sozial MINISTERIUM

Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich

2. FREIWILLIGENBERICHT

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Abt. V/A/6 - Grundsatzangelegenheiten der Seniorinnen- und Senioren-, Bevölkerungs- und Freiwilligenpolitik, Stubenring 1, 1010 Wien ▪ **Verfasser:** Public Opinion Marketing- und Kommunikationsberatungs-GmbH, Institut für Sozialforschung, A-4040 Linz, Aubrunnerweg 1 ▪ **Druck:** Druckerei des Sozialministeriums ▪ **Verlagsort, Herstellungsort:** Wien ▪ **Erscheinungsjahr:** 2015, 1. Auflage: 2015 ▪ **ISBN:** 978-3-85010-380-0.

Zu beziehen über das kostenlose Bestellservice des Sozialministeriums unter der Telefonnummer **0800 20 20 74** sowie unter der Internetadresse: ***https://broschuerenservice.sozialministerium.at*.**

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.

Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich

(2. Freiwilligenbericht)

Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erstellt von:

Public Opinion Marketing- und Kommunikationsberatungs-GmbH
Institut für Sozialforschung
A-4040 Linz, Aubrunnerweg 1
Tel.: 0043(0)732 254024
E-Mail: *office@public-opinion.at*
http://www.public-opinion.at

Projektleitung:
Mag. Dr. Bernhard Hofer

Vorwort

Das „Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit (2011)“ und die Folgeaktivitäten haben dazu beigetragen, das freiwillige Engagement als eine wesentliche Säule des sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalts verstärkt ins öffentliche Bewusstsein zu rücken. Es hat seither auf vielen verschiedenen Ebenen wichtige Impulse für die Verbesserung der Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement gegeben. Am 1. Juni 2012 ist das Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz) in Kraft getreten. Damit wurden erstmalig in Österreich rechtliche Rahmenbedingungen für formelle freiwillige Tätigkeiten geschaffen. Das Ziel, freiwillige Tätigkeiten zu unterstützen und die Teilnahme am Engagement zu fördern steht dabei im Zentrum.

Gemeinsam mit weiteren Maßnahmen zur Anerkennung und Aufwertung der freiwillig und unentgeltlich erbrachten Leistungen konnte das im europäischen Vergleich hohe Niveau des freiwilligen Engagements in Österreich in den vergangenen Jahren noch weiter ausgebaut werden. Im Vergleich zum Jahr 2006 hat sich der Anteil der freiwillig Tätigen von rund 44 auf 46 Prozent der österreichischen Bevölkerung ab 15 Jahren erhöht, was rund 3,3 Millionen engagierten Menschen entspricht. Während der Anteil der formellen Freiwilligentätigkeit, also der freiwilligen Mitarbeit in Organisationen und Vereinen konstant hoch blieb, konnte beim informellen freiwilligen Engagement ein Zuwachs um rund 4 Prozentpunkte verzeichnet werden.

Ich möchte daher an dieser Stelle allen freiwillig Engagierten in Österreich meinen herzlichen Dank für ihren großartigen Einsatz in den verschiedensten Bereichen aussprechen.

Mit dem Freiwilligengesetz hat sich Österreich auch zur periodischen Erstellung eines Berichts über das freiwillige Engagement verpflichtet. Ich freue mich, dass nunmehr der „2. Bericht zur Lage und den Perspektiven des freiwilligen Engagements in Österreich“ vorliegt. Dieser Bericht gibt nicht nur einen kompakten Überblick über die Vielfalt des freiwilligen Engagements und die strukturellen Rahmenbedingungen des Freiwilligensektors, sondern analysiert auch die Bedeutung und Auswirkungen sowie Trends des freiwilligen Engagements.

Der Österreichische Freiwilligenrat hat durch die kontinuierliche Begleitung der Erstellung dieses Berichtes wichtige Inputs gegeben. Den Mitgliedern des Österreichischen Freiwilligenrates gilt deshalb mein besonderer Dank für die intensive Diskussion, die konstruktiven Beiträge und generell für die engagierte Tätigkeit im Rahmen des Freiwilligenrates.

Ebenso möchte ich dem Projektleiter, Herrn Dr. Hofer und den Autorinnen und Autoren des 2. Freiwilligenberichts für ihre Arbeit danken. Allen Leserinnen und Lesern wünsche ich eine interessante Lektüre und hoffe, dass dieser 2. Bericht eine Grundlage für weitere Verbesserungen für den Sektor des Freiwilligenwesens in Österreich zur Verfügung stellen wird.

Ihr

Rudolf Hundstorfer
Sozialminister

INHALTSVERZEICHNIS

1	**WAS IST FREIWILLIGENARBEIT BZW. FREIWILLIGES ENGAGEMENT?**	**1**
1.1	Hintergrund, Aufbau und Ziele des Berichts	1
1.2	Zur Begriffsklärung	2
1.2.1	Ehrenamtlich oder freiwillig?	3
1.2.2	Abgrenzungen	4
1.2.3	Weitere Formen des freiwilligen Engagements	12
2	**BETEILIGUNG, STRUKTUREN UND BEREICHE DES FREIWILLIGENSEKTORS**	**17**
2.1	Aktuelle Strukturen und Bereiche des österreichischen Freiwilligensektors	17
2.1.1	Methodische Hinweise	17
2.1.2	Begriffliche Klärung: Beteiligungsquote, -struktur, -intensität	18
2.2	Empirische Ergebnisse zum freiwilligen Engagement	18
2.2.1	Bundesweite Beteiligungsquote am freiwilligen Engagement	18
2.2.2	Beteiligungsstruktur im freiwilligen Engagement	24
2.2.3	Bereiche des formellen freiwilligen Engagements	25
2.2.4	Informelle Freiwilligentätigkeit	29
2.2.5	Gründe und Motive für und gegen freiwilliges Engagement	34
2.2.6	Informationsbedarf	36
2.3	Bereiche des österreichischen Freiwilligensektors	38
2.3.1	Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste	39
2.3.2	Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit	42
2.3.3	Umwelt, Natur und Tierschutz	46
2.3.4	Kirchlicher und religiöser Bereich	48
2.3.5	Sozial- und Gesundheitsbereich	51
2.3.6	Politische Arbeit und Interessenvertretung	55
2.3.7	Bürgerschaftliche Aktivitäten und Gemeinwesen	59
2.3.8	Bildung	62
2.3.9	Sport und Bewegung	64
2.4	Rechtliche Rahmenbedingungen	66
2.4.1	Allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen auf Bundes- und Länderebene	66
2.4.2	Strukturen in den Bundesländern und auf kommunaler Ebene	69
2.5	Verhältnis von Freiwilligentätigkeit und bezahlter Arbeit in Non-Profit-Organisationen	74
2.5.1	Anzahl der Hauptberuflichen	75
2.5.2	Beziehungen zwischen Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen	76

2.5.3 Beruf versus Ehrenamt 80
2.5.4 Einschätzung wichtiger Rahmenbedingungen und der Empfehlungen des Nationalen Lenkungsausschusses 83
2.6 Freiwillige Dienste 84
2.6.1 Das Freiwillige Sozialjahr 84
2.6.2 Das Freiwillige Umweltschutzjahr 86
2.6.3 Der Gedenkdienst sowie der Friedens- und Sozialdienst im Ausland 86
2.6.4 Der Europäische Freiwilligendienst 87
2.7 Zentren zur Vermittlung von freiwilligem Engagement 88
2.7.1 Aufgaben der Freiwilligenzentren 90
2.7.2 Freiwilligenzentren/-börsen in Österreich 91
2.8 Weitere wichtige Plattformen des freiwilligen Engagements 98
2.9 Qualitätsstandards und Qualitätssicherung des freiwilligen Engagements 101
2.9.1 Ausgangslage 101
2.9.2 Rekrutierung und Einarbeitung von freiwilligen Mitarbeiter/innen 102
2.9.3 Suche nach und Aufnahme von freiwilligen Mitarbeiter/innen 102
2.9.4 Einarbeitung/Probezeit/Ausbildung und Übernahme in den bestehenden Freiwilligenpool 103
2.9.5 Begleitung und Betreuung freiwilliger Mitarbeiter/innen 104
2.9.6 Ausstieg, Nachweis und Anerkennung 105
2.10 Kompetenz- und Qualifikationserwerb durch Freiwilligentätigkeit und deren Nutzung im Kontext von Erwerbsarbeit 106
2.10.1 Non-formaler und informeller Kompetenzerwerb 106
2.10.2 Nachweis des Kompetenz- und Qualifikationserwerbs 107
2.10.3 Nutzung von im Rahmen der Freiwilligentätigkeit erworbenen Kompetenzen 108
2.11 Aus- und Weiterbildungsangebote im Rahmen der Freiwilligentätigkeit 110
2.12 Engagementförderung in Organisationen (Best-Practice-Beispiele) 111
2.12.1 Ausgewählte Beispiele 112
2.13 Freiwilliges Engagement und Wirtschaft - Corporate Volunteering 115
2.13.1 Merkmale 115
2.13.2 Formen von Corporate Volunteering 116
2.14 Weitere Engagementformen 119
2.14.1 Privatspenden 120
2.14.2 Zeitspenden 125
2.14.3 Unternehmensspenden, Sponsoring 126

2.14.4 Erbschaften, Vermächtnisse und Stiftungen 127
2.15 Kultur der Anerkennung und Wertschätzung von Freiwilligentätigkeit 129
3 BEDEUTUNG UND WIRKUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT 135
3.1 Gesellschaftlicher Zusammenhalt 135
3.2 Volkswirtschaftliche Überlegungen zum Wert des freiwilligen Engagements, der Non-Profit-Organisationen und der Sozialunternehmen 136
3.3 Wirkungsmessung für freiwilliges Engagement und Freiwilligenorganisationen 138
3.4 Ökonomische Bedeutung von freiwilligem Engagement und Freiwilligenorganisationen 143
3.5 Soziale Bedeutung von freiwilligem Engagement und Freiwilligenorganisationen 145
3.6 Sozialkapital – ein Schatz aus sozialen Verbindungen 146
3.7 Politische Bedeutung von freiwilligem Engagement und Freiwilligenorganisationen 149
3.8 Ökonomisierung zivilgesellschaftlicher Organisationen 153
3.9 Persönlicher Nutzen 155
3.9.1 Freiwilligentätigkeit und das Prinzip der Reziprozität 155
3.9.2 Gesundheitsfördernde Effekte des freiwilligen Engagements im Alter 157
3.10 Europäisches Jahr der Freiwilligentätigkeit zur Förderung der aktiven Bürgerschaft (2011) 159
3.10.1 Nationales Arbeitsprogramm 161
3.10.2 Aktivitäten und Ergebnisse in Österreich und deren Bedeutung 162
3.10.3 Empfehlungen des Nationalen Lenkungsausschusses 163
3.10.4 Schlussfolgerungen auf europäischer Ebene 164
3.10.5 Europäische Charta über Rechte und Pflichten von Freiwilligen 165
3.10.6 Europäisches Freiwilligenkorps für humanitäre Hilfe 165
4 PERSPEKTIVEN DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS 167
4.1 Veränderung der politischen Rahmenbedingungen und künftige Entwicklungspotenziale 167
4.2 Gewinnung von Freiwilligen 169
4.2.1 Freiwilliges Engagement bei Jugendlichen 169
4.2.2 Freiwilliges Engagement bei Älteren 173
4.2.3 Freiwilliges Engagement bei Migrantinnen und Migranten 176
4.2.4 Neuere Formen des Freiwilligenengagements 179
4.3 Zukünftige Herausforderungen 180
4.3.1 Gestalterische Maßnahmen aus bildungspolitischer Sicht 181
4.4 Europäische Perspektiven der Förderung der freiwilligen Tätigkeit 184

5 AUSBLICK: ENTWICKLUNGEN UND TRENDS 189
5.1 Quantitative Entwicklung des freiwilligen Engagements (2006 bis 2012) 189
5.2 Qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements 193
5.3 Resümee 195
6 LITERATURVERZEICHNIS 197
7 ABBILDUNGSVERZEICHNIS 211
8 TABELLENVERZEICHNIS 213
9 Abkürzungsverzeichnis 215
10 VERZEICHNIS DER MITARBEITER/INNEN AM BERICHT 217

1 WAS IST FREIWILLIGENARBEIT BZW. FREIWILLIGES ENGAGEMENT?

Bernhard Hofer, Claudia Pass

1.1 Hintergrund, Aufbau und Ziele des Berichts

Freiwilliges Engagement ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Gesellschaft. Freiwilligentätigkeit manifestiert sich in zahlreichen Bereichen sowohl formell (im Rahmen einer Organisation) als auch informell, ohne organisatorischen Rahmen (z. B. in Form der Nachbarschaftshilfe).

Der vorliegende Bericht folgt im Aufbau großteils dem 1. Freiwilligenbericht, der auf Basis einer Ende 2006 durchgeführten Mikrozensus-Zusatzerhebung die Situation des freiwilligen Engagements in Österreich analysierte. Im Jahr 2012 gab das Sozialministerium eine weitere bundesweite Befragung in Auftrag. Dabei wurden die Fragen der Erhebung aus dem Jahr 2006 in vielen Bereichen übernommen und um zusätzliche Fragestellungen ergänzt. Die vom Institut für empirische Sozialforschung (IFES) erhobenen Daten wurden in diesen Bericht integriert. Um der starken Entwicklungsdynamik des Freiwilligensektors gerecht zu werden, wurden auch bisher kaum bzw. nur am Rande betrachtete Formen des freiwilligen Engagements in die Analyse einbezogen. Dies gilt für das freiwillige Engagement der Wirtschaft, für neuere Formen des Volunteering oder für die freiwillige monetäre Unterstützung von Hilfsorganisationen und -aktionen. Ergänzend wurde im Februar 2014 eine Onlineerhebung unter österreichischen Freiwilligenorganisationen durchgeführt. In die Berichterstellung wurden Autorinnen und Autoren eingebunden, die sich seit Jahren mit der Freiwilligenthematik beschäftigen und unterschiedliche wissenschaftliche Zugänge repräsentieren.

Ziel des in fünf Kapitel gegliederten Berichts ist es, einen umfassenden Überblick über die Formenvielfalt freiwilligen Engagements zu bieten, die strukturellen Rahmenbedingungen und Bereiche des Freiwilligensektors darzustellen und Bedeutung, Wirkung sowie Perspektiven des freiwilligen Engagements in Österreich zu analysieren.

Kapitel 1 beschäftigt sich mit Begriffsdefinitionen und Abgrenzungen sowie mit Aktivitäten zur Unterstützung freiwilligen Engagements.

Kapitel 2 präsentiert Strukturen und Bereiche der Freiwilligenarbeit auf Basis der von IFES durchgeführten bundesweiten Bevölkerungsbefragung und erläutert in der Folge die unterschiedlichen Bereiche des freiwilligen Engagements. Anschließend werden allgemeine und spezielle rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen auf Bundes- und Länderebene behandelt. Zudem wird auf

das Verhältnis von Freiwilligentätigkeit und bezahlter Arbeit in Non-Profit-Organisationen eingegangen. Es folgen Beschreibungen ausgewählter freiwilliger Dienste, Zentren und Plattformen des Freiwilligenengagements. Anhand empirischer Befunde und vorhandener Best-Practice-Beispiele wird die Qualitätssicherung freiwilliger Tätigkeit diskutiert. Das Kapitel geht ferner auf den Kompetenz- und Qualifikationserwerb durch freiwilliges Engagement und dessen Nutzung im Kontext von Erwerbsarbeit ein und präsentiert ausgewählte Aus- und Weiterbildungsangebote im Rahmen der Freiwilligenarbeit. Einige Beispiele der Engagementförderung durch Organisationen dokumentieren die positiven Auswirkungen des Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit 2011. Im Unterkapitel „Freiwilliges Engagement und Wirtschaft“ wird ein Bereich von Corporate Social Responsibility (CSR) – nämlich Corporate Volunteering (CV) – ausführlich präsentiert, dessen unterschiedliche Formen aufgezeigt und der zu erwartende Nutzen für die Unternehmen dargelegt. Die Behandlung einiger Sonderformen des privaten philanthropischen Engagements sowie der Verweis auf die gelebte Kultur der Anerkennung und Wertschätzung von Freiwilligenarbeit runden dieses Kapitel ab.

Kapitel 3 widmet sich vor allem der Wirkung von freiwilligem Engagement auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Das Kapitel geht auf die ökonomische, soziale und politische Bedeutung ein und erläutert den persönlichen Nutzen von Freiwilligenarbeit. Besonderer Stellenwert kommt dem Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit zu, dessen Aktivitäten, Ergebnisse und Folgemaßnahmen dargestellt werden.

Der Frage nach den Perspektiven des freiwilligen Engagements wird in **Kapitel 4** nachgegangen. Insbesondere behandelt dieses Kapitel die Veränderung der politischen Rahmenbedingungen und künftige Entwicklungspotenziale. Es stellt neuere Formen von Freiwilligentätigkeiten vor, präsentiert Maßnahmenvorschläge zur Gewinnung von Freiwilligen und setzt sich mit den Perspektiven auf europäischer Ebene auseinander.

Das abschließende **Kapitel 5** präsentiert einen Vergleich der quantitativen Daten des 1. Freiwilligenberichts mit den aktuell erhobenen Daten. Es macht das veränderte Rollenbild der Freiwilligen deutlich und zeigt die geänderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auf, denen sich Freiwilligenorganisationen, Freiwillige, Wirtschaft und Staat zu stellen haben.

1.2 Zur Begriffsklärung

Die im Folgenden verwendeten Begriffsdefinitionen versuchen, die vielfältigen Bereiche des freiwilligen Engagements zu erfassen. Zu beachten ist, dass es sowohl im wissenschaftlichen Diskurs als auch im Alltagssprachgebrauch keinen einheitlichen, umfassenden Begriff dafür gibt. Jeder

der verwendeten Begriffe betont ein Spezifikum, weckt Assoziationen und lässt dabei gleichzeitig andere Perspektiven zurücktreten. Die verwendeten Begriffsdefinitionen versuchen, die Vielfalt freiwilligen Engagements bestmöglich abzudecken.[1]

1.2.1 Ehrenamtlich oder freiwillig?

Unter einem Ehrenamt versteht man die freiwillige Übernahme einer Funktion, die in einer gewissen Regelmäßigkeit für eine bestimmte Zeit unentgeltlich im Rahmen von Vereinen, Institutionen, Initiativen, Projekten u. dgl. ausgeübt wird. Zumeist handelt es sich um gewählte, ernannte oder auch bestellte Positionen. Typische Beispiele für Ehrenämter sind Vereinsfunktionen, Funktionen wie Schöffin und Schöffe, Funktionen im Gemeinderat, im Betriebsrat sowie die aktive Mitgliedschaft bei der Freiwilligen Feuerwehr oder Rettungsorganisation. Grundsätzlich wird die Tätigkeit unentgeltlich ausgeübt.

Der im Zuge des Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit etablierte Begriff der „Freiwilligentätigkeit“ ist etwas weiter gefasst. Er orientiert sich am englischen „Volunteering“[2], das allerdings auch freiwillige Tätigkeiten im Verwandtschaftskreis einbezieht. In Österreich hingegen wird freiwilliges Engagement als Leistung definiert, „die freiwillig und ohne Bezahlung von Personen außerhalb des eigenes Haushaltes erbracht wird, inklusive Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen Aus- und Fortbildung für diese Aktivitäten.“[3] Darüber hinaus wird zwischen formeller Freiwilligentätigkeit, die im Rahmen einer Organisation erfolgt, und informeller Freiwilligentätigkeit, die auf privater Basis zwischen Freiwilligen und Leistungsempfängerinnen und -empfängern erbracht wird, unterschieden. Letzteres ist beispielsweise bei der Nachbarschaftshilfe der Fall. Diese - durch ihre nicht formale Form - sehr flexible Freiwilligentätigkeit betont die persönliche Verantwortung am unmittelbar Nächsten. Sie wird oftmals auch ergänzend zur formellen Freiwilligentätigkeit ausgeübt.

---

[1] *Vgl.* ***BMASK: 1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich****. Erstellt vom Institut für interdisziplinäre Nonprofit-Forschung an der Wirtschaftsuniversität Wien (NPO-Institut), Juni 2009, S. 2.*

[2] *Vgl.* ***http://www.ncvo.org.uk/policy-and-research/volunteering-policy*** *(Zugriff am 31. 10. 2014): „We define volunteering as any activity that involves spending time, unpaid, doing something that aims to benefit the environment or someone (individuals or groups) other than, or in addition to, close relatives. Central to this definition is the fact that volunteering must be a choice freely made by each individual. This can include formal activity undertaken through public, private and voluntary organisations as well as informal community participation.“*

[3] *§2(2) Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz – FreiwG),* ***BGBl. I Nr. 17/2012****.*

1.2.2 Abgrenzungen

Freiwilligentätigkeit oder Erwerbsarbeit?
Aufgrund der im allgemeinen Sprachgebrauch auftretenden Vermischung mit anderen Formen gesellschaftlicher Aktivitäten sind definitorische Abgrenzungen von Freiwilligentätigkeit notwendig.

„Freiwillig“ stellt den freien Willen in den Vordergrund und schließt eine gesetzliche Verpflichtung aus.

„Ohne Bezahlung“ meint, dass die jeweilige Leistung ohne Entgelt erbracht wird. Dabei kann eine Abgrenzung insofern schwieriger werden, als im Rahmen der Freiwilligentätigkeit angefallene Kosten (z.B. Fahrtkosten, Reisekosten, Materialaufwand, Porto, Telefonkosten etc.) zum Teil ersetzt werden. Solange diese Kosten nicht als Ersatz für den geleisteten Zeitaufwand erstattet werden, liegt keine Bezahlung vor.

Die Abgrenzung zur Erwerbsarbeit erleichtert der klar definierte Arbeitnehmerbegriff: Im Sinne des Arbeitsvertragsrechts spricht man von einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer, wenn diese oder dieser sich aufgrund eines Arbeitsvertrages (schriftlich, mündlich oder durch schlüssige Handlung) zur Arbeitsleistung verpflichtet. Ein Arbeitsverhältnis liegt dann vor, wenn der/die Arbeiternehmer/in dem/der Arbeitgeber/in seine/ihre Arbeitskraft schuldet. Wesentliche Merkmale eines Arbeitsverhältnisses sind die Einordnung in die betriebliche Organisation, Weisungsgebundenheit, persönliche Dienstleistungspflicht, disziplinäre Verantwortung, wirtschaftliche Abhängigkeit und Entgeltanspruch. Es müssen jedoch nicht alle Merkmale erfüllt sein, um von einem Arbeitsverhältnis zu sprechen - es reicht das Überwiegen mehrerer dieser Merkmale aus.

Vom Arbeitsvertrag zu unterscheiden ist der freie Dienstvertrag. Hier sind die persönliche Arbeitspflicht und das Weisungsrecht des/der Arbeitgebers/in eher schwach ausgeprägt. Man ist nicht in die Organisation des Unternehmens eingebunden. Die Tätigkeit ist nicht auf ein bestimmtes Ziel gerichtet. Man hat auch die Möglichkeit, eine Vertretung für seine Arbeitsleistung heranzuziehen.

Bei einem Werkvertrag wird die Erfüllung eines Werkes mit eigenen Arbeitsmitteln angestrebt. Es besteht eine Art Erfolgsgarantie ohne persönliche Arbeitspflicht, ohne persönliche oder wirtschaftliche Abhängigkeit und ohne Einbindung in die Organisation des Arbeitgeberbetriebes.

Sofern das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze[4] übersteigt, sind Dienstnehmer/innen nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) kranken-, pensions- und unfallversichert. Sie haben Anspruch auf Krankengeld und Wochengeld und sind arbeitslosenversichert.

Eine ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit begründet kein Arbeitsverhältnis. Somit sind Ehrenamtliche/Freiwillige grundsätzlich nicht pflichtversichert. Für Ehrenamtliche/Freiwillige von Freiwilligen Feuerwehren, Rettungsorganisationen, Lawinenwarnkommissionen u.a. ist ein beitragsfreier 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 verbundene Wege sind ebenfalls erfasst: Freiwillige, die bei Ausbildung, Übung und im Einsatzfall in Blaulichtorganisationen verunfallen, haben daher Anspruch auf Behandlung, Rehabilitation und Versehrtenrente. Die Bundesministerin/der Bundesminister für Gesundheit kann auf Antrag der jeweiligen Körperschaft durch Verordnung diese in die finanziell begünstigte Zusatzversicherung in der Unfallversicherung nach § 22a ASVG einbeziehen (Übernahme der Hälfte des Beitrages durch das Bundesministerium für Gesundheit), sofern die wirtschaftlichen Bedürfnisse der Angehörigen dieser Körperschaft einen zusätzlichen Versicherungsschutz erfordern. Dies bewirkt eine garantierte Mindesthöhe für Geldleistungen. Darüber hinaus kann bei bestehender Zusatzversicherung ein Antrag auf Einbeziehung in den erweiterten Versicherungsschutz gestellt werden, womit eine Ausweitung auf Tätigkeiten im Rahmen des gesetzlichen oder satzungsmäßigen Wirkungsbereiches der Hilfsorganisation erfolgt, wenn die Mitglieder für diese Tätigkeit keine Bezüge erhalten.

Einige Bundesländer ermöglichen einen Versicherungsschutz für Freiwillige, die nicht in sogenannten Blaulichtorganisationen tätig sind. So hat etwa Vorarlberg eine ergänzende Sammelunfall- und -haftpflichtversicherung für sämtliche freiwillig Tätige abgeschlossen.[5] Einen Versicherungsschutz für Freiwillige gibt es seit 2011/2012 in Oberösterreich,[6] in Wien[7] und im Burgenland.[8] Darüber hinaus existiert die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung, wobei die dabei entstehenden Kosten vom Umfang der Versicherung und der jeweiligen Versicherungsanstalt abhängig sind. Zahlreiche Organisationen haben für ihre ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Versicherungen günstige Konditionen ausgehandelt.

---

[4] *Seit 1. Jänner 2015 beträgt die Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte 405,98 Euro im Monat und 31,17 Euro für einen Arbeitstag.*

[5] *Vgl.* ***http://www.vorarlberg.at/zukunft*** *(Zugriff am 20. 10. 2014)*

[6] *Vgl.* ***http://www.treffpunkt-ehrenamt.at/xchg/SID-A31A13B2-7AFB3B48/hs.xsl/196_DEU_HTML.htm*** *(Zugriff am 20. 10. 2014).*

[7] *Vgl.* ***http://www.diehelferwiens.at/versicherung-privatpersonen*** *(Zugriff am 6.2.2015).*

[8] *Vgl.* ***http://www.sicherimburgenland.at/index.php/freiwillige/versicherung*** *(Zugriff am 20. 10. 2014)*

Für mögliche Haftungsfragen bei Schäden im Rahmen der ehrenamtlichen/freiwilligen Tätigkeit lassen sich keine pauschalen Aussagen treffen. Bei der Beurteilung der Haftung spielen unterschiedliche Faktoren eine Rolle. Grundsätzlich haftet jede und jeder Ehrenamtliche/Freiwillige für das eigene Verhalten. In Fällen, in denen man von der jeweiligen Organisation zur Erfüllung bestimmter ehrenamtlicher Tätigkeiten beauftragt wird und es zu einem Schaden kommt, kann unter Umständen diese Organisation zur Haftung herangezogen werden. Klar erscheint dies in jenen Fällen, wo man von der Organisation für Tätigkeiten eingesetzt wird, für die man offensichtlich nicht geeignet ist. Entscheidend ist die Beurteilung des Einzelfalles. Zahlreiche Organisationen haben für ihre ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen.

Schwierig wird eine Abgrenzung zwischen Freiwilligenarbeit und Erwerbstätigkeit, wenn es für die ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit Aufwandsentschädigungen gibt. Man findet dies beispielsweise beim Sport oder in der Sachwalterschaft, wo für die Betreuung bestimmter Personen oder Gruppen ein Taschengeld oder Pauschalen ausgezahlt werden (z.B. Reisekostenpauschale).

Die Vereinsrichtlinien 2001 des Bundesministeriums für Finanzen[9] bieten einen Auslegungsbehelf: Pauschale Reiseaufwandsentschädigungen (kurz PRAE), die von begünstigten Sportvereinen an Sportler/innen, Schiedsrichter/innen und Sportbetreuer/innen (z. B. Trainerinnen und Trainer, Masseurinnen und Masseure etc.) bezahlt werden, können als Erstattung für deren Aufwand in der Höhe von 60 Euro pro Einsatztag (ab 2010[10]) und insgesamt 540 Euro pro Monat steuerfrei ausgezahlt werden (§3 Abs.1 Z 16c EStG) – vorausgesetzt, es handelt sich um eine nur nebenberufliche Tätigkeit[11]. Darüber hinaus dürfen keine weiteren Fahrt- und Reisekostenersätze (z.B. Kilometergeld, Taggelder usw.) ausbezahlt werden. Bei kleineren Sportvereinen, bei denen z.B. pro Woche zwei bis drei Trainingsstunden und vereinzelte Wettkämpfe ohne Entschädigung anfallen, liegt gemäß den Vereinsrichtlinien kein Dienstverhältnis vor. Über die tatsächlichen Einsatztage müssen entsprechende Aufzeichnungen geführt werden.

Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung kann durchaus unterschiedlich ausfallen. Die Vereinsrichtlinien gelten nicht im Bereich der Sozialversicherung, sondern ausschließlich im Bereich des Steuerwesens. Im Sozialversicherungsrecht hat stets eine einzelfallbezogene Prüfung

---

[9] *Vgl. BMF: VereinsR 2001 GZ 06 5004/10-IV/6/01 idF GZ BMF-010200/0012-VI/6/2013 vom 24. Juli 2013.* ***https://findok.bmf.gv.at/findok/resources/pdf/d989a72c-9a6b-46da-8c45-6a6b79e22b90/19960.5.X.X.pdf*** *(Zugriff am 13.2. 2015)*

[10] *2009 lag der Betrag bei 30 Euro pro Einsatztag.*

[11] *Wenn die ausgeübte Tätigkeit den Hauptberuf und die Hauptquelle der Einnahmen bildet, besteht in der Sozialversicherung keine Beitragsfreiheit.*

stattzufinden, bei der die tatsächlichen Verhältnisse beurteilt werden. Erhalten Personen von steuerlich begünstigten Organisationen Beträge zur Abgeltung von im Rahmen der Freiwilligentätigkeit verursachten Mehrkosten (Verpflegung, Unterkunft- und Fahrtkosten), so wird dies aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht in der Regel zu keinen Problemen führen. Durch die Übernahme ehrenamtlicher Vereinsfunktionen (z.B. Obmann, Kassier etc.) wird – auch, wenn es dafür (pauschale) Aufwandsentschädigungen gibt - kein Dienstverhältnis begründet. Ein Dienstverhältnis besteht dann, wenn eine Leistungsverpflichtung und eine Vereinbarung über eine feste Dienstzeit vorliegen.

Für die Abgrenzung wesentlich ist zudem, dass die freiwillige Leistung „außerhalb des eigenen Haushalts“ erbracht wird. Familien- und Hausarbeit sind eine unverzichtbare gesellschaftliche Leistung, aber keine Freiwilligentätigkeit. Aufgrund der demografischen Entwicklung ist dem Bereich Betreuung besonderes Augenmerk zu schenken. Die zunehmende Betreuungsarbeit wird auch weiterhin bis zu einem gewissen Grad durch Familienangehörige und Nachbarn erfolgen. Die Abgrenzung zur Freiwilligentätigkeit ist dann einfach, wenn die zu betreuende Person im eigenen Haushalt lebt. Oft wird bereits die bloße Mitgliedschaft in einem Verein als „ehrenamtliche“ bzw. „freiwillige“ Tätigkeit bezeichnet. Für die Abgrenzung wesentlich ist jedoch, dass die betreffende Person eine Leistung zum Nutzen des Gemeinwesens oder haushaltsfremder Personen erbringt. Eine sogenannte produktive Tätigkeit steht somit im Vordergrund. Sogenannte konsumtive Tätigkeiten, wie Hobbys, können für die Betreffenden durchaus einen hohen Aufwand und oft auch ein hohes Ausmaß an Sinnerfüllung mit sich bringen.[12] Sie zählen aber nur dann zur Freiwilligentätigkeit, wenn der Nutzen anderen Personen zugutekommt und z.B. Mitglieder von Hobbykulturen zugunsten anderer Personen oder Gruppen aktiv werden (z.B. Benefizkonzert, Basar, Beratungsleistungen, Mitwirkung bei (kommunalen) Veranstaltungen).

Für Vereine, die ihrem Zweck nur durch die Tätigkeit freiwilliger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachkommen können, ist die Klärung der Gemeinnützigkeit des Vereinszwecks von großer Bedeutung. So definiert die Bundesabgabenordnung solche Zwecke als gemeinnützig, „durch deren Erfüllung die Allgemeinheit gefördert wird. Eine Förderung der Allgemeinheit liegt nur vor, wenn die Tätigkeit dem Gemeinwohl auf geistigem, kulturellem, sittlichem oder materiellem Gebiet nützt.“[13] Die zitierten Vereinsrichtlinien 2001[14] präsentieren dazu in ihrem „ABC der begünstigten Zwecke“ eine demonstrative Aufzählung, die keinen Anspruch auf Vollzähligkeit hat.

---

[12] *Vgl. Kohli, M./Kühnemund, H.: Nachberufliche Tätigkeitsfelder. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Band 130.1, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart/Berlin/Köln, 1997, S. 112, in: Pass,C./Hofer,B.: Bedeutung und Stellenwert nachberuflicher Tätigkeiten von Menschen im dritten Lebensabschnitt im ländlichen Raum. Public Observer Schriftenreihe/Edition Soziologie, Easy Media Verlag, 2008, S. 40.*

[13] *Bundesgesetz über allgemeine Bestimmungen und das Verfahren für die von den Abgabenbehörden des Bundes, der Länder und Gemeinden verwalteten Abgaben (Bundesabgabenordnung – BAO;* ***BGBl. Nr. 194/1961*** *zuletzt geändert durch* ***BGBl. I Nr. 40/2014)****, § 35 BAO (Zugriff am 13.2. 2015).*

[14] *Vgl. Fußnote 9.*

Für die Festlegung der Gemeinnützigkeit reicht es jedenfalls nicht, wenn eine Körperschaft bloß angibt, gemeinnützige Zwecke zu verfolgen. Entscheidend ist, dass die ausschließliche und unmittelbare Betätigung für begünstigte Zwecke ausdrücklich vorgesehen, genau umschrieben und auch gelebt wird.

Praktika

Sogenannte Praktika können in verschiedenen Erscheinungsformen mit unterschiedlichen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen auftreten. So gibt es Pflichtpraktika, Volontariate und Ferialarbeitsverhältnisse („Ferienjobs"). Entscheidend ist auch hier die tatsächliche Ausgestaltung (Arbeitsverhältnis, freies Dienstverhältnis oder Ausbildungsverhältnis). Während Pflichtpraktika vorwiegend in schulischen oder universitären Ausbildungen stattfinden, handelt es sich bei einem Volontariat in der Regel um ein Ausbildungsverhältnis, bei dem Erweiterung und Anwendung von gelernten Kenntnissen in der Praxis sowie der Erwerb von Fertigkeiten – jedoch nicht die Erbringung von Arbeitsleistungen – im Vordergrund stehen. Ferialarbeitsverhältnisse sind in der Regel Arbeitsverhältnisse, für welche arbeitsrechtliche und kollektivvertragliche Vorschriften gelten.

Haben Praktikanten/Praktikantinnen das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet, ist das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG)[15] zu beachten. Es sieht Beschränkungen hinsichtlich Arbeitszeit und erlaubter Tätigkeiten vor (z. B. Nachtarbeit, Akkordarbeit, vorgeschriebene Ruhepausen).[16] Zahlreiche Organisationen bieten Praktikumsplätze an.

Arbeitsmarktneutralität

Für Organisationen, die mit Freiwilligen/Ehrenamtlichen agieren, bedeutet dieses Engagement häufig eine Qualitätsverbesserung ihrer Angebote. Als komplementäre Tätigkeit trägt Freiwilligenarbeit wesentlich zur Angebotsvielfalt bei. Sie schafft Verbindungen zur Öffentlichkeit und ermöglicht hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sofern es solche in den Organisationen gibt, sich auf ihre Kernaufgaben zu konzentrieren.

Arbeitsmarktneutralität von freiwilligem Engagement bedeutet, dass die Freiwilligen unterstützende, zusätzliche Tätigkeiten verrichten und keine hauptberuflichen Kräfte ersetzen. Arbeitsmarktneutralität ist insbesondere dann gegeben, wenn durch den Einsatz Freiwilliger die Einstellung neuer unselbständig Beschäftigter nicht verhindert wird bzw. auch keine Kündigung von unselbständig Beschäftigten erfolgt. Der Fokus der Freiwilligenarbeit liegt auf „unterstützender,

---

[15] ***BGBl. Nr. 599/1987*** *i.d.g.F.*

[16] *Vgl.* ***BMASK: Rechtliche Situation von Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich. Ein Leitfaden für die Absolvierung von Praktika in Betrieben in Österreich***.

zusätzlicher“ Tätigkeit. Eigenwert und Gestaltungsraum des freiwilligen Engagements müssen unbedingt berücksichtigt werden. Freiwilliges Engagement darf nicht instrumentalisiert werden und zu einer Verdrängung von Erwerbsarbeit führen.

Angesichts der Vielzahl von Leistungen großer Organisationen, vor allem in sozialen Bereichen, und der Konkurrenz- und Wettbewerbssituation ist der finanzielle Druck auf derartige Organisationen oftmals hoch. Kritisch zu bewerten und abzulehnen ist, wenn das Ehrenamt/die Freiwilligentätigkeit als strategische Notwendigkeit gilt und freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herangezogen werden, um personelle oder finanzielle Engpässe auszugleichen. Dies verzerrt den Markt und widerspricht den Intentionen der Arbeitsmarktneutralität. Als Organisation arbeitsmarktneutral vorzugehen erfordert daher einen sensiblen Umgang mit Freiwilligen sowie die klare Festlegung von Tätigkeitsbereichen, Tätigkeitsausmaß und Funktionen für Hauptberufliche und Freiwillige.

In den letzten Jahren ist der Anteil sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse im Verhältnis zu Normalarbeitsverhältnissen stark angestiegen. Dazu zählen u.a. Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung, befristete Dienstverhältnisse, Telearbeit, freie Dienstverträge und Werkverträge bei Neuen Selbständigen. Von dieser Entwicklung ist auch der Dritte Sektor massiv betroffen. Im Hinblick auf die Arbeitsmarktneutralität gewinnt diese Entwicklung insofern an Bedeutung, als Freiwillige auch in Bereichen agieren, die Beschäftigten vorbehalten sein sollten. Bei der im Zuge der Erstellung des 2. Freiwilligenberichts durchgeführten (nicht-repräsentativen) Onlinebefragung österreichischer Freiwilligenorganisationen wurde u.a. gefragt, ob für den Fall, dass sich zu wenig Freiwillige melden, vermehrt Beschäftigte eingestellt würden. Der Großteil der Befragten (~ 51 %) sprach sich dagegen aus. Eine Erklärung dafür ist, dass es in vielen Organisationen überhaupt keine bezahlten Angestellten gibt. Allerdings weisen die jeweiligen Freiwilligenbereiche beträchtliche Unterschiede auf. Am ehesten noch kann man sich bei den Katastrophenhilfs- und Rettungsdiensten (13 % sicher ja, 18 % eher ja) vorstellen, im Bedarfsfall auf bezahlte Kräfte überzugehen. Deutlich geringer ist dies in allen anderen Bereichen, kaum denkbar erscheint dies in den Bereichen Kirche/Religion (0 % sicher ja, 5 % eher ja), Kultur (1 % sicher ja, 6 % eher ja) und bei den bürgerschaftlichen Aktivitäten (0 % sicher ja, 7 % eher ja).

Trotz der vergleichsweise höheren Akzeptanz einer vermehrten Einstellung Beschäftigter bei Katastrophenhilfs- und Rettungsdiensten führen diese Organisationen deren negative Folgen für Kameradschaft und Zusammenhalt unter den Freiwilligen an. Als Gründe für mehr bezahlte Kräfte werden u. a. ein „Freispielen Freiwilliger“ durch weniger administrative Tätigkeiten und mehr Zeit für ihre eigentlichen Aufgaben angegeben. Zudem werden bessere Einteilbarkeit und Verlässlichkeit

sowie der Umstand angesprochen, dass bezahlte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr den Anweisungen der Vorgesetzten unterstehen und somit auch besser gelenkt und kritisiert werden könnten.[17] Diese Ergebnisse der Onlinebefragung von Public Opinion stellen ein Meinungsbild der Befragten dar. Es erscheint notwendig, diese Problematik durch vertiefende Studien zu untersuchen.

Freiwillige prägen maßgeblich das Erscheinungsbild einer Organisation. Gerade im Sozial- und Gesundheitsbereich stellt sich die Herausforderung, eine Balance zwischen ehrenamtlicher/freiwilliger Tätigkeit und bezahlter Arbeit zu finden, ohne dass dieses Verhältnis aufgrund der bestehenden Rahmenbedingungen in Schieflage gerät. Eine ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit kann für das Berufsleben oder vorbereitend auf das Berufsleben (z.B. im Rahmen des FSJ) sehr bereichernd sein. Gleichzeitig darf eine Freiwilligentätigkeit nicht Ersatz für eine Berufskarriere sein, die aufgrund prekärer Situationen am Arbeitsmarkt nicht realisiert werden kann.

Nachbarschaftshilfe

Ganz allgemein versteht man unter Nachbarschaftshilfe eine unter Nachbarn erfolgende wechselseitige Hilfeleistung ohne Entgelt. Im Vordergrund steht das gemeinsame Bemühen zur Bewältigung individueller oder gemeinschaftlicher Bedürfnisse, wobei als Motive für die Nachbarschaftshilfe hauptsächlich persönliche Naheverhältnisse/Bindungen, Gewohnheiten/Traditionen oder besondere Empathie/Betroffenheit zum Tragen kommen. Typische Formen der Nachbarschaftshilfe sind im bäuerlichen Bereich (z. B. gemeinsames Einbringen der Ernte), bei gemeindeübergreifenden Hilfeleistungen (z.B. bei Katastrophen) oder im individuellen Bereich (z.B. Betreuung /Einkaufs- oder Besuchsdienste für Nachbarn) anzutreffen.

So können manche Personenbetreuungstätigkeiten auch durch Nachbarinnen oder Nachbarn übernommen werden: Sind diese organisiert, sollten sie jedoch unter Aufsicht und in Zusammenarbeit mit Fachkräften erfolgen.[18] Während in ländlichen Regionen die Nachbarschaftshilfe traditionell noch relativ stark verankert ist, beklagte man in urbanen Regionen bis vor kurzem den sukzessiven Rückgang der Nachbarschaftshilfe. In den letzten Jahren ist jedoch – u.a. bedingt durch Initiativen kommunaler, kirchlicher und sozialer Organisationen, der Medien sowie dem Engagement einzelner Personen – eine Trendumkehr feststellbar. Nachbarschaftliche Solidarität gewinnt vor allem dort an Zulauf, wo die Not Betroffener „anschaulich“ und „nachvollziehbar“ gemacht wird.[19] Dies zeigt sich etwa in der Bundeshauptstadt Wien, wo sich rund 47 Prozent der Bevölkerung im Bereich der

---

[17] *Vgl. Public Opinion: Lage und Perspektiven von freiwilligem Engagement aus der Sicht österreichischer Freiwilligenorganisationen (im Auftrag des Sozialministeriums). Bericht der Onlinebefragung 2014, S. 62 ff.*

[18] *Vgl.* ***https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/121/Seite.1210120.html#Organisierte_Nachbarschaftshilfe*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*

[19] *Vgl. IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich, Wien 2013. Bericht online verfügbar unter* ***http://www.freiwilligenweb.at/index.php?id=CH2974&PHPSESSID=hcg8lif97le690mjp5pqr18e91*** *(Zugriff am 13.2.2015).*

Nachbarschaftshilfe engagieren. Überdurchschnittliche Beteiligungsquoten bei Reparaturarbeiten, Besuchsdiensten oder Hilfen bei Amtswegen weisen Personen mit Zuwanderungshintergrund (insbesondere die zweite Zuwanderergeneration) auf.[20]

Offen ist, wo die Grenze zur sogenannten „Schwarzarbeit" liegt. Diese beruht oftmals auf mündlichen Verträgen, wobei nicht nur die Art der Tätigkeit, sondern auch die Entlohnung (Geld- oder Sachleistungen) festgelegt wird. Was alles unter Nachbarschaftshilfe fällt, ist in Österreich nicht klar geregelt. Eine Orientierung bietet dabei das Gewerberecht. Es besagt, dass eine Tätigkeit dann gewerbsmäßig ausgeübt wird, wenn sie selbständig, regelmäßig und in Ertragserzielungsabsicht betrieben wird. Eine Selbständigkeit liegt vor, wenn die Tätigkeit auf eigene Rechnung und Gefahr ausgeübt wird. Regelmäßigkeit bedeutet, dass die Tätigkeit in bestimmten Zeitabständen wiederholt (=laufend) vorgenommen wird (auch eine einmalige Handlung kann als regelmäßig gelten, wenn sie längere Zeit erfordert oder auf eine Wiederholungsabsicht geschlossen werden kann). Das wesentliche Unterscheidungsmerkmal liegt jedoch in der Ertragserzielungsabsicht. Diese liegt dann vor, wenn die Absicht besteht, ein Entgelt zu erzielen, welches die mit der Tätigkeit im Zusammenhang stehenden Unkosten übersteigt. Ist die gesamte Tätigkeit an sich auf Gewinn gerichtet, so kann auch Gratisleistungen Ertragsabsicht unterstellt werden. Wenn etwa beim Hausbau über die Nachbarschaftshilfe hinausgehende Leistungen erbracht werden (z. B. als Gegenleistung für Dachdeckerarbeiten werden Heizungsinstallationen vorgenommen), so wird eine Ertragserzielungsabsicht angenommen. Der Gesetzgeber behält sich vor, alles im Einzelfall zu regeln.[21]

Bei der Nachbarschaftshilfe als unentgeltlicher Hilfeleistung kommt es jedenfalls zu keiner Entlohnung. Ein wichtiges Thema bei der Nachbarschaftshilfe ist die Frage, wer für verursachte Schäden aufkommen muss. Gemäß Rechtsprechung haften bei sogenannten Gefälligkeitsschäden weder die Versicherung noch der Verursacher. Die Kosten sind von jener Person zu tragen, der geholfen wurde. Es empfiehlt sich zu überprüfen, ob in einer privaten Haftpflichtversicherung bzw. in einer Haushaltsversicherung der hilfesuchenden Person auch Gefälligkeitsschäden inkludiert sind.

Beispielhaft ist eine Initiative aus dem Burgenland. Das Land Burgenland hat eine Haftpflicht- und Unfallversicherung für Freiwillige abgeschlossen. Die Haftpflichtversicherung gilt während ihrer Freiwilligentätigkeit für alle Personen mit Haupt- oder Nebenwohnsitz im Burgenland, die in losen oder rechtlich unselbstständigen Initiativen, Gruppierungen oder Organisationen oder als Mitglieder von Vereinen für das Gemeinwohl des Burgenlandes tätig sind und sich im Register der

[20] *Vgl. ebd.*
[21] *Vgl. Gewerbeordnung 1994(GewO 1994)* ***BGBl. Nr. 194/1994****, § 1 ff i.d.g.F.*

freiwilligen Helfer auf der Homepage ***www.sicherimburgenland.at*** registriert haben. Ausgeschlossen vom Versicherungsschutz sind Personen bzw. Vereine bei der Sportausübung, Mitglieder von Vereinen und Vereine mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sowie Personen bei Einsätzen aufgrund atomarer oder chemischer Unfälle und beruflicher oder entgeltlicher Tätigkeiten.[22] Für alle Wienerinnen und Wiener, die als Privatperson freiwillig helfen, gibt es die kostenlose „Wiener Versicherung für Freiwillige" mit einem umfassenden Haftpflicht- und Unfallschutz.[23]

1.2.3 Weitere Formen des freiwilligen Engagements

Freiwilliges Sozialjahr, Freiwilliges Umweltschutzjahr, Gedenkdienst, Friedens- und Sozialdienst im Ausland

Mit dem am 1. Juni 2012 in Kraft getretenen Bundesgesetz zur Förderung von Freiwilligem Engagement[24] wurden u.a. die unterschiedlich strukturierten Formen des Engagements auf eine rechtliche Grundlage gestellt, indem es auch die Voraussetzungen, Bedingungen und Modalitäten der Durchführung und Teilnahme am Freiwilligen Sozialjahr (FSJ), am Freiwilligen Umweltschutzjahr (FUJ), am Gedenkdienst, sowie am Friedens- und Sozialdienst im Ausland (außerhalb des Zivildienstes) regelt.

Die gesellschaftliche Bedeutung dieser besonderen Formen des freiwilligen Engagements liegt in der Verbindung eines persönlichen, pädagogisch begleiteten Bildungsjahres mit beruflicher Orientierung und der Übernahme sozialer, gesellschaftlicher und umweltpolitischer Verantwortung. Ziele des Freiwilligen Sozialjahres (FSJ), das grundsätzlich nach Vollendung des 17. Lebensjahres einmalig für die Dauer von sechs bis 12 Monaten absolviert werden kann, sind die Vertiefung von schulischer Vorbildung, das Kennenlernen der Arbeit im Sozialbereich, die Persönlichkeitsentwicklung, die Berufsorientierung und die Stärkung sozialer Kompetenzen. Beim Freiwilligen Umweltschutzjahr (FUJ) stehen neben der Persönlichkeitsentwicklung und Orientierung die Förderung des Engagements für den Umweltschutz sowie die Stärkung der Kompetenzen im Umwelt-, Natur- und Klimaschutzbereich im Vordergrund. Spezielles Ziel des Gedenkdienstes ist die Förderung des Gedenkens an die Opfer des Nationalsozialismus und die damit zusammenhängende Bewusstseinsbildungs- und Aufklärungsarbeit. Spezielle Ziele des Friedens- und Sozialdienstes im Ausland (außerhalb des Zivildienstes) sind Beiträge zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung eines Landes (nähere Informationen zu diesen freiwilligen Einsätzen finden sich im Kapitel 2.6).

---

[22] *Vgl.* ***http://www.sicherimburgenland.at/freiwillige/Versicherung*** *(Zugriff am 20. 10. 2014) sowie Telefonat mit Hrn. Karall (Verein Nachbarschaftshilfe Sicherheit) am 6. 5. 2014.*

[23] *Vgl.* ***http://www.diehelferwiens.at/freiwillig%20für%20wien/Freiwilligen%20Versicherung*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*

[24] ***BGBl. I Nr. 17/2012****.*

Spenden, Erbschaften, Vermächtnisse, Schenkungen und Stiftungen

Freiwilliges/ehrenamtliches Engagement weist viele Berührungspunkte mit privatem philanthropischen Engagement auf. Mit Philanthropie (griechisch philanthropía, von philos „Freund“ und ánthropos „Mensch“) sind im allgemeinen Sprachgebrauch Wohltätigkeit und gemeinnützige Aktivitäten verbunden. Formen des privaten philanthropischen Engagements sind Spenden von Privatpersonen und Unternehmen sowie Zuwendungen von Stiftungen.

Die meisten gemeinnützigen Vereine und Non-Profit-Organisationen sind auf **Geldspenden** angewiesen. Geldspenden lassen sich flexibel einsetzen. Sie ermöglichen es den Organisationen, Projekte durchzuführen und laufende Kosten zu decken. Sachspenden in Form von Lebensmitteln, Kleidern, Lehr- und Lernmaterialien, KFZ, Maschinen oder Blutspenden helfen den Organisationen bei der Erfüllung ihrer Mission. In vielen Fällen ermöglichen solche Spenden Freiwilligentätigkeit oft auch in weit entfernten Ländern.

Unter einer **Erbschaft** (Nachlass) versteht man alle Vermögensrechte und Verbindlichkeiten der Verstorbenen, welche im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auf die Erbinnen und Erben übergehen. So sind beispielsweise privatrechtliche Vermögensrechte (z. B. ein Unternehmen, bestimmte Rechte) vererblich. Von einem **Vermächtnis** (Legat) spricht man dann, wenn jemand nur bestimmte Dinge aus dem Nachlass erhalten soll. **Schenkungen** werden unter Lebenden durchgeführt. Dies sind zumeist Liegenschaften, aber auch andere Vermögenswerte wie z. B. Fahrzeuge, Bargeld, Sparbücher oder Annuitäten.[25]

Unter einer **Stiftung** versteht man eine Einrichtung, welche mit ihrem Vermögen einen vom dem/der Stifter/in festgelegten Zweck verfolgt. Zumeist wird damit das Vermögen auf Dauer erhalten. Die Begünstigten kommen in den Genuss der Erträge. Stiftungen können in verschiedenen Formen und Ausprägungen zum Gemeinwohl beitragen.[26] In Österreich dürfen Stiftungen keine gewerbsmäßige Tätigkeit betreiben, die über eine bloße Nebentätigkeit hinausgeht. Die meisten Stiftungen werden in Österreich zu privatnützigen Zwecken errichtet. Sie können jedoch auch gemeinnützig tätig sein. Im Jänner 2015 gab es in Österreich 3.240 Privatstiftungen. Rund 200 dieser Stiftungen sind rein gemeinnützig. 220 Bundesstiftungen und ca. 240 Landesstiftungen sind wohltätigen Zwecken gewidmet.[27] Gemäß dem Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetz sind jene Zwecke

---

[25] *Vgl.* ***https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/79/Seite.790000.html*** *(Zugriff am 20. 10. 2014).*

[26] *Vgl. Schneider, Hanna/Millner, Reinhard/Meyer, Michael: Die Rolle der Gemeinnützigkeit in österreichischen Stiftungen. Wirtschaftsuniversität Wien/Abteilung für Nonprofit-Management, Working paper, Wien, Sept. 2010.*

[27] *Vgl. Verband Österreichischer Privatstiftungen,* ***http://www.stiftungsverband.at/pages/facts-figures/die-oesterreichische-privatstiftung.php*** *(Zugriff am 6.2. 2015).*

gemeinnützig, durch deren Erfüllung die Allgemeinheit gefördert wird. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Tätigkeit der Stiftung dem Gemeinwohl auf geistigem, kulturellem, sittlichem, sportlichem oder materiellem Gebiet nützt oder durch die Tätigkeit nur ein bestimmter Personenkreis gefördert wird. Mildtätig sind solche Zwecke, die auf die Unterstützung hilfsbedürftiger Personen ausgerichtet sind.[28]

Fundraising

Dieses aus den USA stammende Konzept (von „fund“ und „to raise“ – wörtlich Geld-/Kapital beschaffung) hat u.a. Eingang bei zahlreichen gemeinnützigen Organisationen gefunden. Fundraising ist eine Form von Marketing zur Beschaffung nicht regelmäßig fließender Finanzmittel. Gerade für Non-Profit-Organisationen ist Fundraising ein wichtiges Instrument, um Zielgruppen zur Unterstützung ihrer Aktivitäten zu gewinnen sowie Spendenbeiträge zu erhalten bzw. zu erhöhen. In Österreich gibt es u. a. den Fundraising Verband Austria, der sich als größte Plattform für spendenwerbende Organisationen und Dienstleister/innen für Fundraiserinnen und Fundraiser in Organisationen und Agenturen sowie als Berater des Non-Profit-Sektors versteht.[29]

Bürgerschaftliches bzw. zivilgesellschaftliches Engagement

Der Begriff „Bürgergesellschaft“ – oftmals auch als Zivilgesellschaft bezeichnet - lässt sich als eine demokratische Emanzipationsbewegung erklären, die durch freiwilliges Engagement geprägt ist und auf die Einflussnahme und Teilhabe an der Gestaltung und Weiterentwicklung des öffentlichen Lebens abzielt. Simsa betont dabei besonders die Rolle der Bürgerinnen und Bürger, welche sich „im Rahmen der politischen Demokratie selbst organisieren und auf die Geschicke des Gemeinwesens einwirken können.“[30] Obrovsky und Six sehen in der Zivilgesellschaft ein „entscheidendes, verbindendes Merkmal“ unterschiedlicher Gruppen und Organisationsformen, welche „nicht mit dem Staat selbst identisch sind und aus diesem Grund zum Staat in ein in seiner konkreten Ausgestaltung nicht eindeutig vorgegebenes Verhältnis treten, das von der Opposition bzw. Konfrontation bis zu enger Kooperation reicht.“[31] Im englischen Sprachraum wird die Bezeichnung civil society oder auch civic society verwendet. Die Weltbank versteht unter civil society jenen wei-

---

[28] *Vgl. Bundesgesetz vom 27. November 1974 über Stiftungen und Fonds (Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetz),* ***BGBl. Nr. 11/1975*** *(Fassung vom 12.2. 2015); § 2.* ***https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10005411*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*

[29] *Vgl.* ***http://www.fundraising.at*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*

[30] *Vgl. Simsa, Ruth: Gesellschaftliche Funktionen und Einflussformen von Nonprofitorganisationen: eine systemtheoretische Analyse. Frankfurt am Main [u.a.]: Peter Lang Verlag, 2001, 44.*

[31] *Obrovsky, Michael/Six, Clemens: Zivilgesellschaft und Entwicklung. In: ÖFSE Österreichische Entwicklungspolitik 2006. Zivilgesellschaft und Entwicklung, Ausgabe 2007, Wien, S. 7.*

ten NGO- und NPO-Bereich[32] im öffentlichen Leben, welcher die Anliegen und Wertvorstellungen seiner Mitglieder - seien sie nun ethischer, kultureller, politischer, wissenschaftlicher, religiöser oder philanthropischer Natur – zum Ausdruck bringt.[33]

Corporate Citizenship, Corporate Social Responsibility, Corporate Volunteering, Corporate Giving

Corporate Citizenship bedeutet, dass sich Unternehmen als aktive Mitgestalter des sozialen Umfeldes verstehen. Sie initiieren und setzen z.B. soziale Projekte um, oder bringen ihr Know-how in soziale Institutionen ein. Im Wesentlichen werden die Leistungen durch Sponsoring, Spenden und Stiftungen erbracht. **Corporate Social Responsibility (CSR)** ist ein (Management-)Konzept, das die soziale Verantwortung der Unternehmen betont, sich freiwillig für eine bessere Gesellschaft und eine saubere Umwelt zu engagieren. CSR steht für verantwortliches unternehmerisches Handeln am Markt und in der Gesellschaft. Der Ansatz bezieht umweltrelevante Aspekte, Arbeitsplatzbeziehungen und den Austausch mit Stakeholdern ein.[34]

Als betriebliches Freiwilligenprogramm lässt sich **Corporate Volunteering** verstehen. Dabei geht es um den Einsatz von Unternehmensmitarbeiterinnen und –mitarbeitern bei gemeinnützigen Projekten oder auch um die Förderung ihres freiwilligen Engagements. Unternehmen können dadurch ihre Bekanntheit und ihr Image sowohl bei Kunden/innen, der Mitarbeiterschaft als auch im lokalen/regionalen Umfeld steigern. Corporate Volunteering-Einsätze reichen vom kurzfristigen Engagement (z.B. Aktionstage) oder der Hilfe bei Aufräumarbeiten (z. B. Hochwasseropfer) bis hin zu längerfristigen Personaleinsätzen im Management von gemeinnützigen Organisationen.

