



ABSCHLUSSBERICHT

**Freiwilligenarbeit am Beispiel der Linzer Flüchtlingshilfe und
der Linzer Rettungsdienste**

**Spezialisierung I und II im Praxisfeld
Arbeit, Organisation, Transnationalisierung
Studienjahr 2019/2020**

LVA-Leitung:

Dr. Torben Krings

Studierende:

Sabrina Altenberger, Magda Armanyous, Caroline Ayoub, Nina Gruber,
Magdalena Liedl, Herbert Katzlinger, Lisa Kaum

Jänner 2021

Inhalt

ZUSAMMENFASSUNG	3
1. Einleitung.....	4
2. Stand der Forschung zur Freiwilligenarbeit.....	7
3. Forschungsdesign	18
4. Freiwilligenarbeit in den Linzer Rettungsdiensten (Sabrina Altenberger, Nina Gruber, Magdalena Liedl, Lisa Kaum).....	20
4.1 Empirische Ergebnisse I: Die Perspektive der Freiwilligen	21
4.2 Empirische Ergebnisse II: Die Perspektive der Hauptamtlichen.....	25
4.3 Empirische Ergebnisse III: Der Wandel der Freiwilligenarbeit	28
5. Freiwilligenarbeit in der Linzer Flüchtlingshilfe (Magda Armanyous, Caroline Ayoub, Herbert Katzlinger).....	32
5.1 Empirische Ergebnisse I: Die Perspektive der Freiwilligen	35
5.2 Empirische Ergebnisse II: Die Perspektive der Organisationen.....	37
5.3 Empirische Ergebnisse III: Der Wandel der Freiwilligenarbeit	38
Zusammenfassung und Beantwortung der Forschungsfragen	42
Literaturverzeichnis	48
Interviewleitfäden.....	54

ZUSAMMENFASSUNG

Trotz der gestiegenen gesellschaftlichen Bedeutung von Freiwilligenarbeit stellen unentgeltlich verrichtete Tätigkeiten nach wie vor einen „blinden Fleck“ in der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung dar. Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen des Soziologischen Praxisfeldes „Arbeit, Organisation, Transnationalisierung“ im Studienjahr 2019/20 das Thema „Freiwilligenarbeit“ aus einer wissenschaftlichen Perspektive näher beleuchtet. Um der Vielfalt des Feldes gerecht zu werden, wurden zwei Bereiche der Freiwilligenarbeit ausgewählt, die sich im Hinblick auf organisationale Strukturen, finanzielle Rahmenbedingungen, Tradition und Charakter der Freiwilligenarbeit relativ stark voneinander unterscheiden: Die Freiwilligenarbeit in den Linzer Rettungsdiensten und die Freiwilligenarbeit in der Linzer Flüchtlingshilfe. Während erstere schon seit Jahrzehnten eine feste Größe im Bereich des Gesundheitswesens ist, ist letztere vor allem seit der großen Fluchtmigration 2015 zu einer wahrnehmbaren Größe im Feld der Freiwilligenarbeit avanciert.

Im Mittelpunkt der Untersuchung standen Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen beiden Bereichen. Zentrale Fragestellungen waren die individuellen Motive der Freiwilligen als auch die Herausforderungen, mit denen Freiwillige und Organisationen konfrontiert sind. Aufbauend auf einem qualitativen Forschungsdesign wurden Interviews mit Freiwilligen, hauptamtlichen Mitarbeiter/innen und Expert/innen geführt. Die Ergebnisse legen nahe, dass sowohl im Bereich der Linzer Flüchtlingshilfe als auch im Bereich der Linzer Rettungsdienste der Einsatz von Freiwilligenarbeit ein integraler Bestandteil in der Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen geworden ist. Freiwillige in beiden Bereichen sehen ihre Tätigkeit als sehr positiv und sinnstiftend an. Zentrale Herausforderungen sind unter anderem die emotionalen Belastungen, die mit der Tätigkeit verbunden sind (z.B. Rettungseinsätze in der Nacht oder persönliche Schicksale in der Flüchtlingshilfe).

Allerdings zeigten sich auch einige Unterschiede zwischen beiden Bereichen. Freiwilligenarbeit in der Linzer Flüchtlingshilfe zeichnet sich durch eine relativ lose Bindung und Kopplung an die Organisation aus (Stichwort: „wilde Freiwillige“). Im Gegensatz dazu war bei den Rettungsdiensten eine straffere Organisation, eine hohe Regelmäßigkeit in den Abläufen und eine engere Bindung der Freiwilligen an die Organisation zu beobachten. Personen, die im Rettungsdienst freiwillig tätig sind, neigen dazu, sich relativ stark mit der Organisation zu identifizieren und zeigen dies auch nach außen (zum Beispiel durch das Tragen einer einheitlichen Uniform). Auch im Hinblick auf den Grad der Professionalisierung zeigten sich Unterschiede. Personen, welche im Rettungsdienst freiwillig tätig sind, müssen eine zeitaufwendige und gesetzlich regulierte Ausbildung ablegen, um überhaupt als Rettungssanitäter/in tätig sein zu können. In der Flüchtlingshilfe sind emotionale Unterstützungsleistungen und Hilfe im Alltag (z.B. bei Behördengängen, bei der Wohnungssuche oder bei dem Erlernen der Sprache) vorrangig und erfordern keine unmittelbare Vorbildung.

Der Einstieg in die Flüchtlingshilfe erfolgt meistens relativ spontan. Freiwillige sind überwiegend altruistisch motiviert, aber auch der Typus des politischen Engagements („*militant volunteering*“ (Kelemen et al. (2017) ist gelegentlich erkennbar. Auch in der Freiwilligenarbeit im Rettungsdienst sind altruistische Motivlagen erkennbar, es zeigte sich aber auch, dass der Wunsch nach Gemeinschaft und ein persönlicher Nutzen ebenfalls von Bedeutung sind. Somit ist in den Rettungsdiensten eine stärkere Pluralisierung der Motive von Freiwilligen erkennbar, wobei sich diese gegenseitig ergänzen können.

1. Einleitung

In unserer heutigen Gesellschaft kommt dem freiwilligen Engagement eine bedeutende Rolle zu. Freiwilligentätigkeiten finden häufig sowohl formell als auch informell statt. Formelle Freiwilligenarbeit meint, dass im Rahmen einer Organisation gehandelt wird, während informelle Freiwilligenarbeit in Form der Nachbarschaftshilfe stattfindet (Hörting & Spreitzer, 2019, S. 13). Durch diverse Freiwilligentätigkeiten soll die Lebensqualität maximiert werden, sowie die Förderung des Gemeinnsinns vorangetrieben werden. Freiwilliges Engagement ist zudem als wesentliche Aufgabe der Gesellschaftspolitik zu verstehen (ebd.).

Trotz der gestiegenen gesellschaftlichen Bedeutung von Freiwilligenarbeit stellen unentgeltlich verrichtete Tätigkeiten nach wie vor einen „blinden Fleck“ in der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung dar. Laut Kelemen et al. (2017) hängt die fehlende Theoriebildung im Bereich der Freiwilligenarbeit mit der Uneinigkeit darüber zusammen, was als Arbeit zu bewerten ist. Lange Zeit wurde von einem bipolaren System mit häuslicher, unbezahlter Arbeit und außerhäuslicher bezahlter Arbeit ausgegangen, wobei ersteres weiblich und letzteres männlich konnotiert war. Formen von unbezahlter außerhäuslicher Arbeit, wie Freiwilligenarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeiten hatten kaum einen Platz im arbeitssoziologischen Diskurs (Kelemen et al., 2017, S. 1142).

Dies mag verwundern, denn die gestiegene Bedeutung von Freiwilligenarbeit ist mittlerweile ausreichend dokumentiert. Laut dem 3. Freiwilligenbericht leisteten im Jahr 2019 46 Prozent der Bevölkerung über 15 Jahre in Österreich formelle Tätigkeiten in Organisationen oder Vereinen, oder informelle Freiwilligenarbeit in Form von privaten Hilfsdiensten erbracht wird. Insgesamt engagieren sich hochgerechnet 3,4 Millionen Menschen in der Freiwilligenarbeit in Österreich (BMASGK, 2019, S. 14-15). Die Relevanz von Freiwilligenarbeit für soziale Integration und gesellschaftliche Kohäsion ist weitgehend unbestritten. Gleichzeitig wird eine Debatte darüber geführt, wie sich freiwillige Tätigkeiten vor dem Hintergrund der Internationalisierung, neuen Kommunikationstechnologien und veränderter Ansprüche an (Erwerbs)Arbeit wandelt (BMASGK, 2019, S. 83-107).

Freiwilligenarbeit kann definiert werden als „Tätigkeit die unentgeltlich, freiwillig und zugunsten Dritter außerhalb des eigenen Haushalts ausgeübt wird“ (Simsa & Rameder, 2017, S. 145). In der Auseinandersetzung mit diesem Feld wird deutlich, dass es „die“ Freiwilligenarbeit nicht gibt. Vielmehr sind freiwillige Tätigkeiten in vielen gesellschaftlichen Bereichen fest etabliert, die von der Katastrophenhilfe über den Umweltschutz bis hin zu politischen und kirchlichen Aktivitäten reichen (BMASGK, 2019, S. 19-20). Auch unterscheidet sich freiwilliges Engagement unter anderem nach Geschlecht und Bildungsabschluss. Während sich Männer am häufigsten in der Katastrophenhilfe und im Rettungsdienst sowie im Sportbereich engagieren, sind Frauen besonders oft im Gesundheits- und Sozialbereich sowie im kirchlichen Bereich tätig. Auch steigt die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement in Organisationen und Vereinen mit der Höhe des jeweiligen Bildungsabschlusses (BMASGK, 2019, S. 21, 54).

Angesichts der gestiegenen Relevanz von Freiwilligenarbeit wurde sich im Rahmen der LVA „Spezialisierung I und II im Praxisfeld: Arbeit, Organisation, Transnationalisierung“ im Studienjahr 2019/20 darauf geeinigt, dieses Thema aus einer wissenschaftlichen Perspektive zu beleuchten. Um der Vielfalt des Feldes gerecht zu werden, wurden zwei Bereiche der Freiwilligenarbeit ausgewählt, die sich im Hinblick auf soziodemografische Merkmale, organisa-

tionale Strukturen, finanzielle Rahmenbedingungen, Tradition und den Charakter der freiwilligen Arbeit relativ stark voneinander unterscheiden: Freiwilligenarbeit in den Linzer Rettungsdiensten und Freiwilligenarbeit in der Linzer Flüchtlingshilfe. Während erstere schon seit Jahrzehnten eine feste Größe im Bereich des Gesundheitswesens ist, ist letztere vor allem seit der großen Fluchtmigration 2015 ff. zu einem wahrnehmbaren zivilgesellschaftlichen Akteur avanciert.

Zu Beginn des Forschungsprojekts wurden auf Grundlage der einschlägigen wissenschaftlicher Literatur folgende Forschungsfragen formuliert. Da das Feld der Freiwilligenarbeit noch relativ unerforscht ist, wurde sich zunächst auf eine beschreibende allgemeine Fragestellung geeinigt:

„Was ist die Rolle der Freiwilligenarbeit im Bereich der Linzer Flüchtlingshilfe und des Linzer Rettungsdienstes?“

Um diese recht allgemeine Fragestellung im Rahmen der durchzuführenden empirischen Forschung zu operationalisieren, wurden noch folgende Unterfragen formuliert:

- Inwieweit unterscheidet sich die Freiwilligenarbeit in der Linzer Flüchtlingshilfe und im Linzer Rettungsdienst (unter anderem im Hinblick auf die Motive)?
- Welches sind die Herausforderungen, mit denen individuelle Freiwillige konfrontiert sind?
- Welches sind die Herausforderungen für Organisationen beim Einsatz von Freiwilligenarbeit?
- Wie hat sich die Freiwilligenarbeit im Laufe der Zeit gewandelt?

Auf Grundlage dieser Fragestellungen wurden einige Annahmen über mögliche Unterschiede in der Freiwilligenarbeit zwischen der Flüchtlingshilfe und den Rettungsdiensten getroffen. Es wurde davon ausgegangen, dass die Freiwilligenarbeit in der Flüchtlingshilfe weniger stark formalisiert ist als in den Rettungsdiensten, was mit dem unmittelbaren Charakter des jeweiligen Engagements zu tun hat. Dementsprechend wurden auch Unterschiede im Hinblick auf die organisationale Einbindung der Freiwilligen vermutet. Auch wurde es für möglich gehalten, dass sich die Motivstrukturen der einzelnen Freiwilligen in beiden Bereichen unterscheiden. Für die Flüchtlingshilfe wurde ein stärker gesellschaftspolitisches Motiv angenommen als für die Rettungsdienste. Zudem wurde davon ausgegangen, dass sich die öffentliche Wahrnehmung beider Bereiche der Freiwilligenarbeit unterscheidet. Während sich die Rettungsdienste einer mehr oder weniger vorbehaltlosen gesellschaftlichen Unterstützung erfreuen, wurde für die Flüchtlingshilfe angenommen, dass dieses Feld gerade in Österreich stärker polarisiert.

Insgesamt ist es das Ziel dieses Forschungsprojektes, zu einer Aufwertung der Freiwilligenarbeit im arbeitssoziologischen Diskurs beizutragen. Gleichzeitig soll ein Überblick darüber geschaffen werden, welche Aufgaben Freiwillige bereits heute schon innerhalb und außerhalb von Organisationen in Oberösterreich verrichten und mit welchen Herausforderungen sie und die entsprechenden Organisationen konfrontiert sind.

Der vorliegende Abschlussbericht ist wie folgt aufgebaut. Im nächsten Kapitel wird ein Überblick über den Stand der Forschung zur Freiwilligenarbeit gegeben, ehe dann anschließend das Forschungsdesign der Studie erläutert wird. Daran schließen sich die beiden empirischen Kapitel zu den Rettungsdiensten und der der Flüchtlingshilfe an. In der abschließenden Zusammenfassung werden die zentralen Ergebnisse beider Untersuchungsfelder im Hinblick auf die Forschungsfragen evaluiert und ein Ausblick darauf geworfen, wie dieses Thema zukünftig weiter beforscht werden kann.

2. Stand der Forschung zur Freiwilligenarbeit

In diesem Kapitel wird ein Überblick zum Forschungsstand vor allem im Hinblick auf die Forschungsfragen gegeben. Von besonderem Interesse sind daher (1) die individuellen Motive der Freiwilligen, (2) die Herausforderungen, die Freiwilligenarbeit für Individuen und Organisationen mit sich bringt und (3) die Frage nach dem Wandel von Freiwilligenarbeit vor dem Hintergrund größerer gesellschaftlicher Wandlungsprozesse wie Internationalisierung und Digitalisierung) betroffen. Bevor näher auf diese Punkte eingegangen wird, sollen zuerst einige begriffliche Klärungen vorgenommen werden.

Im vorliegenden Abschlussbericht werden bewusst die Termini „Freiwillige“ und „Freiwilligenarbeit“ bzw. „freiwilliges Engagement“ und nicht „Ehrenamtliche“ oder „Ehrenamt“ verwendet. Der Begriff der Freiwilligenarbeit ist weiter gefasst als jener des Ehrenamts, insofern, als dass er nach österreichischem Recht jede Tätigkeit miteinschließt, „die freiwillig und ohne Bezahlung von Personen außerhalb des eigenen Haushaltes erbracht wird, inklusive Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen Aus- und Fortbildung für diese Aktivitäten“ (BMSGPK 2020). Das Ehrenamt bleibt hingegen auf regelmäßige Tätigkeiten im institutionellen oder organisationalen Rahmen beschränkt (ebd.).

Reifenhäuser et al. (2012) haben in einem Versuch, das traditionelle Ehrenamt von der neuen Freiwilligenarbeit abzugrenzen, folgende Merkmale benannt: (1) Engagement in etablierten Organisationen vs. Engagement in Initiativen und Projekten, (2) langjähriges, kontinuierliches Engagement gegenüber zeitlich befristetem Engagement, (3) diffuse Aufgabenstruktur gegenüber konkreten Tätigkeitsbeschreibungen und konkreten Verantwortungsbereichen (Reifenhäuser et al., 2012, S. 36). Wie sich in der späteren empirischen Diskussion noch zeigen wird, ist jedoch eine eindeutige Unterscheidung zwischen Ehrenamt und Freiwilligenarbeit anhand dieser Merkmale schwierig, da unentgeltliche Tätigkeiten sowohl Merkmale des traditionellen Ehrenamts wie auch der neuen Freiwilligenarbeit aufweisen. Daher eignet sich der Begriff der Freiwilligenarbeit, welcher das traditionelle Ehrenamt miteinschließt, aber sich nicht auf dieses beschränkt, besser als jener des Ehrenamts, um verschiedene Felder der Freiwilligenarbeit mit divergierenden Anteilen an formellen und informellen Tätigkeiten zu vergleichen.

Es sind also vier Elemente für die Definition von Freiwilligenarbeit wesentlich: (1) Unentgeltlichkeit, (2) Freiwilligkeit, (3) Tätigkeit für andere („zugunsten Dritter“) und (4) Verrichtung der Tätigkeit außerhalb des eigenen Haushalts. In Zusammenhang mit diesen vier Elementen tauchen verschiedene Abgrenzungsschwierigkeiten auf. Wird die Dimension der Unentgeltlichkeit herangezogen, so muss hinterfragt werden, inwiefern ein (sehr geringer) Kostenersatz das Kriterium der unbezahlten Tätigkeit als Freiwillige*r verletzt. Zum Thema Kostenersatz in der Freiwilligenarbeit ist der Standpunkt des zuständigen Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, dass „anfallende Kosten (z.B. Fahrtkosten, Reisekosten, Materialaufwand, Porto, Telefonkosten) [...] jedoch zum Teil ersetzt werden (können).“ Dadurch würde also das Kriterium der Unentgeltlichkeit nicht verletzt werden.

Des Weiteren wird das Kriterium der Freiwilligkeit mitunter kritisch betrachtet, da beispielsweise im Rettungsdienst Dienstpläne üblich sind und sich unter Umständen nicht immer genug Rettungssanitäter/innen für die Besetzung der Dienste finden. In diesem Zusammenhang ist interessant, dass das Kriterium der Freiwilligkeit als konstituierender Faktor für Freiwilligenarbeit mitunter auch schon in Frage gestellt wurde. Overgaard (2019) kritisiert

daran zunächst, dass der englische Begriff für Freiwilligenarbeit („volunteering“) mitunter auch für Arbeitsintegrationsprogramme, welche für Erwerbslose verpflichtend sind, um finanzielle Unterstützung vom Staat zu bekommen, verwendet wird (Overgaard, 2019, S. 135-136). Diese Form des „volunteering“ entspricht dem Typus des „forced volunteering“ bzw. „voluntolding“ nach Kelemen et al. (2017) (siehe unten).

Aber auch außerhalb dieses speziellen Bereichs der Freiwilligenarbeit sieht Overgaard das Kriterium der Freiwilligkeit nicht durchwegs gegeben, beachtet man die fehlende Wahlfreiheit, wie sie aufgrund von mangelnden Erwerbsmöglichkeiten (insbesondere für Frauen) oft gegeben ist. Die Autorin lokalisiert eine Nähe der Motivlage von Freiwilligen (Verrichtung einer sinnvollen Arbeit bei gleichzeitiger Möglichkeit, für die Familie da zu sein) zu den Aussagen Teilzeitbeschäftigter, welche keine Vollzeitstelle aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen annehmen können. Hier ist laut Overgaard keine wirkliche Freiheit gegeben, was wiederum teilweise das Ergebnis geschlechtsspezifischer Implikationen in der Arbeitswelt, welche für Frauen mit einem höheren Anteil an der unbezahlten Reproduktionsarbeit und damit geringeren Chancen zur Vollzeitarbeit einhergeht, ist. Die Autorin hebt des Weiteren hervor, dass für Freiwillige zweifelsohne ein latenter Nutzen in der Freiwilligenarbeit liegt (unter anderem soziale Kontakte, Hilfsbereitschaft, Selbstverwirklichung), dass jedoch auch Erwerbsarbeit für viele Menschen diese latenten Funktionen mit sich bringt und somit nicht geschlussfolgert werden darf, dass Freiwilligenarbeit für diese Funktionen die einzige denkbare Erfüllungsoption wäre. Zusammenfassend hält die Autorin fest, dass zur Beschreibung der Motivstruktur von Freiwilligenarbeit, immer auch ein Blick auf die Verfügbarkeit von bezahlter Arbeit gelegt werden muss und somit Freiwilligkeit als Kategoriemerkmale nur bedingt angewendet werden kann (Overgaard, 2019, S. 136-138).

