

ENTWICKLUNGEN UND PROBLEMFELDER IM FREIWILLIGEN ENGAGEMENT

Arno HEIMGARTNER, Maria ANASTASIADIS

Die Aktivitäten zur Thematik „freiwilliges Engagement“ nahmen im Arbeitsbereich Sozialpädagogik im Jahr 1998 einen Aufschwung. Sie resultierten aus einer wissenschaftlichen und einer praxisbezogenen Initiative. Die praxisbezogene Initiative bezieht sich auf das erste Steirische Freiwilligenzentrum in Graz, das im Vorfeld des Jahres des Freiwilligenwesens der Vereinten Nationen 2001 eröffnet wurde. Der Anstoß für diese Initiative erfolgte aus den Reihen freiwillig Engagierter der Volkshilfe Steiermark, die den Bedarf an Beratung von und Vernetzung zwischen Personen erkannten, die sich freiwillig engagieren wollen, und Organisationen, die freiwillige MitarbeiterInnen suchen und mit diesen zusammenarbeiten. Unter der Trägerschaft der Volkshilfe Steiermark und mit Unterstützung des Landesjugendreferates entwickelte sich aus dieser Idee das „Büro für Sinnstiftung“ zu einer organisationsübergreifenden Plattform für das Freiwilligenwesen. Neben den Beratungs- und Vernetzungsaktivitäten wurde das Thema verstärkt in der Öffentlichkeit positioniert und die Vernetzung zwischen den Organisationen unterschiedlicher Branchen vorangetrieben. Zudem wurden Aktivitäten und Projekte partizipativ mit Organisationen und freiwillig Engagierten durchgeführt (vgl. Anastasiadis, Pangerer & Perner, 1999).

Im Arbeitsbereich Sozialpädagogik wurde im Jahr 1998 eine österreichweite Studie geplant und in der Folge umgesetzt, die sich mit der Bedeutung der freiwilligen bzw. ehrenamtlichen Arbeit in Einrichtungen Sozialer Arbeit beschäftigte. Im Zuge dieser Studie wurden Einrichtungen mit freiwilligen MitarbeiterInnen bzw. ohne freiwillige MitarbeiterInnen zu zentralen Themen des Freiwilligenwesens qualitativ und quantitativ befragt. Es wurde eine Analyse auf verschiedenen Ebenen vorgenommen und die Bedeutung des Freiwilligenwesens in der Gesellschaft mit ihren Verbindungen zur marktlichen, zur familiären und zur staatlichen Arbeit thematisiert. Grundlagen, wie begriffliche und definitorische Analysen (u.a. Abgrenzungen zum Zivildienst, Tauschzirkeln), Motive und Widerstände sowie Inhalte zum Freiwilligenmanagement (Interessenabklärung, Matching, Einarbeitung, Begleitung, Weiterbildung, Möglichkeiten der Mitbestimmung, Versicherungswesen) wurden damals für den Sozialbereich aus österreichischer Perspektive erarbeitet (vgl. Heimgartner, 2004).

Schließlich ergab sich über Vermittlung von Prof. Scheipl eine Kooperation mit dem neu entstehenden Freiwilligenzentrum. Auch wenn es das „Büro für Sinnstiftung“ in dieser Form nicht mehr gibt und nun erneut erst wieder angestrebt wird, haben sich österreichweit mittlerweile zahlreiche andere Zentren und Initiativen gebildet, Forschungsarbeiten zu dem Thema wurden intensiviert und die Diskurse haben sich ausdifferenziert. Insbesondere wurde im Jahr 2009 der erste österreichische Freiwilligenbericht im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vorgelegt (More-Hollerweger & Heimgartner, 2009).

FRAGEN VON DAMALS UND HEUTE

Ein österreichisches Produkt der Kommunikationsarbeit aus dem Jahr 2001 war die Gründung eines Freiwilligenrates im Jahr 2003, der heute 55 Mitglieder umfasst. Verschiedene Dachorganisationen, öffentliche Einrichtungen und NGOs sind darin vertreten und sie entwerfen und stimulieren gemeinsam Freiwilligenpolitik. So werden insbesondere im Jahr 2004 in einem Aktionsprogramm neun vorrangige Empfehlungen ausgesprochen bzw. eingefordert (vgl. Heimgartner, 2009).

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

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

BEGRIFFSWAHL

Diese Liste kennzeichnet die inhaltlichen Zugänge im Jahr 2004. Vor der definitorischen Aufgabe ist noch die Begriffswahl zu setzen, die heute wie damals uneinheitlich ist. Es zeigt sich in Österreich eine heterogene Verwendung von weitgehend synonymen Begriffen. Neben dem vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz präferierten Begriff des freiwilligen Engagements sind ehrenamtliches Engagement, freiwillige oder ehrenamtliche Arbeit,

seltener bürgerschaftliche oder zivilgesellschaftliche Arbeit oder Volunteering in Gebrauch. Verschiedene Traditionen und Konnotationen umgeben die Begriffswahl. In der Differenz zwischen Engagement und Arbeit zeigt sich insbesondere das sensible Verhältnis von Arbeit in monetären und nicht-monetären Verhältnissen.