Eng mit Corporate Volunteering verbunden ist **Corporate Giving**, womit der Transfer von Geld, Gütern und Unternehmensleistungen für Gemeinwohlzwecke bezeichnet wird.

---

[32] *Zur Erläuterung: NGO (Non-Governmental Organisation – Nicht-Regierungsorganisation; private, unabhängige, nicht gewinnorientierte Organisation, die einen sozialen oder gesellschaftspolitischen Zweck verfolgt und sich für die Interessen unterschiedlicher Gruppen einsetzt); NPO (Non-Profit-Organisation – nicht profitorientierte Organisation, die sich durch Mitgliedsbeiträge, Spenden und/oder Förderungen sowie Kostendeckungen für eigene Dienstleistungen finanziert).*

[33] *Vgl.* ***http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/CSO/0,,contentMDK:20101499~menuPK:244752~pagePK:220503~piPK:220476~theSitePK:228717,00.html*** *(Zugriff am 13.2. 2015)*
"…the term civil society to refer to the wide array of non-governmental and not-for-profit organizations that have a presence in public life, expressing the interests and values of their members or others, based on ethical, cultural, political, scientific, religious or philanthropic considerations. Civil Society Organizations (CSOs) therefore refer to a wide of array of organizations: community groups, non-governmental organizations (NGOs), labor unions, indigenous groups, charitable organizations, faith-based organizations, professional associations, and foundations."

[34] *Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Grünbuch - Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen, Brüssel 18.7. 2001.*

Good Governance

Good Governance bezeichnet eine verantwortungsvolle Regierungsführung im Dienste des Gemeinwohls unter Beachtung bestimmter Prinzipien. Für die Realisierung moderner Verwaltungskonzepte ist Bürgernähe entscheidend. Mit Bezug auf Governance-Prinzipien betont die Freiwilligenorganisation der UN (United Nations Volunteers – UNV) die Bedeutung und Wichtigkeit bürgerschaftlichen Engagements:

„Volunteerism is an important component of effective governance and successful social and economic development. Through the work of UN agencies and governments, the United Nations Volunteers (UNV) programme supports decentralization processes that promote participatory local governance and the empowerment of communities by engaging in a wide range of good governance projects."[35]

Agenda 21

Die Agenda 21 ist ein umwelt- und entwicklungspolitisches Aktionsprogramm, das 1992 auf der UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung von 178 Staaten beschlossen wurde. Die Agenda versteht sich als integriertes System von Ökonomie, Ökologie und sozialer Gerechtigkeit unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit. Obwohl die Agenda 21 als Maßnahmenpaket v. a. an internationale Organisationen und nationale Regierungen gerichtet ist, werden auch alle weiteren Ebenen eingebunden. Viele globale Probleme lassen sich am besten auf der kommunalen Ebene lösen. In Österreich richtet sich die Lokale Agenda 21 an Kommunen. Bürgerinnen und Bürger werden eingeladen, sich aktiv in die Gestaltung des Gemeinwesens einzubringen (Bottom-up-Prinzip).[36]

---

[35] ***http://www.unv.org/en/current-highlight/international-womens-day-2007/doc/unv-and-governance.html*** *(Zugriff am 21. 10. 2014).*

[36] *Vgl. etwa* ***https://www.nachhaltigkeit.at/la21*** *(Zugriff am 1. 11. 2014).*

2 BETEILIGUNG, STRUKTUREN UND BEREICHE DES FREIWILLIGENSEKTORS

2.1 Aktuelle Strukturen und Bereiche des österreichischen Freiwilligensektors

Der folgende Abschnitt widmet sich der Beteiligung, den Strukturen und Bereichen des österreichischen Freiwilligensektors. Er basiert in erster Linie auf den im Jahr 2013 veröffentlichten Ergebnissen der vom Institut für empirische Sozialforschung (IFES) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz durchgeführten bundesweiten Bevölkerungsbefragung über Freiwilligenarbeit in Österreich.[37] Um der Vielfalt des freiwilligen Engagements über diese Momentaufnahme hinaus bestmöglich gerecht zu werden, wurden die Umfrageergebnisse um Daten aus Statistiken und Jahresberichten sowie Rechercheergebnisse ergänzt.

2.1.1 Methodische Hinweise

Im Jahr 2012 führte IFES eine bundesweit repräsentative Bevölkerungsbefragung zur Thematik der ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Tätigkeiten durch. Insgesamt wurden 4.000 Personen ab 15 Jahren mit ausreichenden Deutschkenntnissen in Form von Face-to-Face-Interviews (CAPI) an der jeweiligen Wohnadresse befragt. Die maximalen statistischen Schwankungsbreiten betragen +/- 1,5 Prozentpunkte.

Als Referenzstudie diente die Mikrozensus-Zusatzerhebung der Statistik Austria im Jahr 2006. Um Vergleiche anstellen zu können, wurde das damalige Fragenprogramm übernommen und um weitere Fragestellungen ergänzt.

Die bundesweite Bevölkerungsbefragung über Freiwilligenarbeit in Österreich definiert Freiwilligentätigkeit als Leistung, die freiwillig und ohne Bezahlung für Personen außerhalb des eigenen Haushaltes erbracht wird. Sie unterscheidet zwischen formeller Freiwilligentätigkeit, welche in Vereinen, Institutionen bzw. Organisationen erbracht wird, und informeller Freiwilligentätigkeit im privaten Bereich (Nachbarschaftshilfe). Bei der Befragung wurde eine Vorlage verwendet, in welcher sowohl begriffliche Erläuterungen als auch Beispiele für Freiwilligentätigkeit angeführt waren.

Im vorliegenden Kapitel wird zunächst auf die Beteiligungsquote eingegangen. Es folgt eine detaillierte Betrachtung der Beteiligungsstruktur nach einzelnen Merkmalen. Schließlich wird das Augenmerk auf die Verteilung der formellen und informellen Freiwilligentätigkeiten auf die je-

[37] *Dieser Studienbericht wurde 2013 im Freiwilligenweb veröffentlicht; vgl. Fußnote 19.*

weiligen Bereiche - die entsprechenden Kategorien aus der Vorerhebung 2006 wurden dabei beibehalten - gelegt. Zudem werden Intensität und Zeitaufwand präsentiert.[38] Letztlich werden auf Basis der Befragung Motive und Hindernisse für die Freiwilligentätigkeit sowie der Informationsbedarf in diesem Bereich analysiert.

2.1.2 Begriffliche Klärung: Beteiligungsquote, -struktur, -intensität

Die **Beteiligungsquote** beschreibt den Anteil der in der Freiwilligenarbeit Tätigen an der Gesamtbevölkerung sowie an einzelnen Bevölkerungssegmenten. Sie zeigt etwa, wie hoch der Anteil der Frauen oder Männer ist, die sich in der Freiwilligenarbeit engagieren, oder wie groß der Anteil einzelner Altersgruppen, Berufsgruppen oder Bildungsschichten ist. Die Beteiligungsquoten können auch für entsprechende Hochrechnungen herangezogen werden.

Die **Beteiligungsstruktur** beschreibt, aus welchen Bevölkerungssegmenten sich die freiwillig Engagierten zusammensetzen. Die Prozentwerte beziehen sich nicht auf die Gesamtbevölkerung, sondern auf die jeweilige Gesamtgruppe: Bei der Beteiligungsstruktur nach Geschlecht setzen sich z.B. die Freiwilligen (= 100%) aus 48 Prozent Frauen und 52 Prozent Männern zusammen.

Die **Beteiligungsintensität** behandelt das zeitliche Ausmaß der Freiwilligentätigkeit. Dabei werden sowohl Mehrfachengagement und konkrete Funktion berücksichtigt, als auch die Anzahl der Tage in den letzten 12 Monaten, an welchen Freiwilligentätigkeit geleistet wurde. Berücksichtigt werden auch die geleisteten Stunden innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt.

2.2 Empirische Ergebnisse zum freiwilligen Engagement[39]

Bernhard Hofer

2.2.1 Bundesweite Beteiligungsquote am freiwilligen Engagement

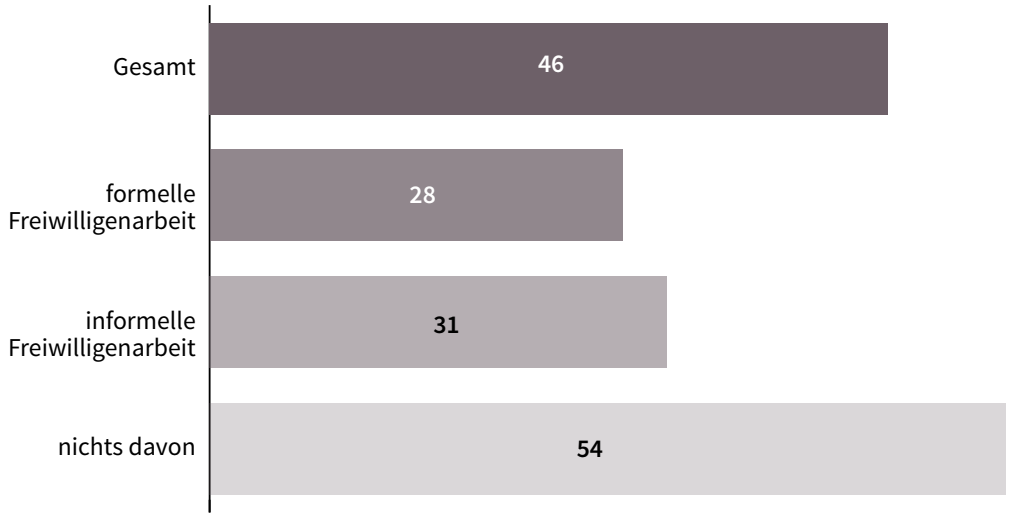
Rund 46 Prozent der österreichischen Bevölkerung ab 15 Jahren sind freiwillig tätig. 28 Prozent leisten formelle Freiwilligentätigkeit in Vereinen, Institutionen bzw. Organisationen und 31 Prozent leisten informelle Freiwilligentätigkeit bzw. engagieren sich im Rahmen der Nachbarschaftshilfe. Sowohl formell als auch informell sind rund 13 Prozent der Österreicherinnen und Österreicher freiwillig tätig. Im Vergleich zum Jahr 2006 hat sich der Anteil der freiwillig Tätigen um

[38] *Zahlreiche Organisationen engagieren sich in mehreren Bereichen, sodass die Zuordnung in manchen Fällen nicht eindeutig ist.*

[39] *Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit werden die Ergebnisse in gerundeten Prozentangaben dargestellt.*

rund zwei Prozentpunkte erhöht. Während der Anteil der formellen Freiwilligentätigkeit nahezu konstant blieb, konnte bei der informellen Freiwilligentätigkeit ein Zuwachs um rund 4 Prozentpunkte verzeichnet werden.

Abb. 1: Beteiligungsquote an der Freiwilligenarbeit in Österreich
(in Prozent) Mehrfachnennungen möglich



Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2013[40]

Im Jahr 2012 haben sich rund 3,3 Millionen Menschen freiwillig engagiert; rund 2 Millionen Menschen formell in Vereinen oder Organisationen und rund 2,2 Millionen informell (z.B. in der Nachbarschaftshilfe).[41]

2.2.1.1 Beteiligungsquoten nach einzelnen Merkmalen

Nahezu jeder zweite männliche Befragte engagiert sich freiwillig. Bei den Frauen beträgt der Anteil rund 42 Prozent. Vergleicht man formelle und informelle Freiwilligentätigkeit, so zeigt sich, dass im formellen Bereich der Anteil der Männer um rund 8 Prozentpunkte höher als jener der Frauen ist. Mitausschlaggebend dürfte dabei sein, dass Männer sich verstärkt Freiwilligentätigkeiten zuwenden, die ein höheres Sozialprestige als beispielsweise die Nachbarschaftshilfe haben.

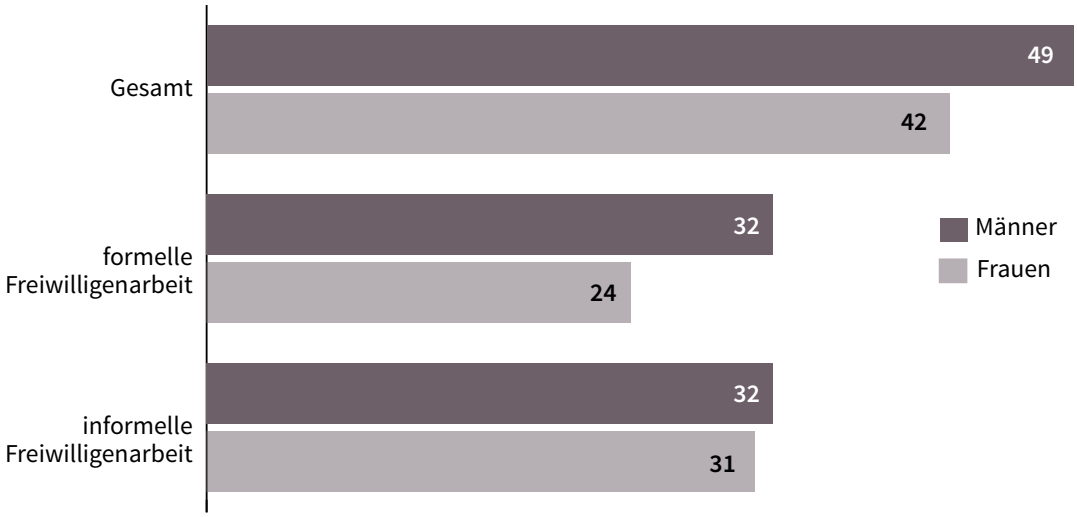
So fühlen sich die Männer eher von Ehrenämtern angezogen, die Funktionen bzw. Möglichkeiten bieten, Ansehen zu erwerben und dadurch den eigenen gesellschaftlichen Status zu erhöhen.

---

[40] *Die detaillierten Studienergebnisse finden Sie im Freiwilligenweb; vgl. Fußnote 19.*

[41] *Im Erhebungsjahr 2012 lebten in Österreich laut Statistik Austria 7.218.657 Personen ab 15 Jahren. Die jeweiligen Freiwilligenquoten wurden auf Basis von rund 7,2 Millionen Menschen hochgerechnet. Die für die Befragung maßgebliche statistische Schwankungsbreite beträgt 1,5 Prozent.*

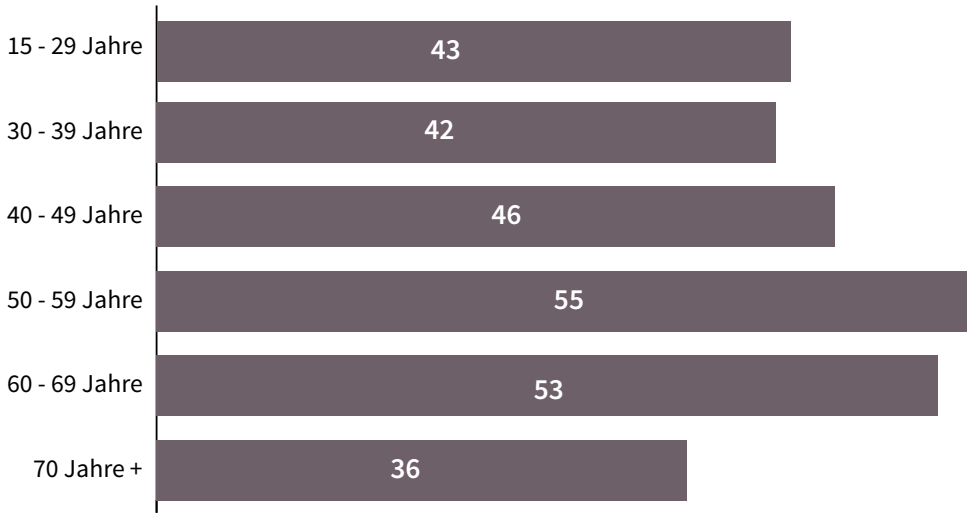
Abb. 2: Beteiligungsquote nach Geschlecht (in Prozent)



Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2013

Trotz der relativ hohen Beteiligung an der Freiwilligenarbeit über alle Altersgruppen hinweg, heben sich die Altersgruppen zwischen 50 und 69 Jahren mit ihrem hohen Engagement deutlich ab. Vergleichsweise am aktivsten ist die Gruppe der 50- bis 59-Jährigen mit rund 55 Prozent. Eine deutliche Abnahme erfährt das freiwillige Engagement erst ab dem 70. Lebensjahr, wobei sich auch in dieser Altersgruppe immerhin noch mehr als jede/r Dritte an freiwilligen Aktivitäten beteiligt.

Abb. 3: Beteiligungsquote nach Alter (in Prozent)



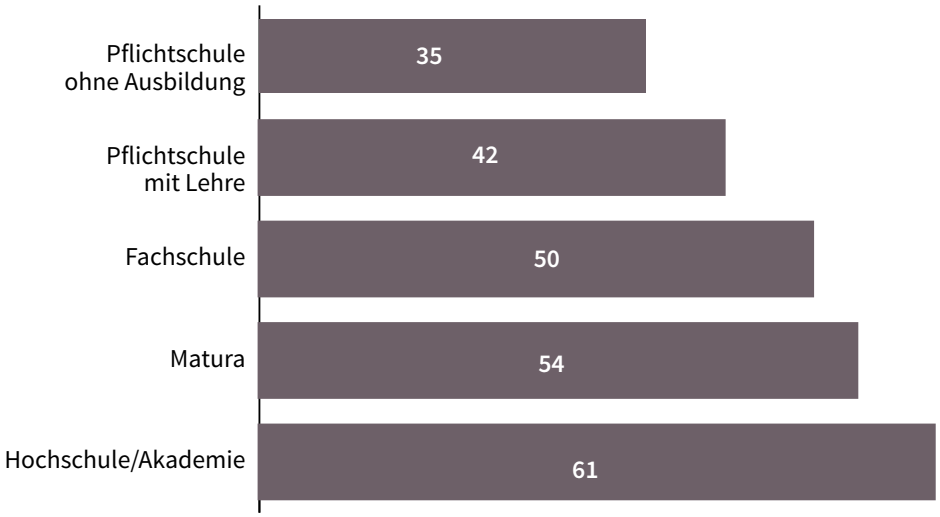
Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2013

Die Altersgruppe der 50- bis 69-jährigen hat die höchsten Beteiligungsquoten in der informellen Freiwilligentätigkeit. Diese Altersgruppe kann sich stärker in der Nachbarschaftshilfe einbringen als jene Personen, deren Leben durch Kindererziehung und stärkere Verankerung im Erwerbsleben geprägt ist.

Mit Ausnahme der Altersgruppe der 40- bis 59-Jährigen lassen sich deutliche Unterschiede beim freiwilligen Engagement zwischen Männern und Frauen feststellen. Auch hier ist es wieder die informelle Freiwilligentätigkeit, bei welcher sich insbesondere Frauen zwischen 40 und 59 Jahren verstärkt einbringen.

Freiwilliges Engagement – egal, ob im formellen oder informellen Bereich - korreliert mit dem jeweiligen Bildungsabschluss. Mit jeder Ausbildungsstufe steigt auch das Engagement. Während sich 35 Prozent der Personen mit Pflichtschulabschluss freiwillig engagieren, sind dies bei Personen mit Hochschulabschluss rund 61 Prozent. Bei der formellen Freiwilligentätigkeit fällt der Anstieg deutlicher aus als bei der informellen Freiwilligentätigkeit.

Abb. 4: Beteiligungsquote nach Bildung (in Prozent)



Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2013

Betrachtet man die Beteiligungsquote nach Tätigkeit und Beruf, so zeigt sich folgendes Bild: Personen in Ausbildung weisen mit rund 52 Prozent die höchste Beteiligungsquote auf. Die hohe Beteiligungsquote geht vor allem auf jenen Anteil zurück, der in einer Organisation freiwillig tätig ist (~36 %). Im informellen Freiwilligenbereich heben sich dagegen Personen, die im Haushalt tätig sind, mit rund 40 Prozent deutlich ab.

Abb. 5: Beteiligungsquote nach Tätigkeit und Beruf (in Prozent)

Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2013

Hinsichtlich der Berufsgruppen weisen Landwirte und Landwirtinnen, Freischaffende bzw. Selbständige und öffentlich Bedienstete die höchsten Beteiligungsquoten auf.

Tabelle 1: Beteiligungsquote nach Berufsgruppen (in Prozent)

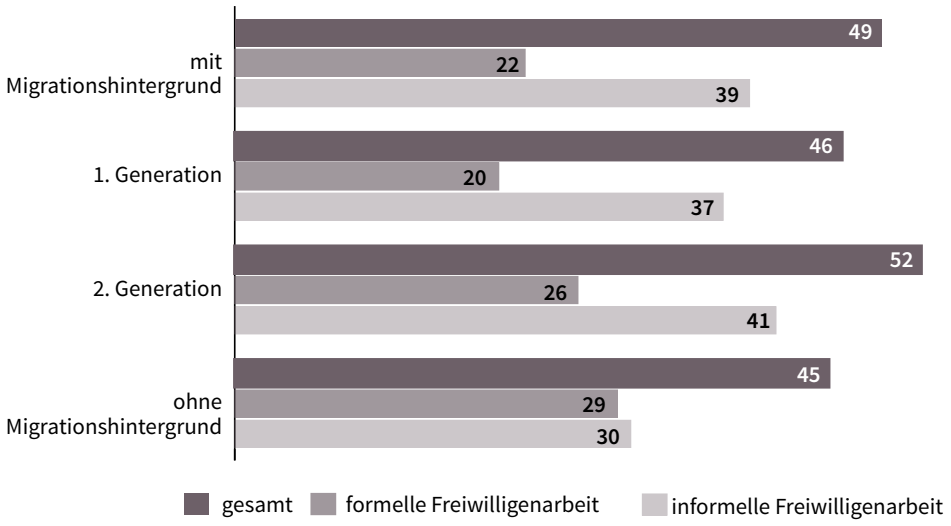
	Gesamt	Formelle Freiwilligentätigkeit	Informelle Freiwilligentätigkeit
Berufstätige gesamt	46	28	31
Selbständige	61	45	42
Angestellte	47	28	33
Öffentlich Bedienstete	62	43	39
Facharbeiter/innen	34	22	20
Hilfsarbeiter/innen	34	14	26
Landwirte/innen	69	55	41

Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2013

Bei der Befragung wurden auch in Österreich lebende Menschen, die zugewandert sind, einbezogen. Dabei konzentrierte man sich auf jene Zuwanderer/innen, die die deutsche Sprache ausreichend gut beherrschen, um an der (deutschsprachigen) Befragung teilzunehmen. Obwohl eine Übertragung der Ergebnisse auf die Gesamtgruppe der Zuwanderinnen und Zuwanderer nicht möglich ist, zeigen die Ergebnisse eine interessante Tendenz: Personen mit Migrationshintergrund weisen – insgesamt betrachtet – eine höhere Beteiligungsquote auf als Personen ohne Migrationshintergrund (49 % versus 45 %).

Deutliche Unterschiede zeigt der Vergleich von formellem und informellem Freiwilligenengagement. Während Personen mit Migrationshintergrund eher schwach in der formellen Freiwilligentätigkeit vertreten sind (~22 % versus 29 %), liegen sie in der informellen Freiwilligentätigkeit mit Abstand vorne (~39 % versus 30 %). Die Unterschiede sind besonders stark bei der 1. Zuwanderergeneration ausgeprägt. Bei der 2. Zuwanderergeneration nehmen sie bereits spürbar ab. Für das Zuwanderersegment mit ausreichenden Deutschkenntnissen kann deshalb abgeleitet werden, dass sich dessen Engagement im informellen Bereich sowohl kurz- als auch langfristig positiv auf die Freiwilligenarbeit in Österreich niederschlägt. Längerfristig dürfte – bei Vorhandensein entsprechender Rahmenbedingungen - auch Potenzial im formellen Bereich vorhanden sein.

Abb. 6: Beteiligungsquote nach Zuwanderungshintergrund (in Prozent)



Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2013

Tabelle 2: Beteiligungsquote nach Bundesland (in Prozent)

Bundesland	Formelle Freiwilligentätigkeit	Informelle Freiwilligentätigkeit	Gesamt
WIEN	29	47	58
NIEDERÖSTERREICH	17	20	31
BURGENLAND	25	26	38
STEIERMARK	31	33	50
KÄRNTEN	27	35	48
OBERÖSTERREICH	29	28	42
SALZBURG	39	31	52
TIROL	33	26	45
VORARLBERG	28	23	44

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

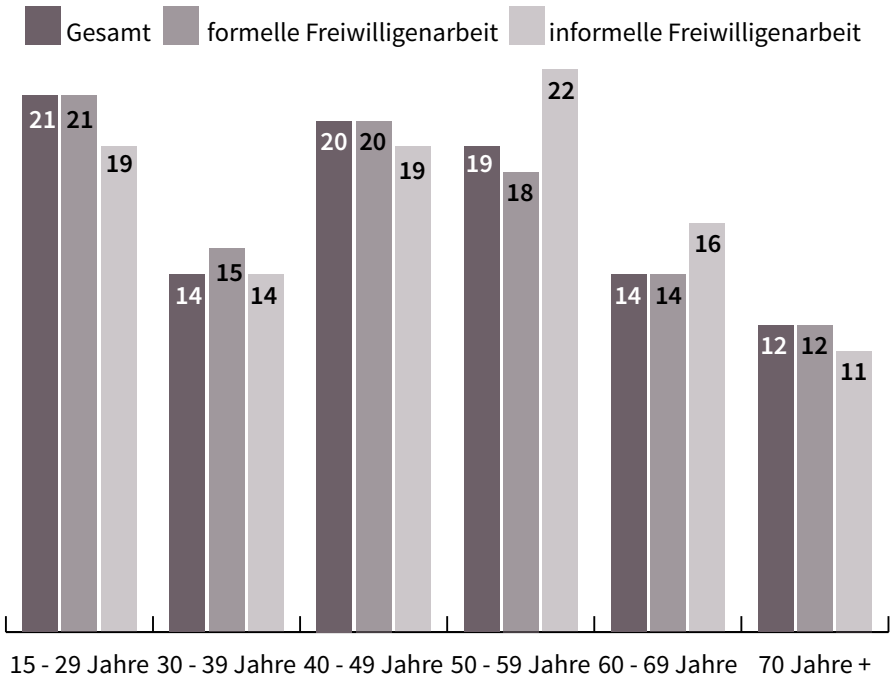
Bemerkenswert ist, dass im Gemeindegrößenvergleich die Beteiligungsquote in der Bundeshauptstadt Wien mit rund 58 Prozent am höchsten, in Gemeinden bis 300.000 Einwohner/innen mit rund 37 Prozent jedoch am geringsten ausfällt. Ausschlaggebend ist dabei vor allem der hohe Anteil an informeller Freiwilligentätigkeit, der in Wien erbracht wird.

2.2.2 Beteiligungsstruktur im freiwilligen Engagement

Insgesamt sind in der Freiwilligenarbeit nahezu gleich viele Frauen wie Männer tätig. In der formellen Freiwilligentätigkeit, wie in Vereinen und Organisationen, findet sich allerdings ein deutlich höherer Männeranteil (56 % versus 44 %).

Bei der Beteiligungsstruktur nach Altersgruppen findet man in allen Bereichen eine gute Altersdurchmischung. Lediglich bei den 50- bis 69-Jährigen tritt die informelle Freiwilligentätigkeit tendenziell stärker in Erscheinung.

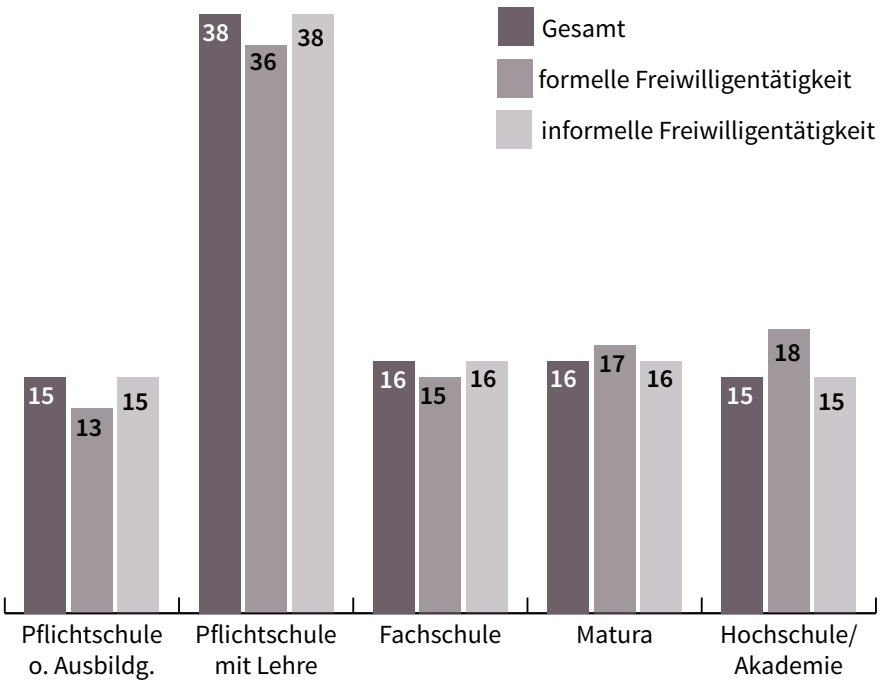
Abb. 7: Beteiligungsstruktur nach Alter (in Prozent)



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

Hinsichtlich der Beteiligungsstruktur nach Bildung ist die mit Abstand größte Gruppe jene, welche eine Lehrausbildung absolviert haben. Dies trifft sowohl für den formellen als auch für den informellen Bereich zu. Dabei gilt es allerdings zu berücksichtigen, dass es in Österreich deutlich mehr Personen ohne als mit Matura gibt.

Abb. 8: Beteiligungsstruktur nach Bildung (in Prozent)



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

Die Gruppe der Berufstätigen und jene der nicht Berufstätigen (vor allem Pensionistinnen und Pensionisten) ist im formellen und informellen Bereich anteilsmäßig nahezu identisch mit der Verteilung in der Gesamtgruppe. Rund 17 Prozent der in der Freiwilligenarbeit Engagierten weisen einen Zuwanderungshintergrund auf.[42] Während der Anteil dieser Personengruppe in der informellen Freiwilligentätigkeit bei rund 19 Prozent liegt, beträgt er im formellen Bereich lediglich 13 Prozent.

2.2.3 Bereiche des formellen freiwilligen Engagements

2.2.3.1 Beteiligungsquoten nach Bereichen

Rund 28 Prozent der Freiwilligen sind in Vereinen und Organisationen tätig. Die formelle Freiwilligentätigkeit verteilt sich auf eine Vielzahl von Bereichen. Der Vergleich zeigt, dass der höchste Anteil an freiwillig Engagierten auf Sport- und Turnvereine entfällt. Enthalten sind darin auch Bewegungsgruppen wie z. B. die Seniorengymnastik, Wander- oder Laufvereine. Danach folgt der Kunst-, Kultur- und Freizeitbereich, welcher ein großes Spektrum – von der Volks- und Zeitkultur, diversen Kunstszenen bis hin zur Hobby-/Freizeitkultur – umfasst. Jeweils ca. fünf Prozent der österreichischen Bevölkerung sind im Katastrophenhilfs- und Rettungsdienst - maßgeblich von der

[42] *Zu berücksichtigen ist dabei der Anteil der Personen mit Zuwanderungshintergrund an der Gesamtbevölkerung.*

Freiwilligen Feuerwehr und der Rettung bestimmt – sowie im kirchlich/religiösen Bereich und bei bürgerschaftlichen Aktivitäten und in der Gemeinwesenarbeit (z. B. Arbeit in Bürgerinitiativen, Netzwerken, Tourismusvereinen …) engagiert. Jeweils zwischen 3 und 4 Prozent der österreichischen Bevölkerung sind in den Bereichen Soziales/Gesundheit, Umwelt/Natur-/Tierschutz, politische Arbeit und Interessensvertretung sowie im Bildungsbereich freiwillig tätig.

Tabelle 3: Formelle Freiwilligentätigkeit nach Bereichen (Hochrechnung)

Bereiche	Anzahl der Freiwilligen[43]	Beteiligungsquoten gerundet (%)
Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste	~360.000	5
Kunst, Kultur, Freizeit	~432.000	6
Umwelt, Natur- u. Tierschutz	~216.000	3
Kirche, Religion	~360.000	5
Soziales, Gesundheit	~288.000	4
Politische Arbeit, Interessenvertretung	~216.000	3
Bürgerschaftliche Aktivitäten, Gemeinwesen	~360.000	5
Bildung	~216.000	3
Sport und Bewegung	~576.000	8

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

2.2.3.2 Beteiligungsquoten nach Subgruppen

Die Beteiligungsquote der Männer gegenüber jener der Frauen ist vor allem im Katastrophenhilfs- und Rettungsdienst (7 % versus 2 %), im Sportbereich (12 % versus 5 %) und bei politischen Ehrenämtern (4 % versus 2 %) deutlich höher. Bei den Frauen hingegen überwiegt die Beteiligung im kirchlich-religiösen Bereich (6 % versus 4 %) und im Sozial- und Gesundheitsbereich (5 % versus 3 %). Im Sportbereich sind die unter 30-Jährigen besonders stark vertreten, im Kunst- und Kulturbereich die Hochschul-Absolventinnen und -Absolventen sowie die Altersgruppe der 50- bis 70-Jährigen. Letztere beteiligen sich auch überdurchschnittlich im kirchlich-religiösen Bereich sowie im Gemeinwesen. Ein typisches Stadt-Land-Gefälle zeigt sich beim Katastrophenhilfs- und Rettungsdienst sowie beim Sportbereich. Hier sind besonders viele Ehrenamtliche/Freiwillige in kleineren Gemeinden bzw. mit-

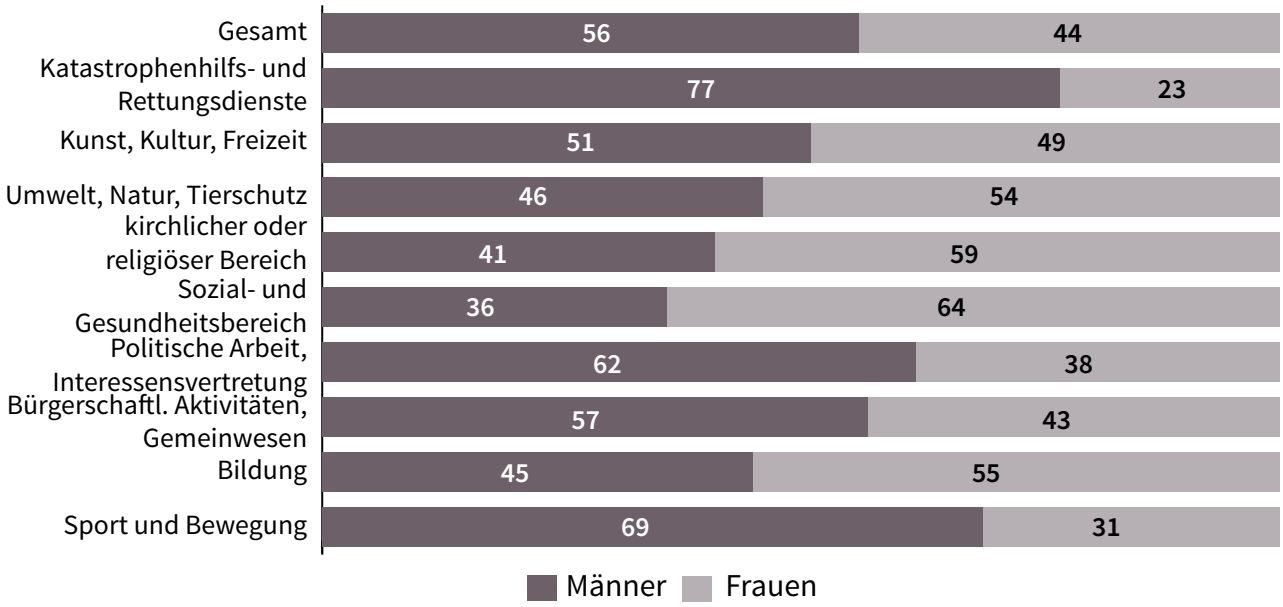
[43] *Datenquelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich, Wien 2013. Die Hochrechnung beruht auf der Basis von 7, 2 Millionen Österreicherinnen und Österreicher ab 15 Jahren (=100%) und den gerundeten Prozentwerten aus den einzelnen Bereichen. Zu beachten ist dabei, dass die Addition der für die einzelnen Bereiche ermittelten Freiwilligenzahlen nicht ident mit der Gesamtzahl der in der formellen Freiwilligenarbeit Tätigen ist, da Freiwillige sich auch in mehreren unterschiedlichen Bereichen engagieren. Die Fragestellung lautete: ‚Sind Sie in dem einen oder anderen dieser Bereiche für einen Verein oder für eine Organisation ehrenamtlich tätig?' Vgl. Fußnote 19.*

telgroßen Städten tätig. In der Bundeshauptstadt Wien findet man wiederum überdurchschnittlich viel Engagierte im Kultur- und Kunstbereich, im Bildungsbereich, in der Politik und im Gemeinwesen.

2.2.3.3 Struktur des formellen freiwilligen Engagements nach Bereichen

Die unterschiedlichen Beteiligungsquoten von Männern und Frauen in den jeweiligen Bereichen haben auch Auswirkungen auf die Beteiligungsstruktur, die zum Teil stark geschlechtsspezifisch gekennzeichnet ist. So sind der Katastrophenhilfs- und Rettungsbereich, der Sport, die politische Arbeit und Interessenvertretung sowie bürgerschaftliche Aktivitäten und Arbeit im Gemeinwesen besonders männerdominiert, während im Sozial- und Gesundheitsbereich, im kirchlich-religiösen Bereich, bei der Umwelt und der Bildung die Frauen überwiegen.

Abb. 9: Struktur der formellen Freiwilligentätigkeit nach Geschlecht (in Prozent)



Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2013

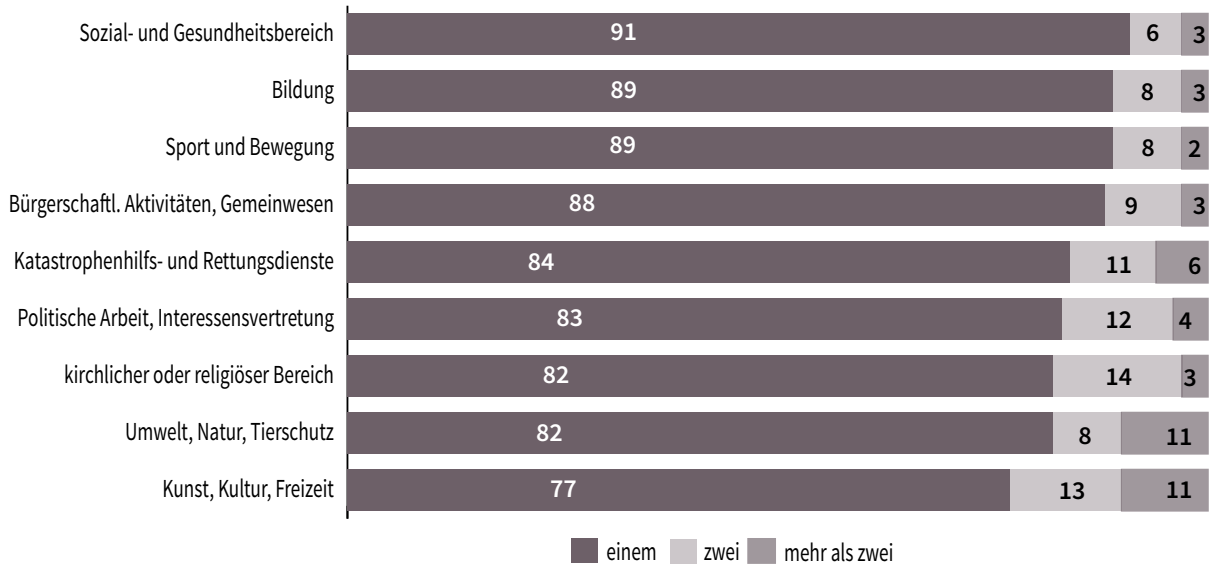
2.2.3.4 Intensität des formellen freiwilligen Engagements

Wer formelle Freiwilligentätigkeit leistet, tut dies nicht ausschließlich in nur einem Verein oder einer Organisation. Freiwillige engagieren sich mitunter in zwei oder auch mehr Einrichtungen. Im Bereich Kunst, Kultur, Freizeit sind beispielsweise rund 24 Prozent in zwei, drei oder auch mehr als drei Einrichtungen freiwillig engagiert. Die Mehrzahl der Ehrenamtlichen/Freiwilligen aus allen Bereichen ist jedoch in einer einzigen Organisation tätig.

Die Antworten auf die Frage „Welche Aufgaben erfüllen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit?“ fallen sehr unterschiedlich aus. Beim Katastrophenhilfs- und Rettungsdienst, bei Kunst-, Kultur- und Freizeit-

aktivitäten, Sport und Bewegung sowie bei der politischen Arbeit und Interessenvertretung überwiegen die Kernaufgaben innerhalb der Organisation, z.B. bei der Freiwilligen Feuerwehr die aktiven Einsätze. Im Natur- und Umweltbereich, im Bereich Kirche oder bei bürgerschaftlichen Aktivitäten treten besonders administrative/unterstützende Aufgaben in den Vordergrund. Leitende Funktionen werden am ehesten im politischen Bereich oder auch im Kunst-, Kultur- und Freizeitbereich ausgeübt. Mehrheitlich arbeiten Ehrenamtliche regelmäßig bzw. sowohl regelmäßig als auch einmalig mit. Am stärksten ausgeprägt ist die regelmäßige Beteiligung in den Bereichen politische Arbeit und Interessenvertretung, im Bereich Kunst, Kultur, Freizeit sowie im Sportbereich. Einmalige bzw. zeitlich begrenzte Mithilfe findet man vor allem im Bereich Umwelt, Natur und Tierschutz, im Bereich der Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste, im Bildungs- oder im Gemeinwesenbereich.

Abb. 10: Intensität der formellen Freiwilligenarbeit (in Prozent)



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

Insgesamt betrachtet zeigt sich, dass die Mehrzahl der Freiwilligen bis zu 30 Tage pro Jahr engagiert ist. Dies trifft insbesondere für den Katastrophenhilfs- und Rettungsdienst, den Bereich Umwelt, Natur und Tierschutz sowie für den Bereich Kirche und Religion zu. In den Bereichen Kunst, Kultur und Freizeit, Sport und Bewegung, Bildung sowie teilweise in der politischen Arbeit und in der Interessenvertretung werden deutlich mehr Tage investiert. Letztgenannter Bereich und die bürgerschaftlichen Aktivitäten weisen allerdings auch einen relativ hohen Anteil an Personen auf, welche in den letzten 12 Monaten gar nicht aktiv waren.

2.2.4 Informelle Freiwilligentätigkeit

Rund 31 Prozent der österreichischen Bevölkerung sind im Bereich der informellen Freiwilligentätigkeit aktiv, d. h. sie engagieren sich freiwillig außerhalb des eigenen Haushaltes etwa in Form der Nachbarschaftshilfe, bei Besuchs-, Betreuungs- oder Hilfsdiensten u. dgl. Zwischen 10 und 11 Prozent der Befragten geben an, für andere Personen diverse Hausarbeiten zu erledigen, Reparaturen und handwerkliche Arbeiten in der Nachbarschaft und im Freundeskreis durchzuführen oder Besuche bei betreuungsbedürftigen Personen zu machen. 6 bis 7 Prozent der Befragten übernehmen die Gartenpflege bei Leuten aus der Umgebung bzw. anderen Personen, die Erledigung von bzw. die Mithilfe bei Amtswegen und Schriftverkehr für andere, die Betreuung von pflegebedürftigen Personen oder Fahrtendienste. Rund 4 Prozent helfen bei Katastrophen, z. B. Aufräumarbeiten nach Überschwemmungen bzw. nach Sturmschäden, oder geben privat unbezahlte Nachhilfe.

Abb. 11: Informelle Freiwilligentätigkeit nach Bereichen
in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2013

Die höchsten Beteiligungsquoten findet man in nahezu allen Bereichen in der Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen, gefolgt von jener der 60- bis 69-Jährigen. Personen mit höherem Bildungsabschluss engagieren sich vor allem in der unbezahlten Nachhilfe. Personen, welche nicht erwerbstätig und im Haushalt tätig sind, weisen höhere Prozentwerte bei Hausarbeiten für Nachbarn auf (~24 %, vorwiegend Frauen). Personen aus der Landwirtschaft engagieren sich besonders bei Reparaturarbeiten/handwerklichen Arbeiten sowie bei der Mithilfe nach Katastrophen (Beteiligungsquote jeweils 17 %).

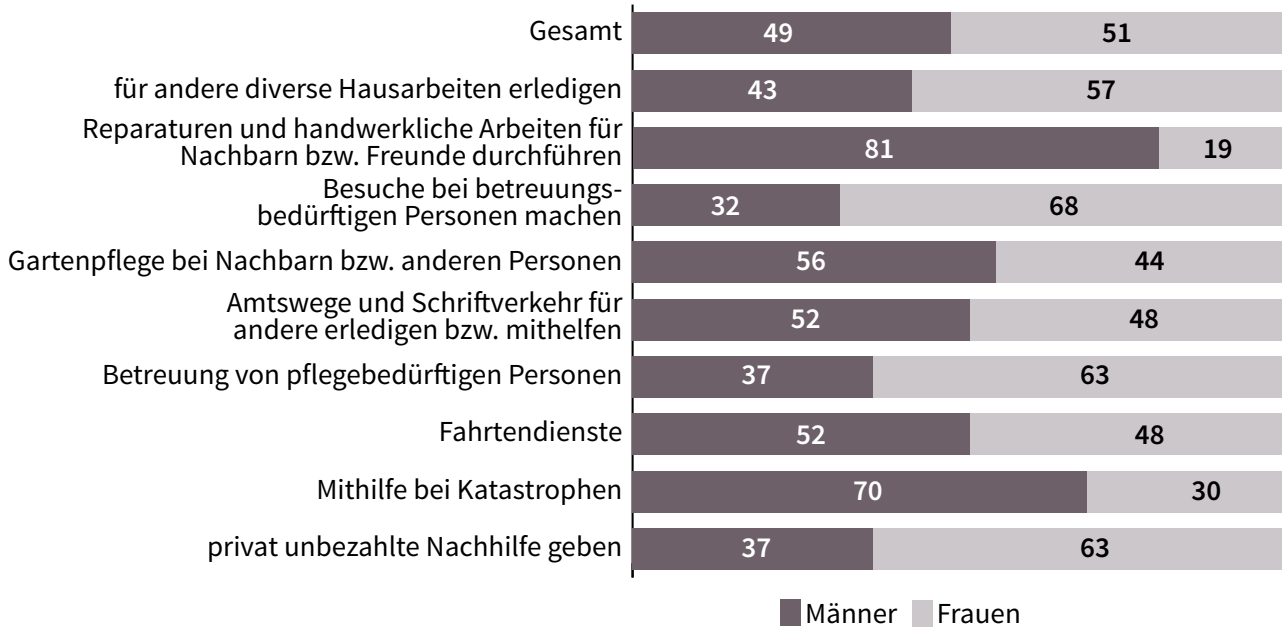
In Wien ist die Beteiligungsquote mit Abstand am höchsten. Rund 47 Prozent der Wienerinnen und Wiener engagieren sich im Bereich der Nachbarschaftshilfe, rund 20 Prozent besuchen betreuungsbedürftige Personen und jeweils 16 bis 17 Prozent erledigen diverse Haushaltsarbeiten und Reparaturen bei anderen Leuten und unterstützen diese bei Amtswegen oder beim Schriftverkehr. Jede/r Zehnte gibt an, zumindest gelegentlich pflegebedürftige Personen zu betreuen.

Dass der Nachbarschaftshilfe auch in kleineren Gemeinden besondere Bedeutung zukommt, zeigt sich daran, dass rund 30 Prozent der Bevölkerung in Gemeinden mit bis zu 2.000 Einwohner/innen regelmäßig Nachbarinnen und Nachbarn helfen. Fahrtendienste führen rund 10 Prozent der Bevölkerung im ländlichen Raum durch.

2.2.4.1 Struktur der informellen Freiwilligentätigkeit nach Bereichen

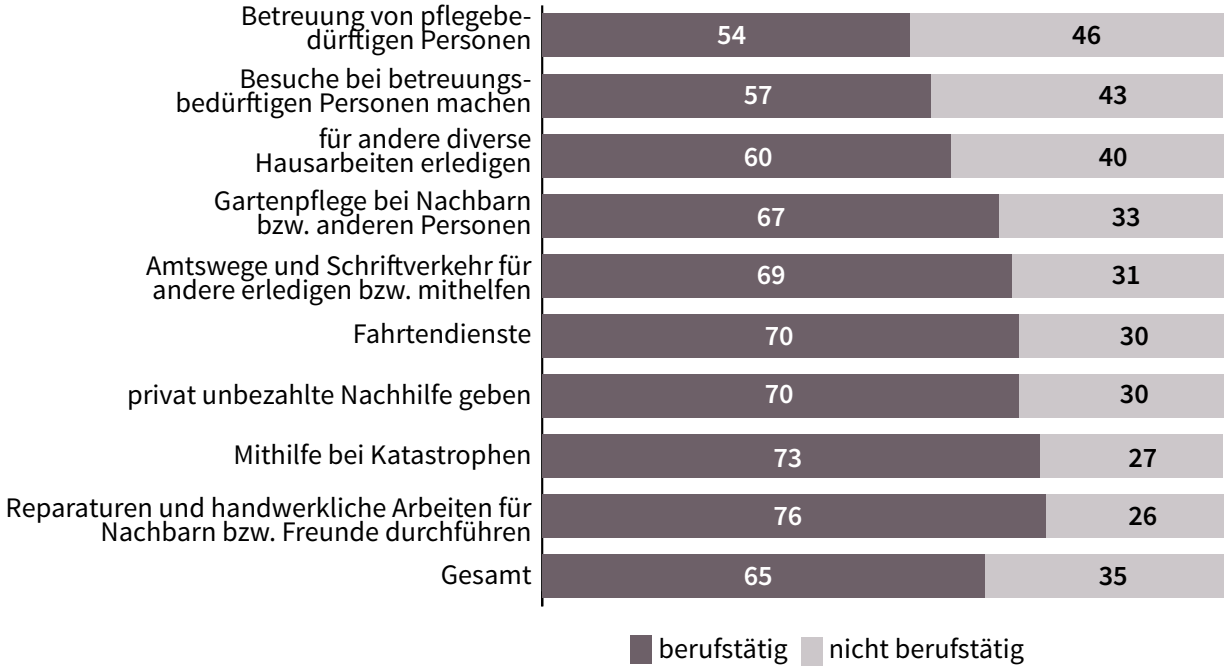
Wie bei der formellen Freiwilligentätigkeit weist auch das informelle Engagement einige frauen- und männerspezifische Schwerpunkte auf. So engagieren sich im Falle einer notwendigen Katastrophenhilfe oder bei Reparaturen und Handwerksdiensten vorwiegend Männer. Besuchs- und Betreuungsdienste sowie Nachhilfe oder Hausarbeitsunterstützungen hingegen werden mehrheitlich von Frauen erbracht. In den anderen Engagementbereichen gibt es keine nennenswerten Geschlechtsunterschiede.

Abb. 12: Beteiligungsstruktur der informellen Freiwilligentätigkeit nach Geschlecht (in Prozent)



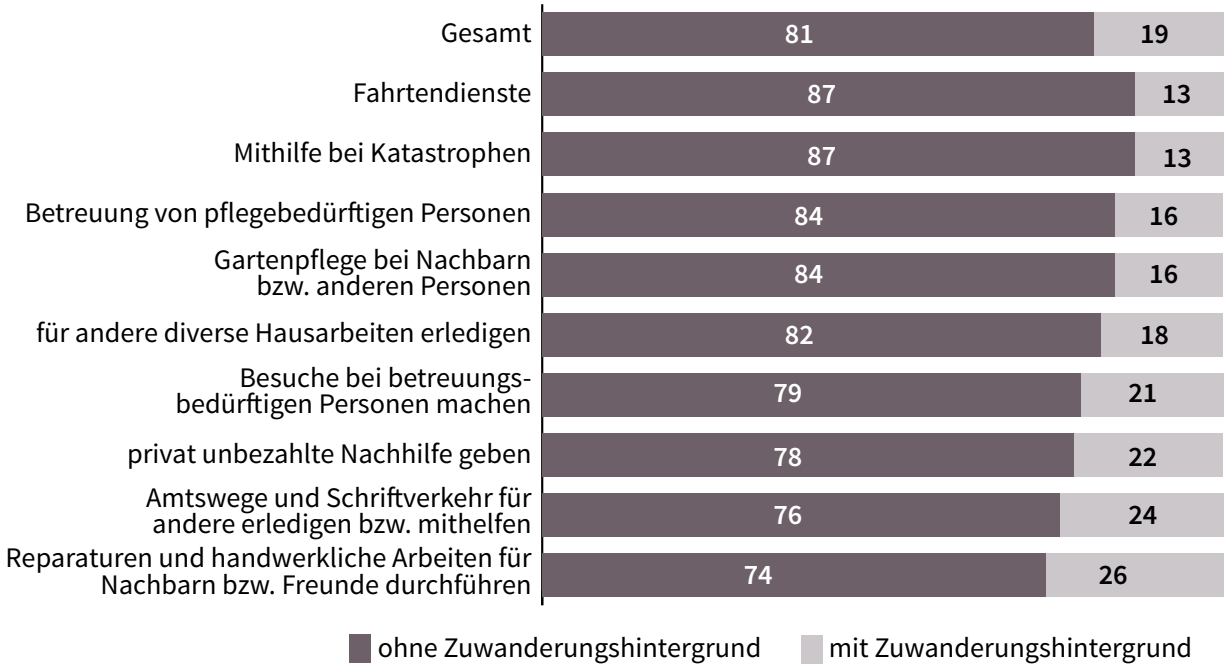
Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2013 (eigene Darstellung)

Abb. 13: Struktur der informellen Freiwilligentätigkeit nach Berufstätigkeit (in Prozent)



Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2013

Abb. 14: Struktur der informellen Freiwilligentätigkeit nach Zuwanderungshintergrund (in Prozent)



Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2013

Informelle Freiwilligentätigkeit und Erwerbstätigkeit schließen einander keineswegs aus. So sind rund zwei Drittel der Personen, die sich in der Nachbarschaftshilfe engagieren, berufstätig. Lediglich bei der Betreuung Pflegebedürftiger, bei Besuchsdiensten oder bei Haushaltsunterstützungen ist der Anteil der nicht Berufstätigen überdurchschnittlich hoch.

Verglichen mit der formellen Freiwilligentätigkeit beteiligen sich an der informellen Freiwilligentätigkeit bedeutend mehr Personen mit Zuwanderungshintergrund. Ein knappes Fünftel der in diesen Bereichen engagierten Personen weist einen Migrationshintergrund auf. Diese Personen helfen anderen überdurchschnittlich bei Reparaturen und handwerklichen Arbeiten in der Nachbarschaft und im Freundeskreis sowie bei der Erledigung von Amtswegen und Schriftverkehr.

2.2.4.2 Intensität der informellen Freiwilligentätigkeit

Von den in der informellen Freiwilligenarbeit Tätigen sind rund 63 Prozent in einem einzigen Bereich, ein knappes Fünftel in zwei Bereichen, 8 Prozent in drei und 10 Prozent in mehr als drei Bereichen aktiv. Im Vergleich zu den Frauen sind anteilsmäßig mehr Männer in mehr als einem Bereich engagiert (41 % versus 32 %). Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Männer sich an eher seltenen Hilfsdiensten (z. B. Katastrophenhilfe) beteiligen, Frauen sich jedoch vermehrt in sozialen und gesundheitlichen Bereichen engagieren, die eine gewisse Regelmäßigkeit des Engagements erfordern.

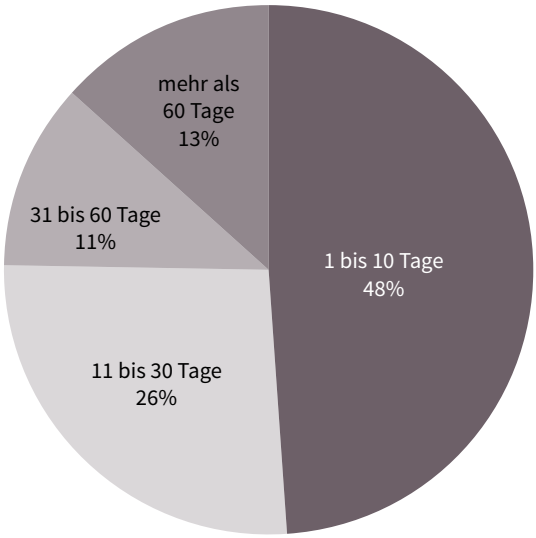
Zwei Drittel der Personen ohne Zuwanderungshintergrund engagieren sich in einem einzigen Bereich, 18 Prozent in zwei Bereichen und 14 Prozent in mehr als zwei Bereichen. Migrantinnen und Migranten, die informelle Freiwilligentätigkeit leisten, sind zur Hälfte in mehr als einem Bereich aktiv (zwei Bereiche: 23 %; drei/mehr Bereiche: 28 %).

Hinsichtlich der Wohnortgröße zeigt sich, dass Bewohnerinnen und Bewohner von Kleingemeinden (bis 2.000 EinwohnerInnen) und Wienerinnen und Wiener in überdurchschnittlichem Ausmaß in mehr als einem Bereich tätig sind. Während bei anderen Wohnortgrößen der Anteil zwischen einem Viertel und einem Drittel liegt, sind in den ländlichen Gemeinden rund 50 Prozent und in Wien rund 46 Prozent in der informellen Freiwilligentätigkeit tätig.

