

Freiwilliges Engagement in den VinziWerken

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades
eines Master of Arts

an der Karl-Franzens-Universität Graz

vorgelegt von

Franz-Peter HOJAS

am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaften

Begutachter: Univ.-Prof. Dr. phil. Arno Heimgartner

Graz, 2015

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht verwendet und die verwendeten Quellen sowie wörtlich oder inhaltlich entnommene Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Graz, 2015

.....
Franz Hojas

Danksagung

Nach mehr als einjähriger Arbeit möchte ich mich an dieser Stelle bei einigen Menschen bedanken, die mich während der Entstehung meiner Abschlussarbeit, wie auch zum Teil durch die gesamte Studienzeit, begleitet haben. Für mich endet ein Lebensabschnitt und die Menschen, die mich begleitet haben, haben diesen maßgeblich mitgestaltet. Ihnen gehört mein Dank.

Zuallererst möchte ich mich bei Prof. Dr. Heimgartner für seine kompetente Betreuung bedanken, die mir, wie ich empfand, immer genug Freiraum ließ, um mich in dieser Arbeit selbst zu verwirklichen, aber mich soweit unterstützt hat, dass ich mich selten überfordert fühlte.

Ich möchte mich auch bei den MitarbeiterInnen der VinziWerke Eggenberg dafür bedanken, dass sie durch ihre Kooperation meine Masterarbeit erst möglich gemacht haben. Gesondert möchte ich mich bei den Bewohnern des VinziDorfs bedanken. Jeder Besuch bei Ihnen ist mir ein freudiges Ereignis und lässt mich den Alltag für einige Stunden vergessen.

Besonders bedanken möchte ich mich bei meiner wunderbaren Schwester Anna, die immer wieder, mit viel Geduld, meine Arbeiten korrigiert hat und mir in so mancher Lebenslage beratend zur Seite steht (trotz der einen oder anderen Meinungsverschiedenheit), ebenso wie meinem Bruder Gustl.

Auch meiner restlichen Familie danke ich, da ich ohne sie nicht der Mensch wäre, der ich bin.

Zuletzt möchte ich mich noch bei meinen FreundInnen bedanken, einfach weil sie für mich da sind und mir schöne Momente schenken. Hier sind besonders zu erwähnen Herr Schischlak, Johänsel, Henry, Alessandro, Michi, Matthias, Bautschi, Jürgen, Kathi und Andi und noch alle anderen.

Eine eigene Zeile widme ich Johi, einem ausgezeichneten Freund, der für mich ein Stück weit Heimat verkörpert.

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit dem Phänomen „Freiwilliges Engagement“. Neben einer ausführlichen Diskussion der verschiedenen Begriffe wie „Freiwilliges Engagement“, „volunteer work“, „Bürgerschaftliches bzw. Zivilgesellschaftliches Engagement“ und „Ehrenamtliches Engagement“ werden die Charakteristika der einzelnen Begriffe mithilfe eines mehrdimensionalen Analysemodells herausgearbeitet. Ebenso werden die gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements ausgeleuchtet. Ein weiteres großes Kapitel befasst sich mit informellen Lernprozessen in Settings freiwilligen Engagements. Anhand der Dimensionen „Ort und Setting“, „Prozess“ und „Inhalte des Lernen“ wird diese Facette des freiwilligen Engagements beleuchtet. Der empirische Teil dieser Arbeit untersucht, auf Basis der theoretischen Vorarbeiten, Struktur und Volumen des freiwilligen Engagements in den VinziWerken Eggenberg, wobei auch das Augenmerk auf dem Kompetenzerwerb der freiwillig Engagierten liegt. Aufgrund der Fragestellungen wurde eine standardisierte Befragung durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Befragten der VinziWerke überwiegend weiblich, hoch gebildet und mehrheitlich älter als 50 Jahre sind. Sie engagieren sich vorwiegend aus altruistischen Motiven, aber auch selbstbezogene Motive spielen eine Rolle. Zudem zeichnet sich das freiwillige Engagement der Befragten durch eine relativ hohe zeitliche Intensität aus. Bezüglich eines Kompetenzerwerbs sehen der überwiegende Teil der Befragten keinen Zusammenhang mit ihrem freiwilligen Engagement. Jedoch gibt ein Teil der Befragten an, dass einzelne Kompetenzen durch das freiwillige Engagement weiterentwickelt werden konnten.

Abstract

This thesis deals with the phenomenon of *volunteer engagement*. A thorough discussion of different terms used in German such as *Freiwilliges Engagement* (volunteer engagement), *volunteer work*, *Bürgerschaftliches/Zivilgesellschaftliches Engagement* (civic engagement) and *Ehrenamtliches Engagement* (honorary engagement) is followed by an analysis of the characteristics of these terms using a multidimensional model. The social and legal framework of volunteer engagement are discussed locating volunteer engagement on the macro and meso levels of society, analysing cooperative relationships with other areas of society, clarifying the legal framework, outlining the landscape of the organisation of the third sector as well as presenting results from empirical research on the structure and volume of volunteer engagement. Another chapter is dedicated to informal learning processes in volunteer engagement settings. Using the dimensions *place and setting*, *process* and *learning content*, some light is shed on this particular facet of volunteer engagement. Based on the literature available, an empirical study was conducted to investigate the structure and volume of volunteer engagement at *VinziWerke Eggenberg* focusing on the skill acquisition of volunteers. To this purpose, a standardised survey was carried out. The results show that most of the respondents from VinziWerke are female as well as highly educated and that the majority is over 50. They mainly get involved for altruistic reasons, but egoistic reasons play a role, too. The respondents' volunteer engagement is also characterised by the fact that it is relatively time-consuming. As far as skill acquisition is concerned, most respondents do not think that it relates to their volunteer engagement. However, some of the respondents state that volunteer engagement allowed them to develop individual skills.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	9
2. Freiwilliges Engagement.....	10
2.1 Begriffsdefinition Freiwilliges Engagement.....	10
2.1.1 Probleme einer klaren Begriffsdefinition.....	11
2.1.2 Der Wandel des Forschungsgegenstandes.....	14
2.1.3 Begriffsdefinitionen im Zusammenhang mit politischen Diskursen.....	17
2.1.3.1 Der liberal-individualistische Diskurs.....	18
2.1.3.2 Der kommunitaristisch-republikanische Diskurs.....	19
2.1.3.3. Zusammenfassung.....	20
2.1.4 Die Komplexität des Forschungsgegenstandes.....	23
2.1.5 Ausgewählte Begriffsdefinitionen.....	28
2.1.5.1 Freiwilliges Engagement.....	29
2.1.5.2 Volunteer work.....	32
2.1.5.3 Ehrenamt.....	36
2.1.5.4 Bürgerschaftliches bzw. Zivilgesellschaftliches Engagement.....	40
2.1.6 Analyse der ausgewählten Begriffe.....	43
2.1.7 Zusammenfassung.....	49
2.2 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements.....	51
2.2.1 Freiwilliges Engagement in Zusammenhang mit gesellschaftstheoretischen Konzepten.....	51
2.2.1.1 Der Dritte Sektor und der NPO-Sektor.....	51
2.2.1.2 Der Freiwilligensektor.....	53
2.2.1.3 Bürger- und Zivilgesellschaft.....	54
2.2.1.4 Corporate Responsibility.....	56
2.2.1.5 Zusammenfassung.....	57
2.2.2 Gesellschaftliche Funktionen des freiwilligen Engagements.....	60
2.2.3 Rechtliche Rahmenbedingungen.....	61
2.2.4 Organisationen des Dritten Sektors: NPOs und NGOs.....	63
2.2.5 Volumen der Beteiligung am formellen freiwilligen Engagement in Österreich.....	64
2.2.5.1 Beteiligungsquote am freiwilligen Engagement in Österreich.....	65
2.2.5.2 Beteiligungsquote und -struktur nach Geschlecht.....	67
2.2.5.3 Beteiligungsquote nach Bildung.....	69
2.2.5.4 Beteiligungsquote nach Tätigkeit und Berufsgruppen.....	70
2.2.5.5 Beteiligungsquote nach Haushaltseinkommen.....	71
2.2.5.6 Zeitliches Ausmaß des freiwilligen Engagements.....	72
2.2.5.7 Motive der freiwillig Engagierten.....	75
2.2.5.8 Zusammenfassung.....	77
2.2.6 Zusammenfassung.....	77

2.3 (Informelles) Lernen in Settings freiwilligen Engagements	79
2.3.1 Begriffsdefinition Informelles Lernen	81
2.3.1.1 Probleme einer klaren Definition	81
2.3.1.2 Definitionen	82
2.3.1.2.1 Der Lernbegriff	82
2.3.1.2.2 Der Begriff „Informelles Lernen“	83
2.3.1.3 Zusammenfassung	84
2.3.2 Der Verein als Kontext informellen Lernens.....	84
2.3.2.1 Strukturbesonderheiten von Vereinen.....	85
2.3.2.1.1 Empirische Ergebnisse zu den Lernbedingungen in Vereinen.....	87
2.3.2.2 Tätigkeiten in Vereinen	89
2.3.2.3 Anforderungen an die freiwillig Engagierten	90
2.3.2.4 Zusammenfassung	91
2.3.3 Prozesshafte Aspekte des informellen Lernens in Settings freiwilligen Engagements	92
2.3.3.1 Lernformen des informellen Lernens in Settings freiwilligen Engagements	92
2.3.3.1.1 Informelle Lernformen.....	92
2.3.3.1.2 Formale und nicht-formale Lernformen.....	95
2.3.3.1.3 Zusammenfassung.....	96
2.3.3.2 Transfer des Gelernten.....	97
2.3.3.3 Hindernisse des Lernens	98
2.3.3.4 Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen.....	99
2.3.3.5 Zusammenfassung	99
2.3.4 Inhalte informellen Lernens in Vereinen	100
2.3.4.1 Definition des Begriffs „Kompetenz“	100
2.3.4.2 Empirische Ergebnisse zu den Lerninhalten	101
2.3.4.3 Kompetenzschema	104
2.3.4.4 Zusammenfassung	104
2.4 Zusammenfassung der Literaturrecherche	106
2.5 Fragestellungen.....	108
3. Empirische Untersuchung	110
3.1 Organisationsdarstellung Vinzenzgemeinschaft Eggenberg	110
3.1.1 Vinzenzgemeinschaft Eggenberg	113
3.1.2 Vinzenzgemeinschaft Eggenberg als Forschungsgegenstand.....	114
3.2 Methodische Aspekte.....	114
3.2.1 Grundgesamtheit	114
3.2.2 Stichprobe.....	115
3.2.3 Zur Fragebogenkonstruktion	116
3.2.4 Durchführung der Untersuchung	117

3.3 Ergebnisse der empirischen Untersuchung	118
3.3.1 Erstkontakt mit der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg.....	118
3.3.2 Aktivitätsgrad	119
3.3.3 Organisatorische Anbindung	120
3.3.4 Mehrfachengagement	121
3.3.5 Tätigkeiten der freiwillig Engagierten.....	122
3.3.6 Professionalitätsgrad	124
3.3.7 Kosten und Vergütungen.....	125
3.3.8 Motive für das freiwillige Engagement	128
3.3.9 AdressatIn des freiwilligen Engagements	130
3.3.10 Beteiligungsstruktur	131
3.3.10.1 Geschlechtsverteilung.....	133
3.3.10.2 Altersverteilung	133
3.3.10.3 Verteilung nach höchstem Bildungsabschluss	134
3.3.10.4 Verteilung nach Tätigkeit und Beschäftigung.....	135
3.3.10.5 Verteilung nach Familienstand	136
3.3.10.6 Zeitliche Intensität und Dauer des freiwilligen Engagements.....	137
3.3.11 Anforderungen an die freiwillig Engagierten	139
3.3.12 Selbsteinschätzung des Kompetenzerwerbs	140
3.3.13 Kompetenztransfer	143
3.3.14 Formales und nicht-formales Lernen.....	144
3.3.15 Zertifizierung.....	146
3.4 Zusammenfassung des empirischen Teils.....	147
4. Schlussbetrachtungen und Ausblick.....	149
5. Literaturverzeichnis	151
7. Abbildungsverzeichnis.....	157
8. Tabellenverzeichnis	158
9. Anhang.....	159

1. Einleitung

Freiwilliges Engagement als gesellschaftliches Phänomen rückte in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus von Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit. Die Debatten zeichnen sich durch vielfältige Zugänge aus, die das Phänomen auf verschiedenen Analyseebenen zu erschließen suchen. Von wissenschaftlicher Seite beteiligen sich verschiedene Disziplinen, um das komplexe Phänomen mit je eigenen Fragestellungen und Instrumentarien zu untersuchen. Einigkeit herrscht zwischen den Protagonisten der wissenschaftlichen Debatte darin, dass sie ein Defizit in der empirischen Forschung feststellen. Diese Arbeit soll einen sachlichen Beitrag zur wissenschaftlichen Diskussion beisteuern, als sozialpädagogisch relevante Forschungsarbeit, die sich auf das freiwillige Engagement im Sozialbereich fokussiert.

Neben dem wissenschaftlichen Motiv des Erkenntnisgewinns, stehen noch meine persönlichen Erfahrungen als freiwillig Engagierter. Fast gleichzeitig mit Studienbeginn wurde ich auch freiwilliger Helfer im Vinzidorf, eines der ersten VinziWerke. Das Vinzidorf bietet mir nach wie vor einen Raum, in dem ich mannigfaltige Lernerfahrungen sammeln kann, aber auch einen Raum, in dem ich mich wohl fühle. Aus diesen Erfahrungen heraus entwickelte sich ein Interesse, das Phänomen „Freiwilliges Engagement“ und damit zusammenhängende Lernprozesse in meiner Masterarbeit zu bearbeiten und auf wissenschaftlicher Ebene zu reflektieren.

Die vorliegende Arbeit gliedert sich im Wesentlichen in zwei große Teile, in eine Literaturrecherche sowie einen empirischen Teil. Im ersten Teil werden verschiedene Facetten des Phänomens „Freiwilliges Engagement“ beleuchtet und analysiert. Neben einer Analyse der (teils diffusen) Begriffsverwendung wird die mehrdimensionale Struktur der verschiedenen Begriffe herausgearbeitet (siehe Kapitel 2.1). Ebenso wird ein Blick auf den Kontext des freiwilligen Engagements geworfen. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements auf Makro- und Mesoebene werden diskutiert ebenso wie empirische Ergebnisse zur Struktur und zum Volumen des österreichischen freiwilligen Engagements (siehe Kapitel 2.2). Ein weiterer Abschnitt widmet sich den informellen Lernprozessen in Settings freiwilligen Engagements (siehe Kapitel 2.3). Aktuelle empirische Ergebnisse werden anhand der Dimensionen „Prozess“, „Ort und Setting“ und „Lerninhalte“ systematisch dargestellt. Der zweite große Teil dieser Arbeit widmet sich der empirischen Untersuchung des freiwilligen Engagements in den VinziWerken Eggenberg (siehe Kapitel 3). Neben einer Organisationsdarstellung und methodischen Aspekten der Untersuchung werden die Ergebnisse zur Struktur und Volumen des freiwilligen Engagements sowie des Kompetenzerwerbs der freiwillig Engagierten präsentiert. Den Abschluss dieser Arbeit bildet eine Schlussbetrachtung mit einem Ausblick (siehe Kapitel 4).

2. Freiwilliges Engagement

Die Literaturrecherche dieser Arbeit befasst sich mit dem Phänomen „Freiwilliges Engagement“. Es werden ausführlich verschiedene Engagementsbegriffe und die damit zusammenhängenden Schwierigkeiten diskutiert und analysiert (siehe Kapitel 2.1). Überdies werden die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen skizziert, in denen freiwilliges Engagement stattfindet (siehe Kapitel 2.2). Dazu wird freiwilliges Engagement in verschiedenen theoretischen Konzepten verortet, die sich auf die gesellschaftliche Meso- und Makroebene beziehen. Aber auch die gesellschaftlichen Funktionen des freiwilligen Engagements, die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Organisationen, in denen freiwilliges Engagement stattfindet, werden umrissen. Anhand neuerer statistischer Daten werden Struktur und Volumen des freiwilligen Engagements in Österreich dargestellt. Ein weiteres Kapitel befasst sich mit Lernprozessen in Settings freiwilligen Engagements (siehe Kapitel 2.3). Den Abschluss bilden eine Zusammenfassung des Theorieteils (siehe Kapitel 2.4) und die Formulierung von Forschungsfragen (siehe Kapitel 2.5).

2.1 Begriffsdefinition Freiwilliges Engagement

In diesem ersten größeren Unterkapitel wird das Phänomen „Freiwilliges Engagement“ diskutiert. Da das Thema sehr komplex und facettenreich ist und sich diese Faktoren auch auf die Begriffsdefinitionen niederschlagen, werden zuerst drei problematische Aspekte diskutiert, die eine klare Begriffsdefinition erschweren (siehe Kapitel 2.1.1). Die Probleme sind bedingt durch den Wandel des Forschungsgegenstandes (siehe Kapitel 2.1.2), ideologische Vorannahmen (siehe Kapitel 2.1.3) und durch die komplexe Struktur des Phänomens „Freiwilliges Engagement“ selbst (siehe Kapitel 2.1.4).

Nach der Erörterung der dargestellten Probleme werden ausgewählte Begriffsdefinitionen vorgestellt. Es werden die Begriffe „Freiwilliges Engagement“ (siehe Kapitel 2.1.5.1), „volunteer work“ (siehe Kapitel 2.1.5.2), „Ehrenamt“ (siehe Kapitel 2.1.5.3), „Bürgerschaftliches Engagement“ (siehe Kapitel 2.1.5.4), skizziert und anschließend mithilfe eines mehrdimensionalen Schemas analysiert (siehe Kapitel 2.1.6). Den Abschluss bildet eine Zusammenfassung, bei der auch argumentativ ein Engagementbegriff ausgewählt wird, mit dem im Anschluss weiter gearbeitet wird (siehe Kapitel 2.1.7).

2.1.1 Probleme einer klaren Begriffsdefinition

Wie bereits eingangs erwähnt, erfuhr freiwilliges Engagement in den letzten Jahren verstärkte öffentliche Aufmerksamkeit¹, nicht nur in wissenschaftlichen Diskursen sondern ebenso in öffentlichen und politischen Debatten wird freiwilliges Engagement in verschiedenen Zusammenhängen thematisiert (vgl. Künemund/Schupp 2007, S. 5ff). Die Begriffswahl ist dabei uneinheitlich, so werden Begriffe wie Ehrenamt, freiwilliges Engagement, bürgerschaftliches Engagement und noch viele andere Begriffe in den Diskursen verwendet (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer/Eder 2009, S. 2).

Die begriffliche Vielfalt führt aber auch zu Irritationen unter WissenschaftlerInnen. Trotz der breiten Rezeption des Themas „Freiwilliges Engagement“ wird eine Verunsicherung wahrgenommen, was der Kern, die Reichweite und die Grenzen des Phänomens sind (vgl. Behr/Liebig 2012, S. 975). Rauschenbach (2002) formuliert es folgendermaßen:

„(...) Schon die Beschreibung, schon die präzise Kennzeichnung des Gegenstandes durch Differenzbildung und Abgrenzung zu anderen Begriffen und Sachverhalten bereitet mehr Schwierigkeiten als dies auf den ersten Blick erkennbar wird“ (Rauschenbach 2002, S. 68).

Rauschenbach (2002) macht mehrere Ursachen aus, welche die angesprochenen Verunsicherungen und Schwierigkeiten bedingen, wenn es darum geht, das Phänomen „Freiwilliges Engagement“ in einen klar konturierten Begriff zu fassen (vgl. ebd., S. 69 ff). Da wären zum einen Interessen von verschiedensten Gruppierungen und Organisationen, die unterschiedliche Begriffe verwenden, um sich politisch zu positionieren und ihre Interessen zu verteidigen. Rauschenbach (2002) spricht daher von einem Wettbewerb um Schlüsselbegriffe oder, martialisch ausgedrückt, von dem Kampf um zentrale Begrifflichkeiten.

„(...) Bei dem Kampf um zentrale Begrifflichkeiten geht es immer auch um direkte oder indirekte Protektion von alten oder neuen, etablierten oder alternativen Milieus, von kollektiven oder individualisierten Engagementformen, von ‚politischen‘ oder ‚unpolitischen‘ Artikulationsformen, von altersspezifischen oder altersübergreifenden Feldern und Formen des Engagements“ (ebd., S. 70).

Die Vermengung von politischen, wissenschaftlichen und öffentlichen Diskursen erschwert überdies eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Phänomen „Freiwilliges Engagement“. Rauschenbach (2002) formuliert das folgendermaßen:

„Die derzeitige Forschungslage zum Themenbereich des Ehrenamtes ist auch Ausdruck einer zu stark ineinander verwobenen und unsortierten Gemengelage von Politik, empirischer Forschung und mehr oder minder theoretisch gehaltvoller Zeitdiagnose. Dies erschwert eine getrennte Behandlung der unterschiedlichen Ebenen, also der mit dieser

¹ Die öffentliche Aufmerksamkeit wurde nicht zuletzt durch nationale und internationale Initiativen auf das Phänomen freiwilliges Engagement gelenkt. So hat beispielsweise die Europäische Union das Jahr 2011 zum Jahr der Freiwilligentätigkeit erklärt und sich das Ziel gesetzt freiwilliges Engagement zu fördern (vgl. EU-Bürgerschaftsportal).

Thematik verknüpften politischen Optionen, der empirisch fundierten Erkenntnisse und den eher zeitdiagnostischen Beobachtungen“ (ebd., S. 72f).

Neben den verschiedenen Gruppierungen, die Ihre Interessen in den Diskursen um freiwilliges Engagement durchzusetzen versuchen, macht Rauschenbach (2002) zum zweiten ein Defizit aus, das sich auf den ungeklärten kategorialen Gehalt des Phänomens „Freiwilliges Engagement“ bezieht (vgl. ebd., S. 70). Seit dieser Kritik hat sich jedoch einiges an Definitionsarbeit getan, so wurde beispielsweise in Deutschland durch die Enquete-Kommission (2002) der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ definiert und ausgearbeitet (vgl. ebd., S. 32). In Österreich wurde der Begriff „Freiwilliges Engagement“ im Rahmen des 1. Österreichischen Freiwilligenberichts ausgearbeitet (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 4ff). Schüll (2004) und Stricker (2011) haben umfassend den Ehrenamtsbegriff bearbeitet (vgl. Schüll 2004, S. 33ff; Stricker 2011, S. 163ff).

Rauschenbachs Kritik ist dennoch zutreffend, vorausgesetzt die verschiedenen Engagementbegriffe werden synonym verwendet, wie es in der Literatur teilweise der Fall ist (vgl. Enquete-Kommission 2002, S. 59; Olk/Hartnuß 2011, S. 154; More-Hollerweger et al. 2009, S. 4). Das ist insofern problematisch, da sich die verschiedenen Begriffsdefinitionen unterscheiden bzw. die verschiedenen Dimensionen des Begriffs unterschiedlich weit gefasst sind. Beispielsweise umfasst der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ auch „Formen der Gegenseitigkeit“ wie Tauschringe, welche bei der Definition des Begriffs „Freiwilliges Engagement“ explizit ausgeschlossen werden (vgl. Enquete-Kommission 2002, S. 27; More-Hollerweger et al. 2009, S. 8). Verwirrend ist auch die Tatsache, dass in der Literatur auch eine Hierarchisierung der Begriffe hergestellt wird (vgl. Erlinghagen/Hank 2011, S. 733; Behr/Liebig/Rauschenbach 1999, S. 118). Als Beispiel sei hier die Begriffsdefinition der Enquete-Kommission 2002 angeführt (vgl. Enquete-Kommission 2002, S. 27f). Der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ wird hier als eine Art Sammelbegriff positioniert, der die vielfältigen Formen von gemeinwohlorientiertem Engagement, wie zum Beispiel das „klassische“ Ehrenamt, in sich zu vereinigen sucht.²

Als dritte Ursache für die erwähnten Unsicherheiten und Irritationen identifiziert Rauschenbach (2002) einen Wandel des Forschungsgegenstandes, welcher eine genauere Bestimmung des Gegenstandes behindert oder gar verhindert (vgl. Rauschenbach 2002, S. 70f). Damit wird die Hypothese des Strukturwandels des Ehrenamtes angesprochen (vgl. Behr/Liebig/Rauschenbach 2000). Die Hypothese besagt, dass sich der Forschungsgegenstand selbst, also das gesellschaftliche Phänomen „Ehrenamt“, im Wandel befindet. Behr et al. (1999) kommt dabei der Verdienst zu durch ihre Metaanalyse mehrerer empirischer Studien

² Eine solche Hierarchisierung basiert nicht auf einem Konsens. So grenzt zum Beispiel Zimmer (2007) den Begriff „Ehrenamt“ von dem Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ explizit ab (vgl. ebd., S. 97). Zimmer (2007) bemerkt in der Forcierung des Begriffs „Bürgerschaftliches Engagement“ durch die Enquete-Kommission (2002) eine bewusste Abgrenzung vom Begriff „Ehrenamt“ (vgl. ebd., S. 97). Sie argumentiert, dass in der Betonung des zivilgesellschaftlich-republikanischen Aspektes des bürgerschaftlichen Engagements der entscheidende Unterschied zum Ehrenamt liegt, denn, wie Zimmer (2007) darlegt, ein Ehrenamt ist im Kern eine staatliche abgeleitete Tätigkeit, die eine staatskritische Haltung ausschließt. Diese staatskritische Komponente, so Zimmer (2007), ist aber in der Definition des Begriffs „Bürgerschaftliches Engagement“ verankert (vgl. ebd., S. 99).

zehn Strukturelemente bzw. Dimensionen des Ehrenamtsbegriffs herausgearbeitet zu haben, die später von Schüll (2004) noch erweitert und ausdifferenziert wurden (vgl. Beher et al. 1999, S. 101ff; Schüll 2004, S. 33ff). Anhand dieser Dimensionen lassen sich die Veränderungen vom „klassischen“ Ehrenamt zu neueren Formen des Engagements analysieren.

Die angesprochenen Problematiken von Rauschenbach (2002), die eine genaue Bestimmung des Gegenstandes verhindern, wirken sich auch auf die empirische Forschung aus. Anders formuliert:

„Die hiermit verbundenen Abgrenzungsschwierigkeiten und Verunsicherungssymptome machen sich auch und gerade auf empirischer Ebene bemerkbar“ (Beher/Liebig 2012, S. 975).

Im Detail wird kritisiert, dass keine ernstzunehmende Repräsentativität und Stichprobenvergleichbarkeit vorhanden ist und dass keine einheitlichen Erhebungskategorien verwendet werden, die eine Vergleichbarkeit gewährleisten (vgl. Rauschenbach 2002, S. 71f). Die vorgebrachte Kritik Rauschenbachs (2002) trifft mittlerweile nur noch zum Teil zu. Studien, die die Kriterien der Vergleichbarkeit und der Repräsentativität erfüllen, liegen zumindest auf nationaler Ebene vor. Für Deutschland ist hier der Freiwilligensurvey 2009 zu nennen, welcher die Daten der Erhebungen aus den Jahren 1999 und 2004 miteinbezieht und somit Trends aufzeigt (vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2010; Gensicke 2011).³ Für Österreich sind hier die Bevölkerungsbefragungen von 2006 und 2012 zu nennen, die auf die gleiche Begriffsdefinition abstellen (vgl. Institut für empirische Sozialforschung 2013; Bundesanstalt für Statistik Österreich 2008). Ein internationaler Vergleich findet sich bei Erlinghagen/Hank (2011) (vgl. ebd.). Zu monieren ist, dass hier keine einheitliche internationale Begriffsverwendung zu finden ist, obwohl dahingehend Bestrebungen bestehen (vgl. International Labour Organization 2011).

Einen gangbaren Lösungsweg, welcher aus den erwähnten Missständen führt, sieht Rauschenbach (2002) in der Aufgabe der wissenschaftlichen Ehrenamtsforschung, sich zu emanzipieren und interdisziplinär zu arbeiten, aber auch sich in Form von Forschungssymposien und gemeinsamen Forschungsschwerpunkten usw. zu vernetzen. In den Worten von Rauschenbach (2002):

„Wenn jedoch durch empirische Forschung und theoretische Analysen mittelfristig wirklich ein Erkenntnisfortschritt erreicht werden soll, dann muß die Wissenschaft ein eigenständiges und unabhängiges Profil gewinnen, muß sich theoretische und empirische Forschung von Politik und Zeitdiagnose unterscheiden und emanzipieren, müssen sich allerdings auch innerhalb der Wissenschaft empirische Forschung und theoretisch-kategoriale Analysen stärker als bisher aufeinander beziehen und wechselseitig befruchten“ (Rauschenbach 2002, S. 73).

Zusammenfassend kann hier festgehalten werden, dass die Verunsicherungen auf die Komplexität des Phänomens „Freiwilliges Engagement“ zurückzuführen sind, welches geprägt ist durch Widersprüche, Ambivalenzen, Doppeldeutigkeiten und Mehrdimensionalität. Hinzu

³ Eine Zusammenschau weiterer repräsentativer Studien über freiwilliges Engagement in Deutschland findet sich bei Beher/Liebig (2012) (vgl. ebd., S. 976).

kommt die Vermutung, dass das ganze Forschungsfeld einen Strukturwandel erfährt, der ebenso eine klare Begriffsbestimmung erschwert. Die Vermengung wissenschaftlichen Forschungsinteresses mit politischen Interessen ist ein zusätzliches Hindernis, das einem Erkenntnisgewinn im Wege steht. Dies alles schlägt sich auf die empirische Forschung nieder, die uneinheitliche, oft widersprüchliche Daten liefert.

Bevor hier ausgewählte Engagementbegriffe vorgestellt werden und ein Arbeitsbegriff für diese Arbeit gefunden wird, wird im Anschluss noch detaillierter auf drei der erwähnten Problematiken eingegangen, die eine Begriffsbestimmung erschweren.

2.1.2 Der Wandel des Forschungsgegenstandes

Dieses Kapitel befasst sich mit der Hypothese über den Strukturwandel des Ehrenamts. Zunächst werden die Dimensionen des Strukturwandels vorgestellt, die die Grundlage der Hypothese bilden. Im Anschluss werden vier Analyseebenen diskutiert, die eine deskriptive Perspektive auf den vermeintlichen Strukturwandel ermöglichen. Darauf folgt die Diskussion kritischer Standpunkte zu der besagten Hypothese.

Der Strukturwandel des Ehrenamtes bezeichnet eine sozialwissenschaftlich bzw. auch politisch geführte Debatte über postulierte und teilweise empirisch nachgewiesene Veränderungen auf Mikroebene und Makroebene des Phänomens „Ehrenamt“. So wurde die Hypothese aufgestellt, dass Modernisierungsprozesse sowohl die Struktur ehrenamtlicher Tätigkeit als auch die Motive der Akteure verändern (vgl. Beher et al. 2000, S. 7).

Durch die Bezeichnungen „altes“ und „neues“ Ehrenamt bzw. „traditionelles“ und „modernes“ Ehrenamt werden dabei zwei Pole eines mehrdimensionalen Wandlungsprozesses markiert. Der Wandlungsprozess des Ehrenamts wird als Ausdruck von Modernisierungsprozessen gesehen, „(...) die sowohl die normativen und subjektiven Grundlagen als auch die strukturelle bzw. objektive Verfasstheit der Ehrenamtlichkeit betreffen“ (ebd., S. 13). Die einzelnen Dimensionen des Wandlungsprozesses lassen sich folgendermaßen beschreiben (vgl. Beher et al. 2000, S. 12ff; Schüll 2004, S. 77ff):

- *Reduzierung der Bleibe- und Bindungsbereitschaft*: Langfristige, formstabile Dauereengagements sind seltener anzutreffen. Es werden eher zeitlich befristete und sporadisch betriebene Engagements in begrenzten Projekten und Initiativen bevorzugt.
- *Veränderte Bindungsbereitschaft und Aufgabenstruktur*: Große Organisationen mit weltanschaulichem Hintergrund und diffusen Tätigkeitsfeldern verlieren zugunsten sachlicher Themen, Zielen und konkreter Projekte an Attraktivität.
- *Verlagerung der organisatorischen Orte ehrenamtlichen Engagements*: Ehrenamtlichkeit verlagert sich immer mehr von hierarchisch geführten Großvereinigungen zu selbst- und/oder lose organisierten Initiativgruppen mit flachen Hierarchien.
- *Erschließung neuer Tätigkeitsfelder*: Eine teilweise Verlagerung von klassischen Ehrenamtsbetätigungsfeldern (Soziales, Gesundheit, Politik usw.) zu modernen, dem

Zeitgeist entsprechenden Feldern (Ökologie, Tierschutz, neue Bürgerbewegungen etc.) findet statt.

- *Erhöhung der Qualitätsanforderung*: Eine zunehmende „Semi-Professionalität“ wird von den Ehrenamtlichen gefordert. Ursachen werden in folgenden Faktoren gesehen: Zunehmende Komplexität der Aufgaben, Erhöhung des subjektiven Anspruchsniveaus, oder strukturelle Zwänge.
- *Ausweitung selbstbestimmter Gestaltungsteile*: Neue Ehrenamtlichkeit vollzieht sich, wie bereits erwähnt, in überschaubaren Projekten mit größeren Freiräumen und erweiterten Gestaltungsmöglichkeiten.
- *Individualisierung des Zugangs*: Akteure werden immer seltener in eine Ehrenamtskarriere sozialisiert, sondern die Ausübung eines Ehrenamts unterliegt öfter einer bewussten Entscheidung.
- *Entidealisierung der Motive*: Reine altruistische Motive sind weniger oft zu finden. An ihrer statt tritt eine individuelle Kombination von altruistischen Motiven und egoistischen Motiven.

Je nach eingenommener Perspektive lässt sich die Frage nach den Ursachen für die oben genannten Veränderungen unterschiedlich beantworten. Mit Schüll (2004) lassen sich zwei Lager unterscheiden (vgl. ebd., S. 81):

1. Die angeführten Entwicklungen werden auf einen Wandel der Einstellungen und Wertehaltung der Akteure zurückgeführt. Es wird daher von den „neuen Ehrenamtlichen“ gesprochen.
2. Es werden eher strukturelle Veränderungen und Zwänge (Veränderungen am Arbeitsmarkt, Sozialpolitik usw.) verantwortlich gemacht. Es wird dann bevorzugt von einem „Strukturwandel des Ehrenamts“ gesprochen.

Die Ursachen des Wandels werden also entweder auf der gesellschaftlichen Makroebene oder auf der individuellen Mikroebene verortet. Diese Ursachenforschung ist ein typisches „Henne-Ei Problem“ und lässt sich meiner Meinung nach nicht endgültig lösen. Sinnvoller ist es nach geeigneten Analysekriterien zu suchen, um das Phänomen angemessen beschreiben zu können.

Solche deskriptive Analysekatoren führen Künemund/Schupp (2007, 2008) ein (vgl. Künemund/Schupp 2007, S. 2ff; Künemund/Schupp 2008, S. 146). Sie differenzieren zwischen vier verschiedenen Analyseebenen, die aber real in wechselseitigen Beziehungen stehen. Der Strukturwandel kann mit Künemund/Schupp (2008) auf einer Mikro-, Meso-, Makroebene und einer (politischen, öffentlichen bzw. wissenschaftlichen) Diskursebene thematisiert werden (vgl. Künemund/Schupp 2008, S. 146). Die Analyseebenen stellen sich wie folgt dar:

- *Mikroebene*: Auf dieser Ebene wird vor allem der Wandel der Motive der Akteure thematisiert. Wie bereits erwähnt, wird angenommen, dass aufgrund von Modernisierungsprozessen, reine altruistische Motive zugunsten egoistischer Motive zurücktreten.
- *Mesoebene*: Auf der Mesoebene wird der Strukturwandel im Kontext einer neuen Ehrenamtlichkeit diskutiert, die ihr Engagement nicht mehr in traditionellen Institutionen

verrichtet, sondern zunehmend in informellen Settings. Erklärungen für solche Entwicklungen werden in den sozialen Bewegungen der 1970er und 1980er gesehen, sowie in der Entstehung neuer Interessenslagen und Bedürfnisse (vgl. ebd., S. 147).

- *Makroebene*: Auf dieser Ebene wird ein paternalistischer Sozialstaat mit einer überbordenden Bürokratie für den Strukturwandel bzw. den Bedeutungsverlust des traditionellen Ehrenamtes verantwortlich gemacht, der durch seine Bevormundung eine Unzufriedenheit hervorrief und somit eine Dynamik in Gang setzte, welche die Zivilgesellschaft stärkte und eine liberale Reaktion provozierte (vgl. ebd., S. 148).
- *Ebene der wissenschaftlichen, politischen und öffentlichen Diskurse*: Auf dieser Ebene werden alle bereits erwähnten Argumente verflochten, was zu einer großen Zahl an überschneidenden Diskursen führt und zu einem Aufmerksamkeits- und Bedeutungszuwachs (vgl. ebd., S. 148f).

Die Hypothese des Struktur- bzw. Motivwandels des Ehrenamts lässt sich also auf verschiedenen Ebenen analysieren. Jedoch herrscht kein Konsens darüber, dass ein Wandel auf einer der angesprochen analytischen Ebenen tatsächlich stattfindet. So kritisieren Künemund/Schupp (2008), dass bisher kein eindeutiger Beleg für einen Motivwandel im Nachkriegsdeutschland vorgelegt wurde, nicht zuletzt weil keine Vergleichsdaten von früheren Zeitpunkten vorhanden sind (vgl. ebd., S. 146f). Olk (2011) moniert ebenso, dass in der quantitativen Forschung der Motivwandel von altruistisch zu egoistischen Motiven bislang nicht eindeutig nachgewiesen werden konnte (vgl. ebd., S. 707). Die Kritik bezieht sich dabei auf die Validität der angewandten quantitativen Messinstrumente. Quantitative Messinstrumente seien nur unzureichend in der Lage die komplexen, veränderlichen Motivlagen der Freiwilligen zu erfassen. Als weiterer Kritikpunkt wird angeführt, dass das Handeln von Personen nicht nur von einzelnen altruistischen oder egoistischen Motiven beeinflusst wird, sondern von einer Mehrzahl von Motiven.⁴

Trotz der besagten Kritik wird durch neue Begriffskreationen der Hypothese des Strukturwandels des Ehrenamts Rechnung getragen. So werden zum Beispiel mit dem Begriff „Freiwilliges Engagement“, der im Rahmen des 1. Österreichischen Freiwilligenberichts ausgearbeitet wurde, explizit informelle und formelle Engagementformen bezeichnet (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 6). Ähnlich umfassend ist auch der Begriff „volunteer work“, der von der internationalen Arbeitsorganisation ausgearbeitet wurde (vgl. International Labour Organization 2011, S. 15). Hier treten die eingangs erwähnten Problematiken, das Phänomen klar beschreiben zu können, deutlich zu Tage. Denn durch die Einführung neuerer Begriffe, die einen hypothetischen Strukturwandel und die dadurch bedingten pluralen Engagementsformen miteinbeziehen wollen, ist eine Vergleichbarkeit mit „älteren“ Begriffen nicht möglich, die beispielsweise informelles Engagement nicht miteinbeziehen. Daher wird auch kritisch die Frage nach der Reichweite des Phänomens gestellt bzw. direkt eine inflationäre Verwendung des Ehrenamtsbegriffs unterstellt (vgl. Künemund/Schupp 2008, S. 150f).

⁴ Ähnlich argumentieren auch Hacket/Mutz (2002) (vgl. ebd., S. 42ff).

2.1.3 Begriffsdefinitionen im Zusammenhang mit politischen Diskursen

In diesem Kapitel wird, in Anlehnung an Evers (2002), auf die beiden politischen Diskurse, welche als liberal- individualistischer bzw. als kommunitaristisch-republikanischer Diskurs bezeichnet werden, eingegangen (vgl. ebd., S. 53ff). Es wird versucht den Zusammenhang zwischen den politischen Diskursen, denen je ein unterschiedliches Verständnis von freiwilligem Engagement zugrunde liegt, und dem Begriffsgebrauch bzw. deren Definition aufzuzeigen. Dies ist für die Begriffsbestimmung insofern notwendig,

„(...) [da] sich Begriffe nicht nur aus theoretischen, sondern auch aus politisch-pragmatischen oder ideologischen Quellen speisen, und da sie für unterschiedliche Sinnbezüge und Deutungsmuster variabel sind (...)“ (Braun 2002, S. 55).

Demzufolge lässt sich die Diskussion um gemeinwohlorientiertes Engagement auch als ein „(...) Wettbewerb um die semantische Lufthoheit (...)“ interpretieren (Rauschenbach 2002, S. 69). Rauschenbach (2002) will mit dieser metaphorischen Formulierung auf die verschiedenen Interessen hinweisen, die klar als solche deklariert sind oder implizit mitschwingen, wenn von Freiwilligenarbeit, Bürgerengagement oder Ehrenamt gesprochen wird. Anders formuliert:

„Nicht zu vernachlässigen ist deshalb in dieser Hinsicht, daß es bei dem gegenwärtigen Wettbewerb um Begriffe zumindest indirekt auch um wissenschaftliche und gesellschaftspolitische Positionierungen geht, da Begriffe vielfach zugleich Codierungen und Symbole für thematisch und konzeptionell unterschiedliche Referenzkontexte und damit intendierte Schwerpunktverlagerungen sind“ (ebd., S. 69).

Aus den vorangegangenen Ausführungen wird klar, dass die verschiedenen Engagementbegriffe auch eine ideologische Komponente beinhalten. Die Systematisierung von Evers (2002) ist insofern wertvoll, da sie den Zusammenhang zwischen den unterschiedlichen politischen Debatten über das Ehrenamt mit weltanschaulich-politischen Leit- und Menschenbildern sichtbar macht (vgl. Schüll 2004, S. 74). Er bietet mit seiner Systematisierung also eine Interpretationsfolie an, vor der die kritisierte Verflechtung von Politik, empirischer Forschung und Zeitdiagnose durchschaubar wird.

Evers (2002) stellt die Perspektiven bzw. die Art und Weise Ehrenamtlichkeit zu thematisieren als ein von zwei Polen gebildetes Spannungsfeld dar (vgl. ebd., S. 53). Den einen Pol bildet die Mikroebene ehrenamtlicher Tätigkeit mit dem liberal-individualistischen Diskurs. Den anderen Pol bildet die Makroebene mit dem kommunitaristisch-republikanischen Diskurs. Der erst genannte Diskurs zeichnet sich dadurch aus, dass die Akteure mit ihren Motiven, Biographien und ihren individuellen Karrieren im Blickfeld stehen. Der zweite Diskurs hingegen thematisiert Ehrenamtlichkeit aus Perspektive des Gemeinwesens und der Gemeinschaft. Innerhalb dieses Diskurses werden Funktion und Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeiten für die Gemeinschaftsbildung diskutiert. Dabei werden unterschiedliche Verständnisse und Formen von Gesellschaft favorisiert und bewirkt, dass in Wissenschaft und Politik unterschiedlichste Ansätze und Interpretationen in Bezug auf freiwilliges Engagement möglich sind (vgl. ebd., S. 53f).

In den folgenden beiden Sub-Kapiteln werden der liberal-individualistische und der kommunaristisch-republikanische Diskurs in idealtypischer Weise umrissen. Dabei wird sich zeigen, dass sich die beiden Diskurse in jeweils zwei Sub-Diskurse aufgliedern lassen.

2.1.3.1 Der liberal-individualistische Diskurs

Der liberal-individualistische Diskurs nimmt als Ausgangspunkt die Ehrenamtlichen selbst. Der Diskurs ist verknüpft mit Modernisierungs- und Individualisierungstheorien und kann als Begleiterscheinung und Folge der Selbsthilfe-Bewegungen der 1970er und 1980er Jahren aufgefasst werden (vgl. Heinze/Olk 2002, S. 83). Den Kern der Individualisierungstheorien fassen Heinze/Olk (2002) wie folgt zusammen:

„Die Lebensläufe von Individuen werden immer weniger in sozialen Milieus vorstrukturiert, stattdessen gestalten sich Biographien offener, überraschender, weniger sozial determiniert; zunehmend konstituiert sich Lebensgeschichte als ‚Bastelbiographie‘“ (Heinze/Olk 2002, S. 80).

Diese Modernisierungs- und Individualisierungstheorien stehen in der liberalen Denk- und Wissenschaftstradition. Diese Tradition identifiziert Schüll (2004) als weltanschaulich-politisches Leitbild des liberal-individualistischen Diskurses,

„(...) die einen systematischen Vorrang des Individuellen vor dem Kollektiven postuliert und die epistemologisch nach dem Grundsatz des methodologischen Individualismus verfährt“ (ebd., S. 84).

Dieser Vorzug des Individuums vor der Gemeinschaft spiegelt sich in den folgenden Merkmalen des Diskurses (bzw. der beiden Sub-Diskurse) (vgl. Schüll 2004, S. 85):

- Dem Individuum wird ein nicht hinterfragter Vorzug vor dem Gemeinwesen gewährt.
- Es wird auf ein Gemeinwohlkonzept verzichtet.
- Der Grundkonflikt moderner Gesellschaften, das Spannungsfeld zwischen Egoismus und Gemeinwohl, wird, durch Schaffung geeigneter institutioneller Rahmenbedingungen, für lösbar gehalten.
- Einwirkungen von politischer und institutioneller Seite wird nur eine passive Rolle zugestanden.
- Im liberal-individualistischen Diskurs wird die Freiwilligkeit des gemeinwohlorientierten Engagements betont. Der Notwendigkeit von ehrenamtlicher Arbeit für die Gesellschaft wird hingegen aber nur wenig Beachtung geschenkt.
- Daher werden innerhalb des liberal-individualistischen Diskurses eher Begriffe wie „Freiwilligenarbeit“ oder „Freiwilliges Engagement“ verwendet.
- Förder- und Unterstützungsmaßnahmen zielen darauf ab, vorfindliche Bedürfnisse, Interessen und Wünsche soweit als möglich zu erfüllen (vgl. Heinze/Olk 2002, S. 83).

Evers (2002) gliedert den liberal-individualistischen Diskurs noch einmal in zwei Sub-Diskurse. Die Sub-Diskurse haben das oben erwähnte weltanschaulich-politische Leitbild

gemein, aber basieren auf verschiedenen anthropologischen Vorannahmen (vgl. Evers 2002, S. 54f).

Zwei verschiedene anthropologische Grundannahmen stehen hinter den Subdiskursen (vgl. Schüll 2004, S. 84f). Es lässt sich ein Subdiskurs unterscheiden, der eher an ökonomischen Theorien⁵ bzw. an der Theorie des „homo oeconomicus“ anknüpft, und ein zweiter Subdiskurs, in dem der Mensch eher als psychisches und nach Sinn strebendes Wesen begriffen wird. Die erste Variante ist geprägt von utilitaristischen Konzepten, wohingegen die zweite Variante in modernisierungstheoretische Überlegungen mit einbezieht (vgl. Evers 2002, S. 54ff).

Diese Vorannahmen wirken sich auf die Erklärung für die Beweggründe ehrenamtlicher Arbeit aus. Im ersten Subdiskurs werden eher egoistische, rational-kalkulatorische Beweggründe angenommen, im zweiten eher subjektive Erklärungen wie „Sinnhaftigkeit“ und innere Befriedigung als Motive herangezogen. Durch die erste Lesart wird Engagement als „eine kluge Form der Verfolgung individueller Interessen“ interpretiert und durch die zweite wird Engagement als eine eigennützige, psychologisch befriedigende Tätigkeit verstanden (vgl. ebd., S. 54f).

2.1.3.2 Der kommunitaristisch-republikanische Diskurs

Den entgegengesetzten Pol zum liberal-individualistischen Diskurs bildet der kommunitaristisch-republikanische Diskurs. Er unterscheidet sich dadurch,

„(...) daß hier grundsätzlich Hilfsbereitschaft, Beteiligung und Assoziation sehr viel stärker als Ausdruck von Mitgliedschaft und verbindenden Wert- und Pflichtmotiven gedeutet werden, die die Bereitschaft von Einzelnen erst kreieren, stimulieren oder sich darin vermittelt ausdrücken“ (Evers 2002, S. 56).

Hier ist der Ausgangspunkt der Diskussion das Gemeinwesen. Folgende Gemeinsamkeiten des kommunitaristisch-republikanischen Diskurs sind mit Schüll (2004) festzustellen (vgl. ebd., S. 92f):

- Freiwilliges Engagement wird als Ausdruck tätigen Handelns gesehen, mit der sich Menschen ihre Zugehörigkeit zu einer Gesellschaft versichern.
- Die Bedeutung, Funktion und Folgen für das Gemeinwesen, Gemeinschaftsbildung, für die soziale Integration und politische Kultur werden betont.
- Das Spannungsfeld zwischen Egoismus und Gemeinwohlorientierung bzw. zwischen Individuum und Gesellschaft wird als ein Konflikt beschrieben. Der Konflikt wird, wenn nötig, zugunsten der Gemeinwohlorientierung aufgelöst.
- Politik und Organisationen wird eine große Bedeutung zugeschrieben.

⁵ Heinze/Olk (2002) beschreiben den Begründungszusammenhang, der auf ökonomische Theorien abstellt, wie folgt: „Die (...) Argumentationsfigur beruht auf der Vorstellung rationalen Handelns und läuft auf die These hinaus, daß das Engagement eine Form des Austausches und der interessengeleitenden Beziehung auf Gegenseitigkeit ist, bei der es mittelfristig immer um den Ausgleich von Leistungsbilanzen geht“ (ebd., S. 82).

- Die Thematik wird unter der Prämisse der kollektiven Notwendigkeit und bürgerschaftlichen Pflicht thematisiert. Daher werden innerhalb des Diskurses Begriffe wie „Bürgerschaftliches Engagement“ und „Zivilgesellschaftliches Engagement“ bevorzugt verwendet.
- Förder- und Unterstützungsmaßnahmen zielen darauf ab, Bereitschaft und Fähigkeiten zu schaffen, die es erlauben, der Bürgerpflicht nachzukommen (vgl. Heinze/Olk 2002, S. 86)

Auch hier unterscheidet Evers (2002) wieder zwischen zwei Sub-Diskursen (vgl. ebd., S. 56ff). Der erste Subdiskurs sieht bürgerschaftliches Engagement als Ausdruck der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft. Es wird davon ausgegangen, dass sich Solidaritätspotenziale, also die Möglichkeit von bürgerschaftlichem Engagement, innerhalb von Gemeinschaften ausbilden, die sich räumlich und personell abgrenzen lassen. Die Gemeinschaften verfügen dabei über ein gemeinsames Wertesystem, eine gemeinsame Weltanschauung und eine kollektive Geschichte. Bürgerschaftliches Engagement wird durch die Einbindung der Mitglieder in eine solche Gemeinschaft erklärt, d.h. die Einbindung schafft eine Identifikation der Mitglieder mit der Gemeinschaft, was dazu führt, dass eine Bereitschaft hervorgerufen wird, sich selbstlos, aktiv und unentgeltlich für die Gemeinschaft einzusetzen (vgl. Schüll 2004, S. 88f).

Der zweite Diskurs unterscheidet sich vom ersten hinsichtlich seiner Bezugsgröße, die, wie beim ersten Subdiskurs, als Voraussetzung für ehrenamtliches Engagement begriffen wird (vgl. Evers 2002, S. 57). In diesem Diskurs wird die Zugehörigkeit zu einem politischen Gemeinwesen betont. Die Zugehörigkeit zu einem Nationalstaat spielt hier meist eine besondere, hervorgehobene Rolle. Es wird davon ausgegangen, dass sich die Engagementbereitschaft über die Identifikation mit dem politischen Gemeinwesen ausbildet.

2.1.3.3. Zusammenfassung

Die beiden idealtypischen Diskurse wurden in den vorangegangenen Kapiteln grob skizziert. Dabei wurde der Zusammenhang zwischen Diskursen, anthropologischen Vorannahmen und politischen Leitbildern deutlich. Einen guten Überblick über die beiden Diskussionslinien und die Subdiskurse erstellt Braun (2002) in tabellarischer Form (siehe Tabelle 1). Er stellt die von Evers (2002) entwickelte Systematisierung der Diskurse übersichtlich dar, indem er die Diskurse anhand der Dimensionen Problemhorizont, Analyseebene, bevorzugte Begriffswahl und Handlungsorientierung aufschlüsselt. Es wird deutlich, dass den Diskursen Leitbildern vorausgehen und dass je nach (ideologischer) Ausrichtung gemeinwohlorientiertem Engagement unterschiedliche Bedeutung beigemessen wird.

Als Beispiel kann hier der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ angeführt werden, wie er von der Enquete-Kommission (2002) definiert wird (vgl. ebd., S. 40). Hier fungiert als Leitbild die Bürger- oder Zivilgesellschaft, das ein Gemeinwesen beschreibt

„(...) in dem die Bürgerinnen und Bürger auf der Basis gesicherter Grundrechte und im Rahmen einer politisch verfassten Demokratie durch das Engagement in selbstorgani-

sierten Vereinigungen und durch die Nutzung von Beteiligungsmöglichkeiten die Geschicke des Gemeinwesens wesentlich prägen können. Bürgergesellschaft ist damit zugleich Zustandsbeschreibung und Programm (...)“ (ebd., S. 24).

Als Ziel wird eine Gesellschaft von engagierten BürgerInnen definiert. Gleichzeitig sind un-zivile Formen des Engagements nicht erwünscht. Denn der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“, so wie ihn die Enquete- Kommission (2002) versteht,

„(...) erlaubt es auch, Kritik gegenüber solchen Formen des Engagements zu formulieren, die in Verfolgung eigener Interessen ihre Verpflichtungen gegenüber Bürgerschaft und Gemeinwohl aus dem Blick verlieren“ (ebd., S. 6).

Der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ ist also eindeutig ein normativer Begriff. Hier wird dem Gemeinwesen ein Vorzug vor dem Individuum gegeben. BürgerInnen sollen mobilisiert werden, um gemeinwohlorientiertes Engagement zu verrichten. Welche Interessen mit einer solchen Positionierung des Begriffs „Bürgerschaftliches Engagement“ verfolgt werden, kann hier nicht nachgegangen werden. KritikerInnen monieren aber, dass bürgerschaftliches Engagement instrumentalisiert wird, um Versorgungslücken des Staates zu stopfen (vgl. Auer 2011, 365ff).

Mit dem Beispiel soll gezeigt werden, dass die Diskussionen um gemeinwohlorientiertes Engagement nicht nur von wissenschaftlichem Erkenntnisinteresse geleitet sind, sondern auch politische Gestaltungsinteressen einwirken, welche sich aus verschiedenen ideologischen Quellen speisen. Dies erschwert die Definition eines einheitlichen, deskriptiven Engagementbegriffs zusätzlich.

Diskussionslinien	Engagement im liberal-individualistischen Diskurs	Engagement im Diskurs um Gemeinschaft und Gemeinsinn
Problemhorizont	<p><i>mikrosoziologische Ebene</i></p> <p>individuelle Ebene, individuelle Motive von Engagement</p>	<p><i>makrosoziologische Ebene</i></p> <p>soziale, politische und gesellschaftliche Voraussetzungen und Folgen von Engagement</p>
Präferierter Begriff	Freiwilliges Engagement	Bürgerschaftliches Engagement
Handlungsorientierung	<p>„homo oeconomicus“</p> <p>Engagement als eine kluge Verfolgung von Eigeninteressen, insofern Kooperation zugeleich dem Eigennutz dient; Engagement als sozialer Tausch</p>	<p>„Individualisierung“</p> <p>Engagement zur Realisierung individueller Präferenzen, zur Sinnproduktion, als persönlich befriedigende Tätigkeit</p>
		<p>„Kommunitarismus“</p> <p>Engagement als Ausdruck von Zugehörigkeit und Mitgliedschaft in Gemeinschaft und Gesellschaft; Engagement als Voraussetzung und Folge von Gemeinschaftlichkeit</p>
		<p>„Republikanismus“</p> <p>Engagement als Element zur Herstellung von Bürgerschaftlichkeit und politischer Handlungsfreiheit im Gemeinwesen, als gesellschaftliche Partizipation.</p>

Tabelle 1: Die Diskursebene des Begriffs "Engagement" (vgl. Braun 2002, S. 58)

2.1.4 Die Komplexität des Forschungsgegenstandes

Dieses Kapitel widmet sich der mehrdimensionalen Struktur des Engagementbegriffs, welche einer einheitlichen Begriffsbestimmung entgegensteht. Denn wie Beher et al. (1999) feststellen, wird unter „Ehrenamt“ nichts Einheitliches verstanden (vgl. ebd., S. 103). Dies führen sie auf die mehrdimensionale Struktur des Begriffs zurück, wie sie es folgendermaßen formulieren:

„Bei dem Ehrenamt scheint es sich um einen Begriff zu handeln, der hinsichtlich mehrerer Dimensionen zu bestimmen ist und je nach Dimension mit unterschiedlichen anderen Begriffen ein Gegensatzpaar bilden kann. Dementsprechend ist das Spektrum dessen, was die expliziten und impliziten Definitionen als ehrenamtliches Engagement fassen, unterschiedlich breit, je nachdem, welche Festlegungen auf den verschiedenen Dimensionen erfolgten“ (ebd., S. 103).

Die Dimensionen wurden von Beher et al. (1999) in einer Metaanalyse verschiedener empirischer Forschungsarbeiten zum Thema Ehrenamt herausgearbeitet (vgl. ebd., S. 101ff). Schüll (2004) differenziert und erweitert das Schema auf zwölf Dimensionen (vgl. ebd., S. 33ff). Tabelle 2 zeigt die verschiedenen Strukturdimensionen des Phänomens „Ehrenamt“. Die einzelnen Dimensionen werden von jeweils zwei Eckpunkten oder Polen begrenzt. Das eingegrenzte Spektrum einer jeden Dimension sowie die Verknüpfungen der einzelnen Dimensionen ergeben die Begriffsbedeutung.

Als Beispiel kann hier die Begriffsdefinition der Enquete-Kommission (2002) angeführt werden (vgl. ebd., S. 40). Sie definieren den Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ als einen Terminus, der eine Vielzahl von verschiedenen Formen des Engagements umfasst, so auch, wie die Enquete-Kommission (2002) formuliert, „Formen der Gegenseitigkeit“ (ebd., S. 27). Dazu zählen Nachbarschaftshilfen, Genossenschaften und Tauschringe „(...) als eine Ökonomie, die auf gegenseitiger Hilfe und moralischen Grundsätzen beruht“ (ebd., S. 27). Anhand des bürgerschaftlichen Engagements in Tauschringen bzw. -zirkeln lässt sich die Grenzziehung der Dimension „Vergütung“ (siehe Tabelle 2) exemplarisch darstellen. Wie Heimgartner (2004) argumentiert, wird bei der Freiwilligenarbeit, ohne Erwartungen einer Gegenleistung, eine Tätigkeit verrichtet bzw. es wird auf eine gesellschaftliche Gegenleistung vertraut (vgl. ebd., S. 161). Der Tausch ist bei Heimgartner (2004) ein „Konkurrenzangebot“ zur Freiwilligenarbeit, weil eine Gegenleistung für eine Leistung erfolgt und dadurch ein „Plus auf der Habenseite“ entsteht (vgl. ebd., S. 161). Somit lässt sich feststellen, dass die Dimension „Vergütung“ des Begriffs „Bürgerschaftliches Engagement“ relativ weit gefasst ist und auch Tätigkeiten im Kontext von Tauschzirkeln miteinschließt. Es werden demnach auch Tätigkeiten miteingeschlossen, die einen persönlichen Gewinn bringen. Heimgartner (2004) klammert Tausch als Tätigkeit im Rahmen von Tauschzirkeln aus der Dimension Vergütung aus (vgl. ebd., S. 161). Im Gegensatz zum Begriff „Bürgerliches Engagement“ klammert auch der Begriff „Freiwilliges Engagement“, der im Rahmen des 1. Österreichischen Freiwilligenberichts verfasst wurde, Tätigkeiten im Kontext von Tauschzirkeln explizit aus (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 8). Das Beispiel soll illustrieren, dass Begriffsverständnisse unterschiedlich weit gefasst sind.⁶

⁶ Für dieses Beispiel sind noch andere Dimensionen von Relevanz. Eine ausführliche Analyse des Begriffs „Bürgerliches Engagement“ findet sich im Kapitel 2.1.6.

Nr.	Dimension	Pol 1	Pol 2
1	Vergütung	unbezahlte Tätigkeit	bezahlte Arbeit
2	Dauer (Kontinuität)	einmaliges oder kurzes Engagement	dauerhaftes Engagement über längeren Zeitraum
3	zeitliche Intensität	hoher zeitlicher Aufwand	geringer zeitlicher Aufwand
4	Aktivitätsgrad	passive, fördernde Mitgliedschaft	aktives, freie Zeit investierendes Engagement
5	Freiwilligkeit	selbstbestimmte Aufnahme oder Fortsetzung eines Ehrenamtes	fremdbestimmte Übertragung ehrenamtlicher Aufgaben bzw. erzwungene Fortsetzung einer Tätigkeit
6	Organisatorische Anbindung	freitätiges Engagement ohne organisatorische Anbindung	ehrenamtliche Arbeit in und für Organisationen
7	formale Legitimation	freie Mitarbeit ohne legitimierenden Beauftragungsgang	durch Wahl, Ernennung oder Berufung formal und öffentlich legitimierte Funktion (Mandat)
8	Professionalitätsgrad/ Qualifikationsvoraussetzungen	Laienarbeit i. e. S., die keine Vorkenntnisse voraussetzt	professionelle Tätigkeit, die formal anerkannte Qualifikation voraussetzt
9	Objektbezug	personenbezogene Tätigkeit	sach- oder themenbezogene Tätigkeit
10	AdressatIn/„NutznießerIn“	reine Selbsthilfe/Zeitaufwendung für sich	reine Fremdhilfe/Zeitaufwendung für andere
11	Motivorientierung	egoistische, selbstbezügliche Beweggründe	altruistische, fremdbezügliche Beweggründe
12	soziale „Reichweite“	Einsatz im sozialen Nahbereich	Einsatz für Unbekannte, Fremde oder einen nicht bestimmmbaren Adressatenkreis

Tabelle 2: Dimensionen des Phänomens „Ehrenamt“ (vgl. Schüll 2004, S. 36)

Die zwölf Dimensionen aus der Tabelle 2 werden im nächsten Abschnitt genauer beschrieben und expliziert:

- *Dimension „Vergütung“*: Diese Dimension erstreckt sich zwischen den Polen „unbezahlte Tätigkeit“ und „bezahlte Tätigkeit“. Beher et al. (1999) weisen darauf hin, dass die Grenzziehung im Spektrum zwischen unbezahlter und bezahlter Arbeit durchgängig eindeutig ist, weil durchgängig auch von Ehrenamt gesprochen wird, wenn (geringe) Aufwandsentschädigungen gezahlt werden oder indirekte finanzielle Vergünstigen wie Fortbildungsmaßnahmen gewährt werden (vgl. ebd., S. 107). Beispielsweise spezifiziert Schüll (2004) den Begriff „Ehrenamt“ genauer (vgl. ebd., S. 39). So darf nach Schüll (2004) Ehrenamt nur durch zwei Typen von Entlohnungen vergütet werden und zwar durch monetäre Erstattung nachgewiesener Auslagen und Aufwände sowie durch materielle und immaterielle Gratifikationen als Geste der Anerkennung, solange sie nicht als Lohnersatz fungieren. Andere Autoren fassen diese Dimension auch weiter, sie schließen geringe Entgelte, Taschengelder, pauschale Aufwandsentschädigungen als eine Anerkennungsform nicht aus (vgl. Enquete-Kommission 2002, S. 320).
- *Dimension „Dauer (Kontinuität)“*: Diese Dimension bezieht sich auf Regelmäßigkeit des Engagements. So erstreckt sich das Spektrum dieser Dimension einerseits von regelmäßigen, längerfristigen Formen von Engagement bis zu andererseits zeitlich begrenzten, kurzzeitigen Formen des Engagements.
- *Dimension „Zeitliche Intensität“*: Diese Dimension bezieht sich auf die zeitliche Belastung, also wie viele Zeiteinheiten innerhalb eines definierten Zeitrahmens für das freiwillige Engagement aufgewendet werden. Hier reicht das Spektrum von mehreren Stunden pro Woche, die geleistet werden, bis hin zu sporadisch ausgeübtem Engagement, welches zum Beispiel einige Tage im Jahr ausgeübt wird. Fraglich bleibt, wo die Untergrenze gesetzt wird. Die Internationale Arbeitsorganisation setzt beispielsweise keine Untergrenzen hinsichtlich der Dimension „Zeitliche Intensität“ (vgl. International Labour Organization 2011, S. 13f). Als freiwilliges Engagement gelten auch Tätigkeiten, die innerhalb eines spezifizierten Zeitrahmens (z. Bsp. innerhalb eines Tages oder eine Woche) verrichtet werden. Diese Tätigkeiten können auch weniger als eine Stunde dauern, um als freiwilliges Engagement zu gelten (vgl. International Labour Organization 2011, S. 13f).
- *Dimension „Aktivitätsgrad“*: Die Dimension „Aktivitätsgrad“ erstreckt sich zwischen den Polen „einfache Mitgliedschaft“ und „tätiges Engagement“. Die Dimension bezieht sich auf die Form des Engagements, daher, ob das Engagement darin besteht Zeiteresourcen einzubringen (aktives Engagement), oder, ob „nur“ ein passives, förderndes Engagement besteht, zum Beispiel durch Geldspenden. Wie Beher et al. (1999) ausführen, ist diese Unterscheidung relevant, wenn die

„(...) Deckungsfläche zwischen dem Personenkreis, der unentgeltlich »tätiges Engagement« leistet, und dem Kreis der zu der unentgeltlich »tätiges Engagement« leistet, und dem Kreis der zu den organisatorischen Gebilden zugehörigen Menschen (...) relativ hoch aber nicht hundertprozentig ist“ (ebd., S. 116).

Das bedeutet, überall dort, wo tätige Vereinsmitgliedschaft und eine Vereinsmitgliedschaft, die sich ausschließlich auf die Bezahlung eines Mitgliedschaftsbeitrags beschränkt, nicht ident sind, dort ist die Anwendung der Dimension „Aktivitätsgrad“ sinnvoll.

