jede zweite befragte Person zu – dieses Ergebnis korrespondiert mit den Ergebnissen aus Österreich und Deutschland (Reinprecht 2006; zitiert aus Gaitanides 2003). Daraus die Schlussfolgerung zu ziehen, dass die nicht in Österreich gebürtige Bevölkerung tendenziell weniger ehrenamtlich aktiv ist, wäre jedoch irreführend. Die entscheidende Differenz besteht im Bereich der formellen Freiwilligenarbeit, während bei informellen Tätigkeiten kaum Unterschiede auszumachen sind: 42 % der autochthonen Befragten nennen ein Engagement in ehrenamtlichen Organisationen, Wohlfahrtsverbänden oder Interessenvereinigungen, 36 % sind im informellen Bereich aktiv. Das Verhältnis von formeller zu informeller Betätigung kehrt sich unter den Befragten aus den neuen Mitgliedsländern sowie aus Ex-Jugoslawien und der Türkei jedoch um. Während die in einem alten EU-Land geborenen Befragten noch eine Dominanz der formellen ehrenamtlichen Tätigkeit angeben (37 % gegenüber 34 % informelles Engagement),

¹⁰³ Diese Prozentwerte sind aus den ungewichteten Daten der Mikrozensus-Zusatzerhebung (4. Quartal 2006) errechnet. In allen anderen Kapiteln dieses Berichts werden jedoch ausschließlich die gewichteten Daten der Mikrozensus-Zusatzerhebung (4. Quartal 2006) verwendet. Ein Vergleich dieser ungewichteten Prozentwerte mit Werten aus anderen Kapiteln ist daher unzulässig.

dominieren bei den drei anderen Herkunftsgruppen die informellen Tätigkeiten: Unter den in den neuen Mitgliedsländern gebürtigen Personen nennen 32 % eine informelle und 25 % eine formelle Tätigkeit, unter den Befragten aus Ex-Jugoslawien beträgt das Verhältnis informeller zu formeller Freiwilligenarbeit 28 % zu 14 %, unter den Türkeistämmigen 39 % zu 25 %.

Ein zweiter wichtiger Hinweis betrifft die Soziologie des Freiwilligenengagements. Bezogen auf das Merkmal Geschlecht, herrscht bei den Befragten mit Migrationshintergrund ein ausbalanciertes Verhältnis zwischen Männern und Frauen, während unter den Einheimischen Freiwilligenarbeit (vor allem im formellen Segment) tendenziell männlich dominiert ist. Unter den Befragten aus den Herkunftsländern der Arbeitsmigration sind Männer und Frauen in formellen Tätigkeitsfeldern zu nahezu gleichen Teilen aktiv, für den informellen Bereich deuten die Daten auf gewisse Unterschiede zwischen Ex-Jugoslawien (etwas mehr Frauen aktiv) und Türkei (etwas mehr Männer aktiv). Von diesem Bild weichen die Angaben der Befragten aus den neuen EU-Ländern ab, da Frauen hier generell über einen höheren Aktivitätsgrad berichten. In Bezug auf die Altersgruppen bestätigen die Zahlen den allgemeinen Trend, dass Freiwilligenarbeit unabhängig vom Geburtsland im mittleren Erwachsenenalter am relativ stärksten ausgeprägt ist. Etwas differenzierter sieht die Situation in Bezug auf den Familienstand aus, mit einem leicht überdurchschnittlichen Anteil an Ledigen unter den Befragten aus dem ehemaligen Jugoslawien und den neuen Beitrittsländern, wobei in der letztgenannten Gruppe Ledige stärker im formellen Ehrenamt aktiv sind, im Falle der Jugoslawienstämmigen stärker im informellen Bereich. Die empirische Beobachtung, dass die Bereitschaft zu ehrenamtlichen Tätigkeiten mit höherer Bildung steigt (sowie mit dem sozio-ökonomischen Status korreliert), reproduziert sich auch für die Befragten mit Migrationshintergrund. Hinsichtlich des Erwerbsstatus sind unter den befragten Migrantinnen und Migranten Arbeitslose und Nicht-Erwerbspersonen überdurchschnittlich häufig aktiv, und zwar im informellen Bereich der Freiwilligenarbeit.

Ein weiterer Hinweis bezieht sich auf die verschiedenen Tätigkeitsfelder: Unter den Personen migrantischer Herkunft dominieren zum einen kultur- und freizeitbezogene Aktivitäten, zum anderen solche im Umfeld religiöser Gemeinschaften und im Sportbereich. Mit Sport verbundenes Engagement wird stärker von Befragten aus Ex-Jugoslawien angegeben, religionsbezogene Aktivitäten häufiger von aus der Türkei stammenden Personen. Traditionelle Einsatzbereiche wie Rettungsdienste, soziale Dienste oder gemeinwesenbezogene und politiknahe Freiwilligenarbeit werden von Personen mit Migrationshintergrund hingegen kaum genannt.

Einige aufschlussreiche Anhaltspunkte liefert der Datensatz auch in Hinblick auf die Motive für Freiwilligenarbeit, wobei erneut die geringe Stichprobengröße zu beachten ist, insbesondere bei den aus der Türkei stammenden Befragten. Für Personen aus den Herkunftsländern der Arbeitsmigration dominiert, ähnlich wie bei den Einheimischen, das Bedürfnis, anderen zu helfen (dieses Motiv wird von nahezu allen Migrantinnen und Migranten genannt), sowie die soziale Dimension. Das Motiv „neue Kontakte, neue Freunde gewinnen“ führen 96 % der aus der Türkei stammenden und 82 % der aus Ex-Jugoslawien zugewanderten Befragten an. Im Unterschied zu den inländischen Befragten

beziehen sich die Migrantinnen und Migranten relativ häufiger auf den Zugewinn an gesellschaftlicher Anerkennung (mit diesem Motiv identifizieren sich 80 % der aus der Türkei und 64 % der aus Ex-Jugoslawien stammenden Befragten). Auch die Hoffnung, Freiwilligenarbeit helfe dabei, einen Job zu finden, ist für Migrantinnen und Migranten von Relevanz (15 % Ex-Jugoslawien, 8 % Türkei). Posttraditionale Motive des Freiwilligenengagements wie die Erweiterung der eigenen Lebenserfahrung, die Möglichkeit, Neues zu lernen, aber auch der Spaßfaktor rufen unter Angehörigen der Arbeitsmigration (im Unterschied zu Einheimischen und Personen aus den alten EU-Ländern) relativ weniger Resonanz hervor.

Interessante Details liegen schließlich in Bezug auf die Gründe für Nicht-Aktivität vor. Ähnlich den einheimischen Befragten schränken auch bei Migrantinnen und Migranten familiäre Verpflichtungen (Ex-Jugoslawien 78 %, Türkei 73 %), berufliche Anforderungen (53 % bzw. 50 %) sowie das besonders unter Befragten aus dem ehemaligen Jugoslawien ausgeprägte Gefühl, zur Mitarbeit noch nicht aufgefordert worden zu sein (65 % bzw. 50 %), ehrenamtliches Engagement ein. Darüber hinaus geben Migrantinnen und Migranten relativ häufiger Merkmale gesellschaftlicher Randständigkeit als Gründe für Nicht-Aktivität an, wie materielle Armut (31 % bzw. 44 %), fehlende Gelegenheitsstrukturen (29 % bzw. 36 %) sowie Orientierungsdefizite („habe noch nie darüber nachgedacht“, 51 % bzw. 50 %). Diese Erhebungsergebnisse stützen die Diagnose der internationalen Forschung, wonach gesellschaftliche Marginalisierung Nicht-Teilhabe und sozialen Rückzug erzeugt sowie die individuelle und kollektive Handlungsbefähigung verringert.

9.5. Resümee

In weitgehender Übereinstimmung mit nationalen und internationalen empirischen Forschungen zur Freiwilligenarbeit von migrantischen Bevölkerungsgruppen lässt sich feststellen, dass insbesondere Angehörige der Arbeitsmigration seltener im formellen, jedoch häufig im informellen Bereich aktiv sind. Entgegen klischeehaften Vorstellungen sind Frauen nicht seltener als Männer sowohl in informelle als auch formelle Formen des Engagements involviert. Während Aspekte wie Bildung und Sozialstatus in erwarteter Weise Ausmaß und Bereitschaft zu Freiwilligenarbeit strukturieren, zeigen sich in Bezug auf die Herkunft deutliche Unterschiede hinsichtlich der Tätigkeitsbereiche und Motive. Einen wichtigen Anhaltspunkt liefern die Befragungsergebnisse auch bei der Nennung von Gründen für Nicht-Engagement: Im Vergleich zu den einheimischen Befragten wirken vor allem die prekäre berufliche und materielle Situation als hemmende Rahmenbedingungen für Freiwilligenarbeit (in diese Richtung weisen auch die Ergebnisse des INVOLVE-Projektes, Reinprecht/Gapp 2006).

Angeregt durch die empirischen Daten zur migrantischen Freiwilligenarbeit in Österreich, stellt sich eine Reihe von Fragen für künftige Forschungen. Drei wichtige Themenbereiche seien kurz angerissen: Das Freiwilligenpotenzial ist groß und differenziert nach Herkunft, angesichts der wachsenden Diversität der migrantischen Bevölkerungen (hinsichtlich Herkunft und Sozialstruktur) stünde eine genauere Analyse der jeweiligen Praktiken von Freiwilligenarbeit in den unterschiedlichen migrantischen Milieus an. In diesem

Zusammenhang steht auch die Frage nach den spezifischen Feldern von migrantischem Freiwilligenengagement. Dies betrifft einerseits die Rolle von Migrantinnen- und Migrantenorganisationen und der in sie eingebetteten Aktivitäten, wobei es hier nicht nur um eine Untersuchung der sozialen, materiellen und kulturellen Aspekte migrantischer bzw. ethnischer Selbstorganisation geht, sondern auch um die Analyse innerer Ordnungsstrukturen (Rollen, Arbeitsteilung, Hierarchien)¹⁰⁴ und die Möglichkeit der Überwindung der häufig materiell und infrastrukturell prekären Ressourcenausstattung (fehlende Förderungen etc.). Andererseits geht es auch um Fragen nach präziser Bestimmung der Funktion von Freiwilligenarbeit im Prozess der Eingliederung in die Aufnahmegesellschaft sowie in Hinblick auf die Etablierung transnationaler Lebensformen (Aufrechterhalten der Beziehung zum Herkunftsland, Pendeln etc.). Von zentraler Bedeutung erweist sich nicht zuletzt die Thematik der Öffnung der etablierten Organisationen sowie der Schnittstellen zwischen etablierten (autochthonen) und migrantischen Formen der Freiwilligenarbeit.

¹⁰⁴ Aufgrund geringer Fallzahlen sind in Bezug auf diese Frage Auswertungen der Mikrozensus-Zusatzerhebung 2006 nicht möglich.

10. DAS VERHÄLTNISS VON FREIWILLIGENARBEIT UND BEZAHLTER ARBEIT IN NONPROFIT ORGANISATIONEN

Astrid Haider, Ulrike Schneider

10.1. Einleitung und Hintergrund

Freiwilligenarbeit ist sehr stark mit Nonprofit Organisationen (NPO) verbunden. Daher werden diese als „voluntary organizations“ und in Summe als „voluntary sector“, also als „freiwilliger Sektor“ der Volkswirtschaft bezeichnet (siehe auch Kapitel 3.2). Tatsächlich setzen 90 % der ca. 110.000 NPOs in Österreich (Neumayr et al. 2007: 4) ausschließlich freiwillige MitarbeiterInnen ein. Auch bei den restlichen 10 %, die wenigstens ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis aufweisen, finden sich in nahezu zwei von drei Organisationen gleichzeitig freiwillige MitarbeiterInnen (Haider et al. 2008, Schneider/Haider 2009).

Obwohl nur in der Minderheit der österreichischen NPOs bezahlte Arbeitskräfte tätig sind, ist der gesamte Nonprofit Sektor mit mehr als 170.000 Beschäftigungsverhältnissen ein wichtiger Erwerbsarbeitgeber. Im Jahr 2005 zeichnete er für fast 2 % der österreichischen Wertschöpfung verantwortlich (Haider et al. 2008). Da NPOs sich in wenigen Wirtschaftszweigen konzentrieren, ist ihre Bedeutung in diesen Bereichen, gemessen an der Wertschöpfung und an den Beschäftigten, erheblich größer, als dieser Wert vermuten lässt. Umso mehr prägen dort die NPOs Beschäftigungsbedingungen und -chancen. Gerade an die Sozialwirtschaft knüpfen sich Hoffnungen, da angesichts der demografischen Veränderungen mit einer steigenden Nachfrage nach deren Dienstleistungsangeboten zu rechnen ist. Tatsächlich schätzten in einer jüngeren Befragung VertreterInnen österreichischer NPOs die Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum 2000 bis 2005 positiv ein. Knapp 40 % der Organisationen berichteten von einem Anstieg der Beschäftigung, 54 % konnten das Beschäftigungsniveau immerhin halten. Besonders positiv waren die Einschätzungen im Sozial- und Gesundheitsbereich. Gleichzeitig weist der Nonprofit Sektor eine Reihe von Besonderheiten auf, die zu einer nüchternen Bewertung führen. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten (56 %) arbeitet Teilzeit und es gibt einen deutlichen Anteil an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (5 %). Beides wird gerne in Verbindung zu dem mit 74 % markanten Anteil der Frauen an allen Beschäftigten gebracht. Doch gibt es Hinweise darauf, dass die Besonderheiten in der Beschäftigungsstruktur auch mit schwierigen ökonomischen Umfeldbedingungen zusammenhängen und dass gerade im Nonprofit Sektor eine Erosion von Normalarbeitsverhältnissen bei einer Zunahme nicht standardisierter und prekärer Beschäftigungsverhältnisse zu beobachten ist (Haider et al. 2008; More-Hollerweger/Meyer 2009).

Freiwilligenarbeit vor diesem Hintergrund zu beleuchten, bedeutet von der individuellen Perspektive abzugehen und Fragen zum Verhältnis zwischen ehrenamtlicher Arbeit und bezahlter Arbeit sowohl auf der Ebene von Organisationen als auch der des Nonprofit Sektors nachzugehen. Ziel des Beitrags ist es zum einen, mögliche Beziehungen zwischen freiwilligen (unbezahlten) und bezahlten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

aufzuzeigen und darzulegen, in welchen Tätigkeitsfeldern freiwillige MitarbeiterInnen einer NPO eingesetzt werden. Dies ist Gegenstand des folgenden zweiten Abschnitts. Zum anderen geht es im dritten Abschnitt des Beitrags darum, wechselseitige Einflüsse bezahlter Arbeit und ehrenamtlicher Arbeit aufzuzeigen. Eine wesentliche Frage in diesem Zusammenhang ist, ob freiwillige Arbeit bezahlte Arbeit verdrängt und umgekehrt. Zudem sind Auswirkungen der Anwesenheit freiwilliger MitarbeiterInnen auf die Entlohnung der bezahlten Arbeitskräfte zu betrachten.

10.2. Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit in NPOs – eine erste Annäherung

10.2.1. Grundsätzliche Überlegungen

Als ein charakteristisches Merkmal von NPOs neben anderen gilt, dass sie bei der Verfolgung ihrer Zielsetzungen auf freiwillige Unterstützung zurückgreifen (können). Darunter fallen einerseits Geld- und Sachspenden, andererseits auch Zeitspenden in Form von Freiwilligenarbeit. In der Planung von Aktivitäten stellt sich damit unter anderem die Frage, für welche Aufgaben bezahlte Arbeit erforderlich ist und in welchen Bereichen freiwillige Mitarbeit möglich oder sogar notwendig ist.

Für eine Teilgruppe von NPOs, etwa für Selbsthilfegruppen oder Bürgerstiftungen, ist Freiwilligenarbeit sowohl der Ausgangspunkt als auch der eigentliche Zweck für den Fortbestand der Organisation. Ein gewisser Umfang an freiwilliger Arbeit ist dann unverzichtbar. Das ist beispielsweise der Fall, wenn sich Menschen in einer NPO engagieren, um Mitsprache bzw. Kontrolle über den Prozess der Leistungserstellung auszuüben. Als Ko-Produzentinnen und Ko-Produzenten der Leistungen erreichen sie den denkbar größten Einblick in und/oder Einfluss auf deren Qualität. Im Bereich der sozialen Dienstleistungen ist dieses Anliegen von herausgehobener Bedeutung – und dort ist auch ein sehr großer Teil der österreichischen NPOs aktiv.

Einerseits weisen soziale Dienstleistungen selbst eine Reihe von Besonderheiten auf, die die Beurteilung der Qualität erschweren. So sind soziale Dienstleistungen nicht lagerfähig. Im ersten Schritt kann nur das Leistungsversprechen bzw. das Leistungspotenzial des Anbieters durch die NutzerInnen geprüft werden. Die Qualität der Dienstleistungen offenbart sich frühestens, wenn sie in Anspruch genommen werden. Manche Ergebnisse („outcomes“) sind auch langfristig nicht eindeutig auf die Dienstleistung selbst zurückzuführen. Dies klassifiziert soziale Dienstleistungen als sogenannte „Erfahrungs- oder Vertrauensgüter“. Gleichzeitig handelt es sich um Leistungen für eine Zielgruppe, die (potenziell) benachteiligt oder schutzbedürftig ist und daher nur bedingt das Leistungsversprechen des Anbieters einfordern oder überprüfen kann (Trukeschitz 2006: 40 ff.).

Die Gründung einer NPO durch die NutzerInnen von solchen qualitätssensiblen Gütern und Dienstleistungen stellt eine Möglichkeit dar, mit Qualitätsunsicherheit umzugehen

(Badelt 2007: 107). Als Beispiel können hier Nonprofit Kindergärten dienen, in denen sich Eltern freiwillig und unentgeltlich entweder im Vorstand oder auch in der täglichen Betreuungs- und Erziehungsarbeit einbringen. Freiwillige können an dem Prozess der Leistungserstellung selbst interessiert sein, etwa weil sie den Austausch mit anderen („Beziehungsgüter“) suchen (Badelt 2007: 107). Hier wäre an Musik- und Sportvereine zu denken, deren Zweck letztlich auch das informelle Miteinander ist. Bezahlte Arbeitskräfte kommen in diesen Organisationen unterstützend oder entlastend zum Einsatz.

Aus Sicht des Managements von NPOs sind bei der Entscheidung über den Einsatz dieser beiden Gruppen von Beschäftigten unter anderem Kosten- und Produktivitätsaspekte zu berücksichtigen (z. B. Handy et al. 2008). Der Einsatz von bezahlten Beschäftigten wie auch von Ehrenamtlichen müsste mit steigenden Kosten abnehmen und mit steigender Produktivität der freiwilligen Arbeitskräfte zunehmen (Handy/Srinivasan 2005). Problematisch ist, dass gerade die Kosten des Einsatzes von Ehrenamtlichen – jedenfalls bezogen auf den Einzelfall – nicht einfach zu bestimmen sind, da im Unterschied zu den bezahlten Beschäftigten keine Stundenlöhne anfallen. Als Kosten der Freiwilligenarbeit sind allerdings Aufwendungen für Einschulungen, Trainings oder die Koordination der Freiwilligenarbeit ins Kalkül zu nehmen.¹⁰⁵ Auch die Produktivität der Freiwilligen ist nicht leicht messbar. Außerdem können die Kosten und die Produktivität des einen Typs von Beschäftigten von der Existenz des jeweils anderen Typs von Beschäftigten abhängen. Das „Ob“ und „Wie“ dieses Zusammenhangs bestimmt sich daraus, wie nahe deren konkrete Kompetenzen und Tätigkeiten beieinander liegen.

Über das genaue Tätigkeitsprofil beider Gruppen von Beschäftigten in NPOs und – damit zusammenhängend – ihre Position in der Hierarchie der Organisationen ist bislang wenig bekannt. Es sind verschiedene Muster denkbar: Die Arbeit von Freiwilligen kann auf einer eher unteren hierarchischen Ebene angesiedelt sein und dort beispielsweise einfache administrative Agenden oder die Reinigung von Räumlichkeiten umfassen. Ebenso kann unbezahlte Arbeit am oberen Ende der Hierarchie einer Organisation stattfinden und Führungs- oder Aufsichtsaufgaben beinhalten, etwa im Vorstand eines Vereins. Nicht zu vergessen ist, dass sich ehrenamtliche MitarbeiterInnen auch oft der Kernaufgabe der Organisation widmen. Umgekehrt werden bezahlte Beschäftigte im Vergleich zu gewinnorientierten Unternehmen durch NPOs zum Teil nur für spezifische Aufgaben eingesetzt. Das könnten einerseits Aufgaben mit hoher Verantwortung sein, die aufgrund hoher fachlicher und/oder zeitlicher Anforderungen nur schwer an ehrenamtliche MitarbeiterInnen delegiert werden können. Oder der Einsatz bezahlter Arbeit konzentriert sich auf eher repetitive oder in anderer Hinsicht unangenehme Aufgaben, für die sich nur schwer Freiwillige finden lassen.

So besteht die Vermutung, dass in vielen NPOs bezahlte Arbeit vor allem in den oberen und unteren hierarchischen Ebenen zu finden ist und weniger in den Kerntätigkeiten. Als Beispiel könnte ein Verein genannt werden, der einen bezahlten Geschäftsführer bzw. eine bezahlte Geschäftsführerin und eine bezahlte Sekretariatskraft beschäftigt, während die restliche Arbeit ausschließlich durch Freiwilligenarbeit erledigt wird. In derartigen

¹⁰⁵ Zu den Kosten der Freiwilligenarbeit siehe auch Grantmaker Forum (2003).

Organisationen steht vermehrt die ehrenamtliche Arbeit im Vordergrund. Natürlich gibt es auch andere Organisationen, in denen Freiwilligenarbeit eher am Rande, also ergänzend zu bezahlter Arbeit eingesetzt wird. Als Beispiel könnte ein Krankenhaus dienen, in dem neben bezahlten Ärztinnen und Ärzten sowie Pflegerinnen und Pflegern auch Freiwillige zum Einsatz kommen, die z. B. Besuchsdienste übernehmen.

Beide Gruppen von Beschäftigten können sehr ähnliche Tätigkeiten durchführen, sodass sie wechselseitig austauschbare Personalressourcen darstellen. Die Tätigkeiten ehrenamtlicher und bezahlter MitarbeiterInnen können aber auch komplementär zueinander sein. Potenzielle Konsequenzen von Substitutionalität oder Komplementarität beider Typen von Beschäftigten werden im Folgenden noch eingehend erläutert.

In der Realität existieren in einer NPO jedenfalls häufig sowohl Freiwilligenarbeit als auch Erwerbsarbeit. Zur quantitativen Bedeutung beider Gruppen von Beschäftigten und zu deren Tätigkeitsstrukturen können nachfolgend die Ergebnisse aus einer jüngeren und umfassenden Befragung österreichischer NPOs zitiert werden.

10.2.2. Freiwilligenarbeit und bezahlte Beschäftigung in österreichischen NPOs

Im Jahr 2006 führte das Institut für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität Wien in Kooperation mit Statistik Austria eine umfassende schriftliche Befragung österreichischer NPOs durch. Zielsetzung war, die ökonomische und gesellschaftliche Bedeutung des österreichischen Nonprofit Sektors sichtbar zu machen (Haider et al. 2008; Schneider/Haider 2009). Befragt wurden Organisationen aus dem Nonprofit Bereich, die mindestens eine bezahlte Arbeitskraft beschäftigen, sowie zu Vergleichszwecken auch eine kleine Zahl von Organisationen aus dem öffentlichen Sektor. Insgesamt wurden 5.104 Organisationen um die Beantwortung eines Fragebogens gebeten, die Teilnahme an der Untersuchung war den Adressaten freigestellt. Gefragt wurde unter anderem nach dem Tätigkeitsfeld der Organisation, nach entgeltlichen und freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, nach Arbeitszeiten und Löhnen. 947 der Fragebögen (18,5 %) wurden von NPOs sowie Kontrollgruppen retourniert.

Auf Basis der erhobenen Daten kann der Nonprofit Sektor in Österreich ökonomisch besser dimensioniert werden. Die Angaben der befragten Organisationen wurden hochgerechnet, um das Beschäftigungs-, Investitions- und Wertschöpfungsvolumen des Sektors zu ermitteln (Haider et al. 2008): 2005 gab es mehr als 170.000 Beschäftigungsverhältnisse in diesem Sektor. Der Wertschöpfungsbeitrag lag bei 4,7 Milliarden Euro und es wurden knapp 700 Millionen Euro von NPOs investiert. In diesen Zahlen sind die Beiträge jener Organisationen nicht berücksichtigt, die keine bezahlten Beschäftigungsverhältnisse ausweisen, wie dies bei vielen Vereinen der Fall ist. Im Folgenden soll ein kurzer Blick auf die (nicht auf Österreich hochgerechneten) Ergebnisse der befragten Stichprobe geworfen werden, die bezogen auf das Verhältnis ehrenamtlicher zu bezahlter Beschäftigung in NPOs interessant sind.

Im Durchschnitt beschäftigte eine NPO in der betrachteten Stichprobe 59 bezahlte Personen (Vollzeit- und/oder Teilzeitkräfte). Allerdings beschäftigte die Hälfte der NPOs im Datensatz im Jahr 2005 nur bis zu 6 bezahlte MitarbeiterInnen, d. h. der so genannte Medianwert, der von genau der Hälfte der Organisationen überschritten und von der anderen Hälfte unterschritten wird, lag bei 6. Der große Unterschied zwischen der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl und dem Median der Beschäftigtenzahl ist vor allem darauf zurückzuführen, dass einige wenige Organisationen über sehr viele bezahlte Beschäftigte verfügen.

NPOs der untersuchten Stichprobe, die auch ehrenamtliche MitarbeiterInnen einsetzen, beschäftigten im Durchschnitt 183 Ehrenamtliche. Doch ist auch hier der Median mit einem Wert von 5 deutlich geringer. Große Unterschiede zwischen Median und Mittelwert sind besonders in den Bereichen „Sozialwesen“, „religiöse Vereinigungen“ und „Interessenvertretungen, Vereine“ zu finden. Erneut sind diese Differenzen auf einige sehr große Organisationen mit einer ausgesprochen hohen Zahl an Freiwilligen zurückzuführen. So beträgt das Maximum an Ehrenamtlichen in einer Organisation 30.000. Besonders für NPOs im Gesundheitswesen sind viele Ehrenamtliche tätig, die Organisationen dieser Kategorie weisen einen Median von 180 Freiwilligen auf. Der Durchschnitt beträgt 463.

Insgesamt zeichnen sich NPOs in Österreich durch eine große Vielfalt aus, sodass generelle Aussagen über die Aufgabenverteilung zwischen bezahlten und unbezahlten Beschäftigten innerhalb von NPOs nicht oder nur schwer zu treffen sind. Hinzu kommt, dass ehrenamtliche Arbeit statistisch (sowohl in der amtlichen Statistik wie auch in den Organisationen selbst) zum Teil nur mangelhaft erfasst wird. Besonders über den Einsatz von Freiwilligen in den verschiedenen Aufgabenfeldern von NPOs lagen bislang nur wenige Informationen vor. Die Befragung im Jahr 2006 bietet dennoch einen ersten Eindruck über die Aufgabenverteilung von Ehrenamtlichen und bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Minderheit der österreichischen NPOs, die bezahlte Beschäftigungsverhältnisse ausweisen.

Bei NPOs, die mehr als eine bezahlte Arbeitskraft haben, sind im Durchschnitt knapp 52 % der bezahlten Beschäftigten im Kernbereich der Organisation beschäftigt, ca. 16 % übernehmen Leitungsaufgaben, zu knapp 23 % sind die bezahlten Beschäftigten in administrativen bzw. unterstützenden Aufgaben tätig und ca. 9 % verrichten sonstige Tätigkeiten. Ehrenamtliche MitarbeiterInnen in NPOs übernehmen – den Angaben der Organisationen in der Stichprobe zufolge – im Durchschnitt zu knapp 39 % Leitungsaufgaben, zu ca. 20 % verrichten sie Tätigkeiten im Kernbereich der Organisation, zu 24 % im administrativen bzw. unterstützenden Bereich. Knapp 17 % der ehrenamtlich Tätigen in NPOs erledigen sonstige Tätigkeiten (Schneider/Haider 2009).

Die nachstehende Tabelle 12 stellt die Tätigkeitsstrukturen bezahlter Arbeitskräfte und ehrenamtlicher MitarbeiterInnen zusammenfassend gegenüber. Allerdings sind die Zahlen nur bedingt vergleichbar, da die Auswertungen auf Angaben von unterschiedlichen Teilstichproben der befragten NPOs beruhen (siehe Erläuterung zur Tabelle).

TABELLE 12: BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR BEZAHLTER MITARBEITERINNEN UND FREIWILLIGER

Art der Arbeitskraft Tätigkeitsfeld	Bezahlte MitarbeiterInnen ¹⁾	Freiwillige ²⁾
Tätigkeit im Kernbereich der Organisation	52%	20%
Leitungsaufgabe	16%	39%
Administrative/unterstützende Aufgaben	23%	24%
Sonstige Tätigkeiten	9%	17%

¹⁾ Auswertung nur für bezahlte Arbeitskräfte von NPOs *mit mehr als einer* bezahlten Arbeitskraft.

²⁾ Auswertung für Freiwillige in NPOs mit mindestens *einem* bezahlten Beschäftigungsverhältnis und mit mindestens einem/einer Freiwilligen.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Datensatzes „NPO 2006 – STATISTIK AUSTRIA, Wirtschaftsuniversität Wien

10.3. Wechselseitige Einflüsse von Freiwilligenarbeit und bezahlter Arbeit in NPOs

Das gleichzeitige Vorhandensein von Ehrenamtlichen und bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann in verschiedener Hinsicht Auswirkungen auf beide Typen bzw. Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben. Liegen die jeweiligen Fähigkeiten und konkreten Tätigkeiten eng beieinander, könnten im Zeitablauf bezahlte Arbeitskräfte durch Ehrenamtliche oder umgekehrt Ehrenamtliche durch bezahlte MitarbeiterInnen verdrängt werden. Zweitens ist es denkbar, dass die Motivation der einen wie der anderen Gruppe von der gleichzeitigen Anwesenheit der jeweils anderen Gruppe tangiert wird. Drittens (und mit den beiden vorgenannten Aspekten zusammenhängend) könnten sich die Produktivität und die Arbeitskosten in Organisationen, die sowohl ehrenamtliche als auch bezahlte MitarbeiterInnen einsetzen, von einer NPO unterscheiden, in der nur einer der beiden Typen von Arbeitskräften vorzufinden ist. In diesem Abschnitt werden alle drei genannten wechselseitigen Einflüsse untersucht.

