

**Motivationsfaktoren ehrenamtlichen Engagements  
in steirischen Ortsgruppen  
der Österreichischen Kinderfreunde**

**Abschlussarbeit**

zur Erlangung des Abschlusses

**Akademischer Jugend- und Soziokulturpädagoge**

an der

**Pädagogischen Hochschule Steiermark**

vorgelegt von

**CHRISTIAN MEHLMAUER**

Matr.Nr.: 9310588

Begutachterin: Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> phil. Helga Kittl-Satran

Graz, Mai 2010

## **Eidesstattliche Erklärung**

Ich erkläre an Eides statt, dass ich die vorliegende Abschlussarbeit selbst verfasst habe und dazu keine anderen als die angeführten Behelfe verwendet habe. Außerdem habe ich die Reinschrift der Abschlussarbeit einer Korrektur unterzogen und ein Belegexemplar verwahrt.

Christian Mehlmauer

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	7
<b>I. Theorieteil unter Bezugnahme auf die Praxis des Handlungsfeldes .....</b>	<b>10</b>
1. Definitive Grundlagen .....	10
1.1. Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement .....	10
1.2. Hauptamt .....	11
1.3. Ortsgruppen .....	11
1.4. Verbandliche Jugendarbeit .....	12
2. Ehrenamt .....	13
2.1. Traditionelle Form des Ehrenamtes .....	13
2.2. Das neue Ehrenamt .....	14
2.3. Einsatz- und Hilfsorganisationen .....	15
2.4. Formelle und informelle Freiwilligenarbeit .....	16
3. Handlungsfeld ‚Außerschulische Jugendarbeit‘ in der Steiermark .....	17
3.1. Offene Jugendarbeit .....	17
3.2. Verbandliche Jugendarbeit .....	18
3.3. Ehrenamtliche MitarbeiterInnen bei den Kinderfreunden .....	19
4. Wandel des Ehrenamtes: Motive und Trends .....	20
4.1. Die Wege zum Ehrenamt .....	20
4.2. Motive .....	21
4.2.1. Altruismus und Egoismus .....	21
4.2.2. Gegenleistungen .....	22
4.2.3. ‚Fun‘ und Zeit .....	22
5. Konzepte zur Attraktivierung des Ehrenamtes .....	23
5.1. Leistungs- und Qualifikationsnachweise .....	24
5.2. Ehrungen .....	24
5.3. Ehrenamtskonzepte in der Steiermark .....	25

<b>II. Empirische Untersuchung</b> .....	26
6. Deskription der Datenerhebung .....	27
6.1. Fragestellung .....	27
6.2. Erhebungsinstrument .....	27
6.3. Stichprobenauswahl .....	28
6.4. Durchführung .....	29
7. Auswertung .....	30
7.1. Transkription .....	30
7.2. Textanalyse .....	30
7.2.1. Motivationsfaktoren .....	31
7.2.2. Hemmfaktoren .....	31
7.2.3. Weitere Aspekte .....	32
8. Darstellung der Ergebnisse .....	33
8.1. Zuordnung zum Model Altruismus – Egoismus .....	33
8.2. Ausbildung und Qualifikation .....	34
8.3. Soziales Umfeld .....	35
8.4. Weitere Aspekte .....	37
8.4.1. Wunsch nach (politischer) Veränderung .....	37
8.4.2. Pluralisierung der Angebote .....	38
8.5. Schlussfolgerungen .....	38
8.5.1. Wandel des Ehrenamtes .....	38
8.5.2. Perspektiven des Ehrenamtes .....	39
9. Zusammenfassung .....	40
10. Literaturverzeichnis .....	41
Anhang 1: Erhebungsinstrument – Interviewleitfaden .....	45

## Vorwort

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Menschen bedanken, die mich in der Zeit während des Hochschullehrganges und des Verfassens dieser Arbeit, unterstützt und inspiriert haben. Besonders gilt dieser Dank den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen der Kinderfreunde Ortsgruppen, die mir für die Befragung ihr ExpertInnenwissen zur Verfügung gestellt haben.

Der Kinderfreunde Landesorganisation Steiermark bin ich zu Dank verpflichtet, da ich diese Ausbildung zum Großteil als berufliche Weiterbildung absolvieren konnte. Weiters möchte ich meinen Dienstvorgesetzten, Landesvorsitzenden Dr. Reinhard Meier sowie Geschäftsführer Dr. Bernd Kastenhuber danken, da sie in meinen beiden Ausbildungsjahren meinen dienstlichen Abwesenheiten mit viel Verständnis und Geduld gegenüberstanden.

Frau Dr.<sup>in</sup> Helga Kittl-Satran möchte ich für die freundschaftliche und fachlich ausgezeichnete Begleitung danken, sodass es mir gelang ‚straight forward‘ von der Fragestellung zur vorliegenden Arbeit zu gelangen.

Eine wesentliche Rolle während des gesamten Lehrganges hatte Frau Mag.<sup>a</sup> Justina Flanschger, die als Lehrgangsbegleiterin mit der nötigen Sensibilität und nahezu mütterlichem Instinkt immer für ein angenehmes Klima gesorgt hat und die ich in dieser Rolle gerne in guter Erinnerung behalten möchte.

Vielen Dank!

Diese Arbeit widme ich  
meinen Eltern und meinem Cousin Werner,  
die den Abschluss meiner Ausbildung nicht mehr miterleben können

# Einleitung

Die vorliegende Abschlussarbeit ist im Rahmen des ersten Hochschullehrganges ‚Jugend- und Soziokulturarbeit‘ entstanden. Da ich selbst in der verbandlichen Organisation ‚Österreichische Kinderfreunde Landesorganisation Steiermark‘ beschäftigt bin, und eine meiner Hauptaufgaben die Betreuung und Beratung ehrenamtlich tätiger FunktionärInnen und MitarbeiterInnen ist, stellt für mich die Fragestellung nach Motiven und motivationsfördernden Faktoren ehrenamtlichen Engagements durchwegs ein interessantes und bedeutungsvolles Thema dar. Daher erscheint die in dieser Arbeit behandelte Forschungsfrage

*Welche Faktoren fördern oder hemmen die Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement, desweiteren, welche gesellschaftlichen, aber auch persönlichen Rahmenbedingungen tragen zu einer längerfristigen ehrenamtlichen Betätigung bei?*

als durchwegs aktuell.

Seit 1994 war und bin ich bei mehreren großen, verbandlichen Kinder- und Jugendorganisationen ehrenamtlich als Mitarbeiter und Funktionär tätig und konnte dort umfangreiche Erfahrungen sammeln. Besonders die Herausforderungen an die Schnittstelle zwischen haupt- und ehrenamtlich Tätigen konnte ich in meiner Zeit als Rettungssanitäter beim Roten Kreuz beobachten. Letztendlich war es mir auch möglich, bei der Errichtung von zwei Jugendvereinen den Gründungsprozess von vereinsrechtlicher Seite, als Proponent und als Obmann mitzuerleben.

Diese Erfahrungen und Themen aus zahlreichen Gesprächen und Situationen der letzten 16 Jahre möchte ich auch in diese Arbeit einfließen lassen. Aus diesem Grund kann nicht durchgängig jede Annahme und Aussage wissenschaftlich belegt werden, da sie auf persönlichen Erlebnissen und Erkenntnissen beruhen. Das Kennenlernen vieler Menschen mit vielfältigen Vorgeschichten, Hintergründen und Bedürfnislagen, das Erleben der brisanten Schnittstelle zwischen Ehrenamt und Hauptamt, vor allem in tradierten Einrichtungen der verbandlichen Jugendarbeit und die Wahrnehmung der verschiedenen Erwartungen ehrenamtlich Tätiger gegenüber hauptamtlich Beschäftigter et vice versa habe ich sowohl als ehrenamtlicher Mitarbeiter oder Funktionär, wie auch als hauptamtlicher Mitarbeiter erlebt.

So bunt und vielfältig, wie die Sozialisation der Menschen sein kann, so differenziert sind meist auch die – manchmal versteckten – Beweggründe und Motive des Engagements.

Zusätzlich spielen die in der Einrichtung vorzufindenden Rahmenbedingungen eine ebenso wichtige Rolle wie die persönlichen und individuellen Möglichkeiten.

In diesem Zusammenhang werden vielerorts, unter anderem seit 2007 auch in der Steiermark, Konzepte und Maßnahmen entwickelt, die das Ehrenamt ehrenwerter und attraktiver machen und den daraus geschöpften Mehrwert durch Gratifikationen, wie z.B. durch eine Art Zertifizierung, sichtbar machen sollen (Landesjugendbeirat 2009). In einem Teil der Arbeit wird der Fokus auf die Entwicklung dieser Maßnahmen, die an ähnliche Modelle aus Deutschland anknüpfen, gerichtet werden: die Ehrung verdienter Ehrenamtlicher und die Zertifizierung zusätzlich erworbener Kompetenzen im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit.

Österreichweit erbringen laut einer, im Auftrag des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz von Statistik Austria durchgeführten Befragung im Rahmen der Mikrozensushebung von 2006, 43,8% der Bevölkerung ab dem 15. Lebensjahr sogenannte Freiwilligenarbeit (vgl. Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz 2008, S. 3). Unter dem Begriff Freiwilligenarbeit werden in der zitierten Quelle Leistungen verstanden, die „freiwillig und ohne Bezahlung für Personen außerhalb des eigenen Haushaltes“ erbracht werden. Aus der Untersuchung geht weiters hervor, dass der Anteil der Freiwilligenarbeit bei Erwerbstätigen 11% und bei Unselbständigen sogar 13% des Wochenarbeitsvolumens ausmacht (vgl. ebd., S. 4). Daraus wird ersichtlich, dass ein beachtlicher Anteil an Freiwilligenarbeit leistender Menschen eine große Zahl an Tätigkeiten über ihre berufliche Verpflichtung hinaus erbringen.

Die Kinderfreunde sind eine als Verein konstituierte, verbandliche Organisation mit über 100-jähriger Tradition. Bereits in den ersten Jahren nach der Gründung war es den Menschen, die sich innerhalb der Kinderfreunde engagiert haben, ein Anliegen, anderen, gesellschaftlich schlechter gestellten Menschen – darunter in erster Linie Kinder und Jugendliche – in misslichen Lagen zu helfen.

Anton Afritsch, Lehrer, Journalist und gleichzeitig der Gründer der Kinderfreunde, machte es sich 1908 zur Aufgabe, den Schwächsten der Gesellschaft, den Kindern eine Möglichkeit zu geben, aus dem tristen und von ärmlichen Verhältnissen geprägten Alltag auszubrechen. Afritsch sprach die Bedürfnisse, die viele Familien und Kinder am Anfang des 20. Jahrhunderts hatten, an, was sich auch in den Zahlen der Mitgliedschaften niederschlug. Gemeinsame Aktivitäten oder sogenannte Erholungsaktionen in ländlicher Region wurden geplant und durchgeführt (vgl. Taucher 1983, S. 25ff). Auch heute noch ist es eine der Kernaufgaben der Österreichischen Kinderfreunde, sich für Kinder, Jugendliche und Familien einzusetzen:

*„Die Österreichischen Kinderfreunde sind eine gemeinnützige Kinder-, Jugend- und Familienorganisation, deren Tätigkeit nicht auf Gewinn ausgerichtet ist. Sie haben als solche die*

*Familien zu fördern und deren Interessen in der Öffentlichkeit zu vertreten. Sie haben die Aufgabe, das Wohl und die Rechte aller Kinder Österreichs zu fördern (Aufbau und Führung einer Kinderbewegung, wie Gruppen der Roten Falken u.a.m.). Die Erziehung in den Gruppen und Einrichtungen der Österreichischen Kinderfreunde orientiert sich an den sozialdemokratischen Grundwerten Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit und Solidarität.*

*Sie bekennen sich zu einem allgemeinen, öffentlichen, demokratischen Schulwesen; sie treten für dessen Weiterentwicklung durch eine auf wissenschaftlicher Pädagogik begründete Schul- und Unterrichtsreform ein. Die Organisation arbeitet mit allen demokratischen Organisationen, die im gleichen Sinne tätig sind, zusammen.*

*Nach gegebenen Notwendigkeiten betreut die Organisation bedürftige Kinder aller Altersstufen und in Not geratene Familien. Im Sinne dieser sozialen Fürsorge erbringt sie gemeinnützige und karitative Leistungen“ (Verein Österreichische Kinderfreunde 2008a, S. 1).*

Die Leistungen, die diese Organisation erbringt, werden zu einem Großteil von freiwillig engagierten, ehrenamtlich tätigen Menschen in kommunalen und regionalen Ortsservicestellen – sogenannten Ortsgruppen – geleistet.