- *Dimension „Freiwilligkeit“*: Die Dimension erstreckt zwischen den Polen „Selbstbestimmung“ und „Fremdbestimmung“. Freiwilligkeit meint, dass freiwilliges Engagement nicht aufgrund einer physischen rechtlichen, moralischen oder ökonomischen Notwendigkeit und aufgrund von Zwängen ausgeübt wird. Darin findet, wie Beher et al. (1999) ausführen, ein gesellschaftlicher Wertewandel seinen Ausdruck, denn ursprünglich war das Ehrenamt eine bürgerliche Pflicht, die auf Verpflichtungsstrukturen, Auszeichnung bzw. Ehre sowie auf die Einnahme von öffentlichen rechtlichen Ämtern verweist (vgl. ebd., S. 112).⁷ Heute werden eher Tätigkeiten unter dem Begriff Ehrenamt subsumiert, die nicht der staatlicher Sphäre zuzuordnen sind. Eine Ausnahme bildet beispielsweise der Begriff „Bürgerliches Engagement“, der auch verpflichtendes Engagement wie die Teilnahme an einem Gerichtsverfahren als Schöffe miteinschließt (vgl. Enquete-Kommission 2002, S. 27).
- *Dimension „Organisatorische Anbindung“*: Das Spektrum der Dimension „Organisatorische Anbindung“ erstreckt sich zwischen den Polen „freiwilliges Engagement in Organisationen“ und „freitätiges Engagement ohne organisatorische Anbindung“. Klassischerweise findet ehrenamtliches Engagement in Organisationen wie Vereinen, Genossenschaften oder gemeinnützigen GmbHs statt. Jedoch haben sich auch Formen des Engagements etabliert (siehe auch Kapitel 2.1.5), welche nicht in Organisationen ausgeübt werden, sondern in Projekten, losen Zusammenschlüssen oder im privaten Bereich. Der Begriff „Freiwilliges Engagement“ zum Beispiel schließt formelle und informelle Freiwilligenarbeit ein (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 6). Informelle Freiwilligenarbeit ist dabei jene Tätigkeit, die ohne organisatorische Anbindung geleistet wird. Die Dimension „Organisatorische Anbindung“ ist also bei dem Begriff „Freiwilliges Engagement“ relativ weit gefasst.
- *Dimension „Formale Legitimation“*: Freiwilliges bzw. ehrenamtliches Engagement, das in Organisationen ausgeübt wird, kann anhand der Dimension „Formale Legitimation“ weiter ausdifferenziert werden. Die Dimension bezieht sich auf den Legitimationsgrad einer Tätigkeit. Beispielsweise werden in Vereinen verschiedene Positionen durch demokratische Wahlen besetzt wie der Obmann/die Obfrau oder der Kassier/die Kassierin. Sie werden durch die Vereinsmitglieder demokratisch legitimiert. Daneben gibt es ebenso freiwillige Engagierte, die sich ohne formalen Beststellungsakt engagieren, beispielsweise in der Betreuung von KlientInnen.
- *Dimension „Professionalitätsgrad/Qualifikationsvoraussetzungen“*: Diese Dimension bezieht sich auf den Grad der Qualifikation, den das freiwillige Engagement erfordert. Für Schüll (2004) etwa umfasst ehrenamtliche Arbeit das gesamte Spektrum möglicher Anspruchsniveaus und Qualifikationsvoraussetzungen (vgl. ebd., S. 46). So kann das

⁷ Sie dazu auch Kapitel 2.1.5.3.

Ehrenamt anspruchsvolle Leitungstätigkeiten großer Dachverbände beinhalten genauso wie einfache Laienhilfe.

- *Dimension „Objektbezug“*: Freiwilliges bzw. ehrenamtliches Engagement lässt sich mit Beher et al. (1999) in zwei idealtypische Formen differenzieren:

„Einerseits bilden die (hilfs-)bedürftigen Personen in direkter Weise, andererseits eine Vielzahl davon unterscheidbarer Aufgaben, Zustände oder Dinge den direkten Zielpunkt der ehrenamtlichen Aktivitäten“ (ebd., S. 114).

Bezugspunkte ehrenamtlichen Engagements können demnach Menschen sein, aber auch kulturelle oder projektbezogene Ziele. Schüll (2004) weist darauf hin, dass hier nicht die Unterscheidung zwischen Sach- und Personenbezogenheit von entscheidender Bedeutung ist, sondern das Kriterium der Fremdwohl意思 (vgl. ebd., S. 47). Sach- und themenbezogene ehrenamtliche Arbeit soll nach Schüll (2004) allgemeine Ziele verfolgen, die über eine egoistische Zielsetzung hinausreichen.

- *Dimension „AdressatIn/NutznießlerIn“*: Das Spektrum dieser Dimension wird eingegrenzt von dem Pol „Eigennutzen“ sowie dem Pol „Fremdnutzen“. Es geht um die Frage, inwieweit freiwilliges Engagement auch dem Eigennutzen dienen darf, denn, wie Schüll (2004) erklärt, ist Fremdhilfe und daher auch Fremdnutzen ein konstitutives Element von ehrenamtlichem Engagement (vgl. ebd., S. 49). Diese Feststellung basiert aber nicht auf Konsens. So schließt beispielsweise der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ der Enquete-Kommission (2002) auch Formen der Selbsthilfe mit ein (vgl. ebd., S. 27f).
- *Dimension „Motivorientierung“*: Diese Dimension stellt auf die innere Einstellung der Engagierten ab. Die Spannweite der Dimension „Motivorientierung“ erstreckt sich von dem Pol „eigennützige Motive“ hin zu dem Pol „altruistische Motive“. Unter Bezugnahme auf die These des Strukturwandels des Ehrenamtes wurde in den letzten Jahren auch ein Motivwandel der Ehrenamtlichen angenommen (vgl. Beher et al. 2000). Das heißt, es wird unter anderem davon ausgegangen, dass sich auch ein Motivwandel vollzogen hat bzw. vollzieht. Es wird vermutet, dass freiwilliges Engagement nicht nur mehr aus rein altruistischen Motiven ausgeübt wird, sondern „(...) vermehrt als ein Medium für Prozesse der Identitätssuche und Selbstfindung betrachtet [wird]“ (ebd., S. 13). Egoistische und Altruistische Motive sind nach dieser These nicht eindeutig trennbar. Dementsprechend lässt sich die Dimension nicht unbedingt zur Definition eines Begriffs heranziehen. Jedoch könnte die Dimension Motivorientierung dort eine Rolle spielen, wo freiwilliges Engagement nicht eindeutig von anderen Tätigkeitsformen unterschieden werden kann.
- *Dimension „Soziale Reichweite“*: Die soziale Reichweite bezieht sich nicht auf eine räumliche Distanz, denn wie Schüll (2004) anmerkt, garantiert räumliche Nähe keine Bekanntschaft, wie auch räumliche Distanz keine Sozialbeziehungen behindern muss (vgl. ebd., S. 56). Für freiwilliges Engagement wird hier die Bedingung aufgestellt, dass der/die AdressatIn des freiwilligen Engagements dem Engagierten nicht bekannt sein dürfen. Anders formuliert:

„Diese Bedingung, als »Außenstehende« Hilfe zu leisten, ist dann nicht erfüllt, wenn Hilfe innerhalb familiärer, freundschaftlicher oder nachbarschaftlicher Beziehungen stattfindet“ (Behr et al. 1999, S. 111).

Im 1. Österreichischen Freiwilligenbericht wird etwa das Kriterium Haushalt herangezogen, um den sozialen Nahbereich von dem anonymen oder nicht genau bestimm- baren Personenkreis zu trennen (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 9). Unschärfen entstehen dort, wo beispielweise die zu pflegenden Familienmitglieder in der Neben- wohnung leben und dort von den Angehörigen betreut werden (vgl. ebd., S. 9). Meiner Meinung nach grenzt Schüll (2004) exakter den sozialen Nahbereich von den potenzi- ellen Adressaten der Fremdhilfe ab, indem er fragt, ob zwischen potenziellen Hilfsad- ressatIn und Freiwilligen sozialmoralische Verpflichtungen existieren (vgl. ebd., S. 56). Sozialmoralische Verpflichtungen können zwar als Folge des Engagements zwischen AdressatIn und Freiwilligem entstehen, nach Schüll (2004) dürfen sie aber nicht die Ursache des Engagements sein (vgl. ebd., S. 56).

Im vorangegangenen Kapitel wurden die komplexe Struktur des Forschungsgegenstandes the- matisiert. Insgesamt lassen sich zwölf Dimensionen bestimmen, die bei einer Definition eines Begriffs zu berücksichtigen sind. Jede dieser Dimensionen lässt sich als ein Spektrum verste- hen, welches von zwei Polen begrenzt wird. Daher ist eine Definition eines Engagementbe- griffs erstens abhängig davon, welche Dimensionen für eine Definition ausgewählt werden, und zweitens, wie weit die einzelnen Dimensionen gefasst sind. Daher ergeben sich unter- schiedliche Begriffsdefinitionen, die dementsprechend auch unterschiedliche Facetten des Phänomens freiwilliges Engagement erfassen und wieder andere ausschließen. Diese Er- kenntnis ist insofern wertvoll, da idente Engagementbegriffe, die aber von verschiedenen Au- torInnen verwendet werden, nicht unbedingt die gleiche Bedeutung haben.⁸

Das vorgestellte Strukturschema wird im Anschluss verwendet, um die ausgewählten Be- griffsdefinitionen zu analysieren. Dadurch können die verschiedenen Engagementbegriffe in Relation zueinander gesetzt und Unterschiede sowie Gemeinsamkeiten aufgezeigt werden.

2.1.5 Ausgewählte Begriffsdefinitionen

In diesem Kapitel werden insgesamt vier ausgewählte Begriffe dargestellt. Heimgartner (2004) konstatiert, dass in der deutschsprachigen Literatur vor allem der Begriff „Ehrenamt“ und ähnliche Termini dominieren (vgl. ebd., S. 16). Seine Literaturanalyse ergab zudem, dass als Alternative primär Begriffe verwendet werden, die Abwandlungen des Adjektivs „freiwillig“ enthalten. Überdies werden noch Begriffe wie „Bürgerschaftliches Engagement“ und „Zivil- gesellschaftliches Engagement“ verwendet. In weiterer Folge werden die gebräuchlichsten

⁸ Als Beispiel lässt sich der Vergleich der Begriffsdefinitionen von Künemund/Schupp (2008) und Stricker (2011) anführen. Sie definieren beide den Begriff „Ehrenamt“, aber in unterschiedlichem Umfang, das soll heißen, sie verwenden verschiedene Dimensionen zur Definition ihres Begriffs und spezifizieren diese unterschiedlich (siehe Kapitel 2.1.5.3).

Begriffe „Ehrenamt“, „Freiwilligenarbeit“ und „Bürgerschaftliches Engagement“, ebenso wie der international verwendete Begriff „volunteer work“ diskutiert.

Der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ wurde durch die Enquete-Kommission (2002) erarbeitet (vgl. ebd., S. 1). Die Enquete-Kommission wurde vom Deutschen Bundestag eingesetzt und beauftragt einen Bericht zur Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements anzufertigen (vgl. ebd., S. 1). Ähnlich verhält es sich für Österreich. Hier wurde der 1. österreichische Freiwilligenbericht von dem NPO-Institut Wien im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erstellt (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 6). Die Autoren des Berichts arbeiteten den Begriff „Freiwilliges Engagement“ aus. Die internationale Arbeitsorganisation⁹ hat im Auftrag der UNO (United Nations Organization) einen Leitfaden erstellt, der eine internationale, einheitliche Datenlage über Freiwilligenarbeit schaffen soll (vgl. International Labour Organization 2011, S. 1). Sie definierten den Begriff „volunteer work“. Den ausgewählten Begriffen kommt insofern eine herausragende Rolle zu, da sie als Grundlage für nationale bzw. internationale Engagementpolitik dienen und zu erwarten ist, dass sich diese Begriffe, zumindest auf nationaler Ebene, durchsetzen werden.

Ein allumfassender Begriff ist nicht zu finden (More-Hollerweger et al. 2009, S. 2). Die unterschiedlichen Begriffe „Freiwilliges Engagement“ (siehe Kapitel 2.1.5.1), „volunteer work“ (siehe Kapitel 2.1.5.2), „Ehrenamt“ (siehe Kapitel 2.1.5.3) und „Bürgerschaftliches bzw. Zivilgesellschaftliches Engagement“ (siehe Kapitel 2.1.5.4) akzentuieren je verschiedene Sachverhalte der weitgespannten Thematik und werden, wie bereits erwähnt, auch nach weltanschaulich-politischen Überzeugungen gewählt. Deshalb werden die ausgewählten Begriffe in einem ersten Schritt dargestellt und in einem zweiten Schritt mithilfe der 12 Dimensionen (siehe Tabelle 2) analysiert, um Gemeinsamkeiten und Differenzen aufzuzeigen (siehe Kapitel 2.1.6).

2.1.5.1 Freiwilliges Engagement

Der Begriff „Freiwilliges Engagement“ setzt sich aus dem Adjektiv freiwillig und dem Substantiv Engagement zusammen. Der Begriff freiwillig ist eine Ableitungsform des Adjektivs „frei“ und hat seine Wurzeln im indogermanischen Sprachbereich (vgl. Duden Etymologie 1997, S. 204). Die Germanen machten das Wort „frei“ zum Begriff einer Rechtsordnung, der sich auf die eigene Sippe- und Stammesgenossen bezog, „(...) sie allein stehen 'frei', d.h. ‚vollberechtigt‘ in der Gemeinschaft im Gegensatz zu den fremdbürtigen Unfreien (...)“ (ebd., S. 204). Die Bedeutung des Begriffs veränderte sich über die Zeit und der Gedanke der äußeren politischen wie der inneren seelischen Freiheit manifestierte sich. Das Adjektiv „frei“ wird seither im Sinne von nicht gebunden, unbelastet, unabhängig, nicht beengt oder bedeckt verwendet (vgl. ebd., S. 204).

⁹ Für die die Bezeichnung „International Labour Organization“ wird in weiterer Folge, wo es angebracht erscheint, die Abkürzung „ILO“ verwendet.

Engagement stammt aus dem Französischen und bezeichnet ursprünglich einen Anstellungsvertrag eines Künstlers; Bindung oder Einsatz (vgl. ebd., S. 156). Das Verb engagieren wurde im 17. bzw. 18. Jahrhundert aus dem französischen „engager“ entlehnt. Darunter wird heute folgendes verstanden: verpflichten, unter Vertrag nehmen (besonders von Künstlern), (eine Dame) zum Tanz auffordern und sich leidenschaftlich für etwas einsetzen (vgl. ebd., S. 156). Freiwilliges Engagement bedeutet also im eigentlichen Wortsinn sich aus freiem Willen für etwas leidenschaftlich einzusetzen.

In Anlehnung an den 1. österreichischen Freiwilligenbericht wird in der bundesweiten Bevölkerungsbefragung 2013, zum Thema freiwilliges Engagement in Österreich, der Begriff freiwilliges Engagement wie folgt definiert:

„Freiwilligenarbeit wird definiert als Leistung, die freiwillig (also aus freien Stücken, ohne Druck und Zwang) und ohne Bezahlung für Personen *außerhalb des eigenen Haushaltes* erbracht wird. Sie lässt sich in zwei große Bereiche trennen: In formelle Freiwilligenarbeit in Vereinen, Institutionen bzw. Organisationen (die sogenannte ehrenamtliche Tätigkeit) und in informelle Freiwilligenarbeit im privaten Bereich (Nachbarschaftshilfe)“ (Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 8).

Im 1. österreichischen Freiwilligenbericht wird Freiwilligenarbeit noch weiter expliziert, indem sie von anderen Tätigkeitsformen abgegrenzt wird. Hier wird Freiwilligenarbeit von bezahlter Arbeit, von Haus- und Familienarbeit, von konsumtiven Freizeitaktivitäten (Hobbys) und von gesetzlich verpflichtenden Formen von Arbeit abgegrenzt (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 7ff). Die vierfache Abgrenzung wird in folgendem Abschnitt erörtert:

- *Abgrenzung zu bezahlter Arbeit*

Das stärkste Abgrenzungskriterium zur Erwerbsarbeit ist die prinzipielle Unentgeltlichkeit des freiwilligen Engagements. In einigen Fällen ist die Abgrenzung mithilfe dieses Kriteriums aber schwierig, wenn etwa Taschengeld oder Pauschalen ausbezahlt werden, die die Höhe der Sachausgaben überschreiten (vgl. ebd., S. 7). Freiwilliges Engagement ist im Regelfall auch nicht in das Sozialversicherungssystem eingebunden. Im 1. österreichischen Freiwilligenbericht werden noch weitere Fälle angeführt, die in einem Graubereich liegen und für die Abgrenzung nicht so einfach möglich ist. Konkret werden etwa das freiwillige Sozialjahr und das freiwillige Umweltschutzjahr als Beispiele angeführt, bei denen die Freiwilligen vollversichert sind und ein Taschengeld erhalten (vgl. ebd., S. 7). Hier stellt sich die Frage, ob freiwilliges Engagement vorliegt oder nicht. Klarer ist die Abgrenzung zum Begriff „Schwarzarbeit“ möglich. Schwarzarbeit wird in der Regel entgeltlich verrichtet, demnach handelt es sich um eine bezahlte Tätigkeit. Schwarzarbeit kann somit nicht zum freiwilligen Engagement gezählt werden (vgl. Heimgartner 2004, S. 22). Auch bei Tauschtätigkeiten ist die Abgrenzung relativ einfach möglich, denn man erhält hier ebenfalls einen Gegenwert für die Leistung (vgl. ebd., S. 166).

- *Abgrenzung zu Hausarbeit*

Abgrenzen lässt sich Freiwilligenarbeit auch von Familien- und Hausarbeit, denn

„(...) durch die familiäre Bindung folgt Haus- und Familienarbeit anderen Logiken als freiwilliges Engagement, weshalb eine getrennte Betrachtung sinnvoll erscheint“ (More-Hollerweger et al. 2009, S. 8).

Als entscheidendes Abgrenzungskriterium, welches Familien- und Hausarbeit von Freiwilligenarbeit trennt, wird der „Haushalt“ herangezogen. Dies wird mit einer relativ guten empirischen Abgrenzbarkeit begründet (vgl. ebd., S. 8). Wie More-Hollerweger et al. (2009) selbst anführen, ergeben sich durch die Wahl des Abgrenzungskriteriums „Haushalt“ jedoch auch Unklarheiten. Es ist zum Beispiel unklar, ob das Pflegen von Angehörigen außerhalb des eigenen Haushalts, etwa in der Nachbarwohnung, zur Freiwilligenarbeit zählt oder zur Familienarbeit (vgl. ebd., S. 9). Diese Unschärfen werden ebenso von Heimgartner/Anastasiadis (2011) kritisiert (vgl. ebd., S. 187).

- *Abgrenzung zu Freizeitaktivitäten*

Ein weiteres zentrales Abgrenzungskriterium von freiwilligem Engagement zu anderen Aktivitäten ist die „Produktivität“. Freiwilliges Engagement wird als Arbeitsleistung betrachtet (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 9). Damit wird freiwilliges Engagement von konsumtiven Freizeitaktivitäten abgegrenzt. Diese produktive Aktivität muss zudem einen Fremdbezug besitzen, um als freiwilliges Engagement zu gelten. Hier ergeben sich wieder Unschärfen, nämlich dort, wo nicht eindeutig feststellbar ist, ob eine produktive Aktivität einen Fremdbezug besitzt, oder dort, wo eine Vermengung von Fremd- oder Eigenbezug vorliegt (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 8; Heimgartner/Anastasiadis 2011, S. 187). In der Literatur wird hier als Beispiel die Mitgliedschaft in einem Chor angeführt (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 9). Hier ist es nicht klar, welche Motivation die einzelnen Mitglieder antreibt. So kann das persönliche Vergnügen im Vordergrund stehen oder die Motivation etwas für das Gemeinwohl beizutragen. Unklarheiten bezüglich des Fremd- und Eigenbezuges werden auch bei Selbsthilfegruppen festgestellt (vgl. ebd., S. 9).

- *Abgrenzung zu gesetzlich verpflichtenden Arbeiten*

Freiwilliges Engagement wird noch von verpflichteten Tätigkeiten abgegrenzt. Als Beispiele werden hier Zivildienst und unbezahlte Praktika angeführt (vgl. ebd., S. 10).

Nicht berücksichtigt wird in der Definition des Freiwilligenberichts die Motivlage (vgl. ebd., S. 10). Auszugehen ist davon, dass Freiwillige durch ein Bündel von Motiven angetrieben werden, die sowohl altruistischer als auch egoistischer Natur sein können (vgl. Olk 2011, S. 707). Dennoch könnte die Dimension „Motivlage“ (siehe Tabelle 2) bei Einzelfällen herangezogen werden und zwar dort, wo Unklarheiten über den Status einer Tätigkeit bestehen, wenn etwa der Fremd- oder Selbstbezug einer Tätigkeit nicht eindeutig ermittelbar ist.

Festzuhalten ist, dass die beiden Bevölkerungsbefragungen 2006 und 2012 auf die Begriffsdefinition abstellen wie auch der 1. Österreichischen Freiwilligenbericht (vgl. Institut für empirische Sozialforschung 2013; Bundesanstalt für Statistik Österreich 2008; More-Hollerweger et al. 2009). Das könnte als Zeichen gedeutet werden, dass sich in Österreich eine einheitliche Begriffsverwendung durchsetzt.

Im nächsten Kapitel wird der internationale Begriff „volunteer work“ diskutiert, der starke Ähnlichkeiten mit dem Begriff „Freiwilliges Engagement“ aufweist.

2.1.5.2 Volunteer work

In diesem Kapitel wird der englische Begriff „volunteer work“ diskutiert, wie er durch die internationale Arbeiterorganisation definiert wird (vgl. International Labour Organization 2011, S. 13). Der Begriff „volunteer work“ wird international von verschiedenen Organisationen verwendet und unterschiedlich definiert. Eine Analyse der verschiedenen Definitionen, die international verwendet werden, findet sich bei More-Hollerweger et al. (2009) (vgl. ebd., S. 11f). Den analysierten Begriffen sind drei zentrale Merkmale gemein. Sie verbindet die Forderung nach Gemeinwohlorientierung, Freiwilligkeit und Unentgeltlichkeit. Ein weiterer Begriff, der innerhalb der Kommunikation der Europäischen Union verwendet wird, ist der Begriff „volunteering“ (vgl. ebd., S. 3). Volunteering wird mit dem Terminus „Freiwilligentätigkeit“ übersetzt.

Der Begriff „volunteer work“ lässt sich mit dem deutschen Begriff Freiwilligenarbeit übersetzen (vgl. ebd., S. 3). Die Übersetzung ist nach More-Hollerweger et al. (2009) aber nicht unproblematisch. Sie führen an, dass auch bezahlte Arbeit in der Regel keine Zwangsarbeit darstellt und daher auch Erwerbsarbeit als Freiwilligenarbeit bezeichnet werden kann. Badelt/Hollerweger (2007) gehen sogar soweit, dass sie den englischen Terminus „volunteer work“ mit dem Begriff „Ehrenamtliche Arbeit“ übersetzen, um solchen Zweideutigkeiten zu entgehen (vgl. ebd., S. 503). Hier lässt sich das Argument entgegensetzen, dass Erwerbsarbeit auch aufgrund von ökonomischen Zwängen ausgeübt wird und nicht aufgrund einer freien Willensentscheidung. Als extremes Beispiel sei hier die moderne Sklaverei in vielen ärmeren Regionen dieser Welt angeführt, wo ArbeiterInnen für einen Hungerlohn arbeiten, zwar freiwillig, aber doch unter Zwang, da sich ihnen sonst keine Möglichkeit bietet, um anderweitig ein wenig Geld zu verdienen. Die Handlungsmöglichkeiten sind aufgrund von Sachzwängen eingeschränkt. Trotz des vorgebrachten Einwands wird in den folgenden Ausführungen „volunteer work“ als Freiwilligenarbeit übersetzt.

Die internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization, kurz ILO) hat in Zusammenarbeit mit dem United Nations Volunteers Programm (kurz UNV) einen Leitfaden für Erhebungen erstellt, der eine systematische und länderübergreifende vergleichbare Datengrundlage zu freiwilligem Engagement schaffen will. Sie definieren ihre Ziele folgendermaßen:

„The objective is to make available comparative cross-national data on a significant form of work which is growing in importance but is often ignored or rarely captured in traditional economic statistics. Doing so will help to fulfil the United Nations Secretary General’s recommendations in his follow-up to the implementation of the International Year of Volunteers report (...)“ (International Labour Organization 2011, S. i).

Der Leitfaden orientiert dich dabei an folgenden Schlüsselkriterien: länderübergreifende Vergleichbarkeit (comparability), Machbarkeit (feasibility), Kosteneffizienz (cost-effectiveness),

Effizienz (efficiency) und Reliabilität (reliability) (vgl. ebd., S. 8).

Im Zuge der Erstellung des Leitfadens wurde auch der Begriff „volunteer work“ definiert. Die internationale Arbeitsorganisation versteht unter Freiwilligenarbeit eine unbezahlte, freiwillige Arbeit, die innerhalb und außerhalb von Organisationen stattfinden kann.

„Unpaid non-compulsory work, that individuals give without pay to activities performed either through an organization or directly for others outside their own household“ (ebd., S. 13).

Die Definition enthält einige Charakterisierungen und Abgrenzungen, auf die hier genauer eingegangen wird:

- *Arbeit als Leitbegriff*: Der Begriff der ILO beinhaltet den Terminus Arbeit (work). Unter Arbeit wird eine Aktivität verstanden, die etwas hervorbringt, das für andere Personen einen Wert hat. „This means that it involves activities that produce goods and/or services which contribute something of potential value to its recipients“ (ebd., S. 13). Die Arbeit hat einen „output“, es wird eine Ware erzeugt oder eine Dienstleistung erbracht, die unter den Index des Systems der United Nations System of National Accounts¹⁰ fällt. Dabei darf die freiwillige Arbeit aber nicht ausschließlich dem Arbeiter/der Arbeiterin zu Gute kommen oder einer anderen Person im eigenen Haushalt.

„This means that the activity is not done solely for the benefit or enjoyment of the person doing the activity or of a member of that person’s household“ (ebd., S. 13).

Ein ausschließlicher Fremdbezug ist, wie das Zitat deutlich macht, nicht gefordert, um eine Aktivität als Freiwilligenarbeit zu qualifizieren.

- *Abgrenzung hinsichtlich der zeitlichen Dimension*: Die Definition der ILO setzt keine Grenzen hinsichtlich der Dauer. Die Freiwilligen müssen nur innerhalb eines spezifizierten Zeitrahmens (z. Bsp.: einen Tag oder eine Woche) freiwillige Arbeit verrichten. Sie kann auch weniger als eine Stunde dauern.

„Thus, as long as the volunteer activity qualifies as work as opposed to leisure, it may still be considered volunteer work even if conducted for less than one hour during a specified reference period“ (ebd., S. 13f).

In Bezug auf die Dimension „Dauer/Kontinuität“ (siehe Tabelle 2) werden keine weiteren Abgrenzungen gemacht.

- *Vergütung*: Der Begriff der ILO beinhaltet den Grundsatz der Unentgeltlichkeit. „Volunteer work by definition is work without pay or compensation, in cash or in kind“ (ebd., S. 14). Es werden jedoch einige Ausnahmen angeführt, bei denen eine Bezahlung in Frage kommt (vgl. ebd., S. 14). So würde beispielsweise das Verteilen von symbolischen Geschenken an Freiwillige den Grundsatz der Unentgeltlichkeit noch nicht in

¹⁰ System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Vereinten Nationen ist eine internationale Norm zur Erstellung von volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (nähere Informationen unter <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/sna.asp>).

Frage stellen. Jedenfalls darf der Wert der Geschenke aber nicht den Wert einer marktäquivalenten Entlohnung übersteigen. Die Autoren weisen auf das Problem hin, dass Löhne je nach Land unterschiedlich ausfallen können und deshalb der Maßstab der marktäquivalenten Entlohnung relativ ist. Deshalb schlagen sie eine lokale Anpassung der Wertobergrenze von Vergütungen vor (vgl. ebd., S. 14). Auch ist nach der Definition der ILO die Rückerstattung von Reisekosten und Spesen wie Sachausgaben, Essen und Transporte möglich, wenn ihr Wert nicht dem einer lokalen, marktäquivalenten Entlohnung entspricht. Stipendien fallen ebenso unter diese Regelung. Auch Vergütungen nicht monetärer Art fallen unter die Definition der ILO. Es werden explizit Vergütungen erwähnt, welche dem sozialen und kulturellen Kapital zuzurechnen sind, wie Fähigkeiten, soziale Kontakte, eventuelle Arbeitsangebote etc. (vgl. ebd., S. 14).

- *Freiwilligkeit*: Freiwilligenarbeit ist nach der Definition der ILO verpflichtend. „Volunteer activity must involve a significant element of choice“ (ebd., S. 14). Unter Freiwilligenarbeit fallen nicht Praktika, unbezahlte Ausbildungen und ähnliches. Außerdem wird als untere Altersgrenze für die Erfassung von Freiwilligenarbeit 15 Jahre angegeben (vgl. ebd., S. 14).
- *Organisatorische Anbindung*: Die Definition umfasst informelle und formelle Freiwilligenarbeit.

„It embraces both ‘direct’ volunteering, i.e., volunteer activities engaged in directly for other households, and ‘organization-based’ volunteering, i.e., volunteering done for or through nonprofit institutions or other types of organizations“ (ebd., S. 15).

Dabei spielt keine Rolle, in welcher Organisation freiwillige Arbeit geleistet wird. Freiwilligenarbeit kann etwa in NPOs, Regierungsorganisationen oder privaten Unternehmen geleistet werden (vgl. ebd., S. 16).

- *Abgrenzung von Familien- und Hausarbeit*: Freiwillige Arbeit lässt sich von Familien- und Hausarbeit abgrenzen. „It does not embrace work done without pay for members of the volunteer’s own household“ (ebd., S. 15). Die Definition der ILO verwendet wie die Definition, die im Rahmen des 1. Freiwilligenberichts erarbeitet wurde, den Haushalt als Abgrenzungskriterium und nicht die Familie (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 8f). Schwierigkeiten werden in der Abgrenzung zur Familienarbeit in einigen Spezialfällen gesehen, wie zum Beispiel bei der Pflegeelternschaft (vgl. International Labour Organization 2011, S. 16). So kann nach der Definition der ILO Pflegeelternschaft als Freiwilligenarbeit angesehen werden, wenn es eine kurzzeitige Aktivität ist, die nur einige Tage oder einige Wochen andauert. Zudem muss geklärt sein, dass die Elternschaft kein dauerhafter Zustand ist und somit das Kind kein Teil des Haushaltes der Pflegeeltern ist. Der Erhalt einer Aufwandsentschädigung darf überdies die Kosten der Pflegeelternschaft nicht decken bzw. muss unter dem Wert liegen, den diese Arbeit ansonsten kosten würde. Sind diese Kriterien nicht erfüllt, dann kann nicht von Freiwilligenarbeit nach der Definition der ILO gesprochen werden. Sie formulieren das so:

„Where a child’s care is long-term, however, the child becomes a member of the

household, thus placing the foster-parenting outside the scope of volunteer work“ (ebd., S. 16).

Problematisch wird aber die Tatsache gesehen, dass sich der Zeitaufwand für die Erziehung des Pflegekindes im Regelfall nur schwer vom Zeitaufwand für Hausarbeit trennen lässt.

- Objektbezug: Freiwillige Arbeit lässt sich nicht auf eine bestimmte Gruppe von Nutznießern einschränken.

„Volunteer work can be conducted to benefit an assortment of organizations and causes, including people, the environment, animals, the wider community, etc.“ (ebd., S. 16).

Freiwilligenarbeit ist hinsichtlich der Dimension „Objektbezug“ also relativ weit gefasst.

Im folgenden Abschnitt werden die Unterschiede und Gemeinsamkeiten des Begriffs „volunteer work“ zum verwandten Begriff „Freiwilliges Engagement“ aufgezeigt. Der Arbeitsbegriff der ILO fokussiert auf das Produkt der Arbeit bzw. auf das produktive Tätigsein, wohingegen Engagement eher auf eine (affektive) Bindung oder Beziehung zur Tätigkeit verweist. Das Abgrenzungskriterium „Haushalt“ wird bei der Definition von freiwilligem Engagement verwendet, wie auch bei der Definition von Freiwilligenarbeit der ILO. Hinsichtlich der zeitlichen Intensität umfasst der Begriff der ILO freiwillige Arbeit im Minutenbereich. Diese Dimension wird bei der Definition des 1. Österreichischen Freiwilligenberichts nicht angeführt. Jedoch wird in der bundesweiten Bevölkerungsbefragung 2012, die auf den Begriff „Freiwilliges Engagement“ abstellt, nur Engagement erfasst, das mehr als eine Stunde andauert (vgl. Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 36).

Die Dimension „Vergütung“ (siehe Tabelle 2) ist bei der Definition der ILO weiter gefasst als bei der Definition des Freiwilligenberichts. Zwar sind bei beiden Begriffsdefinitionen Aufwandsentschädigungen wie Reisekostenvergütungen, Spesengelder, Fortbildungsangebote usw. möglich und vorgesehen, jedoch ist die Dimension „Vergütung“ bei der ILO-Definition insgesamt weiter gefasst, als bei der Definition des 1. österreichischen Freiwilligenberichts (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 8; International Labour Organization, 2011, S. 14). So schließt die Begriffsdefinition des Begriffs „Freiwilligenarbeit“ im Gegensatz zu der Definition des Begriffs „Freiwilliges Engagement“ Stipendien oder Sachgeschenke ein, wenn diese nicht den marktäquivalenten Wert der erbrachten Leistung übersteigen. Dabei ergibt sich die Schwierigkeit der Vergleichbarkeit zwischen den Ländern, da die Kaufkraft in den Ländern unterschiedlich hoch ist. Daher sind die Grenzen der Dimension „Vergütung“ relativ und abhängig von den lokalen wirtschaftlichen Bedingungen.

2.1.5.3 Ehrenamt

Die Wurzeln des Ehrenamts lassen sich bis ins 19. Jahrhundert zurückverfolgen (vgl. Enquete-Kommission 2002, S. 32).¹¹ Im Zuge von Reformen entstanden in Preußen selbstverwaltete Kommunen, in denen sich das aufstrebende Bürgertum über das Ehrenamt einbrachte. Durch das Engagement konnte man mit gesellschaftlicher Anerkennung rechnen bzw. mit Ehre¹², „(...) eine besondere Form der Auszeichnung jenseits des beruflichen Ansehens oder der Wertschätzung im privaten Kreis“ (ebd., S. 32). Es ist darauf hinzuweisen, dass das Ehrenamt im damaligen Preußen nicht freiwillig ausgeführt worden ist, sondern aufgrund der damaligen rechtlichen Rahmenbedingungen verpflichtend war. „Auf diesen Rechtsgrundlagen war das bürgerliche Ehrenamt so verpflichtend wie die Steuerzahlung“ (Hammerschmidt/Tennstedt 2012, S. 76).

Interessante Einblicke in die historischen Wurzeln des Ehrenamts gewährt ein Eintrag in der Encyclopädie der Wissenschaften und Künste von 1838:

“Ehrenamt nennt man jetzt ein solches Amt vorzugsweise darum, weil es von den Emolumenten öffentlicher Ämter nichts, als die mit jedem öffentlichen Amte verbundene Würde – Ehre dem Verwalter desselben gibt. Ehrenamt ist also nicht vorzugsweise ein Amt, welches mit Ehre verbunden ist: denn jedes Amt, besonders jedes öffentliche Amt hat eine gewisse äußere Ehre und Würde; es ist dies der Charakter jedes Amtes. Nicht aber darf man dabei an die vorzügliche Ehre denken, die ein Ehrenposten gewährt. Denn im Gegenteile pflegen die Verwalter der Ehrenämter, der unbesoldeten Ämter, gewöhnlich von den besoldeten Beamten, als unter ihnen liegend angesehen zu werden, und dies ist ganz natürlich. Denn erstlich muß, wer eine besondere Ehre durch eine Handlung, durch ein Geschäft, durch eine Aufopferung, wie hier die Aufopferung eigenen Verdienstes und seiner Kräfte für seine Mitbürger, erlangen will, diesen sich freiwillig unterziehen. Die Ehrenämter aber sind, nach unserer Verfassung, bürgerliche Lasten, denen man sich unterziehen muss, man mag wollen oder nicht, in deren Ablehnung in den Fällen, wo die Gesetze diese nicht billigen, sogar öffentliche Strafen stehen“ (Ersch/Gruber 1838, S. 426)

Das Zitat belegt den verpflichtenden Charakter des damaligen Ehrenamts. Das Ehrenamt wurde als gesetzlich verpflichtende bürgerliche Last wahrgenommen. Ehrenamtliche Tätigkeiten waren also ursprünglich nicht freiwillig ausgeübte Tätigkeiten, sondern ein von staatlicher Seite verordneter Dienst für das Gemeinwohl.

Neuere Begriffsbestimmungen von Ehrenamt haben die Komponente „Freiwilligkeit“ in die Begrifflichkeit implementiert. Künemund/Schupp (2008) definieren ehrenamtliche Tätigkeit wie folgt:

¹¹ Literatur über die historische Entstehung des Ehrenamts in Österreich ist nur marginal vorhanden. Deshalb beschränkt sich die Anmerkung über die historische Konstituierung des Ehrenamts auf Literatur, die sich auf Deutschland bezieht.

¹² Der Begriff Ehre wird nicht unkritisch gesehen. Eine kritische Auseinandersetzung findet sich bei Heimgartner (2004) (vgl. ebd. S. 16f).

„Unter ehrenamtlicher Tätigkeit wird gewöhnlich freiwillige, nicht auf Entgelt ausgerichtete Betätigung im Rahmen von Institutionen und Vereinigungen verstanden. Führende und verwaltende Tätigkeiten werden dabei oftmals als politisches Ehrenamt, helfende Tätigkeiten als soziales Ehrenamt bezeichnet“ (Künemund/Schupp 2008, S. 145).

Künemund/Schupp (2008) unterscheiden zwischen politischem und sozialem Ehrenamt. Dabei ist das politische Ehrenamt organisational gerahmt und Ehre als gesellschaftliches Ansehen wird dabei den Beteiligten, meist Männern, zuteil. Das soziale Ehrenamt hingegen wird nach Künemund/Schupp (2008) häufiger von Frauen geleistet und die Tätigkeit bezieht sich auf die Unterstützung und Betreuung von Hilfebedürftigen (vgl. ebd., S. 146).¹³

Künemund/Schupp (2008) heben in ihrer Begriffsbestimmung hervor, dass das Ehrenamt, zumindest das politische Ehrenamt, in einer Organisation stattfindet. Auch die Enquete-Kommission (2002) bezeichnet mit dem Begriff Ehrenamt eher Formen von Engagement, die organisational gerahmt sind:

„Im breiten Feld möglicher Formen von Engagement bezeichnet das Ehrenamt stärker formalisierte, in Regeln eingebundene und dauerhafte Formen des Engagements. In seiner Verlässlichkeit ist das Ehrenamt in vielen Engagementfeldern ein Stabilisierungsfaktor“ (ebd., S. 32).

An das Verständnis der Enquete-Kommission knüpft die Definition des Begriffs „Ehrenamt“ von Stricker (2011) an (vgl. ebd., S. 163ff). Er sieht das Ehrenamt als Teil des bürgerschaftlichen Engagements und als klassische, geschichtlich gewachsene Form von gemeinwohlorientierten Tätigkeiten. Weiters definiert Stricker (2011), wie Künemund/Schupp (2008) und die Enquete-Kommission (2002), dass das Ehrenamt in strukturierten Organisationsformen unentgeltlich erbracht wird und im öffentlichen Raum stattfindet. Dabei unterscheidet er hinsichtlich der Tätigkeiten, die im Rahmen einer Organisation oder Institution übernommen werden, und direkten Hilfeleistungen, Betreuung und Anleitung anderer Menschen (vgl. Stricker 2011, S. 163).

Stricker (2011) definiert den Begriff Ehrenamt genauer durch folgende Charakterisierungen bzw. Abgrenzungen:¹⁴

- *Gemeinwohlorientierung*: Unter Gemeinwohlorientierung versteht Stricker (2011) die Aktivitäten der BürgerInnen, die darauf ausgerichtet sind, eine Steigerung des gesellschaftlichen Wohlergehens zu bewirken. Diese Aktivitäten werden in Organisationen erbracht, in denen ohne Gewinnerzielungsabsichten gesellschaftliche Ziele verfolgt werden (vgl. ebd., S. 164).

¹³ Künemund/Schupp (2008) gehen bei ihren Ausführungen nicht näher auf die Differenzierung nach der Kategorie Geschlecht ein. Kritische Thesen, die die Differenz in Bezug auf Beteiligungshäufigkeit und der Beteiligungsform zwischen den Geschlechtern erklären, findet sich bei Neumayer/More-Hollerweger (2009) (vgl. ebd., S. 90f).

¹⁴ Stricker (2011) greift dabei auf die Arbeit von Beher et al. zurück (1999), die in einer Metanalyse von verschiedenen Studien zu ehrenamtlichem Engagement die verschiedenen Begriffsdimensionen herausgearbeitet haben (siehe auch Kapitel 2.1.4).

- *Sach- und Personenbezug*: Unter Sachbezug werden Tätigkeiten verstanden, bei der die ehrenamtliche Tätigkeit keinen direkten Personenbezug, aber einen Gemeinwohlbezug besitzt. Stricker (2011) nennt als Beispiel die Tätigkeiten einer Aktivistin in einer Umweltschutzorganisation (vgl. ebd., S. 165). Bei personenbezogenen Tätigkeiten wirken Engagierte und EmpfängerInnen bei der Leistung mit. Als Beispiel wird hier das Training einer Kinderfußballmannschaft angeführt. Die ehrenamtliche Tätigkeit des Trainers bezieht sich dabei auf konkrete Personen, die bei der Tätigkeit selbst wieder mitwirken (vgl. ebd., S. 164).
- *Abgrenzung zur Erwerbsarbeit*: Ehrenamtliches Engagement wird ohne monetäre und sachliche Vergütung erbracht. Stricker (2011) räumt ein, dass das Kriterium umstritten ist, da in der Praxis häufig Reisekosten, Auslagen, etc. erstattet werden. Das Problem liegt für Stricker (2011) in der Vermischung von ehrenamtlichen und erwerbsmäßigen Tätigkeiten (vgl. ebd., S. 165). Ein weiteres Problem ergibt sich, wenn man sogenannte Zwischenformen von Ehrenamt und Erwerbsarbeit betrachtet, also, „(...) wenn Arbeitsleistung zwar bezahlt wird, die Bezahlung jedoch deutlich geringer ist als eine marktmäßige Entlohnung“ (Badelt/Hollerweger 2007, S. 504). Nach Badelt/Hollerweger (2007) kommen solche Zwischenformen immer häufiger vor, nicht zuletzt wegen eines sich wandelnden Arbeitsbegriffs (vgl. ebd., S. 504).
- *Regelmäßigkeit*: Diese Dimension des Begriffs bezieht sich auf eine gewisse Verbindlichkeit und Regelmäßigkeit der ehrenamtlichen Tätigkeit. Für Stricker (2011) wird ehrenamtliches Engagement täglich, wöchentlich oder mehrmals monatlich erbracht (vgl. ebd., S. 167).
- *Fremdhilfe*: Dieses Kriterium bzw. diese Dimension bezieht sich auf den Grad des Selbst- bzw. Fremdbezugs von ehrenamtlicher Tätigkeit. Stricker (2011) definiert die Grenzen dieser Dimension wie folgt:

„Ehrenamtliche im Sinne dieses Merkmals sind nur Personen, die außerhalb ihres familiären Umfeldes, ihres Freundes- und Bekanntenkreises für ursprünglich Fremde tätig werden“ (ebd., S. 167).

Auch der Begriff Selbsthilfe wird hier noch vom Begriff des Ehrenamtes abgegrenzt.

- *Legitimation*: Nach der Definition Strickers (2011) sind Ehrenamtliche grundsätzlich in eine Organisation eingebunden (vgl. ebd., S. 167). Hier lässt sich zwischen formal legitimierten Funktionen und nicht formal legitimierten Funktionen unterscheiden. Die formale Legitimation einer Funktion wird durch einen formellen Akt erteilt, zum Beispiel durch die Wahl zum Vorsitzenden eines Vereins. Verbunden damit sind eine feste Position im Organisationsgefüge und entsprechende Führungskompetenzen. Demgegenüber stehen nicht formal legitimierte Funktionen. Das sind Positionen in einem Verein, die konkrete Aufgaben im operativen Bereich ausführen (vgl. ebd., S. 167f). Der Begriff Ehrenamt umfasst also sowohl formal legitimierte als auch nicht formal legitimierte Funktionen.¹⁵

¹⁵ Badelt/More-Hollerweger (2007) erwähnen auch, dass der Begriff des Ehrenamtes nicht nur nebenberufliche Tätigkeiten miteinschließt, sondern auch Tätigkeiten, die, vom Ressourcenaufwand betrachtet, mit einer

- *Qualifikation*: Ehrenamtliche Tätigkeiten können nach Stricker (2011) mit einer Qualifikation, aber ebenso ohne eine Qualifikation ausgeübt werden (vgl. ebd., S. 167). Badelt/Hollerweger (2007) betonen aber, dass ehrenamtliche Arbeit nicht mit Laienarbeit gleichzusetzen ist, denn in manchen Fällen wird ehrenamtliche Tätigkeit von Professionellen erbracht (vgl. ebd., S. 505).
- *Freiwilligkeit, staatliche Unabhängigkeit, Eigeninitiative*: Freiwilligkeit, aber auch staatliche Unabhängigkeit werden als essentielle Bestandteile des Ehrenamts gesehen.

„Freiwilligkeit, Eigeninitiative und Unabhängigkeit vom staatlichen Apparat entsprechen dem Grundverständnis des bürgerschaftlichem Engagement und somit auch dem des Ehrenamtes“ (Stricker 2011, S. 169).

Kritisch merkt Stricker (2011) an, dass bei Übernahme hoheitlicher Ämter, beispielsweise wenn Personen als WahlhelferInnen tätig sind, die staatliche Unabhängigkeit nicht gegeben ist, obwohl solche Tätigkeiten gemeinhin als ehrenamtliche Tätigkeit bezeichnet werden (vgl. ebd., S. 169).

Dem sehr komplexen Ehrenamtsbegriff von Stricker (2011) lässt sich der Begriff von Schüll (2004) zur Seite stellen. Er greift ebenso wie Stricker (2011) auf die Arbeiten von Beher et al. (1999) zurück und erweitert die 10 Dimensionen bzw. differenziert sie weiter aus. Schüll (2004) analysiert das Phänomen Ehrenamt anhand von 12 Dimensionen (vgl. ebd., S. 36ff). Die Analyse bringt Schüll (2004) zu folgender Definition:

„Von ‚Ehrenamt‘ (bzw. ‚ehrenamtlicher Tätigkeit‘ oder ‚ehrenamtlicher Arbeit‘) soll dann und nur dann gesprochen werden, wenn jemand freiwillig, jenseits familiärer verwandtschaftlicher, freundschaftlicher, nachbarschaftlicher oder lokalgemeinschaftlicher Solidarverpflichtungen, einen Teil seiner (Frei-)Zeit über einen gewissen Zeitraum hinweg für eine fremdwohlerzeugende Tätigkeit zur Verfügung stellt, die im Rahmen einer zumindest lose organisierten Aggregationsform ausgeübt wird und bei der hinsichtlich möglicher Rückerstattungen weder die eigentliche Arbeitsleistung entlohnt wird noch strenge Reziprozität unter Gleichbetroffenen vorliegen darf“ (Schüll 2004, S. 57).

Die vorgestellte Definition ist ähnlich wie die von Stricker (2011) sehr ausgefeilt. Die verschiedenen Begriffsdefinitionen von Ehrenamt stimmen dahingehend überein, dass sie auf eine organisationale Anbindung verweisen. Im Gegensatz dazu schließen die Begriffe „Freiwilliges Engagement“ und „volunteer work“ auch informelle Formen von gemeinwohlorientierten Aktivitäten ein.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Begriff „Ehrenamt“ eine lange Tradition vorzuweisen hat, die eng verknüpft ist mit dem Bürgertum des 19. Jahrhunderts. Der Begriff unterliegt einem Bedeutungswandel. Ursprünglich war das Ehrenamt ein Teil der bürgerlichen Pflichten, wie aus dem Eintrag der Encyclopädie der Wissenschaften und Künste von 1838

hauptberuflichen Tätigkeit gleichzusetzen sind (vgl. ebd., S. 506). Der Begriff umfasst solche Tätigkeiten aber nur, wenn die wirtschaftliche Absicherung durch andere Quellen gedeckt ist. Als Beispiel kann hier ein hoch engagierter Pensionist angeführt werden, der finanziell durch die Rente abgesichert ist und einen Großteil seiner freien Zeit für Vereinsaktivitäten verwendet (vgl. ebd., S. 506).

ersichtlich wird. Das damalige Verständnis von Ehrenamt beinhaltet also nicht das Kriterium der Freiwilligkeit. In den vorgestellten neueren Begriffsdefinitionen ist dieses Kriterium aber implementiert. Die Definitionen von Stricker (2011), Schüll (2004) und Künemund/Schupp (2008) decken sich hinsichtlich des Kriteriums der Gemeinnützigkeit. Eine weitere Gemeinsamkeit der vorgestellten Begriffe ist, dass das Ehrenamt überwiegend in Organisationen stattfindet. Damit bezieht sich das Ehrenamt eher auf klassische Formen von freiwilligem Engagement, die in Vereinen oder sonstigen Organisationen stattfinden. Hier lässt sich, wie bereits erwähnt, auch ein Unterscheidungsmerkmal zum Begriff „Freiwilliges Engagement“ ausmachen. Freiwilliges Engagement umfasst auch informelle Formen des Engagements, die auf privater Basis erbracht werden.¹⁶ Die Begriffsdefinitionen von Stricker (2011) und Schüll (2004) sind außerdem komplexer. Sie beziehen sich auf das Modell von Beher et al. (1999), welches aus 10 Dimensionen besteht, die eine differenzierte Beschreibung des komplexen Phänomens ermöglichen. Unklarheit herrscht über eine mögliche Hierarchisierung der Begriffe. Stricker (2011) konstatiert ein allgemeines Einverständnis, dass das Ehrenamt ein Teilaspekt des bürgerschaftlichen Engagements ist (vgl. ebd., S. 163). Zimmer (2007) hingegen grenzt den Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ klar von dem Begriff „Ehrenamt“ ab (vgl. ebd., S. 99). Der Begriff „Ehrenamt“ wird aber in der Literatur auch synonym zu Freiwilligenarbeit verwendet (vgl. Heimgartner 2004, S. 17). Ebenso wird der Begriff „Freiwillige Arbeit“ bzw. „Freiwilliges Engagement“ anderenorts wiederum mit dem Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ gleichgesetzt (vgl. Enquete-Kommission 2002, S. 32).

2.1.5.4 Bürgerschaftliches bzw. Zivilgesellschaftliches Engagement

Der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ wurde 2002 von der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages definiert. Damit einher gingen auch Bestrebungen neueren empirischen Entwicklungen Rechnung zu tragen und neue Perspektiven auf gemeinwohlorientiertes Engagement zu entwickeln. Olk/Hartnuß (2011) formulieren das folgendermaßen:

„Er (Anm. d. Verf.: der Begriff ‚Bürgerschaftliches Engagement‘) ist das semantische Substrat eines im Übergang von den 1980er zu den 1990er Jahren neu entstandenen Diskurses über veränderte Ausdrucksformen und normative Begründungsmuster für freiwilliges und unentgeltliches Engagement und seine Bedeutung für die Integration moderner, hochkomplexer Gesellschaften“ (Olk/Hartnuß 2011, S. 145).

Der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ kann als politisches Programm für Deutschland verstanden werden und ist daher vor allem in der deutschen Diskussion um gemeinwohlorientiertes Engagement verbreitet (vgl. Enquete-Kommission 2002, S. 2).

Der Begriff wurde von der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages folgendermaßen bestimmt:

„Bürgerschaftliches Engagement ist eine freiwillige, nicht auf das Erzielen eines per-

¹⁶ Eine detaillierte Gegenüberstellung einzelner Begriffe findet sich in Kapitel 2.1.6.

sönlichen materiellen Gewinns gerichtete, auf das Gemeinwohl hin orientierte, kooperative Tätigkeit“ (Enquete-Kommission 2002, S. 40).

Der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ hat mit den bereits diskutierten Begriffen, „Freiwilliges Engagement“, „volunteer work“ und „Ehrenamtliches Engagement“, die Charakteristika Freiwilligkeit, Gemeinwohlorientierung, Unentgeltlichkeit gemein. Die Dimensionen, „Freiwilligkeit“, „NutznießerIn/AdressatIn“ und „Vergütung“, des Begriffs sind aber ungleich spezifiziert als bei den bereits diskutierten Begriffen (siehe Kapitel 2.1.6).

Der Begriff „Bürgerliches Engagement“ umfasst eine Vielzahl von verschiedenen Engagementsformen in verschiedenen Kontexten sowie mit verschiedenen Zielsetzungen wie politisches Engagement, soziales Engagement, Engagement in Vereinen und Verbänden und Kirchen, Engagement in öffentlichen Funktionen, Formen der Gegenseitigkeiten, Selbsthilfe und Bürgerschaftliches Engagement in und von Unternehmen (vgl. Enquete-Kommission 2002, S. 27). Damit sind die Dimensionen „Organisatorische Anbindung“ und „Objektbezug“ auch relativ weit gefasst, weiter als beispielsweise die diskutierte Definition „Freiwilliges Engagement“. Mit dieser breiten Begriffsfassung schließt der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ auch Formen von Engagement ein, die bei den anderen Begriffsdefinitionen explizit ausgeschlossen oder zumindest kontrovers diskutiert werden. Als Beispiele lassen sich Aktivitäten in Tauschringen und Selbsthilfegruppen anführen, die noch unter den Begriff des „Bürgerschaftlichen Engagements“ fallen (vgl. Enquete-Kommission 2002, S. 27f).¹⁷

Der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“, wie ihn die Enquete-Kommission (2002) definiert, ist im Kern ein normativer Begriff, der sich auf ein Ideal bezieht. Der Bezugsrahmen bzw. das Leitbild des bürgerschaftlichen Engagements ist das Konzept der Bürger- und Zivilgesellschaft¹⁸ (vgl. Enquete-Kommission 2002, S. 6). Verbunden mit dem Leitbild ist auch die Idee einer aktiven Bürgerschaft. Darunter wird ein Status verstanden, den die Mitglieder einer politischen Gemeinschaft innehaben. Die Mitglieder sind mit gleichen Rechten und Pflichten ausgestattet, die von staatlicher Seite garantiert werden, und dadurch haben sie die Möglichkeit, sich durch verschiedene Formen des bürgerschaftlichen Engagements in das Gemeinwesen einzubringen. Die Enquete-Kommission (2002) versteht also unter der Bürgergesellschaft ein Gemeinwesen

„(...) in dem die Bürgerinnen und Bürger auf der Basis gesicherter Grundrechte und im Rahmen einer politisch verfassten Demokratie durch das Engagement in selbstorganisierten Vereinigungen und durch die Nutzung von Beteiligungsmöglichkeiten die Geschichte des Gemeinwesens wesentlich prägen können“ (ebd., S. 24).

Die Vision einer Bürgergesellschaft erfordert wiederum eine „veränderte Staatlichkeit“ (vgl. ebd., S. 25). Bürgergesellschaft wird als eine Gesellschaftsform propagiert, in welcher der Staat, nach dem Prinzip der Subsidiarität, sich, Gestaltungsverantwortung mit den Bürgern teilt und der das bürgerschaftliche Engagement fördert (vgl. Enquete-Kommission 2002, S. 24). Ein solche Staatsverfassung wurde in den letzten Jahren unter den Schlagworten ermöglichender, ermunternder oder aktivierender Staat diskutiert (vgl. ebd., S. 25).

¹⁷ Eine detaillierte Gegenüberstellung der einzelnen Begriffe findet sich in Kapitel 2.1.6.

¹⁸ Siehe dazu auch Kapitel 2.2.1.3.

Mit einer solchen veränderten Staatlichkeit geht auch eine Verantwortungsteilung einher. Mehr als bisher sollen sich Bürger durch freiwillige Verantwortungsübernahme, durch Wahrnehmung ihrer bürgerlichen Pflichten selbstorganisiert in das Gemeinwesen einbringen. Als Bedingung für die Verantwortungsübernahme wird das Erlernen einer inneren Einstellung als erforderlich erachtet. Es sollen „Bürgertugenden“ erlernt werden, die sich unter dem Begriff „freiwillige Selbstverpflichtung“ subsumieren lassen (vgl. ebd., S. 33f).

Die skizzierte politische Ausrichtung wird nicht unkritisch bewertet. Aner (2011) kritisiert, dass durch eine solche Politik Versorgungslücken des Staates durch bürgerschaftliches Engagement geschlossen werden sollen, die durch Verfolgung einer Deregulierungs- und Privatisierungspolitik entstanden sind (vgl. ebd., S. 367f). Kritisch sieht Aner (2011) auch die Tendenz, dass Menschen in prekären Lebenslagen Engagementerwartungen ausgesetzt sind, die sie nicht erfüllen können. Sie zieht daraus den Schluss, dass

„(...) zivilgesellschaftliches Engagement nicht als Strategie der Effizienzsteigerung von Wohlfahrtsproduktion taugt und ein Mehr an Qualität durch die Einbindung von Engagierten nicht ohne zusätzliche Ressourcen für ihre professionelle Begleitung zu haben sein wird (...)“ (Aner 2011, S. 369).

Ebenso wirft Mutz (2011) die Frage auf, ob, bezogen auf die Soziale Arbeit, sich die Praxis durch bürgerschaftliches Engagement politisiert oder ob Freiwillige nur als willkommene sozialpolitische Ressource verwendet werden (vgl. ebd., S. 41). Mutz (2011) kommt zum Schluss, dass durchaus ein Potenzial durch bürgerschaftliches Engagement vorhanden ist, soziale Praxis zu politisieren und die staatliche Bevormundung zurückzudrängen, vorausgesetzt die Bürger haben die Möglichkeit sich partizipativ einzubringen (vgl. ebd., S. 44).

Zusammenfassend kann hier mit Olk/Hartnuß (2011) festgehalten werden, dass der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“, wie er von der Enquete-Kommission (2002) propagiert wird, einen doppelten Charakter besitzt (vgl. ebd., S. 151ff). Sie sehen den Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ einerseits als einen deskriptiven, relativ weit gefassten, sozialwissenschaftlichen Terminus, der verschiedene Engagementsformen wie Ehrenamt, Selbsthilfe, politische Partizipation etc. inkludiert. Andererseits wird durch die Enquete-Kommission (2002), so Olk/Hartnuß (2011), ein Begriff propagiert, der sehr stark normativ eingefärbt ist,

(...) indem auf Stärkung und Beförderung von zivilgesellschaftlichen Handlungsorientierungen wie Anteilnahme, Solidarität, Gewaltlosigkeit und Anerkennung der Rechte anderer Bürgerinnen und Bürger im bürgerschaftlichen Engagement hingewiesen wird“ (Olk/Hartnuß 2011, S. 154).

Der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ und die Debatte rund um den Begriff spiegeln die Verflochtenheit von politischen, öffentlichen Diskursen wieder. Die Debatte ist von dem kommunitaristisch-republikanischen Diskurs geprägt. Dies ist bei dem Gebrauch des Begriffs in wissenschaftlichen Diskussionen mitzudenken, da neben dem wissenschaftlichen Erkenntnisinteresse auch andere Interessen an die Begriffsverwendung geknüpft sein können (siehe Kapitel 2.1.3).

2.1.6 Analyse der ausgewählten Begriffe

Die bereits diskutierten Begriffe „Freiwilliges Engagement“, „volunteer work“, „Bürger-schaftliches Engagement“ und „Ehrenamtliches Engagement“¹⁹ werden in diesem Kapitel einander gegenübergestellt und analysiert. Dazu wird das diskutierte Schema aus Kapitel 2.1.4 herangezogen (siehe Tabelle 2). Auf den Tabellen 3 & 4 sind auf der vertikalen Achse die Begriffe und auf der horizontalen Achse die Dimensionen eingetragen. So lassen sich die verschiedenen Begriffe hinsichtlich ihrer multidimensionalen Struktur vergleichen. Unterschiede und Gemeinsamkeiten der einzelnen Begriffe, die bereits diskutiert wurden, werden hier anschließend noch einmal zusammenfassend dargestellt.

Freiwilliges Engagement

Der Begriff Freiwilliges Engagement, wie er im 1. österreichischen Freiwilligenbericht definiert wurde, umfasst alle Tätigkeiten, die unentgeltlich, freiwillig und für Personen außerhalb des eigenen Haushalts erbracht worden sind. Die Dimension „Vergütung“ des Begriffs ist so spezifiziert, dass nur jene Aktivitäten als freiwilliges Engagement gelten, die unentgeltlich erbracht werden (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 8). More-Hollerweger et al. (2009) geben einige Ausnahmen an (vgl. ebd., S. 8). So können Reisekosten ersetzt werden, ohne dass der Grundsatz der Unentgeltlichkeit berührt wird. Auch ein Transfer von kulturellem Kapital ist möglich beispielsweise durch Fortbildungen. Nicht erwähnt wird, ob auch symbolische Geschenke möglich sind, die die Anerkennung gegenüber den Freiwilligen ausdrücken sollen.

Unklar ist, in welchem Umfang die Dimensionen „Dauer“ und „zeitliche Intensität“ in die Begriffsdefinition miteingeflossen sind. Hier gibt aber eine neuere Erhebung des Instituts für empirische Sozialforschung (2013) Aufschluss (vgl. ebd., S. 33ff). Der Untersuchung liegt der vorgestellte Begriff „Freiwilliges Engagement“ zugrunde. Es wird in der Untersuchung zwischen dem einmaligen bzw. zeitlich begrenzten und dem dauerhaften freiwilligen Engagement unterschieden. Hinsichtlich der zeitlichen Intensität wird das Engagement in Stunden pro Woche sowie Tagen pro Jahr erhoben (vgl. ebd., 33ff). Die beiden Dimensionen sind, wenn auch nicht explizit erwähnt, relevante Bestandteile des Begriffs „Freiwilliges Engagement“.

Die Dimension „Aktivitätsgrad“ wird als Arbeitsleistung definiert und so wird der produktive Charakter des Engagements hervorgehoben. Die Dimension „Freiwilligkeit“ wird eingegrenzt, indem sie von gesetzlich verpflichtenden Formen von Arbeit abgegrenzt wird, wie Zivildienst und unbezahlte Praktika (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 10).

In der Begriffsdefinition „Freiwilliges Engagement“ wird zwischen dem informellen und dem formellen freiwilligen Engagement unterschieden, sie umfasst aber beide Formen. Die Definition deckt damit das gesamte Spektrum der Dimension „Organisatorische Anbindung“ ab.

Hinsichtlich der Dimensionen „Formale Legitimation“ und „Professionalitätsgrad/Qualifikationsvoraussetzungen“ werden keine Abgrenzungen vorgenommen. Ebenso

¹⁹ Es wird hier in weiterer Folge auf den Ehrenamtsbegriff von Stricker (2011) eingegangen, da er der aktuellste Begriff ist, der hier vorgestellt wurde (siehe Kapitel 2.1.5.3).

wird in der Dimension „Objektbezug“ keine Einschränkung vorgenommen. Freiwilliges Engagement kann sich sowohl auf Menschen beziehen, als auch themen- und projektorientiert sein (vgl. ebd., S. 9f).

Die Begriffsdefinition rekurriert in der Dimension „AdressatIn“ auf den grundsätzlichen Fremdbezug von freiwilligem Engagement. Jedoch ergeben sich überall dort Unsicherheiten, wo Tätigkeiten ausgeübt werden, bei denen Fremd- und Eigenbezug vermischt sind (vgl. ebd., S. 9). Hinsichtlich der Motivorientierung wird keine Abgrenzung vorgenommen, wohl werden den Freiwilligen aber implizit altruistische Motive unterstellt (vgl. ebd., S. 10).

Die Dimension „soziale Reichweite“ ist insofern relevant für die Begriffsdefinition, weil hier der Haushalt als Abgrenzungskriterium fungiert, der den sozialen Nahbereich (also die Familie, Freunde) von fremden Personen trennt (vgl. ebd., S. 8). Freiwilliges Engagement wird eindeutig von Familien- und Hausarbeit abgegrenzt. Unsicherheiten ergeben sich etwa dort, wo Angehörige außerhalb des eigenen Haushaltes leben und dort gepflegt werden. Unklar bleibt auch, ob Aktivitäten, die auf Basis einer freundschaftlichen Beziehung heraus passieren, als freiwilliges Engagement bezeichnet werden können. Diese Aktivitäten können zwar außerhalb des eigenen Haushaltes stattfinden, jedoch nicht ganz freiwillig, sondern aus einer soziomoralischen Verpflichtung heraus. Anders formuliert:

„Entscheidend ist dies deshalb, weil von derartigen soziomoralischen Verpflichtungen (...) eine optionsbeschränkende, handlungsanleitende oder gar handlungsdeterminierende Wirkung ausgeht, die die Freiwilligkeit möglicher Hilfehandlungen einengt. (...) Das Hilfehandeln ist unter diesen Voraussetzungen nicht mehr ungeschuldete, aus freien Stücken übernommene Tat, sondern geschuldete und moralische einklagbare Pflicht“ (Schüll 2004, S. 56).

Die Übernahme des Kriteriums „soziomoralische Verpflichtung“, statt des Kriteriums „Haushalt“, wäre diskussionswürdig. Schwierigkeiten könnten sich ergeben hinsichtlich der empirischen Erfassbarkeit des Phänomens, aber auch durch Entstehung neuer Unschärfen.

Volunteer work

Der Begriff „volunteer work“ der internationalen Arbeitsorganisation ist ähnlich verfasst wie der bereits diskutierte Begriff „Freiwilliges Engagement“. Einige subtile Unterschiede sind jedoch zu erwähnen:

Die Dimension „Vergütung“ ist bei dem Begriff „volunteer work“ weiter gefasst als bei dem Begriff „Freiwilliges Engagement“. Neben Aufwandsentschädigungen können auch symbolische Geschenke an die Freiwilligen ausgeben werden oder auch Stipendien gewährt werden, ohne die definierte Unentgeltlichkeit in Frage zu stellen (vgl. International Labour Organization 2011, S. 14). Jedoch dürfen die Geschenke sowie die Stipendien nicht den lokalen monetären Gegenwert überschreiten, der normalerweise für die erbrachte Leistung bezahlt werden würde.