10.3.1. Sind freiwillige und bezahlte MitarbeiterInnen komplementär oder substitutional zueinander einsetzbar und welche Folgen ergeben sich daraus?

Die Aufgaben der freiwilligen MitarbeiterInnen unterscheiden sich nicht notwendigerweise von denen der bezahlten Arbeitskräfte (Netting et al. 2005: 192). Dort, wo sie es tun, ergänzen ihre Tätigkeiten jene der bezahlten Arbeitskräfte, sodass sich insbesondere *Prozesse der Leistungserstellung* oder auch die *Eigenschaften der* von der Organisation *erstellten Leistungen* verändern. In Hinsicht auf die Vielfalt an vorhandenen Fähigkeiten in einer Organisation kann es für Organisationen wie auch deren Stakeholder daher ein

Vorteil sein, beide Gruppen von Beschäftigten einzusetzen. Bei Komplementarität der Tätigkeiten von Freiwilligen und von Bezahlten wird in der ökonomischen Theorie ein ganz spezifischer Reaktionsverbund bei Lohnkostensteigerungen unterstellt: Lohnsteigerungen setzen nicht nur einen ökonomischen Anreiz, bezahlte Arbeitskräfte einzusparen. Sie vermindern auch den Einsatz von Freiwilligen, wenn deren Tätigkeiten an den Tätigkeiten der freigesetzten bezahlten MitarbeiterInnen anknüpfen (Trukeschitz 2006).

Je ähnlicher hingegen die Arbeit der Freiwilligen jener der bezahlten Arbeitskräfte ist, desto eher wirkt sie auf das potenzielle Leistungsvolumen der Organisation. Es können tendenziell mehr Leistungen abgegeben werden. In der Literatur wird darauf hingewiesen, dass in diesem Fall freiwillige und bezahlte Mitarbeit wechselseitig austauschbar („substituierbar“) ist (Emanuele 1996; Hammer/Österle 2003; Handy et al. 2008). In dieser Konstellation könnte es für eine Organisation kostensparend sein, nicht für alle Tätigkeiten, die erforderlich sind, um die Kernleistung zu erbringen, bezahlte Arbeitskräfte einzusetzen, sondern diese teilweise durch Freiwillige zu ersetzen (Liao-Troth 2001). Ausgehend von der ökonomischen Theorie, wäre bei Substitutionalität der beiden Gruppen von Arbeitskräften zu erwarten, dass ein steigender Lohnsatz für bezahlte MitarbeiterInnen einen Anreiz setzt, an deren Stelle auf Freiwillige zurückzugreifen (Trukeschitz 2006).

Auch für den gesamten Nonprofit Sektor wurde wiederholt die Frage aufgeworfen, ob es zu einer Verdrängung der ehrenamtlichen Arbeit durch eine Zunahme an bezahlter Beschäftigung kommt oder ob umgekehrt zutrifft, dass durch den Abbau bezahlter Beschäftigung vermehrt auf freiwillige, unbezahlte Arbeit zurückgegriffen wird bzw. werden muss. Vielfach besteht die Annahme, dass es zu zunehmender Professionalisierung in NPOs kommt, die gleichzeitig zu einer Verdrängung von ehrenamtlicher Arbeit führt (Horch 1994). Diese Professionalisierung gehe mit Spezialisierung und Formalisierung einher, wodurch der Einsatz von Ehrenamtlichen zunehmend schwierig(er) werde (Seippel 2002). Umgekehrt gibt es auch die These, dass zukünftig Freiwilligenarbeit eine größere Rolle in unserer Gesellschaft spielen wird, da traditionelle, bezahlte Vollzeit-Arbeitsverhältnisse seltener werden (Hustinx 2007).

Zur Frage, ob es zur Verdrängung einer dieser Beschäftigtengruppen durch den Einsatz der jeweils anderen Gruppe kommt, gibt es eine Reihe von Untersuchungen. Während Brudney und Gazley (2002) für die USA feststellen, dass ehrenamtliche MitarbeiterInnen eher bezahlte Beschäftigung ersetzen, kommt eine Reihe von Autorinnen und Autoren zum gegenteiligen Ergebnis, dass – bedingt durch Professionalisierung – vermehrt Freiwilligenarbeit durch bezahlte ArbeitnehmerInnen verdrängt wird (Handy et al. 2008). Höhere Abhängigkeit von öffentlichen Mitteln, Haftungsfragen oder höhere Notwendigkeit nach Organisationseffizienz führen dazu, dass NPOs insbesondere in den Bereichen Management, Controlling, Angebotserstellung und Evaluation professionelle Arbeitskräfte anstellen („Managementprofessionalisierung“). Diese können beispielsweise Subventionsanträge stellen und teilweise vorgeschriebene, umfangreiche Berichte legen (Meyer 2007).

Handy et al. (2008) stellen in ihren Untersuchungen für Kanada fest, dass in der Realität beide Muster anzutreffen sind. In manchen Organisationen verdrängen Ehrenamtliche bezahlte Beschäftigte, in anderen findet der genau umgekehrte Prozess statt, wobei kein Zusammenhang mit der Tätigkeit der Organisation gefunden wurde. Werden bezahlte Arbeitskräfte durch Freiwillige ersetzt, nennen die Organisationen als Hauptgrund den Rückgang der zur Verfügung stehenden Mittel (Handy et al. 2008). Im Fall des vermehrten Einsatzes von bezahlten Beschäftigten auf Kosten ehrenamtlicher Arbeit wurde die steigende Professionalisierung (snotwendigkeit) genannt. Allerdings wurde gleichzeitig festgestellt, dass auch die Arbeit der Freiwilligen professioneller wird.

Nach einer Studie von Seippel (2002), die sich mit dem Einsatz von bezahlter und unbezahlter Arbeit in norwegischen Sportklubs beschäftigte, steigt die bezahlte Arbeit mit zunehmender Organisationsgröße und dann, wenn das Einkommen der Organisation aus Umsatzerlösen steigt. Der Autor betont auch, dass bezahlte Arbeit die freiwillige Arbeit nicht einfach verdrängt. Dort, wo beispielsweise Einkommen aus Umsatzerlösen steigt, geht zwar der relative Anteil an freiwilliger Arbeit zurück, gleichzeitig steigt jedoch die ehrenamtliche Arbeitszeit pro Mitglied. Studien, die nur die Zahl der freiwilligen MitarbeiterInnen betrachten, ohne zu messen, wie stark diese sich zeitlich engagieren, gehen demnach möglicherweise am Punkt vorbei.

Eine ältere kanadische Studie beschäftigte sich mit der Frage, ob zusätzliche öffentliche Subventionen oder andere öffentliche Geldzuwendungen zu einer Verdrängung oder einer Stärkung der ehrenamtlichen Beschäftigung führen (Day/Devlin 1996). Das Ergebnis dieser empirischen Analyse zeigt, dass eine Abnahme von öffentlichen Mitteln zu einer Abnahme von ehrenamtlicher Arbeit in Organisationen führt (Day/Devlin 1996). Dies legt nahe, dass – jedenfalls in der betrachteten Gruppe kanadischer NPOs – freiwillige Arbeit und bezahlte Arbeit eher komplementär, d. h. einander in ihren Tätigkeiten ergänzend, eingesetzt werden.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass es in der Frage, ob bezahlte Arbeit ehrenamtliches Engagement verdrängt oder umgekehrt, zwar viele Vermutungen und Hypothesen gibt, jedoch nur wenige empirische Untersuchungen vorliegen. Für eine zuverlässige, auf Österreich bezogene Aussage fehlen entsprechende Befunde. Aufgrund von internationalen Studien kann weder davon ausgegangen werden, dass Freiwillige durch bezahlte Arbeitskräfte verdrängt werden, noch ist eine Entwicklung mit umgekehrten Vorzeichen nachweisbar. Als Einflussfaktoren, die das Verhältnis von bezahlten Beschäftigten zu Ehrenamtlichen verändern können, wurden in den vorliegenden Studien die Finanzlage (und hier insbesondere die verfügbaren öffentlichen Mittel), die steigenden Anforderungen an professionelles Management von Organisationen (bzw. „Managerialism“, dazu Meyer 2007) in Verbindung mit einem veränderten Zugang zu Finanzmitteln oder auch die Größe der Organisation sichtbar.

10.3.2. (Wie) wirkt die Zusammenarbeit freiwilliger und bezahlter MitarbeiterInnen auf die Arbeitsmotivation beider Gruppen?

Die gleichzeitige Präsenz beider Gruppen von Beschäftigten innerhalb einer Organisation kann sich auch auf deren Motivation auswirken. Häufig wird davon ausgegangen, dass ehrenamtliche MitarbeiterInnen vorwiegend am Arbeitsinhalt und an den Arbeitsergebnissen interessiert sind und daher überwiegend „intrinsisch“ motiviert. Bei bezahlten Arbeitskräften ist der Lohn oder das Gehalt ein wichtiger zusätzlicher Motivationsfaktor, sodass hier von „extrinsischer“ Motivation gesprochen wird (Trukeschitz 2006). Verrichten beide MitarbeiterInnengruppen ähnliche Tätigkeiten und wird nur eine der beiden Gruppen dafür bezahlt, so kann dies zu einer Demotivation der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen führen (Höflacher 1999). Auch der umgekehrte Fall ist denkbar: Bezahlte Beschäftigte werden bei gleichzeitigem Einsatz Freiwilliger demotiviert, weil dies als Geringschätzung oder Entwertung ihrer Fähigkeiten interpretiert werden könnte (Trukeschitz 2006). Wenig Einfluss auf die Motivation findet Liao-Troth (2001), wenn beide Beschäftigtengruppen nebeneinander in einer Organisation arbeiten. Allerdings beschränkt er seine Untersuchung auf Ehrenamtliche in Krankenanstalten, die ähnliche Tätigkeiten verrichten und unter ähnlichen Bedingungen arbeiten wie ihre bezahlt beschäftigten Kolleginnen und Kollegen.

10.3.3. (Wie) wirkt die Zusammenarbeit freiwilliger und bezahlter MitarbeiterInnen auf die Löhne der bezahlten Arbeitskräfte und auf die innerbetriebliche Lohnstreuung?

Ehrenamtliche Arbeit in einer NPO, in der auch bezahlte MitarbeiterInnen tätig sind, kann sich auf das Lohnniveau und die Lohnstruktur in dieser NPO auswirken. In der Forschung gibt es einige Untersuchungen, ob und wie sich die eigene ehrenamtliche Tätigkeit auf individuelle Beschäftigungschancen und die Lohnhöhe bei (späterer oder gleichzeitiger) Erwerbsarbeit auswirkt (siehe Kapitel 9). Demgegenüber liegen bislang so gut wie keine Befunde zu der Frage vor, ob und wie sich das gleichzeitige Vorhandensein von Freiwilligenarbeit und bezahlter Arbeit auf die Löhne von bezahlten Beschäftigten in einer Organisation auswirkt. Einige Überlegungen sprechen dafür, dass ehrenamtliche Arbeit Einfluss auf die Löhne nehmen könnte. Diese sollen zunächst kurz dargestellt werden, im Anschluss werden die Ergebnisse einer österreichischen Forschungsarbeit (Haider 2008) zu diesem Thema betrachtet.

In der arbeitsökonomischen Literatur findet sich das Argument, dass ArbeitnehmerInnen bereit sind, niedrigere Löhne zu akzeptieren, wenn sie die Möglichkeit haben, sich in den Dienst einer (in ihren Augen) sozial wertvollen Tätigkeit zu stellen. Dieses Argument wird in der „Arbeitsspendentheorie“ ausgeführt, die den (teilweisen) Lohnverzicht als Spende eines Teils der Arbeitszeit interpretiert. Die Existenz Ehrenamtlicher in einer Organisation kann als Hinweis darauf gelten, dass die Arbeit dort „gesellschaftlich aufgeladen“ ist. Dies könnte andere Personen dazu bewegen, ebenfalls Arbeit zu spenden, wenn auch nur Teile der von ihnen geleisteten Arbeit. Vor diesem Hintergrund könnte man erwarten, dass Freiwilligenarbeit gemeinsam mit einem niedrigen Lohnniveau beobachtbar ist (z. B. Leete

2006). In dieser Interpretation ist Freiwilligenarbeit allerdings nicht ursächlich für niedrige Löhne, sondern der dahinter liegende Faktor der „sozialen Wertigkeit“ von Tätigkeiten in NPOs. Allerdings könnte die Einschätzung der bezahlten Arbeitskräfte zum gesellschaftlichen Wert ihrer Tätigkeiten (und mithin die Bereitschaft, Lohnzurückhaltung zu üben) davon abhängen, welches Niveau an freiwilligem Engagement sie in ihrer Organisation beobachten.

Eine zweite Überlegung ist, dass ehrenamtliche MitarbeiterInnen indirekt die Produktivität oder die Löhne der bezahlten Arbeitskräfte beeinflussen können. Aus der Sicht der ökonomischen Effizienzlohntheorie zahlen ArbeitgeberInnen hohe Löhne auch aus dem Grund, um einen Anreiz für gute Arbeitsleistungen zu setzen. Wer bei gutem Lohn „bummelt“ und dann aufgrund seiner schlechten Leistung gekündigt wird, hat viel zu verlieren. Hohe Löhne reduzieren daher die Fluktuationsneigung der MitarbeiterInnen und erhöhen die Leistungsbereitschaft. Nach Borjas (2005: 463 ff.) könnte der Einsatz von Freiwilligen die Notwendigkeit verringern, solche (erhöhten) „Effizienzlöhne“ zu zahlen. Zum einen würden ArbeitgeberInnen Fluktuation weniger fürchten, wenn Freiwillige nötigenfalls die Tätigkeit von bezahlten Arbeitskräften (temporär) übernehmen könnten. Zum anderen erhöht sich für die bezahlten Arbeitskräfte das Risiko, dass eine schlechte Arbeitsleistung aufgedeckt wird, wenn freiwillige MitarbeiterInnen sehr ähnlichen Tätigkeiten (und womöglich in enger Zusammenarbeit) nachgehen. Diese „Pufferfunktion“ bzw. „Disziplinierungsfunktion“ der freiwilligen MitarbeiterInnen setzt allerdings voraus, dass sie in der Organisation eher substitutional und nicht komplementär zu bezahlten Arbeitskräften eingesetzt sind (s. o.).

Drittens wäre denkbar, dass Freiwillige nicht nur indirekt die Verhandlungsmacht von bezahlten Arbeitskräften vermindern, sondern eine aktive Rolle im Lohnsetzungsprozess einnehmen. So könnten Ehrenamtliche, die in Führungs- oder Aufsichtsgremien aktiv sind, in dieser Funktion entweder ein Interesse haben, besonders gute Arbeitsbedingungen (inklusive höherer Löhne) zu realisieren. Sie könnten aber auch besonders darauf achten, dass die finanziellen Mittel verstärkt Klientinnen und Klienten der NPOs zugute kommen, und daher Lohnzurückhaltung einfordern. Welche dieser beiden Haltungen ehrenamtlicher Führungskräfte in der Realität österreichischer NPOs vorherrscht, ist nicht bekannt und wäre zu untersuchen.

Viertens lässt sich ein Zusammenhang zwischen Freiwilligenarbeit und Löhnen in einer NPO über das Aufgabenprofil für bezahlte Arbeitskräfte argumentieren. Die Aufgaben der bezahlten MitarbeiterInnen können sich in NPOs, in denen Freiwillige aktiv sind, von denen unterscheiden, die ohne Freiwillige operieren. In dem Maß, in dem sich die Löhne am Anforderungs- bzw. Tätigkeitsprofil bemessen, wären auch Unterschiede im Lohnniveau und in der Lohnstruktur zwischen beiden Typen von NPOs zu erwarten. Ein Beispiel soll dieses Argument verdeutlichen: Bringen sich Freiwillige in bestimmte Aufgaben neu ein, steigen die Führungsverantwortung und der Koordinationsaufwand für den Leiter oder die Leiterin des betreffenden Arbeitsbereichs. Anleitung und Supervision von Freiwilligen kommen als neue Aufgaben hinzu und könnten einen Anspruch auf eine Lohnerhöhung begründen.

Die dargelegten Argumente erscheinen aus ökonomischer und theoretischer Sicht plausibel, doch weisen sie in Summe nicht in eine einheitliche Richtung. Teilweise wird von einem negativen, teilweise von einem positiven und teilweise von einem im Vorhinein unbestimmten Einfluss von Ehrenamtlichen auf die Löhne und Lohnstrukturen der bezahlten Belegschaft ausgegangen. Klarheit darüber, ob bzw. welche der Zusammenhänge in der Praxis beobachtbar sind, kann daher nur eine empirische Untersuchung bringen. Für Österreich wurde der Einfluss von Freiwilligen auf Löhne und Lohnstrukturen auf der Ebene einzelner Organisationen 2008 erstmals systematisch untersucht (Haider 2008).

Die Grundlage dieser Analyse bildete die bereits erwähnte, schriftliche Befragung von österreichischen NPOs mit mindestens einem bezahlten Arbeitnehmer bzw. einer bezahlten Arbeitnehmerin, die im Jahr 2006 vom Institut für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität Wien gemeinsam mit Statistik Austria durchgeführt wurde (Haider et al. 2008). Diese organisationsbezogenen Angaben (etwa zur Gesamtzahl der MitarbeiterInnen oder zur Lohnsumme) wurden um individualisierte Informationen aus der Einkommensteuerstatistik über die bezahlten ArbeitnehmerInnen in den untersuchten Organisationen ergänzt. Knapp 40.000 bezahlte Beschäftigungsverhältnisse in 421 Organisationen des österreichischen Nonprofit Sektors konnten betrachtet werden. Für jedes dieser Beschäftigungsverhältnisse gab es Informationen zur Lohnhöhe, zum Beschäftigungsumfang (Vollzeit- oder Teilzeit), zur Art des Vertragsverhältnisses etc., aber auch zu Merkmalen des Arbeitgebers (Größe der Organisation, finanzielle Mittel, Zahl der freiwilligen MitarbeiterInnen u. a. m.).

Die Daten erlauben es zunächst, das Lohnniveau der betrachteten ArbeitnehmerInnen in österreichischen NPOs als Bruttojahres- oder Bruttotageslohn zu beziffern. In die Berechnung des durchschnittlichen Lohns wurden sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitarbeitskräfte einbezogen. Danach beträgt der Bruttoverdienst der MitarbeiterInnen von NPOs im Durchschnitt jährlich 15.500 Euro. Der Bruttotageslohn lag im Mittel bei 51 Euro. Allerdings streuten die Löhne deutlich um diese Durchschnittswerte. Der größte Teil der Bruttojahreslöhne lag im Wertebereich zwischen 3.500 und 27.500 Euro. Der deutlich überwiegende Teil der Bruttotageslöhne war im Bereich zwischen 21,50 Euro und 80 Euro zu finden.

Mit Blick auf die Organisationen interessiert auch, ob die Löhne innerhalb einer Organisation mehr oder weniger ungleich verteilt sind. Dies kann veranschaulicht werden, indem die durchschnittlichen Lohnzahlungen an der Spitze, d. h. an die am besten verdienende Gruppe, ins Verhältnis zu den Durchschnittslöhnen der am schlechtesten entlohnten Gruppe in der Organisation gesetzt werden. Als höchste Lohngruppe kann man die obersten 10 % betrachten und für diese Spitzengruppe den durchschnittlichen Lohn ermitteln. Dem wird das Mittel der unteren (niedrigsten) 10 % der Löhne gegenübergestellt. Für die in der Arbeit von Haider (2008) untersuchten österreichischen NPOs war die mittlere Entlohnung in der Spitzengruppe der Organisationen um nahezu fünfmal höher als der durchschnittliche Lohn am unteren Ende ihrer Lohnverteilung.

Einflussfaktoren auf die Lohnhöhe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Nonprofit Sektor wurden durch eine Regressionsanalyse¹⁰⁶ ermittelt. Bei diesem Verfahren ist es möglich, mehrere potenzielle Einflussfaktoren auf die Lohnhöhe gleichzeitig zu berücksichtigen. Das ist wesentlich, da der Lohn sowohl von einer Reihe persönlicher Merkmale (Alter, soziale Stellung, Beschäftigungsumfang etc.) als auch von Merkmalen der Organisationen abhängt (etwa vom verfügbaren Budget, vom Anteil der Subventionen am Budget, von der Bindung an einen Kollektivvertrag etc.). An dieser Stelle interessiert insbesondere, ob individuelle Löhne davon beeinflusst werden und (falls ja) wie viele Freiwillige in einer NPO arbeiten.

Bei den individuellen Bestimmungsfaktoren der Löhne zeigte sich erwartungsgemäß, dass die Lohnhöhe eines bezahlten Arbeitnehmers bzw. einer bezahlten Arbeitnehmerin in einer NPO mit zunehmendem Alter des/der Beschäftigten steigt. Der Lohnanstieg pro Lebensjahr ist allerdings nicht konstant, sondern wird mit jedem weiteren Lebensjahr geringer. Auch im österreichischen Nonprofit Sektor verdienen Frauen weniger als Männer. Konkret ist der Lohn von Frauen in der von Haider (2008) untersuchten Stichprobe zwischen 6 % und 7 % geringer als der der Männer.

Mit Bezug auf Arbeitgeberereigenschaften soll kurz die Kollektivbindung herausgehoben werden: Löhne in NPOs, die keinem Kollektivvertrag unterliegen, sind niedriger als in Organisationen, die einem kollektivvertraglichen Schema folgen. Mit Blick auf die besonderen Merkmale von NPOs, namentlich ehrenamtliche Arbeit, Spenden und Subventionen, konnten ebenfalls deutliche Einflüsse auf die Höhe der Löhne ermittelt werden: Wenn eine Organisation auch ehrenamtliche MitarbeiterInnen einsetzt, ist der erwartete Lohn im Vergleich zu NPOs ohne Freiwillige niedriger. Personen, die in Organisationen mit Ehrenamtlichen arbeiten, verdienen zwischen 6,7 % und 10,6 % weniger als jene, die in einer NPO ohne Freiwillige arbeiten. Freiwilligenarbeit ist also entweder ein guter Indikator für den sozialen Wert der in dieser Organisation ausgeübten Tätigkeiten, der auch die bezahlten MitarbeiterInnen zu Arbeitsspenden (bzw. Lohnmoderation) veranlasst. Oder es ist die Anwesenheit von Freiwilligen, die für sich genommen und direkt die Löhne mäßigend beeinflusst (s. o. „Disziplinierungseffekt“, Einfluss auf den Lohnsetzungsprozess) (Haider 2008).

Die Existenz von Freiwilligen wirkt nicht auf alle Lohngruppen in gleicher Weise. Der Lohnabschlag fällt bei sehr hohen und sehr niedrigen Einkommen niedriger aus als in mittleren Verdienstgruppen. Es ist demnach nicht nur das Lohnniveau, sondern auch die innerbetriebliche Lohnverteilung von der Präsenz Freiwilliger in einer NPO berührt. Ein weiteres Ergebnis mit Bezug auf den Zusammenhang zwischen Freiwilligenarbeit in NPOs und dem Lohnniveau der bezahlten MitarbeiterInnen ist, dass zwar die Anwesenheit von Ehrenamtlichen, nicht aber deren Zahl je (rechnerischem) Vollzeit Arbeitsplatz eine Rolle für die Bruttoverdienste der bezahlten Arbeitskräfte spielt (Haider 2008).

Spenden und Subventionen haben einen kleinen, aber positiven Effekt auf die Löhne in österreichischen NPOs. Ähnlich wie beim Einfluss der Freiwilligenarbeit sind die

¹⁰⁶ Um zu untersuchen, ob sich bestimmte Einflüsse auf die obere Lohngruppe anders auswirken als auf untere Lohngruppen, wurde eine spezielle Variante der Regressionsanalyse, die Quantilsregression, herangezogen.

Wirkungen für unterschiedliche Lohngruppen unterschiedlich ausgeprägt. In beiden Fällen profitieren die höheren Lohnklassen mehr von höheren Spenden und Subventionen. Analysen zur innerbetrieblichen Lohnstreuung bzw. Lohnverteilung kommen dementsprechend zu dem Ergebnis, dass ein hoher Anteil an Spenden und Sponsoring wie auch ein höherer Anteil an Subventionen an den Gesamteinnahmen die Lohnstreuung erhöht (Haider 2008).

10.3.4. Resümee

Die Rollen bezahlter und unbezahlter Beschäftigter in NPOs sind sehr unterschiedlich. Sowohl ehrenamtliche als auch bezahlte Arbeit findet auf allen hierarchischen Ebenen einer NPO statt. Während in einigen NPOs bezahlte Arbeit nur ergänzend zur Freiwilligenarbeit eingesetzt wird, überwiegt sie in anderen. Über das Verhältnis von bezahlten und freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entscheiden vielfältige Überlegungen und Notwendigkeiten. Aus ökonomischer Sicht interessiert die Frage, ob beide Typen von Beschäftigten ähnliche oder unterschiedliche Aufgaben übernehmen, ob sie also wechselseitig austauschbar sind oder einander ergänzen. Diese Frage ist, neben anderen Faktoren, wesentlich für die Produktivität der beiden MitarbeiterInnengruppen, für die Kosten von bezahlter und unbezahlter Arbeit und für die Frage, ob im Zeitablauf die eine Form von Arbeit die andere Form von Arbeit verdrängt.

Für Österreich liegen zur letztgenannten Frage keine Befunde aus wissenschaftlichen Untersuchungen vor. Aus anderen internationalen empirischen Untersuchungen kann kein Trend dahingehend festgestellt werden, dass ehrenamtliche Arbeit zunehmend durch bezahlte Arbeit verdrängt wird oder umgekehrt (Handy et al. 2008). Mit Blick auf die Löhne zeigt eine empirische Analyse für Österreich, dass bei Existenz von Freiwilligen in einer NPO die Löhne der bezahlten Arbeitskräfte niedriger sind als in NPOs, die keine Freiwilligen einsetzen (Haider 2008). Es wäre allerdings verkürzt, aus diesem Befund zu folgern, dass Freiwillige die Funktion von „Lohndrückern“ erfüllen, indem sie in Konkurrenz zu bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern treten und deren Verhandlungsposition verschlechtern. Denkbar wäre auch, dass beide Typen von Beschäftigten „Arbeitsspenden“ zugunsten der Mission der Organisation leisten. Die Zeitspende der bezahlten Arbeitskräfte fällt in dieser Interpretation lediglich kleiner aus als jene der Freiwilligen. Die österreichische Studie von Haider (2008) zeigte auch: Je ausgeglichener das zahlenmäßige Verhältnis von freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu bezahlten Arbeitskräften in einer Organisation, desto geringer die innerbetriebliche Lohnstreuung.

Auf welchen Wegen genau Freiwillige die Arbeitsbedingungen und Arbeitsleistungen der bezahlten MitarbeiterInnen beeinflussen und umgekehrt, dazu gibt es bislang mehr grundsätzliche Überlegungen als belastbare Befunde. Es besteht daher noch großer empirischer Forschungsbedarf. Dabei wären auch weitere Informationen über Motivation, Kompetenzen und Einsatzfelder beider Gruppen von Beschäftigten zu gewinnen.

In der Diskussion mit Praktikerinnen und Praktikern wird deutlich, dass freiwillige Arbeit als wesentlich für viele NPOs angesehen wird. Insbesondere im Sozialbereich gibt es Beispiele von Organisationen, die ursprünglich auf der Basis freiwilliger Arbeit operierten, im Zuge ihrer erfolgreichen Etablierung dann aber zunehmend auf bezahlte Arbeitskräfte zurückgriffen. Dies trifft etwa auf die Hospizbewegung zu (Höfler 2001: 6). Es ist davon auszugehen, dass auch künftig in vielen Organisationen bezahlte MitarbeiterInnen und Freiwillige zusammenarbeiten werden.

11. STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT

Arno Heimgartner

11.1. Entwicklungshintergrund

Als Meilenstein der Arbeit an den Strukturen des freiwilligen Engagements kann das von den Vereinten Nationen ausgerufene „Internationale Jahr der Freiwilligen 2001“ gesehen werden. Damals hat die österreichische Bundesregierung „die Unterstützung und Verbesserung der Rahmenbedingungen von freiwilligem Engagement mit dem Ziel der nachhaltigen Sicherung des hohen Stellenwerts der Freiwilligenarbeit zu einem eigenen Politikfeld erhoben“ (BMSK 2006: 1).

Mit einem „Freiwilligenmanifest“ wurde vom Österreichischen Nationalkomitee zum Internationalen Jahr der Freiwilligen 2001 ein Forderungskatalog aufgelegt. Er enthält sieben Forderungen: nach Anerkennung, Ausbildung, gesetzlichen Grundlagen, Kooperationen, Plattformen, Unterstützung und Öffentlichkeit für das freiwillige Engagement. Diese Inhalte können als wesentliche Themen gesehen werden, in denen sich die Förderung der strukturellen Bedingungen des freiwilligen Engagements festmachen lässt.

Mitgetragen wurde dieses Nationalkomitee von zahlreichen Organisationen, die mit freiwilligem Engagement Erfahrung haben. Veränderungen wurden seitdem stets in Wechselwirkung zwischen öffentlicher Hand und Freiwilligenorganisationen betrieben. Insgesamt entwickeln sich die Strukturen für das freiwillige Engagement auch durch die lokalen Einflüsse der Gemeinden, der Initiativen der Länder und durch die Gestaltungen der ministeriell geführten Gremien.

Auf Basis dieser nationalen Kooperation entstanden acht Arbeitskreise. Diese behandelten Themen wie „Grundsatzfragen der Freiwilligenarbeit und Qualifikationsnachweis“, „Öffentlichkeitsarbeit“, „Qualitätssicherung in der Aus- und Fortbildung“, „Ehrenamt und Rechtsschutz“, „Kultur der Freiwilligenarbeit im Bildungswesen“, „Anwerbung und Vermittlung Ehrenamtlicher“, „Freiwilliges Engagement und der öffentliche Dienst“, „Unterstützung von Freiwilligenarbeit durch die Wirtschaft“ oder „Verbesserung des Vereinswesens“.