Ohne diese Unterstützung, die unentgeltlich erbracht wird, wären viele Angebote und Aktionen nicht möglich.

In der sozialen Arbeit ist ehrenamtliche Unterstützung so gesehen eine unverzichtbare Leistung. In einigen Einrichtungen und Organisationen der verbandlichen Jugendarbeit konnte ich in den letzten 16 Jahren selbst die Schwierigkeiten bei der Erbringung einer ausreichenden Beteiligung und Mobilisation ehrenamtlich tätiger Menschen miterleben.

Eine Veränderung lässt sich von traditionellen Formen des Ehrenamtes, die einer langfristigen Bindung an größer organisierte, verbandlich strukturierte Einrichtungen entsprechen, hin zu neuen Formen der Freiwilligenarbeit, das heißt kurzfristigere, zeitlich abgrenzbare und überschaubare Bindungen an kleinere, flexiblere sowie unabhängigere Organisationen beschreiben. Diese Tendenz ist unter anderem auf die voranschreitende Professionalisierung im Sektor der Sozialarbeit zurückzuführen (Rauschenbach 1991a, S. 5ff). Dennoch machen ehrenamtlich erbrachte Leistungen immer noch einen wesentlichen, nicht zu unterschätzenden und nicht wegzudenkenden Anteil an der Gesamtleistung der Verbände aus.

Inwieweit Veränderungen des Arbeitsmarktes, Anforderungen an ArbeitnehmerInnen, wirtschaftliche Verhältnisse und andere gesamtgesellschaftliche Faktoren eine Rolle spielen, kann im Rahmen dieser Arbeit nicht geklärt werden. Jedoch ist es möglich, anhand der durchgeführten qualitativen Untersuchung einen Überblick über mögliche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen zu erhalten, die eine ehrenamtliche Betätigung fördern oder hemmen.

.

# I. Theorieteil unter Bezugnahme auf die Praxis des Handlungsfeldes

## 1. Definitorische Grundlagen

In diesem Kapitel werden häufig verwendete Begrifflichkeiten diskutiert und reflektiert, um ein gemeinsames Grundverständnis für das Thema der vorliegenden Arbeit zu entwickeln.

### 1.1. Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement

Ehrenamt wird in der Regel als übernommenes Amt verstanden, das außerhalb der beruflichen Funktionen aus persönlichem oder privatem Interesse ausgeübt wird. Wird das Ehrenamt in einem Verein ausgeübt, ist es üblich, in dessen Rolle Personen demokratisch von einem Gremium *wählen* zu lassen. Im zugrundeliegenden Vereinsgesetz ist von einer „*gemeinsamen Willensbildung der Vereinsmitglieder*“ zur Besetzung dieser Ehrenamtsfunktionen die Rede (Bundesgesetz über Vereine 2002, §5 Abs. 1)

In der Literatur lässt sich folgende Definition finden:

*„i. e. S. ohne Dienstbezüge, aber i. d. R. unter Aufwandsentschädigung nebenberuflich wahrgenommenes öffentliches Amt (z.B. Wahlhelfer). Zur Übernahme eines E. kann der Bürger gesetzlich verpflichtet sein. **Ehrenbeamter** ist, wer zur ehrenamtlichen Wahrnehmung bestimmter Aufgaben in das Beamtenverhältnis berufen wird (z.B. ehrenamtlicher Bürgermeister). I. w. S. ist E. auch die freiwillige, grundsätzlich nicht besoldete Betreuung von Funktionen in nicht öffentlichen Gremien (z.B. als Betriebsrat)*

*(Bundeszentrale für politische Bildung 2007, zit. n. Duden Recht A-Z 2007)*

Dem Begriff des Ehrenamtes steht jener des ‚bürgerschaftlichen Engagements‘ gegenüber, welcher sich stärker an Selbstbestimmtheit und Gemeinwohlorientierung anlehnt. Wesentliche Kriterien für beide Varianten sind Freiwilligkeit, klar definierte Rechte und Pflichten, die Ausübung für eine bestimmte Dauer (Funktionsperiode) und für vorab definierte Aufgaben.

## 1.2. Hauptamt

Die traditionellen Jugendverbände (‚Österreichische Pfadfinderinnen und Pfadfinder‘, Österreichische Kinderfreunde, Landjugend, Naturfreunde, Alpenvereinsjugend, und viele mehr) haben im Laufe der Zeit mit ihren Aktivitäten, in ihrer Struktur und den Mitgliederzahlen Dimensionen erreicht, sodass sie ausschließlich mit ehrenamtlichen MitarbeiterInnen nicht mehr verwaltet, betreut und aufrecht erhalten werden können.

Durch diese Veränderungen müssen die Organisationen entsprechend handeln, indem ab diesem Zeitpunkt entsprechend befähigte Personen aus dem Kreis der Ehrenamtlichen ‚eingeladen‘, die Agenden des Verbandes im Ausmaß von Normalarbeitszeiten gegen Bezahlung der Tätigkeit auszuüben. Jene MitarbeiterInnen, welche die administrativen Aufgaben der Organisation im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit ausüben, werden als hauptamtliche MitarbeiterInnen bezeichnet. Die Kriterien für diese ‚Befähigung‘ sind mehrjährige Erfahrung, Kenntnisse der Organisationsspezifika und Strukturen und entsprechende fachliche Qualifikation, welche Einfluss auf den konkreten Einsatzbereich der/des hauptamtlichen MitarbeiterIn in der Organisation haben.

## 1.3. Ortsgruppen

*„Die Ortsgruppen führen die Tätigkeit der Organisation am Ort ihres Sitzes aus. Sie können ihre Aktivitäten auch über den Ort des Sitzes hinaus erstrecken, jedoch nicht auf einen Ort, in dem bereits eine Ortsgruppe besteht“ (Verein Österreichische Kinderfreunde 2008a, S. 3).*

Jede Ortsgruppe der Kinderfreunde ist auf kommunaler Ebene als eigenständiger Verein konstituiert, und wird von ehrenamtlich tätigen VorstandsfunktionärInnen geführt. Die Struktur jeder Ortsgruppe hat sich streng nach den Vorgaben des Organisationsstatutes und der jeweils aktuellsten Fassung des Vereinsgesetzes (vgl. Bundesgesetz über Vereine 2002, S. 1ff) auszurichten.

Mitglieder jeder Ortsgruppe sind Kinder, Jugendliche und Erwachsene, die ihrerseits an den verschiedenen Aktionen und Angeboten der Ortsgruppe ausschließlich ehrenamtlich (im Verständnis der Kinderfreunde: unentgeltlich) partizipieren, mitgestalten und mithelfen. Die Angebote und Tätigkeiten der Gruppen sind vielfältig und reichen von wöchentlichen Gruppenstunden, über Kinderspielfeste, Faschingsfeste bis hin zur Durchführung von Zeltcamps im Sommer.

#### 1.4. Verbandliche Jugendarbeit

Bei dieser Form handelt es sich um die tradierte Form der Jugendarbeit (vgl. Rauschenbach 1991b, S. 282f). Träger dieser Form sind die Jugendverbände, die als

*„(...) demokratische Zusammenschlüsse von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen (organisiert in Verbänden bzw. Vereinen, kurz Organisationen genannt), in denen Jugendarbeit von jungen Menschen selbst gestaltet, organisiert und mitverantwortet wird“*

beschrieben werden (Landesjugendbeirat 2010).

Diese Vereine sind basisdemokratisch ausgerichtet und können von kommunal organisierten Ortsvereinen bis hin zu bundesweit oder international agierenden Verbandseinrichtungen durchgängig strukturiert sein. Vor allem jene, in Kap. 1.2. genannte, historisch-traditionelle Jugendverbände zeichnen sich zudem durch ihre Mitgliederorientiertheit und eine gemeinsame Ideologie aus.

Zusammenfassend ist ersichtlich, wie vielfältig sich Bilder über Ehrenamtlichkeit und damit zusammenhängende Termini darstellen können. Im Anhand dieser Begriffsklärungen ist es nun möglich, sich einem Diskurs zum Untersuchungsfeld Ehrenamt hinzuwenden.

## 2. Ehrenamt

Unter Ehrenamt werden, entgegen der Definition in Kapitel 1.1., heute vielfältige Erscheinungsformen verstanden. Im Folgenden wird der Begriff nach unterschiedlichen Dimensionen differenziert, um einerseits die Vielfalt und andererseits den Wandel der Freiwilligenarbeit darzustellen.

### 2.1. Traditionelle Form des Ehrenamtes

Diese Form ist überwiegend historisch gewachsenen, groß organisierten Verbandseinrichtungen zuzuschreiben und zeichnet sich durch ein langfristiges Engagement der Freiwilligen aus (Pilot 2007). *Dauerhafte Bindung und Mitarbeit* sind besondere Kennzeichen dieser Form des Ehrenamtes.

Alle diese Organisationen haben, so hat sich dies dem Autor während der Mitarbeit als Ehrenamtlicher gezeigt, ein weiteres Merkmal des traditionellen Ehrenamtes gemeinsam: die Tätigkeiten sind klar definiert und funktional differenziert. So sind in leitenden und verantwortungsvollen Funktionen (Vorsitzende/Vorsitzender, KassierIn, SchriftführerIn...) oftmals junge Erwachsene oder ältere Menschen tätig, wobei speziell in Kinder- und Jugendorganisationen bei praktischen Tätigkeiten und vor allem Entscheidungsprozessen auch Kinder und Jugendliche partizipieren können. Je nach Möglichkeit der Verbände ist diese Kinder- und Jugendbeteiligung sogar ausdrücklicher Wunsch. Die gesamte Organisation entspricht üblicherweise der rechtlichen Form eines Vereines, in der entsprechend des Vereinsgesetzes und der Statuten die Leitung dem Vereinsvorstand obliegt und die Tätigkeiten bei Aktionen und Veranstaltungen unter den aktiven Mitgliedern aufgeteilt werden.

Die Mitgliedschaft ist ein weiterer, wichtiger Aspekt bei der traditionellen, freiwilligen Betätigung und ihrerseits ein ausdrückliches Abgrenzungsmerkmal von offenen Formen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Spätestens seit den 80er-Jahren des 20. Jahrhunderts lässt sich ein rückläufiges Interesse an dieser Form des Ehrenamtes feststellen. Dieser Tendenz können mehrere Gründe zugeschrieben werden, wie z.B. Veränderungen von Bedingungen am Arbeitsplatz, Individualisierung, Pluralisierung, um nur einige Begriffe zu nennen, in denen sich der gesellschaftliche Wandel ausdrückt. Besonders ältere Menschen sind in dieser Art der ehrenamtlichen Betätigung anzutreffen. Das liegt einerseits daran, dass sich viele von ihnen in der jeweiligen Organisation schon seit vielen Jahren und Jahrzehnten, engagieren und

dadurch eine starke Bindung wie auch Identifikation mit der Einrichtung entwickelt haben. Speziell politische und kirchliche Organisationen schaffen die Bindung ihrer ehrenamtlichen MitarbeiterInnen über starke Affinität zwischen den persönlichen Wertevorstellungen und der Ideologie des Vereins oder der Institution. Jugendliche hingegen stellen derartig intensive Bindungen kritisch in Frage. Die Vermutung liegt nahe, dass sich junge Menschen durch solche Abhängigkeiten in ihren Wahlfreiheiten eingeschränkt fühlen oder sich (partei-) politisch nicht binden oder verpflichten möchten. Hinzu kommt, dass junge, in beruflicher oder schulischer Ausbildung stehende Menschen hinsichtlich ihrer Ressourcen sehr stark gefordert werden und die ihnen verbleibende Freizeit eher zur Deckung persönlicher Bedürfnisse verwenden, als sie in den Dienst der Allgemeinheit zu stellen. Menschen die ihre berufliche Laufbahn bereits beendet haben, suchen sehr oft nach neuen Aufgaben und Betätigungsfeldern. Durch das Ausscheiden aus dem Berufsleben geht eine wichtige Möglichkeit der gesellschaftlichen Partizipation sowie die Möglichkeit, die erworbenen Kompetenzen weiter einzusetzen, für diese Menschen verloren. Diese Teilhabe am Umfeld, die einen wesentlichen Aspekt innerhalb einer demokratisch strukturierten Gesellschaft ausmacht, kann durch Aufnahme einer freiwillig verrichteten, ehrenamtlichen Tätigkeit in einer größeren Organisation oder einem kleineren Verein wiederhergestellt werden. Besonders soziale Hilfsdienste profitieren von diesem Umstand (vgl. Schuhmacher 1996, S. 82ff.).