Ein weiterer Unterschied findet sich bei der Dimension „zeitliche Intensität“. Als Freiwilligenarbeit werden auch Aktivitäten bezeichnet, die im Minutenbereich innerhalb eines spezifizierten Bezugszeitraums geleistet werden.

Die Spezifikation der Dimension „Organisatorische Anbindung“ umfasst Freiwilligenarbeit, die in verschiedensten Organisationstypen ausgeübt wird wie in nicht-profitorientierten Unternehmen, in Regierungsorganisationen und in privatwirtschaftlichen Unternehmen (vgl. ebd., S. 16).

Die Dimension „soziale Reichweite“ stellt ebenso auf das Abgrenzungskriterium „Haushalt“ ab. Die internationale Arbeitsorganisation diskutiert einen Grenzfall, der auch für den Begriff freiwilliges Engagement von Relevanz sein könnte. Unklarheiten bezüglich des Status der Tätigkeit sind bei einer Pflegeelternschaft festzustellen. Pflegeeltern arbeiten innerhalb des eigenen Haushalts und ihre Arbeit lässt sich auch nicht so einfach von der übrigen Haus- und Familienarbeit trennen. Hier stellt sich die Frage, ob Pflegeelternschaft eine Form des freiwilligen Engagements ist oder nicht (vgl. ebd., S. 16).

Bürgerschaftliches Engagement

Unterschiede in der Definition des Begriffs „Bürgerschaftliches Engagement“ zu den Begriffen „Freiwilliges Engagement“ und „volunteer work“ sind in den Dimensionen „Aktivitätsgrad“, „Vergütung“, „Freiwilligkeit“, „AdressatIn“ und „Soziale Reichweite“ feststellbar. Der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ schließt prinzipiell Tätigkeiten aus, die nicht unentgeltlich verrichtet werden. Dennoch sind Geschenke und Aufwandsentschädigungen vorgesehen. So sind neben direkten monetären Zuwendungen, Aufwandsentschädigungen, steuerlichen Vergünstigungen auch Beitragszahlungen für die Sozialversicherung möglich (vgl. Enquete-Kommission 2002, S. 129). Die Enquete-Kommission (2002) empfiehlt eine allgemeine steuerfreie Aufwandspauschale in Höhe von 300 Euro pro Jahr für Engagierte (vgl. ebd., S. 10). Damit ist die Dimension „Vergütung“ bei dem Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ weiter gefasst als bei den Begriffen „Freiwilliges Engagement“ und „volunteer work“.

Unterschiedlich ist auch die Dimension „Aktivitätsgrad“ spezifiziert. Bürgerschaftliches Engagement umfasst, im Gegensatz zu den bereits diskutierten Begriffen, neben aktiven, produktiven Formen von Engagement wie soziales Engagement, politisches Engagement und allgemein Engagement in Vereinen und Verbänden auch passives, förderndes Engagement wie Geldspenden.

„Neben dem Einsatz von Zeit – man könnte ihn als ‚Zeitspende‘ bezeichnen – stellt auch die Geldspende für gemeinnützige Zwecke eine Form des Engagements für die Gemeinschaft dar,, (ebd., S. 31).

Bürgerschaftliches Engagement umfasst zudem Formen des Engagements in öffentlichen Funktionen, die durchaus verpflichtend sein können (z. Bsp.: Schöffenamtsamt, ehrenamtliches Richteramt oder das Engagement als WahlhelferIn) (vgl. Enquete-Kommission 2002, S. 27). Damit unterscheidet sich bürgerschaftliches Engagement in der Dimension „Freiwilligkeit“ deutlich von den Begriffen „volunteer work“ und „Freiwilliges Engagement“, die ausdrücklich den freiwilligen Charakter des Engagements betonen.

Auch die Dimension „AdressatIn“ ist bei dem Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ weiter gefasst. Bürgerschaftliches Engagement schließt Formen von Selbsthilfe ein, wobei betont wird, dass fließende Übergänge zwischen Selbsthilfe und Fremdhilfe bestehen (vgl. ebd., S. 27f). Außerdem zählen „Formen der Gegenseitigkeit“ wie zum Beispiel Tauschringe zu bürgerschaftlichem Engagement (vgl. ebd., S. 27f). Tauschringe werden in der Definition von freiwilligem Engagement explizit ausgeschlossen (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 8).

Ebenso sind hinsichtlich der Dimension „Soziale Reichweite“ Unterschiede ausmachen. Ziehen die beiden erstgenannten Begriffe den Haushalt als Abgrenzungskriterium heran, so ist es bei bürgerschaftlichem Engagement die Öffentlichkeit bzw. der öffentliche Raum. Bürgerschaftliches Engagement findet im öffentlichen Raum statt und grenzt sich somit von der Sphäre des Marktes, des Staates und der Privatsphäre von Familie und Haushalt ab. Wobei diese Abgrenzung wieder relativiert wird bei einer besonderen Form des bürgerlichen Engagements, welches von privaten Unternehmen ausgeübt wird. Der Begriff „Corporate Citizenship“²⁰ beschreibt diese Verschränkung der Sphären Markt und Öffentlichkeit (vgl. Meyer/More-Hollerweger/Heimgartner/Mackerle-Bixa 2009, S. 28).

Ehrenamt

Der Begriff Ehrenamt, wie er von Stricker (2011) definiert wurde, unterscheidet sich von bereits diskutierten Begriffen in Bezug auf die Dimensionen „Dauer“, „Zeitliche Intensität“, „Organisatorische Anbindung“ und „Soziale Reichweite“ (vgl. ebd., S. 169ff). Stricker (2011) versteht hier Ehrenamt als eine Form des Engagements, die grundsätzlich freiwillig und unentgeltlich erbracht wird und eine Gemeinwohlorientierung aufweist. Im Unterschied zu den vorgestellten Engagementbegriffen definiert Stricker (2011) das Ehrenamt als ausschließlich längerfristiges Engagement, welches täglich, mehrmals wöchentlich, mehrmals monatlich oder einmal im Monat erbracht wird (vgl. ebd., S. 167). Kurzfristiges oder einmaliges Engagement fällt nicht unter den Ehrenamtsbegriff. Abgrenzungen werden noch in Bezug auf die Dimension „Soziale Reichweite“ vorgenommen. Hier wird Ehrenamt von Tätigkeiten abgegrenzt, die aus soziomoralischen Verpflichtungen heraus erbracht werden.

„Ehrenamtliche im Sinne dieses Merkmals sind nur Personen, die außerhalb ihres familiären Umfeldes, ihres Freundes- und Bekanntenkreises für ursprüngliche Fremde tätig werden“ (ebd., S. 167).

Zudem wird für Stricker (2011) ehrenamtliche Tätigkeit in Organisationen geleistet (vgl., S. 163). Damit ist die Dimension „Organisatorische Anbindung“ enger gefasst als bei den bisherigen vorgestellten Begriffen.

An dieser Stelle sei noch einmal erwähnt, dass sowohl Stricker (2011) als auch die Enquete-Kommission Ehrenamt als einen Teil des bürgerschaftlichen Engagements sehen, es wird somit eine Hierarchisierung der Begriffe eingeführt (vgl. Stricker 2011, S. 163; Enquete-Kommission 2002, S. 32). Zudem werden in der Enquete-Kommission die Begriffe „Freiwilliges Engagement“ und „Bürgerschaftliches Engagement“ als weitgehend ident erklärt (vgl. Enquete-Kommission 2002, S. 32).

²⁰ Siehe dazu auch Kapitel 2.2.1.4.

Freiwilliges Engagement	Aufwandsentschädigungen möglich	dauerhaftes und zeitlich begrenztes Engagement	wird nicht explizit erwähnt	nur tätiges, produktives, aktives Engagement	nur selbstbestimmtes, freiwilliges Engagement	Engagement mit und ohne organisatorische Anbindung	wird nicht explizit erwähnt	Professionalitätsgrad	Sach- und Personenbezug	Engagement als Fremdhilfe	wird nicht explizit erwähnt	Haushalt als Abgrenzungskriterium	Soziale Reichweite
volunteer work	grundsätzlich keine Vergütung vorgesehen, Aufwandsentschädigungen, Stipendien und monetäre Gegenleistungen möglich	wird nicht explizit erwähnt	weniger als ein Stunde pro spezifizierten Bezugszeitrahmen	nur tätiges, produktives aktives Engagement	nur selbstbestimmtes, freiwilliges Engagement	Engagement mit und ohne organisatorische Anbindung, alle Organisationstypen	wird nicht explizit erwähnt	Professionalitätsgrad	Sach- und Personenbezug	Engagement als Fremdhilfe	wird nicht explizit erwähnt	Haushalt als Abgrenzungskriterium	Soziale Reichweite
		Dauer (Kontinuität)	Zeitliche Intensität	Aktivitätsgrad	Freiwilligkeit	Anbindung	Formale Legitimation	Professionalitätsgrad	Objektbezug	AdressatIn	Motivorientierung		

Tabelle 3: Die mehrdimensionale Struktur der ausgewählten Engagementbegriffe I

	Soziale Reichweite	Motivorientierung	AdressatIn	Objektbezug	Professionalitätsgrad	Formale Legitimation	Organisatorische Anbindung	Freiwilligkeit	Aktivitätsgrad	Zeitliche Intensität	Dauer (Kontinuität)	Vergütung
Ehrenamt	vorhandene soziomoralische Verpflichtungen als Abgrenzungskriterium	wird nicht explizit erwähnt	Engagement als Fremdhilfe	Sach- und Personenbezug	qualifiziertes und unqualifiziertes Engagement	formal legitimes und formal nicht legitimes Engagement	Engagement grundsätzlich in Organisationen gebunden	grundsätzlich freiwilliges, selbstbestimmtes Engagement	nur tätiges, produktives, aktives Engagement	täglich, mehrmals die Woche, mehrmals monatlich, weniger als einmal im Monat	längerfristiges Engagement	grundsätzlich keine Vergütung vorgesehen, (monetäre) Aufwandsentschädigungen und Anerkennungen möglich
Bürger-schaftliches/zivilgesellschaftliches Engagement	Öffentlichkeit als Abgrenzungskriterium	wird nicht explizit erwähnt	Engagement als Fremd- und Selbsthilfe	Sach- und Personenbezug	wird nicht explizit erwähnt	wird nicht explizit erwähnt	Engagement mit und ohne organisatorische Anbindung	selbstbestimmtes, freiwilliges Engagement und fremdbestimmtes Engagement	aktives, produktives Engagement und passives, förderndes Engagement	wird nicht explizit erwähnt	dauerhaftes und zeitlich begrenztes Engagement	grundsätzlich keine Vergütung vorgesehen, (monetäre) Aufwandsentschädigungen und Anerkennungen möglich

Tabelle 4: Die mehrdimensionale Struktur der ausgewählten Engagementbegriffe II

2.1.7 Zusammenfassung

Insgesamt lässt sich die Situation in der wissenschaftlichen Diskussion um das Phänomen freiwilliges Engagement treffend mit Beher et al. (2000) beschreiben:

„Es existiert eine Fülle von Begriffen, die sowohl in der theoretisch-analytischen Literatur als auch in der empirischen Forschungsarbeit nicht eindeutig und nicht übereinstimmend definiert und eingesetzt werden. Diese konkurrierenden Ausdrücke besitzen jeweils eine eigene Begriffsgeschichte, verweisen auf mehr oder weniger spezifizierbare gesellschaftliche Akteure sowie auf theoriebeladene Traditionen und deuten auf unterschiedliche Gesellschaftsentwürfe und politisch gefärbte Wahrnehmungsraster hin“ (Beher et al. 2000, S. 15).

Eine Vielzahl an Faktoren beeinflusst Begriffswahl und -definition. In den vorangegangenen Kapiteln wurde versucht, die Problematik rund um die Begriffsdefinition differenziert darzustellen. Dabei wurden drei Problematiken der Definitionsarbeit herausgearbeitet: Der Forschungsgegenstand befindet sich erstens im Wandel, ebenso stellt sich zweitens der Forschungsgegenstand als sehr komplex dar und drittens können in die Definitionsarbeit auch ideologische Komponenten einfließen. Diese drei Problematiken werden hier noch einmal skizziert.

1.) Der Forschungsgegenstand befindet sich in Bewegung, es wird von einem Strukturwandel des Ehrenamts gesprochen. Dabei werden mit den Begriffen „altes“ bzw. „neues“ zwei Pole eines mehrdimensionalen Wandlungsprozesses bezeichnet (vgl. Schüll 2004, S. 77). Hier lässt sich feststellen, dass der Begriff „Ehrenamt“ nach wie vor eher klassische Formen des Engagements umfasst. Hingegen beziehen die Begriffe „Freiwilliges Engagement“ und „volunteer work“ auch neuere Formen von Engagement ein. Als Überbegriff positioniert sich der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“, der „alte aber auch „neue“ Formen des Engagements einschließt. Die Annahme liegt nahe, dass mit einer Ausdifferenzierung und Pluralisierung von verschiedenen Formen des Engagements auch eine Ausdifferenzierung und Pluralisierung auf der Begriffsebene einhergeht.

2.) Der Forschungsgegenstand stellt sich als komplex dar. Insgesamt wurden zwölf Dimensionen identifiziert, wobei jede Dimension unterschiedlich weit spezifiziert werden kann. Wie in den Tabellen 3 & 4 ersichtlich ist, werden bei den verschiedenen Begriffsdefinitionen nicht alle Dimensionen verwendet bzw. die verwendeten Dimensionen sind unterschiedlich weit gefasst. Das ist kein Problem, solange begründet wird, warum einzelne Dimensionen verwendet werden und nicht andere bzw. warum die einzelnen Dimensionen so und nicht anders spezifiziert werden. Weiterführend könnte noch gefragt werden, welche Interessen stehen hinter der Begriffsdefinition und warum werden bestimmte Dimensionen in die Begriffsausgeschlossen/eingeschlossen. Diese Feststellung führt zum dritten Problem.

3.) Das dritte Problem besteht darin, dass aus politischen Interessenslagen heraus einzelne Begriffe favorisiert werden, welche dann auch unterschiedlich definiert sind. Dahinter können normative Leitbilder stehen, wie zum Beispiel bei dem Begriff

„Bürgerschaftliches Engagement“ (siehe Kapitel 2.1.5.4). Das bedeutet, dass durch den Begriff nicht nur etwas beschrieben wird, sondern dass auch etwas vorgeschrieben wird. Heinze/Olk (2002) formulieren diese Problematik in Bezugnahme auf den Strukturwandel des Ehrenamtes folgendermaßen:

„Leitbilder sind in ihrer Funktion unabhängig von realem Strukturwandel und wollen diesen mit ihren Argumenten selbst mitstrukturieren. Es kann daher nicht überraschen, daß sich diese Leitbilder freiwilligen Engagements offen oder versteckt aus politisch-programmatischen oder weltanschaulichen Quellen speisen“ (Heinze/Olk 2002, S. 78).

Daraus kann geschlossen werden, dass eine ideologiekritische Haltung bei der Analyse von Begriffen vorteilhaft, wenn nicht sogar notwendig ist.

Aus diesen drei Problemen ergeben sich für mich einige zukünftige Aufgaben bei der Analyse von Begriffen. Es wäre wünschenswert, wenn weitere Begriffe nach dem Schema der Tabellen 3 & 4 analysiert werden würden, um eine Übersicht über alle verwendeten Begriffe zu erhalten. Weiters wäre noch zu klären, welche Begründungen bei ihrer Auswahl der Dimensionen und deren Spezifikation der einzelnen Begriffe vorgebracht werden. Das könnte dazu beitragen, die „(...) Gemengelage von Politik, empirischer Forschung und mehr oder minder theoretisch gehaltvoller Zeitdiagnose (...)“ zu durchdringen und Klarheit zu schaffen (Rauschenbach 2002, S. 72).

An dieser Stelle sei noch erwähnt, dass als Grundlage für diese Masterarbeit und insbesondere für die empirische Untersuchung der Begriff „Freiwilliges Engagement“ übernommen wird (siehe Kapitel 2.1.5.1). Jedoch werden, wie auch von anderen Autoren (siehe weiter oben), Begriffe wie „Freiwilligenarbeit“, „ehrenamtliche Arbeit“, „Bürgerschaftliches Engagement“ und „Zivilgesellschaftliches Engagement“ weitgehend synonym verwendet, da die Autoren, auf die ich mich in dieser Arbeit beziehe, verschiedenste Begriffe verwenden. Jedoch bezieht sich der Autor immer auf die Definition des 1. Österreichischen Freiwilligenberichts, die von More-Hollerweger et al. (2009) ausgearbeitet wurde (vgl. ebd., S. 7).

Der Begriff „Freiwilliges Engagement“ bietet sich als Arbeitsbegriff an, zumal die beiden Bevölkerungsbefragungen 2006 und 2012 auf diese Begriffsdefinition abstellen wie auch der 1. Österreichische Freiwilligenbericht (vgl. Institut für empirische Sozialforschung 2013; Bundesanstalt für Statistik Österreich 2008; More-Hollerweger et al. 2009). Damit ist die Anschlussfähigkeit an die österreichische Diskussion um das Phänomen „Freiwilliges Engagement“ gegeben, eine Voraussetzung für die Erfüllung der Zielstellung dieser Masterarbeit, nämlich einen Beitrag zur Erforschung des Phänomens „Freiwilliges Engagement“ zu leisten.

2.2 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements

Dieses Kapitel befasst sich mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements. Dazu werden Schnittmengen mit den theoretischen Konzepten „Dritter Sektor“ (siehe Kapitel 2.2.1.1), „Freiwilligensektor“ (siehe Kapitel 2.2.1.2), „Bürger- und Zivilgesellschaft“ (siehe Kapitel 2.2.1.3) und „Corporate Responsibility“ (siehe Kapitel 2.2.1.4) aufgezeigt. Danach werden gesellschaftliche Funktionen des freiwilligen Engagements als Teil des „Dritten Sektors“ diskutiert (siehe Kapitel 2.2.2) und es wird ein kurzer Überblick über die rechtliche Lage des freiwilligen Engagements in Österreich gegeben (siehe Kapitel 2.2.3). Anschließend wird die Mesoebene, also die Organisationsebene des freiwilligen Engagements, in den Blick genommen (siehe Kapitel 2.2.4). Den Abschluss bildet eine Zusammenfassung (siehe Kapitel 2.2.6).

2.2.1 Freiwilliges Engagement in Zusammenhang mit gesellschaftstheoretischen Konzepten

Dieses Kapitel widmet sich der Einordnung des freiwilligen Engagements in die Konzepte „des Dritten Sektors“ und „NPO-Sektors“ (siehe Kapitel 2.2.1.1), des „Freiwilligensektors“ (siehe Kapitel (siehe Kapitel 2.2.1.2), der „Bürger- bzw. Zivilgesellschaft“ (siehe Kapitel 2.2.1.3) und „Corporate Responsibility“ (siehe Kapitel 2.2.1.4).

2.2.1.1 Der Dritte Sektor und der NPO-Sektor

Als Dritter Sektor wird ein gesellschaftlicher Bereich bezeichnet, der begrenzt wird von den gesellschaftlichen Sphären des Staates, des Marktes und der Gemeinschaft bzw. Familie (vgl. Liebig/Rauschenbach 2010, S. 260; More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 32). Die Organisationen des Dritten Sektors zeichnen sich ferner durch eine eigene Handlungslogik bzw. durch einen anderen Steuerungsmodus aus als die anderen gesellschaftlichen Bereiche. Im Dritten Sektor sind die handlungsleitenden Motive „Solidarität und „Sinnstiftung“, im marktwirtschaftlichen Sektor „Wettbewerb“ oder „Tausch“ und im staatlichen Sektor sind es „Hierarchie“ oder „Macht“ (vgl. Zimmer/Priller 2007, S. 16).

Analytisch werden drei Grundprinzipien als konstitutiv für den Dritten Sektor betrachtet und zwar die Selbstverwaltung durch Bürger, Subsidiarität als Vorrang der Zivilgesellschaft vor staatlichen Einrichtungen und Gemeinwirtschaft (vgl. Liebig/Rauschenbach 2010, S. 261f). Birkhölzer (2004) nennt folgende Merkmale, die den Dritten Sektor auszeichnen: Vorrang sozialer und/oder gemeinwesenbezogener Zielsetzungen, bürgerschaftliches Engagement, gemeinwirtschaftliche Gewinnverwendung und kooperative Organisationsformen (vgl. ebd., S. 12)

Der Dritte Sektor wächst überdurchschnittlich schnell und zwar hinsichtlich Organisationszahl und der Arbeitsplätze (vgl. ebd., S. 13). Die Gründe für dieses Wachstum werden einerseits in der Anpassungs- und Innovationsfähigkeit gesehen, die es den Organisationen des Dritten Sektors erlauben, neue Marktbereiche zu erschließen, und andererseits in der Anpassungsfähigkeit von Organisationen des Dritten Sektor an regionale Besonderheiten (vgl. ebd., S. 13). Ebenso wird eine enge Verknüpfung von sozialen Bewegungen mit den Initiativen des Dritten Sektors beobachtet (vgl. ebd., S. 13f). Die Initiativen sind Ausdruck dieser sozialen Bewegungen und zugleich werden so ungelöste gesellschaftliche Konflikte sowie unbefriedigte Bedürfnislagen bearbeitet (vgl. ebd., S. 13f).

Damit einher geht auch eine Veränderung der Unternehmensformen des Dritten Sektors. Birkenhölzer (2004) differenziert zwischen älteren und neueren Organisationsformen (vgl. ebd., S. 14). Die älteren Unternehmungen haben die Wurzeln im 19. Jahrhundert, die jüngeren haben die Wurzeln in den 1960er und 1970er Jahren. Zu den älteren Unternehmensformen zählen unter anderem Genossenschaften und Stiftungen. Zu den neueren Formen zählen zum Beispiel Nachbarschafts- und Gemeinwesenökonomieinitiativen, Selbsthilfebewegungen sowie sozio-kulturelle Zentren (vgl. ebd., S. 14).

Die Einteilung in die drei Sektoren Markt, Staat und Dritter Sektor erscheint Heimgartner (2004) als grob, streicht aber gleichzeitig die Brauchbarkeit des Dritten Sektor Konzepts hervor, weil der Ansatz die gesellschaftliche Eigenständigkeit gemeinnütziger Aktivitäten betont und in Beziehung zu den staatlichen Instanzen setzt (vgl. ebd., S. 52). Als schärferen Begriff sieht Heimgartner (2004) den Terminus „Non-Profit-Sektor“²¹, welcher alle „(...) nicht erwerbswirtschaftlich [motivierten], institutionell [autonomen] Institutionen (...)“ umfasst (ebd., S. 53). Ähnlich definieren Liebig/Rauschenbach (2009) den Dritten Sektor als gesellschaftlichen Bereich, der alle Organisationen umfasst, die formell strukturiert, selbstverwaltet sind und keine Zwangsverbände darstellen sowie nicht gewinnorientiert ausgerichtet sind (vgl. ebd., S. 260).

Es stellt sich also die Frage, was die beiden Begriffe „Non-Profit-Sektor“ und „Dritter-Sektor“ unterscheidet. More-Hollerweger/Sprajcer (2009) stellen fest, dass sich die beiden Begriffe auf verschiedene analytische Ebenen beziehen (vgl. ebd., S. 30). So bezeichnet der Begriff „Dritter Sektor“ einen Bereich auf der gesellschaftlichen Makroebene, der alle Organisationen und Aktivitäten zwischen Markt und Staat umfasst (vgl. ebd., S. 30). Dahingegen konstatieren sie, dass der Begriff „Non-Profit-Sektor“ sich eher auf die Organisationsebene bezieht. Der Begriff „Non-Profit-Sektor“ kann also logisch dem Begriff „Dritter Sektor“ untergeordnet werden, d.h. der Begriff „Dritter Sektor“ ist umfassender als der Begriff „Non-Profit-Sektor“.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Ausdruck „Dritter Sektor“ ein Begriff ist, der einen unabhängigen gesellschaftlichen Bereich bezeichnet. Dieser Bereich zeichnet sich durch bereichstypische Organisationen, eine eigene Handlungslogik bzw. einen eigenen Steuerungsmodus aus. Der Begriff „NPO-Sektor“ ist enger gefasst. Er bezieht sich nur auf die Organisationen des Dritten Sektors.

²¹ In weiterer Folge wird der Begriff „Non-Profit-Sektor“ mit NPO-Sektor abgekürzt.

2.2.1.2 Der Freiwilligensektor

Im Rahmen des 1. Österreichischen Freiwilligenberichts wird ein noch ein weiterer Begriff verwendet, der sich auf einen gesellschaftlichen Teilbereich bezieht und der relevant ist für die Debatte um freiwilliges Engagement. Dort wird der Begriff „Freiwilligensektor“ verwendet,

„(...) der bewusst [jenen] Teil des Nonprofit bzw. Dritten Sektors [ausblendet], der ausschließlich bezahlte MitarbeiterInnen beschäftigt“ (More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 32).

Der österreichische Freiwilligensektor zeichnet sich durch einige besondere Strukturmerkmale aus, die historisch bedingt sind (vgl. Schneider/Badelt/Hagleitner 2007, S. 56ff; More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 31f). Die strukturellen Faktoren sind Politik, Föderalismus, Kirche, Stadt-Land Gefälle, Genossenschaften und Gemeinwirtschaften, Vereinswesen, die hier im Anschluss umrissen werden:

- *Föderalismus und Selbstverwaltung*: Österreich ist als Bundesstaat verfasst, das heißt, den neuen Bundesländern kommt wie dem Bund eine gesetzgebende Funktion zu und sie agieren gewissermaßen autonom. Das föderalistische Prinzip spiegelt sich auch im Freiwilligensektor wieder. „Bundesweite NPOs haben gegenüber ihren Landesorganisationen oft eine relativ schwache oder gar unbedeutende Stellung, obwohl auch hier Ausnahmen existieren“ (Schneider et al. 2007, S. 56). Das Organisationsprinzip des Föderalismus drückt sich auch in einer Geisteshaltung aus, die sich wiederum in den Strukturen des NPO-Sektors widerspiegelt (vgl. ebd., S. 56f).
- *Korporatismus und Verbändewesen*: Österreichs Selbstverwaltungsprinzip reicht noch weiter, es ist ein wesentlicher Bestandteil der österreichischen Verfassung. Es werden beispielsweise die berufsständischen Interessensvertretungen per Gesetz vorgeschrieben. Hier ist die Mitgliedschaft verpflichtend (Bsp.: Als Angestellter ist eine Mitgliedschaft bei der Arbeiterkammer verpflichtend). Zudem gibt es noch freie Interessensverbände (Bsp.: Österreichischer Gewerkschaftsbund). Drei weitere Besonderheiten können bestimmt werden. Erstens haben einige dieser NPOs einen enormen politischen Einfluss. Zweitens erschwert ein Machtgefälle zwischen etablierten Organisationen und außenstehenden NPOs, dass diese sich profilieren, und drittens werden die großen Berufsverbände (implizit) als Referenzgröße herangezogen (vgl. ebd., S. 57f).
- *Politische Parteien*: In Österreich gibt es eine vielfältige, traditionsreiche Verknüpfung der einzelnen politischen Parteien mit dem NPO-Sektor, dadurch gestalten sie das gesellschaftliche System über ihre reguläre Funktion hinaus (vgl. ebd., S. 58f). Durch die Parteinähe einzelner Vereine entstehen Wechselwirkungen zur Politik, die beiden Seiten nützen (vgl. ebd., S. 58f).
- *Bedeutung von Kirche(n)*: Hier ist vor allem die katholische Kirche zu nennen, die im Freiwilligensektor aktiv ist und verschiedenste Dienstleistungen anbietet. Hervorzuheben sind die Bereiche Sozial-, Gesundheits-, und Bildungswesen, in denen die Kirche in einzelnen Arbeitsfeldern führend ist (vgl. ebd., S. 59).
- *Vereinswesen*: Das Vereinswesen in Österreich wird als außerordentlich wichtig er-

achtet (vgl. ebd., S. 60). Vereine sind relativ einfach zu gründende und mit wenigen Formalvoraussetzungen versehene Organisationen. Vereine stellen auch eine mögliche rechtliche und organisatorische Rahmung für freiwilliges Engagement dar (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 30). Es wird betont, dass die große Vereinslandschaft in Österreich als Ausdruck einer vitalen Zivilgesellschaft verstanden werden kann und eine große Rolle für die Alltagskultur in Österreich spielt (vgl. Schneider et al. 2007, S. 60f).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich der Freiwilligensektor in Österreich durch einige besondere Strukturmerkmale auszeichnet. Dabei bezeichnet der Freiwilligensektor den organisierten, formellen Teil des freiwilligen Engagements. Freiwilliges Engagement wird aber auch außerhalb von Organisationen erbracht, welches dann als informelles freiwilliges Engagement bezeichnet wird (siehe Kapitel 2.1.5.1). Der Begriff umfasst demnach nur den formellen Teil des Engagements (siehe Abbildung 2).

2.2.1.3 Bürger- und Zivilgesellschaft

Die Begriffe „Bürgergesellschaft“ und „Zivilgesellschaft“ werden vielerorts synonym verwendet, obgleich sie verschiedenen Traditionslinien entspringen (vgl. Enquete-Kommission 2002, S. 59; Olk/Hartnuß 2011, S. 154).

So stammt der Begriff „Bürgergesellschaft“ aus dem deutschen Sprachraum (vgl. Klein 2011, S. 32). Als Bürgergesellschaft wird hier eine politische Organisationsform verstanden, die sich im 17. und 18. Jahrhundert herausgebildet hat, sich überdies auf Eigentum, Markt sowie Kapital gründet und sich als Opposition zur staatlichen Gewalt positioniert (vgl. ebd., S. 30).

Hinter dem Begriff „Zivilgesellschaft“ steht ein komplexes Konzept, welches in der antiken Denktradition seine Wurzeln hat (vgl. Wolf/Zimmer 2012, S. 16). Das moderne Verständnis des Begriffs „Zivilgesellschaft“ wird von der angelsächsischen Theorietradition geprägt. Dieser Begriff unterscheidet genauer als der Begriff „Bürgergesellschaft“ zwischen den Sphären Wirtschaft, Staat und Zivilgesellschaft (vgl. Klein 2011, S. 32). Unter Einbezug aller Traditionslinien wird hier unter Zivilgesellschaft

„(...) die Gesamtheit der öffentlichen Assoziationen, Vereinigungen, Bewegungen und Verbände verstanden, in denen sich Bürger auf freiwilliger Basis versammeln und auch Einfluss auf politische Meinungsbildung nehmen. Zivilgesellschaft ist somit eine gesellschaftliche Sphäre jenseits des Staates, jedoch nicht jenseits des Politischen“ (ebd., S. 29).

In diesem bereichslogischen Verständnis lässt sich also die Sphäre der Zivilgesellschaft von der Sphäre des Staates, Marktes und der Privatsphäre abgrenzen. In diesem zivilgesellschaftlichen Raum folgen die Akteure einer eigenen Handlungslogik, welche von einer gleichzeitigen Motivation durch Eigen- und Gemeinwohlinteressen ausgeht. Das Handeln passiert im öffentlichen Raum, wo Konflikte friedlich und in Anerkennung des Anderen in seiner Individualität ausgetragen werden (vgl. Aner 2011, S. 361). Das verweist auf Verhaltensstandards wie To-

leranz, Verständigung, Anerkennung, Kompromissbereitschaft, Gewaltfreiheit und eine Gemeinwohlorientierung (vgl. Klein 2011, S. 30).

Wie schon im Kapitel 2.1.5.4 erwähnt, ist der Begriff „Zivilgesellschaft“ ein normativer Begriff und steht für einen utopischen Entwurf einer Gesellschaft (vgl. Kocka 2002, S. 16). Kocka (2002) argumentiert, dass der Begriff in der Zeit der Aufklärung seine moderne Prägung erhalten hat und in der deutschen Sprache synonym mit dem Begriff „Bürgergesellschaft“ gebraucht wird. Der Begriff beinhaltet eine Kritik an einer repressiven Staatlichkeit, zugleich ist er ein Leitbild, welches zu verwirklichen gilt. Kocka (2002) drückt das folgendermaßen aus:

„Das Wort war positiv besetzt und meinte einen damals, aber im Grunde auch noch heute utopischen Entwurf einer zukünftigen zivilen Gesellschaft, in der die Menschen als mündige Bürger friedlich zusammenleben würden: selbstständig und frei, in Assoziationen (Vereinen) kooperierend und im öffentlichen Diskurs das Nötige entscheidend, unter der Herrschaft des Rechts und der Verfassung, aber ohne Gängelung durch den Obrigkeitsstaat, mit Toleranz für Vielfalt und Sinn für individuelle Leistung, aber ohne allzu große soziale Ungleichheit“ (ebd., S. 16).

Neben der normativen Bedeutung des Begriffes „Zivilgesellschaft“ unterscheidet Kocka (2002) noch die Bedeutung des Begriffs als deskriptiv-analytischen Terminus. In dieser Lesart versteht er den Begriff als

„(...) einen spezifischen Bereich, einen gesellschaftlichen Raum, den Raum gesellschaftlicher Selbstorganisation *zwischen* Staat, Ökonomie und Privatheit, die Sphäre der Vereine, Zirkel, sozialen Beziehungen und Nichtregierungsorganisationen, einen Raum der öffentlichen Diskurse und gemeinwohlbezogenen, mehr oder weniger institutionalisierten Initiativen und Gruppen, den Raum, in dem ‚bürgerschaftliches Engagement‘ vor allem stattfindet und dem Ganzen Kraft zuführt“ (ebd., S. 16f).

Die Frage drängt sich auf in welcher Beziehung der Begriff „Zivilgesellschaft“ zu dem Begriff „Dritter Sektor“ steht. Liebig/Rauschenbach (2010) bezeichnen den Dritten Sektor als ein „Sammelbecken von Agenturen der Zivilgesellschaft“, als „originär gesellschaftlichen Ort von zivilgesellschaftlichen Organisationen“ und als Ausdruck des „organisierten Bürgers“ (vgl. ebd., S. 262). Sie nehmen sehr wohl Überschneidungen zwischen dem Konzept der Zivilgesellschaft und dem Konzept des Dritten Sektors wahr, aber die Konzepte sind für Liebig/Rauschenbach (2010) nicht ident.

„Auch jenseits des Dritten Sektors sind Funktionsprinzipien und Handlungsorientierungen anzutreffen und zu unterstützen, die basal mit dem Projekt Zivilgesellschaft in Verbindung stehen – etwa bürgerschaftliche Beteiligung, lokale Orientierung oder eine Einbindung in gesellschaftliche Netzwerke“ (ebd., S. 262).

Zivil- bzw. Bürgergesellschaft lassen sich als historisch gewachsene Konzepte verstehen, die einen gesellschaftlichen Teilbereich bezeichnen, welcher in Opposition zu den anderen gesellschaftlichen Teilbereichen steht. Das Konzept der Zivilgesellschaft bzw. Bürgergesellschaft umfasst das Konzept des Dritten Sektors. Die Begriffe „Zivilgesellschaft“ bzw. „Bürgergesellschaft“ werden hier in weiterer Folge synonym und in ihrer deskriptiven-analytischen Bedeutung verwendet.

2.2.1.4 Corporate Responsibility

Wie oben bereits angedeutet, gibt es Verbindungen zwischen den einzelnen gesellschaftlichen Sphären. Eine dieser Verbindungen wird durch das Konzept „Corporate Responsibility“ fassbar. Der Begriff bezeichnet das gemeinwohlorientierte Engagement durch Wirtschaftsunternehmen. Damit wird die Verbindung zwischen den gesellschaftlichen Sphären „Markt“ und „Zivilgesellschaft“ bezeichnet (siehe Abbildung 2).

Corporate Responsibility lässt sich als die weltweite Verantwortung von Unternehmen für soziale und ökologische Belange beschreiben. Dabei wird das Ziel verfolgt, eine nachhaltige Entwicklung verschiedenster Bereiche zu verwirklichen. Es wird darunter

„(...) ein unter sozialen, ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten vorausschauender Umgang mit Ressourcen verstanden, so dass einerseits zukünftigen Generationen gleiche Chancen eingeräumt werden können und andererseits ein faires Miteinander von Ländern des Südens und des Nordens möglich ist“ (Rudolph 2004, S. 92).

Corporate Responsibility lässt sich dabei als die übergeordnete Idee begreifen, die durch die Konzepte „Corporate Environmental Responsibility“, „Corporate Foundation“, „Corporate Giving“, „Corporate Volunteering“ konkretisiert wird (siehe Abbildung 1).

Die Verantwortung von Unternehmen umfasst also verschiedene sozial-ökonomische und ökologische Aspekte („Corporate Social Responsibility“ und „Corporate Environmental Responsibility“). Corporate Environmental Responsibility bezieht sich auch auf die Gestaltung der Stakeholder- bzw. Austauschbeziehungen der Unternehmen. Als Beispiel lässt sich der faire Handel anführen (Fair Trade), bei dem selbstaufgelegte Standards dem Kunden eine sozial verträglich produzierte Ware garantieren. Corporate Environmental Responsibility berücksichtigt den Umweltaspekt, zum Beispiel durch ressourcenschonende Produktion (vgl. ebd., S. 92f).

Corporate Social Responsibility bedeutet, dass die betriebswirtschaftlichen Dimensionen der unternehmerischen Zielsetzung um soziale Dimensionen erweitert werden und sich dadurch in weiterer Folge Kooperationen des marktwirtschaftlichen Sektors und des Dritten Sektors ergeben.

Für den Begriff Corporate Citizenship gibt es keine eindeutige deutsche Übersetzung. Rudolph (2004) beschreibt es als lokales Engagement der Unternehmen und übersetzt den Begriff in unternehmerisches bürgerschaftliches Engagement (vgl. Rudolph 2004, S. 93). Wie Rudolph (2004) ausführt, bilden die Stützpfeiler des unternehmerischen bürgerschaftlichen Unternehmens Unternehmensstiftungen (Corporate Foundation), Spenden und Sponsoring (Corporate Giving) sowie die aktive Mitgestaltung durch freiwilliges Engagement (Corporate Volunteering).

Unternehmensstiftungen haben das Ziel, das soziale Umfeld auf vielfältige Weise zu fördern und zu unterstützen. Je nach Zielsetzungen werden so etwa kulturelle, ökologische oder soziale Projekte vorangetrieben, welche sich auch bis in den Dritten Sektor erstrecken können.

Unternehmen können auch finanzielle Mittel durch Spenden und Sponsoring aufbringen und einem gemeinnützigen Zweck widmen. Rudolph (2004) sieht darin jedoch ein „(...) einseitiges

Geben der Unternehmen, bei dem es selten zu Partnerschaften mit zivilgesellschaftlichen Akteuren kommt“ (ebd., S. 93). Rudolph (2004) erwähnt eine besondere Form des Spendens: Durch sogenannte „Matching-Programme“ belohnen Unternehmen das Spendeverhalten der MitarbeiterInnen und werden so in das unternehmerische, bürgerschaftliche Engagement direkt miteinbezogen (vgl. ebd., S. 93). Als Kern des unternehmerischen bürgerschaftlichen Engagements wird jedoch die aktive Mitgestaltung durch freiwilliges Engagement gesehen (Corporate Volunteering) (vgl. ebd., S. 94).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Corporate Responsibility eine differenzierte Leitidee ist, welche sich als Verantwortung von marktwirtschaftlichen Unternehmungen für ökologische und sozial-ökonomische Belange beschreiben lässt (siehe Abbildung 1). Daraus können sich partnerschaftliche Beziehungen zum Dritten Sektor ergeben (siehe Abbildung 2).



Abbildung 1: US-amerikanische Leitideen für Kooperationsbeziehungen (vgl. Rudolph 2004, S. 92)

2.2.1.5 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurden mehrere gesellschaftstheoretische Konzepte vorgestellt, die in Beziehung zu freiwilligem Engagement stehen. Das Konzept des Dritten Sektors erfasst einen gesellschaftlichen Bereich, der sich von den Bereichen Staat, Markt und Familie abgrenzt. Der Bereich zeichnet sich durch eine eigene Handlungslogik und bereichstypische Organisationsformen aus. Freiwilliges Engagement ist ein immanenter Teil des Dritten Sektors.

Ein weiter gefasstes Konzept ist das Konzept der Bürger- bzw. Zivilgesellschaft. Zwar grenzt sich die Bürger- bzw. Zivilgesellschaft ebenso von den Bereichen Markt, Staat und Familie bzw. Privatsphäre ab, jedoch umfassen die Bürger- bzw. Zivilgesellschaft auch alle zivilen Aktivitäten, die auf die politische Meinungsbildung abzielen. Diese können durch mehr oder weniger organisierte Zusammenschlüsse erfolgen oder auch in institutionalisierter Form. Freiwilliges Engagement lässt sich als Ausdruck einer aktiven Bürger- bzw. Zivilgesellschaft verstehen.

Der Begriff „Freiwilligensektor“ fasst einen kleineren Ausschnitt des Dritten Sektors. Er umfasst alle Organisationen, in denen nicht ausschließlich bezahlte Arbeit geleistet wird, sondern auch freiwilliges Engagement.

Das Konzept „Corporate Responsibility“ bezeichnet die Verantwortung marktwirtschaftlicher Unternehmen für das gesellschaftliche Gemeinwohl. Es lässt sich als freiwilliges Engagement von Unternehmen verstehen, die durch ihr Engagement gemeinwohlorientierte Ziele verfolgen. Dadurch können sich vielfache Beziehungen zum Dritten Sektor ergeben.

Abbildung 2 zeigt die Beziehung der verschiedenen Konzepte untereinander und dem freiwilligen Engagement. Die Bürger- bzw. Zivilgesellschaft grenzt sich dabei von Markt, Staat und Familie ab. Die Bürger- bzw. Zivilgesellschaft umfasst den Dritten Sektor bzw. den Freiwilligen Sektor mit ihren bereichstypischen Organisationsformen. Das Engagement von marktwirtschaftlichen Unternehmen, beispielweise durch Corporate Social Responsibility, wird ebenfalls dargestellt. Freiwilliges Engagement ist dabei ein immanenter Teil der Bürger- bzw. Zivilgesellschaft und des Dritten Sektors.

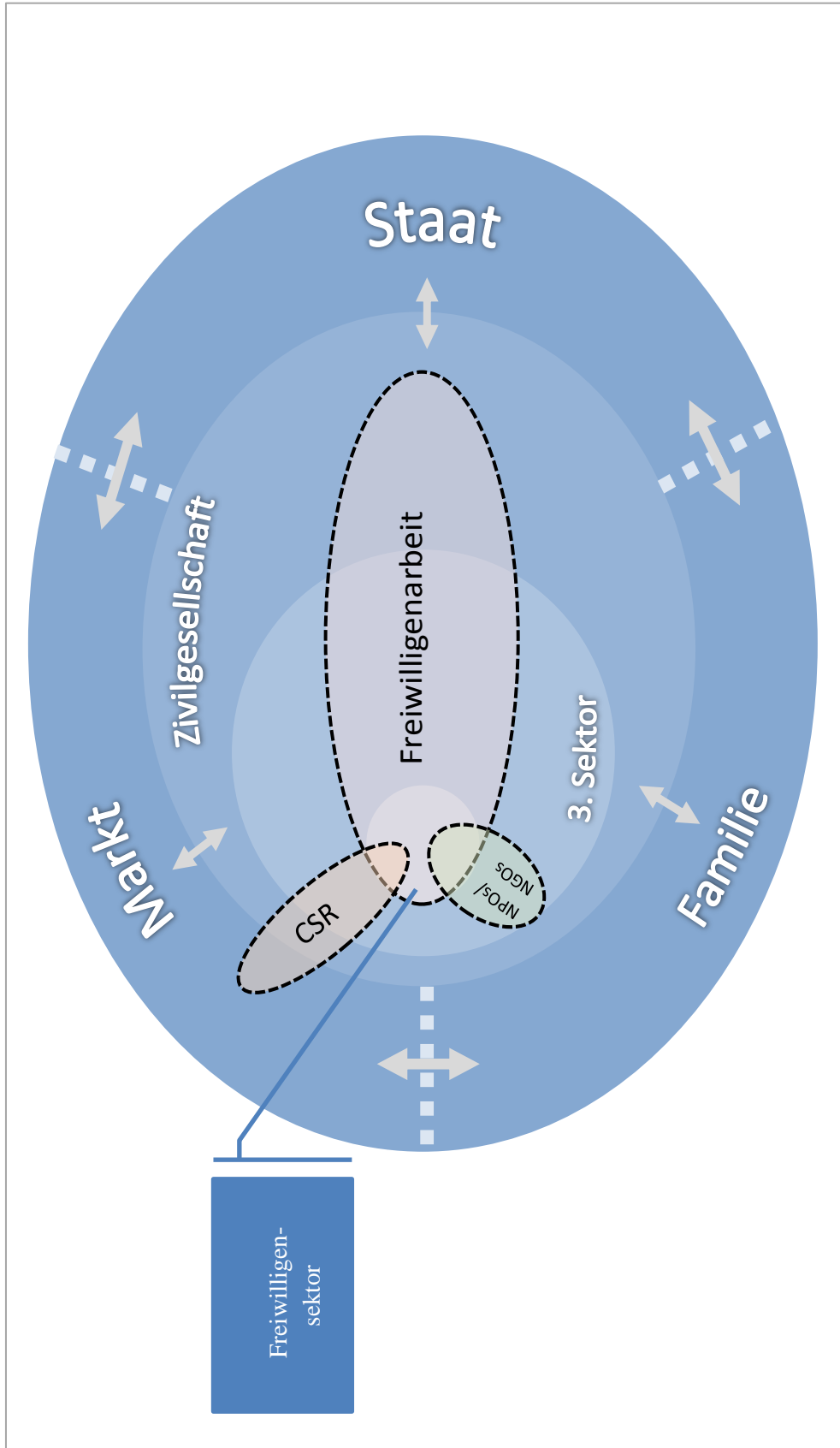


Abbildung 2: Freiwilliges Engagement und seine Überschneidungen mit verschiedenen gesellschaftstheoretischen Konzepten

2.2.2 Gesellschaftliche Funktionen des freiwilligen Engagements

Freiwilliges Engagement bzw. der Dritte Sektor erfüllen insgesamt mehrere wichtige gesellschaftliche Funktionen. So lässt sich mit Liebig/Rauschenbach (2010) eine Inklusionsfunktion, eine Bildungsfunktion, eine advokatorische Funktion, eine Innovationsfunktion, eine Problemlösungsfunktion und eine Rekrutierungsfunktion unterscheiden (vgl. ebd., S. 265ff).

- *Inklusionsfunktion*

Die Inklusionsfunktion besteht insgesamt aus mindestens drei verschiedenen Dimensionen: Die erste Dimension bezieht sich auf Einbindung der Freiwilligen in die sozialen Gegebenheiten der Organisation. Die zweite Dimension bezieht sich auf die organisationalen Sozialisationseffekte und die Übernahme von sozial-kulturellen Werten, welche sich durch diese Einbindung ergeben. Die Dritte Dimension der Inklusionsfunktion beschreibt die Auswirkungen des freiwilligen Engagements auf die Gesellschaft. Durch das freiwillige Engagement, so Liebig/Rauschenbach (2010), wird insgesamt ein Beitrag zur Vermeidung von Exklusionstendenzen geleistet. (vgl. ebd., S. 265f).

- *Bildungsfunktion*

Verschiedene Forschungsergebnisse kommen zum Schluss, dass freiwilliges Engagement zu einem Kompetenzerwerb führt. Vor allem Kompetenzen zur eigenverantwortlichen Lebensgestaltung und Persönlichkeitsbildung können erworben werden (vgl. ebd. S. 266).²²

- *Advokatorische Funktion*

Die advokatorische Funktion bezieht sich auf die politikgestaltende Wirkung von NGOs (Non Government Organization). NGOs vertreten nach außen die Bedürfnisse und Meinungen der Akteure und fungieren dadurch als repräsentative Instanz gegenüber den anderen gesellschaftlichen Akteuren.

- *Innovationsfunktion*

Die Innovationsfunktion bezieht sich auf die Institutionalisierung des freiwilligen Engagements und das damit verbundene kritische Potenzial von sozialen Bewegungen. Freiwilliges Engagement ist wesentlich an der Gründung der Vereinslandschaft beteiligt. Verknüpft damit ist auch ein Kritikpotenzial, das dazu beigetragen hat, dass sich innovative Bewegungen formieren wie beispielsweise Selbsthilfeinitiativen und Bürgerbewegungen (vgl. Liebig/Rauschenbach 2010, S. 267).

- *Problemlösungsfunktion*

Freiwilliges Engagement hat ferner eine Problemlösungsfunktion. Probleme, die durch gesellschaftliche Verwerfungen entstehen und für die andere gesellschaftliche Sektoren keine Lösungsansätze parat haben, werden durch den Dritten Sektor bearbeitet (vgl. ebd., S. 268).

- *Rekrutierungsfunktion*

Eine weitere Leistung des Dritten Sektors ist die Rekrutierungsfunktion, die Menschen

²² Siehe dazu auch Kapitel 2.3.

mit verschiedenen, für sie neuen, „Realitätsausschnitten des gesellschaftlichen Lebens“ in Kontakt bringt (ebd., S. 268). Freiwilliges Engagement kann dazu beitragen, dass die Akteure neue Perspektiven entwickeln, die, unter Umständen, in eine entlohnte Tätigkeit münden (vgl. ebd., S. 268)

Eine weitere Funktion, die sich hier anführen lässt, ist die Wertschöpfungsfunktion des Non-profit Sektors (NPO). Die Leistungen im NPO-Sektor werden zwar unbezahlt erbracht, haben jedoch einen ökonomischen Wert, der für Österreich bisher noch nicht systematisch erfasst wurde (vgl. Meyer/More-Hollerweger/Heimgartner/Mackerle-Bixa 2009, S. 19). So gehen konservative Schätzungen davon aus, dass der österreichische NPO-Sektor einen Beitrag von 4,22 Milliarden Euro zur jährlichen österreichischen Wertschöpfung leistet (vgl. Schneider et al. 2007, S. 77).

Eine Möglichkeit, den ungefähren Wert des freiwilligen Engagements zu erfassen, ist die Hochrechnung der gesamten freiwillig geleisteten Stunden, um dann daraus die Anzahl der Normalarbeitsplätze zu errechnen, die mit den Durchschnittslöhnen multipliziert werden. Daraus ergibt sich ein monetärer Schätzwert. So wurden beispielsweise im Jahr 2006 7.918.682 Stunden formelle Freiwilligenarbeit geleistet (vgl. Meyer et al. 2009, S. 20). Simsa/Schober (2012) errechnen daraus für das formelle freiwillige Engagement 230.000 Vollzeitarbeitsstellen, die 4.727.136.000 Euro kosten würden (vgl. ebd., S. 5). Solche Berechnungen werden von Badelt/Hollerweger (2007) kritisiert (vgl. ebd., S. 521). Dennoch machen die ökonomischen Kennzahlen das ungefähre Potenzial des freiwilligen Engagements deutlich.

2.2.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

In diesem Kapitel werden die rechtlichen Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements erörtert. In seinen Grundzügen wird das Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (FreiwG) dargestellt.

Das Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement ist am 1. Juni 2012 in Kraft getreten. Das Gesetz hat zum Ziel, Rahmenbedingungen und Strukturen zu schaffen, die förderlich und unterstützend auf die Beteiligung am freiwilligen Engagement einwirken (vgl. FreiwG, §1, Abs. 1).

Die Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung von freiwilligem Engagement werden in sieben Abschnitten konkretisiert. Zu den Maßnahmen zählen Regelungen zur Förderung von Freiwilligenorganisationen und Freiwilligen sowie die Dokumentation des freiwilligen Engagements in Österreich durch einen periodisch erscheinenden Freiwilligenbericht (vgl. FreiwG, §2-4). Die Abschnitte 2, 3 und 4 enthalten Regelungen zum freiwilligen Sozialjahr (vgl. FreiwG, §5-21), zum freiwilligen Umweltschutzjahr (vgl. FreiwG, §22-24) und zum Gedenk-, Friedens- und Sozialdienst im Ausland (vgl. FreiwG, §25-27). Ziele des freiwilligen Engagements im Rahmen eines sozialen Jahres, des freiwilligen Umweltschutzjahres oder eines Friedens- und Sozialdienstes im Ausland sind Bildungs- und Berufsorientierung, aber auch die Förderung des freiwilligen Engagements selbst (vgl. FreiwG, §6; §23; §26). Abschnitt 5 enthält

Regelungen zur Konstituierung eines österreichischen Freiwilligenrats, der politische Entscheidungsträger berät, Vernetzungsarbeit leistet und Verbesserungen der Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements vorantreibt (vgl. FreiwG, §28-44). Abschnitt 6 enthält Bestimmungen zur Einrichtung eines Anerkennungsfonds für freiwilliges Engagement, der natürlichen und juristischen Personen zugutekommt,

„(...) die zur Entwicklung oder tatsächlichen Durchführung von innovativen Maßnahmen, besonderen Aktivitäten oder Initiativen zur nachhaltigen Sicherung des freiwilligen Engagements in Österreich beitragen“ (FreiwG, §36).

Abschnitt 7 enthält Schlussbestimmungen zu Vollzugskompetenzen und Gesetzesänderungen (vgl. FreiwG, §45-47).

Das Freiwilligengesetz bezieht sich aber nur auf formelles freiwilliges Engagement. Im Gesetzestext wird freiwilliges Engagement als freiwillige Leistung definiert, die für Andere in einem organisatorischen Rahmen und unentgeltlich erbracht wird und mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit (vgl. FreiwG, §2, Abs. 29). Damit ist der Begriff hier enger gefasst als der Begriff „Freiwilliges Engagement“ des 1. österreichischen Freiwilligenberichts (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 6). Informelle Freiwilligenarbeit wird durch das Freiwilligengesetz nicht weiter erwähnt.

Rechtlich relevant ist für das freiwillige Engagement überdies das Arbeitsrecht. Eine klare Abgrenzung von freiwilligem Engagement zu einem Arbeitsverhältnis ist schon deshalb notwendig, um freiwillig Engagierte davor zu schützen, als billige Arbeitskräfte ausgebeutet zu werden. Liegt ein Arbeitsverhältnis vor, ist der/die DienstnehmerIn durch eine Vielzahl von Bestimmungen vor Ausbeutung geschützt, wie beispielsweise durch Mindestentgeltregelungen und Arbeitszeitenregelungen. More-Hollerweger et al. (2009) nennen als wichtige Unterschiede des freiwilligen Engagements zu Arbeitsverhältnissen die fehlenden vertraglichen Verpflichtungen zur Arbeitsleistung, die Unentgeltlichkeit und den gerichteten Willen auf die freiwillige Tätigkeit (vgl. ebd., S. 14).

Rechtsicherheit in Bezug auf eine Unfallversicherung ist in einigen Bereichen der Freiwilligenarbeit gegeben (Feuerwehr, Rettung), für andere Bereiche der Freiwilligenarbeit besteht keine gesetzliche Vorsorge für Versicherungsleistungen (vgl. ebd., S. 16).

Als positive innovative Entwicklung kann das Beispiel der Stadt Graz angeführt werden, wo eine kostenlose Haftpflicht- und Unfallversicherung für freiwillig Engagierte durch die Stadt Graz angeboten wird (vgl. Stadt Graz).

Weitere Rechte und Pflichten von Freiwilligen finden sich in diversen Berufsrechten, wie zum Beispiel im Sanitätsgesetz. Auch das Vereinsgesetz bietet eine Vielzahl an Regelungen, die die Freiwilligen betreffen. Eine allgemeine Darstellung von Rechten und Pflichten von Freiwilligen kann aber nicht dargeboten werden, weil es an allgemein gültigen, bereichsübergreifenden Regelungen fehlt (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 15).

2.2.4 Organisationen des Dritten Sektors: NPOs und NGOs

In diesem Kapitel werden die beiden Termini „Nonprofit-Organisation“ (NPO) und „Nichtregierungs-Organisation“ (NGO) erörtert. Beide lassen sich schwer voneinander abgrenzen und beziehen sich auf die Organisationslandschaft des Dritten Sektors.

Eine häufig verwendete Definition des Begriffs „Nonprofit-Organisation“, die innerhalb einschlägiger Literatur zitiert wird, wurde im Rahmen des John Hopkins Comparative Nonprofit Sektor Project entwickelt (vgl. Liebig/Rauschenbach 2010, S. 260ff; Badelt/ Meyer/Simsa 2007, S. 6ff; More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 31f). So bezeichnet der Begriff alle Organisationen, die ein Mindestmaß an formaler Organisation besitzen, die unabhängig vom Staat agieren und nicht gewinnorientiert sind sowie eine Selbstverwaltung aufweisen, Entscheidungsautonomie besitzen und keinen Zwang auf Mitglieder ausüben (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 31).

Freiwilligenarbeit ist kein zwingendes Merkmal einer NPO. Es gibt auch NPOs, in denen keine Freiwilligenarbeit geleistet wird (vgl. ebd., S. 31). Dennoch sind NPOs ein wichtiger Bestandteil des Phänomens „Freiwilliges Engagement“. Sie üben wichtige gesellschaftliche Funktionen aus und sind als Agenturen der Zivilgesellschaft tätig bzw. geben dem freiwilligen Engagement Ausdruck und Stabilität (vgl. Liebig/Rauschenbach 2010, S. 265).

Eine Abgrenzung zum Begriff „Nichtregierungs-Organisation“ ist schwierig. Dieser Begriff wird vor allem im politikwissenschaftlichen Kontext verwendet (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 32). Der Begriff betont stärker die Autonomie einer Organisation gegenüber staatlicher Einflussnahme. Viele NPOs, die finanzielle Zuwendungen von staatlicher Seite erhalten, fallen somit nicht unter den Begriff NGO.

More-Hollerweger/Sprajcer (2009) nennen zudem noch den Begriff „Freiwilligenorganisation“, den sie für Organisationen verwenden, in denen Freiwillige tätig sind (vgl. ebd., S. 32).

Die Organisationstypen des Dritten Sektors bzw. NPO- und NGO-Sektors sind von Birkhölzer/Kramer (2004) für Deutschland zusammengefasst worden (vgl. ebd., S. 110). Insgesamt wurden zwölf verschiedene Organisationstypen identifiziert: Genossenschaftsbewegungen, Wohlfahrtsorganisationen, Stiftungen, ideelle Vereinigungen, Integrationsunternehmen benachteiligter Gruppen, Freiwilligendienste bzw. -agenturen, Alternativ-, Frauen- und Umweltbewegungen, Selbsthilfebewegungen, soziokulturelle Zentren, Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften; Tauschsysteme sowie Nachbarschafts- und Gemeinwesenökonomien (vgl. ebd., S. 110). Für Österreich ist eine ähnliche breite Palette an Organisationstypen anzunehmen.

Die häufigste Rechtsform von Organisationen in Österreich, in denen formelles freiwilliges Engagement geleistet wird, ist die des Vereins (vgl. Sims/Schober 2012, S. 3). Die Anzahl der Vereine hat sich in den letzten 50 Jahren fast verdreifacht, so wurden im Jahr 2010 116.556 Vereine in Österreich gezählt (vgl. ebd., S. 3). Weitere Rechtsformen von Organisationen, in denen freiwilliges Engagement erbracht wird, sind gemeinnützige Privatstiftungen, gemeinnützige Aktiengesellschaften aber auch gemeinnützige GmbHs und Genossenschaften. Insgesamt ist die Datenlage über NPOs lückenhaft und unbefriedigend, da NPOs in amtlichen Statistiken keine eigenständige Kategorie darstellen (vgl. ebd., S. 3).

Liebig/Rauschenbach (2010) konstatieren einen Wandel der Organisationsformen (vgl. ebd., S. 272f). Hybride Organisationsformen liegen im Trend. Unter hybriden Organisationen werden Einrichtungen verstanden, die sich nicht nur aus der Ressource Solidarität, also aus Spenden und freiwilligem Engagement, speisen, sondern zudem eigenunternehmerisch tätig sind, denen möglicherweise auch Mittel aus der Privatwirtschaft zur Verfügung stehen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die beiden Begriffe „Nonprofit-Organisation“ und „Nichtregierungs-Organisation“ Organisationstypen des Dritten Sektors beschreiben, wobei sich der Begriff „Nichtregierungs-Organisation“ eher auf Organisationen bezieht, die sich als Opposition zu staatlichen Einrichtungen positionieren. Die Organisationslandschaft des Dritten Sektors besteht aus vielfältigen Organisationsformen, wobei in Österreich die meisten Organisationen des Dritten Sektors rechtlich als Verein verfasst sind. Beobachtet wird auch das Entstehen von neuen Organisationsformen, sogenannten hybriden Organisationen.

2.2.5 Volumen der Beteiligung am formellen freiwilligen Engagement in Österreich

Im folgenden Kapitel werden ausgewählte Statistiken zum formellen freiwilligen Engagement in Österreich präsentiert. Es werden nur Statistiken über formelles freiwilliges Engagement vorgestellt. Statistiken und Daten zur informellen Freiwilligenarbeit finden sich in dem Studienbericht des Instituts für empirische Sozialforschung über die Bevölkerungsbefragung 2012 und der Bevölkerungsbefragung 2006 der Bundesanstalt für Statistik (vgl. Institut für empirische Sozialforschung 2013; vgl. Bundesanstalt für Statistik Österreich 2008). In diesem Kapitel werden ausgewählte Statistiken der Bevölkerungsbefragung von 2012 vorgestellt.

Die repräsentative Bevölkerungsbefragung von 2012 zu dem Thema „Freiwilliges Engagement“ hatte einen Stichprobenumfang von 4000 Personen. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die Grundgesamtheit (= österreichische Bevölkerung ab 15 Jahren mit ausreichenden Deutschkenntnissen).

Zunächst müssen noch drei Begriffe geklärt werden, die in der statistischen Auswertung verwendet werden, und zwar die Begriffe „Beteiligungsquote“, „Beteiligungsstruktur“ sowie der Begriff „Beteiligungsintensität“ (vgl. ebd., S. 8ff).

Die Beteiligungsquote weist den Anteil der freiwillig Engagierten an der österreichischen Grundgesamtheit sowie an einzelnen Bevölkerungssegmenten aus (vgl. ebd., S. 8). So lässt sich zum Beispiel darstellen, wieviel Prozent der österreichischen ArbeiterInnen, AkademikerInnen, Verheirateten usw. sich freiwillig engagieren.

Die Beteiligungsstruktur gibt Aufschluss über die interne Zusammensetzung des freiwilligen Engagements nach einem bestimmten Merkmal. Beispielsweise setzt sich die Beteiligungsstruktur nach dem Merkmal Geschlecht, im Sozial- und Gesundheitsbereich, aus 36% Männern und 64% Frauen zusammen (vgl. ebd., S. 28).

Ein weiterer Begriff, der in der Bevölkerungsbefragung verwendet wird, ist die „Beteili-

gungsintensität“. Der Begriff bezieht sich auf das zeitliche Ausmaß des freiwilligen Engagements. Insgesamt besteht die Beteiligungsintensität aus den Dimensionen „Zeitliche Intensität“ und „Dauer bzw. Kontinuität“ (siehe Kapitel 2.1.4).

2.2.5.1 Beteiligungsquote am freiwilligen Engagement in Österreich

Abbildung 3 zeigt die Beteiligungsquote im Zeitvergleich, differenziert nach Geschlecht und Engagementsformen. Die Beteiligungsquote an der Freiwilligenarbeit liegt im Jahr 2012 bei 46%. Bei einer Bevölkerungszahl von rund 7,2 Millionen Menschen (ab 15 Jahren) sind das hochgerechnet zwischen 3,2 und 3,4 Millionen²³ freiwillig Engagierte (vgl. ebd., S 10). 1,9 bis 2,1 Millionen ÖsterreicherInnen engagieren sich freiwillig in Organisationen und 2,1 bis 2,3 Millionen Menschen leisten informelle freiwillige Arbeit.

Im Vergleich zu 2006 hat sich die Beteiligung am freiwilligen Engagement um 2% erhöht. In absoluten Zahlen sind das 300.000 Menschen. Der Anstieg bei der Beteiligung wird unter anderem auch auf demographische Entwicklungen zurückgeführt (vgl. ebd., S 11).

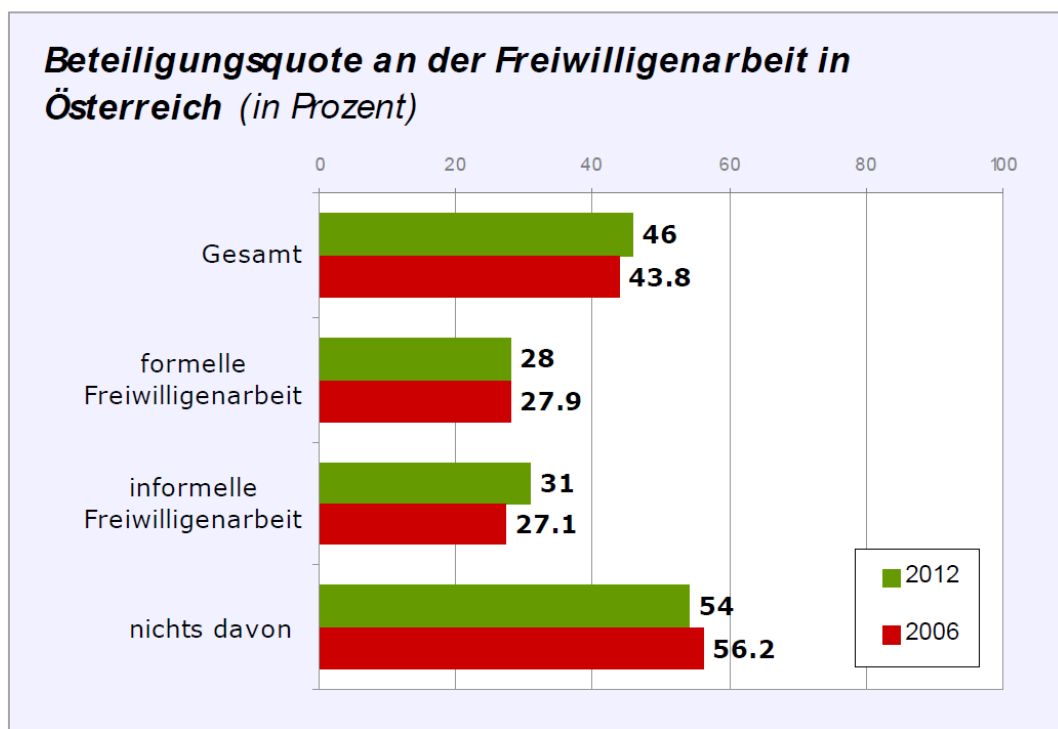


Abbildung 3: Beteiligungsquote im Zeitvergleich (Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 10)

²³ Die Bandbreite von 3,2 bis 3,4 Millionen ergibt sich, da eine statistische Schwankungsbreite von 1,5% berücksichtigt wird (vgl. Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 10)

Insgesamt ist die Beteiligungsquote am formellen freiwilligen Engagement im Vergleich zum Jahr 2006 ungefähr auf gleichem Niveau geblieben. Veränderungen hat es bei der Verteilung auf die verschiedenen Bereiche gegeben (siehe Abbildung 4). Zuwächse sind bei den Bereichen „Sport“, „Bildung und Umwelt“ zu verzeichnen. Besonders deutlich hat der Bereich „Bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen“²⁴ zugelegt und zwar von 2,1 Prozentpunkten auf 5 Prozentpunkte.²⁵ Das bedeutet in diesem Fall, dass sich die bürgerlichen Aktiven von 151.200 auf 360.000 Beteiligte mehr als verdoppelt haben. Rückgänge sind in einigen Bereichen festzustellen, etwa im Sport- und Bewegungssektor. Jedoch ist auch hier Vorsicht bei der Interpretation der Statistik angebracht. Wie bereits oben erwähnt, führt der Zuwachs der Bevölkerung durch Zuwanderung zu Verzerrungen, d. h., dort wo prozentuale Rückgänge festzustellen sind, bedeutet das nicht, dass sich auch in absoluten Zahlen weniger Menschen in dem jeweiligen Bereich engagieren (vgl. ebd., S. 25). Ferner sind methodische Unterschiede zwischen den beiden Befragungen zu berücksichtigen (vgl. Institut für empirische Sozialforschung 2013; vgl. Bundesanstalt für Statistik Österreich 2008).