Knapp die Hälfte der informell freiwillig Tätigen engagiert sich bis maximal 10 Tage im Jahr, ein Viertel bis zu 30 Tage und ein weiteres Viertel länger als 30 Tage. Frauen leisten durchschnittlich mehr Tage im Bereich der Nachbarschaftshilfe als die Männer. Während sich bei den Männern lediglich 19 Prozent mehr als 30 Tage engagieren, sind es bei den Frauen rund 30 Prozent. Der Altersgruppenvergleich zeigt diesen Unterschied noch deutlicher. So sind bei den 40- bis 59-jäh-

rigen Frauen, die informelle Tätigkeiten erbringen, 30 Prozent zwischen 11 und 30 Tage jährlich im Einsatz und 15 Prozent sogar mehr als zwei Monate im Jahr. Am zeitintensivsten sind Frauen ab 60 Jahre engagiert: Mehr als 30 Tage pro Jahr arbeiten rund 46 Prozent, mehr als 60 Tage rund 28 Prozent.

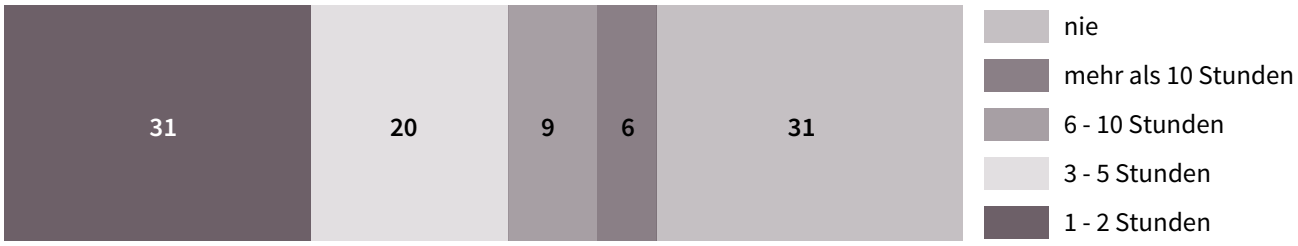
Abb. 15: Zeitausmaß bei der informellen Freiwilligentätigkeit (in Prozent)



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

40 Prozent engagieren sich im informellen Bereich zeitlich begrenzt bzw. projektförmig. 28 Prozent engagieren sich regelmäßig und 32 Prozent üben diese Tätigkeit sowohl regelmäßig wie auch einmalig aus. Frauen leisten zu höheren Anteilen regelmäßige Hilfsdienste als Männer (63 % versus 56 %). Bei den über 60-Jährigen fällt der Unterschied noch deutlicher aus (Frauen: 69 %; Männer: 54 %).

Abb. 16: Zeitaufwand bei der informellen Freiwilligentätigkeit (in Prozent)



Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2013

Innerhalb der letzten 7 Tage vor Durchführung der Befragung engagierten sich zwei Drittel der in der informellen Freiwilligenarbeit Tätigen. Durchschnittlich 3 bis 4 Stunden wurden dafür auf-

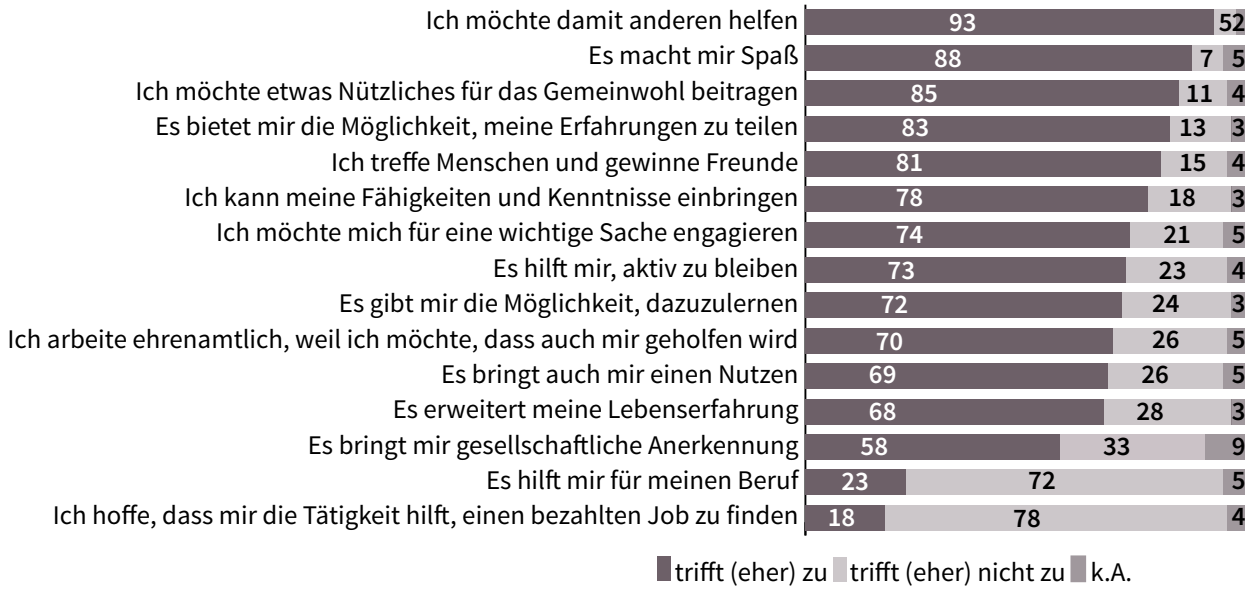
gewendet. Auch hier haben sich Frauen mit knapp 4 Stunden besonders stark eingebracht; bei den Männern waren es durchschnittlich 3 Stunden. Ganz deutlich wird dieser Unterschied bei der Altersgruppe der ab 60-Jährigen: hier engagierten sich die Frauen im Schnitt 5,3 Stunden und die Männer lediglich ca. 3,5 Stunden.

2.2.5 Gründe und Motive für und gegen freiwilliges Engagement

Zur Ermittlung der Beweggründe für freiwilliges Engagement legte IFES den in der Freiwilligenarbeit Tätigen eine Liste mit 15 möglichen Gründen und Motiven vor. Die Befragten konnten angeben, in welchem Ausmaß diese für sie persönlich zutreffen oder nicht zutreffen.

Insgesamt zeigt sich: Als Antriebsfaktoren wirken sowohl altruistische Motive als auch eigennützige, auf die Steigerung des eigenen Wohlbefindens bzw. der eigenen Kompetenzen ausgerichtete Motive.

Abb. 17: Beweggründe für die Freiwilligentätigkeit
in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



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

Rund 93 Prozent der Freiwilligen geben an, dass sie mit ihrem Engagement anderen helfen möchten (58 % trifft voll und ganz zu, 35 % trifft eher schon zu). 85 Prozent möchten etwas Nützliches zum Gemeinwohl beitragen. Drei Viertel meinen, dass sie sich für eine wichtige Sache engagieren wollen. Für 88 Prozent ist es wichtig, dass ihnen die Freiwilligentätigkeit Spaß und Freude macht.

Rund acht von zehn Befragten meinen, dass sie durch ihr Freiwilligenengagement Erfahrungen teilen, Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen, Menschen treffen bzw. Freundschaften schließen können. Sieben von zehn Befragten betonen die Möglichkeit, etwas dazuzulernen und aktiv zu bleiben. Für 23 Prozent der Freiwilligen ist die Hilfe für den eigenen Beruf ein Beweggrund, und lediglich 18 Prozent hoffen, dass diese Tätigkeit ihnen hilft, einen bezahlten Job zu finden. Die beiden letztgenannten Motive findet man mit überdurchschnittlichen Anteilen vorwiegend bei der Altersgruppe der unter 30-Jährigen (Hilfe für eigenen Beruf: 37 %; Hilfe beim Jobfinden: 30 %). Einer der Hauptgründe für die Altersgruppe der über 60-Jährigen ist, dass die Freiwilligentätigkeit ihnen hilft, aktiv zu bleiben (Zustimmung: 82 %).

Besonders interessant erscheinen die Begründungen, warum jemand keine Freiwilligentätigkeit leistet. Auch hier wurde den Befragten eine Liste mit insgesamt 11 Statements und einer vierstufigen Antwortskala vorgelegt. Zwei Hauptfaktoren haben sich dabei herauskristallisiert: Man ist erstens noch niemals gefragt oder gebeten worden, weshalb man auch nicht darüber nachgedacht hat, sich freiwillig zu engagieren, und zweitens ist die Inanspruchnahme durch das familiäre Umfeld zu hoch, um sich zu engagieren.

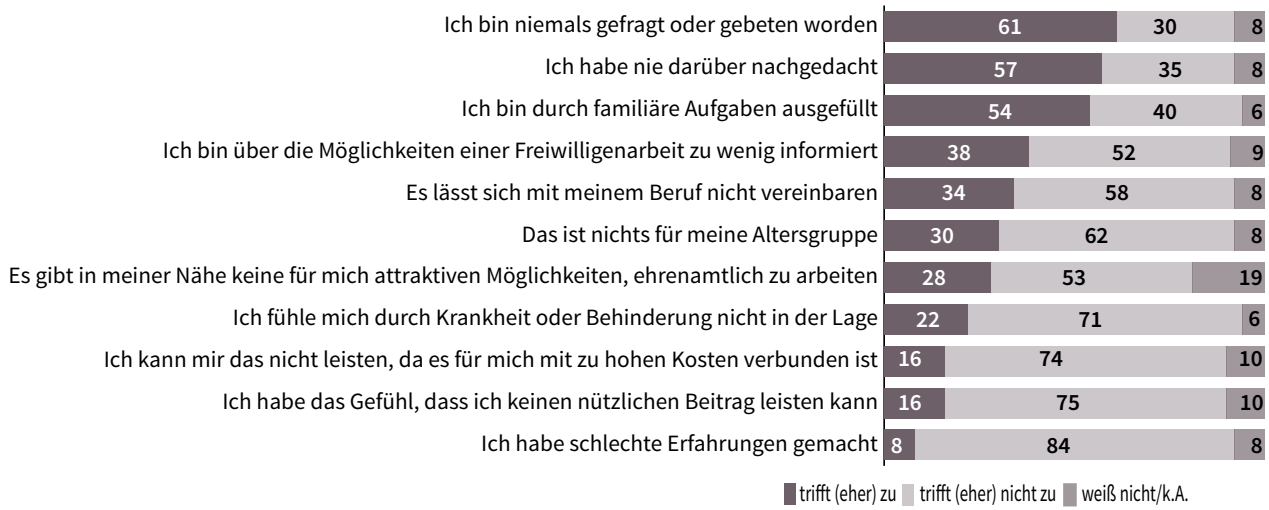
Mangelnde Information über die Möglichkeiten einer Freiwilligentätigkeit führen rund 38 Prozent der Befragten als Grund für ihr Nichtengagement an. Für 24 Prozent ist ein Engagement mit dem Beruf nicht vereinbar. Altersgründe werden von rund 30 Prozent der Nichtengagierten ins Treffen geführt. Für mehr als ein Viertel sind die Möglichkeiten, ehrenamtlich/freiwillig tätig zu sein, nicht attraktiv genug. Alle weiteren Gründe spielen eher eine untergeordnete Rolle.

Rund drei Viertel der Gruppe der unter 40-Jährigen geben an, noch nie darum gebeten worden zu sein und somit auch gar nicht daran gedacht zu haben, sich zu engagieren. Bei den Frauen sind es vor allem die familiären Belastungen, die als Gründe für ihr Nichtengagement angeführt werden. Krankheit oder Behinderung kommen verstärkt erst bei der Altersgruppe der ab 70-Jährigen als Verhinderungsgrund zum Tragen. Bei den 60- bis 69-Jährigen trifft dies nur für 35 Prozent zu. Rund zwei Drittel der ab 70-Jährigen meinen auch, dass Freiwilligentätigkeit nichts für ihre Altersgruppe sei. Bei den jüngeren Alterskohorten wird diese Einschätzung weitaus geringer geteilt. So meinen etwa nur 44 Prozent der 60- bis 69-Jährigen und 32 Prozent der 50- bis 59-Jährigen, dass dies nichts für ihre Altersgruppe sei. Am geringsten wird diese Einschätzung von der Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen geteilt (~11%).

47 Prozent der Erwerbstätigen, die nicht freiwillig tätig sind, führen berufliche Gründe dafür an. Dass man sich Freiwilligentätigkeit auch leisten können muss, meinen 36 Prozent derjenigen, die

mit einem monatlichen Haushaltseinkommen von bis zu 900 Euro netto das Auslangen finden müssen. Bei allen anderen Einkommensstufen ist dieser Ausschließungsgrund bedeutend geringer. Zu wenig attraktive Möglichkeiten, ehrenamtlich/freiwillig tätig zu sein, werden von rund 32 Prozent der Bewohner und Bewohnerinnen kleiner bzw. ländlicher Gemeinden angeführt.

Abb. 18: Gründe, keine Freiwilligentätigkeit zu leisten
in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



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

Ein Informationsmanko bezüglich Freiwilligentätigkeiten wird vor allem von den unter 40-Jährigen – dies weitgehend unabhängig von ihrem Bildungsabschluss – ins Treffen geführt. Für rund 48 Prozent wird dieses Informationsmanko als mitausschlaggebend für ihr bisheriges Nichtengagement angeführt. Uninformiertheit über die Möglichkeiten einer Freiwilligentätigkeit wird ebenso von den Zuwanderinnen und Zuwanderern der ersten und zweiten Generation als Grund genannt (41 %).

2.2.6 Informationsbedarf

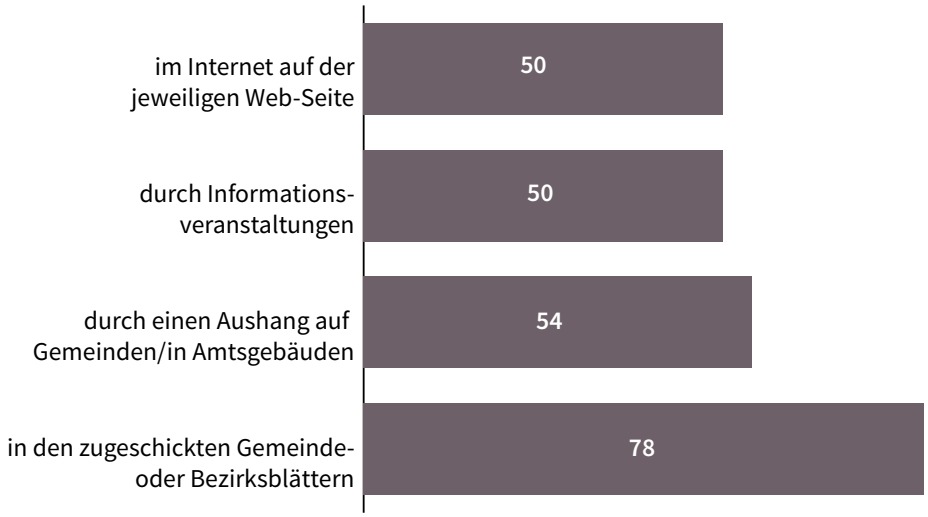
Die IFES-Befragung zeigte auch, dass rund 26 Prozent der Befragten es für sinnvoll halten, die Bevölkerung mehr über die Möglichkeiten einer ehrenamtlichen/freiwilligen Tätigkeit zu informieren. Betrachtet man nur jene, die selbst freiwillig tätig sind, so fällt der Prozentanteil bedeutend höher aus (~45 %). Bei jenen, die sich nicht ehrenamtlich engagieren, liegt die Zustimmung bei einem Fünftel. Für mehr Informationsarbeit - und deutlich über dem Gesamtschnitt - sprechen sich Schülerinnen und Schüler, Studierende (34 %) sowie Personen mit Zuwanderungshintergrund (30 %) aus.

Wer selbst freiwillig tätig ist, tritt besonders stark dafür ein, dass die Vereine mehr Informationsarbeit leisten (82 %). Bei den nicht ehrenamtlich/freiwillig Engagierten nennen acht von zehn Befragten die Gemeinden, sieben von zehn die Vereine, rund vier von zehn das Land und drei von zehn den Bund als Stelle, welche informieren soll. Auch die Migrantinnen und Migranten bevorzugen zunächst die Vereine (81 %) und dann die Gemeinden (75 %) als Informationsträger. Bei den Wienerinnen und Wienern wird der Bund (55 %) in deutlich höherem Ausmaß als wichtige Informationsquelle genannt (zum Vergleich: in den restlichen Bundesländern liegen die Prozentwerte für den Bund als Informationsquelle zwischen 9 und 32 Prozent).

Präferierte Informationsform ist für die meisten Befragten das zugesandte Gemeinde- oder Bezirksblatt. Jede/r Zweite würde es auch begrüßen, Aushänge in Gemeinden/Amtsgebäuden oder Informationen auf den jeweiligen Websites oder Informationsveranstaltungen zur Freiwilligenthematik vorzufinden. Es sind vor allem die unter 30-Jährigen, welche sich für mehr Informationen auf den Homepages der Organisationen und Vereine aussprechen (sechs von zehn). Für Migrantinnen und Migranten ist der persönliche Kontakt in Form von Informationsveranstaltungen besonders wichtig (~67 %). Insbesondere in Wien herrscht ein hohes Interesse an eigenen Informationsveranstaltungen.

Abb. 19: Präferierte Informationsart

(in Prozent; Basis: Personen, die Informationsbedarf sehen)



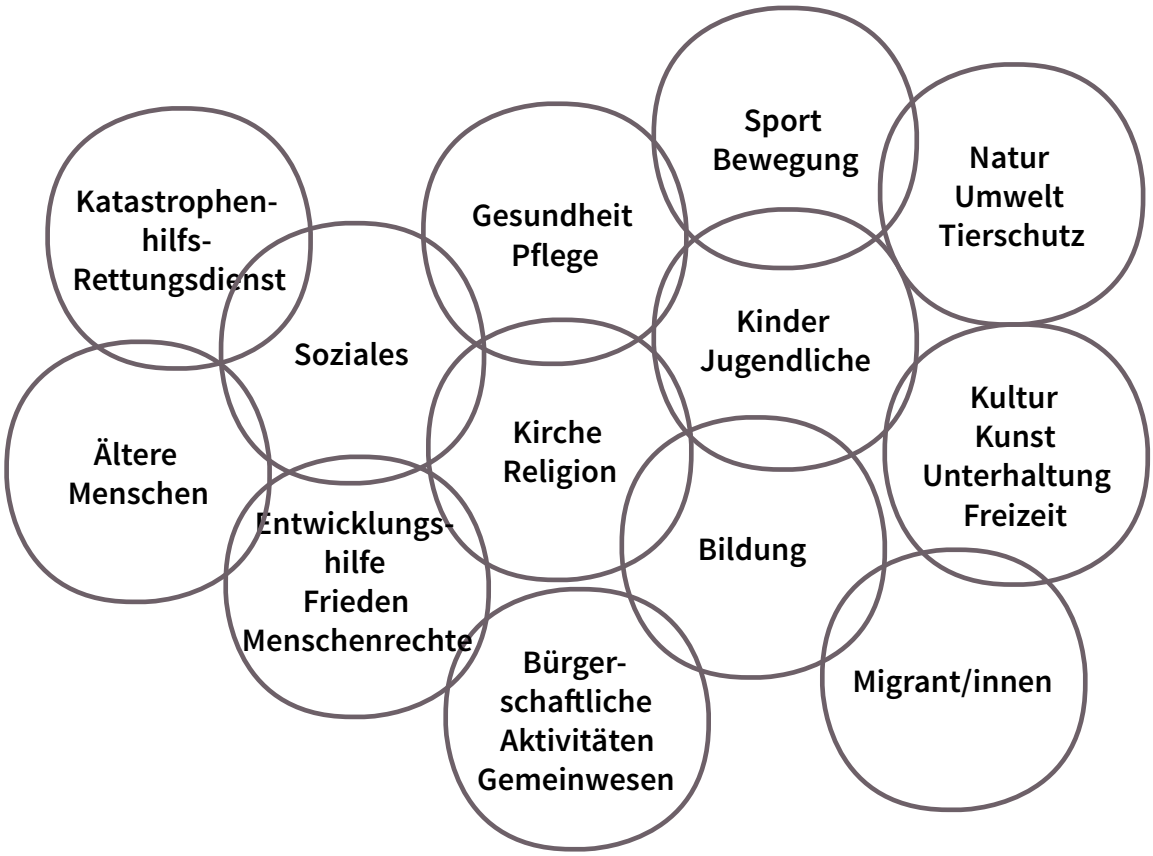
Quelle: IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich 2013

2.3 Bereiche des österreichischen Freiwilligensektors

Claudia Pass, Alfred Rammer, Bernhard Hofer

Dieses Kapitel soll einen Einblick in den österreichischen Freiwilligensektor geben. Angesichts der Vielzahl der Vereine und Initiativen in Österreich handelt es sich hiebei um eine bloß beispielhafte Auflistung von Organisationen, die aber die Vielfältigkeit, Buntheit und Unterschiedlichkeit des österreichischen Freiwilligensektors zum Ausdruck bringen sollen. Die herangezogenen Daten stammen aus unterschiedlichen Quellen (Jahresberichte, Internetrecherchen, telefonische Anfragen etc.). Nachdem sich (ebenso wie bei den Freiwilligen selbst) zahlreiche Organisationen – auch unterschiedlicher Größenordnung – oftmals in mehreren Bereichen engagieren, erfolgte die Zuordnung nach dem jeweiligen Hauptbetätigungsfeld der Organisation.

Abb. 20: Bereiche des österreichischen Freiwilligensektors
(Beispielgrafik)



2.3.1 Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste

Insgesamt sind im Bereich der Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste (in der Folge kurz als KATASTROPHENHILFE bezeichnet) derzeit rund 360.000 Personen freiwillig engagiert. In Bezug auf die Zahl der Beteiligten findet sich dieser Bereich gemeinsam mit der Kirche und dem Gemeinwesen an dritter Stelle. Mehr als 1,3 Millionen Arbeitsstunden leisten Freiwillige wöchentlich im Bereich Katastrophenhilfe – einerseits bei den Feuerwehren, andererseits bei den Rettungsdiensten. Das vielfältige Leistungsangebot der Trägerorganisationen, das auch Leistungen im Bereich Soziales oder Bildung umfasst, erschwert eine eindeutige Zuordnung.[44]

Anders als in Deutschland gibt es in Österreich keine reinen Katastrophenhilfe-Einheiten. Die Katastrophenhilfe wird durch die Feuerwehren vor allem im technischen Bereich, bei der Rettung von Menschen und der Verpflegung erbracht, während Rettungsdienste in der medizinischen Versorgung, im Bereich der Notunterkünfte und ebenfalls in der Verpflegung mit ihren hohen Anteilen an ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aktiv sind.[45]

Das österreichische Feuerwehrwesen ist Sache der Bundesländer. Organisatorisch sind alle Feuerwehren im jeweiligen Landesfeuerwehrverband zusammengefasst. Den größten Teil stellen dabei die **Freiwilligen Feuerwehren**. Die einzelnen Feuerwehren sind grundsätzlich eigenständig, müssen sich jedoch an die Landesgesetze und die Vorgaben der Landesfeuerwehrverbände halten. Die Landesfeuerwehrverbände unterstützen die Ortsfeuerwehren bei Ausbildung und Ausrüstung. Eine Mitgliedschaft steht prinzipiell jeder interessierten Person offen. In einigen Bundesländern war dies bislang gesetzlich nur mit EU-Staatsbürgerschaft möglich. Mittlerweile sind Mitgliedschaften auch für Drittstaatsangehörige möglich. Neben der Freiwilligen Feuerwehr gibt es in Österreich in sechs Landeshauptstädten (Wien, Graz, Innsbruck, Klagenfurt, Linz, Salzburg) auch eine Berufsfeuerwehr. Die Beschäftigten dieser Berufsfeuerwehren sind bei der jeweiligen Stadt angestellt. In besonders gefährdeten Betrieben oder auch in Industriezentren gibt es zudem Betriebsfeuerwehren, deren Mitglieder sich aus der Belegschaft der Betriebe rekrutieren und – bei Bedarf – auch die im Umfeld befindlichen örtlichen Freiwilligen Feuerwehren unterstützen.

---

[44] *Vgl. Fußnote 19.*

[45] *In den jeweiligen Landesgesetzen finden sich für die Feuerpolizei und die örtliche Gefahrenpolizei eigene Bestimmungen. Die Aufgaben der Feuerpolizei umfassen Maßnahmen, die der Verhütung, der Bekämpfung und der Verhinderung der Ausbreitung von Bränden, der Sicherheit von Personen im Brandfalle sowie der Ermittlung von Brandursachen, soweit diese für die Vorbeugung künftiger Ereignisse zweckmäßig sind, dienen. Die Zuständigkeit der örtlichen Gefahrenpolizei umfasst Aufgaben wie die Rettung von Menschen und Tieren sowie die Bergung lebensnotwendiger und lebensgefährlicher Güter und die Abwehr von Gefahren für Menschen, Tiere, lebensnotwendige Güter sowie von solchen, die einen beträchtlichen Sachschaden bewirken können.*

Finanziert werden die Freiwilligen Feuerwehren zum überwiegenden Teil von den Gemeinden. Bei Geräte- bzw. Fahrzeuganschaffungen gibt es auch Subventionen des jeweiligen Bundeslandes. Für den überörtlichen Katastrophenschutz stehen Zuschüsse aus dem Katastrophenfonds zur Verfügung. Durch die Erhöhung der Mittel zur Beschaffung der Einsatzgeräte der Feuerwehren stehen den Ländern aus den Katastrophenfondsmitteln und den Überweisungen aus der Feuerschutzsteuer seit 2013 in Summe jährlich rund 95 Millionen Euro zur Verfügung.[46] Weitere Geldmittel werden durch Sammlungen, Feuerwehrfeste oder spezielle Veranstaltungen u.a.m. lukriert. Spenden an die Freiwillige Feuerwehr sind seit 2012 steuerlich begünstigt.

Tabelle 4: Freiwillige Feuerwehren in Österreich (2012 und 2013)

	2012	2013	Differenz
Feuerwehr allgemein	4.868	4.841	-27
Freiwillige Feuerwehren	4.518	4.515	-3
Betriebsfeuerwehren	344	320	-24
Berufsfeuerwehren	6	6	0
Feuerwehrmitglieder	338.664	337.673	-991
Aktive (gesamt)	256.305	254.494	-1.811
Feuerwehrjugend (gesamt)	25.005	25.171	186
Reservisten (gesamt)	57.354	58.008	654
Männer (gesamt)	322.384	320.361	-2.023
Frauen (gesamt)	16.280	17.312	1.032
Gesamteinsätze	213.412	221.992	8.580
Brandalarmierungen	59.310	57.148	-2.162
Technische Hilfeleistungen	122.802	139.881	17.079
Einsätze nach Verkehrsunfällen	24.472	29.952	5.480
Hochwassereinsätze	7.334	8.844	1.510
Auspumparbeiten	12.731	12.872	141
Sonstige Einsätze	22.313	24.963	2.650
Personenrettung	8.516	8.925	409
KFZ-Brände	1.447	1.282	-165

Quelle: Bundesfeuerwehrverband (2014)

Im Jahr 2013 gab es in Österreich 337.673 Feuerwehrmitglieder, davon 254.494 Aktive, 25.171 Jugendliche und 58.008 Reservistinnen und Reservisten. Der Frauenanteil belief sich auf rund 5 Prozent (Tendenz steigend). Insgesamt wurden 2.625.208 Einsatzstunden geleistet.

[46] *§ 5 Abs. 2(b) Katastrophenfondsgesetz 1996, sowie* ***Bundesministerium für Finanzen: Katastrophenfondsgesetz 1996. 10. Bericht des Bundesministeriums für Finanzen. Wien, März 2014****, S. 4.*

Rettungsdienste helfen und retten Leben durch den Einsatz von qualifiziertem Personal und entsprechenden Mitteln bei medizinischen Notfällen aller Art. Man unterscheidet dabei zwischen bodengebundenem Rettungsdienst (Notfallrettung, Krankentransport), Luftrettung, Bergrettung, Höhlenrettung und Wasserrettung. Das österreichische Rettungswesen ist in Landesgesetzen geregelt. Im Rettungs- und Krankentransport werden neben Hauptberuflichen und Zivildienern eine große Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Helferinnen und Helfer eingesetzt. Im Jahr 2002 wurde der Rettungsdienst in Österreich neu organisiert. Das Sanitätergesetz (SanG)[47] samt Sanitäter-Ausbildungsverordnung (San-AV)[48] unterscheidet zwischen „Rettungssanitäter" und „Notfallsanitäter". Letztere weisen eine umfassendere und erweiterte Sanitäterausbildung auf. Zusätzlich dürfen ausschließlich Notfallsanitäter/innen notärztliche Maßnahmen unterstützen und vorbereiten. Weiteres können Notfallsanitäter/innen sogenannte Notfallkompetenzen erwerben, die – im Falle der Nichtverfügbarkeit von notärztlicher Versorgung – eingebracht werden können und zu einer Entlastung und Optimierung der ärztlichen/notfallmedizinischen Versorgung führen.

Der größte Anbieter von Rettungs- und Krankentransporten ist das **Rote Kreuz**. Im Jahr 2013 waren in den 137 Bezirksstellen des Roten Kreuzes 35.479 Freiwillige beim Rettungsdienst im Einsatz.[49]

Der **Arbeiter-Samariter-Bund Österreich** wies 2013 insgesamt 5.601 Ehrenamtliche auf.[50] Der **Malteser Hospitaldienst Austria** erbrachte mit seinen 1.600 freiwilligen Helferinnen und Helfern im Jahr 2013 rund 120.000 Stunden im Sanitätsdienst sowie in der Betreuung alter, kranker und einsamer Menschen.[51] Die **Johanniter-Unfall-Hilfe in Österreich** verfügt bundesweit über rund 500 ehrenamtliche Hilfen, welche jährlich 90.000 Einsatzstunden leisten. Die Freiwilligen engagieren sich im Sanitäts- und Rettungsdienst, im Krankentransport, im Organtransport oder im Katastrophenhilfsdienst.[52] Als Ergänzung im Rettungs-, Krankentransport- und Sanitätshilfsdienst versteht sich das **Grüne Kreuz**, dem rund 250 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehören.

---

[47] ***BGBl. I Nr. 30/2002***.

[48] ***BGBl. II Nr. 420/2003***.

[49] *Vgl. Österreichisches Rotes Kreuz: Jahresbericht 2013. Insgesamt nennt das Rote Kreuz in seinem Jahresbericht 64.720 Freiwillige, die zusammen mit anderen Tätigkeitsfeldern 11.184.497 Stunden erbracht haben.* ***http://www.roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/Images/Bildarchiv/Jahresrueckblick/2013/RKJB-13.pdf*** *(Zugriff am 23. 10. 2014).*

[50] *Vgl. Arbeiter-Samariter-Bund Österreich: Jahresbericht 2013.* ***http://www.samariterbund.net/fileadmin/JB2013/Bund/JB_Bund_2013.pdf*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*

[51] *Vgl.* ***http://www.malteser.or.at/fileadmin/media/downloads/Malteser%20-%20Kurzuebersicht.pdf*** *(Zugriff am 13.2. 2015) sowie Die Malteser. Ausgabe 02/2014, S. 28f.*

[52] *Vgl.* ***http://www.johanniter.at/presse/medieninformationen/statistik/*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*

Die **Bergrettung** mit ihren rund 12.000 Freiwilligen konnte im Jahr 2013 7.114 Einsätze mit insgesamt 77.236 ehrenamtlichen Einsatzstunden verzeichnen.[53] Die **Österreichische Rettungshundebrigade** ist in einigen Bundesländern wie z. B. Burgenland, Kärnten, Steiermark und Oberösterreich bescheidmäßig als Einsatzorganisation gesetzlich anerkannt. 1966 in Wien gegründet, umfasst sie derzeit 55 Staffeln mit insgesamt 712 ehrenamtlichen Mitgliedern. Neben der Suche nach verschütteten, verletzten oder verirrten Personen ist die Rettungshundebrigade auch in der Katastrophenhilfe im In- und Ausland aktiv.[54] Die **Österreichische Wasserrettung** sieht ihre Hauptaufgabe in der Bekämpfung und Vorbeugung des Ertrinkungstodes. Zu den Angeboten zählen u.a. Schwimmunterrichte für Anfänger/innen und Fortgeschrittene, Ausbildungen im Rettungsschwimmen oder im Führen von Booten usf. An Badegewässern errichtet die ÖWR Stützpunkte für Alarmeinsätze. Anlässlich der Hochwasserkatastrophe 2013 leisteten 720 Einsatzkräfte der Österreichischen Wasserrettung 8.360 ehrenamtliche Einsatzstunden, zudem waren noch 560 weitere Helferinnen und Helfer in Bereitschaft. Fallweise werden Aufgaben der Wasserrettung auch von anderen Rettungsorganisationen wahrgenommen.

Als größter Flugrettungsanbieter Österreichs fungiert der von den ÖAMTC-Landesvereinen gegründete gemeinnützige **Christophorus Flugrettungsverein (CFV).** An den Flugrettungseinsätzen wirken auch Freiwillige mit. Spezielle Rettungsaufgaben werden von der **Österreichischen Höhlenrettung** wahrgenommen. Diese besteht aus fünf eigenständigen Landesverbänden (Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Kärnten und Tirol) mit insgesamt 17 Einsatzstellen.[55] Darüber hinaus gibt es den Österreichischen Höhlenrettungsdienst Landesverband Salzburg, welcher als freiwillige Rettungsorganisation Bestandteil des Katastrophenhilfsdienstes des Landes Salzburg ist. Hier gibt es fünf Bezirkseinsatzgruppen, welche im Einsatzfall zusammengezogen werden. Mit zwei bis drei Einsätzen pro Jahr (ein mittlerer Einsatz mit 20 bis 30 Einsatzkräften dauert rund 12 Stunden) liegt Salzburg in Österreich an erster Stelle.[56]

2.3.2 Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit

Als besonders vielfältig erweist sich der Bereich Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit (in Folge kurz als KULTUR bezeichnet). Gemäß der aktuellen IFES-Befragung sind in diesem Bereich mehr als 432.000 Freiwillige tätig, die eine wöchentliche Leistung von knapp 1,8 Millionen Arbeitsstunden erbringen.[57] Damit stellt der Kulturbereich vergleichsweise den zweitgrößten Bereich – sowohl hin-

---

[53] *Vgl. Österreichischer Bergrettungsdienst: Jahresbericht 2013.* ***http://www.bergrettung.at/uploads/media/oebrd_jahresbericht_2013_web.pdf*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[54] *Vgl.* ***http://www.oerhb.at/*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[55] *Vgl.* ***http://www.oehr.at/*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[56] *Vgl.* ***http://www.hoehlenrettung.at/*** *(Zugriff am 13.2. 2015)*
[57] *Vgl. Fußnote 19.*

sichtlich der Anzahl der Freiwilligen als auch hinsichtlich der geleisteten Arbeitsstunden – hinter dem Sport dar. Mit Blick auf die zahlreichen Kulturaktivitäten und deren Träger in den österreichischen Gemeinden und Bezirken wird deutlich, wie stark dieser Bereich von Freiwilligen dominiert wird. Die in der Folge angeführten Daten verstehen sich deshalb lediglich als exemplarische Auflistungen und konzentrieren sich auf die derzeit größten Kulturträger im Freiwilligenbereich.

Der **Österreichische Blasmusikverband (ÖBV)** ist die Dachorganisation der Blasmusik-Landesverbände und der Partnerverbände Südtirol und Liechtenstein. Als unabhängiger, überparteilicher und gemeinnütziger Verband setzt er sich u.a. für die Erhaltung von traditionellem Brauchtum und typisch österreichischer Blasmusik ein, fördert zeitgenössische symphonische Blasmusik und Kompositionen der Gegenwart und widmet sich der Musikausbildung der Jugend. Ende 2012 umfasste der ÖBV 3.195 Musikkapellen/-vereine, Jugendorchester und Musikschulorchester und hatte insgesamt 140.710 Mitglieder, wovon 106.920 aktive Mitglieder waren. Rund 37 Prozent der aktiven Mitglieder sind Frauen. Der Blasmusikjugend gehören rund 89.000 Mitglieder an.[58]

Tabelle 5: Österreichischer Blasmusikverband (2010 bis 2012)

	2010	2011	2012
Anzahl der Musikkapellen/Musikvereine	2.169	2.171	2.169
Anzahl der Jugendorchester	986	1.019	1.026

Quelle: Jahresbericht 2012 des Österreichischen Blasmusikverbandes

Die 1949 als Österreichischer Sängerbund gegründete und heute als **Chorverband Österreich (ChVÖ)** bekannte Dachorganisation der österreichischen Chorverbände und Landessängerbünde verfolgt ebenfalls kulturelle Ziele. Die wichtigsten Aktivitäten umfassen die Jugendarbeit, Erwachsenenbildung, interkulturellen Austausch und Auslandskontakte, die Zusammenarbeit mit österreichischen Komponistinnen und Komponisten sowie die Vermittlung von Informationen aus und für die Chorszene. 82.156 Sängerinnen und Sänger singen in 3.256 Chören. Pro Jahr werden rund 13.000 Konzerte veranstaltet. Es wird an 20.000 Messen und Gottesdiensten, an rund 11.000 gesellschaftlichen Veranstaltungen (Ausflüge, Feiern etc.) und an rund 500 Rundfunk- und Fernsehaufnahmen bzw. Produktionen von Tonträgern mitgewirkt.[59]

Der **Österreichische Arbeitersängerbund (ÖASB)** ist die Dachorganisation von sieben Landesorganisationen und versteht sich als eine Gemeinschaft, die sich der Pflege und Verbreitung musi-

[58] *Vgl.* ***http://www.blasmusik.at/fileadmin/user_upload/bilder/Statistik/OEBV-Jahresstatistik_2012.pdf*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[59] *Vgl.* ***http://www.chorverband.at/profil2011.html*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*

kalischen Kulturgutes, insbesondere des Chorgesangs, widmet. Er bietet musikalische Aus- und Weiterbildung für Jung und Alt in Form von Kinder- und Jugendworkshops, Seminare für Gesang, Chorleiterkurse und unterstützt und fördert die Teilnahme an Chorfestivals und Chorwettbewerben auf nationaler und internationaler Ebene. Derzeit gibt es über 2.000 aktive und rund 7.000 unterstützende Mitglieder, welche in insgesamt 94 Vereinen aktiv sind.[60]

Zum **Bund Österreichischer Trachten- und Heimatverbände** zählen 1.282 Vereine und 340 Jugendgruppen mit 120.542 Mitgliedern, davon 103.043 ordentliche Mitglieder.[61] Sein Anliegen ist u. a. die stärkere Verankerung des Begriffs ‚Heimat', die Erhaltung von Sitten und Bräuchen, die Weitergabe von bodenständiger Kultur an die Jugend und die Bewahrung der Identität durch Tragen des „Gewandes".[62]

Tabelle 6: Bund Österreichischer Trachten- und Heimatverbände nach Bundesländern 2012

Trachten- und Heimatverbände	Vereine	Jugendgruppen	Mitglieder		
			ordentliche	darunter: unter 30 Jahren	weitere
Österreich	1.299	341	97.899	17.625	18.274
Burgenland	28	14	1.057	437	100
Kärnten	61	17	1.639	937	581
Niederösterreich	463	41	40.402	4.412	563
Oberösterreich	116	24	9.049	1.211	3.253
Salzburg	353	73	15.576	5.018	11.838
Salzkammergut	39	31	2.419	801	1.521
Steiermark	79	69	12.845	1.192	336
Tirol	99	51	9.750	3.550	76
Vorarlberg	54	20	4.650	.	.
Wien	7	1	512	67	6

Quelle: Statistik Austria, Bund Österreichischer Trachten- und Heimatverbände
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/kultur/volkskultur_heimat-_und_brauchtumspflege/index.html *(Zugriff am 01.11.2014)*

Der **Österreichische Bundesverband für außerberufliches Theater** weist im Jahr 2012 insgesamt 1.476 Mitglieder auf, darunter Amateur-Theater-, Figuren- und Puppentheater-, Schauspiel-, Kinder-

[60] *Vgl.* ***http://www.oeasb.at/*** *(Zugriff am 23.10. 2014).*
[61] *Vgl.* ***http://www.statistik.at/web_de/static/mitglieder_des_bundes_oesterreichischer_trachten-_und_heimatverbaende_nach_021016.pdf*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[62] *Vgl.* ***http://www.konvent.gv.at/K/DE/POSP-K/POSP-K_00087/fname_014922.pdf*** *(Zugriff am 1. 11. 2014).*

und Jugendspiel- sowie Seniorenspielgruppen.[63] Auch zahlreiche nicht-organisierte ‚freie' Theatergruppen und Chorvereinigungen sind im Bereich Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit aktiv.

Als kulturpolitische Interessenvertretung und als Beratungsinstanz im Auftrag der Kulturinitiativen sieht die **IG Kultur Österreich** ihre zentrale Aufgabe in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für emanzipatorische Kulturarbeit. Die derzeit 352 Mitgliedsorganisationen der IG Kultur Österreich spiegeln das Bild einer diversen, lebendigen und aktiven Kulturarbeit wider.[64]

Bibliotheken und Archive sind dem kulturellen Erbe ebenso wie Museen zuzurechnen. Das Bibliothekswesen ist bundesweit gut organisiert. Der **Büchereiverband Österreichs (BVÖ)** vertritt als Dachverband die Interessen der Öffentlichen Bibliotheken (siehe auch Bereich Bildung).

Der **Museumsbund Österreich (MÖ)** ist eine 1981 gegründete Dachorganisation aller österreichischen Museen, unabhängig von Größe oder inhaltlicher Positionierung. Mitglieder sind neben den Bundes- und Landesmuseen auch zahlreiche private Museen sowie Museen-Verbünde. Eine Vielzahl von Personen sind in den Museen und Sammlungen regelmäßig freiwillig/ehrenamtlich tätig, wobei es diesbezüglich wenig umfassendes statistisches Material gibt. Beispielhaft sei an dieser Stelle der Verbund Oberösterreichischer Museen angeführt, dessen Mitglieder Heimat- und Regionalmuseen, Freilichtmuseen, Spezialmuseen, Landesmuseen und andere museale Einrichtungen und Sammlungen in Oberösterreich sind. Als Rechtsträger treten vorwiegend gemeinnützige Vereine auf. 50 Prozent der Sammlungen sind im Besitz von Vereinen, 24 Prozent der Sammlungen gehören Gemeinden und Städten. Im Jahr 2011 wurde eine statistische Gesamterhebung durchgeführt. 20 Prozent der Museen werden von hauptamtlichen Museumsleiterinnen und -leitern geführt. Bei 80 Prozent liegt die Leitung in ehrenamtlichen Händen.[65] Vorsichtig hochgerechnet auf die 297 Museen und Sammlungen ergibt sich eine Zahl von 2.200 Ehrenamtlichen.[66]

Im Kunst- und auch im Freizeitbereich findet sich in Österreich ein buntes Spektrum an Vereinen mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen. Statistische Daten über freiwilliges Engagement in diesen Bereichen sind derzeit nur für einzelne Bereiche eruierbar. Dass das Spektrum im Kulturbereich stets bunter wird, ist auch ein Ergebnis der Zuwanderung. In den letzten Jahren und Jahrzehnten sind in Österreich zahlreiche Kulturvereine entstanden, die nicht nur Anlaufstelle für Migrantinnen und Migranten sind, sondern auch zur besseren Verständigung zwischen diesen und der österreichischen Bevölkerung beitragen möchten.

---

[63] *Vgl. Statistik Austria:* ***http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/kultur/volkskultur_heimat-_und_brauchtumspflege/index.html*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*

[64] *Vgl.* ***http://igkultur.at/mitglieder*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*

[65] *Vgl. Verbund Oberösterreichischer Museen (Hrsg.): Statistische Gesamterhebung der Museen Oberösterreichs 2011.*

[66] *Eigene Hochrechnung auf Basis zur Verfügung stehender Daten.*

2.3.3 Umwelt, Natur und Tierschutz

Im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem 1. Freiwilligenbericht hat der Bereich Umwelt, Natur und Tierschutz (in der Folge kurz UMWELT genannt) stark an Bedeutung hinzugewonnen. Derzeit finden sich in diesem Bereich rund 216.000 Freiwillige, welche wöchentlich ca. 901.000 Stunden im Einsatz sind.[67] Die Bedeutungszunahme ist zum großen Teil auf die intensive Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit der Umwelt-, Tier- und Naturschutzorganisationen zurückzuführen. Dies spiegelt sich – abseits des freiwilligen Engagements – auch in der Zunahme der Mitgliederzahlen der Organisationen wider. Die in der Folge präsentierten Organisationen und Vereine stellen lediglich eine grobe Auswahl aus dem großen Spektrum der in diesem Bereich wirkenden Einrichtungen dar.

Der **Umweltdachverband (UWD)** wurde 1973 als Interessenvertretung mit der Bezeichnung „Österreichische Gesellschaft für Natur- und Umweltschutz“ (ÖGNU) gegründet und stellt heute für 39 Umwelt- und Naturschutzorganisationen aus ganz Österreich mit rund 1,3 Millionen Mitgliedern eine überparteiliche Plattform dar. Unter anderen finden sich hier Mitgliedsorganisationen wie der **Österreichische Alpenverein** mit 470.000 Mitgliedern (davon über 22.000 Freiwillige) und seiner Jugendorganisation (**Österreichische Alpenvereinsjugend**), welcher ca. 119.000 Mitglieder angehören, die **Naturfreunde Österreich** mit 150.000 Mitgliedern, der **Naturschutzbund** als älteste Naturschutzorganisation mit rund 80.000 Mitgliedern und dessen Jugendorganisation (**Österreichische Naturschutzjugend**) mit rund 10.000 Mitgliedern. Darüber hinaus gibt es noch viele große Mitgliedsorganisationen, für welche der Umwelt-, Natur- und Tierschutz ein wichtiges, jedoch nicht primäres Thema ist. Hierzu gehören beispielsweise **die Kinderfreunde**, die **Pfadfinderinnen und Pfadfinder Österreichs**, die **Roten Falken**, die **Landjugend Österreichs** als größte Jugendorganisation des ländlichen Raumes mit rund 90.000 Mitgliedern oder das **Österreichische Jugendrotkreuz (ÖJRK)**.

Zentrales Anliegen des Umweltdachverbandes ist der nachhaltige Schutz der Lebensressource Wasser, der Einsatz für Klimaschutz und erneuerbare Energien, das Engagement für heimische Schutzgebiete, die Erhaltung der Vielfalt an Genen, Arten und Ökosystemen sowie die Weiterentwicklung der Österreichischen Nachhaltigkeitsstrategie.[68]

Das **ÖKOBÜRO** wurde 1993 als Koordinationsstelle österreichischer Umweltorganisationen von den Organisationen Greenpeace Österreich, WWF Österreich, GLOBAL 2000 und Umweltforum - Forum Österreichischer Wissenschaftler für den Umweltschutz gegründet. Derzeit gehören dem ÖKOBÜRO 15 Organisationen aus dem Umwelt-, Natur- und Tierschutzbereich an.[69]

---

[67] *Vgl. Fußnote 19.*
[68] *Vgl.* ***http://www.umweltdachverband.at/*** *(Zugriff am 22. 1. 2014).*
[69] *Vgl.* ***http://www.oekobuero.at/*** *(Zugriff am 23.10. 2014).*

Im Bereich des Tierschutzes gibt es in Österreich zahlreiche Stiftungen, Organisationen und Vereine. Die genaue Anzahl ist schwer feststellbar. Viele Organisationen haben sich zu Verbänden zusammengeschlossen, um ihren Anliegen in der Politik und Öffentlichkeit damit mehr Nachdruck zu verleihen.

Die 1978 als Zentralverband der Tierschutzvereine Österreichs gegründete und 2004 in **Verband der Österreichischen Tierschutzorganisationen pro-tier** umbenannte Organisation versteht sich als Sprachrohr des Tierschutzes. Derzeit gehören pro-tier 26 Mitgliederorganisationen an. Seine Funktionärinnen und Funktionäre arbeiten alle ehrenamtlich.[70] Der **Verband Österreichischer Tierschutzfreunde (VÖT)** sieht sich ebenso als integrative Plattform des Tierschutzes und weist nach eigenen Angaben rund 6.000 Mitglieder auf.[71] In Oberösterreich gibt es den Dachverband Oberösterreichischer Tierschutzorganisationen mit derzeit 15 Mitgliedsorganisationen.[72] Der im Jahre 1899 gegründete **Österreichische Tierschutzverein** betreibt und unterhält im Bundesgebiet derzeit fünf „Franz von Assisi-Höfe". Das sind umstrukturierte Bauernhöfe, auf denen gerettete, verletzte oder verstoßene Tiere ein artgerechtes Zuhause finden. Der Verein leistet Aufklärungs- und Lobbying-Arbeit und betreibt die kostenlose, rund um die Uhr einsatzbereite „Assisi-Hof"-Tierrettung.[73] Darüber hinaus finden sich auf diversen Internetseiten noch rund 120 weitere Organisationen, Tierheime eingeschlossen.

Auch international tätige Organisationen sind in Österreich vertreten. Der Verein **World Wide Fund For Nature (WWF)** ist die größte Naturschutzorganisation der Welt und ist in rund 100 Ländern aktiv. In Österreich tritt der WWF für die Erhaltung der Natur und ihrer verschiedenen Erscheinungsformen sowie für die Förderung des Bewusstseins der Allgemeinheit für die Anliegen des Natur- und Umweltschutzes und eine ökologische, soziale und ökonomisch nachhaltige Entwicklung ein.[74]

Greenpeace ist eine globale Umweltorganisation und ist in über 40 Ländern weltweit präsent und unterhält 28 nationale und regionale Büros. Die Organisation setzt sich für den Erhalt der letzten Urwälder und für erneuerbare Energien ein. Sie veröffentlicht zahlreiche Ratgeber für Konsumentinnen und Konsumenten, tritt gegen Gentechnik in Lebensmitteln und gegen die Ausbeutung der Meere auf und macht mit oft spektakulären Einsätzen auf ihre Anliegen aufmerksam. Ehrenamtliche Teams unterstützen Greenpeace-Kampagnen, -themen und –projekte.[75]

---

[70] *Vgl.* ***http://pro-tier.at/*** *(Zugriff am 23.10. 2014).*
[71] *Vgl.* ***http://www.pro-tierschutz.at/uns.htm*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[72] *Vgl.* ***http://dachverband.jimdo.com/*** *(Zugriff am 23. 10. 2014).*
[73] *Vgl.* ***http://www.tierschutzverein.at/*** *(Zugriff am 1. 11. 2014).*
[74] *Vgl. WWF-Jahresbericht 2013 (Österreich).*
[75] *Vgl. Greenpeace: Jahresbericht 2012. Greenpeace in Zentral- und Osteuropa. Wien 2013.*

1988 wurde in Wien der Verein **Vier Pfoten** als internationale Tierschutzorganisation ins Leben gerufen. Die Organisation setzt sich mit Projekten, Kampagnen, Informations- und Lobbyarbeit für den Schutz der Tiere ein. Die Mitglieder sind großteils unentgeltlich tätig.[76]

Zum Bereich Umwelt, Natur- und Tierschutz zählen auch die **Obst- und Gartenbauvereine**. Diese sehen es als ihre Aufgabe an, ihren Mitgliedern Wissen und Können für einen erfolgreichen Obst- und Gartenbau zu vermitteln. Besonders erwähnenswert ist auch die **Kleingartenbewegung**, welche von Anfang an soziale Aufgaben in den Vordergrund stellte. Ursprünglich ein „Symbol des Überlebens" haben Kleingärten heute vermehrt eine Freizeit- und Erholungsfunktion. Im Jahre 1916 wurde der **Zentralverband der Kleingärtner und Siedler Österreichs** gegründet. Ziel ist der Zusammenschluss aller Kleingärtner und Kleingärtnerinnen zum Zweck gemeinsamer Tätigkeit, volkswirtschaftlicher, kultureller, gesundheitlicher und sozialer Förderung. Derzeit gibt es in Österreich 39.234 Kleingärtner/innen, die in 384 Vereinen und fünf Landesverbänden (Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark und Wien) organisiert sind.[77]

Eine Sonderform sind die **Wassergenossenschaften**. Diese sind ähnlich wie Vereine eingerichtet, arbeiten nicht gewinnorientiert und ermöglichen die Mitbestimmung ihrer Mitglieder. Ihre Aufgaben sind im österreichischen Wasserrechtsgesetz[78] festgehalten. In einigen Bundesländern gibt es auch Dachverbände für Wassergenossenschaften. Neben den Genossenschaften zur Trinkwasserversorgung gehören diesen teilweise auch Abwassergenossenschaften, Entwässerungs- und Bewässerungsgenossenschaften an. Die Funktionäre sind größtenteils ehrenamtlich tätig.

2.3.4 Kirchlicher und religiöser Bereich

Im kirchlichen und religiösen Bereich (in Folge kurz als RELIGION bezeichnet) spielt Freiwilligentätigkeit eine wesentliche Rolle. Mit rund 360.000 Freiwilligen und mehr als 1,4 Millionen wöchentlichen Arbeitsstunden[79] ist der kirchliche Bereich ein wichtiger Sektor des freiwilligen Engagements in Österreich. Eine Zuordnung von Freiwilligenaktivitäten fällt in diesem Bereich besonders schwer, da Kirchen und Religionsgemeinschaften auch viele Leistungen im Sozial- und Gesundheitsbereich (z. B. Caritas, Diakonie), in den Bereichen Bildung (Bildungshäuser, Akademien), Kultur (Museen, Ausstellungen, Veranstaltungen) oder Gemeinwesen erbringen. Geprägt ist dieser Bereich vor allem durch die römisch-katholische und die evangelische Kirche (A.B. und H.B.) in Österreich.

---

[76] *Vgl.* ***http://www.vier-pfoten.at/*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[77] *Vgl.* ***http://www.kleingaertner.at/wir/vereine.htm*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[78] *Vgl. BGBl. Nr. 215/1959, 9. Abschnitt, i.d.g.F.*
[79] *Vgl. Fußnote 19.*

Mit schätzungsweise 500.000 Personen muslimischen Glaubens stellt der Islam die heute zweitgrößte Religionsgemeinschaft in Österreich dar.[80] Bereits 1912 wurde der Islam als offizielle Religionsgemeinschaft in Österreich anerkannt.[81] Mit der gesetzlichen Anerkennung als Kirche oder Religionsgemeinschaft kommt dieser die Stellung einer Körperschaft des öffentlichen Rechts zu. „Ein Merkmal solcher Körperschaften liegt in der Wahrnehmung von Aufgaben des öffentlichen Interesses. Damit sind neben religiösen auch soziale, gesellschaftliche und kulturpolitische Aufgaben gemeint, die dem Gemeinwohl dienen."[82]

Zu Beginn des Jahres 2015 waren in Österreich 16 Kirchen und Religionsgesellschaften gesetzlich anerkannt.

Die römisch-katholische Kirche umfasst ein seelsorgerisches Netz von mehr als 3.000 Pfarren und rund 8.000 Kirchen und Kapellen. In den Pfarren tragen Laien die Mitverantwortung. Derzeit gibt es bundesweit rund 45.000 Pfarrgemeinderäte. 30.000 davon werden gewählt. Die Pfarrgemeinderäte bilden das Rückgrat des ehrenamtlichen Engagements in den Pfarren. Zahlreiche Personen engagieren sich auch in diversen Gruppen, die nicht vereinsmäßig organisiert sind (z. B. Kirchenchor, Besuchsdienste, Kinderbetreuung) und deren Aufgaben sich nicht nur auf religiöse Bereiche beschränken. Zudem werden bestimmte Ämter ehrenamtlich übernommen (Lektorat, Kommunionhilfe, Leitung von Wortgottesfeiern, Begräbnisleitung). Nach Angaben der römisch-katholischen Kirche sind diese Personen insgesamt rund 60 Millionen Stunden pro Jahr ehrenamtlich im Einsatz. Zirka 660 Ehrenamtliche sind in der **Telefonseelsorge** tätig und führen jährlich an die 300.000 Gespräche. In der Katholischen Jungschar und **Jugend** erleben fast 300.000 Kinder und Jugendliche Gemeinschaft und werden dabei von 20.000 ehrenamtlichen Gruppenleiterinnen und -leitern begleitet. Die Katholische Aktion verzeichnet mehr als 250.000 Mitglieder. Beim 1953 gegründeten **Katholischen Familienverband** gibt es rund 60.000 Mitgliedsfamilien.[83] Die **Katholische Frauenbewegung Österreichs (KFBÖ)** im Rahmen der Katholischen Aktion ist die größte Frauenbewegung Österreichs. Die **Katholische Männerbewegung Österreichs (KMBÖ)** ist ebenfalls ein Teil der Katholischen Aktion und zählte gemäß Jahresbericht 2012/2013 insgesamt 30.823 Mitglieder. 1.971 Personen arbeiten ehrenamtlich in der KMB, 528 sind bei ihrer entwicklungspolitischen Aktion SEI SO FREI engagiert.[84]

Kennzeichnend für die evangelischen Kirchen mit über 200 Gemeinden (mit 299.699 Mitgliedern in der Lutherischen Kirche und 13.590 Mitgliedern in der Reformierten Kirche) ist die autonome

---

[80] *Vgl.* ***http://www.integrationsfonds.at/monographien/islam_in_oesterreich/*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[81] *Vgl. BGBl. Nr. 164/1988*
[82] *Vgl.* ***https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/82/Seite.820100.html*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[83] *Vgl.* ***http://www.katholisch.at/statistik*** *(Zugriff am 1.11. 2014).*
[84] *Vgl. Katholische Männerbewegung: Jahresbericht 2012/2013. Wien, 2013, S. 5.*

Pfarrgemeinde, welche ihre Angelegenheiten selbst verwaltet.[85] Die gewählten Mitglieder von Gemeinderat, Presbyterium und Kuratorium sind allesamt ehrenamtlich tätig. Darüber hinaus engagieren sich viele Personen in unterschiedlichen Gruppen und verrichten dort freiwillige Tätigkeiten (z.B. Lektorat, Kindergottesdienste, Krankenhaus-Seelsorge, Besuchs- oder Botendienste). In der **Evangelischen Jugend (EJ)** sind 3.375 Ehrenamtliche österreichweit für knapp 100.000 Mitglieder in Kinderkreisen, Jugendclubs, Jungscharstunden, Freizeiten, Konfirmanden/Konfirmandinnen-Gruppen etc. tätig.[86]

Die **Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich (IGGiÖ)** vertritt Musliminnen und Muslime in Österreich. Das religiöse Leben findet in mehr als 200 registrierten Moscheen statt.[87] Als unabhängige muslimische Jugendorganisation ist die 1996 gegründete **Muslimische Jugend Österreich** aktiv, welche auch Mitglied der Österreichischen Bundesjugendvertretung (BJV) ist. Partnerorganisationen sind **Junge Musliminnen Österreich (JMÖ)** für die Frauen und Muslimische Pfadfinderinnen und Pfadfinder Österreich (MPÖ) für die 8 bis 14-Jährigen. Die nach eigenen Angaben größte islamische Vereinigung in Österreich ist die **Türkisch-islamische Union für kulturelle und soziale Zusammenarbeit in Österreich (ATIB)**. Ihr gehören rund 90.000 Mitglieder an. Nahezu ebenso groß dürfte die 1988 als Dachverband gegründete **Islamische Föderation Wien (IFW)** mit bis zu 60 Moscheen sein. Die 1980 gegründete und türkisch geprägte **Union islamischer Kulturzentren (UIKZ)**[88] legt den Schwerpunkt ihrer Verbandsarbeit auf die religiöse Erziehungstätigkeit. Daneben gibt es noch den **Verband der bosniakischen islamischen Vereine (IZBA)** mit derzeit rund 40 Mitgliedsvereinen.[89]

Die **Israelitische Kultusgemeinde** ist die bedeutenste Vertretung der Jüdinnen und Juden in Österreich. Auch im Rahmen des jüdischen Lebens leistet ehrenamtliches Engagement einen großen Beitrag zum Zusammenhalt.