Als personelle Struktur entwickelte sich aus dem Nationalkomitee und den Arbeitskreisen ein *Österreichischer Rat für Freiwilligenarbeit*, der mit Ministerratsbeschluss vom 17. Juni 2003 eingerichtet wurde. Er umfasst derzeit 55 Mitglieder und setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern von Freiwilligenorganisationen aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen, der Bundesministerien, der Landesregierungen, der Sozialpartner sowie des Gemeinde- und Städtebundes zusammen.

Um die thematische Arbeit zu bündeln, wurden vom Rat für Freiwilligenarbeit im Jahr 2003 vier Ausschüsse gebildet. Der erste Ausschuss konzentrierte sich auf die Aufwertung, die

Anerkennung und die Nachwuchsförderung für das freiwillige Engagement. Der zweite Ausschuss arbeitete zur Vermittlung, Aus-, Fort- und Weiterbildung von freiwilligen Aktivistinnen und Aktivisten sowie zum Freiwilligenmanagement in NPOs. Der dritte Ausschuss beschäftigte sich mit der rechtlichen Absicherung des freiwilligen Engagements. Der vierte Ausschuss thematisierte die Kooperation zwischen öffentlicher Hand, Wirtschaft und NPOs. Die Arbeit aller Ausschüsse mündete im „Aktionsprogramm Freiwilligenarbeit“, das im Jahr 2004 vom Rat für Freiwilligenarbeit veröffentlicht wurde (Österreichischer Rat für Freiwilligenarbeit 2004). Das Aktionsprogramm enthält nach Priorität geordnet 19 verschiedene Empfehlungen, an deren Realisierung in den vergangenen fünf Jahren gearbeitet wurde. Die neun Empfehlungen mit Priorität 1 zeigt die Tabelle 13.

TABELLE 13: EMPFEHLUNGEN DES ÖSTERREICHISCHEN RATES FÜR FREIWILLIGENARBEIT 2004

1	Definition von Ehrenamt/Freiwilligenarbeit
2	Erhebung über Maßnahmen zur Förderung des freiwilligen Engagements in Österreich
3	Freiwilligenagenturen
4	Tätigkeitsnachweis über Freiwilligenarbeit
5	Basiscurriculum Aus-, Fort- und Weiterbildung
6	Freiwilligen-Management-Curriculum
7	Bericht über die Situation der Freiwilligenarbeit in Österreich – qualitative und quantitative Forschung über Freiwilligenarbeit in Österreich
8	Basiscurriculum – Controlling
9	Clearing-Stelle Wirtschaft – Freiwilligenarbeit

Quelle: „Aktionsprogramm Freiwilligenarbeit“, Österreichischer Rat für Freiwilligenarbeit 2004

11.2. Zentren des freiwilligen Engagements: Freiwilligenzentren und GEMA-Drehscheiben

In Österreich sind derzeit zehn Freiwilligenzentren und 21 GEMA-Drehscheiben eingerichtet (Tabelle 14). Vorläufer der GEMA-Drehscheiben waren die Bürgerbüros für Jung und Alt, die 1998 durch staatliche Startförderungen initiiert wurden. Die Bürgerbüros „verbinden das Ziel der Stärkung des ehrenamtlichen Engagements mit dem generationenpolitischen Anliegen des aktiven Alterns und der Stärkung der Generationensolidarität“ (BMSGK 2005).

Die Tätigkeiten der GEMA-Drehscheiben sind vielfältig. Es werden Dienstleistungen vermittelt (z. B. Babysitten, Gartenarbeit, Einkäufe), kulturelle Angebote gestaltet (z. B. Erzählungen von Seniorinnen und Senioren, Fahrten zu Veranstaltungen, handwerkliche Workshops, Singen, Theater), Veranstaltungen organisiert (z. B. Feste, Erlebnistage), Aktivitäten im Bereich der Bewegung ermöglicht (z. B. Radtouren, Lauffreize, Turnen) Weiterbildung vermittelt (z. B. EDV-Kurse, botanische Inhalte) und Beratungen übernommen (z. B. für finanzielle Angelegenheiten). Viele Einrichtungen unterstützen Initiativen der Selbsthilfe. Die einzelnen Standorte zeigen dabei ihr individuelles Leistungsprofil.

Freiwilligenzentren sind regional verantwortliche Zentren des freiwilligen Engagements. In ihnen konzentriert sich zusätzlich zu den lokalen Initiativen die übergreifende Vermittlungs- und Begleitungsarbeit für Freiwillige und Freiwilligenorganisationen. Als grundlegende Arbeit kann die Ermunterung der Bevölkerung gelten, sich an Projekten und Einrichtungen freiwillig zu beteiligen bzw. solche zu initiieren. Bei Interesse an freiwilliger Mitarbeit werden Organisationen vermittelt, die inhaltliche und organisatorische Vorstellungen abdecken können. Dabei werden die Kompetenzen der zukünftig freiwillig Engagierten mit den gesuchten Tätigkeitsprofilen abgestimmt. Die Freiwilligenorganisationen werden auf Wunsch in der Koordination der freiwilligen Mitarbeit beraten. Als Wissenshintergrund können die Freiwilligenzentren auf Entwicklungen im Qualitäts- und Forschungsbereich verweisen. Insgesamt sind die Freiwilligenzentren und GEMA-Drehscheiben Sprachrohre des freiwilligen Engagements in der Öffentlichkeit.

In sieben von neun Bundesländern sind Freiwilligenzentren entstanden. Während in Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Wien jeweils ein Freiwilligenzentrum agiert, sind in der Steiermark vier Freiwilligenzentren eingerichtet. GEMA-Einrichtungen sind dezentraler verortet: In Kärnten, Oberösterreich, Salzburg und Vorarlberg sind jeweils zumindest drei am Werk. Wichtige Träger der Freiwilligenzentren sind Volkshilfe, Caritas oder das Wiener Hilfswerk, aber auch Gesundheitsprengel und Pfarren.

Aus der Überlegung, freiwilliges Engagement einrichtungsübergreifend zu thematisieren und zu begleiten, entstand im Jahr 2008 als Pilotprojekt das erste *Unabhängige LandesFreiwilligenzentrum in Linz (ULF Oberösterreich)*. Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, das Sozialressort des Landes Oberösterreich, die oberösterreichischen Städte und Gemeinden sowie gemeinnützige Organisationen und Vereine haben dabei kooperiert. ULF Oberösterreich hat sich zum Ziel gesetzt, Menschen zum freiwilligen Engagement zu motivieren, auch jene, die derzeit abseits von freiwilligem Engagement stehen. In einer Presseaussendung betonen Buchinger und Ackerl (2008: 4) das Interesse an einem Ausbau des Freiwilligenwesens: „Wir wollen mit dem Freiwilligenzentrum testen, wie sich durch professionelle Strukturen des Freiwilligenengagements zusätzliche Freiwillige gezielt gewinnen und begleiten lassen.“ Die Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement sollen verbessert werden und insgesamt eine Kultur der Wahrnehmung des Lernens und Wirkens durch freiwilliges Engagement gepflegt werden. Konkret arbeitet das ULF Oberösterreich an folgenden Aufgaben (BMSK/Land Oberösterreich 2008):

- > Gewinnung, Vermittlung und Begleitung der Freiwilligen
- > Durchführung eines Ideenwettbewerbs für modellhafte Projekte, die sich mit der Bewältigung des demografischen Wandels in Gemeinden auseinandersetzen
- > Vernetzung und Kommunikation
- > Begleitung und Erfahrungsaustausch zwischen Freiwilligenprojekten in der Gemeinwesenarbeit
- > Qualifizierung für Freiwillige und FreiwilligenbegleiterInnen
- > Gezielte Lobby-Arbeit für freiwilliges Engagement

Im Rahmen des Ideenwettbewerbs wurden verschiedene Projekte ausgewählt, die freiwilliges Engagement zu zentralen sozialen Themen verwirklichen (z. B. Migration und Asyl, soziale Benachteiligung, Stadtteil- und Gemeinwesenarbeit). Mit der Würdigung der Ideen ist eine finanzielle Förderung verbunden.

Die Freiwilligenzentren haben zur Unterstützung ihrer Arbeit einen Dachverband gegründet: die Interessengemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich (IGFÖ). Gemeinsam werden Qualitätskriterien und Ziele entworfen und an die Umsetzung in den österreichischen Freiwilligenzentren herangeführt.

Aber auch andere Einrichtungen übernehmen gemeinwesenorientierte Aufgaben, etwa die Nachbarschaftszentren, Einrichtungen der Gemeinwesenarbeit (GWA) oder die Agenda 21-Projekte (vgl. Sing und Heimgartner 2009). Die Nachbarschaftszentren sind vor allem in der direkten Vermittlung an Privatpersonen aktiv, wie in einer Fokusgruppe diskutiert wurde: *„Die Nachbarschaftszentren vermitteln wirklich immer zwischen den Personen, welche die Leistung direkt erhalten, und jenen, die sie anbieten, also da ist keine Organisation jetzt sonst dazwischengeschaltet, das ist immer zwischen den Nachbarn“* (Fokusgruppe 1b). Die GWA-Einrichtungen haben insbesondere die Aufgabe, Anliegen der Bevölkerung zu klären und an ihrer Realisierung zu arbeiten, was oft die Einbindung der Politik verlangt. Neben der demokratischen Ausrichtung, Personen bei der Gestaltung ihres Lebensraumes zu beteiligen, können damit verschiedene Ziele verbunden sein (z. B. Wohnqualität, sanfte Verkehrslösungen, nachhaltige und klimaschonende Energiekonzepte).

TABELLE 14: FREIWILLIGENZENTREN UND GEMA-DREHSCHLEIBEN

Bundesland	Freiwilligenzentren	GEMA – Drehscheiben Gemeinsam Aktiv ...
Burgenland		
Kärnten		... in Klagenfurt ... im Mölltal ... im Oberen Drautal ... in Radenthein
Niederösterreich	Freiwilligenzentrum Waidhofen an der Ybbs	... in Mödling
Oberösterreich	ULF – Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum Linz	... in Altenhof ... in Grieskirchen ... in Laussa ... in Munderfing ... in Vöcklabruck ... in Hallein ... in Henndorf ... in Mittersill ... in Oberndorf
Salzburg	Freiwilligenzentrum Salzburg	
Steiermark	Freiwilligenzentrum Graz Freiwilligenzentrum Graz-Ragnitz Freiwilligenzentrum Bezirk Bruck an der Mur Freiwilligenzentrum Kapfenberg	... in Feldbach ... in Wies
Tirol	Freiwilligenzentrum Tirol	... in Innsbruck ... in Matrei in Osttirol ... in Bregenz
Vorarlberg	VOL Freiwilligenbörse Schwarzach	... in Frastanz ... in Rankweil
Wien	Ehrenamtsbörse Wien	

Quelle: www.freiwilligenweb.at; eigene Darstellung

11.3. Curricula für Aus- und Weiterbildung

Ein wichtiger Akzent in Richtung eines qualitätsbewussten freiwilligen Engagements sind Aktivitäten der Aus- und Weiterbildung. Zwei Zielgruppen stehen dabei im Vordergrund: die Koordinatorinnen und Koordinatoren der freiwilligen Mitarbeit und die freiwilligen MitarbeiterInnen selbst. Das BMASK hat auf Vorschlag des Österreichischen Rates für Freiwilligenarbeit für diese beiden Zielgruppen jeweils Leitfäden für Curricula entwickelt, die einen vereinheitlichenden Rahmen für Aus- und Weiterbildungen bieten

Der erste Leitfaden differenziert zwischen Freiwilligenbegleiterinnen und -begleitern, Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren sowie Freiwilligenmanagerinnen und -managern. Er wurde nach einer Analyse des NPO-Institutes in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Freiwilligenrat vom BMSK im Jahr 2008 veröffentlicht (BMSK 2008a) und dient dazu, Standards für die Aus- und Weiterbildung von Personen zu erreichen, die in der Begleitung und im Management von Freiwilligen arbeiten. Dadurch werden wiederum die Bedingungen der Freiwilligenarbeit gehoben. Es ist vorgesehen, Lehrgänge, die nach den erarbeiteten Richtlinien ausgearbeitet werden, auf der Website des Ministeriums zu präsentieren. An Absolventinnen und Absolventen sollen bei entsprechenden Weiterbildungen in Zukunft Zertifikate des Ministeriums vergeben werden. Der zweite Leitfaden öffnet der Weiterbildung von Freiwilligen eine gemeinsame Grundlage (BMSK 2008b). Die Weiterbildung von Freiwilligen soll dadurch angeregt, erleichtert und transparenter gestaltet werden.

Im Detail strebt der erste Leitfaden die „Entwicklung von Lehrgängen für Freiwilligen-Begleiter/innen, Freiwilligen-Koordinator/inn/en und Freiwilligen-Manager/inn/en“ an (BMSK 2008a). Mit den Schritten für BegleiterInnen (2,5 Tage), Koordinatorinnen und Koordinatoren (9 Tage) sowie ManagerInnen (3 x 2 Tage) ist der Leitfaden aufbauend geplant. Grundsätzliches Ziel ist, Personen für die organisatorische Koordination in den Einrichtungen auszubilden. Dazu zählen die persönliche Begleitung vom Eintritt bis zur Beendigung des Engagements sowie der dafür notwendige Aufbau der Rahmenbedingungen in den Organisationen. Hintergründe zum Freiwilligenwesen und seines Wandels sollen in den Lehrgängen inkludiert sein. Wichtig sind auch reflexive Anteile der Weiterbildung, die dabei helfen sollen, sich und seine Haltungen in der Arbeit mit Freiwilligen besser wahrzunehmen und angemessen damit umzugehen. Über einen modularen Aufbau soll ein flexibles Absolvieren ermöglicht werden. Bei der Lehrgangsorganisation ist auf verschiedene Qualitätskriterien zu achten (z. B. Kompetenz der TrainerInnen, transparente Leitungsstruktur, adäquater Seminarort).

Der zweite Leitfaden bezieht sich auf die „Entwicklung von Bildungsmaßnahmen für Freiwillige“ (BMSK 2008b), um Verlässlichkeiten in der Weiterbildungsqualität für Absolventinnen und Absolventen sowie Organisationen zu erreichen und Ausbildungen durch freie Anbietereinrichtungen zu ermöglichen. Bei einem Gesamtumfang von 60 Unterrichtseinheiten wird eine Dreiteilung der Lernfelder in Persönlichkeitsentwicklung, fachliches Wissen und fachspezifisches Wissen nahegelegt. Innerhalb der Lernfelder soll es eine modulare Struktur geben, empfohlen wird eine entsprechende Ausrichtung an einsteigende und erfahrene Freiwillige. Persönlichkeitsthemen für Letztere sind etwa Motivations- und Rollenklärung, kommunikative Kompetenzen, Konfliktmanagement sowie Arbeiten im Team. Das Lernfeld fachliches Wissen enthält die Auseinandersetzung mit dem österreichischen Manifest für Freiwilligenarbeit und mit Rechtsvorschriften im Bereich der Freiwilligenarbeit. Fachspezifische Inhalte fokussieren jene Themen, die für die Praxis der jeweiligen Organisation bedeutsam sind.

11.4. Freiwilligenpass und Freiwilligennachweis

Freiwilliges Engagement hat bei der Entwicklung von persönlich und beruflich relevanten Kompetenzen einen zu kommunizierenden Wert. Vor diesem Hintergrund wurden Instrumentarien konzipiert, die es ermöglichen sollen, die eigenen Tätigkeiten und Kompetenzen zu dokumentieren. Es ist auch daran gedacht, dass solche Nachweise des freiwilligen Engagements die Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen sollen.

Die Resultate dieser Überlegungen sind der *Nachweis über Freiwilligenarbeit* und der *Freiwilligenpass* als Instrumentarien zur Dokumentation der geleisteten Freiwilligenarbeit. Die vorgegebenen Inhalte sind ein Produkt aus einer Zusammenarbeit des BMSK mit Personalentwicklerinnen und -entwicklern. Insgesamt sollen Funktion und Tätigkeiten sowie erworbene Kompetenzen und Fachqualifikationen beschrieben werden. Als Tätigkeiten werden vorgeschlagen: Organisatorisches, Betreuen von Menschen, Rettung und Katastrophenhilfe, Führungs- und Kommunikationsaufgaben, Aktivitäten im Finanzbereich, inhaltliche und fachspezifische Tätigkeiten. Dazu kommt eine Ausfüllhilfe, die ein Kompetenzmodell aufzeigt (siehe Kapitel 5). Der Freiwilligennachweis wird mit Beschreibungen befüllt und entwickelt sich so zu einem Portfolio der Tätigkeiten und Kompetenzen.

Der Freiwilligenpass hat Ausweischarakter und dient dazu, die Stationen der Karriere im freiwilligen Engagement in der zeitlichen Abfolge festzuhalten. Es ist vorgesehen, neben den persönlichen Daten die Organisation, die Funktion, den zeitlichen Rahmen und die wöchentliche Arbeitszeit zu vermerken. Mit den möglichen 19 Einträgen ist eine Sammlung über die Lebenszeit angedacht.

Beide Instrumentarien sollen berufliche Karriereschritte unterstützen und die engagierte Akteurin bzw. den engagierten Akteur selbst adäquat informieren. Eine erste Einführungsphase ist verstrichen und es wird sich zeigen, inwieweit sich die Instrumentarien etablieren können. Wünschenswert wäre, dass sich auch verschiedene Initiativen am Freiwilligenpass ausrichten (z. B. Begünstigungen).

Um die Verbreitung der Instrumentarien zu klären, wurde eine Evaluation vorgenommen (Public Opinion 2008). 43 % der befragten UnternehmerInnen halten die Ausarbeitung des Freiwilligenpasses und des Nachweises für Freiwilligenarbeit für zumindest wichtig. Der Nachweis der Freiwilligenarbeit und der Freiwilligenpass werden allerdings noch selten eingebracht. Drei der 826 Betriebe berichten von Erfahrungen mit diesen Instrumentarien. Ein Drittel der Betriebe führt an, dass der Nachweis über freiwilliges Engagement die Aufnahmechancen erhöhen würde. In Vorarlberg ist dies sogar mehr als die Hälfte der Betriebe, auch Tirol und Oberösterreich liegen über dem Durchschnitt.

In der angeschlossenen Befragung von Organisationen, die für freiwilliges Engagement in Frage kommen, zeigt sich, dass bereits 39 % den Nachweis der Freiwilligenarbeit kennen. Eingesetzt wird der Nachweis in 8 % der Organisationen, 15 % verwenden eigene Nachweise, zahlreiche Organisationen derzeit noch keine (70 %). Von mehr als der Hälfte der Organisationen, die den Nachweis einsetzen, wird dieser als sichtbares Zeichen der

Anerkennung gesehen. Gleichzeitig berichten einige Organisationen, dass die Freiwilligen selbst den Nachweis nicht nachfragen.

11.5. Förderung des Freiwilligen Sozialen Dienstjahres

Eine interessante Möglichkeit des freiwilligen Engagements für junge Erwachsene ist das Freiwillige Soziale Dienstjahr (FSDJ). Zwischen dem 17. und dem 26. Lebensjahr können sie etwa zehn bis elf Monate in einer Sozialeinrichtung tätig sein. Zum einen profitieren die Adressatinnen und Adressaten der Einrichtungen davon, zum anderen ist diese Zeit für die Jugendlichen eine Gelegenheit, einen umfassenden Einblick in die praktischen Tätigkeiten im Sozialbereich zu erhalten, Kompetenzen zu entwickeln und sich beruflich bzw. im Ausbildungsangebot zu orientieren. Da kein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht, finanziert das BMASK seit 2006 eine Ersatzleistung (vgl. Sonderrichtlinie 2006). Die Einrichtung, die Personen für das FSDJ aufnimmt, hat eine Reihe von Leistungen zu erbringen:

- > Pädagogische Betreuung und Begleitung der Freiwilligen vor und während ihres Einsatzes
- > Sorgfältige Auswahl der Einsatzstellen
- > Abschluss einer Vereinbarung mit den Freiwilligen
- > Sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Freiwilligen
- > Auszahlung eines Taschengeldes
- > Ausstellung eines Zertifikates nach Abschluss des FSDJ
- > Vertretung der Interessen der Freiwilligen
- > Beratung und Information der Freiwilligen

Im Jahr 2008 wurde eine wissenschaftliche Evaluation des FSDJ vorgenommen (L&R Sozialforschung 2008). Drei Träger organisieren derzeit die Abwicklung des FSDJ: Diakonie Österreich, Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste (Verein FSJ) sowie Arbeitsgemeinschaft Soziale Berufsorientierung Vorarlberg (ARGE SBOV). Auffallend sind die detaillierten Weiterbildungskonzepte, die die begleitenden Institutionen vorlegen. 2006/2007 absolvierten 340 junge Erwachsene, überwiegend Frauen (90 %), ein FSDJ, mehr als zwei Drittel haben Matura. Die Zahl der TeilnehmerInnen hat in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich zugenommen, überproportional ist der Anteil der Bundesländer Oberösterreich (46,8 %) und Vorarlberg (25,3 %). Dies steht in Zusammenhang mit den Standorten der genannten Trägerinstitutionen, wünschenswert wäre ein verstärkter Ausbau in den anderen Bundesländern. Die Arbeit wird am häufigsten in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen geleistet (59 %).

Das FSDJ ist nicht nur ein gesellschaftlicher Beitrag, sondern es werden auch individuelle Erfahrungen gemacht, die für die berufliche Zukunft von Bedeutung sind. Vier Motivbereiche werden für die Entscheidung zum FSDJ genannt: berufliche Orientierung, Praxis und Erfahrung, Überbrückung einer Wartezeit sowie Weiterentwicklung und persönliche Festigung. Über 90 % der Befragten zeigen sich sehr zufrieden mit dem FSDJ. Die Mehrzahl der TeilnehmerInnen beginnt nach dem FSDJ eine Ausbildung. Etwa

die Hälfte davon sind Fachausbildungen im Gesundheits- und Sozialbereich. Weitere 30 % der TeilnehmerInnen besuchen im Anschluss eine Hochschule, Fachhochschule oder Universität, dabei trifft wiederum knapp die Hälfte eine einschlägige Studienwahl (vgl. L&R Sozialforschung 2008).

11.6. Strukturen in den Bundesländern

Die Bundesländer sehen zusätzlich eigene Strukturen vor, um das freiwillige Engagement des Landes zu begleiten und zu fördern. Zunächst sind die finanziellen Förderungen zu nennen, die vielfach die Existenz der Organisationen mit freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erst ermöglichen. In Wien trägt etwa der Fonds Soziales Wien dazu bei. Personell sind zwei Konzepte tragend: Erstens unterstützen einige Bundesländer zentrale Koordinationsstellen, die Leistungen im Bereich freiwilligen Engagements übernehmen. In Vorarlberg agiert zentral das Büro für Zukunftsfragen. Es organisiert etwa für das Jahr 2009 einen Ehrenamtswettbewerb, in dem Ideen „für ein besseres Miteinander der Generationen“ (Büro für Zukunftsfragen 2009: 1) gesucht wird. In Tirol ist das Freiwilligen Zentrum Tirol präsent, in Oberösterreich das Unabhängige LandesFreiwilligenzentrum (ULF) in Linz. Verschiedentlich sind personelle Infrastrukturen für Vereine geschaffen, so wird im Burgenland etwa ein Referat „Vereinswesen“ geführt. Zweitens verteilen sich die personellen Ressourcen auf die verschiedenen Ressorts (z. B. Steiermark, Salzburg). In Salzburg etwa übernimmt das Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit verschiedene Aufgaben, um Prozesse der Regionalentwicklung zu unterstützen, und es moderiert vernetzende Veranstaltungen. Für Sport, Volkskultur, Naturschutz, Erwachsenenbildung usw. gibt es eigene Koordinatorinnen und Koordinatoren für freiwilliges Engagement.

11.7. Freiwilligenweb

Die Freiwilligenplattform www.freiwilligenweb.at bietet zahlreiche Inhalte für verschiedene Beteiligte der Freiwilligenarbeit. Es sind vor allem Informationen zusammengestellt, die Interessierten an der Freiwilligenarbeit Orientierung bieten können. Durch die Vernetzung zu den Freiwilligenzentren und den GEMA-Drehscheiben wird die Möglichkeit geschaffen, wohnortnahe persönlichen Kontakt aufzunehmen (s. o.). Die Freiwilligenzentren und GEMA-Drehscheiben sind auf einer Karte verzeichnet und einzeln beschrieben. Mit Datenbankunterstützung wurde auch ein Verzeichnis von Freiwilligenorganisationen in Österreich angelegt, das insgesamt über 740 Einrichtungen enthält. Zwischen 50 und 100 Einträge weisen die Bundesländer Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark und Tirol auf, die meisten Einrichtungen sind für Niederösterreich (104) und Wien (229) erfasst. Interessant sind die eingebetteten Qualitätskriterien für die Begleitung von freiwilliger Arbeit, die einen guten Überblick für Organisationen und Freiwillige geben. Thematisiert werden weiters die Aus- und Weiterbildung, wobei verschiedene Materialien zur Verfügung gestellt werden, sowie das Engagement der Wirtschaft. Hinweise zu Projekten und Veranstaltungen runden die Informationsvielfalt ab. Vielfach haben die Freiwilligenzentren und GEMA-Drehscheiben eigene Webseiten, die über die Aktivitäten informieren (z. B.

www.freiwillige-tirol.at in Innsbruck; www.ulf-ooe.at in Linz; www.stmk.volkshilfe.at in Graz).

11.8. Freiwilligenorganisationen und Selbsthilfegruppen im Internet

In Oberösterreich wurde eine regional differenzierte Plattform für freiwilliges Engagement auf www.boerse-ehrenamt.at eingerichtet. Zwei Ziele formuliert der Betreuer der Plattform: „Die Internetplattform www.boerse-ehrenamt.at unterstützt einerseits gemeinnützige Organisationen bei ihrer Suche nach ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Andererseits gibt die Internetplattform www.boerse-ehrenamt.at Auskunft darüber, welche Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements in Oberösterreich bestehen.“ (Hasenöhr 2009). Insgesamt sind 228 Einrichtungen vertreten.

In Salzburg ist unter www.hilfeundhobby.at eine Vermittlungsstelle für freiwilliges Engagement eingerichtet. Hier können Vereine, Organisationen, Institutionen und Initiativen im NPO-Bereich freiwillige MitarbeiterInnen suchen. Darüber hinaus präsentieren sich Freiwillige und Freiwilligenorganisationen. Um eine Vorstellung von freiwilligem Engagement zu vermitteln, sind Interviews mit freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern veröffentlicht.

In Niederösterreich existiert unter www.vereine-noe.at eine Datenbank, in der über 17.000 Vereine mit Name und Ort eingetragen sind. Eine umfangreiche Auswahl an Suchbegriffen ermöglicht es, Vereine zu finden, die den eigenen Themenvorstellungen entsprechen. Ziel der Datenbank ist es, die freiwillige Arbeit wahrzunehmen und Kontakte herzustellen. Träger der Initiative ist der Verein "Service Freiwillige – Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements in Niederösterreich".

Die Freiwilligenbörse Vorarlberg ist unter www.freiwilligenboerse.vol.at zu erreichen. Sie vereint zwei Datenbanken: Erstens sind Einrichtungen verzeichnet, die ehrenamtliche MitarbeiterInnen suchen. Zweitens werden Personen angeführt, die freiwillig tätig sein wollen. Angeschlossen ist eine Ehrenamtshotline, die telefonisch zu Fragen rund um das Ehrenamt informiert. Es sind derzeit etwa 140 Projekte eingetragen, fachlich differenziert nach Bereichen, Themen und Zielgruppen.

Die Wiener Ehrenamtsbörse ist unter www.ehrenamtsboerse.at zu finden. Organisationen haben die Möglichkeit, Profile für die Ehrenamtssuche zu formulieren. Umgekehrt können potenzielle Freiwillige aus den angebotenen Stellen wählen und Kontakt aufnehmen. Dass die Gestaltung einer solchen Plattform arbeitsintensiv ist, kommt in einer Fokusgruppe zum Ausdruck: „*Ich habe einen Kollegen, der sich sehr da hineingekniet hat, und viel (...) für die Ehrenamtsbörse macht*“ (I 2009).

Unter www.selbsthilfe.at sind 1.580 Selbsthilfegruppen österreichweit eingetragen. Recherchen über Bundesländer und Themen sind möglich. Es sind 310 Themen genannt, für die in Österreich Selbsthilfegruppen existieren.

Das größte Kompendium von Einrichtungen mit sozialem Gewicht ist die Sammlung „Österreich sozial“, die unter www.infoservice.bmask.gv.at aufgerufen werden kann. Zu 17 Themen (Beruf und Arbeit, Behinderung, Bildung usw.) sind über 1.600 Einrichtungen recherchierbar eingetragen, zusätzlich werden für 22 Dienste Leistungsträger angeführt. Alten- und Pflegeheime sowie Vereine im Dienste behinderter, älterer und pflegebedürftiger Menschen werden gesondert aufgelistet.

11.9. Europäische Freiwilligenpolitik

Die österreichische Landschaft freiwilligen Engagements ist eingebettet in dessen europäische Wertschätzung. Der Vertrag von Amsterdam, der 1997 verabschiedet wurde und 1999 in Kraft getreten ist, enthält an 38. Stelle eine anerkennende und unterstützende Erklärung zum freiwilligen Engagement: *„Die Konferenz erkennt an, daß die freiwilligen Dienste einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung der sozialen Solidarität leisten. Die Gemeinschaft wird die europäische Dimension freiwilliger Vereinigungen fördern und dabei besonderen Wert auf den Austausch von Informationen und Erfahrungen sowie die Mitwirkung von Jugendlichen und älteren Menschen an freiwilliger Arbeit legen.“*

Als europäisches Sprachrohr für Anliegen in Zusammenhang mit freiwilligem Engagement fungiert das European Volunteer Centre (CEV)¹⁰⁷, das auf Mitgliedsorganisationen aus 28 europäischen Staaten¹⁰⁸ verweisen kann. CEV (2008, 5) ist bemüht, „die Infrastruktur des freiwilligen Engagements in Europa zu stärken und günstige Bedingungen für ein prosperierendes Freiwilligenwesen zu schaffen“. Als großes Ziel kann die Realisierung des European Year of Volunteering 2011 (EYV 2011) gesehen werden. Weiters wird vom CEV in Kooperation mit den Mitgliedsstaaten der International Labour Organisation (ILO) daran gearbeitet, den ökonomischen Wert des Freiwilligenwesens zu beziffern. Überlegungen des Centre for Civil Society Studies der Johns Hopkins Universität fließen dabei ein. Projektkooperationen bestehen zu folgenden Themen: lebenslanges Lernen als Freiwillige im Alter, die Rolle von Universitäten in der Unterstützung des Freiwilligenwesens als lebenslange Lernmöglichkeit oder aktives Älterwerden von älteren Migrantinnen und Migranten in Europa. Das CEV ist weiters bemüht, das freiwillige Engagement von Beschäftigten (employee volunteering/corporate volunteering) zu forcieren.