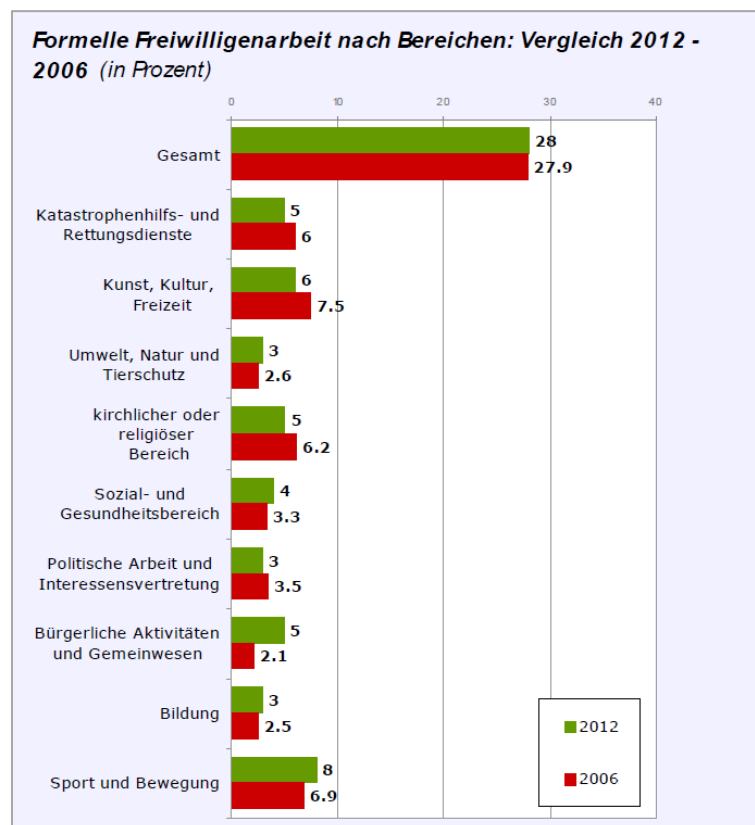


Abbildung 4: Formelle Freiwilligenarbeit nach Bereichen: Vergleich 2012-2006 (Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 26)

²⁴ Der Bereich „Bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen“ unterscheidet sich von den anderen Tätigkeitsfeldern. Bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesenarbeit beziehen sich eher auf den Ort der Beteiligung als auf einen konkreten Inhalt (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 44). Bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesenarbeit sind beispielsweise Verschönerungsvereine oder Bürgerinitiativen, die sich für verschiedene Belange in einer bestimmten Region oder einem Ort einsetzen.

²⁵ Jeder Prozentpunkt entspricht ca. 72.000 Menschen (vgl. ebd., S. 24).

2.2.5.2 Beteiligungsquote und -struktur nach Geschlecht

Betrachtet man die Beteiligungsquote am formellen freiwilligen Engagement, unter Berücksichtigung der Kategorien Alter und Geschlecht, dann wird deutlich, dass sich insgesamt mehr Männer formell freiwillig engagieren (siehe Abbildung 5). Jedoch gleicht sich die Beteiligungsquote bei den 40- bis unter 60-Jährigen fast an. Bei den über 60-Jährigen engagieren sie dann wieder mehr Männer als Frauen freiwillig. Frauen sind häufiger im informellen Bereich anzutreffen.

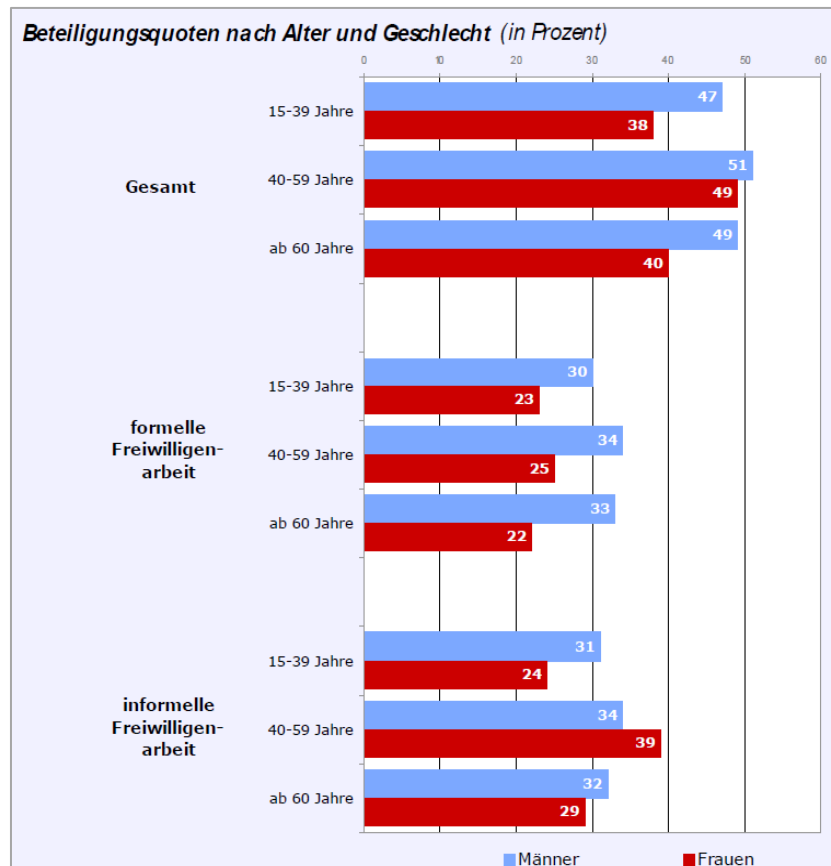


Abbildung 5: Beteiligungsquote nach Alter und Geschlecht (Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 14)

An dieser Stelle sollen noch einige Thesen erwähnt werden, die die unterschiedlich hohen Beteiligungsquoten von Frauen und Männern zu erklären versuchen. Eine dieser Thesen versucht die unterschiedlich hohen Beteiligungsquoten durch die ungleiche Verteilung von Hausarbeit- und Familienarbeit zu erklären. Die These besagt, dass Frauen in den Industrienationen den größten Teil der Haus- und Familienarbeit erledigen und sich, in Verbindung mit einer zusätzlichen Erwerbsarbeit, zeitliche Restriktionen ergeben können, von denen Männer in geringerem Ausmaß betroffen sind als Frauen (vgl. Neumayer/More-Hollerweger 2009, S. 90ff).

Eine weitere These erklärt die unterschiedlichen Beteiligungsquoten durch die stärkere Einbindung der Männer in das Erwerbsleben und die, damit verbundene, größere Akkumulation

von sozialem Kapital.

„So sind Personen größerer Involvierung in die Erwerbsarbeit insgesamt stärker in die Gesellschaft integriert, was mehr Kontakte und Gelegenheit bedingt, freiwillig tätig zu werden“ (ebd., S. 94).

Eine dritte These, die die geschlechtsspezifischen Segregationsmuster erklären will, nimmt die patriarchale Gesellschaftsstruktur in den Blick, in der Frauen systematisch von Entscheidungs- und Gestaltungspositionen ausgeschlossen werden. Nach dieser dritten These spiegelt sich dieses Muster auch im freiwilligen Engagement wieder (vgl. ebd., S. 95). Diese These lässt sich durch die Interpretation statistischer Daten nachweisen. So zeigt Abbildung 6 die Beteiligungsstruktur nach dem Geschlecht. Frauen sind häufiger im kirchlichen und religiösen Bereich und im Sozial- und Gesundheitsbereich anzutreffen und Männer eher im Sportbereich, Katastrophendienst und in der politischen Arbeit. Diese geschlechtsspezifische Verteilung wird horizontale Segregation genannt (vgl. ebd., S. 94). Vertikale Segregation ist ebenfalls ein Begriff, der im Zusammenhang mit der ungleichen Verteilung der Männer und Frauen verwendet wird. Er bezeichnet die geschlechtsspezifische Verteilung hinsichtlich der hierarchischen Positionen im Gesellschaftsgefüge. So sind Männer häufiger in gewählten Ämtern und Leitungsfunktionen anzutreffen, Frauen hingegen leisten häufiger ausführende Tätigkeiten (vgl. ebd., S. 94). Wie in Abbildung 5 ersichtlich wird, leisten Frauen auch häufiger informelle Freiwilligenarbeit, also Freiwilligenarbeit mit einer geringen oder gar keiner organisatorischen Anbindung. Mit den unterschiedlichen Positionen sind auch Möglichkeiten der Einflussnahme und soziales Prestige verbunden (vgl. ebd., S. 94).

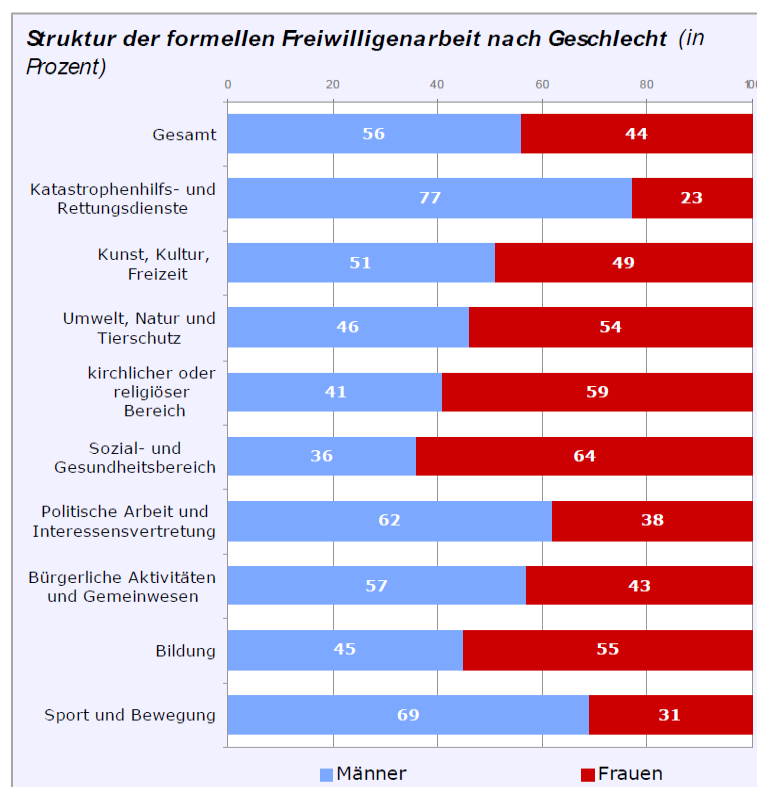


Abbildung 6: Struktur der formellen Freiwilligenarbeit nach Geschlecht (Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 28)

2.2.5.3 Beteiligungsquote nach Bildung

Abbildung 7 zeigt die Beteiligungsquote am freiwilligen Engagement in Bezug auf den formalen Bildungsgrad. Den Daten zufolge engagieren sich Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss häufiger freiwillig als Personen mit einem niedrigeren Bildungsabschluss. In Prozentpunkten ausgedrückt bedeutet dies, dass sich nur 35% der Pflichtschulabgänger freiwillig engagieren. Demgegenüber stehen 61% der Akademiker, die sich ebenfalls freiwillig engagieren. Abbildung 7 zeigt auch, dass der Niveauunterschied im informellen Bereich nicht so stark ausgeprägt ist, als im formellen Bereich.

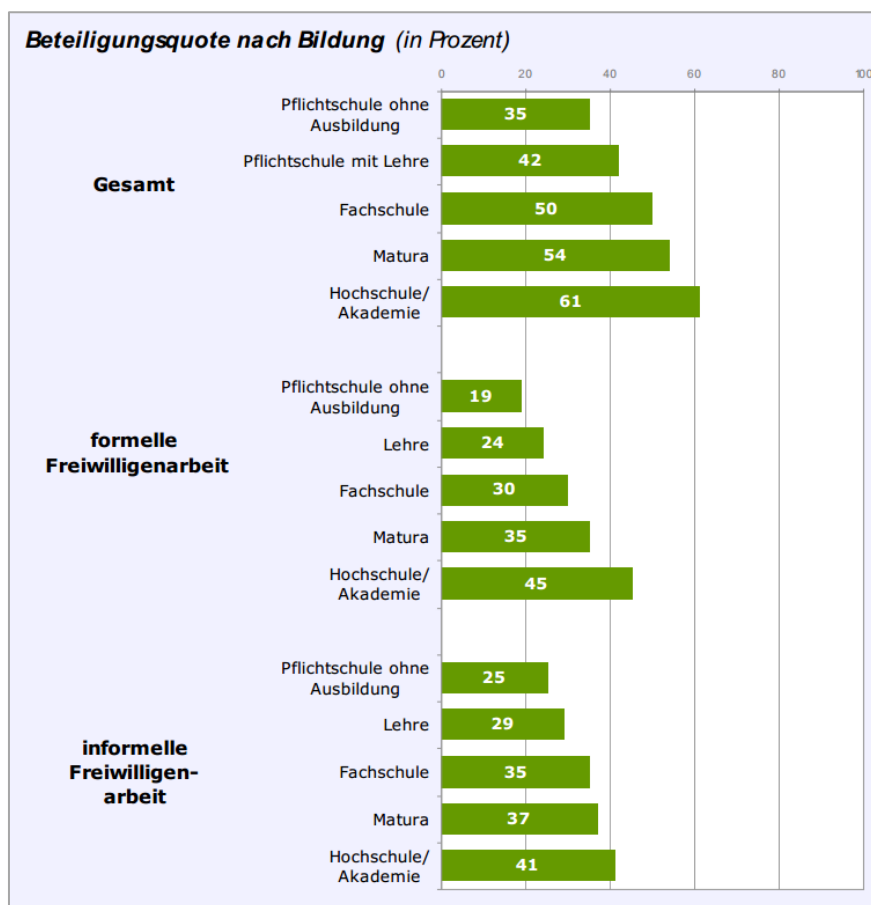


Abbildung 7: Beteiligungsquote nach Bildung (Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 15)

Die höhere Beteiligungsquote von Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen bildet sich in der Beteiligungsstruktur nicht ganz so stark ab (siehe Abbildung 8). Das lässt sich auf die höhere Anzahl von Menschen zurückführen, die keinen Maturaabschluss haben (vgl. Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 22). Die größte Beteiligungsgruppe sind hier in allen Bereichen die Pflichtschulabgänger mit einer Lehrausbildung.

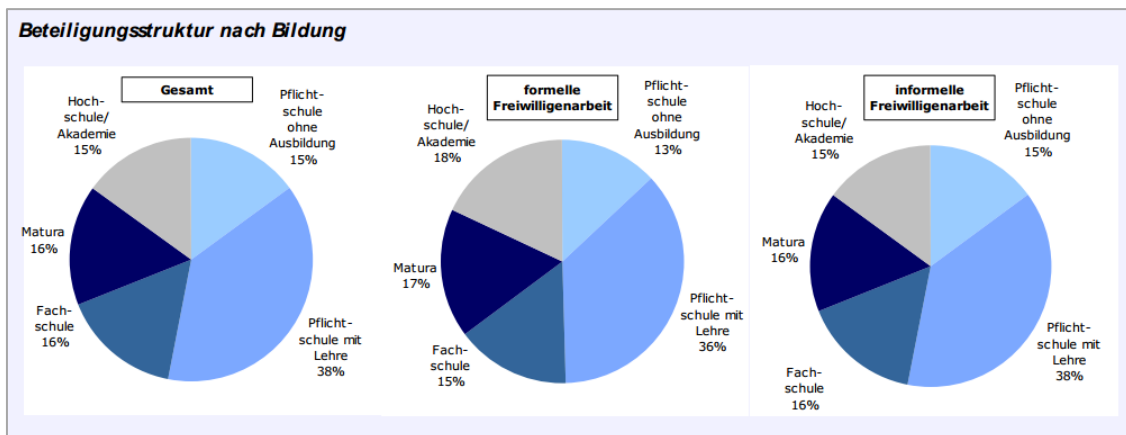


Abbildung 8: Beteiligungsstruktur nach Bildungsgrad (Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 22)

2.2.5.4 Beteiligungsquote nach Tätigkeit und Berufsgruppen

Abbildung 9 zeigt die Beteiligungsquote verschiedener Tätigkeitsgruppen. Insgesamt engagieren sich die Personen der verschiedenen Tätigkeitsgruppen in etwa zu gleichen Teilen freiwillig. Personen in Ausbildung bilden die größte Gruppe (mit 52 %), auch im formellen Bereich (mit 36 %). Im informellen Bereich bilden Personen, die Hausarbeit leisten, mit 40 % die Gruppe mit der höchsten Beteiligungsquote.

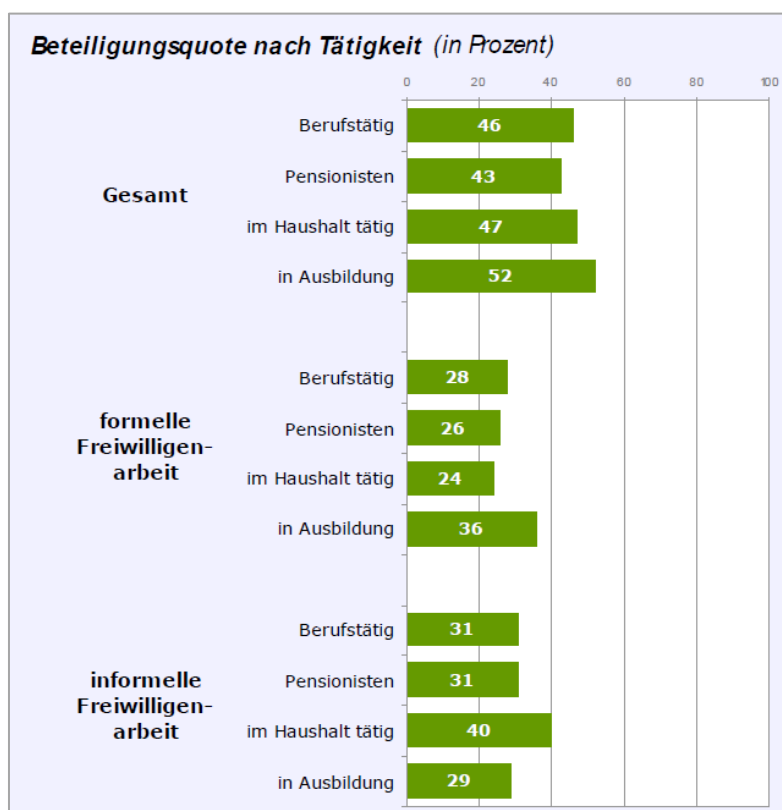


Abbildung 9: Beteiligungsquote nach Tätigkeit (vgl. Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 16)

Betrachtet man die Beteiligungsquote einzelner Berufsgruppen, so zeigt sich, dass Selbstständige (mit 61%), öffentliche Bedienstete (mit 62%) und LandwirtInnen (mit 69%) am häufigsten beteiligt sind (siehe Abbildung 10). Demgegenüber beteiligen sich FacharbeiterInnen (mit 34%) und HilfsarbeiterInnen (mit 34%) weniger oft an der informellen und formellen Freiwilligenarbeit.

Beteiligungsquote nach Berufsgruppen (in Prozent)

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

Abbildung 10: Beteiligungsquote nach Berufsgruppen (Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 17)

2.2.5.5 Beteiligungsquote nach Haushaltseinkommen

Abbildung 11 zeigt die Beteiligungsquote nach Haushaltseinkommen. Es lässt sich klar erkennen, dass sich Personen mit einem höheren Haushaltseinkommen in einem größeren Ausmaß freiwillig engagieren als Personen mit niedrigem Haushaltseinkommen. Der Unterschied tritt deutlicher bei der formellen Freiwilligenarbeit hervor. Bei der Gruppe mit einem Haushaltseinkommen von über 3000 Euro ist die Beteiligungsquote rund doppelt so hoch, als bei der Gruppe der Niedrigverdiener bis 900 Euro. Im informellen Bereich sind die Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen nicht so stark ausgeprägt.

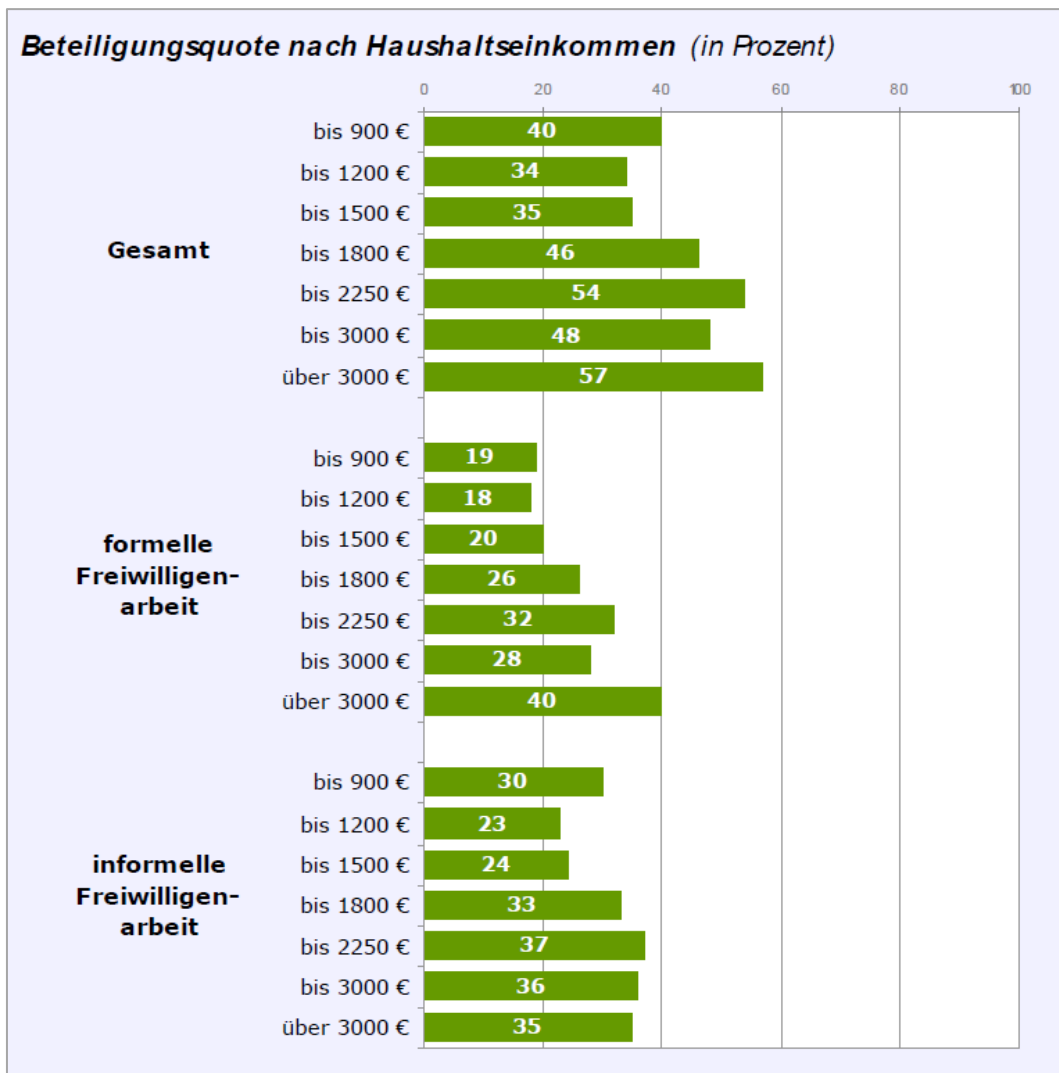


Abbildung 11: Beteiligungsquote nach Haushaltseinkommen (Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 18)

2.2.5.6 Zeitliches Ausmaß des freiwilligen Engagements

Abbildung 12 zeigt die zeitliche Intensität des formellen freiwilligen Engagements der Befragten in den letzten 12 Monaten. Die zeitliche Intensität wird in Tagen pro Jahr angegeben. Die Mehrzahl der Freiwilligen in den verschiedenen Bereichen engagiert sich mindestens 11 Tage im Jahr.

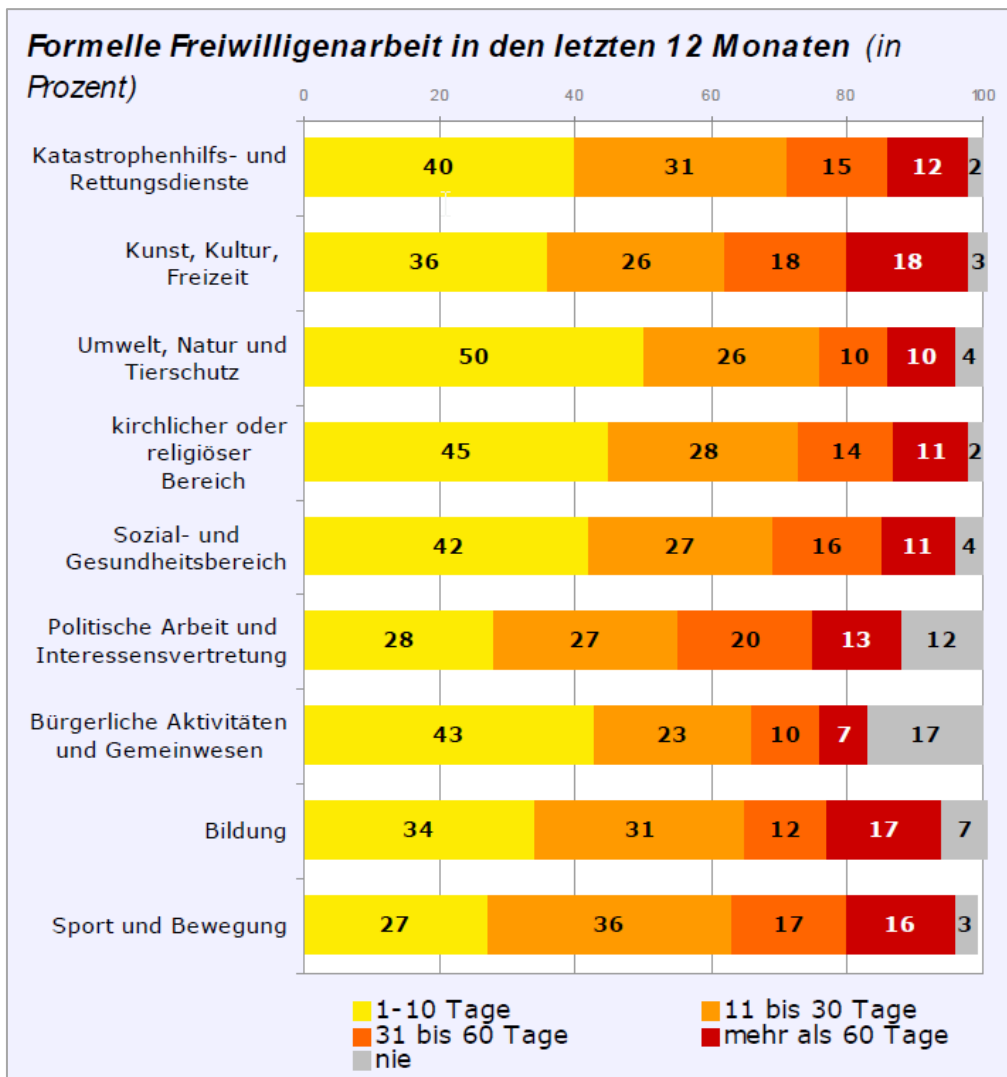


Abbildung 12: Zeitaufwendung in Tagen für formelle Freiwilligenarbeit (Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 34)

Abbildung 13 zeigt die zeitliche Intensität des freiwilligen Engagements, angegeben in Stunden der letzten Woche. Mehr als die Hälfte der Befragten hat sich in der letzten Woche der Befragung engagiert. Dabei wurde in fast allen Bereichen durchschnittlich zwischen 3 und 4,5 Stunden freiwillig gearbeitet. Einzig bürgerliches Engagement und Gemeinwesenarbeit liegen mit einem Mittelwert von 2,6 Stunden darunter. Diese Abweichung wird mit den Besonderheiten der bürgerlichen Aktivitäten und Gemeinwesenarbeit in Verbindung gebracht, die häufig anlassbezogen sind (vgl. Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 36).

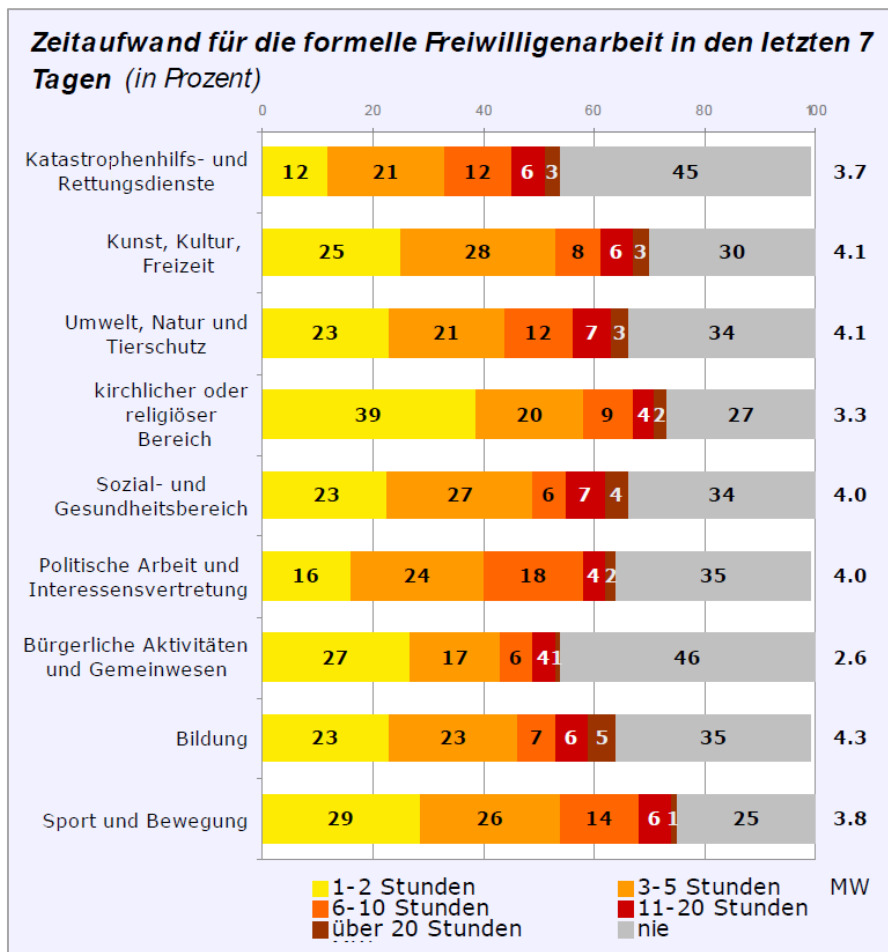


Abbildung 13: Stundenausmaß in den letzten 7 Tagen (Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 36)

Der überwiegende Teil der formellen Freiwilligenarbeit wird regelmäßig erbracht. Einmalige, zeitlich begrenzte Arrangements sind relativ häufig im Umwelt, Natur und Tierschutz Bereich zu finden (siehe Abbildung 14).

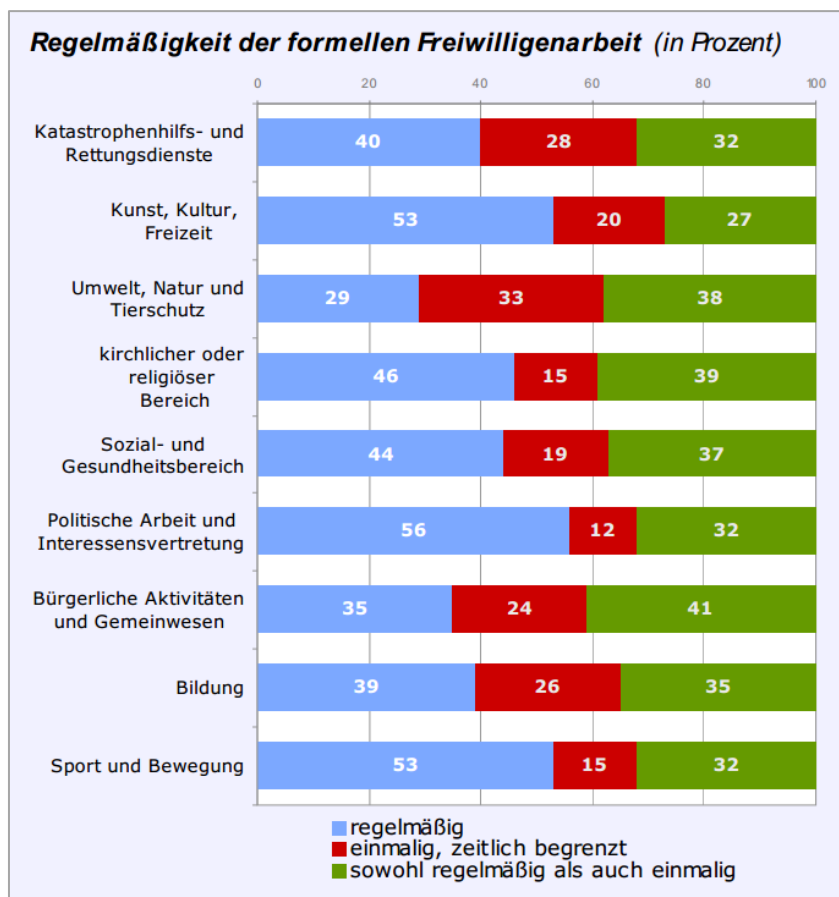


Abbildung 14: Regelmäßigkeit der formellen Freiwilligenarbeit (Institut für empirische Sozialforschung 2013, S 35)

Bei einer Befragung von 2800 OrganisationssprecherInnen verschiedener Freiwilligenorganisationen wurde unter anderem auch nach der Verweildauer der Freiwilligen in den Organisationen gefragt (vgl. Public Opinion 2014, S. 29ff). Die Ergebnisse zeigen, dass die Freiwilligen eher länger in den Einrichtungen verweilen. Insgesamt gaben ca. 60 % der Befragten an, dass Freiwillige mindestens 10 Jahre in einer Organisation verweilen. Es sind jedoch deutliche Unterschiede, in Bezug auf die Verweildauer, zwischen den Bereichen festzustellen. So bleiben bei Katastrophen- und Rettungsdiensten 49% der Freiwilligen länger als 20 Jahre in den Organisationen. Im Sozialbereich hingegen bleiben nur 8,3% der Freiwilligen länger als 20 Jahre (vgl. ebd., S. 30f).

2.2.5.7 Motive der freiwillig Engagierten

Abbildung 15 zeigt die erfragten Motive des Jahres 2006 und 2012 im Vergleich. Die Balken stellen jeweils die Summe der Antwortmöglichkeiten „trifft voll zu“ sowie „trifft eher zu“ dar. Insgesamt ist festzustellen, dass Freiwillige sowohl durch altruistische als auch durch egoistische Motive angetrieben werden (vgl. Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 47). So sagten 93% der Befragten im Jahr 2012, sie möchten anderen helfen, gleichzeitig macht es 88%

Spaß sich freiwillig zu engagieren und fast 60 % engagieren sich, weil es auch gesellschaftliche Anerkennung einbringt. Es ist also sinnvoll von einem Motivbündel auszugehen, das die Freiwilligen antreibt, statt von einem singulären Motiv (vgl. Hacket/Mutz 2002, S. 44). Überdies ist es zweckmäßig das freiwillige Engagement im Kontext eines individuellen biografischen Prozesses zu betrachten (vgl. Olk 2011, S. 705).²⁶

Insgesamt haben sich keine starken Abweichungen zwischen den Befragungen 2006 und 2012 ergeben und es sind auch keine Trends festzustellen (vgl. Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 50). Auffallend ist der Rückgang derjenigen Freiwilligen um 8%, die sich engagieren, um Lebenserfahrung zu sammeln. Die größte Zunahme ist mit 10% bei den Freiwilligen festzustellen, die sich durch freiwilliges Engagement einen bezahlten Job erhoffen.

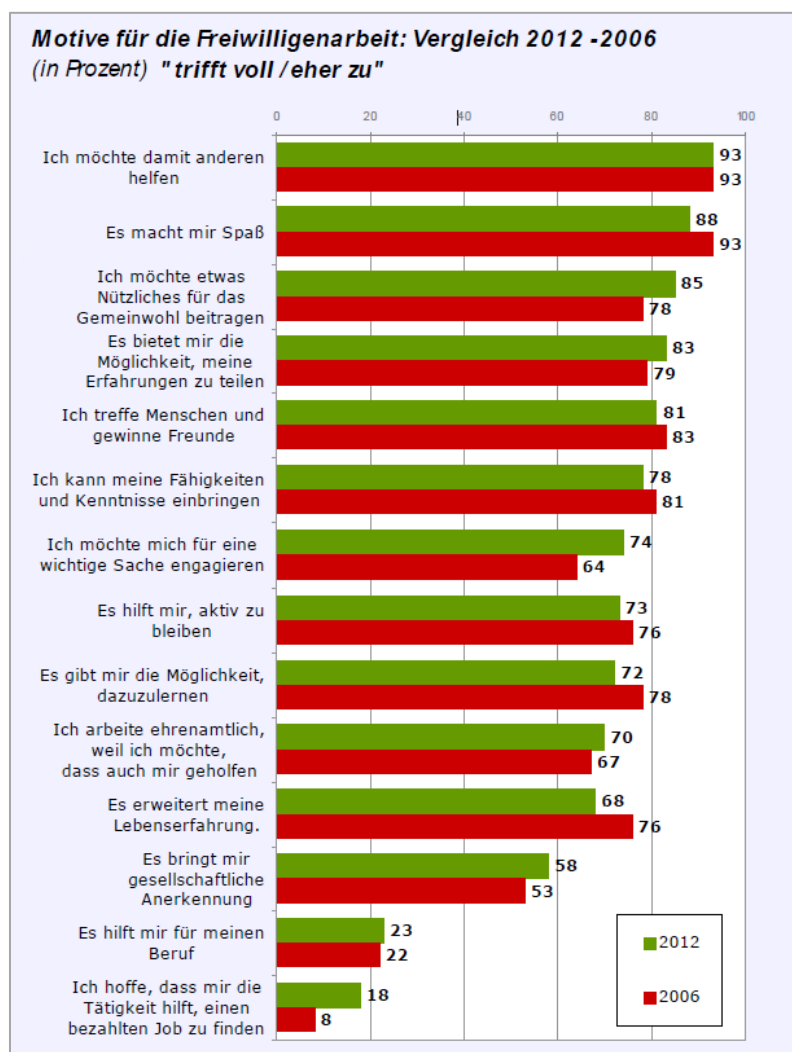


Abbildung 15: Gründe und Motive im Zeitvergleich (Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 49)

²⁶ Die Erforschung der Motive von Ehrenamtlichen in Zusammenhang mit Sinnorientierung und der persönlichen Biografie steht im Mittelpunkt qualitativer Untersuchungen. Einen Überblick über den Forschungsstand qualitativer Forschung zu freiwilligem Engagement bietet Olk (2011).

2.2.5.8 Zusammenfassung

Insgesamt leisten 46 Prozent der österreichischen Bevölkerung in irgendeiner Form Freiwilligenarbeit. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass ungefähr 3,3 Millionen Menschen im formellen oder informellen Bereich freiwillig tätig sind. Insgesamt sind im formellen Bereich mehr Männer als Frauen im Einsatz. Die Verteilungen nach Geschlecht weichen je nach Tätigkeitsbereich teils stark voneinander ab. Männer sind vor allem in Sportvereinen, Katastrophen- und Rettungsdienst stark vertreten sowie allgemein im formellen Bereich. Frauen hingegen leisten öfters Freiwilligenarbeit im Sozialbereich, im Bildungsbereich sowie im kirchlichen Bereich und der Form nach eher informelle Freiwilligenarbeit. Ca. die Hälfte der freiwillig Tätigen ist berufstätig. Besonders im formellen Bereich sind Menschen mit höherem Bildungsniveau anzutreffen. Die Überzahl der freiwillig Tätigen engagiert sich regelmäßig. Als Beweggründe für das freiwillige Engagement wurden sowohl egoistische als auch altruistische Motive angegeben.

2.2.6 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurden die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements geklärt. Es wurden die Begriffe bzw. die Konzepte „Dritter Sektor“, „NPO- Sektor“, „Freiwilligensektor“, „Bürger- und Zivilgesellschaft“ und „Corporate Responsibility“ erörtert. Die Begriffe beziehen sich auf die gesellschaftliche Makro- bzw. Mesoebene der Gesellschaft. Dabei wurde die Beziehung der einzelnen Begriffe mit dem freiwilligen Engagement herausgearbeitet und graphisch dargestellt (siehe Abbildung 2). Die Abbildung 2 zeigt, dass freiwilliges Engagement in einer gesellschaftlichen Sphäre stattfindet, welche sich von den Sphären Markt, Staat und Familie abgrenzen lässt. Die Sphäre wird als Bürger- bzw. Zivilgesellschaft bezeichnet. Innerhalb der Zivilgesellschaft bezeichnen die Begriffe „Dritter Sektor“, „NPO-Sektor“ und „Freiwilligensektor“ verschiedene Teilbereiche der Bürger- bzw. Zivilgesellschaft. Innerhalb dieser Sphäre findet Freiwilligenarbeit statt. Die einzelnen Sphären stehen in einer Wechselbeziehung, die exemplarisch durch das Konzept „Corporate Social Responsibility“ (CSR) verdeutlicht wurde.

Der Dritte Sektor und somit auch freiwilliges Engagement erfüllen eine Reihe von wichtigen gesellschaftlichen Funktionen. So trägt der Dritte Sektor dazu bei, dass Menschen in die Gesellschaft integriert werden. Auch wird die Möglichkeit geboten, in informellen Settings zu lernen. Organisationen des Dritten Sektors bilden überdies Interessensvereinigungen, die auf die politischen Instanzen einwirken, sie haben also eine advokatorische Funktion inne. Auch bewältigen die Organisationen des Dritten Sektors gesellschaftliche Verwerfungen und Probleme. Eine Innovationsfunktion haben die Organisationen des Dritten Sektors insofern, da sie die Entstehung kritischer sozialer Bewegungen befördern. Ebenso lässt sich eine Rekrutierungsfunktion ausmachen. Menschen wird die Chance geboten durch ihr freiwilliges Engagement eine bezahlte Tätigkeit zu finden.

Das Freiwilligengesetz Österreichs bietet dem freiwilligen Engagement eine rechtliche Absi-

cherung. Das Bundesgesetz hat das Ziel, freiwilliges Engagement zu fördern durch Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen und Strukturen. Jedoch schließt die Definition von „Freiwilligenarbeit“ des Bundesgesetzes informelle Freiwilligenarbeit aus.

Die Organisationsebene des freiwilligen Engagements ist gekennzeichnet von Freiwilligenorganisationen, Nonprofit-Organisationen und Nichtregierungs-Organisationen. Die genaue Abgrenzung der Begriffe ist schwierig. Eine Gemeinsamkeit besteht darin, dass sie sich von den Organisationen des Markt- und Staatssektors unterscheiden. Man kann eine Vielzahl an verschiedenen Organisationstypen unterscheiden, die im Dritten Sektor aktiv sind. Auch wird eine Vermischung von Organisationen des staatlichen, marktwirtschaftlichen und des dritten Sektors beobachtet.

Formelles freiwilliges Engagement wird zu einem überdurchschnittlich hohen Teil von Personen geleistet, die den oberen Sozialschichten angehören, also Menschen mit einem hohen Bildungsabschluss, höherem Berufsstatus und höherem Haushaltseinkommen. Eine Ungleichverteilung in Bezug auf die Kategorie Geschlecht ist festzustellen. Verschiedene Hypothesen versuchen diese Ungleichverteilung zu erklären.

2.3 (Informelles) Lernen in Settings freiwilligen Engagements

Mit dem Phänomen „Freiwilliges Engagement“ rückt auch (informelles) Lernen durch freiwilliges Engagement immer mehr in den Fokus politischer, öffentlicher und wissenschaftlicher Aufmerksamkeit. Die Enquete-Kommission (2002) etwa versteht das bürgerschaftliche Engagement als Lernfeld, in dem unter anderem auch berufsrelevante Fähigkeiten und Kompetenzen erworben werden können (vgl. ebd., S. 138). Dass Wirtschaftstreibende diesen Kompetenzgewinn als nützlich erachten, zeigt die Befragung von Public Opinion (2005). Ca. 90% der befragten Wirtschaftstreibenden bewerten, zumindest teilweise, den Erwerb von Erfahrungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten durch freiwilliges Engagement als nützlich für die Berufswelt (vgl. Public Opinion 2005, S. 16). 42% der Befragten geben an, dass die freiwillig Engagierten durch einen schriftlichen Nachweis der erworbenen Kompetenzen bessere Chancen im Bewerbungsverfahren um eine bezahlte Arbeitsstelle haben (vgl. ebd., S. 19).

Wie wichtig Lernen für die freiwillig Engagierten selbst ist, zeigt die Bevölkerungsbefragung 2012 in Österreich zum Thema freiwilliges Engagement (vgl. Institutes für empirische Sozialforschung 2013). So gaben über 70% der Befragten als Motiv für ihre Freiwilligenarbeit an, dass ihnen das freiwillige Engagement die Möglichkeit bietet, etwas dazuzulernen (vgl. ebd., S. 49). Dass Lernprozesse für die Freiwilligen selbst eine hohe Relevanz besitzen, wird auch durch die Ergebnisse des Freiwilligensurveys 2009 in Deutschland deutlich (vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2010). Dort wird freiwilliges Engagement als wichtiges informelles Lernfeld bewertet (vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2010, S. 225). So geben 45 Prozent der freiwillig Engagierten an, durch ihre Tätigkeiten „in sehr hohem Maße“ und „in hohem Maße“ Fähigkeiten erworben zu haben, die eine besondere Relevanz für sie haben (vgl. ebd., S. 226). Je jünger die Engagierten, desto wichtiger scheint Lernen für die Beteiligten zu sein. 59 % der 14- bis 30-Jährigen gaben an, „in sehr hohem Umfang“ und „in hohem Umfang“ Fähigkeiten erworben zu haben, die als wichtig erachtet werden (vgl. ebd., S. 226). Die Ergebnisse lassen die Interpretation zu, dass alle Bildungsschichten von dem informellen Lernangebot in Settings freiwilligen Engagements profitieren. Jedoch hat das informelle Lernangebot besonders für die jungen Menschen in Deutschland mit formal niedrigem Bildungsstatus einen hohen Stellenwert (vgl. Geiss 2008, S. 28). Auch in Bezug auf die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen in Settings freiwilligen Engagements ist eine hohe Beteiligung festzustellen. So gaben 47% der deutschen freiwillig Engagierten an, dass sie einmal oder mehrmalig Weiterbildungsangebote in Anspruch genommen haben (vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2009, S. 228).

Trotz der genannten politischen und wirtschaftlichen Interessen am informellen Kompetenzerwerb in Settings freiwilligen Engagements wurden Lernprozesse und Kompetenzerwerb in Zusammenhang mit freiwilligem Engagement bislang kaum erforscht (vgl. Düx/Sass 2005, S. 397).

Dennoch ist hier eine Auswahl an jüngeren empirischen Untersuchungen zu nennen, die sich mit der Thematik befassen. Für Deutschland: Hansen (2008) untersucht in seiner qualitativ angelegten Studie Lernprozesse in Vereinen und arbeitet dabei förderliche Bedingungen des

Lernens, Typen des Lernens, Lerninhalte etc. heraus (vgl. Hansen 2008).²⁷ Dux/Prein/Sass/Tully (2009) untersuchten von 2003 bis 2007 informelle Lernprozesse von Jugendlichen in Settings des freiwilligen Engagements (vgl. ebd.).²⁸ Im Rahmen dieses Forschungsprojektes entstand eine Reihe von weiteren Publikationen (vgl. Dux/Sass 2005; Dux 2006; Dux/Sass 2008). Hübner (2010) beforscht in ihrer qualitativen Studie die Lernprozesse von ehrenamtlichen FreizeitleiterInnen in einer Stadtranderholungsmaßnahme (vgl. ebd.).²⁹ Auch der bereits zitierte Freiwilligensurvey 2009 ist zu erwähnen (vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2010). Im Rahmen des Freiwilligensurveys wurden neben den Anforderungen an die freiwillig Tätigen und dem Erwerb von Fähigkeiten auch das Weiterbildungsverhalten der freiwillig Tätigen erhoben (vgl. ebd., S. 215ff). Für Österreich sind vor allem Master- bzw. Diplomarbeiten zu nennen, die sich mit Lernprozessen im weitesten Sinne beschäftigen. Sartori (2011) beschäftigt sich in ihrer Diplomarbeit mit dem Kompetenzerwerb in der verbandlichen Jugendarbeit (vgl. ebd.). Eine weitere Untersuchung des Kompetenzerwerbs von Jugendlichen bei dem Roten Kreuz liefert Roscher (2014) (vgl. ebd.).

Resümierend kann festgehalten werden, dass sich in Bezug auf Lernprozesse in Settings freiwilligen Engagements ein Konsens herauszubilden scheint:

„(...) Es scheint, als wäre das Lernen durch freiwilliges Engagement in Vereinen vor allem durch so genannte *informelle Lernprozesse* gekennzeichnet, unter denen allerdings (je nach Studie) eine Vielzahl von unterschiedlichen Lernformen (...) verstanden wird“ (Hansen 2008, S. 39).

Das also Lernprozesse stattfinden ist evident, dessen ungeachtet ist jedoch unklar, wie die Lernprozesse gestaltet sind. Bezüglich der Lerninhalte stellt Hansen (2008) fest, dass vor allem fachliche, organisatorische, soziale und personelle Kompetenzen durch freiwilliges Engagement erworben werden können (vgl. ebd., S. 39).

In den folgenden Kapiteln wird versucht, sich dem Phänomen „Informelles Lernen“ durch formelles freiwilliges Engagement theoretisch anzunähern. Dabei stütze ich mich vor allem auf die oben genannten empirischen Forschungsergebnisse. Dazu wird zu Beginn der Begriff „Lernen“ bzw. „Informelles Lernen“ definiert (siehe Kapitel 2.3.1). Daraufhin wird der Verein als Kontext informeller Lernprozesse in den Blick genommen (siehe Kapitel 2.3.2). Auch werden verschiedene Aspekte des Lernprozesses beleuchtet (siehe Kapitel 2.3.3) sowie Inhalte der informellen Lernprozesse (siehe Kapitel 2.3.4).

²⁷ Hansen (2008) wertet einen Datensatz von 36 Interviews aus, die mit Mitgliedern aus 6 verschiedenen Vereinen in den Städten Potsdam und Münster geführt worden sind (vgl. ebd., S. 61).

²⁸ Dux et al. (2009) haben in ihrer Studie zu informellen Lernprozessen bzw. Kompetenzerwerb von Jugendlichen durch freiwilliges Engagement eine groß angelegte Untersuchung durchgeführt (vgl. ebd.). Das Forschungsdesign beinhaltet sowohl qualitative als auch quantitative Methoden. 74 freiwillig engagierte Jugendliche und 13 ehemals engagierte Erwachsene wurden interviewt. Es wurden zudem eine standardisierte Befragung mit 1500 ehemals engagierten Erwachsenen und eine Vergleichsbefragung mit 552 Personen durchgeführt, die sich in ihrer Jugend nicht ehrenamtlich engagiert haben. Die Untersuchung wurde in mehreren deutschen Bundesländern durchgeführt (vgl. ebd., S. 28f).

²⁹ Hübner (2010) interviewte insgesamt 41 Personen im Alter von 13 bis 60 Jahren (vgl. ebd., S. 145).

2.3.1 Begriffsdefinition Informelles Lernen

In diesem Kapitel wird die Bedeutung des Begriffs „Informelles Lernen“ geklärt. Zunächst wird auf die Schwierigkeiten einer klaren Definition des Begriffs eingegangen (siehe Kapitel 2.3.1.1). Danach wird ein Lernbegriff erörtert (siehe Kapitel 2.3.1.2.1) und der Begriff „Informelles Lernen“ definiert (siehe Kapitel 2.3.1.2.2). Den Abschluss bildet eine Zusammenfassung (siehe Kapitel 2.3.1.3).

2.3.1.1 Probleme einer klaren Definition

Der Begriff „Informelles Lernen“ wird nicht einheitlich definiert (vgl. Overwien 2008, S. 188ff; Overwien 2005, S. 342ff).³⁰ Dux/Sass (2005) attestieren dem Begriff „Informelles Lernen“ eine Unschärfe (vgl. ebd., S. 395). Der Begriff, so Dux/Sass (2005), sei ein Sammelbegriff, der verschiedene Formen des Lernens beinhaltet, welcher nicht in formalen Kontexten stattfindet (vgl. ebd., S. 395). Es werden Begriffe wie ungeplantes, beiläufiges Lernen, implizites Lernen, offenes Lernen, situations-, fall- und anforderungsbezogenes Lernen und selbstorganisiertes Lernen genannt, die allesamt unter dem Begriff „Informelles Lernen“ zusammengefasst werden (vgl. ebd., S. 395). Wie schon erwähnt, ist auch eine diffuse Begriffsverwendung in empirischen Studien festzustellen (vgl. Hansen 2008, S. 39).

Overwien (2005) verortet die Ursache der uneinheitlichen Verwendung des Begriffs „Informelles Lernen“ in den verschiedenen disziplinären Zugängen (vgl. ebd., S. 342). Dabei können mit Hansen (2008) zwei Streitpunkte in der Debatte um informelles Lernen ermittelt werden: Erstens lassen sich unterschiedliche Auffassungen ausmachen, inwieweit nicht-zielgerichtetes, inzidentelles bzw. unbeabsichtigtes Lernen ein Teil des Begriffsverständnisses sind. Zweitens wird diskutiert, inwieweit sich die Begriffe formales Lernen, non-formales Lernen und informelles Lernen voneinander unterscheiden (vgl. Hansen 2008, S. 50).

Ähnliche Kritik bringen auch Colley/Hodkinson/Malcom (2002, 2003) auf Basis einer groß angelegten Literaturanalyse vor. Dabei stellen sie folgende Sachverhalte bezüglich der Unterscheidung der Begriffe formales, non-formales und informales Lernen fest: Erstens, viele Autoren verwenden die Begriffe ohne genaue Definition. Zweitens, eine größere Anzahl von Autoren spricht zwar Aspekte des formalen und informellen Lernens an, ohne die Begriffe aber explizit zu verwenden, und drittens, es gibt eine Anzahl von Autoren, welche die Begriffe zwar definieren, wobei es aber nur eine geringe Einigkeit über Charakterisierung, Abgrenzung und Gebrauch der Begriffe gibt (vgl. Colley et al. 2002).

Daher kommen Colley et al. (2002) zum Schluss, dass in der analysierten Literatur verschiedene Grundannahmen über das Lernen, über die Wirksamkeit von Lernen und über die Beziehung von Lernen und Wissen vertreten werden und deshalb verschiedene Begriffsdefinitionen verwendet werden (vgl. ebd.).

³⁰ Eine ausführliche Auseinandersetzung mit der aktuellen Diskussion um informelles Lernen bieten Overwien (2005, 2008) sowie Zürcher (2007).

2.3.1.2 Definitionen

Die Begriffe „Lernen“ und „Informelles Lernen“ werden in den folgenden Subkapiteln diskutiert und definiert.

2.3.1.2.1 Der Lernbegriff

Ein modernes Verständnis von Lernen lässt sich mit Bower/Hilgard (1983) formulieren. Sie verstehen Lernen als

„(...) die Veränderung im Verhalten oder im Verhaltenspotenzial eines Organismus in einer bestimmten Situation, die auf wiederholte Erfahrungen des Organismus in einer bestimmten Situation, die auf wiederholte Erfahrung des Organismus in dieser Situation zurückgeht (...)“ (Bower/Hilgard 1983, S. 31).

Dabei bezieht sich die Verhaltensänderung nicht auf angeborene Reaktionstendenzen (vgl. Raithel/Dollinger/Hörmann 2009, S. 67). Zudem kann Lernen nur in Relation zur Umwelt analysiert werden, denn Lernen setzt eine Umwelterfahrung voraus. Abgrenzen lässt sich der Begriff „Lernen“ zudem von organischen Prozessen und dem Begriff „Reifung“³¹ (vgl. ebd., S. 67). Eine weitere Abgrenzung lässt sich auch zum Begriff „Erziehung“ vornehmen, der immer moralische Wertungen inkludiert. Gudjons (2008) formuliert das folgendermaßen:

„Lernen ist also – anders als »Erziehung« - *ein wertneutraler Begriff*. Es geht um die Kennzeichnung von *Änderungen* (nicht wie beim Erziehungsbegriff um Verbesserungen) menschlicher Verhaltensdispositionen, die durch Verarbeitungen von Erfahrungen erklärt werden können“ (Gudjons 2008, S. 212).

Insgesamt lassen sich mit Gudjons (2008) drei zentrale Elemente bestimmen, die die Definition von Bower/Hilgard (1983) enthält (vgl. Gudjons 2008, S. 212): Der Lernprozess selbst kann nicht direkt beobachtet werden. Es kann nur die Verhaltensänderung zwischen zwei Zeitpunkten beobachtet werden, die dann theoretisch als Lernprozess rekonstruiert werden kann. Verschiedene Ansätze in der Psychologie beschäftigen sich mit Lernen. Dabei lassen sich zumindest 2 Ansätze unterscheiden. Ein Ansatz wird als Behaviorismus bezeichnet. Dieser Ansatz beschäftigt sich mit dem wahrnehmbaren Verhalten eines Organismus. Der zweite Ansatz wird als Kognitivismus bezeichnet. Dieser Ansatz befasst sich mit den nicht unmittelbar wahrnehmbaren Vorgängen im Gehirn. Erfahrung ist ebenfalls schwer definierbar. Gudjons (2008) sieht hier das Problem, dass Organismen andauernd Sinneseindrücke verarbeiten, um sich an die Umwelt anzupassen. Er meint aber, dass Lernen eine dauerhafte Verarbeitung von Umweltwahrnehmung ist, die sich von kurzfristigen Adaptionen abgrenzen lässt (vgl. Gudjons 2008, S. 212).

³¹ Reifung und Lernen lassen sich unter dem Oberbegriff „Entwicklung“ zusammenfassen (vgl. Raithel et al. 2009, S. 45). Dabei werden mit Reifung die endogenen Bereiche der Entwicklung bezeichnet. Hingegen umfasst Lernen alle erfahrungsabhängigen Aspekte der Entwicklung.

Der hier definierte Lernbegriff ist also relational angelegt. In die Rekonstruktion des Lernprozesses muss der Lernkontext, also die Umwelt des lernenden Individuums, miteinbezogen werden. Wie in den nächsten Kapiteln deutlich wird, ist für das Verständnis von informellen und formalen Lernprozessen gerade der Lernkontext ein wichtiger Faktor. Der hier definierte Lernbegriff wird als Oberbegriff verstanden, der verschiedene Lernformen wie informelles und formales Lernen umfasst.

2.3.1.2.2 Der Begriff „Informelles Lernen“

Eine Begriffsdefinition, die sich mittlerweile im internationalen Diskurs durchgesetzt hat, ist die der Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001) (vgl. ebd.). Unter informellem Lernen versteht die Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001) das

„Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) nicht strukturiert und führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung. Informelles Lernen kann zielgerichtet sein, ist jedoch in den meisten Fällen nichtintentional (oder inzidentell/beiläufig)“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001, S. 33).

Informelles Lernen kann also in verschiedenen Umgebungen stattfinden, der Lernprozess ist eher unstrukturiert und das Lernen selbst geschieht möglicherweise unbewusst. Hingegen findet formales Lernen in speziellen Settings statt und weist einen hohen Strukturierungsgrad hinsichtlich des Lernprozesses auf. Formales Lernen lässt sich so verstehen als

„Lernen, das üblicherweise in einer Bildungs- Ausbildungseinrichtung stattfindet, (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist und zur Zertifizierung führt. Formales Lernen ist aus Sicht des Lernenden zielgerichtet“ (ebd., S. 33).

Vom formalen Lernen unterscheidet sich nicht-formales Lernen (oder non-formales Lernen) nur durch die fehlende Zertifizierung des Lernerfolgs. Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001) versteht unter nicht-formalem Lernen,

„Lernen, das nicht in Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtungen stattfindet und üblicherweise nicht zur Zertifizierung führt. Gleichwohl ist es systematisch (in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel). Aus Sicht der Lernenden ist es zielgerichtet“ (ebd., S. 36).

Kritisch merkt Overwien (2005) an, dass die Begriffsdefinition der Kommission der Europäischen Gemeinschaften das Phänomen „Informelles Lernen“ nicht exakt zu fassen vermag. Overwien (2005) formuliert es folgendermaßen:

„Trotz deren bildungspolitischen Gewichts kann aber durchaus bezweifelt werden, dass die Kategorie des nichtformalen oder nonformalen Lernens zur Klärung des definitiven Feldes beiträgt. So finden beispielsweise durch Organisationen der Erwachsenenbildung angebotene Kurse statt, die zu einem Zertifikat führen und andere, bei denen

das nicht der Fall ist. Die EU-Definition trennt demnach strukturell ähnlich organisierte Lernprozesse in formale und nicht formale“ (Overwien 2005, S. 346).

Kritik wird auch von Dux et al. (2009) vorgebracht (vgl. ebd., S. 26). Wie sie ausführen, ist Lernen eine Leistung des menschlichen Gehirns, die physiologisch immer gleich abläuft, was bedeutet, dass Lernen weder formell noch informell sein kann. „Formal, non-formal oder informell können allenfalls die Modalitäten, Situationen und Kontexte sein, in denen gelernt wird“ (ebd., S. 26).

Trotz der Kritik wird hier diese Definition der Europäischen Kommission übernommen und die Begriffe „Formales Lernen“ und „Nicht-formales Lernen“ werden verwendet. Unter dem Begriff „Informelles Lernen“ werden sowohl inzidentelle Lernformen als auch bewusste Lernformen zusammengefasst.

Als erste Annäherung lässt sich informelles Lernen als eine Lernform verstehen, die bewusst wie auch unbewusst in unstrukturierten Lernkontexten stattfindet. Um informelles Lernen im Kontext von Vereinen näher analysieren zu können, wird auf die Arbeit von Colley et al. (2003) zurückgegriffen. Sie haben in einer großangelegten Literaturanalyse verschiedene Dimensionen des informellen Lernens herausgearbeitet. Folgende Dimensionen werden für die weitere Analyse des Phänomens verwendet: „Prozess“, „Ort bzw. das Setting“ und „Lerninhalte“ (vgl. Colley et al. 2003, S. 30f).

2.3.1.3 Zusammenfassung

Bei der Definition des Begriffs „Informelles Lernen“ ergeben sich Probleme hinsichtlich der uneinheitlichen Verwendung und der Grenzen des Begriffs. Nach der Diskussion über die Probleme einer klaren Begriffsbestimmung wurde, ausgehend von der Definition des Lernbegriffs, der Begriff „Informelles Lernen“ diskutiert. Die Begriffsdefinition der Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001) wird hier übernommen. Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001) differenziert zwischen den Begriffen „Formales Lernen“, „Non-formales Lernen“ und „Informelles Lernen“. Mithilfe der Dimensionen „Prozess“, „Ort und das Setting“ und „Inhalt“ wird informelles Lernen im Kontext formellen freiwilligen Engagements weiter analysiert.

2.3.2 Der Verein als Kontext informellen Lernens

In diesem Kapitel wird die Dimension „Ort und Setting“ also der Kontext des informellen Lernens durch formelles freiwilliges Engagement analysiert. In Österreich wird freiwilliges Engagement häufig in Organisationen erbracht, die mit der Rechtsform des Vereines agieren (vgl. More-Hollerweger/Sprajcer 2009, S. 30). Deshalb werden im Kapitel 2.3.2.1 die allgemeinen Strukturbesonderheiten von Vereinen erörtert, die sie zu einer besonderen Lernum-

gebung machen. Im Anschluss werden die ausgeübten Tätigkeiten diskutiert (siehe Kapitel 2.3.2.2) sowie die Anforderungen, die an die Freiwilligen gestellt werden (siehe Kapitel 2.3.2.3). Den Abschluss bildet eine Zusammenfassung (siehe Kapitel 2.3.2.4).

2.3.2.1 Strukturbesonderheiten von Vereinen

Vereine haben einige idealtypische Strukturmerkmale, die sie von anderen Organisationstypen unterscheiden. Das sind die freiwillige Mitgliedschaft, das freiwillige Engagement der Mitglieder, die Übereinstimmung der Organisationsinteressen und der Mitgliederinteressen, die demokratischen Entscheidungsstrukturen sowie die Unabhängigkeit von Außenstehenden (vgl. Horch 1985, S. 230ff; vgl. Horch 1983, S. 25ff; Hansen 2008, S. 20ff). Diese werden im nächsten Abschnitt näher beschrieben.