Einen eigenständigen Teil der römisch-katholischen Kirche stellen die **Ordensgemeinschaften** dar. 85 Männerorden mit 1.950 Ordensmännern und 115 Frauenorden mit 4.100 Ordensfrauen treten als Träger von Seelsorge, sozialen Einrichtungen, als Unterhalter von Schulen und Kindergärten, Betreiber von Krankenhäusern und Erhalter des kulturellen Erbes auf. Beispielhaft seien hier einige ihrer Aktivitäten angeführt:

Freiwillig und ehrenamtlich engagiert sich das Team von **VIDES AUSTRIA**, um junge Menschen, die in weltweiten Berufs-, Ausbildungs- und Hilfsprojekten der **Don Bosco Schwestern** arbeiten,

---

[85] *Vgl.* ***http://www.evang.at/*** *(Zugriff am 1.11. 2014).*
[86] *Gemäß telefonischer Auskunft der Evangelischen Jugend Österreich, 12.2.2015.*
[87] *Vgl.* ***http://derislam.at/*** *(Zugriff am 29.1.2015)*
[88] *Vgl.* ***http://www.uikz.org/jm/index.php/uikz*** *(Zugriff am 29.1.2015).*
[89] *Vgl.* ***http://izba.at*** *(Zugriff am 29.1.2015)*

auf ihren Einsatz vorzubereiten. Diesem Personenkreis wird dabei die Möglichkeit geboten, einen Sozialeinsatz im Ausland zu absolvieren.[90]

Im Rahmen des **Don Bosco Flüchtlingswerkes** und **Jugend Eine Welt** arbeiten junge Menschen als Freiwillige oder im Rahmen des Zivildienstes weltweit für bedürftige Jugendliche.

Die **Vinzenzgemeinschaften** – in Österreich mit 146 Gruppen vertreten - arbeiten nahezu ausschließlich mit Ehrenamtlichen, um Armen das Leben zu erleichtern bzw. sie wieder in die Gesellschaft einzugliedern.[91] Es handelt sich dabei um vereinsrechtlich organisierte Gruppen, welche in den jeweiligen Pfarrgemeinden beheimatet sind.

Die **Steyler Missionare** leiten weltweit mehr als 1.000 Pfarren, führen acht Universitäten und 50 Hochschulen, hunderte Schulen und Kindergärten, Krankenhäuser, Rehabilitationszentren, Drogenstationen und Straßenkinderprojekte und haben Niederlassungen in über 70 Ländern, davon acht in Österreich. Jugendliche und junge Erwachsene haben die Möglichkeit, als Missionar bzw. Missionarin auf Zeit einen Einsatz in einer anderen Kultur zu machen. Finanziell wird die Arbeit u.a. durch Selbstbesteuerungsgruppen oder Initiativen in den Pfarren unterstützt.[92]

Seit 2009 sind **Jehovas Zeugen** in Österreich als Religionsgemeinschaft anerkannt. Die Mitglieder sind zum Großteil ehrenamtlich von Haus zu Haus und auf den Straßen unterwegs.[93]

2.3.5 Sozial- und Gesundheitsbereich

Der Sozial-und Gesundheitsbereich (in Folge kurz als SOZIALES bezeichnet) weist Überschneidungen zu anderen Bereichen wie etwa Religion, Bildung, Rettungsdienst oder auch Sport auf. Rund 288.000 Freiwillige erbringen eine wöchentliche Arbeitsleistung von 1,16 Millionen Stunden.[94]

Getragen wird dieser Bereich vor allem von den großen österreichischen Wohlfahrtsorganisationen wie dem Roten Kreuz, der Caritas, der Diakonie, der **Volkshilfe Österreich**, dem **Österreichischen Hilfswerk** oder dem **Arbeiter-Samariter-Bund Österreichs**. Darüber hinaus gibt es auch Zusammenschlüsse in Dachverbänden oder viele lokal bzw. regional tätige Organisationen, welche sich um soziale und gesundheitliche Bedürfnisse diverser Bevölkerungsgruppen annehmen.

---

[90] *Vgl. Don Bosco Schwestern: VIDES Jahresbericht 2012/2013, Salzburg, 2013.*
[91] *Vgl.* ***http://www.vinzi.at/de/ueber-uns/vinzenzgemeinschaft/*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[92] *Vgl.* ***http://www.steyler.eu/svd/at/Provinz-OES/Ihr-Engagement-AT.php*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[93] *Vgl.* ***http://www.jehovaszeugen.at/*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[94] *Vgl. Fußnote 19.*

Das **Österreichische Rote Kreuz** wies im Jahr 2013 in den Gesundheits- und Sozialen Diensten insgesamt 8.662 Freiwillige aus. Das **Österreichische Jugendrotkreuz** hatte 2012 8.154 freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.[95]

Die **Caritas** engagiert sich für notleidende, pflegebedürftige, kranke und alte Menschen sowie für jene, die an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden und am sozialen Leben kaum teilnehmen können. Laut Jahresbericht waren 2013 13.463 Hauptberufliche und ca. 40.000 Freiwillige aktiv.[96] Im Rahmen der vielfältigen **youngCaritas-Aktivitäten** (Projekte, Events, Bildungsangebote) engagierten sich im Jahr 2013 rund 90.000 Kinder und Jugendliche in ganz Österreich (siehe auch Kap. 2.12.1).

Die **Volkshilfe Österreich** mit ihren rund 8.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sucht vor allem Freiwillige für Besuchsdienste, Haussammlungen sowie für die Beratung und Unterstützung von Menschen, die von Armut betroffen sind. 2009 wurde von ihr – angesichts der Organisation des Spendenbereichs und der internationalen Arbeit – der Verein Volkshilfe Solidarität gegründet.

Das **Hilfswerk Österreich** mit seinen Landesverbänden und 8.566 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern engagiert sich in den Bereichen Pflege und Altenbetreuung, Kinder, Jugend und Familie, soziale Arbeit, Beratung sowie Unterstützung in Krisen. Rund 5.500 Funktionäre und Funktionärinnen unterstützen bei der Vorbereitung und Durchführung von Projekten und Veranstaltungen, sorgen für die Aufbringung von Spenden und Sponsoringbeiträgen, verrichten Besuchsdienste, sorgen für die Verteilung von Essen auf Rädern oder arbeiten in der Beratung.[97]

Die **Diakonie Österreich** ist der Sozialverband der evangelischen Kirchen. Sie zählt zu den fünf größten österreichischen Wohlfahrtsorganisationen und ist ein Netzwerk vieler Organisationen aus allen Bereichen der sozialen Arbeit. Die über 2.000 Ehrenamtlichen besuchen alte Menschen, lernen mit Flüchtlingskindern, kümmern sich um Kranke u.v.m. Weiterbildung für Ehrenamtliche wird von der **Diakonie Kärnten**, dem **Diakonie-Zentrum Salzburg** und der **Freiwilligen-Akademie** angeboten.[98]

Der **Arbeiter-Samariter-Bund Österreichs (ASBÖ)** und seine Landesverbände mit den mehr als 5.000 freiwilligen Mitarbeiterinnen und -arbeitern sind auch im Sozialbereich, in der Flüchtlingsbetreuung und in der Wohnungslosenhilfe tätig. Freiwillige sind zudem bei Besuchsdiensten, Aktivitäten mit Kindern oder in den Sozialmärkten aktiv.[99]

---

[95] *Vgl. Vgl. Rotes Kreuz: Jahresbericht 2013, Wien, 2014.* ***http://www.roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/Images/Bildarchiv/Jahresrueckblick/2013/RKJB-13.pdf*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*

[96] *Vgl. Caritas Österreich: Wirkungsbericht 2013. Wien 2014.*

[97] *Vgl.* ***http://www.hilfswerk.at/*** *sowie telefon. Auskunft Hilfswerk Österreich (Mag. Walter Marschitz) am 6. 11. 2014.*

[98] *Vgl.* ***http://www.diakonie.at/*** *(Zugriff am 26. 10. 2014).*

[99] *Vgl. Jahresbericht 2013 Arbeiter-Samariter-Bund Österreichs (****http://www.samariterbund.net/presse/downloads/jahresberichte/****, Zugriff am 13.2. 2015).*

Als Dachorganisation der Behindertenverbände Österreichs wurde 1975 die **Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR)** mit derzeit 76 Mitgliedsvereinen gegründet. Die Vereine repräsentieren mehr als 400.000 Menschen mit Behinderung.[100]

Die seit rund 10 Jahren bestehende **ARGE Selbsthilfe Österreich** sammelt und bündelt die Interessen von rund 1.700 Selbsthilfegruppen, welche von nahezu 250.000 Menschen besucht werden. Ihr gehören themenübergreifende Selbsthilfe-Dachverbände, Kontaktstellen und bundesweit tätige Selbsthilfeorganisationen an. Ihre Aktivitäten auf der individuellen Ebene beschreiben die Selbsthilfegruppen mit der Formel „A-E-I-O-U“: auffangen, ermutigen, informieren, orientieren und unterhalten.[101]

1962 wurde der **Österreichische Zivilinvalidenverband (ÖZIV)** als Dachverband aus den zahlreichen ehrenamtlichen Initiativen sozial engagierter Menschen gegründet. Mitglieder sind Vereine, die auf dem Gebiet der Behindertenbetreuung tätig sind, Einzelpersonen, die sich durch freiwillige Mitarbeit in den Dienst des ÖZIV stellen, Vereine oder natürliche bzw. juristische Personen, die den Vereinszweck materiell und ideell unterstützen. Rund 75 Prozent der Mitwirkenden sind ehrenamtlich tätig und unterstützen und ergänzen die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Ziel des ÖZIV ist es, eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Lebensführung von Menschen mit Behinderung zu ermöglichen.[102]

Pro mente austria ist der gemeinnützige, unabhängige und überkonfessionelle Dachverband von 22 autonomen und gemeinnützigen Vereinen und Gesellschaften, welche mit rund 2.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jährlich mehr als 50.000 Menschen mit psychischen und sozialen Problemen beraten, betreuen und begleiten. Ehrenamtliche tragen durch ihr persönliches Engagement und ihre Solidarität wesentlich zum Abbau von Diskriminierung von Menschen mit psychischen Erkrankungen bei und leben Menschlichkeit, Respekt und Akzeptanz persönlich vor.[103]

Die älteste und zugleich größte österreichische Interessenvertretung für Menschen mit Beeinträchtigungen ist die 1967 gegründete **Lebenshilfe Österreich**. 7.250 Beschäftigte, 1.000 Ehrenamtliche und 800 Zivildiener erbringen Dienstleistungen für rund 10.000 Menschen mit Beeinträchtigungen.

Eine der großen Selbsthilfeorganisationen ist die **Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs**. Die Tätigkeitsbereiche der ca. 90 Ehrenamtlichen reichen von der Leitung einer

[100] *Vgl.* ***http://www.oear.or.at/publikationen/publikationen/jahresberichte-der-oar-1*** *(Zugriff am 13.2. 2015)*
[101] *Vgl.* ***http://www.selbsthilfe-oesterreich.at/*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[102] *Vgl.* ***http://www.oeziv.org/*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[103] *Vgl.* ***http://www.promenteaustria.at/*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*

Gedächtnistrainingsgruppe über die Pflege von Spitalskontakten und Besuchsdiensten bis hin zum Begleitschifahren.[104]

HOSPIZ ÖSTERREICH ist der Dachverband von 272 Hospiz- und Palliativeinrichtungen in allen Bundesländern Österreichs. Die Arbeit von haupt- und ehrenamtlichem Personal ermöglicht sterbenskranken Menschen ein würdiges Leben bis zuletzt und hilft Angehörigen in der Zeit der Pflege und des Abschiednehmens. Ende 2012 waren in Österreich insgesamt 3.263 Ehrenamtliche (88 % Frauen, 12 % Männer) in 149 Hospizteams tätig. Dabei wurden insgesamt 368.227 Stunden unbezahlte Arbeit geleistet, 65 Prozent davon in der Begleitung Schwerkranker, Sterbender und deren Angehörigen.[105]

Die freiwilligen Sommereinsätze der **Pfadfinder und Pfadfinderinnen Österreichs** bieten jungen Leuten ab 16 Jahren die Möglichkeiten, mit alten oder behinderten Menschen, mit Kindern oder auf Berg- und Biobauernhöfen zu arbeiten. Bislang haben sich über 2.000 junge Leute daran beteiligt.[106] Die Organisation hat rund 85.000 Mitglieder in ca. 300 Gruppen. Wöchentlich veranstalten die Pfadfindergruppen Heimabende (pro Jahr rund 100.000 Abende à 1,5 Stunden). Sozialaktionen zum Projekt „Helfen mit Herz und Hand“, mit denen Selbsthilfeprojekte in Dritte-Welt-Ländern unterstützt werden und die von Pfadfinderinnen und Pfadfindern vor Ort begleitet und durchgeführt werden, sind Teil der regelmäßigen Veranstaltungen.

Ein integrativer Bestandteil der **Vereinssachwalterschaft** ist die ehrenamtliche Arbeit. Im Jahr 2013 waren bei VertretungsNetz 806 ehrenamtliche Vereinssachwalter/innen tätig, viele davon schon seit Jahrzehnten. Diese regeln in einem Gerichtsbeschluss festgelegte Angelegenheiten – wie beispielsweise die Einkommens- und Vermögensverwaltung, erledigen den dafür notwendigen Schriftverkehr und die persönliche Kommunikation mit Dritten.[107]

Bereits seit dem Jahr 1957 arbeitet der Verein **NEUSTART** im Bereich der justiznahen Sozialarbeit, der Straffälligenhilfe, Opferhilfe und Prävention mit rund 1.400 hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Ehrenamtlichen werden in ihrer Betreuungstätigkeit durch eine hauptberufliche Kollegin oder Kollegen angeleitet und unterstützt. Sie sind diesen gesetzlich in ihren Rechten und Pflichten bei der Durchführung ihrer Tätigkeit gleichgestellt.[108]

---

[104] *Vgl. Lebenshilfe Österreich: Jahresbericht 2012, Wien 2013, S. 2.*
[105] *Vgl. Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs: Tätigkeitsbericht 2013. Wien, 2014 und* ***http://www.hilfsgemeinschaft.at*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[106] *Vgl.* ***https://www.ppoe.at/kids/fsj.html*** *(Zugriff am 13.2. 2015)*
[107] *Vgl.* ***http://www.vertretungsnetz.at/sachwalterschaft/ehrenamt*** *(Zugriff am 26. 10. 2014).*
[108] *Vgl.* ***http://www.neustart.at*** *(Zugriff am 26. 10. 2014).*

Auch Service-Clubs stellen sich mit ihren Mitgliedern freiwillig und ehrenamtlich in den Dienst menschlichen Miteinanders. Der **Lions Club International (LCI)** hat in Österreich ca. 8.900 Mitglieder in 254 Clubs. Die Mitglieder unterstützen NGOs, Bedürftige und in Not Geratene, und arbeiten an gesellschaftspolitisch relevanten Themen (z. B. Integration) mit.[109] Entsprechend seinem Motto „Service above self - selbstloses Dienen" organisieren die einzelnen Clubs von **Rotary Österreich** Benefizveranstaltungen, unterstützen Hilfsorganisationen und entwickeln und fördern Hilfsprogramme. In Österreich ist Rotary in zwei Distrikte geteilt und hat rund 200 Clubs.[110] **Kiwanis** ist ein weltweiter Zusammenschluss von Frauen und Männern aus allen Berufen. Die Clubs dienen der Beziehungspflege und der Erbringung humanitärer Dienste. Von den Mitgliedern erwartet man grundsätzlich keine Geldspenden, sondern persönlichen Einsatz für humanitäre Aktivitäten. Derzeit hat Kiwanis in Österreich 2.600 Mitglieder in 91 Clubs.[111]

Im Bereich der Gesundheit sind die vor 115 Jahren gegründeten Kneippvereine tätig. Dem Dachverband - dem **Österreichischen Kneippbund** – gehören derzeit mehr als 50.000 Mitglieder an, welche in 206 Kneipp-Aktiv-Clubs ein vielfältiges Gesundheitsprogramm anbieten. Der Kneippbund wird auf allen Ebenen ehrenamtlich (Aktiv-Club, Landesverband und Dachverband) geführt.[112]

2.3.6 Politische Arbeit und Interessenvertretung

Rund 216.000 Personen engagieren sich in diesem Bereich (in Folge kurz als POLITIK bezeichnet) freiwillig und leisten mehr als 868.000 wöchentliche Arbeitsstunden.[113] Hierzu zählen u.a. politische Parteien, die durch Freiwilligentätigkeit unterstützt werden. In Österreich gibt es derzeit rund 900 registrierte Parteien.

Auf Gemeindeebene ist der Gemeinderat oder die Gemeindevertretung die gewählte Volksvertretung. Grundsätzlich erfolgt die Tätigkeit im Gemeinderat ehrenamtlich. Die Gemeinderatsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit kein Gehalt, sondern eine Aufwandsentschädigung, welche auf Landesebene geregelt ist.

Im Bereich der beruflichen Interessenvertretungen sind der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Industriellenvereinigung als Verein aktiv. Der **Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)** wurde 1945 als Verein und überparteiliche Interessenvertretung für die Arbeitnehmerschaft gegründet und gliedert sich heute in sieben Teilgewerkschaften mit insgesamt rund 1,2 Millionen

[109] *Vgl.* ***https://lions.at/*** *(Zugriff am 26. 10. 2014).*
[110] *Vgl.* ***http://www.rotary.at*** *(Zugriff am 1. 11. 2014).*
[111] *Vgl.* ***http://www.kiwanis.at*** *(Zugriff am 1. 11. 2014).*
[112] *Vgl.* ***http://www.kneippbund.at/*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[113] *Vgl. Fußnote 19.*

Mitgliedern.[114] Die **Vereinigung der Österreichischen Industrie (Industriellenvereinigung)** entstand im Jahre 1862 unter der Bezeichnung „Verein der Industriellen". Sie ist heute die freiwillige Interessenvertretung für rund 4.200 Mitglieder, weist neun eigenständige Landesgruppen auf und verfolgt das Ziel, die Vorhaben ihrer Mitglieder in Europa und Österreich zu vertreten und den Industrie- und Arbeitsstandort Österreich und Europa zu stärken. Der Verein arbeitet mit ehrenamtlich agierenden Funktionärinnen und Funktionären und hauptberuflich Beschäftigten.[115]

Als Dachverband der großen Pensionisten- und Seniorenorganisationen fungiert der **Österreichische Seniorenrat**. Als Sozialpartner obliegt ihm die gesetzliche Interessenvertretung[116] von über 2,3 Millionen Seniorinnen und Senioren in Österreich. Mitglieder sind freiwillige Zusammenschlüsse von älteren Menschen (Seniorenorganisationen), denen gesamtösterreichische Bedeutung beikommt, d.h. sie müssen in mindestens drei Bundesländern durch Zweigorganisationen ihre Tätigkeit ausüben, mindestens 20.000 Mitglieder umfassen und satzungsmäßig für das gesamte Bundesgebiet gebildet sein. Mitglieder sind derzeit der **Pensionistenverband Österreichs**, der **Österreichische Seniorenbund**, der **Österreichische Seniorenring** und die **ÖGB-Pensionistinnen und -Pensionisten**. Rund 54.000 Funktionäre und Funktionärinnen engagieren sich ehrenamtlich bei der Betreuung älterer Menschen vor allem in den örtlichen und regionalen Untergliederungen.[117]

Die durch das Bundes-Jugendvertretungsgesetz 2001 eingerichtete **Österreichische Bundesjugendvertretung (BJV)** vertritt parteipolitisch unabhängig die Interessen aller Kinder und Jugendlichen in Österreich und wird derzeit von 52 Kinder- und Jugendorganisationen getragen. Als Sprachrohr für ca. 1,5 Millionen Kinder und Jugendliche besitzt sie auch sozialpartnerschaftlichen Status. Die BJV ist auch Mitglied des Europäischen Jugendforums und bringt sich in die europäische und internationale Politik ein.[118]

Seit dem Jahr 1951 gibt es den **Österreichischen Familienbund**, der als überparteilicher und überkonfessioneller Verein für die Interessen der Familien bei Bund, Ländern und Gemeinden eintritt. Die derzeit insgesamt acht Landesorganisationen bieten als Service u.a. Eltern-Kind-Zentren, Oma-Opa-Dienste, Familienberatung und Elternbildung an. In den jeweiligen Bezirks-, Stadt- und Ortsgruppen organisieren die zumeist ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Feste und Kinderkulturveranstaltungen, betreuen Kinder bei erlebnisorientierten Ferienprogrammen, veranstalten Ausflüge und Kreativangebote für die Familien usf.[119]

---

[114] *Vgl.* ***http://www.oegb.at/*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[115] *Vgl.* ***http://www.iv-net.at*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[116] *Vgl.* ***BGBl. I Nr. 84/1998****, Bundesgesetz über die Förderung von Anliegen der älteren Generation (Bundes-Seniorengesetz).*
[117] *Vgl.* ***http://www.seniorenrat.at*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[118] *Vgl.* ***http://www.jugendvertretung.at*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[119] *Vgl.* ***http://www.familienbund.at*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*

Die Anfang des 20. Jahrhunderts entstandene Organisation Die **Kinderfreunde** hat sich aus einer zunächst regionalen Fürsorgeeinrichtung zu einem bundesweiten Erziehungsverband und zu einer Vertretung für Kinder und Familien entwickelt. Im Zentrum steht die politisch-pädagogische Organisation ehrenamtlicher Aktivitäten in Ortsgruppen und Regionen, Eltern-Kind-Zentren, pädagogische Projekte und politische Initiativen. Der Großteil der Kinderfreundearbeit wird von Ehrenamtlichen in den Ortsgruppen geleistet.[120]

Der **Bundesverband der Alten- und Pflegeheime Österreichs**, Lebenswelt Heim, ist ein gemeinnütziger Verein, der unter seinem Dach neun Landesorganisationen mit ca. 600 Leiter/innen von Alten- und Pflegeheimen mit insgesamt rund 30.000 Mitarbeiter/innen verbindet. Lebenswelt Heim vertritt die Interessen der Landesorganisationen bei bundesweiten Fragestellungen sowie gegenüber Behörden, Trägern und anderen Organisationen, ist Ansprechpartner in Fragen der Sozialpolitik und der Sozialgesetzgebung und bringt wesentliche Fragen der Ausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altenbetreuung ein.[121] Die zahlreichen Freiwilligen der Landesorganisationen verbringen Zeit mit den Bewohner/innen (z.B. Spazieren gehen, Einkäufe erledigen, Vorlesen, Spielrunden, Basteln etc.) und erfahren Begleitung und Unterstützung durch ausgewählte Freiwilligenbegleiter/innen.

Auch im militärischen Bereich findet man Freiwilligenengagement. So engagieren sich zahlreiche Milizsoldaten in ihrer Freizeit und ohne Bezahlung, oftmals auch unter Aufwendung eigener Mittel für die Anliegen der Landesverteidigung. Im formellen Bereich geschieht dies in Organisationen wie beispielsweise der Offiziersgesellschaft, der Unteroffiziersgesellschaft, im Milizverband oder im Rahmen von Kameradschaftstreffen der Bataillone bzw. Kompanien. Erwähnenswert ist auch die **Freiwillige Milizarbeit (fMA)**. Aus-, Fort- und Weiterbildungen beim zuständigen Truppenkörper sowie Vorbereitungsausbildungen für den Hilfs- und Katastropheneinsatz oder für die Einsatzverwendung im Ausland, die Teilnahme an Informationsveranstaltungen sowie die Sportausübung zur Erlangung und Erhaltung der körperlichen Leistungsfähigkeit können als freiwillige Milizarbeit geleistet werden.[122] Hierfür gibt es keine Vergütung für einen eventuellen Verdienstentgang; Entschädigungen gibt es für allfällige Fahrtkosten. Wenn möglich, können die Freiwilligen auch an der Truppenverpflegung teilhaben. Nach Auskunft des Milizbüros im BMLVS haben im Jahr 2013 insgesamt 653 Personen in 1.673 fMA-Einsätzen 5.063 Tage bzw. 40.605 Stunden geleistet.[123]

---

[120] *Vgl.* ***http://www.kinderfreunde.at*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*

[121] *Vgl.* ***http://lwh.mmf.at*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*

[122] *Vgl. Primus, A.: Miliz-Handbuch. Ausbildung, Laufbahn, Dienst. Aktuelle Bestimmungen für Angehörige der Einsatzorganisationen des Bundesheeres. 8. Auflage, 1. 7. 2012, Vehling Medienservice und Verlag GmbH, Graz, S. 255.*

[123] *Auskunft seitens des Büros des Milizbeauftragten/Generalstabsabteilung/BMLVS am 3. 2. 2014.*

Vor allem der Pflege der Kameradschaft unter den Mitgliedern sowie der österreichischen soldatischen Tradition verantwortlich sieht sich der **Österreichische Kameradschaftsbund (ÖKB)**. Er verfügt über 250.000 Mitglieder und weist mit seinen Landes-, Bezirks-, Stadt-, Orts- und Traditionsverbänden rund 2.000 gewählte Funktionäre auf.[124] Eine Sonderform durch das Naheverhältnis zum Kameradschaftsbund und zum Österreichischen Bundesheer stellt das **Österreichische Schwarze Kreuz (ÖSK** – seit 1919) dar. Dies ist ein überparteilicher österreichischer Verein, der sich mit der Errichtung, Pflege und Erhaltung von Grabstätten gefallener Soldaten, ziviler Kriegsopfer sowie von Flüchtlingen und politisch Verfolgten aller Nationalitäten beschäftigt.[125]

Zum Bereich Politik zählen zudem Menschenrechts- und Entwicklungsorganisationen, die oftmals auch in Dachorganisationen zusammengeschlossen sind. Eine dieser Dachorganisationen ist **Globale Verantwortung – Arbeitsgemeinschaft für Entwicklung und Humanitäre Hilfe**. Diese 2008 gegründete Organisation vertritt die Interessen von 41 österreichischen NGOs, welche in den Bereichen Entwicklungszusammenarbeit, entwicklungspolitische Inlandsarbeit, humanitäre Hilfe und nachhaltige globale wirtschaftliche, soziale und ökologische Entwicklung tätig sind. Viele bekannte Hilfsorganisationen finden sich unter den Mitgliedern wie etwa Ärzte ohne Grenzen, CARE, Caritas, Dreikönigsaktion-Hilfswerk der Katholischen Jungschar, Jugend eine Welt, Katholische Frauenbewegung, Licht für die Welt, Österreichisches Rotes Kreuz, SOS Kinderdorf, World Vision usf.[126]

Zudem gibt es große Organisationen wie **Amnesty International**, für die sich mehr als 3 Millionen Mitglieder in über 150 Ländern engagieren. Über 80.000 Menschen in Österreich haben diese Organisation im Jahr 2012 durch Geld- und Zeitspenden unterstützt.[127]

Attac ist eine internationale Bewegung, welche sich für eine demokratische und sozial gerechte Gestaltung der Weltwirtschaft einsetzt. **Attac Österreich** wurde im Jahr 2000 gegründet. Der Großteil der Arbeit wird von ehrenamtlichen Aktivistinnen und Aktivisten in rund 30 Regional-, Inhalts- und Querschnittsgruppen erbracht.[128]

Die 1992 gegründete Organisation **SOS Mitmensch** setzt sich für die Durchsetzung der Menschenrechte ein. Zahlreiche Mitwirkende arbeiten ehrenamtlich.

Die Organisation **ARGE Daten** – 1983 als Arbeitsgruppe gegründet und seit 1991 als gemeinnütziger und unabhängiger Verein registriert - setzt sich für den Schutz der Privatsphäre ein. Der Verein

---

[124] *Vgl.* ***http://www.okb.at/*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[125] *Vgl.* ***http://www.osk.at*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[126] *Vgl.* ***http://www.globaleverantwortung.at/start.asp?b=1342****, Globale Verantwortung. Arbeitsgemeinschaft für Entwicklung und Humanitäre Hilfe: Jahresbericht 2012, Wien, 2013.*
[127] *Vgl.* ***https://www.amnesty.at/de/amnesty-international-oesterreich/?filter=first-8*** *(Zugriff am 13.2. 2015).*
[128] *Vgl.* ***http://www.attac.at/*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

zählt über 700 Mitglieder (Unternehmen, Behörden, Universitäten, NGOs etc.). Die inhaltliche Mitwirkung an der Vereinsarbeit erfolgt ehrenamtlich.[129]

Die Entwicklungszusammenarbeit der Kirchen koordinieren zwei Dachverbände: die **Koordinierungsstelle der Österreichischen Bischofskonferenz (KOO)** und die **Evangelische Entwicklungszusammenarbeit**. Der KOO gehören 24 Mitgliedsorganisationen sowie weibliche und männliche Missionsorden an. Die Mitgliedsorganisationen fördern die Entwicklungs- und Pastoralzusammenarbeit und die Katastrophenhilfe in Afrika, Asien und Lateinamerika. Neben Spendensammlungen wird Personal in die betroffenen Länder entsandt oder werden Studierende aus Afrika, Asien oder Lateinamerika unterstützt.[130]

Der gemeinnützige **Verein Evangelischer Arbeitskreis für Entwicklungszusammenarbeit** (Evangelische Entwicklungsarbeit - EAEZ) wurde 2001 gegründet. Trägerorganisationen sind die Aktion Brot für Hungernde, die Diakonie Auslandshilfe, der EAWM und die Kindernothilfe Österreich. EAEZ sieht seine Aufgabe in der Förderung und Koordinierung der Mitgliederarbeit in den Bereichen Entwicklungszusammenarbeit, Katastrophen- und Wiederaufbauhilfe, Weltmission, ökumenische Partnerschaftsarbeit und in der Vermittlung von Finanzierungen.[131]

2.3.7 Bürgerschaftliche Aktivitäten und Gemeinwesen

Der Bereich bürgerschaftliche Aktivitäten und Gemeinwesen (in Folge kurz als GEMEINWESEN bezeichnet) weist eine lange Tradition auf. Ein Beispiel sind die zahlreichen Verschönerungsvereine, die sich bereits zur Zeit des aufkommenden Tourismus in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts herausbildeten und sich um die Verbesserung des jeweiligen Ortsbildes annahmen. In weiterer Folge widmete man sich auch der Werbung, Vermittlung und Betreuung von Gästen, sodass viele dieser Vereine später in Fremdenverkehrsverein oder Tourismusverein umbenannt wurden.

Im Gemeinwesen engagieren sich rund 360.000 Freiwillige. Im Jahr 2012 erbrachten die Freiwilligen dabei fast 924.000 Arbeitsstunden pro Woche.[132]

Die **ARGE GWA** (Arbeitsgemeinschaft Gemeinwesenarbeit) veranstaltet seit 1979 regelmäßige Tagungen zum Gemeinwesen, bei denen eine kritisch-konstruktive Auseinandersetzung mit der Gestaltung des Gemeinwesens auf unterschiedlichsten Betrachtungsebenen erfolgt. Zur Veranstaltungsgemeinschaft gehören Vertretungen der arge region kultur, des Bundesinstituts für

---

[129] *Vgl.* ***http://www.argedaten.at/php/cms_monitor.php?q=PUB-TEXT-ARGEDATEN&s=45559acb*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[130] *Vgl.* ***http://koo.at/index.php?id=jahresbericht*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[131] *Vgl.* ***www.evang-eza.at/*** *(Zugriff am 1. 11. 2014).*
[132] *Vgl. Fußnote 19.*

Erwachsenenbildung, der ig kultur, des Kooperativen Systems der Erwachsenenbildung, der FH Soziale Arbeit Dornbirn, Innsbruck, Linz und des Campus Wien, der Österreichischen Gesellschaft für Politische Bildung, des Verbands Österreichischer Volksbildungswerke sowie des Verbands Österreichischer Volkshochschulen.[133]

Gemeinwesenarbeit wird sowohl von professionellen, bezahlten als auch ehrenamtlichen/freiwilligen Personengruppen getragen. Im Zentrum der Arbeit stehen die Steigerung der Lebensqualität und die langfristige Lösung von Problemen im Gemeinwesen. Neben der Vernetzung mit lokalen und regionalen Institutionen und Organisationen wird auch großer Wert auf die Aktivierung von Einzelpersonen gelegt. Beispielhaft für zahlreiche österreichische Initiativen ist der Verein für Sozialprävention und Gemeinwesenarbeit (VSG). Dieser Linzer Sozialverein engagiert sich seit 1997 für sozial benachteiligte Menschen und bietet mit seinen Programmen Hilfe zur Selbsthilfe. Er bietet sozial- und berufspädagogische Angebote für Kinder und Jugendliche, Berufsberatung für Wiedereinsteigerinnen, Ausbildungsprogramme zum Nachholen von Bildungsabschlüssen, Nachbarschaftshilfen, Stadtteilarbeit und die Förderung von freiwilligem Engagement im Sozialbereich. Als Modellprojekt gilt das **Unabhängige Landesfreiwilligenzentrum (ULF)**. In Zusammenarbeit mit dem Sozialministerium, dem Sozialressort des Landes Oberösterreich, oberösterreichischen Städten und Gemeinden sowie gemeinnützigen Organisationen und Vereinen will ULF Menschen durch neue Formen und Ansätze zum freiwilligen Engagement motivieren.[134]

Einen besonderen Stellenwert nehmen die in Österreich seit dem Jahr 1998 laufenden **Lokale Agenda 21-Prozesse** ein, die auf dem Beschluss für eine nachhaltige Entwicklung des Weltgipfels der Vereinten Nationen im Jahr 1992 in Rio de Janeiro beruhen. Mittlerweile laufen in rund 500 österreichischen Gemeinden, Städten, Bezirken und Regionen derartige Lokale Agenda 21-Prozesse. Für eine Beteiligung sind Mindestanforderungen zu erfüllen: frühzeitige Information der Betroffenen seitens Politik und Verwaltung über Planungen und Vorhaben, Einladung der Bürgerinnen und Bürger zur Mitarbeit und Mitgestaltung bei den Ideenfindungen und Planungen, und in weiterer Folge Mitentscheidung der Bürgerinnen und Bürger und Selbstverantwortung von (Teil-) Aufgaben. Beispiele dafür sind etwa selbstverwaltete Jugendtreffs, Bürgersolaranlagen, Projekte, die sich durch Vereinsgründungen institutionalisieren, selbstorganisierte Lernhilfe und Sprachhilfe für Kinder.[135] Im Rahmen der Agenda 21 wird seit 2013 in Oberösterreich für ehrenamtlich engagierte Menschen der Lehrgang GE(c)KO[136] angeboten. Acht Lehrgangsmodule und die Durchführung eines begleiteten Praxisprojekts sollen sowohl die Qualität der freiwilligen Tätigkeit als auch die berufliche Qualifikation erhöhen.[137]

---

[133] *Vgl.* ***http://www.gemeinwesenarbeit.at/*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[134] *Vgl.* ***http://www.vsg.or.at/vsg_verein.php*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[135] *Vgl.* ***https://www.nachhaltigkeit.at/*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[136] *GE(c)KO ist die Abkürzung für das Wort „Gestaltungskompetenzen".*
[137] *Vgl.* ***http://www.agenda21-ooe.at/gecko.html*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

Der **IDEENKANAL** ist ein 2010 in Liechtenstein gestarteter Ideen-Wettbewerb mit dem Ziel, möglichst viele Ideen, die einen Mehrwert für Umwelt und/oder Natur schaffen, bei der Umsetzung zu begleiten. Der Ideenkanal als innovatives Bürgerbeteiligungsformat hat sich inzwischen zu einem Franchisemodell ausgeweitet, welches auch in Vorarlberg, Tirol und seit 2014 in Oberösterreich Fuß fasste. Gefördert werden kreative und innovative Projektideen, die einen positiven Beitrag zum Gemeinwohl leisten und zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen beitragen, konfessionell und parteipolitisch neutral sind, sich in der Gründungsphase befinden und von der Ideengeberin oder dem Ideengeber selbst umgesetzt werden.[138]

Auch **LEADER** – ein Teil des Österreichischen Programms für die Entwicklung des ländlichen Raums – bietet durch seinen Bottom-up-Ansatz vielfältige Betätigungsfelder für bürgerschaftliche Aktivitäten und das Gemeinwesen. Als Plattformen und Motor der Entwicklung agieren lokale öffentlich-private Partnerschaften (lokale Aktionsgruppen). Diese setzen sich aus Delegierten der Mitgliedsgemeinden, diversen Institutionen und Vereinen sowie Einzelpersonen zusammen. Der Bottom-up-Ansatz stellt sicher, dass die Strategien und die Projekte in den Regionen selbst entwickelt werden. Über die Umsetzung entscheiden die lokalen Aktionsgruppen bzw. die jeweiligen Gremien. Für den Programmzeitraum 2007-2013 standen für die 86 österreichischen Leader-Regionen rund 468 Millionen Euro an öffentlichen Fördermitteln (EU, Bund, Land) zur Verfügung.[139]

Eine schon seit langem bestehende Form freiwilligen Engagements sind auch diverse private Clubs, welche insbesondere im Sport-, Kultur-, Freizeit- oder Sozialbereich anzutreffen sind. Dabei engagieren sich Menschen in Initiativen und Projektgruppen außerhalb von Vereins- bzw. Verbandsstrukturen. Diese Clubs erfüllen oft gänzlich bzw. zum Teil die formalen Kriterien eines Vereins, wehren sich jedoch aus unterschiedlichen Gründen, diesen Formalakt vorzunehmen. Es handelt sich dabei um einen Graubereich, der noch wenig erforscht ist. Beispiele dafür sind etwa selbstorganisierte Lernclubs, spontane Hilfsaktionen, Lauftreffs, Kulturwanderungen, Hausbibelkreise, Kinderfeste u. dgl.

Mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien und ihrer starken Verbreitung haben sich auch neue bürgerschaftliche Aktivitäten entwickelt. Aufgrund der weltweiten Vernetzung ist eine nationale Abgrenzung des freiwilligen Engagements kaum möglich. So engagieren sich zahlreiche Personen freiwillig und unbezahlt in diversen Internetforen, nehmen dort Koordinationsfunktionen ein und agieren als Ansprechpersonen für unterschiedliche Bereiche.[140]

---

[138] *Vgl.* ***http://www.ideenkanal.at*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[139] *Vgl.* ***http://www.netzwerk-land.at/leader/leader-in-oesterreich*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[140] *Vgl. etwa wikipedia, facebook, Xing, livemocha …*

2.3.8 Bildung

Der Bereich Bildung weist viele Überschneidungen mit anderen Bereichen auf, was eine Abgrenzung erschwert. Insgesamt sind in der Bildung rund 216.000 Freiwillige tätig. Sie erbringen eine wöchentliche Arbeitsleistung von nahezu 944.000 Stunden.[141]

Im Bereich der Grund- und Sekundarbildung findet Freiwilligentätigkeit vor allem durch die Beteiligung von Eltern sowie von Schülerinnen und Schülern statt. **Elternvereine** sind privatrechtliche, auf freiwilliger Basis organisierte Vereine, deren Aufgaben und Möglichkeiten im SchUG § 63[142] verankert sind. Sie vertreten die Interessen der Eltern an den jeweiligen Schulen. Während die Landesverbände sich für die Interessen der Elternvereine und Klassenelternvertretungen gegenüber dem Landesschulrat sowie den Institutionen des Landes und der Gemeinden einsetzen, vertritt der Österreichische Verband die Elterninteressen im Elternbeirat des Bundesministeriums für Bildung und Frauen, im Schulpartnerschaftsgipfel und in diversen Arbeitsgruppen.

An den (Fach-)Hochschulen und Universitäten existiert für Studierende die Pflichtmitgliedschaft in der **Österreichischen Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft (ÖH)**. Die ÖH vertritt die Interessen der Studierenden im gesamten Bundesgebiet. Hinzu kommen noch eigenständige Hochschülerschaften an jeder einzelnen Universität. In den ÖHs gibt es diverse Referate (z.B. für Bildungspolitik, Sozialpolitik, wirtschaftliche Angelegenheiten etc.), für welche je nach Umfang der Aufgaben die Sachbearbeiterinnen und -bearbeiter angestellte Kräfte zur Unterstützung erhalten können. Mit Ausnahme der Angestellten sind alle Referatsmitarbeiterinnen und –mitarbeiter ehrenamtlich tätig. Sie haben Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung.

Eine Art Querschnittsfunktion übt das **Österreichische Jugendrotkreuz (ÖJRK)** – eine Teilorganisation des Österreichischen Roten Kreuzes – aus. Aufgabe des ÖJKR ist es, junge Menschen zu humanitärer Gesinnung und zu mitmenschlichem Verhalten hinzuführen sowie konkret Hilfe zu leisten. Für Lehrer/innen und Schüler/innen bietet das ÖJKR ein umfassendes Leistungsangebot. Die Freiwilligen im ÖJRK engagieren sich beispielsweise als Lehrbeauftragte an Schulen, als Jugendgruppenleiter/innen oder Berater/innen.[143] Im Jahr 2012 verzeichnete das ÖJKR 8.154 freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.[144]

Jedes Jahr zwischen 23. April und 9. Mai werden bundesweit die **Aktionstage Politische Bildung** veranstaltet. Die Kampagne bietet eine gute Möglichkeit, Schulen sowie andere Bildungseinrich-

---

[141] *Vgl. Fußnote 19.*
[142] ***BGBl. Nr. 472/1986**, i.d.F. **BGBl. I Nr. 9/2012**.*
[143] *Vgl. **http://www.jugendrotkreuz.at/oesterreich/themen/freiwilligkeit** (Zugriff am 16.2. 2015).*
[144] *Vgl. Fußnote 95.*

tungen und außerschulische Akteurinnen und Akteure zusammenzubringen und im Sinne des Gemeinwesens zusammenzuarbeiten. Das thematisch und methodisch vielfältige Angebot umfasst Aktivitäten und Diskussionen zum breiten Feld der Freiwilligentätigkeit.[145]

1972 wurde die **Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ)** gegründet. Sie ist die Arbeitsplattform der im Erwachsenenbildungs-Förderungsgesetz[146] anerkannten Österreichischen Erwachsenenbildungsverbände. Mitglieder der KEBÖ sind die Arbeitsgemeinschaft Bildungshäuser Österreich (ARGE BHÖ), das Berufsförderungsinstitut Österreich (BFI), der Büchereiverband Österreichs (BVÖ), das Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich (FORUM), das Ländliche Fortbildungsinstitut (LFI), der Ring Österreichischer Bildungswerke (RÖBW), die Volkswirtschaftliche Gesellschaft Österreich (VG-Ö), der Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB), der Verband Österreichischer Volkshochschulen (VÖV) und das Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich (WIFI).[147] Die KEBÖ-Mitglieder sind autonom und nicht gewinnorientiert. Von den 92.100 Beschäftigten waren 51.400 in pädagogischer Funktion tätig. Nur 6,4 Prozent waren hauptberuflich beschäftigt. 63,6 Prozent arbeiteten nebenberuflich und 30 Prozent ehrenamtlich.[148]

Tabelle 7: Personal der in der KEBÖ zusammengeschlossenen Dachverbände (2012)

Insgesamt	Beschäftigungsverhältnis		
	hauptberuflich	nebenberuflich	ehrenamtlich
Personal insgesamt			
92.125	5.871	58.587	27.667
Personal in pädagogischer Funktion			
51.402	1.855	44.207	5.340

Quelle: Statistik Austria (Zugriff am 17. 1. 2014)

Die meisten Freiwilligen weisen das **Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich** (14.688), der **Büchereiverband Österreichs** (9.201) und der **Ring Österreichischer Bildungswerke** (2.211) auf.

[145] *Vgl.* ***http://www.aktionstage.politische-bildung.at*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[146] *Bundesgesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln,* ***BGBl. Nr. 171/1973*** *i.d.g.F.*
[147] *Vgl.* ***http://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/organisation/keboe.php*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[148] *Vgl. Statistik Austria.* ***http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/einrichtungen_der_erwachsenenbildung/index.html*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

Tabelle 8: Ring Österreichischer Bildungswerke (2008-2012)

Jahr	Örtliche Bildungswerke	Weitere Einsatzorte	Bildungsveranstaltungen	Teilnahmen an Bildungsveranstaltungen	Sonderveranstaltungen [1)]	Teilnahmen an Sonderveranstaltungen
2008	954	2.654	12.955	331.579	7.429	890.674
2009	977	3.268	13.596	320.039	8.114	748.693
2010	1.024	3.238	13.356	389.560	5.608	903.932
2011	735	2.555	14.518	325.005	4.032	629.134
2012	730	2.564	15.847	328.962	4.405	485.405

Quelle: Ring Österreichischer Bildungswerke. Erstellt am 17.01.2014. Wegen geänderter Zählweise sind die Zahlen mit den Vorjahren nicht vergleichbar.

[1)] Bildungswochen, Bildungsreisen, Ausstellungen und Ähnliches.

Über aktuelle Aus- und Weiterbildungsangebote für Freiwillige kann man sich in diversen Datenbanken informieren (z.B.: ***http://erwachsenenbildung.at***).

Im Bereich der öffentlichen Bibliotheken und Schulbibliotheken waren im Jahr 2012 exakt 7.394 Personen ehrenamtlich tätig. Dies entspricht der fünffachen Anzahl der in diesem Bereich haupt- und nebenberuflich Beschäftigten.[149]

2.3.9 Sport und Bewegung

Im Bereich Sport und Bewegung (in Folge kurz als SPORT bezeichnet) sind rund 576.000 Personen freiwillig tätig, die wöchentlich fast 2,2 Millionen Arbeitsstunden leisten.[150] Dieser Bereich nimmt im Vergleich sowohl bei der Anzahl der Freiwilligen als auch beim Stundenaufwand den ersten Platz ein. Nahezu jede österreichische Gemeinde hat einen Sportverein.

Was unter Sport verstanden wird, wird auch von tradierten sozialen, ökonomischen, rechtlichen und politischen Vorstellungen geprägt. Zudem beeinflussen aktuelle Trends das Verständnis von Sport.

Die größte Interessenvertretung des Sports in Österreich ist die Österreichische **Bundes-Sportorganisation (BSO)**. Ihr gehören die drei Dachverbände ASKÖ, ASVÖ und SPORTUNION,

[149] *Vgl. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur: Kulturbericht 2012. Wien 2013, S. 224.*
[150] *Vgl. Fußnote 19.*

die gesamtösterreichischen Organisationen mit besonderer Aufgabenstellung[151], 60 Fachverbände, insgesamt ca. 14.000 Vereine und rund 3 Millionen Sporttreibende an, womit sie die mitgliederstärkste Organisation des Landes darstellt. Sie repräsentiert die Vielfalt des Sports, ist Ansprechpartnerin für staatliche Institutionen des Bundes und der Länder sowie Servicestelle ihrer Mitgliedsverbände. Seit dem Start im Jahr 2002 haben über 2.500 Vereinsmitwirkende den BSO-Sportverein-Management-Kurs absolviert. Daneben gibt es Fortbildungen für Trainerinnen und Trainer, Workshops und Informationsveranstaltungen. Ein Themenschwerpunkt der Arbeit der BSO ist der Aspekt „Soziale Verantwortung und Gesellschaftspolitik". Die BSO ist bemüht, im Sport ein Bewusstsein für Themen wie Integration und Inklusion, geschlechtliche Gleichstellung oder das freiwillige Engagement zu schaffen. [152]

Der größte der drei Sportdachverbände ist die **Arbeitsgemeinschaft für Sport und Körperkultur in Österreich (ASKÖ)**, welche Anfang 2014 4.548 Vereine und 1.057.329 Mitglieder umfasste. Dem **Allgemeinen Sportverband Österreichs (ASVÖ)** gehören 5.372 Vereine mit 918.117 Mitgliedern an. Die **SPORTUNION** Österreich weist 4.039 Vereine und 904.763 Mitglieder aus.[153]

Tabelle 9: Dachverbände in der Österreichischen Bundes-Sportorganisation (BSO)

	Vereine	Mitglieder
ASKÖ	4.548	1.057.329
ASVÖ	5.372	918.117
SPORTUNION	4.039	904.763

Quelle: Österreichische Bundes-Sportorganisation, 2014

Der 1952 gegründete **Österreichische Turnerbund (ÖTB)** mit seinen rund 60.000 Mitgliedern, von denen ca. 8.000 ehrenamtlich/freiwillig engagiert sind, ist nicht Mitglied bei der Bundes-Sportorganisation. Der gemeinnützige Verein legt Wert darauf, dass bei ÖTB-Veranstaltungen das Turnen um Geld- und Wertpreise ausgeschlossen ist. Er verfügt über sieben Landesverbände mit insgesamt rund 200 Mitgliedsvereinen.[154]

Seit 1968 gibt es auch den **Österreichischen Volkssportverband (ÖVV)** mit derzeit rund 180 Mitgliedsvereinen. Der ÖVV hat sich der „Bewegung in und der Freude an der Natur" verschrieben.

[151] *Das Österreichische Olympische Comité - ÖOC, das Österreichische Paralympische Committee - ÖPC, der Österreichische Behindertensportverband - ÖBSV und die Special Olympics Österreich – SOÖ.*
[152] *Vgl. Österreichische Bundessportorganisation: BSO.*
[153] *Vgl. Österreichische Bundessportorganisation: Mitgliederstatistik (Stand: 1. 1. 2014).* ***http://www.bso.or.at/de/ueber-uns/mitglieder/mitgliederstatistik/*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[154] *Vgl.* ***http://www.oetb.at/*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

Dazu gehören Wandern, Radfahren, Skiwandern oder Schwimmen. Bei den angebotenen Wanderungen wird Wert darauf gelegt, dass alle Altersgruppen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit daran teilnehmen können. Alljährlich wird vom ÖVV die Wanderweltmeisterschaft organisiert, an der durchschnittlich 18 Nationen teilnehmen. Ein Großteil der Vereinsmitglieder ist ehrenamtlich tätig. Konkrete Zahlen liegen jedoch nicht vor.[155]

Überschneidungen mit anderen Bereichen gibt es insbesondere bei alpinen Vereinen, da bei diesen sowohl Sport und Bewegung, als auch die Erhaltung einer intakten Umwelt im Zentrum ihres Aufgabenbereichs stehen. So ist der 1949 gegründete **Verband alpiner Vereine Österreichs (VAVO)** die Dachorganisation von 12 alpinen Bergsteigervereinen. Der VAVO zählt rund 630.000 Mitglieder, betreibt 472 Hütten mit rund 24.000 Schlafplätzen und betreut 50.000 Kilometer Wege und Steige. Neben dem **Österreichischen Alpenverein und den Naturfreunden Österreichs** (vgl. Bereich UMWELT) ist der drittgrößte Mitgliedsverein der **Österreichische Touristenklub (ÖTK)** mit knapp 26.000 Mitgliedern.[156]

2.4 Rechtliche Rahmenbedingungen

Nina Brlica, Christine Stelzer-Orthofer

Dieser Beitrag behandelt die jüngsten rechtlichen Entwicklungen im Freiwilligenbereich. Neben den bereits im 1. Freiwilligenbericht angeführten und hier aktualisierten unfallversicherungs- und steuerrechtlichen Aspekten der Freiwilligentätigkeit wird das Freiwilligengesetz 2012 näher beschrieben. In weiterer Folge wird versucht, für jedes Bundesland die unterschiedlichen Strukturen und rechtlichen Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement aufzuzeigen.

2.4.1 Allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen auf Bundes- und Länderebene

Das Freiwilligengesetz

Nachhaltiges Ergebnis des Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit zur Förderung der aktiven Bürgerschaft (EJF) 2011 in Österreich war der Beschluss des Freiwilligengesetzes 2012 im österreichischen Parlament. Das Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (FreiwG)[157] regelt erstmalig in Österreich Rahmenbedingungen für formelle freiwillige Tätigkeiten im Interesse der Allgemeinheit. Ziel ist es, freiwillige Tätigkeiten zu unterstützen und die Teilnahme

[155] *Vgl. telefonische Auskunft von ÖVV-Präsident Franz Kirchweger, 21. 2. 2014.*
[156] *Vgl.* ***http://vavoe.at/*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[157] ***BGBl. I Nr. 17/2012*** *i.d.g.F.*

am Engagement zu fördern, um den Zusammenhalt zwischen den sozialen Gruppen, den Generationen und Kulturen sowie die gesellschaftliche und soziale Verantwortung zu stärken. Unter freiwilligem Engagement ist dabei die freiwillige unentgeltliche Leistung natürlicher Personen für andere innerhalb eines organisatorischen Rahmens zu verstehen, welche aus vorwiegend sozialen Motiven und zur Förderung der Allgemeinheit erfolgt. Unter einer Freiwilligenorganisation versteht das Gesetz gemeinnützige juristische Personen öffentlichen oder privaten Rechts, deren Tätigkeit in hohem Ausmaß von Freiwilligen erfolgt, die nicht gewinnorientiert arbeiten und ihren Sitz im Inland haben. Politische Parteien im Sinne des Parteiengesetzes fallen nicht darunter.

Wichtiges Anliegen des Freiwilligengesetzes war auch die Regelung des Freiwilligen Sozialjahres (FSJ), des Freiwilligen Umweltschutzjahres (FUJ), des Gedenkdienstes im In- und Ausland und des Friedens- und Sozialdienstes im Ausland. Diese einmaligen freiwilligen Einsätze mit einer Dauer von sechs bis zwölf Monaten in bestimmten Einsatzstellen zählen zu den besonderen Formen des freiwilligen Engagements. Sie dienen der Berufsorientierung und werden als Ausbildungsverhältnis angesehen. Die Freiwilligen sind kranken-, unfall- und pensionsversichert, erhalten ein Taschengeld und gegebenenfalls Familienbeihilfe. Trägerorganisationen haben zur Sicherstellung eines hochwertigen qualitativen Einsatzes und zum Schutz der Teilnehmenden gesetzlich definierte wirtschaftliche, fachliche, pädagogische und personelle Voraussetzungen zu erfüllen. Nur dann kann eine bescheidmäßge Anerkennung seitens des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz für das FSJ, den Gedenkdienst, den Friedens- und Sozialdienst im Ausland bzw. seitens des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft für das FUJ (näheres im Kapitel „Freiwillige Dienste“) erfolgen.

Mit dem Freiwilligengesetz wurde der **Anerkennungsfonds für Freiwilliges Engagement** als zusätzliche Unterstützungsmöglichkeit für freiwilliges Engagement in Österreich eingerichtet. Freiwilligenorganisationen können unter bestimmten Voraussetzungen für freiwilligenspezifische Projekte oder bewusstseinsbildende Maßnahmen Förderungen beantragen. Der Fonds fördert Aktivitäten und Initiativen, die zur Entwicklung oder Durchführung von innovativen Maßnahmen beitragen und zur nachhaltigen Sicherung des freiwilligen Engagements dienen.[158]

Eine weitere gesetzliche Maßnahme zur Förderung und Verbesserung der Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement stellt der Entfall der Eingabegebühr für Strafregisterbescheinigungen für Freiwillige in Freiwilligenorganisationen dar.

[158] *Die diesbezüglichen Richtlinien sind auf* ***http://www.freiwilligenweb.at/index.php?id=CH2998&PHPSESSID=und8tu8k4iri2ruppndm7favl7*** *veröffentlicht. (Zugriff am 16.2. 2015)*

Zur Forcierung und Sicherung einer möglichst hohen Qualität sind Freiwilligenorganisationen angehalten, den Freiwilligen einen Nachweis über ihre Tätigkeiten, über die Dauer und den Umfang des freiwilligen Einsatzes und die dabei erworbenen Kompetenzen auszustellen. Als Referenz dient der vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Sozialministerium) gemeinsam mit dem Österreichischen Freiwilligenrat entwickelte Österreichische Freiwilligenpass.

Das Internetportal *www.freiwilligenweb.at* fungiert als erste Anlaufstelle für freiwilliges Engagement in Österreich sowie als Vernetzungs- und Vermittlungsmedium.

Um eine regelmäßige, fundierte Analyse der Lage und Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich zu gewährleisten und die breite Öffentlichkeit über Stand und Perspektiven dieses gesellschaftspolitischen Engagements zu informieren, sieht das Freiwilligengesetz einen Freiwilligenbericht vor, der - unter Mitwirkung des Österreichischen Freiwilligenrats - in periodischen Abständen erstellt wird.

Als Beratungsgremium wurde der seit 2003 bestehende **Österreichische Freiwilligenrat** gesetzlich beim Sozialministerium verankert. Er hat sich im Dezember 2012 neu konstituiert. Seine Funktionsperiode beträgt jeweils fünf Jahre. Ziel des Gremiums ist es, die Freiwilligentätigkeit aufzuwerten und die Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement stetig zu verbessern. Der Österreichische Freiwilligenrat fungiert als „institutionalisiertes Dialogforum“ zwischen Zivilgesellschaft und Staat. Als Beratungsgremium des/der für Freiwilligenangelegenheiten zuständigen Bundesministers/-ministerin kann er Vorschläge erstatten und Empfehlungen aussprechen. Er soll die Vernetzung und Zusammenarbeit von Freiwilligenorganisationen fördern.

Der Österreichische Freiwilligenrat setzt sich zusammen aus dem/der Sozialminister/in als Vorsitzendem/Vorsitzender sowie aus einer Vertreterin oder einem Vertreter aus allen Ministerien, drei Vertreter/inne/n jeweils aus den Bundesländern, einer Vertretung jeweils des Städte- und Gemeindebundes, der Interessenvertretungen der Arbeitgeber/innen, der Arbeitnehmer/innen, der Landwirtschaft, der Gemeinwirtschaft, des Seniorenrates, der Jugendvertretung sowie der im Nationalrat vertretenen Parteien. Außerdem sind Vertreterinnen und Vertreter aus allen wesentlichen Bereichen des Freiwilligensektors Mitglieder (freie Wohlfahrt, gemeinnützige und soziale Dienste, Familien, Frauen, Bildung, Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Kultur, Umwelt-, Natur- und Tierschutz, Sport, Rettungs- und Katastrophendienste, Selbsthilfe, Behindertenarbeit, Migration und Freiwilligenzentren). Diese Zusammensetzung des Österreichischen Freiwilligenrats reflektiert die im Freiwilligenbereich maßgeblichen Personengruppen und stellt ihre Mitwirkung und Einbindung sicher.