Bei der Diskussion von gegenwärtiger Freiwilligenarbeit wird bisweilen auch das Kriterium der „außerhäuslichen Tätigkeit“ in Frage gestellt, da Formen des Online-Volunteering durchaus auch innerhalb der eigenen vier Wände verrichtet werden können. Dieser Punkt wird weiter unten im Abschnitt über den Wandel von Freiwilligenarbeit weiter vertieft.

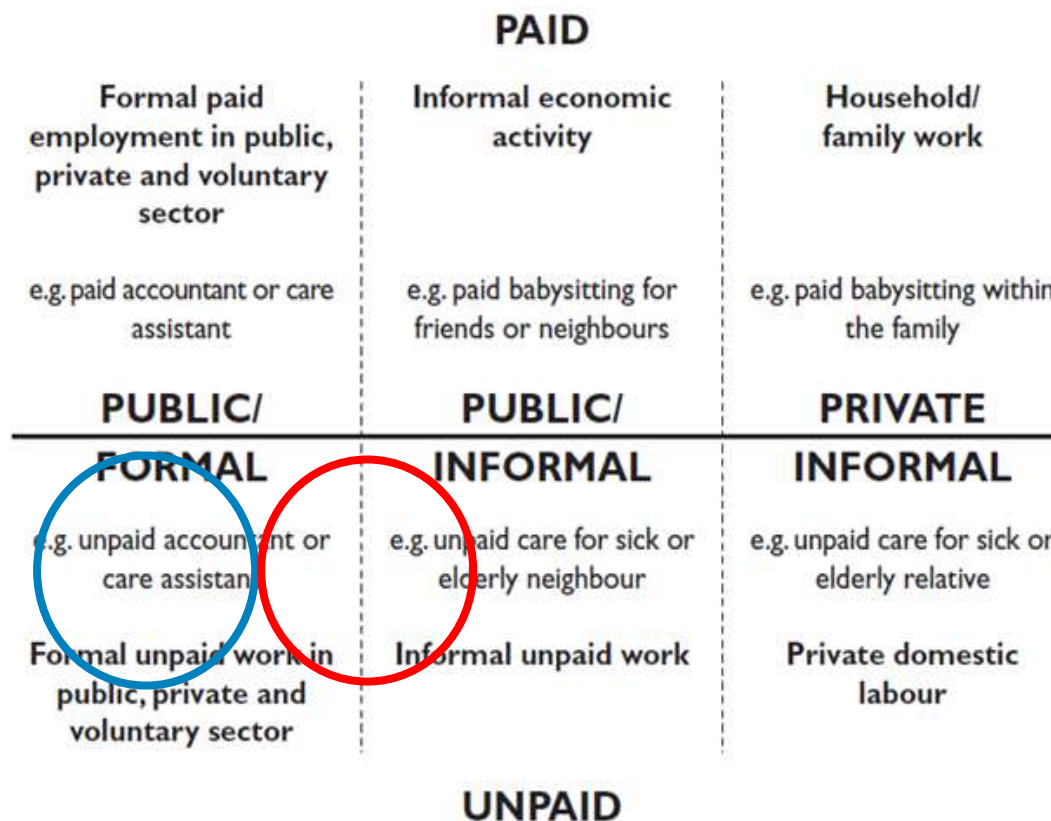
Von großer Bedeutung für alle Bereiche der Freiwilligenarbeit ist hingegen die Verwendung des Terminus Freiwilligenarbeit als „generic term“ (dt.: Gattungsbegriff), welcher von Overgaard (2019) bemängelt wird. Die Autorin konstatiert, dass eine branchenspezifische und tätigkeitsspezifische Differenzierung, welche bei der Beschreibung von Erwerbsarbeit selbstverständlich ist, in Zusammenhang mit Freiwilligenarbeit häufig vermisst wird (Overgaard, 2019, S. 131-133). Durch den Vergleich zweier Felder der Freiwilligenarbeit, der Flüchtlingshilfe und dem Rettungsdienst in Linz, wird versucht, diese Verschiedenheit in der Freiwilligenarbeit abzubilden. Allerdings gilt auch hier, dass aufgrund der Ergebnisse keine allgemeingültigen Aussagen über die gesamte Freiwilligenarbeit getroffen werden können.

Typologien von Freiwilligenarbeit

In der Literatur wird zwischen verschiedenen Typologien von Freiwilligenarbeit unterschieden. Vor allem das Schema von Taylor (2004) erscheint als ein hilfreiches heuristisches Werkzeug (s. Abbildung 1). Taylor unterscheidet in einer vertikalen Dimension zwischen „bezahlter“ und „unbezahlter Arbeit“, und in einer horizontalen Dimension zwischen (1) „öffentlich“ und „privat“, (2) „öffentlich“ und „informell“ und (3) „privat“ und „informell“. Demnach ist die Freiwilligenarbeit im Rettungsdienst (blauer Kreis) in der unbezahlten Sphäre zu verorten, und dort wiederum im Bereich der öffentlichen formellen Arbeit, vor allem wegen der

starken organisationalen Einbettung dieses Bereichs. Die Freiwilligenarbeit in der Flüchtlingshilfe (roter Kreis) ist auch dem Bereich der unbezahlten Arbeit zuzuordnen, allerdings stärker an der Schnittstelle zwischen formeller und informeller Arbeit in der öffentlichen Sphäre, da sie sowohl von formellen Organisationen erbracht wird als auch von eher informellen Netzwerken und Zusammenschlüssen.

Abb. 1: Die Organisation von Arbeit: Ein konzeptioneller Rahmen (nach Taylor 2004, S. 39)



Im Hinblick auf die Motivlage der Freiwilligen unterscheiden Kelemen et al. (2017) vier verschiedene Typen: (1) Altruistic volunteering: Freiwilligenarbeit wird hier als ein Akt von eigennützigem Freundlichkeit verstanden - sie ist etwas, das man für das Gemeinwohl der Gesellschaft macht. Der Mensch hilft gerne, gibt gerne etwas an die Gesellschaft zurück. (2) Instrumental volunteering: Hier wird angenommen, dass sich Menschen freiwillig engagieren, weil sie dadurch selbst weiterentwickeln können. Auch das Interesse daran, den Lebenslauf aufzubessern und bestimmte Fähigkeiten zu erlernen, welche wiederum neue Perspektiven für die eigene Karriere eröffnen, fällt hierunter. (3) Militant volunteering: Hier steht das gemeinsame kollektive Handeln im Vordergrund und aktivistische Motive sind zentral. Als Beispiele hierfür wird die Reaktion auf ein bestimmtes Ereignis genannt, sowie eine Reaktion auf diskriminierende Einstellungen. (4) Forced volunteering (voluntolding): Hier steht der zwanghafte Charakter von Freiwilligenarbeit im Vordergrund. Dies kann der Fall sein, wenn jemand „freiwillige“ Tätigkeiten nur ausübt, um beispielsweise nicht ins Gefängnis zu müssen.

In Bezug auf die Motive, welche zur Freiwilligenarbeit bewegen, steht für More-Hollerweger (2014) die sozial integrative Funktion der Freiwilligenarbeit im Vordergrund. In diesem Zusammenhang schreibt sie: „Menschen sind eingebunden in Gemeinschaften und verrichten sozial sinnvolle Tätigkeiten.“ (More-Hollerweger, 2014, S. 301-303).

Eine weitere Motiv-Typologie bietet Seebauer (2013) in seinem Working Paper „Bereitschaft und Motive für Freiwilligenarbeit“ an, in welchem er verschiedene Statistiken und Studien zu Freiwilligenarbeit zusammenfasst. Er betrachtet darin unter anderem auch Trends, welche in der Freiwilligenarbeit gegenwärtig zu verzeichnen sind. Laut Seebauer ergeben sich aus den adressierten Studien folgende Motivlage. (1) Eigennutz-orientiertes Motiv: Hier ist das Ziel der persönliche Vorteil und es stehen der Spaß- bzw. Erlebnischarakter der Freiwilligenarbeit im Vordergrund. (2) Altruistisches Motiv: Hier ist das Ziel, anderen zu helfen, und etwas Nützliches für die Gesellschaft beizutragen. (3) Soziale Einbindung: Hier hat das Gemeinschaftserlebnis eine große Relevanz. Freiwilligenarbeit dient dazu, Bekanntschaften und Freundschaften zu knüpfen und/oder zu erhalten. (4) Wunsch nach sozialer Anerkennung: Hier möchte man durch freiwilliges Engagement den eigenen Status erhöhen oder sich ggf. auch neue Kompetenzen aneignen, die für die weitere berufliche Laufbahn förderlich sind (Seebauer, 2013, S. 14).

Seebauer (2013) beschreibt, dass die Ausprägung der Motive mit soziodemografischen Personenmerkmalen zusammenhängt. So nennen Frauen häufiger das altruistische Motiv, anderen helfen zu wollen. Jüngere Personen sind stärker von Spaß und Herausforderungen motiviert und zudem mehr von besseren Berufs- und Karriereaussichten angetrieben. Darüber hinaus stellt er fest, dass Personen mit höherem Bildungsstand häufiger Mitgestaltung als ein Motiv angeben (ebd., S. 14).

Gelegentlich zirkuliert in der Literatur der Begriff der „neuen Freiwilligen“, worunter eine Generation von jungen Freiwilligen fällt, welche mit teilweise vollständig divergierenden Einstellungen, Vorstellungen und Erwartungshaltungen betreffend Freiwilligenarbeit im Vergleich zur älteren Generation aufwarten. Freiwilligenarbeit stellt bei den „neuen Freiwilligen“ eine wichtige Tätigkeit dar. Erfahrungen zu sammeln, Anerkennung zu erhalten und Kompetenzen zu entwickeln stehen hierbei im Vordergrund. Weniger wichtig sind die Selbstbestimmung und die Autonomie, ebenso wollen jüngere Freiwillige weniger Verantwortung übernehmen (Stürzenbaum, 2019, S. III). Das bedeutet auch für gemeinnützige Organisationen die Notwendigkeit, sich auf diese neuen Trends und Entwicklungen einzustellen. In diesem Zusammenhang wird häufig auch von einem Wandel der Freiwilligenarbeit und im größeren Kontext von einem Strukturwandel gesprochen. Die Ansprüche an die Tätigkeit als Freiwillige(r) haben sich verändert. Zum Beispiel wird keine sofortige und langfristige Bindung an eine Organisation gewünscht, oder auch der Spaß und die Freude beim Engagement sind von Bedeutung (Matuschek & Niesyto, 2016, S. 4).

Eine Herausforderung ist die Reproduktion sozialer Ungleichheiten in der Freiwilligenarbeit. Die Partizipation an Freiwilligentätigkeiten fällt zugunsten besser gestellter Bevölkerungsgruppen aus, also jene Personen, welche mit sozialen Netzwerken ausgerüstet sind und sozial bessergestellt sind (Simsa & Rameder, 2017, S. 149). Die Zugangsbarrieren sind maßgeblich determiniert vom Bildungsgrad und der Erwerbsarbeit, oder auch dem Haushaltseinkommen. Geschlechtsspezifische Ungleichheit findet sich vor allem in höher gestellten Positionen wieder, also jene Positionen, welche mit Macht ausgestattet sind. Diese Ungleichbehandlung findet sich auch in den einzelnen Tätigkeitsfeldern wieder. „Der Zugang in den Bereichen der Freiwilligenarbeit folgt selbst in den sozial weniger selektiven Feldern wie dem Sozial- und

Gesundheitsbereich den stereotypen Hierarchisierungsmustern der Erwerbsarbeit: Männer mittleren bis höheren Alters in Führungsfunktionen, Frauen betraut mit unterstützenden und administrierenden Aufgaben“ (Simsa & Rameder, 2017, S. 150).

Wandel der Freiwilligenarbeit

In der Literatur wird von zahlreichen Autor/innen ein Wandel der Freiwilligenarbeit diagnostiziert, sodass nun einige ausgewählte theoretische Ansätze hierzu vorgestellt werden. Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungen und ihrer Auswirkungen auf die Freiwilligenarbeit wird von Hustinx und Lammertyn (2003) die Frage gestellt, wo die Gründe für den Wandel zu verorten sind und wie sich aktuelle Felder der Freiwilligenarbeit typologisch erfassen lassen. Dabei greifen die Autor/innen auf einen modernisierungstheoretischen Zugang zurück, welcher die biografische Komponente von Freiwilligenarbeit in den Vordergrund rückt (Hustinx & Lammertyn, 2003, S. 167).

Der Ausgangspunkt von Hustinx & Lammertyn ist die Beobachtung über die fehlende theoretische Einbettung des diagnostizierten Wandels weg von der „traditionellen“ Freiwilligenarbeit mit altruistischen Motiven, kollektivistischem Denken, lebenslanger Verpflichtung und hoher Verbindlichkeit hin zu einer „modernen“ Freiwilligenarbeit mit individualistischer Prägung, kurzfristigem Engagement sowie projekt-basierter Ausrichtung. Häufig wird der Wandel der Freiwilligenarbeit mit Individualisierungs- und Säkularisierungsprozessen in Verbindung gebracht, jedoch fehlt die konkrete Einbettung des antizipierten neuen Typus von Freiwilligenarbeit in bestehende theoretische Konzepte ebenso wie die empirische Grundlage (Hustinx & Lammertyn, 2003, S. 167-168).

Um die theoretische Lücke zu schließen beziehen sich die Autor/innen auf Ansätze aus der Modernisierungstheorie, konkret auf die Differenzierung zwischen einer „klassischen Moderne“, welche durch den Aufstieg der Industriegesellschaft eingeleitet wurde, und einer „reflexiven Moderne“, welche durch die Modernisierung des industriellen Kontextes selbst gekennzeichnet ist. Unterschieden wird in der „reflexiven Moderne“ wiederum zwischen der „strukturellen Reflexivität“, die aus der industriellen Entwicklung selbst heraus entsteht und sich in der Erosion moderner Institutionen äußert, und der „Selbstreflexivität“, womit die individuelle Reflexion der strukturellen und institutionellen Veränderungen gemeint ist. In Folge dessen ist die „reflexive Moderne“ für den Menschen der Gegenwart geprägt durch Ambiguität und Unsicherheit, welche mit einer erhöhten persönlichen Wahlfreiheit und Autonomie einhergehen und individuelle Biografien prägen. Jedoch kann aktuell nicht von einem allumfassenden, gleichmäßigen Wandlungsprozess gesprochen werden - vielmehr existieren verschiedene biografische Prägungselemente nebeneinander. Personen werden in unterschiedlicher Weise und zuweilen auch zu unterschiedlichen Zeitpunkten ihres Lebens von selbstbestimmten und fremdbestimmten Faktoren beeinflusst (ebd., S. 169-170).

Auf Basis dieser Vorstellung einer Koexistenz von heteronomischen und autonomen Einflüssen, welche miteinander in Spannung stehen, entwarfen die Autor/innen einen analytischen Rahmen für aktuelle Felder der Freiwilligenarbeit (ebd., S. 170). Als Grundstruktur dient hier die Dichotomie zwischen einem „kollektiven“ Typus der Freiwilligenarbeit und einem „reflexiven“ Typus der Freiwilligenarbeit, wobei diese beiden Typen auf einer objektiven Ebene in Hinblick auf Strukturen und Verhalten sowie auf einer subjektiven Ebene in Hinblick auf Motivation und Einstellung differenziert werden. Unterschiede zwischen den beiden Typen treten hier auf im Hinblick auf (1) den biographischen Rahmen, (2) die Motivationsstruktur, (3)

den Verlauf und die Intensität des Engagements, (4) das organisationale Umfeld, (5) die Wahl des Bereichs der Aktivität und (6) die Beziehung zu Mitarbeiter/innen bzw. Kolleg/innen. Ausgewählte Merkmale des „kollektiven“ Typus sind beispielsweise die hohe Bedeutung der kollektiven (intraorganisationalen) Identität, klare Rollenverteilung in der Organisation und ein starkes Verpflichtungsgefühl gegenüber derselben, langfristiges Engagement, hierarchische Strukturen, die Reproduktion von tradierten Geschlechterrollen in der Freiwilligenarbeit sowie die Dominanz einer hauptamtlichen bzw. bezahlten Führungsebene (ebd., S. 181-182). Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang noch, dass die Autor/innen diese Unterscheidung als einen Analyserahmen basierend auf Idealtypen konzipiert haben. Die theoretischen Idealtypen sind nicht als statische Kategorien zu betrachten, sondern als Werkzeug zum besseren Verständnis von Freiwilligenarbeit vor dem Hintergrund einer Pluralisierung derselben (ebd., S. 171).

Anstelle eines modernisierungstheoretischen Zugangs setzt sich Stürzenbaum (2019) mit dem Wandel der Freiwilligenarbeit aus der Perspektive des Generationen-Konzepts auseinander. Im Mittelpunkt steht dabei der Motivwandel sowie die Prioritäten der Freiwilligen in der „Generation Z“ (Stürzenbaum, 2019, S. III). Laut der von Stürzenbaum verwendeten Definition gehören zur „Generation Z“ all jene Personen, welche nach dem Jahr 1995 geboren wurden und demnach zum Zeitpunkt der Erhebung der Autorin zwischen 15 und 24 Jahre alt waren. Stürzenbaum untersucht einerseits die Einstellungen und Werte von Personen der „Generation Z“ in Oberösterreich, andererseits stellt sie auch die Frage nach den notwendigen gesellschaftlichen Strukturen und organisationalen Voraussetzungen, um freiwilliges Engagement zu fördern (ebd., S. 1-2).

Laut dem aktuellen Stand der empirischen Sozialforschung in Österreich hat das Bedürfnis, sich freiwillig zu engagieren, in den vergangenen Jahren zugenommen, wobei (weiterhin) geschlechtsspezifische Unterschiede mit einem höheren Engagement von Männern zu verzeichnen sind. Interessant ist, dass in den Freiwilligenfeldern Bildung, Politik, Kultur und Katastrophenschutz regelmäßige Freiwilligentätigkeit zugenommen und spontane, unregelmäßige Tätigkeiten abgenommen haben (ebd., S. 3).

Die Idee für ein Generationen-Konzept, an welches Stürzenbaum anknüpft, stammt von Karl Mannheim und rückt gemeinsame Erfahrungen und Erlebnisse, welche aus seiner Sicht gewisse Geburtsjahrgänge ähnlich geprägt haben, in den Mittelpunkt sowie das „Wir-Gefühl“, welches aus dem gemeinsamen Erleben heraus entstanden ist. Für die Abgrenzung der „Generation Z“ von anderen Generationen verwendet Stürzenbaum das Generationen-Konzept nach Klaffke und Schwarzenbart (2013), welche die „Generation X“ bei den Geburtsjahrgängen 1968 bis 1980, die „Generation Y“ bei den Geburtsjahrgängen 1981 bis 1995 und die „Generation Z“ ab 1996 verortet, womit die Sozialisationsphase der Letzteren bis etwa 2030 andauern wird und danach die Phasen der Erwerbstätigkeit und des Ruhestands folgen werden (ebd., S. 33-35). Geprägt wurde die „Generation Z“ unter anderem durch Entwicklungen wie die Tertiarisierung und Entgrenzung der Arbeitswelt, die Globalisierung der Wirtschaft und die Digitalisierung. Für die „Generation Z“ haben auch im Erwerbsleben der Spaß und die Freude an der Tätigkeit einen hohen Stellenwert. (ebd., S. 40-41).

Im Rahmen der Befragung an verschiedene Bildungsinstitutionen gaben 57,6% der Befragten aus der Altersgruppe der „Generation Z“ an, sich freiwillig zu engagieren. Dies ist ein höherer Wert, als die Engagementquote von 43%, welche aus dem Freiwilligenbericht des BMASK (2015) für die Altersgruppe der 19- bis 29-Jährigen festgestellt wurde (ebd., S. 63). Von den Personen, welche angaben, sich freiwillig zu engagieren, waren in der Untersuchung von

Stürzenbaum 17,2% in der Katastrophenhilfe und im Rettungsdienst tätig (ebd., S. 65). Laut ihrer Erhebung würde das Geschlechterverhältnis im freiwilligen Katastrophenhilfs- und Rettungsdienst in der „Generation Z“ in Oberösterreich 68,2% (Männer) zu 31,8% (Frauen) betragen (ebd., S. 65). Laut dem Freiwilligenbericht 2019 ist, wie unter „Feldzugang“ nochmals beschrieben, die Geschlechterdifferenz in diesem Freiwilligenbereich über alle Altersgruppen hinweg höher: Hier wird von einem Verhältnis von 82% (Männer) zu 18% (Frauen) ausgegangen (BMASGK 2019, S. 32).