## **2.2. Das neue Ehrenamt**

Der Begriff des ‚neuen Ehrenamtes‘ hat sich in den letzten Jahren dort etabliert, wo Menschen in ihrer Freizeit teilweise hochschwellige Freiwilligenarbeit insbesondere in sozialen Hilfsdiensten leisten.

Der größte Unterschied zur traditionellen Form des Ehrenamtes besteht darin, dass eine langfristige Verpflichtung aus ideologischer Überzeugung nicht maßgeblich ist. Dadurch ist auch die Attraktivität für junge Menschen gegeben. Ein persönliches Motiv oder der Wille zur politischen Veränderung, beides kann dennoch für die agierenden Personen im Vordergrund stehen.

Hack versucht, in der Veränderung der Gesellschaft eine Erklärung für die Entwicklung, hin zu neuen Formen des ehrenamtlichen Engagements zu finden. Dieser Wandel bringt mit sich, dass Menschen sich nicht mehr wie bisher, über kontinuierliche Vollbeschäftigungstätigkeiten an der Gesellschaft beteiligen können. Gesellschaftliche Partizipation wird jedoch als grundlegende Voraussetzung für Demokratie genannt (vgl. Hack 2000, S. 152f). Daraus resultierend entsteht auch zukünftig das Bedürfnis nach einer Fortsetzung der Beteiligung.

In Frage gestellt werden muss an dieser Stelle jedoch, ob demokratische Gesellschaftsbeteiligung tatsächlich überwiegend über Beschäftigung und Arbeit – unabhängig von Ausmaß und Form der Abgeltung – stattfinden muss und definiert werden kann.

An dieser Stelle wird der neue Begriff *Bürgerarbeit* eingeführt. Nach dieser Definition unterscheidet sich Bürgerarbeit vom herkömmlichen Ehrenamt dadurch, dass diese nicht unentgeltlich stattfindet, sondern durch das sogenannte Bürgergeld abgegolten wird (vgl. ebd., S. 152).

### **2.3. Einsatz- und Hilfsorganisationen**

Diese Form des freiwilligen Engagements findet hierzulande bei Einrichtungen wie z.B. der Freiwilligen Feuerwehr, dem Österreichischen Roten Kreuz, der Österreichischen Wasserrettung oder der Caritas – statt.

Diese Organisationen haben gemeinsam, dass die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen durch ihre Bereitschaft zu helfen eine spezialisierte Ausbildung, beispielsweise als NotfallsanitäterIn oder Feuerwehrmann/Feuerwehfrau erfahren können und erlangen fachspezifische Kompetenzen.

Der Grund, weshalb das Engagement bei diesen Organisationen gesondert behandelt wird, liegt in der Annahme, dass neben den herkömmlichen Beweggründen ‚Gutes für andere tun‘, ‚sinnvolle Betätigung‘... vor allem eines möglich ist: *Ein/e HeldIn zu sein!*

Auf Hintergründe sowie psychologische Ursachen, warum viele Freiwillige – ob als RettungssanitäterIn, Feuerwehrmann/Feuerwehfrau oder zivilcouragierte/r HelferIn bei Katastropheneinsätzen – unbezahlbare, wichtige und lebensrettende Arbeiten leisten, kann anhand der vorliegenden Untersuchung nicht überprüft werden, da die Fragestellung auf einen anderen Bereich der ehrenamtlichen Betätigung abzielt. Jedoch darf auch die Möglichkeit nicht außer Acht gelassen werden, dass derartige Beweggründe und Motive zuletzt Menschen zum Ehrenamt führen können.

Zum Thema *ehrenamtliche Heldentaten* wurde auch ein deutsches Projekt unter dem Titel „Berliner Helden“ umgesetzt, das mit breiter Öffentlichkeitsarbeit das freiwillige Engagement fördern sollte (vgl. Ullstein GmbH 2009).

## 2.4. Formelle und informelle Freiwilligenarbeit

Wurde bis jetzt die Art der ehrenamtlichen Betätigung nach einer chronologischen Entwicklung betrachtet, so kann jetzt eine Differenzierung nach formellen oder informellen Strukturen erfolgen.

Allgemein betrachtet entsprechen die formellen Formen eher jenen des alten und traditionellen Ehrenamtes, während analog dazu der informelle Charakter dem ‚neuen‘ Ehrenamt zuzuschreiben ist.

Diese Analogie erklärt sich aus der Definition dieser beiden Formen: unter formeller Freiwilligenarbeit versteht man die Einbindung der MitarbeiterInnen in die vorhandenen Organisationsstrukturen. Informelle freiwillige Tätigkeit hingegen entspricht eher den freien Formen der ‚Nachbarschaftshilfe‘ ohne vorgegebenen, institutionellen Rahmen (vgl. ULF 2009).

Aus dieser Perspektive heraus erklärt sich die in Kapitel 2.2 beschriebene Flexibilität als wichtige Rahmenbedingung, dass Menschen sich stärker in den neuen und informellen Strukturen der Freiwilligenarbeit einfügen können bzw. wollen.

Unabhängig von Alter und Geschlecht ist der Anteil der informellen Freiwilligenarbeit in Gebieten mit hoher Bevölkerungsdichte höher als jener der formellen Arbeit. Im Gegensatz zu Gebieten mit niedriger Bevölkerungsdichte kehrt sich dieses Verhältnis um (Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz 2008, S. 16). Eine Erklärung dafür könnte sein, dass in zersiedelten, das heißt weniger vernetzten, ländlichen Gebieten strukturierte und planbare Prozesse stärker notwendig sind, als in Städten mit guter Infrastruktur.

Ehrenamt lässt sich sozusagen nach unterschiedlichen Dimensionen hin aufschlüsseln. Durch diese unterschiedlichen Perspektiven wird noch einmal das umfangreiche Potential an Möglichkeiten, sich ehrenamtlich zu betätigen, deutlich. Sichtbar wird auch, dass mit dem gesellschaftlichen Strukturwandel auch neue Herausforderungen auf das Ehrenamt zukommen. In welchen Bereichen es in der Steiermark möglich ist, sich für Kinder und Jugendliche freiwillig und ehrenamtlich einzusetzen, zeigt das folgende Kapitel.

### **3. Handlungsfeld ‚Außerschulische Jugendarbeit‘ in der Steiermark**

In der Steiermark lässt sich das Feld der außerschulischen Jugendarbeit in zwei große Bereiche unterteilen: das *Handlungsfeld der offenen Jugendarbeit* und der *verbandlichen Jugendarbeit*. Als eine mögliche dritte Säule könnten noch diverse Organisationen impliziert werden, die in erster Linie institutionalisierte Leistungsangebote in Form von Vernetzung, Information und Fortbildung für MultiplikatorInnen und JugendarbeiterInnen offerieren (vgl. Landesjugendreferat 2010).

Speziell in der offenen Jugendarbeit und im verbandlichen Bereich, so hat sich in der Praxis gezeigt, sind überwiegend ehrenamtlich tätige Menschen TrägerInnen der Aktivitäten.

#### **3.1. Offene Jugendarbeit**

Wenn von offener Jugendarbeit gesprochen wird, ist damit in der Mehrzahl von kommunalen Angeboten in Form von Jugendtreffs, Jugendräumen oder Jugendzentren die Rede (vgl. Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit 2008, S. 38ff).

Bei dieser Form Jugendarbeit findet zu geregelten Öffnungszeiten primär ein konsumfreies, räumliches Angebot statt, das von einem/einer hauptamtlichen JugendarbeiterIn vorbereitet und begleitet wird. Hinter derartigen Angeboten stehen stellenweise auch autonome Vereine, deren Vorstände ehrenamtlich tätig sind und deren Aufgabe sich in erster Linie auf vereinsadministrative Tätigkeiten beziehen. Jedoch auch im unmittelbaren Bereich der Arbeit mit den jungen Menschen finden sich Ehrenamtliche. Teilweise handelt es sich bei den ehrenamtlich agierenden um ‚Stamm-Jugendliche‘ oder Menschen, denen das Angebot wichtig ist, und die durch ihre Mithilfe unterstützend tätig sind.

Aus einer Untersuchung von Einrichtungen der offenen Jugendarbeit in Vorarlberg ging hervor, dass je offener Einrichtung ein bis drei hauptamtliche JugendarbeiterInnen und durchschnittlich rund 18 Ehrenamtliche involviert sind (vgl. Schoibl 2003, S. 50ff). Der strukturelle Rahmen, wie er in Einrichtungen der offenen Jugendarbeit vorherrscht, bedingt, dass sich ehrenamtlich Tätige entsprechend den Formen des neuen und informellen Ehrenamts einbringen (siehe Kap. 2.). Wobei hingegen die Übernahme einer Vorstandsfunktion im Trägerverein der Form des traditionellen, organisationsgebundenen Ehrenamtes gleicht. Dennoch zeigt sich in der Praxis, dass aus struktureller Sicht auf der Basisebene offener Einrichtungen wesentlich mehr Autonomie als in straff organisierten Orts- oder Regionalstellen verbandlicher Jugendorganisationen herrscht.

Traditionelle verbandlichen Strukturen sind darüber hinaus auch im Bereich der überregionalen, bundeslandweiten Vernetzung offener Jugendeinrichtungen, z.B. in Form des ‚Steirischen Dachverbandes der Offenen Jugendarbeit‘, oder der ‚Bundesstelle für offene Jugendarbeit‘ zu finden, die neben dem Vorhandensein formaler Organisationsstrukturen auch als Dienstleister und Lobbyist wichtige Arbeit für dieses Handlungsfeld leisten.

### **3.2. Verbandliche Jugendarbeit**

Die Österreichischen Kinderfreunde sind den typischen, verbandlichen Kinder- und Jugendorganisationen mit den in Kapitel 2.1. angesprochenen, traditionellen Ausprägungen zuzuordnen. Die üblichste Tätigkeit ist die gemeinsame Arbeit mit Kindern und Jugendlichen unter Berücksichtigung von gruppenpädagogischen Aspekten, wie sie beispielsweise auch bei der Katholischen Jungschar oder den ‚Pfadfinderinnen und Pfadfindern‘ stattfindet. Der wesentliche Unterschied zu den angeführten Beispielen in der offenen Jugendarbeit ist jener, dass in der unmittelbaren Arbeit mit der Zielgruppe auf kommunaler und regionaler Ebene ausschließlich ehrenamtliche MitarbeiterInnen aktiv sind.

Die hauptamtlichen MitarbeiterInnen sind bei den Kinderfreunden in Anlehnung an die innerorganisatorischen Strukturen auf Landes- und Bundesebene anzutreffen, bei anderen verbandlichen Organisationen manchmal auch auf regionaler oder Bezirksebene.

Im Unterschied zu Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit deren Angebote kommunal oder regional begrenzt sind ist die Dimension und der Abhängigkeits- und Vernetzungsgrad bei verbandlichen Organisationen größer, und somit auch der Verwaltungsaufwand. Diese Aufgaben werden zumeist von hauptamtlichen MitarbeiterInnen erledigt.

Das bedeutet, dass auf der kommunalen Ebene, wo unmittelbare Kinder- und Jugendarbeit passiert, im verbandlichen Bereich der Ehrenamtlichkeit eine dementsprechend höhere Bedeutung zugeschrieben wird, wohingegen die im letzten Abschnitt beschriebenen offenen Einrichtungen, wie z.B. Jugendzentren auch bezahlte und hauptamtlich angestellte MitarbeiterInnen einsetzen.

Stärker betroffen von einem Paradigmenwechsel im Ehrenamt, wie es in den letzten Jahren und Jahrzehnten zu verspüren war, ist, so verifiziert die Praxis die einschlägige Literatur, der verbandliche Bereich.

Die großen anerkannten Trägerorganisationen aus der verbandlichen Jugendarbeit in der Steiermark sind im ‚Steirischen Landesjugendbeirat‘ zusammengefasst. Dazu zählen neben den steirischen Kinderfreunden z.B. die steirischen ‚Pfadfinderinnen und Pfadfinder‘, die Katholische Jungschar der Diözese Graz Seckau, die Naturfreunde, die Landjugend, die Parteijugendorganisationen u.v.m.

### **3.3. Ehrenamtliche MitarbeiterInnen bei den Kinderfreunden**

Die Bundesorganisation der Österreichischen Kinderfreunde hat in einer telefonischen Umfrage im Jahr 2008 ein Durchschnittsalter von 43 Jahren bei ehrenamtlich Tätigen festgestellt (vgl. Verein Österreichische Kinderfreunde 2008b). Dazu muss jedoch festgehalten werden, dass FunktionärInnen der Ortsgruppen Hauptzielgruppe der Befragung waren und nur wenige Freiwillige erreicht wurden, die keine Vorstandsfunktion ausüben. Andere Spezifikationen sind anhand der durchgeführten Befragung nicht möglich.