DEFINITIONSFRAGEN

Der Aufgabe freiwilliges Engagement zu definieren sind AutorInnen aus der Wirtschaftswissenschaft, der Rechtswissenschaft und der Erziehungs- und Bildungswissenschaft nachgekommen (vgl. More-Hollerweger, Sprajcer & Eder, 2009). Übereinstimmung wurde bei den definitorischen Grunddimensionen erzielt: „Freiwilligkeit“, „außerhalb des eigenen Haushalts“ und „ohne monetären Gegenfluss“. Dazu kommt die Trennung in formelles Engagement im Rahmen von Organisationen und informelles Engagement ohne rahmende Organisation. Durch die Dimension Freiwilligkeit sind verschiedene Tätigkeitsfelder ausgeschlossen, in denen eine Verpflichtung seitens des Staates (z.B. Zivildienst) oder von Ausbildungsinstitutionen (z.B. Praktika) vorliegt. Insbesondere ist auch nicht von freiwilligem Engagement zu sprechen, wenn, wie in einigen europäischen Ländern, finanzielle Unterstützungen im Fall von Arbeitslosigkeit an gemeinnützige Tätigkeit gebunden sind.

Trotz dieser Definitionsarbeit sind auch im Jahr 2011 Unklarheiten bzw. Unschärfen geblieben. Mit der Phrase „außerhalb des eigenen Haushaltes“ gelingt die Trennung von familiärer Arbeit nur bedingt. Leben etwa pflegebedürftige Eltern im eigenen Haushalt, gilt dies nicht als freiwilliges Engagement. Fachlich ist diese Arbeit aber nicht von einer Pflege von Eltern zu unterscheiden, die in einem getrennten Haushalt leben. Vermischt ist etwa bei Selbsthilfeorganisationen oder auch Chören der Selbst- und Fremdbezug. In Heimgartner (2004) ist auch die Differenz zu Tauschaktivitäten enthalten, bei denen Leistungen mit zeitbezogenen Werteinheiten dokumentiert werden. Weiters ist die Abgrenzung zwischen freiwilligem Engagement und Überstunden relevant. Das freiwillige Engagement in Einrichtungen, in denen die Person bezahlt beschäftigt ist, wird derzeit aber noch sehr selten thematisiert. Interpretativ, aber konsensuell bleibt die Auslegung eines gerechtfertigten Kostenersatzes, ohne damit das Bestimmungsstück der Unbezahltheit zu gefährden. In diesem Bereich haben sich spezifische Regelungen entwickelt. Derzeit wird insbesondere auch an einem Gesetz zum freiwilligen Engagement seitens des Ministeriums gearbeitet. Dieses wird den derzeitigen Stand der definitorischen Arbeit und erweiterte Möglichkeiten der Absicherung durch Versicherungen enthalten.

STRUKTUREN DES FREIWillIGEN ENGAGEMENTS

Zu den Freiwilligenzentren ist zu erwähnen, dass diese sich im letzten Jahrzehnt kontinuierlich individuell in den Bundesländern entwickelt haben. Die Hauptaufgaben dieser Zentren bestehen in der Anwerbung, Vermittlung und Begleitung von Freiwilligen und Organisationen und in der Öffentlichkeitsarbeit für das Freiwilligenwesen. Eine koordinative Aufgabe nimmt die Interessengemeinschaft der österreichischen Freiwilligenzentren (IGFÖ) ein. Der Trägerhintergrund der Freiwilligenzentren ist different. Es sind öffentliche Bezüge (u.a. Vorarlberg) oder freie Träger (z.B. Innsbruck) vertreten. In Linz ist man bemüht ein unabhängiges Landesfreiwilligenzentrum (daher der Name ULF) zu führen, um für alle relevanten Organisationen gleichermaßen aktiv zu sein. Für die Stadt Graz ist die Verwirklichung eines ähnlichen Konzeptes im Gespräch.

Zudem wurden im Jahr 1998 Bürgerbüros gegründet, um das freiwillige Engagement, insbesondere mit Blick auf die Stärkung der Generationensolidarität, auf Gemeindeebene zu fördern (vgl. Heimgartner, 2009, S. 163). Diese Bürgerbüros wurden in sogenannte GEMA-Drehscheiben umgewandelt (Gemeinsam Aktiv) (vgl. ebd., S. 166). Ihr Tätigkeitsbereich ist individuell verschieden und reicht von der Vermittlung von Dienstleistungen (z.B. Babysitten), der Gestaltung von kulturellen Angeboten, der Organisation von Veranstaltungen, der Vermittlung von Weiterbildung bis hin zur Beratung (z.B. in finanziellen Angelegenheiten).