Auf der Prioritätenliste der „Generation Z“ in Oberösterreich steht demnach im Zusammenhang mit freiwilligen Engagement das eigenen Wohlergehen sehr weit oben, während Anerkennung und Wertschätzung für die Tätigkeit (im Kontrast zu den Ergebnissen anderer Untersuchungen) von geringerer Bedeutung sind. Spaß, Kompetenzerwerb und Weiterentwicklung sind ebenfalls sehr wichtige Aspekte in der Freiwilligenarbeit, während die Regelmäßigkeit von freiwilligem Engagement bei den „Generation Z“ nicht als besonders relevant angesehen wird (ebd., S. 76-77). Die Studie von Stürzenbaum zeichnet sich durch ihre geografische Einschränkung auf Oberösterreich und durch ihren Fokus auf eine junge Generation an (potentiellen) Freiwilligen aus. Sie kann über die quantitativen Zahlen zur Freiwilligenarbeit hinaus auch Einblicke in die Motivstruktur der „Generation Z“ geben, was in Hinblick auf die Forschungsfragen dieses Endberichts von großem Interesse ist.

Rekurrierend auf den Wandel der Freiwilligenarbeit folgt als Nächstes eine Beschreibung wesentlicher Trends in der Freiwilligenarbeit, welche die konstituierenden Merkmale dieses Veränderungsprozesses sind. Aufgrund ihrer hohen Relevanz werden hier die folgenden drei Entwicklungen im Detail näher beschrieben: (1) die Digitalisierung der Freiwilligenarbeit, (2) der Wertewandel in der Freiwilligenarbeit und (3) die Professionalisierung der Freiwilligenarbeit.

Als erster, essentieller Teil des Wandels ist die fortschreitende Digitalisierung zu nennen, welche immer mehr die Freiwilligenarbeit durchdringt. So ergeben sich für Organisationen im Zusammenhang mit der Digitalisierung neue Chancen und Möglichkeiten. Es besteht die Möglichkeit, orts- und zeitunabhängig eine größere Anzahl von Personen zu erreichen und ein Austausch und eine Vernetzung zwischen den Organisationen und Interessent/innen kann wesentlich schneller und direkter erfolgen (Matuschek & Lange, 2018, S. 5). Mit den Chancen der Digitalisierung sind jedoch auch verschiedene Herausforderungen für gemeinnützige Organisationen verbunden. So stellt der Schutz der Privatsphäre und der personenbezogenen Daten ein Problem dar, ebenso problematisch ist das Streuen von gezielten Fehlinformationen in digitalen sozialen Netzwerken als auch die Hetze im „Netz“ (Matuschek & Lange, 2018, S. 6).

Aufgrund der Digitalisierung werden Veränderungen der bestehenden organisationalen Strukturen von Verbänden erwartet, die Freiwilligenarbeit nutzen. More-Hollerweger und Kolleg/innen (BMASGK 2019, S. 137) argumentieren, dass im Zusammenhang mit der Digitalisierung einige Aufgaben in der Freiwilligentätigkeit neu entstehen werden. Somit können durch die Nutzung neuer Medien und Tools in Zukunft ganz neue Tätigkeiten entstehen (zum Beispiel in Form von Online-Volunteering). In weiterer Folge betonen die Autor/innen aber auch, dass dadurch einige Tätigkeiten und Aspekte der Freiwilligentätigkeit verloren gehen könnten, da derartige Aufgaben durch die Funktionen von Apps etc. ersetzt werden könnten. Auch die Koordinierung von Freiwilligenarbeit wird sich in Zukunft anders gestalten. Hierzu könnten vermehrt Tools wie Online-Plattformen oder Apps genutzt werden, um Personen für ein freiwilliges Engagement anzuwerben und freiwillige Tätigkeiten zu koordinieren.

Ein Beispiel für eine Anwendung, welche freiwillige Tätigkeiten genauso ersetzen, wie auch zur Organisation von Freiwilligenarbeit beitragen kann, ist die „Team Österreich“-App, welche aus einer Kooperation des Österreichischen Roten Kreuzes und Hitradio Ö3 entstand. Mithilfe der App können sich Personen für ein spontanes, freiwilliges Engagement im Bedarfsfall zur Verfügung stellen und dadurch Einsatzhelfer/innen (potentielle Einsatzbereiche orientieren sich an den Vorqualifikationen) werden. Die Registrierung und Alarmierung der Einsatzhelfer/innen verläuft komplett auf digitalem Weg, ohne dass eine weitere Kontaktaufnahme mit dem ÖRK als Organisator notwendig wäre. Dadurch fallen einige Aufgaben im Freiwilligenmanagement weg, vorrangig im Bereich der Freiwilligenakquise. Beispielsweise ist das Team Österreich bei der „Team Österreich Tafel“ seit 2010 im Dauereinsatz, wodurch für diesen Bereich keine neuen Freiwilligen auf anderem Weg angeworben werden müssen. Die App ist laut den Herausgeber/innen eine „Art digitale Drehscheibe der Vorbereitung, der Warnung und im Bedarfsfall auch der konkreten Hilfe im Krisenfall“ (ÖRK, 2020d).

Diese neue Art der Koordination von Freiwilligenarbeit über digitale Anwendungen könnte jedoch als nichtintendierte Folge auch die Unverbindlichkeit im Zusammenhang mit Freiwilligenarbeit verstärken. Derartige neue Medien und Plattformen bergen darüber hinaus neue Herausforderungen für die Freiwilligen, denn mit der Nutzung digitaler Plattformen müssen auch Freiwillige ihre Kompetenzen in Bezug auf die Digitalisierung optimieren - sie benötigen also mitunter eine hohe Medienkompetenz um ihre freiwillige Tätigkeit planen zu können (BMASGK, 2019, S. 137-138).

Zukünftig ist davon auszugehen, dass sich zumindest teilweise die Form der Freiwilligentätigkeit selbst durch die Digitalisierung verändern wird. Manche Tätigkeiten passieren schon heute mit wesentlicher Unterstützung von technischen Hilfsmitteln. Individuelle Freiwillige sind dadurch mehr und mehr mit technischen Assistenzsystemen, anstelle von Kolleg/innen in Kontakt. Dies ist beispielsweise bei der App „Lebensretter“ der Fall. Mithilfe dieser App werden Personen, welche in der Nähe eines medizinischen Notfalls sind, zum Unfallort geschickt, um die Zeit, die vergeht bis der Rettungsdienst eintrifft, zu überbrücken (BMASGK, 2019, S. 141-142).

Laut Theilengerdes (2012, S. 68-69) kommt es seit den 1980er Jahren zu einem generellen Wertewandel der Gesellschaft, welcher sich auch in der Freiwilligenarbeit niederschlägt. Demnach werden durch den Motivwandel neben altruistischen Motivlagen auch „neue“ Werte wie Selbstverwirklichung, Gemeinschaft und Kompetenzerwerb in der Freiwilligenarbeit wichtiger, teilweise sogar zu einem essentiellen Motivationsfaktor. Zunehmend steht bei Freiwilligen nicht mehr nur die Hilfe für andere im Vordergrund, sondern die Freiwilligen wollen die Tätigkeit auch aus Eigennutz ausüben (um zum Beispiel etwas Neues zu lernen oder um neue soziale Kontakte zu knüpfen). Theilengerdes (2012, S. 68-69) beschreibt diesen Wandel als eine Motiverweiterung. Altruistische Motive haben somit immer noch eine große Bedeutung in der Freiwilligenarbeit, jedoch sind weitere wichtige Motivlagen hinzugekommen.

Weitere Erläuterungen zum Motivwandel in der Freiwilligenarbeit verfasste More-Hollerweger (2014), welche ebenso eine Pluralisierung der Motive feststellen konnte:

Während im theoretischen Diskurs die Frage der Motive häufig auf das Gegensatzpaar ‘altruistisch’ versus ‘eigennutzen-orientiert’ bzw. ‘egoistisch’ reduziert wird, zeigt sich in der empirischen Forschung, dass Freiwilligen-Engagement durch eine Vielzahl an

Beweggründen erklärt werden kann, die sich vielfach nicht in diese dualistische Sichtweise einfügen lassen. Generell wird konstatiert, dass es zu einer Pluralisierung der Motive [...] kommt, in der sich eigennutzen-orientierte und altruistische Ziele nicht gegenseitig ausschließen, sondern ergänzen. (More-Hollerweger, 2014, S. 306).

Zudem beschreibt sie, dass Freiwillige heute weniger dazu bereit sind, sich lebenslang einer Organisation zu verschreiben:

[D]ie Entscheidung, sich für eine Organisation zu engagieren, wird von den Freiwilligen stetig neu getroffen. Dies ist nicht nur eine Frage der Motive und persönlichen Vorlieben der Freiwilligen, sondern vielfach bedingt durch die äußeren Lebensumstände. Ein wesentlicher Aspekt ist diesbezüglich die vorhandene (Frei-)Zeit. Als Grund, warum sich Menschen nicht engagieren, werden häufig mangelnde Zeitressourcen genannt (ebd., S. 306-307).

Außerdem wird Freiwilligkeit heute dazu genutzt, um den Lebenslauf „aufzubessern“ und deshalb werden die Freiwilligen bei der Auswahl ihrer Betätigungsbereiche auch immer selektiver. Institutionen spielen dabei nicht mehr so eine große Rolle, vielmehr geschieht die Entscheidung für oder gegen eine Freiwilligentätigkeit interessengeleitet. Die Familie spielt laut More-Hollerweger eine weitere wichtige Funktion bei der Entscheidung, sich freiwillig zu engagieren (ebd., S. 307).

Ein weiterer Punkt des Wandels in der Freiwilligenarbeit ist die steigende Professionalisierung und die steigenden Ansprüche an die Freiwilligen. Das zeigt sich zum einen darin, dass Organisationen, welche mit Freiwilligen arbeiten, vermehrt eigenständiges Freiwilligenmanagement bzw. Freiwilligenabteilungen einrichten. Unter dem Begriff „Freiwilligen-Management“ ist die Planung, Organisation, die Koordination, als auch die Aus- und Bewertung von freiwilligem Engagement in einer Organisation zu verstehen (Kuschert, 2017, S. 29). Anstatt dass sich Freiwilligen selbst koordinieren, wird genau diese Koordinierung, aber auch die Anwerbung von Freiwilligen, nun in einem eigenen organisationalen Teil von NPOs oder anderen Organisationen abgewickelt (Dreesbach-Bundy & Scheck, 2018, S. 70). Besonders im Gesundheits- und Sozialbereich schreitet die Professionalisierung fort, und Freiwillige müssen bei ihrer Tätigkeit viele gesetzliche Normen beachten (BMASK, 2009, S. 42). In Summe zeigt sich somit die Tendenz, das Freiwilligenmanagement und die Ausbildung der Freiwilligen mehr und mehr als integralen Bestandteil der Organisationsstruktur zu sehen, da trotz der gestiegenen Kompetenzansprüche an die Freiwilligen viele NGOs und NPOs ohne Freiwillige ihre Aufgaben nicht erfüllen könnten.

Zusammenfassung der bisherigen Diskussion

An dieser Stelle werden die bisherigen Diskussionsergebnisse im Hinblick auf die Forschungsfragen zusammengefasst. In Bezug auf die Frage nach den Unterschieden zwischen der Linzer Flüchtlingshilfe und dem Linzer Rettungsdienst sind die verschiedenen Typologien von Freiwilligenarbeit von Relevanz. Taylor (2004) hebt die Differenzen zwischen formeller und informeller Freiwilligenarbeit hervor - demnach kann der Grad der Formalität bei einem freiwilligen Engagement ein Unterscheidungsmerkmal sein. Ebenso sind auf der Ebene der Motive gemäß der Typologien von Kelemen et al. (2017) und Seebauer (2013) Unterschiede zwischen der Flüchtlingshilfe und dem Rettungsdienst zu erwarten. Von

Hustinx & Lammertyn (2003) wurde eine Differenzierung zwischen „kollektiver Freiwilligenarbeit“ und „reflexiver Freiwilligenarbeit“ vorgeschlagen, welche hier ebenfalls zur Anwendung kommen könnte, um Unterschiede zwischen der Freiwilligenarbeit im Rettungsdienst und in der Flüchtlingshilfe hervorzuheben. Beispielsweise würden hier eine starke Einbindung in die Organisation, eine Reproduktion geschlechtsspezifischer Rollenbilder sowie eher langfristige Engagements als Freiwillige/r für die Einordnung eines Freiwilligenbereichs als „kollektiven“ Typus sprechen (Hustinx & Lammertyn, 2013, S. 181-182).

Bezugnehmend auf die zweite Forschungsfrage, welche auf die Herausforderungen für individuelle Freiwillige abzielt, lassen sich einige Aspekte aus den modernisierungstheoretischen Überlegungen von Hustinx & Lammertyn (2013) schlussfolgern. So sprechen die Autor/innen von den Unsicherheiten der Gegenwart, welche von einzelnen Freiwilligen den Umgang mit ständiger Ambiguität und Veränderung verlangen würde (Hustinx & Lammertyn, 2013, S. 169-170). Auch Stürzenbaum (2019) hebt gewisse Anforderungen an Freiwillige (vorrangig aus der „Generation Y“ und „Generation Z“) hervor. Dazu zählen unter anderem die schnelle und firme Kommunikation im digitalen Bereich, also eine hohe digitale Kompetenz (Stürzenbaum, 2019, S. 42), ebenso wie ein steigender Druck im Erwerbsleben und damit einhergehend, Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Erwerbsleben, Freiwilligenarbeit und Privatleben (ebd., S. 45-46). Insgesamt muss aber festgehalten werden, dass in der Literatur die Diskussion über die Herausforderungen für individuelle Freiwillige keinen besonders hohen Stellenwert einnimmt. Somit lassen sich für die zweite Unterfrage nur wenige Annahmen formulieren.

Ähnlich verhält es sich mit der dritten Unterfrage in Bezug auf die Herausforderungen für Organisationen beim Einsatz von Freiwilligen. Reifenhäuser et al. (2012) sprechen in ihrer Analyse der „neuen Freiwilligenarbeit“ im Gegensatz zum „klassischen Ehrenamt“ von einem Trend in manchen Freiwilligenorganisationen bzw. Tätigkeitsbereichen hin zu „zeitlich definiert[em] Engagement“ und von „konkrete[r] Tätigkeitsbeschreibung und [konkreten] Verantwortungsbereiche[n]“ (Reifenhäuser et al., 2012, S. 36). Dieser Trend zu kurzfristigen Engagements und konkreteren Aufgaben- und Tätigkeitsbeschreibungen könnte für Organisationen, welche mit Freiwilligen arbeiten, einen erhöhten Aufwand in der Freiwilligenengewinnung, -bindung und -koordinierung mit sich bringen, was ein professionelles Freiwilligenmanagement und entsprechende finanzielle sowie professionelle Ressourcen erforderlich machen würde. Die Analysen von Hustinx & Lammertyn (2013) sowie von Stürzenbaum (2019) beschreiben ebenso die Relevanz von Erweiterungen bei den Motiven und Bedürfnissen der Freiwilligen - beispielsweise wird eine Anpassung an die Präferenzen der Freiwilligen in Bezug auf ihre Tätigkeit immer öfter gefordert (Hustinx & Lammertyn, 2013, S. 178-179), und auch bei der Gewinnung der „Generation Z“ ist Spaß und Freude während der Tätigkeit essentiell (Stürzenbaum, 2019, S. 79). Demzufolge müssen sich Freiwilligenorganisationen intensiver mit der Attraktivierung ihrer Freiwilligenaufgaben beschäftigen, um einen möglichst individuellen Zuschnitt der Aufgaben für die Freiwilligen zu gewährleisten. Diese Individualisierungstendenzen stellen das Freiwilligenmanagement und die Organisation als Ganzes vor neue Herausforderungen.

Die vierte Unterfrage nach dem Wandel der Freiwilligenarbeit im Zeitverlauf lässt sich aus der angeführten Literatur wie folgt anhand von drei wesentlichen Trends zusammenfassen: (1) Die Digitalisierung der Freiwilligenarbeit bietet neue Möglichkeiten der Vernetzung aber auch der Herausforderungen für Individuen und Organisationen in Bezug auf erforderliche IT-Kompetenzen. (2) Der gesamtgesellschaftliche Wertewandel drückt sich in der Freiwilli-

genarbeit in einem stärkeren Wunsch nach mehr Selbstverwirklichung und Kompetenzerwerb aus, wobei sich solche eher instrumentelle Motive mit anderen stärker altruistisch orientierten Motiven durchaus ergänzen können. (3) Die Professionalisierung der Freiwilligenarbeit bedeutet, dass regulative Standards vor allem im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens einen deutlich größeren Stellenwert einnehmen als früher (was wiederum neue Herausforderungen für Individuen und Organisationen in der Freiwilligenarbeit bedeuten kann). Bevor die bisherige theoretische Diskussion mit dem ersten Beispiel der Linzer Rettungsdienste empirisch „unterfüttert“ wird, soll nun zuerst das Forschungsdesign der Studie skizziert werden.

3. Forschungsdesign

In der vorliegenden Studie zur Freiwilligenarbeit in Linz wurde auf ein qualitatives Forschungsdesign zurückgegriffen, welches vor dem Hintergrund eines relativ unerforschten Forschungsfeldes angemessen erscheint. Im Bereich der Linzer Flüchtlingshilfe wurden sechs gemeinnützige Organisationen in das Untersuchungssample einbezogen und im Bereich der Rettungsdienste zwei Organisationen (das Oberösterreichische Rote Kreuz (OÖRK) und der Arbeiter-Samariterbund (ASB) (s. Tabelle 1). Der Feldzugang bei letzteren gestaltete sich relativ einfach, da eine Teilnehmerin der LVA im OÖRK arbeitet und so entsprechende Kontakte herstellen konnte. Zudem verfügte diese Person auch über Kontakte zum ASB, welches sich als hilfreich beim Lukrieren von Interviewpartner/innen in dieser Organisation erwies. Persönliche Kontakte erwiesen sich auch als hilfreich beim Feldzugang in der Flüchtlingshilfe, wobei hier der ursprüngliche Anspruch einer Fallstudie aufgrund mangelnder Interviewpartner/innen nicht eingelöst werden konnte.

Die interviewten Personen bestanden in beiden Feldern aus drei Gruppen: 1) Freiwillige, die sich unentgeltlich und ehrenamtlich engagieren; 2) Hauptamtliche Personen, die bei den entsprechenden Organisationen angestellt waren; 3) Expert/innen, die qua ihrer Position fachkundige Auskunft zu verschiedenen Aspekten der Freiwilligenarbeit geben konnten. Für die einzelnen Gruppen wurden entsprechende Interviewleitfäden erstellt, wobei kleine Adaptionen im tatsächlichen Interview in Hinblick auf den Freiwilligenbereich notwendig waren. Im Mittelpunkt der Interviews standen Fragen zum Ausmaß der Freiwilligenarbeit, zu den Motiven der Freiwilligen, zum Weg in die Organisation, zur Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Freiwilligenarbeit sowie zu den Herausforderungen der Freiwilligenarbeit.

Die ersten Interviews wurden in der letzten Studienwoche in Dezember 2019 durchgeführt. Die Interviewphase endete im Februar 2020. Insgesamt wurden 26 Interviews durchgeführt. Alle Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und anschließend mit dem qualitativen Softwareprogramm „MAXQDA“ analysiert. Die Interviews dauerten zwischen knapp zehn und 45 Minuten, wobei die meisten Interviews ungefähr eine halbe Stunde dauerten. Die Interviews wurden in der Regel in den Räumlichkeiten der jeweiligen Organisation durchgeführt.

Für die Auswertung und Analyse wurde nach dem Prinzip der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (1990) vorgegangen. Nachdem das Interviewmaterial zuerst zusammengefasst, paraphrasiert und generalisiert wurde, wurde in einem zweiten Schritt unklare Interviewpassagen unter Rückgriff auf andere Textpassagen und zusätzliche Informationen zur interviewten Person verständlich gemacht. Anschließend wurde auf Grundlage eines vorab gebildeten Kategoriensystems, welches sich an den Forschungsfragen orientierte, das verbleibende Textkorpus einer systematischen Analyse unterzogen, indem einzelne Textpassagen zu entsprechenden Kategorien zugeordnet wurden (Codierung). Zudem wurde das Kategoriensystem auf Grundlage dieser Analyse erweitert, indem neue Kategorien auf Grundlage des Interviewmaterials gebildet wurden. Es wurde sich also einer Mischform aus induktivem und deduktivem Vorgehen bedient.