Daraus wird ersichtlich, dass in steirischen Ortsgruppen der Kinderfreunde in Leitungsfunktionen ein hoher Altersdurchschnitt herrscht, nicht jedoch, dass es viele junge Menschen – gemeint sind Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 16 bis 30 Jahren – gibt, die wichtige Tätigkeiten und Aufgaben in den Ortsgruppen verrichten.

Die Erfahrungen des Autors in der Beratungstätigkeit zeigen, dass viele junge Menschen in den Ortsgruppen hintergründige Tätigkeiten abseits der Vereinsfunktionen vollbringen. Dazu zählen u.a. unmittelbare pädagogische (Betreuungs-)aufgaben oder Hilfstätigkeiten bei Veranstaltungen. Die Kernaufgaben der FunktionärInnen der Ortsgruppen betreffen zudem auch Agenden der Liegenschaftsverwaltung, Vertretungs- und Delegationsaufgaben und überwiegend organisatorische Tätigkeiten.

Schwierigkeiten ergeben sich zumeist bei der langfristigen Nachbesetzung von Funktionen und bei kurzfristiger Mobilisation von HelferInnen.

Aus der Vernetzungsperspektive unterscheiden sich die Strukturen der verbandlichen und offenen Jugendarbeit nicht gravierend. Auch, was den Einsatz von ehrenamtlich engagierten Menschen in der Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen anbelangt. Dennoch lassen sich die beiden Handlungsfelder anhand der erläuterten Merkmale gut differenzieren.

Die Veränderungen, die der gesellschaftliche Strukturwandel mit sich bringt, ist, so sind viele Aussagen von ehrenamtlich engagierten Menschen zu deuten, sehr stark im Bereich der verbandlichen Jugendarbeit zu spüren. Auf welchen Motiven und hintergründigen Bedürfnissen diese Veränderung nun beruht, soll im Folgenden beleuchtet werden.

## **4. Wandel des Ehrenamtes: Motive und Trends**

Im polarisierten Zwiespalt zweier Formen – wie sich Ehrenamt, oder moderner: Freiwilligenarbeit zeigen kann – ist im vorangehenden Diskurs deutlich geworden, dass sich Lebens- und Berufswelten einer starken Veränderung unterziehen. Wenn die Beweggründe (Motive) formuliert werden können, wieso Menschen sich zum ehrenamtlichen Engagement entscheiden, kann es für Organisationen leichter sein, maßgeschneiderte Einsatzgebiete und Aufgaben anzubieten. Die Dimensionen verschiedener Motive rücken in den Brennpunkt dieses Kapitels.

### **4.1. Die Wege zum Ehrenamt**

Die Motive von Menschen, sich im Ehrenamt zu engagieren, lassen sich auf eine Vielzahl unterschiedlicher Gründe zurückzuführen. Selbstverständlich kann aufgrund der Vielzahl an Rahmenbedingungen, wie Lebenswelt, Kultur, Bildungsstand, gesellschaftlicher Status, familiäres Umfeld u.a., kein allgemein gültiges Motiv definiert werden. So vielfältig diese Umfeld- und Umweltbedingungen sind bzw. sein können, so mehrdeutig ist zumeist die genaue Quelle des Antriebs, sich unentgeltlich für eine gute Sache oder ein gemeinsames (politisches) Ziel einzusetzen.

Eine primäre Motivation lässt sich dementsprechend nicht eindeutig bestimmen und unter Berücksichtigung des gegebenen Strukturwandels bei ehrenamtlichem Engagement lässt sich eine Vielzahl verschiedener Motive erkennen. So ist weiters die Wandlung vom traditionellen zum modernen, neuen Bild des Ehrenamtes wahrnehmbar. Die ‚alte‘ und die ‚neue‘ Form der Ehrenamtlichkeit haben jedoch folgendes gemeinsam: die engagierten Menschen setzen sich für das Wohlergehen anderer ein. Zeit, Energie und Fähigkeiten werden in den Dienst einer guten Sache gestellt. Die Menschen wollen zudem selbst sehr stark am gesellschaftlichen und politischen Zusammenleben partizipieren (vgl. Moschner 2002, S. 25ff).

Diese erkennbare Wandlung des Ehrenamtes deutet wie erwähnt auf eine Veränderung von traditionellen zu neuen Formen hin, die sich im Wesentlichen im zeitlichen Ausmaß der Beteiligung unterscheidet. Die traditionelle Form des Ehrenamtes äußert sich in einer langfristigen Dauer der Bindung in größer organisierten Strukturen (Verbänden), hingegen das ‚neue Ehrenamt‘ unterscheidet sich durch zeitlich überschaubare und abgrenzbare Dauer der Beteiligung und zeichnet sich durch einen hohen Grad an Selbstorganisation und Flexibilität aus.

Begleitet wird diese neue Form von einem Interesse an der Bewältigung eigener Problemsituationen und an politischem Veränderungswillen. So stehen spezielle Aspekte der persönlichen Entfaltung in den neuen Erscheinungsform des Ehrenamtes im Vordergrund und nicht mehr ausschließlich das Engagement für Andere.

Was konkret bewegt nun Menschen dazu, sich für ehrenamtliches Engagement zu entscheiden. Sehr oft stehen bei der ehrenamtlichen Betätigung die Inhalte der Tätigkeit und die individuellen Anforderungen an den eigentlichen Aufgabenbereich im Vordergrund. Aber auch die Ziele der Organisation oder der Gruppe, die sich für etwas einsetzt, sind wichtig. Im Wesentlichen muss das gesteckte Ziel in erreichbarer Nähe sein, es müssen sozusagen Perspektiven für die Zielerreichung vorhanden sein. Persönliche Wertvorstellungen müssen zudem mit den Zielen der Organisation übereinstimmen. In welcher Form sich die Menschen betätigen, hängt weiters stark von den persönlichen Interessen und Zielen, sowie von globalen Lebensperspektiven ab.

## **4.2. Motive**

In Deutschland gibt es zu Motiven und Beweggründen ehrenamtlicher Betätigung umfangreiche Untersuchungen. Bisher wurden in der Psychologie vorrangig kurzfristige Hilfeleistungen untersucht. Die folgenden Modelle hingegen sind auch auf längerfristig ausgeübte, ehrenamtliche Tätigkeiten hin zu betrachten.

### **4.2.1. Altruismus und Egoismus**

Beim Ehrenamt, das in der Regel einer längerfristigen Ausübung einer Tätigkeit entspricht, lassen sich im Wesentlichen zwei Zugänge finden: *altruistische und egoistische Motive*.

Die Betrachtung von sowohl altruistischen, wie auch egoistischen Motiven liefert einen guten Rahmen, um Betätigungs- und Beteiligungsmotive einordnen zu können. Zumeist verstecken und vermischen sich in vielen Beweggründen jedoch beide Aspekte, und sind nicht ohne weiteres voneinander trennbar (vgl. Moschner 2002, S. 26)

Ein einfaches Motiv, wie z.B. Spaß, ist eindeutig einem egoistischen Grundmuster zuzuordnen, wohingegen das Bedürfnis anderen zu helfen, bereits beide Aspekte beinhaltet: zum Einen, tatsächlich aus einem sozialen Bedürfnis heraus, anderen etwas Gutes zu tun, zum Anderen tut die agierende Person sich selbst etwas Gutes, indem sie diesem Bedürfnis nachgeht. Vordergründig und subjektiv wahrnehmbar bleibt jedoch das altruistische Motiv. Deutlich wird an diesem Beispiel, dass eine klare Trennung auf dieser bipolaren Achse nicht möglich ist, und zumeist Mischformen auftreten.

#### **4.2.2. Gegenleistungen**

Zwischen diese beiden Verhaltensweisen – Altruismus und Egoismus – drängt sich nun eine dritte Form: die bewusste Forderung, für das Tun eine entsprechende Gegenleistung zu erhalten (vgl. Buestrich/Finke-Oltmann 2008, S. 70f). Dieser Trend ist auch in der alltäglichen Arbeit mit ehrenamtlichen tätigen Menschen spürbar. Eine sogenannte ‚win-win‘-Situation wird verstärkt als zugkräftiges Argument verwendet, um MitarbeiterInnen für ehrenamtliche Aufgaben gewinnen zu können.

Die Formen dieser Gegenleistungen sind verschiedenartig, sie reichen von materiellen Entschädigungen bis hin zu geringfügigen finanziellen Abgeltungen (vgl. Deutscher Katecheten-Verein e.V. 1995, S. 7).

#### **4.2.3. ‚Fun‘ und Zeit**

Ein weiteres Spezifikum, wodurch sich das neue Ehrenamt von den tradierten Formen unterscheidet, ist der vorhin angesprochene Faktor *Spaß* an sich (Pilot 2007). Das, wofür man sich einsetzt, ist das hohe, übergeordnete, ideelle Ziel. Jedoch die Tätigkeit, die der oder die Freiwillige verrichtet, muss vor Allem auch Spaß machen. Zudem ist Flexibilität bei der zeitlichen Einteilung und ein gewisser Freiraum bei der Umsetzung von Ideen eine wichtige Voraussetzung.

Mit Hilfe einer bewussten Betrachtung von Motiven können von den Einrichtungen zukünftig Maßnahmen entwickelt werden, die den Zugang für Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren wollen, erleichtern und flexible Tätigkeiten für Interessierte zulassen. In den letzten Jahren haben sich, wie im nächsten Kapitel gezeigt wird, viele Konzepte entwickelt, die das Ehrenamt attraktiver machen sollen.

## 5. Konzepte zur Attraktivierung des Ehrenamtes

Im Gegensatz zum rückläufigen Interesse am Ehrenamt in der verbandlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (vgl. Hack 2000, S. 153) verzeichnen Projekte und Maßnahmen, die gezielte Angebote und Möglichkeiten zum bürgerschaftlichen Engagement älterer Menschen setzen, eine Zunahme an der Bereitschaft sich ehrenamtlich zu betätigen, wenn damit auch ein Mehrwert, z.B. in Form von Weiterbildungsmöglichkeiten gegeben ist (vgl. Ruffin 2001, S. 184). Jedoch ist dazu anzumerken, dass es sich bei diesen Modellen um dezidierte Formen des neuen Ehrenamtes handelt. Speziell in Deutschland finden sich zahlreiche Projekte und Maßnahmen zur Wertsteigerung der Freiwilligenarbeit, konkret des Ehrenamtes. Eine typische ‚Ehrenamts-Homepage‘ findet sich unter der Internetadresse <http://www.engagiert-in-nrw.de/buergereng/index.php> (Stand: 15.04.2010), die als Service- und Informationsplattform Zugänge zu bürgerschaftlicher Beteiligung schaffen will.

Auch in Österreich finden sich vereinzelt vergleichbare Modelle und Plattformen, so in Oberösterreich (<http://www.boerse-ehrenamt.at>) (Stand: 15.04.2010) oder in Wien (<http://www.ehrenamtsboerse.at>) (Stand: 15.04.2010). Desweiteren sind noch eine Serviceseite für Vereine (<http://www.vereine-noe.at/content.php?pagelId=4606>) (Stand: 15.04.2010) und eine Vernetzungsplattform (<http://www.vereinsmeier.at>) (Stand: 15.04.2010) zu finden. Die Domännennamen zeigen bereits auf, dass sich in Österreich die neuen Formen der bürgerschaftlichen Beteiligung noch nicht etabliert haben und verstärkt die tradierten Formen des Ehrenamtes in den Vordergrund gestellt werden. Mit der Bezeichnung der zuletzt genannten Domäne, ‚Vereinsmeier‘ wird deutlich, dass es ein Bewusstsein zur übertriebenen Ausschöpfung von Betätigungsmöglichkeiten in, als Vereine konstituierten Organisationsformen gibt.

Selbst in kleinen Gemeinden, vor allem in ländlichen Regionen ist es üblich, eine umfangreiche Angebotspalette zur Beteiligung in Vereinen zu bieten – exemplarisch werden an dieser Stelle zwei Landgemeinden, Leitersdorf im Raabtal und Bad Gleichenberg, näher betrachtet:

**Tabelle 1: Vereine in Landgemeinden**

Gemeinde (Bezirk)	Einwohneranzahl (Quelle)	Anzahl der Vereine (Quelle)
Leitersdorf im Raabtal (Feldbach)	658 (Statistik Austria, 2009)	8 ( <a href="http://www.leitersdorf.at/vereine/">http://www.leitersdorf.at/vereine/</a> . Stand: 05.05.2010)
Bad Gleichenberg (Feldbach)	2163 (Statistik Austria, 2001)	41 ( <a href="http://www.bad-gleichenberg.steiermark.at">http://www.bad-gleichenberg.steiermark.at</a> . Stand: 05.05.2010)

Nicht erfasst sind bei diesen Angaben Einrichtungen, die nicht als Verein organisiert sind, sondern lediglich als Hobbygruppen oder Interessensgemeinschaften fungieren.