Wesentlich für den Aufbau freiwilligen Engagements ist auch die Gemeinwesenarbeit (vgl. Sing & Heimgartner, 2009). Thematisch und professionell breit angelegt fördert sie das Wollen der Bevölkerung zutage (vgl. Hinte, 2010) und lässt es in verschiedene Arbeitskreise, Nachbarschaftsleistungen und politische Beteiligung münden.

Relevant sind auch diverse Internetplattformen, die die Möglichkeiten des freiwilligen Engagements recherchierbar darstellen (z.B. Oberösterreich: www.boerse-ehrenamt.at; Salzburg: www.hilfeundhobby.at; Vorarlberg: www.freiwilligenboerse.vol.at). Übergreifend agiert das Ministeriumsportal www.freiwilligenweb.at.

TÄTIGKEITS- UND KOMPETENZNACHWEISE

Es wurde seitens des Ministeriums ein standardisierter Tätigkeitsnachweis erarbeitet, um den Prozess zu unterstützen, das eigene freiwillige Engagement ausweisen zu können. Im Hintergrund dieses Zuganges ist das Bemühen, den Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement sichtbar zu machen. Der Bedeutung des informellen Lernens als Teil des lebenslangen Lernens soll damit Rechnung getragen werden (vgl. Düx, Prein, Sass & Tully, 2008). Personen, die sich freiwillig engagiert haben bzw. freiwillig engagieren, sollen auf diesem Wege auch

Vorteile in der beruflichen Karriere besitzen. Derzeit hat sich ein gemeinsames Verfahren noch nicht durchgesetzt (vgl. Public Opinion, 2008). Es werden von den Einrichtungen eher individuell Tätigkeitsbeschreibungen ausgestellt. Schwierig ist die Messung von Kompetenzen geblieben. Es existieren viele Kompetenzmodelle und die Zahl relevanter Kompetenzen ufernt rasch aus (vgl. Heimgartner, 2009b). Die einzelnen darin enthaltenen Kompetenzen bei anderen Personen jenseits einer subjektiven Färbung wahrzunehmen und einzuschätzen ist zumindest kompliziert. Eigene Kompetenzzuschreibungen sind nur bedingt aussagekräftig. So bleibt es in der Regel bei Tätigkeitsbeschreibungen. Die geleisteten Tätigkeiten werden auf diese Weise ausgewiesen und von der beschreibenden Person werden verschiedentlich Qualitätshinweise subjektiv eingearbeitet.

CURRICULA

Die entwickelten Curricula zum Freiwilligenmanagement und zur Freiwilligenarbeit geben einen Rahmen für Lehrgänge in diesem Bereich. Vereinzelt werden solche Lehrgänge in Österreich durchgeführt (z.B. Caritas und Diakonie-Zentrum Salzburg, NPO-Akademie Wien, ULF Linz, Freiwilligenzentrum Tirol, Institut für Bildung im Gesundheitsdienst Bad Schallerbach). Eine gewisse Vereinheitlichung dürfte dadurch erreicht worden sein, auch wenn keine Zertifizierungsprozesse stattfinden. Die Initiative zu Lehrgängen im Bereich Freiwilligenmanagement geht in der Regel von Trägern aus, die mit FreiwilligenkoordinatorInnen arbeiten. Eine dauerhafte Anbindung an tertiäre Träger im Bildungswesen steht noch aus.

FREIWILLIGES SOZIALES JAHR

Um die Engagementbereitschaft insbesondere von jungen Erwachsenen zu unterstützen, bietet das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) eine Unterstützungsstruktur. 18- bis 26-Jährige können mit Erhalt eines Ersatzes für die Familienbeihilfe etwa zehn Monate bei einer sozialen Organisation tätig sein. Laut einer Evaluation aus dem Jahr 2008 (vgl. L&R Sozialforschung, 2008) hat die TeilnehmerInnenzahl in den letzten zehn Jahren in kleinem Rahmen kontinuierlich zugenommen. Die vorwiegend weiblichen Teilnehmerinnen kommen überwiegend aus Bundesländern, in denen die Struktur zur Abwicklung gut ausgebaut ist (vor allem Oberösterreich und Vorarlberg). Als Motivation gelten berufliche Orientierung, allgemein persönlicher Erfahrungsaufbau über eine sinnvolle Aufgabe oder Überbrückung einer Wartezeit im Ausbildungsbereich (vgl. ebd.).