Tabelle 1: Liste aller geführten Interviews

Datum	Bezeichnung	Organisation	Interviewte Personen	Alter/Geschlecht
06.12.2019	HA-MIG-1	Migrare	Geschäftsführung	43/weiblich
09.12.2019	EX-VOL-1	Volkshilfe	Expertin	34/weiblich
13.12.2019	EX-ZUS-1	Zusammenhelfen in O.Ö.	Expertin	32/weiblich
13.01.2020	HA-CA-1	Caritas	Geschäftsführung	39/weiblich
22.01.2020	FW-CA-2	Caritas	Freiwilliger	53/männlich
24.01.2020	FW-CA-3	Caritas	Freiwilliger	57/männlich
30.01.2020	FW-CA-4	Caritas	Freiwillige	49/weiblich
05.02.2020	FW-KA-1	KAMA	Freiwillige	61/weiblich
06.02.20	FW-CA-5	Caritas/Acrobaleno	Freiwillige	62/weiblich
06.02.20	EX-CA-6	Caritas	Expertin	35/weiblich
13.02.20	FW-ZF-1	Zu-Flucht	Freiwilliger	62/männlich
13.02.20	FW-ZF-2	Zu-Flucht	Freiwillige	54/weiblich
09.12.2019	FW-RK-A	Rotes Kreuz	Freiwillige	23/weiblich
07.01.2020	FW-RK-B	Rotes Kreuz	Freiwillige	28/weiblich
09.01.2020	HA-RK-A	Rotes Kreuz	Hauptamtlicher	Mitte 30/männlich
15.01.2020	HA-RK-B	Rotes Kreuz	Hauptamtlicher	Mitte 30/männlich
20.01.2020	FW-RK-C	Rotes Kreuz	Freiwilliger	Mitte 30/männlich
21.01.2020	EX-ULF-A	Unab.LandesFreiwilligenzentrum	Expertin	Ende 30/weiblich
28.01.2020	FW-RK-D	Rotes Kreuz	Freiwillige	28/weiblich
28.01.2020	HA-SB-A	Samariterbund	Hauptamtlicher	Mitte 20/männlich
28.01.2020	FW-SB-A	Samariterbund	Freiwilliger	20/männlich
01.02.2020	FW-SB-B	Samariterbund	Freiwilliger	25/männlich
01.02.2020	FW-SB-C	Samariterbund	Freiwilliger	22/männlich
05.02.2020	FW-SB-D	Samariterbund	Freiwillige	48/weiblich
07.02.2020	FW-SB-E	Samariterbund	Freiwilliger	20/männlich
02.03.2020	FW-RK-E	Rotes Kreuz	Freiwilliger	18/männlich

Durch die veränderte Situation aufgrund der Covid-19-Pandemie im März 2020, als weite Teile des öffentlichen Lebens in Österreich und anderswo zum Stillstand kamen, konnte im Sommersemester 2020 die ursprünglich geplante Online-Befragung zum Thema „Freiwilligenarbeit“ nicht durchgeführt werden. Relativ schnell konnte in der LVA ein Konsens darüber erzielt werden, dass solch eine Befragung bei den Rettungsdiensten angesichts einer sich dramatisch verschlechternden Pandemielage vollkommen unangemessen ist. Somit wurde sich im Kurs darauf geeinigt, stattdessen das bisherige Interviewmaterial einer Sekundäranalyse zu unterziehen. Dabei wurden die Interviews unter dem Blickwinkel einer neuen Fragestellung zum Wandel der Freiwilligenarbeit einer erneuten Analyse unterzogen. In der Literatur gibt es einige Bedenken gegenüber einer Sekundärdatenanalyse (beispielsweise werden Daten verwendet, die nicht für den ursprünglichen Zweck der Forschung und teilweise auch von anderen Forscher/innen erhoben wurden) (Medjovic, 2014, S. 31-32). Vor allem letztere Bedenken wiegen jedoch im aktuell Forschungsprojekt nicht besonders schwer, da alle Interviews von den beiden Forscher/innengruppen erhoben wurden.

4. Freiwilligenarbeit in den Linzer Rettungsdiensten (Sabrina Altenberger, Nina Gruber, Magdalena Liedl, Lisa Kaum)

In diesem Kapitel wird die Rolle der Freiwilligenarbeit am Beispiel der Linzer Rettungsdienste untersucht. Bevor näher auf die empirischen Erhebungen eingegangen wird, folgt zuerst eine Beschreibung der beiden Fallorganisationen, die in die Untersuchung einbezogen wurden. Hierbei handelt es sich um die beiden größten und bekanntesten Rettungsorganisationen in Linz, das Oberösterreichische Rote Kreuz und der Arbeiter-Samariterbunds.

Das Oberösterreichische Rote Kreuz

Die Vorläufer des Roten Kreuzes (RK) wurden 1859 gegründet zu einer Zeit, wo es noch keine unabhängige Hilfe für Verwundete gab. Es entstand die Idee, Freiwillige in Friedenszeiten für den Sanitätsdienst auszubilden, welchen dann im Kriegsfall Verletzte versorgen würden, ohne dabei auf Basis der Nationalität zu unterscheiden (ÖRK, 2020a). Heute handelt das Internationale Rote Kreuz (IRK) sowie das Österreichische Rote Kreuz (ÖRK) inklusive der Landesorganisationen auf der Grundlage von sieben Grundsätzen: Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Einheit und Universalität (ÖRK, 2020b).

Auf organisationaler Ebene hat das OÖRK eine eigene Rechtspersönlichkeit und Finanzhoheit, und ist föderal aufgebaut. Als Unterglieder des Landesverbands existieren Bezirksverbände und Ortsstellen (OÖRK, 2020a). Nach außen hin ist das OÖRK in verschiedene Leistungsbereichen gegliedert, zu welchen unter anderem auch die Katastrophenhilfe und die Gesundheitsdienste und Sozialen Dienste gehören. Der finanziell stärkste Bereich ist der Rettungsdienst (ÖRK 2020c), welcher einen hohen Bekanntheitsgrad aufweist und am meisten mit dem Schutzzeichen „Kreuz“ in Verbindung gebracht wird.

Wie aus den Grundsätzen bereits hervorgeht ist das OÖRK auf Freiwilligkeit aufgebaut, ebenso spielen auch Zivildienstleistende eine große Rolle. Insgesamt zählt das OÖRK in allen Leistungsbereichen ca. 24.000 Mitarbeiter/innen, davon sind 22.000 Freiwillige (OÖRK, 2020b). Somit sind beim OÖRK in etwa jede/r zehnte Mitarbeiter/in hauptamtlich angestellt. Das numerische Verhältnis zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen sowie das Geschlechterverhältnis im Linzer Rettungsdienst wird auch in den Interviews mit Leitungspersonen des OÖRK abgefragt.

Der Arbeiter-Samariterbund

Der Arbeiter-Samariter-Bund Österreich (ASBÖ) ist eine österreichische Hilfsorganisation. Er wurde 1927 innerhalb des sozialdemokratischen Arbeiterbundes für Sport- und Körperkultur (ASKÖ) gegründet und umfasste die Versorgung und Erste-Hilfe bei damit verbundenen Sport- und Freizeitunfällen. 1932 wurde die Organisation mit der Gründung des zivilen Arbeiter-Samariter-Bundes aus dem sozialdemokratischen Arbeiterbund ausgegliedert und die Leistungen wurden für alle Bürger/innen zugänglich gemacht (Samariterbund Floridsdorf-Donaustadt, 2020).

Der Samariterbund Österreich ist eine föderale Organisation und in allen Bundesländern tätig. Der Landesverband Oberösterreich vereint vier Ortsgruppen: Feldkirchen, Alkoven, Bad

Ischl und Linz. Die Ortsgruppen organisieren und arbeiten völlig autonom mit eigenem Obmann/eigener Obfrau. Die Organisation besteht mehrheitlich aus freiwilligen Mitarbeiter/innen und Zivildienstleistenden, es gibt aber auch hauptamtliche Mitarbeiter/innen. Freiwillige müssen eine 260 Stunden lange Ausbildung absolvieren. Österreichweit ist der Samariterbund nach dem ÖRK die zweitgrößte Rettungsorganisation, in einzelnen städtischen Ballungsräumen ist er jedoch führend. Das Spektrum der Einsatzbereiche reicht dabei vom Rettungsdienst und Krankentransport, über Pflegeleistungen und Essen auf Rädern bis hin zur Wasserrettung und Katastrophenhilfe (Samariterbund Floridsdorf-Donaustadt, 2020, S. 6-7).

Der Samariterbund Österreich zählte 2018 7.354 freiwillige Mitarbeiter/innen und 2.151 hauptamtliche Mitarbeiter/innen (Samariterbund Österreich, 2019, S. 9). Der hier vorliegende Bericht bezieht sich auf die Ortsgruppe Linz. Somit sind in der Ortsgruppe Linz rund 600 ehrenamtliche Mitarbeiter/innen und 120 hauptamtliche Mitarbeiter/innen tätig (Samariterbund Gruppe Linz, 2020).

ULF – Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum

Für das Expert/innen-Interview wurde das Unabhängige LandesFreiwilligenzentrum (ULF) kontaktiert. Es wurde 2008 gegründet und von dem damaligen Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie von dem Sozialressort Oberösterreich initiiert (Sonnleitner, 2019, S. 2). Das ULF befindet sich in Linz und ist eine oberösterreichweite Anlauf-, Beratungs- und Koordinationsstelle für freiwilliges Engagement. Der Schwerpunkt liegt auf Freiwilligentätigkeiten im Sozialbereich. Interessierte Personen können sich melden und werden nach kostenlosen Beratungen zu Freiwilligenprojekte vermittelt.

Das ULF verfügt über einen Pool an 1.800 Freiwilligen. Es bezeichnet sich auch als Anlaufstelle für über 500 Organisationen (Sonnleitner, 2019, S. 3-5). Regelmäßig werden eigene kostenlose Workshops für freiwillig tätige Personen angeboten. Die Workshops haben als Inhalte Weiterbildung, Persönlichkeitsentwicklung oder stellen auch Angebote für Freiwillige dar, welche mit anderen Engagierten ihre Erfahrungen austauschen wollen (Sonnleitner, 2019, S. 6).

4.1 Empirische Ergebnisse I: Die Perspektive der Freiwilligen

Der Weg in die Organisation

Im Fall der Freiwilligenarbeit ist es interessant, den Weg der Freiwilligen in die Organisation zurückzuverfolgen und zu erfragen, in welchem Kontext der Erstkontakt mit der jeweiligen Rettungsorganisation stattgefunden hat. Die interviewten Personen berichteten hierbei grundsätzlich von zwei unterschiedlichen Wegen in die Organisation. Der sogenannte „organisationale Weg“ beschreibt hierbei den gewissermaßen „offiziellen Weg“ hin zu einer freiwilligen Tätigkeit bei den Rettungsdiensten. Vor allem Jugendvereine wie das Jugendrotkreuz (JRK) oder die Samariterjugend (SJ) sind in diesem Zusammenhang wichtig, um Personen im Jugendalter an die Organisation zu binden. Wie sich zeigt, sind in weiterer Folge diese Personen häufig nach dem Verlassen der Jugendgruppe als zukünftige Freiwillige im Rettungsdienst tätig.

„Ja das hat sich im Laufe der Zeit so ergeben. Ich habe beim Jugendrotkreuz angefangen und dann bin ich im Rettungsdienst dann hängen geblieben.“ (FW-RK-B)

Aber auch der Zivildienst spielt eine wichtige Rolle für die Organisationen, um Freiwillige zu rekrutieren. Laut den Interviewproband/innen ist der Zivildienst im Rettungsdienst eine gute Möglichkeit, die Abläufe und die Tätigkeiten kennenzulernen und daher bleiben viele Personen auch nach dem Zivildienst den Rettungsorganisationen als Freiwillige erhalten. Es stellt sich heraus, dass besonders durch den Zivildienst die Organisationen die meisten ihrer Freiwilligen rekrutieren können.

„Viel über den Zivildienst. Und...über das freiwillige soziale Jahr zum Beispiel, als Berufspraktikum.“ (HA-RK-B)

Häufig finden Personen aber auch durch die Verwandtschaft zu den Rettungsorganisationen. Hierbei können Familienmitglieder oder Freunde die Interessierten mit wichtigen Informationen über die Organisation und die Freiwilligentätigkeit versorgen.

„Ich bin über Zufall über einen Freund dazu gekommen. Wir haben halt überlegt was wir über die Sommerferien machen sollen und er hat das dann halt vorgeschlagen. Und wir haben uns das angeschaut und dann ist alles andere dahergekommen.“ (FW-SB-C)

Oftmals berichten die interviewten Personen auch davon, dass Freund/innen oder Familie den Eintritt als Freiwillige begünstigten, indem sie die interessierten Personen zu einem Schnupper- oder Probendienst direkt mitgenommen haben.

„[W]ar das irgendwie so, dass [ich] ein oder zwei Freund/innen gehabt habe, beim Roten Kreuz, und die haben mich dann mitgenommen und gesagt, weißt was, schau es dir bei uns einmal an...“ (FW-RK-D)

Motive der Freiwilligen

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit den Motiven der Freiwilligen. Wie auch in unserer Forschungsfrage formuliert, wird hier der Fokus auf die Beweggründe für die Freiwilligenarbeit gelegt. Insgesamt konnten drei wichtige Motive identifiziert werden, die sich teilweise überlappen. Wie auch More-Hollerweger (2014) schon befand, kommt es in der Freiwilligenarbeit zu einer Pluralisierung der Motive, warum sich Personen unentgeltlich engagieren (More-Hollerweger, 2014, S. 306). Die unterschiedlichen Motive schließen sich nicht gegenseitig aus, sondern können sich ergänzen oder gar verstärken. Wie von Theilengerdes (2012) bereits formuliert, kommt es häufig zu einer Motiverweiterung, bei der neben altruistischen Motivlagen auch stärker instrumentelle Motive wie Selbstverwirklichung, Gemeinschaft und Kompetenzerwerb eine größere Rolle spielen. Diese Vermutung hat sich in unserer Untersuchung bestätigt.

Eines der zentralen Motive, welche in den Interviews genannt wurde, ist der Wunsch nach beziehungsweise die Freude an der Gemeinschaft. Es ist oftmals der Zusammenhalt unter den Freiwilligen im Rettungsdienst und der kollegiale und manchmal auch familiäre Umgang miteinander, welcher die Freiwilligentätigkeit aus Sicht der Freiwilligen freudvoll macht. Die interviewten Personen wertschätzen es, Teil einer sozialen Gemeinschaft zu sein und sich mit anderen Freiwilligen und Hauptamtlichen (auch mit Personen unterschiedlicher sozialer Herkunft) auszutauschen.

„[A]ber es ist einfach so schön, wie viele Freunde ich dadurch dazu gewonnen habe und man lernt einfach so viel Neues dazu, man lernt voneinander, man hilft einander, man setzt sich bei den Nachtdiensten zusammen in der Dienststelle und spielt Karten, man hat einfach einen gemütlichen Abend und quatsch viel.“ (FW-SB-A)

Wie auch von Seebauer (2013) schon beobachtet, zeigt sich, dass das soziale Miteinander in der Freiwilligenarbeit (mit Freunden Zeit verbringen, Kartenspielen, Austausch) einen hohen Stellenwert einnimmt.

In den Interviews zeigten sich aber auch uneigennützige Motive. Hier handelt es sich um den Wunsch der Befragten, anderen zu helfen. Altruistische Motive können auch eine belohnende Qualität haben. Das gute Gefühl beim Helfen im Rettungsdienst beziehungsweise das eigene Gewissen zu beruhigen oder die Dankbarkeit der Hilfe-Empfänger/innen können für die Helfenden wichtig sein. Das uneigennützige Helfen wurde in der Typologie von Kelemen et al. (2017) als „altruistic volunteering“ bezeichnet (Kelemen et al., 2017, S. 1246). Es zeigte sich in den Interviews unter anderem wie folgt:

„Ahm ja, weil man sich halt trotzdem einfach denkt man kann einen Unterschied machen, also man kann trotzdem, wenn man das mit Freude und mit Spaß macht, trotzdem einfach was bewirken kann.“ (HA-RK-B)

In der Typologie von Kelemen et al. (2017) gibt es in Bezug auf Freiwilligenarbeit auch das „instrumental volunteering“, welches das Erlernen neuer Fähigkeiten und die persönliche Weiterentwicklung in den Vordergrund stellt. Ausführlicher gehen wir auf diesen Aspekt im Kapitel „Wandel von Freiwilligenarbeit“ ein.

Herausforderungen in der Freiwilligenarbeit

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit den Herausforderungen, mit denen die individuellen Freiwilligen konfrontiert sind. Bei den meisten zeigte sich keine größeren Vereinbarkeitsprobleme zwischen der eigenen Freiwilligentätigkeit und der Erwerbsarbeit. Laut den interviewten Personen würden viele Arbeitgeber/innen oft Verständnis für das persönliche Engagement zeigen. Im selben Moment wurde von Befragten aber auch festgestellt, dass sie den Arbeitgeber/innen trotzdem zeigen müssen, dass die Freiwilligentätigkeit nicht überhandnimmt und ein sogenanntes „richtiges Maß“ wichtig ist.

„Nein, also zum jetzigen Zeitpunkt nicht, überhaupt nicht. Ich habe halt auch das Glück, ich habe Gleitzeit und wenn ich sage, ok ich komme aus dem Nachtdienst und bin noch so müde, dann komme ich einfach kurz vor neun und gehe halt ein bisschen früher. Man darfs halt nicht überstrapazieren das Ganze...aber ab und an ist es sicher in Ordnung und lässt sich gut vereinbaren.“ (FW-RK-A)

Auch in Bezug auf die Vereinbarkeit des freiwilligen Engagements mit dem eigenen Privatleben scheint es für viele keine größeren Vereinbarkeitsprobleme zu geben. Allerdings erfordert dies eine effektive Organisation des Alltags.

„Ein bisschen Zeit findet man, wenn man will. Es ist reine Organisation. Weil ich habe trotzdem Aufwand auch. Allgemein ein Leben, einen Freund, Familie und so weiter und so fort. Und es geht trotzdem. Wenn man will.“ (FW-RK-D)

Andere Befragte berichten wiederum von Schwierigkeiten in bestimmten Lebensphasen (z.B. während der Kindererziehung), in denen die Vereinbarkeit von Freiwilligenarbeit und Privatleben schwieriger sein kann. Das Vereinbarkeitsproblem wird aber häufig so formuliert, dass berufliche und private Verpflichtungen die Personen daran hindern würden, ihre Freiwilligkeit im gewünschten Ausmaß auszuüben.

Eine andere Herausforderung für die interviewten Personen stellt die emotionale Belastung während der Tätigkeit als Freiwillige dar. Vor allem das persönliche Leid und die individuellen Schicksale der Patient/innen werden als emotionale Belastung wahrgenommen.

„Wir sind zwar keine Ärzte aber oftmals sind wir die Ersteintreffenden und die ersten die alles abbekommen was da ist an Emotionen.“ (FW-RK-C)

„Ja, es ist auch zum Beispiel, wenn man in der Nacht aufgeweckt wird und man sieht dann, dass es irgendwelchen kleinen Kindern schlecht geht, das ist nicht schön, das ist kein schönes Gefühl, das ist halt wirklich Anspannung.“ (FW-SB-A)

Anforderungen und Arbeitsumfang in der Freiwilligenarbeit

Laut den interviewten Personen vervielfacht sich besonders in Linz-Stadt die Zahl der Fahrten bzw. Einsätze. In Zusammenhang mit diesem erhöhten Bedarf berichten die Freiwilligen des Öfteren davon, dass die Organisation zwanghaft versucht, Personen in den Freiwilligendienst einzuteilen, womit ein Teil der Unverbindlichkeit in der Freiwilligkeit abhanden kommt und zudem die Frage aufgeworfen wird, ob es sich nicht um ein verklausuliertes Dienstverhältnis handelt.

„[D]ass dann schon mehrmals am Tag angerufen wird und gesagt wird: „Hey mach doch du bitte das. Das kann es doch nicht sein, dass sich keiner findet“ und hin und her und das finde ich dann schon wieder schade, weil das dann wieder so was Negatives hat.“ (FW-RK-A)

Aber auch die „Eignung“ der Freiwilligen wird in den Interviews angesprochen. Es wird kritisiert, dass durch den steigenden Freiwilligenmangel oftmals Personen in den Freiwilligendienst eintreten, welche nicht immer für den Rettungsdienst geeignet sind. Es wird negativ bewertet, dass es in Hinblick auf die benötigten Fähigkeiten zu keiner richtigen Auswahl der Freiwilligen kommt.

„[W]ie Freiwilligkeit in dem Sinne, dass wenn es ein Freiwilligensystem gibt...gibt es nicht wirklich eine Selektion, sondern es kann quasi ein jeder Sanitäter werden und es kann jeder Sanitäter die Prüfung/Ausbildung machen. Aber das heißt nicht, dass der oder diejenige trotzdem geeignet ist, also die Freiwilligkeit steht so weit im Vordergrund damit auch der Dienstplan gedeckt ist“ (FW-RK-C)

Zufriedenheit mit der Freiwilligentätigkeit

Bei allen Befragten überwiegen eindeutig die positiven Aspekte in der Freiwilligenarbeit. Vor allem der Austausch untereinander und die soziale Interaktion mit den Kolleg/innen und Patient/innen werden immer wieder hervorgehoben, genauso wie die Zusammenarbeit für ein gemeinsames Ziel mit Personen aus verschiedenen Lebenskontexten und Situationen.