Daraus lässt sich eine weitere Schwierigkeit feststellen: Durch eine Vielzahl an Möglichkeiten (Pluralisierung) wird nicht nur die persönliche Auswahl erschwert, sondern auch die Qualität der Angebote wird inflationär. Zudem drängt der Wunsch nach Individualisierung interessierte Menschen stärker zu niederschweligen Angeboten mit flacher Hierarchie und zu jenen Strukturen, die in erster Linie dem ‚neuen Ehrenamt‘ entsprechen.

Aus dieser Position heraus entsteht das Bedürfnis, auch die Betätigung bei verbandlichen Organisationen, die im Wesentlichen Charakterzüge des traditionellen, alten Ehrenamtes tragen, attraktiver zu gestalten.

### **5.1. Leistungs- und Qualifikationsnachweise**

Ein gutes Beispiel zeigt sich, nach Meinung des Verfassers, in Form der Ehrenamtskarte auf einer Internetseite aus Nordrhein-Westfalen unter der Internetadresse <http://www.ehrensache.nrw.de/aktuelles/index.php> (Stand: 05.05.2010). Mit dem Erhalt dieser Karte wird in erster Linie ein quantitativer Nachweis über ein bestimmtes Maß an Einsatzzeit nachgewiesen. Ein ähnliches Konzept einer Servicekarte ist auf einer Internetseite der Landesregierung Schleswig-Holstein (<http://www.ehrenamt-sh.de/index.php?id=39>) (Stand: 05.05.2010) zu finden.

Durch derartige Maßnahmen wird das in Kapitel 4.2.2. erwähnte Gegenleistungsmodell stark gefördert, wonach die AktivistInnen mit dem Erhalt der Karte, ab einer gewissen Anzahl von Einsatzstunden dementsprechende Gegenleistungen in Form von Vergünstigungen und Vorteilen erhalten.

### **5.2. Ehrungen**

Ebenso in Schleswig-Holstein ist – wieder exemplarisch für viele andere ähnliche Projekte – die Verleihung von Ehrennadeln ein rückwirkendes Anerkennungszeichen für das Engagement, das oftmals mehrere Jahre oder Jahrzehnte zurückliegt:

<http://www.ehrenamt-sh.de/index.php?id=43> (Stand: 05.05.2010).

Aus diesem Grund motivieren Ehrungen zum Anlass besonderer Verdienste in erster Linie Freiwillige des traditionellen Ehrenamtes und gehen weniger auf aktuelle Bedürfnisse der Szene oder deren AkteurInnen ein.

### 5.3. Ehrenamtskonzepte in der Steiermark

Ausgehend vom Steirischen Landesjugendbeirat setzt sich seit 2007 eine Arbeitsgruppe intensiv mit der Thematik ‚Ehrenamt in der außerschulischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen‘ auseinander. In Kooperation mit dem Steirischen Fachstellennetzwerk und dem Steirischen Dachverband der offenen Jugendarbeit kam der Jugendbeirat dem gemeinsamen Wunsch, Ehrenamt verstärkt und aufwertend in der Gesellschaft zu positionieren mit zwei konkreten Projekten nach:

#### 1) Ehrenwertvoll

Unter dem Titel „Ehrenwertvoll“ wurde nicht nur ein Qualifikationsnachweis in Form eines Landeszertifikates konzipiert, sondern auch eine Marke für eine bewusste und positive Positionierung jeder Form des Ehrenamtes in der Steiermark geschaffen. Somit haben ehrenamtlich Tätige die Möglichkeit, sich die im Rahmen des freiwilligen Engagements über formelle Schulungsmaßnahmen erworbenen Qualifikationen von der jeweiligen Organisation und vom Landesjugendreferat zusammengefasst nachweisen zu lassen. Eine Kooperation mit der steirischen Wirtschaft ermöglicht zudem, dass die außerberuflich gewonnenen Fachkenntnisse auch zum Nachweis im beruflichen Fortschritt und Werdegang anerkannt werden.

#### 2) Meilensten

Parallel dazu hat die Arbeitsgruppe eine Trophäe mit dem klingenden Namen „Meilenstein“ entwickelt, die die Verdienste engagierter Menschen würdigt und die Ehrenamtlichen ins Rampenlicht stellt. Beide Promotionsprojekte wurden im Rahmen der gleichnamigen Veranstaltung „Rampenlicht Jugendarbeit“ am 02. Dezember 2009 erstmalig präsentiert. Knapp 30 ehrenamtlich Tätige wurden an diesem festlich gestalteten Abend mit dem *Meilenstein 2009* geehrt (vgl. Landesjugendbeirat 2009).

Die in diesem Teil der Arbeit herausgearbeiteten Merkmale und Differenzierungsmöglichkeiten dienen der Entwicklung des Untersuchungsinstrumentes anhand der Forschungsfrage. Im Folgenden Abschnitt wird die Empirische Untersuchung beschrieben und die Auswertung der erhobenen Daten präsentiert.

## **II. Empirische Untersuchung**

In der Steiermark ist, speziell in der außerschulischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, seit rund zwei Jahren das Ehrenamt ein vieldiskutiertes und -behandeltes Thema, obgleich sich dieser Begriff stärker in der verbandlichen Arbeit etabliert hat. Dem gegenüberstehend wird die Freiwilligenarbeit als Terminus eher im Bereich der offenen Handlungsfelder eingesetzt.

Daher wurde die Gelegenheit aufgegriffen, an die inhaltliche Auseinandersetzung im Rahmen des theoriebezogenen Teils dieser Arbeit auch eine angemessen dimensionierte, empirische Untersuchung anzuschließen, um Einflussfaktoren und deren subjektive Wertigkeiten direkt in Bezug zu den Erscheinungsbildern und Ausdrucksformen des Ehrenamtes setzen zu können.

## **6. Deskription der Datenerhebung**

Planung und Durchführung der Erhebung erfolgten zwischen November 2009 und April 2010 in Anlehnung an die Inhalte der Lehrveranstaltung ‚Begleitung der Abschlussarbeit‘.

### **6.1. Fragestellung**

Anhand einer qualitativen Untersuchung wurde im Rahmen von drei Interviews der Frage nach motivationsfördernden und hemmenden Faktoren im Hinblick auf längerfristige Bindung an ehrenamtliche Betätigungen in Ortsgruppen der steirischen Kinderfreunde nachgegangen. Die wissenschaftliche Fragestellung, auf der die Untersuchung basiert, lautete:

*Welche Faktoren fördern oder hemmen die Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement, desweiteren, welche gesellschaftlichen, aber auch persönlichen Rahmenbedingungen tragen zu einer längerfristigen ehrenamtlichen Betätigung bei?*

Hinterfragt wurden dabei auch soziale Motivationsaspekte wie Familie, Freundeskreise und extrinsische Faktoren, wie z.B. berufsbedingte zeitliche Ressourcen sowie die persönlichen Erfahrungen in früheren Jahren und damit zusammenhängende Positivfaktoren.

### **6.2. Erhebungsinstrument**

Als Erhebungsinstrument wurde ein problemzentriertes Interview als Methode der qualitativen Sozialforschung erarbeitet und angewandt (vgl. Witzel 2000, S. 1ff.).

Es erschien deswegen als geeignetes Mittel, da auf diese Art überprüft werden konnte, ob die im Rahmen eines halbstandardisierten Interviews wiedergegebenen Informationen, die zur Fragestellung der Erhebung recherchierten Modelle aus der einschlägigen Literatur verifizieren oder falsifizieren können.

Zu diesem Zweck wurde ein Interviewleitfaden (siehe Anhang 1) entwickelt, der folgende Themenblöcke umfasste:

- 1) Demografische Daten, Umfeld der Befragten
- 2) Ehrenamt: eigene Tätigkeiten und Erfahrungen
- 3) Motivierende Erlebnisse
- 4) Demotivierende/hemmende Erlebnisse
- 5) Vermutete Beweggründe ehrenamtlichen Engagements bei anderen

### 6.3. Stichprobenauswahl

Die Auswahl der Befragten orientierte sich ursprünglich an folgenden Kriterien:

- regionale Verteilung in der Steiermark
- Geschlechterverteilung
- Altersverteilung
- Form der ehrenamtlichen Betätigung (administrativ, pädagogisch, Funktionärstätigkeit)

Als schwierig erwies sich, zumindest drei InterviewpartnerInnen zu finden, die eine Streuung über alle genannten Kriterien zuließen. Somit konnte lediglich bei der geografischen Herkunft, der Geschlechterverteilung und gering beim Alter der Befragten eine gute Verteilung erreicht werden. Die befragten Personen sind entsprechend obiger Kriterien wie folgt spezifiziert:

**Tabelle 2: Beschreibung der Stichprobenauswahl**

Befragte	Herkunft (Bezirk)	Geschlecht	Alter (Jahre)	Tätigkeiten/Funktionen im Laufe der ehrenamtl. Betätigung
1	Knittelfeld	weiblich	66	Pädagogische Mitarbeiterin, Gebietsreferentin, Vorsitzende
2	Voitsberg	weiblich	50	Wirtschaftsmitarbeiterin, Pädagogische Mitarbeiterin, Funktionärin
3	Graz	männlich	39	Pädagogischer Mitarbeiter, Funktionär

## 6.4. Durchführung

Die Durchführung der Befragungen erfolgte in professioneller Atmosphäre und an verschiedenen Orten:

- Vereinsbüro
- Büro der Kinderfreunde Landesorganisation
- Privater Wohnsitz

Rückblickend lässt sich festhalten, dass bei allen Interviews verschiedene Störfaktoren auftraten. Im Falle der Durchführung im privaten Umfeld wurde dies durch die Anwesenheit einer, der Familie angehörenden Person ausgelöst, bei den beiden anderen Interviews wurde jeweils ein eingehender Anruf auf das Mobiltelefon der befragten Person protokolliert. Aufgrund der Anwesenheit einer dritten Person bei dem Interview im privaten Umfeld waren beim Autor ursprünglich Bedenken des Forschers vorhanden. Das Gespräch wurde jedoch dennoch als frei, ungezwungen, offen und unbeeinflusst wahrgenommen. Das Interview wurde daher auch transkribiert und die Inhalte ausgewertet.

Alle drei Gespräche wurden vom Autor der vorliegenden Arbeit selbst geführt und mit dem Einverständnis der InterviewpartnerInnen mit Hilfe eines digitalen Diktiergerätes aufgezeichnet, wobei die Aufzeichnung bei Störungen bzw. Unterbrechungen (jeweils einmal durch ein Telefon) abgestoppt und danach wieder aufgenommen wurde. Gleichzeitig wurden auf einem Protokollblatt noch zusätzliche Notizen festgehalten, wenn bestimmte Angaben der Befragten als besonders aussagekräftig eingeschätzt wurden. Die durchschnittliche Dauer der Gespräche lag bei rund 45-50 Minuten.

Die digitalen Daten wurden im Anschluss als wma (Windows Media Audio)-Dateien gespeichert und bis zum Abschluss der Transkription auf zwei verschiedenen Laufwerken gesichert.

## 7. Auswertung

Die Auswertung der Interviews erfolgte im Zeitraum von Februar bis April 2010 und umfasste die Übertragung der Interviews in ein Worddokument. Anschließend wurden die verschriftlichen Daten auf bestimmte, von der Forschungsfrage implizierte Merkmale hin analysiert.

### 7.1. Transkription

Die Übertragung der aufgezeichneten Gespräche vom digitalen Audioformat in Textdokumente erfolgte mithilfe der Software *f4* (<http://www.audiotranskription.de/f4.htm>). Folgende Regeln wurden bei der Übertragung in das Textformat angewandt:

- Wörtliche Transkription
- Schriftsprache, grammatikalische Anpassung, Glättung der Interpunktion.
- Anonymisierung personenbezogener Angaben
- Lautäußerungen des Interviewers wurden nicht transkribiert
- Verwendung der Kürzel ‚I‘ für Interviewer und ‚B‘ für befragte Person
- Nachdenkpausen werden durch ‚(Pause)‘ oder ‚(denkt nach)‘ gekennzeichnet
- Nachträgliche Kontextanmerkungen des Interviewers werden durch ‚(Anm:[...])‘ gekennzeichnet

(vgl. Niederhauser 2009, S. 9)

### 7.2. Textanalyse

Im Anschluss an die Transkription wurden die Textdateien grob auf Tippfehler hin einer Korrektur unterzogen und grob formatiert.