Staatsbürgerschaft durch freiwilliges Engagement

Seit einer Novelle des Staatsbürgerschaftsgesetzes 2013 ist es möglich, durch den Nachweis eines mindestens dreijährigen freiwilligen Engagement in einer gemeinnützigen Organisation die österreichische Staatsbürgerschaft bereits nach sechs statt nach zehn Jahren rechtmäßigen und ununterbrochenen Aufenthalts in Österreich verliehen zu bekommen.[159]

Feuerwehr und Rettungswesen

Seit Beginn des Jahres 2011 dürfen ehrenamtliche Lenker/innen der Freiwilligen Feuerwehren und Rettungsorganisationen, die oftmals nur über den B-Führerschein verfügen und deshalb keine Fahrzeuge mit mehr als 3,5 Tonnen lenken dürfen, nach einer entsprechenden Ausbildung und einer internen Prüfung solche Einsatzfahrzeuge lenken. Diese Befähigung wird durch den Landesfeuerwehrkommandanten bzw. die jeweilige Rettungsorganisation bestätigt.[160]

In Kärnten und der Steiermark wurde das jeweilige Landesfeuerwehrgesetz geändert, damit auch Migrantinnen und Migranten Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr werden können. Dies war zuvor nicht möglich.[161]

2.4.2 Strukturen in den Bundesländern und auf kommunaler Ebene

Versicherungsschutz für Freiwillige

Die Verbesserung des Versicherungsschutzes für Freiwillige war eines der erklärten Ziele des Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit zur Förderung der aktiven Bürgerbeteiligung 2011. Freiwilliges Engagement sollte jedenfalls durch eine Haftpflicht- und eine Unfallversicherung abgesichert werden.

Die dafür zuständigen Bundesländer haben das Europäische Freiwilligenjahr zum Anlass für die Regelung des Versicherungsschutzes für Freiwillige genommen. Die getroffenen Regelungen unterscheiden sich in finanzieller und organisatorischer Hinsicht.

Absicherung auf Landesebene

In den Bundesländern Burgenland, Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg und Wien gibt es

[159] ***BGBl. I Nr. 136/2013***, *§ 11a (6).*
[160] ***BGBl II Nr. 79/2011*** *für die Republik Österreich, Änderung der Führerscheingesetz-Feuerwehrverordnung.*
[161] *Vgl. Steiermärkische Feuerwehrgesetz,* ***LGBl. Nr. 13/2012*** *und Gesetz über das Feuerwehrwesen in Kärnten* ***LGBl. Nr.85/2013, Artikel XXXIV****.*

eine eigene Haftpflicht- und Unfallversicherung des Landes bzw. eine vom Land finanzierte Versicherungslösung. Die Zielgruppen sind unterschiedlich.

In **Oberösterreich** richtet sich das Versicherungsangebot seit 2011 an Freiwillige mit Wohnsitz in Oberösterreich, die in kleineren Organisationen tätig sind, welche keine eigene Versicherung haben. Das Angebot gilt auch für Freiwillige, die nicht in Organisationen aktiv sind. Nicht abgedeckt ist die Nachbarschaftshilfe, „die aus reiner Gefälligkeit oder zur Kostenersparnis erfolgt".[162] Im Schadensfall muss sich der/die Betroffene an die Versicherung wenden. Die Freiwilligentätigkeit ist nachzuweisen. Die subsidiäre Versicherung gilt nur für Einzelpersonen und nicht für Vereine oder große Organisationen. Sie ist somit auch kein Ersatz für eine Eigenvorsorge der selbstständigen Vereine.

Seit dem Jahr 2013 existiert auch in **Salzburg** eine bereits länger geplante, ergänzende Unfall- und Haftpflichtversicherung für alle Freiwilligen. Die Versicherung wird vom Land Salzburg finanziert und über die jeweiligen Träger abgewickelt. Sie gilt für sämtliche Personen, die im Bundesland Salzburg im formellen Bereich - also in Organisationen - freiwillig tätig sind - mit Ausnahme von allen im Landesrettungsgesetz genannten Organisationen, Lawinenkommissionen und Organisationen, die für ihre Freiwilligen bereits entsprechende Versicherungen abgeschlossen haben (z.B. Caritas, Heimhilfe). Der Unfallversicherungsschutz besteht nur, sofern aus keinem anderen Vertrag entsprechende Leistungen erlangt werden („Subsidiärdeckung").

Im **Burgenland** wurden auf Initiative des Landeshauptmanns und des Vereins Nachbarschaftshilfe Sicherheit eine Sammelhaftpflicht- und eine Sammelunfallversicherung für alle freiwillig und ehrenamtlich Tätigen mit Haupt- oder Nebenwohnsitz im Burgenland abgeschlossen. Der subsidiäre Versicherungsschutz gilt für alle Freiwilligen, die in losen oder rechtlich unselbstständigen Initiativen, Gruppierungen und Organisationen oder als Vereinsmitglieder zum Gemeinwohl des Burgenlandes beitragen. Sie müssen sich im Register der freiwilligen Helferinnen und Helfer auf der Homepage des Vereins Nachbarschaftshilfe Sicherheit eintragen. Nicht versichert sind Mitglieder von Vereinen mit Arbeitnehmerschaft oder Quasi-Arbeitnehmerschaft sowie Freiwillige bei Einsätzen nach atomaren oder chemischen Unfällen.[163]

In **Vorarlberg** hat das Büro für Zukunftsfragen des Landes ebenfalls eine subsidiäre Unfall- und Haftpflichtversicherung abgeschlossen. Sie gilt grundsätzlich für alle Freiwilligen. Ausgenommen

---

[162] *Vgl. Rahmenvertrag Haftpflicht- und Unfallversicherung für freiwillige Helfer in OÖ, 2011.* ***http://www.keine-sorgen.at/uploads/media/Rahmenvertrag_Haftpflicht-_und_Unfallversicherung_fuer_freiwillige_Helfer_in_OOE_02.pdf*** *(Zugriff am 16.2. 2015)*

[163] *Vgl.* ***http://www.sicherimburgenland.at/freiwillige/versicherung*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

sind nur Freiwillige von Vereinen mit Beschäftigten. Eine Anmeldung ist nicht notwendig. Die Versicherung gilt nicht nur für Freiwillige mit Wohnsitz in Vorarlberg, sondern auch für Freiwillige mit Haupt- oder Nebenwohnsitz in Tirol, Baden Württemberg, Bayern, Fürstentum Liechtenstein, St. Gallen, Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden und Graubünden. Ziel des Landes Vorarlberg ist, ab einer substantiellen Schadensgröße ein Sicherheitsnetz für ehrenamtlich Tätige zu gewährleisten, um soziale Härtefälle zu vermeiden bzw. stark abzufedern. Die Versicherung ist vor allem für das informelle Engagement gedacht. Vereine sollen sich nach dem Vereinsgesetz selbst um einen Grundversicherungsschutz bemühen.[164]

In **Wien** gilt die Unfall- und Haftpflichtversicherung des Landes nur für Freiwillige im informellen Bereich, etwa bei Katastrophenhilfe, Erste Hilfe-Leistungen, Altenbetreuung und Hilfestellungen in sozialen Notfällen. Für die Versicherung ist eine Registrierung bei den Helfern Wiens notwendig, die auch online getätigt werden kann. Wie im Burgenland sind Einsätze bei atomaren oder chemischen Unfällen vom Versicherungsschutz ausgeschlossen. Freiwillige in Organisationen sollten über diese versichert werden. Der Unfallschutz gilt unabhängig von privaten Unfallversicherungen. Die Haftpflichtversicherung ist subsidiär: Leistungen gibt es nur, wenn sonst kein Versicherungsschutz besteht.[165]

In **Tirol** gibt es die Unfall- und Haftpflichtversicherung nur für Freiwillige in sozialen Einrichtungen, die vom Land Tirol gefördert werden (z.B. Senioren- und Behindertenheime).

In **Niederösterreich** wurde vom Land keine Versicherung für Freiwillige abgeschlossen. Es wurde jedoch ein Fonds für jene eingerichtet, die während ihrer freiwilligen Tätigkeit einen Unfall haben und Schaden erleiden. Der Fonds ist somit für Fälle gedacht, wo keine Versicherung von Freiwilligen besteht bzw. die Versicherungsleistung nicht ausgezahlt wird. Vergabesitzungen finden bedarfsorientiert statt. Dem Fonds stehen der Landeshauptmann und seine beiden Stellvertreter vor. Neben dem Geschäftsführer gehören Vertreterinnen und Vertreter der verschiedenen Fördergeber zum Kuratorium.[166]

Keinen Versicherungsschutz gibt es vom Land Kärnten. In der Steiermark wurde vor wenigen Jahren eine Landesversicherung geplant, sie kam aber bislang nicht zustande.

---

[164] *Vgl. Folder: Vorarlberg, Büro für Zukunftsfragen und Versicherung für freiwillige Engagierte, Haftplicht- und Unfallversicherungsschutz, 09/2012.*

[165] *Vgl.* ***http://www.diehelferwiens.at/freiwillig%20f%C3%BCr%20wien/Freiwilligen%20Versicherung*** *(Zugriff am 10.2.2015).*

[166] *Vgl.* ***http://www.vereine-noe.at/content.php?pageId=8448*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

Absicherung auf Gemeindeebene

Auch auf Gemeindeebene gibt es unterschiedliche Versicherungslösungen. Die Stadt Graz bietet eine Unfall- und Haftpflichtversicherung für alle Freiwilligen, die in Graz ihren Wohnsitz haben und in Vereinen tätig sind. Das Freiwilligenzentrum Bruck an der Mur, die Zeit- und Hilfsbörse AKTIV, hat eine eigene Unfall- und Haftpflichtversicherung für Freiwillige in ihren Projekten abgeschlossen. Gleiches gilt für die SONE Freiwilligenbörse im Tiroler Jenbach und MITEINAND, die Stelle für Gemeinwesen im Vorarlberger Rankweil.

Eine Haftpflichtversicherung für die Freiwilligen bieten die GEMA-Drehscheiben Domino s´Hus in Frastanz und das Kärntner Familienforum Mölltal. Unfallversichert sind die Ehrenamtlichen beim Freiwilligenzentrum Kapfenberg. Die Versicherung gilt nur für Freiwillige in eigenen Projekten, nicht jedoch für weitervermittelte Freiwillige. Eine Unfallversicherung gibt es auch beim Freiwilligenzentrum Tirol in Innsbruck. Hier gilt dieses Versicherungsangebot für alle Vermittelten sowie für kleinere eigenständige Vereine, die ihre wenigen Freiwilligen über das Freiwilligenzentrum versichern möchten.

Über das Unabhängige Landesfreiwilligenzentrum (ULF) in Linz ist für Einrichtungen im Sozialbereich, die nicht über die notwendigen Eigenmittel verfügen, eine Unfall-, Haftpflicht- und Rechtsschutzversicherung möglich. Auch die Freiwilligenzentren in Wels und Steyr können ihre Freiwilligen, so sie nicht ohnehin über eine größere Organisation versichert werden, über das ULF versichern lassen.

Das Zentrum für Ehrenamt der Gemeinde Schwaz lässt seine Freiwilligen unfall-, haftpflicht- und rechtschutzversichern.

Rettungsdienst und Katastrophenschutz

Durch die Einbeziehung der - taxativ aufgezählten - Hilfsorganisationen Freiwillige Feuerwehren, Freiwillige Wasserwehren, Freiwillige Rettungsgesellschaften, Österreichisches Rotes Kreuz, Österreichischer Bergrettungsdienst, Österreichische Wasserrettung, Österreichische Rettungshunde-Brigade, Lawinenwarnkommissionen, Rettungsflugwacht sowie Strahlenspür- und -messtrupps in die gesetzliche Unfallversicherung nach dem ASVG sind die Freiwilligen dieser Organisationen entsprechend versichert. Für den Versicherungsschutz sind keine Beiträge zu leisten. Unfälle, die Personen bei der Ausübung ihrer freiwilligen Tätigkeit (Einsatz, Übung, Ausbildung) erleiden, sind Arbeitsunfällen gleichgestellt. Den Betroffenen steht Behandlung, Rehabilitation und Versehrtenrente zu. Die Gesundheitsministerin/der Gesundheitsminister kann eine Körperschaft in die finanziell begünstigte, erweiterte Zusatzversicherung bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt einbeziehen. Das ermöglicht es auch, einen Antrag auf erweiterten Ver-

sicherungsschutz zu stellen[167]. Die Beiträge von € 1,16 pro Person und Jahr gemäß § 22a ASVG für die Zusatzversicherung und von € 2,18 pro Person und Jahr gemäß § 176 Abs. 1 Z 7 lit. a ASVG für den erweiterten Versicherungsschutz sind für die dadurch möglichen Zusatzleistungen (garantierte Mindestbemessungsgrundlage für die Zusatzversicherung und den erweiterten Versicherungsschutz) zu entrichten.

Nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen ist davon auszugehen, dass Arbeitnehmer/innen, die als Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr, der Rettung oder sonstigen Katastrophenhilfsdiensten an einem Katastropheneinsatz teilnehmen, damit - wegen der in Erfüllung von Aufgaben im Allgemeininteresse liegenden Arbeitsverhinderung - keinen Entlassungsgrund setzen. Bei einem grenzüberschreitenden Hilfseinsatz in einem Katastrophengebiet (z.B. Aufräumarbeiten, medizinische Unterstützung, Suche nach vermissten Personen) ist mit dem Arbeitgeber Urlaubszeit zu vereinbaren.

Bei nachgewiesenem Verdienstentgang sind in den jeweiligen landesgesetzlichen Bestimmungen (Feuerwehrgesetze, Katastrophenhilfegesetze) Ersatzansprüche und deren Geltendmachung für Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr oder der anerkannten Rettungsorganisationen geregelt.[168] Für die Antragsstellung gibt es in den Bundesländern unterschiedliche Regelungen.

Absicherung bei Organisationen (außerhalb der Rettungsorganisationen)

Großen Organisationen mit vielen Freiwilligen sichern diese durch eine Unfall- und Haftpflichtversicherung ab. Aufgrund der zumeist föderalen Struktur und der eigenständigen Organisationseinheiten gibt es jeweils eigene Regelungen. Dies gilt auch für das Freiwilligenmanagement.

Bei der Caritas sind die freiwillig Tätigen österreichweit unfall- und haftpflichtversichert. Die Pfarrcaritas gehört zur römisch-katholischen Kirche der einzelnen Diözesen. Je nach deren Regelungen sind die Ehrenamtlichen versichert. Es besteht zumindest teilweise Versicherungsschutz für die Freiwilligen.

Die eigenständigen Organisationseinheiten der Diakonie haben in den Bundesländern eigene Regelungen, abgestimmt auf die Einsatzbereiche der Ehrenamtlichen. In Kärnten, in der Diakonie

---

[167] *Vgl. Versicherteninformation Unfallversicherung für Hilfsorganisationen unter* ***http://www.auva.at/portal27/portal/auvaportal/content/contentWindow?contentid=10007.671194&action=2&viewmode=content*** *(Zugriff am 10.2.2015).*

[168] *Vgl. Wiener Feuerwehrgesetz §11, Niederösterreichisches Feuerwehrgesetz §33a, Steiermärkisches Landesfeuerwehrgesetz 1979 § 30, Salzburger Feuerwehrgesetz § 42, Tiroler Landes-Feuerwehrgesetz 2001 § 28, Kärntner Feuerwehrgesetz § 50, Oberösterreichisches Feuerwehrgesetz § 20, Burgenländisches Feuerwehrgesetz 1994 § 27, Gesetz über das Feuerpolizeiwesen im Lande Vorarlberg (Feuerpolizeiordnung) § 32.*

de La Tour gem. Betriebsgesellschaft m.b.H., sind die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen unfall-, haftpflicht- und rechtsschutzversichert. Im Diakoniewerk Salzburg sind die Ehrenamtlichen unfall- und haftpflichtversichert. Zudem gibt es eine KFZ-Versicherung für Beifahrer/innen, wenn z.B. eine betreute Seniorin im Auto mitfährt. In Oberösterreich haben die Ehrenamtlichen eine Haftpflichtversicherung und eine Dienstfahrtenkaskoversicherung. In der Steiermark sind die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen der Flüchtlingshilfe unfall- und haftpflichtversichert. Die Ehrenamtlichenversicherung in Burgenland umfasst Unfall-, Haftpflicht- und Rechtsschutzversicherungen.

Das Hilfswerk ist in Wien, Salzburg und Niederösterreich sehr präsent. In Tirol und Vorarlberg gibt es keine Zweigstellen. Eine Unfall- und Haftpflichtversicherung für Freiwillige existiert beim Hilfswerk in Wien, Niederösterreich, Kärnten und Oberösterreich. Lediglich haftpflichtversichert werden die Freiwilligen beim Hilfswerk in Salzburg und im Burgenland, wo diese nur im stationären Bereich tätig und dabei über eine Betriebshaftpflichtversicherung abgesichert sind. Unterschiedliche Regelungen finden sich auch bei der Volkshilfe: Hier werden die Freiwilligen in Wien und Oberösterreich unfallversichert. Eine zusätzliche Haftpflichtversicherung wurde in den Bundesländern Niederösterreich, Kärnten und Steiermark abgeschlossen. In den anderen Bundesländern gibt es derzeit keine Versicherung. Darüber hinaus gibt es zahlreiche kleinere Vereine, die ihre Freiwilligen unfall- und haftpflichtversichern.

2.5 Verhältnis von Freiwilligentätigkeit und bezahlter Arbeit in Non-Profit-Organisationen

Nina Brlica, Bernhard Hofer

Obwohl der Großteil der Non-Profit-Organisationen (NPO) freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzt, ist der NPO-Sektor selbst ein wichtiger Arbeitgeber mit unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen. In diesem Beitrag werden gewachsene Strukturen in den Organisationen analysiert, das zahlenmäßige Verhältnis von Freiwilligen und Beschäftigten, finanzielle Rahmenbedingungen, das Kommunikationsverhalten sowie Auswirkungen auf die Organisationsentwicklung und Qualitätsstandards dargestellt. Insbesondere sind in diesem Kapitel die Ergebnisse der im Februar/März 2014 vom Public Opinion, Marketing und Kommunikationsberatungs-GmbH, Institut für Sozialforschung Linz durchgeführten Onlinebefragung bei rund 2.600 österreichischen Freiwilligenorganisationen berücksichtigt.

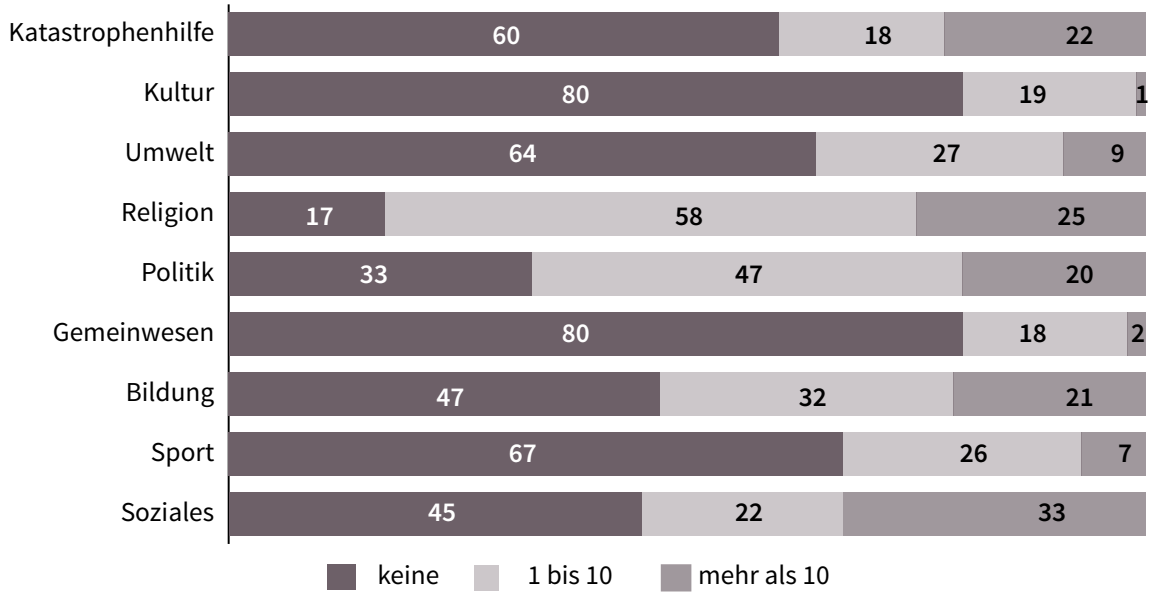
Als Datenbasis wurden 5.555 gespeicherte Mailadressen von Organisationen/Vereinen aller Freiwilligenbereiche und Größenordnungen aus dem Datenarchiv von Public Opinion, Marketing- und Kommunikationsberatungs-GmbH herangezogen. Die Adressaten wurden per E-Mail eingeladen,

an der Onlinebefragung teilzunehmen. Die Stichprobe ist nicht repräsentativ für den österreichischen Freiwilligensektor. Insgesamt wurden 2.651 Organisationen in die Auswertung einbezogen. Die Gesamtausschöpfungsrate betrug rund 47 Prozent. Bei den Katastrophenhilfs- und Rettungsorganisationen lag die Ausschöpfungsrate bei rund 75 Prozent. Überproportional vertreten in dieser Erhebung ist der Bereich Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste (1.448 Befragte). 1.203 Befragte kamen aus allen übrigen Bereichen.[169]

2.5.1 Anzahl der Hauptberuflichen

Bei der Onlinebefragung gaben 57 Prozent der Befragten an, dass ihre Organisation oder ihr Verein über kein hauptberufliches Personal verfügt. 20 Prozent haben mehr als zehn hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 13 % zwischen drei und zehn Beschäftigte und 9 % haben ein bis zwei hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Organisation.

Abb. 21: Anzahl der hauptberuflichen Arbeitskräfte bei den befragten Organisationen nach Bereichen (in Prozent)



Quelle: Public Opinion Onlinebefragung 2014

[169] *Bei größeren Organisationen mit hierarchischer Strukturierung (dies betrifft u.a. die Freiwillige Feuerwehr sowie das Rote Kreuz) – wurden mehrere Personen unterschiedlicher Organisationsgrößen befragt. So wurden beispielsweise sowohl Dachverbände, Bezirks-, Abschnitts-, als auch Ortskommandanten eingeladen, an der Befragung teilzunehmen. Nachdem sich (ebenso wie Einzelpersonen) zahlreiche Organisationen – auch unterschiedlicher Größenordnung – oftmals in mehreren Bereichen engagieren, wurde aus Zuordnungsgründen nach dem Hauptbetätigungsfeld des Vereins/der Organisation gefragt und darauf gedrungen, dass lediglich der wichtigste Bereich angeführt wurde. Für so manche Organisation – insbesondere dann, wenn sich diese in verschiedenen Bereichen engagiert - erwies sich die Zuordnung schwierig, war jedoch aus erhebungstechnischer Sicht unumgänglich.*

Je nach Tätigkeitsfeldern der Organisationen zeigen sich beträchtliche Unterschiede. So findet man die verhältnismäßig meisten Organisationen ohne Hauptberufliche in den Bereichen Kultur (80 %) und bürgerschaftliche Aktivitäten (80 %). Danach folgen Sport (67 %), Umwelt (64 %) und die Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste (60 %). Vergleichsweise eher gut ausgestattet mit unselbständig Beschäftigten sind die Bereiche Kirche und Religion (lediglich rund 17 Prozent ohne Hauptberufliche) sowie die politische Arbeit und Interessenvertretung (~ 32 Prozent ohne Hauptberufliche).

Ob eine Organisation bezahlte Arbeitskräfte hat oder allein von Freiwilligentätigkeit lebt, hängt von mehreren Faktoren ab. Für das Einstellen von Arbeitskräften sind finanzielle Mittel notwendig. Ein weiterer Faktor ist die Ausrichtung und die damit verbundene Struktur einer Einrichtung. Manche Organisationen setzen projektbezogene Aktivitäten um, die - zumindest für einen bestimmten Zeitraum - die Anstellung von Arbeitskräften erfordern.

Insgesamt zeigt sich, dass dem freiwilligen Engagement überall dort, wo es vorhanden ist, großer Stellenwert zukommt. Kleinere Einrichtungen existieren zumeist nur aufgrund der Freiwilligkeit, aber auch in großen und sehr großen Organisationen spielen die Freiwilligen/Ehrenamtlichen eine oftmals unverzichtbare Rolle. So setzt beispielsweise die Caritas in Österreich trotz ihrer 13.463 bezahlten Arbeitskräfte auf mehr als 40.000 Freiwillige in Caritas-Einrichtungen und im Bereich der Pfarrcaritas.[170] Der Arbeiter-Samariter-Bund Österreichs beschäftigt 1.618 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und kann auf weitere 5.638 Freiwillige zugreifen.[171] Noch größer ist der Unterschied beim Österreichischen Roten Kreuz, wo auf 7.285 Hauptberufliche rund 64.720 Freiwillige kommen.[172] Ein Sonderfall scheint die österreichische Volkshilfe zu sein, die mit 9.200 Beschäftigten und 3.000 Ehrenamtlichen ein umgekehrtes Zahlenverhältnis zwischen Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen aufweist.[173] Beim österreichischen Hilfswerk werden die Tätigkeiten der rund 8.000 Beschäftigten von über 5.500 Freiwilligen (u.a. Funktionärinnen u. Funktionäre) flankiert.[174]

2.5.2 Beziehungen zwischen Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen

Der Wandel der Freiwilligentätigkeit beeinflusst auch die Beziehungen zu den Hauptberuflichen. Ehrhardt kommt in einer Längsschnittanalyse zum Ergebnis, dass freiwilliges Engagement heute

[170] *Vgl.* ***http://www.caritas.at/service-downloads/jahresberichte/*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[171] *Vgl.* ***http://www.samariterbund.net/presse/downloads/jahresberichte/?sword_list[]=jahresbericht&-no_cache=1*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[172] *Vgl. Fußnote 95.*
[173] *Vgl.* ***https://www.volkshilfe.at/geschichte*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[174] *Telefonische Auskunft (Mag. Marschitz, Hilfswerk Österreich) am 6. 11. 2014.*

eher kurzfristig angelegt und durch starke Fluktuationen gekennzeichnet ist.[175] Betrachtet man die Ergebnisse der Onlinebefragung von Public Opinion (2014), so spricht jedoch rund ein Drittel der Befragten von einer mehr als 20-jährigen Verweildauer ihrer Freiwilligen in der Organisation. 55 Prozent berichten von einer mindestens zehnjährigen Verweildauer. In den einzelnen Bereichen zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede. Die Verweildauer ist teilweise auch wesentlich kürzer.[176]

„Vom Dienen zur selbstgewählten Aufgabe“: So beschreibt Greil-Payrhuber die Veränderung zwischen klassischem und neuem Engagement. Als klassisches Engagement sieht sie einen langfristigen Einsatz im Dienst einer Organisation, bei dem die Organisation selbst im Vordergrund steht und identitätsstiftend wirkt. Die neue Freiwilligentätigkeit ist eher kurzfristig orientiert, zum Beispiel im Rahmen einer Bürgerinitiative oder einer Selbsthilfegruppe. Sie erfolgt projekt- oder zumindest inhalts- und themenbezogen. Das Individuum der/des Freiwilligen steht im Vordergrund. Flache Hierarchien und Teamgeist sind gefragt. Daraus resultieren auch neue Anforderungen für Hauptberufliche und Ehrenamtliche in Führungsfunktionen. Diese brauchen hohe soziale und kommunikative Kompetenzen. Managementfähigkeiten sind ebenso gefragt wie eine partnerschaftliche Grundhaltung, um die vielen Freiwilligen begleiten, motivieren, führen und koordinieren zu können. Zwischen Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen bestehen natürlich auch Konflikte. So beklagen manche Beschäftigte, dass Ehrenamtliche nicht so leicht zu verpflichten sind, sich viele Freiheiten herausnehmen und es ihnen gegenüber wenige Möglichkeiten für Konsequenzen bei Unzufriedenheit mit der Aufgabenerfüllung gibt. Selbst mit Kritik gegenüber Ehrenamtlichen müsse man vorsichtig sein, da die Gefahr besteht, dass diese dann ihre Aufgabe zurücklegen. Aufgrund größerer zeitlicher Abstände zwischen den Einsätzen brauchen Ehrenamtliche/Freiwillige manchmal auch längere „Anlaufphasen“. Umgekehrt erfüllen Ehrenamtliche auch sogenannte „Lückenbüßer-Funktionen“. Greil-Payrhuber plädiert daher für einen sorgsamen und bewussten Umgang mit der Ressource Ehrenamt, der von Partnerschaftlichkeit und Respekt geprägt sein sollte.[177]

Eine Leitungsfunktion für Ehrenamtliche/Freiwillige, etwa in Form einer Freiwilligenkoordinatorin/eines Freiwilligenkoordinators, soll Bedingungen schaffen, unter denen ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit gut möglich und ihr Nutzen deutlich sichtbar ist. Die Leitung muss die Gruppe zusammenhalten (Wir-Bewusstsein, gute Beziehungen), etwas bewegen (klare Zuständigkeiten, saubere Planung, effizient arbeiten, Ziele entwickeln, verfolgen und realisieren) und die

---

[175] *Vgl. Ehrhardt, Jens: Ehrenamt. Formen, Dauer und kulturelle Grundlagen des Engagements. Frankfurt am Main, 2011.*

[176] *Vgl. Fußnote 17, S. 29 ff.*

[177] *Greil-Payrhuber,Monika: Klassisches und Neues Ehrenamt. Vom Dienen zur selbstgewählten Aufgabe. In: Bahr, Silke (Red.): Ehrenamtliche begleiten und leiten. Hilfestellungen und Informationen für Haupt- und Ehrenamtliche in Führungsfunktionen. Sachgebiet Ehrenamt im Pastoralamt der Diözese Linz, 2004, S. 4-16.*

Gruppe nach außen hin präsentieren.[178] Sie soll auch den Vorstand, die Geschäftsführung und Kollegen/Kolleginnen in der Zusammenarbeit mit den Freiwilligen beraten und unterstützen. Freiwilligenkoordinator/inn/en verstehen sich als zentrale und kompetente Anlaufstelle für aktive und künftige Freiwillige. Sie helfen bei der Suche nach optimalen Betätigungsfeldern, beraten über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und helfen mit bei der Schaffung eines motivierenden Umfeldes.

Nach Waterkamp sind Konflikte zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen meist in fehlenden Abgrenzungen, mangelnder Kommunikation und einer Abwertung der Ehrenamtlichen/Freiwilligen begründet, die aus einer Statusunsicherheit der Berufsrolle der Professionellen resultiert. Er konstatiert drei mögliche Modelle der Beziehung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen: ein kollegiales, ein sozialarbeiterisches und ein persönlich-freundschaftliches Beziehungsmodell. Zudem hat sich das Verständnis von Zusammenarbeit verändert. Statt einer Hierarchie prägt der Netzwerk-Gedanke die Kooperation. Waterkamp verweist in diesem Zusammenhang auch auf die bereits 2001 entstandene Charta des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes[179], die zehn Anforderungen für Einrichtungen und Dienste mit Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen formuliert. Besonders hervorgehoben wird hierbei die Partnerschaft zwischen freiwilliger und beruflicher sozialer Arbeit. Freiwilliges Engagement besitze eine eigenständige Qualität und sei beruflicher Arbeit nicht nachgeordnet, sondern stehe in wechselseitiger Ergänzung. Im Hinblick auf ältere Freiwillige meint Waterkamp, dass diese keine Sonderbehandlung brauchen. Die wichtigste seniorenspezifische Maßnahme sei der Abbau von Vorbehalten bei Hauptberuflichen gegenüber älteren Freiwilligen. Ein weiterer wichtiger Aspekt für eine gute Kooperation von professionellem Personal und freiwillig Engagierten liegt in der Berücksichtigung der zunehmend besseren Qualifikation der Freiwilligen. Dies müssen Hauptberufliche oft erst zur Kenntnis nehmen.[180]

Sarah Bürgisser beschäftigt sich in einer Analyse mit den potentiellen Konflikten zwischen ehrenamtlichem Vorstand und hauptberuflichem Geschäftsführer in Nonprofit-Organisationen. Dabei unterscheidet sie verschiedene Konfliktursachen, wie Informationsasymmetrie oder mangelnde Kommunikationsqualität. Besonders konfliktmindernd scheint eine möglichst große Überein-

---

[178] *Weichselbaumer, Josef: Die Arbeit mit Ehrenamtlichen leiten. In: Bahr, Silke (Red.): Ehrenamtliche begleiten und leiten. Hilfestellungen und Informationen für Haupt- und Ehrenamtliche in Führungsfunktionen. Sachgebiet Ehrenamt im Pastoralamt der Diözese Linz, 2004, S. 32-34.*

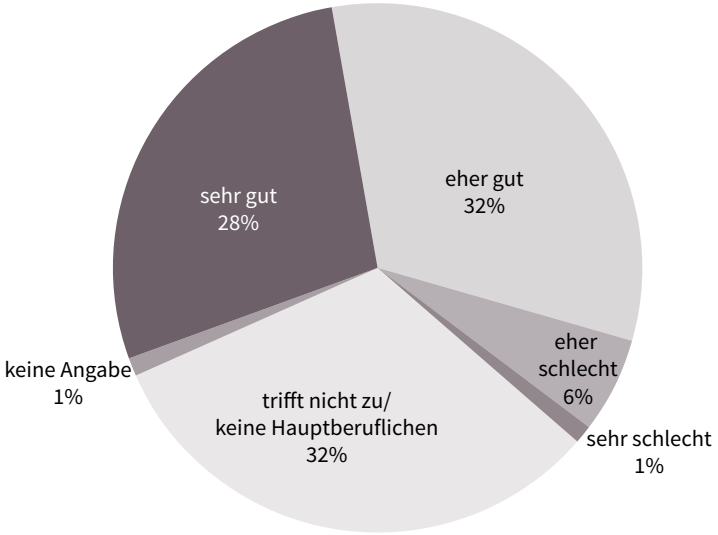
[179] *Vgl.* ***http://nachbarschaften.seniorenbueros.org/fileadmin/user_upload/Nachbarschaftshilfe/Termine/Workshop_1/Freiwilligencharta.pdf*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

[180] *Vgl. Waterkamp, Christian: Haupt- und Ehrenamtliche, freiwillig Engagierte – gemeinwesenorientierte Netzwerkförderung. Mit Akteuren aus Stadtteilen, Kirchengemeinden, Krankenhäusern und Altenheimen. Kasseler Gerontologische Schriften, Band 39, Kassel, 2007, S. 177-197.*

stimmung in den Werten zu sein. Konfliktmindernd wirkt auch, dass sich keiner der beiden Seiten dominant verhält.[181]

In der Onlinebefragung von Public Opinion äußern sich die Befragten durchwegs positiv zur Beziehung zwischen bezahlten Kräften und Ehrenamtlichen: 60 Prozent bezeichnen dieses Verhältnis als gut oder sogar sehr gut.

Abb. 22: Einschätzung der Beziehung zwischen Hauptberuflichen und Freiwilligen (in Prozent)



Quelle: Public Opinion Onlinebefragung 2014

Auch bei der Frage nach Beziehung und Zusammenarbeit der beiden Gruppen gehen die Antworten eindeutig in Richtung gegenseitige Akzeptanz, Verständnis und Teamarbeit. Interessanterweise weist laut den vorliegenden Ergebnissen die eigenverantwortliche Mitarbeit der Freiwilligen einen besonders hohen Stellenwert auf. Diese Aussage findet insgesamt die allermeiste Zustimmung. Am häufigsten bejahten die Befragten aus allen Bereichen folgende Aussagen:

- **Hauptberufliche und Freiwillige fühlen sich gegenseitig akzeptiert und verstanden**. Der Grad der Zustimmung schwankt von 97 Prozent bei den Befragten aus der politischen Arbeit bis zu 79 Prozent bei den Katastrophenhilfs- und Rettungsdiensten.
- **Hauptberufliche und Freiwillige arbeiten als Team zusammen**. Diese Aussage bejahen die Befragten am meisten bei Kirche und Religion (~89 %) und vergleichsweise am wenigsten bei den bürgerschaftlichen Aktivitäten (~67 %).

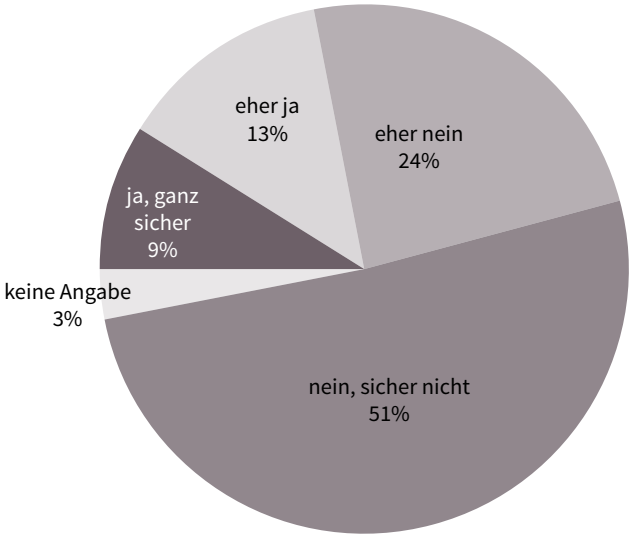
[181] *Vgl. Bürgisser, Sarah: Konflikte zwischen Vorstand und Geschäftsführer in Nonprofit-Organisationen. Eine dyadische Analyse. Kurzzusammenfassung, Verbandsmanagement Institut, Universität Freiburg, 2011.*

- **Hauptberufliche und Freiwillige haben eine „Wir sitzen in einem Boot"-Einstellung**. Hier finden sich die meisten Zustimmungen beim Umweltbereich (~90 %) und die wenigsten bei den Katastrophenhilfs- und Rettungsdiensten (~69 %).
- **Auf die eigenverantwortliche Mitarbeit von Freiwilligen wird großer Wert gelegt**. Dies finden sogar 98 Prozent der Befragten aus dem Bildungsbereich und - als geringsten Wert - 87 Prozent aus dem Bereich Kirche und Religion. Somit erhält diese Aussage insgesamt die höchste Zustimmung.

2.5.3 Beruf versus Ehrenamt

Zur Frage, ob manche Organisationen Freiwillige durch bezahlte Arbeitskräfte ersetzen wollen oder müssen, zeigt die Onlinebefragung ein klares Bild. In vielen der befragten Organisationen gibt es keine bezahlten Arbeitskräfte. So ist es auch nicht verwunderlich, dass ein Großteil der Befragten (~51 %) angibt, dass bei Ausfall von Freiwilligen sicherlich keine (bezahlten) Arbeitskräfte eingestellt würden. 24 Prozent meinen, dass dies eher nicht der Fall sein würde. Insgesamt vertreten 22 Prozent der Befragten die Auffassung, dass – sollten sich nicht genug Freiwillige finden - diese sicher bzw. eher durch bezahltes Personal ersetzt werden würden.

Abb. 23: Ersatz Freiwilliger durch bezahlte Arbeitskräfte (in Prozent)

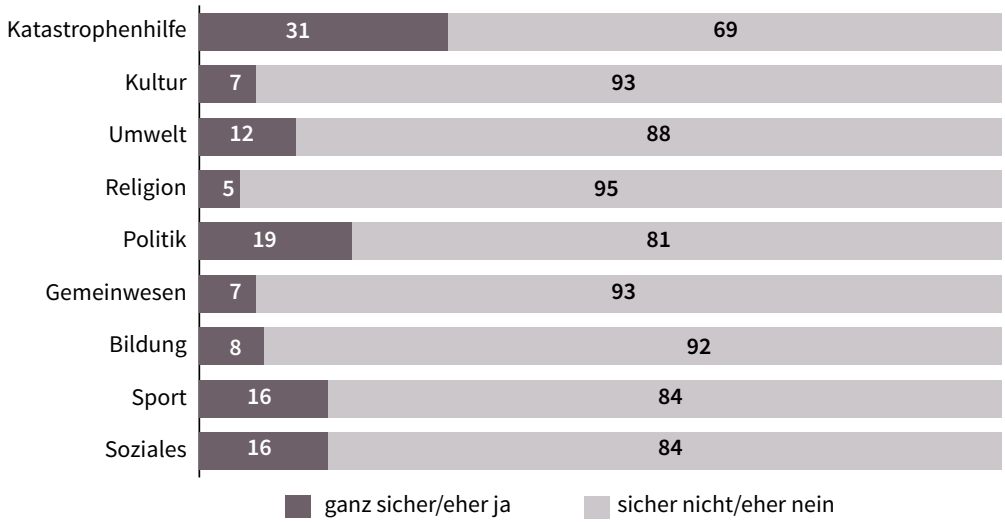


Quelle: Public Opinion Onlinebefragung 2014

Dabei sind jedoch beträchtliche Unterschiede in den verschiedenen Bereichen zu verzeichnen. Am ehesten kann man sich bei den Katastrophenhilfs- und Rettungsdiensten (13 % sicher ja, 18 % eher ja) vorstellen, im Bedarfsfall auf bezahlte Kräfte überzugehen. Deutlich geringer vertreten wird diese Haltung im Bereich der politischen Arbeit (6 % sicher ja, 13 % eher ja), im Sport

(3 % sicher ja, 12 % eher ja) und im Sozialbereich (6 % sicher ja, 10 % eher ja). Am wenigsten denkbar scheint dies in den Bereichen Kirche und Religion, Kultur und bei den bürgerschaftlichen Aktivitäten zu sein.

Abb. 24: Ersatz Freiwilliger durch bezahlte Arbeitskräfte nach Bereichen (in Prozent)



Quelle: Public Opinion Onlinebefragung 2014

Die Befragten wurden – in einer offenen Frage - gebeten, ihre ganz persönliche Ansicht darüber darzulegen, ob es besser wäre, in der eigenen Organisation oder im eigenen Verein anstelle von Freiwilligen (mehr) Hauptberufliche zu haben. Die überwiegende Mehrheit der Befragten spricht sich gegen mehr bezahlte Kräfte anstelle von Freiwilligen aus. So meinen viele, dies wäre das „Ende der Freiwilligkeit“ und das „Herzblut der Freiwilligenmotivation“ ginge verloren. Einige sprechen auch davon, dass es nur Neid und Missgunst hervorrufen würde, wenn plötzlich einige wenige der vielen Freiwilligen zu bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern würden. Es sei nicht möglich, dass Freiwillige und Hauptberufliche die gleichen Tätigkeiten verrichteten.

Skeptisch gegenüber bezahlten Kräften zeigen sich Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren: Sie sehen darin einen Bruch mit der vorherrschenden Kameradschaft und dem Zusammenhalt unter den Freiwilligen. Mehr Unterstützung für die Feuerwehren wäre aber sehr hilfreich: Auch Freiwillige kosten Geld. Sie brauchen Ausrüstung, Uniform und ein Budget für die Ausbildung und die gemeinschaftsstiftenden Aktivitäten.

Auch die Mitglieder anderer Organisationen äußern sich negativ zu bezahlten Kräften statt Freiwilligen. Argumentiert wird, dass die flexible Organisationsstruktur und die kreative Arbeitsweise

nicht aufrechterhalten werden kann, oder dass die Vielfältigkeit und Einzigartigkeit von Freiwilligen und ihre ganz besondere Motivation und Freude an der Sache dadurch geschmälert wird oder verloren geht. Dies illustrieren u.a. folgende Antworten auf die offene Frage:

„Freiwillige könnten durch niemanden ersetzt werden. Das war schon immer so und soll auch so bleiben."

„Für mich persönlich ist die Arbeit der Freiwilligen unersetzbar. Nicht deshalb, da sie uns viel Geld ersparen, sondern weil Freiwillige etwas ganz besonderes in die Einrichtungen einbringen. Mit den verschiedenen Talenten und ganz verschiedenen Persönlichkeiten sind die Freiwilligen das Herz und die Seele der Einrichtungen."

„Der Verlust der Freiwilligkeit würde gegen unsere Grundsätze sprechen und die Freiwilligenkultur schädigen."

Positiv äußerten sich zu dieser Frage deutlich weniger Personen. Auch hier sind die Gründe unterschiedlich. Manche gehen davon aus, dass dann eine bessere Qualität der Arbeit vorherrschen würde. Andere wiederum möchten gerne bezahlte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für administrative Angelegenheiten, sodass die Freiwilligen wieder für ihre eigentlichen Aufgaben „freigespielt" werden. In manchen Vereinen und Organisationen mache es Sinn, die Führungsfunktionen und -aufgaben an Hauptberufliche zu übergeben. In anderen wiederum - wie zum Beispiel in Sportvereinen - erachten die Befragten bezahlte Mitarbeit bei unterstützenden Funktionen wie Platzwarte oder Reinigungspersonal für wichtig. Weitere Argumente für bezahltes Personal sind bessere Einteilbarkeit, Verlässlichkeit und die Erwartung, dass bezahlte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr den Anweisungen der Vorgesetzten unterstehen. Sie können damit auch besser gelenkt und kritisiert werden. Die Position für Hauptamtliche statt Freiwillige illustrieren folgende Antworten:

„Es wäre besser, weil die ehrenamtlichen Frauen finanzielle Einkünfte und später auch einen Pensionsanspruch für eine qualitativ gleiche Arbeit wie die Hauptamtlichen hätten."

„Es wäre sicher einfacher und in bestimmten Bereichen besser! Der Freiwillige von heute ist nicht mehr der Freiwillige von gestern!!!"

„Aufgrund von immer mehr Bürokratie und gesetzlichen Bestimmungen, Prüfungen usw. wird der Arbeitsaufwand von Tag zu Tag größer – dieser macht auch vor einer ehrenamtlichen Rettungsorganisation keinen Stopp. Um das Pensum an Arbeit zu bewältigen, wären mehr bezahlte Kräfte wünschenswert, damit der Qualitätsstandard und das Service der freiwilligen Helfer gewährleistet ist

bzw. verbessert werden kann. Freiwillige Helfer sollen sich auf ihr Kerngeschäft – die Rettung von in Not geratenen Menschen und die dazugehörige Ausbildung – konzentrieren können und nicht mit administrativem Müll zugedeckt werden."

„Ich denke, es ist schon besser, wenn Leistung etwas kostet, dann ist sie meistens mehr wert – zumindest in den Köpfen vieler Menschen!"

„Da freiwillige Mitarbeiterinnen nur eine begrenzte Zeit zur Verfügung stehen, ist die Arbeit im Sinne der Kontinuität und der Effizienz oft sinnvoller mit bezahlten Kräften."

Eine differenzierte Position vertreten wenige: Sie befürworten bezahltes Personal zwar, dies aber nur in gewissem Ausmaß oder für gewisse Bereiche. Manche meinen auch, dass diese Frage nicht pauschal beantwortet werden kann: für manche Organisationen wäre es durchaus günstig, für andere gar nicht.

Plädiert wird von Umfrageteilnehmer/innen auch für eine gute Mischung von bezahlten und freiwilligen Kräften. Sie sehen bezahltes Personal als sinnvolle Erweiterung, aber keinesfalls als Ersatz für Freiwillige. Umgekehrt sollen die Freiwilligen nicht Hauptberufliche ersetzen. Beide Arten von Engagement haben ihre eigenen Qualitäten und Vorteile. Man kann sie nicht gegeneinander aufrechnen.

2.5.4 Einschätzung wichtiger Rahmenbedingungen und der Empfehlungen des Nationalen Lenkungsausschusses

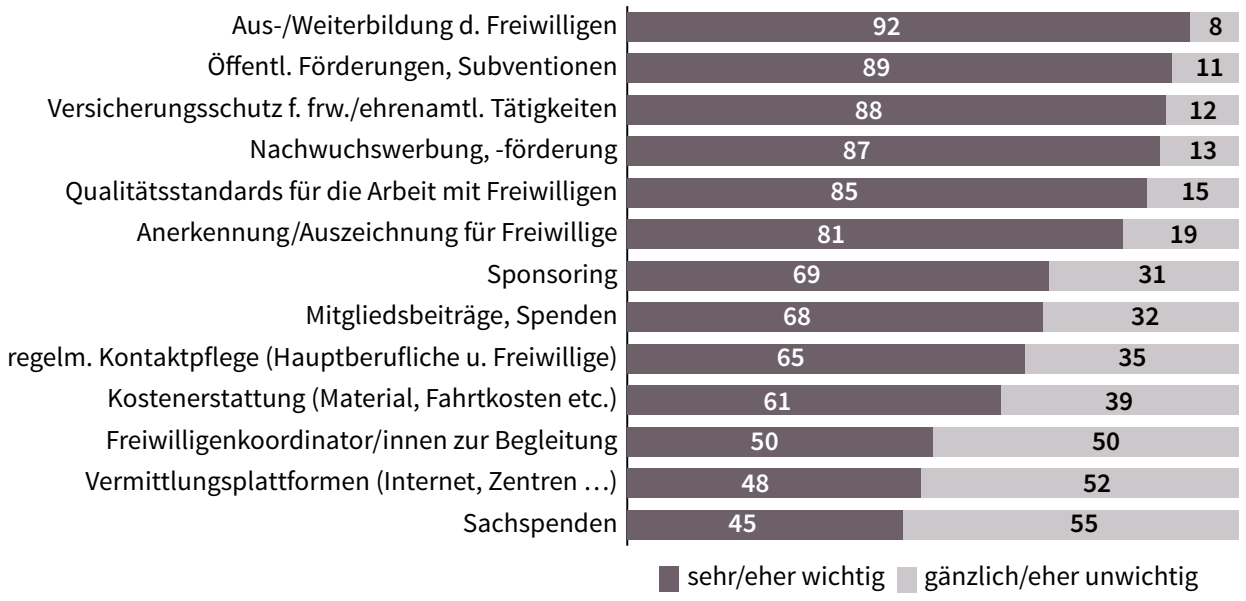
Im Zuge der Onlinebefragung von Public Opinion wurde auch nach wichtigen Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement gefragt („Für ein freiwilliges Engagement sind gewisse Rahmenbedingungen bzw. Voraussetzungen notwendig. Für wie wichtig erachten Sie persönlich für Ihren Verein/Ihre Organisation die folgenden Rahmenbedingungen bzw. Voraussetzungen?" - vgl. nächste Seite Abbildung 25).

Zudem wurden den Befragten die im Anschluss an das Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit 2011 vom Nationalen Lenkungsausschuss empfohlenen Maßnahmen (vgl. Kap. 3.10.3) zur Bewertung vorgelegt.

Als besonders wichtig erachten die Befragten dabei die österreichweite möglichst gleichwertige Unfall- und Haftpflichtversicherung der Freiwilligen (79 %). Es folgen Maßnahmen zur Gewinnung von jugendlichen Freiwilligen (71 %), die Aus- und Fortbildung von Freiwilligen und Freiwilligen-koordinatorinnen und –koordinatoren (66 %) sowie die verstärkte Berichterstattung über

Freiwilligentätigkeit und deren Zukunftsthemen (54 %). Diese Schwerpunkte zeigen sich mehr oder weniger in allen neun Bereichen freiwilligen Engagements.

Abb. 25: Einschätzung von Rahmenbedingungen in Prozent (gesamt)



Quelle: Public Opinion Onlinebefragung 2014

2.6 Freiwillige Dienste

Nina Brlica

2.6.1 Das Freiwillige Sozialjahr

Für Menschen, die sich sozial engagieren und gleichzeitig auch ihre persönliche Eignung für einen Sozialberuf überprüfen möchten, bietet das **Freiwillige Sozialjahr (FSJ)** die Möglichkeit, in einem geregelten und geschützten Rahmen konkrete Erfahrungen in der Sozialarbeit zu machen und sich persönlich weiterzuentwickeln. Integraler Bestandteil des FSJ ist ein begleitendes pädagogisches Angebot für die Teilnehmenden. Etwa 80 Prozent der jungen Menschen entscheiden sich nach einem FSJ für einen Beruf im Sozialbereich.

Ein Freiwilliges Sozialjahr gemäß Freiwilligengesetz[182] dauert je nach Vereinbarung zwischen sechs Monaten und einem Jahr. In dieser Zeit sind Personen ab Vollendung des 17. Lebensjahres (in Ausnahmefällen, d.h. bei besonderer Eignung, ist eine Teilnahme ab einem Alter von 16 Jahren möglich) in einer geeigneten sozialen Einrichtung (Einsatzstelle) tätig. Mögliche Einsatzbereiche sind

[182] *Vgl. Abschnitt 2, Freiwilligengesetz 2012,* ***BGBl. I Nr. 17/2012*** *i.d.g.F.*

die Arbeit mit behinderten Menschen sowohl im Wohn- und Pflegebereich als auch in Werkstätten und Therapiezentren, mit alten Menschen in Alten- und Pflegeheimen, mit Kindern in Kindergärten, Kinderheimen oder Horten, mit Jugendlichen in sozialpädagogischen Wohngruppen sowie mit Flüchtlingen, Obdachlosen, im Rettungswesen oder in Besuchs- und Pflegeeinrichtungen.

Mit dem FSJ ist eine sozialrechtliche Absicherung verbunden. Die Teilnehmer/innen sind kranken-, unfall- und pensionsversichert und haben gegebenenfalls Anspruch auf Familienbeihilfe. Das FSJ ist laut Gesetz ausdrücklich kein Arbeits-, sondern ein Ausbildungsverhältnis zur Berufsorientierung. Deshalb sind eine Ansprechperson in der Einsatzstelle sowie fachliche Anleitung, pädagogische Betreuung und Begleitung im Ausmaß von mindestens 150 Stunden vorgeschrieben. Die Teilnehmenden haben einen Urlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen, wenn das FSJ zwölf Monate dauert (andernfalls aliquoter Urlaubsanspruch). Sie erhalten ein Taschengeld (mindestens 50 % und maximal 100 % der Geringfügigkeitsgrenze, d.s. für 2015 zwischen € 203 und € 405,98 pro Monat) und sonstige Sachleistungen. In vielen Fällen werden Unterkunft und Verpflegung an der Einsatzstelle gewährleistet. Seit 2014 können die Teilnehmenden bis 24 Jahre die vom Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) finanzierten Freifahrten nützen. Die Teilnehmenden dürfen maximal 34 Wochenstunden im Einsatz sein. Für sie gelten zudem das Mutterschutzgesetz, spezifische Haftungsbeschränkungen und die Wochenruhe-Bestimmung, nach der über 18-Jährige pro Woche mindestens 36 Stunden ununterbrochene Freizeit haben müssen. Für Jüngere gilt das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG).

Die Anbieter bzw. Träger des FSJ müssen laut Freiwilligengesetz vom Sozialministerium anerkannt werden, um die Qualität des Angebots sicherzustellen.[183] Qualitätskriterien für die Anerkennung sind u.a. fachliche und wirtschaftliche Voraussetzungen zur Organisation eines FSJ, mindestens 15 vom Träger unabhängige Einsatzstellen mit überregionaler Streuung in zumindest drei unterschiedlichen Einsatzbereichen, Erfahrungen im Freiwilligenmanagment, aureichendes und qualifiziertes Betreuungspersonal sowie ein Bildungsprogramm. Derzeit sind folgende Trägerorganisationen per Bescheid anerkannt: **Verein zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste**, **Diakonie Österreich**, **Volkshilfe Oberösterreich**, **Arbeiter-Samariter-Bund Österreichs** sowie die **Soziale Berufsorientierung Vorarlberg gGesmbH**.[184]

Seit Oktober 2013 ist die Anrechnung eines 12-monatigen Freiwilligen Sozialjahres, eines Freiwilligen Umweltschutzjahres, eines Gedenkdienstes oder eines Friedens- und Sozialdienstes im Ausland als Zivildienst gemäß § 12 c Zivildienstgesetz 1986 möglich.

---

[183] *Vgl.* ***BGBl. I Nr. 17/2012*** *i.d.g.F.*

[184] *Vgl. Liste anerkannter Träger des Freiwilligen Sozialjahres unter* ***http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/8/0/5/CH2175/CMS1402907415292/liste_anerkannte_traeger_freiwilliges_sozialjahr2014.pdf*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

Neben dem FSJ werden oftmals unter ähnlichem Namen Freiwilligeneinsätze angeboten, die jedoch nicht den gesetzlichen Vorgaben des Freiwilligengesetzes entsprechen. Damit bestehen für diese Einsätze auch nicht die entsprechenden gesetzlichen Absicherungen.

2.6.2 Das Freiwillige Umweltschutzjahr

Ein freiwilliger Einsatz im Umwelt-, Natur- und Klimaschutz ist ebenfalls im Rahmen eines Freiwilligen Jahres möglich. Beim **Freiwilligen Umweltschutzjahr (FUJ)**, früher Freiwilliges Ökologisches Jahr, gelten die gleichen Regelungen wie beim FSJ. Prüfung und Anerkennung der Trägerorganisationen erfolgen durch das fachlich zuständige Ministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft. Geeignete Einsatzstellen sind gemeinnützige und nicht gewinnorientierte Einrichtungen in den Bereichen Umweltschutz, Umweltbildung, Natur- und Artenschutz, ökologische Landwirtschaft mit Gemeinwohlzielen wie Kultur- und Landschaftsschutz und Erhaltung der Biodiversität, Tierschutz, nachhaltige Entwicklung und Bewusstseinsbildung in der Entwicklungszusammenarbeit.[185]

Begleitend zum FUJ findet der 20-tägige Lehrgang „Bottom Up – Berufsorientierung und Umweltprojektmanagement“ in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik statt, welcher im Rahmen von sechs Modulen Umweltprojektmanagement vermittelt und durch Coaching und Supervision bei der Berufsorientierung unterstützt. Dabei wird ein Jugend-Umwelt-Projekt konzipiert und realisiert.