„Und das war am Anfang so die coole Erfahrung, dass Menschen mit allen möglichen Interessen sich da wieder treffen und gemeinsam austauschen können, und man hat doch gute eine Verbindung dann wieder zueinander, weil man halt ein gemeinsames Hobby hat“ (FW-RK-A)

Auch wird die Abwechslung zum Erwerbsalltag als positiven Aspekt hervorgehoben. Zudem können viele durch die Freiwilligentätigkeit im Rettungsdienst ihr Wissen erweitern und ihr medizinisches Interesse vertiefen.

„Weil das ist auch ehrlich gesagt der Ausgleich für mich, weil wenn man viel lernt oder viel am Schreibtisch sitzt, auch mal eine gute Abwechslung ist. So könnte man es glaub´ ich ganz gut beschreiben.“ (FW-SB-A)

Auch erhalten viele Freiwillige die Wertschätzung und Anerkennung von außen, die sie sich wünschen, vor allem im Hinblick auf die Dankbarkeit von Seiten der Patient/innen. Jedoch wird auch mehrmals betont, dass der Ausdruck von Wertschätzung innerhalb der Organisation rückläufig ist und dass die Personen für ihr freiwilliges Engagement weniger Anerkennung erhalten, als früher.

„Und was natürlich auch schön ist, das ist natürlich auch, wenn du beim Roten Kreuz bist, die Anerkennung von der Bevölkerung...„Gut dass es euch gibt“ „Schön dass es euch gibt“, ich glaube das hört man generell gern...und der Respekt einfach den man gibt, den bekommt man halt auch wieder zurück.“ (FW-RK-C)

Nahezu alle befragten Personen definieren die Tatsache, dass sie für ihre Freiwilligentätigkeit kein Entgelt bekommen als unproblematisch. Oftmals vergleichen sie ihre Tätigkeit in der Organisation als Freiwillige/r mit einer Freizeitbeschäftigung und einem persönlichen Hobby. Dies legt nahe, dass die Befragten ihre freiwillige Tätigkeit im Rettungsdienst nicht als typische (Erwerbs)Arbeit ansehen. Vielmehr ist es für die meisten eine Tätigkeit, welche sie sich (meistens) frei einteilen können. Daher sehen die Befragten eine Bezahlung auch nicht als notwendig an.

„Ich sehe das nicht als Arbeit in dem Sinn und deshalb ist es für mich in Ordnung, dass ich kein Geld dafür kriege. Also ja, für mich ist das wirklich ein Hobby. Also wenn andere Golf spielen gehen oder reiten, tu ich halt Rettungsdienst fahren und darum finde ich das für mich, also persönlich gesehen jetzt kein Problem, dass ich da kein Geld dafür krieg.“ (FW-RK-A)

4.2 Empirische Ergebnisse II: Die Perspektive der Hauptamtlichen

Die Frage „Warum greifen Sie auf Freiwillige zurück“ wurde von den Hauptamtlichen unterschiedlich beantwortet. Zum einen wurde betont, dass Freiwillige im Rettungsdienst gern eingesetzt werden, weil es einen Qualitätsgewinn für die Organisation bedeutet. Dies wird dadurch begründet, dass freiwillige Personen ihre Tätigkeit freiwillig erbringen und daher

eine starke Motivation mitbringen und viel Interesse an dem Freiwilligendienst vorhanden ist. Aus Sicht der Hauptamtlichen wollen die Freiwilligen aufgrund ihrer eigenen Motivation im Rahmen ihres Engagements die bestmögliche Leistung erbringen.

„Aber normalerweise sind freiwillige Mitarbeiter motiviert, top motivierte, Menschen [...] die tatsächlich eine Leistung erbringen wollen, die gut sein wollen in dem was sie machen, nicht nur um der Sache willen, dass sie da sind und sie sagen „Ok, ich stehe jetzt um 3 in der Früh auf, an einem Samstag in der Nacht und bring‘ irgendwelche Betrunkenen ins Krankenhaus“, sondern da geht es darum, dass die tatsächlich auch gut sein wollen in ihrer Arbeit. Und gerade deswegen ist die Zusammenarbeit mit Freiwilligen glaub ich eine ganz wichtige und essentielle Sache.“ (HA-RK-A)

Es wird aber zum anderen auch betont, dass der Einsatz von Freiwilligen für die Organisation gleichermaßen als Kostenersparnis gesehen wird und dass das System der Rettungsdienste ohne die „kostengünstigen“ Freiwilligen so nicht aufrechterhalten werden könnte. Besonders bei der Besetzung der Nachtdienste werden von den Organisationen überwiegend Freiwillige eingeteilt. Hier ist die einfachere Verfügbarkeit von Freiwilligen zu diesen Zeiten ein wichtiger Grund für den Rückgriff auf Freiwillige.

„...Es ist zwar am Tag durch die Größe der Struktur schwierig, aber es ist gerade in der Nacht die freiwillige Besetzung schon sehr stark. Also es ist schon so dass man sagen kann, den Rettungsdienst in der Nacht ist also sehr stark freiwillig besetzt.“ (HA-RK-B)

Es wird von den befragten Hauptamtlichen ebenso betont, dass abseits von Fragen der Kosteneffizienz der Einsatz von Freiwilligen im Rettungsdienst auch deshalb erfolgt, weil es als Leitmotiv in der Organisation verankert ist. Sowohl der Samariterbund wie auch das OÖRK wollen als Non-Profit Organisationen ihren Auftrag in der Schaffung von Gemeinwohl sehen und die Solidarität in der Gesellschaft fördern, was durch die Arbeit mit Freiwilligen ermöglicht wird.

Schließlich wurden in den Interviews von Hauptamtlichen einige Herausforderungen in der Zusammenarbeit beziehungsweise im Einsatz von Freiwilligen genannt. Zum einen wurde betont, dass Freiwillige oftmals in Nachtdiensten eingesetzt werden können und in diesem Sinne die Verfügbarkeit ein Vorteil ist. Andererseits ist diese Verfügbarkeit auch oftmals ein Nachteil, da man bei der Koordination der Dienste die Freiwilligen aufgrund ihrer Freiwilligkeit zu keinen Diensten verpflichten kann. Häufig stellt somit die Koordination der Freiwilligen eine Herausforderung dar.

„Schwieriger zu koordinieren natürlich. Freiwilliger ist deswegen ein Freiwilliger, weil er es sich aussuchen kann.“ (HA-RK-A)

Von den interviewten Personen wird auch ein Stadt-Land Unterschied angesprochen. Der Linzer Rettungsdienst unterscheidet sich von anderen Dienststellen im Land betreffend der Anzahl der Freiwilligen stark, aber auch die Anzahl der Fahrten und die damit einhergehende Arbeitsbelastung divergieren zwischen den Dienststellen in Linz und den Dienststellen in ländlichen Gebieten. Wie es scheint, ist es dadurch schwieriger, Freiwillige für den Rettungsdienst in der Stadt zu gew/innen, weil dieser von vielen Freiwilligen als fordernder wahrgenommen wird.

„Ich glaube halt, dass der Linzer Rettungsdienst da ein bisschen spezieller ist, weil das trotzdem ohne vergleichbare Dienststellen ist, also es gibt keine so große Dienststellen wie Linz, in OÖ halt. Da ist das Gefüge ganz anders. Ich kenne es halt jetzt zum Beispiel von Kirchschatz, da gibt es ein Auto und das ist ganz eine andere Struktur. Da sind Leute auf die Dienststelle gekommen, um einen Kaffee zu trinken und da war halt auch eine ganz andere Struktur.“ (Interview HA-RK-B)

Die Frage, ob Freiwillige womöglich Hauptamtliche in ihrer Tätigkeit in Zukunft ersetzen könnten, wurde von den Interviewten durchgehend verneint. Eher könnte es laut den Befragten zu dem umgekehrten Trend kommen: Dass mehr Hauptamtliche im Rettungsdienst Tätigkeiten übernehmen würden und sich die Anzahl der eingesetzten freiwilligen Personen reduzieren müssten. Als Gründe für diese Überlegungen wurde angegeben, dass ein höherer Professionalisierungsgrad im Rettungsdienst gefordert sei und dass Hauptamtliche schlichtweg leichter verpflichtet werden könnten, wodurch sie bedarfsgerecht eingesetzt werden könnten. Zudem ist laut der interviewten Personen auch aus finanzieller Sicht eine Substitution eher unwahrscheinlich, da, um eine hauptamtliche Person funktional zu ersetzen, geschätzt mehr als 20 Freiwillige benötigt werden würden. Dies wäre aufgrund der Herausforderungen in der Freiwilligenbindung und -gewinnung auf langfristiger Sicht schwierig zu koordinieren und zu verwirklichen.

„Ich glaub aber, dass es sehr unrealistisch ist, Freiwillige zu finden, vor allem eine Anzahl zu finden, die berufliches Personal ersetzt, weil, wenn du dir vorstellst, durchschnittliche, also berufliche Rettungssanitäter macht bei uns 48 Stunden / 4 Dienste in einer Woche. Wie viele Freiwillige musst [du] denn finden, die 144 Stunden im Jahr machen, dass sie dasselbe Pensum haben. Also so ca. 25 Menschen würde ich schon einmal brauchen, mit durchschnittlich 144 Stunden.“ (HA-RK-A)

Die Expertin vom Unabhängigen LandesFreiwilligenzentrum berichtet von einigen Herausforderungen, denen Organisationen gegenüberstehen, vor allem in Bezug auf die Bindung, die Koordination und die Änderungen bei den Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit. Nach Meinung der Expertin müssen Organisationen mehr in die Weiterbildung investieren. Denn auch in der Zusammenarbeit mit den Freiwilligen und in der Arbeit miteinander werden Kompetenzen in Führung und Konfliktmanagement benötigt, über welche die freiwilligen Personen aber oftmals nicht verfügen. Hier ist es deshalb wichtig, in Fortbildungen zu investieren, was sich wiederum positiv auf die Bindung der eigenen Freiwilligen und die Qualität der Tätigkeit auswirken kann.

„Es kann Konflikte geben zwischen Freiwilligen und Hauptamtlichen, zum Beispiel. Zwischen Freiwilligen und Klienten, zwischen Freiwilligen und Angehörigen. Konfliktmanagement ist auch eine Herausforderung, ja. Dann hat man als Freiwilligenkoordination eine gewisse Führungsfunktion. Man hat ein Team von Freiwilligen das man koordiniert. Und das machen oft Personen, die keine formellen Führungsagenden haben.“ (EX-ULF-A)

Eine weitere Herausforderung für Organisationen stellt die Digitalisierung dar, welche auch vor der Freiwilligentätigkeit nicht Halt macht. Hierbei nutzen bis jetzt nur wenige Organisationen die Möglichkeit, mithilfe des Internets oder auch durch soziale Medien Freiwillige zu gew/innen.

4.3 Empirische Ergebnisse III: Der Wandel der Freiwilligenarbeit

Im zweiten Semester des Forschungsprojektes wurden wie beschrieben mittels einer Sekundäranalyse die bestehenden Interviews auf Aspekte des Wandels in der Freiwilligenarbeit hin untersucht. Im Folgenden werden nun die Ergebnisse dieser Untersuchung mit dem Fokus auf den Wandel der Freiwilligenarbeit präsentiert.

Laut der Expertin des ULF befinden sich die Motive für die Freiwilligentätigkeit im Wandel. Das Motiv des Altruismus und der Hilfe für andere ist immer noch gültig, aber auch der persönliche Nutzen gewinnt an Bedeutung. Nur durch einen Selbstnutzen, welchen die Freiwilligen aus ihrem Engagement ziehen können, bleiben diese Personen langfristig der Tätigkeit treu, weil hier auch persönliche Bedürfnisse (wie Weiterbildung, soziale Kontakte, etc.) befriedigt werden.

„[E]s ist nicht mehr der Altruismus [...] im Vordergrund, sondern auch was Egoistisches, was total positiv auch ist, und was man nicht negativ werten soll, sondern es ist total okay, dass man selber etwas davon hat [...]. Nur wenn man auch nachhaltig selber etwas davon hat, also wenn die eigenen Bedürfnisse befriedigt werden, bleibe ich auch in einer Organisation.“ (EX-ULF-A)

Auch in den durchgeführten Freiwilligen-Interviews beschrieben die interviewten Personen das Motiv des persönlichen Nutzens. Die Tätigkeit als Freiwillige/r wird von den Befragten mit der Befriedigung eigener Wünsche und Bedürfnissen begründet. Die Aussagen der interviewten Personen bestätigen unsere Annahme, dass die freiwillige Tätigkeit auch deshalb ausgeübt wird, weil sich die Freiwilligen im Rahmen dieser persönlich weiterentwickeln können und in der Ausbildung als Rettungssanitäter/in auch eine Investition in sich und ihre Zukunft sehen.

„Dass wir, wenn wir eigentlich Ausbildung haben, es ist ja eine Berufsausbildung quasi und, ja in meiner Freizeit hab ich schon öfter Vorteile durch das, dass ich mich halt in manchen Themen gut auskenne oder so mehr Wissen, wie vielleicht der normale Bürger, der jetzt nicht im Rettungsdienst ist.“ (FW- RK-A)

„Das ist eine Ausbildung, die setzt man nicht nur in der ehrenamtlichen Tätigkeit ein, sondern auch außerhalb. Die bringt einen auch persönlich extrem viel weiter.“ (FW-SB-A)

Ebenso wird betont, dass sich die Freiwilligenarbeit selbst im Laufe der Zeit gewandelt hat und dass die Verbindlichkeit und Loyalität der Freiwilligen in Hinblick auf ihr Engagement und ihr Verantwortungsgefühl in den letzten Jahren gesunken ist.

„Naja, es ist halt in der Planung einfach auch wesentlich schwieriger...das Verständnis von Ehrenamtlichen ist oft sehr schwierig was Dienstverpflichtungen angeht oder was die Verantwortung angeht, wenn man so einen Dienst übernimmt. Und es ist alles sehr unverbindlich geworden trotzdem auch...aber es kommt schon auch vor, dass Leute trotzdem absagen obwohl sie im Dienstplan stehen, weil sie – jetzt überspitzt gesagt – etwas Besseres gefunden haben.“ (HA-RK-B)

„Ja, das [anderen Menschen helfen zu wollen] sowieso, das ist sowieso zurückgegangen. Aber es ist, nein, ich meine, wir wären eine Ortsgruppe mit ein paar Leuten, die eigentlich regelmäßig wären, wenn dann eine Veranstaltung ist, ist es immer wieder zack, da kann ich nicht, da kann ich nicht, da kann ich nicht, und es ist schwierig.“ (FW-SB-D)

Mit einem rückläufigen Verpflichtungsgefühl der Freiwilligen geht auch die Herausforderung der Bindung der freiwilligen Personen einher. Es gibt bestimmte Lebensphasen, in denen viel Freiwilligenarbeit geleistet wird und andere Lebensabschnitte, in denen das freiwillige Engagement eher zurückgeht (z.B. bei der Familienplanung, Einstieg ins Berufsleben). Die Organisationen haben somit damit zu kämpfen, die Freiwilligen auch in diesen Phasen an die Organisation zu binden.

„Oft verlagert sich einfach auch der Lebensmittelpunkt von den jungen Kollegen, das heißt, sie sind im Zivildienst noch da und gehen dann studieren, und da werden die Dienste natürlich weniger und schleichen sich aus. Oder wenn sie dann in die Phase eintreten wo sie vielleicht einmal eine Familie gründen wollen, [mit] 26 [oder] 28, ist dann nicht mehr so abwegig, damit man vielleicht Kinder bekommt und dann sind sie oft wieder weg. Was für uns traurig ist, aber auch sehr schön ist für die Leute.“ (HA-RK-A)

Wie von Hustinx & Lammertyn (2013) und Stürzenbaum (2019) beschrieben, wäre eine größere Flexibilität von Seiten der Organisationen eine Möglichkeit, auf veränderte Lebensentwürfe und Aspirationen von Seiten der Freiwilligen zu reagieren.

Oftmals wird auch auf den Wandel vom klassischen Ehrenamt hin zu event-basierten Tätigkeiten verwiesen. So schreibt Reifenhäuser (2012) von einem Trend zu „zeitlich definiert[em] Engagement“. Viele Freiwillige wollen oder können sich nicht mehr über einen längeren Zeitraum an eine Organisation binden. Somit wandelt sich die Freiwilligkeit zu einer termin-orientierten, projekt-förmigen Tätigkeit, wo Personen bei freien Zeitfenstern in ihrem Alltag versuchen, kurzfristig freiwillig tätig zu sein. Bindungen zu Organisationen werden loser und das Engagement der Freiwilligen spontaner und temporär. Diese Einschätzung wird auch durch Aussagen von Freiwilligen und Hauptamtlichen im Kern bestätigt.

„Weil da war es einfach so, ich bin der spontane Dienst-Mach-Typ. Ich sage, passt, mich freut's. Ich will morgen Dienst machen. Schau, wer hat Lust und Laune, dass er dabei ist...“ (FW-RK-D)

„Das ist jetzt schon ein starker Trend, das hat es früher nicht so gegeben, da hat es andere Probleme natürlich auch gegeben, also es ist jetzt nicht so dass alles schlechter wird, aber es ist, man merkt es muss jetzt einfach alles flexibler werden...das ganze System.“ (HA-RK-B)

Im Zusammenhang mit dem Wandel hin zu mehr projekt-förmigen Tätigkeiten ist es für Organisationen laut der Expertin vom ULF sehr wichtig, zu kommunizieren, wie man die jeweilige Freiwilligentätigkeit beenden kann. Diese Maßnahme würde den Personen die Angst vor einer zu großen Verantwortung nehmen und sich positiv auf die Freiwilligengewinnung und Bindung auswirken.

„Da haben sie oft die Angst, ‚Mah einmal sagst du ja‘, ‚Haben sie dich einmal gefangen, [dann] kommst du nie wieder hinaus‘. Und das ist genau das Abschreckende, dass man eben kein Ausstiegsszenario sieht, oft, aus diesen traditionellen Bereichen. Deswegen sagen wir auch immer, thematisiert das von Anfang an, wie hört man es auch wieder auf, gleich beim Erstgespräch, das ist wichtig für Interessierte!“ (EX- ULF-A)

Auch der Anstieg der Professionalisierung verändert die Freiwilligenarbeit. In vielen Bereichen werden Ansprüche an Freiwillige und Ihre Tätigkeit höher. So müssen Freiwillige im

Rettungsdienst immer häufiger Ausbildungen abschließen, bevor sie freiwillig tätig sein können. Dieser Schritt basiert häufig auf neuen gesetzlichen Verordnungen und Vorschriften, die eingehalten werden müssen. Dies erschwert aber auch die Koordination der Freiwilligenarbeit

„Andererseits wird natürlich freiwilliges Engagement in gewissen Bereichen immer professioneller [...] total professionell im Rettungswesen.“ (EX-ULF-A)

Wie schon erwähnt wird es für Organisationen immer wichtiger, in Aus- und Weiterbildung der Freiwilligen zu investieren, da vermehrt ein höherer Grad der Professionalisierung gefragt ist und entsprechende Kompetenzen benötigt werden. In unseren theoretischen Vorüberlegungen wurde bereits die Tendenz thematisiert, dass das Freiwilligenmanagement und die Ausbildung der Freiwilligen immer mehr zum integralen Bestandteil der Struktur von Rettungsdiensten werden.

Eine weitere Herausforderung für Organisationen stellt der digitale Wandel dar, der sich auf die Freiwilligenarbeit auswirkt. Wie bereits von More-Hollerweger (2020, S.137) erläutert, entstehen durch die Digitalisierung neue Aufgaben in der Freiwilligentätigkeit. So gibt es schon jetzt immer mehr Möglichkeiten des Online-Volunteering, bei welchem Freiwillige ortsungebunden und zum Teil von Zuhause aus durch technische Hilfsmittel (wie Webcam etc.) freiwillige Arbeit leisten können.

„[Da] reicht einfach ein Facebook-Account nicht. Wie kann man auch eine digitale Möglichkeit schaffen, dass man sich freiwillig engagiert. Das ist ja etwas, wo Österreich noch sehr in den Kinderschuhen steckt.“ (EX-ULF-A)

Eine besondere Herausforderung für die Freiwilligen selbst ist der Zeitfaktor, vor allem im Hinblick auf die Vereinbarkeit des freiwilligen Engagements mit anderen Verpflichtungen (Erwerbsarbeit, Familie, Kinderbetreuung). Dies bestätigt die Annahmen von Hustinx & Lamertyn (2013) und Stürzenbaum (2019), die von einem steigenden Druck im Erwerbsleben schreiben, sowie Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von (Erwerbs)Arbeit und Privatleben.