Verschiedene europäische Programme fördern das freiwillige Engagement. Das Programm „Europe for Citizens“ besteht aus vier Handlungssträngen und umfasst „Aktive BürgerInnen für Europa“ (u. a. Städtepartnerschaften und BürgerInnenprojekte), „Aktive Zivilgesellschaft für Europa“ (u. a. Förderungen für Forschungseinrichtungen und zivilgesellschaftliche Organisationen), „Zusammen für Europa“ (u. a. Veranstaltungen und Studien) und „Aktive Europäische Erinnerung“. Schwerpunkte im Jahr 2008 waren zusätzlich der interkulturelle Dialog, die Beteiligung von Frauen am politischen Leben, die Förderung einer aktiven Bürgerschaft und die soziale Eingliederung durch Sport.

¹⁰⁷ www.cev.be/

¹⁰⁸ Österreich ist dabei nicht vertreten.

Mobilitätsförderungen begünstigen den Austausch von jungen und älteren Freiwilligen in Europa.

Seit 2006 besteht eine Interessengruppe zum Freiwilligenwesen des europäischen Parlaments. Bedeutung hat insbesondere der Bericht von Harkin (2008) über den Beitrag des Freiwilligenwesens für den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in Europa.

Im deutschsprachigen Raum wurde eine Plattform gegründet, um das Thema des freiwilligen Engagements länderübergreifend zu diskutieren und zu fördern. Die Auftaktveranstaltung „Grenzen-Los! – Freiwilliges Engagement in Deutschland, Österreich und der Schweiz“ fand in Konstanz im Jahr 2009 statt. Die Plattform soll künftig abwechselnd in den drei Ländern zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten zusammentreffen.

11.10. Rechtliche Rahmenbedingungen

Freiwilliges Engagement ist in weiten Teilen hinsichtlich verschiedener Risiken rechtlich unzureichend abgesichert (z. B. Folgekosten bei Unfällen, Haftpflicht, Rechtsschutz). Lediglich einige Tätigkeitsfelder verfügen über entsprechende Regelungen:

Die weitestgehende Absicherung besteht derzeit im *Rettungs- und Katastrophenwesen*. Unfall- und Haftpflichtversicherung, Ersatz für den Verdienstentgang, Familienversorgung im Versehrten- oder Todesfall u. a. sind gewährleistet. In jedem Bundesland gibt es jeweils ein Gesetz, das die Belange von Freiwilligen bei der Feuerwehr und in der Katastrophenhilfe regelt. Darüber hinaus sind Unfälle von Freiwilligen in sogenannten Blaulichtorganisationen im Rahmen von Ausbildung, Übung und Einsatz gemäß § 176 Abs. 1 lit. 7a in Verbindung mit § 22a ASVG Arbeitsunfällen gleichgestellt, wobei die Beiträge von Bund und Ländern gemeinsam getragen werden.

Ehrenamtliche Funktionäre von gesetzlichen beruflichen Vertretungen oder Berufsvereinigungen, (z. B. Betriebsrat/-rätin, Bezirksrat/-rätin oder SchülervereinerInnen) sind auf Grundlage des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes § 175 betreffend Arbeitsunfälle abgesichert.

Freiwilligentätigkeiten innerhalb anderer Organisationen unterliegen unterschiedlichen Bedingungen. Die Organisationen haben die Möglichkeit, private Versicherungen abzuschließen. Im Bereich der Haftpflicht besteht für Vereine beispielsweise die Möglichkeit, eine Vereinshaftpflichtversicherung abzuschließen, die auch freiwillige MitarbeiterInnen einbezieht. Einige Vereine – beispielsweise Musik- und Sportvereine – greifen darauf zurück. Für Kleinvereine kann eine Vereinsversicherung finanziell nicht erreichbar sein, falls die zu zahlende Prämie den Jahresumsatz überschreitet. Im Bereich der Unfallversicherung erreichen privatrechtliche Absicherungen die Leistungen der öffentlichen Absicherung durch AUVA oder BVA nur bei extrem hohem Prämienaufwand. Überdies werden Invaliditätsrenten in der privaten Unfallversicherung nicht übernommen.

Selbst gemeinnützige Leistungen im Rahmen von Diversionsmaßnahmen (Alternativen zur Strafverfolgung) weisen keine sozialrechtlichen Absicherungen auf. Ein weiterer Bereich, in dem Regelungen erforderlich sind, betrifft Tätigkeiten, wie Entwicklungshilfedienst, Friedensdienst, freiwillige Praktika im In- und Ausland, d. h. alle länger andauernden freiwilligen Tätigkeiten ohne Anstellungsverhältnis und Arbeitszeitvergütung. Wie bereits erläutert (Kapitel 1.3.3), stellt weiters der Staat für das FSDJ finanzielle Leistungen zur Verfügung, die jedoch nicht gesetzlich verankert sind.

Eine Absicherung zumindest im Bereich der Unfallfolgen könnte via ASVG über die AUVA bzw. die BVA erfolgen, indem der Zugang zu bestehenden Regelungen – auch gegen die Zahlung von Kostenbeiträgen – auf alle ehrenamtlich tätigen Einrichtungen ausgeweitet wird. Dabei ist zu bedenken, dass die Unfallrisiken im freiwilligen Engagement, selbst im Sozial-, Gesundheits- und Pflegebereich, weit geringer als im Katastrophen- und Rettungsdienst sind.

Bei Nachbarschaftshilfe und freiwilligem Engagement in Gruppen ohne eigene Rechtspersönlichkeit – wie Bürgerinitiativen, Aktionsgemeinschaften, weniger rechtlich strukturierten Verbänden und Einzelleistungen – besteht nur die Möglichkeit der persönlichen Absicherung durch die Freiwilligen selbst.

Der Ausschuss zur rechtlichen Absicherung des freiwilligen Engagements, der sich seit längerer Zeit mit diesen Themen befasst, fordert eine grundlegende rechtliche Regelung (z. B. eine Aufnahme des freiwilligen Engagements in die österreichische Bundesverfassung oder eine Beschlussfassung über ein Freiwilligengesetz.). Auf diesem Wege soll gesichert werden, dass Freiwillige organisationsübergreifend sozial- und arbeitsrechtlich abgesichert sind.

11.11. Internationaler Tag des Ehrenamtes (5. Dezember) und Europäisches Jahr der Freiwilligentätigkeit 2011

Die Vereinten Nationen haben den internationalen Tag des Ehrenamtes (5. Dezember) im Jahr 1985 eingeführt. In einigen Bundesländern (z. B. Oberösterreich, Niederösterreich) wird dieser Tag zumindest sporadisch gefeiert. Dabei sollen Leistungen ins öffentliche Bewusstsein gerückt werden, die freiwillig für die Gesellschaft erbracht werden. In verschiedenen Organisationen und auf Landesebene werden Freiwillige für ihre Leistungen geehrt und bedankt. Die burgenländische Landesregierung hat dafür den „Tag der Vereine“ ins Leben gerufen, an dem im Rahmen von Festveranstaltungen ausgewählte ehrenamtliche bzw. freiwillige Akteurinnen und Akteure hervorgehoben und beschenkt werden.

Ziel des Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit im Jahr 2011 ist es, in der Öffentlichkeit Aufmerksamkeit für die Breite der Leistungen des freiwilligen Engagements zu wecken. Freiwillige Akteurinnen und Akteure sollen gewürdigt und gelungene Projekte hervorgehoben werden. Die Vielfalt der Aktivitäten soll BürgerInnen zur Mitarbeit motivieren und neue Ideen für gelingendes Engagement entwickeln. Im Blick ist dabei

besonders das Bewahren bzw. Erreichen einer zeitgemäßen Infrastruktur für das Freiwilligenwesen. Darüber hinaus soll der nationale und internationale Austausch verstärkt werden und einschlägige Forschung die Themen des freiwilligen Engagements bearbeiten.

11.12. Forschung zum freiwilligen Engagement in Österreich

Die Forschung zu Themen des freiwilligen Engagements setzt sich aus verschiedenen Einzelstudien zusammen. Badelt und Hollerweger (2001) analysierten etwa anhand einer Erhebung im Jahr 2000 das Volumen der freiwilligen Arbeit. Im Jahr 2006 wurde im Auftrag des BMASK von der Statistik Austria eine Zusatzerhebung zum Mikrozensus zu Volumen und Struktur der Freiwilligenarbeit und zu den wichtigsten Motiven durchgeführt, die als wesentliche Grundlage für diesen Bericht herangezogen wurde. Damit ist der Auftakt für eine repetitive, quantitative Analyse gegeben. Diese Bemühungen korrespondieren mit der Initiative des Center for Civil Society Studies der John Hopkins University, die Freiwilligenarbeit weltweit zu messen. Das Center entwickelte dafür ein „Manual on the Measurement of Volunteer Work“.

Aus dem Umfeld von Zapotoczky stammen Arbeiten zur Ehrenamtlichkeit in Salzburg (1998) und Oberösterreich (1996). In Niederösterreich wurden im Jahr 1999 von Strümpel, Pleschberger und Riedel bundeslandspezifische Daten ausgewertet. Von Badelt, Bachstein und Hollerweger (1999) stammt eine Studie zur ehrenamtlichen Arbeit in Vorarlberg. Berndt (2002) analysiert das Freiwilligenwesen in Vorarlberg unter dem Gesichtspunkt des Sozialkapitals. Denz und Battisti (2005) führen diese Analysen zum Sozialkapital in Vorarlberg fort.

Daneben gibt es einzelne Arbeiten, die freiwilliges Engagement in einem bestimmten Bereich analysieren. Heimgartner (2004) porträtiert etwa in einer empirischen Studie die freiwillige Arbeit in Einrichtungen Sozialer Arbeit. Aus dem Jahr 2005 stammt eine Studie zum Freiwilligenwesen aus Sicht der Unternehmen (public opinion 2005).

Einige Evaluationen helfen, die Strukturen des freiwilligen Engagements zu reflektieren. Evaluationen zum Freiwilligennachweis (public opinion 2008) und zum FSDJ (L&R Sozialforschung 2008) liegen vor.

Auch verschiedene Tagungen zum Thema Ehrenamt sind Ausgangspunkt für Publikationen. Aus Salzburg stammt vom Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit (2000) beispielsweise eine Tagungsdokumentation zum Thema Frauenarbeit zwischen Amt und Ehre. „Freiwillige erfolgreich einbinden“ nennt sich ein Tagungsbericht der IG Freiwilligenzentren Österreich auf Basis eines Treffens in Innsbruck aus dem Jahr 2008.

12. ENTWICKLUNGEN UND TRENDS DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS

Arno Heimgartner, Eva More-Hollerweger

12.1. Einleitung

Das freiwillige Engagement ist – basierend auf großen Traditionen – ein dynamischer Teil der Gesellschaft. Entwicklungen, die diese kennzeichnen, sind auch im freiwilligen Engagement sichtbar. Manchmal werden Veränderungen durch das freiwillige Engagement erzeugt, manchmal steuert es dagegen. Verschiedene biografische, räumliche und ethische Dynamiken in der Gesellschaft stehen mit freiwilligem Engagement in Wechselwirkung und führen zu einem Wandel. Vielfach können Zusammenhänge mangels empirischer Studien und methodischer Schwierigkeiten nur interpretiert werden. Dazu kommt die interne Umstrukturierung der Organisation des freiwilligen Engagements (vgl. Behr/Liebig/Rauschenbach 2000; Zimmer/Priller 2007).

12.2. Quantitative Entwicklungen des freiwilligen Engagements

Freiwilliges Engagement ist ein bedeutender Indikator für das Sozialkapital eines Landes und eine wichtige wirtschaftliche Komponente, auch wenn sie als solche in gebräuchliche wirtschaftliche Kennzahlen kaum Eingang findet. Der in der gesellschaftspolitischen Diskussion vielfach geäußerte Wunsch nach Informationen über die quantitative Entwicklung von Freiwilligenarbeit liegt daher nahe. Wie in den vorangegangenen Kapiteln bereits mehrfach ausgeführt, lassen die in Österreich vorhandenen Daten aufgrund methodischer Differenzen nur sehr bedingt Rückschlüsse auf die quantitative Entwicklung des freiwilligen Engagements im Zeitverlauf zu. Da der vorliegende Bericht auch Datenlücken aufzeigen möchte, werden anschließend methodische Herausforderungen an einen Vergleich beispielhaft demonstriert.

Beste Grundlage für einen Vergleich bietet eine Studie aus dem Jahr 2000 (Hollerweger 2001). Tendenziell ist demnach eher von einem Rückgang der Freiwilligenarbeit seit dem Jahr 2000 auszugehen, wobei dieser im informellen freiwilligen Engagement mit 14,9 % stärker ausgeprägt ist als im formellen Engagement mit 9 %. Allerdings wurde im Erhebungsinstrument gerade die Frage nach dem informellen freiwilligen Engagement stark verändert. Während im Fragebogen des Jahres 2000 bereichsweise nach formellem und informellem Engagement gefragt wurde, gab es im Fragebogen der Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) einen eigenen zusammengefassten Tätigkeitsbereich „informelles freiwilliges Engagement“. Ein Vergleich mit Daten aus dem Jahr 1982 zeigte jedoch – bei weitgehender Methodengleichheit – einen starken Rückgang der informellen Freiwilligenarbeit zwischen 1982 und 2000, es wäre demnach möglich, dass sich dieser Trend zwischen 2000 und 2006 fortgesetzt hat (Hollerweger 2001).

TABELLE 15: VERGLEICH DES VOLUMENS VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT

	Wöchentliches Arbeitsvolumen (Stunden) in Tausend		
	2000	2006	Veränderung in %
Formell	8.705,2	7.918,7	-9,0 %
Informell	7.961,8	6.773,9	-14,9 %
Gesamt	16.667,0	14.692,9	-11,8 %

Freiwilligenarbeit; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet
 Quelle: Studie Badelt/Hollerweger 2001; Mikrozensus 2006; eigene Berechnungen

Insgesamt scheinen gesellschaftspolitische Makro-Trends die Substanz des freiwilligen Engagements zu verändern (z. B. Verschärfung sozialer Ungleichheit, Erhöhung der Anforderungen in der Erwerbsarbeit, Abwanderung). Ein mögliches Engagement ist vor allem in jenen Bereichen ein wichtiges Thema, in denen aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen – alternde Gesellschaft, steigende Erwerbstätigkeit von Frauen, wachsende Scheidungsrate etc. – Leistungen immer mehr ausgelagert werden, die bisher vor allem von Haushalten erbracht wurden. Insbesondere für den Bereich der Pflege älterer Menschen wird immer wieder ein steigender Bedarf an Freiwilligen festgestellt. Aber auch in anderen Bereichen ist darüber nachzudenken, wie freiwilliges Engagement initiiert und unterstützt werden kann.

Zusammenfassend scheint es wichtig, nochmals auf die Notwendigkeit des Ausbaus der empirischen Grundlage hinzuweisen, will man künftig ein klareres Bild über Entwicklungen des freiwilligen Engagements haben. Vergleiche werden dadurch erleichtert, dass ein weitgehend konstantes Erhebungsinstrument über den Zeitverlauf angewendet wird. Andererseits ist auch Methodenvielfalt notwendig, um verschiedene Entwicklungsaspekte besser erfassen zu können. Unterschiedliche Fragestellungen erfordern oft sehr unterschiedliche Herangehensweisen, die nur schwer in eine Erhebung verpackt werden können.

12.3. Modernes freiwilliges Engagement und traditionelles freiwilliges Engagement

Eine Dimension der Veränderung spiegeln Bezeichnungen wie die „neuen Freiwilligen“ oder das „moderne Ehrenamt“ wider. Zur Beschreibung der neuen Freiwilligen wird häufig auf die Motive Bezug genommen, die sich an den eigenen biografischen Prozessen festmachen lassen. Freiwilliges Engagement gilt hingegen häufig als Ausdruck für gesellschaftliche Werte wie Solidarität, Altruismus und Nächstenliebe. Besorgnis erregt vor allem die Vorstellung, dass diese gesellschaftlich erwünschten Werte verloren gehen könnten und sich ein Wandel hin zu einer selbstbezogenen, egoistischen Gesellschaft vollziehen könnte, in der auch freiwilliges Engagement abnimmt. Demgegenüber steht die These, dass freiwilliges Engagement mit geänderten motivationalen Zugängen vollzogen wird (z. B. Kompetenzinteresse, projektabhängiges Engagement). In der empirischen Forschung zeigt sich, dass freiwilliges Engagement durch zahlreiche Beweggründe erklärt

werden kann, die sich nicht in eine dualistische (egoistisch-altruistische) Sichtweise einfügen lassen. Es ist zu einer Pluralisierung der Motive gekommen, die unter anderem eine kürzere Bindungsdauer zur Folge haben kann. Individuen sind heute stärker für die aktive Konstruktion ihrer Lebensläufe zuständig, wodurch berufliche „Verwertbarkeit“ von ehrenamtlichen Aktivitäten und Ausgleich zum beruflichen Feld an Bedeutung gewinnen. Insbesondere beim Einstieg in das Berufsleben können junge Erwachsene Wert darauf legen, dass sich das freiwillige Engagement in ihren persönlichen Lebenslauf einfügt.

Die Entscheidung, sich ehrenamtlich zu engagieren, wird insgesamt bewusster getroffen. Hustinx/Lammertyn (2003) sprechen etwa vom „reflexive style of volunteering“ im Gegensatz zum „collective style“. Freiwillige wählen ihre Betätigungsbereiche kritischer aus und informieren sich im Vorfeld über die Möglichkeiten und Ziele in verschiedenen Einrichtungen. Die Entscheidung fällt in der Folge interessengeleitet und weniger sozial vorbestimmt. Daher steigt auch die Bedeutung der Freiwilligenzentren, die als Vermittlungsinstanzen zwischen Organisationen und Freiwilligen agieren sowie entsprechende Beratung und Öffentlichkeitsarbeit leisten. Für die Organisationen wird die Außendarstellung immer wichtiger, um bei potenziellen Freiwilligen zu punkten.

12.4. Frühes Engagement – lebenslanges Engagement

Die pädagogische Zielsetzung, einen Beitrag für das Gemeinwesen bzw. die Gesellschaft zu erbringen, kann sehr früh eingebracht werden. Bereits im Kindergarten – einem ersten Vernetzungszentrum für Kinder und Eltern – werden etwa Generationenkooperationen oder Umweltakzente als Aufgabe angesehen. Spätestens in den Schulen wird versucht, mit Leistungen für die Gemeinde nach außen zu gehen. Schule leistet damit eine Annäherung an gesellschaftliche Beteiligung, die durch zahlreiche Kooperationen mit Freiwilligenorganisationen unterstützt wird.

Das Verhältnis des freiwilligen Engagements zur Familie ist vielseitig. Es umschließt Vorbildfunktion und Wertehintergründe, die innerhalb der Familie weitergeben werden. In der Familie wird der Boden für Interessen aufbereitet und sie schafft auch häufig Bedingungen, um freiwilliges Engagement ausführen zu können. Umgekehrt ist die Familie auch Nutznießerin von freiwilligem Engagement und profitiert als Teil des Gemeinwesens von den Leistungen. Allerdings sind die Zeithorizonte zwischen Familie und freiwilligem Engagement verschieden. Ein Zuwachs an Bedarf an Freiwilligenarbeit – beispielsweise in der Betreuung von Kindern und Pflege von älteren Menschen – und eine gewachsene Fragilität der Familie können deshalb nur bedingt von freiwilligem Engagement kompensiert werden, sondern erfordern hauptsächlich hauptamtliche Leistungen. In der bürgerschaftlichen Betroffenheitsperspektive bleiben Familie und freiwilliges Engagement Verbündete in der Realisierung einer zeitgemäßen Lebensqualität.

Mit dem Ausbau des Engagementgedankens ist auch ein reflektierter Umgang mit Partizipationsmöglichkeiten verbunden. Vor allem in den sozialpädagogischen Leistungen der Jugendarbeit und der Jugendwohlfahrt wird genau überlegt, welche Mitbestimmung und Mitgestaltung Kindern und Jugendlichen möglich ist (vgl. Zinser 2005). In den

bekanntem Standards der stationären Dienste ist die Partizipationsorientierung als wichtiges Prinzip festgehalten (vgl. Quality4children 2009; Pflegerl et. al. 2007). Kinder und Jugendliche sollen dafür kompetent gemacht werden, die Strukturen mitzuentcheiden und mitzugestalten, die ihre Lebenswelt ausmachen. Ebenso legen die Jugendzentren vielfach Wert darauf, Partizipation der Jugendlichen zu erwirken, einzufordern und zu praktizieren (vgl. Verein Wiener Jugendzentrum 2008). Es wird damit einem Verständnis entgegengearbeitet, das Gesellschaft als starres Wesen sieht, das vielleicht noch konsumiert, aber nicht gestaltet werden kann. Dieses Verständnis kann im weiteren Sinn als demokratischer Lebensstil bezeichnet werden, dem auf der institutionellen und strukturellen Seite ein New-Governance-Stil entgegengeht, der mit dem Wissen und Handeln der Menschen operiert. Rückhalt erfährt die früh verankerte Partizipationsorientierung durch die UN-Kinderrechte.¹⁰⁹

Der Trend zur Ausdehnung der Bildungszeiten und zu lebenslangem Lernen trägt dazu bei, auch freiwilliges Engagement nach Bildungswerten abzutasten. Dies geschieht insbesondere in Phasen des beruflichen Einstiegs. Freiwilliges Engagement weist – entweder direkt durch die Handlungsäquivalente oder indirekt durch die Sozialkontakte – Nähe zu bezahlten Berufsfeldern auf. Gefördert wird die Verwertbarkeit des Engagements durch entsprechende Nachweise (vgl. Kapitel 11).

Die aktive Seniorinnen- und Seniorengesellschaft ist ebenfalls eine Säule des freiwilligen Engagements. Es werden gesellschaftliche Beiträge geleistet, die individuelle Zielsetzung und Sinngabung mit öffentlicher Aufgabenbewältigung vereinen. In vielfältigen Projekten und Aktivitäten bleiben Seniorinnen und Senioren vermehrt außerhalb der Familie präsent. Insbesondere entstehen auch Projekte, in denen sie ihre beruflichen und familiären Erfahrungen und Kompetenzen förderlich einbringen können (vgl. Kapitel 7).

12.5. Globalisierung, Europäisierung, Regionalisierung und Mobilität mit Engagement

Globalisierung lässt freiwilliges Engagement grenzenlos werden, macht aber auch die begrenzten Ressourcen und kollektiven Irrtümer sichtbar, gegen die freiwilliges Engagement anzutreten hat. Internationale NGOs, wie Amnesty International und Greenpeace, vertreten Anliegen, die globalen Problemen in den Bereichen der Menschenrechte und des Umweltschutzes entgegenwirken sollen.

Die Europäisierung wird von Dachgesellschaften, insbesondere dem Center of European Volunteers (CEV) begleitet, in denen sich die Freiwilligenorganisationen zusammenfinden. Wenn heute von über 100 Mio. Freiwilligen in Europa die Rede ist¹¹⁰, geht es um ein großes Potenzial an Kreativität und Mitwirkung. Freiwillige finden sich in einem kolossalen Netz der Solidarität, in dem Abstimmungsprozesse durch Sprach-, Werte- und Kulturvielfalt nötig sind. Eine Regionalisierung lenkt das freiwillige Engagement zurück auf

¹⁰⁹ Vgl. www.kinderrechte.gv.at

¹¹⁰ www.cev.be/56-why_volunteering_matters!-EN.html [Zugriff am 12.05.2009]

überschaubare Gemeinwesenstrukturen. In den Gemeinden und Stadtteilen entsteht ein neues Bewusstsein der Selbstverantwortung. Teils durch Abspaltung von größeren, politischen Strukturen, teils durch Aufwertung von hohen, regionalen Lebensqualitäten trägt freiwilliges Engagement zum Lebens- und Wohngefühl in vertrauten Verhältnissen bei.

Wie weit freiwilliges Engagement die Atmosphäre der Gesellschaft aufnimmt, zeigt auch die Abhängigkeit von Stadtstrukturen. Der Urbanisierungsgrad hemmt das formelle freiwillige Engagement entscheidend. Zum einen steht soziale Anonymität als Erklärung zur Diskussion, zum anderen realisiert das städtische Sozialgefüge bezahlte Leistungen, die am Land überwiegend auf Freiwilligenbasis organisiert sind (z. B. Feuerwehr). Dennoch können auch Stadtverwaltung und Städteplanung darauf abzielen, neben dem Anspruch des mondänen Auftritts auch einen der Geborgenheit und der Zugehörigkeit zu verfolgen. Es gilt Räume für Partizipation zu schaffen – einerseits in politischen Abläufen, andererseits durch örtliche Möglichkeiten wie Veranstaltungsräume und Treffpunkte, in denen sich Menschen im Sinne des freiwilligen Engagements einbringen können.

Die gewachsene Mobilität verstreut die Menschen im Lauf ihrer Biografie über verschiedene Räume. In den neuen räumlichen Bezügen fehlt die vertraute Selbstverständlichkeit, dafür werden öffentlich sichtbare Angebote für freiwilliges Engagement wichtiger. Während die Mobilität die Entfremdung der Menschen fördert, stellt freiwilliges Engagement ein Gegenangebot dar. So nützen Freiwillige international tätiger Organisationen, die beruflich mobil sind, ihr Engagement auch dazu, am neuen Wohnort schneller sozialen Anschluss zu finden. Wer sich freiwillig engagiert, findet leichter Kontakt zu Gleichgesinnten und kann an vertraute Aktivitäten und Inhalte anknüpfen. Mobilität und lokaler Bezug können dadurch verbunden werden. Mobilität öffnet aber auch die Wahrnehmung für transkulturelle Themen und schafft die Möglichkeit der dislokalen Teilhabe. Freiwilliges Engagement verteilt sich zunehmend in einer globalen Form, wobei sich für den Einzelnen bzw. die Einzelne weltweit Inseln des Engagements herausbilden. Beispielsweise engagieren sich österreichische Freiwillige für lokale Projekte in Asien, Afrika oder Amerika.

12.6. Freiwilliges Engagement in Zeiten von Deregulierung und Individualisierung

Die Deregulierung des Berufslebens eröffnet lebensabschnittbezogene Phasen des freiwilligen Engagements in Zeiten, die früher durch die Permanenz des Berufslebens zugedeckt waren. Entfremdungserfahrungen im beruflichen Kontext begünstigen das Interesse, eigene Ideen zu verwirklichen. Vor allem eröffnet auch der gewachsene Anteil an Teilzeitbeschäftigung zeitliche Tagesressourcen für freiwilliges Engagement. Umgekehrt führen Zeiten ohne bezahlte Arbeit zum sozialen Rückzug. Die Kontinuität der sozialen Bezüge, die für das Interesse an freiwilligem Engagement von großer Bedeutung ist, wird zerstört. Der damit verbundene Rückzug aus dem Arbeitsleben irritiert das freiwillige Engagement. Differenzieren muss sich freiwilliges Engagement insbesondere von prekären Arbeitsverhältnissen (vgl. Kapitel 5).

Die soziale Ungleichheit stellt die GestalterInnen des freiwilligen Engagements vor mehrfache Aufgaben. Es bedarf der kompensierenden Systeme, um gegen die Ungleichheit anzutreten, und es bedarf der reflexiven Gestaltung der freiwilligen Arbeit selbst, damit sie nicht die ungerechte Verteilung öffentlichen Gutes reproduziert.

Die Selbstgestaltungsrolle der eigenen Biografie veranlasst Menschen schon früh, für sich und ihre Familie gesellschaftliche Strukturen mitzugestalten. Die Systeme der Bildung, Sicherheit oder Gesundheit werden in ihrer Offenheit für Veränderungsprozesse erkannt. Dabei nimmt auch eine gendergerechte Ausformung des freiwilligen Engagements konkrete Formen an. Neben den weiblichen und männlichen Domänen des Engagements etabliert sich eine gendergerechte Mischkultur. Dazu tragen konkrete Initiativen bei, die insbesondere bereits Jugendliche an freiwilliges Engagement ohne Berührungsprobleme heranführen. Das freiwillige Engagement profitiert von dieser Repräsentanz und setzt damit ein Zeichen für eine gendergerechte Verteilung von gesellschaftlichen Zugängen.

Die Individualisierung zeigt sich auch in der Freiwilligenkarriere, die es zu gestalten gilt. Die Auflösung von familiär übernommenen Lebensmitgliedschaften bringt die Aufgabe mit sich, das eigene Projekt, das eigene Thema zu finden und in der selbst bestimmbaren Form beizutragen. Primär stellt sich in einer neuen Deutlichkeit für Individuen die Frage, ob freiwilliges Engagement sinnvoll ist. Die bewusste Entscheidung und die permanente Rücknahmemöglichkeit der Entscheidung führen zu einer neuen Qualität der Präsenz in den Freiwilligenorganisationen. Bildungs-, Gestaltungs- und Machtansprüche werden artikuliert, Hilfestellungen in der Annäherung und in der Begleitung stärker benötigt.

Die Individualisierung des freiwilligen Engagements löst auch eine Welle der Differenzierung der Themen insbesondere an der Grenze zur Selbsthilfe aus. Das Eigene wird wesentlich, das zugleich in der Menge der gesellschaftlichen Themen seinen Platz sucht. Die öffentliche Hand kooperiert verstärkt mit dem Dritten Sektor, um das Selbsthilfepotenzial und die Eigenverantwortung zu fördern. Es bedarf dafür mitunter neuer kommunikativer Schnittstellen zwischen Professionellen, Bürgerinnen und Bürgern sowie Politikerinnen und Politikern, um den fachlichen Austausch zu gewährleisten (z. B. Diskussionsrunden, offene Symposien).