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, inwieweit die diskutierte Einstellung des Zivildienstes als mögliche Folge eines Berufsheeres durch einen ausgeweiteten Freiwilligendienst kompensiert werden könnte. Die berichteten Erfah-

rungen aus Ungarn zeigen, dass nach einer turbulenten Anfangsphase Ausgleichsprozesse in Gang kommen (u.a. Aufbau hauptamtlicher Arbeit, Verstärkung des freiwilligen Engagements), ohne dass damit die Kapazitäten des Zivildienstes erreicht werden, wenn nicht andere verpflichtende Dienste oder Anreizsysteme entwickelt werden (EXP:AK, 2011).

FORSCHUNG ZUM FREIWILLIGEN ENGAGEMENT

Ein wichtiger Schritt für die Wahrnehmung des freiwilligen Engagements in Österreich wurde mit der quantitativen Studie zum freiwilligen Engagement in Österreich und dem in der Folge entwickelten thematischen Bericht (1. Freiwilligenbericht Österreichs) erzielt (More-Hollerweger & Heimgartner, 2009). Nicht nur dass damit Quantitäten für das freiwillige Engagement systematisch in einem größeren Rahmen verfügbar sind ($n = 11.661$), so bringt der Prozess mit sich, dass nun ein methodisches Instrumentarium zur Verfügung steht, das für weitere Forschungsarbeiten eine Basis darstellt. So sollen in Zukunft auf dieser Basis auch Veränderungen im freiwilligen Engagement empirisch eruierbar werden. Der Bericht steht aber auch für das Anliegen, sich mit dem Freiwilligenwesen inhaltlich auseinanderzusetzen und die Strukturen, die Differenzen zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen, die Übergänge zwischen dem Freiwilligenwesen zu anderen Arbeitskontexten oder die Entwicklungen zu analysieren und breit zu diskutieren. Insbesondere im Europäischen Jahr der Freiwilligenarbeit 2011 wurden dafür von verschiedenen Institutionen Gelegenheiten geschaffen.

Ältere Studien in Österreich zu freiwilligem Engagement sind vielfach bundeslandbezogen. Die Studien von Zapotoczky in Oberösterreich (1996) und Salzburg (1998), von Strümpel, Pleschberger & Riedl (1999) in Niederösterreich sowie verschiedene Studien in Vorarlberg (u.a. Bachstein & Hollerweger, 1999, Denz & Battisti, 2005; Fredersdorf, Roux & Lorünser, 2010) sind bedeutsam. Österreichweite Studien wurden von Badelt & Hollerweger (2001) sowie von Heimgartner zum Sozialbereich (2004) vorgelegt. Verschiedene Abschlussarbeiten in den Bereichen Erziehungs- und Bildungswissenschaft, Soziologie und Psychologie fokussieren ausgewählte Inhalte, u.a. motivationale Aspekte (z.B. Motivationen und Lebensziele von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Metul (2006), Motive der ehrenamtlichen Mitarbeit beim Kriseninterventions-team, Rosanits (2007), Beweggründe der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg, Siller (2008)), Erfahrungen der Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (z.B. Kremsner, 2006), Weiterbildungsinhalte (z.B. Weiterbildung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Steinberger, (2006), Aus- und Weiterbildung bei der steirischen Feuerwehr, Pfleger (2008)), Sozialbegleitung (Jak-

litsch, 2002), Potenziale ehrenamtlichen Engagements im Alter (z.B. Gross, 2009) oder nationale Vergleiche (z.B. Freiwilligentätigkeit in Österreich und Australien, Gross (2006), Brandl (2006)).

Für Europa leistet das European Volunteer Center (CEV) bedeutsame Interessensarbeit. Eine europäische Studie von GHK (2010) zeigt die heterogene Situation in Europa, die es schwierig macht, die quantitativen Ergebnisse zu vergleichen. Selbst innerhalb eines Landes bringen Studien bisweilen sehr unterschiedliche Ergebnisse. Die Methodenvarianz ist dabei zu berücksichtigen (u.a. Organisationsbefragungen vs. Personenbefragungen). Ambitioniert ist das derzeitige Vorhaben des Centers for Civil Society Studies der Johns Hopkins University in Baltimore zum European Volunteer Measurement, das nach Gaskin et al. (1996) eine quantitative Zusammenschau versucht. Darüber hinaus sind aber zahlreiche Themen wahrzunehmen, die für Europa gleichermaßen Bedeutung haben und den Charakter des Freiwilligenwesens als dezentral entworfenen Beitrag zur Gestaltung der Gesellschaft kennzeichnen.