„[D]as Einzige ist halt der Zeitfaktor [...] Das und eben Kinder [...], da wird es ein wenig schwieriger. Und wenn man älter wird, wird das Nachtdienst machen schwieriger, unter der Woche.“ (FW-SB-D)

„[D]ie Anforderungen im Beruf werden einfach auch immer höher und grad so in Bezug auf Nachtdienste, das überlegst du dir schon zweimal, ob du einen Nachtdienst machst, wenn du am nächsten Tag wieder arbeiten gehen musst.“ (FW-RK-B)

Darüber hinaus wird immer wieder betont, dass die Anforderungen in der Freiwilligentätigkeit im Rettungsdienst steigen und sich somit beispielsweise Nachtdienste immer schwerer mit dem Beruf vereinbaren lassen. Viele Freiwillige weichen daher mit ihrer Ausübung der Freiwilligenarbeit auf die Wochenenden aus.

Insgesamt erscheint es für die Organisationen schwieriger geworden zu sein, Freiwillige für den Linzer Rettungsdienst zu finden. Dies hat wiederum Auswirkungen auf die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen.

„[E]s ist insgesamt schwieriger geworden, dass man wen findet...die Entlastung durch die Freiwilligen ist zurückgegangen eher, gefühlsmäßig. Und es ist teilweise schwer geworden, dass man Dienste besetzt, weil vieles so unverbindlich geworden ist.“ (HA-RK-B)

5. Freiwilligenarbeit in der Linzer Flüchtlingshilfe (Magda Armanyous, Caroline Ayoub, Herbert Katzlinger)

In diesem Kapitel wird die Rolle der Freiwilligenarbeit am Beispiel der Linzer Flüchtlingshilfe untersucht. Bevor näher auf die empirischen Erhebungen eingegangen wird, folgt zuerst eine Einordnung der Ereignisse seit 2015. Wie zu sehen sein wird, führte der starke Anstieg von Fluchtbewegungen nach Europa zu einem Anstieg der Freiwilligenarbeit in einem bisher unbekanntem Ausmaß.

Fluchtmigration und Freiwilligenhilfe

Im Jahr 2015 erhöhte sich die Zahl der Asylwerber/innen in Europa im Vergleich zum Vorjahr um 700.000 auf mehr als 1,3 Millionen, eine Zahl, die auch im Folgejahr fast erreicht wurde. Im Jahr 2017 ging die Zahl aufgrund diverserer restriktiver Maßnahmen wieder auf 650.000 zurück (Apap & Radjenovic, 2019, S. 7). Dramatische Entwicklungen stellten die politischen Verantwortungs- und Entscheidungsträger, gemeinnützige Organisationen, welche im Flüchtlingsbereich tätig sind, und die Zivilbevölkerung vor außergewöhnliche Herausforderungen. Zudem war das Thema in den Medien omnipräsent. Retrospektiv betrachtet gilt diese Ausnahmesituation als relativ gut bewältigt. Es steht jedoch außer Zweifel, dass die Freiwilligenarbeit einen maßgeblichen, wenn nicht den entscheidenden Anteil an der gelungenen Bewältigung dieser Situation hatte (Curlik, 2017, S. 75).

Die Situation erforderte damals ein rasches außerplanmäßiges und häufig kurzfristiges Handeln. Es mussten zusätzliche neue Stellen geschaffen werden, um den massiv gestiegenen Arbeitsanforderungen gerecht zu werden. Durch die notwendige Beteiligung vieler kleinerer Non-Profit-Organisationen (NPOs) im Flüchtlingsbereich war ein hohes Maß an Koordination und Kooperation österreichweit zwischen den einzelnen Trägerorganisationen erforderlich. Diese Zusammenarbeit verlief zum Großteil gut, eine bestimmte Konkurrenz zwischen den Organisationen war jedoch zu bemerken (ebd.).

Mittlerweile ist das Thema „Fluchtmigration“ nicht mehr so medial präsent und auch in der öffentlichen Debatte dominieren andere Themen, allen voran seit März 2020 die Covid-19-Pandemie. Es ist aber wichtig zu betonen, dass Freiwilligenarbeit in der Flüchtlingshilfe und anderswo weiterhin verrichtet wird. Diese freiwilligen Tätigkeiten bedeuten Dienst an der Gesellschaft. Ein Wegfallen dieser Arbeiten würde für gemeinnützige Organisationen einschneidende negative Konsequenzen vor allem im Hinblick auf die Aufrechterhaltung und Qualität der erbrachten Dienstleistungen nach sich ziehen.

Die vorliegende Arbeit widmet sich der Thematik „Freiwilligenarbeit in der Linzer Flüchtlingshilfe“. Im Mittelpunkt stehen die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung einer empirischen Studie. Das erklärte Ziel dieser Studie ist es, Informationen über Problemzonen, Herausforderungen und Entwicklungen im Kontext dieser Thematik aus unterschiedlichen Perspektiven zu gewinnen. Hierfür wurden leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Diese stellen eine verbreitete, ausdifferenzierte und methodologisch vergleichsweise gut ausgearbeitete Methode zur Datengewinnung dar (Helfferich, 2019, S. 669). Um uns der Thematik Freiwilligenarbeit in der Flüchtlingshilfe detaillierter zuzuwenden, dient uns sowohl Literatur aus dem deutschsprachigen als auch aus dem englischsprachigen Raum.

Dabei wurde deutlich, dass das Thema „Freiwilligenarbeit in der Flüchtlingshilfe“ vor 2015 kaum Beachtung in der sozialwissenschaftlichen Forschung fand. Relativ wenige wissenschaftliche Publikationen waren vorzufinden. Der Fokus jener Forschungsarbeiten lag dabei auf dem Kontext der Bewegungsforschung sogenannter aktivistischer Milieus, oder aber die Arbeiten wiesen den Charakter von Erfahrungsberichten auf (Karakayali, 2018, S. 6).

Die Relevanz zur Forschung zum ehrenamtlichen Einsatz für Flüchtlinge wird von Karakayali besonders hervorgehoben. Hierbei kontextualisiert er Han-Briochs sogenannte Kontakthypothese, welche meint, dass das Ehrenamtliche auf der persönlichen Beziehungsebene einen eigenständigen Beitrag zur Integration der Geflüchteten in die Gesellschaft beitragen (Karakayali, 2018, S. 7). Wie soeben erwähnt, erhöhte sich das freiwillige Engagement im Zuge der Flüchtlingskrise im Jahr 2015 schlagartig und wurde dahingehend von einem Rand- zu einem Massenphänomen (Karakayali, 2018, S. 5). In diesem Zusammenhang wird immer wieder das Konzept des „spontaneous volunteering“ diskutiert, welches die spontane Teilnahmembereitschaft von Freiwilligen in Zeiten von sozialen Krisen und Folgen meint:

Spontaneous volunteering is an impulsive and unplanned type of volunteering. It occurs as a response to suddenly rising needs in crises and disaster situations, characterized by turbulent environments and often short-term increases in the number of volunteers (Simsa et al, 2018, S. 105).

Eine Studie zu diesem wurde Post-2015 im Wiener Raum durchgeführt. Ein wichtiger thematisierter Aspekt war das Spannungsverhältnis von Selbst-Organisation und Koordination. Durch die Selbst-Organisation resultieren Ineffizienzen, Frust und Unsicherheit bei den Freiwilligen. Die Notwendigkeit der Selbst-Organisation weist aber einen ambivalenten Charakter auf. Einerseits wurde die Möglichkeit des direkten Kontaktes zu anderen Freiwilligen, als positiv bewertet, aber andererseits machten sich auch Orientierungslosigkeit, Überlastung und Frustration breit. Die Selbst-Organisation benötigt daher ein ausgewogenes Maß an Koordination. In diesem Zusammenhang wird in der Literatur von „strukturierter Selbst-Organisation“ gesprochen. (Simsa et al., 2019 S. 11).

Schließlich wird auch auf die spezifischen Umfeld- und Umweltbedingungen, wie politische Polarisierung eingegangen (Simsa et al., 2018:107). Die bedeutendsten Merkmale und Unterschiede im Vergleich zu Naturkatastrophen sind zum einen der politische Kontext: In sozialen Krisen kommt es zur Polarisierung und zur Blockade oder zum vollständigen Funktionsausfall öffentlicher Systeme und Dienstleistungen. Es gibt divergierende Perspektiven zur Krisenbewältigung und zur Ausführung der konkreten Tätigkeitsfelder. Des Weiteren ist das öffentliche Kommunikationssystem zu nennen. Dieses ist teilweise oder gänzlich funktionsunfähig, etwa aufgrund von Zuständigkeitsproblemen. Zudem ersetzen, beziehungsweise übernehmen Freiwillige Funktionen der öffentlichen Hand und der zivilgesellschaftlichen Akteure (Simsa et al., 2019, S. 5).

Wissenschaftler/innen in den USA, Australien und Großbritannien haben sich bereits seit längerer Zeit mit der Thematik Freiwilligenarbeit im Umgang mit Flüchtlingen beschäftigt (Kleist et al., 2019, S. 11). Aber auch in diesen Ländern war der Anstoß zu intensivierten Forschungsbestrebungen erst durch Ereignisse der Fluchtmigration gegeben. Die Einführung der Aufnahmelager in den 1990er Jahren in Australien führte zu einem verstärkten Aktivismus und ehrenamtlichem Engagement. In Deutschland war das Engagement von großen Teilen der Bevölkerung der Anstoß zu einem wahren Boom in der Forschung über dieses Phänomen.

Die Forschung über ehrenamtliche Tätigkeit im Flüchtlingsbereich ist vor allem aus zwei Gründen von besonderer Relevanz: Ehrenamtliche haben einen maßgeblichen Anteil an sozialer Integrationsarbeit und das breitgefächerte freiwillige Engagement hat auch Implikationen in Bezug auf die soziale Akzeptanz gegenüber Geflüchteten auf lokaler Ebene (Karakayali, 2018:5f). Die Forschung im Bereich der Freiwilligentätigkeit an den Schnittstellen zwischen Organisationen und Verwaltung ist vergleichsweise umfangreich. Dieser Bereich etablierte sich sehr rasch als ein Forschungszweig, da die Freiwilligenarbeit eine enge und intensive Zusammenarbeit mit staatlichen Einrichtungen und Institutionen pflegt. Eine Vielzahl von Studien, welchen den Schwerpunkt auf der Organisationsebene haben, zeichnet sich durch einen starken Praxisbezug aus. Das bedeutet, dass vor allem die Fragestellungen und das Erkenntnisinteresse von einer Orientierung an konkreten Problemen und Lösungen geleitet sind. In diesem Kontext beziehen sich häufige Fragestellungen auf Hürden und Hindernisse bei der Arbeit (Karakayali, 2018, S. 12).

Ein weiterer Forschungsschwerpunkt beschäftigt sich mit der ehrenamtlichen Tätigkeit im Spannungsfeld zwischen Aktivismus und der Zivilgesellschaft. Der Begriff „Zivilgesellschaft“ spannt einen weiten thematischen Bogen auf. Unter diesem Begriff fallen nicht nur Organisationen wie Verbände, Gewerkschaften und Vereine, sondern auch alle Arten von Beziehungen, welche die Bürger/innen außerhalb der Sphären des Ökonomischen und Privaten eingehen (Karakayali, 2018, S. 14).

In der Mehrzahl der Arbeiten wird die ehrenamtliche Tätigkeit und die Zivilgesellschaft als relativ unproblematisches Begriffspaar verwendet. Einige wissenschaftliche Werke weisen jedoch auf die konträre Logik von Willkommenskultur und Ordnungspolitik hin. Bedingt durch die ehrenamtliche Tätigkeit entstehen relativ enge und intensive Beziehungen zu den Geflüchteten. In der Folge entwickeln sich besondere Formen der Bindung und Verbindlichkeit, welche den gesetzlich vorgegebenen Rahmen des Asylrechts überschreiten. Das führt zu einer kritischen Haltung gegenüber dem staatlichen Umgang mit Flüchtlingen und zeigt sich vornehmlich an den Konflikten, welche zwischen den ehrenamtlich tätigen Personen und den Behörden zum Vorschein kommen, wenn es um Leistungen der öffentlichen Hand für Flüchtlinge, wie beispielsweise Deutschkurse geht. Eine scharfe Trennung zwischen der ehrenamtlichen Tätigkeit und dem gesellschaftlichen Engagement ist nicht immer möglich. Freiwillig Engagierte setzen sich auch teilweise in politischer Form für die Geflüchteten ein. (Karakayali, 2018, S. 15).

Der Bereich der Motivationsforschung im Zusammenhang mit Freiwilligenarbeit zählt zu den klassischen Gegenständen der Freiwilligenforschung. Es ist jedoch erstaunlich, dass besonders in diesem Bereich schwerpunktmäßig relativ wenig geforscht wird. Im Randbereich einiger Studien finden sich zwar Motive, diese sind jedoch im Zentrum der Forschungsfrage sehr selten anzutreffen. Bei der älteren Generation von freiwillig Engagierten wird das Engagement als Zeichen gegen Rassismus verstanden, während Jüngere durch ihre Tätigkeit Kritik an der staatlichen Asylpolitik zum Ausdruck bringen. Die überwiegende Mehrheit, der auf freiwilliger Basis Engagierten ist von humanistischen Motiven geleitet (Karakayali, 2018, S. 21).

5.1 Empirische Ergebnisse I: Die Perspektive der Freiwilligen

Die Darstellung der empirischen Ergebnisse erfolgt nachstehend in verdichteter Form unter Bezugnahme auf die Codesegmente. Zunächst möchten wir auf die motivationalen Faktoren der Befragten eingehen. In weiterer Folge werden die Unterschiede (unter anderem im Hinblick auf die Motive) der Flüchtlingshilfe und der Rettungsdienste dargestellt. Anschließend werden Herausforderungen, sowohl für freiwillig Tätige als auch für Organisationen behandelt. Im weiteren Verlauf nehmen wir Stellung zu dem Verhältnis von bezahlter und nicht bezahlter Arbeit (Substitutionseffekte). Zu guter Letzt werden die Entwicklungen in der Freiwilligenarbeit im Bereich der Flüchtlingshilfe erläutert. Die Ergebnisse spiegeln vornehmlich die subjektive Perspektive der Befragten wider. Vor einer Verallgemeinerung der Ergebnisse sollte Abstand genommen werden.

Im Kapitel „Stand der Forschung zur Freiwilligenarbeit“ wurden einige Motive für die Freiwilligenarbeit herausgearbeitet. Diese waren *altruistic volunteering*, *militant volunteering*, *instrumental volunteering* und schließlich *voluntolding* (Simsa & Rameder, 2017, S. 146). Innerhalb unserer Forschung überwiegen vorwiegend altruistische Motive, wie man anhand der Aussagen der befragten Personen erkennen kann. Für die befragten Personen hat das Gemeinschaftswohl Priorität. Durch Kommunikation, finanziellen Mittel, Solidarität und gemeinsame Ziele soll die Gemeinschaft gestärkt werden. Aus nachfolgender Passage geht ebenso deutlich hervor, dass für eine der befragten Personen das Kriterium „Entlohnung“ weit in den Hintergrund rückt und nicht im Kontext der Freiwilligentätigkeit an Relevanz gew/innen sollte. Das verdeutlicht die altruistische Dimension der Freiwilligenarbeit. Zu beachten ist jedoch, dass diese Person einer bezahlten Arbeitstätigkeit nachgeht:

„Ich würde die Tätigkeit als Freiwilliger nicht machen, wenn sie entlohnt würde. Das ist der zentrale Punkt! Man soll nicht immer gleich in den Kategorien Leistung – Gegenleistung denken, da das dem solidarischen Gedankengut widerspricht und häufig verstörend und zerstörend wirkt [...]. (FW-CA-2:49-50)

Viele Freiwillige fanden vor allem durch Eigeninitiative im Jahr 2015 den Weg in die Flüchtlingsarbeit. Es wurde deutlich, dass viele Personen damals das Bedürfnis hatten, einen Beitrag zu leisten. In diesem Kontext sollte das Konzept des „*spontaneous volunteering*“ in Erinnerung gerufen werden als „an impulsive and unplanned type of volunteering“ (Simsa et al., 2018, S. 105). Aber auch die Rolle von Kampagnen, Veranstaltungen und sozialer Medien waren ausschlaggebend für viele Personen einer solchen Freiwilligentätigkeit nachzugehen. Auch interessant ist es, dass keine der Personen angab, ein Motiv des persönlichen Nutzens/Karriere zu verfolgen. Dies ist eventuell auf die soziale Wünschbarkeit in Interviewsituationen zurückzuführen. Ein Grund könnte auch der Bias in der Altersgruppe der befragten Personen darstellen, da wir ausschließlich ältere Personen befragt haben und somit Karriereziele bei dieser Gruppe nicht mehr im Vordergrund standen (die Personen haben ihre Karriereziele eventuell schon erreicht).

Herausforderungen für Freiwillige

Unsere Interviewdaten zeigen, dass sich Freiwillige mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert sehen. Für viele der Befragten erweist sich die Vereinbarkeit der Freiwilligentätigkeit mit dem Privatleben als problematisch. Hierbei ist zu beachten, dass alle interviewten

Freiwilligen in unserem Sample schon über 40 Jahre alt waren und in der Regel schon eine Familie hatten.

„[A]m Abend bleibt kaum Zeit für die Familie. Am Wochenende kann ich mich auch nur sehr eingeschränkt meiner Familie widmen, da ich Freiwilligenarbeit leiste. Da entstehen schon Spannungen und Konflikte mit meiner Familie“ (FW-CA-2:55).

„Die gab es in der Vergangenheit, als meine Kinder noch jünger waren und im gemeinsamen Haushalt mit meiner Frau lebten. Sie sind inzwischen ausgezogen. Die Abstimmung mit meiner Frau alleine gestaltet sich da wesentlich einfacher“ (FW-CA-3:55).

Auch interessant war, dass die mangelnde Wertschätzung/ Anerkennung für einige unserer Befragten ein Problem darstellt. Vor allem wird die mangelnde Wertschätzung des Staates angeprangert.

„Manchmal denke ich mir, dass ein paar Worte oder ein bloßes „Dankeschön“ keine Verschwendung wären“ (FW-CA-3:45).

Eine weitere nicht zu vernachlässigende Herausforderung ist die enorme psychische Belastung, mit welcher die Freiwilligen durchgehend konfrontiert sind. Da die Freiwilligen meist eine enge emotionale Bindung zu den Flüchtlingen aufbauen und auch grundlegend in deren Alltagsgestaltung eingebunden sind, entstehen Freundschaften und eine wechselseitige Verbundenheit. Somit sind Schicksalsschläge und individuellen Probleme der Geflüchteten (zum Beispiel Flucht, Missbrauch) auch für die Freiwilligen oftmals eine psychische Herausforderung. Ebenso schwerwiegend trifft es die Freiwilligen, wenn nach einer oftmals langjährigen vertrauten Beziehung ein negativer Asylbescheid und somit eine Abschiebung der Schützlinge erfolgt.

„Es ist sehr frustrierend, wenn Asylwerber einen negativen Bescheid bekommen und abgeschoben werden. Man trägt die ganze Dramatik, die diese Menschen erleben, ja irgendwie mit. Das geht einem schon sehr nahe“ (FW-KA-1:41).

Eine Reihe von Herausforderungen entstanden durch den relativ spontanen Charakter der Fluchtbewegungen, die von Freiwilligen ein hohes Maß an Selbstorganisation und Flexibilität erforderte:

„Also in der Flüchtlingshilfe, finde ich, war die große Herausforderung 2015, dass da niemand auf das vorbereitet war, wie viele Flüchtlinge da kommen. Unsere Regierung hat das am Anfang auch gar nicht gewusst hat, oder einfach auch ausgelassen hat, sage ich einmal. Dann einfach viel Selbstorganisation übergegangen, die ganz viel, gerade in den Bezirken, in den kleinen Gemeinden ganz viele Gruppen organisiert haben und das fast ein wenig parallel gelaufen ist zu den NGOs“ (EX-VOL-1:12).

In Zeiten dieser Flüchtlingskrise wurde der Flüchtlingsthematik zwar ein hohes Maß an Aufmerksamkeit geschenkt, jedoch verstärkten sich infolgedessen auch negative Ansichten und Vorurteile gegenüber Flüchtlingen. Dies hatte auch Auswirkungen auf die Freiwilligen, nicht zuletzt auch in ihrem privaten Umfeld.