Die Textanalyse wurde mit der Software *MAXQDA 10*, einem umfangreichen Programm zur Auswertung von Texten vorgenommen. Im ersten Schritt wurde dazu die *klassische Textcodierung* in Kombination mit einer *in-vivo-Codierung* vorgenommen. Klassisch bedeutet, dass einerseits aufgrund der Fragestellung bereits ein vorbereitetes Set an Codes gefertigt wurde, dem in der Analyse nur entsprechende Textpassagen zugeordnet werden mussten, wo hingegen mit der in-vivo-Methode neue, im vorgefertigten Set noch nicht

enthaltene Codes aus dem Text heraus generiert wurden, und zumeist als Subcodes in das bestehende Set eingearbeitet werden konnten.

Anschließend wurden die codierten Textsegmente systematisch zusammengefasst und auf die im ersten Teil der Arbeit beschriebenen Aspekte (Motivationsfaktoren, Hemmfaktoren, soziale Aspekte) hin ausgewertet. Insgesamt wurden bei allen drei Interviewtexten 330 Codierungen vergeben, in einem zweiten Schritt erfolgte eine Clusterung der Codes. Bei der Auswertung wurden drei Themenblöcke gebildet, die in den folgenden Unterkapiteln näher dargestellt werden.

### 7.2.1. Motivationsfaktoren

Unter dem Code ‚Faktoren für Engagement‘ wurden all jene Angaben, die einer positiven Motivation zugeschrieben werden können, analysiert. Aufgrund der Vielzahl (insgesamt 168 Codings) wurden geringer gewichtete Codes nicht berücksichtigt und die Auswertung anhand der folgenden Codes vorgenommen:

**Tabelle 3: Codes für Motivationsfaktoren**

Codes [Anzahl der Codierungen]	Subcodes [Anzahl der Codierungen]		
Ansehen [6]			
Ausbildung, Qualifikation [13]	Graduation [5]	Zertifikat, o.ä. [2]	
Ehrung [2]			
Freizeit und Spaß [13]	FreundInnen [12]		
Altruismus/Egoismus [0]	Egoismus [17]		
	Altruismus [19]	Werte [3]	Arbeit mit Kindern [12]
politisches Engagement [6]	Veränderungswillen [4]		
positive Motivation [17]			
Menschen [7]	Familie [3]	Beziehung [6]	Kinder [2]

### 7.2.2. Hemmfaktoren

Als hinderliche Einflüsse wurden jene Angaben der InterviewpartnerInnen codiert, die die Voraussetzungen für ehrenamtliche Betätigung verschlechtern, verhindern oder einen Abbruch des Engagements herbeiführen können:

**Tabelle 4: Codes für Hemmfaktoren**

Codes [Anzahl der Codierungen]	Subcodes [Anzahl der Codierungen]
Privates [1]	Finanzielles [2] Beruf [4] Familie [3]
Misserfolge [4]	
Persönliches/Menschen [11]	Konflikte [7]
Veränderte Rahmenbedingungen [4]	

### 7.2.3. Weitere Aspekte

Alle weiteren, nicht unbedingt Motivations- oder Hemmfaktoren zuordenbare Codes, wurden vorerst *Formen des Ehrenamtes* zugeordnet, die in der Auswertung und Darstellung der Ergebnisse nunmehr als *weitere Aspekte* benannt werden:

**Tabelle 5: Codes für Formen des Ehrenamtes**

Codes [Anzahl der Codierungen]	Subcodes [Anzahl der Codierungen]
Wandel des Ehrenamtes [7]	
Neues Ehrenamt [4]	
Traditionelles Ehrenamt [2]	

Die so differenzierbaren Textpassagen konnten nun einer Auswertung und Zusammenfassung unterzogen werden. Die Resultate stellen sich wie folgt dar.

## 8. Darstellung der Ergebnisse

Mit Hilfe der zuvor gebildeten Themenblöcke wurde nun eine gezielte Auswertung der so geclusterten Codings, das heißt jener Textpassagen, die den jeweiligen Codes zugeordnet wurden, durchgeführt. Eine klare Separation und eindeutige Zuordnung der Codings ist aufgrund von Überlappungen und inhaltlichen Redundanzen zwischen den einzelnen Faktoren nicht möglich. Wie im ersten Teil der Arbeit beschrieben, sollte anhand der erhobenen Daten feststellbar sein, ob eine primäre Grundmotivation für freiwilliges, ehrenamtliches Engagement bestimmt werden kann. Wie anhand der Tabellen 3 bis 5 ersichtlich ist, gibt es eine breite Streuung über bestimmbare Motivationsfaktoren. Eine eindeutige Erfolgzuschreibung ist daran jedoch keinesfalls möglich.

### 8.1. Zuordnung zum Model Altruismus – Egoismus

Alle bestimmbaren, positiven wie auch negativen Motivationsfaktoren aus der Untersuchung lassen sich dem Dualismus *Egoismus – Altruismus* unterziehen, wobei oftmals beide Seiten gleichzeitig, jedoch zu verschiedenen Anteilen vorhanden sein können.

*Altruistisches*, sich für Andere aufopferndes, selbstloses Verhalten, zeigt sich bei den Befragten in erster Linie durch Angaben, Kindern helfen zu können, Zeit für sie zu haben, ihnen zuzuhören und Angebote, wie sie für Ortsgruppen typisch sind, zu setzen. Ergänzend für erwachsene Menschen, wie z.B. für MitarbeiterInnen und KollegInnen Ansprechperson sein zu können, zeigt sich als ebenso bedeutungsvoller Aspekt.

Basierend auf diesen Aussagen lässt sich das Bedürfnis ‚für Andere da sein‘ zu wollen, weiterentwickeln zu intrinsischen Faktoren, für andere Ansprechperson zu sein, wahrgenommen zu werden, gebraucht zu werden, ‚wichtig‘ zu sein. Diese unterschweligen Bedürfnisse sind nicht mehr ausschließlich altruistischer Natur. Durch das Bedürfnis, von anderen wahrgenommen zu werden, gebraucht zu werden, treten zusätzlich *egoistische Motive* in den Vordergrund. Beide Motive sind hier untrennbar miteinander verbunden.

Hinzu kommt auch *Ansehen* als Motiv, mit dem hintergründigen Wunsch *wahrgenommen zu werden*. So war einer Interviewpartnerin sehr wichtig, bei der Umsetzung von Projekten und Ideen *erfolgreich* zu sein. Erfolg schafft Ansehen und bringt gleichzeitig das Gefühl mit sich, vorausgesetzte Ziele und Erfolgsfaktoren positiv erfüllt zu haben. Mit der Voraussetzung, dass die Ziele gemeinnützig und dem Vereinszweck entsprechend gesetzt waren, ist wieder das Zusammenspiel von Altruismus und Egoismus erkennbar. Stellt man diese beiden

Faktoren einander gegenüber, tritt das im Kapitel 4.2.2 beschriebene Gegenleistungsprinzip hervor:

*Wenn ich etwas gebe, möchte ich auch etwas bekommen.*

Von vielen Ehrenamtlichen wird dieser Anspruch nicht bewusst als solcher offenbart, wie sich dies auch in den Schilderungen der GesprächspartnerInnen widerspiegelt.

Das eigentlich beschriebene Phänomen der offensiv erwarteten Gegenleistungen ist ein Erscheinungsbild, das die Veränderung der Ehrenamtsstruktur mit sich bringt. Es muss sich dabei nicht ausschließlich um monetäre Leistungen handeln, wie im Kapitel 4.2.2. erläutert. Somit ist, wenn die Basis des Engagements auf ein gegenseitiges Zweckverhältnis zurückzuführen ist, mit einer einseitigen Befriedigung des Bedürfnisses (z.B. wenn eine erwünschte Veränderung eintritt) jedoch auch die Wahrscheinlichkeit groß, dass die Freiwillige ihre Betätigung beendet. Diese durchwegs legitime Dynamik entspricht der beschriebenen, kurzfristigen Bindung mit überschaubaren, erreichbaren Zielen im Rahmen des *Neuen Ehrenamtes*.

## **8.2. Ausbildung und Qualifikation**

Menschen, die sich ehrenamtlich betätigen, erweitern im Rahmen ihrer Aufgaben ihren Kompetenzrahmen. Die Inhalte der Tätigkeiten sind vielfältig und reichen von gesetzlich vorgeschriebenen Vorstandsfunktionen der Obfrau/des Obmannes, Kassiersfunktionen, Schriftführung oder andere statutengemäße Funktionen, bis hin zu umfangreichen organisatorischen Verantwortlichkeiten für Veranstaltungen, bauliche Maßnahmen, Öffentlichkeitsarbeit, Lobbying oder Vermarktung. Die Bewältigung der Anforderungen aus diesen Verantwortungsbereichen erfordern bestimmte Vorkenntnisse oder zumindest die Möglichkeit, sich diese Kenntnisse im Zusammenspiel mit der praktischen Umsetzung anzueignen. Selten bringen Menschen, die sich zuvor noch nie im Rahmen einer freiwilligen Tätigkeit eingebracht haben, die nötigen Kenntnisse zur Erfüllung dieser Aufgaben mit. Dadurch stellt die Möglichkeit, sich im Rahmen der ehrenamtlichen Betätigung sowohl informell wie auch formell weiterzubilden, eine ausdrückliche und für beide Seiten nützliche Form der Gegenleistung dar. Die Möglichkeit der Teilnahme an Seminaren und Schulungen ist für alle Befragten ein wichtiger Aspekt. Die Inanspruchnahme dieser Möglichkeit beinhaltet bei näherer Betrachtung verschiedene, hintergründige Faktoren. Dazu zählen im Allgemeinen der Zugewinn an Kompetenzen, welche nicht nur im Rahmen der eigentlichen ehrenamtlichen Aufgabe eingesetzt werden (vgl. Brödel, 2006, 72ff.), sondern auch in anderen Lebensbereichen, z.B. im Berufsfeld. Für junge Menschen bieten sich zudem attraktive Gelegenheiten der Vernetzung mit Gleichgesinnten. Aus den Gesprächen geht weiters hervor, dass eine Möglichkeit, die erworbenen Fähigkeiten auch von offizieller Seite

– wie z.B. *Ehrenwertvoll* des Landesjugendbeirates – bestätigen lassen zu können, als gut und notwendig eingestuft werden. Voraussetzung dafür ist in den überwiegenden Fällen, dass die betroffene Person eine Affinität zur Tätigkeit bzw. zur erworbenen Qualifikation hat. Für verbandliche Organisationen ist es jedenfalls von Interesse, freiwilligen MitarbeiterInnen Chancen zur Qualifizierung zu eröffnen, da auf diese Weise auch Bindungen und eine Identifikation mit dem Umfeld, in dem sie sich bewegen, geschaffen werden können.

### 8.3. Soziales Umfeld

Eine wichtige Voraussetzung, sich ehrenamtlich zu engagieren, stellt für die Befragten der Faktor *Mensch* dar. In diesem Zusammenhang überschneiden sich verschiedene Bereiche, in denen die zwischenmenschliche Beziehungsebene einen gewichtigen Einfluss hat. Dazu zählen – besonders bei Einstiegsszenarien, in denen sich interessierte Personen dazu entscheiden, ehrenamtlich tätig zu werden – der *bestehende Freundeskreis*, die *Einstellung der Familie zur Freiwilligenarbeit*, und zu späteren Zeitpunkten auch *neu entstandene Freundschaften oder Partnerschaften*. Nahestehende FreundInnen beeinflussen, so sind sich auch die InterviewpartnerInnen aus eigener Erfahrung einig, maßgeblich diese Entscheidung, ehrenamtlich aktiv zu werden. Das *Vorhandensein einer Gemeinschaft* und eines bereits bestehenden *Freundeskreises*, in dessen Umfeld eine neue Aufgabe im Rahmen des freiwilligen Engagements übernommen wird, lässt sich somit als ausgesprochen wichtiger Motivationsfaktor feststellen. Auch wenn der explizite Eintritt in das neue Ehrenamt nicht als Veränderung empfunden wird, weil das Umfeld gleich bleibt, sondern lediglich eine neue Aufgabe übernommen wird. Dieses Setting konnte nach den Schilderungen der befragten Personen bereits zu Beginn ihrer ehrenamtlichen Betätigung beobachtet werden, ist jedoch auch heute noch ein wichtiges Portal zum Ehrenamt. Genauso können *zwischenmenschliche Differenzen* und *unvollständig ausgetragene Konflikte* dazu führen, dass dem ehrenamtlichen Engagement von Seiten einer betroffenen Person ein abruptes Ende gesetzt wird. Auch da zeigen Aussagen der InterviewpartnerInnen auf, dass derartige Situationen bei längerer Dauer den Ausstieg fördern können oder zumindest als demotivierend empfunden werden.