- *Freiwilligkeit*: Das erste Merkmal bezieht sich auf die freiwillige Mitgliedschaft in einem Verein, d. h., keine Person kann gezwungen werden beizutreten oder in einem Verein zu verbleiben. Horch (1985) bezeichnet all diejenigen sozialen Systeme mit geregelter Mitgliedschaft als freiwillig,

„(...) die formell als Anreizmittel für den Verbleib weder rechtliche Verpflichtungen noch physische Gewalt anwenden und bei denen als objektive Alternative zur Mitgliedschaft die Möglichkeit der Nichtmitgliedschaft offensteht“ (Horch 1985, S. 260).

Aus diesem Sachverhalt ergibt sich für die Verein sogenannte Anreiz- und Einbindungsprobleme, welche sich um die Frage drehen, wie Mitglieder an den Verein gebunden werden können. Vereine besitzen keine Zwangsmittel, um Mitglieder an die Organisation zu binden (vgl. ebd., S. 260f).

- *Freiwilliges Engagement*: Das zweite Merkmal bezieht sich auf das freiwillige Engagement der Mitglieder. Das freiwillige Engagement ist essentiell für den Bestand eines Vereins.

„Dieses freiwillige Engagement kann als unentgeltliche Abgabe von Ressourcen (Arbeitskraft, Zeit, etc.) zum Wohle des Vereins aufgefasst werden“ (Hansen 2008, S. 20).

Hansen bezeichnet das Resultat des freiwilligen Engagements als kollektive Güter, die dem Verein und möglicherweise auch der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (vgl. ebd., S. 20f). Hier ergibt sich ein weiteres Problem, das sogenannte „Kollektivgutproblem“. Dieses Problem stellt auf die Tatsache ab, dass die Mitglieder zum freiwilligen Engagement motiviert werden müssen, da die kollektiven Güter auch anderen Personen zugutekommen, die nicht unbedingt mit der Produktion befasst waren. Daher müssen die Akteure motiviert werden, etwas zu leisten, von dem sie nicht unbedingt selbst profitieren (vgl. ebd., S. 21).

- *Deckung von Mitglieder- und Organisationsinteressen*: Aus der Notwendigkeit die

beiden genannten Problemlagen („Kollektivgutproblem“ und „Anreiz- bzw. Einbindungsproblem“) zu bewältigen ergibt sich das dritte Strukturmerkmal. Die Lösung der beiden Problemlagen wird in der Übereinstimmung von Mitgliederinteressen und Organisationsinteressen gesehen, denn nur so lassen sich die Vereinsmitglieder zufrieden stellen und motivieren (vgl. ebd., S. 21).

- *Demokratische Verfassung*: Als viertes Strukturmerkmal lassen sich die demokratischen Entscheidungsstrukturen von Vereinen nennen, die wiederum eine Einflussnahme der Mitglieder gewährleisten und so sichergestellt wird, dass sich Vereinsinteressen und Mitgliederinteressen decken (vgl. ebd. S. 21).
- *Unabhängigkeit von Dritten*: Das letzte Strukturmerkmal ergibt sich aus der Unabhängigkeit von Dritten, d. h., ein Verein ist vorrangig von den Ressourcen der Mitglieder abhängig.

Vereine besitzen also Strukturmerkmale, die sie von anderen Organisationsformen unterscheiden, und sie haben zwei Probleme zu bewältigen: Erstens, wie lassen sich die Mitglieder an die Organisation binden, und zweitens, wie lassen sich die Mitglieder zu altruistischem Handeln motivieren.

Die besonderen Strukturmerkmale eines Vereins wirken sich auch auf die Handlungslogik der Akteure aus. Es bilden sich vor dem Hintergrund der typischen Organisationsstruktur sowie der zu bewältigenden Probleme spezifische Handlungsweisen heraus. Horch (1983) nennt hier vier Modi des Handelns: Interaktionsverfestigung, Personalisierung, informelle Kontrolle, Selbstbestimmung (vgl. Horch 1983, S. 60ff). Auf diese Handlungsmuster wird im folgenden Teil genauer eingegangen.

- *Interaktionsverfestigung*: Der Begriff „Interaktionsverfestigung“ bezeichnet die Bereitschaft zu Interaktions- und Aushandlungsprozessen, die in Vereinen, im Vergleich zu anderen Organisationsformen, relativ ausgeprägt ist. Dadurch sind weniger explizite Normen nötig. Das bedeutet, dass sich durch Interaktionen zustande gekommene Verhaltensregeln verfestigen und sich Routinen und Traditionen herausbilden (vgl. ebd., S. 61ff).
- *Personalisierung*: In Vereinen gibt es eine relativ geringe Differenzierung von Positionen und Aufgaben. Zudem sind die vorhandenen Ämter nicht mit abstrakten Regeln oder Rollenerwartungen versehen. Die Ämter und Positionen lassen sich nach persönlichen Interessen und Fähigkeiten bis zu einem gewissen Grad individuell ausgestalten (vgl. Horch 1985, S. 269). Was auch bedeutet, dass die Trennlinie zu anderen Rollen nicht klar zu ziehen ist und persönliche Beziehungen sowie berufliche Fähigkeiten für Vereinszwecke genutzt werden können.
- *Soziale Kontrolle*: Soziale Kontrolle wird in Vereinen vor allem auf informelle Weise ausgeübt. Formal steht dem Verein nur der Ausschluss als Sanktionsmittel zur Verfügung. In Vereinen geschehen Sanktionierungen idealtypisch auf informelle Weise, wie zum Beispiel durch soziale Isolierung und öffentliche Bloßstellung. Erwünschtes Verhalten kann zum Beispiel durch Dank und Lob bestärkt werden (vgl. Horch 1983, S. 89ff).

- *Selbstbestimmung*: Eine vierte Handlungsweise ist die selbstbestimmte Übernahme von Tätigkeiten. Die Selbstbestimmung ergibt sich als Folge der bereits genannten Handlungsweisen. Aus dem weitgehenden Fehlen von formellen Regeln ergibt sich ein Bedarf an Interaktion. Durch die fehlende standardisierte und spezialisierte Differenzierung von Positionen ergibt sich die Möglichkeit der individuellen Ausgestaltung der Posten. Sanktionierungen finden auf informelle Weise statt. Daraus folgt, dass Handlungskoordinationen über selbstbestimmte Aushandlungsprozesse stattfinden müssen (vgl. Hansen 2008, S. 23f).

Vereine zeichnen sich durch typische Strukturmerkmale und Handlungsmuster aus. Diese Strukturmerkmale sind förderlich für Lernprozesse, wie empirische Untersuchungen nahelegen. Diese werden im nächsten Kapitel diskutiert.

2.3.2.1.1 Empirische Ergebnisse zu den Lernbedingungen in Vereinen

Düx et al. (2009) arbeiten in ihrer empirischen Untersuchung von Lernprozessen freiwillig engagierter Jugendlicher heraus, dass alle untersuchten Organisationen weitgehend die Strukturcharakteristika „Offenheit“, „Diskursivität“ und „Freiwilligkeit“ aufweisen (vgl. ebd. S. 110). Die Autoren nehmen dabei an, dass diese Strukturmerkmale, neben den gebotenen Gestaltungsspielräumen und der Möglichkeit zur Verantwortungsübernahme, optimale Bedingungen darstellen, um informelle Lernprozesse bei Jugendlichen zu begünstigen. Ebenso haben Hansen (2008) und Hübner (2010) verschiedene Settings von freiwilligem Engagement untersucht und förderliche Lernbedingungen identifiziert. Die empirischen Ergebnisse decken sich weitgehend mit theoretischen Arbeiten von Horch (1983,1985), die im vorangegangenen Kapitel diskutiert wurden. Im folgenden Abschnitt werden die empirischen Ergebnisse vorgestellt.

- *Diskursivität*: Düx et al. (2009) zeigen, dass Auseinandersetzung in der Diskussion von den Jugendlichen gefordert wird, da die wichtigsten Arbeitsformen jugendlichen Engagements Teamarbeit und Gruppenaktivität sind und hier der Diskurs eine wichtige Rolle spielt (vgl. ebd., S. 89). Zudem haben Jugendliche Mitsprachemöglichkeiten bei organisationsinternen Angelegenheiten (vgl. ebd., S. 92).
- *Offenheit*: Düx et al (2009) rekonstruieren in ihrer empirischen Untersuchung auch eine Offenheit in Bezug auf inhaltliche, ideologische und wertbezogene Einstellungen (vgl. ebd., S. 92ff). So haben freiwillige Jugendliche, trotz Orientierung an den Kernaufgaben der Organisation, maßgebliche Einflussmöglichkeiten auf Aktivitäten und Inhalte. Offenheit in Bezug auf Werte und Weltanschauung bedeutet, dass eine differente Werteeinstellung bzw. Weltanschauung der Jugendlichen von den Organisationen toleriert wird. Offen sind aber auch die Organisationen nach außen hin, so kann sich das freiwillige Engagement mit anderen Lebensbereichen vermischen (vgl. ebd., S. 105ff).
- *Freiwilligkeit*: Die Bedingungen, unter denen Jugendliche sich freiwillig engagieren,

spielen eine besondere Rolle, weil sie sich aus einer inneren Motivation heraus engagieren (vgl. ebd., S. 115f).

- *Frei- und Gestaltungsspielräume*: Dux et al. (2009) berichten von einem Spektrum an Lerngelegenheiten, Handlungs- und Gestaltungsspielräumen für Jugendliche in Settings freiwilligen Engagements, die jedoch von der inhaltlichen und strukturellen Ausrichtung der Organisation abhängig sind (vgl. ebd., S. 116).
- *Möglichkeit zur Verantwortungsübernahme*: Jugendliche können durch freiwilliges Engagement Erfahrungen „(...) konkreter Nützlichkeit sowie gesellschaftlicher Relevanz ihres Tuns machen (...)“ (ebd., S. 118). Die Autoren bezeichnen die Verantwortungsübernahme als eine grundlegende Kompetenz, die durch das freiwillige Engagement erlernt werden kann. Jugendliche sehen sich mit zunehmender Dauer des Engagements vor immer größere Anforderungen und Aufgaben gestellt. Damit ist zugleich auch ein Ansteigen von Verantwortungsübernahme, Wissen und Können verbunden. Wie die Autoren ausführen, scheint damit ein selbstverstärkender Prozess in Gang gesetzt zu werden. Durch die immer größere Verantwortungsübernahme werden weitere Lernprozesse angeregt (vgl. ebd., S. 120).

Dux et al. (2009) bewerten das freiwillige Engagement als eigenständigen Bildungsbereich, welcher sich von anderen unterscheidet. Die Autoren formulieren das folgendermaßen:

„Von anderen Lernkontexten unterscheiden sich die Strukturen der untersuchten Settings in erster Linie durch ihre gemeinsamen Charakteristika, die als ‚Freiwilligkeit‘, ‚Offenheit‘ und ‚Diskursivität‘ beschrieben werden können. Diese Strukturmerkmale implizieren eine gewisse Diffusität, die zu Verunsicherungen in der Fremd- und Selbstwahrnehmung führen kann. Andererseits macht aber gerade diese Diffusität die Settings des freiwilligen Engagements zu einem eigenständigen, vom formalen Bildungssystem abgrenzbaren Bildungsbereich mit eigenen Lernpotenzialen“ (vgl. ebd., S. 114).

Auch Hansen (2008) kommt zum Schluss, dass Vereine unter bestimmten Bedingungen eine lernförderliche Umgebung bieten (vgl. ebd., S. 133ff).

Hübner (2010) beschreibt in ihrer empirischen Studie über freiwillig Engagierte einer Stadtranderholungsmaßnahme, dass das Engagement als eine Art von Forum erlebt wird, in dem neue Erfahrungen gemacht werden können:

„Mitgestaltung kann verfolgt und gelernt, Anerkennung und Wertschätzung für Ideen, Vorschläge und als Person erfahren werden“ (Hübner 2010, S. 326).

Das freiwillige Engagement wird als Möglichkeit wahrgenommen, miteinander neue Erfahrungen zu sammeln und in einem angstfreien Raum auch Fehler zu begehen (vgl. ebd., S. 327).

Insgesamt kann angenommen werden, dass Vereine optimale Bedingungen für Lernprozesse bieten. Vereine sind zwar bis zu einem gewissen Grad strukturiert, lassen aber genügend Freiräume offen, die zur selbstständigen Gestaltung einladen. Die demokratische Verfassung eröffnet diskursive Aushandlungsprozesse und partizipative Möglichkeiten zur Mitgestaltung. Unter Umständen können jedoch organisationstypische Handlungsmuster auch Lernprozesse

behindern (siehe Kapitel 2.3.3.3).

In den nächsten beiden Kapiteln wird näher auf die Tätigkeiten und Aufgaben in Vereinen eingegangen sowie auf die damit verbundenen Anforderungen an die Freiwilligen, die zur Übernahme von Aufgaben und Tätigkeiten anregen können, was wiederum selbstgesteuerte Lernprozesse in Gang setzen kann.

2.3.2.2 Tätigkeiten in Vereinen

Aus verschiedenen Studien wird deutlich, dass Lernerfahrung und Kompetenzgewinne sehr stark an die Tätigkeit sowie an das Tätigkeitsfeld des Vereins gekoppelt sind (vgl. Düx et al. 2009, S. 178; Hansen 2008, S. 140f). Zur Analyse von informellen Lernprozessen im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement ist es daher sinnvoll, die Tätigkeiten in die Analyse miteinzubeziehen.

Ein systematische Aufstellung der Tätigkeiten legt Heimgartner (2004) vor (vgl. ebd., S. 251ff). Heimgartner (2004) differenziert die Tätigkeiten in administrative Tätigkeiten, in infrastrukturelle Tätigkeiten, kommunikative Tätigkeiten, betreuende Tätigkeiten und in Vorstandstätigkeiten (vgl. ebd., S. 251ff).

- *Administrative Tätigkeiten:* Administrative Tätigkeiten lassen sich unterteilen in Sekretariatsdienste, Büroarbeit, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, Gremienarbeit, Arbeit in Ausschüssen, Beschaffen von Geld, Organisation und Personalwesen.
- *Infrastrukturelle Tätigkeiten:* Infrastrukturelle Tätigkeiten werden in Fahrdienste, Transportleistungen, handwerkliche Tätigkeit, haushälterische Tätigkeiten für MitarbeiterInnen der Einrichtung und Reinigung bzw. Putzdienste für die Einrichtung unterteilt.
- *Kommunikative Tätigkeiten:* Die Kategorie kommunikative Tätigkeiten fasst folgende Tätigkeiten zusammen: Arbeit mit Angehörigen der KlientInnen, Begleitung und Vertretung von KlientInnen, Beratung von KlientInnen, Gespräche mit KlientInnen, Hausbesuche bei den KlientInnen, Leiten und Gestalten von KlientInnengruppen.
- *Betreuende Tätigkeiten:* Betreuende Tätigkeiten lassen sich in Einkäufe und Besorgungen für die KlientInnen unterteilen, Kochdienste für die KlientInnen und Haushaltsführung für die KlientInnen.
- *Vorstandstätigkeiten:* Als letzten Tätigkeitsbereich nennt Heimgartner (2004) die Vorstandstätigkeiten. Diese Tätigkeiten lassen sich wieder in sieben verschiedene Arbeiten untergliedern: Gremiumsarbeit, Büroarbeit, Planungsarbeit, Personalarbeit Bildungsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit (vgl. ebd., S. 256). Die einzelnen Tätigkeitsbereiche des Vorstands lassen sich noch weiter ausdifferenzieren (vgl. ebd., S. 256).

In Vereinen wird eine Vielzahl an verschiedenen Tätigkeiten ausgeübt. Mit der Ausübung der Tätigkeiten sind auch vielfältige Anforderungen verbunden, die Lernprozesse anstoßen können. Diese Anforderungen an die Akteure werden im nächsten Kapitel dargestellt.

2.3.2.3 Anforderungen an die freiwillig Engagierten

Empirische Untersuchungen zeigen, dass der Auslöser für selbstgesteuerte Lernprozesse Anforderungen sein können, die mit der Übernahme einer Tätigkeit verbunden sind (vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2010, S. 219).

Düx et al. (2009) haben in ihrer empirischen Untersuchung auch die vielfältigen Ansprüche an die jugendlichen, freiwillig Engagierten untersucht (vgl. ebd., S. 134). Größtenteils werden soziale und personale Anforderungen an Jugendliche gestellt wie Verantwortungsbewusstsein, mit Menschen umgehen können und hohe Einsatzbereitschaft. Jedoch auch organisatorische Fähigkeiten werden als bedeutsame Anforderungen beschrieben (vgl. ebd., S. 136). Zudem stellen Düx et al. (2009) fest, dass freiwilliges Engagement und speziell die Anforderungen, welche als Entwicklungsaufgaben interpretiert werden können, die jugendliche Identitätsentwicklung befördern. Sie formulieren das folgendermaßen:

„Durch Verantwortungsübernahme für sich selbst und für andere werden personale Kompetenzen gewonnen, die den Jugendlichen helfen, sich in ihrer Lebenswelt zu orientieren sowie selbstbewusst, eigenständig und erwachsen zu werden“ (ebd., S. 263).

Ebenso hat Hübner (2010) in ihrer empirischen Studie vielfältige Anforderungen an freiwillig Engagierte feststellen können (vgl. ebd., S. 286ff). Es werden vor allem soziale und personale Kompetenzen als Anforderungen beschrieben, die es zu erlernen gilt, wie Einfühlungsvermögen, Verantwortungsbereitschaft, Durchsetzungsfähigkeit, Hilfsbereitschaft und Teamfähigkeit bzw. Kooperationsbereitschaft, Beziehungsfähigkeit, Flexibilität, Toleranz, Offenheit, Selbstsicherheit, Selbstbewusstsein, Selbstvertrauen, Einsatz- und Engagementsbereitschaft, organisatorische Kompetenzen und Teamarbeit (vgl. ebd., S. 286ff).

Eine repräsentative Darstellung der Anforderungen an freiwillig Engagierte bietet der Freiwilligensurvey für Deutschland 2009 (vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2010, S. 219). Der Freiwilligensurvey untersuchte auch die Anforderungen, vor die die freiwillig Engagierten gestellt sind (siehe Abbildung 16). Hier rangiert die Anforderung „Mit Menschen gut umgehen“ an erster Stelle, gefolgt von hoher Einsatzbereitschaft, Ideenreichtum, Kreativität und Organisationstalent. Die Daten aus Deutschland zeigen, dass eine Vielzahl von Anforderungen an die freiwillig Engagierten gestellt werden. Für den Sozialbereich ergibt sich folgende Verteilung: Umgang mit Menschen (76%), hohe Einsatzbereitschaft (48%), Ideenreichtum (42%) und gutes Zeitmanagement (38%), Belastbarkeit (39%), Organisationstalent (32%), Fachwissen (31%), Umgang mit Behörden (25%) sowie Führungsqualitäten und Selbstlosigkeit mit je 21% (vgl. ebd., S. 220).

Grafik C11

Anforderungen an die Tätigkeiten von Freiwilligen (2009)

Engagierte mit ihrer zeitaufwendigsten freiwilligen Tätigkeit (Angaben in %)

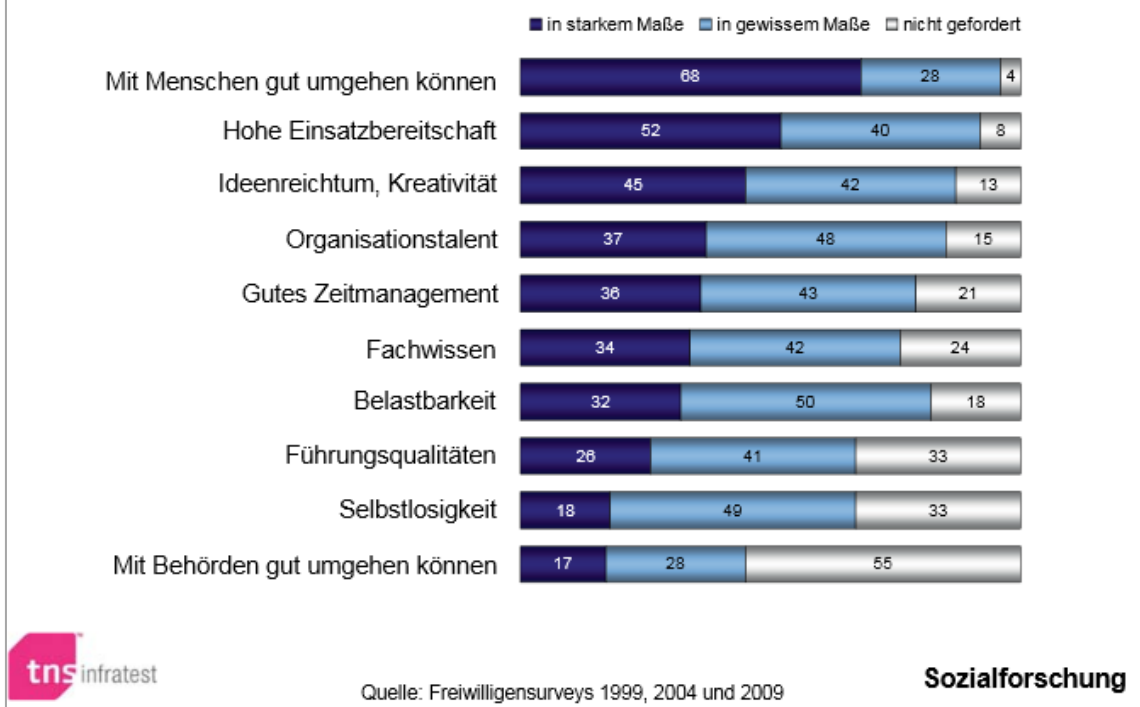


Abbildung 16: Anforderungen an die Tätigkeit von Freiwilligen (TNS Infratest Sozialforschung 2010, S. 219)

Insgesamt fühlen sich 81% der Befragten den Anforderungen gewachsen (vgl. ebd., S. 224). Überdurchschnittlich hoch treten Überforderungsgefühle in den Bereichen Rettungsdienste und freiwillige Feuerwehr, Jugend- und Bildungsarbeit sowie Gesundheit und Soziales auf.

Resümierend kann festgehalten werden, dass vielfältige Anforderungen an die freiwilligen Akteure gestellt werden. Dabei kann es durch Verantwortungsübernahme zu Lernprozessen kommen. Verschiedene Anforderungen können Lernprozesse anstoßen. Fähigkeiten bzw. Kompetenzen werden erlernt, um den Anforderungen gerecht zu werden.

2.3.2.4 Zusammenfassung

Vereine zeichnen sich durch einige typische Strukturmerkmale aus, die organisationstypische Handlungsweisen bedingen. So bieten Vereine einen besonderen Raum, der förderlich für Lernprozesse ist. Der Lernraum „Verein“ zeichnet sich durch Offenheit, Diskursivität, Freiwilligkeit und Frei- und Gestaltungsspielräume aus. Er bietet die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen. Diese Möglichkeit, hängt mit den vielfältigen Anforderungen zusammen, die das Engagement mit sich bringt. So werden durch Bewältigung der Anforderungen und Erwartungen Lernprozesse in Gang gesetzt, die nicht immer intendiert sind. Verschiedene Aspekte solcher Lernprozesse werden in den nächsten Kapiteln umrissen.

2.3.3 Prozesshafte Aspekte des informellen Lernens in Settings freiwilligen Engagements

In diesem Kapitel werden die prozesshaften Aspekte des informellen Lernens in Settings freiwilligen Engagements analysiert. Zuallererst werden verschiedene Lernformen diskutiert (siehe Kapitel 2.3.3.1) sowie der Transfer von Lerninhalten in andere Lebensbereiche (siehe Kapitel 2.3.3.2). Schließlich werden noch hinderliche Faktoren des Lernens in Vereinen aufgezeigt (siehe Kapitel 2.3.3.3) und Möglichkeiten der Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen vorgestellt (siehe Kapitel 2.3.3.4). Den Abschluss bildet eine Zusammenfassung (siehe Kapitel 2.3.3.5).

2.3.3.1 Lernformen des informellen Lernens in Settings freiwilligen Engagements

In diesem Kapitel werden verschiedene Lernformen im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement besprochen. Die Lernformen werden hier differenziert nach informellen Lernformen (siehe Kapitel 2.3.3.1.1) und formalen bzw. non-formalen Lernformen (siehe Kapitel 2.3.3.1.2) dargestellt.

2.3.3.1.1 Informelle Lernformen

Im folgenden Abschnitt werden verschiedene Lernformen vorgestellt, die durch verschiedene empirische Studien nachgewiesen wurden.

- *Learning by doing*: Dux et al. (2009) stellen fest, dass die Motivation für Jugendliche, etwas zu lernen, im Zusammenhang mit dem selbstbestimmten freiwilligen Engagement und der Nützlichkeit des Erlernten für die konkrete Handlungspraxis steht. Auslöser für die Lernprozesse sind verschiedene Anforderungen, die mit Aufgabenstellungen verknüpft sind. Die Herausforderungen, die sich durch die vielfältigen Tätigkeiten ergeben, initiieren bei den Jugendlichen oft selbstorganisierte Lernprozesse. Dux et al. (2009) formulieren das folgendermaßen:

„Diese immanenten Lernanforderungen werden, wie sich aus den Interviews rekonstruieren lässt, von vielen Jugendlichen – bewusst oder unbewusst – aufgegriffen, indem sie versuchen, sich die für die übernommenen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen anzueignen, sei es durch Eigeninitiative und selbstorganisiertes Lernen, sei es durch den Erfahrungsaustausch mit anderen Personen in der Organisation, sei es durch die Teilnahme an einer entsprechenden Weiterbildung“ (ebd., S. 123).

Gelernt wird dabei nicht für sich selbst, sondern „Anlass, Medium und Ziel des Lernens

scheint in der Regel die Tätigkeit zu sein“ (ebd., S. 124).

Ebenso hat Hansen (2008) in seiner empirischen Untersuchung „Lernen durch Tätigkeit bzw. Handeln“ als eine Lernform in Settings freiwilligen Engagements rekonstruiert. Diesen Typus differenziert er weiter aus: In Lernen als Nebenprodukt bzw. unbeabsichtigte Handlungsfolge und als unbewusster Lernprozess im Zuge einer Problemlösung. Darüber hinaus wird gelernt, weil Vereinstätigkeiten in einem nicht-alltäglichen und geschützten Raum stattfinden, wo neue lehrreiche Erfahrungen gemacht werden können (vgl. ebd., S. 104).

- a) Lernen kann als Nebenprodukt, also als unbeabsichtigte Folge des Handelns stattfinden. Hansen (2008) berichtet, dass ein Lernerfolg erst durch einen Reflexionsprozess realisiert werden konnte, der durch die Interviewsituation angestoßen wurde (vgl. ebd., S. 104).
 - b) Lernen kann nach Hansen (2008) auch durch Lösung von Problemen geschehen.
„Die Wahrnehmung, Bearbeitung und Lösung von Schwierigkeiten, Hindernissen und Problemen stellt eine weitere typische Situation dar, in der im Rahmen der freiwilligen Tätigkeit für den Verein inzidentelles Lernen auftritt“ (ebd., S. 105).
 - c) Den dritten Subtypus des Lernen durch Tätigkeiten bezeichnet Hansen (2008) als Lernen aus neuen Erfahrungen (vgl. ebd., S. 107). Der geschützte Vereinsbereich als nicht-alltäglich empfundener Erfahrungsraum, wird als günstige Umgebung für inzidentelle Lernprozesse identifiziert (vgl. ebd., S. 107).
- *Lernen im Team*: Düx et al. (2009) berichten, dass Jugendliche in allen untersuchten Organisationen von verschiedenen Formen sozialen Lernens berichten. Demzufolge lernen die Jugendlichen mit und durch andere Menschen (vgl. Düx et al. 2009, S. 124f). Es wird mit Gleichaltrigen gelernt, mit Älteren, mit Professionellen und Vorgesetzten. Eine wichtige Rolle nimmt das Lernen in Peers ein (vgl. ebd., S. 125).
 - *Lernen von erfahrenen MitarbeiterInnen*: Jugendliche berichten, dass sie von erwachsenen KollegInnen lernen. Dabei werden neben Erfahrungen auch Ziele, Werte, Normen und Standards, entweder implizit oder explizit, vermittelt (vgl. ebd., S. 125f). Die Form der Beziehung zwischen Jugendlichen und älteren Freiwilligen spielt bei der Vermittlung eine wichtige Rolle. Die Jugendlichen erkennen die Autorität der Älteren, die sich aus deren Wissensvorsprung ergibt, dann an, wenn die Beziehung egalitär gestaltet ist (vgl. ebd., S. 126). Auch Hübner (2010) berichtet vereinzelt von erfahrenen freiwillig Engagierten, die eine MentorInnenrolle übernehmen und unerfahrene KollegInnen in verschiedene Tätigkeiten einführen (vgl. ebd., S. 319).
 - *Lernen durch Interaktion*: Dieser Typus wurde von Hansen in seiner empirischen Untersuchung rekonstruiert (vgl. Hansen 2008, S. 109ff). Diesen Typus des Lernens unterteilt Hansen wieder in drei Subtypen: Inzidentelles Lernen durch gemeinsame Aktivitäten der Vereinsmitglieder, inzidentelles Lernen durch den Prozess der Integration in den Verein und Lernen durch Dritte (vgl. ebd., S. 109).

- a) Durch gemeinsame Aktivitäten lernen die Akteure voneinander. Durch diese Lernformen konnten die untersuchten Akteure vor allem personenbezogene Kompetenzen erlernen wie Geduld und Durchsetzungsfähigkeit, aber auch soziale Kompetenzen (vgl. ebd., S. 109f).
 - b) Inzidentelles Lernen findet nach Hansen (2008) ebenso bei Integrationsprozessen im Verein statt (vgl. ebd., S. 111). Er beschreibt, dass es beim Kennenlernen der zunächst fremden Vereinsmitglieder zu angenehm und unangenehm empfundenen Situationen kommen kann. Durch die Bewältigung der Situation konnten durch die Befragten personenbezogene und soziale Kompetenzen erworben werden (vgl. ebd., S. 111).
 - c) Eine weitere Situation, in der beiläufig Kompetenzen erworben werden, beschreibt Hansen (2008) als Lernen durch Dritte. Die freiwillig Engagierten erwerben durch die Beobachtungen anderer Vereinsmitglieder neue Wissensbestände (vgl. ebd., S. 113).
- *Lernen als Bewältigung von Anforderungen*: Lernprozesse können als Bewältigungsverhalten verstanden werden, das darauf abzielt, den Anforderungen gerecht zu werden (vgl. ebd., S. 115ff).
 - *Lernen aus Eigeninteresse und Eigennutzen*³²: Hansen stellt fest, dass es sich förderlich auf Lernprozesse auswirkt, wenn Lerninhalte den eigenen Interessen entsprechen sowie eine berufliche Nutzbarkeit herstellbar ist. Diese beiden Lerntypen bezeichnet Hansen als Lernen aufgrund des Interesses an der Tätigkeit und Lernen durch Interesse und berufliche Nutzbarkeit.
 - a) Der erste Subtypus stellt auf das Interesse ab, das Vereinsmitglieder ihrer Tätigkeit entgegenbringen (vgl. ebd., S. 119).
 - b) Lernen aufgrund der beruflichen Nutzbarkeit des Wissens erachtet Hansen (2008) als positiven Einflussfaktor auf die Lernaktivitäten.

„Dies geschieht bspw. dann, wenn die freiwillige Tätigkeit eine Verbindung zur derzeitig ausgeübten bzw. einmal erlernten Berufsarbeit aufweist und die Chance zur Qualifikation oder Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit gesehen wird“ (ebd., S. 121).
 - *Lernen durch Mitgestaltung*: Hübner (2010) arbeitet heraus, dass die Akteure das freiwillige Engagement auch als Möglichkeit wahrnehmen, selbstständig Ideen und Kompetenzen zu entwickeln. Mit anderen Worten:

„Sie erleben ein Lernfeld, das strukturell gekennzeichnet ist durch ein hohes Maß an Gestaltungsmöglichkeiten. Die Interviewten beschreiben das Setting ihrer Aneignungsprozesse oftmals als eine Mischung aus Freude an der Tätigkeit, Verantwortungsübernahme und einen durch Freiräume gekennzeichneten

³² Wie schon im Kapitel 2.3 erwähnt, stellt für die Akteure freiwilliges Engagement ein wichtiges Lernfeld dar, um Kompetenzen zu erwerben, die in anderen Lebensbereichen von Vorteil sind (vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2010, S. 228; Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 49).

Raum für unterschiedliche Formen des tätigkeitsgebundenen Lernens in der Gemeinschaft der Helferinnen“ (Hübner 2010, S. 301).

Diese Freiräume, die Lernprozesse erst möglich machen, sind ein Strukturmerkmal von Vereinen, wie sie im Kapitel 2.3.2 beschrieben wurden.

- *Lernen in der Gemeinschaft der HelferInnen*: Lernen im Kontext der Gemeinschaft wird als sehr wichtig für das freiwillige Engagement empfunden (vgl. ebd., S. 311). Hübner (2010) beschreibt das Lernen als Beobachtung von KollegInnen und ihren Handlungsweisen:

„Die FreizeitleiterInnen werden durch das Interagieren mit anderen HelferInnen und durch die Beobachtung ihrer Verhaltensweisen mit positiven und negativen Modellen konfrontiert und erhalten dadurch eine Folie, um eigene Handlungsweisen in Beziehung setzen, vergleichen und modifizieren zu können“ (ebd., S. 313).

Wie bereits erwähnt, werden in der Literatur ähnliche informelle Lernformen unterschiedlich benannt (vgl. Düx/Sass 2005, S. 395). Auch werden von den oben zitierten Autoren ähnliche Lernformen unterschiedlich benannt. Die Lernform „Lernen in der Gemeinschaft der HelferInnen“ lässt sich als Lernen in sozialen Bezügen verstehen wie die Lernformen „Lernen im Team“, „Lernen durch Interaktion“ usw.. Sie bezeichnen im Grunde denselben Sachverhalt und zwar, dass informelles Lernen häufig in sozialen Bezügen stattfindet.

2.3.3.1.2 Formale und nicht-formale Lernformen

Wie schon eingangs erwähnt, liegen zumindest für Deutschland durch den Freiwilligensurvey sehr umfangreiche Daten über das Weiterbildungsverhalten freiwillig Engagierter vor (vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2010, S. 228ff).

Auch in anderen Studien wird von Aus- und Fortbildungen in verschiedenen Settings freiwilligen Engagements berichtet (vgl. Düx et al. 2009, S. 104ff; Hübner 2010, S. 325; Hansen 2008, S. 93f). Beispielsweise berichten Düx et al. (2009), dass spezifische non-formale Bildungsangebote in Vereinen angeboten werden:

„Die Organisationen verfügen in der Regel über eigene, teilweise verpflichtende, non-formale Bildungsangebote, mit aufgabenbezogenen allgemein-pädagogischen, rechtlichen und organisationsspezifischen Inhalten“ (vgl. Düx et al. 2009, S. 113).

Düx et al. (2009) beschreiben Wechselwirkungen von formal erworbenen Lerninhalten und informell erworbenen Lerninhalten:

„Es ist – auf der Basis der qualitativen Interviews – davon auszugehen, dass viele Lerninhalte, Kenntnisse und Kompetenzen, die in Weiterbildungsveranstaltungen vermittelt werden, in der Praxis des Engagements angewandt und eingeübt werden. Es zeigt sich in den Interviews, dass das Lernen durch Weiterbildungsangebote – in unterschiedlichem Ausmaß je nach Tätigkeit und Funktion – eine wichtige Rolle für den

Erwerb von Kompetenzen im Rahmen jugendlichen Engagements spielen kann, aber auch, dass im Engagement informelle und non-formale Lernmöglichkeiten und -angebote ineinandergreifen und sich gegenseitig verstärken können“ (Düx et al. 2009, S. 130)

Es kann also davon ausgegangen werden, dass zumindest non-formale Fortbildungen in Vereinen angeboten werden, durch die relevante Inhalte vermittelt werden, die in der Praxis des freiwilligen Engagements nützlich sind.

2.3.3.1.3 Zusammenfassung

Es lässt sich feststellen, dass informelles Lernen in Vereinen in mannigfaltiger Form stattfindet. Die verschiedenen Ebenen informeller Lernprozesse sind nur schwer zu trennen. Jedoch wird versucht, die zentralen Merkmale der informellen Lernprozesse in Settings freiwilligen Engagements herauszuarbeiten:

- *Lernen durch Tätigkeit und Handeln*: Ein zentrale Lernform in Vereinen ist das sogenannte „learning by doing“. Dabei spielt der Kontext eine Rolle, der selbstbestimmtes, selbstorganisiertes, aber auch partizipatives Handeln zulässt.
- *Lernen in sozialen Bezügen*: Es lässt sich zudem feststellen, dass Lernen in Vereinen eine soziale Komponente aufweist. So können kollektive Lernprozesse im Team stattfinden. Es kann auch von erfahrenen oder älteren KollegInnen gelernt werden. Lernen findet durch Beobachtungen oder durch Belehrungen statt. Wie es scheint, sind egalitär gestaltete Beziehungen förderlich für Lernprozesse. Es wird auch berichtet, dass durch implizite oder explizite Belehrungen von erfahrenen KollegInnen organisationsbezogene Werte, Ziele und Normen vermittelt werden. Durch das Lernen in sozialen Bezügen können vielfältige personale und soziale Kompetenzen erworben werden.
- *Lernen als Problembewältigung*: Lernprozesse in Settings freiwilligen Engagements können durch Problemstellungen sowie Anforderungen und Aufgaben angestoßen werden. Beispielsweise können Lernprozesse durch die Integration in einen Verein ausgelöst werden. Zur Bewältigung der Anforderungen werden auch non-formale oder formelle Bildungsangebote wahrgenommen.
- *Formales und informelles Lernen*: Wie schon dargelegt, sind in Settings freiwilligen Engagements neben informellen auch formale bzw. non-formale Lernarrangements vorzufinden.

2.3.3.2 Transfer des Gelernten

Aus verschiedenen empirischen Untersuchungen wird deutlich, dass es einen zweifachen Transfer von Lerninhalten gibt. Einerseits findet ein Transfer in Settings freiwilligen Engagements statt und andererseits findet ein Transfer aus Settings freiwilligen Engagements in die äußere Umwelt eines Vereines statt. Die beiden Transferrichtungen werden im folgenden Abschnitt diskutiert.

- *Transfer des Gelernten von Settings freiwilligen Engagements in die Außenwelt des Individuums:* Hansen (2008) stellt einen Transfer von Lerninhalten aus dem Verein heraus, in die Lebenswelt des Individuums, fest (vgl. ebd., S. 99). Es werden Gesellschaftswissen, personale Kompetenzen, soziale Kompetenzen und fachliche Wissensbestände in die Außenwelt transferiert. Das transferierte Wissen wird dort eingesetzt, wo eine ähnlich gestaltete Situation vorzufinden ist. Hansen (2008) schlussfolgert daraus, dass der Transfer situationsabhängig ist (vgl. ebd., S. 100). Das betrifft nicht soziale Kompetenzen sowie personale Kompetenzen. Sie „(...) scheinen sich unspezifisch auf die Persönlichkeit des Individuums niederzuschlagen und auch außerhalb des Vereins nutzbar zu sein“ (Hansen 2008, S. 100).

Hübner (2010) stellt, neben einem Kompetenzgewinn der freiwillig Engagierten, auch einen Transfer von Kompetenzen in andere Kontexte fest (vgl. ebd., S. 320). So wurde von den Befragten angegeben, dass sie rhetorische sowie kommunikative Fähigkeiten und Durchsetzungsfähigkeiten erworben haben, die sie in anderen Bereichen eingesetzt haben (vgl. ebd., S. 320).

„Einige wenige FreizeitleiterInnen verdeutlichen, dass sie sich im Rahmen ihrer Tätigkeit Fähigkeiten angeeignet haben, die sie in beruflichen respektive schulischen Kontexten nutzen können“ (ebd., S. 320).

So können beispielsweise kommunikative Fähigkeiten und personale Kompetenzen auch in der Schule genutzt werden (vgl. ebd., S. 320).

Düx et al. (2009) berichten von einem Transfer von Lerninhalten bei jugendlichen freiwillig Engagierten in Kontexte wie Schule und Familie (vgl. ebd., S. 179ff). Die Autoren rekonstruieren, dass teilweise im Verein erworbenes Wissen als auch erworbene Kompetenzen in diese Kontexte transferiert bzw. eingesetzt werden. In erster Linie, so Düx et al. (2009), werden aber kommunikative und methodische Kompetenzen transferiert (vgl. ebd., S. 225f).

- *Transfer des Gelernten von der Außenwelt in Settings freiwilligen Engagements:* Hansen (2008) stellt fest, dass ein Transfer von Lerninhalten von der Außenwelt in die Innenwelt des Vereines stattfindet.

„Bei diesem Transfer bringen die Befragten Kompetenzen und Wissensbestände, die sie außerhalb des Vereins erworben haben (z. B. berufliches Fachwissen), in die Vereinsarbeit ein, um dort erfolgreicher und kompetenter zu agieren. Auf diese Weise verbessern die Befragten auch ihre eigenen Wissensbestände und Kompetenzen“ (Hansen 2008, S. 101).

Ebenso stellt Hübner (2010), in ihrer empirischen Untersuchung von Lernprozessen freiwillig Engagierter, einen Lerntransfer von der Außenwelt in das Setting des freiwilligen Engagements fest. Das folgende Zitat soll das verdeutlichen:

„Mit dem informellen Lernen werden anders gestaltige Prozesse des Lernens vertieft und verknüpft. Die FreizeitleiterInnen schließen mit ihrem freiwilligen Engagement an Kenntnisse und Erfahrungen aus formalen und nonformalen Lernsettings an, wie beispielsweise Ausbildung, Schule und Studium, aber auch Familie und Freizeit“ (Hübner 2010, S. 325)

Insgesamt kann also davon ausgegangen werden, dass ein Transfer in beide Richtungen stattfindet, von der Außenwelt in den Verein wie auch umgekehrt. Wobei soziale und personale Kompetenzen besonders anschlussfähig an die Lebenswelten der Engagierten zu sein scheinen.

2.3.3.3 Hindernisse des Lernens

Hansen (2008) benennt drei Hindernisse, die informelles Lernen in Vereinen behindern können: Routine, Demotivation und Mehrfachengagement (vgl. Hansen 2008 S. 123ff).

- *Routinen*: Routinen entwickeln sich nach Hansen (2008),

(...) wenn Engagierte eine bestimmte Tätigkeit oder ein bestimmtes Amt über längere Zeit ausführen und die damit zusammenhängenden Aufgaben sich nicht verändern (...“ (ebd., S. 124).

Die Tätigkeiten werden dann zu automatisierten Handlungsweisen, die nur schwer verändert werden können. Das bedeutet auch, dass keine neuen Anforderungen an die freiwillig Engagierten herangetragen werden bzw. sich keine neuen Herausforderungen für die freiwillig Engagierten ergeben. Die routinierten Handlungen können nur schwer verändert werden. Dadurch werden auch neue Lernerfahrungen eher behindert (vgl. ebd., 124f).

- *Demotivation*: Enttäuschung und Demotivation sind nach Hansen (2008) weitere Hindernisse für die Initiierung von Lernprozessen. Diese treten überall dort auf, wo keine ausreichenden Möglichkeiten zur Partizipation bestehen, aber auch wenn sich die Vereinsmitglieder unterfordert fühlen (vgl. ebd., S. 126).
- *Mehrfachengagement*: Als drittes Hindernis nennt Hansen (2008) ein Mehrfachengagement der Freiwilligen, was dazu führen kann,

„(...) dass die Mitglieder ihr Engagement in einem dieser Vereine bewusst zurück nehmen, weil sie den großen Aufwand, der durch die verschiedenen Ämter und Engagements entsteht, nicht bewältigen können oder wollen“ (ebd., S. 128).

Zeitliche Restriktionen, welche durch ein Mehrfachengagement entstehen können, sind also eine weitere Behinderung von Lernprozessen.

Zu bedenken ist, dass in Vereinen zwar grundsätzlich förderliche Lernbedingungen vorherr-

schen (siehe Kapitel 2.3.2.1.1), jedoch auch die Bildung von Routinen zu den Strukturmerkmalen von Vereinen zählt, welche für Lernprozesse hinderlich sein können (siehe Kapitel 2.3.2.1). Die Lernbedingungen in Vereinen lassen sich so durchaus als ambivalent beschreiben.

2.3.3.4 Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen

Kompetent zu sein bedeutet Wissen und Können in verschiedenen Kontexten einsetzen zu können. Für die Anwendung von Wissen in bestimmten Kontexten kann unter Umständen eine Berechtigung erforderlich sein (vgl. Düx/Sass 2005, S. 396). Werden in informellen Kontexten Kompetenzen erworben, kann sich der Transfer in andere Lebensbereiche als schwierig erweisen, da diese Kompetenzen im Normalfall nicht von außen bewertet oder zertifiziert werden und daher keine ausgewiesene Berechtigung vorliegt.

Nachträglich die Kompetenzen zu zertifizieren, erscheint als eine Lösungsmöglichkeit, um das skizzierte Problem zu lösen (vgl. ebd., S. 396). Die Zertifizierung erfolgt durch sogenannte Kompetenzportfolios, Freiwilligenpässe und Ähnlichem, in denen durch eine Autorität die erworbenen Kompetenzen dokumentiert und der Kompetenzerwerb bestätigt wird.

In Österreich etwa wurde ein Kompetenzportfolio und ein Freiwilligenpass vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erstellt, um den informellen Kompetenzerwerb evaluieren und dokumentieren zu können (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2014). In Deutschland haben Jugendliche im Freiwilligendienst Anrecht auf ein Zertifikat oder auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis bzw. auf einen Kompetenznachweis (vgl. Hoorn/Rindt/Stampfl 2010, S. 46f). Dazu wurde vom Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. ein ausführlicher Leitfaden erstellt, der den betreffenden Einrichtungen ermöglicht, eine Kompetenzbilanz zu erstellen (vgl. ebd., S. 9ff). Auf europäischer Ebene ist das „Assessing Voluntary Experience“ Projekt zu erwähnen (vgl. Institute for Volunteering Research 2006). In Zusammenarbeit von verschiedenen Forschungsinstitutionen aus sieben EU-Ländern wurde ein Werkzeug erarbeitet, um den Kompetenzerwerb im Rahmen des freiwilligen Engagements evaluieren zu können.

Die genannten Evaluations-Werkzeuge und noch einige mehr sind in einer Online-Datenbank zu finden, die aus dem Projekt „Identifizierung, Bewertung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen“ (IBAK) hervorgegangen ist (vgl. IBAK).

Wie schon oben erwähnt, besteht durchaus ein Bedarf an Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen (vgl. Public Opinion 2005, S. 19ff).

2.3.3.5 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurden verschiedene Lernformen beschrieben, durch die in Settings freiwilligen Engagements gelernt wird. Die verschiedenen Lernformen lassen sich als Lernen in

sozialen Bezügen, Lernen durch Tätigkeit und Handeln sowie Lernen als Teil eines Problemlösungsprozesses beschreiben. Lerntransfers passieren von der Außenwelt in Settings freiwilligen Engagements sowie vice versa. Neben dem informellen Lernen finden in Settings freiwilligen Engagements auch noch formales bzw. non-formales Lernen statt. Hinderlich für Lernprozesse können Routinebildung, Demotivation und Mehrfachengagement sein. Zertifizierungen von informellen Lerninhalten lassen sich als eine Art von Formalisierung der informell erworbenen Lerninhalte verstehen, die die freiwillig Engagierten berechtigt, die erworbenen Kompetenzen auch in anderen Lebensbereichen einzusetzen. Vor allem im Kontext der Erwerbsarbeit können solche nachträglichen Zertifizierungen erforderlich sein. Hierzu sind verschiedenste nationale, internationale und transnationale Initiativen zu nennen, die Werkzeuge und Leitfäden zur Evaluation informell erworbener Kompetenzen erstellt haben.

2.3.4 Inhalte informellen Lernens in Vereinen³³

Wie bereits erwähnt, wird in Studien über informelles Lernen in Settings freiwilligen Engagements vor allem von einem Kompetenzerwerb berichtet (vgl. Hansen 2008, S. 39). Fachliche, organisatorische, soziale und personelle Kompetenzen können in informellen Lernprozessen in Settings freiwilligen Engagements erworben werden (vgl. ebd., S. 39).

In einer ersten Annäherung an die Thematik wird der Kompetenzbegriff zuallererst definiert (siehe Kapitel 2.3.4.1). Danach werden empirische Ergebnisse zum Kompetenzerwerb in Settings freiwilligen Engagements dargestellt (siehe Kapitel 2.3.4.2). Anschließend wird exemplarisch ein empirisch fundiertes Kompetenzschema vorgestellt, welches von Dux (2006) im Rahmen eines Forschungsprojekts zu Lern- und Bildungsprozessen Jugendlicher entwickelt wurde (siehe Kapitel 2.3.4.3). Den Abschluss bildet eine Zusammenfassung (siehe Kapitel 2.3.4.4).

2.3.4.1 Definition des Begriffs „Kompetenz“

Ein allgemein anerkannter Begriff von Kompetenz ist nicht zu finden und wie Erpenbeck/von Rosenstiel (2003) bemerken, ist es nicht zu erwarten, dass eine einheitliche Definition gefunden wird, weil dazu

„(...) sind die Phänomene, auf die der Begriff verweist, zu komplex und die Gebiete, in denen er Bedeutung gewinnt, zu vielfältig“ (Erpenbeck/von Rosenstiel 2003, S. IX).

³³ In diesem Kapitel wird im Anschluss an empirische Studien der Kompetenzerwerb durch informelles Lernen in den Fokus gerückt. Dem Autor ist aber bewusst, dass durch eine solche Fokussierung andere mannigfaltige Bildungs- und Lerninhalte ausgeklammert werden.

Daneben wird der Begriff „Kompetenz“ in der Literatur vielfach synonym mit Begriffen wie Fertigkeiten, Fähigkeiten, Qualifikationen verwendet (vgl. Hübner 2010, S. 73).

Der Kompetenzbegriff weist einen relationalen Charakter auf. Darauf weist Heimgartner (2009) hin:

„Er (Anm. d. Verf.: der Kompetenzbegriff) verknüpft die personalen Möglichkeiten wie Wissen, Können und Wollen mit den externen Bedingungen (z.B. Restriktionen der Umwelt)“ (Heimgartner 2009, S. 113).

Der Kompetenzbegriff umfasst somit die Fähigkeiten eines Individuums, auf Umwelteinflüsse zu reagieren und diese zu bewältigen. Demnach lässt sich der Kompetenzbegriff, in Anlehnung an Dohmen (2001),

„(...) [verstehen] als verhaltensregulierende persönliche Potentiale und Dispositionen, die sich vorwiegend aus der reflektierten Verarbeitung praktischer Erfahrungen entwickeln und jeweils zur Bewältigung verschiedener Anforderungssituationen mobilisiert und aktualisiert werden können“ (Dohmen 2001, S. 42).

Abgrenzen lässt sich der Kompetenzbegriff von dem Begriff „Qualifikation“. Qualifikationen zielen auf die konkrete Erledigung von Aufgaben ab (vgl. ebd., S. 42).

Kompetenzen sind also die Verarbeitung von Erfahrungen und die Erweiterung der Handlungsdispositionen zur Bewältigung verschiedenster Situationen. Ein solches Verständnis vertreten auch Erpenbeck/von Rosenstiel (2003). Sie verstehen Kompetenzen als Dispositionen selbstorganisierten Handelns (vgl. Erpenbeck/von Rosenstiel 2003, S. XV). Selbstgesteuertes Handeln und Selbstorganisation sind nach Erpenbeck/von Rosenstiel (2003) dort notwendig, wo komplexe Situationen keine strengen Handlungspläne zulassen (vgl. ebd., S. XIII). Dabei kann das selbstorganisierte Handeln durch Aktivitäts- und Willenskomponenten des Handelns näher beschrieben werden. Die Autoren unterscheiden so zwischen personalen Kompetenzen, aktivitäts- und umsetzungsorientierten Kompetenzen, fachlich-methodischen Kompetenzen und sozial-kommunikativen Kompetenzen (vgl. ebd., S. XVI).

Kompetenzen lassen sich also als Vermögen verstehen, selbstorganisiert durch Wissen, Können und Wollen komplexe Situationen zu bewältigen. Die Anwendung von Kompetenzen kann sich auf die gegenständliche und soziale Umwelt beziehen sowie reflexiv auf den Handelnden selbst.

2.3.4.2 Empirische Ergebnisse zu den Lerninhalten

Im folgenden Kapitel werden Ergebnisse verschiedener empirischer Studien zum Kompetenzerwerb in Settings von freiwilligen Engagements vorgestellt.

Roscher (2014) hat in ihrer Masterarbeit den Kompetenzerwerb bei der Rotkreuzjugend in zwei steirischen Ortsstellen untersucht. Dabei wurden mit elf Jugendlichen Gruppeninterviews durchgeführt. Neben der Fachausbildung in den Ortsstellen, bei der vielfältige Kompetenzen

erworben werden können, werden auch informelle Lernerfahrungen durch die Jugendlichen beschrieben (vgl. Roscher 2014, S 73f).

Sartori (2011) untersucht in ihrer Masterarbeit den Kompetenzerwerb in der ehrenamtlichen, verbandlichen Jugendarbeit. Es wurden 25 Jugendliche aus drei verschiedenen Institutionen mittels eines Fragebogens befragt. Nach eigener Einschätzung konnten die Jugendlichen soziale Kompetenzen sowie personale Kompetenzen erwerben (vgl. Sartori 2011, S. 104).

Ebenso berichten Düx/Sass (2005) von einem Kompetenzerwerb bei Jugendlichen durch freiwilliges Engagement. So zeigt ihre Untersuchung, dass personale und soziale Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeiten, Frustrationstoleranz oder Teamfähigkeiten durch die Jugendlichen erworben werden konnten (vgl. Düx/Sass 2005, S. 405f). Insgesamt bewerten Düx/Sass (2005) die verschiedenen untersuchten Settings des freiwilligen Engagements als positiv für Bildungsprozesse. Sie bieten einen größeren Freiraum als formalisierte Bildungssysteme. Demnach ist es in Settings freiwilligen Engagements leichter, so die Autoren der Studie, vorhandenes Wissen und Potenziale einzubringen und in einem geschützten Umfeld weiterzuentwickeln (vgl. ebd., S. 406). Folgende positiven Wirkungen für Jugendliche lassen sich mit Düx/Sass (2005) feststellen:

- *Persönlichkeitsentwicklung*: Düx/Sass (2005) stellen einen Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung von Jugendlichen fest (vgl. ebd., S. 406).
- *Sinnstiftung*: Nach Düx/Sass (2005) kann freiwilliges Engagement als Erfahrungsfeld verstanden werden, in dem Jugendliche den Sinn ihres Handelns ständig neu überprüfen können, was auch zu einer starken Identifikation mit dem eigenen Handeln führt. Düx/Sass (2005) schlussfolgern daraus,

„(...) dass das Engagement Jugendlichen die Möglichkeit eröffnet, über ihre Tätigkeit und den gemeinsamen Diskurs in der Organisation Sinn zu erzeugen und zu erfahren sowie einen Zusammenhang zwischen dem eigenen Leben, den eigenen Werten und Zielen und der Gesellschaft herzustellen“ (ebd., S. 407).

Freiwilliges Engagement stiftet also Sinn und kann als eine wichtige Sozialisationsinstanz für die jugendliche Identitätsentwicklung betrachtet werden.

- *Teilhabe an der Welt der Erwachsenen*: Freiwilliges Engagement bietet für Jugendliche auch eine Möglichkeit, Erfahrungen zu machen, die normalerweise nur Erwachsenen vorbehalten sind, und zwar

„(...) in Ernstsituationen für sich und andere Verantwortung zu übernehmen und dadurch die Erfahrung konkreter Nützlichkeit sowie gesellschaftlicher Relevanz ihres Tuns zu machen“ (ebd., S. 407).

Die schrittweise Übernahme von Aufgaben, die normalerweise nur Erwachsenen vorbehalten sind, und das in einem relativ geschützten Raum, scheint freiwillig engagierten Jugendlichen Zugangs- und Teilhabechancen an der Erwachsenenwelt zu bieten (vgl. ebd., S. 408).

Hansen (2008) hat in seiner qualitativen Untersuchung über Lernprozesse durch freiwilliges Engagement verschiedene Lerninhalte identifiziert, die durch Lernprozesse in Settings von

freiwilligen Engagements erworben werden konnten (vgl. Hansen 2008, S. 80ff). So arbeitet er heraus, dass die befragten Vereinsmitglieder Fachwissen, Gesellschaftswissen, personale Kompetenzen, soziale Kompetenzen sowie Organisationsfähigkeiten erwerben konnten.

- *Fachwissen*: Unter Fachwissen versteht Hansen (2008)

„(...) Wissensbestände, die es den Befragten ermöglichen, ihr freiwilliges Engagement in Vereinen mit mehr Grundwissen und allgemeinem Verständnis für die bearbeitete Thematik (z.B. Sport, Restauration, Musik etc.) auszuüben“ (ebd., S. 80).

Das Fachwissen unterteilt Hansen noch einmal in tätigkeitsbezogene und allgemeine Fachwissensbestände. Tätigkeitsbezogene Fachwissensbestände entsprechen der Zielstellung des Vereins. Als Beispiel werden Sportvereine angeführt, wo sich tätigkeitsbezogene Fachwissensbestände als Wissen über Trainingsmethoden, Bewegungsabläufe etc. darstellen (vgl. ebd., S. 80). Demgegenüber kann ebenso allgemeines Fachwissen erworben werden, das nicht den Zielstellungen eines Vereines entspricht (vgl. ebd., S. 82). Als Beispiele werden etwa Computerkenntnisse und bautechnisches Wissen angeführt (vgl. ebd., S. 82).

- *Gesellschaftswissen*: Ein weiterer Lerninhalt, den Hansen (2008) identifiziert, ist das Gesellschaftswissen. Damit werden Wissensbestände bezeichnet, die sich auf sozial- und gesellschaftspolitische Themengebiete beziehen (vgl. ebd., S. 83). Hansen schlussfolgert, dass der Erwerb von Gesellschaftswissen von zwei Bedingungen abhängt und zwar von der satzungsmäßigen Zielstellung des Vereins sowie von dem politischen und sozialen Umfeld (vgl. ebd., S. 83).
- *Soziale und persönliche Kompetenzen*: Ein weiterer Lerninhalt ist der Erwerb von persönlichen und sozialen Kompetenzen (vgl. ebd., S. 86). Konkret nennt Hansen (2008) drei verschiedene Kompetenzbereiche, die durch die Befragten weiterentwickelt werden konnten: 1.) Geduld, Hartnäckigkeit und Durchhaltewillen sowie 2.) Selbstbewusstsein und 3.) soziale Kompetenzen (vgl. ebd., S. 86ff).
- *Organisationsfähigkeiten*: Der Erwerb von Organisationsfähigkeiten findet durch freiwillig Engagierte aus den verschiedensten Tätigkeitsbereichen statt. Der Erwerb ist aber vom Aktivitätsgrad des freiwilligen Engagements abhängig (vgl. ebd., S. 88ff).

Genauso berichtet Hübner (2010) von vielfältigen Aneignungs- und Lernprozessen durch freiwillig Engagierte (vgl. ebd., S. 322). Sie weist jedoch darauf hin, dass die untersuchten Freiwilligen den Kompetenzerwerb nicht explizit erwähnten. So beschrieben die Befragten eher das Vermögen konkrete situative Anforderungen zu bewältigen (vgl. ebd., S. 323). Mit anderen Worten:

„Die Interviewten erleben in ihrer Tätigkeit als FreizeitleiterIn ein Lernsetting für mannigfaltige, individuelle Aneignungsprozesse, die sie vorrangig im selbstständigen, verantwortlichen Tätigsein als FreizeitleiterInnen erfahren. Die meisten Interviewten thematisieren jedoch die vollzogenen Lernprozesse und Lernmöglichkeiten und den damit verbundenen Zugewinn an Kompetenzen nicht explizit. Die FreizeitleiterInnen betonen u. a., dass sie vor dem Hintergrund der komplexen Anforderungen des Hand-

lungsfeldes oftmals zeitnah und situationsadäquat reagieren und agieren müssen und sich Aneignungsprozesse dabei tätigkeits- und handlungsbezogen vollziehen. Nachhaltige Lernprozesse finden im Kontext der kollektiven Lösung situativer Probleme statt“ (ebd., S. 322).

Resümierend lässt sich festhalten, dass im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement mannigfaltige Bildungsprozesse stattfinden. Vor allem können personale und soziale Kompetenzen erworben werden. Die vorgestellten empirischen Ergebnisse lassen die Schlussfolgerung zu, dass sich der Kompetenzerwerb nicht auf das Jugendalter beschränkt. Freiwillig Engagierte aller Altersgruppen können in Settings freiwilligen Engagements neue Kompetenzen erwerben oder diese weiterentwickeln.

2.3.4.3 Kompetenzschema

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass durch freiwilliges Engagement vielfältige Kompetenzen erworben werden können. Für weitere Analysen des Kompetenzerwerbs in Settings freiwilligen Engagements ist es sinnvoll, eine systematische Übersicht über die verschiedenen Kompetenztypen zur Verfügung zu haben. Dazu wird ein Kompetenzschema herangezogen, welches im Rahmen eines Forschungsprojektes über Jugendliche in Settings freiwilligen Engagements erarbeitet wurde (vgl. Düx 2006, S. 210). Die Kompetenzen werden im Schema grob in die Kategorien „Personenbezogene Kompetenzen“ und „Sachbezogene Kompetenzen“ eingeteilt (siehe Tabelle 5). Die personenbezogenen Kompetenzen werden wiederum unterteilt in personale sowie soziale Kompetenzen ebenso werden die sachbezogenen Kompetenzen in kognitive, organisatorische, handwerklich-technische und in kreativ-musisch-sportliche Kompetenzen unterteilt. Die einzelnen Kategorien werden, wie in Tabelle 5 dargestellt, noch einmal differenziert.

2.3.4.4 Zusammenfassung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass verschiedenste Lerninhalte in Settings freiwilligen Engagements erworben werden können. Anscheinend bietet das freiwillige Engagement ein besonders förderliches Lernarrangement für den Erwerb von personalen und sozialen Kompetenzen. Möglichkeiten, diese Kompetenzen zu erwerben, sind offenbar in verschiedensten Tätigkeitsbereichen vorhanden. Auch wird Fachwissen erworben, welches aber vom Tätigkeitsbereich der Organisation abhängt und meist erforderlich ist, um die organisationsbezogenen Aufgaben bewältigen zu können. Augenscheinlich ist auch, dass freiwilliges Engagement besondere Lernpotentiale für Jugendliche bereithält (vgl. Düx/ Sassi 2005; Düx 2006; Düx et al. 2009). Ein empirisch fundiertes Kompetenzschema wurde vorgestellt, welches systematisch den Kompetenzerwerb von freiwillig Engagierten zeigt.

Personenbezogene Kompetenzen

Sachbezogene Kompetenzen

Personale Kompetenzen	Sozialkompetenzen	Kognitive Kompetenzen	Organisatorische Kompetenzen	Handwerklich-technische Kompetenzen	Kreativ-musisch-sportliche Kompetenzen
Selbstbewusstsein	Verantwortungsbereitschaft	Toleranz	Mitbestimmung/ Mitgestaltung	Technische Kompetenz	Musikalische Kompetenzen
Selbstständigkeit/Selbstbestimmung	Politisch-demokratische Kompetenz	Reflexionsfähigkeit	Organisationsvermögen	Versorgung/ Bergung Verletzter	Sportliche Kompetenzen
Durchhaltevermögen	Kommunikationsfähigkeit	Allgemeinwissen	Lernfähigkeit	Katastrophenschutz	Verfassen von Texten
Belastbarkeit	Zuverlässigkeit	Technisches/naturwiss. Wissen	Informationsbeschaffung	Handwerkliche Kompetenzen	Kreatives Gestalten
Offenheit	Kooperationsfähigkeit	Politisches Wissen	Medienkompetenz	Ideen entwickeln	
Flexibilität	Konfliktfähigkeit	Umweltwissen	Gremienkompetenz		
Selbstreflexivität/Selbsterkenntnis	Kompetenz zur sozialen Integration	Pädagogisches Wissen	Methodenkompetenz		
Biografische Orientierung	Kritikfähigkeit	Religiöses Wissen	Öffentlichkeitsarbeit		
Entwicklung von Werten	Problemlösungskompetenz	Rechtswissen	Nutzung der Organisationsstrukturen		
	Einordnung in hierarchische Strukturen	Organisatorisches Wissen	Verwaltung/Geschäftsführung		
	Genderkompetenz	Rhetorische Kompetenzen	Grenzen erkennen		

Tabelle 5: Schema erworbener Kompetenzen bei Jugendlichen durch freiwilliges Engagement (vgl. Dix 2006, S. 210)

2.4 Zusammenfassung der Literaturrecherche

Freiwilliges Engagement stellt sich als komplexes Phänomen dar. Zahlreiche Faktoren behindern eine einheitliche und anerkannte Begriffsdefinition. Die oben vorgestellten Engagementbegriffe haben teilweise Schnittmengen und werden häufig synonym verwendet. Durch die Analyse der einzelnen Begriffe anhand von mehreren Dimensionen wurde aufgezeigt, dass die Engagementbegriffe nicht immer dieselben Sachverhalte bezeichnen. Die einzelnen Begriffe sind unterschiedlich weit gefasst und beziehen sich teilweise auf verschiedene Facetten des freiwilligen Engagements. Der Autor hat sich, aus pragmatischen Gründen, für den Begriff „Freiwilliges Engagement“ entschieden, wie er im Rahmen des 1. österreichischen Freiwilligenberichts definiert wurde (siehe Kapitel 2.1.5.1). Wie bereits erwähnt, ist dadurch die Anschlussfähigkeit an die österreichische Diskussion um das freiwillige Engagement gegeben.

Wendet man den Blick auf die Makro- und Mesoebene des Phänomens „Freiwilliges Engagement“, dann sind einige theoretische Konzepte zu nennen, die eine wichtige Rolle spielen. Konzepte wie der „Dritte Sektor“ oder „Bürger- und Zivilgesellschaft“ fassen dabei theoretisch einen gesellschaftlichen Bereich, der als gesellschaftlicher Kontext des freiwilligen Engagements verstanden werden kann. Begriffe wie „Nonprofit-Organisation“ und „Nichtregierungs-Organisation“ bezeichnen die Organisationen, in denen freiwilliges Engagement in institutionalisierter Form stattfindet. Die Begriffe umfassen dabei eine Vielzahl verschiedener Organisationstypen. Seit 2012 besitzt freiwilliges Engagement in Österreich auch eine Rechtsgrundlage. Die darin verwendete Definition entspricht jedoch nicht der des 1. österreichischen Freiwilligenberichts. Informelles freiwilliges Engagement wird im Freiwilligengesetz nicht erwähnt. Die Schaffung einer Rechtsgrundlage für freiwilliges Engagement kann jedoch insgesamt als positiv bewertet werden. So werden zunehmend Strukturen geschaffen, die sich für das freiwillige Engagement als förderlich erweisen.