12.7. Internet als Engagementplattform und medienpräsenten Engagement

Die Revolution der Technologie ist auch eine Revolution des freiwilligen Engagements. Bezogen auf das Internet, liegt nicht nur auf der Ebene von Open-Source Beteiligung vor, sondern auch die inhaltliche Verbreitung und die Befüllung des Digitalcontainers wurden zu einem bedeutenden Teil nicht in bezahlten Verhältnissen vollzogen. Als Ausdruck einer engagierten Generation werden freie Inhalte, öffentliche Foren und permanente Kommunikation verbreitet.

Die Vernetzung insgesamt ist als Tool dem freiwilligen Engagement sehr nützlich. Sie bringt diesem eine Reihe von Optionen im Sinne eines E-Volunteering ein. Die Kommunikationsformen finden Eingang in die Herstellung von Kontakten und Vermittlung

von Stellen des freiwilligen Engagements. Dafür werden elektronische Börsen ins Leben gerufen und gewartet. Die Agenturen des freiwilligen Engagements und Freiwilligenorganisationen insgesamt sind mit ihren Angeboten im Internet präsent und ergänzen damit die persönliche Ebene vor Ort (vgl. Seifert/Placke 2007).

Beteiligung wird ebenfalls im Internet praktiziert. Tätigkeiten, die sich im und über das Internet bewerkstelligen lassen, sind etwa die Herstellung und Wartung von Wissensplattformen, Diskussionsforen oder elektronischen Kampagnen. Das Internet als lebendiges Netz enthält lokale und transnationale Inhalte, die vielfach im freiwilligen Engagement betreut werden. Demokratiepolitisches Potenzial haben insbesondere elektronische Befragungen und Abstimmungen. Damit öffnet sich eine neue virtuelle Lokalität und es entstehen Communities, die sich mit dem gemeinwesenverhafteten Ehrenamt verbinden, das an örtliche Gegebenheiten und Sozialkontakte geknüpft ist.

Freiwilliges Engagement findet auch verstärkt Eingang in die traditionellen Medien, etwa durch vermehrte Sendungen zum Thema. Verschiedentlich kooperieren Medien auch bei temporären Engagementkampagnen.

12.8. Eventorientierung, Sinnsuche und Voluntourism

Das Konsumdenken erreicht auch das freiwillige Engagement und macht es zu einem Produkt, zu einem Ereignis, mit sozialen und ethischen Qualitäten. Freiwilliges Engagement kann sich nicht aus der Parallelität zu anderen sogenannten Freizeitbeschäftigungen herausnehmen, aber es zeigt sich spezialisiert in der Tiefe des Themas, in der sozialen Nähe und in der eigenen Identitätsbildung. Bisweilen nähert sich das freiwillige Engagement der Eventkultur an und inszeniert Ereignisse, in der Menschen für kurze Zeit seine Qualität erleben. Ob sich dadurch nachhaltige Beziehungen der Solidarität aufbauen, ist nicht untersucht. Ein Antippen des Gefühls der Gemeinschaft dürfte jedenfalls damit erreicht werden.

Dass freiwilliges Engagement auch in kurzen Aktionsphasen erlebt werden kann, zeigt ein Projekt der katholischen Jugend, der youngCaritas und von Ö3, das als Eventvolunteering eingestuft werden kann. Das jährliche Projekt „72 Stunden ohne Kompromiss“¹¹¹ erregt große Aufmerksamkeit. Bis zu 5.000 Jugendliche arbeiten in Kleingruppen für diesen Zeitraum an einem festgelegten Projekt freiwillig mit. Sie erbringen damit Leistungen zu den jährlichen Schwerpunktthemen, wie Interkulturalität und Gedenkarbeit im Jahr 2008. Mit medialer Begleitung wird ein erlebnisreiches Projekt inszeniert, das Jugendliche auf gesellschaftliche Aufgaben aufmerksam macht und sie vor die Herausforderung stellt, sich darin zu bewähren. Freiwilliges Engagement in der Großgruppe für eine kurze Zeitspanne öffnet Beteiligungsinteressen und führt solidarisches Handeln exemplarisch vor. Auch in kleineren Inszenierungen geben VeranstalterInnen Anlässe zu kurzfristigen, niederschweligen Beteiligungen. Das gemeinsame Tun und der rasche Erfolg sind inspirierende Merkmale.

¹¹¹ www.72h.at/ [Zugriff am 12.05.2009]

Die Sinnsuche als Impuls für die Lebensgestaltung kann im freiwilligen Engagement gut aufgehoben sein. Hier ist es möglich, Wege zu finden oder inhaltlichen Berufungen nachzugehen. Sinn ist dabei nicht als intellektuelles Konstrukt zu verstehen, sondern gerade im freiwilligen Engagement manifestiert sich eine angewandte Konkretisierung des eigenen Willens. Es geht um Materialisierung und Umsetzung der eigenen Ziele. Sinn verschmilzt dabei mit dem Interesse, die Gesellschaft zu gestalten.

In besonderer Weise drückt sich die Mehrseitigkeit des freiwilligen Engagements im Volontourismus aus. Freiwilliges Engagement wird zu einer biografisch integrierbaren Form des globalen Wirkens, das sich über viele Monate erstrecken kann. Möglichkeiten wie gesammelte Urlaubszeiten, Sabbatical und berufliche Karrierelücken werden mit freiwilligem Engagement vor dem Hintergrund der globalen Vielfalt genützt. Soziale Integration und Arbeit an einer Aufgabenstellung, die durch freiwilliges Engagement erreicht werden, verbinden sich mit kulturell interessanten Erfahrungen in verschiedenen Ländern. Ein Anbieterprojekt formuliert sein Angebot etwa so: „Bei Deinem Einsatz lernst Du Menschen und Kultur kennen, hilfst in der Schule und beim Unterricht mit, nimmst am Leben einer (...) Familie teil und hast die Möglichkeit, das Land zu bereisen.“ Reise und Arbeit tragen in Kombination besonders Werte der Selbsterfahrung und des gesellschaftlichen Beitrags in sich. Teil des Angebots sind verschiedentlich Sprachkurse, womit kostengünstige Weiterbildung möglich ist.

12.9. Mehr freiwillige Verantwortung der Wirtschaft – CSR

In der Balance zwischen transnationaler Verbreitung und lokaler Eingebundenheit suchen auch Wirtschaftsbetriebe nach neuen Angriffspunkten, Verantwortung zu übernehmen und diese zu zeigen. Freiwilliges Engagement eignet sich in Verbindung mit ökologischem Handeln für eine solche Herangehensweise. Wirtschaftsbetriebe stellen im Sinne der sozialen Verantwortungsübernahme Ressourcen für freiwilliges Engagement zu Verfügung. In Form von Partnerschaften oder Projekten wird ermöglicht, dass Wirtschaftsbetriebe im Gemeinwesen unterstützend präsent sind. MitarbeiterInnen haben dadurch Gelegenheit, sich in einem differenten Tätigkeitsfeld einzubringen. Als Motor der österreichischen Szene arbeitet respACT – austrian business council for sustainable development¹¹². Mit der Herausbildung des Berufes zu CSR-Management (vgl. Lenzen/Fengler 2007) ist eine Zunahme in der Zahl der Betriebe zu erwarten, die auf diese Weise freiwilliges Engagement fördern. Gleichzeitig dürfte sich die Sichtbarkeit der Nachweise über geleistete Aktivitäten verbessern, sodass es bei der Wahl von Produkten, Firmen sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern möglich ist, jene zu wählen, die freiwilliges Engagement ihrer MitarbeiterInnen unterstützen.

¹¹² www.respect.at/ [Zugriff am: 12.05.2009]

12.10. Tauschidee und Dienstleistungsgesellschaft

Das freiwillige Engagement kann zum Teil und in bestimmten Zusammenhängen auf dem Gedanken beruhen, dass die gebende Person später oder bei bestimmten Umständen auch NutznießerIn der Leistung werden könnte. Im freiwilligen Engagement bleiben solche Überlegungen aber meist im motivationalen Hintergrund. Tauschkreise, die für sich bestehen oder in multipel organisierten Einrichtungen integriert sind, heben die Gleichzeitigkeit des Nehmens und Gebens von Leistungen hervor. Es besteht die Möglichkeit, seine Leistungen nicht nur etwa als Kompetenzgewinn wahrzunehmen, sondern in bestimmten Einheiten protokolliert zu wissen, die wiederum zum Erhalt von Leistungen berechtigen. Insbesondere das Ansparen von solchen Einheiten, etwa für mögliche Phasen eigener Bedürftigkeit, ist dabei ein Anliegen. Mit der Bildung von stundenbezogenen Einheiten ist ein Redesign von Wertigkeiten verbunden. Unterschiedliches Handeln wird in der Regel gleichgestellt (z.B. Hilfe beim Siedeln oder Gartenarbeit wird gleich abgegolten wie Lernhilfe oder juristische Beratung). Allerdings entstehen dadurch Fragen über die überregionale Verwendbarkeit der Einheiten und über die Gültigkeit der Einheiten über die Zeit.

Die bezahlte Dienstleistungsgesellschaft reduziert bis zu einem gewissen Grad die Arbeitsbereiche freiwilligen Engagements und verändert dadurch dessen Charakter: Es wird zu einem Pionier für erforderliche Leistungen, die dann in hauptamtliche Hände übergeben werden können. Einige Bereiche, die zuvor von freiwilligem Engagement dominiert waren, sind heute anerkannte Dienstleistungsbereiche mit professionellen Zugängen. Andere Bereiche erweisen sich aus Finanzierungs- oder Qualitätsgründen als resistent gegenüber hauptamtlicher Arbeit (vgl. Heimgartner 2004).

12.11. Sanftes und professionalisiertes freiwilliges Engagement und die Möglichkeit von Bringstrukturen

Mit der Präzisierung der Tätigkeitsprofile kommt es auch zu einer angemessenen Ausformulierung von niederschweligen Tätigkeiten. Es werden Inhalte bestimmt, die durch ihre Routinisierung einen wichtigen Beitrag für die Institution bedeuten, von ihren Kompetenzerfordernissen aber für Interessierte leicht bewältigbar sind. Für das sanfte Ehrenamt werden gerade jene Tätigkeiten zu Rollen gebündelt, die leicht ohne vorherige Weiterbildungsseminare übernommen werden können. Es öffnet sich dadurch für Personen unterschiedlichen Alters und mit differenten Ausbildungshintergründen. Demgegenüber steht das professionalisierte Ehrenamt, das durch integrierte Weiterbildungsstufen und hohe Anforderungen an Qualifikationen charakterisiert werden kann. Insgesamt wird die Verteilung von Rollen im Gefüge des freiwilligen Engagements ausgeweitet, mit dem Bestreben, durch eine heterogene Personalstruktur attraktiv für eine Beteiligung der Bevölkerung zu sein, die von Diversität geprägt ist (vgl. Rosenkranz/Weber 2002; Munsch 2003).

Freiwilliges Engagement wird sich in Zukunft stärker bei der Bevölkerung oder ausgewählten Zielgruppen bemerkbar machen, um deren Beteiligung zu erwirken. Bereits

mit den Freiwilligenzentren und GEMA-Drehscheiben rückt die Vermittlung von freiwilligem Engagement als herausgehobener Prozess näher ins Gemeinwesen. Denkbar ist, dass die Beratung über eine interessenkonforme Beteiligung in Zukunft auch in Rollen verpackt mobil oder aufsuchend erfolgt. Siedlungsnahe Leistungen, wie sie dem Konzept der sozialraumorientierten Arbeit entsprechen, verwenden aufsuchende Methoden, um die Interessen der Bevölkerung und deren Bereitschaft zu freiwilligem Engagement kennenzulernen. Sozialraumorientiertes Handeln ebnet auf diese Weise individuellen Handlungsimpulsen den Weg und formiert kollektives Engagement (vgl. Elsen 2007; Budde/Früchtel/Hinte 2006; Kessl u. a. 2005).

12.12. Veränderung der politischen Rahmenbedingungen

Insbesondere seit dem Internationalen Jahr der Freiwilligen 2001 wird in Österreich „Freiwilligenpolitik“ forciert. Auch auf europäischer Ebene hat dieses Schwerpunktjahr neue Strukturen initiiert. In von staatlicher Seite einberufenen Gremien wurden Infrastrukturen und Instrumente entwickelt, die die Anerkennung von Freiwilligen-Engagement fördern und Rahmenbedingungen für Freiwilligenengagement gewährleisten sollen. Als Perspektive für erhöhte Wahrnehmung des freiwilligen Engagements kann deshalb das Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit 2011 gelten.

Verschiedene sozialpolitische Entwicklungen erhöhen in anderen Politikbereichen den Druck auf NPOs, die Dienstleistungen anbieten. Leistungsverträge, die sehr gezielt den Prozess der Erstellung von Dienstleistungen bestimmen, schränken den Einsatz und die Begleitung von Freiwilligen ebenso ein, wie eine beschränkte Anwendung von Qualitätsmanagement-Normensystemen dies tut. Diskussionen werden auch in Hinblick auf die Öffnung der Märkte für Dienstleistungen geführt, wie sie im GATS (Generell Agreement on Trade in Services¹¹³) festgelegt sind. Es besteht die Sorge, dass öffentliche Förderungen für NPOs künftig generell stark eingeschränkt werden könnten und NPOs damit gezwungen sein werden, stärker marktorientiert zu agieren.

12.13. Ausbau des Managements von Freiwilligen

Viele Organisationen gestalten den Wandel der Freiwilligenarbeit, indem sie ein professionelles Freiwilligenmanagement etablieren. Freiwillige werden angeworben, eingeführt, geschult, begleitet etc. Instrumente des Personalmanagements werden auf Freiwillige angewendet. An Bedeutung nehmen dabei die Systeme der Weiterbildung im Rahmen des freiwilligen Engagements zu, aber auch eine adäquate Absicherung durch Versicherungsleistungen (z. B. Unfall- und Haftpflichtversicherung).

NPOs beteiligen sich an den durch die staatliche Freiwilligenpolitik initiierten Gestaltungsprozessen. Besonders erwähnenswert sind die in den letzten Jahren

¹¹³ www.bmwfj.gv.at/NR/rdonlyres/D08121CB-1765-47F8-8F36-242ACC2F05BA/0/GATS_Jaenner_2009.pdf [Zugriff am: 20.05.2009]

entstandenen Freiwilligenzentren, die als Vermittler für Freiwillige und für Organisationen zur Verfügung stehen. Damit können Freiwilligenorganisationen auf neue Infrastrukturen zurückgreifen und es bilden sich neue Interessennetzwerke zwischen Organisationen.

Die Organisationen präsentieren sich verstärkt nach außen, erstellen Tätigkeitsprofile und bestimmen Koordinatorinnen und Koordinatoren, die für die Agenden des Freiwilligenmanagements zuständig sind. Diese Professionalisierung erfordert jedoch auch wachsende Ressourcen, daher stellen NPOs zunehmend auch ökonomische Überlegungen an. Verschiedene Modelle evaluieren Kosten und Nutzen des Einsatzes von Freiwilligen aus der Sicht der Organisationen.¹¹⁴ Eine Ausdehnung der Diskussion auf den volkswirtschaftlichen Nutzen, der sich u. a. durch eine Inklusion von marginalisierten Gruppen ergibt, könnte die Wertdiskussion auf eine gesellschaftliche Ebene bringen.

12.14. Resümee

Freiwilliges Engagement hat sich, bedingt durch veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen, in den letzten Jahren verändert. In quantitativer Hinsicht zeigt sich tendenziell ein leichter Rückgang, allerdings ist diese Entwicklung vor dem Hintergrund einer Vielzahl von gesellschaftlichen Trends zu beleuchten (Individualisierung, Globalisierung, Technologisierung), die Auswirkungen auf die Form des freiwilligen Engagements haben. Freiwilliges Engagement ist dabei zunehmend über die Lebensspanne eingebettet. Verschiedene Institutionen (z. B. Bildungssysteme) bemühen sich neben den familiären und informellen Netzwerken, Verantwortungs- und Partizipationsdenken zu vermitteln und gemeinwesenorientierte Beteiligungsperspektiven zu eröffnen. Insbesondere steht auch die Beteiligung der Wirtschaft in Prozesse des freiwilligen Engagements zur Diskussion. Zudem entwickeln sich verschiedene solidarische Konzepte und Alternativformen (z. B. VolunTourism, Tauschzirkel). Die Intentionen, die mit dem freiwilligen Engagement vertreten werden, differenzieren sich weiter (z. B. Wohnqualität, Kultur, Klima). Freiwilliges Engagement zeigt sich somit als Indikator für gesellschaftlichen Wandel und übernimmt selbst eine Gestaltungsrolle.

Stärker als bisher ist das Freiwilligenmanagement in eine allgemeine Infrastruktur eingebettet (z. B. Freiwilligenzentren, GEMA-Drehscheiben, Weiterbildungen), die ein Zeichen für die Wahrnehmung des freiwilligen Engagements als Säule der gesellschaftlichen Wohlfahrt sind. In dieser Funktion sollte freiwilliges Engagement auch künftig ausreichend Beachtung finden.

¹¹⁴ Z. B. <http://voluntaryaction.info/euroviva.htm> [Zugang am: 12.05.2009]

LITERATURVERZEICHNIS

- Achatz, M./Oberleitner, S. (2004): Besteuerung und Rechnungslegung der Vereine. Schriftenreihe Rechts- und Finanzierungspraxis der Gemeinden [RFG], 1/2004, Wien: MANZsche Verlag.
- Amann, A./Ehgartner, G. (2007): Projekt Produktivität und Ressourcen des Alter(n)s in Österreich. Eine Pilotstudie. Endbericht, St. Pölten: Zentas (Zentrum für Alterswissenschaften, Gesundheits- & Sozialpolitikforschung. Downloadbar unter: [www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/6/4/CH0184/CMS1240821992988/produktivitaet_und_ressourcen_des_alter\(n\)s.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/6/4/CH0184/CMS1240821992988/produktivitaet_und_ressourcen_des_alter(n)s.pdf) [Zugriff am: 12.05.2009]
- Aner, K. (2007): „Prekariat und Ehrenamt.“ In Aner, K./Rosenmayr, L. (Hrsg.): Die neuen Alten – Retter des Sozialen? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Anheier, H./Hollerweger, E./Badelt, C./Kendall, J. (2003): Work in the Non-Profit Sector: Forms, Patterns and Methodologies. Geneva: International Labour Office.
- Anheier, H./Priller, E./Zimmer, A. (2000): „Zur zivilgesellschaftlichen Dimension des Dritten Sektors.“ In: Klingemann H. D./Neidhardt F. (Hrsg.): Zur Zukunft der Demokratie: Herausforderungen im Zeitalter der Globalisierung. Berlin: edition sigma.
- Bachstein, W. (1997): Der Nonprofit Sektor im Bereich Sozialer Dienste: Ergebnisse einer quantitativen Primärerhebung. Working Paper No. 5 der Abteilung für Sozialpolitik, Wirtschaftsuniversität Wien.
- Backes G. M. (2006): „Widersprüche und Ambivalenzen ehrenamtlicher und freiwilliger Arbeit im Alter.“ In: Schröter, K. R./Zängl, P. (Hrsg.): Altern und bürgerschaftliches Engagement. Aspekte der Vergemeinschaftung und Vergesellschaftung in der Lebensphase Alter. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 63-94.
- Backes, G. (1987): Frauen und soziales Ehrenamt. Zur Vergesellschaftung weiblicher Selbsthilfe, Augsburg: Maro Verlag.
- Backes, G. M. (2005): „Arbeit nach der Arbeit: Ehrenamtlichkeit und Freiwilligenarbeit älterer Menschen – Möglichkeiten und Illusionen.“ In Clemens, W. (Hrsg.): Arbeit in späteren Lebensphasen. Sackgassen, Perspektiven, Visionen. Bern: Haupt, 155-184.
- Backes, G. M./Höltge J. (2008): „Überlegungen zur Bedeutung ehrenamtlichen Engagements im Alter.“ In: Erlinghagen, M./Hank, K. (Hrsg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 277-299.
- Badelt, C. (1985): Politische Ökonomie der Freiwilligenarbeit. Theoretische Grundlagen und Anwendungen in der Sozialpolitik. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Badelt, C. (2007): „Zwischen Marktversagen und Staatsversagen. Nonprofit Organisationen aus sozioökonomischer Sicht.“ In: Badelt, C./Meyer, M./Simsa, R. (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management. 4. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, 98-119.

- Badelt, C./Meyer, M./Simsa, R. (2007): „Die Wiener Schule der NPO-Forschung.“ In: Badelt, C./Meyer, M./Simsa, R. (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management. 4. Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, 3-16.
- Badelt, C./More-Hollerweger, E. (2007): „Ehrenamtliche Arbeit im Nonprofit Sektor.“ In: Badelt, C./Meyer, M./Simsa, R. (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management. 4. Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, 503-531.
- Badelt, C./Hollerweger, E. (2001): Das Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich. Working Paper No. 6, Institut für Sozialpolitik, Wien: Wirtschaftsuniversität.
- Badelt, C./Hollerweger, E./Bachstein, W. (1999): Ehrenamtliche Arbeit in Vorarlberg, Studie im Auftrag der Vorarlberger Landesregierung. Wien: Wirtschaftsuniversität, Abteilung für Sozialpolitik.
- Bahle, T./Pfenning, A. (2001): Angebotsformen und Trägerstrukturen sozialer Dienste im europäischen Vergleich, Mannheim (Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung; Nr. 34).
- Balbier, U. A. (2002): Bürgerschaftliches Engagement und Erwerbsarbeit. Deutscher Bundestag (Hrsg.): Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Opladen: Leske + Budrich.
- Bath P. A./Deeg, D. (2005): „Social engagement and health outcomes among older people: introduction to a special section.“ European Journal of Ageing, 2, 24-30.
- Behr, K./Liebig, R./Rauschenbach, T. (2000): Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozeß. Weinheim/München: Juventa Verlag.
- Bendele, U. (1993): „Soziale Hilfen zu Discountpreisen.“ In: Müller, S./Rauschenbach, T. (Hrsg.): Das soziale Ehrenamt – nützliche Arbeit zum Nulltarif. Weinheim/München: Juventa Verlag, 71-86.
- Berndt, E. (2002): Sozialkapital: Gesellschaft und Gemeinsinn in Vorarlberg. Im Auftrag des Büros für Zukunftsfragen.
- Biehal, V. (2007): Über den Zusammenhang zwischen Ehrenamt und Karriereerfolg. Diplomarbeit an der Wirtschaftsuniversität Wien.
- Birkhölzer, K./Klein, A./Piller, E./Zimmer, A. (2005): Dritter Sektor/Drittes System. Theorie, Funktionswandel und Zivilgesellschaftliche Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH.
- Bixa, S./Meyer, M./Strunk, G. (2007): Membership and Political Engagement. Civil Society as School of Democracy or Biedermeier? Paper for Cinefogo-Workshop, Vienna.
- Blanke, K./Ehling, M./Schwarz, N. (1998): Zeit im Blickfeld. Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 163, Stuttgart: Kohlhammer.
- Blattert, B. M. (1998): Aus(sen)wirkungen staatlicher Frauenpolitik. Eine Untersuchung des Verhältnisses von Gleichstellungsstelle und Frauenprojekten in Berlin. Frankfurt am Main [u. a.]: Peter Lang Verlag.

-
- BMSGK (2005): Fünf Jahre Bürgerbüros für Jung und Alt in Österreich. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz: Wien.
- BMSK (2006): Freiwilligenarbeit. Manuskript. Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz: Wien.
- BMSK (2008a): Leitfaden zur Entwicklung von Lehrgängen für Freiwilligen-Begleiter/innen, Freiwilligen-Koordinator/inn/en und Freiwilligen-Manager/innen. Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz: Wien.
- BMSK (2008b): Leitfaden zur Entwicklung von Bildungsmaßnahmen für Freiwillige. Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz: Wien.
- BMSK/Land Oberösterreich (2008): Modellprojekt zur Zukunftssicherung des freiwilligen Engagements – Das unabhängige LandesFreiwilligenzentrum (ULF). Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz und Sozialabteilung des Landes Oberösterreich: Linz.
- Borjas, G. J. (2005): Labor economics. 3. Auflage, Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Bowler, S./Donovan, T./Hanneman, R. (2003): Art for Democracy's Sake? Group Membership and Political Engagement in Europe. *The Journal of Politics*, 65(4), 1111-1129.
- Bratic, L. (2003): „Soziopolitische Netzwerke der MigrantInnen aus der ehemaligen Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien (SFRJ) in Österreich.“ In: Fassmann, H/Stacher, I. (Hrsg.): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Klagenfurt/Celovec: Drava, 395-409.
- Brendgens U./Braun, J. (2000): „Freiwilliges Engagement älterer Menschen.“ In: Picot, S. (Hg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland – Freiwilligensurvey 1999. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement*, Band 3: Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport. 211-300.
- Brubaker, R. (2002): „Ethnicity without Groups.“ *Archives Europeenne de Sociologie*, 18 (2), 163-189.
- Brudney, J. L./Gazley, B. (2002): „Testing the conventional wisdom regarding volunteer programs: A longitudinal analysis of the service corps of retired executives and the U. S. Small business administration.“ *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 31(4), 525-548.
- BSO (2008): BSO-Sportmanager. Die Führungskräfteausbildung im Sport. Kompendium, Downloadbar unter: www.bso.or.at/download/1290/Sportmanager_Einleitung1.pdf [Zugriff am: 06.05.2009]
- Buchinger, E./Ackerl, J. (2008): ULF Oberösterreich – Pilotprojekt für ein Landesfreiwilligenzentrum. Land Oberösterreich: Linz.
- Budde, W./Früchtel, F./Hinte, W. (2006): *Sozialraumorientierung – Wege zu einer veränderten Praxis*. Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2008): *Strategien zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements älterer Menschen in*

- Deutschland und in den Niederlanden. Kurz-Expertise. Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V. Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund. Downloadbar unter: www.ffg.uni-dortmund.de/medien/publikationen/D-NL-Expertise.pdf [Zugriff am: 13.05.2009]
- Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit (2000): Frauen zwischen Amt und Ehre. Land Salzburg.
- Büro für Zukunftsfragen (2009): Ehrenamtswettbewerb 2009: Miteinander der Generationen. Online: http://www.vorarlberg.at/vorarlberg/umwelt_zukunft/zukunft/buerofuerzukunftsfragen/neuigkeiten_mitbild_/ehrenamtswettbewerb2009_m.htm
- Caro, F. G. (2008): „Produktives Altern und ehrenamtliches Engagement in den USA. Konzeptuelle Überlegungen, empirische Befunde und Implikationen für die Politik.“ In: Erlinghagen, M./Hank, K. (Hrsg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 75-90.
- CEV (2008): Annual Report European Volunteer Center. CEV: Brussel.
- Chisholm, L./Fennes, H./Drexler, A./Kurz, M./Rosenthal, A./Zentner, M. (2006): „Das Internationale wird Standard.“ Das EU-Aktionsprogramm JUGEND (2000-2006): Evaluierung der Umsetzung in Österreich. Bericht des Instituts für Erziehungswissenschaften der Universität Innsbruck.
- Cnaan, R. A./Handy, F./Wadsworth, M. (1996): „Defining Who Is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations.“ In: Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, Vol. 25, No. 3, 364-383.
- Daneke, S. (2003): Freiwilligenarbeit in der Altenhilfe. Motivieren – organisieren – honorieren. München/Jena: Urban & Fischer Verlag.
- Davis Smith, J. (1998): The 1997 National Survey of Volunteering, London: The National Centre for Volunteering.
- Day, K. M./Devlin, R. A. (1996): „Volunteerism and crowding out: Canadian econometric evidence.“ Canadian Journal of Economics, 29(1), 37-53.
- Day, K. M./Devlin, R. A. (1997): „Can volunteer work help explain the male-female earnings gap?“ Applied Economics, Taylor and Francis Journals, vol. 29(6), 707-721.
- Denz, H./Battisti, M. (2005): Sozialkapital in Vorarlberg – Forschungsbericht. Downloadbar unter: www.vorarlberg.at/vorarlberg/umwelt_zukunft/zukunft/buerofuerzukunftsfragen/weitereinformationen/sozialkapital/sozialkapitalstudien/sozialkapitalstudie2005.htm [Zugriff: 05.05.2009]
- Denz, H./Battisti, M. (2005): Sozialkapital in Vorarlberg. Fachschule Vorarlberg. Im Auftrag des Büros für Zukunftsfragen.
- Deutsches Kinderhilfswerk e. V. (2004): „Vita gesellschaftlichen Engagements.“ Studie zum Zusammenhang zwischen früherer Beteiligung und dem Engagement bis ins Erwachsenenalter. Downloadbar unter:

- www.kinderpolitik.de/downloads/aktuell/dkhw_studie_engagement.pdf [Zugriff am: 12.05.2009]
- Duden „Etymologie“ (1989): Herkunftswörterbuch der deutschen Sprache, 2. völlig neu bearbeitete und erweiterte Auflage von Drosdowsky, G. Mannheim u. a.: Dudenverlag.
- Düx, W. (2000): „Das Ehrenamt in Jugendverbänden.“ In: Beher, K./Liebig, R./Rauschenbach T. (Hrsg.): Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozeß. Weinheim/München: Juventa Verlag. 99-142.
- Düx, W./Prein, G./Sass, E./Tully, C. J. (2008): Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Elis, K. P. (2009): Netzwerk Weiterbildung. Downloadbar unter: <http://www-gewi.uni-graz.at/cocoon/wbnet/> [Zugriff am: 16.03.2009]
- Elsen, S. (2007): Gemeinwesenentwicklung und Lokale Ökonomie. AG SPAK: Neu-Ulm.
- Emanuele, R. (1996): „Is there a (downward sloping) demand curve for volunteer labour?“ *Annals of Public and Cooperative Economics*, 67(2), 193-208.
- Engels, D./Leucht, M./Machalowski, G. (2008): Evaluation des freiwilligen sozialen Jahres und des freiwilligen ökologischen Jahres. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Enquete-Kommission (2002): Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Downloadbar unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/089/1408900.pdf> [Zugriff: 11.05.2009]
- Erlinghagen, M. (2004): Die Rekonstruktion des Arbeitsmarktes – Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Erlinghagen, M. (2008): „Ehrenamtliche Arbeit und informelle Hilfe nach dem Renteneintritt.“ In: Erlinghagen, M./Hank, K. (Hrsg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 93-117.
- Esping-Anderson, G. (2006): *Three worlds of Welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Europäische Kommission (2001): Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen – Mitteilung der Kommission. Downloadbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF> [Zugriff: 15.05.2009]
- Europäische Kommission (2001): GRÜNBUCH – Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung von Unternehmen. KOM (2001) 366 endgültig. Downloadbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0366:FIN:DE:PDF> [Zugriff: 05.05.2009]
- European Volunteer Center (2006): INVOLVE. Beteiligung von Drittstaatsangehörigen an freiwilligem Engagement als Mittel zur Integrationsförderung. Brüssel: CEV.