BETEILIGUNGSQUANTITÄTEN ZUM FREIWILLIGEN ENGAGEMENT IN ÖSTERREICH

In der Folge sind einige Ergebnisse aus der österreichweiten Studie von More-Hollerweger & Heimgartner (2009) zusammengefasst, die vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in Auftrag gegeben und in der Durchführung von der Statistik Austria geleistet wurde (Mikrozensuszusatz; n = 11.661).

BETEILIGUNG DER BEVÖLKERUNG

In Österreich leisten 27,9% der Bevölkerung über 15 Jahre freiwilliges Engagement formell, also in Organisationen. Es bestehen derzeit allein etwa 116.000 Vereine, in denen freiwilliges Engagement praktiziert wird. Das Ausmaß des informellen Engagements ist etwa in derselben Größenordnung (27,1%). Es besteht also das Interesse, dieses offene und unorganisierte informelle, freiwillige Engagement wahrzunehmen und zu würdigen, wenn es auch schwierig einzugrenzen ist.

VERTEILUNG AUF DIE HANDLUNGSFELDER

Es werden neun gesellschaftliche Handlungsfelder differenziert. In den Beteiligungsquoten voran liegen Kultur (7,5%), Sport (6,9%), Religion (6,2%), Katastrophenhilfe (6,0%), Politik (3,5%), Soziales (3,3%), Umwelt (2,6%), Bildung (2,5%) und Gemeinwesen (2,1%) rangieren dahinter.

BETEILIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Männer beteiligen sich formell etwas häufiger als Frauen (33%: 23%). Dieses Ergebnis ist vor dem Gesamtspektrum an gesellschaftlichen Leistungen zu sehen (insb. informelles Engagement, familiäre Arbeit). Bei einzelnen Handlungsfeldern kann von Männerdomänen gesprochen werden (Katastrophenhilfsdienste, Sport, Politik). Demgegenüber stehen Frauendomänen (Bildung, Religion). Durchgehend wahrnehmbar ist eine vertikale Segregation, sodass Frauen in Leitungsfunktionen im Vergleich zu Männern unterrepräsentiert sind. Diese Spezifika weisen das freiwillige Engagement als einen Spiegel biografischer und gesellschaftlicher Verhältnisse aus.

Beim informellen Engagement ist das Verhältnis hingegen weitgehend ausgeglichen. Betrachtet man das Arbeitsvolumen von Frauen im informellen Bereich, so zeigt sich, dass Frauen mit 4,4 Stunden pro Woche signifikant mehr Zeit als Männer mit 2,7 in die informelle Freiwilligenarbeit investieren.

BETEILIGUNG VON JUGENDLICHEN

Jugendliche engagieren sich ähnlich wie Erwachsene. Dies stimmt für das Ausmaß (30% formelles Engagement) und die Handlungsfelder. Es heben sich nur der Sport und die Katastrophenhilfe leicht ab. Dieses Ergebnis zeigt auf, wie die bestehenden Traditionen und Strukturen wesentlich auf die nächsten Generationen übertragen werden.

BETEILIGUNG ÄLTERER MENSCHEN

Grundsätzlich ist ein Rückgang im freiwilligen Engagement nach dem 65. Lebensjahr zu konstatieren. Von dieser Entwicklung ausgenommen bzw. weitgehend ausgenommen sind die Handlungsfelder Soziales, Religion und Kultur, in denen sich ältere Menschen vorrangig engagieren.

URBANISIERUNGSGRAD

Es zeigt sich, dass mit höherem Urbanisierungsgrad die Beteiligungsquoten im freiwilligen Engagement sinken (insb. Wien). Als Erklärung sind eine höhere Versorgung mit hauptamtlicher Arbeit (u.a. Feuerwehr, Bibliothek, Museen) und ein differentes Solidargefüge zu diskutieren.

FREIWILLIGES ENGAGEMENT VON MÄNNERN OHNE BEZAHLTE ARBEIT

Es zeigt sich, dass die Arbeitslosigkeit bezogen auf bezahlte Arbeit von Männern mit einer Tendenz zur Exklusion von freiwilliger, formeller Arbeit einhergeht. Die Beteiligungsquote dieser Gruppe beschränkt sich auf 10,9%. Das Ergebnis repliziert sich nicht im informellen Engagement (23,3%) und gilt auch nicht im selben Maße für Frauen ohne bezahlte Arbeit (22,2%). Es ist anzunehmen, dass

Zusammenhänge (u.a. fehlende Kontakte zu Organisationen) und Hintergründe (z.B. Abkehr von institutioneller Arbeit) vielfältig sind. Politisch relevant ist, inwieweit dies zum Anlass genommen wird, repressiv freiwilliges Engagement einzufordern, oder ob das Bemühen im Vordergrund steht, mit dem Aufbau lokaler Initiativen Menschen auf deren Interessen und Potenziale anzusprechen.