Ein weiterer, sehr wichtiger Auslöser für freiwilliges Engagement können *Partnerschaften* darstellen. *Gemeinsame Aktivitäten* schaffen auch gegenseitige Identifikation. Eine gute Ausgangssituation laut einer Interviewpartnerin, ist geschaffen, wenn Menschen ihre LebenspartnerInnen in den Kreis des Vereins mitbringen, und spontan oder wachsend eine Bindung und Bereitschaft zum Mitmachen entsteht. Auch in diesen Settings spielen der neue Freundeskreis, aber auch *Werteidentifikationen* eine wichtige Rolle. Selbst bis zu diesem

Zeitpunkt latent vorhandene (*politische*) *Veränderungswünsche* und Bedürfnisse können mit dem Auftreten einer Erfüllungschance starke Motivationsaspekte sein.

Auch hier zeigt sich: stellen Partnerschaften einen möglichen Auftakt für ehrenamtliche Betätigung dar, so können sie auch ein ausschlaggebender Grund für eine Beendigung der Mitarbeit sein. Dazu zählen *Beziehungsbrüche* genauso wie die Anforderungen, die durch einen *Familienzuwachs* gestellt werden. Grundsätzlich muss zwischen diesen beiden Fällen differenziert werden. Im vorliegenden Rahmen kann jedoch nicht über Begleitdynamiken, Chancen und Risiken diskutiert werden. Im ersten Fall führt es in den meisten Fällen (Konflikt) zu einem Abbruch der Tätigkeitsausübung. Besonders zum zweiten Fall konnten alle InterviewpartnerInnen eigene Erfahrungen wiedergeben. Die *Familiengründung* (im klassischen Sinn ist damit die Erfüllung des Kinderwunsches gemeint) führt, besonders in den ersten drei Lebensjahren der Kinder, zu *Einschränkungen bis hin zur Abgabe sämtlicher ehrenamtlicher Tätigkeiten*. Dabei wurde dieser Umstand unabhängig vom Geschlecht der befragten Personen als Hindernisgrund angeführt.

Besonders bei der Fragestellung nach dem zeitlichen Anteil des Ehrenamtes in Relation zu einem durchschnittlichen 16-Stunden-Tag (Angaben von 10% – 1,6 Stunden bis zu 40% – 6,4 Stunden werden gemacht) wird ersichtlich, dass mit dem Wegfall ehrenamtlicher Betätigung ein relativ hoher Zugewinn an *zeitlichen Ressourcen* für z.B. familiäre Belange zu erreichen ist. In der Praxis werden diese Situationen unterschiedlich bewältigt.

*Eine Regel ist daraus nicht abzuleiten.*

Der *Beruf* ist besonders in den letzten Jahrzehnten zu einem sehr wichtigen Faktor geworden, ob neben persönlichen, individuellen Interessen und privaten Verpflichtungen zusätzlich Zeit in eine unentgeltliche Tätigkeit investiert werden kann. Angesichts der intensiven Anforderungen, die von beruflicher Seite gestellt werden, hat das klassische Modell des Ehrenamtes an Attraktivität verloren und lässt sich nur schwer an diese adaptieren. Im Gegensatz dazu verzeichnet die Möglichkeit, *zusätzlich und nebenberuflich geringfügige Entgeltleistungen* im Rahmen eines neu geformten, bürgerschaftlichen Engagements zu erhalten, einen regen Zustrom an interessierten Menschen. Positiv untermauert wird diese Form der Betätigung durch den altruistischen Aspekt. Die Ausgangssituation ist jedoch im Vergleich zur der in Kap. 8.1. beschriebenen nicht vergleichbar. Der Ausspruch „*Zeit ist Geld*“ (Franklin, 1748, mdl. Mitt.) bestätigt sich gewissermaßen. Eine sozial-, arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Diskussion ist in diesem Rahmen nicht möglich, angesichts der Ergebnisse der Befragung der Verfasser dies jedoch als notwendig erachtet.

## 8.4. Weitere Aspekte

Im Kapitel 4.2.3. wurde kurz der Faktor *Spaß* angesprochen. In den Gesprächen mit den InterviewpartnerInnen wurde jedenfalls offensichtlich, dass jede Form der Betätigung innere, sinnstiftende Zufriedenheit und Freude bereiten muss. Dieses Gefühl der *Freude* in Kombination mit positiver Einstellung zur verrichteten Tätigkeit stellt nicht nur im Ehrenamt eine grundlegende Voraussetzung dar. Der Spaß muss jedoch nicht unbedingt in direktem Zusammenhang mit der gerade anstehenden Tätigkeit stehen. Wie einzelnen Angaben der GesprächspartnerInnen zu entnehmen war, übernehmen engagierte Menschen bisweilen auch weniger angenehme Aufgaben unter der Voraussetzung, dass andere Rahmenbedingungen passen, z.B. *Freude an der Teamarbeit, Stimmung* oder *gemeinsame Ziele unter KollegInnen*.

### 8.4.1. Wunsch nach (politischer) Veränderung

Ein massiver Motivationsgrund, besonders in verbandlichen Organisationen, die eine gemeinsame Ideologie verfolgen, ist der Wunsch und die Möglichkeit für ehrenamtlich Tätige, über ihre *politische Tätigkeit* auch eine *gesellschaftliche Verbesserung* in ihrem Sinne bewirken zu können. Die Kinderfreunde und die engagierten Ehrenamtlichen dieser Organisation verstehen sich, und soweit entsprechen dem auch die Angaben der Befragten, als kinder-, jugend-, familien- und sozialpolitische Service- und Lobbyorganisation, die sich für die Rechte von Menschen aus sozial schwächeren Schichten einsetzen wollen. Das Bedürfnis nach einer Veränderung der sozialen Situation kommt bei vielen Freiwilligen aus einem eigenen sowie tiefen Bedürfnis, *die Situation für sich selbst verbessern* zu wollen. *Solidarität und Gleichstellung* sind für die Kinderfreunde wesentliche Werte, für die sich auch in traditionellen Ehrenamtsstrukturen noch viele hundert aktiv Engagierte bewegen. Die Identifikation mit diesen Werten, aus der eigenen Bedürfnislage heraus, ist für viele Ehrenamtliche Antrieb und Motivation, sich auch längerfristig zu engagieren. Dennoch stehen diesem Wunsch größer werdende Hemmfaktoren gegenüber, die den Einsatz in tradierten Formen erschweren, teilweise sogar unmöglich machen. Diese Veränderung des Ehrenamtes wird auch von aktiven Menschen wahrgenommen. Zusätzlich stellen zwei der GesprächspartnerInnen fest, dass es zunehmend schwieriger wird, politisches Engagement mangels Attraktivität und Courage seitens potentieller Ehrenamtlicher als Zugpferd einzusetzen.

#### **8.4.2. Pluralisierung der Angebote**

Im Allgemeinen bestätigen langjährige, aktive Freiwillige in zahlreichen Gesprächen, wie auch die Befragten im Rahmen der Untersuchung, eine Veränderung der Angebotsstrukturen in Bereichen, wo ehrenamtlich gearbeitet werden kann. Ein Überangebot an Möglichkeiten macht es schwer, eine Entscheidung zu treffen, wie (Frei-)Zeit sinngemäß verbracht werden kann. Der Spaßfaktor ist so individuell wie omnipräsent und erschwert eine Selektion. Das bedeutet, dass Institutionen, welche Menschen die Möglichkeit bieten, sich bestenfalls für ein geringes Entgelt oder den Erwerb einer Zusatzqualifikation freiwillig zu engagieren, einer umfangreichen Palette an Konkurrenz- und MitbewerberInnenangeboten sowie einer immer größer werdenden Freizeit- und Abenteuerindustrie gegenüberstehen.

#### **8.5. Schlussfolgerungen**

Abschließend soll anhand der wissenschaftlich erhobenen Daten ein kurzer Abriss über mögliche Maßnahmen und Szenarien gegeben werden, die das Ehrenamt unabhängig von der Erscheinungsform unterstützen und nicht nur attraktiver erscheinen lassen, sondern tatsächlich spannend und nachhaltig lebbar machen.

Wie bereits eingangs erwähnt, werden sich weiterhin keine Patentrezepte finden lassen, die einen großen Zustrom an Menschen, die sich freiwillig betätigen wollen, garantieren. Dennoch kann bei bewusster Kenntnis darauf geachtet werden, dass Rahmenbedingungen und Motivationsgründe geschaffen werden, die einen Einstieg in das Ehrenamt niederschwellig halten und erleichtern. Erst in zweiter Linie kann darauf geachtet werden, dass die Betätigungsfelder langfristig ansprechend gehalten werden, um starke Bindungen und Werte zur Identifikation gewährleisten zu können.

##### **8.5.1. Wandel des Ehrenamtes**

Der im Kap. 8.1. angesprochene Faktor *Ansehen* bedeutet, gesehen zu werden. Die große Bedeutung, die sogenannter gremialer Arbeit, das heißt Anwesenheit bei Sitzungen, formellen und informellen Versammlungen zugewiesen wird, lässt sich auch gut anhand des Faktors *Ansehen und gesehen werden* erklären! Dieser Anspruch der Ehrenamtlichen geht, und das bestätigen die Angaben der GesprächspartnerInnen, zunehmend verloren. Begründet wird das in der Vielzahl an Möglichkeiten (siehe auch Kap. 8.4.2. Pluralisierung). Gremiale Arbeit ist zudem ein typisches Merkmal des traditionellen Ehrenamtes und für junge Menschen so wie politische Arbeit zunehmend unattraktiv. Die neuen Formen der

freiwilligen Bürgerarbeit, die teilweise gering abgegolten wird, verzeichnen hingegen eine Zunahme.

Die verbandlichen Organisationen werden sich mit den neuen Anforderungen auseinandersetzen müssen. Dazu sind positive Motivationsgründe und Umfeldvoraussetzungen zunehmend zu beachten. Diese müssen sich auch durchgängig in den Organisationsstrukturen verankern und nach außen hin sichtbar werden. Möglichkeiten, die eine Beteiligung entsprechend der neuen Ehrenamtsformen zulassen, müssen auch von Verbandsorganisationen geschaffen werden, bzw. sofern sie schon vorhanden sind, einen nahtlosen Übergang zu themenzentrierten, projektbezogenen und kurzfristig überschaubaren Betätigungsfeldern entsprechend den Anforderungen an das *neue Ehrenamt* erlauben.

### **8.5.2. Perspektiven des Ehrenamtes**

Diese Veränderungen der Rahmenbedingungen haben somit gravierende Auswirkungen auf das Leben der Menschen und die Gesellschaft an sich. Verbandliche Organisationen, darunter nicht nur jene der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit, aber auch andere Organisationsformen werden, sofern es nicht schon passiert, langsam auf diese Veränderungen reagieren müssen. Mit der Entwicklung hin zu einem *neuen Ehrenamt*, das einerseits einem Prozess der internen Professionalisierung unterliegen muss, andererseits dadurch auch selektiver wird – nicht jedeR muss alles machen, flexiblere Einsatzmöglichkeiten, gestellte Aufgaben und Erfüllung der Anforderungen müssen zusammenpassen – entsteht die Notwendigkeit eines strukturierten *Ehrenamtsmanagements*. In Deutschland wurden Begriffe wie *Ehrenamtsmanagement* oder *Ehrenamtsmanagerin/Ehrenamtsmanager* bereits wesentlich häufiger verwendet und sind etablierter als in Österreich (vgl. Häring / Lahn / Wagner 2007, S. 1ff). Das Interesse am bürgerschaftlichen Engagement ist nach wie vor vorhanden (vgl. Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz 2008, S. 1ff). Die Ressourcen, dieses Potential voll auszuschöpfen und jene Menschen zu erreichen, ihnen jene Rolle zukommen zu lassen, in der sie günstige Voraussetzungen (z.B. Spaß, FreundInnen, Herausforderungen) vorfinden, sind in den verbandlichen Organisationen teilweise noch nicht vorhanden. Die Ergebnisse der Untersuchung lassen folgende Handlungsschritte obligat erscheinen: es bedarf einer *Reorganisation*, das heißt stärkere *Vernetzung* nach außen hin, permanente *Trendanalysen*, *passgenaue und bewältigbare Aufgabenstellungen*, *Professionalisierung der Schnittstelle zwischen Ehren- und Hauptamt*, *Planung und strategisches Vorgehen* bei der Gewinnung und Motivation von Ehrenamtlichen, *Klarstellung rechtlicher Rahmenbedingungen*, *Möglichkeiten zur formalen fachlichen Qualifikation*.