- Faulde, J./Hoyer, B./Schärfer, E. (Hrsg.) (2006): Jugendarbeit in ländlichen Regionen. Entwicklungen, Konzepte und Perspektiven. Weinheim/München: Juventa Verlag, 183-194.
- Favry, E./Hiess, H./Hollerweger, E. (2006): LEDA Leistungen der Daseinsvorsorge im ländlichen Raum unter besonderer Berücksichtigung von Nonprofit Organisationen. Endbericht des im Rahmen des TRAFO-Forschungsprogramms „Transdisziplinäres Forschen Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften“ durchgeführten Projekts. Downloadbar unter: www.npo.or.at/downloads/texte/freiestudien/LEDA_endbericht_kurz_final1.pdf, [Zugriff am: 13.05.2009]
- Fernandez de la Hoz, P. (2004): Familienleben, Transnationalität und Diaspora. Materialien Heft 21, Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Friedrich, M. (1995): „Zur Tätigkeit und Bedeutung bürgerlicher Frauenvereine im 19. Jahrhundert in Peripherie und Zentrum.“ In: Mazohl-Wallnig, B. (Hrsg.): Bürgerliche Frauenkultur im 19. Jahrhundert. Wien/Köln/Weimar: Böhlau Verlag, 125-171.
- Friesl, C./Kromer, I./Polak, R. (Hrsg.) (2008): Lieben, Leisten, Hoffen. Die Wertewelt junger Menschen in Österreich. Wien: Czernin Verlag.
- Fritsch, O. (1999): Quantifizierbare Dimensionen der Non Profit Organisationen im Umweltbereich, Diplomarbeit an der Wirtschaftsuniversität Wien.
- Gaiser, W./de Rijke, J. (2006): „Gesellschaftliche und politische Beteiligung.“ In: Gille, M./Sardei-Biermann, S./Gaiser, W./de Rijke, J. (Hrsg.): Jugendliche und junge Erwachsene in Deutschland. Lebensverhältnisse, Werte und gesellschaftliche Beteiligung 12- bis 29-Jähriger. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 213-275.
- Gaitanides S. (2003): „Freiwilliges Engagement und Selbsthilfepotential von Familien ausländischer Herkunft und Migrantenselbstorganisationen – Anforderungen an die Bundes-, Landes- und Kommunalpolitik.“ In: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.): Migranten sind aktiv. Zum gesellschaftlichen Engagement von Migrantinnen und Migranten. Berlin/Bonn, 36-52.
- Gaskin, K./Davis Smith, J. (1995): A New Civic Europe? A Study of the Extent and Role of Volunteering. London: Volunteer Center UK.
- Gaskin, K./ Davis Smith, J./Paulwitz, I. et al. (1996): Ein neues bürgerliches Europa. Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern. Freiburg: Lambertus Verlag.
- Gaugler, E./Martin, C./Schneider, B. (1995): Zusatzkriterien bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen, insbesondere ehrenamtliche Tätigkeiten während des Studiums: Ergebnisse einer empirischen Studie. FBS-Schriftenreihe; Band 51. Mannheim: Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis e. V.
- Gensicke, T. (2005): „Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004.“ In: Gensicke, T./Picot, S./Geiss, S. (Hrsg.) (2005): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. München: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 15-39. Downloadbar unter:

- www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsgruppen/Pdf-Anlagen/freiwilligen-survey-langfassung,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf [Zugriff: 05.05.2009]
- Glatzer, W./Zapf, W. (Hrsg.) (1984): *Lebensqualität in der Bundesrepublik. Objektive Lebensbedingungen und subjektives Wohlbefinden*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Grantmaker Forum (2003): *The Grantmaker Forum on Community & National Service (2003): The Cost of a volunteer. What it takes to provide a quality, volunteer experience.* Downloadbar unter: www.pacefunders.org/publications/pubs/Cost%20Volunteer%20FINAL.pdf [Zugriff: 06.05.2009]
- Grilz-Wolf, M./Strümpel Ch. (2003): *Bürgerschaftliches Engagement von MigrantInnen. Abschlussbericht Österreich*. Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung.
- Hafenegger, B./Jansen, M. M./ Niebling, T. (2005): *Kinder- und Jugendpartizipation. Im Spannungsfeld von Interessen und Akteuren*. Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Haider, A. (2008): *Die Lohnhöhe und Lohnstreuung im Nonprofit Sektor. Eine quantitative Analyse anhand österreichischer Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Daten*. Wien: Dissertation an der Wirtschaftsuniversität Wien.
- Haider, A./Leisch, R./Schneider, U./Stöger, K. (2008): „Neue Datengrundlagen für den Non-Profit-Bereich.“ *Statistische Nachrichten*, August 2008, 754-762.
- Halm, D./Sauer, M. (2005): *Freiwilliges Engagement von Türkinnen und Türken in Deutschland*. Essen: Zentrum für Türkeistudien.
- Hammer, E./Österle, A. (2003): „Welfare state policy and informal long-term care giving in Austria: Old gender divisions and new stratification processes among women.“ *Journal of Social Policy*, 32(1), 37-53.
- Handy, F./Mook, L./Quarter, J. (2008): „The interchangeability of paid staff and volunteers in nonprofit organizations.“ *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 37(1), 76-92.
- Handy, F./Srinivasan, N. (2005): „The demand for volunteer labor: A study of hospital volunteers.“ *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 34(4), 491-509.
- Harkin, M. (2008): *Report on the role of volunteering in contributing to economic and social cohesion*. Committee on Regional Development. European Parliament: Brüssel. Online: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+XML+V0//EN>.
- Heimgartner, A. (2004). *Freiwillige bzw. ehrenamtliche Arbeit in Einrichtungen Sozialer Arbeit*. Frankfurt am Main [u. a.]: Peter Lang Verlag.
- Herd, P./Meyer, M. H. (2002): „Care Work: Invisible civic engagement.“ *Gender & Society*, 16, 665-688.
- Höfler, A. E. (2001): *Die Geschichte der Hospizbewegung in Österreich. Zukunft braucht Vergangenheit*. Broschüre. Downloadbar unter: www.aehoefler.net/broschuere_hospizgeschichte.pdf [Zugriff: 06.05.2009]

- Hofer, B./Fuchshuber C./Pass, C/Rammer, A. (2005): Qualifikationsgewinn durch Freiwilligenarbeit. Endbericht einer Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Linz: Public Opinion.
- Hoff, E. H./Ewers, E./Petersen, O./Schraps, U. (2006): „Neue Formen der Arbeits- und Lebensgestaltung. Biographisches Handeln, reflexive Identität und Konfliktbewältigung.“ In: Neuendorff, H./Ott, B. (Hrsg.): Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität. Identitäts- und Kompetenzentwicklung in entgrenzten Arbeitsformen. Hohengehren: Schneider Verlag, 24–51.
- Höflacher, S. (1999): „Wird ehrenamtliche Tätigkeit im Nonprofit-Sektor durch zunehmende Professionalisierung verdrängt?“ In: Witt, D./Blümle, E. B./Schauer, R./ Anheier, H. K. (Hrsg.): Ehrenamt und Modernisierungsdruck in Nonprofit-Organisationen. Eine Dokumentation. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag, 51-63.
- Hollerweger E./Nachbagauer A. (2003): Künstlerische Dienstleistungen im Dritten Sektor, Teil 2: Ausgangslage: Dritter Sektor in Österreich. Downloadbar unter: www.equalartworks.at/wp-content/uploads/2003/11/studie_teil2.pdf [Zugriff am: 06.05.2009]
- Hollerweger, E. (2001): „Die Rolle von ehrenamtlicher Arbeit und Spenden im österreichischen Wohlfahrtsstaat“, Working Paper No. 8, Institut für Sozialpolitik, Wirtschaftsuniversität Wien.
- Hoppe, J. R./Huth, S. (2002): Recherche zum freiwilligen Engagement von MigrantInnen und Migranten. Frankfurt am Main: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Horch, H.-D. (1994): „On the socio-economics of voluntary organizations.“ *Voluntas*, 5(2), 219-230.
- Humboldt-University Berlin/Scholz & Friends Reputation (2008): Corporate Volunteering als Recruiting-Maßnahme für Spitzenkräfte in Deutschland. Eine Studie aus Sicht deutscher Großunternehmen. Downloadbar unter: www.s-f.com/Portals/9/studien/080107_CV-Studie_sf-hu-ftd.pdf [Zugriff am 15.05.2009]
- Hustinx, L. (2007): „Brave new volunteers? The value of paid and unpaid work for flemish red cross volunteers.“ *Voluntas*, 18(1), 73-89.
- Hustinx, L./Lammertyn, F. (2003): „Collective and Reflexive Styles of Volunteering. A Sociological Modernization Perspective.“ *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organisations*, Vol. 14, No. 2. June 2003, 167-187.
- Huth, S. (2003): Bürgerschaftliches Engagement von MigrantInnen – MEM-VOL Migrant and Ethnic Minority Volunteering. Ein transnationales Austauschprogramm in Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Niederlande, Österreich im Rahmen des Aktionsprogramms zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung (2002-2006). Europäischer Gesamtbericht. Frankfurt am Main: INBAS Sozialforschung.
- IG Freiwilligenzentren Österreich (2008): Freiwillige erfolgreich einbinden. Bericht zur Tagung. Innsbruck.
- Kessl, F./Reutlinger, Chr./Maurer, S./Frey, O. (2005): Handbuch Sozialraum. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

-
- Klenner, C./Pfahl, S. (2001): „(Keine) Zeit für's Ehrenamt? Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit." WSI-Mitteilungen 3/2001. Downloadbar unter: www.boeckler.de/pdf/wsimit_2001_03_klenner2.pdf [Zugriff am: 08.05.2009]
- Kolland, F. (2008): „Alltag im Alter." In: Hörl, J./Kolland, F./Majce, G. (Hrsg.): Hochaltrigkeit in Österreich. Eine Bestandsaufnahme. Wien: Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, 131-160. Downloadbar unter: http://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/8/5/7/CH0166/CMS1218112881779/hochaltrigen_bericht_ende1.pdf [Zugriff am: 13.05.2009]
- Kolland, F./Oberbauer, M. (2006): „Vermarktlichung bürgerschaftlichen Engagements im Alter." In: Schroeter, K. R./Zängl, P. (Hrsg.): Altern und bürgerschaftliches Engagement. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 153-174.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001): Weißbuch der Europäischen Kommission. Neuer Schwung für die Jugend Europas. Brüssel.
- Kroissenbrunner, S. (2003): „Islam, Migration und Integration: soziopolitische Netzwerke und ‚Muslim leadership‘". In: Fassmann, H./Stacher, I. (Hrsg.): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht, Klagenfurt/Celovec: Drava, 375-394.
- Künemund, H./Schupp, J. (2008): „Konjunktur des Ehrenamts – Diskurs und Empirie." In: Erlinghagen, M./Hank, K. (Hrsg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 145-163.
- L&R Sozialforschung (2008): Evaluierung „Freiwilliges Soziales Dienstjahr“. Wien.
- Lebhart, G./Marik-Lebeck, S. (2007): „Bevölkerung mit Migrationshintergrund." In: Fassmann, H. (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Klagenfurt/Celovec: Drava, 165-182.
- Leete, L. (2006): „Work in the nonprofit sector." In: Powell, W. W./Steinberg, R. (Hrsg.): The nonprofit sector – a research handbook. 2. Auflage. New Haven/London: Yale University Press, 159-179.
- Lenz, W. (2005): Portrait Weiterbildung Österreich. 2. Auflage. Bielefeld: Bertelsmann.
- Lenzen, E./Fengler, J. (2007): Berufsbild CSR Manager – UmweltDialog, Wissen Band 1. Macondo: Münster.
- Liao-Troth, M. A. (2001): „Attitude differences between paid workers and volunteers." Nonprofit Management and Leadership, 11(4).
- Madörin, M. (2001): „Care Economy – ein blinder Fleck der Wirtschaftstheorie." Widerspruch, 40/01.
- Mattingly, M. J./Bianchi, S. M. (2003): „Gender Differences in the Quantity and Quality of Free Time: The U. S. Experience." Social Forces, Vol. 81 Issue 3, 999-1030, 32.
- Mazal, W./Körper, K. (2006): Zur sozialen Stellung von Gemeindefunktionären. Bürgermeisterbefragung 2006. Schriftenreihe Rechts- und Finanzierungspraxis der Gemeinden [RFG], 5/2006, Wien: MANZsche Verlag. Downloadbar unter: www.gemeindebund.at/rcms/upload/downloads/RFG_5_2006_ohne_Tabellen.pdf [Zugriff am: 06.05.2009]
-

- Meyer, M. (2007): „Von der öffentlichen Bürokratie zur technokratischen NPO? Über die Effekte leistungsvertraglicher Finanzierungsformen auf die Organisationsstrukturen von NPO.“ In: Schneider, U./Trukeschitz, B.(Hrsg.): Quasimärkte und Qualität. Die Qualität arbeitsmarktpolitischer und sozialer Dienstleistungen im Kontext öffentlicher Beschaffungspolitik. Baden-Baden: Nomos Verlag, 86-97.
- Meyer, M./More-Hollerweger, E./Rameder, P. (2009): „Freiwilligenarbeit im Alter.“ In: Hanappi-Egger, E./ Schnedlitz, P. (Hrsg.): Ageing Society – Altern in der Stadt. Aktuelle Trends und ihre Bedeutung für die strategische Stadtentwicklung. Wien: Facultas, 439-482.
- More-Hollerweger, E./Meyer, M. (2009): „Work and employment in the Nonprofit-Sector.“ In: Anheier, H./Toepler, S. (Hrsg.): International Encyclopedia of Civil Society. Erscheinungstermin Dezember 2009. Informationen unter: www.springer.com/social+sciences/sociology/book/978-0-387-93996-4 [Zugriff am: 06.05.2009]
- Mühlpfordt, S. (2006): Ehrenamt im Altersübergang. In: Mühlpfordt, S./Richter, P. (Hrsg.): Ehrenamt und Erwerbsarbeit. München: Rainer Hampp, 40-60.
- Munsch, Ch. (2003): Sozial Benachteiligte engagieren sich doch. Weinheim/München: Juventa Verlag.
- Nauck, B. (2004): „Soziales Kapital, intergenerative Transmission und interethnische Kontakte in Migrantenfamilien.“ In: Merkens, H./Zinnecker, J. (Hrsg.): Jahrbuch Jugendforschung 4. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 18-49.
- Nestmann, F./Schmerl, C. (1990): „Das Geschlechterparadoxon in der Social Support-Forschung.“ In: Schmerl, C./Nestmann, F. (Hrsg.): Ist Geben seliger als Nehmen? Frauen und Social Support. Frankfurt am Main/New York: Campus, 7-35.
- Netting, F. E./O'Connor, M. K./Thomas, M. L./Yancey, G. (2005): „Mixing and phasing of roles among volunteers, staff, and participants in faith-based programs.“ *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 34(2), 179-205.
- Neumayr, M./Schneider, U./Meyer, M./Haider, A. (2007): The Non-profit Sector in Austria – An economic, legal and political appraisal. Forschungsbericht 1/2007 des Instituts für Sozialpolitik. Wien: Wirtschaftsuniversität. Downloadbar unter: http://epub.wu-wien.ac.at/dyn/virlib/wp/showentry?ID=epub-wu-01_e3f [Zugriff am: 06.05.2009]
- Neumayr, M./Schneider, U./Meyer, M./Leitner, J./Pospíšil, M./Škarabelová, S./Trávníčková, D. (2007): Nonprofits' roles in old and new democracies: An integrative framework and empirical evidence for Austria and the Czech Republic, ARNOVA's 36th Annual Conference: The Global Pursuit of Social Justice: Challenges to Nonprofits & Civil Society. Atlanta. Downloadbar unter: http://epub.wu-wien.ac.at/dyn/virlib/wp/eng/mediate/epub-wu-01_e40.pdf?ID=epub-wu-01_e40 [Zugriff: 05.05.2009]
- Nutzinger, H. G. (1993): „Philanthropie und Altruismus.“ In: Ramb, B.-Th./Tietzel, M. (Hrsg.): Ökonomische Verhaltenstheorie. München: Verlag Vahlen, 365-386.
- ÖIJ (Österreichisches Institut für Jugendforschung) (2002): Ehrenamtliches Engagement. Unveröffentlichter Bericht. Wien.

- ÖIJ (Österreichisches Institut für Jugendforschung) (2004): Einstellungen von Burschen und Mädchen zu Freiwilligendiensten in Österreich. Unveröffentlichter Bericht. Wien.
- Olk, T. (1991): Freiwilligenarbeit in England. Freiburg: Lambertus Verlag.
- Österreichischer Rat für Freiwilligenarbeit (2004): Aktionsprogramm Freiwilligenarbeit. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz: Wien.
- Pflegler, J. (2006): Unterstützende/vorbereitende Faktoren für freiwilliges Engagement in der Nachberufsphase. Eine Expertise auf Basis vorhandener Erkenntnisse und Forschungsergebnisse. St. Pölten: Unveröffentlichte Studie im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.
- Pflegler, J. et al. (2007): Leitlinien zur Organisation der Fremdunterbringung und zur Vergabe von Aufträgen. Equal-EntwicklungspartnerInnenenschaft Donau – Quality in Inclusion: St. Pölten. Downloadbar unter: http://www.donau-quality.at/LEITLINI.PDF?option=com_docman&task=doc_download&gid=154&Itemid=29 [Zugriff: 11.05.2009]
- Picot, S./Gensicke, T. (2005): „Freiwilliges Engagement bei Frauen und Männern im Zeitvergleich 1999-2004.“ In: Gensicke, T./Picot, S./Geiss, S. (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. München: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Downloadbar unter: www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsgruppen/Pdf-Anlagen/freiwilligen-survey-langfassung,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf [Zugriff am: 05.05.2009]
- Placke, G./Riess, B. (2006): „Bürgerschaftliches Engagement in der zweiten Lebenshälfte: Freiwillige Tätigkeiten in Wechselwirkung zur Erwerbsarbeit.“ In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg): Älter werden – aktiv bleiben. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Pochobradsky, E./Bergmann, F./Brix-Samoylenko, H./Erfkamp, H./Laub, R. (2005): Situation pflegender Angehöriger. Endbericht. Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen. Wien: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Downloadbar unter: www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/9/0/6/CH0184/CMS1229093595174/situation_pfleger_angehoeriger.pdf [Zugriff am: 13.05.2009]
- Powell, W. W (Hrsg.) (2006): The nonprofit sector: a research handbook. New Haven: Yale Univ. Press.
- Prognos (2005): Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Downloadbar unter: www.ihs.ac.at/pdf/soz/wlb_prognos.pdf [Zugriff: 15.05.2009]

- Public Opinion (2005): Qualifikationsgewinn durch Freiwilligenarbeit. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Linz: Public Opinion
- Public Opinion (2008): Österreichischer Freiwilligenpass und Nachweis über Freiwilligenarbeit. Evaluierung des Einsatzes in Unternehmen, am Arbeitsmarkt und in Organisationen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Linz: Public Opinion
- Putnam, R. D. (1994): Making democracy work. Civic traditions in modern Italy. Princeton (N. J.): Princeton University Press.
- Putnam, R. D. (1995): Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, 6, 65-78.
- Putnam, R. D. (2000): Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. New York: Simon & Schuster.
- Putnam, R. D./Feldstein, L. M./Cohen, D. (2003): Better Together. Restoring the American Community. New York: Simon & Schuster.
- Quality4children (2009): Standards für die Betreuung von fremd untergebrachten Kindern und jungen Erwachsenen in Europa. SOS-Kinderdorf International: Innsbruck. Downloadbar unter: http://www.paedagogik.sos-kinderdorf.at/?download=Quality_Deutsch.pdf [Zugriff am: 11.05.2009]
- Rauschenbach, T./Düx, W./Sass, E. (Hrsg.) (2006): Informelles Lernen im Jugendalter. Vernachlässigte Dimensionen der Bildungsdebatte. Weinheim/München: Juventa Verlag.
- Reinprecht, Ch. (1999): Soziale Integration und Aktivitätspotentiale älterer Bewohnerinnen und Bewohner der Wiener Gürtelregion. Eine empirische Studie zu Ehrenamtlichkeit und sozialer Partizipation. Wien: Institut für Soziologie der Universität Wien.
- Reinprecht, Ch. (2003): „Zur Lebenssituation älterer Migrantinnen und Migranten in Österreich.“ In: Fassmann, H./Stacher, I. (Hrsg.): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht, Klagenfurt/Celovec: Drava, 212-223.
- Reinprecht, Ch. (2006): Nach der Gastarbeit. Prekäres Altern in der Einwanderungsgesellschaft. Wien: Braumüller.
- Reinprecht, Ch./Gapp, P. (2006): INVOLVE – Integration von Drittstaatsangehörigen durch ehrenamtliches Engagement, Endbericht Österreich. Wien: Institut für Soziologie.
- Rischaneck, U. (2008): „Lebensformen und Wohnsituation der Hochbetagten in Österreich.“ In: Hörl, J./Kolland, F./Majce, G. (Hrsg.): Hochaltrigkeit in Österreich. Eine Bestandsaufnahme. Wien: Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, 75-93. Downloadbar unter: http://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/8/5/7/CH0166/CMS1218112881779/hochaltrigen_bericht_ende1.pdf [Zugriff am: 13.05.2009]
- Rosenkranz, D./Görtler, E. (2002): „Woher kommen in Zukunft die Freiwilligen? Demographische Überlegungen zum Sozialen Management.“ In: Rosenkranz, D./Weber A. (Hrsg.): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit. Weinheim/München: Juventa Verlag, 31-42.

-
- Rosenkranz, D./Weber, A. (2002): *Freiwilligenarbeit – Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*. Weinheim/München: Juventa Verlag.
- Schelepa, S./Wetzel, P. (2008): *Evaluierung „Freiwilliges Soziales Dienstjahr“*. Endbericht von L&R Sozialforschung. Wien.
- Schimpl-Neimanns, B. (2004): *Zur Umsetzung des Internationalen Sozioökonomischen Index des beruflichen Status (ISEI)*. ZUMA-Nachrichten (54): 154-170.
- Schneekloth, U. (2006): „Politik und Gesellschaft: Einstellungen, Engagement, Bewältigungsprobleme.“ In: Shell Deutschland Holding (Hrsg.): 15. Shell Jugendstudie. Jugend 2006. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag, 103-144.
- Schneider, U./Badelt, C./Hagleitner, J. (2007): „Der Nonprofit Sektor in Österreich.“ In: Badelt, C./Meyer, M./Simsa, R. (Hrsg.): *Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management*. 4. Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, 55-80.
- Schneider, U./Hagleitner, J. (2007): *Knowledge Discovery in Databases am Beispiel des österreichischen Nonprofit Sektors*. Forschungsbericht 01/2005 des Instituts für Sozialpolitik, Wien: Wirtschaftsuniversität. Downloadbar unter: www.wu.ac.at/sozialpolitik/pub/fbn1_05 [Zugriff am: 06.05.2009]
- Schneider, U./Haider, A. (2009): *Nonprofit Organisationen in Österreich 2006*. Forschungsbericht des Instituts für Sozialpolitik (i. E.). Wien: Wirtschaftsuniversität.
- Schneider, U./Trukeschitz, B. (Hrsg.) (2007): *Quasi-Märkte und Qualität: Die Qualität arbeitsmarktpolitischer und sozialer Dienstleistungen im Kontext öffentlicher Beschaffungspolitik*. Baden-Baden: Nomos.
- Schön-Bühlmann, J. (2008): *Freiwilligenarbeit in der Schweiz*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik. Downloadbar unter: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.Document.113375.pdf [Zugriff: 05.05.2009]
- Schubert, R./Littmann-Wernli, S./Tingler, P. (2002): *Corporate Volunteering. Unternehmen entdecken die Freiwilligenarbeit*. Bern: Haupt.
- Schulz, T./Häfliger, U. (2007): „Ein Füreinander im doppelten Sinn. Folgen sozialpolitischer Veränderungen für die Freiwilligenarbeit im internationalen und schweizerischen Vergleich.“ In: Farago, P. (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in der Schweiz: Ergebnisse neuer Forschungen*. Zürich: Seismo Verlag, 108-132.
- Schulz, T./Häfliger, U. (2007): „Welfare State Development and Volunteering – Analyzing social Policy Effects at the Sub-National Level in Switzerland.“ CINEFOGO Conference, March 2007, Berlin.
- Seifert, W./Placke, G. (2007): *Das bürgerschaftliche Engagement ist flach. Das Management des Online-Volunteering*. International Association for Volunteer Effort. Downloadbar unter: <http://www.iave.org/resources/Artikel%20Online%20Volunteering%20-%20final.pdf> [Zugriff am: 11.05.2009]
- Seippel, O. (2002): „Volunteers and professionals in norwegian sport organizations.“ *Voluntas*, 13(3), 253-270.
-

- Simsa, R. (2001): Gesellschaftliche Funktionen und Einflussformen von Nonprofitorganisationen: eine systemtheoretische Analyse. Frankfurt am Main [u. a.]: Peter Lang Verlag.
- Sing, D. (2003): Gesellschaftliche Exklusionsprozesse beim Übergang in den Ruhestand. Eine theoretische und empirische Mehrebenenuntersuchung der Teilhabe an Erwerbsarbeit und ehrenamtlichem Engagement älterer (Erwerbs-) Personen im Kohortenvergleich. Frankfurt am Main [u. a.]: Peter Lang Verlag.
- Sing, E./ Heimgartner, A. (2009): Gemeinwesenarbeit in Österreich. Leykam Verlag: Graz.
- Sobieraj, S./White, D. (2004): Taxing Political Life: Reevaluating the Relationship between Voluntary Association Membership, Political Engagement, and the State. *The Sociological Quarterly*, 45(4): 739-764.
- Sohler, K. (2007): „MigrantInnenorganisationen in Wien.“ In: Fassmann, H. (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Klagenfurt/Celovec: Drava, 377-392.
- Sonderrichtlinie (2006): Sonderrichtlinie zur Förderung des freiwilligen Sozialdienstjahres: Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz: Wien.
- Stadelmann-Steffen, I./Freitag, M./Bühlmann, M. (2007): Freiwilligen-Monitor Schweiz 2007. Zürich: Seismo Verlag.
- Statistik Austria (2003): Haushaltsführung, Kinderbetreuung und Pflege. Ergebnisse des Mikrozensus September 2002. Wien: Verlag Österreich.
- Statistik Austria (2004): Statistisches Jahrbuch 2004. Wien: Verlag Österreich.
- Statistik Austria (2007): Frauen und Männer in Österreich. Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden. Wien: Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst. Downloadbar unter: www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=26402 [Zugriff am 08.05.2009]
- Statistik Austria (2008): Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich. Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Downloadbar unter: www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/freiwilligenarbeit/index.html [Zugriff: 05.05.2009]
- Statistik Austria (Hrsg.) (2002): Volkszählung. Hauptergebnisse I – Österreich. Wien: Verlag Österreich.
- Statistik Austria (Hrsg.) (2008a): Bildung in Zahlen. Tabellenband. Wien: Verlag Österreich.
- Statistik Austria (Hrsg.) (2008b): Statistisches Jahrbuch Österreichs 2009. Wien: Verlag Österreich.
- Statistik Austria (Hrsg.) (2008c): Kulturstatistik 2006. Tabellenband. Wien: Verlag Österreich.
- Strauß, S. (2008): Volunteering and Social Inclusion. Interrelations between Unemployment and Civic Engagement in Germany and Great Britain. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

-
- Strümpel, Ch., Pleschberger, S., Riedel, B. (1999): *Freiwilliges Engagement in Niederösterreich*. Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung: Wien.
- Taniguchi, H. (2006): „Men's and Women's Volunteering: Gender Differences in the Effects of Employment and Family Characteristics." *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 35(1), 83-101.
- Tanzer, M. (2003): *Beschäftigung im Nonprofit Sektor: Umwelt- und Tierschutzorganisationen*, Diplomarbeit an der Wirtschaftsuniversität Wien.
- Teorell, J. (2003): *Linking Social Capital to Political Participation: Voluntary Associations and Networks of Recruitment in Sweden*. *Scandinavian Political Studies*, 26(1), 49-66.
- Tiehen, L. (2000): „Has Working More Caused Married Women to Volunteer Less? Evidence from Time Diary Data, 1965 to 1993." *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 29(4), 505-529.
- Tocqueville, A. d. (1976): *Über die Demokratie in Amerika* (Dünndr.-Ausg.). München: Dt. Taschenbuch-Verl.
- Treibel, A. (2003): *Migration in modernen Gesellschaften*. Weinheim/München: Juventa Verlag.
- Trukeschitz, B. (2006): *Im Dienst Sozialer Dienste – Ökonomische Analyse der Beschäftigung in sozialen Dienstleistungseinrichtungen des Nonprofit Sektors*, Reihe: Forschungsergebnisse der Wirtschaftsuniversität Wien – Band 11. Frankfurt am Main [u. a.]: Peter Lang Verlag.
- Van Santen, E. (2005): "Ehrenamt und Mitgliedschaften bei Kindern und Jugendlichen. Eine Übersicht repräsentativer empirischer Studien." In: Rauschenbach, T./Schilling, M. (Hrsg.): *Kinder- und Jugendhilfereport 2. Analysen, Befunde und Perspektiven*. Weinheim/München: Juventa Verlag, 175-202.
- Verein Wiener Jugendzentrum (2008): *Politische Partizipation*. Verein Wiener Jugendzentren: Wien.
- Vogel, D./Triandafyllidou, A. (2005): *Civic Activation of Immigrants: An introduction to conceptual and theoretical issues*. Oldenburg: IBKM.
- Vogt, L. (2005): *Das Kapital der Bürger, Theorie und Praxis zivilgesellschaftlichen Engagements*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Von Rosenblatt, B. (1999): „Zur Messung des ehrenamtlichen Engagements in Deutschland – Konfusion oder Konsensbildung?“ In: Kistler E. et al. (Hrsg.): *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrung, Meßkonzepte*. Berlin: edition sigma, 399-410.
- Wahrendorf, M./Sigrist, J. (2008): „Soziale Produktivität und Wohlbefinden im höheren Lebensalter." In: Erlinghagen, M./Hank, K. (Hrsg.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 51-74.
- Waldrauch, H./Sohler, K. (2004): *Migrantenorganisationen in der Großstadt. Entstehung, Strukturen und Aktivitäten am Beispiel Wien*. Frankfurt/New York: Campus.
-