Eine weitere Möglichkeit stellt das sogenannte Freiwillige Umweltengagement (FUE) dar. Es dauert maximal drei Monate und bietet eine Unfall- und Haftpflichtversicherung für den Zeitraum des Einsatzes. Der „Bottom-Up“-Lehrgang ist dabei kostenpflichtig. Die Kosten liegen derzeit, je nach sozialer Situation der Teilnehmenden, zwischen 300 und 600 Euro.[186]

2.6.3 Der Gedenkdienst sowie der Friedens- und Sozialdienst im Ausland

Wie das Freiwillige Sozialjahr und das Freiwillige Umweltschutzjahr gehören auch der Gedenkdienst, der Friedens- und der Sozialdienst im Ausland zu den besonderen Formen des freiwilligen Engagements in Österreich. Sie unterliegen den gleichen gesetzlichen Regelungen. Ein **Gedenkdienst** kann an anerkannten Gedenkstätten für Opfer des Nationalsozialismus im In- und Ausland in den Bereichen Bildungs- und Aufklärungsarbeit, wissenschaftliche Aufarbeitung, Arbeit mit überlebenden Opfern, Arbeit mit Opferverbänden und deren Nachfolgeorganisationen, Altenbetreuung und Jugendarbeit

[185] *Vgl.* ***BGBl. I Nr. 17/2012****, Abschnitt 3 i.d.g.F.*
[186] *Vgl.* ***http://www.jugendumwelt.at/site/projekte/bottomupneu/umweltengagement*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

stattfinden. Ein Gedenkdienst findet an Holocaustgedenkstätten, in Museen und an Forschungseinrichtungen statt, wie beispielsweise dem Simon Wiesenthal Center in Los Angeles, dem Jüdischen Museum in Berlin, dem European Roma Rights Centre in Budapest oder Yad Vashem[187] in Jerusalem. Beim Einsatz werden hauptsächlich Führungen und Veranstaltungen organisiert, Vorträge gehalten, Archivarbeit geleistet und Zeitzeugen-Befragungen durchgeführt, um deren Erfahrungen vor dem Vergessen zu bewahren. Ein Gedenkdienst ist auch an Einsatzstellen in ehemaligen Zufluchtsländern der Opfer des Nationalsozialismus möglich, so zum Beispiel am Jewish Museum of Australia in Melbourne, am Center for Jewish Studies in Shanghai oder an der Casa Stefan Zweig im brasilianischen Petrópolis. Der Gedenkdienst existiert seit etwa 20 Jahren.

Für einen **Friedens-** und **Sozialdienst** im Ausland kommen laut Gesetz anerkannte Einrichtungen zur Erreichung oder Sicherung des Friedens oder der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung eines Landes in Frage.[188] Seit 1998 besteht die Möglichkeit eines derartigen Sozialdienstes, der bereits von hunderten Jugendlichen in Anspruch genommen wurde. Die Einsätze finden in den allermeisten Fällen in Entwicklungs- und Schwellenländern in Afrika, Asien, Mittel- und Südamerika statt.

Der **Friedensdienst** zielt auf einen Beitrag zur Sicherung des Friedens in einem Krisengebiet ab, zum Beispiel durch die Analyse der Menschenrechtslage und durch die Organisation von Workshops und Initiativen zur Unterstützung der Menschen bei der Beseitigung von Spannungen und Konflikten.

Bei Einsatzstellen im Ausland sollen mindestens 68 Stunden der verpflichtenden 150 Stunden an pädagogischer Betreuung und Begleitung im Vorfeld und zumindest 16 Stunden zu Ende des Dienstes zusammenhängend in Österreich stattfinden. Die Trägerorganisation ist außerdem verpflichtet, eine Zusatzkrankenversicherung abzuschließen, wenn diese für den Auslandseinsatz erforderlich ist. Bei der Definition der Einsatzstellen wird an das Zivildienstgesetz angeknüpft. Ein **Gedenk-, Friedens- oder Sozialdienst** im Rahmen der „freiwilligen Jahre“ nach dem Freiwilligengesetz 2012 war zunächst nicht als Zivildienst anrechenbar. Mit der Novelle des Zivildienstgesetzes 2013 wurde diese Regelung geändert.[189]

2.6.4 Der Europäische Freiwilligendienst

Im Rahmen des EU-Förderprogramms für Bildung, Jugend und Sport Erasmus+ (2014-2020) bestehen Fördermöglichkeiten für Jugendprojekte bzw. die außerschulische Jugendarbeit

---

[187] *Das Yad Vashem ist „Israels zentrale Gedenkstätte für Holocaust und Heldentum“ und wurde 1953 eröffnet.* ***http://www.yadvashem.org*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

[188] *Vgl.* ***BGBl. I Nr. 17/2012*** *i.d.g.F.*

[189] *Vgl. Zivildienstgesetz-Novelle 2013 (****BGBl. I Nr. 163/2013****), Änderungen für Rechtsträger und Vorgesetzte am 1. Oktober 2013.*

(**Jugend in Aktion**), darunter auch der **Europäische Freiwilligendienst (EFD)**. Der EFD bietet Jugendlichen im Alter zwischen 17 und 30 Jahren die Möglichkeit, sich in einem gemeinnützigen Projekt oder in einer Organisation im Ausland zu engagieren. Es werden dabei keinerlei Qualifikationen, Schulabschlüsse oder Sprachkenntnisse vorausgesetzt. Der EFD ist ein „Lerndienst", bei welchem die persönliche und berufliche Orientierung im Mittelpunkt steht. Er ist jedoch kein Ersatz für ein Praktikum oder einen Arbeitsplatz. Ein EFD-Einsatz dauert in der Regel bis zu zwölf Monaten, allerdings sind Ausnahmen für kürzere Einsätze zwischen zwei Wochen und zwei Monaten möglich. Die Einsatzbereiche sind vielfältig: Sie umfassen soziale Einrichtungen, Bauernhöfe, Kindergärten, Jugendzentren oder Umweltschutzorganisationen. Ein EFD ist auch für ganze Gruppen möglich.

Einen Antrag auf Förderung können gemeinnützige Organisationen oder Einrichtungen, NGOs, Europäische Jugend-NGOs, Soziale Unternehmen, öffentliche Körperschaften auf lokaler Ebene sowie öffentliche Einrichtungen auf regionaler oder nationaler Ebene, Vereinigungen von Regionen, Europäische Zusammenschlüsse territorialer Zusammenarbeit und Unternehmen mit gesellschaftlicher Verantwortung stellen. Gefördert werden u.a. Reisekosten, organisatorische Kosten, Taschengeldpauschalen sowie die Versicherung und Sprachunterstützung, wobei die jeweiligen Fördersätze länderspezifisch variieren. Für die Freiwilligen ist die Teilnahme am Europäischen Freiwilligendienst kostenfrei. Sollten die Reisekosten von den Pauschalkosten nicht abgedeckt werden, ist eine Unterstützung bei den Reisekosten möglich.[190]

Mit der Teilnahme an geförderten Jugendmobilitätsprojekten aus dem Programm Erasmus+ sollen persönliche, soziale und berufliche Kompetenzen entwickelt, das europäische Bewusstsein gestärkt und ein besseres Verständnis für Menschen aus anderen Kulturen ermöglicht werden. Im Youthpass werden diese Erfahrungen und Lernergebnisse dokumentiert. Der Youthpass wurde für Jugendbegegnungen, den Europäischen Freiwilligendienst, für Mobilitätsmaßnahmen für Fachkräfte, Jugendinitiativen sowie für Begegnungen Jugendlicher mit Verantwortlichen für Jugendpolitik eingeführt.[191]

2.7 Zentren zur Vermittlung von freiwilligem Engagement

Nina Brlica

Für das Matching (Abgleichen) der Nachfrage von interessierten Freiwilligen und der Angebote zur Mitarbeit in Freiwilligenorganisationen wurden in Österreich Freiwilligenzentren und -börsen ein-

[190] *Vgl.* ***http://www.jugendinaktion.at/*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[191] *Vgl.* ***www.youthpass.eu/*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

gerichtet. Dort informieren Expertinnen und Experten interessierte Freiwillige über mögliche und passende Stellen, beraten sie bei der Wahl und unterstützen sie bei etwaigen Fragen und Problemen. Umgekehrt nehmen sie die Anfragen der Organisationen auf, die Freiwillige brauchen, und geben diese weiter. Sie vermitteln Freiwillige nur an Organisationen, die nachweislich die Qualitätskriterien für die Arbeit mit Freiwilligen einhalten. Freiwilligenzentren und -börsen unterstützen die Aus- und Weiterbildung und bieten auch selbst Projekte zur Mitarbeit an. Weiters betreiben sie Lobbying für freiwilliges Engagement, um die Menschen zur Freiwilligentätigkeit zu motivieren und die Bedeutung des freiwilligen Engagements für die Gesellschaft sichtbar zu machen.

Tabelle 10: Freiwilligenzentren in Österreich

Bundesland	Freiwilligenzentren/-börsen	Webadresse
Oberösterreich	ULF – Unabhängiges Landes-Freiwilligenzentrum Linz	*http://www.ulf-ooe.at*
	Freiwilligenzentrum Wels	*http://www.fzwels.at*
	Freiwilligenzentrum Steyr	*http://www.steyr.at*
Salzburg	Freiwilligenzentrum Salzburg	*http://www.freiwilligenzentrum-salzburg.at*
Steiermark	Zeit- und Hilfsbörse Bruck a. d. Mur	*http://www.bruckandermur.at*
	Freiwilligenbörse Kapfenberg	*http://www.isgs.at*
	Freiwilligenbörse Region Gleisdorf	*http://www.freiwillig.gleisdorf.at*
Tirol	Freiwilligen Zentrum Tirol	*http://www.freiwillige-tirol.at*
	Tu was! Zentrum für Ehrenamt Schwaz	*http://www.tu-was-schwaz.at*
	Freiwilligenbörse Jenbach	*http://www.jenbach.at*
Vorarlberg	Servicestelle Freiwilligenarbeit Caritas	*http://www.freiwilligenboerse.at*
Wien	Ehrenamtsbörse Wien	*http://www.ehrenamtsboerse.at*

*Quelle: **http://www.freiwilligenweb.at** und IGFÖ-Mitgliederliste unter, **http://www.freiwilligenzentrum.at/mitglieder** (Zugriff am 23.10.2014), eigene Darstellung*

Derzeit existieren in Österreich Freiwilligenzentren oder -börsen, die an Trägerorganisationen angeschlossen sind oder von einer Gemeinde oder einem privaten Verein geführt werden. Trotz dieser organisatorischen Anbindung sind die Freiwilligenzentren bestrebt, als neutrale Informationsdrehscheiben zu agieren. Nur so kann nachhaltige Akzeptanz durch interessierte Freiwillige und kooperierende Organisationen sichergestellt werden. Die meisten dieser Freiwilligenzentren

erhalten keine oder nur sehr geringe finanzielle Unterstützung der öffentlichen Hand. Das Unabhängige Landes-Freiwilligenzentrum (ULF) in Linz ist hingegen aus einer Modellprojekt-Kooperation des Sozialministeriums mit dem Sozialressort des Landes Oberösterreich entstanden. Trägerorganisation des ULF ist der Verein für Sozialprävention und Gemeinwesenarbeit (VSG) in Linz.

Auf lokaler Ebene sind die sogenannten GEMA-Drehscheiben aktiv. Sie verstehen sich als Plattform für selbstorganisierte Gruppen und gemeinwohlorientierte Initiativen und arbeiten generell für ein lebendiges Miteinander in einer Gemeinde oder Region. GEMA-Drehscheiben betreiben Lobbyarbeit für freiwilliges Engagement und bewerben dieses auch in regionalen Medien. Sie organisieren Veranstaltungen in Schulen, Gemeinden und Organisationen und fördern die Vernetzung, nicht zuletzt auch mit den Freiwilligenzentren.

2.7.1 Aufgaben der Freiwilligenzentren

1. Gewinnung, Beratung, Information, Vermittlung und Begleitung der Freiwilligen und Organisationen

In enger Zusammenarbeit mit den Freiwilligenorganisationen werden in den Bundesländern und Regionen Freiwillige gewonnen, weitervermittelt und ein Pool von Angeboten und Nachfragen erstellt. Die Vermittlung, Information und Beratung erfolgt persönlich, telefonisch sowie per Email - und nicht ausschließlich über eine Homepage.

2. Vernetzung und Kommunikation

Freiwilligenzentren haben eine eigene Website. Sie sind in das Freiwilligenweb eingebunden. Freiwilligenzentren vernetzen regionale und lokale Projekte sowie die diversen Organisationen und Vereine. Sie stehen mit den Freiwilligenkoordinator/innen bzw. Ansprechpersonen in den Organisationen (Vereinen) in regelmäßigem Kontakt.

3. Aus- und Fortbildung

Freiwilligenzentren organisieren Qualifizierungsmaßnahmen für Freiwillige sowie für die Begleitung von Freiwilligen. Grundlagen dafür sind die vom Freiwilligenrat erstellten Leitfäden zur Ausbildung von Freiwilligen sowie von Freiwilligenkoordinatorinnen und –koordinatoren (siehe dazu Kap. 2.11).

Die Bildungsangebote können in den Freiwilligenzentren oder in Kooperation mit regionalen Bildungsanbietern wie den Volkshochschulen, dem Berufsförderungsinstitut, den Altenbetreuungsschulen etc. stattfinden.

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

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

2.7.2 Freiwilligenzentren/-börsen in Österreich

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

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

Gemeinsam definierte Standards beziehen sich auf:

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

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

Die IGFÖ veranstaltet jährlich Fachtagungen zu aktuellen Fragestellungen.

Tabelle 11: Themen der IGFÖ-Fachtagungen

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

*Quelle: IGFÖ, **http://www.freiwilligenzentrum.at/nach-lesen/cat.listevents/2015/03/10/-***

Unabhängiges Landes-Freiwilligenzentrum (ULF) Linz

Gleichzeitig mit der Gründung des Unabhängigen Landes-Freiwilligenzentrums in Linz[192] im Jahr 2008 wurde der Ideenwettbewerb „GEMA-gemeinsam aktiv“ ins Leben gerufen. Von den eingereichten Vorschlägen wählte eine Jury 20 Modellprojekte aus, die eine Startförderung vom Sozialministerium und vom Land Oberösterreich für zwei Jahre erhielten. Die meisten dieser Projekte gibt es immer noch. Beispiele dafür sind Projekte für zugezogene Menschen wie „Amigo – Flüchtlingsbuddies“ oder „dUNDu – Patenschaften für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge“, Projekte für sozial benachteiligte Menschen wie der „Sozialmarkt Mondseeland“ oder PC- und Internetschulungen für ältere oder arbeitslose Personen ab 40 Jahren, Projekte für Kinder und Jugendliche, für ältere Menschen oder für Menschen mit besonderen Bedürfnissen, wie zum Beispiel „Happy Buddy“, das „Usercafe“ oder das Projekt „Zeit schenken“. Diese lokalen und regionalen Projekte werden vom ULF beraten und organisatorisch unterstützt.

[192] *Vgl. **http://www.ulf-ooe.at/** (Zugriff am 29.1.2015).*

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

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

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

Gesundheits- und Sozialservice Steyr

Das Freiwilligenzentrum Steyr will Menschen aller Altersgruppen zu freiwilligem Engagement anregen sowie Solidarität und Zusammenhalt der verschiedenen gesellschaftlichen Gruppierungen stärken. Freiwillige werden individuell beraten und zu passenden sozialen Einrichtungen vermittelt. Die Angebote reichen von Kinder-, Jugend- und Familienbetreuung über Alten- und Pflegeheime, Tageszentren für Demenzkranke, Menschen mit Beeinträchtigungen, Wohnungslosenhilfe, Menschen mit Migrationshintergrund und Bewährungshilfe bis hin zu Sozialmarkt und Hospiz. Die Freiwilligen erhalten eine fachliche Anleitung und professionelle Begleitung. Zudem werden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Gesprächsrunden, Tätigkeitsnachweise sowie die kostenlose Teilnahme an diversen Veranstaltungen geboten. Im Bedarfsfall wird eine Unfall-, Haftpflicht- und Rechtschutzversicherung über das Landesfreiwilligenzentrum ULF vermittelt.[193] Der Verein Gesundheits- und Sozialservice Steyr (GSS) besteht seit 1998.

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

Freiwilligenzentrum Wels

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

Freiwilligenzentrum Salzburg

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

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

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

---

[194] *Vgl.* ***http://www.fzwels.at*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[195] *Vgl.* ***www.freiwilligenzentrum-salzburg.at*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

Freiwilligenzentrum Bruck an der Mur

Die Zeit- und Hilfsbörse AKTIV besteht seit 2003. Sie ist ein auf Freiwilligkeit basierender Verband der organisierten Nachbarschaftshilfe. Unter dem Motto „Jeder hilft jedem“ sind Freiwillige über diese Börse aktiv, indem sie ihre Zeit für Haus- und Heimhilfe, Freizeitaktivitäten, Besuchsdienste, Einkaufshilfe, Kinderbetreuung, Lernunterstützung und vieles mehr zur Verfügung stellen. Die Freiwilligen erhalten auch Leistungen wie Unfall- und Haftpflichtversicherung, Begleitung, Fahrkostenersatz, Empfänge und Ehrungen.[196]

Freiwilligenzentrum Kapfenberg

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

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

Es werden verschiedene Seminare und Vorträge zur Gesundheitsförderung durchgeführt. Für ältere Menschen werden z.B. Computerkurse, Spielenachmittage oder ein wöchentliches Gedächtnistraining angeboten. Verschiedene Selbsthilfegruppen und eine Hospizgruppe finden im ISGS Unterstützung und Raum. Dreimal jährlich wird eine kostenlose Zeitung für Kapfenberger Seniorinnen und Senioren herausgegeben, die von Freiwilligen produziert wird.[197]

Freiwilligenbörse Region Gleisdorf

Die Freiwilligenbörse Region Gleisdorf fördert freiwilliges Engagement und Solidarität in der Region. In enger Zusammenarbeit mit Vereinen und Organisationen kann die Freiwilligenbörse rasch und unbürokratisch Freiwillige unterstützen und gemäß den eigenen Wünschen vermitteln. Die Börse leistet gemeinsam mit den Freiwilligenorganisationen Öffentlichkeitsarbeit und trägt zum Wissenstransfer und zur Weiterbildung der Freiwilligen bei.[198]

---

[196] *Vgl.* ***http://www.bruckmur.at/*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[197] *Vgl.* ***http://www.isgs.at/*** *(Zugriff am 30.1.2015).*
[198] *Vgl* ***http://www.freiwillig.gleisdorf.at/*** *(Zugriff am 30.1.2015).*

Freiwilligen Zentrum Tirol

Das Tiroler Freiwilligenzentrum,[199] eine Initiative der Barmherzigen Schwestern in Innsbruck und der Caritas Tirol engagiert sich seit 2001 in drei Bereichen: in der Beratung, Vermittlung und Begleitung von Freiwilligen und Einrichtungen, in der Aus- und Weiterbildung für Freiwillige und Freiwilligenbegleiter/innen sowie für Sensibilisierung und Lobbying für freiwilliges Engagement durch Veranstaltungen und Tagungen.

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

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

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

Tu was! Zentrum für Ehrenamt Schwaz

Das Zentrum für Ehrenamt in Schwaz[200] ist ein unabhängiger und gemeinnütziger Verein. Die Einrichtung sieht sich als Kontaktstelle für soziales Engagement und als regionale Plattform in der Stadt Schwaz und Umgebung. Tu Was! besteht seit November 2011. Das Zentrum dient als Anlauf-, Begleitungs- und Vermittlungsstelle für potentielle Ehrenamtliche in Schwaz und Umgebung. Anliegen ist es, zu erkennen, was potentielle Freiwillige wirklich tun möchten. Auf die Vermittlung von passenden Aufgabengebieten wird besonderer Wert gelegt.

Freiwilligenbörse Jenbach - sone

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

---

[199] *Vgl.* ***http://www.freiwillige-tirol.at/*** *(Zugriff am 30.1.2015).*
[200] *Vgl.* ***http://www.tu-was-schwaz.at/*** *(Zugriff am 30.1.2015).*

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

Büro für Zukunftsfragen

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

Ehrenamtsbörse Wien

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

voluntaris – weltweit.erfahrung.teilen

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

---

[201] *Vgl.* ***http://www.jenbach.at/system/web/default.aspx?menuonr=223495670*** *(Zugriff am 30.1.2015).*
[202] *Vgl.* ***http://www.vorarlberg.at/vorarlberg/umwelt_zukunft/zukunft/buerofuerzukunftsfragen/weitereinformationen/buergerschaftlichesengage/buergerschaftlichesengage.htm*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[203] *Vgl.* ***http://www.ehrenamtsboerse.at/wordpress/*** *(Zugriff am 30.1.2015).*
[204] *Vgl.* ***http://www.voluntaris.at*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

2.8 Weitere wichtige Plattformen des freiwilligen Engagements

Nina Brlica

Freiwilligenweb – Österreichs Portal für Freiwilliges Engagement

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

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

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

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

Österreichisches Jugendportal

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

Möglichkeiten junger Menschen sind Thema des Portals. Das Jugendportal liefert zu allen Themen eine jugendgerechte Erstinformation.[205]

JUMP – Jugend Umwelt Plattform

Die Jugend-Umwelt-Plattform (JUMP) ist ein unabhängiger, gemeinnütziger Verein, der eine Vernetzungsplattform zwischen Jugendlichen aus ganz Österreich ab 16 Jahren und der Umwelt- und Nachhaltigkeitsszene darstellen möchte. Die wichtigsten Bereiche sind Umweltengagement, freiwilliges Engagement, Berufsorientierung im Umweltbereich, Jugendpartizipation und Prozessbegleitung. Der Verein wird vom Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft sowie von mehreren Bundesländern gefördert. Er hat diverse Partnerorganisationen. Der Verein organisiert das freiwillige Umweltschutzjahr und gemeinsam mit der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik den „BOTTOM UP-Lehrgang“ für Berufsorientierung und Umweltprojektmanagement. Neben weiteren Umweltprojekten werden Workshops, Schulungen und Projektbegleitungen durchgeführt.[206]

Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen

Diese Plattform versteht sich als unabhängiges, interdisziplinäres und nicht-kommerzielles Kompetenzzentrum zum Thema Freiwilligenkoordination und Freiwilligenmanagement. Wien ist lediglich der Gründungsort: Mitglieder können alle Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren in Österreich werden. Gewünscht ist eine möglichst regelmäßige Teilnahme an den Treffen, die viermal jährlich stattfinden. Die Plattform betreibt Öffentlichkeitsarbeit, dient der Vernetzung und dem Informationsaustausch und hilft Neulingen mit Beratung und Unterstützung. Die Online-Plattform bietet neben allgemein zugänglichen Informationen auch eigene Mitglieder-Tools und Angebote.[207]

Freiwilligenakademie

Die Freiwilligenakademie ist aus der Plattform „gemeinsam+kompetent“ hervorgegangen, welche bereits 2001 im „Internationalen Jahr der Freiwilligen“ gegründet wurde. Mitglieder sind folgende Organisationen: IG Kultur Österreich, Evangelische Frauenarbeit, Evangelische Jugend Österreich, Kolping Österreich, Naturfreunde Österreich, Verein Selbstbestimmt-Leben-Initiative O.Ö. und Evangelische Akademie.[208]

---

[205] *Vgl.* ***http://www.jugendportal.at*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[206] *Vgl.* ***http://www.jugendumwelt.at*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[207] *Vgl.* ***http://freiwilligenkoordination.at/*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[208] *Vgl.* ***http://www.freiwilligenakademie.at/*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

Börse Ehrenamt

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

Service Freiwillige – Homepage

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

Verein Nachbarschaftshilfe Sicherheit

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

NachbarschaftsHILFE PLUS

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

Dachverband Zeitbank 55+

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

---

[209] *Vgl.* ***http://www.treffpunkt-ehrenamt.at*** *(Zugriff 16.2. 2015).*
[210] *Vgl.* ***http://www.vereine-noe.at*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[211] *Vgl.* ***http://www.sicherimburgenland.at/*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[212] *Vgl.* ***http://www.nachbarschaftshilfeplus.at/*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[213] *Vgl.* ***http://www.zeitbank.at*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

2.9 Qualitätsstandards und Qualitätssicherung des freiwilligen Engagements

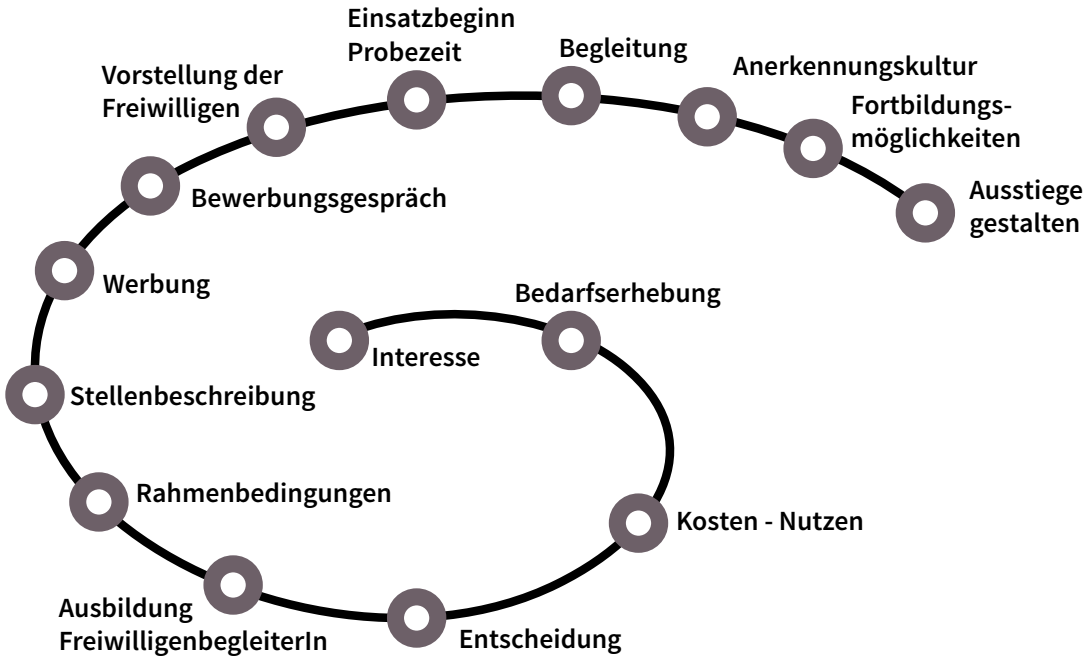
Roland Löffler

2.9.1 Ausgangslage

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

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

Abb. 26: Organisationsentwicklungsschnecke



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

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

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

2.9.2 Rekrutierung und Einarbeitung von freiwilligen Mitarbeiter/innen

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

2.9.3 Suche nach und Aufnahme von freiwilligen Mitarbeiter/innen

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

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

---

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

[215] *Im Folgenden werden die Qualitätsstandards exemplarisch anhand der Qualitätsstandards des Roten Kreuzes abgehandelt.*

che abgeglichen werden. Dieser Prozess wird meist – wie etwa beim Roten Kreuz[216] - durch Freiwilligenkoordinator/innen durchgeführt, die den potenziellen freiwilligen Mitarbeiter/innen auch detaillierte „Stellenbeschreibungen“ möglicher Einsatzbereiche vorlegen und die für die Übernahme in den Einsatzbereich erforderlichen Ausbildungen aufzeigen. Diese Stellenbeschreibungen sollen auch klar den Sinn der geplanten Tätigkeit erkennen lassen, dadurch möglichen Konflikten zwischen Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen entgegenwirken sowie vor Missverständnissen und Überforderung schützen. Im Anschluss an das Erstgespräch werden „Schnupperdienste“ vereinbart, in denen die interessierten Personen das zukünftige Arbeitsgebiet kennenlernen können.

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

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

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

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

[216] *Gespräch mit Thomas Wordie, Generalsekretariat Katastrophenhilfezentrum des Roten Kreuzes am 12. September 2014.*

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

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

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

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

2.9.5 Begleitung und Betreuung freiwilliger Mitarbeiter/innen

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

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

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

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

2.9.6 Ausstieg, Nachweis und Anerkennung

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

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

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

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

Roland Löffler

2.10.1 Non-formaler und informeller Kompetenzerwerb

Die Ausübung von freiwillig erbrachten Tätigkeiten ist in der Regel mit einer Reihe von erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen verbunden. Dies betrifft einerseits tätigkeitsübergreifende Schlüsselkompetenzen wie soziale Kompetenz und Belastbarkeit, Engagement und Einsatzfreude, Verantwortung und Selbstdisziplin, Motivation und Überzeugungskraft[217]. Andererseits gilt dies auch für fachspezifische Qualifikationen und Kompetenzen (IT-Qualifikationen, Buchhaltungskenntnisse, Fremdsprachenkenntnisse, etc.) bis hin zu Qualifikationen, die im Rahmen eigener (oft organisationsinterner) Ausbildungen erst erworben werden müssen (wie etwa die Ausbildung zum/zur „Rettungssanitäter/in", „Kulturmanagement", u.ä.m.).

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

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

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

---

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

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

2.10.2 Nachweis des Kompetenz- und Qualifikationserwerbs

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

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

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

---

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

[219] *Kellner, Wolfgang: Informelles Lernen im freiwilligen Engagement. Der Weg zum Kompetenz-Portfolio für Freiwillige. In: Grundlagen der Weiterbildung 1(2004), S. 27-29.*
Zum Kompetenzerwerb in der Freiwilligenarbeit siehe auch: Düx et al (2009).

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

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

Vom Ring österreichischer Bildungswerke wurde das „Kompetenzportfolio für Freiwillige" erstellt.[221] Dies ist ein Instrument zur Erfassung des Kompetenzerwerbs im Rahmen des freiwilligen Engagements bzw. des Ehrenamts. Zertifizierte Portfoliobegleiter/innen unterstützen die Freiwilligen beim Erfassen und Dokumentieren der im Engagement erworbenen Kompetenzen. Das Kompetenzportfolio umfasst mehrere Seiten und besteht aus einem persönlichen Kompetenzprofil, das die erworbenen Kompetenzen beschreibt und einem der drei Kompetenzbereiche (fachlich-methodische, sozial-kommunikative und personale Kompetenzen) zuordnet, einem Tätigkeitsprofil, in dem die Freiwilligentätigkeit mit Bezugnahme auf Schlüsselkategorien erfasst und beschrieben wird, und einem Aktionsplan, der geplante Maßnahmen zur weiteren Nutzung der erworbenen Kompetenzen enthält.

2.10.3 Nutzung von im Rahmen der Freiwilligentätigkeit erworbenen Kompetenzen

Die Sichtbar- und Nutzbarmachung non-formal und informell erworbener Kompetenzen ist ein zentrales Anliegen der nationalen und internationalen Politik. Im Sinne des LLL-Konzepts[222] sollten aus volkswirtschaftlicher wie auch aus bildungspolitischer Sicht alle erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen - unabhängig davon, ob sie formal, non-formal oder informell erworben wurden und unabhängig vom Lernort – für die Individuen wie auch für die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt nutzbar sein. Daher wurde im Rahmen der österreichischen LLL-Strategie 2020 auch das Ziel einer österreichweit anerkannten und anwendbaren Validierungsstrategie für non-formal und informell erworbene Kompetenzen formuliert. Mittelfristig sollen diese Kompetenzen auch im Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) und damit auch im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) abbild- und zuordenbar sein. Dies gilt nicht nur für die im Rahmen der Erwerbsarbeit vermittelten Kompetenzen, sondern auch für jene, die im Rahmen von freiwilligem Engagement erworben wurden.

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

[221] *Siehe* ***http://msplhs15.bon.at/~admin87/ring/kompetenzentwicklung/kompetenzportfolio.php*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*
[222] *LLL: lebenslanges Lernen*

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

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

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

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

---

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

[224] *Vgl. Fußnote 221.*

[225] *Vgl. dazu:* **http://wba.or.at/** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

2.11 Aus- und Weiterbildungsangebote im Rahmen der Freiwilligentätigkeit

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.12 Engagementförderung in Organisationen (Best-Practice-Beispiele)

Claudia Pass, Bernhard Hofer

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

[226] *Bei der Auswahl wurden vor allem Zielgruppen wie Migrantinnen und Migranten, jüngere und ältere Menschen herangezogen.*

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

2.12.1 Ausgewählte Beispiele

GIVE – Förderung des freiwilligen Engagements von Migrantinnen und Migranten

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

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

PROTECT – Lernen und Helfen im Ehrenamt

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

---

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

[228] *Vgl.* ***http://blog.roteskreuz.at/protect/projektidee*** *(Zugriff am 16.2. 2015)*

Freiwilligen-Messen

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

„72 Stunden ohne Kompromiss“

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

“youngCaritas LaufWunder – im Laufschritt Richtung gerechte Zukunft“

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

Wachau Volunteer – Youth for Nature

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

---

[229] *Vgl.* ***http://www.freiwilligenmesse.at*** *(Zugriff am 16.2. 2015)..*

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

[231] *Vgl.* ***http://www.youngcaritas.at/aktionen/thema/laufwunder*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

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

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

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

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

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

---

[232] *Vgl.* ***http://www.sci.or.at*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

[233] *Vgl.* ***http://www.oejab.at/site/de/seniorinnen/intergenerativeprojekte/globaleslernentandem*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

[234] *Vgl.* ***http://wedo2austria.wordpress.com*** *(Zugriff am 16.2. 2015)*

2.13 Freiwilliges Engagement und Wirtschaft - Corporate Volunteering

David Sebastian Vogl, Ursula Rami

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

Corporate Volunteering ist - wie Corporate Giving – dem Bereich Corporate Citizenship (CC) zuzuordnen. Corporate Citizenship (CC) meint jenes Engagement, mit dem ein Unternehmen als Akteur der Bürger- oder Zivilgesellschaft und damit außerhalb des wirtschaftlichen Kerngeschäftes auftritt. Wichtig ist dabei das Selbstverständnis des Unternehmens, Verantwortung für gesellschaftliche Anliegen und Pflichten zu übernehmen.[235] „Corporate Citizenship gilt als jener Teil der Corporate Social Responsibility, der sich auf das gesellschaftliche Umfeld richtet. Unternehmen bilden hierbei gemeinsam mit Partnern nachhaltige Strukturen und helfen so zentrale gesellschaftliche Herausforderungen zu lösen“.[236]

2.13.1 Merkmale

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

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

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

[236] *Habisch, André: Corporate Citizenship. Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland. Berlin, 2003, S. 671.*

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

2.13.2 Formen von Corporate Volunteering

Aktionstage/Projekttage

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

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

---

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

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

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

[240] *Vgl. Backhaus-Maul, Holger: Bürgerschaftliches Engagement in den USA. In: Schöffmann, Dieter (Hrsg.) Wenn alle gewinnen – Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen. Hamburg, 2001, S. 40.*

[241] *Vgl. Gentile, Gian-Claudio, Fußnote 242, S. 61.*

Mentoring

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

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

Secondment

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

---

[242] *Vgl. ebd., S. 60.*

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

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

[245] *Vgl. Schöffmann, Dieter: Wenn alle gewinnen – Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen. Hamburg, 2001, S. 125.*

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

[247] *Vgl. Gentile, Gian-Claudio, Fußnote 242, S. 60f.*

Secondments sind organisatorisch und hinsichtlich der Kosten mit erheblichem Aufwand verbunden.[248] Ein öffentlichkeitswirksamer Imagenutzen ist dabei kaum gegeben. Der Nutzen liegt in der Personalentwicklung. Er beruht letztendlich auf der Einschätzung der verantwortlichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger.

Pro-bono-Dienstleistungen

Bei Pro-bono-Dienstleistungen werden Dienstleistungen, Fachwissen und Kompetenzen unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Dabei kann es sich um Beratungsleistungen (z.B. Rechtsberatung, Marketingberatung) handeln, oder es werden auch handwerkliche Arbeiten unentgeltlich verrichtet. Das Engagement von Führungskräften und Vorständen aus der Privatwirtschaft in ehrenamtlicher Funktion kann ebenfalls als Pro-bono-Dienstleistung gewertet werden. Eine Besonderheit liegt in der engen Verknüpfung zwischen Kernkompetenz und Leistungserbringung des gebenden Unternehmens:[249] Ein Tischlerbetrieb stellt Arbeitsleistung nicht für das Säubern eines Parks zur Verfügung, sondern für das Herstellen von Möbeln für ein Vereinshaus. Eine Anwaltskanzlei kann andererseits kostenlosen Rechtsbeistand (etwa für bestimmte Personengruppen) anbieten. Besonders für kleinere und mittlere Unternehmen ist dies eine interessante Möglichkeit sozialen Engagements. Ressourcen und Kompetenzen werden dabei „intelligent“ eingesetzt.[250]

Unterstützung und Anerkennung gemeinnützigen Engagements

Vorrangig handelt es sich dabei um die Unterstützung von Projekten, die von den Mitarbeitenden initiiert wurden, oder um ehrenamtliche Tätigkeiten, die diese (bereits) in ihrer Freizeit durchführen. Der Unternehmensnutzen liegt im Erwerb bzw. der Stärkung von Sozial- und Selbstkompetenzen der Beschäftigten. Zusätzlich können auch, je nach Projekt und Unterstützungsform, Vorteile bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter/innen sowie mehr Gemeinschaftsgefühl und Vertrauen unter der Belegschaft erreicht werden. Nicht zuletzt besteht der Nutzen in der Pflege eines positiven Unternehmensimages.[251]

Mit dem Projekt „AFTER WORK – Soziales Engagement“ bietet beispielsweise das ULF (das Unabhängige Landes-Freiwilligenzentrum Linz) für Unternehmen maßgeschneiderte Seminare, um die Belegschaft über das freiwillige Engagement im Sozialbereich zu informieren (vgl. Kap. 2.7.2).[252]

---

[248] *Vgl. Mutz, Gert, Fußnote 240, S. 243.*

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

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

[251] *Vgl. Gentile, Gian-Claudio, Fußnote 242, S. 60f.*

[252] *Vgl.* ***http://www.ulf-ooe.at/node3,86,after.work.html*** *(Zugriff am 16.2. 2015).*

Nach Schöffmann[253] sollten Unternehmen bei der Planung und Umsetzung von CV-Aktivitäten folgende Grundsätze berücksichtigen:

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

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

2.14 Weitere Engagementformen

Bernhard Hofer

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

---

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

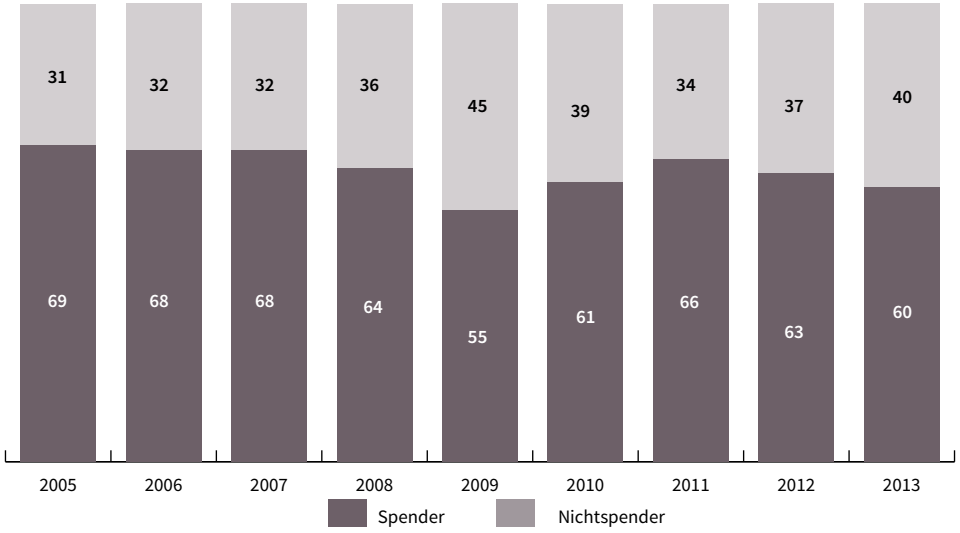
[254] *Vgl. Gentile, Gian-Claudio, Fußnote 239, S. 63.*

2.14.1 Privatspenden

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

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

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



Quelle: Public Opinion GmbH/Institut f. Sozialforschung Linz

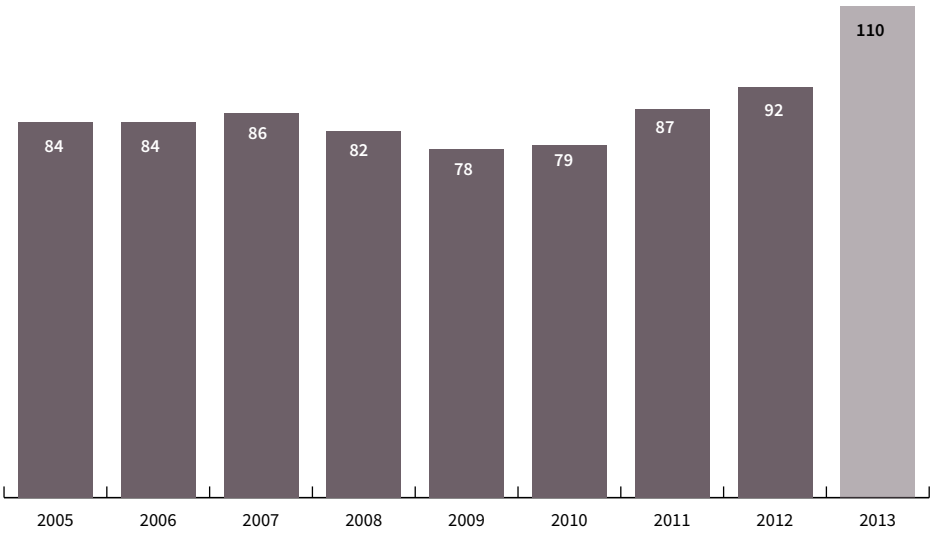
[255] *Vgl. FVA-Fundraising Verband Austria: Spendenbericht 2014. Wien, 2014.* ***http://www.fundraising.at/FACTS-FIGURES/SPENDENAUFKOMMEN/Spendenberichte/tabid/421/language/de-DE/Default.aspx#2014****. (Zugriff am 12.01.2015).*

[256] *Public Opinion führt diese Erhebungen seit dem Jahr 1996 durch; seit 2004 jährlich.*

[257] *Vgl. Public Opinion: Spendenmarkt 2013. Repräsentative Bevölkerungsbefragung, face-to-face, österreichische Bevölkerung ab 16 Jahren, Okt. 2013, N=1010.*

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

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

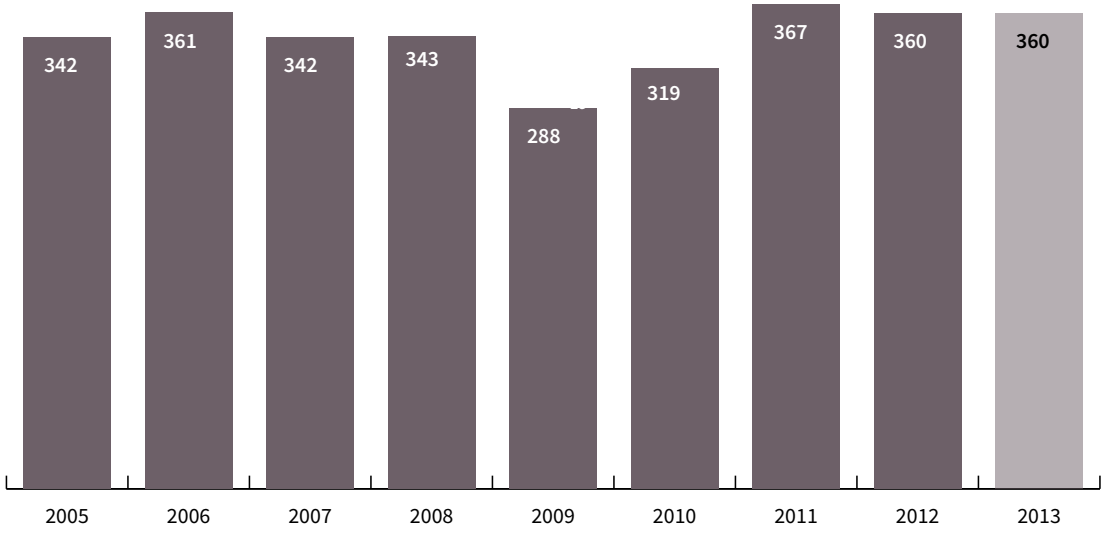


Quelle: Public Opinion GmbH/Institut f. Sozialforschung Linz

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

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

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



Quelle: Public Opinion GmbH/Institut f. Sozialforschung Linz

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

Tabelle 12: Entwicklung der Spendenabsetzbarkeit 2007 bis 2013

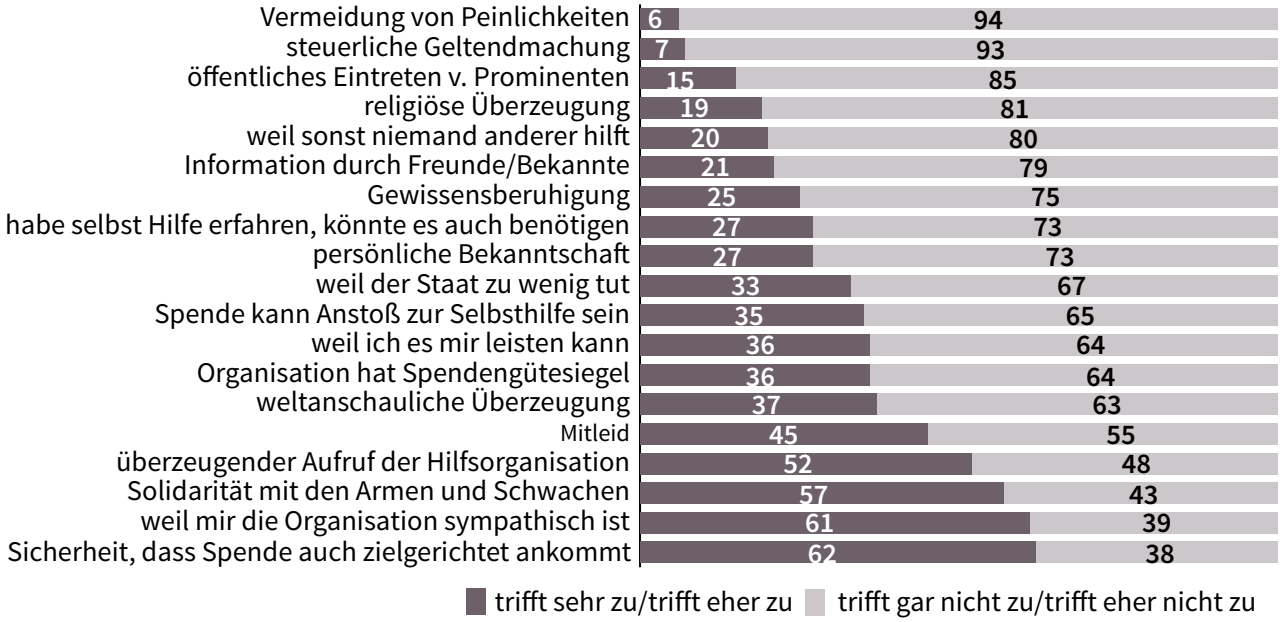
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
abgesetzte Spenden in Millionen Euro	3,34	3,60	72,81	109,78	123,86	134	146,5
steuerpflichtige Spender/innen	10.515	11.098	414.752	588.407	639.057	660.000	710.000

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

[258] *Vgl. Fußnote 255, FVA-Fundraising Verband Austria: Spendenbericht 2014. Wien, 2014.*

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

Abb. 30: Spendenmotive 2013 (in Prozent)



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

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

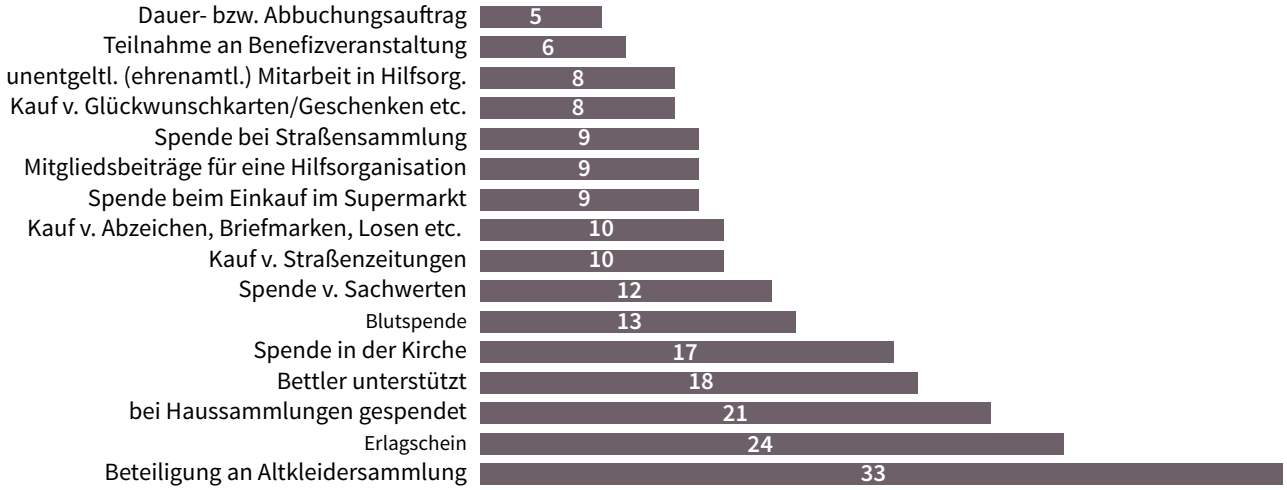
Seit dem Jahr 2001 garantiert das Österreichische Spendengütesiegel geprüfte Spendensicherheit. Organisationen, welche das Spendengütesiegel führen möchten, müssen sich einmal jährlich einer Wirtschaftsprüfung stellen. Dabei werden die Gebarung, aber auch das interne Kontrollsystem, die Veröffentlichung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

[259] *Vgl. ebd., S. 14.*

Gegenüber dem Jahr 2011 ist hier allerdings ein Rückgang um rund 7 Prozentpunkte zu verzeichnen.[260] Es scheint, dass Veränderungen bei den Spendenzielen und bei den diversen Spendenformen auch hier Wirkung zeigen. So lässt - beispielsweise bei einer Hochwasserkatastrophe - der von Medien oder auch Unternehmen initiierte Spendenaufruf ein Spendengütesiegel eher in den Hintergrund treten. Ähnlich verhält es sich auch beim Kauf einer Straßenzeitung von Randgruppen oder bei Spenden an der Supermarktkasse.

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

Abb. 31: Spendenformen 2013 (in Prozent)



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

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

[260] *Vgl. Public Opinion: Spendenmarkt Österreich. Spendenberichte 2011 bis 2013.*

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

2.14.2 Zeitspenden

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

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

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

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

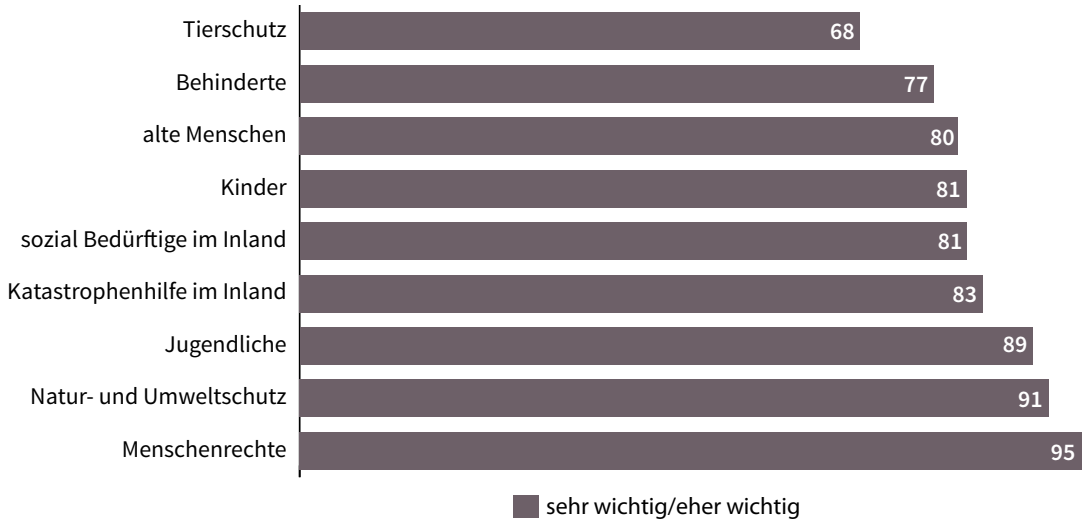
Abseits der notwendigen finanziellen Unterstützung für die Arbeit von Hilfsorganisationen dürfte es für deren zunehmendes Aufgabenspektrum in Zukunft ganz wesentlich sein, das Potenzial der Freiwilligen in Österreich mehr als bisher in die organisatorischen Planungen einzubeziehen.

2.14.3 Unternehmensspenden, Sponsoring

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

So spendeten im Jahr 2011 rund 91 Prozent der Unternehmen für Vereine und Hilfsorganisationen (durchschnittlich rund 1.400 Euro). Darüber hinaus erbrachten 54 Prozent der Unternehmen Sponsoringleistungen im Wert von durchschnittlich 740 Euro pro Unternehmen.[261] Spenden an spendenbegünstigte Einrichtungen bzw. begünstigte Spendenempfänger sind betraglich begrenzt als Betriebsausgaben (wenn aus dem Betriebsvermögen geleistet) oder als Sonderausgaben (wenn aus dem Privatvermögen geleistet) steuerlich abzugsfähig.[262]

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



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

[261] *Vgl. Public Opinion: Spendenmarkt Unternehmen. Nov. 2011. Repräsentative Befragung österr. KMU, N=598.*
[262] *Vgl. EStG § 4 a Abs. 3 bis 6, BGBl. Nr. 400/1988 i.d.F. BGBl. I Nr. 13/2014.*

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

2.14.4 Erbschaften, Vermächtnisse und Stiftungen

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

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

Neben den Stiftungen hinter großen österreichischen Unternehmen findet man diese auch bei Interessenvertretungen, bei Kulturbetrieben, bei Organisationen für soziale Zwecke oder für gemeinnützige Zwecke.[267]

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

---

[263] *Vgl. Fundraising Verband Austria: Spendenbericht 2013. Wien, Dezember 2013, S. 12.*
[264] *Vgl. Verband Österreichischer Privatstiftungen, Stand: 9. 7. 2014.* ***http://www.stiftungsverband.at/pages/facts-figures/die-oesterreichische-privatstiftung.php*** *(Zugriff am 1. 11. 2014).*
[265] *Vgl. Fundraising Verband Austria: Spendenbericht 2013. Wien, Dezember 2013, S. 8f.*
[266] *Vgl.* ***http://www.stiftungsverband.at/media/pdf/Privatstiftungen_Grafik_Anzahl_2014.pdf*** *(Zugriff am 17.2. 2015).*
[267] *Vgl.* ***http://www.stiftungsverband.at/*** *(Zugriff am 17.2. 2015).*
[268] ***BGBl. Nr. 11/1975*** *i.d.g.F.*

zum Tragen, wenn diese Stiftungen oder Fonds zu ihrer Errichtung, Abänderung, Auflösung oder Verwaltung der staatlichen Genehmigung bedürfen oder der staatlichen Aufsicht unterliegen.[269]

Um den Abfluss von Kapital ins Ausland zu stoppen, abgeflossenes Kapital zurückzuholen und ausländisches Kapital anzuziehen, wurde 1993 das Privatstiftungsgesetz (PSG)[270] verabschiedet. Dadurch war es nun möglich, in Österreich auch Stiftungen für eigennützige Zwecke zu gründen und somit Privatvermögen im Interesse von Familien und Unternehmungen langfristig zu erhalten.

Während das bundesdeutsche Stiftungswesen aufgrund besonderer steuerlicher Begünstigungen fast ausschließlich vom Gemeinnützigkeitsaspekt geprägt ist, wird die österreichische Stiftungslandschaft von Stiftungen geprägt, welche entweder nach dem BStFG, den Landesstiftungsgesetzen oder nach dem PSG 1993 gegründet wurden. Seit Einführung des PSG werden Stiftungen in Österreich fast ausschließlich auf dieser Rechtsbasis gegründet.[271]

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

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

---

[269] *Vgl. ebd.*

[270] ***BGBl. Nr. 694/1993***.

[271] *Vgl. Harauer, Robert: Die Strukturschwäche der Zivilgesellschaft in Österreich. Ein Vergleich mit dem Stiftungswesen der BRD. In: SWS-Rundschau, Heft 1/2000, S. 101f.*

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

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

2.15 Kultur der Anerkennung und Wertschätzung von Freiwilligentätigkeit

Nina Brlica

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

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

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

[272] *Vgl. Fundraising Verband Austria: Vorschlag für das Regierungsprogramm 2013 bis 2018. Wien 2013.*
[273] *Vgl. Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013 – 2018, Wien 2013, S 86.*
[274] *Vgl. Sennett, Richard: Respekt im Zeitalter der Ungleichheit. Berlin: Berlin-Verlag, 2002, S.11.*
[275] *Vgl. ebd., S. 83-85.*

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

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

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

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

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

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

Als ein Ergebnis des Internationalen Jahres der Freiwilligentätigkeit 2001 wurde das Bundes-Ehrenzeichen für Freiwillige geschaffen. Es wird durch den Bundeskanzler oder die Bundesministerinnen und –minister im jeweiligen Zuständigkeitsbereich an Freiwillige vergeben, die besonders anerkennenswerte Leistungen erbringen.[276]

[276] ***BGBl. I Nr. 44/2002***, *i.d.g.F.*

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

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

Der Freiwilligenpreis Henry wurde im Jahr 2008 vom Roten Kreuz Oberösterreich ins Leben gerufen. Er ist nach dem Gründer des Roten Kreuzes, dem Schweizer Henry Dunant, benannt, und wird alle zwei Jahre verliehen. Er geht einerseits an oberösterreichische Unternehmen, welche die freiwillige Tätigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich unterstützen. Andererseits werden damit auch oberösterreichische Gemeinden ausgezeichnet, die für möglichst gute Rahmenbedingungen für Freiwilligentätigkeit sorgen, sowie Schulen, die freiwilliges Engagement unter Lehrerinnen und Lehrern wie unter Schülerinnen und Schülern fördern. 2014 wurden erstmals auch Vereine und Gruppeninitiativen ausgezeichnet, die sich gemeinsam für eine gute Sache einsetzen, und Einzelpersonen prämiert, die durch ihre Uneigennützigkeit unsere Gesellschaft bereichern.[277]

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

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

[277] *Vgl.* ***http://www.roteskreuz.at/ooe/ich-will-helfen/henri/*** *(Zugriff am 17.2. 2015).*

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

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

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

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

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

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

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

[278] *Vgl.* ***http://www.hilfswerk.at/kaernten/freiwilligenarbeit/auxilia-preis-fuer-besonderes-ehrenamtliches-engagement*** *(Zugriff am 17.2. 2015) und eigene Recherche.*
[279] *Vgl.* ***http://www.trigos.at/*** *(Zugriff am 17.2. 2015).*
[280] *Eine Auflistung der Ehrenzeichen der Bundesländer mit zusätzlichen Informationen findet sich auf help.gv.at:* ***https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/173/Seite.1730403.html*** *(Zugriff am 17.2. 2015).*

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

3 BEDEUTUNG UND WIRKUNG VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT

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

3.1 Gesellschaftlicher Zusammenhalt

Bernhard Hofer

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

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

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

Initiativen oder freiwilligem Engagement etc. – sind soziales Kapital bzw. der „soziale Kitt“[281] der Gesellschaft. Der immer wieder prognostizierten Abnahme des Sozialkapitals in den europäischen Wohlstandsgesellschaften kann durch gezielte Maßnahmen entgegengewirkt werden. Insbesondere das Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit 2011 hat maßgeblich dazu beigetragen, freiwilliges Engagement sichtbar zu machen, dessen gesellschaftliche Bedeutung hervorzuheben und bessere Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Bewusstseinsbildung, Engagementförderung, Förderung von Strukturen etc. helfen, ein gesellschaftliches Klima für ein vertrauensvolles Miteinander auf- und auszubauen.