ARGUMENTE GEGEN FREIWILLIGES ENGAGEMENT

Werden Personen gefragt, warum sie kein freiwilliges Engagement ausüben, erwähnen sie am häufigsten die familiäre Arbeit (Frauen 73,4%, Männer 62,7%). Danach folgen aber mit „niemals gefragt worden“ oder „nie darüber nachgedacht“ Begründungen, die auf die Bedeutung von Orientierungs- und Vermittlungsstrukturen verweisen. Anzunehmen ist, dass dafür soziale Nähe (u.a. Siedlungsarbeit), Exploration der Sinndimension oder niederschwellige Arbeitsprofile förderlich sind. Bedeutsam für das Nicht-Engagement ist weiters das Ausmaß der beruflichen Tätigkeit. Dies verweist darauf, dass freiwilliges Engagement in einer zeitpolitischen Verdrängungsstruktur mit familiärer, informeller und bezahlter Arbeit befindet.

(PROBLEM-)PERSPEKTIVEN

Das freiwillige Engagement ist als Teil der Gesellschaft Stätte solidarischen Denkens und Handelns und zugleich Einflussgröße und Empfängerinstanz gesellschaftlicher Realitäten und Umbrüche. In diesem Zusammenhang wird auch der Rückgang des freiwilligen Engagements diskutiert, der sich aus den bestehenden Studien aufgrund der mangelnden methodischen Kontinuität nur annäherungsweise ableiten lässt. Er kann Konsequenz einer Entsolidarisierung der Gesellschaft sein, wie sie durch individualisierte Biografieideale entstehen. Zu der Verschiebung der Zeitverteilung trägt insbesondere auch der Sog des bezahlten Arbeitsmarktes bei, wie er sich aus existentiellen Bedingungen, aber auch aus ideologischen Dynamiken ergibt. Bezahlte Arbeit wird demnach ungeachtet möglicher Sinndimensionen und Lebensstilfreiheiten als wertvoll und erstrebenswert erachtet. Gerechtigkeits-, Beteiligungs- und Statusfragen werden in dieser Manier häufiger an bezahlte als an freiwillige Arbeit geknüpft. Obwohl für einen Teil der bezahlten Arbeit anzunehmen ist, dass er monetären Marktgesetzen unterliegt (u.a. Produktdominanz), die nicht zwingend mit gesellschaftlicher Relevanz kongruent sein müssen (u.a. Konsumdenken), scheinen Anerkennungsdiskurse zu nicht-monetären Feldern und deren Ausrichtungen schwierig zu führen zu sein (u.a. Lebensqualität im Gemeinwesen und in der Gesellschaft). Es verwundert daher nicht, dass zahlreiche Bestrebungen im freiwilligen Engagement diese bezahlte Arbeitsorientierung enthalten. Dies ist etwa der Fall, wenn es um Transfer und Nachweis des Kompetenzgewinns aus dem freiwilligen Engagement für die be-

ruffliche Karriere geht. Als Erfolgsbeispiele werden in ähnlicher Weise solche Einrichtungen angeführt, die es geschafft haben, hauptamtlich und bezahlt zu werden. Demgegenüber stehen Ausführungen, die sich darauf beziehen, dass die Diffundierung von Leistungen in das Gemeinwesen einen Qualitätsgewinn (z.B. Feuerwehr, Bewährungshilfe) und einen Partizipationsgewinn (z.B. Radio, Kultur) bedeuten.

Wie diffizil eine generelle Prohaltung für das freiwillige Engagement ist, lässt sich anhand von Personen thematisieren, deren ökonomische Existenz ungesichert ist. Es ist in solchen Fällen weitgehend offen, ob das freiwillige Engagement als ausbeuterisches Verhältnis exkludierter Bevölkerungsgruppen fungiert oder ob damit eine Annäherung an gesellschaftliches Sozial- und Finanzkapital geleistet wird. Zieht man die große gewerkschaftliche Tradition der Rechte für ArbeitnehmerInnen in Betracht, dann ist es dabei stets darum gegangen, Arbeit zu bezahlen und Absicherungen vorzunehmen (u.a. im Fall von Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit oder Pension). Umgekehrt würde es aber auch eine doppelte Exklusion bedeuten, Menschen ohne bezahlte Arbeit von freiwilliger Arbeit fernzuhalten. Inwieweit durch verschiedene Methoden (u.a. Arbeitsprofile, Beratungen) vorteilhafte Zwischenwege erreicht werden können, sei ebenso dahingestellt, wie die Argumentation, dass es sich beim freiwilligen Engagement gleichsam um eine eigene Welt handelt, deren Verbindungen zur bezahlten Arbeit stets konstruktiv und keinesfalls verdrängend sind.