## 9. Zusammenfassung

Abschließend und zusammenfassend lassen sich anhand der durchgeführten Untersuchung folgende Faktoren benennen, die ehrenamtliches Engagement positiv beeinflussen:

- Eigene Erlebnisse in der Kindheit
- Interesse an (politischer) Veränderung
- Überschneidung persönlicher Interessen mit den Herausforderungen des Ehrenamtes
- Menschen binden Menschen
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Familie als Stütze und Bestätigung

Speziell auf das Umfeld, das in Ortsgruppen der Kinderfreunde Steiermark vorgefunden wird, steht eine zentrale Aussage im Raum, die wiederholt von allen Befragten festgestellt wurde:

- Gemeinsame Aktivitäten und Erlebnisse mit Kindern und Jugendlichen

Der in den zitierten Literaturstellen beschriebene Wandel des Ehrenamtes bestätigt sich auch in den Aussagen der befragten Kinderfreunde – MitarbeiterInnen.

Für die Kinderfreunde gelten die abschließend empfohlenen Handlungsschritte des letzten Kapitels ebengleich:

- Reorganisation der Strukturen
- Bedürfnisorientierte Ausrichtung am „Markt der Ehrenamtlichen“
- Professionalisierung der Schnittstelle Ehrenamt – Hauptamt
- Professionalisierung im Sinne von Qualifizierung des Ehrenamtes

Darin wird die Notwendigkeit erkennbar, dass auch tradierte Organisationen sich diesen Strukturveränderungen zuwenden, und mit entsprechenden Strategien interessierten Menschen Zugänge zum ‚neuen Ehrenamt‘ schaffen. Es bedeutet aber auch, dass *alte Strukturen ‚losgelassen‘ werden müssen*, um diesen Prozess, der mehrere Jahre andauern wird, beginnen zu können.

Ein elementares Ziel für die „Jahrhundertidee Kinderfreunde“ die nach dem 100. Geburtstag im Jahr 2008 erwartungsvoll das neue Organisations-Siècle angetreten ist.

## 10. Literaturverzeichnis

Brödel, Rainer (2006): Bürgerschaftliches Engagement und Weiterbildung. In: Siebert, Horst (Hrsg.): Report, Zeitschrift für Weiterbildungsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG. S. 70-78.

Buestrich, Michael/Finke-Oltmann, Frank-Peter / Wohlfahrt Norbert (2008): Wohlfahrt. In: Brinkmann, Volker (Hrsg.) (2008): Personalentwicklung und Personalmanagement in der Sozialwirtschaft, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bundesgesetz über Vereine (2002): Bundesgesetz über Vereine (Vereinsgesetz 2002 . VerG) vom 26.04.2002. Wien.

In: [http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/2002\\_66\\_1/2002\\_66\\_1.pdf](http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/2002_66_1/2002_66_1.pdf)  
[05.05.2010].

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.) (2008): Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich. Wien.

In: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/soziales/freiwilligenarbeit/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/freiwilligenarbeit/index.html)  
[02.11.2009].

Bundeszentrale für politische Bildung (2007): Ehrenamt. Bonn.

In: <http://www.bpb.de/wissen/0CKJOA,0,Ehrenamt.html> [06.05.2010].

Deutscher Katecheten-Verein e.V. (Hrsg.) (1995): Materialbrief 2/95, Bausteine für die Gemeindegemeinschaft, Beiheft zu den Katechetischen Blättern, Heft 2. München: Kösel-Verlag GmbH & Co.

Franklin, Benjamin (1748): Mündliches Zitat.

In: <http://www.magazin-mehr.at/blog/?p=531> [06.05.2010].

Hack, Markus (2000): Das Modell der Bürgerarbeit und das neue Ehrenamt. In: Boeser, Christian/Schörner, Thomas/Walters, Dirk (Hrsg.): Kinder des Wohlstands, Teil II: Auf der Suche nach neuer Lebensqualität. Frankfurt: VAS – Verlag für akademische Schriften, S. 152-162.

Häring, Beate/Lahn, Anette/Wagner, Stephan F. (2007): TOOLBUCH. Handreichung für das Ehrenamtsmanagement – Arbeit mit Ehrenamtlichen. Berlin. In: <http://paritaetische-akademie.de/e1790/downloads/ToolbuchHandreichungEhrenamtsmanagement.pdf> [23.04.2010].

Landesjugendbeirat Steiermark (2009): <http://www.ehrenwertvoll.at> [04.05.2010].

Landesjugendbeirat Steiermark (2010): <http://www.landesjugendbeirat-steiermark.at/verbandliche-jugendarbeit/> [29.01.2010].

Landesjugendreferat (2010): Partner des Landesjugendreferates. Graz.

In: <http://www.jugendreferat.steiermark.at/cms/ziel/3013225/DE/> [29.01.2010].

Moschner, Barbara (2002): Altruismus oder Egoismus – Was motiviert zum Ehrenamt? In: Zeitschrift für Politische Psychologie, 10. Jg., Nr.2. Hamburg: Redaktion PP im Auftrag der Sektion Politische Psychologie (BDP).

Niederhauser, Rebecca (2009): Vom Interview zum Transkript. Zürich.

In: [http://www.ipk.uzh.ch/merkblaetter/downloads/Merkblatt\\_Transkript.pdf](http://www.ipk.uzh.ch/merkblaetter/downloads/Merkblatt_Transkript.pdf) [15.04.2010].

Pilot, Andreas Adwige (2007): Altes und neues Ehrenamt – und mögliche Veränderungen in der sozialen Arbeit. Hamburg.

In: <http://adigwe.de/index.php/social/altes-und-neues-ehrenamt-%e2%80%93-und-mogliche-veranderungen-in-der-soziale-arbeit/> [29.01.2010].

Rauschenbach, Thomas (1991a): Gibt es ein "neues Ehrenamt"? Zum Stellenwert des Ehrenamtes in einem modernen System sozialer Dienste.

In: [http://www.ssoar.info/ssoar/files/2009/153/3.24\\_gibt\\_es.pdf](http://www.ssoar.info/ssoar/files/2009/153/3.24_gibt_es.pdf) [12.02.2010].

Rauschenbach, Thomas (1991b): Das Ehrenamt im Jugendverband: historisches Relikt oder unverzichtbarer Bestandteil?

In: [http://www.ssoar.info/ssoar/files/2008/1824/2.20\\_das\\_ehrenamt.pdf](http://www.ssoar.info/ssoar/files/2008/1824/2.20_das_ehrenamt.pdf) [15.02.2010].

Rüffin, Heinz-Peter (2001): Ehrenamt – eine starke Sache. Selbstbestimmtes Lernen Älterer für ein selbstgewähltes ehrenamtliches Engagement. In: Heuer, Ulricke/Botzat, Tatjana

/Meisel, Klaus (Hrsg.) (2001): Neue Lehr- und Lernkulturen in der Weiterbildung.  
Bielefeld: W. Berterlsmann Verlag GmbH & Co. KG.

Schoibl, Heinz (2003): Evaluation der Offenen Jugendarbeit in Vorarlberg. Helix Austria.  
Salzburg.

In: [http://www.helixaustria.com/uploads/media/Offene\\_Jugendarbeit\\_in\\_Vorarlberg\\_-\\_evaluation\\_01.pdf](http://www.helixaustria.com/uploads/media/Offene_Jugendarbeit_in_Vorarlberg_-_evaluation_01.pdf) [04.05.2010].

Schuhmacher, Jürgen/Stiehr, Karin (1996): Ältere Menschen im sozialen Ehrenamt (= Schriftenreihe des BM f. Frauen, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 116). Stuttgart; Berlin; Köln : Kohlhammer.

Statistik Austria (Hrsg.) (2001): Volkszählung 2001: Rechtlich verbindliche Bezirks- und Gemeindeergebnisse, (Bevölkerung und Bürgerzahl), Kundmachung vom 23.9.2004. Wien. In: [http://www.statistik.at/web\\_de/static/volkszaehlung\\_2001\\_-\\_rechtlich\\_verbindliche\\_bezirks-\\_und\\_gemeindeergebniss\\_028029.pdf](http://www.statistik.at/web_de/static/volkszaehlung_2001_-_rechtlich_verbindliche_bezirks-_und_gemeindeergebniss_028029.pdf) [13.04.2010].

Statistik Austria (Hrsg.) (2009): Endgültige Bevölkerungszahl 31.10.2008 für die Finanzjahre 2009 und 2010 gemäß § 9 Abs. 9 FAG 2008. Wien. In: [http://www.statistik.at/web\\_de/static/endgueltige\\_bevoelkerungszahl\\_fuer\\_die\\_finanzjahre\\_2009\\_und\\_2010\\_je\\_gemein\\_042283.pdf](http://www.statistik.at/web_de/static/endgueltige_bevoelkerungszahl_fuer_die_finanzjahre_2009_und_2010_je_gemein_042283.pdf) [13.04.2010].

Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit (Hrsg.) (2008): Leitfaden für die offene Kinder- und Jugendarbeit in der Steiermark. Graz. In: [http://www.dv-jugend.at/fileadmin/user\\_upload/Pdfs/DVJ\\_Leitfaden\\_2008\\_fassung3\\_Download.pdf](http://www.dv-jugend.at/fileadmin/user_upload/Pdfs/DVJ_Leitfaden_2008_fassung3_Download.pdf) [07.05.2010].

Taucher, Franz (1983): Der Kinderfreund Anton Afritsch. In: Bindel, Jakob (Hrsg.): 75 Jahre Kinderfreunde: 1908-1983; Skizzen, Erinnerungen, Berichte, Ausblicke. Wien-München: Verlag Jungbrunnen.

ULF, Unabhängiges Landesfreiwilligenzentrum (2009): Definition Freiwilligenarbeit.  
In: <http://www.ulf-ooe.at/node2,0,freiwilliges-engagement.html> [23.10.2009].

Ullstein GmbH, B.Z. (Hrsg.) (2009): berliner-helden.com. Berlin, B.Z. Ullstein GmbH.  
In: <http://www.berliner-helden.com> [12.02.2010].

Verein Österreichische Kinderfreunde (Hrsg.) (2008a): Statuten des Vereines  
Österreichische Kinderfreunde. Organisationsstatut nach BUKO 19./20. November 2005  
- Steyer sowie LAKO 17. Mai 2008 – Graz. Wien.

Verein Österreichische Kinderfreunde (Hrsg.) (2008b): Telefonbefragung der Ortsgruppen-  
Vorsitzenden und der Kinder- und JugendgruppenleiterInnen. Wien.

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative  
Sozialforschung., 1(1), Art. 22. Bremen.  
In: <http://nbnresolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>. [04.05.2010].

# Anhang 1: Erhebungsinstrument – Interviewleitfaden

Unser Gespräch ist maximal auf die Dauer einer Stunde ausgelegt. Ich bitte dich, deine Antworten und Ausführungen so ehrlich wie möglich und ‚aus dem Bauch heraus‘ zu beantworten. Deine Angaben werden anonymisiert weiterbearbeitet. Bist du damit einverstanden, dass ich unser Gespräch auf Tonband aufzeichne?

---

## 1) Demografische Daten

männlich  weiblich  Alter \_\_\_\_\_ eigene Kinder ja /nein

---

## 2) Funktion in der Ortsgruppe:

---

## 3) Wie verteilt sich deiner Einschätzung nach die dir zur Verfügung stehende Zeit?

\_\_\_% Arbeitszeit (Beruf/Ausbildung)

\_\_\_% Familie

\_\_\_% Freizeit

\_\_\_% ehrenamtliche Tätigkeit

\_\_\_% sonstiges

---

## 4) Wie viele Wochenstunden investierst du in deine ehrenamtliche Tätigkeit?

Seit wann engagierst du dich ehrenamtlich?

---

## 5) Erzähle mir bitte darüber, was du ehrenamtlich machst und wie es dazu gekommen ist?

---

## 6) Hast du dich schon früher in Vereinen engagiert? Welche Erfahrungen hast du dort gemacht?

Welche Bedeutung haben diese Erfahrungen in deinem Leben?

---

**7) Wieso engagierst du dich bei den Kinderfreunden?**

---

**8) Welche Gründe/Momente würdest du als motivierend beschreiben?**

Welche Momente geben Kraft?

---

**9) Welche Gründe/Momente würdest du als demotivierend beschreiben?**

Welche Momente sind kräfteraubend?

Hast du schon einmal daran gedacht aufzuhören? Welche Gründe hat das?

---

**10) Kannst du mir aus deiner Erfahrung berichten, warum sich Menschen ehrenamtlich engagieren?**

---