Langfristig gilt es, die Solidarität zwischen den Generationen zu sichern, soziale Integration zu unterstützen und Strategien der Anpassung umzusetzen. So ist es wichtig, die Beteiligung von jungen und älteren Menschen zu fördern und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Vermehrte Bürgerbeteiligung trägt auch dazu bei, die Selbstorganisation und Selbstverantwortung der Menschen zu stärken. Durch die Beachtung der Prinzipien Nähe, Vielfalt, Schutz natürlicher Ressourcen, Partizipation, Mitbestimmung und Nachhaltigkeit wird zivilgesellschaftliches Engagement gestärkt. Hierbei kommt auch Freiwilligenorganisationen mit ihren Angeboten, ihrem Wissen und ihrem Potenzial eine gesellschaftlich wichtige Aufgabe zu. Die Sicherung und Förderung des freiwilligen Engagements ist somit ein zentrales gesellschaftliches Anliegen. Neben adäquaten Rahmenbedingungen braucht es dafür Unterstützung beim weiteren Kompetenzaufbau innerhalb der Organisationen sowie Anreize, Initiativen und wissenschaftliche Begleitung.[282]

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

Friedrich Schneider

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

[281] *Vgl. Fromm, Erich: Über Methode und Aufgaben einer analytischen Sozialpsychologie. Zeitschrift für Sozialforschung, Bd. 1, 1932.*

[282] *Vgl. BMLFUW: Beilage zu Zl. BMLFUW-LE.1.4.5/0017-II/3/2011: ÖSTRAT-Österreichische Strategie Nachhaltige Entwicklung. Arbeitsprogramm 2011 des Bundes und der Länder, S. 11f.*

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

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

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

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

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

---

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

[284] *Vgl. Schneider, Friedrich/Voigt, Jasmin: Volkswirtschaftliche Analyse der Interessenvertretung Sozialunternehmen in OÖ. Institut für Volkswirtschaftslehre, Johannes Kepler Universität Linz, Juli 2012.* ***http://www.iv-sozialunternehmen.at/files/vwl_studie_sozailunternehmen.pdf*** *(Zugriff am 17.2. 2015).*

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

3.3 Wirkungsmessung für freiwilliges Engagement und Freiwilligenorganisationen

Eva More-Hollerweger

Freiwilliges Engagement hat in den letzten Jahrzehnten viel Aufmerksamkeit von Politik und Forschung erfahren. Verschiedene Forschungsdisziplinen – insbesondere Ökonomie, Politikwissenschaften, Soziologie und Psychologie - befassen sich mit der Bedeutung von freiwilligem Engagement für die Gesellschaft aus unterschiedlicher Perspektive.[285] Inwieweit freiwilliges Engagement bestimmte gesellschaftliche Funktionen erfüllen kann, hängt zu einem wesentlichen Teil auch von den Organisationen ab, in denen es erbracht wird. Die Einbettung von freiwilligem Engagement variiert sehr stark zwischen verschiedenen Organisationstypen. Kleinere Vereine werden oft ausschließlich von freiwilligem Engagement getragen. In größeren Wohlfahrtsorganisationen, die professionelle Versorgungsleistungen anbieten, machen Freiwillige häufig einen deutlich geringeren Anteil aus (vgl. auch Kap. 2.5).

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

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

[285] *Vgl. More-Hollerweger, Eva/Rameder, Paul (2013): Freiwilligenarbeit in Nonprofit-Organisationen. In: Simsa, Ruth/Meyer, Michael/Badelt, Christoph (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management. 5. Aufl., Stuttgart 2013, S. 381-399.*

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

Insbesondere Aktivitäten, die Unterstützung von der öffentlichen Hand erhalten, werden verstärkt auf ihre gesellschaftlichen Wirkungen hin überprüft. Die öffentliche Hand hat die wirkungsorientierte Haushaltsführung eingeführt. Sie soll gewährleisten, dass bei Verwendung öffentlicher Gelder tatsächlich die gewünschten Wirkungen erzielt werden. Zudem soll analysiert werden, welche Wirkungen durch Förderungen induziert werden. Von der öffentlichen Hand beauftragte Wirkungsanalysen fokussieren häufig auf Förderprogramme – beispielsweise wird untersucht, welche Wirkungen entstehen, wenn Civil Society Organisationen (CSOs) in geförderte Forschungsprojekte der EU eingebunden sind. Dahinter steht das Ziel, Forschung wieder näher an die gesellschaftliche Basis zu bringen[286]. CSOs fungieren häufig als Übersetzer zwischen Bevölkerung und gesellschaftlichen Systemen, wie Politik und Forschung.

Auch Non-Profit-Organisationen (NPOs) nützen Instrumente der Wirkungsmessung um darzustellen, dass die finanziellen Mittel, die sie von der öffentlichen Hand, Spender/innen und Sponsor/innen erhalten, hohe gesellschaftliche Wirkungen entfalten und damit „gut investiertes“ Geld sind. Laut einer Untersuchung[287] setzen sich die Einnahmen von Non-Profit-Organisationen in Österreich zu 36 Prozent aus leistungsbezogenen Zahlungen der öffentlichen Hand, zu 17 Prozent aus Subventionen, zu 8 Prozent aus Spenden und nur zu 33 Prozent aus Umsatzerlösen zusammen[288]. Zum Großteil werden durch NPOs erbrachte Leistungen nicht von jenen finanziert, die diese erhalten. Deshalb ist es für NPOs besonders wichtig, nachzuweisen, dass das verwendete Geld gut eingesetzt ist.

Ein spezielles Instrument der Wirkungsmessung ist die Social Return on Investment (SROI)-Analyse. Sie stellt dar, welcher monetäre und monetär bewertete soziale Rückfluss sich aus einem in eine Organisation bzw. in ein Projekt investierten Euro ergibt. Dafür werden Wirkungen, die eine NPO oder ein Projekt entfaltet, analysiert und monetär bewertet.[289]

---

[286] *siehe z.B.* ***http://www.euclidnetwork.eu/projects/current-projects/research-projects/csos-in-designing-research-governance.html****, (Zugriff am 17.2. 2015).*

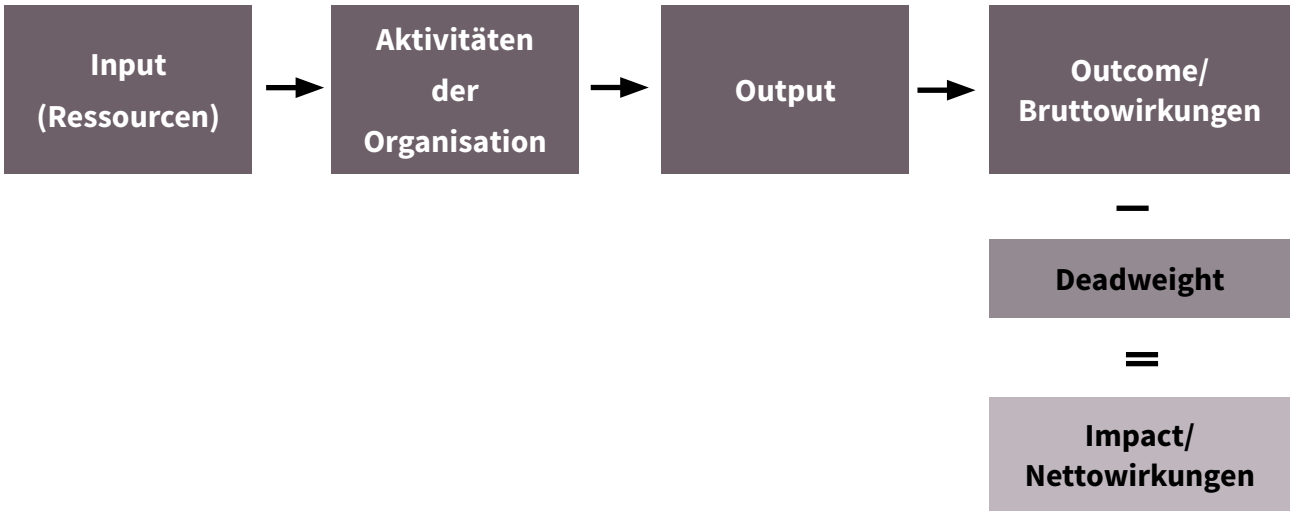
[287] *Vgl. Schneider, Ulrike/Haider, Astrid: Nonprofit Organisationen in Österreich 2006. In: Forschungsbericht des Instituts für Sozialpolitik, WU Wien, FB01/2009.*

[288] *Allerdings umfasst die Studie lediglich NPOs, die zumindest eine entgeltlich beschäftigte Arbeitskraft aufweist, Vereine, die ausschließlich auf freiwilligem Engagement basieren, sind darin nicht enthalten.*

[289] *Vgl. Schober, Christian/Rauscher, Olivia/Millner, Reinhard: Evaluation und Wirkungsmessung. In: Simsa, Ruth/Meyer, Michael/Badelt, Christoph (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit-Organisation. Strukturen und Management. 5. Aufl., Stuttgart 2013, S. 451-470.*

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

Abb. 34: Logic Model/Wirkungskette vereinfacht



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

Der Input sind finanzielle Mittel, beispielsweise Förderungen der öffentlichen Hand, Spenden, Mitgliedsbeiträge sowie Leistungsentgelte. Auch die Arbeitsleistung, die Freiwillige für die Organisation erbringen, ist ein Input. In einem weiteren Schritt wird analysiert, welche Aktivitäten die Organisation in Bezug auf die jeweiligen Stakeholder setzt. Das kann bei Freiwilligen beispielsweise die Bereitstellung von Aufgabenbereichen sein, die durch freiwilliges Engagement abgedeckt werden können. Dies kann auch die Möglichkeit der Einbindung in ein soziales Netzwerk oder die Vermittlung von Kompetenzen durch diverse Schulungen sein. Das nächste Element der Wirkungskette ist der produzierte Output. In Bezug auf die Freiwilligen ist das etwa die Zahl der „Engagement-Stellen" für Freiwillige oder die Zahl der Schulungen für Freiwillige. Am Ende der Wirkungskette stehen die Wirkungen, auch als Outcome[290] bezeichnet. Hier interessiert z.B. nicht mehr, wie viele Schulungen Freiwillige absolviert haben, sondern ob und was sie dabei tatsächlich gelernt haben, und ob sie dadurch beispielsweise auch ihre Chance am Arbeitsmarkt verbessern konnten. Das Beispiel zeigt, dass hier zwischen kurzfristigen (Kompetenzerwerb) und längerfristigen Wirkungen (erhöhte Chancen auf dem Arbeitsmarkt) unterschieden werden kann (siehe auch Abbildung 34).

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

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

Bei den Stakeholdern kann zwischen Individuen (Mikroebene), Organisationen/Institutionen (Mesoebene) sowie der Gesellschaft als Ganzes (Makroebene) unterschieden werden (siehe Abbildung 35). Die Wirkungen von Aktivitäten einer NPO betreffen einerseits einzelne Individuen, also beispielsweise Leistungsempfänger/innen oder Freiwillige, andererseits profitieren davon (im positiven Fall) auch Organisationen und die Gesellschaft als Ganzes. Dies kann anhand des Beispiels der Freiwilligen Feuerwehren aufgezeigt werden. In Österreich gibt es mehr als 330.000 Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr (vgl. auch Kap. 2.3.1).[291] Somit haben rund 4 Prozent der österreichischen Bevölkerung eine entsprechende Ausbildung erhalten oder absolvieren diese gerade. Neben Löschübungen werden sie auf technische Einsätze vorbereitet, zu denen die Feuerwehr häufig gerufen wird. Dazu gehören Autounfälle, Bergungsarbeiten und vieles mehr. Wenn solche Notfälle auftreten, besteht – vor allem in ländlichen Gebieten - eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass bereits Menschen in der Nähe sind, die es gelernt haben, zu helfen - noch bevor die Feuerwehr eingetroffen ist. Das trägt zum Sicherheitsgefühl in der Bevölkerung bei.[292] Für diese entsteht demnach ein Nutzen, auch wenn ein Teil der Menschen vielleicht nie oder sehr selten unmittelbare Hilfe der Feuerwehr in Anspruch nimmt. Außerdem können die Feuerwehrmitglieder diese Kompetenzen auch außerhalb ihres unmittelbaren Engagements bei der Feuerwehr anwenden, wodurch beispielsweise auch ein Nutzen für Arbeitgeber/innen entstehen kann.

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

---

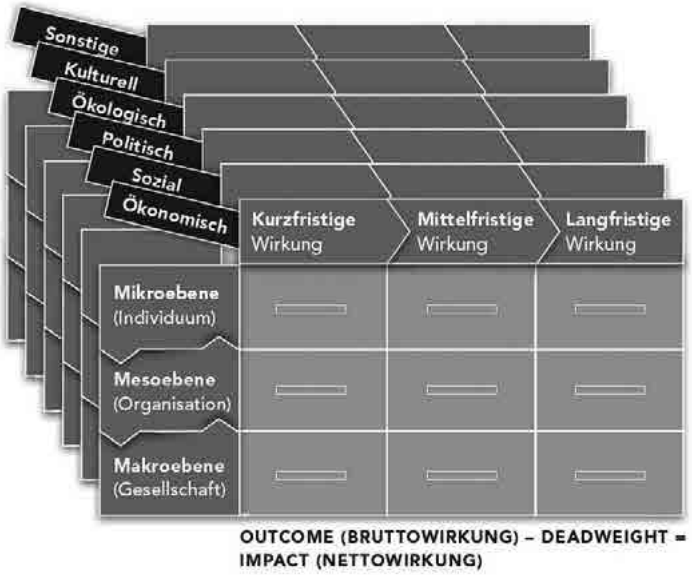
[291] **http://www.bundesfeuerwehrverband.at** *(Zugriff am 17.2. 2015).*

[292] *Vgl. Schober, C./Rauscher, O./More-Hollerweger, E./Pervan-Al Soqauer, I.: SROI-Analyse der oberösterreichischen Feuerwehren, npo Institut, Wirtschaftsuniversität Wien, Wien 2012.*

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

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

Abb. 35: Wirkungsbox



Quelle: Schober/Rauscher 2014: 264

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

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

[294] *Vgl. Schelepa, Susanne/Wetzel, Petra: Evaluierung „Freiwilliges Soziales Dienstjahr". Endbericht. Wien 2008: L&R Sozialforschung, unveröffentlichter Projektbericht.*

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

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

3.4 Ökonomische Bedeutung von freiwilligem Engagement und Freiwilligenorganisationen

Eva More-Hollerweger

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

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

[295] *Die im Aufbau befindliche Transparenzdatenbank könnte in Zukunft zu diesem Überblick verhelfen.*
[296] *Vgl. auch Kap. 1.2.*

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

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

In den letzten Jahren sind Entwicklungen dahingehend zu beobachten, dass die ökonomische Funktion von Non-Profit-Organisationen an Bedeutung gewinnt. Dies wird in der Forschung unter den Schlagworten Ökonomisierung, Verbetriebswirtschaftlichung und Professionalisierung diskutiert. Bestrebungen der öffentlichen Hand, den Wettbewerb zu stärken, haben zur Folge, dass gemeinnützige Organisationen teilweise mit gewinnorientierten Unternehmen konkurrieren. Dieser Prozess wurde vor allem durch das Vergaberecht der EU maßgeblich beeinflusst. Er ist deshalb problematisch, weil gemeinnützige Organisationen neben der Erstellung der entsprechenden Dienstleistung durch ihre spezifischen Zielsetzungen eben auch noch andere Funktionen erfüllen, die von gewinnorientierten Unternehmen nicht verfolgt werden. Durch die Fokussierung auf die Dienstleistung gehen diese zusätzlichen positiven Effekte unter Umständen verloren. Erst in jüngerer Zeit gibt es Ansätze seitens der EU, bestimmte Leistungen gemeinnützigen Organisationen vorzubehalten. Dies trifft beispielsweise auf die Rettungsdienste zu, die ohne formale europaweite Ausschreibung an gemeinnützige Organisationen übertragen werden können.[297]

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

[297] *Vgl. More-Hollerweger et.al: Civil Society Index. Rapid Assessment. Rahmenbedingungen für die Zivilgesellschaft in Österreich. Wien: IGO, Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship, CIVICUS, unveröffentlichter Projektbericht.*
sowie Amtsblatt der Europäischen Union vom 28.3.2014, L 94/65.

von Corporate Volunteering-Projekten oder aus Gründen der Mitarbeiter/innenmotivation und –bindung (vgl. auch Kap. 2.13). Die Arbeitspsychologie beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit Erwerbsarbeit, deren Motivation traditionellerweise auf organisationalen Ent- und Belohnungsmechanismen beruht, stärker über Sinnhaftigkeit und individuelle Bedeutsamkeit motiviert werden kann.[298] Intrinsisch motivierte Mitarbeiter/innen, d.h. Mitarbeiter/innen, die ihre Motivation auch aus der Tätigkeit selbst und nicht nur aus monetären oder sonstigen materiellen Anreizen ziehen, sind auch in gewinnorientierten Unternehmen gefragt.

Obwohl freiwilliges Engagement keinen Marktpreis hat, stellt es demnach einen wesentlichen Beitrag zur Wohlfahrtsproduktion dar. Einige Studien bewerten das freiwillige Engagement monetär, um die ökonomische Bedeutung aufzuzeigen. Dafür gibt es unterschiedliche Herangehensweisen (More-Hollerweger et al. forthcoming). Pennerstorfer et al.[299] beziffern beispielsweise den Wert der Freiwilligentätigkeit in Österreich mit 1,8 Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP). Ökonomisch relevant ist auch der Beitrag der Freiwilligenorganisationen. Gerade in kleineren Gemeinden sind die Aktivitäten der Freiwilligenorganisationen wichtig für die örtlichen Betriebe. Beispielsweise tragen kulturelle Einrichtungen, die in ländlichen Gemeinden oft mit Unterstützung von Freiwilligen agieren, dazu bei, den Tourismus zu beleben.

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

3.5 Soziale Bedeutung von freiwilligem Engagement und Freiwilligenorganisationen

Eva More-Hollerweger

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

[298] *Vgl. Neufeind, Max/Jiranek, Patrick/Wehner, Theo: Freiwilliges Arbeitsengagement in Organisation und Gesellschaft. In: Wirtschaftspsychologie, 2012 (1), S. 4-19.*

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

wert dar. Durch freiwilliges Engagement sind Menschen eingebunden in Gemeinschaften und erhalten dort oft jenen sozialen Rückhalt, der für die Bewältigung des Alltags wichtig ist. Dazu gehört das Gefühl gebraucht zu werden ebenso wie die Möglichkeit, sich mit anderen über die eigenen Sorgen und Freuden auszutauschen. Die Social Support Forschung[300] hat bestätigt, dass informelle Netzwerke für die Bewältigung von Krisen wesentlich wichtiger sind als professionelle Anlaufstellen, die meist erst aufgesucht werden, wenn kein anderer Ausweg mehr gesehen wird. In einer komplexen Welt, in der traditionelle Netzwerke, wie sie insbesondere die Familien darstellen, zunehmend aufbrechen, wird freiwilliges Engagement als potenzielle Alternative diskutiert, gesellschaftlichen Folgewirkungen, wie Vereinsamung – beispielsweise älterer Menschen - entgegenzuwirken. Tatsächlich belegen Studien, einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand und dem Engagement freiwilliger Älterer.[301] Zwar sind die kausalen Zusammenhänge nicht eindeutig, begründet wird dies aber vor allem durch das bessere soziale Netzwerk und damit verbundene Effekte wie Ansehen, Zugang zu Ressourcen, den höheren Aktivitätslevel, emotionale Erfüllung und Einfluss.[302]

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

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

3.6 Sozialkapital – ein Schatz aus sozialen Verbindungen

Ernst Gehmacher, Alfred Rammer

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

[300] *Vgl. Schmerl, Christiane/Nestmann, Frank, (Hrsg.): Ist Geben seliger als Nehmen? Frauen und Social Support. Frankfurt/New York. 1991.*

[301] *Vgl. Morrow-Howell, Nancy/Hinterlong, Jim/Rozario, Philip A./Tang, Fengyan: Effects of Volunteering on the Well-Being of Older Adults. In: The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 58 (3), 2003, S. 137ff.*
Harris, Alex H. S./Thoresen, Carl E.: Volunteering is Associated with Delayed Mortality in Older People: Analysis of the Longitudinal Study of Aging. In: Journal of Health Psychology, 10 (6), 2005, S. 739-752.
Tang, Fengyan/Choi, EunHee/Morrow-Howell, Nancy: Organizational Support and Volunteering Benefits for Older Adults. In: The Gerontologist, 50 (5), 2010, S. 603-612.

[302] *Ebd.*

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

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

Im 2001 veröffentlichten Bericht „The Well-being of Nations“[303] verweist die OECD auf eine Reihe empirischer Untersuchungen, die signifikante Beziehungen zwischen Human- und Sozialkapital vermuten lassen. Human- und Sozialkapital können, so die Erkenntnis, einen entscheidenden Beitrag zu mehreren positiven Ergebnissen wie höheres Einkommen, stärkerer sozialer Zusammenhalt oder größere Lebenszufriedenheit leisten. Besonders langfristig sieht der Bericht Chancen für die staatlichen, privaten und ehrenamtlichen Akteurinnen und Akteure, zur Verbesserung des Human- und Sozialkapitals beizutragen. Für Österreich wurde hierzu vom Büro für die Organisation angewandter Sozialforschung das empirische Verfahren zur Sozialkapitalerhebung entwickelt.[304] Diese empirische Messung von Sozialkapital unterscheidet zwischen Defizit (Mangel), Suboptimum (Armut), Optimum (Reichtum) und Super-Optimum (Überfluss, Übersättigung). Diese Stufen sind an den Prozentzahlen für Glück und Gesundheit abzulesen.

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

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

[303] *Vgl. Centre for Educational Research and Innovation – OECD: The Well-being of Nations. The Role of Human and Social Capital, OECD iLibrary 2001.*
[304] *Vgl.* **http://www.metaprojekt.at/** *(Zugriff am 17.2. 2015).*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.7 Politische Bedeutung von freiwilligem Engagement und Freiwilligenorganisationen

Eva More-Hollerweger

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

len Formen Unterschriften, Demonstrationen, Boykott oder das Anbringen von Abzeichen/Aufklebern verstanden, während als konventionell die etablierten Formen Wählen, Kontaktaufnahme mit Politikern und Politikerinnen, Parteiarbeit und Mitarbeit in anderen Organisationen gelten.[305] Noch wenig berücksichtigt sind in diesen Erhebungen neuere Formen der Beteiligung, die sich vor allem durch das Web 2.0. eröffnen.

Die Partizipationsforschung befasst sich unter anderem mit Einflussfaktoren, die bestimmen, ob und in welcher Form sich Bürger/innen an politischen Prozessen beteiligen. Nach Verba et al.[306] zählen insbesondere persönliche Ressourcen, wie der sozioökonomische Hintergrund (Bildung, Beruf, Einkommen), die Sozialisation durch Familie, Schule und Arbeitsplatz sowie das soziale Umfeld, also Netzwerke, die Individuen zur Beteiligung motivieren, zu den wichtigsten Determinanten, die – ähnlich wie beim freiwilligen Engagement - auch empirisch schon vielfach bestätigt wurden. In Österreich ist die Datenlage zur politischen Beteiligung von Bürgern und Bürgerinnen generell eher spärlich. Politische Partizipation wurde, wie bereits erwähnt, in verschiedenen internationalen quantitativen Bevölkerungsbefragungen erhoben, z.B. im European Social Survey und in den European Value Studies, die allerdings schon in die Jahre 2006 bzw. 2008 zurückreichen. Es gibt vereinzelte Studien, die diese Daten auswerten. Diese Analysen bestätigen Zusammenhänge zwischen sozialer Ungleichheit und politischer Partizipation.[307] Interessanterweise zeigt sich, dass die Ungleichheit in der Beteiligung bei unkonventionellen Formen noch stärker ausgeprägt ist, als bei konventionellen Formen der Partizipation. In der IFES-Erhebung zum freiwilligen Engagement in Österreich (2013) findet sich politisches Engagement in den Bereichen „politische Arbeit und Interessenvertretung“ sowie „bürgerschaftliche Aktivitäten und Gemeinwesenarbeit“.[308]

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

---

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

[306] *Vgl. Verba, Sidney/Lehman Schlozman, Kay /Brady, Henry E.: Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics. Cambridge, MA. 1995.*

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

[308] *Vgl. Abschnitt 2.2 und 2.3.*

von den Organisationen, deren Zielen und den beteiligten Personen ab. Es gibt auch Beispiele für Organisationen, die den Demokratieprozess behindern.[309]

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

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

---

[309] *Vgl. Zimmer, Annette: Vereine - Zivilgesellschaft konkret. 2, Wiesbaden 2007, S. 81f.*

[310] *Ebd.*

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

[312] ***https://charta.wien.gv.at/start/charta/*** *(Zugriff am 17.2. 2015).*

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

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

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

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

---

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

[315] *Vgl. Anheier, Helmut K./Kehl, Konstantin/Mildenberger, Georg/Spengler, Norman: Zivilgesellschafts- und Engagementforschung: Bilanz, Forschungsagenden und Perspektiven. In: Priller, Eckard/Alscher, Mareike/Dathe, Dietmar/Speth, Rudolf (Hrsg.): Zivilengagement. Herausforderungen für Gesellschaft, Politik und Wissenschaft, Münster 2011, S.119-133.*

[316] *Ebd.*

3.8 Ökonomisierung zivilgesellschaftlicher Organisationen

Bernhard Hofer

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

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

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

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

[318] *Ebd., S. 193.*

sationen überlebensnotwendig. „Erlebte Gemeinschaft und eine Beziehung auf Gegenseitigkeit sind bei den NGOs als effizient geführte ‚Moralunternehmen' nicht mehr entscheidend. Die Bindungsmuster sind loser, flüchtiger."[319]

Die Professionalisierung oder – wie Annette Zimmer es nennt – die „Verbetriebswirtschaftlichung" (vgl. auch Kap. 3.4) äußert sich bei zivilgesellschaftlichen Organisationen insbesondere durch das sogenannte „Betroffenheitsmanagement". Fundraising (Mittelbeschaffung) und Campaigning (abgestimmte Aktionen und Veranstaltungen, um die Öffentlichkeit für spezifische Anliegen zu gewinnen) haben ihre Wurzeln im Produktmarketing von Unternehmen. Sie haben sich zu einem eigenen, oftmals auch ausgelagerten Geschäftsfeld entwickelt. Auch im Sozial- und Gesundheitsbereich ist der Ökonomisierungsdruck allgegenwärtig geworden. Powell und Steinberg sprechen in diesem Zusammenhang von „hybriden Organisationen", welche mit Steuerungsproblemen zwischen freiwilligem Engagement/Partizipation und hierarchischer Führung/abhängiger Beschäftigung konfrontiert sind.[320] Zunehmende Ökonomisierung macht sich jedoch nicht nur im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialbereich breit, sondern ebenso im Kulturbereich. So verweist Paul Di Maggio auf das Phänomen, dass zwar die „hohe" Kultur durch philanthropische Geber gesichert ist, die ethnische und/oder populäre Kultur nur dann überleben kann, wenn sie vollständig kommerzialisiert ist. Übertragen auf die Hochkultur – so Di Maggio – bedeutet dies, dass sich „wohlhabende, kulturaffine Donatoren" eigennützig selbst etwas spenden, und die Populärkultur gefordert ist, entweder am Kulturmarkt zu bestehen oder gleich wieder zu verschwinden.[321]

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

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

[319] *Ebd., S. 193.*

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

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

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

3.9 Persönlicher Nutzen

Claudia Pass, Bernhard Hofer

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

3.9.1 Freiwilligentätigkeit und das Prinzip der Reziprozität

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

In Anlehnung an Badelt/Hollerweger[322] und Kellner[323] ging Peter Stippl in seiner Dissertation der Frage nach, welchen persönlichen Nutzen Mitarbeiter/innen der Freiwilligen Feuerwehr und des Roten

[322] *Vgl. Badelt, Christoph/Hollerweger, Eva: Ehrenamtliche Arbeit im Nonprofit Sektor. In: Badelt, Christoph/ Meyer, Michael/Simsa, Ruth: Handbuch der Nonprofit Organisationen. Strukturen und Management. Schäffer-Pöschl Verlag, Stuttgart 2007, 4. Auflage.*
Ebenso: Badelt, Christoph/Hollerweger, Eva: Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich. Abteilung für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität Wien, Wien 2001.

[323] *Vgl. Kellner, Wolfgang: Hier bin ich Mensch, hier darf ich's sein – Kompetenzentwicklung und Identitätskonstruktionen in der Freiwilligenarbeit: Erfahrungen mit der Portfolio-Methode im Ring Österreichischer Volksbildungswerke. Diskontinuitäten, Wien 2005.*

Kreuzes in Österreich aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit ziehen.[324] Demnach sehen die Befragten den größten Nutzen ihres Ehrenamts/freiwilligen Engagements in den positiven Auswirkungen auf die sozialen Kontakte, Freundschaften und die Gemeinschaft. Darüber hinaus betonen sie die Anerkennung und Wertschätzung, die durch das Ehrenamt/Freiwilligentätigkeit erwächst sowie den besonderen Nutzen für die Arbeitswelt. Auch Hollerweger verweist auf die durch freiwilliges Engagement gegebene Einbindung in Gemeinschaften, den dortigen sozialen Rückhalt zur Alltagsbewältigung und sieht den Nutzen, der für Freiwillige selbst entsteht als einen gesellschaftlichen Mehrwert. Durch Freiwilligentätigkeit können „Kenntnisse und Fähigkeiten erlernt und erprobt werden" – nicht nur arbeitsmarktrelevante Kompetenzen, sondern auch Kompetenzen, die im privaten, beruflichen und politischen Kontext ihren Niederschlag finden.[325]

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

Matuschek und Niesyto betonen, dass ein Großteil der Freiwilligen heute in seinem Engagement deutlich anspruchsvoller geworden ist und Ideen der eigenen individuellen Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung in die Wahl freiwilliger Tätigkeiten einbezieht. Klassische Motivfelder wie „Helfen" und „Pflichtbewusstsein" werden somit um die Felder „Gestaltungswillen" und „Selbstbezug" erweitert. Dies führt zu einem Anwachsen der Ansprüche an die Tätigkeit.[326]

Stadelmann-Steffen[327] sieht die Motivation für Freiwilligentätigkeit als eine Mischung aus gemeinnützigen und selbstbezogenen Motiven. Sie unterscheidet drei Ebenen des persönlichen Nutzens:

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

---

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

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

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

[327] *Vgl. Stadelmann-Steffen, Isabelle: Potenziale und Herausforderungen in der Freiwilligenarbeit für (junge) Männer. Universität Bern. Vortrag bei der Fachtagung „Mehr Männer in typische Frauenberufe", Rorschach, 24.11. 2011.*

Freiwilligentätigkeit nützt nicht nur anderen, sondern auch einem selbst. Freiwilliges Engagement ist – längerfristig betrachtet - in den seltensten Fällen altruistisches (selbstloses, uneigennütziges) Handeln. Hardy und Van Vugt verweisen in ihrer Studie[328] darauf, dass altruistisches Verhalten der/dem Handelnden direkte, langfristige Vorteile wie Prestigegewinn und höheren sozialen Status verschafft, indem diese/r auf ihre/seine Ressourcen oder positiven Charaktereigenschaften verweisen kann. So betrachtet lehnt sich Freiwilligentätigkeit an das Prinzip der Reziprozität an: Es ist als Geben und Nehmen zwischen einem Individuum und einer Gruppe, Organisation oder Gesellschaft zu werten.

3.9.2 Gesundheitsfördernde Effekte des freiwilligen Engagements im Alter

Claudia Pass, Bernhard Hofer

Eine im Jahr 2007 veröffentlichte amerikanische Studie – The Health Benefits of Volunteering – a Review of Recent Research[329] – hat einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Freiwilligenengagement und dem Gesundheitszustand ergeben. Demnach verhelfen sich Freiwillige selbst zu einer besseren Gesundheit, indem sie anderen helfen.

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

Andererseits kann sich ein Zuviel an Engagement auf Wohlbefinden und (mentale) Gesundheit nachteilig auswirken, wie eine australische Untersuchung[330] (übereinstimmend mit den US-Studien) zeigte. Demnach hat die Studie hat ergeben, dass diejenigen, die im mittleren Ausmaß, also zwischen zwei und 15 Wochenstunden aktiv waren, im Vergleich zur Gruppe, die keiner solchen

[328] *Vgl. Hardy, Charlie L./van Vugt, Mark: Giving for Glory in Social Dilemmas: the Competitive Altruism Hypothesis. University of Kent, Canterbury 2006.*

[329] *Vgl. Corporation for National and Community Service/Office of Research and Policy Development: The Health Benefits of Volunteering: A Review of Recent Research, Washington, DC 2007.*

[330] *Vgl. The Australian National University: Volunteering healthy - to a point: Study, 7. 10. 2008.*

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

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

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

---

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

[332] *Vgl. Statistik Austria: Gesundheitsbefragung 2006/07:* ***http://www.statistik.at/web_de/statistiken/gesundheit/gesundheitsversorgung*** *(Zugriff am 17.2. 2015).*

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

[334] *Vgl. Fußnote 19.*

[335] *Vgl.* ***http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Statistische_Daten_und_Studien/Studien/SeniorInnenpolitik_Studien_*** *(Zugriff am 9.1. 2015).*

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

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

Nina Brlica

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

Genau zehn Jahre nach dem Internationalen Jahr der Freiwilligen wurde infolge der Entscheidung des Rates der Europäischen Union das Jahr 2011 zum „Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit zur Förderung der aktiven Bürgerschaft" erklärt,[336] da die Förderung einer aktiven Bürgerschaft den sozialen Zusammenhalt und die Entwicklung der Demokratie stärke. Die Erwartung war, dass das „Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit zur Förderung der aktiven Bürgerschaft" dazu beitragen wird, die Freiwilligentätigkeit als eine der wesentlichen Dimensionen der aktiven Bürgerschaft und der Demokratie ins Bewusstsein zu rücken, da sie europäische Werte wie Solidarität und Nichtdiskriminierung in die Tat umsetzt und damit einen Beitrag zur harmonischen Entwicklung europäischer Gesellschaften leistet". Zum anderen sollte das Europäische Jahr dazu dienen, die Bemühungen der Mitgliedstaaten, lokaler und regionaler Behörden und der Zivilgesellschaft zur Schaffung eines positiven Umfelds für freiwilliges Engagement in der Europäischen Union zu unterstützen.

Die von der Europäischen Kommission im Vorfeld in Auftrag gegebene Vergleichs-Studie „Volunteering in the European Union" zeigt nämlich deutliche Unterschiede in den EU-Ländern. Besonders hoch ist das freiwillige Engagement in den Niederlanden, im Vereinigten Königreich sowie in Schweden und Österreich - hier engagieren sich mehr als 40 Prozent der erwachsenen Bevölkerung freiwillig. In den Ländern Bulgarien, Griechenland, Italien und Litauen findet man hingegen die geringsten Freiwilligenquoten innerhalb der EU, nämlich weniger als 10 Prozent der Erwachsenen.[337]

---

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

[337] *Freiwilligentätigkeit in Europa unter* ***http://freiwilligenweb_work.bmsg.ext.apa.at/index.php?id=CH3055&PHPSESSID=97g1k3hsunr0j9pkm1o3cf0dj1*** *(Zugriff am 17.2. 2015).*

Tabelle 13: Intensität des freiwilligen Engagements in der Europäischen Union

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

*Quelle: Studie „Volunteering in the European Union", **http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf** (Zugriff am 26.10.2014),eigene Darstellung.*

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

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

Neben Sensibilisierungsmaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit stellte die EU auch Fördermittel für Modellprojekte in den Mitgliedstaaten zur Verfügung.[338]

Bei der Abschlusskonferenz des Europäischen Jahres im Dezember 2011 in Polen verabschiedeten die nationalen Koordinatorinnen und Koordinatoren der EU-Mitgliedstaaten auf Initiative Österreichs, die „Warsaw Declaration for Sustainability of Action on Voluntary Activities and Active Citizenship (DESAVAC) ". Darin wurde die Europäische Kommission aufgefordert, die europäischen Netzwerke und Aktionspläne zur Förderung von freiwilligem Engagement fortzusetzen.[339]

Von der Allianz der Freiwilligenorganisationen zum EJF 2011 wurde der umfassende Forderungskatalog „**Policy Agenda on Volunteering in Europe**" (P.A.V.E.) zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Freiwilligentätigkeiten und –organisationen in den EU-Mitgliedstaaten vorgelegt.[340]

3.10.1 Nationales Arbeitsprogramm

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

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

[338] *Vgl. Fußnote 336 und Entscheidung der Kommission, 2009 unter* ***http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/9/1/3/CH2176/CMS1248959661988/entscheidung_der_kommission.pdf*** *(Zugriff am 17.2. 2015).*

[339] *Vgl. Warschau Deklaration zu nachhaltigen Aktivitäten zu Freiwilligentätigkeit und aktiver BürgerInnenbeteiligung, 2011 unter* ***http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/eyv2011follow-up_01122011_en.pdf*** *(Zugriff am 17.2. 2015).*

[340] *Vgl. Policy Agenda on Volunteering in Europe, 2011 unter* ***http://www.cev.be/pave-translations-by-cev-members/*** *(Zugriff am 1. 11.2014).*

portal *www.kommunalnet.at* nach Mustergemeinden für Freiwilligenprojekte und präsentierte Best-Practice-Beispiele.

3.10.2 Aktivitäten und Ergebnisse in Österreich und deren Bedeutung

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

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

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

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

Im Bilanzbericht an die Europäische Kommission wurden alle Aktivitäten der Bundesministerien, der Länder, Städte, Gemeinden und der Freiwilligenorganisationen zusammengefasst.[341]

3.10.3 Empfehlungen des Nationalen Lenkungsausschusses

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

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

---

[341] *Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Europäisches Jahr der Freiwilligentätigkeit zur Förderung der aktiven Bürgerschaft 2011. Bilanz Österreich.* ***http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/9/1/3/CH2176/CMS1248959661988/ejf2011oesterrbilanz%5B1%5D.pdf*** *(Zugriff am 17.2. 2015).*

- Förderung von Frauen in Leitungsfunktionen in Freiwilligenorganisationen durch bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freiwilligentätigkeit
- Nutzung der großen Bereitschaft der Medien im Zug des EJF 2011 über die Zukunftsthemen von Freiwilligentätigkeit zu berichten sowie weiterer Ausbau der Zusammenarbeit durch die guten Kontakte aller Stakeholder.[342]

3.10.4 Schlussfolgerungen auf europäischer Ebene

Der Europäische Rat hebt in seinen Schlussfolgerungen vom 3.10.2011 insbesondere „die Rolle der Freiwilligentätigkeit in der Sozialpolitik" hervor.[343] Darin wird erklärt, dass Freiwilligenarbeit einen großen Mehrwert bringt und zu den Schlüsselzielen der EU-Politik wie Integration, Beschäftigung, Bildung, Kompetenzentwicklung und Bürgerschaft beiträgt. Als besonders wichtig wird die Chancengleichheit beim Zugang zu Freiwilligentätigkeiten erachtet. Freiwilligenarbeit kann ein Katalysator für sozialen Wandel sein. Sie stärkt das Sozialkapital und den sozialen Zusammenhalt. Dadurch werden Grundwerte der Europäischen Union wie Solidarität, nachhaltige Entwicklung, Menschenwürde und Gleichheit und somit auch die europäische Identität gefördert.

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

---

[342] *Ebd.*

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

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

3.10.5 Europäische Charta über Rechte und Pflichten von Freiwilligen

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

3.10.6 Europäisches Freiwilligenkorps für humanitäre Hilfe

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

---

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

[346] *Vgl. Europäische Kommission: Beschluss der Kommission über das Jahresarbeitsprogramm 2012 für eine vorbereitende Maßnahme zum Europäischen Freiwilligenkorps für humanitäre Hilfe (EVHAC), Brüssel den 20.12.2011.*

Die Einführung eines Europäischen Freiwilligenkorps geht auf den Vertrag von Lissabon zurück, der mit 1. Dezember 2009 in Kraft trat. 2012 und 2013 wurden in zwei Phasen Pilotprojekte gestartet und 200 Freiwillige entsandt. Am 25. Februar 2014 verabschiedete das Plenum der Europäischen Union Regeln für ein Europäisches Freiwilligenkorps für humanitäre Hilfe, mit dem Europäer/innen bei Katastrophen vor Ort helfen können. In Zukunft können somit bis zu 10.000 Europäer/innen ihre Expertise in Ländern einsetzen, die von humanitären Krisen betroffen sind.[347]

[347] *Vgl. Europäisches Parlament: Europäisches Freiwilligenprogramm für humanitäre Hilfe nach Naturkatastrophen. Pressemitteilung vom 27. 2. 2014.* ***http://www.europarl.europa.eu/news/de/news-room/content/20140226STO37007/html/Europ%C3%A4isches-Freiwilligenprogramm-f%C3%BCr-humanit%C3%A4re-Hilfe-nach-Naturkatastrophen*** *(Zugriff am 17.2. 2015).*

4 PERSPEKTIVEN DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS

4.1 Veränderung der politischen Rahmenbedingungen und künftige Entwicklungspotenziale

Klaus Zapotoczky

Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft differenzieren sich in den modernen Gesellschaften immer mehr.[348] Das Bedürfnis nach dynamischer demokratischer Weiterentwicklung[349] gilt - trotz gegenläufiger Tendenzen - nicht nur für die Politik, sondern auch für Zivilgesellschaft und Wirtschaft. Die Rahmenbedingungen für eine demokratische Gesellschaftsgestaltung ändern sich ständig und zum Teil grundlegend.

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

Im Freiwilligensurvey in Deutschland haben 80 Prozent der befragten Erwachsenen betont, dass dem freiwilligen Engagement hoher Einfluss auf ihr Leben zukommt. Dieser positive Einfluss bezieht sich sowohl auf die berufliche Karriere, als auch auf die personalen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen. Er hängt auch mit einem größeren Freundeskreis, einer besseren sozialen Vernetzung und einem stärkeren Interesse an Politik zusammen.[350] Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikationsfähigkeit und praktische Erfahrung sind durch freiwilliges Engagement sehr gut und vor allem von Jugend an erlernbar. Durch freiwilliges Engagement können Menschen – ganz nebenbei – das lernen, was ihnen im ganzen Leben und besonders im Alter nützt.

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

---

[348] *Treibel, Annette: Einführung in soziologische Theorien der Gegenwart, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 7. Aktualisierte Auflage, Wiesbaden 2006, S. 41 ff.*

[349] *Pelinka, Anton: Dynamische Demokratie. Zur konkreten Utopie gesellschaftlicher Gleichheit, Kohlhammer Verlag, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1974.*

[350] *Düx, Wiebken/Prein, Gerald/Sass, Erich/Tully, Claus J.: Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. VS Verlag f. Sozialwissenschaften, 2. Auflage, Wiesbaden 2009, S. 225 ff.*

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

Bildung von Selbsthilfegruppen

Überall, wo Menschen – aus welchen Gründen immer – mit bestehenden Situationen unzufrieden sind, sollten sie diese gemeinsam – eventuell unter Beiziehung entsprechender Berater/innen – analysieren und konkrete Schritte für eine Verbesserung entwickeln und umsetzen. Dabei sind auch die Erfahrungen der Bildungsökonomie zu nützen.[351]

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

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

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

[351] *Vgl. Pechar, Hans: Bildungsökonomie und Bildungspolitik. Waxmann Verlag, Münster 2006.*

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

Kreative und innovative Gestaltung von bestehenden Einrichtungen

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

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

4.2 Gewinnung von Freiwilligen

Claudia Pass, Alfred Rammer, Bernhard Hofer

4.2.1 Freiwilliges Engagement bei Jugendlichen

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

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

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

[353] *Vgl. Hauriou, Maurice: Die Theorie der Institution und zwei andere Aufsätze. Verlag Duncker & Humblot, Berlin 1965.*

schaftlicher Ungerechtigkeit und Unterdrückung werden durch Werte wie Sicherheit, Konsum, sozialer Aufstieg, Nutzenorientierung und Affirmation der gesellschaftlichen Verhältnisse verdrängt.[354]

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

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

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

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

---

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

[355] *Vgl. Fußnote 19.*

[356] *Die Angaben „trifft voll und ganz zu" und „trifft eher schon zu" wurden hier zusammengefasst.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2.2 Freiwilliges Engagement bei Älteren

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

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

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

[358] *Vgl. Fußnote 17.*
[359] *Vgl. Fußnote 19.*
[360] *Vgl. ebd, S. 12f.*

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

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

Bei den Nicht-Engagierten verweisen rund 52 Prozent der Frauen und 45 Prozent der Männer dieser Altersgruppe auf Auslastung durch familiäre Aufgaben. Bemerkenswert ist, dass nahezu die Hälfte der Frauen (~49 %) und rund 41 Prozent der Männer angeben, niemals bezüglich eines freiwilligen Engagements gefragt oder gebeten worden zu sein. Eine von GfK Austria im Auftrag des Seniorenbundes im Frühjahr 2014 durchgeführte Befragung[361] ergab, dass rund 18 Prozent der Befragten im Alter über 60 angeben, derzeit zwar nicht ehrenamtlich aktiv zu sein, dies aber gerne tun würden (1 % wünscht sich eine solche Tätigkeit regelmäßig, 17 % in Form gelegentlicher Beteiligung). Diese möglichen „Neueinsteiger/innen“ könnten mit zielgruppenspezifischer Informationsarbeit und konkreten Einstiegsmodellen erreicht werden. Der Thematik des freiwilligen Engagements Älterer in Oberösterreich hat sich ebenfalls im Jahr 2012 eine Studie von Public Opinion[362] gewidmet. Die Ergebnisse zeigen ein ähnliches Bild. So wünschen sich Ältere eine sinnvolle und nützliche Tätigkeit, sozialen Kontakt sowie Spaß/Freude an ihrem Einsatz. Darüber hinaus wird vor allem Wert darauf gelegt, eigene Fähigkeiten/Erfahrungen einsetzen zu können, an einer Gemeinschaft teilzuhaben sowie diese mitgestalten zu können. Betrachtet man die Dauer der aktiven Vereinstätigkeit, so findet man in dieser Altersgruppe knapp 47 Prozent, die länger als 20 Jahre aktiv tätig sind. Auch der durchschnittliche Zeitaufwand für Vereinstätigkeiten ist bei den über 60Jährigen beachtlich. Rund

[361] *Vgl. Österreichischer Seniorenbund: Seniorenbund-Pressekonferenz vom 13. 8. 2014* ***http://www.seniorenbund.at/fileadmin/user_upload/Starke_Senioren-Leistung_in_der_Freiwilligenarbeit__13.08.2014.pdf*** *(Zugriff am 17.2. 2015)*

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

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

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

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

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

---

[363] *Vgl. Fußnote 17.*
[364] *SLIC steht für sustainable learning in the community.*
[365] *Vgl.* ***http://www.slic-project.eu*** *(Zugriff am 17.2. 2015).*
[366] *Projekte initiieren.* ***http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Seniorinnen_und_Senioren/Aktiv_altern/*** *(Zugriff am 18.2. 2015).*

4.2.3 Freiwilliges Engagement bei Migrantinnen und Migranten

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

In Österreich gab es bislang kaum Daten zum freiwilligen Engagement von Migrantinnen und Migranten. Erstmals wurde bei der IFES-Erhebung368 auch dieser Gruppe Augenmerk gewidmet. In Vereinen und Organisationen sind Menschen mit Zuwanderungshintergrund weniger stark vertreten (~22 %). Deutlich über dem Gesamtschnitt fällt die Beteiligung bei der informellen Freiwilligentätigkeit /der Nachbarschaftshilfe aus (~39 %). Rund 23 Prozent sind in zwei Bereichen und 28 Prozent in drei oder mehr Bereichen engagiert. Beim formellen Engagement findet man Migrantinnen und Migranten am ehesten im kirchlichen/religiösen Bereich (~ 7 %), gefolgt vom Sportbereich (~ 6 %).

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

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

[367] *Vgl. United Nations Economic Commission for Europe (UNECE): Conference of the European Statisticians Recommendations for the 2010 censuses of population and housing, S. 90. (Zugriff am 1.2. 2015).*
[368] *Vgl. Fußnote 19.*
[369] *Vgl. Fußnote 17.*

u.a. eine Sonderauswertung des Dritten Freiwilligensurveys[370] des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Offensichtlich finden junge Menschen mit Migrationshintergrund weniger Möglichkeiten, aktiv zu werden. Während 31 Prozent der „einheimischen" Jugendlichen beispielsweise Mitglied in einem Verein waren, lag die Zahl der Jugendlichen mit Migrationshintergrund nur bei 16 Prozent (mit Abstand am häufigsten in Sportvereinen).

Die Studie „Freiwilliges Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund – Vergleichende Fallstudien in multiethnischer Perspektive" (INBAS-Sozialforschung)[371] konzentrierte sich auf die drei größten Zuwanderergruppen in Deutschland (Türkei, Sowjetunion, Polen). Dabei stellte man fest, dass der Anstoß zum Engagement oft aus eigenen Erlebnissen und Erfahrungen resultiert. Ein weiterer wichtiger Anstoß kommt von Personen aus der Gruppe oder der Organisation, in der man tätig ist. Hinsichtlich der Erwartungen, die man selbst an ein Engagement stellt, kristallisierten sich vier als sehr wichtig benannte Antworten heraus: „anderen Menschen helfen", „etwas für das Gemeinwohl tun", „zur Verbesserung der Lebenssituation der eigenen Landsleute in Deutschland beitragen" und „Menschen aus der Herkunftsregion helfen, sich in Deutschland zu integrieren". Geselligkeitserwartungen (z. B. „Spaß an der Tätigkeit haben") waren bei den Studien-Befragten weniger stark ausgeprägt als bei den Befragten der Gesamtbevölkerung.

Im Jahr 2010 hat die Interessensgemeinschaft der Freiwilligenzentren Österreichs (IGFÖ) ihre jährliche vom Sozialministerium unterstützte Fachtagung der Frage der aktiven gesellschaftlichen Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund gewidmet. In seinem Vortrag verwies Benjamin Wösten u.a. auf einen besonders wichtigen Faktor: die aufsuchende, persönliche Ansprache. Bevorzugt sollte der Weg über Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus der eigenen ethnischen Gemeinschaft gewählt werden. Die Ansprache verläuft umso erfolgreicher, wenn dabei eine direkte Bezugnahme zur eigenen Lebenssituation der Migrantinnen und Migranten hergestellt wird (z. B. Orte wie Schulen oder Kindergärten). Darüber hinaus – so Wösten – sei es auch wichtig, sich zu vernetzen und den Transfer zwischen Organisationen zu pflegen. Dies schafft die Voraussetzung für „brückenschlagendes" soziales Kapital.[372]

---

[370] *Vgl. Picot, Sybille: Jugend in der Zivilgesellschaft. Freiwilliges Engagement Jugendlicher von 1999 bis 2009. Sonderauswertung des Freiwilligensurveys 2009 im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Kurzbericht, August 2011, 2. Auflage.*

[371] *Vgl. Deutscher Bundestag/Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Unterausschuss „Bürgerschaftliches Engagement": Kurzprotokoll 30. Sitzung, Berlin, 12. 12. 2012. Vorstellung der Studien von Prof. Dr. Ruud Koopmans (WZB) zum Thema „Ethnische Diversität, soziales Vertrauen und Zivilengagement" sowie von Susanne Huth (INBAS-Sozialforschung) zum Thema „Freiwilliges Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund – Vergleichende Fallstudien in multiethnischer Perspektive".*

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

Bemerkenswert ist das von der EU geförderte und von der IOM (International Organization for Migration) und Partnerorganisationen aus Irland, den Niederlanden, Großbritannien und Österreich (Caritas Graz) durchgeführte Projekt GIVE (Grassroots Integration through Volunteering Experiences)[373]. Im Fokus stand dabei die Frage, welche Rolle Freiwillige bei ihrer Arbeit mit Migrantinnen und Migranten hinsichtlich der Entwicklung neuer Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen, dem Beziehungsaufbau, der Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten und dem Spracherwerb spielen. Im Zuge des Projekts wurde ein Handbuch[374] erstellt, das jenen Organisationen Unterstützung bietet, die an der Einbindung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund interessiert sind sowie jenen, die eine Stärkung der Diversität und des kulturellen Bewusstseins anstreben. Das Handbuch gibt Tipps und Hinweise für Organisationen, die Freiwillige mit Migrationshintergrund suchen. So werden u. a. die Vorteile für Organisationen, die Anwerbung, Schulung und Bindung, sowie Missverständnisse bezüglich Freiwilliger mit Migrationshintergrund erläutert. Als Selbstbewertungstool ist die organisatorische Checkliste für kulturelle Vielfalt und kulturelles Bewusstsein hilfreich.

Einige Organisationen haben sich – zumindest in Teilbereichen – der Migrationsthematik angenommen und binden Migrantinnen und Migranten verstärkt in ihre Freiwilligenstrukturen ein. Stellvertretend für diese Organisationen sei dabei auf das Rote Kreuz Wien hingewiesen, wo derzeit rund 150 Personen als freiwillige Nachhilfeunterstützung kurz- und auch langfristig tätig sind. Das Herkunftsspektrum des Freiwilligenteams ist nahezu ebenso vielfältig wie jenes der Schülerinnen und Schüler.[375] Bei dem durch den Europäischen Integrationsfonds, das Bundesministerium für Inneres, das Land Niederösterreich und das Land Oberösterreich kofinanzierten Schulprojekt projektXchange engagieren sich rund 250 freiwillige Integrations-Botschafterinnen und –Botschafter. Im Jahr 2012 wurden mehr als 170 Begegnungen und Schulbesuche durchgeführt und dabei ca. 5.000 Schülerinnen und Schüler erreicht.[376]

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

---

[373] *Vgl.* ***http://www.giveproject.eu*** *(Zugriff am 18.2. 2015).*

[374] *IOM International Organization for Migration: Ein Weg zur Integration. Freiwilligentätigkeit von Migrant/innen in der Gesellschaft. Genf, 2014.* ***http://www.giveproject.eu/downloads/iom_toolkit_austriafororganisations.pdf*** *(Zugriff am 18.2. 2015).*

[375] *Vgl.* ***http://www.roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Publikationen/henri_16_V10.pdf*** *(Zugriff am 18.2. 2015).*

[376] *Vgl. ebd.*

4.2.4 Neuere Formen des Freiwilligenengagements

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

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

Abb. 36: Beispiele für virtual volunteering-Aktivitäten

Online-Volunteering tritt in vielerlei Gestalt auf und befindet sich – trotz teilweise berechtigter Skepsis – am Vormarsch. So erfreuen sich sogenannte Crowd-Engagement-Programme wie Wikipedia, Selfpedia oder Wheelmap eines großen Zulaufs. Wheelmap[377] (auch als App für Mobiltelefone verfügbar) ist eine seit dem Jahr 2010 verfügbare Karte für rollstuhlgerechte Orte. Hier kann man weltweit Orte finden, eintragen und über ein Ampelsystem bewerten. Damit wird Menschen mit Mobilitätseinschränkungen erleichtert, ihren Tag besser zu planen.

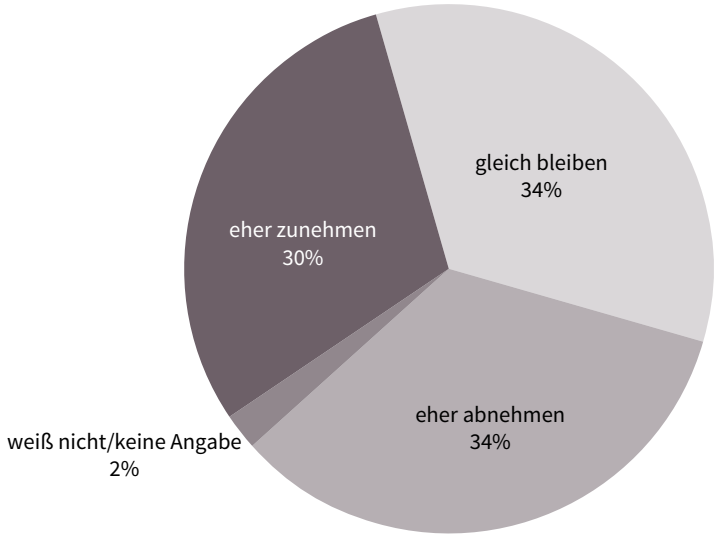
[377] *Vgl.* ***http://www.wheelmap.org*** *(Zugriff am 18.2. 2015).*

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

4.3 Zukünftige Herausforderungen

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

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



Quelle: Public Opinion Onlinebefragung 2014

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

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

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

4.3.1 Gestalterische Maßnahmen aus bildungspolitischer Sicht

Klaus Zapotoczky

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

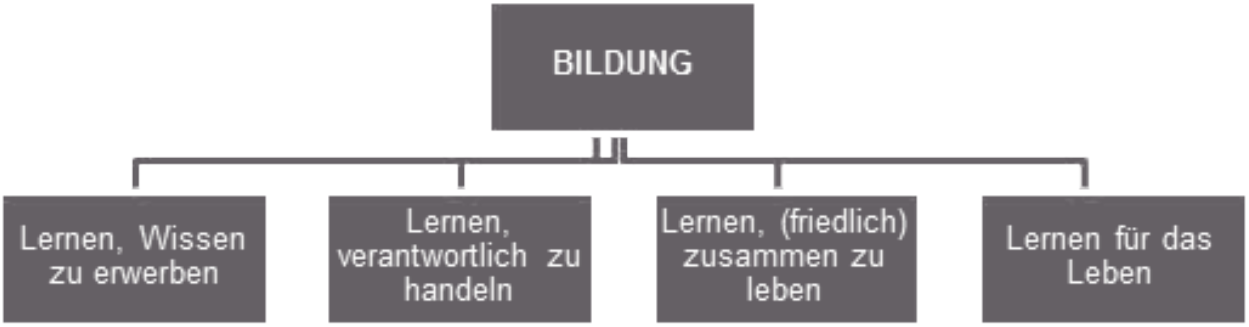
Migrationspolitische Maßnahmen können schneller wirken als familienpolitische Maßnahmen zur Erhöhung der Geburtenrate. Sie müssen aber auch in ihren langfristigen Konsequenzen gesehen werden. Die Gastarbeiter der 1960er Jahre beabsichtigten ursprünglich, nur einige Jahre in Österreich zu bleiben. Tatsächlich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

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

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

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

Abb. 38: 4 Säulen der Bildung



Dies wird einen neuen und umfassenden Lernprozess notwendig machen. Der UNESCO-Bericht „Bildung für das 21. Jahrhundert: Lernfähigkeit unser verborgener Reichtum“[379] stellt vier gleichwertige Säulen der Bildung der Zukunft in den Mittelpunkt.