Ein Kriterium für die freiwillige Arbeit ist auch die erbrachte Qualität. In einer spezialisierten Gesellschaft geht es nicht nur darum die Leistung zu erbringen, sondern die Qualität ist in einer Hierarchie der Realisierungsmöglichkeiten ebenfalls entscheidend. Am stärksten kommt dies zum Ausdruck, wenn man an Arbeitsfelder denkt, die ohne entsprechende Ausbildung nicht eingenommen werden dürfen. Dazu ist zu sagen, dass der Ausbildungshintergrund grundsätzlich kein definitorisches Kriterium für freiwilliges Engagement ist. Es existieren demnach zahlreiche Handlungsfelder im freiwilligen Engagement, die nur nach entsprechender Ausbildung eingenommen werden. In diesem Zusammenhang ist vom professionalisierten freiwilligen Engagement zu sprechen. Insbesondere für den Sozialbereich ist aber diese Bedingung der Ausbildung immer wieder neu herzustellen. Zur Frage, inwieweit es gelingt oder misslingt bestimmte, ausgewählte Tätigkeiten im Sozialbereich gegenüber einer unprofessionellen Unterwanderung zu schützen, ist empirisch derzeit nicht beantwortbar. Dazu kommt noch der Druck, sich zu entscheiden, ob es verantwortbar ist, manche Unterstützungen einfach von der Finanzierung abhängig zu machen, oder ob es sinnvoll ist jedenfalls zu agieren. Es mag sich also in manchen sozialen Kontexten die Frage stellen, was der kleinere Fehler ist: Die Professionalisierung zu unterwandern oder die Leistung zu unterlassen.

Als ein Grundthema sei auch noch darauf hingewiesen, dass die Analyse des freiwilligen Engagements nicht im selben Maße wie die der bezahlten Arbeit betrieben werden. Die wahrscheinlich weit verbreitete Zuordnung der Frage „Arbeiten Sie?“ zur bezahlten Arbeit mag als Hinweis dafür stehen, dass Reflexionen zum freiwilligen Engagement, insbesondere zu dessen Strukturen, Prozesse und Ergebnisse, sich erst allmählich verstärken. Dabei ist es sogar so, dass es nicht eindeutig ist, dass eine stärkere Dokumentation oder gar ein Ausbau des Regelwesens das freiwillige Engagement befördern. Freiwilliges Engagement agiert bisweilen gerade aus diesem spontanen Zug zur Realisation in der erfreulich lösungsorientierten und korrigierenden Weise. Förderliche Akzentuierungen innerhalb des freiwilligen Engagements von bestimmten Themenbereichen tragen ebenfalls die Gefahr der externen Instrumentalisierung mit sich. Demgegenüber stehen Bestrebungen das freiwillige Engagement zu entlasten (z.B. in der Reduktion von Risiken durch Erleichterungen im Versicherungswesen), deren Strukturen zu festigen (u.a. Ausbau der Freiwilligenzentren) und dessen Selbstentwicklungspotenzial zu stärken (u.a. Vernetzungen, Tagungen, Berichte, Forschungen).

Die zahlreichen Entwicklungen sprechen jedenfalls dafür (z.B. Ausbau von Tauschaktivitäten, voluntouristische Initiativen, elektronische Beteiligung), dass die gendergerechte Verteilung unserer Arbeitszeit für die Gesellschaft, die Grenze zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit und die Aufteilung in selbstbestimmte und instrumentalisierte Zeit insbesondere brisante Themen für unsere Zukunft bleiben werden.

LITERATUR

- Anastasiadis, M., Pangerer, K. & Perner, B. (1999). Freiwilligenzentrum. Jahresbericht Oktober 1998 – Oktober 1999. Graz: unveröffentlichter Bericht.
- Bachstein, W. & Hollerweger, E. (1999). Ehrenamtliche Arbeit in Vorarlberg. Projektbericht. Wien: NPO-Institut.
- Badelt, C. & Hollerweger, E. (2001). Das Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich. Working Paper No. 6, Institut für Sozialpolitik, Wien: Wirtschaftsuniversität.
- Brandl, Chr. (2006). Freiwilligentätigkeit in Österreich und Australien im Vergleich. Diplomarbeit Soziologie. Universität Graz.
- Denz, H. & Battisti, M. (2005). Sozialkapital in Vorarlberg – Forschungsbericht. Dornbirn: Büro für Zukunftsfragen.
- Düx, W., Prein, G., Sass, E., & Tully, C. (2008). Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- EXP:AK (2011). Diskussion bei der österreich-ungarischen Arbeitsmarktkonferenz. 19.5.2011.
- Fredersdorf, F., Roux, P. & Lorünser, D. (2010). Bürgerschaftliches Engagement und Sozialkapital in Vorarlberg 2010 – Soziales Monitoring für Sozialkapital und Engagement. Forschungsbericht. Dornbirn: FH Vorarlberg.