„Durch die Flüchtlingsarbeit bin ich bei einigen in meinem Bekanntenkreis ein bisschen „unten durch“. Sie sagen zu mir: „Du bist nur mehr mit Flüchtlingen zusammen und Muslimen, die uns bekehren wollen“. Da haben mich einige fallen gelassen.“ (FW-CA-5:45).

Da wie erwähnt ältere Interviewpartner/innen in unserem Sample überproportional vertreten waren, zeigten sich vereinzelt auch Schwierigkeiten im Umgang mit den neuen sozialen Medien in der Freiwilligenarbeit.

„Das Internet und diese Medien sind ja sehr unpersönlich. Das ist nichts für mich. Ich meide diese Dinge, so gut es geht“ (FW-CA-5:40).

„[...] Die Arbeit mit diesen Medien ist für mich anstrengend. Man muss da sehr konzentriert sein und aufpassen, dass man keine Fehler macht. [...] Wenn das einmal in Facebook steht, verliere ich dann die Kontrolle und kann meist nicht mehr steuernd eingreifen, sondern nur mehr korrigieren, so gut es geht“ (FW-KA-1:55).

5.2 Empirische Ergebnisse II: Die Perspektive der Organisationen

In einem nächsten Schritt sollen die Herausforderungen für Organisationen im Zusammenhang mit der Freiwilligenarbeit in der Flüchtlingshilfe behandelt werden. Im Jahr 2015 waren viele zivilgesellschaftliche Organisationen in einer schwierigen Lage, da wichtige Aufgaben und Dienstleistungen im Bereich der Flüchtlingshilfe nicht mehr vom Staat zur Verfügung gestellt wurden. Oft wurde kritisiert, dass der Staat sich seiner gesamtgesellschaftlichen Verantwortung in diesem Bereich zunehmend entzieht. Dies kann nur begrenzt von zivilgesellschaftlichen Initiativen kompensiert werden.

„Der Staat zieht sich immer mehr aus seiner sozialen Verantwortung zurück und überträgt immer mehr Aufgaben an zivile Organisationen und Institutionen. Diese Institutionen bekommen aber vom Staat nicht die dafür notwendigen finanziellen Mittel bereitgestellt. Sie können daher ihre Dienstleistungen nicht in der notwendigen Qualität und dem nötigen Umfang anbieten“ (FW-CA-2:16).

„Es muss aber doch betont werden, dass es vielen Initiativen meist an den nötigen organisatorischen Strukturen und an der finanziellen Basis fehlt.“ (EX-CA-6:19)

Eine staatliche Kürzungspolitik im Bereich der Flüchtlingshilfe, die vor allem unter einer schwarz-blauen Bundesregierung betrieben wurde, wirkte sich auch negativ auf die Freiwilligenarbeit aus.

„Die finanziellen Ressourcen werden zunehmend eingeschränkt. Das bringt natürlich auch neue prekäre Situationen mit sich. Beispielweise können Ansprechpersonen wegfallen oder Stellen nicht nachbesetzt werden. Das hat auch auf Freiwillige teilweise massiv negative Auswirkungen. Es kann sein, dass da ein Vakuum entsteht“ (EX-ZUS-1:33).

Auch zeigten sich Koordinationsprobleme zwischen Organisationen und Freiwilligen. In jenem Zusammenhang wird auch oft von den sogenannten „wilden Freiwilligen“ gesprochen. Dies umfasst Personen, die sich nicht an eine Organisation binden wollen. Hieraus ergibt sich die Schwierigkeit, dass diesen „wilden Freiwilligen“ keine Anweisungen erteilen können. Das

stellt auch einen wesentlichen Unterschied zur Freiwilligenarbeit bei den Rettungsdiensten dar.

„Und das ist schon eines der großen Probleme, weil wir diesen Leuten keinerlei Anweisungen geben dürfen. [...] Diese „wilden Freiwilligen“ sind auch schwer greifbar und können nicht in unsere Planungen so einfach miteinbezogen werden. Und das ist eigentlich eines der Hauptprobleme in den letzten Jahren gewesen (Interview HA-CA-1:34-35).

Verhältnis bezahlte und unbezahlte Arbeit

In diesem Abschnitt stellt sich die Frage, ob und inwieweit Substitutionseffekte in den einzelnen Organisationen anzutreffen sind. Innerhalb unserer Forschungen zeigte sich, dass im Kontext dieser zunehmenden Professionalisierung ein vermehrter Einsatz von hauptamtlichen Mitarbeitern erforderlich ist, da diese für bestimmte Aufgabengebiete ausgebildet sind.

„Also die Arbeit können sie (die Freiwilligen) nicht ersetzen, die können das halt ergänzen, miteinander und gemeinsam, aber ersetzen kann man es nicht, weil es doch fachliche Fragen betrifft. Es gibt vieles von der rechtlichen Seite, von der sozialen Seite, da gehören schon Fachpersonen hin, die diese Themen klären.“ (HA-MIG-1:41).

„[D]ie Bedürfnisse der Flüchtlinge haben sich verändert. Da haben sie auch eine Veränderung bei den [...] Angeboten der Helfer/innen und Helfer [...], auch ein Stück Professionalisierung, die eingetreten ist. Eben, weil ich gesagt habe, es haben sich Initiativen gebildet, die haben sich auch organisieren müssen“ (EX-VOL-1:14).

Verdrängungs- beziehungsweise Substitutionseffekte waren im Kontext unserer Auswertungen nicht zu erkennen. Weder verdrängten Freiwillige die hauptamtlich Beschäftigten aus bestimmten Arbeitsbereichen noch war dies umgekehrt der Fall. Dies wird auch von der folgenden Expertin bestätigt.

„Mir persönlich ist kein Fall bekannt, wo ein Hauptamtlicher durch einen Freiwilligen ersetzt wurde. Das gleiche gilt auch umgekehrt. [...] Freiwillige bringen zudem auch eine „externe“ Sicht ein, welche auch für uns Hauptamtliche von enormer Bedeutung ist. Freiwillige sehen Mankos und Schwachstellen in der Ablauforganisation sehr schnell und tragen so auch zu einer Verbesserung und Effizienzsteigerung bei.“ (EX-CA-6:17)

5.3 Empirische Ergebnisse III: Der Wandel der Freiwilligenarbeit

Änderungen in den Motiven der Freiwilligen werden durch Theorien über den generellen Wertewandel in der Gesellschaft begründet. Die Motive, Einstellungen, Wahrnehmungen, Erwartungen als auch Bedürfnisse der jüngeren Generation gegenüber dem freiwilligen Engagement verändert sich (Stürzenbaum, 2019, S. 19). Der gesellschaftliche Wandel hat nicht nur eine Änderung der Motive bei den Freiwilligen zur Folge, sondern bedeutet auch für gemeinnützige Organisationen, neue beziehungsweise geänderte Herausforderungen.

Die nachfolgenden angeführten Passagen aus Interviews mit Expert/innen verweisen auf die Herausforderungen durch den Wandel, denen gemeinnützige Organisationen gegenüberstehen.

Traditionelle Organisationen haben mit einem Attraktivitätsproblem zu kämpfen, da sie wenig darauf eingehen, was für zukünftige Freiwillige von Bedeutung ist. Freiwillige wollen Selbstbestätigung, die Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung, ihre Individualität entfalten und sich auch weiterbilden.

Die demografische Entwicklung stellt ein zentrales Thema der Freiwilligenarbeit dar. Der stetig größer werdende Anteil älterer Menschen verbunden mit einem Bevölkerungsrückgang fordert die Freiwilligenarbeit neu heraus (Habeck et al, 2016, S. 4). Auch gewinnt das bürgerschaftliche Engagement älterer Menschen an Bedeutung. Die befragten Personen unserer Analyse weisen eine mittlere bis lange Dauer der Organisationstätigkeit (1 bis 5 Jahre und über 5 Jahre) auf und gehören zur älteren Generation der Organisationen. Der demografische Wandel stellt die gemeinnützigen Organisationen vor neue Herausforderungen. In diesem Zusammenhang kommt dem Freiwilligen eine steigende Bedeutung zu, wie eine Expertin erläutert:

„Wir haben bereits jetzt teilweise große Probleme, Freiwillige für unsere Arbeit zu finden und für längere Zeit auch für diese Dienste am Menschen zu begeistern. Es mangelt vor allem an freiwilligen Personen der jüngeren Generation.“ (Interview EX-CA-6:4)

Ein eindeutiger Beleg für die Auswirkung des demographischen Wandels auf die Gewinnung von Freiwilligen kann aus dieser Passage nicht abgeleitet werden, da auch andere Ursachen und Einflussfaktoren für diese Problematik verantwortlich sein können. Organisationen müssen auf den Wandel reagieren und ihr Freiwilligenmanagement auf diese geänderten Bedingungen anpassen.

Die befragten Expert/innen bestätigen, dass die Freiwilligentätigkeit heutzutage stärker kurzfristig angelegt ist. Vor allem jüngere Freiwillige (die in unserem Sample leider nicht vertreten waren), denken vor allem projektbezogen. Auch steht bei ihnen nicht eine lebenslange Bindung an eine Organisation im Vordergrund, wie aus nachfolgenden Expert/inneninterviews ersichtlich ist:

„Sie sind zudem nicht bereit, sich über längere Zeitintervalle an die Organisation zu binden und das Ausmaß ihrer Tätigkeit liegt meist wesentlich unter dem der älteren Generation. Wenn ich von jüngerer Generation spreche, sind Personen im Altersintervall von 20-35 Jahren gemeint.“ (Interview EX-CA-6:15)

„[D]as freiwillige Engagement hat sich generell verändert...es ist viel schnelllebiger geworden, viel dynamischer und viel projektbezogener geworden auch. Und auch mit dem müssen wir umgehen können, dass wir viel mehr Fluktuation haben.“ (Interview EX-VOL-1:4).

Alt eingesessene gemeinnützige Organisationen mit einer langen Tradition in der Freiwilligenarbeit haben häufig besondere Schwierigkeiten, sich auf diese geänderten Umfeld- und Umweltbedingungen entsprechend anzupassen.

„Spontaneous volunteering“

Dass ein Wandel in der Flüchtlingshilfe stattgefunden hat, liegt zum einen begründet in den Ereignissen von 2015. Damals hat ein vermehrter Bedarf an Ressourcen, Freiwilligen, Planung und strategischen Entscheidungen stattgefunden. Für viele der Befragten waren die

Folgen der Fluchtmigration der entscheidende Faktor, sich der Freiwilligentätigkeit zuzuwenden. Dies verdeutlicht folgende Passage eines Expert/inneninterviews:

„Sowohl das Umfeld als auch die Umwelt im System der Freiwilligenarbeit unterliegen ständigen Änderungen. [...] Nach dem Abklingen der Flüchtlingswille, welche im Jahre 2015 ihren Ausgang nahm, setzte auch ein spürbarer Meinungsumschwung in breiten Teilen der Bevölkerung ein.“ (Interview EX-CA-6:14).

Ein zu hohes Maß an Selbst-Organisation führt sukzessive zu einer Überlastung, Überforderung und Orientierungslosigkeit bei den Freiwilligen. Letztendlich schlägt sich das in Frust und Demotivation nieder. Auch sind Ineffizienzen die Folge. Es gibt aber auch positive Effekte, etwa das Knüpfen neuer Kontakte, oder das gute Gefühl, etwas geschafft zu haben und eine Unterstützungsfunktion einzunehmen.

Besonders 2015 stellte sich die Selbst-Organisation aus verschiedenen Gründen als Notwendigkeit heraus, etwa aufgrund der politischen Polarisierung, Überlastung und Überforderung der öffentlichen Daseinsfürsorge. Bedingt durch die Untätigkeit der Regierung kam es zu problematischen Zuständen, welche auf nicht vorhandene Koordination und Information zurückzuführen sind.

„2015 kamen viele Flüchtlinge nach Österreich. In Linz wurden für die Arbeit am Hauptbahnhof Freiwillige gesucht. [...] Wir sind dann auf einem Bauernhof gelandet. Da war nur Chaos. Keiner wusste, was zu tun ist. [...] Da muss man sagen, das war eine schlechte Organisation. Es ist aber im Laufe der Zeit besser geworden.“ (Interview FW-CA-4:3).

„Zu Beginn dieser Fluchtbewegung herrschte der Ausnahmezustand vor. Da wurde den Freiwilligen alles abverlangt. Es musste spontan reagiert und viel improvisiert werden. Von einer planmäßigen, strukturierten Vorgehensweise war nicht viel zu sehen. Viele Freiwillige waren mit dieser Situation überfordert. Inzwischen herrscht wieder der „Normalzustand“ vor.“ (Interview EX-ZUS-1:2).

Der Wandel der Freiwilligenarbeit muss vor dem Hintergrund des Wandels wohlfahrtsstaatlicher Regime betrachtet werden. In einigen Bereichen zieht sich der Wohlfahrtsstaat aus der öffentlichen Daseinsvorsorge zurück. Auch eine staatliche Kürzungspolitik hat Auswirkungen auf das freiwillige Engagement:

„Nachdem alle möglichen Stellen und Projekte von der Finanzierung her eher mau sind, werden die Ressourcen immer knapper. Es wird immer mehr gekürzt und gestrichen. Umso mehr wird auf die Mitarbeit von Freiwilligen angewiesen. Gleichzeitig wird es immer schwieriger, Freiwillige zu finden und diese für unsere Arbeit zu begeistern.“ (Interview HA-CA-1:42)

„Es wird ja überall gekürzt. Der Staat zieht sich immer mehr aus seiner sozialen Verantwortung zurück und überträgt immer mehr Aufgaben an zivile Organisationen und Institutionen. Diese Institutionen bekommen aber vom Staat nicht die dafür notwendigen finanziellen Mittel bereitgestellt. Sie können daher ihre Dienstleistungen nicht in der notwendigen Qualität und dem nötigen Umfang anbieten.“ (Interview FW-CA-2:16).

Ein weiteres Merkmal des Wandels der Freiwilligenarbeit ist der vermehrte Einsatz von elektronischen Mitteln und sozialen Medien. In vielen Belangen stellt der Einsatz der sozialen Medien einen Vorteil dar: Menschen können auf wichtige Themen der Flüchtlingsbewegung

aufmerksam gemacht werden. Zudem ist es in kurzen Zeitabschnitten möglich, viele Personen zu erreichen. Auch erste Anbahnungsversuche mit einer Organisation im Bereich der Flüchtlingshilfe können mithilfe der fortschreitenden Digitalisierung ermöglicht werden, wie folgendes Interviewzitat zeigt:

„Über das Internet. Ich bin zufällig auf die Homepage von ULF gekommen. Das war das ausgeschrieben, dass sie Leute suchen. Ich habe mir das dann genauer angesehen und gedacht: „Das könnte was für dich sein.“ (Interview FW-KA-1:55)

Auch fällt es den betroffenen geflüchteten Personen leichter, sich an Organisationen zu wenden und Hilfe zu allen möglichen Alltagsproblemen zu erhalten. Es wird jedoch angemerkt, dass die Digitalisierung eine Schwierigkeit für einige Personen darstellt, welches möglicherweise auf den Alters-Bias der befragten Personen zurückzuführen ist. Von einigen wird gar die Überflüssigkeit der sozialen Netzwerke und Medien beteuert, da der physische Austausch weiterhin gewünscht wird.

„Es läuft ganz viel über diese neuen Medien, da tu ich mich schwer. Mir ist der persönliche Austausch lieber. Die Arbeit mit diesen Medien ist für mich anstrengend. Man muss da sehr konzentriert sein und aufpassen, dass man keine Fehler macht [...].“ (Interview FW-KA-1:55).

„Ich benutze für meine Tätigkeit als Freiwilliger Internet und neue Medien nicht. Es besteht keine Notwendigkeit dazu. Hier geht es um Menschen, den Beziehungen, direkten und persönlichen Kontakten, der unmittelbaren und persönlichen Unterstützung und Hilfe, um schwierige Lebenssituationen zu meistern. Was soll ich da mit diesen neuen Medien?“ (Interview FW-CA-2:36)

Die fortschreitende Professionalisierung hat weitreichende Einflüsse, etwa auf die Rekrutierung, die Schulung und die Anerkennung von Freiwilligen, sowie den wechselseitigen Beziehungen zu den Hauptamtlichen der Organisation. Daraus resultieren höhere Anforderungen und umfangreichere Schulungsmaßnahmen. Auch ein erhöhter administrativer Aufwand geht damit einher. Betrachtet man nun den Professionalisierungsgrad in der Flüchtlingshilfe zum Zeitpunkt der großen Fluchtbewegungen 2015 („spontaneous volunteering“), so lässt sich ein geringer Professionalisierungsgrad erkennen, welcher den Umständen der damaligen geschuldet war

Hierzu äußert sich eine Expertin folgendermaßen:

„Es musste spontan reagiert und viel improvisiert werden. Von einer planmäßigen, strukturierten Vorgehensweise war nicht viel zu sehen. Viele Freiwillige waren mit dieser Situation überfordert. Inzwischen herrscht wieder der „Normalzustand“ vor.“ (EX-ZUS-1:15).

Auch im Kontext der sogenannten „wilden Freiwilligen“ ist ein geringer Professionalisierungsgrad deutlich erkennbar, da die Standardisierung von Tätigkeiten, die Entwicklung und Begutachtung der Leistung der Freiwilligen sehr unregelmäßig verläuft, beziehungsweise diese schlichtweg nicht möglich ist.

Zusammenfassung und Beantwortung der Forschungsfragen

Es werden nun die zentralen Ergebnisse des Forschungsprojektes „Freiwilligenarbeit in der Linzer Flüchtlingshilfe und den Linzer Rettungsdiensten“ im Hinblick auf die Forschungsfragen zusammengefasst und verglichen. Im Linzer Rettungsdienst betrachtet die große Mehrheit der Freiwilligen das eigene Engagement als eine sinnstiftende Tätigkeit, für das sie in der Regel ausreichend Wertschätzung erfährt. Auch die „Nicht-Bezahlung“ wird nicht als negativ gesehen, da Freiwillige das Engagement nicht als Arbeit sehen, sondern als Engagement in der Freizeit („wie ein Hobby“). Die hauptsächlichen Herausforderungen beziehen sich auf die emotionalen Belastungen, die mit der Tätigkeit im Rettungsdienst verbunden sind. Auch zeigen sich bisweilen Vereinbarkeitskonflikte, wenn beispielsweise zu viele Nachtdienste anfallen und am Tag danach einer Erwerbsarbeit nachgegangen werden muss.

Zu den Herausforderungen für Organisationen in Bezug auf den Einsatz von Freiwilligen zählt vor allem die Planung der Dienste, im Speziellen der Nachtdienste. Zudem wird es laut Managementebene immer schwieriger, Freiwillige flexibel einzuteilen, da das Verpflichtungsgefühl und die Verbindlichkeit aus der Perspektive des Managements abgenommen haben. Dies geht einher mit einer Rückläufigkeit der Bindungsdauer der Freiwilligen an die einzelnen Organisationen. Auch ein Stadt-Land-Unterschied im Hinblick auf die Verfügbarkeit der Freiwilligen zeigt sich dahingehend, dass Rekrutierungsprobleme vor allem in urbanen Räumen zu beobachten sind. Hier kann vermutet werden, dass dieser Unterschied auf den allgemein höheren Wert der Vereinstätigkeit am Land zurückgeführt werden kann.

In Bezug auf den Wandel von Freiwilligenarbeit kann man diesen auf drei verschiedenen Ebenen beobachten und erklären. (1) Der Wandel auf der Mikroebene beschreibt die Veränderungen, welche die Freiwilligen selbst betreffen, vor allem im Hinblick auf die Motivlage. Neben altruistischen Motiven zeigen sich zunehmend solche der Selbstverwirklichung und des Selbstnutzens. Auch zeigen sich bisweilen ein stärker transienter Charakter der Freiwilligkeit, indem das Engagement projekthafter und temporärer geworden ist. (2) Der Wandel in der Freiwilligenarbeit auf der Mesoebene beschreibt die Herausforderungen, mit denen Organisationen konfrontiert sind. Hier ist es vor allem der technologische Wandel, welcher die Organisationen zwingt, die eigenen Strukturen an neue digitale Systeme und Netzwerke anzupassen, aber gleichzeitig auch neue Möglichkeiten für den Rettungsdienst eröffnet. (3) Der Wandel der Freiwilligenarbeit auf der Makroebene ist eine Folge bzw. eine Begleiterscheinung des generellen Strukturwandels in der Gesellschaft. Hier vollzieht sich schon seit längerem ein Wandel von stärker kollektivistischen Werten hin zu stärker individualistischen Werten. Dieser gesellschaftliche Strukturwandel bildet sich auch in der Freiwilligenarbeit ab und zeigt sich vor allem in einer stärkeren Betonung der Rolle des Individuums beim freiwilligen Engagement. Die Herausforderungen für Organisationen bestehen nun darin, dass Organisationen mit ihren bestehenden starren Strukturen auf das gestiegene Flexibilitätsbedürfnis der Freiwilligen reagieren müssen.