- Weiß, O./Hilscher, P./Russo, M./Norden, G. (1999): Sport 2000. Entwicklungen und Trends im österreichischen Sport. Wien: Institut für Sportwissenschaften.
- Wendt, W. R. (1998): „Das soziale Engagement und seine Interpretation: Vereinnahmung von Bürgern?“ Soziale Arbeit, 7/98, 226-23.
- Wessels, C. (1994): Das soziale Ehrenamt im Modernisierungsprozeß. Chancen und Risiken des Einsatzes beruflich qualifizierter Frauen, Pfaffenweiler: Centaurus Verlag.
- Wilson, J. (2000): „Volunteering.“ Annual Review of Sociology, 26, 215-40.
- Wilson, R./Lewis, H. (2006): A Part of Society. Refugees and Asylum Seekers in the UK. Leeds: Tandem.
- Wouters, G. (2006): Zur Identitätsrelevanz von Freiwilligenengagement im Dritten Lebensalter. Herbolzheim: Centaurus Verlag.
- Zapotoczky, K./Kranewitter, R./Wagneder, B. (1998): Ehrenamtlichkeit im Land Salzburg, Forschungsbericht. Linz: Johannes Kepler Universität, Institut für Pflege- und Gesundheitssystemforschung.
- Zapotoczky, K./Pirklbauer, B./Pass, C. (1996): Gesellschaftliche Bedeutung von Ehrenamtlichkeit Forschungsbericht. Linz: Johannes Kepler Universität, Institut für Pflege- und Gesundheitssystemforschung.
- Zauner, A./Heimerl, P./Mayrhofer, W./Meyer, M./Nachbagauer, A./Praschak, S. (2006): Von der Subvention zum Leistungsvertrag. Neue Koordinations- und Steuerungsformen und ihre Konsequenzen für Nonprofit Organisationen – eine systemtheoretische Analyse. Bern: Haupt.
- Zenkl, E. (1997): Volkswirtschaftliche Aspekte von Nonprofit-Organisationen im Umweltbereich in Österreich, Diplomarbeit an der Wirtschaftsuniversität Wien.
- Zentner, M. (2003): „Gesellschaftspolitisches Engagement Jugendlicher.“ In: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (Hrsg.): 4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich. Teil A: Jugendradar 2003. Wien. Downloadbar unter: www.elternbildung.at/eb/download/Broschueren/vierter_jugendbericht_teil_a_kurzfassung.pdf [Zugriff am: 11.05.2009]
- Zierau, J. (2001): „Genderperspektive – Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement bei Männern und Frauen.“ In: Picot, S. (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 3: Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Band 194.3., 2. Auflage. Stuttgart [u. a.], 15-110.
- Zimmer, A. (2005): Fachtagung „Freiwilliges Engagement und praktische Medienarbeit.“, Westfälische Wilhelms-Universität, 24.10.2005. Vortrag: „Bürgerschaftliches Engagement: Definition, Potential und Grenzen.“ Downloadbar unter: www.netzwerk-ampel.de/index.php?id=413 [Zugriff: 11.05.2009]

- Zimmer, A./Priller, E. (2007): Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel – Ergebnisse der Dritte-Sektor-Forschung. 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Zinser, C. (2005): „Partizipation erproben und Lebenswelten gestalten.“ In: Deinet, U./Sturzenhecker, B. (Hrsg.): Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 157-166.
- Züchner, I. (2005): „Mitwirkung und Bildungseffekte in Jugendverbänden – ein empirischer Blick.“ Deutsche Jugend. Zeitschrift für die Jugendarbeit, 54. Jg., H. 5, Mai 2006. Weinheim/München: Juventa Verlag, 201-209.
- Zürcher, R. (2007): Informelles Lernen und der Erwerb von Kompetenzen – theoretische, didaktische und politische Aspekte. In: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Hrsg.): Materialien zur Erwachsenenbildung Nr.2/2007.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

ABBILDUNG 1: POLITISCHES ENGAGEMENT IN EUROPA	23
ABBILDUNG 2: FREIWILLIGENARBEIT IN EUROPA	24
ABBILDUNG 3: ZAHL DER VEREINE IN ÖSTERREICH	34
ABBILDUNG 4: ÜBERSICHT – FREIWILLIGENARBEIT IN ÖSTERREICH	51
ABBILDUNG 5: BETEILIGUNGSQUOTEN UND ANZAHL DER FREIWILLIGEN NACH BEREICHEN	52
ABBILDUNG 6: MOTIVE FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT	53
ABBILDUNG 7: ARGUMENTE GEGEN FREIWILLIGES ENGAGEMENT	54
ABBILDUNG 8: BETEILIGUNGSQUOTEN UND DURCHSCHNITTLICHE STUNDEN PRO WOCHE IN DEN BUNDESLÄNDERN	55
ABBILDUNG 9: GESAMT GELEISTETE STUNDEN PRO WOCHE IN DEN BUNDESLÄNDERN	56
ABBILDUNG 10: GESCHLECHT – BETEILIGUNGSQUOTEN	56
ABBILDUNG 11: GESCHLECHT – BETEILIGUNGSSTRUKTUR	57
ABBILDUNG 12: ALTER – BETEILIGUNGSQUOTEN	57
ABBILDUNG 13: ALTER – BETEILIGUNGSSTRUKTUR	58
ABBILDUNG 14: FAMILIENSTAND – BETEILIGUNGSQUOTEN	58
ABBILDUNG 15: FAMILIENSTAND – BETEILIGUNGSSTRUKTUR	58
ABBILDUNG 16: BILDUNGSSTATUS – BETEILIGUNGSQUOTEN	59
ABBILDUNG 17: BILDUNGSSTATUS – BETEILIGUNGSSTRUKTUR	59
ABBILDUNG 18: ERWERBSSTATUS – BETEILIGUNGSQUOTEN	60
ABBILDUNG 19: ERWERBSSTATUS – BETEILIGUNGSSTRUKTUR	60
ABBILDUNG 20: BEVÖLKERUNGSDICHTE – BETEILIGUNGSQUOTEN	61
ABBILDUNG 21: BEVÖLKERUNGSDICHTE – BETEILIGUNGSSTRUKTUR	61
ABBILDUNG 22: STAATSBÜRGERSCHAFT – BETEILIGUNGSQUOTEN	61
ABBILDUNG 23: STAATSBÜRGERSCHAFT – BETEILIGUNGSSTRUKTUR	62
ABBILDUNG 24: STUNDENAUFWAND PRO PERSON IN DER REFERENZWOCHE	62
ABBILDUNG 25: DURCHSCHNITTLICHE WOCHESTUNDEN PRO PERSON NACH BEREICHEN	63
ABBILDUNG 26: ZEITAUFWAND IN TAGEN PRO JAHR NACH BEREICHEN	63
ABBILDUNG 27: REGELMÄSSIGKEIT FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS NACH BEREICHEN	64
ABBILDUNG 28: MEHRFACHTÄTIGKEIT IN ORGANISATIONEN	64
ABBILDUNG 29: MEHRFACHTÄTIGKEIT IN BEREICHEN DER FREIWILLIGENARBEIT	65
ABBILDUNG 30: BETEILIGUNGSQUOTEN IN DEN BUNDESLÄNDERN	65
ABBILDUNG 31: GESCHLECHT – BETEILIGUNGSQUOTEN	66
ABBILDUNG 32: GESCHLECHT – BETEILIGUNGSSTRUKTUR	66
ABBILDUNG 33: ALTER – BETEILIGUNGSQUOTEN	67
ABBILDUNG 34: ALTER – BETEILIGUNGSSTRUKTUR	67
ABBILDUNG 35: FAMILIENSTAND – BETEILIGUNGSQUOTEN	67
ABBILDUNG 36: FAMILIENSTAND – BETEILIGUNGSSTRUKTUR	68
ABBILDUNG 37: BILDUNGSSTATUS – BETEILIGUNGSQUOTEN	68
ABBILDUNG 38: BILDUNGSSTATUS – BETEILIGUNGSSTRUKTUR	68
ABBILDUNG 39: ERWERBSSTATUS – BETEILIGUNGSQUOTEN	69
ABBILDUNG 40: ERWERBSSTATUS – BETEILIGUNGSSTRUKTUR	69
ABBILDUNG 41: BEVÖLKERUNGSDICHTE – BETEILIGUNGSQUOTEN	70
ABBILDUNG 42: BEVÖLKERUNGSDICHTE – BETEILIGUNGSSTRUKTUR	70
ABBILDUNG 43: STAATSBÜRGERSCHAFT – BETEILIGUNGSQUOTEN	70

ABBILDUNG 44: STAATSBÜRGERSCHAFT – BETEILIGUNGSSTRUKTUR	71
ABBILDUNG 45: STUNDENAUFWAND PRO PERSON IN DER REFERENZWOCHE	71
ABBILDUNG 46: ZEITAUFWAND IN TAGEN PRO JAHR	72
ABBILDUNG 47: REGELMÄSSIGKEIT FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS NACH BEREICHEN	72
ABBILDUNG 48: BETEILIGUNGSQUOTEN NACH ERWERBSSTATUS	75
ABBILDUNG 49: BETEILIGUNGSQUOTEN BEI VOLLZEIT- UND TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	76
ABBILDUNG 50: FORMELLE FREIWILLIGENARBEIT: VERGLEICH DES SOZIO-ÖKONOMISCHEN STATUS (ISEI ⁸⁸) (MITTELWERTE) ERWERBSTÄTIGER PERSONEN	79
ABBILDUNG 51: BETEILIGUNGSQUOTEN VON ERWERBSTÄTIGEN UND NICHT-ERWERBSTÄTIGEN NACH BEREICHEN	80
ABBILDUNG 52: DURCHSCHNITTLICH GELEISTETE WÖCHENTLICHE ARBEITSZEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN NACH ALTERSGRUPPEN	93
ABBILDUNG 53: BETEILIGUNGSQUOTEN VON FRAUEN UND MÄNNERN	96
ABBILDUNG 54: BETEILIGUNGSSTRUKTUR VON FRAUEN UND MÄNNERN IN BEREICHEN DER FORMELLEN FREIWILLIGENARBEIT	97
ABBILDUNG 55: ARBEITSVOLUMEN VON FRAUEN UND MÄNNERN	97
ABBILDUNG 56: BETEILIGUNGSQUOTEN NACH ERWERBSSTATUS FÜR FRAUEN UND MÄNNER	99
ABBILDUNG 57: BETEILIGUNGSQUOTE BEI VOLLZEIT- UND TEILZEIT-BESCHÄFTIGUNG FÜR FRAUEN UND MÄNNER	100
ABBILDUNG 58: MOTIVE VON FRAUEN UND MÄNNERN FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT	101
ABBILDUNG 59: ARGUMENTE VON FRAUEN UND MÄNNERN GEGEN FREIWILLIGES ENGAGEMENT	102
ABBILDUNG 60: BETEILIGUNGSQUOTEN JUGENDLICHER NACH GESCHLECHT	109
ABBILDUNG 61: BETEILIGUNGSQUOTEN JUGENDLICHER NACH BEREICHEN	112
ABBILDUNG 62: LEITUNGSFUNKTION JUGENDLICHER NACH BEREICHEN	113
ABBILDUNG 63: DURCHSCHNITTLICHE WOCHENARBEITSZEIT JUGENDLICHER IN STUNDEN	114
ABBILDUNG 64: ANTEIL DER JUGENDLICHEN, DIE AN MEHR ALS 30 TAGEN IM JAHR TÄTIG SIND, GETRENNT NACH BEREICHEN	115
ABBILDUNG 65: MOTIVE JUGENDLICHER FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT	116
ABBILDUNG 66: ARGUMENTE JUGENDLICHER GEGEN FREIWILLIGES ENGAGEMENT	117
ABBILDUNG 67: BETEILIGUNGSQUOTEN ÄLTERER KOHORTEN NACH GESCHLECHT	126
ABBILDUNG 68: BETEILIGUNGSQUOTEN ÄLTERER IM VERGLEICH NACH BEREICHEN	128
ABBILDUNG 69: DURCHSCHNITTLICHE WOCHENARBEITSZEIT ÄLTERER IN STUNDEN	129
ABBILDUNG 70: ANTEIL DER FREIWILLIGEN, DIE AN MEHR ALS 30 TAGEN IM JAHR TÄTIG SIND, GETRENNT NACH BEREICHEN UND ALTERSGRUPPEN	130
ABBILDUNG 71: MOTIVE FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT NACH KOHORTEN	132
ABBILDUNG 72: ARGUMENTE GEGEN FREIWILLIGES ENGAGEMENT NACH KOHORTEN	134
ABBILDUNG 73: BETEILIGUNGSQUOTEN AN DER FREIWILLIGENARBEIT NACH GEBURTSLAND	144

TABELLENVERZEICHNIS

TABELLE 1: WÖCHENTLICHES ARBEITSVOLUMEN FREIWILLIGER IN STUNDEN	20
TABELLE 2: ZIVILGESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT IN EUROPA: LÄNDER-CLUSTER	26
TABELLE 3: VEREINE IN ÖSTERREICH NACH TÄTIGKEITSFELDERN	35
TABELLE 4: ZAHL DER VEREINE UND MITGLIEDER DER DREI GRÖSSTEN ÖSTERREICHISCHEN DACHVERBÄNDE DES SPORTS	46
TABELLE 5: VERGLEICH BETEILIGUNGSQUOTEN IN DEN JAHREN 2000 UND 2006	52
TABELLE 6: AUSGEÜBTE FUNKTION UND BERUFSSTATUS	77
TABELLE 7: AUSGEÜBTE FUNKTION UND HÖCHSTE ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNG	77
TABELLE 8: BETEILIGUNGSSTRUKTUR NACH GESCHLECHT IN DEN BEREICHEN DER FORMELLEN FREIWILLIGENARBEIT	98
TABELLE 9: BETEILIGUNGSQUOTEN VON FRAUEN UND MÄNNERN MIT KINDERN UND OHNE KINDER	101
TABELLE 10: ENTWICKLUNG DER BETEILIGUNGSQUOTEN JUGENDLICHER	111
TABELLE 11: ENTWICKLUNG DER BETEILIGUNGSQUOTE ÄLTERER MENSCHEN	127
TABELLE 12: BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR BEZAHLTER MITARBEITERINNEN UND FREIWILLIGER	153
TABELLE 13: EMPFEHLUNGEN DES ÖSTERREICHISCHEN RATES FÜR FREIWILLIGENARBEIT 2004	163
TABELLE 14: FREIWILLIGENZENTREN UND GEMA-DREHSCHIEBEN	166
TABELLE 15: VERGLEICH DES VOLUMENS VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT	177

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AHS	Allgemeinbildende Höhere Schule
ASKÖ	Arbeitsgemeinschaft für Sport und Körperkultur in Österreich
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
ASVÖ	Allgemeiner Sportverband
BAO	Bundesabgabenordnung
BHS	Berufsbildende Höhere Schule
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMSK	Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz
BQ	Beteiligungsquote (Erklärung siehe Kapitel 4.1.2)
BS	Beteiligungsstruktur (Erklärung siehe Kapitel 4.1.2)
BSO	Österreichische Bundes-Sportorganisation
CINEFOGO	Civil Society and New Forms of Governance in Europe
CSR	Corporate Social Responsibility (Soziale Verantwortung von Unternehmen)
DHG	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz
ESS	European Social Survey
EStG	Einkommensteuergesetz
FH	Fachhochschule
FWA	Freiwilligenarbeit
FSDJ	Freiwilliges Soziales Dienstjahr
GEMA	Gemeinsam Aktiv Drehschreiben
GWA	Gemeinwesenarbeit
IGFÖ	Interessengemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich
ILO	International Labour Organization
IV	Industriellenvereinigung
KEBÖ	Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs
LLL	Lebenslanges Lernen
NGO	Non governmental Organisation (Nichtregierungsorganisation)
NPO	Nonprofit Organisation
PädAK	Pädagogische Akademie
ÖFR	Österreichischer Rat für Freiwilligenarbeit
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖH	Österreichische Hochschülerschaft
SozAK	Sozialakademie
UNI	Universität
UWD	Umweltdachverband

ABKÜRZUNGEN DER TÄTIGKEITSFELDER VON FREIWILLIGENARBEIT

Katastrophenhilfe	Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste
Kultur	Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit
Umwelt	Umwelt, Natur und Tierschutz
Religion	Kirchlicher und religiöser Bereich
Soziales	Sozial- und Gesundheitsbereich
Politik	Politische Arbeit und Interessenvertretung
Gemeinwesen	Bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen
Bildung	Bildung
Sport	Sport und Bewegung
Informelle	Informelle Freiwilligenarbeit und Nachbarschaftshilfe

VERZEICHNIS DER AUTORINNEN UND AUTOREN

Mag^a. Eva Eder

Rechtsanwältin (Jarolim Flitsch Rechtsanwälte GmbH)

Drⁱⁿ. Astrid Haider

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität Wien.

a. o. Univ.-Prof. Dr. Arno Heimgartner

Arbeitsbereich Sozialpädagogik, Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft, Karl-Franzens-Universität Graz

Mag^a. Stefanie Mackerle-Bixa

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungsinstitut für Nonprofit Organisationen an der Wirtschaftsuniversität Wien

Univ.-Prof. Dr. Michael Meyer

Leiter des Forschungsinstitutes für Nonprofit Organisationen und der Abteilung für Nonprofit Management an der Wirtschaftsuniversität Wien; Leiter des Professional MBA-Lehrganges für Sozialmanagement (WU-Wien)

Mag^a. Eva More-Hollerweger

Senior Researcher und Vorstandsmitglied des Instituts für interdisziplinäre Nonprofit Forschung an der Wirtschaftsuniversität Wien

MMag^a. Michaela Neumayr

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungsinstitut für Nonprofit Organisationen an der Wirtschaftsuniversität Wien

MMag. Paul Rameder

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut für Nonprofit Organisationen an der Wirtschaftsuniversität Wien

a. o. Univ.-Prof. Dr. Christoph Reinprecht

Außerordentlicher Universitätsprofessor am Institut für Soziologie der Universität Wien; Studienprogrammleiter Soziologie und Leiter des Postgradualen Lehrgangs Europäische Studien an der Universität Wien

Mag^a. Barbara Riepl

Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleiterin am Österreichischen Institut für Jugendforschung, Wien

Univ.-Profⁱⁿ. Drⁱⁿ. Ulrike Schneider

Leiterin des Instituts für Sozialpolitik und des Forschungsinstituts für Altersökonomie der Wirtschaftsuniversität Wien.

Mag^a. Selma Sprajcer

Researcher am Institut für interdisziplinäre Nonprofit Forschung an der Wirtschaftsuniversität Wien

ÜBERSICHTSTABELLEN

Bereiche der Freiwilligenarbeit	Anzahl Freiwillige (Mehrfachzählungen) im Bereich ...	Anteil der Freiwilligen (N = 3.019.242) im Bereich ...	Anteil der Freiwilligen an der österreichischen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren (N = 6.897.901)	Stunden pro Woche		
	absolut	%	%	MW	SD	Volumen
Katastrophenhilfe	413.238	13,7	6,0	3,81	8,95	1.575.932
Kultur	516.501	17,1	7,5	3,41	6,10	1.761.588
Umwelt	176.375	5,8	2,6	1,98	4,51	349.906
Religion	428.532	14,2	6,2	2,39	5,56	1.026.121
Soziales	227.916	7,5	3,3	2,48	4,61	564.689
Politik	242.178	8,0	3,5	2,65	5,40	640.905
Gemeinwesen	146.035	4,8	2,1	1,91	4,58	278.223
Bildung	174.270	5,8	2,5	1,74	3,57	302.910
Sport	474.699	15,7	6,9	2,99	5,10	1.418.408
Informell	1.871.708	62,0	27,1	3,62	8,85	6.773.996
Gesamt	4.671.452	154,7	43,8	4,87	9,55	14.692.679

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

MW – Mittelwert

SD – Standardabweichung

Lesebeispiele:

13,7 % (413.238 Personen) der Freiwilligen (N = 3.019.242) engagieren sich im Bereich Katastrophenhilfe.

6,0 % (413.238 Personen) der österreichischen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren (N = 6.897.901) engagieren sich im Bereich Katastrophenhilfe.

		Freiwillige			Beteiligungsquote				Stunden pro Woche				Beteiligungsstruktur			Österreich	
		gesamt absolut	formell absolut	informell absolut	gesamt %	formell %	informell %	gesamt MW	formell SD	informell MW	SD	informell MW	SD	gesamt %	formell %	informell %	≥15 Jahre
Geschlecht	Männer	1.569.283	1.100.037	897.518	47,1	33,0	26,9	4,95	8,69	4,82	8,29	2,74	6,44	52,0	57,1	48,0	48,3
	Frauen	1.449.958	825.355	974.190	40,7	23,2	27,3	4,78	10,40	3,17	6,94	4,43	10,53	48,0	42,9	52,0	51,7
Alter	15- bis 19-Jährige	211.379	154.648	121.464	43,0	31,4	24,7	4,04	7,43	3,77	7,32	2,23	5,07	7,0	8,0	6,5	7,1
	20- bis 99-Jährige	470.448	304.926	275.358	45,2	29,3	26,5	3,88	6,97	3,73	7,01	2,51	4,65	15,6	15,8	14,7	15,1
	30- bis 39-Jährige	577.166	359.391	365.545	46,7	29,1	29,6	3,58	6,64	3,24	5,54	2,46	5,95	19,1	18,7	19,5	17,9
	40- bis 49-Jährige	665.545	435.699	394.309	49,5	32,4	29,4	4,67	9,33	4,33	8,32	3,09	7,75	22,0	22,6	21,1	19,5
	50- bis 59-Jährige	494.046	330.996	310.293	48,2	32,3	30,3	6,40	10,87	5,04	8,73	4,81	10,08	16,4	17,2	16,6	14,9
	60- bis 69-Jährige	376.074	221.321	255.473	43,6	25,6	29,6	6,02	11,45	4,48	9,05	4,97	10,67	12,5	11,5	13,6	12,5
	70- bis 99-Jährige	159.168	91.820	105.883	28,0	16,2	18,6	7,22	15,61	4,71	8,99	6,76	17,06	5,3	4,8	5,7	8,2
	Ab-80-Jährige	65.414	26.590	43.383	19,8	8,1	13,2	4,12	10,25	1,97	4,53	5,00	11,98	2,2	1,4	2,3	4,8
Familienstand	Ledig	908.143	593.859	548.738	45,6	29,8	27,6	3,92	7,39	3,61	6,94	2,59	5,76	30,1	30,8	29,3	31,5
	Verheiratet	1.773.938	1.154.639	1.081.349	45,5	29,6	27,7	5,00	9,45	4,20	7,53	3,73	8,84	58,8	60,0	57,8	52,3
	Verwitwet	134.941	66.498	98.783	27,4	13,5	20,0	7,19	16,10	4,06	9,66	7,09	16,76	4,5	3,5	5,3	8,1
	Geschieden	202.219	110.396	142.838	39,1	21,4	27,7	6,36	12,26	6,01	11,96	4,36	10,00	6,7	5,7	7,6	8,1
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Pflichtschule	582.227	343.857	375.690	32,8	19,4	21,1	4,17	8,85	3,30	6,61	3,45	8,74	19,3	17,9	20,1	27,7
	Lehrabschluss	1.076.409	667.217	691.227	44,6	27,6	28,6	5,35	10,54	4,72	9,04	3,78	9,40	35,7	34,7	36,9	35,9
	Berufsbildende mittlere Schule	442.919	299.578	265.985	47,7	32,3	28,6	4,78	8,37	3,42	6,26	4,11	8,06	14,7	15,6	14,2	12,7
	AHS	191.926	111.192	123.617	48,7	28,2	31,4	4,17	7,94	3,85	6,47	3,01	7,25	6,4	5,8	6,6	6,3
	BHS, Kolleg	307.431	206.970	172.398	49,6	33,4	27,8	4,37	7,76	4,55	7,81	2,32	4,83	10,2	10,7	9,2	7,9
	PädAK, SozAK, Uni-Lehrgang	91.151	69.572	54.087	58,8	44,9	34,9	6,09	11,58	4,95	9,16	3,90	10,61	3,0	3,6	2,9	1,8
	Universität, Fachhochschule	327.180	227.006	188.705	53,7	37,3	31,0	5,15	10,39	3,96	7,12	4,17	10,92	10,8	11,8	10,1	7,8
Stellung im Erwerbskontext	Arbeitslose	73.341	33.893	54.081	36,9	17,1	27,2	3,77	9,03	2,47	4,34	3,56	9,84	2,4	1,8	2,9	2,7
	Nicht-Erwerbspersonen	1.018.843	598.319	678.755	37,1	21,8	24,7	5,78	11,93	3,95	7,93	5,19	12,40	33,7	31,1	36,3	40,0
	Angestellte	875.825	560.922	535.209	49,5	31,7	30,2	4,16	7,76	3,90	7,54	2,72	5,81	29,0	29,1	28,6	25,4
	Arbeiter/innen	461.187	291.225	285.261	43,7	27,6	27,0	4,19	7,99	4,55	8,56	2,13	4,60	15,3	15,1	15,2	16,9
	Beamte/innen	149.348	113.697	81.734	52,4	39,9	28,7	6,11	9,53	5,90	8,56	2,96	6,13	4,9	5,9	4,4	3,8
	Vertragsbedienstete	100.919	80.028	49.897	58,6	46,5	29,0	6,33	10,70	5,41	9,55	4,13	7,08	3,3	4,2	2,7	2,6
	Freie Dienstnehmer/in	44.397	27.110	30.004	77,4	47,3	52,3	4,52	8,12	4,73	7,59	3,97	3,97	1,5	1,4	1,6	0,9
	Selbstständige ohne AN	158.506	116.343	89.349	52,0	38,2	29,3	4,54	6,53	3,34	5,50	3,69	5,57	5,2	6,0	4,8	4,1
	Selbstständige mit AN	103.796	77.735	54.177	45,3	33,9	23,6	3,77	6,08	3,68	6,45	1,93	3,43	3,4	4,0	2,9	3,0
	Mithelfende Familienangehörige	33.081	26.121	13.242	42,3	33,4	16,9	2,74	5,87	1,84	3,88	3,23	6,12	1,1	1,4	0,7	0,7
Urbanisierungsgrad	Hohe Bevölkerungsdichte	864.000	434.143	604.467	36,7	18,4	25,7	4,82	10,95	3,84	7,93	4,13	11,19	28,6	22,5	32,3	35,7
	Mittlere Bevölkerungsdichte	777.051	513.780	470.708	46,2	30,6	28,0	4,68	8,54	4,03	8,01	3,31	6,71	25,7	26,7	25,1	24,9
	Niedrige Bevölkerungsdichte	1.378.191	977.469	796.533	48,2	34,2	27,8	5,00	9,13	4,28	7,59	3,41	7,88	45,6	50,8	42,6	39,4
Staatsbürgerschaft	Österreich	2.780.011	1.803.064	1.715.207	44,5	28,9	27,5	5,10	9,74	4,27	7,96	3,77	8,98	92,1	93,6	91,6	90,6
	Nicht-Österreich	239.230	122.327	156.501	36,7	18,8	24,0	2,20	6,42	1,85	3,87	1,92	6,99	7,9	6,4	8,4	9,4
Gesamt		3.019.241	1.925.392	1.871.708	43,8	27,9	27,1	4,87	9,55	4,11	7,78	3,62	8,85	100	100	100	100

Quelle: Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006); eigene Berechnungen

FRAGEBOGEN – MIKROZENSUS-ZUSATZERHEBUNG (2006)

NPO-INSTITUT 2006

Fragebogengliederung:

Einführungstext

Teil A: für alle Befragten (Feststellung ehrenamtlicher Tätigkeiten in den 10 Bereichen:)

Fragen zur Erfassung von formellen ehrenamtlichen Tätigkeiten:

- a Fragen zum Bereich der Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste
- b Fragen zum Bereich Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit
- c Fragen zum Bereich Umwelt, Natur und Tierschutz
- d Fragen zum kirchlichen oder religiösen Bereich
- e Fragen zum Sozial- und Gesundheitsbereich
- f Fragen zum Bereich politische Arbeit und Interessenvertretung
- g Fragen zum Bereich bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen
- h Fragen zum Bereich Bildung
- i Fragen zum Bereich Sport und Bewegung

Fragen zur Erfassung von informellen ehrenamtlichen Tätigkeiten

- j Fragen zum Bereich der Nachbarschaftshilfe

Teil B1: für alle ehrenamtlich Tätigen (Motive für ehrenamtliches Engagement)

Teil B2: für alle nicht ehrenamtlich Tätigen (Gründe für kein ehrenamtliches Engagement)

Einführungstext:

Im Rahmen des Mikrozensus „neu“ wurde vom Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz eine weitere sehr wichtige Studie in Auftrag gegeben. Es geht darum festzustellen, was BürgerInnen in verschiedenen Bereichen für die Gesellschaft unbezahlt und freiwillig leisten.

Wir stellen Ihnen dazu nun einige Fragen. Bitte beantworten Sie diese nach bestem Wissen und Gewissen.

Teil A: Für alle Befragten (Feststellung ehrenamtlicher Tätigkeiten in den 10 Bereichen)

Es gibt viele Möglichkeiten, sich ehrenamtlich für eine Organisation/einen Verein zu betätigen.

Bitte beachten Sie bei der Beantwortung der Fragen, dass eine Tätigkeit dann als „ehrenamtlich“ bezeichnet wird, wenn diese:

1. freiwillig ausgeübt wird. d. h. ohne gesetzliche Verpflichtung (Zivildienst sowie Berufspraktikum gelten somit nicht als ehrenamtlich)
2. unbezahlt ist (*Bei Nachfrage der Apn bitte darauf hinweisen, dass eine Tätigkeit auch dann ehrenamtlich sein kann, wenn für diese z. B. Sachkosten ersetzt werden.*)

Ich lese Ihnen nun 10 Bereiche vor, in denen man ehrenamtlich tätig sein kann.

Fragen zur Erfassung von formellen ehrenamtlichen Tätigkeiten:

a Fragen zum Bereich der Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste

(a1) Sind Sie irgendwo im Bereich Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste ehrenamtlich für eine Organisation oder einen Verein tätig? z. B.