Empirische Daten zeigen, dass formelles freiwilliges Engagement zu einem überdurchschnittlich hohen Teil von Personen geleistet wird, die den gehobenen Sozialschichten angehören, also Menschen mit einem hohen Bildungsabschluss, hohem Berufsstatus und hohem Haushaltseinkommen. Eine vertikale und eine horizontale Segregation ist in Bezug auf die Kategorie Geschlecht festzustellen. Einige vorgebrachte Thesen versuchen diese Ungleichverteilungen zu erklären. Gefragt nach den Motiven, wird deutlich, dass die Freiwilligen sowohl durch altruistische als auch durch egoistische Motive angetrieben werden. Man kann davon ausgehen, dass nicht einzelne Motive dem Handeln der Freiwilligen zugrunde liegen, sondern die freiwillig Engagierten durch Motivbündel angetrieben werden.

Lernen in Settings freiwilligen Engagements wurde bislang noch nicht im großen Umfang beforscht. Jedoch zeigen bereits verfasste empirische Studien, dass vielfältige Lernprozesse in Settings freiwilligen Engagements stattfinden. Obwohl kein Konsens vorherrscht, was unter informellem Lernen verstanden werden soll. Vereine als Kontext von formellen freiwilligen Engagements bieten grundsätzlich förderliche Bedingungen für Lernprozesse, wobei die strukturelle Verfasstheit von Vereinen Lernprozesse auch behindern kann. Insgesamt wird aber eine Vielzahl von verschiedenen Tätigkeiten in Vereinen ausgeübt, welche mit mannigfaltigen Anforderungen verknüpft sind, die wiederum Lernprozesse anstoßen können. Was gelernt wird, ist auch vom Tätigkeitsbereich abhängig, in dem sich die Freiwilligen engagieren. Bis-

herige empirische Studien zeigen, dass formale bzw. non-formale und informelle Lernarrangements in Settings freiwilligen Engagements vorzufinden sind. Formales bzw. non-formales Lernen findet im Zuge von Weiterbildungsmaßnahmen statt. Informelles Lernen findet durch „Learning by doing“, in sozialen Bezügen und durch Problembewältigung statt. Ein Transfer der Lerninhalte findet von verschiedenen Lebensbereichen in Settings freiwilligen Engagements, wie auch umgekehrt, statt. Für den Transfer von Lerninhalten in bestimmte Bereiche (z. Bsp.: Erwerbsarbeit) ist ein formeller Nachweis der erworbenen Lerninhalte notwendig. Lernprozesse in Vereinen können durch Demotivation, Mehrfachengagement und Routinebildung behindert werden. Vielfältige Lerninhalte sind zu nennen, die in Settings freiwilligen Engagements erworben werden können. So können Fachwissen, personenbezogene und sachbezogene Kompetenzen erworben werden. Die Lerninhalte sind abhängig vom Tätigkeitsbereich, in dem sich die Freiwilligen engagieren.

Die theoretische Auseinandersetzung mit freiwilligem Engagement und Lernprozessen führt mich zu den Fragestellungen für die empirische Untersuchung.

2.5 Fragestellungen

Wie bereits erwähnt, speist sich mein Forschungsinteresse aus den Erfahrungen, die ich aufgrund meines langjährigen freiwilligen Engagements im VinziDorf gemacht habe. Nach der vorangegangenen theoretischen Auseinandersetzung mit dem Phänomen „Freiwilliges Engagement“ werden in diesem Kapitel Forschungsfragen formuliert, die sich aus der Theorie ergeben haben. Dies geschieht in Anlehnung an die Bevölkerungsbefragung 2012 (vgl. Institut für empirische Sozialforschung 2013) aber auch an die Arbeiten von Beher et al. (1999).

Des Weiteren wird der Kompetenzerwerb im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement erhoben. Dies geschieht durch die Selbsteinschätzung der Akteure. Eine objektive Beurteilung, in welchem Ausmaß Kompetenzen erworben oder weiterentwickelt werden, kann im Rahmen dieser Arbeit nicht geleistet werden.

1. Allgemeines

- 1.1 Durch welche Medien wurden die freiwillig Engagierten auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht, dass ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement in den VinziWerken geleistet werden kann?
- 1.2 Wie stellt sich das freiwillige Engagement der Akteure der VinziWerke hinsichtlich des Aktivitätsgrades dar?
- 1.3 In welcher Beziehung stehen die freiwillig Engagierten zu den VinziWerken?
- 1.4 Leisten die freiwillig Engagierten der VinziWerke Mehrfachengagement?
- 1.5 Welche Tätigkeiten werden von den Freiwilligen der VinziWerke ausgeübt?
- 1.6 Ist eine Ausbildung für das freiwillige Engagement in den VinziWerken notwendig bzw. von Vorteil?
- 1.7 Wird das freiwillige Engagement in den VinziWerken Eggenberg vergütet?
- 1.8 Entstehen den freiwillig Engagierten der VinziWerke durch ihr Engagement Kosten?
- 1.9 Welche Motive liegen dem freiwilligen Engagement der Akteure der VinziWerke zugrunde?
- 1.10 Wer sind die AdressatInnen des freiwilligen Engagements in den VinziWerken?

2. Beteiligungsstruktur

- 2.1 Wie stellt sich die Beteiligungsstruktur nach der Kategorie „Geschlecht“ in den VinziWerken dar?
- 2.2 Wie stellt sich die Beteiligungsstruktur nach der Kategorie „Alter“ in den VinziWerken dar?
- 2.3 Wie stellt sich die Beteiligungsstruktur nach der Kategorie „Bildungsstand“ in den VinziWerken dar?

- 2.4 Wie stellt sich die Beteiligungsstruktur nach der Kategorie „Berufstätigkeit in den VinziWerken dar?
- 2.5 Wie stellt sich die Beteiligungsstruktur nach der Kategorie „Familienstand“ in den VinziWerken dar?
- 2.6 In welchem zeitlichen Ausmaß engagieren sich die freiwillig Engagierten in den VinziWerken?

3. Lernprozesse

- 3.1 Welche Anforderungen werden an die freiwillig Engagierten der VinziWerke gestellt?
- 3.2 Wie schätzen die freiwillig Engagierten der VinziWerke die eigenen Kompetenzen ein?
- 3.3 Wurden die erworbenen Kompetenzen durch das freiwillige Engagement neu erworben bzw. weiterentwickelt?
- 3.4 Findet ein Lerntransfer aus dem Setting des freiwilligen Engagements in andere Lebensbereiche statt?
- 3.5 Haben die freiwillig Engagierten formelle Lernangebote wahrgenommen, die in Zusammenhang mit ihrem freiwilligen Engagement in den VinziWerken stehen?
- 3.6 Wird den freiwillig Engagierten der VinziWerke ein informeller Kompetenzerwerb bescheinigt?

3. Empirische Untersuchung

In den folgenden Kapiteln werden Forschungsdesign und empirische Ergebnisse der Untersuchung dargestellt. Aufgrund der Forschungsfragen wurde ein quantitativer Zugang zum Forschungsfeld gewählt (siehe Kapitel 3.2). Das Forschungsobjekt ist die Vinzenzgemeinschaft Eggenberg mit ihren Zweigvereinen, die sogenannten VinziWerke (siehe Kapitel 3.1). Die Forschungsfragen werden anhand der empirischen Ergebnisse beantwortet (siehe Kapitel 3.3).

3.1 Organisationsdarstellung Vinzenzgemeinschaft Eggenberg

Die Vinzenzgemeinschaft Eggenberg ist Teil einer weltweiten christlichen Laienorganisation mit ca. 800.000 Mitgliedern, die in 149 Ländern tätig sind (vgl. International Confederation of the Society of Saint Vincent de Paul 2015, S. 1). Der Sitz der Weltunion ist in Paris. In Österreich sind über 150 Vinzenzgemeinschaften in sechs Bundesländern tätig (vgl. Hauptrat der Vinzenzgemeinschaften Österreich). Davon sind 62 Vinzenzgemeinschaften in der Steiermark mit über 1000 Mitgliedern aktiv (vgl. Zentralrat der Vinzenzgemeinschaften der Steiermark b).

Das christliche Vorbild der Vinzenzgemeinschaften ist bis heute Vinzenz von Paul (1581-1660), ein Geistlicher, der im 17. Jahrhundert lebte. Vinzenz von Paul setzte sich zu seiner Zeit für bedürftige Menschen ein. Er gründete den Orden der Lazaristen und der Barmherzigen Schwestern und ist der Erfinder der Caritas (vgl. Vinzenzgemeinschaft Eggenberg b). 1734 wurde Vinzenz von Paul in Rom heiliggesprochen (vgl. Hauptrat der Vinzenzgemeinschaften Österreich).

Die erste Vinzenzgemeinschaft ist von dem Juristen Frédéric Ozanam (1813-1853) gegründet worden.³⁴ Er war Professor für Philosophie und Rechtswissenschaften in Paris an der Universität Sorbonne. Nach dem Vorbild von Vinzenz von Paul gründete er, gemeinsam mit Studenten, 1833 die erste Vinzenzgemeinschaft (vgl. Pierrard/De Tarrazi 1997, S. 23).

Die Vinzenzgemeinschaften sind, von den Vorbildern Vinzenz von Paul und Frederic Ozanam geprägte, christliche Laienvereinigungen, die in Österreich nach Vereinsrecht geführt werden. Der Vereinsvorstand wird dabei von einem geistlichen Beirat unterstützt. Die Vinzenzgemeinschaften agieren zwar selbstständig und unabhängig, sind aber eingebunden in die Dachverbände auf Landes- und Bundesebene sowie auf internationaler Ebene (siehe Abbildung 17)³⁵.

Auf Bundesebene agiert ein Hauptrat als Organ aller Vinzenzgemeinschaften Österreichs. Dieser hat den Sitz in Wien. Der Hauptrat setzt sich aus Vertretern der Zentralräte bzw. der Diözesanräte der Vinzenzgemeinschaften zusammen (vgl. Vinzenzgemeinschaft Eggenberg

³⁴ Vinzenzgemeinschaften werden auch als Vinzenz-Konferenzen bezeichnet.

³⁵ Die Zahlen über die freiwillig Engagierten in den aktiven Vinzenzgemeinschaften wurden von den offiziellen Homepages entnommen (vgl. International Confederation of the Society of Saint Vincent de Paul 2015; Vinzenzgemeinschaften in Tirol; Vinzenzgemeinschaften in Wien; Zentralrat der Vinzenzgemeinschaften der Steiermark b; Vinzenzgemeinschaften in Kärnten; Vinzenzgemeinschaft Eggenberg a; Vinzenzgemeinschaft Eggenberg b)

2009, S. 1). Auf Landesebene agieren die Zentralräte, die für gewöhnlich den Sitz in der Landeshauptstadt haben. Die Zentralräte setzen sich aus den Vertretern der einzelnen Vinzenzgemeinschaften zusammen (den Vorständen). Der Zentralrat ist ein Dachverband aller Vinzenzgemeinschaften einer Diözese oder eines Bundeslandes (vgl. Vinzenzgemeinschaft Eggenberg 2009, S. 1). Darüber hinaus können einzelne Vinzenzgemeinschaften sogenannte Nebenwerke einrichten (zum Beispiel Betreuungseinrichtungen), die als Zweigvereine geführt werden. Ein Zweigverein ist nach dem Vereinsgesetz 2002 ein Verein, der seinem Hauptverein statutarisch untergeordnet ist und die Ziele des Hauptvereins verfolgt (vgl. VerG 2002, §1, Abs. 4). Jede Organisationsstufe besitzt eine eigene Rechtspersönlichkeit.

Eine Vinzenzgemeinschaft kann auf verschiedene Weise gegründet werden: Erstens durch die Initiative eines Bischofs, eines Priesters oder Mitglieds eines religiösen Ordens oder zweitens durch die Initiative eines Mitglieds einer bestehenden Vinzenzgemeinschaft oder drittens durch den spontanen Zusammenschluss von Christen (vgl. International Confederation of the Society of Saint Vincent de Paul 2003, S. 2). Mitwirken kann jeder unabhängig von Beruf, Ausbildung oder Konfession. Das Ziel ist es, im Sinne der Vorbilder, Mitmenschen in Not zu helfen, wobei Herkunft und Konfession keine Rolle spielen (vgl. Zentralrat der Vinzenzgemeinschaften der Steiermark b).

Es gibt zwei Möglichkeiten der Mitarbeit: Erstens als ordentliches Mitglied, welches sich engagiert, und zweitens als förderndes, außerordentliches Mitglied, das die Vinzenzgemeinschaften durch Zahlungen unterstützt (vgl. Zentralrat der Vinzenzgemeinschaften der Steiermark b). Außerdem sind in den größeren Vereinen auch hauptamtlich Personen angestellt.



Abbildung 17: Organisatorische Einbindung der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg

3.1.1 Vinzenzgemeinschaft Eggenberg

Die Vinzenzgemeinschaft Eggenberg ist 1990 von Pfarrer Wolfgang Pucher gegründet worden. Die Vinzenzgemeinschaft Eggenberg ist, wie bereits erwähnt, eingebunden in eine weltweit agierende Laienbewegung und wird als gemeinnütziger Verein geführt. Die Vinzenzgemeinschaft Eggenberg widmet ihre Arbeit all jenen, die einer Hilfe bedürfen (vgl. Vinzenzgemeinschaft Eggenberg 2009, S. 1). Dabei spielen Konfession, Ethnie, Nationalität oder politische Einstellung der Hilfesuchenden keine Rolle.

Das Leitbild der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg wird auf der Homepage folgendermaßen formuliert (vgl. Vinzenzgemeinschaft Eggenberg a):

- Die Arbeit der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg widmet sich der „hässlichen“ Seite der Armut. Unter „hässlicher Armut“ wird die abstoßende und beschämende Armut verstanden, im Gegensatz zur „schönen Armut“, die Mitleid erregt und Empathie provoziert.
- Die Vinzenzgemeinschaft betreibt nachgehende Hilfe. „Unser Anliegen ist es, Menschen in ihrer Not aufzuspüren und sie dort abzuholen, wo sie gerade in ihrem Leben stehen und Hilfe benötigen“ (Vinzenzgemeinschaft Eggenberg a).
- Die Arbeitsweise wird als kreativ und unbürokratisch beschrieben.
- Ehrenamtliches Engagement ist ein Stützpfiler der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg. Zurzeit sind einige hundert Ehrenamtliche in der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg und den Zweigvereinen tätig (vgl. Vinzenzgemeinschaft Eggenberg a).
- Ziel ist die Zurückdrängung der Obdachlosigkeit in ganz Österreich durch Gründung neuer Organisationen und durch Bewusstseinsbildung der Öffentlichkeit.
- Finanziert wird die Vinzenzgemeinschaft Eggenberg hauptsächlich durch Spenden und Förderungen. Ungefähr ein Drittel der Kosten wird durch die öffentliche Hand finanziert.

Seit der Gründung 1990 sind 38 Zweigvereine, sogenannte VinziWerke, entstanden, die, wie bereits erwähnt, den Statuten des Hauptvereins untergeordnet sind (vgl. Vinzenzgemeinschaft Eggenberg b).³⁶ Laut eigenen Angaben finden täglich durch die VinziWerke ca. 450 Personen eine Unterkunft und etwa 1.400 Personen werden mit Lebensmitteln versorgt (vgl. Vinzenzgemeinschaft Eggenberg b). Der Begriff „Vinzi“ ist eine eingetragene Marke, die nur von der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg zur Bezeichnung ihrer Zweigvereine verwendet werden darf.

³⁶ Siehe dazu Tabelle im Anhang.

3.1.2 Vinzenzgemeinschaft Eggenberg als Forschungsgegenstand

Die Vinzenzgemeinschaft Eggenberg wurde zum Forschungsgegenstand dreier Untersuchungen: Schellander/Jantsch (2001) untersuchten Ziele und Identität der Vinzenzgemeinschaft Österreich sowie die Beweggründe der Ehrenamtlichen für ihr freiwilliges Engagement (vgl. ebd.). Siller (2008) untersuchte in ihrer Diplomarbeit die soziostrukturellen Merkmale und die Motivlage der Ehrenamtlichen der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg (vgl. ebd.). Eine ethnographische Studie legt Fladerer (2004) vor, der die Vinzenzgemeinschaft Eggenberg, mit Fokus auf das Vinzidorf, untersuchte (vgl. ebd.).

3.2 Methodische Aspekte

In diesem Kapitel wird der methodische Zugang zum Forschungsgegenstand geklärt. Zuerst werden Grundgesamtheit (siehe Kapitel 3.2.1) und Stichprobe (siehe Kapitel 3.2.2) definiert. Im Anschluss sind noch einige Anmerkungen zur Fragebogenkonstruktion (siehe Kapitel 3.2.3) und zur Durchführung der Erhebung (siehe Kapitel 3.2.4) zu finden.

3.2.1 Grundgesamtheit

Die Grundgesamtheit setzt sich aus allen freiwilligen MitarbeiterInnen aus den folgenden Organisationen zusammen: VinziBett, VinziMarkt Judenburg, VinziPort, VinziMarkt Leibnitz, VinziMarkt Deutschlandsberg, VinziBus St. Hemma, VinziBus Klagenfurt, VinziDach Salzburg, VinziTel, VinziDorf, VinziSchutz. Leider sind die Daten über die aktiven freiwillig Engagierten in den einzelnen Organisationen lückenhaft bzw. es konnten aus verschiedenen Gründen, von Seiten der einzelnen Organisationen, keine Angaben gemacht werden, an wie viele männliche und weibliche freiwillig Engagierte der Fragebogen tatsächlich ausgesendet wurde (siehe Tabelle 6). Daher können keine näheren Angaben über die Gesamtanzahl der freiwillig Engagierten gemacht werden, die tatsächlich in den genannten Organisationen tätig sind. Die Grundgesamtheit kann also nicht eindeutig definiert werden. Jedoch sind in den Organisationen mindestens 441 freiwillig Engagierte aktiv (siehe Tabelle 6).

Organisationen	Erreichte Pers./männlich	Erreichte Pers./weiblich	Erreichte Pers./Gesamt	Nicht erreichte Personen
VinziBett	9	32	41	2
VinziMarkt Judenburg	1	3	4	0
VinziPort	7	16	23	17
VinziMarkt Leibnitz	0	10	10	10
VinziMarkt Deutschlandsberg	0	4	4	10
VinziBus St. Hemma	23	44	67	15
VinziBus Klagenfurt	k.A.	k.A.	67	k.A.
VinziDach Salzburg	k.A.	k.A.	3	k.A.
VinziTel	16	16	32	5
VinziDorf	k.A.	k.A.	101	k.A.
VinziSchutz	0	30	30	0
Personen/Gesamt	mind. 36	mind. 155	382	mind. 59
Insgesamt in den Organisationen tätig				mind. 441

Tabelle 6: Darstellung der Stichprobe

3.2.2 Stichprobe

Der Stichprobenumfang beträgt 89 ($n=89$). Insgesamt wurde an 382 freiwillig Engagierte ein Fragebogen ausgeschickt. Damit wurde eine Rücklaufquote von 23,3% realisiert. Insgesamt hatte nicht jedes Element der Grundgesamtheit die gleiche Chance, in die Auswahl der Stichprobe zu kommen, da einige freiwillig Engagierte nicht erreicht wurden (z. Bsp.: weil keine E-Mail-Adresse bekannt ist) bzw. keine Angaben gemacht wurden, wie viele Personen nicht erreicht wurden (siehe Tabelle 6). Daher kann von keiner Zufallsstichprobe gesprochen werden, die die Anwendung inferenzstatistischer Methoden zulässt. Wie bereits erwähnt, kann auch die Grundgesamtheit nicht eindeutig definiert werden. Wegen der „geringen“ Datenqualität ist nicht von einer repräsentativen Stichprobe auszugehen.

3.2.3 Zur Fragebogenkonstruktion

Der Fragebogen besteht insgesamt aus 23 Fragegruppen mit insgesamt 67 Fragen (siehe Anhang). Einzelne Fragegruppen wurden aus der Literatur entnommen und teilweise für die vorliegende Untersuchung angepasst. Der folgende Abschnitt enthält Erläuterungen zu den Fragegruppen.

Durch die Frage 1 wird das Informationsmedium erhoben, durch das die freiwillig Engagierten auf die Möglichkeit des freiwilligen Engagements in den VinziWerken Eggenberg aufmerksam gemacht wurden. Diese Frage wurde abgeändert von Siller (2008) übernommen (vgl. ebd., S. 95).

Die Fragegruppe „Aktivitätsgrad“ (Frage 2) bezieht sich auf die Dimension „Aktivitätsgrad“ (siehe Kapitel 2.1.4).

Die Frage nach der organisatorischen Anbindung (siehe Frage 3) bezieht sich auf die Dimension 6 „Einbindung der Freiwilligen in die Organisation“ (siehe Kapitel 2.1.4).

Die Fragen zu den Tätigkeiten (Frage 6 bis 9) und den Vorstandstätigkeiten (Fragen 11 bis 17) wurden von Heimgartner (2004) übernommen (vgl. ebd., S. 251ff).

Die Fragegruppe „Professionalitätsgrad“ (Frage 19 bis 21) bezieht sich auf die gleichnamige Dimension Nr. 8 (siehe Kapitel 2.1.4).

Die Fragegruppe „Vergütung“ (Frage 22 bis 27) wurde modifiziert von Schüll (2004) übernommen (vgl. ebd., S. 346). Diese Fragegruppe bezieht sich auf Dimension 1 „Vergütung“ (siehe Kapitel 2.1.4).

Die Fragegruppe „Zeitliches Ausmaß“ (siehe Frage 28 bis 30) bezieht sich auf die Dimension 2 „Dauer“ und Dimension 3 „Zeitliche Intensität“ (siehe Kapitel 2.1.4). Diese Fragegruppe wurde modifiziert aus der bundesweiten Bevölkerungsbefragung 2012 zum Thema freiwilliges Engagement entnommen (vgl. Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 33ff).

Die Fragen zu den Motivlagen sind modifiziert von Siller (2008) übernommen, die insgesamt mit den Items der bundesweiten Bevölkerungsumfrage des Instituts für empirische Sozialforschung übereinstimmen (vgl. Siller 2008, S. 100ff; Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 47). Die Fragen beziehen sich auf die Dimension „Motivorientierung“ (siehe Kapitel 2.1.4).

Die Frage „AdressatInnen des Engagements“ (Frage 35), die sich auf die Dimension 10 „AdressatIn/NutznieserIn“ (siehe Kapitel 2.1.4) bezieht, wurde modifiziert von Schüll (2004) übernommen (vgl. ebd., S. 345).

Die Fragegruppe „Anforderungen an die Engagierten“ (Frage 36 bis 38) wurde geringfügig modifiziert aus dem Freiwilligensurvey 2009 übernommen (vgl. TNS Infratest 2010, S. 305ff).

Die Skalen zum Kompetenzerwerb (Frage 39 bis 50) wurden geringfügig modifiziert aus den Kompetenzbilanzen des KAB Süddeutschlands/Deutsches Jugendinstitut (2000) und dem Institut für Sozialpädagogik e.V. (2010) übernommen (vgl. KAB Süddeutschlands/Deutsches Jugendinstitut, S. 25ff; Hoorn/Rindt/Stampfl 2010, S. 18ff). Hier wird die Selbsteinschätzung des eigenen Kompetenzerwerbs abgefragt.

Die Frage 51 bezieht sich auf die Selbsteinschätzung des Kompetenztransfers in andere Lebensbereiche.

Die Fragegruppe „Formelles Lernen“ (Frage 52 bis 54) wurde modifiziert von Schüll (2004) übernommen (vgl. ebd., S. 347). Mithilfe dieser Fragegruppe wird die Bereitschaft der freiwillig Engagierten erfasst, Fortbildungen zu besuchen.

Die Fragegruppe „Zertifizierung“ (Frage 55 bis 57) erfasst, inwieweit eine Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen in den Organisationen stattfindet und ob ein Wunsch nach Zertifizierung besteht.

Die Fragen 58 bis 66 erfassen Merkmale der Beteiligungsstruktur. Es werden die Kategorien Geschlecht, Alter, Familienstand, Bildungsstand, Erwerbstätigkeit, Staatszugehörigkeit abgefragt.

Die Frage „Wünsche“ (Frage 67) erfragt Wünsche, Anliegen oder Beschwerden der freiwillig Engagierten.

3.2.4 Durchführung der Untersuchung

Um aussagekräftige Daten über die Beteiligungsstruktur und den Kompetenzerwerb der freiwillig Engagierten zu erhalten, wurde eine standardisierte Fragebogenerhebung durchgeführt. Der Fragebogen wurde mit dem Programm LimeSurvey erstellt.

Eine Erstversion des Fragebogens wurde am 24.4.2015 von Nora Musenbichler, der Koordinatorin der VinziWerke Eggenberg, begutachtet. Dabei wurden einige Änderungen am Fragebogen vorgenommen. Am 27.4.2015 wurde der Fragebogen im Masterseminar präsentiert. Kritische Anregungen wurden wiederum eingearbeitet. Danach wurde der Fragebogen in einem Pretest an 5 ehrenamtliche MitarbeiterInnen versendet. Nach der letzten Anpassung des Fragebogens wurde im Juni eine Online-Link-Adresse generiert, die von Nora Musenbichler, der Koordinatorin der VinziWerke Eggenberg, per E-Mail an die Freiwilligen der oben genannten Organisationen versendet wurde. Der Zugang zum Fragebogen blieb ca. 6 Wochen freigeschaltet. Die Auswertung der Daten wurde mit dem Statistikprogramm SPSS 22 durchgeführt.

3.3 Ergebnisse der empirischen Untersuchung

In den nachfolgenden Kapiteln werden die empirischen Ergebnisse präsentiert. Die Gliederung der einzelnen Kapitel ergibt sich aus den Forschungsfragen, die am Ende eines jeden Kapitels beantwortet werden.

3.3.1 Erstkontakt mit der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg

Mit der ersten Frage des Erhebungsinstruments wurde das Informationsmedium abgefragt, durch das die freiwillig Engagierten auf die VinziWerke aufmerksam gemacht wurden. Als die häufigsten Informationsmedien wurden „Zeitung, TV, Radio“ (27%) und „Freunde, Familie, Bekannte“ genannt (20,5%) (siehe Abbildung 18). Etwa gleich oft wurden „Ehrenamtliche MitarbeiterInnen“ (11,5%), „Sonstiges“ (10,7%) und „Ausbildungsstätte, Schule, Studium“ (10,7%) genannt. Seltener wurden „Freiwilligenmesse, Infoveranstaltungen“ (3,3%), „Predigt, Pfarrblatt, Vereinszeitung“ (1,6%) und „Social Media“ (1,6%) von den Probanden genannt.

Siller (2008) erhob in ihrer empirischen Untersuchung der VinziWerke (n=125) ebenfalls das Informationsmedium des Erstkontakts (vgl. ebd., S. 95). Hier wurden als die häufigsten Antworten „Berichte in den Medien“ (25,8%), Pfarrer (16,1%), „Freunde und Bekannte“ (11,3%) und „Ausbildung“ (10,5%) genannt.

„Klassische“ Informationsmedien wie Zeitung, TV und Radio spielen anscheinend eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, potenzielle Freiwillige zu informieren. Zumal die Untersuchung von Siller (2008) zeigt, dass „Berichte in den Medien“ relativ oft von den Befragten genannt wird (vgl. ebd. S. 95f).

In Summe sind fast 40% der Befragten durch Ehrenamtliche und Hauptamtliche sowie Freunde, Familie und Bekannte informiert worden. Wobei zu beachten ist, dass die Kategorien „Hauptamtliche Mitarbeiterinnen“, „Ehrenamtliche MitarbeiterInnen“ mit der Kategorie „Freunde, Familie, Bekannte“ eine mehr oder weniger große Schnittmenge bilden können. Auch Sillers (2008) Untersuchung weist eine relativ hohe Häufigkeit bei den Kategorien „Ehrenamtliche MitarbeiterInnen“ (21,8%) sowie „Freunde und Bekannte“ (11,3%) auf. Die Ergebnisse lassen die Interpretation zu, dass die Akteure der VinziWerke selbst wichtige Informationsträger sind, die durch den persönlichen Kontakt mit Angehörigen und Bekannten über die VinziWerke informieren.

Weniger oft sind die freiwillig Engagierten von den sogenannten neuen Medien informiert worden. Die beiden Kategorien „Social Media“ und „Homepage“ wurden nur von insgesamt ca. 8% der Befragten als Informationsmedium genannt. Zu beachten ist, dass Onlinemedien wie „Social Media“ erst seit einigen Jahren existieren, im Gegensatz zu den klassischen Informationsmedien. Betrachtet man die Kontinuität des freiwilligen Engagements, zeigt sich, dass ca. 37% der Befragten zwischen 2 und 5 Jahren und fast 30% der Befragten schon seit mindestens 5 Jahren in den VinziWerken aktiv sind (siehe Kapitel 3.3.10.6). Soziale Medien wie Facebook spielen erst seit relativ kurzer Zeit eine wichtige Rolle in der Informationsvermittlung. Dies könnte eine Erklärung für die geringe Bedeutung der Onlinemedien als Informationsträger sein,

da der überwiegende Teil der Befragten schon relativ lange in den VinziWerken aktiv ist und bei ihrem Einstieg Soziale Medien noch keine herausragende Rolle spielten.

Somit kann die Forschungsfrage 1.1, durch welche Medien wurden die freiwillig Engagierten auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht, dass ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement in den VinziWerken geleistet werden kann, folgendermaßen beantwortet werden: Die Befragten wurden überwiegend von den Medien TV, Radio und Zeitung über die Möglichkeit eines freiwilligen Engagements in den VinziWerken informiert. Zudem wurden relativ viele Befragte durch persönlichen Kontakt mit den Akteuren der VinziWerke auf die Vinzenzgemeinschaft Eggenberg aufmerksam gemacht.

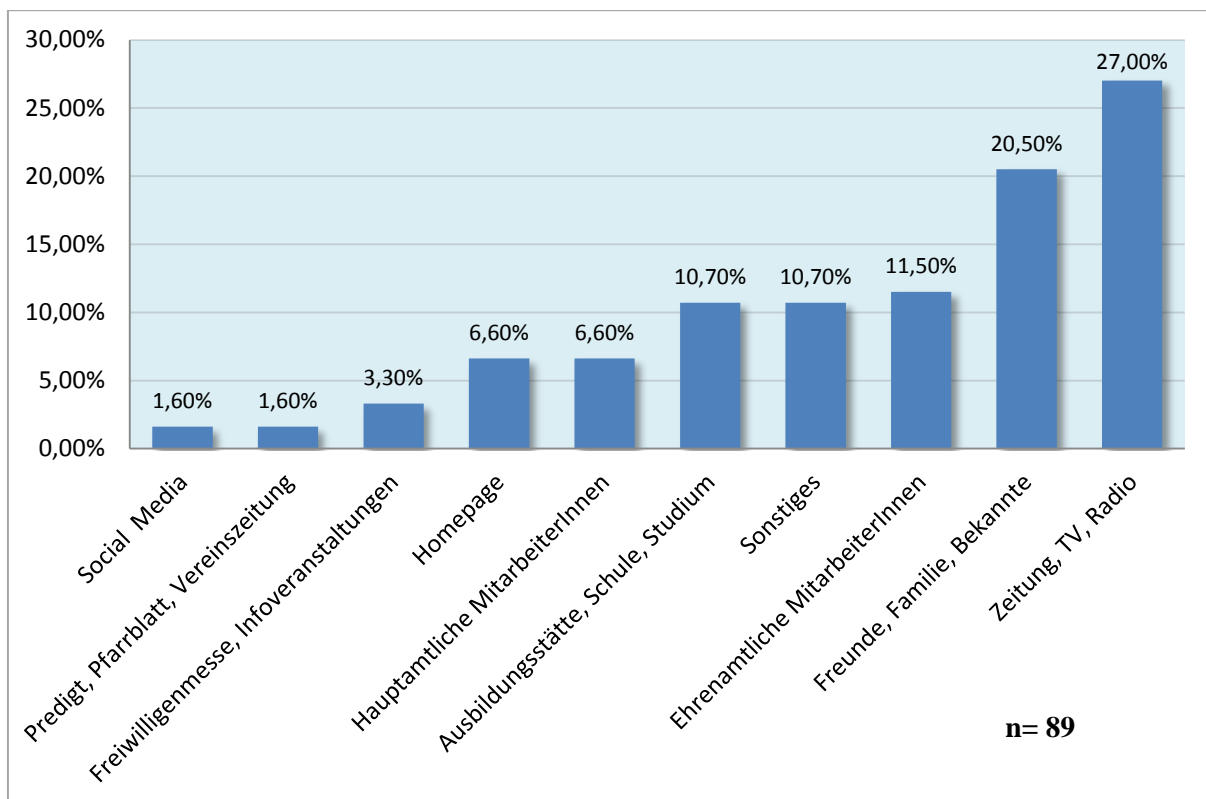


Abbildung 18: Informationsmedium des Erstkontaktes mit den VinziWerken

3.3.2 Aktivitätsgrad

Die Dimension „Aktivitätsgrad“ (siehe Kapitel 2.1.4) bezieht sich auf die Form des Engagements. Die leitende Frage ist, was die Akteure im Rahmen ihres freiwilligen Engagements einbringen. Bringen sie eher Zeit (= aktives Engagement) oder eher andere, materielle Ressourcen ein wie zum Beispiel Geld (= passives, förderndes Engagement).

Hinsichtlich des Aktivitätsgrades lässt sich feststellen, dass sich das freiwillige Engagement der Befragten durchgehend als aktives Engagement beschreiben lässt (100%) (siehe Tabelle 7). Davon werden in etwa von einem Viertel der Befragten, zusätzlich zum aktiven Engagement,

materielle Ressourcen eingebracht (24,4%). Ausschließlich passives Engagement wird von den Befragten nicht geleistet.

Somit lässt sich die Forschungsfrage 1.2, wie stellt sich das freiwillige Engagement der Akteure der VinziWerke hinsichtlich des Aktivitätsgrades dar, folgendermaßen beantworten: Alle Befragten leisten freiwilliges Engagement durch Aufwendung von Zeitspenden, sind also aktiv in den VinziWerken tätig. Nur etwa ein Viertel der Befragten bringt zusätzlich noch materielle Spenden ein.

n=86		Geschlecht		Gesamtsumme
		weiblich	männlich	
Aktives Engagement	Häufigkeit	47	18	65
	% in Geschlecht	75,80%	75,00%	75,60%
Aktives und passives Engagement	Häufigkeit	15	6	21
	% in Geschlecht	24,20%	25,00%	24,40%
Gesamtsumme	Häufigkeit	62	24	86
	% in Geschlecht	100,00%	100,00%	100,00%

Tabelle 7: Aktivitätsgrad der freiwillig Engagierten

3.3.3 Organisatorische Anbindung

Die Frage nach der organisatorischen Anbindung der freiwillig Engagierten bezieht sich auf die gleichnamige Dimension „Organisatorische Anbindung“ (siehe Kapitel 2.1.4). Hier geht es um die Qualität der Beziehung der Akteure zu der Organisation, in der sie sich freiwillig engagieren.

Überraschenderweise engagiert sich der überwiegende Teil der Befragten ohne organisatorische Anbindung in den VinziWerken (78,7%) (siehe Tabelle 8). Im Gegensatz dazu sind nur ca. 11% der Befragten Vereinsmitglieder und 15,7% befinden sich in einer formell gewählten Funktion.³⁷

Das bedeutet, dass die freiwillig Engagierten ohne organisatorische Anbindung auch nicht an den offiziellen Entscheidungsfindungsprozessen in den einzelnen Vereinen partizipieren können. Wie dennoch die Vereinsinteressen mit den Mitgliederinteressen in Einklang gebracht

³⁷ Zu beachten ist, dass sich hier wahrscheinlich Schnittmengen zwischen den Kategorien „Vereinsmitgliedschaft“, „Formell gewählte Funktion“ und „Dienstverhältnis“ gebildet haben, denn die Kategorien schließen sich nicht unbedingt aus.

werden und so das „Anreiz- und Einbindungsproblem“ bewältigt wird, bedarf weiterer empirischer Untersuchungen (siehe Kapitel 2.3.2.1).

Somit lässt sich die Forschungsfrage 1.3, in welcher Beziehung stehen die freiwillig Engagierten zu den VinziWerken, folgendermaßen beantworten: Der überwiegende Teil der Befragten engagiert sich ohne organisatorische Anbindung in den VinziWerken. Die restlichen Befragten sind durch andere Beziehungsverhältnisse an die VinziWerke gebunden.

n=89	Häufigkeit	Prozent
Ohne organisatorische Anbindung	70	78,7%
Vereinsmitgliedschaft	10	11,2%
Formell gewählte Funktion	14	15,7%
Dienstverhältnis	2	2,2%
Praktikum	8	9,0%
Zivildienst	0	0%
Gesamt³⁸	104	116,8%

Tabelle 8: Organisatorische Anbindung der freiwillig Engagierten der VinziWerke

3.3.4 Mehrfachengagement

Etwa 46% der Befragten geben an, dass sie sich in zumindest einem weiteren VinziWerk engagieren (siehe Abbildung 19). Die relativ hohe Bereitschaft, sich mehrfach zu engagieren, bezieht sich aber nur auf die Organisationen der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg. Lediglich 13% engagieren sich außerhalb der VinziWerke in einer oder mehreren Organisationen (siehe Abbildung 20).

Es scheint so, als ob innerhalb der VinziWerke optimale strukturelle Bedingungen vorhanden sind, die ein Mehrfachengagement begünstigen. Zudem deutet die hohe Bereitschaft, sich mehrfach zu engagieren, auf einen hohen Identifikationsgrad der Befragten mit den VinziWerken hin. Wie bereits oben diskutiert, kann sich ein Mehrfachengagement jedoch hinderlich auf Lernprozesse auswirken (siehe Kapitel 2.3.3.3).

Die Forschungsfrage 1.4, leisten die freiwillig Engagierten der VinziWerke Mehrfachengagement, kann folgendermaßen beantwortet werden: Fast 50% der Befragten engagieren sich in mindestens einer weiteren Organisation innerhalb der VinziWerke. Die Bereitschaft, sich außerhalb der VinziWerke freiwillig zu engagieren, ist nur in geringem Ausmaß vorhanden.

³⁸ Die Häufigkeit ergibt sich durch Mehrfachnennungen.

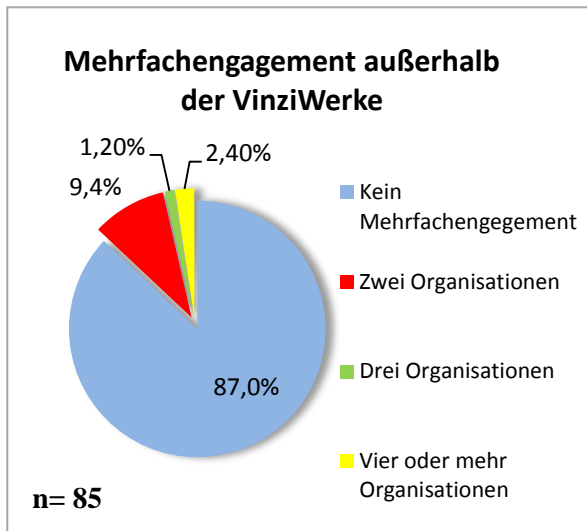


Abbildung 20: Mehrfachengagement außerhalb der VinziWerke

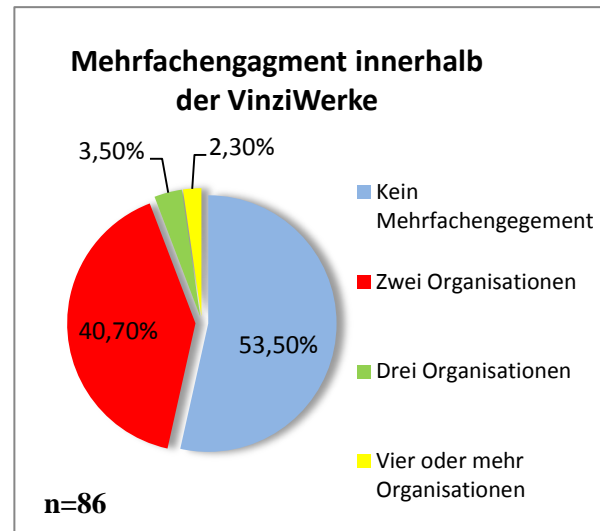


Abbildung 19: Mehrfachengagement innerhalb der VinziWerke

3.3.5 Tätigkeiten der freiwillig Engagierten³⁹

Mit insgesamt ca. 55%⁴⁰ sind die Befragten zumindest teilweise beratend tätig und führen mit den KlientInnen Gespräche (siehe Abbildung 21). Ebenso werden zumindest teilweise Tätigkeiten wie Begleitung und Vertretung von KlientInnen (insgesamt über 30%), Hausbesuche bei KlientInnen (insgesamt knapp 15%) und Arbeit mit Angehörigen der KlientInnen (insgesamt 18%) ausgeübt. Die genannten Tätigkeiten können den kommunikativen Tätigkeiten zugeordnet werden. Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen Sillers (2008) empirische Befunde. So gaben bei ihrer Umfrage in etwa 65% der Befragten an, dass ihre Tätigkeiten in der Bewältigung der Kernaufgaben der Organisation bestehen (z. Bsp. die Betreuung der KlientInnen in den Einrichtungen) (vgl. Siller 2008, S. 94). Wie bereits Heimgartner (2004) in seiner Studie zu freiwilligem Engagement in Einrichtungen sozialer Arbeit feststellt, zählen kommunikative Tätigkeiten zu den Kernaufgaben der freiwillig Engagierten im sozialen Bereich (vgl. ebd., S. 253f).⁴¹

Ein weiterer wichtiger Tätigkeitsbereich ist augenscheinlich der Bereich der betreuenden Tätigkeiten. Dazu zählen Kochdienste für KlientInnen (insgesamt knapp 27%) und die Erledigung von Einkäufen und Besorgungen für Klientinnen (insgesamt knapp 25%). Weniger oft werden die Tätigkeiten Körperpflege (9%) und Haushaltsführung für Klientinnen angegeben (insgesamt über 10%).

³⁹ Die Fragegruppen 11 bis 18 (siehe Anhang) wurden wegen zu geringer Fallzahl nicht ausgewertet.

⁴⁰ Es werden hier immer die Prozentzahlen der Merkmalsausprägungen „Ja“ und „Teilweise“ zusammengezählt.

⁴¹ Heimgartner (2004) befragte in seiner österreichweiten Umfrage insgesamt 333 Personen in sozialen Einrichtungen, wobei 101 Personen dieser Einrichtungen ehrenamtliche Mitarbeiterinnen waren (vgl. ebd., S. 193f).

Neben den betreuenden Tätigkeiten werden von den Befragten auch Tätigkeiten genannt, die der Erhaltung der Infrastruktur dienen. Hierzu zählen Fahrdienste und Transportleistungen (insgesamt knapp 27%), Putzdienste für Einrichtungen (insgesamt über 22%) und handwerkliche Tätigkeiten (insgesamt über 22%).

Ein weiteres Tätigkeitsfeld kann unter der Kategorie „Administrative Tätigkeiten“ zusammengefasst werden. Es werden vor allem (allgemeine) Organisationsarbeit (insgesamt über 30%) und Sekretariatsdienste (insgesamt über 24%) verrichtet. Informations- und Öffentlichkeitsarbeit wird von den Befragten weniger oft verrichtet (insgesamt über 20%). Tätigkeiten, die das Personalwesen und Fundraising betreffen, spielen eine marginale Rolle im freiwilligen Engagement der Befragten. Auch Heimgartner (2004) berichtet, dass Fundraising und Arbeiten, die das Personalwesen betreffen, nicht so oft von freiwillig Engagierten verrichtet werden (vgl. ebd., S. 252).

Die meisten Befragten üben Tätigkeiten aus, die sich direkt auf die KlientInnen beziehen. Bei der offenen Antwortmöglichkeit werden hier etwa Tätigkeiten wie „Betreuung bei Hausübung und beim Lernen für Schularbeiten bzw. Lernzielkontrolle“, „Freizeitaktivitäten wie Karten spielen, spazieren gehen, diskutieren“, „Krisenintervention“ und „Einhaltung der Hausordnung“ genannt.

Weniger oft werden Tätigkeiten genannt, die sich auf die Organisation beziehen. Bei der freien Antwortmöglichkeit werden Tätigkeiten genannt wie „Arbeiten in der Kleiderkammer“, „Organisation des Flohmarktes/VinziBett“ und „Fahren mit dem VinziBus“.

Zu erwähnen sind die Schwierigkeiten einiger Befragten, ihre Tätigkeiten den Auswahlkategorien im Fragebogen zuzuordnen, wie das folgende Zitat verdeutlicht:

„Ist denke ich nicht so genau zu definieren, Tätigkeit die während eines Dienstes im VinziDorf anfallen, dies kann sehr unterschiedlich ausfallen“ (ID 27).

Auch werden Tätigkeiten genannt (Frage 10), die offensichtlich nicht in Verbindung mit dem freiwilligen Engagement in den VinziWerken stehen (vgl. ID 30; ID 117).

Die Antwort der Forschungsfrage 1.5, welche Tätigkeiten werden von den Freiwilligen der VinziWerke ausgeübt, kann folgendermaßen beantwortet werden: Die Tätigkeiten der Befragten setzen sich überwiegend aus kommunikativen und betreuenden Tätigkeiten zusammen. Tätigkeiten rund um den Erhalt der Infrastruktur und Organisationsarbeit werden weniger oft ausgeführt, sind aber dennoch Bestandteil des freiwilligen Engagements.

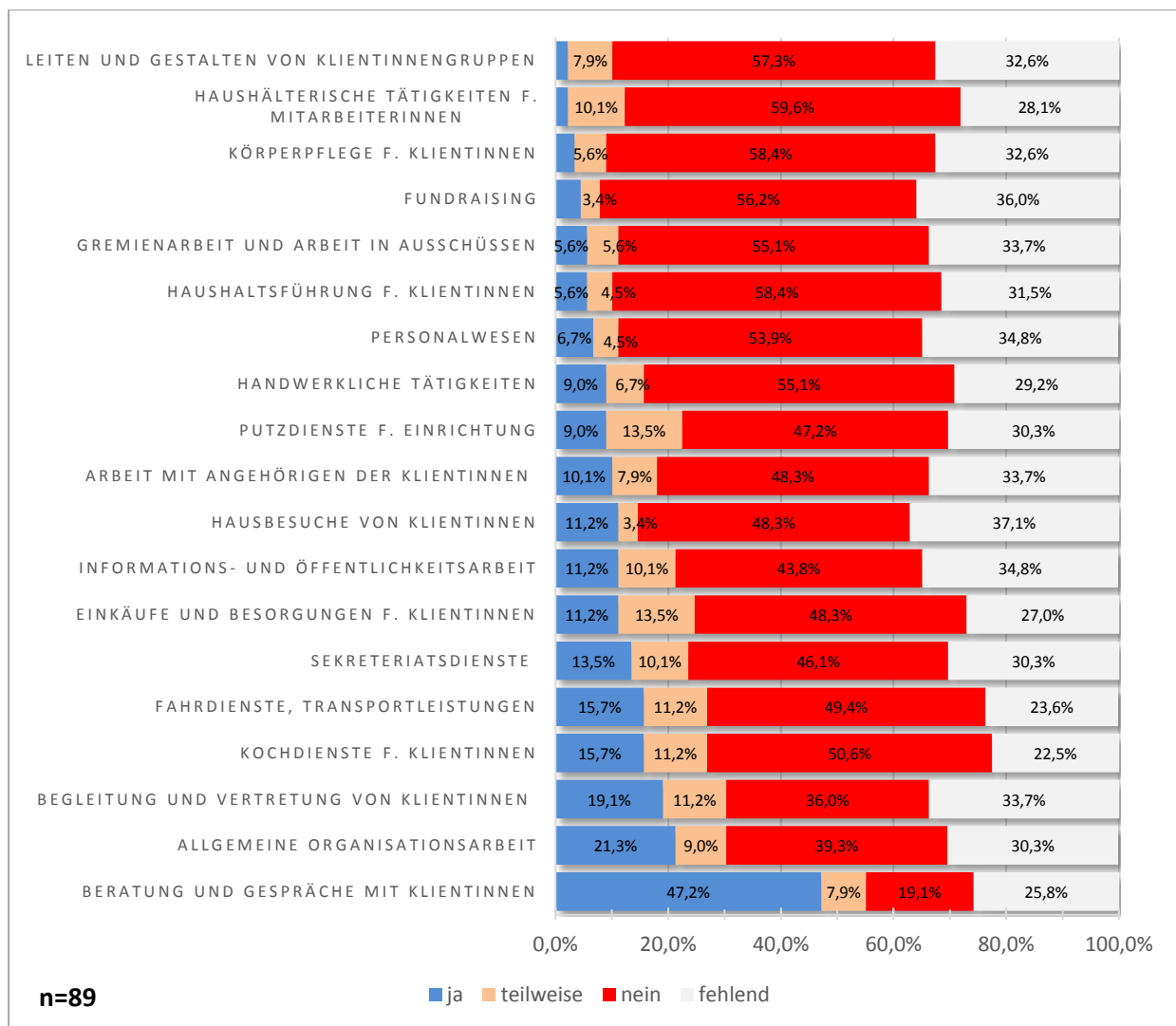


Abbildung 21: Tätigkeiten der freiwilligen Engagierten der VinziWerke

3.3.6 Professionalitätsgrad

Der Professionalitätsgrad des freiwilligen Engagements ist eine weitere relevante Dimension (siehe Kapitel 2.1.4). Die Dimension bezieht sich auf die Qualifikation der freiwillig Engagierten, die gegebenenfalls eine Voraussetzung für freiwilliges Engagement sein kann, wenn zum Beispiel komplexe Leitungsaufgaben zu bewältigen sind. Abbildung 22 zeigt, dass für das freiwillige Engagement der Befragten zum überwiegenden Teil keine Ausbildung notwendig ist (ca. 55%). Im Gegensatz dazu geben ca. 7% an (n=6), dass eine Ausbildung notwendig ist. Hier wurden verschiedene Qualifikationen angegeben wie Dipl. Krankenschwester, Diplom für Krankenpflege und Hospizausbildung.

Fast 40% der Befragten geben an, dass eine Ausbildung von Vorteil ist. Etwa 17% der Befragten geben an, dass ein Maturaabschluss oder ein höherer formeller Bildungsabschluss von Vorteil ist. Als vorteilhaft werden noch Ausbildungen und Berufe angesehen, die überwiegend dem Sozial- und Gesundheitsbereich zuzuordnen sind. Genannt werden Berufe und Ausbil-

dungen wie diplomierte psychiatrische Krankenschwester, Psychotherapie, Sozialarbeit, Mediation, Beratung und Gesprächsführung, psychologische Schulungen und Lehrgang für Führungskräfte.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass der überwiegende Anteil der Befragten keine einschlägige Ausbildungen für ihr freiwilliges Engagement als notwendig erachtet. Der relative hohe Anteil der Befragten, die eine Ausbildung als vorteilhaft beurteilen, könnte eine Hinweis darauf sein, dass im Rahmen ihres freiwilligen Engagements komplexe Situationen zu bewältigen sind, da zudem überwiegend psychosoziale Ausbildungen als vorteilhafte Qualifikationen angegeben werden.

Die Frage 1.6, ist eine Ausbildung für das freiwillige Engagement in den VinziWerken notwendig bzw. von Vorteil, kann wie folgt beantwortet werden: Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass keine Ausbildung für ihr freiwilliges Engagement notwendig ist. Nur etwa 7% geben an, dass eine Ausbildung notwendig ist. Mehr als ein Drittel gibt jedoch an, dass eine Ausbildung von Vorteil ist.

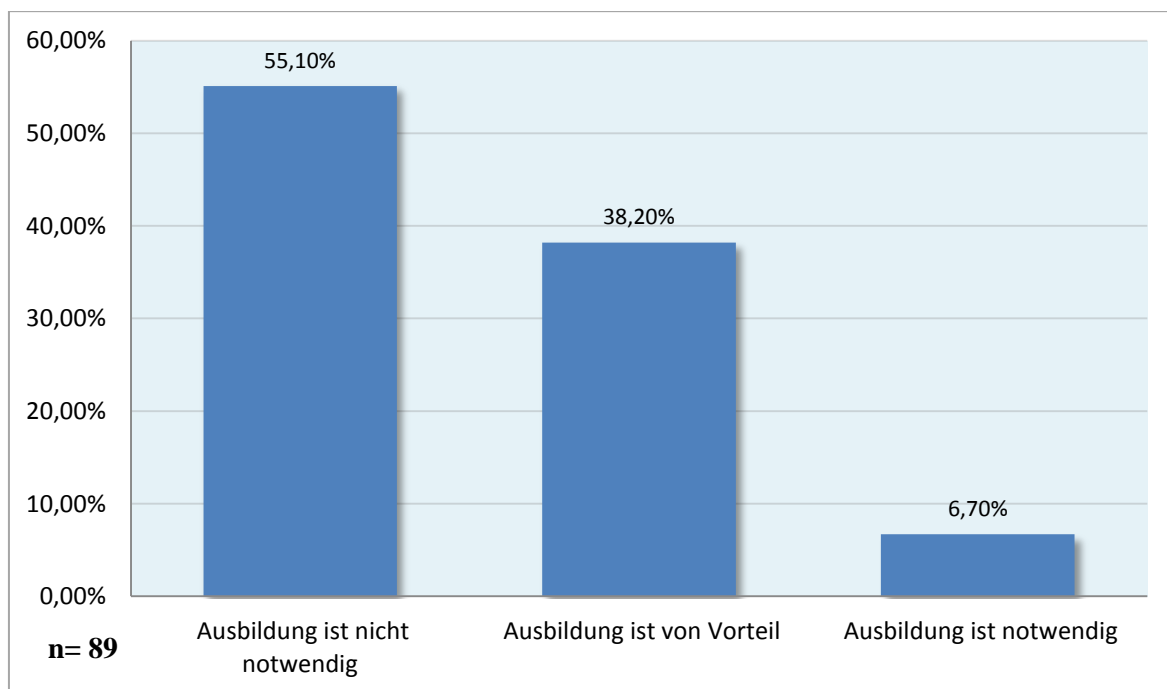


Abbildung 22: Professionalitätsgrad des freiwilligen Engagements in den VinziWerken

3.3.7 Kosten und Vergütungen

Eine Fragegruppe des Fragebogens bezieht sich auf die Kosten, die den Freiwilligen durch ihr Engagement entstehen, sowie die Vergütungen, die sie erhalten. Diese Fragegruppe deckt die Dimension 1 „Vergütung“ ab (siehe Kapitel 2.1.4). Zwar ist man sich einig, dass freiwilliges Engagement prinzipiell eine unentgeltlich erbrachte Leistung ist, jedoch variieren je nach Autor und Begriffsdefinition Höhe und Art der zulässigen Vergütungen (siehe Kapitel 2.1.6).

Die empirischen Befunde zu den Kosten und Vergütungen der Befragten wird im folgenden Abschnitt dargestellt.

Wie bereits erwähnt, wird die Dimension „Vergütung“ bei den Engagementbegriffen unterschiedlich weit gefasst (siehe Kapitel 2.1.6). Für den Begriff „Freiwilliges Engagement“ sind die Grenzen eindeutig gezogen (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 8). So verletzen etwa materielle und immaterielle Vergütungen sowie Aufwandsentschädigungen wie Reisekostenvergütungen, Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, Pauschalierungen von Aufwendungen und Beschaffung von Arbeitsmitteln, nicht das Prinzip der Unentgeltlichkeit (vgl. ebd., S. 8).

Abbildung 23 zeigt eine Auswahl von Vergütungen, die die Befragten im Zusammenhang mit ihrem freiwilligen Engagement erhalten. Die Befragten nennen vor allem Ausflüge (ca. 43%) und Dankes-Essen (ca. 40%) als Vergütungen. Diese Vergütungen können als Anerkennung der freiwilligen Arbeit durch die jeweilige Organisation interpretiert werden. Ebenso werden Einladungen zu Weihnachtsfeiern und der Erhalt von kleineren Geschenken zu Ostern bzw. Weihnachten genannt, was ebenso als eine Geste der Anerkennung interpretiert werden kann.

Ca. 30% geben an, Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zu besuchen. Es lässt sich darüber streiten, ob Aus- und Fortbildungen Vergütungen sind. Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen führt zur Steigerung des Professionalitätsgrades des freiwilligen Engagements und dies liegt im Interesse der Organisation. Andererseits führen Fort- und Weiterbildungen zu einer Akkumulation von kulturellem Kapital⁴², welches möglicherweise auch in anderen Lebensbereichen eingesetzt werden kann. Dux/Sass (2008) analysierten etwa in Zusammenhang mit Bourdieus Kapitalsortenkonzept das freiwillige Engagement von Jugendlichen und kommen zum Schluss, dass das freiwillige Engagement „ein Bereich ist, in dem kulturelles und soziales Kapital akkumuliert werden können, welches auch außerhalb des freiwilligen Engagements einsetzbar ist (vgl. ebd., S. 210).

Etwa 27% der Befragten geben an, dass sie freie oder verbilligte Mahlzeiten am Ort der Leistungserbringung konsumieren. So geben einzelne Befragte an, dass sie verbilligte Lebensmittel im VinziMarkt einkaufen können, gespendetes Brot erhalten sowie Kaffee und Süßigkeiten während der Dienste konsumieren können. Es kann angenommen werden, dass noch weitere Einrichtungsressourcen von den Freiwilligen privat genutzt werden (vgl. Heimgartner 2004, S. 260f).

Knapp über 10% der Befragten geben an, dass sie versichert werden. Hier ist unklar, ob sich die Befragten auf die Versicherungsleistung der Stadt Graz beziehen (vgl. Stadt Graz).

Eine untergeordnete Rolle spielen monetäre Entschädigungen. Bei solchen Aufwandsentschädigungen sind insbesondere Aspekte aus Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht zu berücksichtigen (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S. 13ff).

Die Forschungsfrage 1.7, wird das freiwillige Engagement in den VinziWerken Eggenberg vergütet, kann folgendermaßen beantwortet werden: Der überwiegende Teil der Befragten erhält als Anerkennung ihres freiwilligen Engagements Vergütungen in Form von Einladungen zu Ausflügen und Dankes-Essen. Die Befragten erhalten nur in sehr geringem Ausmaß monetäre Entschädigungen.

⁴² vgl. Bourdieu 1983

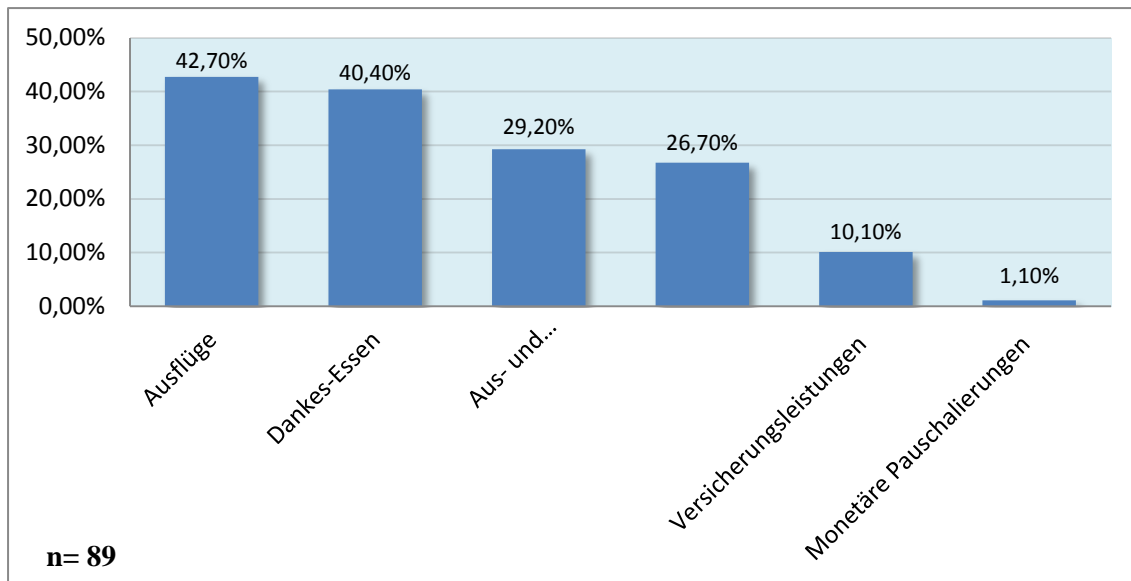


Abbildung 23: Materielle und immaterielle Vergütungen

Die überwiegende Mehrzahl der Befragten gibt an, dass ihnen keine Kosten durch das freiwillige Engagement entstehen (siehe Abbildung 24). Nur ca. 40% (n=36) geben an, dass ihnen Kosten durch ihr freiwilliges Engagement entstehen. Davon gab der größte Teil an, dass die Kosten nicht ersetzt werden (n=30). Sechs der Befragten geben an, dass, zumindest zu einem geringen Teil, die Kosten durch die Organisation ersetzt werden. Die monatlichen Kosten wurden mit Beträgen zwischen 1 € und 150€ beziffert. Damit ergeben sich monatliche Durchschnittskosten von 41,57€ (n=36; s=37,6).

Die Kosten können neben etwaigen Sachleistungen (vgl. Heimgartner 2004, S. 263) sowie den investierten Zeitressourcen als ein Bestandteil des freiwilligen Engagements verstanden werden. Das Thema „Kostenersatz“ spielt für freiwillig Engagierte durchaus eine Rolle (vgl. ebd. S. 262). Heimgartners (2004) empirische Untersuchung zeigt, dass vor allem Fahrtkosten, Arbeitsmaterialien und Telefonkosten ersetzt werden (vgl. ebd., S. 262).

Die Forschungsfrage 1.8, entstehen den freiwillig Engagierten der VinziWerke durch ihr Engagement Kosten, kann somit folgendermaßen beantwortet werden: Für den größten Teil der Befragten entstehen keine Kosten durch ihr freiwilliges Engagement. Entstehen aber Kosten, werden sie zum überwiegenden Teil nicht durch die Organisation ersetzt.

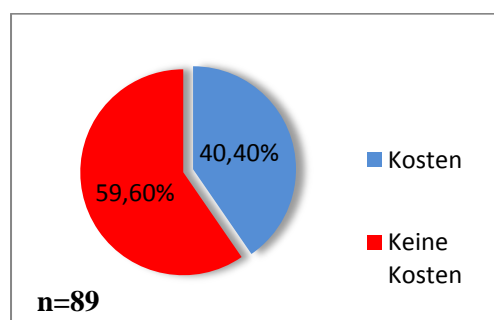


Abbildung 24: Verursachung von Kosten durch das freiwillige Engagement

3.3.8 Motive für das freiwillige Engagement

Wie bereits erwähnt, wurde die Fragegruppe bezüglich der Motive in Anlehnung an die österreichische Bevölkerungsbefragung (2012) gestaltet (vgl. Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 49). Daher werden einige Vergleiche mit den Ergebnissen der repräsentativen Bevölkerungsbefragung angestellt. Die Frage nach den Motiven der freiwillig Engagierten entspricht der Dimension 11 (siehe Kapitel 2.1.4).⁴³

Die Befragten geben überwiegend altruistische Motive als Grundlage ihres freiwilligen Engagements an sowie Motive, die auf die Befriedigung psychosozialer Bedürfnisse zurückgehen. Daneben spielen auch praktische Motivlagen eine Rolle. Religiöse Motive werden weniger oft genannt (siehe Abbildung 25).

Die am häufigsten genannten altruistischen Motive sind folgende: 73% geben an, dass sie etwas Nützliches für das Gemeinwohl beitragen wollen ($M=2,72$; $s=0,57$). Das Motiv „Etwas Nützliches für Gemeinwohl beitragen“ wurde von Befragten insgesamt öfter genannt als bei der österreichweiten Befragung (41% vs. 73%)⁴⁴ (vgl. ebd.). Auch die Überzeugung, dass die Vinzenzgemeinschaft Eggenberg eine wichtige Arbeit leistet, zu der man einen Beitrag leistet, ist stark ausgeprägt (rund 71%, $M=2,72$; $s=0,62$). Ebenso engagieren sich rund 58% aus der Überzeugung heraus, durch ihr freiwilliges Engagement etwas Wichtiges zu vollbringen ($M=2,54$; $s=0,76$). Das Motiv „Sich für eine wichtige Sache engagieren“ (58,4% vs. 32%) wird von den Befragten häufiger genannt als im österreichischen Durchschnitt (vgl. ebd., S. 49).

Das Motiv „Menschen in Not helfen“ wurde von ca. 58% ($M=2,55$; $s=0,65$) der Befragten angegeben und deckt sich mit den Ergebnissen der österreichweiten Bevölkerungsbefragung (58% vs. 58,4%) (vgl. ebd.).

Eine weitere Fragegruppe bezieht sich auf praktische Motive. Hier wird freiwilliges Engagement vorrangig geleistet, um Lernerfahrungen zu machen (vgl. Siller 2008, S. 100). Hier geben rund 62% ($M=2,52$; $s=0,82$) der Befragten an, dass sie das Engagement ausüben, weil es ihre Lebenserfahrung erweitert. Das Motiv bezüglich der Erweiterung der Lebenserfahrung wird von den Freiwilligen der VinziWerke häufiger genannt als bei der repräsentativen Bevölkerungsbefragung (61,8% vs. 30%). Auch das Motiv, sich selbst zu verwirklichen durch das Einbringen von eigenen Fähigkeiten und Kenntnissen, wird von rund 46% ($M=2,19$; $s=1,02$) der Befragten angegeben und wird damit öfter genannt als bei der Bevölkerungsbefragung 2012 (46% vs. 34%) (vgl. Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 49)

Zu den Motiven, die in der psychosozialen Bedürfnisbefriedigung gründen, wird am häufigsten das Motiv „Eine sinnvolle Aktivität auszuüben“ angegeben (rund 71%; $M=2,67$; $s=0,68$). Noch zu erwähnen ist das Motiv „Hilft aktiv zubleiben“ mit rund 30%. Das Motiv „Bringt gesellschaftliche Anerkennung“ wird im Gegensatz zur repräsentativen Bevölkerungsbefragung gar nicht genannt (0% vs. 22%).