- Gaskin, K., Davis Smith, J., Paulwitz, I. et al. (1996). Ein neues bürgerliches Europa. Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern. Freiburg: Lambertus Verlag.
- GHK (2010). Volunteering in the European Union. Report. Brussels.
- Gross, M. (2006). Freiwilligentätigkeit in Österreich und Australien im Vergleich. Diplomarbeit Soziologie. Universität Graz.
- Gross, M. (2009). Chancen, Potentiale und Restriktionen ehrenamtlichen Engagements im höheren Lebensalter. Abschlussarbeit Gerontologie. Universität Graz.
- Heimgartner, A. (2004). Freiwillige bzw. ehrenamtliche Arbeit in Einrichtungen Sozialer Arbeit. Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag.
- Heimgartner, A. (2009). Strukturelle Rahmenbedingungen für Freiwilliges Engagement. In E. More-Hollerweger & A. Heimgartner (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Österreich – 1. Freiwilligenbericht*. (S. 162-176). Wien: BMASK.
- Heimgartner, A. (2009b). Komponenten einer prospektiven Entwicklung der Sozialen Arbeit. Wien: LIT Verlag.
- Hinte, W. (2010). Von der Gemeinwesenarbeit über die Sozialraumorientierung zur Initiierung von bürgerschaftlichem Engagement. In W. Thole (Hrsg.), *Grundriss Soziale Arbeit* (S. 663-676). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jaklitsch, Chr. (2002). Ehrenamtliche Sozialbegleitung aus sozialpädagogischer Perspektive. Diplomarbeit Erziehungswissenschaft. Universität Graz.
- Kremsner, M. (2006). Bedingungen und Erfahrungen der Zusammenarbeit beruflicher und ehrenamtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Einrichtungen Sozialer Arbeit. Diplomarbeit Erziehungswissenschaft. Universität Graz.
- L&R Sozialforschung (2008). Evaluierung „Freiwilliges Soziales Dienstjahr“. Wien.
- Metul, S. (2006). Motivation zum ehrenamtlichen Engagement und allgemeine Lebensziele von MitarbeiterInnen verschiedener Vereine. Diplomarbeit Psychologie. Universität Graz.
- More-Hollerweger, E. & Heimgartner, A. (2009) (Hrsg.). *Freiwilliges Engagement in Österreich – 1. Freiwilligenbericht*. Wien: BMASK.
- More-Hollerweger, E., Sprajcer, S. & Eder, E. M. (2009). Definition und Abgrenzung von Freiwilligenarbeit. In E. More-Hollerweger & A. Heimgartner (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Österreich – 1. Freiwilligenbericht* (S. 1-12). Wien: BMASK.
- Österreichischer Rat für Freiwilligenarbeit (2004). *Aktionsprogramm Freiwilligenarbeit*. Wien: BMSK.
- Rosanits, K. (2007). Empirische Untersuchung über die Motive der Mitarbeit im Kriseninterventionsteam des Landes Steiermark. Magisterarbeit Soziologie. Universität Graz.
- Pflegler, TH. (2008). Die Aus- und Weiterbildung in Nonprofit Organisationen am Beispiel des steirischen Feuerwehrwesens. Diplomarbeit Wirtschaftspädagogik. Universität Graz.
- Public Opinion (2008). *Österreichischer Freiwilligenpass und Nachweis über Freiwilligenarbeit. Evaluierung des Einsatzes in Unternehmen, am Arbeitsmarkt und in Organisationen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz*. Linz: Public Opinion.

- Siller, R. (2008). Freiwilligenarbeit in den Einrichtungen der Vinzenzgemeinschaft Eggenberg in Graz. Diplomarbeit Soziologie. Universität Graz.
- Sing, E. & Heimgartner, A. (2009). Gemeinwesenarbeit in Österreich. Graz: Leykam.
- Steinberger, G. (2006). Weiterbildung ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen am Beispiel der Bewährungshilfe in der Obersteiermark. Diplomarbeit Erziehungswissenschaft. Universität Graz.
- Strümpel, Ch., Pleschberger, S. & Riedel, B. (1999). Freiwilliges Engagement in Niederösterreich. Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung.
- Zapotoczky, K., Kranewitter, R. & Wagneder, B. (1998). Ehrenamtlichkeit im Land Salzburg, Forschungsbericht. Linz: Johannes Kepler Universität, Institut für Pflege- und Gesundheitssystemforschung.
- Zapotoczky, K., Pirklbauer, B. & Pass, C. (1996). Gesellschaftliche Bedeutung von Ehrenamtlichkeit Forschungsbericht. Linz: Johannes Kepler Universität, Institut für Pflege- und Gesundheitssystemforschung.