Benötigt wird ein praxistauglicher, zukunftsweisender Ansatz der Bildung, der kognitive, emotionale und konative Fähigkeiten der Menschen verbindet. Die UNESCO koordiniert das weltweite Aktionsprogramm „Bildung für alle“. Von den allgemeinen Bildungsherausforderungen sind die folgenden vier von besonderer Bedeutung[380]:

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

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

[379] *Vgl. Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.): Lernfähigkeit: Unser verborgener Reichtum. UNESCO-Bericht zur Bildung für das 21. Jahrhundert. Luchterhand Verlag, Neuwied/Kriftel/Berlin 1997.*

[380] *Vgl. Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.): Weltbericht „Bildung für alle“. Die unbeachtete Krise: Bewaffneter Konflikt und Bildung. Bonn 2011, S. 2ff.*

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

[383] *Vgl. Atteslander, Peter: Anatomie der Ratlosigkeit. Kulturkonflikte im Schatten der Globalisierung. Verlag Neue Zürcher Zeitung, Zürich 2007.*

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

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

Im zweiten Freiwilligensurvey in Deutschland wurde festgestellt,[384] dass sich ca. 80 Prozent der Freiwilligen schon bis zu ihrem 16. Lebensjahr engagiert haben (Frauen: 82 %, Männer: 77 %). Daraus ergibt sich die Idee, Jugendliche schon während der Pflichtschulzeit für ein Freiwilligenengagement zu gewinnen.

4.4 Europäische Perspektiven der Förderung der freiwilligen Tätigkeit

Bernhard Hofer

Die Europäische Kommission hat im Jahr 2011 eine Mitteilung an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zum Thema Freiwilligkeit publiziert.[385]

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

[384] *Düx, Wiebken/Prein, Gerald/Sass, Erich/Tully, Claus: Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement: Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2. Auflage, Wiesbaden 2009, S. 33ff.*

[385] *Vgl. Mitteilung der Europäischen Kommission vom 20. 9. 2011 unter* ***http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1311_de.pdf*** *(Zugriff am 18.2. 2015).*

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

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

Die Freiwilligentätigkeit im Sport – wo mehr Freiwillige als in anderen Sektoren mobilisiert werden - wurde im Mai 2011 durch eine Ratsentschließung über einen Arbeitsplan der EU für den Sport[386] zu einem Schwerpunktthema bestimmt. In einigen Mitgliedsstaaten würde die Sportbewegung ohne freiwilliges Engagement nicht bestehen. Weiters betonte die EU die soziale Verantwortung des privaten und des öffentlichen Sektors. Investitionen in das freiwillige Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern helfen nicht nur dem Gemeinwesen, sondern verbessern auch das Image Investierender, fördern Teamgeist, verbessern die Zufriedenheit mit der Arbeit, erhöhen die Produktivität und helfen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neue Fähigkeiten zu erwerben.

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

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

[386] *Vgl. Bedeutung der Freiwilligentätigkeit im Sport für die Förderung der aktiven Bürgerschaft – Schlussfolgerungen des Rates vom 28. und 29.11.2011.*

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

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

Im Zuge des EJF 2011 wurden mit der Annahme von fünf politischen Dokumenten auf EU-Ebene, in denen es um die Freiwilligentätigkeiten in der EU geht, deutliche positive Zeichen für das freiwillige Engagement gesetzt. Am 10. Dezember 2013 hat das Europäische Parlament (EP) unter Bezugnahme auf das EJF 2011 eine Entschließung zur Freiwilligentätigkeit und ehrenamtlichen Tätigkeit in Europa verabschiedet.[387] Hierin wird u.a. auf bürokratische Hürden in einigen Mitgliedsstaaten hingewiesen, wo die Freiwilligentätigkeit im Rechtssystem noch immer nicht ausreichend unterstützt wird. Die Entschließung schlägt die Einführung eines „Europass Experience“ vor. Das EP weist darauf hin, dass junge Menschen, welche die Schule abgebrochen haben, durch Freiwilligentätigkeiten ein integrationsförderndes Umfeld und Bestätigung finden könnten. Zudem wird die Schaffung einer zentralen europäischen Anlauf- und Koordinierungsstelle in der EU gefordert. Nach Verabschiedung der Regeln für ein Europäisches Freiwilligenkorps durch das Plenum des Europäischen Parlaments können in Zukunft bis zu 10.000 Europäerinnen und Europäer bei Katastrophen vor Ort helfen[388] (siehe auch Kap. 3.10.6). Freiwilliges Engagement hat zwischenzeitlich auch in vielen EU-Programmen seinen Niederschlag gefunden. Eines davon ist Erasmus+. Dieses neue EU-Programm für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport für die Jahre 2014 bis 2020 bietet über vier Millionen Europäerinnen und Europäern neue Chancen für Studium, Ausbildung, das Sammeln von Arbeitserfahrung oder Freiwilligentätigkeit im Ausland. Es fördert grenzüberschreitende Partnerschaften sowie die Zusammenarbeit zwischen Bildungs- und Ausbildungsstätten und Jugendorganisationen.[389]

---

[387] *Vgl.* ***http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2013-0549&language=DE&ring=A7-2013-0348*** *(Zugriff am 18.2. 2015).*
[388] *Vgl. Fußnote 347.*
[389] *Vgl.* ***http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/discover/index_de.htm*** *(Zugriff am 18.2. 2015).*

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

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

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

[390] *Vgl.* ***http://europa.eu/youth/EU/voluntary-activities*** *(Zugriff am 18.2. 2015).*
[391] *Vgl.* ***http://www.volunteering-alliance.eu/about-eav*** *(Zugriff am 18.2. 2015)*
[392] *Vgl.* ***http://www.grenzenlos-europa.at/grundtvig.html*** *(Zugriff am 18.2. 2015)*

5 AUSBLICK: ENTWICKLUNGEN UND TRENDS

Bernhard Hofer, Claudia Pass

5.1 Quantitative Entwicklung des freiwilligen Engagements (2006 bis 2012)

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

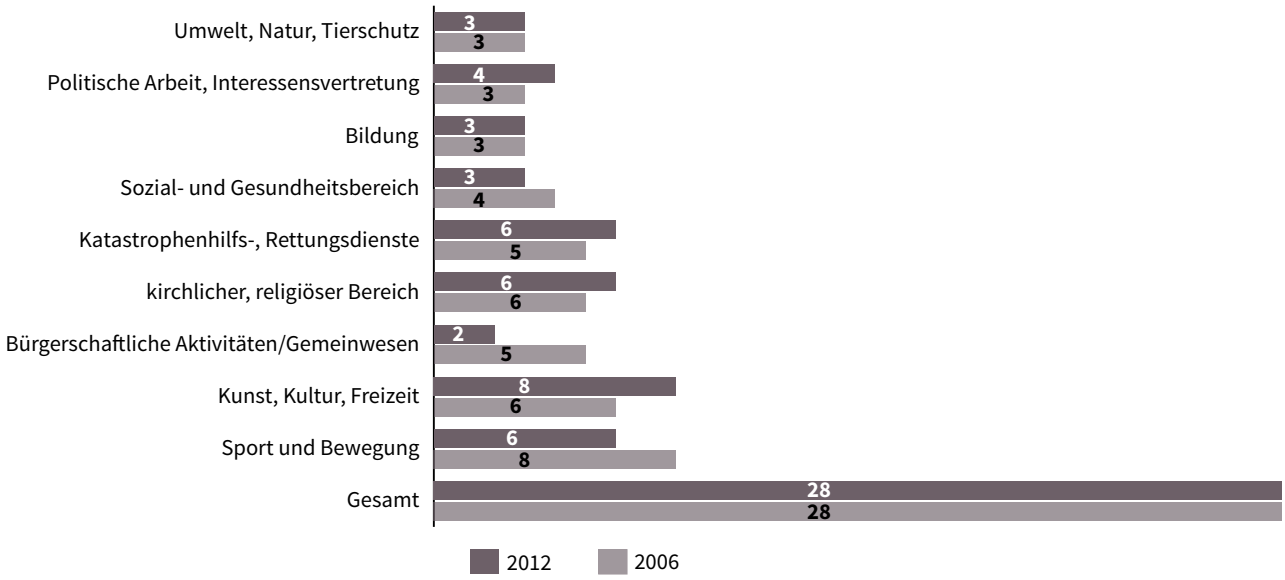
Im Vergleich zum Jahr 2006 hat sich der Anteil der freiwillig Tätigen um rund zwei Prozentpunkte auf 46 Prozent (das entspricht rund 3,3 Millionen Engagierten) erhöht. Während der Anteil der formellen Freiwilligentätigkeit nahezu konstant blieb, konnte beim informellen freiwilligen Engagement ein Zuwachs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

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

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

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

Abb. 39: Formelle Freiwilligenarbeit nach Bereichen – Vergleich 2012 und 2006
(in Prozent, gerundet), Mehrfachnennungen möglich



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

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

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

vergleichsweise am höchsten. Bei der informellen Freiwilligentätigkeit trifft dies auf die im Haushalt tätigen Personen zu.

Der Vergleich mit dem Jahr 2006 zeigt v. a. einen Rückgang der Beteiligung bei den Angestellten (- 3 %), während bei Beschäftigten aus dem Öffentlichen Dienst ein Zuwachs, insbesondere im informellen Bereich, zu verzeichnen ist. Ebenso wie 2006 engagieren sich Freischaffende bzw. Selbständige, Öffentlich Bedienstete und Personen aus der Landwirtschaft zu besonders hohen Anteilen freiwillig.

Insgesamt zeigt sich deutlich eine Zunahme des wöchentlichen Tätigkeitsvolumens um rund 31 Prozent. Dieser Anstieg an wöchentlich geleisteten Stunden betrifft nahezu alle Bereiche.

Während in den Bereichen Katastrophenhilfe, Kultur, Religion und Politik die Anzahl der Freiwilligen (in absoluten Zahlen) rückläufig ist, verzeichnen die Bereiche Umwelt, Soziales, Bildung, Sport und Gemeinwesen starke Zuwächse. Dies schlägt sich auch im wöchentlichen Arbeitsvolumen nieder. Tatsächlich hat sich das durchschnittliche wöchentliche Stundenengagement mit Ausnahme der Bereiche Umwelt und Bildung (bei der Katastrophenhilfe blieb es in etwa konstant) in allen anderen Bereichen verringert.

Während in manchem Bereich (z.B. bei Rettungsorganisationen) der zeitliche Rahmen für den Einsatz größtenteils vorgegeben ist, sind die Freiwilligen in anderen Bereichen zeitlich beweglicher. Zudem muss angemerkt werden, dass selbst dort, wo prozentuale Rückgänge festzustellen sind, dies nicht bedeutet, dass weniger Personen als im Jahr 2006 in diesen Bereichen engagiert sind. So ist zu berücksichtigen, dass es in den letzten sechs Jahren einen Bevölkerungszuwachs von rund 300.000 Menschen bei den über 14-Jährigen gegeben hat. Weiters ist zu beachten, dass sich Personen nicht nur in einem Bereich engagieren (Mehrfachnennungen 2006 und 2012) und dies in unterschiedlichem Ausmaß. Waren im Jahr 2006 noch rund 33 Prozent der Freiwilligen in mehr als einem Bereich aktiv tätig, so verringerte sich dieser Anteil im Jahr 2012 auf knapp 17 Prozent. Daraus kann abgeleitet werden, dass es im formellen Sektor die Tendenz gibt, sich vornehmlich auf einen Bereich zu konzentrieren. Auch hinsichtlich der Regelmäßigkeit des Engagements kann man deutliche Veränderungen feststellen. In den Bereichen Bildung, Politik, Kultur sowie Katastrophenhilfe kam es zu einer merklichen Zunahme der regelmäßigen Tätigkeiten. Einmalige, zeitlich begrenzte Tätigkeiten nahmen dagegen relativ stark ab.

In den letzten Jahren entstanden auch neue Formen des freiwilligen Engagements. Durch den vermehrten Einsatz neuer Medien kam es zu bislang eher ungewohnten freiwilligen Aktivitäten

(virtual volunteering), von welchen nun v. a. die Bereiche Umwelt und Bildung hinsichtlich des wöchentlichen Arbeitsvolumens profitieren dürften.

Zunehmende Politikverdrossenheit führte dazu, dass sich weniger Menschen in diesem Bereich engagieren und die noch Engagierten ein größeres Arbeitspensum vorfinden. Eine ähnliche Entwicklung betrifft auch den Bereich Religion. Hier haben die Kirchenaustrittswellen der letzten Jahre offensichtlich Spuren hinterlassen, sodass die verbliebenen Freiwilligen vermehrt aktiv werden müssen. Erst in jüngster Zeit zeichnet sich aufgrund der Aktivitäten religiöser Organisationen ein rückläufiger Trend ab.

Keinesfalls vergessen darf man jedoch die zahlreichen Aktivitäten anlässlich des EJF 2011, welches offensichtlich viele Menschen dazu bewegt hat, sich freiwillig zu engagieren. Hier dürfte es insbesondere der aktiven Unterstützung seitens der Kommunen zu verdanken sein, dass das freiwillige Engagement in seinen vielfältigen Facetten und Beteiligungsmöglichkeiten auf breiter Basis präsentiert wurde. Die vergleichsweise starke Zunahme Freiwilliger im Gemeinwesenbereich zeigt, dass Menschen – trotz oder auch gerade wegen der Politikverdrossenheit – bereit sind, sich im Gemeinwesen und bei bürgerschaftlichen Aktivitäten zu engagieren und die Gesellschaft mitzugestalten.

Im **informellen** Bereich ist zwar bei den absoluten Zahlen der Freiwilligen eine Zunahme zu verzeichnen, der durchschnittliche wöchentliche Stundenaufwand weist jedoch eine rückläufige Tendenz auf. Mögliche Erklärungen sind der vermehrte Ausbau der mobilen und stationären Pflege, die Betreuung durch professionelle Kräfte, die vermehrte Inanspruchnahme moderner Kommunikations- und sonstiger technischer Hilfsmittel (Notrufarmband, Zustelldienste, Versandhandel, Badelifte …) sowie die vermehrte berufliche und familiäre Inanspruchnahme von Freiwilligen.

Knapp die Hälfte der informell freiwillig Tätigen engagiert sich bis maximal 10 Tage im Jahr, ein Viertel bis zu 30 Tage und ein weiteres Viertel länger als 30 Tage. Verglichen mit dem Jahr 2006 hat das eher kurzfristige Engagement zugenommen.

Tabelle 14: Entwicklung des Zeitausmaßes im Zeitverlauf (in Prozent)

	2006	2012
1 bis 10 Tage	40	48
11 bis 30 Tage	29	26
mehr als 30 Tage	30	24

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

Bei den Beweggründen für freiwilliges Engagement lassen sich im Zeitverlauf kaum nennenswerte Unterschiede feststellen. Lediglich bei der Hoffnung, dass man durch ein freiwilliges Engagement einen bezahlten Job bekommen könnte, zeigt sich eine deutliche Differenz. So führten im Jahr 2006 nur 8 Prozent der Befragten diesen Beweggrund an. Im Jahr 2012 waren es schon 18 Prozent der freiwillig Engagierten. Die Motive für ein Nicht-Engagement weisen auf eine deutliche Verringerung des Anteils jener hin, welche familiäre Belastungen oder berufliche Unvereinbarkeit als Gründe angeben. Bedeutend häufiger wird jedoch im Jahr 2012 das Argument „Ich habe nie darüber nachgedacht“ als Grund angeführt.

Insgesamt betrachtet machen sich im Freiwilligensektor Umbrüche bemerkbar, die – in unterschiedlichem Ausmaß - alle Bereiche erfassen.

5.2 Qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements

Freiwilligenengagement ist Gradmesser für die Vitalität der Zivilgesellschaft und die gesellschaftliche Solidarität. Es bedarf eines behutsamen und verantwortungsvollen Umganges mit diesem Sozialkapital – dies sowohl aus Sicht der Organisationen, der Wirtschaft und des Staates als auch des Einzelnen.[394] Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Entwicklungen ist es eine Besonderheit des freiwilligen Engagements, stets neue Formen des Miteinanders hervorzubringen. Manche Formen verschwinden bald wieder, andere etablieren sich und wieder andere werden zum „Mainstream“. Jede neue Form des freiwilligen Engagements sollte als Bereicherung für das gesellschaftliche Miteinander wahrgenommen werden. Es ist gerade die Vielfalt, die ein Mehr an Auswahl, an Orientierung und an Chancen bietet. Spezialisierung steht dazu nicht im Gegensatz. Sie wird erst durch Diversität sinnvoll ermöglicht, indem Nischen und Räume gefunden werden, und sich Kooperationen, Netzwerke und dgl. weiterentwickeln können.[395]

Auch sich ändernde Rahmenbedingungen im politischen oder wirtschaftlichen Umfeld – werden sie von manchen Organisationen zunächst auch kritisch betrachtet – bieten Chancen zur Weiterentwicklung und/oder Neufindung. So ist es für langjährig etablierte Organisationen oftmals schwer verständlich, dass Freiwillige sich nicht mehr ausschließlich in der Rolle altruistischer Personen sehen, die bislang als selbstverständlich gedachte Leistungen unhinterfragt erbringen. Die Freiwilligen von heute möchten ihre Fähigkeiten, Erfahrungen und Talente einbringen. Sie

[394] *Vgl. Pass, Claudia/Hofer, Bernhard: Freiwilligenorganisationen im Umbruch. Public Observer Schriftenreihe, Edition Soziologie, Verlag Easy Media, Linz, 2006, S. 127ff.*

[395] *Vgl. Hofer, Bernhard: Die Chance liegt in der Vielfalt. In: Zukunft gestalten-Visionen denken. Festschrift anlässlich des Jahrestages „90 Jahre Konstituierung der Arbeiterkammern“. Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 2011, S. 67.*

möchten Spaß und Gemeinschaft erleben und sie möchten aktiv mitgestalten. Jüngere Menschen wären durchaus bereit, sich hier einzubringen, doch sehen sie sich häufig mit traditionellen Hürden konfrontiert, welche ihnen die Zugänge für Gestaltungsmöglichkeiten und unkonventionelle Aktivitäten versagen. Dasselbe gilt für bislang vernachlässigte Zielgruppen wie beispielsweise Personen mit Migrationshintergrund. Das zweifelsohne vorhandene Potenzial wird von vielen Freiwilligenorganisationen zu wenig genützt. Freiwilligenorganisationen können eine wertvolle Brückenbauer-Funktion (z.B. Generationen, Migration) ausüben. Dies bedeutet für manche, umzudenken und - wollen sie sich weiterentwickeln – neue Wege im Umgang mit Freiwilligen zu wagen und zu erproben. Nur dann können sie das gesellschaftliche Miteinander weiter mitgestalten.

Die Analyse vorliegender Daten zeigt deutlich, dass einerseits der Wunsch nach gesellschaftlicher Teilhabe und Mitgestaltung immer größer wird, und andererseits das Bedürfnis wächst, aus dem Freiwilligenengagement einen persönlichen Nutzen (wie auch immer dieser beschaffen sein mag) zu erlangen. Selbst bei älteren Freiwilligen, die den „traditionellen“ Motiven noch eher verbunden sind, macht sich dieser Wandel bemerkbar.

In Verbindung mit den digitalen Medien haben sich auch neue Formen des zivilgesellschaftlichen Engagements herausgebildet. So bietet beispielsweise Virtual Volunteering insbesondere Menschen mit Beeinträchtigungen oder geringen Mobilitätsmöglichkeiten die Chance, am gesellschaftlichen Miteinander vermehrt teilzuhaben und dieses mitzugestalten.

Betrachtet man den gesamten Freiwilligensektor, so halten sich derzeit noch hemmende und begünstigende Einflüsse die Waage. Die Chancen stehen trotz allem günstig - vor allem für Organisationen, welche die Zeichen der Zeit erkennen und den genannten Herausforderungen mit ausreichender Empathie und Verantwortung begegnen. Doch auch der Staat hat seinen Beitrag zu leisten. An ihm liegt es, Rahmenbedingungen sicher zu stellen, damit freiwilliges Engagement seinen eigentlichen Charakter beibehalten, sich entfalten und entwickeln kann und möglichst frei von ökonomischen Instrumentalisierungen bleibt. Mit dem Inkrafttreten des Freiwilligengesetzes 2012 wurde ein – auch im europäischen Vergleich – bemerkenswerter Schritt gesetzt. Damit wurde die gesetzliche Grundlage für die Rahmenbedingungen und Strukturen zur Förderung von Freiwilligentätigkeiten im Inland, zur Durchführung des freiwilligen Sozialjahres, des Freiwilligen Umweltschutzjahres, des Gedenkdienstes und des Friedens- und Sozialdienstes im Ausland geschaffen. Der als institutionalisiertes Dialogforum, Beratungsgremium und Vernetzungsplattform agierende Freiwilligenrat hat in Wahrnehmung seiner Aufgaben zahlreiche Maßnahmen empfohlen, welche die Arbeit von Freiwilligenorganisationen erleichtern sollen (und welche zwischenzeitlich bereits umgesetzt wurden bzw. sich in Umsetzung befinden). Durch die in den letzten Jahren verstärkte Einbindung auch anderer Ressorts (z. B. BMFJ, BMLFUW, BMI, BMF, BMLVS) in

die Thematik der Freiwilligentätigkeit wird seitens des Staates versucht, in den verschiedensten Bereichen den Herausforderungen der Zukunft und den sich ändernden Rahmenbedingungen zu begegnen.

5.3 Resümee

Gesellschaftliche Entwicklungen machen auch vor dem Freiwilligenengagement nicht halt. Der Freiwilligensektor ist der Nährboden des sozialen Zusammenhalts. Hier wird Toleranz gegenüber benachteiligten Gesellschaftsgruppen geübt, werden Vorurteile abgebaut, Kompetenzen erworben, Sinn gefunden und Gemeinschaft gepflegt. Hier erhalten Bürgerinnen und Bürger ohne Ausnahme die Chance, sich gestalterisch in unsere Gesellschaft einzubringen.

In den letzten Jahren konnte – ausgehend von einem hohen Niveau - ein leichter Anstieg des freiwilligen Engagements verzeichnet werden, vor allem im informellen Bereich. Trotz dieser erfreulichen Entwicklung zeichnen sich vor dem Hintergrund veränderter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen neue Herausforderungen, insbesondere für Freiwilligenorganisationen, ab. Strasser und Stricker betonen in diesem Zusammenhang die mannigfachen Nutzeneffekte, die von den Einrichtungen bei ihrer Arbeit mit Freiwilligen als strategischer Vorteil begriffen werden sollten und die zu einer Abgrenzung von Mitbewerbern führen.[396] Die demografische Entwicklung sowie die wirtschaftlichen, sozialen und bildungspolitischen Rahmenbedingungen erfordern Anpassungsmechanismen, die den Einsatz von Engagierten optimieren. Den/die Ehrenamtliche/n bzw. Freiwillige/n im typisch altruistischen Sinn gibt es heute kaum mehr. Viele Menschen (und dies trifft insbesondere auf die organisierte Freiwilligentätigkeit zu) engagieren sich für die Gemeinschaft nicht aus reiner Selbstlosigkeit.[397] Freiwillige balancieren zwischen Fremd- und Eigennutz, wobei letzterer nicht im Widerspruch zum Gemeinnutzen steht. Es geht darum, „etwas für sich mit anderen für alle zu tun."[398] Dieses dadurch erworbene „Mehr an Qualifikation und Kontakten durch Engagement entpuppt sich auf Seiten der Freiwilligen als ‚gesteigerte Ertragskraft' durch bessere Arbeitsmarktchancen."[399] Durch den Aufbau von Netzwerkbeziehungen werden ihre persönlichen Ressourcen in Form von Sozialkapital angereichert, der soziale Zusammenhalt

[396] *Vgl. Strasser, Hermann/Stricker, Michael: Bürgerinnen und Bürger als Helfer der Nation? In: APuZ 12-13, Bundeszentrale für politische Bildung. Frankfurter Societäts-Druckerei GmbH, 2008, S. 38.*

[397] *Vgl. Hofer, Bernhard: Freiwillig ist nicht immer frei-willig". Gedanken zum Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit 2011. In: soziologie heute, Fachmagazin für Soziologie, Heft 13, Verlag Easy Media, Oktober 2010,S. 39.*

[398] *Pass, Claudia/Hofer, Bernhard: Freiwilligenorganisationen im Umbruch. Public Observer Schriftenreihe, Edition Soziologie, Verlag Easy Media, Linz, 2006, S. 141.*

[399] *Strasser, Hermann/Stricker, Michael: Bürgerinnen und Bürger als Helfer der Nation? a.a.O., S. 38.*

gestärkt und Inklusion erlebt.[400] Auch die Wirtschaft hat mit dem Konzept des Corporate Volunteering Anschluss an den Freiwilligensektor gesucht und gefunden. Damit eröffnen sich gerade für Freiwilligenorganisationen oder zivilgesellschaftliche Initiativen neue Chancen.

Stabilisierend und zugleich fördernd wirken die in ganz Österreich verbreiteten Freiwilligenzentren, die sich zunehmend als Träger, Vermittler, Qualitätsförderer, aber auch als regionale Impulsgeber erweisen. Das EJF 2011 war ein wertvoller Impuls, der freiwilliges Engagement nicht nur „vor den Vorhang" brachte, sondern dafür auch neue, innovative Zugangsmöglichkeiten eröffnete. Die in der Folge sowohl auf europäischer Ebene als auch die vom nationalen Lenkungsausschuss eingebrachten Maßnahmenvorschläge können dazu beitragen, das freiwillige Engagement in Österreich längerfristig auf eine gesunde und vor allem nachhaltige Basis zu stellen.

[400] *Vgl. Bourdieu, Pierre: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Göttingen 1983, S. 183-198.*

6 LITERATURVERZEICHNIS

Anheier, Helmut K./Kehl, Konstantin/Mildenberger, Georg/Spengler, Norman: Zivilgesellschafts- und Engagementforschung: Bilanz, Forschungsagenden und Perspektiven. In: Priller, Eckard/ Alscher, Mareike/Dathe, Dietmar/Speth, Rudolf (Hrsg.): Zivilengagement. Herausforderungen für Gesellschaft, Politik und Wissenschaft, Münster, 2011.

Arbeiter-Samariter-Bund Österreich: Jahresbericht 2012 und Jahresbericht 2013.

Atteslander, Peter: Anatomie der Ratlosigkeit. Kulturkonflikte im Schatten der Globalisierung. Verlag Neue Zürcher Zeitung, Zürich, 2007.

Backhaus-Maul, Holger: Bürgerschaftliches Engagement in den USA. In: Schöffmann, Dieter (Hrsg.) Wenn alle gewinnen – Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen. Hamburg, 2001.

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

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

Bartsch, Gabriele: Corporate Volunteering – ein Blickwechsel mit Folgen In: Backhaus-Maul, Holger et al. (Hrsg.): Corporate Citizenship in Deutschland. Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen. Bilanz und Perspektiven. Wiesbaden, 2010.

Bourdieu, Pierre: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Göttingen 1983.

Braun, Sebastian/Backhaus-Maul, Holger: Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland. Wiesbaden, 2010.

Bürgisser, Sarah: Konflikte zwischen Vorstand und Geschäftsführer in Nonprofit-Organisationen. Eine dyadische Analyse. Kurzzusammenfassung, Verbandsmanagement Institut, Universität Freiburg, 2011.

Büro für Zukunftsfragen Vorarlberg (2010): Der BürgerInnen-Rat: Eine Informations- und Arbeitsmappe.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: 1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Erstellt vom Institut für interdisziplinäre Nonprofit-Forschung an der Wirtschaftsuniversität Wien (NPO-Institut), Juni 2009.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Rechtliche Situation von Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich. Ein Leitfaden für die Absolvierung von Praktika in Betrieben in Österreich. Stand Februar 2013.

Bundesministerium für Finanzen: Vereine und Steuern. Tipps für Vereine und ihre Mitglieder. Sektion VI. Wien, Februar 2013.

Bundesministerium für Finanzen: Katastrophenfondsgesetz 1996. 10. Bericht des Bundesministeriums für Finanzen. Wien, März 2014.

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft: Beilage zu Zl. BMLFUW-LE.1.4.5/0017-II/3/2011: ÖSTRAT- Österreichische Strategie Nachhaltige Entwicklung. Arbeitsprogramm 2011 des Bundes und der Länder.

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur: Kulturbericht 2012. Wien, 2013.

Caritas Österreich: Wirkungsbericht 2013. Wien, 2014.

Centre for Educational Research and Innovation – OECD: The Well-being of Nations. The Role of Human and Social Capital, OECD iLibrary, 2001.

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

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

Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.): Weltbericht „Bildung für alle“. Die unbeachtete Krise: Bewaffneter Konflikt und Bildung. Bonn, 2011.

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

Don Bosco Schwestern: VIDES Jahresbericht 2012/2013, Salzburg, 2013.

Düx, Wiebken/Prein, Gerald/Sass, Erich/Tully, Claus J.: Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. VS Verlag f. Sozialwissenschaften, 2. Auflage, Wiesbaden, 2009.

Ehrhardt, Jens: Ehrenamt. Formen, Dauer und kulturelle Grundlagen des Engagements. Frankfurt am Main, 2011.

Eichinger, Theodora: Pflege braucht Unterstützung. Zielgerichtete Vernetzung zur Unterstützung pflegender und betreuender Angehöriger im Bezirk Freistadt. Eine empirische Studie. Trauner Verlag, Linz, 2010.

Endres, Peter/Hüther, Gerald: Lernlust. Worauf es im Leben wirklich ankommt. Murmann Verlag, Hamburg, 2014.

Esser, Hartmut: Aspekte der Wanderungssoziologie. Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse. Luchterhand, Darmstadt und Neuwied, 1980.

Ettlin, Tony: Secondment. In: Habisch, André/ Schmidpeter, René / Neureiter, Martin (Hrsg.): Handbuch Corporate Citizenship. Corporate Social Responsibility für Manager. Berlin, 2008.

European Charter on the Rights and Responsibilities of Volunteers, 2012, veröffentlicht unter *https://www.jugendpolitikineuropa.de/downloads/4-20-3254/0388 12%20Charter%20on%20Rights%20of%20Volunteers%20FINAL.pdf*

Europäische Kommission (Hrsg.): Grünbuch Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen. Brüssel, den 18.7.2001.

Europäische Kommission: Mitteilung zu EU-Politik und Freiwilligentätigkeit: Anerkennung und Förderung grenzüberschreitender Freiwilligenaktivitäten in der EU. Brüssel, den 20. 9. 2011.

Europäische Kommission: Beschluss der Kommission über das Jahresarbeitsprogramm 2012 für eine vorbereitende Maßnahme zum Europäischen Freiwilligenkorps für humanitäre Hilfe (EVHAC), Brüssel den 20. 12. 2011

Europäische Kommission: Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die Durchführung, die Ergebnisse und die allgemeine Bewertung des Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit (2011). Brüssel, 19. 12. 2012.

Europäisches Parlament: Europäisches Freiwilligenprogramm für humanitäre Hilfe nach Naturkatastrophen. Pressemitteilung vom 27. 2. 2014.

Fischer, Michael / Büchler, Christa: Corporate Volunteering II. In: Habisch, André / Schmidpeter, René / Neureiter, Martin (Hrsg.): Handbuch Corporate Citizenship. Corporate Social Responsibility für Manager. Berlin, 2008.

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

Freud, Sigmund: Das Unbehagen in der Kultur. S. Fischer Verlag, Neuauflage, Frankfurt/Main, 1994.

Fromm, Erich: Über Methode und Aufgaben einer analytischen Sozialpsychologie. Zeitschrift für Sozialforschung, Bd. 1, 1932.

FVA-Fundraising Verband Austria: Spendenbericht 2013. Wien, 2013.

FVA-Fundraising Verband Austria: Spendenbericht 2014. Wien, 2014.

Gentile, Gian-Claudio: Corporate Volunteering und seine Facetten. In: Wehner, Theo / Gentile, Gian-Claudio (Hrsg.): Corporate Volunteering. Unternehmen im Spannungsfeld von Effizienz und Ethik. Wiesbaden, 2012.

Globale Verantwortung. Arbeitsgemeinschaft für Entwicklung und Humanitäre Hilfe: Jahresbericht 2012. AG Globale Verantwortung, Wien, 2013.

Greenpeace: Jahresbericht 2012. Greenpeace in Zentral- und Osteuropa. Wien, 2013.

Greil-Payrhuber,Monika: Klassisches und Neues Ehrenamt. Vom Dienen zur selbstgewählten Aufgabe. In: Bahr, Silke (Red.): Ehrenamtliche begleiten und leiten. Hilfestellungen und Informationen für Haupt- und Ehrenamtliche in Führungsfunktionen. Sachgebiet Ehrenamt im Pastoralamt der Diözese Linz, 2004.

Habisch, André: Corporate Citizenship. Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland. Berlin, 2003.

Heinzlmaier, Bernhard: Performer, Styler, Egoisten. Über eine Jugend, der die Alten die Ideale abgewöhnt haben. Verlag des Archivs der Jugendkulturen. Berlin, 2013.

Harauer, Robert: Die Strukturschwäche der Zivilgesellschaft in Österreich. Ein Vergleich mit dem Stiftungswesen der BRD. In: SWS-Rundschau, Heft 1/2000.

Hardy, Charlie L./van Vugt, Mark: Giving for Glory in Social Dilemmas: the Competitive Altruism Hypothesis. University of Kent, Canterbury, 2006.

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

Hauriou, Maurice: Die Theorie der Institution und zwei andere Aufsätze. Verlag Duncker & Humblot, Berlin, 1965.

Heubach, Andrea: Generationengerechtigkeit. Herausforderung für die zeitgenössische Ethik. V & R unipress, Göttingen 2008

Heuberger, Andreas: Corporate Volunteering. Einsatzbereiche und Potentiale im HRM. Diplomarbeit an der Wirtschaftsuniversität Wien, o.J.

Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs: Tätigkeitsbericht 2012. Wien, 2013.

Hofer, Bernhard: Die soziologische Konzeption des Feindes. In: Der Feind – Darstellung und Transformation eines Kulturbegriffs. Band 1: Grundlagen des Feindbegriffs und aktuell wirksame Feindkonzepte. Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie, Wien, 2008.

Hofer, Bernhard: Freiwillig ist nicht immer frei-willig“. Gedanken zum Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit 2011. In: soziologie heute, Fachmagazin für Soziologie, Heft 13, Verlag Easy Media, Oktober 2010.

Hofer, Bernhard: Die Chance liegt in der Vielfalt. In: Zukunft gestalten-Visionen denken. Festschrift anlässlich des Jahrestages „90 Jahre Konstituierung der Arbeiterkammern“. Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Wien, 2011.

IFES: Freiwilliges Engagement in Österreich. Bevölkerungsbefragung 2012 im Auftrag des Sozialministerium, Wien 2013, veröffentlicht unter: *http://www.freiwilligenweb.at/index.php?id=CH2974&PHPSESSID=hcg8lif97le690mjp5pqr18e91* (Zugriff am 19.12.2014)

Illich, Ivan: Entschulung der Gesellschaft. Eine Streitschrift. Verlag C.H.Beck, 5. Auflage, München, 2003.

Internationale Organisation für Migration (Hrsg.): Ein Weg zur Integration. Freiwilligentätigkeit von Migrant/innen in der Gesellschaft. Wien, 2013.

Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich: Jugendrat der IGGiÖ in Aktion gegen die Armut. Presseaussendung vom 14. 8. 2012.

Jakob, Mariana C.: Corporate Volunteering. Die Verbindung von Personal- und Organisationsentwicklung. In: Jakob, Mariana C. / Passant, Christina von (Hrsg.): Corporate Social Responsibiltiy. Impulse für kleine und mittlere Unternehmen. Zürich, 2009.

Janda, Alexander/Vogl, Matthias (Hrsg.): Islam in Österreich. Österreichischer Integrationsfonds, Wien, 2010.

Katholische Männerbewegung: Jahresbericht 2012/2013. Wien, 2013.

Kellner, Wolfgang: Informelles Lernen im freiwilligen Engagement. Der Weg zum Kompetenz-Portfolio für Freiwillige. In: Grundlagen der Weiterbildung 1, 2004.

Kellner, Wolfgang: Hier bin ich Mensch, hier darf ich’s sein – Kompetenzentwicklung und Identitätskonstruktionen in der Freiwilligenarbeit: Erfahrungen mit der Portfolio-Methode im Ring Österreichischer Volksbildungswerke. Diskontinuitäten, Wien, 2005.

Kocina, Erich: Ausbildung für heimische Imame kommt. In: Die Presse, 11. 11. 2012.

Kohli, Martin/Kühnemund, Harald: Nachberufliche Tätigkeitsfelder. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Band 130.1, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart/Berlin/Köln, 1997, In: Pass, Claudia/Hofer, Bernhard: Bedeutung und Stellenwert nachberuflicher Tätigkeiten von Menschen im dritten Lebensabschnitt im ländlichen Raum. Public Observer Schriftenreihe/Edition Soziologie, Easy Media Verlag, 2008.

Lachmayr, Norbert/Löffler, Roland: Validierung non-formaler und informeller Qualifikationen in Österreich unter dem Gesichtspunkt der Interessenvertretung. In: WISO 2/2013.

Lebenshilfe Österreich: Jahresbericht 2012, Wien 2013.

Littmann-Wernli, Sabina: Was bedeutet Corporate Volunteering für die Privatwirtschaft. In: Schubert, Renate/Littmann-Wernli, Sabina/Tingler, Philipp (Hrsg.): Corporate Volunteering: Unternehmen entdecken die Freiwilligenarbeit. Bern, 2002.

Löffler, Roland: Lernergebnisorientierte Formulierung und Zuordnung der Ausbildungen im Rahmen der Freiwilligenarbeit im Sozialbereich (Rettungsdienst und Feuerwehr). Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf). Wien, 2012.

Löffler, Roland/Lachmayr, Norbert: Die Validierung nichtformaler und informeller Lernergebnisse in Österreich. Stand der Diskussion und Beispiele guter Praxis. In: BWP 5/2014.

Matuschek, Katrin/Niesyto, Johanna: Freiwilligen-Engagement professionell gestalten. Engagierte und aktive Freiwillige gewinnen und beteiligen. Friedrich-Ebert-Stiftung, 3. Auflage, Bonn, 2013.

Matzinger, Johannes: Politische Partizipation von MigrantInnen in Österreich. Eine Sekundäranalyse zur Variable „Migrationshintergrund“ im European Values Study 2008. Diplomarbeit an der Universität Wien, 2012.

More-Hollerweger, Eva/Bowman, Woods/Park, Tae-Kyu/Gavurova, Beata/Kuvikova, Helena (forthcoming): The economics of associations and volunteering. In: Smith; David H./Rochester, Colin/Stebbins, Robert A./Grotz, Jurgen (Hrsg.): The Palgrave Research Handbook of Volunteering and Nonprofit Associations, Basingstoke, Hampshire, UK.

More-Hollerweger, Eva/Rameder, Paul: Freiwilligenarbeit in Nonprofit-Organisationen. In: Simsa, Ruth/Meyer, Michael/Badelt, Christoph (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management. 5 Aufl., Stuttgart, 2013.

More-Hollerweger, Eva/Schober, Christian: Studie zur Wirkungsmessung von grenzüberschreitenden Kulturprogrammen an Hand des Beispiels des EU-Programms „Kultur“ der Phase 2007-2013 mit Fokus auf Projekte mit österreichischer Trägerschaft Wien, 2013.

More-Hollerweger, Eva (u.a.): Civil Society Index. Rapid Assessment. Rahmenbedingungen für die Zivilgesellschaft in Österreich. Wien: IGO, Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship, CIVICUS, unveröffentlichter Projektbericht, 2014.

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

Morrow-Howell, Nancy/Hinterlong, Jim/Rozario, Philip A./Tang, Fengyan: Effects of Volunteering on the Well-Being of Older Adults. In: The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 58 (3), 2013.

Mutz, Gert: Corporate Volunteering I. In: Habisch, André / Schmidpeter, René / Neureiter, Martin (Hrsg.): Handbuch Corporate Citizenship. Corporate Social Responsibility für Manager. Berlin, 2008.

Neufeind, Max/Jiranek, Patrick/Wehner, Theo: Freiwilliges Arbeitsengagement in Organisation und Gesellschaft. In: Wirtschaftspsychologie, 2012 (1).

Oberhuber, Florian/Breitenfelder, Ursula/Wittinger, Daniela: Die Einbindung der Zivilgesellschaft in das Reformprogramm Europa 2020 in Österreich: Executive Summary, 2012.

Obrovsky, Michael/Six, Clemens: Zivilgesellschaft und Entwicklung. In: ÖFSE Österreichische Entwicklungspolitik 2006. Zivilgesellschaft und Entwicklung, Wien, Ausgabe 2007.

OECD: OECD Skills Outlook 2013. First Results from the Survey of Adult Skills. OECD, 2013.

Österreichischer Alpenverein: Jahresbericht 2012.

Österreichischer Bergrettungsdienst: Jahresbericht 2012.

Österreichisches Rotes Kreuz: Jahresbericht 2012, Wien 2013.

Pass, Claudia/Hofer, Bernhard: Freiwilligenorganisationen im Umbruch. Public Observer Schriftenreihe, Edition Soziologie, Verlag Easy Media, Linz, 2006.

Pechar, Hans: Bildungsökonomie und Bildungspolitik. Waxmann Verlag, Münster, 2006.

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

Pelttari, Leena/Pissarek, Anna H./Zottele, Peter: Hospiz Österreich-Datenerhebung 2012. Dachverband von Palliativ- und Hospizeinrichtungen, Wien, 2013.

Pennerstorfer, A./Schneider/U., Badelt/C.: Der Nonprofitsektor in Österreich. In: Simsa, R./Meyer, M./Badelt, C. (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit Organisationen; Strukturen und Management, 5. überarbeitete Auflage, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, 2013.

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

Primus, Aldo: Miliz-Handbuch. Ausbildung, Laufbahn, Dienst. Aktuelle Bestimmungen für Angehörige der Einsatzorganisationen des Bundesheeres. Vehling Medienservice und Verlag GmbH, Graz, 8. Auflage, 2012.

Public Opinion: Qualifikationsgewinn durch Freiwilligenarbeit. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Endbericht, Linz, Nov. 2005.

Public Opinion: Freiwilligenengagement oberösterreichischer Jugendlicher. Studie im Auftrag der oö. Landesregierung. Linz, Oktober 2011.

Public Opinion: Spendenmarkt Unternehmen. Endbericht, Linz, Nov. 2011.

Public Opinion: Freiwilligenengagement Älterer in Oberösterreich. Bedarf, Potenziale und Modelle. Studie im Auftrag des Landes Oberösterreich/Zukunftsakademie. Linz, 2012.

Public Opinion: Spendenmarkt 2013. Studie zum österreichischen Spendenmarkt. Linz, Okt. 2013.

Public Opinion: Lage und Perspektiven von freiwilligem Engagement aus der Sicht österreichischer Freiwilligenorganisationen. Bericht der Onlinebefragung 2014, Linz, 2014.

Rat der Europäischen Union: Die Rolle der Freiwilligentätigkeit in der Sozialpolitik, Schlussfolgerungen des Rates. Brüssel, den 3. 10. 2011.

Rotes Kreuz: Jahresbericht 2013. Wien, 2014.

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

Roth, Roland: Die dunklen Seiten der Zivilgesellschaft. Grenzen einer zivilgesellschaftlichen Fundierung von Demokratie. In: Klein, Ansgar/Kern, Kristine/Geißel, Brigitte/Berger, Maria (Hrsg.): Zivilgesellschaft und Sozialkapital. Herausforderungen politischer und sozialer Integration, Wiesbaden, 2004.

Rühl, Monika: Strategic Fit – Corporate Citizenship in der Praxis. In: Behrent, Michael / Wieland, Josef (Hrsg.): Corporate Citizenship und strategische Unternehmenskommunikation in der Praxis. dnwe Schriftenreihe Folge 11. München, 2003.

Schelepa, Susanne/Wetzel, Petra: Evaluierung „Freiwilliges Soziales Dienstjahr“. Endbericht. Wien: L&R Sozialforschung, unveröffentlichter Projektbericht, 2008.

Schlögl, Peter/Neubauer, Barbara: Integration von in Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen in einen künftigen nationalen Qualifikationsrahmen. im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien, 2010.

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

Schmidpeter, René/Neureiter, Martin: Corporate Citizenship in Österreich – Unternehmen als organisierte Bürger. In: Backhaus-Maul, Holger et al. (Hrsg.): Corporate Citizenship in Deutschland. Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen. Bilanz und Perspektiven. Wiesbaden, 2010.

Schneider, Friedrich/ Voigt, Jasmin: Volkswirtschaftliche Analyse der Interessenvertretung Sozialunternehmen in OÖ. Institut für Volkswirtschaftslehre, Johannes Kepler Universität Linz, Linz, Juli 2012.

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

Schober, Christian (u.a.): SROI-Analyse der oberösterreichischen Feuerwehren, npo Institut, Wirtschaftsuniversität Wien, Wien, 2012.

Schober, Christian/Rauscher, Olivia/Millner, Reinhard: Evaluation und Wirkungsmessung. In: Simsa, Ruth/Meyer, Michael/Badelt, Christoph (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit-Organisation. Strukturen und Management. 5 Aufl., Stuttgart, 2013.

Schober, Christian/Rauscher, Olivia: Alle Macht der Wirkungsmessung? In: Zimmer, Annette/ Simsa, Ruth (Hrsg.): Forschung zu Zivilgesellschaft, NPOs und Engagement. Quo vadis? Wiesbaden, 2014.

Schöffmann, Dieter: Wenn alle gewinnen – Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen. Hamburg, 2001.

Schöffmann, Dieter: Corporate Volunteering III. In: Habisch, André / Schmidpeter, René / Neureiter, Martin (Hrsg.): Handbuch Corporate Citizenship. Corporate Social Responsibility für Manager. Berlin, 2008.

Sennett, Richard: Respekt im Zeitalter der Ungleichheit. Berlin: Berlin-Verlag, 2002.

Simsa, Ruth: Gesellschaftliche Funktionen und Einflussformen von Nonprofitorganisationen: eine systemtheoretische Analyse. Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main [u.a.], 2001.

Simsa Ruth/Schober, Doris: Nonprofit Organisationen in Österreich, npo Institut, Wirtschaftsuniversität Wien, Wien, 2012.

Statistik Austria: Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen – Erste Ergebnisse der PIAAC-Erhebung 2011/12, Wien, 2013.

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

Strasser, Hermann/Stricker, Michael: Bürgerinnen und Bürger als Helfer der Nation? In: APuZ 12-13, Bundeszentrale für politische Bildung. Frankfurter Societäts-Druckerei GmbH, 2008.

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

Treibel, Annette: Einführung in soziologische Theorien der Gegenwart, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 7. Aktualisierte Auflage, Wiesbaden, 2006.

Verba, Sidney/Lehman Schlozman, Kay /Brady, Henry E.: Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics. Cambridge, MA, 1995.

Verbund Oberösterreichischer Museen (Hrsg.): Statistische Gesamterhebung der Museen Oberösterreichs 2011.

Walter, Florian: Von Teilhabe ausgeschlossen? Soziale Ungleichheit und politische Partizipation in Österreich. In, Kurswechsel 3/2012.

Waterkamp, Christian: Haupt- und Ehrenamtliche, freiwillig Engagierte – gemeinwesenorientierte Netz-werkförderung. Mit Akteuren aus Stadtteilen, Kirchengemeinden, Krankenhäusern und Altenheimen. Kasseler Gerontologische Schriften, Band 39, Kassel, 2007.

Weichselbaumer, Josef: Die Arbeit mit Ehrenamtlichen leiten. In: Bahr, Silke (Red.): Ehrenamtliche begleiten und leiten. Hilfestellungen und Informationen für Haupt- und Ehrenamtliche in Führungsfunktionen. Sachgebiet Ehrenamt im Pastoralamt der Diözese Linz, 2004.

Wösten, Benjamin: Freiwilliges Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund – Chancen für Integration. Tagungsbericht „MigrantInnen in der Freiwilligenarbeit“. ig Freiwilligenzentren Österreich, 2010.

WWF-Jahresbericht Österreich, 2013.

Zapotoczky, Klaus: Jenseits der Losigkeitsgesellschaft? Von der Hoffnung auf Zusammenhalt. promente edition, Linz, 2012.

Zapotoczky, Klaus: Gesellschaft und Wirtschaft. Soziologie für die Berufsbildung. Trauner Verlag, Linz, 2012.

Zimmer, Annette: Vereine - Zivilgesellschaft konkret. 2, Wiesbaden, 2007.

Zimmer, Annette: Die Zivilgesellschaft zwischen Ökonomisierung und Verbetriebswirtschaftlichung. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis. Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen e.V. (Hrsg.), Lucius & Lucius Verlagsges.mbH, Stuttgart, 2/2012.

7 ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1: Beteiligungsquote an der Freiwilligenarbeit in Österreich 19
Abb. 2: Beteiligungsquote nach Geschlecht 20
Abb. 3: Beteiligungsquote nach Alter 20
Abb. 4: Beteiligungsquote nach Bildung 21
Abb. 5: Beteiligungsquote nach Tätigkeit und Beruf 22
Abb. 6: Beteiligungsquote nach Zuwanderungshintergrund 23
Abb. 7: Beteiligungsstruktur nach Alter 24
Abb. 8: Beteiligungsstruktur nach Bildung 25
Abb. 9: Struktur der formellen Freiwilligentätigkeit nach Geschlecht 27
Abb. 10: Intensität der formellen Freiwilligenarbeit 28
Abb. 11: Informelle Freiwilligentätigkeit nach Bereichen 29
Abb. 12: Beteiligungsstruktur der informellen Freiwilligentätigkeit nach Geschlecht 30
Abb. 13: Struktur der informellen Freiwilligentätigkeit nach Berufstätigkeit 31
Abb. 14: Struktur der informellen Freiwilligentätigkeit nach Zuwanderungshintergrund 31
Abb. 15: Zeitausmaß bei der informellen Freiwilligentätigkeit 33
Abb. 16: Zeitaufwand bei der informellen Freiwilligentätigkeit 33
Abb. 17: Beweggründe für die Freiwilligentätigkeit 34
Abb. 18: Gründe, keine Freiwilligentätigkeit zu leisten 36
Abb. 19: Präferierte Informationsart 37
Abb. 20: Bereiche des österreichischen Freiwilligensektors 38
Abb. 21: Anzahl der hauptberuflichen Arbeitskräfte bei den befragten Organisationen nach Bereichen 75
Abb. 22: Einschätzung der Beziehung zwischen Hauptberuflichen und Freiwilligen 79
Abb. 23: Ersatz Freiwilliger durch bezahlte Arbeitskräfte 80
Abb. 24: Ersatz Freiwilliger durch bezahlte Arbeitskräfte nach Bereichen 81
Abb. 25: Einschätzung von Rahmenbedingungen in Prozent 84
Abb. 26: Organisationsentwicklungsschnecke 101
Abb. 27: Anteil der Personen, die spendeten bzw. nicht spendeten 120
Abb. 28: durchschnittliche Spendenhöhe pro Spender/in in Euro (2005 bis 2013) 121
Abb. 29: Monetäre Privatspenden in Mio. Euro (Minimalvariante 2005-2013) 122
Abb. 30: Spendenmotive 2013 123
Abb. 31: Spendenformen 2013 124

Abb. 32: Bereitschaft zur freiwilligen Mitarbeit bei Hilfsorganisationen in ausgewählten Bereichen 125
Abb. 33: Wahrnehmung sozialer Verantwortung österreichischer KMU 126
Abb. 34: Logic Model/Wirkungskette vereinfacht 140
Abb. 35: Wirkungsbox 142
Abb. 36: Beispiele für virtual volunteering-Aktivitäten 179
Abb. 37: Einschätzung der zukünftigen Bedeutung des freiwilligen Engagements 180
Abb. 38: 4 Säulen der Bildung 182
Abb. 39: Formelle Freiwilligenarbeit nach Bereichen – Vergleich 2012 und 2006 190

8 TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Beteiligungsquote nach Berufsgruppen 22
Tabelle 2: Beteiligungsquote nach Bundesland 23
Tabelle 3: Formelle Freiwilligentätigkeit nach Bereichen 26
Tabelle 4: Freiwillige Feuerwehren in Österreich (2012 und 2013) 40
Tabelle 5: Österreichischer Blasmusikverband (2010 bis 2012) 43
Tabelle 6: Bund Österreichischer Trachten- und Heimatverbände nach Bundesländern (2012) 44
Tabelle 7: Personal der in der KEBÖ zusammengeschlossenen Dachverbände (2012) 63
Tabelle 8: Ring Österreichischer Bildungswerke (2008 bis 2012) 64
Tabelle 9: Dachverbände in der Österreichischen Bundes-Sportorganisation (BSO) 65
Tabelle 10: Freiwilligenzentren in Österreich 89
Tabelle 11: Themen der IGFÖ-Fachtagungen 92
Tabelle 12: Entwicklung der Spendenabsetzbarkeit (2007 bis 2013) 122
Tabelle 13: Intensität des freiwilligen Engagements in der Europäischen Union 160
Tabelle 14: Entwicklung des Zeitausmaßes im Zeitverlauf 192

9 Abkürzungsverzeichnis

A.B.	Augsburger Bekenntnis
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BGBl	Bundesgesetzblatt
BStFG	Bundesstiftungs- und Fondgesetz
BSO	Österreichische Bundes-Sportorganisation
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMFJ	Bundesministerium für Familie und Jugend
BMI	Bundesministerium für Inneres
BMLFUW	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft
BMLVS	Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport
BMWFJ	Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
CC	Corporate Citizenship
CSR	Corporate Social Responsibility
CV	Corporate Volunteering
EFD	Europäischer Freiwilligendienst
EJF	Europäisches Jahr der Freiwilligentätigkeiten
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
EU	Europäische Union
FH	Fachhochschule
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
FUJ	Freiwilliges Umweltschutzjahr
GEMA	Gemeinsam Aktiv
H.B.	Helvetisches Bekenntnis
ISGS	Integrierter Sozial- und Gesundheitssprengel
IV OÖ	Interessensvertretung der oberösterreichischen Sozialunternehmen
KEBÖ	Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs
LEADER	Liaison Entre Actions de Développement de l 'Economie Rurale (sinngem.: Verbindung zwischen Aktionen zur Entwicklung der ländlichen Wirtschaft)
LGBl	Landesgesetzblatt
NGO	Non governmental Organisation (Nichtregierungsorganisation)
NPO	Nonprofit Organisation
NQR	Nationaler Qualitätsrahmen
ÖAMTC	Österreichische Automobil-, Motorrad- und Touringclub

ÖBV	Österreichischer Blasmusikverband
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
ÖH	Österreichische Hochschülerschaft
ÖWR	Österreichische Wasserrettung
PSG	Privatstiftungsgesetz
SanG	Sanitätergesetz
ULF	Unabhängiges Landes-Freiwilligenzentrum
WU	Wirtschaftsuniversität

10 Verzeichnis der Mitarbeiter/innen am Bericht

Mag.ª Dr.in Nina Brlica
Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Public Opinion/Institut für Sozialforschung Linz, Soziologin und Publizistin

Prof. DI Ernst Gehmacher
Selbständiger Berater, Sozialwissenschaftliche Studiengesellschaft, Wien

Mag. Dr. Bernhard Hofer
Geschäftsführender Gesellschafter der Public Opinion Marketing- und Kommunikationsberatungs-GmbH/Institut für Sozialforschung, Linz, Projektleiter

Roland Löffler, BA
Mitarbeiter am Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung, Wien

Mag.ª Eva More-Hollerweger
Geschäftsführerin des Instituts für interdisziplinäre Nonprofit-Forschung an der WU-Wien

Mag.ª Dr.in Claudia Pass
Leiterin des Zentrums für Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz; freie Mitarbeiterin bei Public Opinion/Institut für Sozialforschung Linz

MMag. Dr. Alfred Rammer
Religionspädagoge an der Höheren Technischen Bundeslehranstalt Leonding; freier Mitarbeiter bei Public Opinion/Institut für Sozialforschung Linz

Univ. Ass. Mag.ª Dr.in Ursula Rami
Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungs- und Lehrbetrieb am Institut für Soziologie, Abteilung Wirtschaftssoziologie, an der Johannes-Kepler-Universität Linz

o. Univ. Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Friedrich Schneider
Professor am Institut für Volkswirtschaftslehre an der Johannes-Kepler-Universität Linz

Ass. Prof. Dr.in Christine Stelzer-Orthofer
Professorin am Institut für Gesellschaftspolitik und Sozialpolitik an der Johannes-Kepler-Universität Linz

David Sebastian Vogl, BSc
Soziologe und Mitarbeiter bei market Institut für Markt-, Meinungs- und Mediaforschung Linz

em. Univ. Prof. Dr. Klaus Zapotoczky
Alois Wagner Institut für internationale Beziehungen (AWI), Linz

Mag. Peter Zwielehner
Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Pädagogischen Arbeits- und Forschungsstelle (PAF) des Verbandes Österreichischer Volkshochschulen, Wien

Wissenschaftliche Begleitung und Lektorat:

em. Univ. Prof. Dr. Dr. hc. Friedrich FÜRSTENBERG
Wissenschaftlicher Projektbeirat Public Opinion/Institut für Sozialforschung

em. Univ. Prof. Dr. Hermann Strasser, PhD
V.E.R.B.A.L – Institut für professionelle Texte, Ratingen (BRD); wissenschaftlicher Projektbeirat Public Opinion/Institut für Sozialforschung

Mag. Dr. Christian Fuchshuber
Mitgesellschafter bei Public Opinion/Institut für Sozialforschung Linz, Unternehmer, Projektlektorat

BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, SOZIALES
UND KONSUMENTENSCHUTZ
Stubenring 1, 1010 Wien
Tel.: +43 1 711 00 - 0
sozialministerium.at