⁴³ Die Motive wurden durch eine vierstufige Skala erfasst (0= trifft nicht zu, 1= trifft eher nicht zu; 2= trifft eher zu, 3= trifft voll und ganz zu)

⁴⁴ Die Prozentzahlen, die zum Vergleich herangezogen werden, beziehen sich auf die Merkmalsausprägung „trifft voll und ganz zu“

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich das freiwillige Engagement der Befragten, mehr als in der repräsentativen Bevölkerungsbefragung, aus gemeinwohlorientierten Motiven speist, aber auch aus der Überzeugung, etwas Sinnhaftes zu vollbringen sowie Lebenserfahrung zu sammeln. Das bedeutet, dass innerhalb der VinziWerke Tätigkeiten ausgeübt werden können, die den Erwartungen nach Sinnerfüllung gerecht werden. Ebenso deutet die hohe Zustimmung zu dem Item „Vinzenzgemeinschaft leistet etwas Wichtiges“ auf einen hohen Identifikationsgrad der Befragten mit der Organisation hin. Wie bereits erwähnt, spielen religiöse Motive eine eher untergeordnete Rolle. Insgesamt lässt sich die Motivorientierung der Befragten als ein Bündel verschiedener Motivlagen beschreiben (siehe Kapitel 2.2.5.7).

Die Forschungsfrage 1.8, welche Motive liegen dem freiwilligen Engagement der Akteure der VinziWerke Eggenberg zugrunde, kann somit beantwortet werden: Insgesamt lässt sich die Motivorientierung der Befragten als ein Bündel verschiedener Motivlagen beschreiben. Gemeinwohlorientierte Motive spielen dabei eine herausragende Rolle, ebenso wie etwas Sinnvolles zu leisten und die Lebenserfahrung zu erweitern.

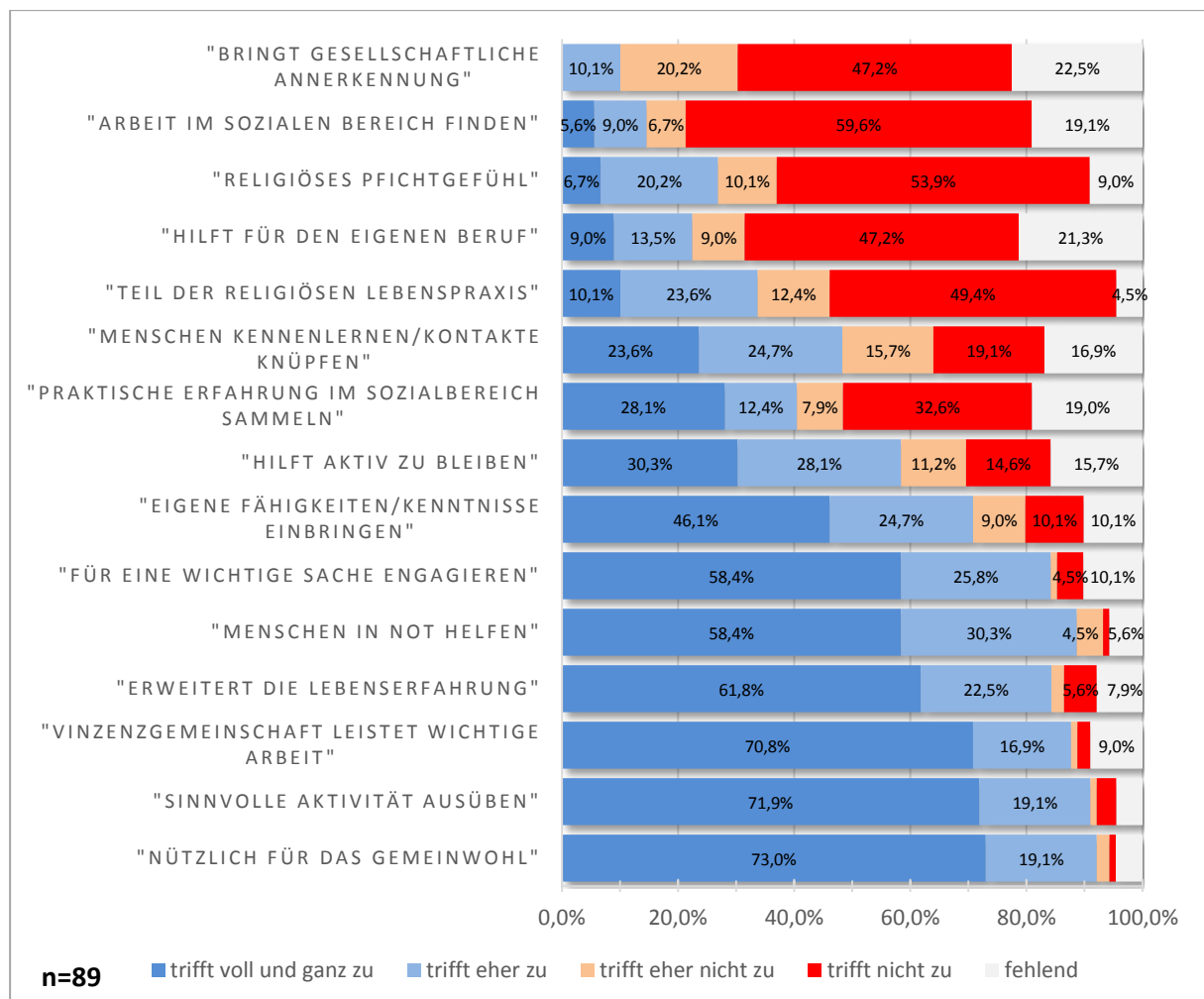


Abbildung 25: Motivlagen der freiwillig Engagierten

3.3.9 AdressatIn des freiwilligen Engagements

Die Dimension „AdressatIn“ des Engagements wird eingegrenzt von den Polen „Zeitaufwendung für sich selbst“ und „Zeitaufwendung für andere“ (siehe Kapitel 2.1.4). Die Mehrzahl der Engagementbegriffe schließt die Zeitaufwendung für sich selbst, also Selbsthilfe, aus (siehe Kapitel 2.1.5). Beher et al. (1999) weisen jedoch darauf hin, dass bei einer genaueren Betrachtung des Phänomens „Freiwilliges Engagement“ die Trennlinie zwischen Fremdhilfe und Selbsthilfe aufweichen würde (vgl. ebd., S. 110).

Die Befragung in den VinziWerken zeigt, dass die Befragten vor allem die KlientInnen als die AdressatInnen ihres freiwilligen Engagements sehen (rund 79%), gefolgt von der Organisation, in der sie sich freiwillig engagieren (rund 47%) (siehe Abbildung 26). Jedoch gibt auch rund ein Drittel der Befragten an, dass das freiwillige Engagement auch in gewisser Weise eine Zeitaufwendung für sich selbst ist. Dies deckt sich mit den Beweggründen der Befragten, die sich aus altruistischen und egoistischen Motiven zusammensetzen (siehe Kapitel 3.3.8).

Das freiwillige Engagement der Befragten weist einen überwiegenden Fremdbezug auf, jedoch ist hier auch Beher et al. (1999) zuzustimmen, denn wie Abbildung 26 zeigt, sind die Grenzen zwischen Fremd- und Selbstbezug nicht eindeutig auszumachen (vgl. ebd., S. 110).

Die Frage 1.10, wer sind die AdressatInnen des freiwilligen Engagements in den VinziWerken, kann somit beantwortet werden: Die AdressatInnen des freiwilligen Engagements in den VinziWerken sind vor allem die KlientInnen. Daneben sind noch die Organisation und die Gesellschaft bzw. der Staat zu nennen. Das freiwillige Engagement in den VinziWerken weist für ca. ein Drittel der Befragten auch einen Selbstbezug auf.

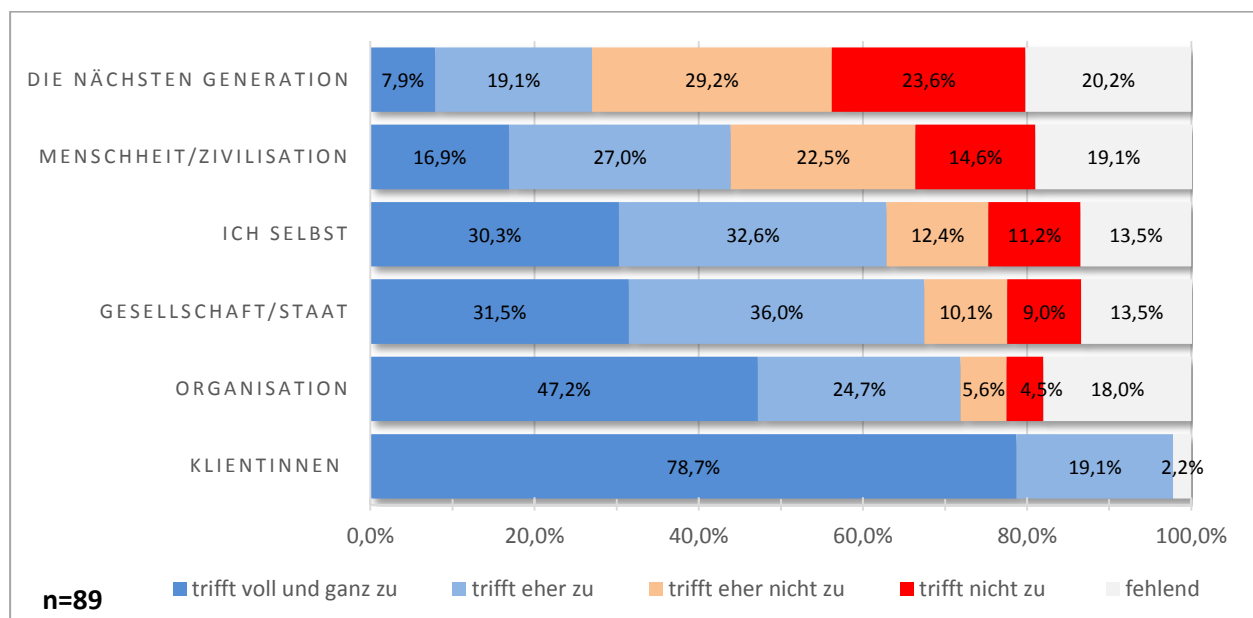


Abbildung 26: AdressatInnen des freiwilligen Engagements

3.3.10 Beteiligungsstruktur

In diesem Kapitel wird die Beteiligungsstruktur differenziert nach Geschlecht, Alter, höchstem Bildungsabschluss, nach Beschäftigung und Tätigkeit sowie nach Bildungsstand dargestellt. Tabelle 9 zeigt die Beteiligung im Zusammenhang mit den einzelnen Strukturelementen differenziert nach Altersgruppen.

Merkmale	Altersverteilung						Prozente des Gesamtergebnisses
	15-29 Jahre	30-39 Jahre	40-49 Jahre	50-59 Jahre	60-69 Jahre	70+ Jahre	
Geschlecht (n=88)							
weiblich	11,4%	5,6%	8,0%	20,5%	21,6%	5,7%	72,8%
männlich	5,7%	1,1%	4,5%	4,5%	11,4%	0,0%	27,2%
Familienstand (n=86)							
Single	9,3%	2,3%	2,3%	7,0%	11,6%	3,5%	36,0%
In Partnerschaft	8,1%	4,7%	7,0%	3,5%	0,0%	0,0%	23,3%
Verheiratet	0,0%	0,0%	3,5%	15,1%	19,8%	2,3%	40,7%
Bildung (n=85)							
Lehre	0,0%	1,2%	0,0%	2,4%	5,9%	1,2%	10,6%
Matura/Diplom/Meisterabschluss	9,4%	3,5%	5,9%	10,6%	12,9%	1,2%	43,5%
Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss	8,2%	2,4%	7,1%	11,8%	9,4%	2,4%	41,2%
Anderer Abschluss	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	2,4%	1,2%	4,7%
Tätigkeit & Beruf (n=88)							
SchülerIn/StudentIn	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%
In Ausbildung/Weiterbildung	1,1%	1,1%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%
Hausfrau/Hausmann	0,0%	0,0%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%
Rentner/Pensionist	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%	27,3%	3,4%	33,0%
Sonstiges	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	1,1%
Angestellte(r)/ArbeiterIn	5,7%	4,4%	3,4%	10,2%	2,3%	1,1%	27,3%
Leitende(r) Angestellte(r)	0,0%	1,1%	2,3%	1,1%	1,1%	0,0%	5,7%
Beamter/Beamtin im gehobenen Dienst	0,0%	0,0%	0,0%	4,5%	0,0%	0,0%	4,5%
Selbständige(r)	1,1%	0,0%	3,4%	3,4%	1,1%	1,1%	10,2%
Andere berufliche Position	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%	1,1%	0,0%	3,4%

Tabelle 9: Beteiligungsstruktur

3.3.10.1 Geschlechtsverteilung

Wie Tabelle 9 zu entnehmen ist, setzt sich die Geschlechtsverteilung (n=88) aus rund 73% Frauen und 27,3 % Männern zusammen. Im Vergleich zu der Erhebung von Siller (2008) ist eine Verschiebung zugunsten der Beteiligung der Frauen festzustellen (vgl. ebd., S. 85). Bei einer Stichprobengröße von 125 Menschen kommt Siller (2008) zu einer Geschlechtsverteilung, die sich aus 64% Frauen und 36% Männern zusammensetzt. Sillers (2008) Ergebnisse stimmen genau mit der österreichweiten Beteiligungsstruktur des formellen freiwilligen Engagements überein. Österreichweit setzt sich die Struktur des formellen freiwilligen Engagements im Sozial- und Gesundheitsbereich aus 36% Männern und 64% Frauen zusammen (vgl. Institut für Sozialforschung 2013, S. 28).

Die Geschlechtsverteilung der Stichprobe weicht geringfügig von Sillers (2008) Ergebnissen und dem österreichischen Durchschnitt ab. Inwieweit die Abweichung der Ergebnisse nur zufällig ist, lässt sich hier nicht klären.

Die Überrepräsentation von Frauen, die im Sozial- und Gesundheitsbereich freiwilliges Engagement leisten, kann durch verschiedene Hypothesen erklärt werden (vgl. Kapitel 2.2.5.2).

Die Frage 2.1, wie stellt sich die Beteiligungsstruktur nach der Kategorie „Geschlecht“ in den VinziWerken dar, kann wie folgt beantwortet werden. Die Geschlechtsverteilung in der Stichprobe zeigt, ähnlich wie im österreichischen Durchschnitt, eine Überrepräsentation von Frauen. Etwa drei Viertel der Befragten sind Frauen und etwa ein Viertel sind Männer.

3.3.10.2 Altersverteilung

Insgesamt sind fast zwei Drittel der Befragten (rund 64%) älter als 50 Jahre (n=88). 17% der Befragten sind zwischen 15 und 29 Jahre alt. Rund 19% sind zwischen 31 und 49 Jahre alt.

Siller (2008) kommt bei ihrer Untersuchung zu etwas anderen Ergebnissen (vgl. ebd., S. 86f). Zwar verwendet sie andere Alterskategorien, die Ergebnisse sind dennoch größtenteils vergleichbar. Sie kommt zu folgenden Ergebnissen: Knapp die Hälfte der Befragten ist älter als 60 Jahre. Ein knappes Drittel ist zwischen 46 und 60 Jahre alt, etwa 20% sind zwischen 31 und 45 Jahre alt und der Rest gehört der Altersgruppe der 18- bis 30-Jährigen an (vgl. ebd., S. 86f).

Vergleicht man die beiden Datensätze, dann wird klar, dass sich aktuell mehr jüngere Menschen engagieren. Besonders in der Altersgruppe 60+ (38,7% vs. knapp 50%) und in der Altersgruppe bis 30 Jahre (17,1 % vs. 10%) sind Verschiebungen hinsichtlich des Altersniveaus festzustellen.

Im Vergleich mit der österreichweiten Beteiligungsstruktur nach Alter des formellen freiwilligen Engagements wird deutlich, dass unter den Befragten das Altersniveau deutlich höher ist als in der österreichischen Grundgesamtheit (siehe Abbildung 27).⁴⁵

⁴⁵ Die Daten stammen aus der österreichischen Bevölkerungsbefragung 2012 zum Thema „Freiwilliges Engagement“ (vgl. Institut für Sozialforschung 2013, S. 22).

Die Frage 2.2, wie stellt sich die Beteiligungsstruktur nach der Kategorie „Alter“ in den VinziWerken dar, lässt sich wie folgt beantworten: Die Altersverteilung der Befragten zeigt, dass sich vor allem ältere Menschen freiwillig engagieren. Das Altersniveau der Befragten ist deutlich höher als im österreichischen Durchschnitt.

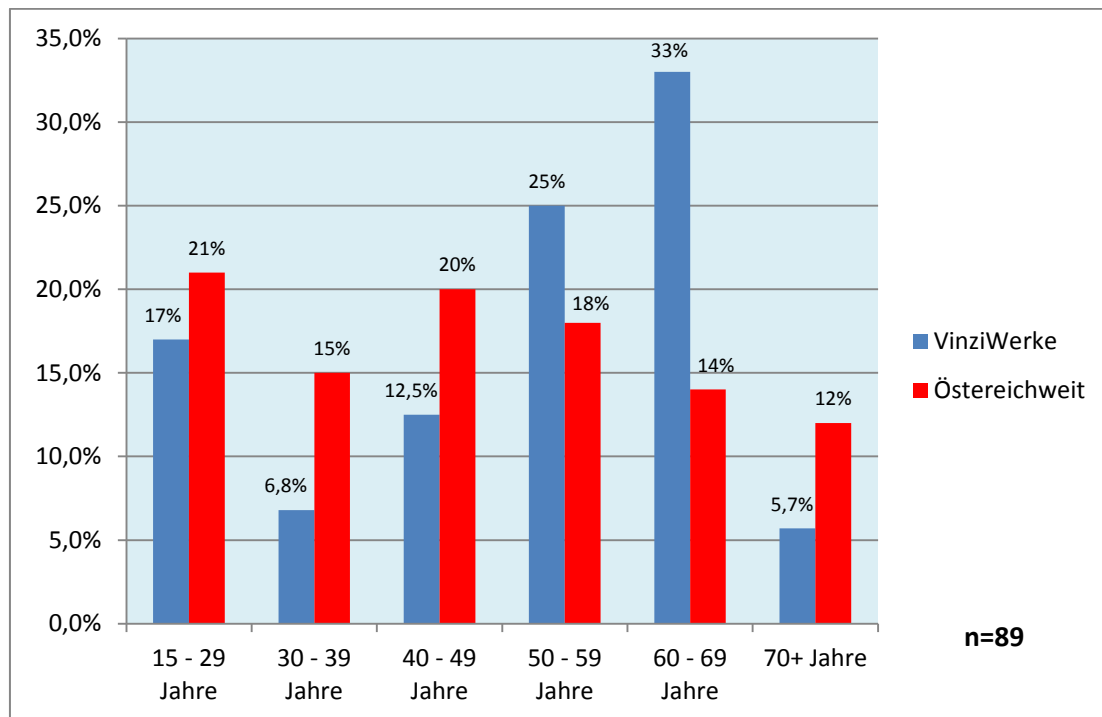


Abbildung 27: Beteiligungsstruktur nach Alter im Vergleich

3.3.10.3 Verteilung nach höchstem Bildungsabschluss

Abbildung 28 zeigt den höchsten erworbenen Bildungsabschluss der Befragten (siehe auch Tabelle 9). Deutlich wird, dass die Befragten gut ausgebildet sind. Rund 44% haben einen Matura-, Diplom- oder einen Meisterabschluss und ca. 41% haben einen Abschluss an einer Hochschule. Lediglich 10,6% der Befragten haben einen Lehrabschluss. Wie aus Tabelle 9 ersichtlich wird, sind die Befragten der Altersstufen 15-29 Jahre, 50-59 Jahre und 60-69 Jahre besonders gut ausgebildet.

Auch Siller (2008) kam bei ihrer Untersuchung zu einer ähnlichen Verteilung (vgl. ebd., S. 87ff). So gab bei der Befragung rund ein Drittel der Befragten an, dass sie über einen Bildungsabschluss auf akademischen Niveau verfügen, ein weiteres Drittel geben an, einen Maturaabschluss gemacht zu haben. Etwa 20% haben eine Lehrausbildung absolviert (vgl. ebd.). Die aktuelle Befragung zeigt also, dass das Bildungsniveau deutlich gestiegen ist.

Vergleicht man die Verteilung nach höchstem Bildungsabschluss der Befragten mit der österreichweiten Beteiligungsstruktur, zeigt sich klar, dass die Befragten der VinziWerke über deutlich höhere Bildungsabschlüsse verfügen. 33% leisten österreichweit formelle Freiwilli-

genarbeit mit einem Bildungsabschluss an einer Hoch-, oder Fachhochschule und 17% haben mindestens einen Maturabschluss. 36% der österreichweit freiwillig Engagierten im formellen Bereich verfügen über einen Lehrabschluss (vgl. Institut für empirische Sozialforschung 2013, S. 22).

Zwar wurde die Einkommenssituation nicht erhoben, dennoch ist davon auszugehen, dass aufgrund des überdurchschnittlich hohen Bildungsniveaus auch die Einkommenssituation entsprechend hoch ist.

Somit lässt sich die Forschungsfrage 2.3, wie stellt sich die Beteiligungsstruktur nach der Kategorie „Bildungsstand“ in den VinziWerken dar, wie folgt beantworten: Die Befragten der VinziWerke Eggenberg sind insgesamt sehr gut ausgebildet. Das Bildungsniveau ist deutlich höher als in der österreichischen Grundgesamtheit.

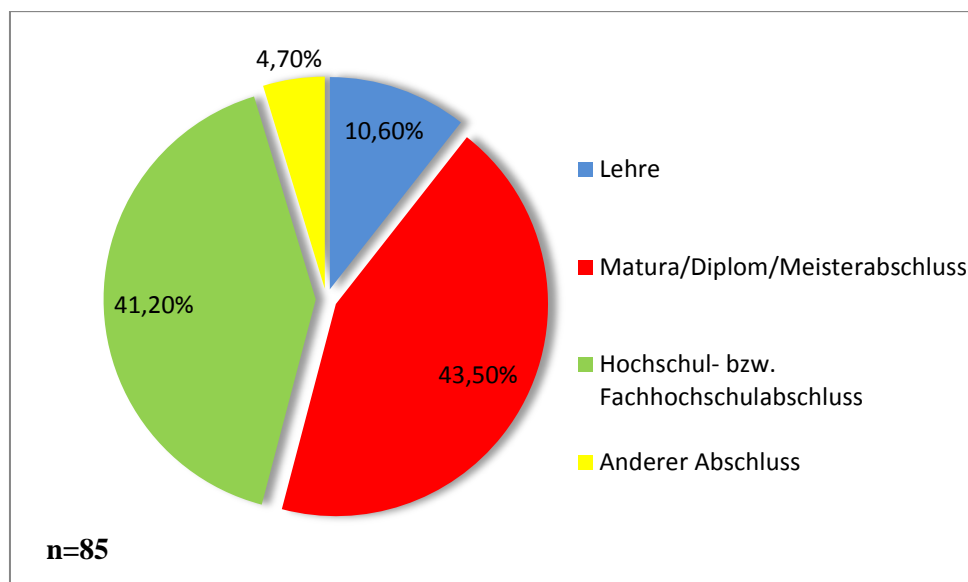


Abbildung 28: Höchster Bildungsabschluss

3.3.10.4 Verteilung nach Tätigkeit und Beschäftigung

Insgesamt geben rund 50% der Befragten an, erwerbstätig zu sein (siehe Abbildung 29). Hauptsächlich sind die Befragten in einem Angestellten- bzw. Arbeitsverhältnis (rund 27%). Knapp über 10% sind in einer Leitungsfunktion im öffentlichen Dienst oder in einem marktwirtschaftlichen Unternehmen. Eine weitere größere Gruppe bilden die Selbstständigen mit rund 10%. Wie durch die Altersverteilung zu erwarten ist, sind über ein Drittel der Befragten PensionistInnen oder RentnerInnen und zusammen mit Schülerinnen und StudentInnen (rund 10%) bilden sie den größten Teil der nicht Erwerbstätigen.

Sillers (2008) Untersuchung ergibt eine deutlich höhere Quote an RentnerInnen/PensionistInnen (rund 50%). Rund 37% sind zudem nach ihrer Befragung in einem Beschäftigungsverhältnis und ca. 10% in einer Ausbildung (vgl. Siller 2008, S. 88f). Die Ergeb-

nisse der aktuellen Befragung weichen zwar von denjenigen Sillers (2008) ab, jedoch trifft ihre Schlussfolgerung auch auf die aktuelle Untersuchung zu: Das Vorhandensein von freier Zeit sowie die ökonomische Absicherung des eigenen Lebens scheint eine wichtige Voraussetzung für das freiwillige Engagement zu sein (vgl. Siller 2008, S. 89).

Somit lässt sich die Forschungsfrage 2.4, wie stellt sich die Beteiligungsstruktur nach der Kategorie „Berufstätigkeit in den VinziWerken dar, folgendermaßen beantworten: Insgesamt ist etwa die Hälfte der Befragten erwerbstätig, wobei die Gruppe der Angestellten/ArbeiterInnen am stärksten vertreten ist. Bei den nicht Erwerbstätigen ist es die Gruppe der RentnerInnen/PensionistInnen.

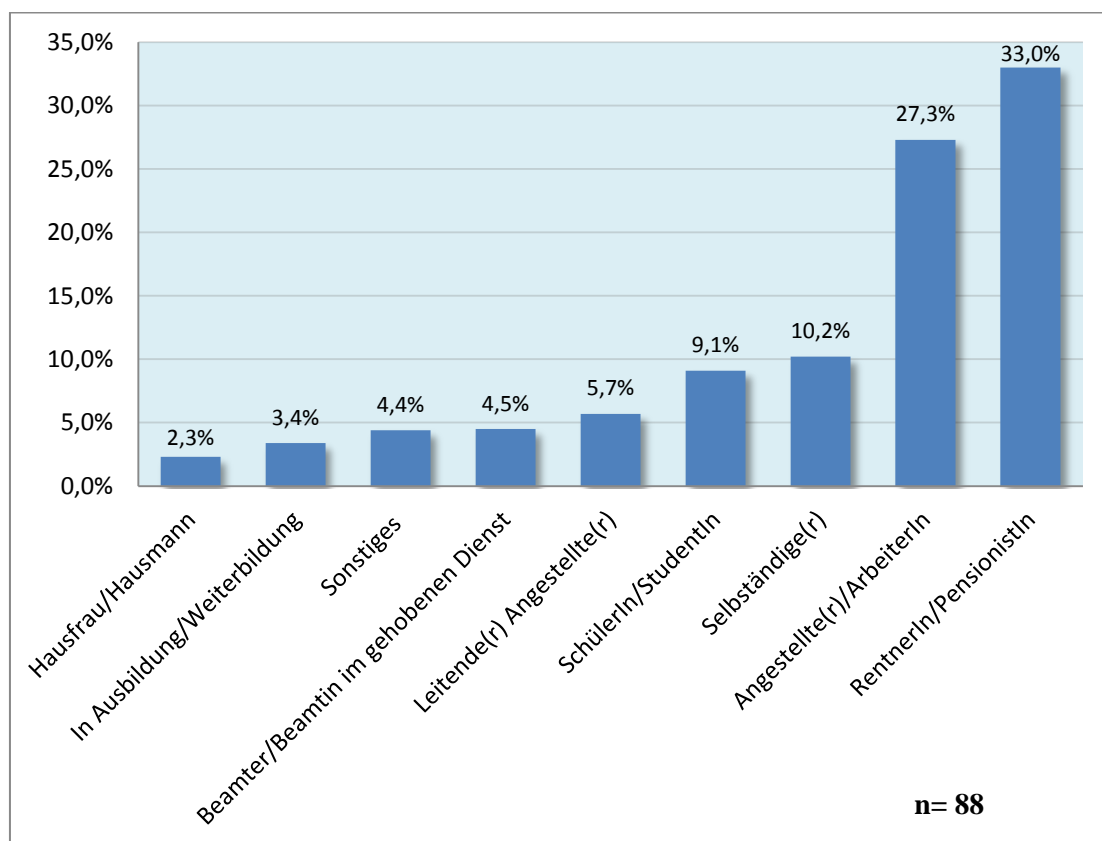


Abbildung 29: Tätigkeit und berufliche Position

3.3.10.5 Verteilung nach Familienstand

Hinsichtlich des Familienstands bilden unter den Befragten die Verheirateten die größte Gruppe (rund 40%), gefolgt von der Gruppe der Singles (36%) und der Gruppe, die in einer Partnerschaft leben (rund 23%) (siehe Abbildung 30). Vor allem in der Altersstufe der 50- bis 69- Jährigen sind die Paare besonders häufig verheiratet (siehe Tabelle 9). Partnerschaften ohne Heirat sind eher in den unteren Altersstufen anzutreffen. Singles sind am häufigsten in den Altersstufen der 15- bis 29-Jährigen und 60- bis 69-Jährigen anzutreffen (siehe Tabelle 9).

Siller (2008) kommt zu ähnlichen Ergebnissen (vgl. ebd., S. 89f). Etwa 64%, der damals Befragten, lebten in einer Partnerschaft.⁴⁶ Rund 35% der Befragten gaben an, Single zu sein.

Die Forschungsfrage 2.5, wie stellt sich die Beteiligungsstruktur nach der Kategorie „Familienstand“ dar, kann somit folgendermaßen beantwortet werden: Etwa zwei Drittel der Befragten leben in einer Partnerschaft (verheiratet und unverheiratet). Ungefähr ein weiteres Drittel lebt allein.

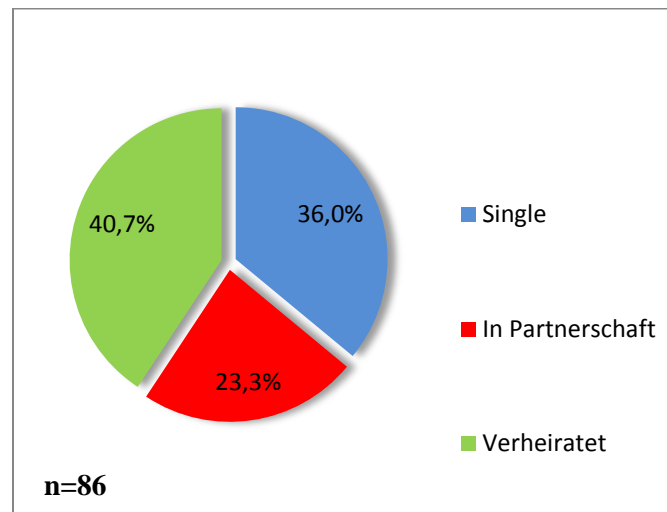


Abbildung 30: Familienstand

3.3.10.6 Zeitliche Intensität und Dauer des freiwilligen Engagements

Die Abbildungen 31 bis 33 bilden die Dimensionen „Dauer/Kontinuität“ und „Zeitliche Intensität“ des freiwilligen Engagements der Befragten ab (siehe Kapitel 2.1.4).

Die Abbildung 31 zeigt, dass eher dauerhaftes freiwilliges Engagement von den Befragten ausgeübt wird. Ungefähr 37% üben ihr freiwilliges Engagement seit zumindest 2 Jahren aus und etwa 29% seit zumindest 5 Jahren. Die Daten deuten darauf hin, dass in den VinziWerken eher längerfristiges freiwilliges Engagement ausgeübt wird und weniger projektbezogenes, kurzfristiges Engagement. Die Einbindung der freiwillig Engagierten in die Vereinsstrukturen der VinziWerke begünstigt mit Sicherheit ein eher längerfristiges Engagement.

Zur Kontinuität des freiwilligen Engagements liegen bislang nur wenige vergleichbare Daten vor. Die österreichweite Bevölkerungsbefragung 2012 verwendet die eher ungenauen Kategorien „regelmäßiges Engagement“ und „einmaliges, zeitlich begrenztes Engagement“ (vgl. Institut für Sozialforschung 2013, S. 35). Österreichweit üben die Freiwilligen im Sozial- und

⁴⁶ Hier sind die beiden Gruppen „Verheiratete Paare“ und „Lebensgemeinschaften“ zusammengefasst.

Gesundheitsbereich sowie im kirchlichen oder religiösen Bereich überwiegend dauerhaftes Engagement aus (vgl. ebd., S. 35).

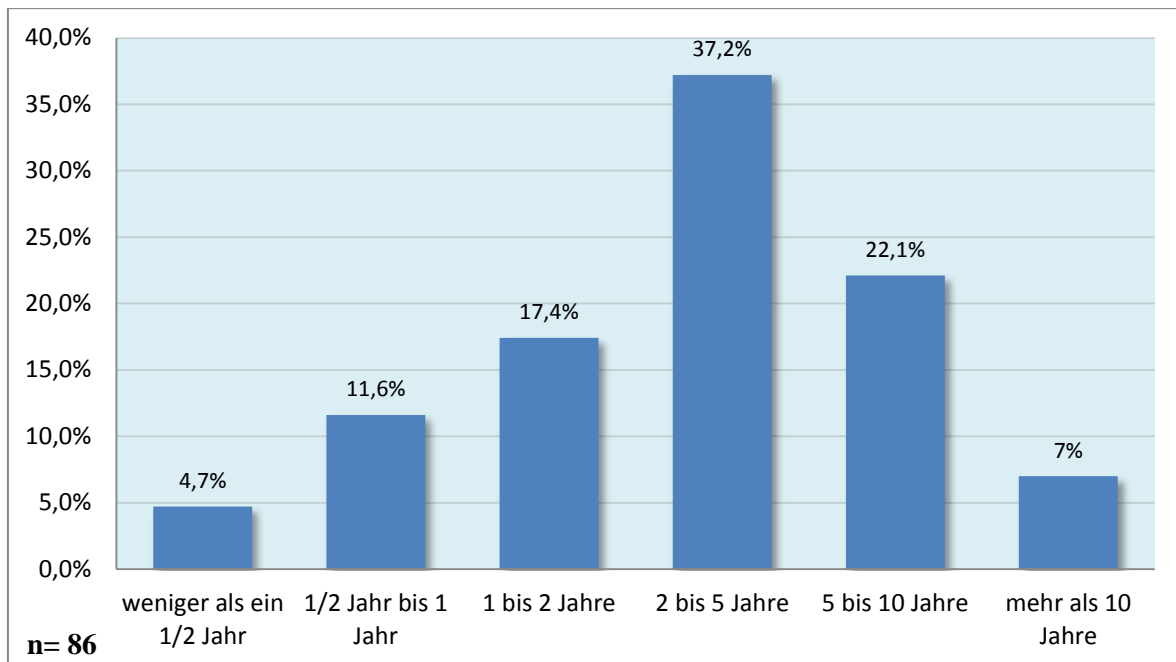


Abbildung 31: Dauer des freiwilligen Engagements

Hinsichtlich der zeitlichen Intensität wurden die aufgebrauchte Stundenanzahl pro Monat (siehe Abbildung 32) und die Tage pro Jahr erhoben (siehe Abbildung 33). Hinsichtlich der Stundenanzahl pro Monat zeigt sich, dass das freiwillige Engagement der Befragten zeitintensiv ist. 32,6% der Befragten geben an, zwischen 11 und 20 Stunden pro Monat für das freiwillige Engagement in den VinziWerken aufzuwenden. Insgesamt engagieren sich ca. 25% der Befragten mindestens 21 Stunden und ungefähr 20% engagieren sich zwischen 6 und 10 Stunden. Nur etwa 20 Prozent der Befragten engagieren sich mindestens 2 Stunden.

Hinsichtlich der aufgewendeten Tage, an denen innerhalb eines Jahres freiwilliges Engagement geleistet wird, lässt sich feststellen, dass die Befragten mit relativ hoher Regelmäßigkeit freiwillig tätig sind. 36,5% der Befragten engagieren sich an 11 bis 30 Tagen im Jahr. Und ca. 33% engagieren sich an 30 Tagen und mehr Tagen im Jahr freiwillig. Ca. 19% engagieren sich 1 bis 10 Tage im Jahr. Die relativen Häufigkeiten hinsichtlich der zeitlichen Intensität der Befragten liegen deutlich über denen der Bevölkerungsbefragung 2012 (vgl. Institut für Sozialforschung 2013, S. 34). Für den Sozial- und Gesundheitsbereich stellt sich die Verteilung folgendermaßen dar: 42% der Befragten engagieren sich an 1 bis 10 Tagen, 27% an 11 bis 30 Tagen, 16% an 31 bis 60 Tagen und 11% an mehr als 60 Tagen und 4% nie. Das freiwillige Engagement der Befragten in den VinziWerken stellt sich somit als zeitintensiver dar, als es für das freiwillige Engagement im Sozial- und Gesundheitsbereich üblich ist.

Die Forschungsfrage 2.7, in welchem zeitlichen Ausmaß engagieren sich die Freiwilligen in den VinziWerken, kann folgendermaßen beantwortet werden: Das freiwillige Engagement der

Befragten zeichnet sich durch eine relativ hohe Kontinuität und eine überdurchschnittlich hohe zeitliche Intensität aus.

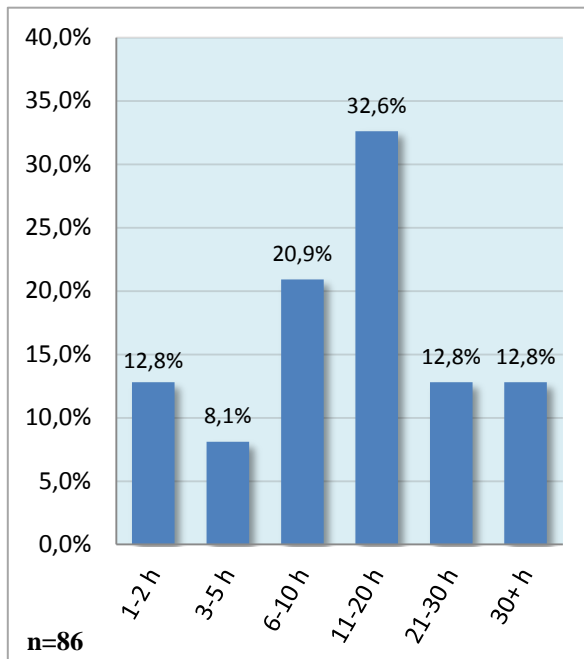


Abbildung 33: Zeitliche Intensität des freiwilligen Engagements in Stunden/Monat

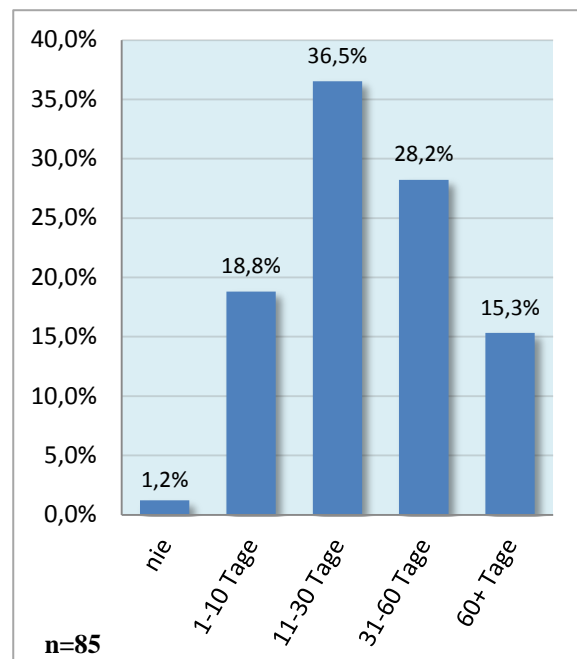


Abbildung 32: Zeitliche Intensität des freiwilligen Engagements in Tagen/Jahr

3.3.11 Anforderungen an die freiwillig Engagierten

Abbildung 34 zeigt eine Auswahl an Anforderungen, die an die Befragten, im Zuge ihres freiwilligen Engagements, gestellt werden. Es wird deutlich, dass, den hauptsächlichen Tätigkeiten entsprechend, der Umgang mit Menschen von den freiwillig Engagierten gefordert wird (rund 57%). Ebenso wird der Erwerb weiterer persönlicher und sozialer Kompetenzen gefordert wie Verantwortungsbewusstsein (rund. 40%), Belastbarkeit (rund 32%), Flexibilität (rund 25%) und hohe Einsatzbereitschaft (rund 23%). Eine untergeordnete Rolle spielen Anforderungen wie „Mit Behörden umgehen können“, „Handwerkliches- technisches Geschick“ und „Fachwissen“.

Insgesamt sieht sich der überwiegende Teil der Befragten nicht überfordert (rund 79%), sogar manchmal unterfordert (9%). Nur ca. 7% der Befragten fühlen sich überfordert. Der hohe Prozentsatz der Befragten, die sich den Anforderungen gewachsen fühlen, deutet darauf hin, dass schon vor Antritt des freiwilligen Engagements entsprechende Kompetenzen entwickelt wurden bzw. später, während des freiwilligen Engagements. Die empirischen Studien von Dux et al. (2009) und Hansen (2008) bestätigen, dass durch Anforderungen an die freiwillig Engagierten Lernprozesse ausgelöst werden (siehe Kapitel 2.3.2.3).

Somit kann die Forschungsfrage 3.1, welche Anforderungen werden an die freiwillig Engagierten der VinziWerke gestellt, folgendermaßen beantwortet werden: An die Befragten der VinziWerke Eggenberg werden vor allem Anforderungen an ihre sozialen und personalen Kompetenzen gestellt. Insgesamt fühlt sich die Mehrzahl der Befragten den Anforderungen gewachsen.

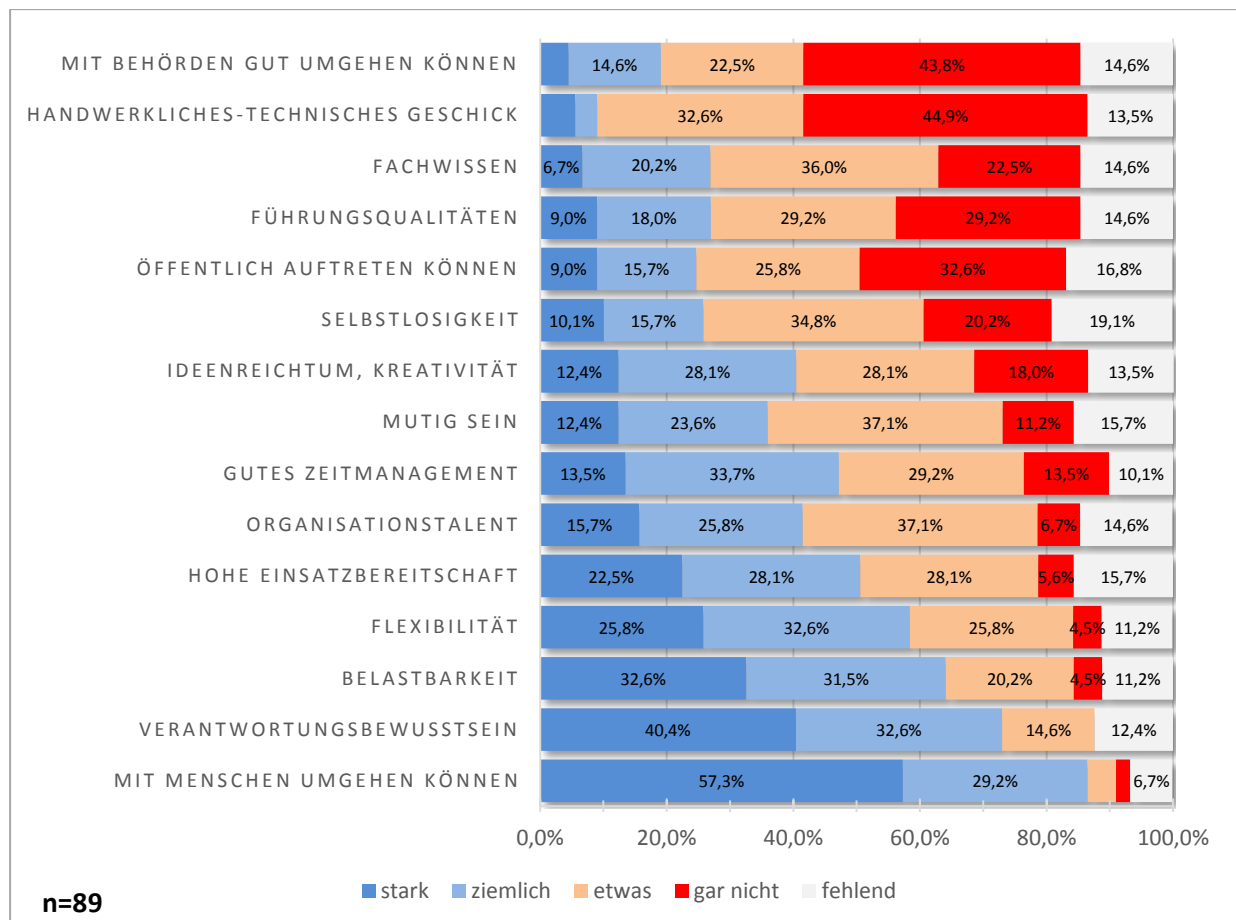


Abbildung 34: Anforderungen an die freiwillig Engagierten

3.3.12 Selbsteinschätzung des Kompetenzerwerbs

Eine weitere Fragegruppe des Erhebungsinstruments bezieht sich auf die Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenzen bzw. des Kompetenzerwerbs durch das freiwillige Engagement. Die Kompetenzen werden durch eine Reihe von Items gemessen, die zu Indizes zusammengefasst werden (siehe Anhang). Eine Reliabilitätsanalyse der Indizes ergab durchgehend einen Cronbach-Alpha Wert von $>0,7$ (siehe Anhang). Die Itemgruppen sind also relativ konsistent. Die Indizes „Interkulturelle Kompetenz“, „Kritikfähigkeit“, „Selbstständigkeit“ hatten einen Cronbach-Alpha Wert von $<0,7$ und wurden daher nicht weiter ausgewertet.

Für die einzelnen Itemgruppen wurden die Mittelwerte errechnet (siehe Tabelle 10). Insgesamt werden die eigenen Fähigkeiten als relativ hoch eingeschätzt.⁴⁷ Alle Mittelwerte sind <2. Die verschiedenen Kompetenzen der Befragten sind also nach ihrer Einschätzung zumindest gut ausgeprägt. Die Itemgruppe „Verantwortungsfähigkeit“ wurde von den Befragten mit einem Mittelwert von 1,3 (s=0,37) am höchsten bewertet, gefolgt von den Indizes „Teamfähigkeit“, „Kommunikationsfähigkeit“, „Organisationsfähigkeit“, die mit einem Mittelwert um 1,5 ebenfalls hoch bewertet werden. Am niedrigsten wurden die Kompetenzen „Belastungsfähigkeit“ (Mittelwert 1,95, s=0,66) und „Führungsfähigkeit“ bewertet (Mittelwert 1,99, s=0,66).

Die Befragten schätzen ihre Kompetenzen⁴⁸ als relativ hoch ein. Die Kompetenzen lassen sich in das bereits präsentierte Kompetenzschema einordnen (siehe Tabelle 5). Es handelt sich um soziale, personale und organisatorische Kompetenzen. Weitere Untersuchungen mit objektiven Erhebungsinstrumenten wären notwendig, um die subjektiven Einschätzungen zu bestätigen (vgl. Erpenbeck/von Rosenstiel 2003).

Das relative Bildungsniveau hinsichtlich formeller Bildungsabschlüsse (siehe Abbildung 28) und auch die hohe Einschätzung der eigenen Fähigkeiten deuten auf eine große Akkumulation von kulturellem Kapital durch die Befragten hin. Wie Untersuchungen zeigen, scheint die Verfügung von sozialem und kulturellem Kapital nicht nur Ergebnis sondern auch eine Voraussetzung von freiwilligem Engagement zu sein (vgl. Düx/Sass 2005, 404f). Die vorliegenden Ergebnisse würden diese Hypothese bestätigen. Damit wären nicht nur Zeitressourcen und eine ökonomische Absicherung Voraussetzungen für die Bereitschaft zu einem freiwilligen Engagement sondern auch kulturelles Kapital.

⁴⁷ Die Bewertung der eigenen Kompetenzen erfolgte durch das Schulnotensystem. Die Befragten konnten auf einer Skala von 1 bis 5, von „sehr gut“, „gut“, „befriedigend“, „genügend“ bis „nicht genügend“, ihre Kompetenzen bewerten.

⁴⁸ Die Begriffe „Fähigkeit“ und „Kompetenz“ werden hier synonym verwendet.

Index „Verantwortungsfähigkeit“	M=1,3 (s=0,37)
Index „Teamfähigkeit“	M=1,52 (s=0,48)
Index „Kommunikationsfähigkeit“	M=1,53 (s=0,42)
Index „Organisationsfähigkeit“	M=1,55 (s=0,46)
Index „Leistungsbereitschaft“	M=1,58 (s=0,61)
Index „Selbstorganisationsfähigkeit“	M=1,6 (s=0,55)
Index „Konfliktfähigkeit“	M=1,69 (s=0,55)
Index „Belastungsfähigkeit“	M=1,95 (s=0,66)
Index „Führungsfähigkeit“	M=1,99 (s=0,66)

Tabelle 10: Mittelwerte der Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenzen

Wie eine Reihe von empirischen Untersuchungen belegt, können durch das freiwillige Engagement verschiedene Inhalte erlernt werden (siehe Kapitel 2.3.4). Auch in der vorliegenden Untersuchung wurde der Kompetenzerwerb in Verbindung mit dem freiwilligen Engagement abgefragt (siehe Abbildung 35). Ein sehr geringer Teil der Befragten gibt an, dass sie durch das freiwillige Engagement neue Kompetenzen erworben haben. Der Prozentsatz liegt hier bei allen abgefragten Kompetenzen unter 2%. Jedoch gibt etwa ein Viertel bis ein Drittel der Befragten an, dass soziale und personale Kompetenzen wie Teamfähigkeiten, Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Leistungsbereitschaft im Zusammenhang mit dem freiwilligen Engagement weiterentwickelt werden konnten.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Selbsteinschätzung von Lernerfahrung relativ ungenau ist, da hier in der Retrospektive Verhaltensänderungen zwischen zwei Zeitpunkten bewertet werden müssen, die aufgrund von Umwelterfahrungen zustande gekommen sind (siehe Kapitel 2.3.1.2.1). Um Lernprozesse und Kompetenzerwerb objektiv bewerten zu können, bedarf es daher ausgefeilter Forschungsdesigns (vgl. Erpenbeck/von Rosenstiel 2003). Dennoch geben die vorliegenden Daten Hinweise darauf, dass Lernprozesse im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement stattfinden. Nicht verwunderlich ist, dass soziale und personale Kompetenzen erworben werden können, da die Kerntätigkeiten überwiegend aus betreuenden und kommunikativen Tätigkeiten bestehen (siehe Kapitel 3.3.5).

Die Forschungsfrage 3.2, wie schätzen die freiwillig Engagierten der VinziWerke die eigenen Kompetenzen ein, kann somit beantwortet werden: Die Analyse der Selbsteinschätzung der Kompetenzen ergab einen Mittelwert, der nicht größer als 2 ist. Das bedeutet, dass sich die Befragten mindestens gut entwickelte Kompetenzen bescheinigen.

Ebenso kann die Forschungsfrage 3.3, wurden die erworbenen Kompetenzen durch das freiwillige Engagement neu erworben bzw. weiterentwickelt, folgendermaßen beantwortet werden: Die Befragten schätzen ihren Kompetenzerwerb durch das freiwillige Engagement als marginal ein. Größtenteils sehen die Befragten keine Beeinflussung ihrer Kompetenzen durch das freiwillige Engagement. Dennoch gibt ein Teil der Befragten an, einzelne Kompetenzen durch ihr freiwilliges Engagement weiterentwickelt zu haben.

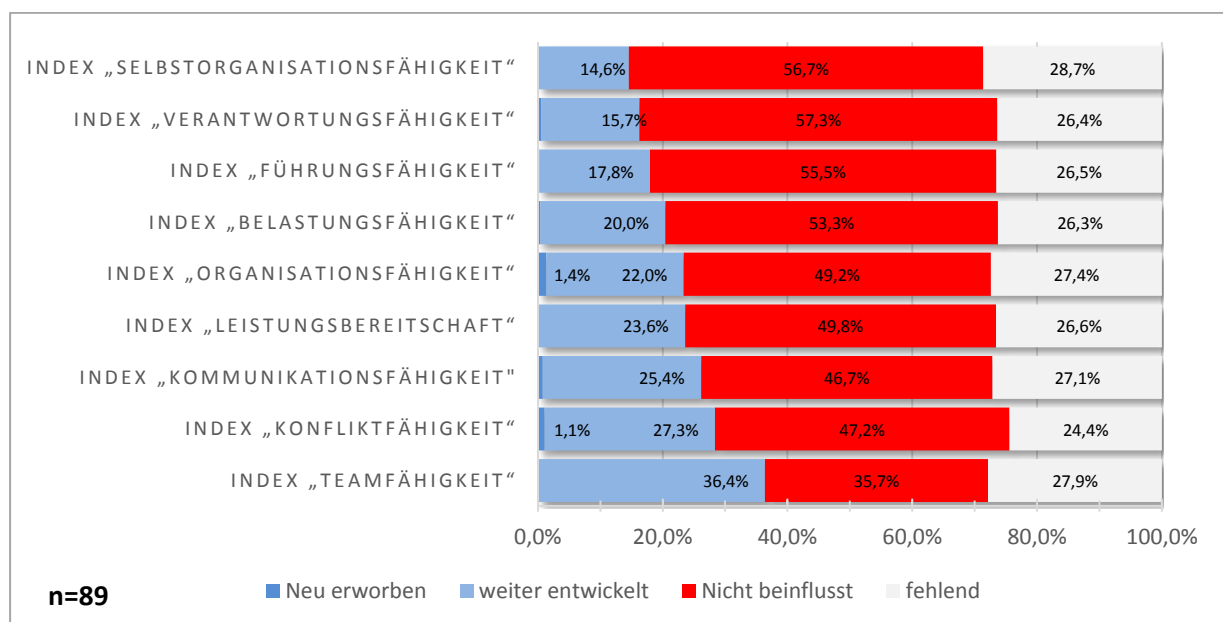


Abbildung 35: Selbsteinschätzung des Kompetenzerwerbs

3.3.13 Kompetenztransfer

Wie im Kapitel (siehe Kapitel 2.3.3.2) diskutiert, ist durch verschiedene Untersuchungen ein Transfer von informellen Lerninhalten in andere Lebensbereiche nachgewiesen worden. Durch die Befragung der freiwillig Engagierten der VinziWerke wird deutlich, dass auch hier ein Lerntransfer stattfindet.

Vor allem kommunikative Kompetenzen als auch persönliche Kompetenzen wie Verantwortungsfähigkeit, Selbstständigkeit, Selbstorganisationsfähigkeit werden besonders häufig in anderen Lebensbereichen eingesetzt (siehe Abbildung 36).

Was nicht verwundert, ist, dass Führungsfähigkeiten, interkulturelle Kompetenzen und Teamfähigkeit nicht besonders häufig in anderen Bereichen eingesetzt werden, da diese

Kompetenzen von spezifischen Situationen und Settings abhängen. Wohingegen soziale und persönliche Kompetenzen alltäglich im Umgang mit anderen Menschen einsetzbar sind.

Somit kann die Forschungsfrage 3.4, findet ein Lerntransfer aus dem Setting des freiwilligen Engagements in andere Lebensbereiche statt, folgendermaßen beantwortet werden. Der Einsatz personaler und sozialer Kompetenzen findet inner- und außerhalb des Settings des freiwilligen Engagements statt. Besonders Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsfähigkeit, Selbstständigkeit und Selbstorganisationsfähigkeit werden oft bzw. immerzu in anderen Kontexten eingesetzt.

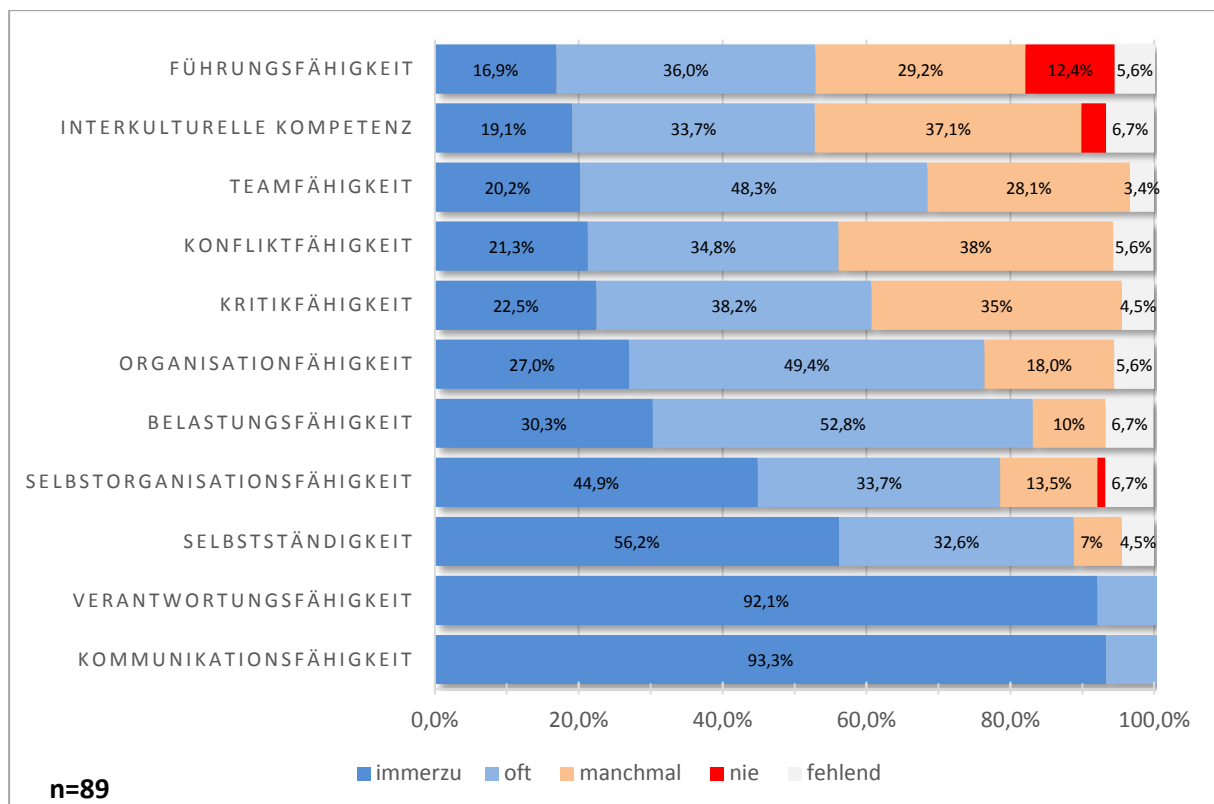


Abbildung 36: Kompetenztransfer

3.3.14 Formales und nicht-formales Lernen

Wie in Kapitel 2.3.3.1.2 ersichtlich wird, ist davon auszugehen, dass vielfältige Weiterbildungsangebote in Freiwilligenorganisationen angeboten werden, in denen pädagogische, persönlichkeitsbildende, rechtliche und organisationsspezifische Inhalte vermittelt werden.

Abbildung 37 zeigt die Bereitschaft der Befragten, sich im Kontext des freiwilligen Engagements fortzubilden. Es wurde nach der Anzahl der absolvierten Fortbildungsmaßnahmen der letzten drei Jahre gefragt. Der überwiegende Teil der Befragten hat noch niemals eine bezahlte bzw. unbezahlte Fortbildung besucht. Insgesamt haben fast 17% der Befragten der VinziWerke in den letzten drei Jahren mindestens einmal an selbst bezahlten Fortbildungen teilgenommen.

Größer ist die Beteiligung an Fortbildungsmaßnahmen, welche die Einsatzstelle bezahlt. Über 30% haben mindestens einmal in den letzten drei Jahren an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen, die die Einsatzstelle bezahlt hat.

Über die Beteiligung an Fortbildungsmaßnahmen im Kontext des freiwilligen Engagements liegen insgesamt nur wenige Daten vor. In Deutschland wird im periodisch verfassten Freiwilligensurvey auch die Beteiligung an Fortbildungsmaßnahmen erhoben (vgl. TNS Infratest 2009). So haben bis zum Zeitpunkt der Erhebung knapp 46% der deutschen freiwillig Tätigen im Sozialbereich einmal oder mehrmals an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen. 54% haben noch nie an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen (vgl. ebd., S. 230).

Unklar ist hier, ob die relativ geringe Beteiligung an Fortbildungsmaßnahmen an dem fehlenden Interesse von Seiten der Befragten liegt oder an einem fehlenden Angebot an Fortbildungsmaßnahmen von Seiten der Organisation.

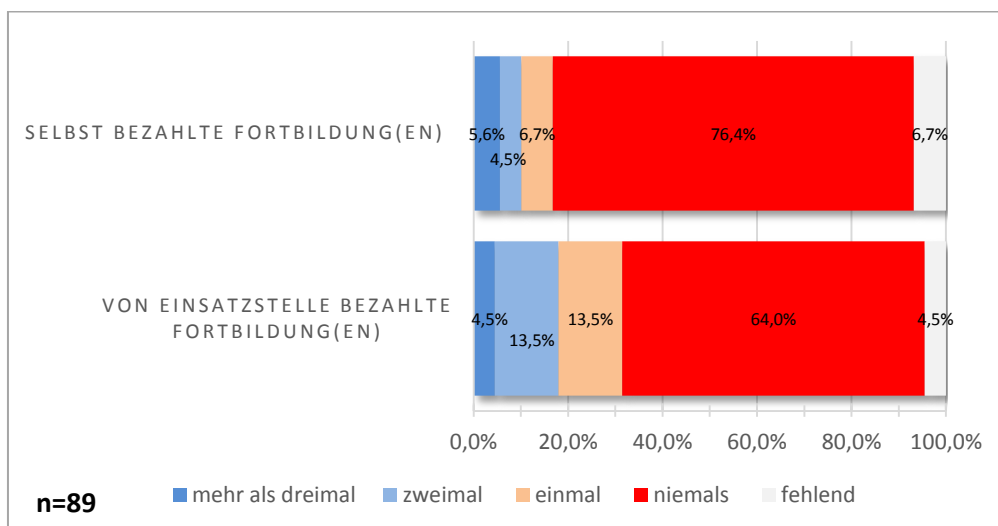


Abbildung 37: Bereitschaft zur Fortbildung in den letzten drei Jahren

Somit kann die Forschungsfrage 3.5, haben die freiwillig Engagierten formelle Lernangebote wahrgenommen, die im Zusammenhang mit ihrem freiwilligen Engagement in den Vinzi-Werken stehen, folgendermaßen beantwortet werden: Die überwiegende Zahl der Befragten hat in den letzten drei Jahren an keinen Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen. Etwa 30 Prozent der Befragten haben in den letzten drei Jahren mindestens an einer von der Einsatzstelle bezahlten Fortbildungsmaßnahme teilgenommen. Noch weniger, etwa 15%, haben an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen, die sie selbst bezahlt haben.

3.3.15 Zertifizierung

Die Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen wird im internationalen wissenschaftlichen Diskurs vielfach thematisiert (vgl. Public Opinion 2015, S. 107). Da der Nachweis von informell erworbenen Kompetenzen relativ schwierig ist, wurden eine Reihe von Instrumenten entwickelt, die die Dokumentation der erworbenen Kompetenzen erleichtern sollen, wie beispielsweise der Freiwilligenpass, welcher im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz entwickelt wurde (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2014).⁴⁹

Wie stellt sich nun die Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen in den VinziWerken Eggenberg dar? Nur etwa 21% der Befragten der VinziWerke geben an, dass sie bisher in irgendeiner Form eine Zertifizierung erhalten haben (siehe Abbildung 38). Ein Ungleichgewicht ist zwischen dem Wunsch nach Zertifizierung und den tatsächlichen Bescheinigungen von informell erworbenen Kompetenzen feststellbar. Etwa 37% der Befragten äußerten den Wunsch nach einer Zertifizierung ihrer informell erworbenen Kompetenzen.

Untersuchungen zeigen, dass von Personalverantwortlichen von marktwirtschaftlichen Unternehmen freiwilliges Engagement als auch erworbene Kompetenzen im Rahmen des freiwilligen Engagements geschätzt werden (vgl. Public Opinion 2005, S. 19ff). Eine Zertifizierung durch standardisierte Verfahren wäre daher sinnvoll, da dies ein zusätzlicher Anreiz sein kann, potenzielle Freiwillige zu gewinnen.

Die Forschungsfrage 3.6, wird den freiwillig Engagierten der VinziWerke ein informeller Kompetenzerwerb bescheinigt, lässt sich folgendermaßen beantworten: Informell erworbene Kompetenzen werden nach Angaben der meisten Befragten nicht zertifiziert. Nur etwa 20% haben bereits eine Bescheinigung über einen Kompetenzerwerb erhalten. Es besteht jedoch ein nicht außer Acht zu lassender Wunsch nach einer Zertifizierung.

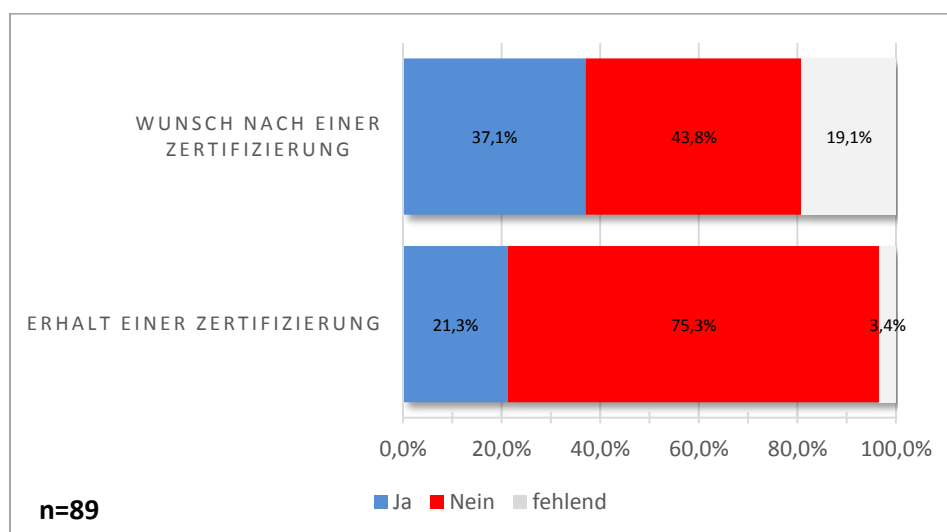


Abbildung 38: Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen

⁴⁹ Siehe dazu auch Kapitel 2.3.3.4.