- ... für die freiwillige Feuerwehr bzw. die Feuerwehrjugend
- ... für einen Rettungsdienst (z. B. Rotes Kreuz, Samariterbund, Berg-, Wasser- Höhlenrettung)
- ... für eine humanitäre Hilfsorganisation bei nationalen oder internationalen Katastrophen oder Notlagen
- ... für eine sonstige noch nicht genannte Organisation

1... *Ja Apn ist ehrenamtlich tätig*

2... *Nein Apn ist nicht ehrenamtlich tätig → weiter mit b1*

(a2) Sind Sie in diesem Bereich (Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste) in einer Organisation/einem Verein tätig? Oder sind Sie in zwei/drei/mehr als drei Organisationen/Vereinen tätig?

- 1... *Eine*
- 2... *Zwei*
- 3... *Drei*
- 4... *Mehr als drei*

(a3) Welche Aufgaben erfüllen Sie im Rahmen ihrer Tätigkeiten? (Mehrfachantworten möglich)

- 1... *Kernaufgabe der Organisation (z. B. aktive Einsätze)*
- 2... *Administrative/unterstützende Aufgaben (z. B. Büroarbeiten oder Spenden sammeln)*
- 3... *Leitende Funktion bzw. FunktionärIn*
- 4... *Sonstige Aufgaben*

(a4) An wie vielen Tagen haben Sie diese ehrenamtliche(n) Tätigkeit(en) in den vergangenen 12 Monaten (also vergangenes Jahr) insgesamt ausgeführt? Sind das ...

- 1... *1 bis 10 Tage?*
- 2... *11 bis 30 Tage?*
- 3... *31 bis 60 Tage?*
- 4... *Mehr als 61 Tage?*
- 5... *(nie)*

(a5) Handelt es sich dabei um eher regelmäßige Aktivitäten oder zeitlich begrenzte, projektförmige Tätigkeiten?

- 1... *Regelmäßige (z. B. wöchentlich, täglich)*
- 2... *Einmalige, zeitlich begrenzte Tätigkeiten (z. B. kurzfristige Hilfe bei Projekt/Veranstaltung)*
- 3... *Sowohl regelmäßig als auch einmalig (keine eindeutige Zuordnung möglich)*

(a6) Überlegen Sie bitte, wie viele Stunden Sie für diese Tätigkeit(en) in den letzten 7 Tagen insgesamt aufgewendet haben.

----- *Stunden*

b Fragen zum Bereich Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit

(b1) Sind Sie irgendwo im Bereich Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit ehrenamtlich für eine Organisation oder einen Verein tätig? z. B.

- ... für eine Musikgruppe, Musikkapelle, Band, einen Chor
- ... für eine kulturelle Vereinigung (z. B. Faschingsgilde, Trachtengruppe..)
- ... für eine Theater- oder Tanzgruppe
- ... für einen Kunstverein, ein Museum
- ... für einen Geselligkeitsverein (z. B. einen Kollegen- bzw. Kolleginnenverein, Kameradschaftsverein)
- ... für einen sonstigen noch nicht genannten Verein

1... *Ja Apn ist ehrenamtlich tätig*

2... *Nein Apn ist nicht ehrenamtlich tätig → weiter mit c1*

(b2) Sind Sie in diesem Bereich (*Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit*) in einer Organisation/einem Verein tätig? Oder sind Sie in zwei/drei/mehr als drei Organisationen/Vereinen tätig?

1... *Eine*

2... *Zwei*

3... *Drei*

4... *Mehr als drei*

(b3) Welche Aufgaben erfüllen Sie im Rahmen ihrer Tätigkeiten? (Mehrfachantworten möglich)

1... *Kernaufgabe der Organisation (z. B. als MusikerIn in der Veranstaltungsorganisation)*

2... *Administrative/unterstützende Aufgaben (z. B. Büroarbeiten oder Spenden sammeln)*

3... *Leitende Funktion bzw. FunktionärIn*

4... *Sonstige Aufgaben*

(b4) An wie vielen Tagen haben Sie diese ehrenamtliche(n) Tätigkeit(en) in den vergangenen 12 Monaten (also vergangenes Jahr) insgesamt ausgeführt? Sind das...

1... *1 bis 10 Tage?*

2... *11 bis 30 Tage?*

3... *31 bis 60 Tage?*

4... *Mehr als 61 Tage?*

5... *(nie)*

(b5) Handelt es sich dabei um eher regelmäßige Aktivitäten oder zeitlich begrenzte, projektförmige Tätigkeiten?

1... *Regelmäßige (z. B. wöchentlich, täglich)*

2... *Einmalige, zeitlich begrenzte Tätigkeiten (z. B. kurzfristige Hilfe bei Projekt/Veranstaltung)*

3... *Sowohl regelmäßig als auch einmalig (keine eindeutige Zuordnung möglich)*

(b6) Überlegen Sie bitte, wie viele Stunden Sie für diese Tätigkeit(en) in den letzten 7 Tagen insgesamt aufgewendet haben.

----- *Stunden*

c Fragen zum Bereich Umwelt, Natur und Tierschutz

(c1) Sind Sie irgendwo im Bereich Umwelt, Natur und Tierschutz ehrenamtlich für eine Organisation oder einen Verein tätig? z. B.

- ... für Natur-, Berg- oder Wandervereine (z. B. Naturfreunde, Alpenverein, Alpenschutzverein)
- ... für eine Tierschutzorganisation (z. B. Vier Pfoten, WWF...)
- ... für eine Umweltorganisation (z. B. Greenpeace, Global 2000 ...)
- ... für einen Obst- und Gartenbauverein
- ... für einen Tierzuchtverein (z. B. Bienenzucht- und Fischereiverein)
- ...für einen sonstigen noch nicht genannten Verein

1...*Ja Apn ist ehrenamtlich tätig*

2...*Nein Apn ist nicht ehrenamtlich tätig → weiter mit d1*

(c2) Sind Sie in diesem Bereich (*Umwelt, Natur und Tierschutz*) in einer Organisation tätig? Oder sind Sie in zwei/drei/mehr als drei Organisationen tätig?

1... *Eine*

2... *Zwei*

3... *Drei*

4... *Mehr als drei*

(c3) Welche Aufgaben erfüllen Sie im Rahmen ihrer Tätigkeiten? (Mehrfachantworten möglich)

1... *Kernaufgabe der Organisation (z. B. Organisation von Veranstaltungen, Betreuung von Tieren etc.)*

2... *Administrative/unterstützende Aufgaben (z. B. Büroarbeiten oder Spenden sammeln)*

3... *Leitende Funktion bzw. FunktionärIn*

4... *Sonstige Aufgaben*

(c4) An wie vielen Tagen haben Sie diese ehrenamtliche(n) Tätigkeit(en) in den vergangenen 12 Monaten (also vergangenes Jahr) insgesamt ausgeführt? Sind das ...

1... *1 bis 10 Tage?*

2... *11 bis 30 Tage?*

3... *31 bis 60 Tage?*

4... *Mehr als 61 Tage?*

5... *(nie)*

(c5) Handelt es sich dabei um eher regelmäßige Aktivitäten oder zeitlich begrenzte, projektförmige Tätigkeiten?

1... *Regelmäßige (z. B. wöchentlich, täglich)*

2... *Einmalige, zeitlich begrenzte Tätigkeiten (z. B. kurzfristige Hilfe bei Projekt/Veranstaltung)*

3... *Sowohl regelmäßig als auch einmalig (keine eindeutige Zuordnung möglich)*

(c6) Überlegen Sie bitte, wie viele Stunden Sie für diese Tätigkeit(en) in den letzten 7 Tagen insgesamt aufgewendet haben.

----- *Stunden*

d Fragen zum kirchlichen oder religiösen Bereich

(d1) Sind Sie im kirchlichen oder religiösen Bereich in einer Organisation/ einem Verein tätig? z. B.
 ... für ein Beratungs- oder Leitungsgremium einer religiösen Gemeinde (z. B. Pfarrgemeinderat, Presbyterium oder vergleichbare Gremien anderer Religionsgemeinschaften)
 ... Mitwirkung bei der Gestaltung von religiösen Festen oder Gottesdiensten (z. B. Kirchenchor)
 ... für eine religiöse Kinder- oder Jugendgruppe (z. B. Jungschar, MinistrantInnen, Erstkommunionsgruppe, Konfirmationsgruppen oder ähnliche Gruppen anderer Religionen)
 ... Tätigkeiten mit Seniorinnen und Senioren
 ... für religiöse Organisationen (z. B. die katholische Frauen- oder Männerbewegung oder ähnliche Organisationen anderer Religionen)

1... *Ja Apn ist ehrenamtlich tätig*

2... *Nein Apn ist nicht ehrenamtlich tätig → weiter mit e1*

(d2) Sind Sie in diesem Bereich (kirchlicher oder religiöser Bereich) in einer Organisation/einem Arbeitskreis tätig? Oder sind Sie in zwei/drei/mehr als drei Organisationen/Arbeitskreisen tätig?

1... *Eine*

2... *Zwei*

3... *Drei*

4... *Mehr als drei*

(d3) Welche Aufgaben erfüllen Sie im Rahmen ihrer Tätigkeiten? (Mehrfachantworten möglich)

1... *Kernaufgaben der Organisation (z. B. Organisation von Veranstaltungen, Weitergabe von religiösem Wissen und Werten etc.)*

2... *Administrative/unterstützende Aufgaben (z. B. Büroarbeiten oder Spenden sammeln)*

3... *Leitende Funktion bzw. FunktionärIn*

4... *Sonstige Aufgaben*

(d4) An wie vielen Tagen haben Sie diese ehrenamtliche(n) Tätigkeit(en) in den vergangenen 12 Monaten (also vergangenes Jahr) insgesamt ausgeführt? Sind das ...

1... *1 bis 10 Tage?*

2... *11 bis 30 Tage?*

3... *31 bis 60 Tage?*

4... *Mehr als 61 Tage?*

5... *(nie)*

(d5) Handelt es sich dabei um eher regelmäßige Aktivitäten oder zeitlich begrenzte, projektförmige Tätigkeiten?

1... *Regelmäßige (z. B. wöchentlich, täglich)*

2... *Einmalige, zeitlich begrenzte Tätigkeiten (z. B. kurzfristige Hilfe bei Projekt/Veranstaltung)*

3... *Sowohl regelmäßig als auch einmalig (keine eindeutige Zuordnung möglich)*

(d6) Überlegen Sie bitte, wie viele Stunden Sie für diese Tätigkeit(en) in den letzten 7 Tagen insgesamt aufgewendet haben.

----- *Stunden*

e Fragen zum Sozial- und Gesundheitsbereich

(e1) Sind Sie im Sozial- und Gesundheitsbereich ehrenamtlich für eine Organisation oder einen Verein tätig?

z. B.

... für eine Sozial- bzw. Hilfsorganisation (in der Betreuung von Kindern, Jugendlichen, Familien, Menschen mit Behinderung, älteren oder pflegebedürftigen Menschen oder anderen Menschen mit besonderem Hilfs- und Betreuungsbedarf)

... für einen Familien-, Omdienst

... für ein Jugendzentrum oder eine Jugendgruppe (wie z. B. die PfadfinderInnen)

... für eine Seniorenorganisation, Pensionistenverband, Seniorenbund o. a.

... für eine Selbsthilfegruppe (von Eltern, Frauen oder zu bestimmten Krankheiten ...)

... für eine Einrichtung der Arbeitslosenhilfe oder eine Selbstorganisation von Migrantinnen und Migranten

... für eine Organisation zur Betreuung von Straffälligen oder Verbrechenopfern, Bewährungshilfe

... für einen Besuchs- oder Begleitdienst (z. B. Pensionisten- oder Pflegeheim, Psychiatrie, Krankenhaus)

... für einen sonstigen noch nicht genannten Verein

1... *Ja Apn ist ehrenamtlich tätig*

2... *Nein Apn ist nicht ehrenamtlich tätig → weiter mit f1*

(e2) Sind Sie in diesem Bereich (*Sozial- und Gesundheitsbereich*) in einer Organisation tätig? Oder sind Sie in zwei/drei/mehr als drei Organisationen tätig?

1... *Eine*

2... *Zwei*

3... *Drei*

4... *Mehr als drei*

(e3) Welche Aufgaben erfüllen Sie im Rahmen ihrer Tätigkeiten? (Mehrfachantworten möglich)

1... *Kernaufgaben der Organisation (z. B. Pflege, Betreuung, Besuchsdienst etc.)*

2... *Administrative/unterstützende Aufgaben (z. B. Büroarbeiten oder Spenden sammeln)*

3... *Leitende Funktion bzw. FunktionärIn*

4... *Sonstige Aufgaben*

(e4) An wie vielen Tagen haben Sie diese ehrenamtliche(n) Tätigkeit(en) in den vergangenen 12 Monaten (also vergangenes Jahr) insgesamt ausgeführt? Sind das...

1... *1 bis 10 Tage?*

2... *11 bis 30 Tage?*

3... *31 bis 60 Tage?*

4... *Mehr als 61 Tage?*

5... *(nie)*

(e5) Handelt es sich dabei um eher regelmäßige Aktivitäten oder zeitlich begrenzte, projektförmige Tätigkeiten?

1... *Regelmäßige (z. B. wöchentlich, täglich)*

2... *Einmalige, zeitlich begrenzte Tätigkeiten (z. B. kurzfristige Hilfe bei Projekt/Veranstaltung)*

3... *Sowohl regelmäßig als auch einmalig (keine eindeutige Zuordnung möglich)*

(e6) Überlegen Sie bitte, wie viele Stunden Sie für diese Tätigkeit(en) in den letzten 7 Tagen insgesamt aufgewendet haben.

----- *Stunden*

f Fragen zum Bereich politische Arbeit und Interessenvertretung

(f1) Sind Sie irgendwo im Bereich politische Arbeit und Interessenvertretung ehrenamtlich für eine Organisation oder einen Verein tätig? z. B.

... für den Betriebsrat, die Gewerkschaft, den Berufsverband, Wirtschaftsverband oder Bauernbund etc.

... für eine politische Initiative oder Partei

... für den Gemeinde- oder Stadtrat

... für ein Menschenrechts- oder Solidaritätsprojekt

... für eine Organisation im Bereich der Entwicklungshilfe (z. B. Südwind)

... für einen sonstigen noch nicht genannten Verein

1... *Ja Apn ist ehrenamtlich tätig*

2... *Nein Apn ist nicht ehrenamtlich tätig → weiter mit g1*

(f2) Sind Sie in diesem Bereich (*Bereich politische Arbeit und Interessenvertretung*) in einer Organisation tätig? Oder sind Sie in zwei/drei/mehr als drei Organisationen tätig?

1... *Eine*

2... *Zwei*

3... *Drei*

4... *Mehr als drei*

(f3) Welche Aufgaben erfüllen Sie im Rahmen ihrer Tätigkeiten? (Mehrfachantworten möglich)

1... *Kernaufgaben der Organisation (z. B. Organisation von Veranstaltungen, Erstellung von Informationsmaterial etc.)*

2... *Administrative/unterstützende Aufgaben (z. B. Büroarbeiten oder Spenden sammeln)*

3... *Leitende Funktion bzw. FunktionärIn*

4... *Sonstige Aufgaben*

(f4) An wie vielen Tagen haben Sie diese ehrenamtliche(n) Tätigkeit(en) in den vergangenen 12 Monaten (also vergangenes Jahr) insgesamt ausgeführt? Sind das ...

1... *1 bis 10 Tage?*

2... *11 bis 30 Tage?*

3... *31 bis 60 Tage?*

4... *Mehr als 61 Tage?*

5... *(nie)*

(f5) Handelt es sich dabei um eher regelmäßige Aktivitäten oder zeitlich begrenzte, projektförmige Tätigkeiten?

1... *Regelmäßige (z. B. wöchentlich, täglich)*

2... *Einmalige, zeitlich begrenzte Tätigkeiten (z. B. kurzfristige Hilfe bei Projekt/Veranstaltung)*

3... *Sowohl regelmäßig als auch einmalig (keine eindeutige Zuordnung möglich)*

(f6) Überlegen Sie bitte, wie viele Stunden Sie für diese Tätigkeit(en) in den letzten 7 Tagen insgesamt aufgewendet haben.

----- *Stunden*

g Fragen zum Bereich bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen

(g1) Sind Sie irgendwo im Bereich bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen an Ihrem Wohnort ehrenamtlich für eine Organisation oder einen Verein tätig? z. B.

... für einen Fremdenverkehrs- bzw. Tourismusverein

... für einen Ortsentwicklungs- (z. B. Siedlungs-, Verschönerungsverein) oder Verkehrsentwicklungsverein

... für eine BürgerInneninitiative (für Wohnraumgestaltung, nachhaltige Entwicklung o. Ä.)

... für ein BürgerInnenbüro für Jung und Alt oder ein Generationennetzwerk o. Ä.

... für Arbeiten im nahen Wohnumfeld (Nachbarschaftszentrum, Spielplatzbau, o. Ä.)

... für einen sonstigen noch nicht genannten Verein

1... *Ja Apn ist ehrenamtlich tätig*

2... *Nein Apn ist nicht ehrenamtlich tätig → weiter mit h1*

(g2) Sind Sie in diesem Bereich (*Bereich bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen*) in einer Organisation tätig? Oder sind Sie in zwei/drei/mehr als drei Organisationen tätig?

1... *Eine*

2... *Zwei*

3... *Drei*

4... *Mehr als drei*

(g3) Welche Aufgaben erfüllen Sie im Rahmen ihrer Tätigkeiten? (Mehrfachantworten möglich)

1... *Kernaufgaben der Organisation (z. B. Organisation von Veranstaltungen, Erstellung von Informationsmaterial etc.)*

2... *Administrative/unterstützende Aufgaben (z. B. Büroarbeiten oder Spenden sammeln)*

3... *Leitende Funktion bzw. FunktionärIn*

4... *Sonstige Aufgaben*

(g4) An wie vielen Tagen haben Sie diese ehrenamtliche(n) Tätigkeit(en) in den vergangenen 12 Monaten (also vergangenes Jahr) insgesamt ausgeführt? Sind das ...

1... *1 bis 10 Tage?*

2... *11 bis 30 Tage?*

3... *31 bis 60 Tage?*

4... *Mehr als 61 Tage?*

5... *(nie)*

(g5) Handelt es sich dabei um eher regelmäßige Aktivitäten oder zeitlich begrenzte, projektförmige Tätigkeiten?

1... *Regelmäßige (z. B. wöchentlich, täglich)*

2... *Einmalige, zeitlich begrenzte Tätigkeiten (z. B. kurzfristige Hilfe bei Projekt/Veranstaltung)*

3... *Sowohl regelmäßig als auch einmalig (keine eindeutige Zuordnung möglich)*

(g6) Überlegen Sie bitte, wie viele Stunden Sie für diese Tätigkeit(en) in den letzten 7 Tagen insgesamt aufgewendet haben.

----- *Stunden*

h Fragen zum Bereich Bildung

(h1) Sind Sie irgendwo im Bereich Bildung ehrenamtlich für eine Organisation oder einen Verein tätig?

z. B.

- ... für einen Elternverein oder eine SchülerInnenvertretung
- ... für eine Weiterbildungseinrichtung, die Erwachsenenbildung (z. B. Bildungswerk)
- ... für ein Lernhilfezentrum oder eine Bibliothek
- ... für eine sonstige noch nicht genannten Organisation

1... *Ja Apn ist ehrenamtlich tätig*

2... *Nein Apn ist nicht ehrenamtlich tätig → weiter mit i1*

(h2) Sind Sie in diesem Bereich (Bereich Bildung) in einer Organisation/einem Verein tätig? Oder sind Sie in zwei/drei/mehr als drei Organisationen/Vereinen tätig?

1... *Eine*

2... *Zwei*

3... *Drei*

4... *Mehr als drei*

(h3) Welche Aufgaben erfüllen Sie im Rahmen ihrer Tätigkeiten? (Mehrfachantworten möglich)

1... *Kernaufgabe der Organisation (z. B. als TrainerIn, KursleiterIn)*

2... *Administrative/unterstützende Aufgaben (z. B. Büroarbeiten oder Spenden sammeln)*

3... *Leitende Funktion bzw. FunktionärIn*

4... *Sonstige Aufgaben*

(h4) An wie vielen Tagen haben Sie diese ehrenamtliche(n) Tätigkeit(en) in den vergangenen 12 Monaten (also vergangenes Jahr) insgesamt ausgeführt? Sind das ...

1... *1 bis 10 Tage?*

2... *11 bis 30 Tage?*

3... *31 bis 60 Tage?*

4... *Mehr als 61 Tage?*

5... *(nie)*

(h5) Handelt es sich dabei um eher regelmäßige Aktivitäten oder zeitlich begrenzte, projektförmige Tätigkeiten?

1... *Regelmäßige (z. B. wöchentlich, täglich)*

2... *Einmalige, zeitlich begrenzte Tätigkeiten (z. B. kurzfristige Hilfe bei Projekt/Veranstaltung)*

3... *Sowohl regelmäßig als auch einmalig (keine eindeutige Zuordnung möglich)*

(h6) Überlegen Sie bitte, wie viele Stunden Sie für diese Tätigkeit(en) in den letzten 7 Tagen insgesamt aufgewendet haben.

----- *Stunden*

i Fragen zum Bereich Sport und Bewegung

(i1) Sind Sie irgendwo im Bereich Sport und Bewegung ehrenamtlich für eine Organisation oder einen Verein tätig? z. B.

- ... für einen Sport- oder Turnverein (z. B. Fußball-, Tennisverein)
- ... für einen Fachverband oder eine sonstige Sportorganisation
- ... für eine Bewegungsgruppe (z. B. SeniorInnengymnastik)
- ... für einen sonstigen noch nicht genannten Verein

1... *Ja Apn ist ehrenamtlich tätig*

2... *Nein Apn ist nicht ehrenamtlich tätig → weiter mit j1*

(i2) Sind Sie in diesem Bereich (Bereich Sport und Bewegung) in einer Organisation/einem Verein tätig? Oder sind Sie in zwei/drei/mehr als drei Organisationen/Vereinen tätig?

1... *Eine*

2... *Zwei*

3... *Drei*

4... *Mehr als drei*

(i3) Welche Aufgaben erfüllen Sie im Rahmen ihrer Tätigkeiten? (Mehrfachantworten möglich)

1... *Kernaufgabe der Organisation (z. B. als TrainerIn, ÜbungsleiterIn)*

2... *Administrative/unterstützende Aufgaben (z. B. Büroarbeiten oder Spenden sammeln)*

3... *Leitende Funktion bzw. FunktionärIn*

4... *Sonstige Aufgaben*

(i4) An wie vielen Tagen haben Sie diese ehrenamtliche(n) Tätigkeit(en) in den vergangenen 12 Monaten (also vergangenes Jahr) insgesamt ausgeführt? Sind das ...

1... *1 bis 10 Tage?*

2... *11 bis 30 Tage?*

3... *31 bis 60 Tage?*

4... *Mehr als 61 Tage?*

5... *(nie)*

(i6) Handelt es sich dabei um eher regelmäßige Aktivitäten oder zeitlich begrenzte, projektförmige Tätigkeiten?

1... *Regelmäßige (z. B. wöchentlich, täglich)*

2... *Einmalige, zeitlich begrenzte Tätigkeiten (z. B. kurzfristige Hilfe bei Projekt/Veranstaltung)*

3... *Sowohl regelmäßig als auch einmalig (keine eindeutige Zuordnung möglich)*

(i5) Überlegen Sie bitte, wie viele Stunden Sie für diese Tätigkeit(en) in den letzten 7 Tagen insgesamt aufgewendet haben.

----- *Stunden*

Fragen zur Erfassung von informellen ehrenamtlichen Tätigkeiten

j Fragen zum Bereich Nachbarschaftshilfe und zum informellen Bereich

(j1) Es besteht natürlich auch die Möglichkeit, nicht nur für eine Organisation oder einen Verein, sondern „privat“ ehrenamtlich aktiv zu sein, d. h. eine Tätigkeit freiwillig, unbezahlt und für Personen außerhalb des eigenen Haushalts auszuüben.

Ich lese Ihnen nun einige Beispiele für eine solche private ehrenamtliche Tätigkeit vor. Bitte sagen Sie mir, ob Sie eine bzw. mehrere dieser Tätigkeiten ausüben.

Für Personen außerhalb des eigenen Haushalts ...

- diverse Hausarbeiten erledigen (z. B. Einkaufen gehen, Blumen gießen)
- Reparaturen und handwerkliche Arbeiten für Nachbarn bzw. Freunde (z. B. Mithilfe bei Aus- und Umbauten)
- Besuche bei betreuungsbedürftigen Personen (Kinder, einsame alte Menschen)
- Betreuung von pflegebedürftigen Personen (z. B. ältere Menschen, Kranke oder Menschen mit Behinderung)
- Fahrtendienste (z. B. zum Arzt oder zum Einkaufen)
- Gartenpflege
- Mithilfe im Zuge von Überschwemmungen (z. B. Aufräumarbeiten)
- Schriftsachen und Amtswege erledigen
- privat unbezahlt Nachhilfe geben

1... *Ja Apn ist ehrenamtlich tätig*

2... *Nein Apn ist nicht ehrenamtlich tätig*

→ weiter mit B1 (falls in einem der genannten Bereiche a-j ehrenamtlich tätig)

→ weiter mit B2 (falls in keinem der genannten Bereiche a-j ehrenamtlich tätig)

(j2) Wie viele verschiedene ehrenamtliche Tätigkeiten üben Sie in diesem Bereich (Bereich der Nachbarschaftshilfe) aus?

1... *Eine*

2... *Zwei*

3... *Drei*

4... *Mehr als drei*

(j3) An wie vielen Tagen haben Sie diese ehrenamtliche(n) Tätigkeit(en) in den vergangenen 12 Monaten (also vergangenes Jahr) insgesamt ausgeführt? Sind das ...

1... *1 bis 10 Tage?*

2... *11 bis 30 Tage?*

3... *31 bis 60 Tage?*

4... *Mehr als 61 Tage?*

5... *(nie)*

(j4) Handelt es sich dabei um eher regelmäßige Aktivitäten oder zeitlich begrenzte, projektförmige Tätigkeiten?

1... *Regelmäßige (z. B. wöchentlich, täglich)*

2... *Einmalige, zeitlich begrenzte Tätigkeiten (z. B. kurzfristige Hilfe)*

3... *Sowohl regelmäßig als auch einmalig (keine eindeutige Zuordnung möglich)*

(j5) Überlegen Sie bitte, wie viele Stunden Sie für diese Tätigkeit(en) in den letzten 7 Tagen insgesamt aufgewendet haben.

----- *Stunden*

Teil B1: für ehrenamtlich bzw. freiwillig Tätige

(Motive_EA_1) Menschen sind aus ganz unterschiedlichen persönlichen Gründen ehrenamtlich tätig oder leisten unbezahlte, freiwillige Arbeit. Ich lese Ihnen unterschiedliche Beweggründe für ehrenamtliche Arbeit vor. Bitte sagen Sie mir, ob das auf Sie persönlich in folgendem Ausmaß zutrifft: voll und ganz, eher schon, eher nicht oder überhaupt nicht.

		voll und ganz	Eher schon	eher nicht	überhaupt nicht
A	Ich möchte etwas Nützliches für das Gemeinwohl beitragen	1	2	3	4
B	Ich möchte damit anderen helfen	1	2	3	4
C	Es erweitert meine Lebenserfahrung	1	2	3	4
D	Es hilft mir für meinen Beruf	1	2	3	4
E	Ich kann meine Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen	1	2	3	4
F	Ich treffe Menschen und gewinne Freunde	1	2	3	4
G	Es bringt mir gesellschaftliche Anerkennung	1	2	3	4
H	Es hilft mir, aktiv zu bleiben	1	2	3	4
I	Es macht mir Spaß	1	2	3	4
J	Es bietet mir die Möglichkeit, meine Erfahrungen zu teilen	1	2	3	4
K	Es gibt mir die Möglichkeit dazuzulernen	1	2	3	4
L	Ich hoffe, dass mir diese Tätigkeit hilft, einen bezahlten Job zu finden	1	2	3	4
M	Ich arbeite ehrenamtlich, weil ich möchte, dass auch mir geholfen wird, wenn ich Hilfe benötige.	1	2	3	4
N	Ich möchte mich für eine wichtige Sache engagieren	1	2	3	4

Teil B2: für nicht ehrenamtlich bzw. freiwillig Tätige

(Motive_NEA_1) Es gibt unterschiedliche Gründe, warum Menschen nicht ehrenamtlich tätig sind oder keine freiwillige, unbezahlte Arbeit leisten. Ich lese Ihnen nun Aussagen vor. Sagen Sie mir bitte, ob diese auf Sie zutreffen oder nicht zutreffen.

		trifft zu	trifft nicht zu
A	Ich bin niemals gefragt oder gebeten worden	1	2
B	Ich habe nie darüber nachgedacht	1	2
C	Ich bin durch familiäre Aufgaben ausgefüllt	1	2
D	Ich fühle mich durch Krankheit oder Behinderung nicht in der Lage	1	2
E	Ich kann mir das nicht leisten, da es für mich mit zu hohen Kosten verbunden ist	1	2
F	Es lässt sich mit meinem Beruf zeitlich nicht vereinbaren	1	2
G	Ich habe schlechte Erfahrungen gemacht	1	2
H	Ich habe das Gefühl, dass ich keinen nützlichen Beitrag leisten kann	1	2
I	Das ist nichts für meine Altersgruppe	1	2
J	Es gibt in meiner Nähe keine für mich attraktiven Möglichkeiten, ehrenamtlich zu arbeiten	1	2

**Ende: Wir danken Ihnen für dieses Gespräch
und wünschen Ihnen noch einen schönen Tag!**



bmask.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ

SOZIAL TELEFON

Bürgerservice des Sozialministeriums

Tel.: 0800 - 20 16 11

Mo bis Fr 08:00 - 16:00 Uhr

PFLEGETELEFON

Tel.: 0800 - 20 16 22

Mo bis Fr 08:00 - 16:00 Uhr

Fax: 0800 - 22 04 90

pflegetelefon@bmask.gv.at

BROSCHÜRENSERVICE

Tel.: 0800 - 20 20 74

broschuerenservice@bmask.gv.at

BRIEFKASTEN

Für Anregungen und allgemeine Fragen:

briefkasten@bmask.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel.: +43 1 711 00 - 0

www.bmask.gv.at