3.4 Zusammenfassung des empirischen Teils

In der vorliegenden empirischen Untersuchung wurden freiwillig Engagierte aus ausgewählten VinziWerken befragt. Die Stichprobengröße lässt sich mit 89 angeben. Es ist nicht davon auszugehen, dass die Ergebnisse repräsentativ sind.

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass die freiwillig Engagierten vor allem durch „klassische“ Informationsmedien über die VinziWerke informiert wurden, aber auch durch persönlichen Kontakt mit den Akteuren der VinziWerke. Das freiwillige Engagement der Befragten zeichnet sich durch einen hohen Aktivitätsgrad aus, d.h. es werden vor allem Zeitspenden getätigt. Die überwiegende Zahl der Befragten ist dabei kein Vereinsmitglied oder durch eine andersartige Beziehung (z. Bsp.: Dienstverhältnis) an den Verein gebunden. Wenn sich die Befragten mehrfach engagieren, dann innerhalb des Organisationsverbundes der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg. Wie zu erwarten, setzt sich das freiwillige Engagement aus Tätigkeiten zusammen, die sich auf die Kernaufgaben der einzelnen Organisationen beziehen, es werden zum Teil aber auch organisatorische und infrastrukturelle Tätigkeiten ausgeführt. Das freiwillige Engagement der Befragten zeichnet sich überwiegend durch einen geringen Professionalitätsgrad aus. Jedoch werden psychosoziale und pflegerische Ausbildungen als vorteilhaft für das freiwillige Engagement bewertet. Teilweise entstehen für die Befragten Kosten, die aber zum größten Teil nicht durch die Organisationen gedeckt werden. Vergütungen kommen den Befragten zum Beispiel in Form von Dankes-Essen und Ausflügen zugute. In marginalem Ausmaß werden monetäre Pauschalen ausbezahlt. Die meisten Befragten engagieren sich aus der Motivation heraus, etwas Nützliches für das Gemeinwohl beizutragen, sowie aus der Überzeugung heraus, dass die VinziWerke etwas Sinnvolles leisten. Die Motivation der Befragten lässt sich als ein Bündel von Motiven beschreiben, dass sich aus altruistischen und egoistischen Elementen zusammen setzt. Als AdressatInnen des freiwilligen Engagements werden vor allem die KlientInnen gesehen. Das freiwillige Engagement der Befragten weist also auch einen deutlichen Fremdbezug auf.

Hinsichtlich der Beteiligungsstruktur lassen sich folgende Aussagen machen: Etwa drei Viertel der Befragten sind weiblich. Knapp zwei Drittel der Befragten sind älter als 50 Jahre. Fast zu gleichen Teilen verteilen sich der Rest der Befragten auf die Altersgruppen der 15- bis 29-Jährigen und 30- bis 59-Jährigen. Insgesamt sind die Befragten sehr gut ausgebildet. Fast 85% haben mindestens einen Maturabschluss oder einen äquivalenten Abschluss. Etwa 40% haben sogar einen Hochschulabschluss. Etwa zwei Drittel der Befragten lebt in einer Partnerschaft oder in Ehe. Ca. ein Drittel der Befragten lebt in keiner Partnerschaft. Das freiwillige Engagement der Befragten zeichnet sich durch eine hohe zeitliche Intensität aus. Ca. 37 % der Befragten sind zwischen 2 und 5 Jahren in den VinziWerken aktiv und etwa 30% länger als 5 Jahre. Ca. 36% der Befragten engagieren sich zwischen 11 und 30 Tagen und etwa 33% engagieren sich an 30 Tagen und mehr im Jahr. Zeitlich intensiv stellt sich das freiwillige Engagement der Befragten hinsichtlich der geleisteten Stunden dar. Etwa 25% engagieren sich mindestens 21 Stunden im Monat, etwa 30% zwischen 11 und 20 Stunden im Monat und rund 20% an 6 bis 10 Stunden im Monat.

Anforderungen, die sich aus dem freiwilligen Engagement ergeben, beziehen sich auf personale und soziale Fähigkeiten der Befragten. Der größte Teil der Befragten fühlt sich den An-

forderungen gewachsen. In Bezug auf die Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenzen lässt sich feststellen, dass die Befragten ihre sozialen, personalen und organisatorischen Kompetenzen als sehr gut oder gut entwickelt bewerten. Zum überwiegenden Teil sehen die Befragten keinen Zusammenhang zwischen ihrem freiwilligen Engagement und der Ausbildung neuer Kompetenzen. Jedoch gibt ein Teil der Befragten an, dass einzelne Kompetenzen durch das freiwillige Engagement weiterentwickelt werden konnten. Ein Kompetenztransfer von kommunikativen Kompetenzen sowie Verantwortungsfähigkeit wurde von fast allen Befragten angegeben. Fortbildungsmaßnahmen wurden in den letzten drei Jahren von Befragten eher selten bis gar nicht besucht. Nur etwa 17% der Befragten haben selbstbezahlte Fortbildungsmaßnahmen in Zusammenhang mit ihrem freiwilligen Engagement besucht und etwa 30% haben von der Einsatzstelle bezahlte Fortbildungsmaßnahmen besucht. Bisher haben ca. 20% ein Zertifikat oder Ähnliches über informell erworbene Kompetenzen in Zusammenhang mit dem freiwilligen Engagement erhalten. Etwa 40% der Befragten würden sich aber einen solchen Nachweis wünschen.

4. Schlussbetrachtungen und Ausblick

Ich möchte an dieser Stelle, auf Basis des zusammengetragenen Materials, einige Schlussfolgerungen anstellen, die sich für mich ergeben. Meine Schlussfolgerungen sollen auch als Anregung für weitere Forschungsarbeiten verstanden werden.

Aufgrund meiner relativ ausführlichen Diskussion der einzelnen Engagementbegriffe und der Erkenntnis daraus, dass sich die Begriffe als sehr diffus darstellen, plädiere ich hier für eine Festlegung auf einen einheitlichen, allgemein anerkannten Engagementbegriff zumindest für Österreich. Hier würde sich der Begriff „Freiwilliges Engagement“ anbieten. Des Weiteren wäre es sinnvoll, den Begriff „Freiwilliges Engagement“ weiter zu schärfen, in dem man die einzelnen Dimensionen des Begriffs systematisch untersucht und durch empirische Daten fundiert. Das Ziel wäre ein empirisch fundierter Engagementbegriff.

Eine weitere Anregung für Forschungsarbeiten betrifft das informelle Lernen in Zusammenhang mit freiwilligem Engagement. Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass die Befragten durch das freiwillige Engagement etwas Lernen. In welchem Ausmaß wirklich Lernprozesse stattfinden, konnte hier nicht geklärt werden. Dazu wären größer angelegte Untersuchungen nötig, die durch eine Kombination verschiedener Forschungsmethoden zu aussagekräftigen und objektiven Ergebnissen kommen.

Verschiedene Forschungsarbeiten weisen auf Exklusionsmechanismen hin, die unterprivilegierte Bevölkerungsgruppen von freiwilligem Engagement ausschließen. Denn neben einer ökonomischen Absicherung und zeitlichen Ressourcen könnten auch kulturelles sowie soziales Kapital eine Bedingung für das freiwillige Engagement sein (vgl. Düx/Sass 2005, S. 404f). Die ungleiche Verteilung von sozialem und kulturellem Kapital könnte durch freiwilliges Engagement weiter vergrößert werden, da durch das freiwillige Engagement die Möglichkeit besteht, weiteres soziales und kulturelles Kapital zu akkumulieren. Davon ausgeschlossen sind etwa Menschen mit niedrigem Bildungsniveau.

Im Zuge der Literaturrecherche ist dem Autor aufgefallen, dass nur marginal Literatur zu der Geschichte des österreichischen Ehrenamts vorhanden ist. Verschiedene Autoren beziehen sich daher auf die geschichtliche Entwicklung des Ehrenamts in Deutschland und nehmen eine analoge Entwicklung auch für Österreich an. Eine systematische Aufarbeitung der österreichischen Ehrenamtsgeschichte wäre hier angebracht.

Einzelne Ergebnisse der empirischen Untersuchung lassen auf einen hohen Identifikationsgrad der Befragten mit der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg schließen. Interessanterweise zeigt die Untersuchung, dass der überwiegende Teil der Befragten nicht organisatorisch an die einzelnen Organisationen angebunden ist. Sie haben daher auch kein offizielles Mitspracherecht bei Vereinsentscheidungen. Da die Partizipation an Entscheidungsprozessen den Ausgleich von Vereins- und Mitgliederinteressen sichert, stellt sich die Frage, wie der Interessenausgleich dennoch stattfindet und die Akteure motiviert werden.

Zwei Empfehlungen möchten ich an die Organisation abgeben: Erstens zeigt die empirische Untersuchung, dass die Akteure der VinziWerke wichtige Informationsträger sind und maßgeblich zur Akquisition von neuen Freiwilligen beitragen. Daher könnten die bereits freiwillig

Engagierten bewusst als Multiplikatoren eingesetzt werden, die dann gezielt durch ihre sozialen Netzwerke über die VinziWerke informieren. Zweitens wäre anzudenken, ob der Freiwilligenpass des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz flächendeckend in den VinziWerken eingeführt wird. Der Nachweis von informellen Kompetenzen im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement könnte von Vorteil für die Akteure auf dem Arbeitsmarkt sein und ein weiterer Anreiz, um sich freiwillig in den VinziWerken zu engagieren.

5. Literaturverzeichnis

- Aner**, Kirsten (2011): Zivilgesellschaftliches Engagement. In: Dahme, Heinz-Jürgen/Wohlfahrt, Norbert (Hrsg.): Handbuch Kommunale Sozialpolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 361-369.
- Badelt**, Christoph/Hollerweger, Eva (2007): Ehrenamtliche Arbeit im Nonprofit Sektor. In: Handbuch der Nonprofit Organisationen. Strukturen und Management. 4., überarbeitete Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 503-531.
- Badelt**, Christoph/Meyer, Michael/Simsa, Ruth (2007): Die Wiener Schule der NPO-Forschung. In: Handbuch der Nonprofit Organisationen. Strukturen und Management. 4., überarbeitete Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 3-16.
- Behr**, Karin/Liebig, Reinhard (2012): Soziale Arbeit als Ehrenamt. In: Thole, Werner (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 975-985.
- Behr**, Karin/Liebig, Reinhard/Rauschenbach, Thomas (1999): Das Ehrenamt in empirischen Studien – ein sekundäranalytischer Vergleich. 2. Auflage. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- Behr**, Karin/Liebig, Reinhard/Rauschenbach, Thomas (2000): Strukturwandel des Ehrenamtes. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess. Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Birkhölzer**, Karl (2004): Entwicklung und Perspektiven des Dritten Sektors in Deutschland. Bilanz eines Forschungsvorhabens. In: Birkhölzer, Karl/Kistler, Ernst/Mutz, Gerd: Der Dritte Sektor. Partner für Wissenschaft und Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9-33.
- Birkhölzer**, Karl/Kramer, Ludwig (2004): Grundstrukturen und Erfolgsbedingungen innovativer Arbeits- und Unternehmensformen in Sozialen Unternehmungen. In: Birkhölzer, Karl/Kistler, Ernst/Mutz, Gerd: Der Dritte Sektor. Partner für Wissenschaft und Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 99-173.
- Bourdieu**, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Reinhard, Kreckel (Hrsg.): »Soziale Ungleichheiten«. Soziale Welt Sonderband 2. Göttingen: Schwartz, S. 183-198.
- Bower**, Gordon H./Hilgard, Ernest .R (1983): Theorien des Lernens. Band 2. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Braun**, Sebastian (2002): Begriffsbestimmung, Dimension und Differenzierungskriterien von bürgerschaftlichem Engagement. In: Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag (Hrsg.): Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft. Opladen: Leske + Budrich, S. 55-71.
- Bundesanstalt für Statistik Österreich** (2008): Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz** (2014): Österreichischer Freiwilligenpass. Nachweis über freiwillige Tätigkeiten. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Colley**, Helen/Hodkinson, Phil/Malcolm, Janice (2002): Non-formal learning: mapping the conceptual terrain. A Consultation Report. Leeds: University of Leeds Lifelong Learning Institute. In: http://www.infed.org/archives/e-texts/colley_informal_learning.htm [12.3.2015].
- Colley**, Helen/Hodkinson, Phil/Malcolm, Janice (2003): Informality and formality in learning: a report for the Learning. In: <https://kar.kent.ac.uk/4647/3/Informality%20and%20Formality%20in%20Learning.pdf> [11.6.2015].
- Dohmen**, Günther (2001): Das informelle Lernen. Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung. In:

http://www.werkstatt-frankfurt.de/fileadmin/Frankfurter_Weg/Fachtagung/BMBF_Das_informelle_Lernen.pdf [25.6.2015].

- Duden Etymologie** (1997): Herkunftswörterbuch der deutschen Sprache. 2., völlig neu bearbeitete Auflage. Mannheim: Dudenverlag.
- Düx, Wiebken** (2006): „Aber so richtig für das Leben lernt man eher bei der freiwilligen Arbeit“. Zum Kompetenzgewinn Jugendlicher im freiwilligen Engagement. In: Rauschenbach, Thomas/Düx, Wiebken/Sass, Erich (Hrsg.): Informelles Lernen im Jugendalter. Vernachlässigte Dimension der Bildungsdebatte. Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 205-240.
- Düx, Wiebken/Prein, Gerald/Sass, Erich/Tully, Claus J.** (2009): Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. 2. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Düx, Wiebken/Sass, Erich** (2005): Lernen in informellen Kontexten. Lernpotenziale in Settings des freiwilligen Engagements. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Jg. 8, H. 3, S. 394-411.
- Düx, Wiebken/Sass, Erich** (2008). Lernen im freiwilligen Engagement – Ein Prozess der Kapitalakkumulation. In: Lindner, Werner (2008): Kinder- und Jugendarbeit wirkt. Aktuelle und ausgewählte Evaluationsergebnisse der Kinder und Jugendarbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 199-211.
- Enquete-Kommission** (2002): Bericht der Enquete- Kommission. „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. In: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/089/1408900.pdf> [11.9.2014].
- Erlinghagen, Marcel/Hank, Karsten** (2011): Bürgerschaftliches Engagement im internationalen Vergleich. In: Olk, Thomas/Hartnuß, Birger (Hrsg.): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 733- 757.
- Erpenbeck, John/von Rosenstiel, Lutz** (2003): Einführung. In: Erpenbeck, John/von Rosenstiel, Lutz (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart: Schäffer-Poeschl, S. XVII-XLVI.
- Ersch, Johann Samuel/Gruber, Johann Gottfried**: Allgemeine Encyclopädie der Wissenschaften und Künste in alphabetischer Folge (1838). In: http://books.google.at/books?id=FUNYAAAAYAAJ&pg=PA426&lpg=PA426&dq=Allgemeinen+Encyclop%C3%A4die+der+Wissenschaften+und+K%C3%BCnste++Ehrenamt&source=bl&ots=N15jUtiqBX&sig=UID4FUEA09D1GW-04rT7zPKLS0M&hl=de&sa=X&ei=qfB-VLnOBcnnygO_5IJY&ved=0CC0Q6AEwAw#v=onepage&q=Allgemeinen%20Encyclop%C3%A4die%20der%20Wissenschaften%20und%20K%C3%BCnste%20Ehrenamt&f=false [17.12.2014].
- EU-Bürgerschaftsportal**: Homepage. In: http://ec.europa.eu/citizenship/european-year-of-volunteering/index_de.htm [3.12.2014].
- Europäische Kommission** (2001): Grünbuch. Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen. In: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=DE> [10.12.2014].
- Evers, Adalbert** (2002): Verschiedene Konzeptualisierung von Engagement. Ihre Bedeutung für Analyse und Politik. In: Kistler, Ernst/Noll, Heinz-Herbert/Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte. 2., unveränderte Auflage. Berlin: edition sigma, S. 53-65.
- Fladerer, Willibald** (2004): „Die Vinzenzgemeinschaft für Österreich in Eggenberg“ mit dem Schwerpunkt „Vinzidorf“. Diplomarbeit. Graz: Karl-Franzens Universität.
- FreiwG (Freiwilligengesetz)**. In: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/Bundesnormen/20007753/%20FreiwG%2c%20Fassung%20v>

om%2002.01.2015.pdf [2.1.2015].

- Geiss, Sabine** (2008): Freiwilliges Engagement und Lernen. Ergebnisse der Freiwilligensurveys der Bundesregierung. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, Jg. 2008, H. 2, S. 26-30.
- Gensicke, Thomas** (2011): Freiwilligensurvey. In: Olk, Thomas/Hartnuß, Birger (Hrsg.): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 691-704.
- Gudjons, Herbert** (2008): Pädagogisches Grundwissen. 10., aktualisierte Auflage. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.
- Hacket, Anne/Mutz, Gerd** (2002): Empirische Befunde zum bürgerschaftlichen Engagement. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 9, S. 39-46.
- Hammerschmidt, Peter/Tennstedt, Florian** (2012): Der Weg zur Sozialarbeit: Von der Armenpflege bis zur Konstituierung des Wohlfahrtsstaates in der Weimarer Republik. In: Thole Werner (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 73-86.
- Hansen, Stefan** (2008): Lernen durch freiwilliges Engagement. Eine empirische Studie zu Lernprozessen in Vereinen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hauptrat der Vinzenzgemeinschaften Österreich:** Homepage. In: <http://www.vinzenzgemeinschaften-hauptrat.at> [11.2.2015].
- Heimgartner, Arno** (2004): Ehrenamtliche bzw. freiwillige Arbeit in Einrichtungen Sozialer Arbeit. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Heimgartner, Arno** (2009): Komponenten einer prospektiven Entwicklung der Sozialen Arbeit. Wien: Lit Verlag.
- Heimgartner, Arno/Anastasiadis, Maria** (2011): Entwicklungen und Problemfelder im freiwilligen Engagement. In: Anastasiadis, Maria/Heimgartner, Arno/Kittl-Satran, Helga/Wrentschur, Michael (Hrsg.): Sozialpädagogisches Wirken. Wien: Lit Verlag, S. 185-197.
- Heinze, Rolf G./Olk, Thomas** (2002): Vom Ehrenamt zum bürgerschaftlichen Engagement. Trends des begrifflichen und gesellschaftlichen Strukturwandels. In: Kistler, Ernst/Noll, Heinz-Herbert/Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte. 2., unveränderte Auflage. Berlin: edition sigma, S. 77-99.
- Hoorn, Alexandra/Rindt Susanne/Stampfl, Tina** (2010): Leitfaden zur Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst. Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“. In: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Freiwilligendienste/Pdf-Anlagen/leitfaden-kompetenzbilanz,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> [25.2.2015].
- Horch, Heinz Dieter** (1985): Personalisierung und Ambivalenz. Strukturbesonderheiten freiwilliger Vereinigungen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 37, S. 257-276.
- Horch, Heinz-Dieter** (1983): Strukturbesonderheiten freiwilliger Vereinigungen. Analyse und Untersuchung einer alternativen Form menschlichen Zusammenlebens. Frankfurt/New York: (Campus Verlag).
- Hübner, Astrid** (2010): Freiwilliges Engagement als Lern- und Entwicklungsraum. Eine qualitative empirische Studie im Feld der Standranderholungsmaßnahmen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- IBAK** (Projekt „Identifizierung, Bewertung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen“): Homepage. In: <http://www.competences.info/ibak/cms/website.php> [18.6.2015].
- Institut für empirische Sozialforschung** (2013): Freiwilliges Engagement in Österreich. Bundesweite Bevölkerungsbefragung 2012. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Institute for Volunteering Research** (2006): Assessing Voluntary Experiences: A portfolio of skills learned through volunteering. In: <http://www.ivr.org.uk/images/stories/Institute-of-Volunteering-Research/Migrated-Resources/Documents>

/A/Assessing_Voluntary_Experiences_Sept_06.pdf [25. 2. 2015].

- International Confederation of the Society of Saint Vincent de Paul** (2015): Report of the Main Activities/Events in the year 2014 to the Holy See. In:
<http://en.ssvpglobal.org/content/download/961/11740/file/AnnualCGIRreport2014.pdf> [24.9.2015].
- International Confederation of the Society of Saint Vincent de Paul (2003)**: «The Conference». In:
<http://en.ssvpglobal.org/content/download/657/7315/file/Conference%20English.pdf> [11.2.2015].
- International Labour Organization** (2011): Manual on the measurement of volunteer work. In:
https://censimentoindustriaeservizi.istat.it/rete/fileadmin/documenti/materiali_di_approfondimento/measurment_of_volunteer_work.pdf [4.12.2014].
- KAB Süddeutschlands/Deutsches Jugendinstitut** (2000): Kompetenzbilanz. Ein Instrument zur Selbsteinschätzung und beruflichen Entwicklung für berufstätige Mütter und Väter, an Weiterbildung Interessierte, Berufsrückkehrer/innen. In: http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/33_633komp.pdf [4.8.2015].
- Klein**, Ansgar (2011): Zivilgesellschaft/Bürgergesellschaft. In: Olk, Thomas/Birger, Hartnuß (Hrsg.): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 29-40.
- Kocka**, Jürgen (2002): Das Bürgertum als Träger von Zivilgesellschaft – Traditionslinien, Entwicklungen und Perspektiven. In: Enquete Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag (Hrsg.): Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft. Opladen: Leske + Budrich, S. 15-22.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften** (2001): Mitteilung der Kommission. Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. In:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF> [13.2.2015]
- Künemund**, Harald/Schupp, Jürgen (2007): Konjunkturen des Ehrenamts – Diskurse und Empirie. In:
http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.57364.de/diw_sp0022.pdf [30.9.2014].
- Künemund**, Harald/Schupp, Jürgen (2008): Konjunkturen des Ehrenamts – Diskurse und Empirie. In: Erlinghagen, Marcel/Hank, Karsten (Hrsg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 145- 163.
- Liebig**, Rainer/Rauschenbach, Thomas (2010): Die engagementspolitische Rolle von Akteuren des Dritten Sektors. In: Olk, Thomas/Ansgar, Klein/Birgit Hartnuß (Hrsg.): Engagementpolitik. Die Entwicklung der Zivilgesellschaft als politische Aufgabe. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 260-281.
- Meyer**, Michael/More-Hollerweger, Eva/Heimgartner, Arno/Mackerle-Bixa, Stefanie (2009): Gesellschaftliche Bedeutung von freiwilligem Engagement im internationalen Diskurs. In: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, S. 18-29.
- More-Hollerweger**, Eva/Sprajcer, Selma (2009): Strukturen des Freiwilligensektors. In: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, S. 30-48.
- More-Hollerweger**, Eva/Sprajcer, Selma/Eder, Eva Maria (2009): Einführung – Definition und Abgrenzung von Freiwilligenarbeit. In: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, S. 1-17.
- Mutz**, Gerd (2011): Bürgerschaftliches Engagement. Zivilgesellschaftlicher Aufbruch oder Instrumentalisierung? In: Sozial Extra, Jg. 35, H. 1-2, S. 41-44.
- Neumayer**, Michaela/More-Hollerweger, Eva (2009): Freiwilliges Engagement und Gender. In: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, S. 90-103.

- Olk, Thomas** (2011): Qualitative Forschung. In: Olk, Thomas/Birger, Hartnuß (Hrsg.): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 705-718.
- Olk, Thomas/Birger, Hartnuß** (2011): Bürgerschaftliches Engagement. In: Olk, Thomas/Birger, Hartnuß (Hrsg.): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 145-161.
- Overwien, Bernd** (2005): Stichwort: Informelles Lernen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Jg. 8, H. 3, S. 339-355.
- Overwien, Bernd** (2008): Informelles Lernen. In: Coelen, Otto (Hrsg.): Grundbegriffe Ganztagsbildung: Das Handbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 128- 136.
- Pierrard, Pierre/De Tarrazi, Amin A.** (1997): Ozanam. Ein Laie und Heiliger für unsere Zeit. Straßburg: Ed. du Signe.
- Public Opinion** (2005): Qualifikationsgewinn durch Freiwilligenarbeit. Befragung österreichischer Unternehmen im Oktober 2005. In: <http://www.ehrenamtsbibliothek.de/literatur/147.pdf> [5.3.2015].
- Public Opinion** (2014): Lage und Perspektiven von freiwilligem Engagement aus der Sicht österreichischer Freiwilligenorganisationen. Bericht der Onlinebefragung. In: http://www.public-opinion.at/wordpress/wp-content/2014/09/bericht-onlinebefragung-zum-thema-freiwilligenarbeit-in-osterreich_langfassung.pdf [5.3.2015].
- Public Opinion** (2015): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich. 2. Freiwilligenbericht. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Raithel, Jürgen/Dollinger, Bernd/Hörmann, Georg** (2009): Einführung Pädagogik. Begriffe, Strömungen, Klassiker, Fachrichtungen. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rameder, Paul/More-Hollerweger, Eva** (2009): Beteiligung am freiwilligen Engagement in Österreich. In: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, S. 49-73.
- Rauschenbach, Thomas** (2002): „Ehrenamt“ – eine Bekannte mit (zu) vielen Unbekannten. Randnotizen zu den Defiziten der Ehrenamtsforschung. In: Kistler, Ernst/Noll, Heinz-Herbert/Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte. 2., unveränderte Auflage. Berlin: edition sigma, S. 67-76.
- Roscher, Nadja** (2014): Jugendarbeit beim Roten Kreuz. Erfassung der Kompetenzen von Jugendlichen bei der Rotkreuzjugend. Masterarbeit. Graz: Karl- Franzens- Universität.
- Rudolph, Brigitte** (2004): Neue Kooperationsbeziehungen zwischen dem Dritten und dem Ersten Sektor – Wege zu nachhaltigen zivilgesellschaftlichen Partnerschaften? In: Birkhölzer, Karl/Kistler, Ernst/Mutz, Gerd (2004): Der Dritte Sektor. Partner für Wissenschaft und Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 35- 97.
- Sartori, Mona** (2011): Kompetenzerwerb im Ehrenamt der verbandlichen Jugendarbeit. Masterarbeit. Graz: Karl-Franzens-Universität .
- Schellander, Martina/Jantsch Ulrich Klaus:** Armendienst ist Gottesdienst. Identität und Ziele der Vinzenzgemeinschaften in Österreich im Lichte der Beweggründe und Erfahrungen ihrer ehrenamtlichen Mitglieder. Diplomarbeit. Graz: Karl-Franzens-Universität.
- Schneider, Ulrike/Badelt, Christoph/Hagleitner, Joachim** (2007): Der Nonprofit Sektor in Österreich. In.: Badelt, Christoph/Meyer, Michael/Simsa, Ruth (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit Organisationen. Strukturen und Management. 4., überarbeitete Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 55-80.
- Schüll, Peter** (2004): Motive Ehrenamtlicher. Eine soziologische Studie zum freiwilligen Engagement in ausgewählten Ehrenamtsbereichen. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag Berlin.
- Siller, Regine** (2008) Freiwilligenarbeit in den Einrichtungen der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg in Graz. Eine empirische Untersuchung zu den Beweggründen der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen. Diplomarbeit. Graz:

Karl-Franzens Universität.

- Simsa, Ruth/Schober Doris** (2012): Nonprofit Organisationen in Österreich. In: <http://www.gemeinnuetzig.at/images/doku/oesterreichischnposektor.pdf> [3.1.2015].
- Stadt Graz**: Homepage. In: <http://www.graz.at/cms/ziel/6184011/DE/> [16.1.2014].
- Stricker, Michael** (2011): Ehrenamt. In: Olk, Thomas/Hartnuß, Birger (Hrsg.): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 145-162.
- Südtiroler Vinzenzgemeinschaften**: Homepage. In: <http://www.rolbox.it/vinzenzgemeinschaft.suedtirol> [24.9.2015].
- TNS Infratest Sozialforschung** (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004-2009. Berlin: Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- VerG 2002 (Vereinsgesetz 2002)**. In <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20001917> [11.2.2015].
- Vinzenzgemeinschaft Eggenberg** (2009): Statuten der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg – VinziWerke. In: http://www.vinzi.at/_pdf/51caf1cfcc306.pdf [10.2.2015].
- Vinzenzgemeinschaft Eggenberg** (a): Homepage. In: <http://www.vinzi.at> [10.2.2015].
- Vinzenzgemeinschaft Eggenberg** (b): Armendienst ist Gottesdienst. Die VinziWerke der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg [Internes Dokument].
- Vinzenzgemeinschaften in Kärnten**: Homepage. In: <http://www.vinzenzgemeinschaften-kaernten.at> [24.9.2015].
- Vinzenzgemeinschaften in Tirol**: Homepage. In: <http://www.vinzenzgemeinschaften-tirol.at> [24.9.2015].
- Vinzenzgemeinschaften in Wien**: Homepage. In: <http://www.vinzenzgemeinschafteninwien.at> [24.9.2015].
- Wittwer, Wolfgang** (2003): „Lern für die Zeit, werd tüchtig fürs Haus. Gewappnet ins Leben trittst du hinaus“ – Förderung der Nachhaltigkeit informellen Lernens durch individuelle Kompetenzentwicklung. In: Wittwer, Wolfgang/ Kirchhof, Steffen (Hrsg.): Informelles Lernen und Weiterbildung. Neue Wege der Kompetenzentwicklung. Köln: Luchterhand Verlag, S. 13- 42.
- Wolf, André Christian/Zimmer, Annette** (2012): Lokale Engagementförderung. Kritik und Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Zentralrat der Vinzenzgemeinschaften der Steiermark** (a): Homepage. In: <http://www.vinzenzgemeinschaft-steiermark.at> [11.2.2015].
- Zentralrat der Vinzenzgemeinschaften der Steiermark** (b): Vinzenzgemeinschaften Steiermark. In: http://www.vinzenzgemeinschaft-steiermark.at/images/PDF/Vinzenzgem-Stmk-Flyer_A4.pdf [24.9.2015].
- Zimmer, Annette** (2007): Vom Ehrenamt zum Bürgerschaftlichen Engagement. Einführung in den Stand der Debatte. In: Schwalb, Lilian/Walk Heike (Hrsg.): Local Governance – mehr Transparenz und Bürgernähe? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 95-198.
- Zimmer, Annette/Priller, Eckhard** (2007): Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse der Dritte-Sektor-Forschung. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Zürcher, Reinhard** (2007): Informelles Lernen und der Erwerb von Kompetenzen. Theoretische, didaktische und politische Aspekte. Wien: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.

7. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: US-amerikanische Leitideen für Kooperationsbeziehungen	57
Abbildung 2: Freiwilliges Engagement und seine Überschneidungen mit verschiedenen gesellschaftstheoretischen Konzepten	59
Abbildung 3: Beteiligungsquote im Zeitvergleich	65
Abbildung 4: Formelle Freiwilligenarbeit nach Bereichen: Vergleich 2012-2006	66
Abbildung 5: Beteiligungsquote nach Alter und Geschlecht	67
Abbildung 6: Struktur der formellen Freiwilligenarbeit nach Geschlecht	68
Abbildung 7: Beteiligungsquote nach Bildung	69
Abbildung 8: Beteiligungsstruktur nach Bildungsgrad	70
Abbildung 9: Beteiligungsquote nach Tätigkeit.....	70
Abbildung 10: Beteiligungsquote nach Berufsgruppen	71
Abbildung 11: Beteiligungsquote nach Haushaltseinkommen.....	72
Abbildung 12: Zeitaufwendung in Tagen für formelle Freiwilligenarbeit.....	73
Abbildung 13: Stundenausmaß in den letzten 7 Tagen	74
Abbildung 14: Regelmäßigkeit der formellen Freiwilligenarbeit	75
Abbildung 15: Gründe und Motive im Zeitvergleich.....	76
Abbildung 16: Anforderungen an die Tätigkeit von Freiwilligen.....	91
Abbildung 17: Organisatorische Einbindung der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg	112
Abbildung 18: Informationsmedium des Erstkontaktes mit den VinziWerken.....	119
Abbildung 19: Mehrfachengagement innerhalb der VinziWerke	122
Abbildung 20: Mehrfachengagement außerhalb der VinziWerke.....	122
Abbildung 21:Tätigkeiten der freiwilligen Engagierten der VinziWerke	124
Abbildung 22: Professionalitätsgrad des freiwilligen Engagements in den VinziWerken.....	125
Abbildung 23: Materielle und immaterielle Vergütungen	127
Abbildung 24: Verursachung von Kosten durch das freiwillige Engagement	127
Abbildung 25: Motivlagen der freiwillig Engagierten	129
Abbildung 26: AdressatInnen des freiwilligen Engagements	130
Abbildung 27: Beteiligungsstruktur nach Alter im Vergleich.....	134
Abbildung 28: Höchster Bildungsabschluss	135
Abbildung 29: Tätigkeit und berufliche Position	136
Abbildung 30: Familienstand.....	137
Abbildung 31: Dauer des freiwilligen Engagements	138
Abbildung 32: Zeitliche Intensität des freiwilligen Engagements in Tagen/Jahr.....	139
Abbildung 33: Zeitliche Intensität des freiwilligen Engagements in Stunden/Monat.....	139
Abbildung 34: Anforderungen an die freiwillig Engagierten.....	140
Abbildung 35: Selbsteinschätzung des Kompetenzerwerbs.....	143
Abbildung 36: Kompetenztransfer	144
Abbildung 37: Bereitschaft zur Fortbildung in den letzten drei Jahren.....	145
Abbildung 38: Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen	146

8. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Die Diskursebene des Begriffs "Engagement"	22
Tabelle 2: Dimensionen des Phänomens „Ehrenamt“	24
Tabelle 3: Die mehrdimensionale Struktur der ausgewählten Engagementbegriffe I	47
Tabelle 4: Die mehrdimensionale Struktur der ausgewählten Engagementbegriffe II.....	48
Tabelle 5: Schema erworbener Kompetenzen bei Jugendlichen durch freiwilliges Engagement	105
Tabelle 6: Darstellung der Stichprobe.....	115
Tabelle 7: Aktivitätsgrad der freiwillig Engagierten.....	120
Tabelle 8: Organisatorische Anbindung der freiwillig Engagierten der VinziWerke	121
Tabelle 9: Beteiligungsstruktur	132
Tabelle 10: Mittelwerte der Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenzen	142

9. Anhang

Fragebogen

Umfrage zum freiwilligen Engagement und zu Lernprozessen in den VinziWerken Eggenberg

Sehr geehrte MitarbeiterInnen der VinziWerke Eggenberg!

Ich untersuche im Rahmen meiner Masterarbeit freiwilliges bzw. ehrenamtliches Engagement in den VinziWerken Eggenberg sowie Lernprozesse, die mit dem Engagement verbunden sind.

Die Daten werden völlig anonym erhoben, das heißt, die getätigten Antworten können nicht mit einer einzelnen Person in Verbindung gebracht werden. Überdies werden die erhobenen Daten nicht an Dritte weitergegeben.

Die Umfrage wird ca. 35 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen.

Vielen Dank für die Teilnahme!

Informationen über freiwilliges Engagement [INFO]

1. Wie wurden Sie darauf aufmerksam gemacht, dass die Möglichkeit für ein ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement in den VinziWerken Eggenberg besteht? (Mehrfachnennungen möglich)

- Zeitung, TV, Radio
- Freiwilligenmesse, Infoveranstaltungen
- Social Media (Facebook, Twitter u. ä.)
- Homepage der VinziWerke Eggenberg
- Freunde, Familie, Bekannte
- Ausbildungsstätte, Schule, Studium
- Durch hauptamtliche MitarbeiterInnen
- Durch ehrenamtliche MitarbeiterInnen
- Durch eine Predigt, das Pfarrblatt oder eine Vereinszeitung
- Sonstiges

Aktivitätsgrad [AG]

2. Wie lässt sich Ihr freiwilliges Engagement am besten beschreiben?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Als passives, förderndes Engagement, welches überwiegend auf finanzieller oder ideeller Unterstützung beruht.
- Als aktives Engagement, welches überwiegend auf dem zur Verfügung stellen von Zeit beruht.
- Mein Engagement setzt sich gleichermaßen aus aktiven und passiven, fördernden Elementen zusammen.

Organisatorische Anbindung [ORGA]

3. In welcher Beziehung stehen Sie zu den VinziWerken Eggenberg oder zu einem der zugehörigen Vereine?
(Mehrfachnennungen möglich)

- Ich engagiere mich ohne organisatorische Anbindung freiwillig in den VinziWerken Eggenberg oder in einem der zugehörigen Vereine.
- Ich bin Vereinsmitglied in den VinziWerken Eggenberg oder in einem der zugehörigen Vereine.
- Ich übe eine formell gewählte Funktion in den VinziWerken Eggenberg oder in einem der zugehörigen Vereine aus.
- Ich stehe in einem Dienstverhältnis mit den VinziWerken Eggenberg oder zu einem der zugehörigen Vereine.
- Ich leiste meinen Zivildienst in den VinziWerken Eggenberg oder in einem der zugehörigen Vereine ab.
- Ich absolviere ein Praktikum in den VinziWerken Eggenberg oder in einem der zugehörigen Vereine.
- Sonstige Beziehungen :

Mehrfachengagement [MFE]

4. Engagieren Sie sich noch außerhalb der VinziWerke Eggenberg freiwillig?

- Nein
- Ja, in einer weiteren Organisation
- Ja, in zwei weiteren Organisationen
- Ja, in drei oder mehr Organisationen

5. Engagieren Sie sich in mehreren verschiedenen Organisationen innerhalb der VinziWerke Eggenberg?

- Nein
- Ja, in einer weiteren Organisation
- Ja, in zwei weiteren Organisationen
- Ja, in drei oder mehr Organisationen

Tätigkeiten [TÄT]

6. Üben Sie betreuende Tätigkeiten in Ihrem freiwilligen Engagement aus?

	Ja	Teilweise	Nein
Einkäufe und Besorgungen für die KlientInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kochdienste für KlientInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haushaltsführungen für die KlientInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Körperpflege der KlientInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Üben Sie administrative Tätigkeiten in Ihrem freiwilligen Engagement aus?

	Ja	Teilweise	Nein
Sekretariatsdienste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gremienarbeit und Arbeit in Ausschüssen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fundraising	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Allgemeine Organisationsarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalwesen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Üben Sie infrastrukturelle Tätigkeiten in Ihrem freiwilligen Engagement aus?

	Ja	Teilweise	Nein
Fahrdienste, Transportleistungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Handwerkliche Tätigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haushälterische Tätigkeiten für MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Putzdienste für die Einrichtung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Üben Sie kommunikative Tätigkeiten in Ihrem freiwilligen Engagement aus?

	Ja	Teilweise	Nein
Arbeit mit Angehörigen der KlientInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Begleitung und Vertretung der KlientInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gespräche mit KlientInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hausbesuche bei KlientInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leiten und Gestalten von Klientengruppen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Üben Sie noch weitere Tätigkeiten in Ihrem freiwilligen Engagement aus?

Vorstandstätigkeiten [VTÄT]

11. Üben Sie Gremiumstätigkeiten in Ihrer formell gewählten Funktion aus?

	Ja	teilweise	Nein
Teilnahme an Sitzungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leitung von Sitzungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schriftführung, Protokolle anfertigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besprechungen abhalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Üben Sie Bürotätigkeiten in Ihrer formell gewählten Funktion aus?

	Ja	teilweise	Nein
Korrespondenz führen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aussendungen vornehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Redaktion der Vereinszeitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Üben Sie Planungstätigkeiten in Ihrer formell gewählten Funktion aus?

	Ja	teilweise	Nein
Planung von Zielen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmenbedingungen gestalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Controlling der Arbeitsprozesse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Verrichten Sie Personalarbeit in Ihrer formell gewählten Funktion?

	Ja	teilweise	Nein
Gespräche mit MitarbeiterInnen führen bzw. diese betreuen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
MitarbeiterInnen motivieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mediationstätigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalentscheidungen fällen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beratungstätigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Verrichten Sie Bildungsarbeit in Ihrer formell gewählten Funktion?

	Ja	teilweise	Nein
Organisation von Weiterbildungen und Vorträgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bewusstseinsbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informationsmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Verrichten Sie finanzbezogene Tätigkeiten in Ihrer formell gewählten Funktion?

	Ja	teilweise	Nein
Überwachung der Finanzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kassaführung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Buchhaltung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fundraising	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Verrichten Sie Öffentlichkeitsarbeit in Ihrer formell gewählten Funktion?

	Ja	teilweise	Nein
Repräsentation der Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontakte zu öffentlichen Stellen knüpfen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Politische Meinungsbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vernetzung mit anderen Organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anwerben von Vereinsmitgliedern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Üben Sie noch weitere Vorstandstätigkeiten aus?

Professionalitätsgrad [ProfG]

19. Ist für ihre Tätigkeit, die Sie im Rahmen Ihres freiwilligen Engagements hauptsächlich ausüben, eine Ausbildung notwendig?

- Eine Ausbildung ist nicht notwendig.
- Eine Ausbildung ist notwendig.
- Eine Ausbildung ist von Vorteil.

20. Welche Ausbildung ist notwendig?

- Pflichtschulabschluss
- Lehre/Berufsbildende mittlere Schule
- Abschluss einer berufsbildenden oder allgemeinbildenden höheren Schule
- Abschluss einer postsekundären bzw. tertiären Ausbildung
- Andere

21. Welche Ausbildung ist von Vorteil?

- Pflichtschulabschluss
- Lehre/Berufsbildende mittlere Schule
- Abschluss einer berufsbildenden oder allgemeinbildenden höheren Schule
- Abschluss einer postsekundären/tertiären Ausbildung
- Andere:

Vergütung [VERG]

22. Entstehen Ihnen durch ihr freiwilliges Engagement Kosten?

- Ja
- Nein

Dazu zählen beispielsweise Fahrtkosten, Spesen, Kosten für Arbeitskleidung, etc.

23. Wie hoch sind Ihre monatlichen Kosten?

24. Erhalten Sie eine Aufwandsentschädigung für die entstandenen Kosten?

- Nein
- Es werden sämtliche Kosten ersetzt.
- Die Kosten werden teilweise ersetzt.
- Die Kosten werden zu einem geringen Teil ersetzt.

25. Erhalten Sie sonstige materielle oder immaterielle Vergütungen?

	Nein	Ja
Monetäre Pauschalierungen für die aufgewendete Zeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Freie oder verbilligte Mahlzeiten am Ort der Leistungserbringung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, Supervision, Mediation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Versicherungsleistungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dankes-Essen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausflüge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Wie hoch fallen diese monetären Pauschalierungen aus?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

27. Erhalten Sie noch weitere materielle und immaterielle Vergütungen?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Zeitliches Ausmaß [ZA]

28. Wie lange sind Sie schon in den VinziWerken Eggenberg oder in einem der zugehörigen Vereine freiwillig tätig?

- weniger als ein 1/2 Jahr 1/2
- Jahr bis 1 Jahr
- 1 bis 2 Jahre
- 2 bis 5 Jahre
- 5 bis 10 Jahre
- mehr als 10 Jahre

29. Wieviel Stunden wenden Sie durchschnittlich im Monat für das freiwillige Engagement in den VinziWerken Eggenberg auf?

- weniger als 1 Stunde
- 1-2 Stunden
- 3-5 Stunden
- 6-10 Stunden
- 11-20 Stunden
- 21-30 Stunden Mehr als 30 Stunden

30. An wie vielen Tagen in den letzten 12 Monaten haben Sie sich in den VinziWerken Eggenberg engagiert?

- nie
- 1 bis 10 Tage
- 11 bis 30 Tage
- 31 bis 60
- Tage
- mehr als
- 60 Tage

Motive [MOT]

31. Üben Sie Ihr freiwilliges Engagement aufgrund praktischer Motive aus?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
Ich engagiere mich freiwillig, weil ich hoffe, dass mir die Tätigkeit hilft, eine bezahlte Arbeit im Bereich der sozialen Arbeit zu finden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich engagiere mich freiwillig, weil es meine Lebenserfahrung erweitert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich engagiere mich freiwillig, weil es mir die Möglichkeit bietet, etwas zu lernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich engagiere mich freiwillig, weil es mir im Beruf weiterhilft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich engagiere mich freiwillig, weil ich so meine Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Üben Sie Ihr freiwilliges Engagement aus, um eigene psycho-soziale Bedürfnislagen zu befriedigen?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
Ich engagiere mich freiwillig, weil es für mich eine sinnvolle Aktivität ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich engagiere mich freiwillig, weil ich aktiv bleiben bzw. mein Leben aktiv gestalten will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich engagiere mich freiwillig, weil ich neue Menschen kennen lernen will und soziale Kontakte knüpfen möchte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich engagiere mich freiwillig, weil es mir gesellschaftliche Anerkennung bringt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Üben Sie Ihr freiwilliges Engagement aus, um Andere zu unterstützen?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
Ich engagiere mich freiwillig, weil ich Menschen in Not helfen bzw. soziale Missstände ausräumen will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich engagiere mich freiwillig, weil ich überzeugt bin, dass die Vinzenzgemeinschaft eine wichtige Arbeit leistet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich engagiere mich freiwillig, weil ich etwas Nützliches zum Gemeinwohl beitragen will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich engagiere mich freiwillig, weil ich anderen helfen will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich engagiere mich freiwillig, weil ich mich für eine wichtige Sache engagieren will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. Üben Sie Ihr freiwilliges Engagement aus religiösen Motiven aus?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
Ich engagiere mich freiwillig, weil es Teil meiner religiösen Lebenspraxis ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich engagiere mich freiwillig, weil ich es als religiöser Mensch als Pflicht ansehe dies zu tun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

AdressatIn des Engagements [AdE]

35. Wem kommt Ihr Engagement zugute?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
Der Organisation, in der ich tätig bin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unserer Gesellschaft/ unserem Staat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der ganzen Menschheit/ unserer Zivilisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der nächsten Generation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den Menschen, denen ich durch mein Engagement helfe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir selbst, weil der gemeinnützige Dienst immer auch Hilfe für einen selbst ist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anforderungen an die Engagierten [ANF]

36. Stellt die Tätigkeit, die Sie im Rahmen Ihres freiwilligen Engagements hauptsächlich ausüben, Anforderungen an Sie?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	gar nicht	etwas	ziemlich	stark
Verantwortungsbewusstsein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mit Menschen umgehen können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisationstalent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Belastbarkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öffentlich auftreten können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachwissen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führungsqualitäten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbstlosigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mutig sein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Handwerkliches, technisches Geschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mit Behörden gut umgehen können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hohe Einsatzbereitschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ideenreichtum, Kreativität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gutes Zeitmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

37. Sehen Sie sich noch vor weiteren Anforderungen gestellt?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

38. Fühlen Sie sich den Anforderungen gewachsen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ich fühle mich meistens unterfordert.
- Ich fühle mich manchmal unterfordert.
- Ich fühle mich den Anforderungen gewachsen.
- Ich fühle mich manchmal überfordert.
- Ich fühle mich meistens überfordert.

Kompetenzerwerb [KOMP]

39. Bitte beantworten Sie folgende Fragen zu Ihrer Teamfähigkeit:

	Das kann ich...					Diese Kompetenz wurden im freiwilligen Engagement...		
	sehr gut (1)	(2)	(3)	(4)	ungenügend (5)	neu erworben	weiterentwickelt	nicht beeinflusst
Ich kann mit anderen Menschen zusammen arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich auf unterschiedliche Menschen einstellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann etwas gemeinsam mit anderen planen und mich zur Verteilung der Aufgaben mit ihnen absprechen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich füge mich leicht in eine Gruppe ein und nehme auf andere Rücksicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich springe für andere ein und unterstütze sie bei Problemen oder beim Lösen ihrer Aufgaben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40. Bitte beantworten Sie folgende Fragen zu Ihrer Organisationfähigkeit.

	Das kann ich...					Diese Kompetenz wurden im freiwilligen Engagement...		
	sehr gut (1)	(2)	(3)	(4)	ungenügend (5)	neu erworben	weiterentwickelt	nicht beeinflusst
Ich kann Aufgabenstellungen in einzelne, überschaubare Schritte gliedern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann erkennen, was das Wesentliche an einer Aufgabe ist und kann entscheiden, was als nächstes getan werden muss.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn sich die Situation verändert oder ich neue Informationen bekomme, kann ich mich darauf einstellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann längerfristig planen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann gefundene Lösungen auch umsetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41. Bitte beantworten Sie folgende Fragen zu Ihrer Fähigkeit Verantwortung zu übernehmen:

	Das kann ich...					Diese Kompetenz wurden im freiwilligen Engagement...		
	sehr gut (1)	(2)	(3)	(4)	ungenügend (5)	neu erworben	weiterentwickelt	nicht beeinflusst
Ich kann Regeln und Versprechen einhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann die Folgen des eigenen Handelns einschätzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin bereit, für mein Handeln und meine Entscheidungen die Verantwortung zu tragen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann übernommene Aufgaben erledigen und zu Ende führen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

42. Bitte beantworten Sie folgende Fragen zu Ihrer Kritikfähigkeit:

	Das kann ich...					Diese Kompetenz wurden im freiwilligen Engagement...		
	sehr gut (1)	(2)	(3)	(4)	ungenügend (5)	neu erworben	weiterentwickelt	nicht beeinflusst
Ich kann Kritik annehmen, ohne persönlich gekränkt zu sein und sehe ein, wenn ich einen Fehler gemacht habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann Kritik sachlich äußern und achte darauf, dass sie niemanden verletzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe den Mut, auch unangenehme oder problematische Dinge anzusprechen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

43. Bitte beantworten Sie folgende Fragen zu Ihrer Konfliktfähigkeit:

	Das kann ich...					Diese Kompetenz wurden im freiwilligen Engagement...		
	sehr gut				ungenügend	neu erworben	weiterentwickelt	nicht beeinflusst
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
Ich kann erkennen, was einen Konflikt ausmacht und bin bereit, darüber mit den Beteiligten zu sprechen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe den Mut, meine Meinung zu sagen, auch wenn andere sich das nicht trauen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann Kompromisse eingehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann andere beruhigen, schwierige Situationen entschärfen und helfen, einen Streit zu beenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

44. Bitte beantworten Sie folgende Fragen zu Ihrer Leistungsbereitschaft:

	Das kann ich...					Diese Kompetenz wurden im freiwilligen Engagement...		
	sehr gut				ungenügend	neu erworben	weiterentwickelt	nicht beeinflusst
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
Ich kann Aufgaben effizient erledigen und strebe nach möglichst guten Ergebnissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann an einer Aufgabe dran bleiben, auch wenn es schwierig wird und finde Wege, um Hindernisse zu überwinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich sehe, dass etwas getan werden muss, kann ich auch selbstständig nach Lösungen suchen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

45. Bitte beantworten Sie folgende Fragen zu Ihrer Belastungsfähigkeit:

	Das kann ich...					Diese Kompetenz wurden im freiwilligen Engagement...		
	sehr gut (1)	(2)	(3)	(4)	ungenügend (5)	neu erworben	weiterentwickelt	nicht beeinflusst
Ich kann aufmerksam an einer Aufgabe arbeiten, ohne mich ablenken zu lassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich eine längere Zeit lang mit einer Aufgabe beschäftigen, auch wenn dazu ständig wiederkehrende oder unbeliebte Tätigkeiten gehören.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann auch unter schwierigen Bedingungen (z.B. Lärm oder Ärger mit anderen) gut und ruhig arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann unter Zeitdruck ruhig und zügig arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann andere um Hilfe bitten, wenn ich eine schwierige Situation nicht allein bewältigen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

46. Bitte beantworten Sie folgende Fragen zu Ihrer Kommunikationsfähigkeit:

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Das kann ich...					Diese Kompetenz wurden im freiwilligen Engagement...		
	sehr gut (1)	(2)	(3)	(4)	ungenügend (5)	neu erworben	weiterentwickelt	nicht beeinflusst
Ich kann Dinge erklären und Situationen beschreiben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann offen auf andere zugehen sowie ein Gespräch beginnen und aufrechterhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich beteilige mich aktiv an Gesprächen und bringe meine eigene Meinung ein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann andere um Hilfe bitten, wenn ich eine schwierige Situation nicht allein bewältigen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann die Meinungen anderer Menschen respektieren, auch wenn ich eine andere Meinung habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann aufmerksam zuhören.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann andere ausreden lassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

47. Bitte beantworten Sie folgende Fragen zu Ihrer Fähigkeit, selbstständig zu handeln:

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Das kann ich...					Diese Kompetenz wurden im freiwilligen Engagement...		
	sehr gut (1)	(2)	(3)	(4)	ungenügend (5)	neu erworben	weiterentwickelt	nicht beeinflusst
Ich kann eigenständig Aufgaben erledigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann meinen Tagesablauf planen und organisieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mir selbstständig neues Wissen und neue Fähigkeiten aneignen (z.B. durch Lehrbücher, Gebrauchsanweisungen, Internet).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

48. Bitte beantworten Sie folgende Fragen zu Ihrer interkulturellen Kompetenz:

	Das kann ich...					Diese Kompetenzen wurden im freiwilligen Engagement...		
	sehr gut (1)	(2)	(3)	(4)	ungenügend (5)	neu erworben	weiterentwickelt	nicht beeinflusst
Ich kann mit Menschen, die eine andere Herkunft haben als ich, zusammen arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann unterschiedliche soziale und kulturelle Verhaltensweisen erkennen und akzeptieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

49. Bitte beantworten Sie folgende Fragen zu Ihrer Selbstorganisationsfähigkeit:

	Das kann ich...					Diese Kompetenzen wurden im freiwilligen Engagement...		
	sehr gut (1)	(2)	(3)	(4)	ungenügend (5)	neu erworben	weiterentwickelt	nicht beeinflusst
Ich kann für das eigene Leben Ziele entwickeln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann gesetzte Ziele auch verwirklichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mit den eigenen Zielen auch verantwortlich umgehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann für meine Gesundheit sorgen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

50. Bitte beantworten Sie folgende Fragen zu Ihren Führungsfähigkeiten:

	Das kann ich...					Diese Kompetenzen wurden im freiwilligen Engagement...			
	sehr gut				ungenügend	neu			nicht beeinflusst
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	erworben	weiterentwickelt		
Ich kann in einer Diskussion meinen Standpunkt durchsetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ich besitze die Fähigkeit, Aufgaben an andere zu delegieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ich kann andere für gemeinsame Ziele und Aufgaben motivieren und begeistern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ich kann die Wirtschaftlichkeit und Qualität der Arbeitsprozesse kontrollieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ich kann Entscheidungen treffen, unter Berücksichtigung möglicher Folgen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Lerntransfer [Ltrans]

51. Können Sie Ihre Kompetenzen in anderen Situationen bzw. Lebensbereichen einsetzen?

	Nie	manchmal	oft	immerzu
Teamfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisationsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verantwortungsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kritikfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfliktfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leistungsbereitschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Belastungsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbstständigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interkulturelle Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbstorganisationsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führungsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunikationsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Formelles Lernen [FormL]

52. Wie oft haben Sie in den letzten drei Jahren eine Fort- oder Weiterbildung besucht, die im Zusammenhang mit Ihrem freiwilligen Engagement stand und die überwiegend von Ihrer Einsatzstelle oder von den VinziWerken Eggenberg bezahlt worden ist?

- niemals
- einmal
- zweimal
- mehr als dreimal

53. Wie hoch ist die Kostendeckung?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Die Kosten der Fortbildungen wurden zur Gänze bezahlt.
- Die Kosten der Fortbildungen wurden teilweise übernommen.
- Die Kosten der Fortbildungen zu einem kleinen Teil übernommen.

54. Wie oft haben Sie an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen, welches Sie für Ihr freiwilliges Engagement benötigen und Sie weitgehend selbst bezahlt haben?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- niemals
- einmal
- zweimal
- dreimal oder öfter

Zertifizierung [ZERT]

55. Haben Sie schon einmal im Rahmen Ihres freiwilligen Engagements, einen Nachweis erhalten, welcher einen Kompetenzerwerb bestätigt?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

56. Würden Ihnen ein Nachweis über erworbene Kompetenzen bei Ihrer Berufsausübung einen Vorteil bringen?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

57. Würden Sie sich für die Zukunft einen solchen Nachweis über erworbene Kompetenzen wünschen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

Geschlecht [G]

58. Geschlecht:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- weiblich
- männlich

Alter [ALT]

59. Wie alt sind Sie?

- unter 15 Jahre
- 15 - 29 Jahre
- 30 - 39 Jahre
- 40 - 49 Jahre
- 50 - 59 Jahre
- 60 - 69 Jahre
- 70+ Jahre

Familienstand [FAMS]

60. Was ist ihr aktueller Familienstand?

- Single
- In Partnerschaft
- Verheiratet

Bildungsstand [BILS]

61. Bildungsstand:

- (noch) kein
- Abschluss
- Pflichtschule
- Lehre
- Matura/Diplom/Meisterabschluss
- Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss
- Anderer

Erwerbstätigkeit [ERWT]

62. Sind Sie zurzeit erwerbstätig?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

63. Welche Tätigkeit üben Sie hauptsächlich aus bzw. welchen Status haben Sie inne?

- Ich bin SchülerIn/ StudentIn.
- Ich bin in einer Ausbildung bzw. Weiterbildung.
- Ich absolviere eine Lehrausbildung.
- Ich leiste Wehr- oder Zivildienst.
- Ich bin Hausfrau/ Hausmann.
- Ich bin arbeitslos.
- Ich bin Rentner oder Pensionist.
- Sonstiges

64. Welche berufliche Position nehmen Sie in Ihrer Haupterwerbstätigkeit ein?

- Angestellte(r)/
- Arbeiter(in)
- leitende(r)
- Angestellte(r)
- Beamter/ Beamtin im einfachen oder mittleren Dienst
- Beamter/ Beamtin im gehobenen oder höheren Dienst
- Selbstständige(r)
- Lehrling
- Andere:

65. In welchem zeitlichen Ausmaß sind Sie durchschnittlich erwerbstätig?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- weniger als 15 Stunden pro Woche
- 15 bis 30 Stunden pro Woche
- bis 40 Stunden pro Woche
- über 40 Stunden pro Woche

Staatszugehörigkeit [StZ]

66. Welche Staatsbürgerschaft besitzen Sie? (Mehrfachnennungen möglich)

- Ich bin österreichische/r Staatsbürger/StaatsbürgerIn.
- Ich bin StaatsbürgerIn eines Mitgliedstaates der EU.
- Ich bin StaatsbürgerIn eines Staates des EU-Auslands.

Wünsche [W]

67. Haben Sie Wünsche, Anregungen oder Beschwerden, die sich auf Ihr freiwilliges Engagement beziehen?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Vielen Dank für die Mitarbeit!

Wenn Sie Fragen zu der Umfrage oder zu meiner Masterarbeit haben, dann kontaktieren Sie mich: franz.hojas@edu-uni.graz.at

Liste der VinziWerke⁵⁰

	Name	Gründungs- jahr	Beschreibung	Versorgungs- leistung
1	VinziBus Graz	1991	Abendbrot für Obdachlose	70 Pers./täglich
2	VinziNest Graz	1992	Notschlafstelle für männliche Ausländer	78 Pers./täglich
3	VinziDorf Graz	1993	Dauerherberge für männliche Obdachlose	35 Pers./täglich
4	VinziHaus Graz	2000	Anlaufstelle für Hilfesuchende	k.A.
5	VinziBus Salzburg	2000	Abendbrot für Obdachlose	35 Pers./täglich
6	VinziMed Graz	2000	Krankenstube für Bedürftige	5 Pers./täglich
7	VinziTel Graz	2002	Notschlafstelle für InländerInnen	24 Pers./täglich
8	VinziMünz Graz	2002	Einzelwohnungen für Extremfälle	10 Pers./täglich
9	VinziShop Graz	2002	Billige Kleider für jeden	110 Pers./täglich
10	VinziDom	2003	Bildungs- u. Kommunikationszentrum in Hostice	k.A.
11	VinziHelp Graz mit Haus Rosalie	2004	Frauen helfen Frauen	15 Pers./täglich
12	VinziMarkt Graz, Rochelgasse	2004	Lebensmittel für Bedürftige	90 Personen/täglich
13	VinziRast Wien	2004	Notschlafstelle für In-u. AusländerInnen	77 Pers./täglich
14	VinziMarkt Graz, Her-gottwiesgasse	2005	Lebensmittel für Bedürftige	45 Pers./täglich
15	VinziOthton, Hostice, Slowakei	2005	12 Wohnungen für Roma	51 Personen
16	VinziSchutz Graz	2006	Notschlafstelle für Ausländerinnen	25 Pers./täglich
17	VinziMarkt Voitsberg	2006	Lebensmittel für Bedürftige	60 Pers./täglich
18	VinziShop Hostice, Slowakei	2006	Billige Kleider für jeden	2 Arbeitsplätze
19	VinziBett Wien	2006	Notschlafstelle für In- und AusländerInnen	50 Pers./täglich
20	VinziBus Klagenfurt	2007	Abendbrot für Obdachlose	30 Pers./täglich
21	VinziPasta Hostice, Slowakei	2007	Nudelproduktion von Roma-Frauen	14 Arbeitsplätze

⁵⁰ vgl. VinziWerke Eggenberg b

22	Betreute Wohnform VinziHelp	2007	Kleinmietwohnungen mit Betreuung	9 Pers./täglich
23	VinziMarkt Wien	2008	Lebensmittel für Bedürftige	400 Pers./täglich
24	VinziMarkt Leibnitz	2008	Lebensmittel für Bedürftige	70 Pers./täglich
25	VinziMarkt Judenburg	2009	Lebensmittel für Bedürftige	50 Pers./täglich
26	VinziMarkt Kottlingbrunn	2009	Lebensmittel für Bedürftige	30 Pers./täglich
27	VinziMarkt Deutsch- landsberg	2009	Lebensmittel für Bedürftige	30 Pers./täglich
28	VinziWürstl Wien	2010	Sozialer Würstelstand	Projekt beendet
29	VinziLife, Graz	2010	Haus f. acht psychisch schwer belastete Frauen	8 Pers./täglich
30	VinziShop Wien	2010	Billige Kleidung für Jede/n	80 Pers./täglich
31	VinziPort Wien	2010	Notschlafstelle für EU Bürger	55 Pers./täglich
32	VinziMarkt Bad Aussee	2011	Lebensmittel für Bedürftige	30 Pers./täglich
33	VinziBus Odessa	2011	Abendbrot, Kleider u. medizinische Versorgung	100 Pers./täglich
34	VinziDach-Housing First Salzburg	2012	Von der Obdachlosigkeit in die eigene Wohnung	10 neue Woh- nungen/Jahr
35	VinziShop Graz, 2. Fili- ale	2013	Billige Kleidung für Jede/n	50 Pers./täglich
36	VinziHerz	2013	Familiennotschlafstelle	25 Pers./täglich
37	VinziMed Odessa	2014	Medizinische Versorgung Obdachloser	30 Pers./täglich
38	VinziMarkt Wartberg	2015	Lebensmittel für Bedürftige	k.A.
Selbstständig entstanden sind:				
1	VinziBus Bozen	2003	Abendbrot für Obdachlose	50 Pers./täglich
2	VinziBus Innsbruck	2004	Abendbrot für Obdachlose	30 Pers./täglich
3	VinziOase	2012	Betreuung Obdachloser	30 Pers./täglich
4	VinziShop Leibnitz	2014	Billige Kleider für Jede/n	40 Pers./täglich
5	VinziShop Judenburg	2014	Billige Kleidung für Jede/n	60 Pers./täglich

Reliabilitätsanalyse der Kompetenz-Indizes

Indizes	Cronbach-Alpha	Indizes	Cronbach-Alpha	Indizes	Cronbach-Alpha
Index „Teamfähigkeit“	0,807	Index „Organisationsfähigkeit“	0,766	Index „Belastungsfähigkeit“	0,782
„Mit Menschen zusammen arbeiten können“		„Aufgabenstellungen gliedern können“		„Konzentriertes Arbeiten“	
„Auf unterschiedliche Menschen einstellen können“		„Aufgabenstellungen erkennen können“		„Bewältigung eintöniger Tätigkeiten“	
„Planen und absprechen können“		„Flexibel reagieren können“		„Arbeiten unter schwierigen Umständen“	
„In Gruppe einfügen können“		„Langfristig planen können“		„Unter Zeitdruck arbeiten können“	
„Andere unterstützen können“		„Lösungen umsetzen können“		„Um Hilfe bitten können“	
Index „Verantwortungsfähigkeit“	0,740	Index „Konfliktfähigkeit“	0,730	Index „Selbstorganisationsfähigkeit“	0,785
„Regeln und Versprechen einhalten können“		„Konflikte erkennen und ansprechen können“		„Zielsetzungen für eigenes Leben entwickeln können“	
„Handlungsfolgen abschätzen können“		„Mut haben, um Konflikte anzusprechen“		„Eigene Zielsetzungen verwirklichen können“	
„Verantwortungsübernahme für Handeln“		„Kompromissbereitschaft“		„Verantwortung für eigene Zielsetzungen übernehmen“	
„Aufgaben übernehmen und zu Ende führen können“		„Deeskalation von Konfliktsituationen“		„Für eigene Gesundheit sorgen können“	
Index „Kritikfähigkeit“	0,686	Index „Leistungsbereitschaft“	0,841	Index „Interkulturelle Kompetenz“	0,672
„Kritik annehmen können“		„Effiziente Aufgabenlösung“		„Mit Menschen aus anderen Kulturen zusammenarbeiten können“	
„Sachliche Kritik äußern können“		„Bewältigung schwieriger Aufgaben“		„Unterschiedliche sozio-kulturelle Verhaltensweisen erkennen und akzeptieren können“	
„Unangenehme Dinge ansprechen können“		„Selbstständige Aufgabenlösung“		Index „Interkulturelle Kompetenz“	
Index „Kommunikationsfähigkeit“	0,745	Index „Führungsfähigkeit“	0,811	Index „Selbstständigkeit“	0,606
„Dinge beschreiben und erklären können“		„Durchsetzungsfähigkeit in Diskussionen“		„Eigenständig Aufgaben erledigen können“	
„Gespräche beginnen und aufrechterhalten können“		„Aufgaben delegieren können“		„Tagesablauf planen können“	
„Aktive Gesprächsführung“		„Andere motivieren können“			
„Um Hilfe bitten können“		„Kontrolle von Arbeitsprozessen“			
„Differente Meinungen akzeptieren können“		„Entscheidungen treffen und Folgen abschätzen können“			
„Aktiv zuhören können“					
„Andere ausreden lassen“					