Im Hinblick auf die Flüchtlingshilfe zeigt sich, dass ohne die vielen Freiwilligen 2015 ff. eine Bewältigung der sozialen Folgen stark gesteigener Flüchtlingszahlen nicht möglich gewesen wäre. Eine Knappheit von Ressourcen (finanziell, zeitlich) und der Teilrückzug staatlicher Regime von Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge führten zu einem drastischen Anstieg der Freiwilligenarbeit, die aber zugleich auch eine Herausforderung für Organisationen darstellte. Die Organisationen haben keine gesetzlich verankerte Möglichkeit, den Freiwilligen Weisungen zu erteilen, dadurch hängt die Erledigung ihrer Arbeiten, oder das Befolgen

von Anweisungen, vom „Goodwill“ der jeweiligen Person ab. Arbeitsrechtliche Sanktionen, beispielsweise Kündigungen, oder Entlassungen, sind ebenfalls nicht möglich.

Die mangelnde finanzielle Abgeltung der öffentlichen Hand für erbrachte Dienstleistungen ist ein besonderes Problem. Organisationen müssen Strukturen und Abläufe so gestalten, dass sie sehr situationselastisch sind und somit rasch auf geänderte Umgebungs- und Umweltbedingungen reagiert werden kann. Dem gegenüber steht ein straffes Korsett an gesetzlichen Regelungen, Richtlinien und Vorschriften. Dies erschwert einen flexiblen Einsatz von Freiwilligen erheblich, oder macht ihn gar unmöglich. Die teilweise sehr lose Bindung von Freiwilligen an die Organisation (Stichwort: „wilde Freiwillige“) erschwert oder verhindert eine effektive und effiziente Planung in Bezug auf die Einsatzmöglichkeiten von Freiwilligen, deren Arbeitsfelder und die Aufgabenerfüllung. Das trägt unter anderem auch dazu bei, dass ein hoher Aufwand für die Planung und Organisation erforderlich wird. Vor allem die Rekrutierung und Bindung der Freiwilligen an die Organisation stellt eine massive Herausforderung dar.

Zu den Herausforderungen, mit denen individuelle Freiwillige konfrontiert waren, zählten vor allem fehlende Ressourcen als auch psychosoziale Belastungen. Zudem stößt die Arbeit der Freiwilligen in Teilen der Bevölkerung auf Ablehnung, da dieses Thema von einer erheblichen gesellschaftspolitischen Polarisierung geprägt ist. Es kommt fallweise auch zur Überlastung, beziehungsweise zu einer Überforderung durch die Freiwilligenarbeit. Mit großer Übereinstimmung wird auf die Problematik der Abhängigkeit des Flüchtlingsbereiches von politischen Konstellationen und Machtverhältnissen berichtet. Die Motive für Freiwilligenarbeit sind im Bereich Flüchtlingshilfe überwiegend altruistischer Natur.

Im Hinblick auf den Wandel der Freiwilligenarbeit zeigt sich auch in der Flüchtlingshilfe, dass das Engagement sporadischer, episodischer und projektbezogener geworden ist. Es konnten relativ spontan neue Kontakte geknüpft werden und man konnte bedürftigen Menschen zur Seite stehen. Die Selbst-Organisation war aus verschiedenen Gründen notwendig, etwa aufgrund der politischen Polarisierung und aufgrund des Wegfallens öffentlicher Systeme. Allerdings hat ein stärker projektbezogener Charakter in der Freiwilligenarbeit auch Nachteile, denn Projekte haben eine begrenzte Laufzeit. Um die Finanzierung und den Weiterbestand dieser Projekte zu gewährleisten, sind regelmäßige Ansuchen um Verlängerungen bei den öffentlichen Institutionen erforderlich. Wenn das Ansuchen negativ beantwortet wird, kann das Projekt nicht fortgesetzt werden. Die Folgen sind eine hohe Planungsunsicherheit und ein nicht unbedeutendes Finanzierungsrisiko. Die Besetzung solcher Projekte mit ausschließlich hauptamtlichen Mitarbeitern wäre auch aus finanziellen Erwägungen nicht möglich, deshalb ist der Einsatz von Freiwilligen essenziell.

Ein weiteres und oft erwähntes Merkmal ist der vermehrte Einsatz von elektronischen Mitteln und sozialen Medien in der Flüchtlingshilfe. In vielen Belangen stellt der Einsatz der sozialen Medien einen Vorteil dar, etwa dass man Menschen auf wichtige Themen der Flüchtlingsbewegung aufmerksam machen kann. Aber auch Nachteile gehen mit dieser sogenannten Digitalisierung einher, da sie vor allem für ältere Freiwillige eine Herausforderung darstellt.

Ein Vergleich der Freiwilligenarbeit in der Linzer Flüchtlingshilfe und in den Linzer Rettungsdiensten

Wenn beide Bereiche der Freiwilligenarbeit miteinander verglichen werden, zeigen sich einige Unterschiede in Bezug auf die soziodemografische Zusammensetzung der Freiwilligen, der Motivlagen und der organisationalen Einbindung. Diese Unterschiede werden in der folgenden Tabelle 2 idealtypisch gegenübergestellt.

Tabelle 2: Idealtypische Unterscheidung der Freiwilligenarbeit in der Linzer Flüchtlingshilfe und im Linzer Rettungsdienst

	Freiwilligenarbeit in der Flüchtlingshilfe	Freiwilligenarbeit im Rettungsdienst
Alter	Eher älter	Eher jünger
Geschlecht	Eher Frauen	Eher Männer
Bindung an die Organisation	Geringer („wilde Freiwillige, Selbstorganisation)	Starke Bindung und Identifikation
Motive	Überwiegend altruistisch	Pluralisierung der Motive
Einordnung	Reflexiv	Kollektivistisch
Gesellschaftliche Anerkennung	Relativ stark polarisierend (sowohl positiv als auch negativ)	Positiv
Grad der Professionalisierung	Relativ gering	Hoch

Während in der Linzer Flüchtlingshilfe viele Personen eher älter und weiblich sind, sind bei den Linzer Rettungsdiensten eher jüngere und männliche Personen anzutreffen. Auch unterscheidet sich die organisationale Bindung zwischen beiden Bereichen. Die Freiwilligentätigkeit in der Linzer Flüchtlingshilfe zeichnet sich durch eine relativ lose Bindung und Kopplung an die Organisation und deren Abläufe aus (was vor allem die befragten Expert/innen betonten). In der Mehrzahl der Fälle wird die Tätigkeit dezentral an geographisch distanzierten Lokationen und vielfach in relativ selbstorganisierter Art und Weise erbracht. Aus diesem Grund bedarf es auch eines erhöhten Aufwandes betreffend Koordination und Vernetzung. Die Rettungsdienste zeichnen sich hingegen durch eine straffere Organisation, eine hohe Regelmäßigkeit in den Abläufen und eine engere Bindung der Freiwilligen an die Organisation aus. Dies bedeutet, dass Personen, die im Rettungsdienst freiwillig tätig sind, sich besonders auf persönlicher Ebene mit der Organisation identifizieren und dies auch nach außen hin zeigen (zum Beispiel durch das Tragen einer einheitlichen Uniform). Im Mittelpunkt stehen die gemeinsamen Ziele und Werte; somit spielen „*group politics*“ und „*collectively prescribed codes of conduct*“ eine wichtigere Rolle als in der Flüchtlingshilfe, wo Freiwillige mehr lose mit der Organisation verbunden sind und nach außen hin weniger häufig als Teil der Organisation zu erkennen sind (Stichwort: „wilde Freiwillige“).

Im Hinblick auf die gesellschaftliche Anerkennung lässt sich festhalten, dass Freiwillige im Rettungsdienst ein relativ hohes Ansehen in der öffentlichen Wahrnehmung genießen, während Freiwilligenarbeit in der Flüchtlingshilfe sowohl positive als auch negative Reaktionen hervorruft und somit Ausdruck einer stärkeren gesellschaftlichen Polarisierung ist. Eine solche Polarisierung wird zudem von Teilen der Medien geschürt.

Zudem sind auch in der Motivlage Unterschiede zu erkennen. Freiwillige in der Flüchtlingshilfe sind überwiegend altruistisch motiviert, aber auch der Typus des politischen Engagements (*militant volunteering* nach Kelemen et al. (2017) ist gelegentlich erkennbar. Auch in der Freiwilligenarbeit im Rettungsdienst erscheinen altruistische Motivlagen als sehr wichtig. Es zeigt sich jedoch, dass auch der Wunsch nach Gemeinschaft und ein persönlicher Nutzen ebenfalls von großer Bedeutung sind. Somit ist in den Rettungsdiensten eine stärkere Pluralisierung der Motive von Freiwilligen erkennbar, wobei sich diese gegenseitig ergänzen können (Theilengerdes 2012, S. 68-69).

Laut der Typologie von Hustinx & Lammertyn (2003, S. 181-182) lässt sich die Freiwilligenarbeit in der Flüchtlingshilfe stärker dem Typus des „*reflexive volunteering*“ zuordnen. Bei diesem Typus steht die eigene Selbstorganisation und ein eher projekt-förmiges Engagement stärker im Vordergrund. Die Freiwilligenarbeit im Rettungsdienst steht stärker in der Tradition des „*collective volunteering*“ (Hustinx & Lammertyn 2003), welche sich durch eine stärker emotionale Bindung an die Organisation und ihrer Werte äußert. Es gibt eine gemeinsame kollektive Identität, die sich häufig durch langfristiges und regelmäßiges Engagement äußert.

Auch in Bezug auf die Professionalisierung lassen sich Unterschiede zwischen den beiden Bereichen feststellen. Hierbei müssen Personen, welche im Rettungsdienst freiwillig tätig sind, eine zeitaufwendige und gesetzlich regulierte Ausbildung ablegen, um überhaupt als Rettungssanitäter/in tätig sein zu dürfen. Ausgebildete Rettungssanitäter/innen müssen auch nach ihrer Ausbildung eine gewisse Stundenanzahl pro Jahr erfüllen, um ihre Tätigkeit ausüben zu können. Zudem gibt es eine detaillierte Stellenbeschreibung, in welcher genau festgelegt wird, welche Tätigkeiten von welchen Freiwilligen ausgeführt werden dürfen.

In der Flüchtlingshilfe zeigt sich ein viel geringerer Fokus auf professionelle Standards und auf die Qualifizierung der Freiwilligen. Diese Diskrepanz rührt unter anderem daher, dass der Rettungsdienst als medizinische Dienstleistung stark reguliert ist. In der Flüchtlingshilfe sind emotionale Unterstützungsleistungen und Hilfe im Alltag (bei Behördengängen, Wohnungssuche, Nachhilfe, Erlernen der Sprache) vorrangig und erfordern keine unmittelbare Vorbildung. Der Einstieg in die Freiwilligenarbeit erfolgt meist ohne konkrete formale Ausbildung und ist deutlich spontaner.

Aus diesen Unterschieden ergeben sich somit auch divergierende Belastungen. Für die medizinische Versorgungssicherheit müssen freiwillige Rettungssanitäter/innen auch in der Nacht für Einsätze bereitstehen und wählen diese (vor allem aus Zeit- und Vereinbarkeitsgründen) auch häufiger als Tagdienste. Die Nachtdienste bringen jedoch, besonders wenn sie - wie dies in Linz Stadt der Fall ist - mit vielfachen Ausfahrten zu Notfällen verbunden sind, eine hohe physische Belastung mit sich. Diese hängt einerseits mit Stress und andererseits mit Schlafmangel zusammen.

Freiwillig tätige Personen in der Flüchtlingshilfe haben aus ihrem Tätigkeitsfeld heraus viel mit persönlichen Schicksalen zu tun, da sie oft Familien oder Einzelpersonen über einen längeren Zeitraum hinweg begleiten und somit gerade in Bezug auf das Asylverfahren und die Fluchtsituation emotionale Herausforderungen miterleben. Daraus resultiert ein erhöhtes Auftreten von psychischer Belastung in der Freiwilligenarbeit. Zu betonen ist allerdings, dass sowohl physische wie auch psychische Belastungen in beiden Bereichen vorkommen.

Diskussion und Ausblick

Zu den wesentlichen Qualitätskriterien einer wissenschaftlichen Untersuchung gehört es, auf die Begrenztheit ihrer eigenen Aussagekraft hinzuweisen. Dies gilt auch für die aktuelle Studie. Auf methodischer Ebene muss über das Phänomen der sozialen Erwünschtheit bei den qualitativen Interviews reflektiert werden. Eine Verzerrung der Antworten durch die interviewende Person ist gerade in Face-to-Face-Interviews wahrscheinlich. Eine situations-unabhängige Antwort dient der befragten Person höchstens als Orientierungspunkt (Esser, 1986, S. 321). Sozial erwünschte Antwortmuster werden besonders bei den Fragen nach herausfordernden oder negativen Aspekten der Freiwilligentätigkeit vermutet, ebenso bei Fragen nach etwaigen Vereinbarkeitsproblemen. Auf direktem Weg äußerten die Befragten bei diesen Themen selten kritische Töne, aber aus anderen Quellen aus dem Rettungsdienst wurden entsprechende Probleme und Schwierigkeiten vernommen. Aus der Sicht der Forscher/innen-Gruppe fand hier also eine psychologische Externalisierung von Problemen statt - gewissermaßen wurde fast alles „Schlechte“ an der Freiwilligenarbeit auf andere projiziert und die eigene Betroffenheit in den meisten Fällen geleugnet. Besonders interessant war die regelmäßige Verneinung jeglicher Vereinbarkeitsprobleme, wobei im späteren Interviewverlauf von Stress und Zeitnot die Rede war. Als Begrenztheit ist dies hier auch in dem Sinn zu verstehen, dass sich die Forscher/innen-Gruppe die „eigentliche gemeinte Antwort“ nur denken und anhand von Aussagen an anderer Stelle vermuten konnte. Das Ziel der Forschenden war es, ein umfassendes Bild der Freiwilligenarbeit in der Flüchtlingshilfe im Rettungsdienst zu geben – nichtsdestotrotz war und ist man hier durch die Beschränktheit des eigenen Verständnishorizonts und die Abhängigkeit von der Offenheit und Ausdrucksfähigkeit der Befragten nicht in der Lage, „wahre Aussagen“ als Ergebnisse zu präsentieren.

Zu den konzeptionellen Einschränkungen der Untersuchung zählt die beschränkte Aussagekraft der Ergebnisse für die ganze Linzer Flüchtlingshilfe oder den ganzen Linzer Rettungsdienst. Es wird mit den Forschungsergebnissen kein Anspruch auf Allgemeingültigkeit erhoben, da es um eine vertiefende Auseinandersetzung mit dem Forschungsfeld und den Besonderheiten, welche dieses Feld prägen, ging. Die demografische Zusammensetzung der Befragten (Alter, Geschlecht, Berufstätigkeit und Berufsfeld) sowie das Verhältnis zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen ist weder für die Flüchtlingshilfe noch für die Rettungsdienste repräsentativ.

Aufgrund der jüngsten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen durch das COVID-19-Virus ist gewissermaßen auch der Untersuchungszeitraum (Dezember 2019 bis Anfang März 2020) als Einschränkung des Forschungsprojekts zu sehen. Gerade das Rettungswesen wurde in den Zeiten hoher Infektionsraten und einer damit einhergehenden hohen Nachfrage nach medizinischem Testpersonal stark in Anspruch genommen, wodurch sich auch hohe Belastungen für freiwillige Rettungssanitäter/innen ergeben haben dürften. Gleichzeitig wurde aufgrund des „Lock-Down“ das ökonomische Geschehen stark eingeschränkt, was sich womöglich auf die finanzielle und berufliche Situation der Freiwilligen

ausgewirkt haben könnte, wodurch neue Stressfaktoren (in Kombination mit der emotionalen Belastung durch „Social Distancing“ und die Angst vor dem Virus) ergeben haben dürften.

Während der Zeit des „Lock-Down“ waren keine weiteren Interviews mit Freiwilligen im Rettungsdienst möglich, da umfassende Ausgangsbeschränkungen vonseiten der österreichischen Bundesregierung verhängt wurden und ein Treffen mit Freiwilligen auf der Dienststelle aufgrund der Sicherheits- und Hygienerichtlinien außer Frage stand. Eine telefonische Fortführung der Interviews wurde zunächst erwogen, allerdings wurde dieses im virtuellen Seminar für nicht sinnvoll erachtet. Vor allem für den Rettungsdienst wurde angenommen, dass aufgrund eines hohen Arbeitspensums und Stresslevels bei Freiwilligen kaum eine Bereitschaft für ein Wiederholungsinterview bestehen würde. Auch wurde ein Qualitätsverlust bei telefonisch geführten Interviews im Vergleich zu Face-to-Face-Interviews befürchtet, da das räumliche Umfeld und die Interviewsituation bei Telefonaten nicht gleichermaßen kontrolliert werden können. In der Auseinandersetzung mit den Grenzen dieses Forschungsprojekts liegen auch Anreize für zukünftige Forschungen zum Thema „Freiwilligenarbeit.“ Mögliche folgende Fragestellungen könnten zukünftig von Interesse sein:

Welche Auswirkungen hat die Covid-19-Pandemie auf die Freiwilligenarbeit im Hinblick auf die Herausforderungen für individuelle Freiwillige?

Welche Auswirkungen hat die Pandemie für Organisationen, die Freiwilligenarbeit nutzen?

Wie unterscheidet sich die Freiwilligenarbeit in Oberösterreich von der Freiwilligenarbeit in anderen österreichischen Bundesländern?

Welche Gemeinsamkeiten und welche Unterschiede weist das Freiwilligenmanagement in oberösterreichischen Non-Profit-Organisationen auf?

Neben diesen Fragestellungen wäre auch eine quantitative Erhebung der untersuchten Organisationen und Verbände in der Flüchtlingshilfe und den Rettungsdiensten von Interesse, um die Ergebnisse der qualitativen Studie auf eine breitere empirische Basis zu stellen. Hierzu wurde von der Forscher/innengruppe im Rahmen der Lehrveranstaltung bereits ein Fragebogen für eine Online-Befragung erstellt, welche dann aber aus den genannten Gründen (Ausbruch der Covid-19-Pandemie) vor allem mit Rücksicht auf die Rettungsdienste nicht durchgeführt wurde.

Wie eingangs erwähnt, birgt die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Bereich der Freiwilligenarbeit noch viele offene Fragestellungen und ein großes Forschungspotential. Gerade die aktuellen Herausforderungen durch die Pandemie haben Diskussionen um gesellschaftlichen Zusammenhalt und den Wert von Solidarität wieder neu belebt. In diesem Kontext spielt ohne Zweifel freiwilliges Engagement eine essentielle Rolle. Dieser Endbericht soll einen kleinen Beitrag dazu leisten, die Bedeutung von Freiwilligenarbeit in den Fokus des wissenschaftlichen Diskurses zu rücken.

Literaturverzeichnis

Apap, J., Radjenovic, A., (2019): Politische Maßnahmen der EU im Interesse der Bürger. Das Thema Migration. EPRS Europäisches Parlament.

Bacher, S. A., (2017): Freiwilligenmanagement in sozialen Organisationen. Masterarbeit. Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft. Karl-Franzens-Universität Graz, Graz.
 Bundesfeuerwehrverband (2019): Studie zum Thema „Freiwilligenarbeit und Ehrenamt“. <https://www.bundesfeuerwehrverband.at/wp-content/uploads/2019/04/Studie-zum-Thema-Freiwilligenarbeit-und-Ehrenamt.pdf> (Zugriff: 10.02.2020)

BMASK (2009): Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Wien.

BMASK (2015): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des freiwilligen Engagements in Österreich. 2. Freiwilligenbericht. Wien.

BMASGK (2019): 3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019. Wien.

Bundesfeuerwehrverband (2019): Studie zum Thema „Freiwilligenarbeit und Ehrenamt“. <https://www.bundesfeuerwehrverband.at/wp-content/uploads/2019/04/Studie-zum-Thema-Freiwilligenarbeit-und-Ehrenamt.pdf> (Letzter Zugriff: 10.02.2020)

Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz – FreiwG) StF: [BGBl. I Nr. 17/2012](#) (NR: GP XXIV [RV 1634 AB 1661 S. 144](#). BR: [AB 8680 S. 805.](#))

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) (2020): Begriffe rund um freiwilliges Engagement. Freiwilligenweb. Online verfügbar unter: <http://www.freiwilligenweb.at/de/freiwilliges-engagement/begriff>. (Zugriff: 01.07.2020).

Curlik, A., (2017): Aktuelle Spannungen und Herausforderungen in der Flüchtlingssozialarbeit aus der Perspektive von Expert/innen in oberösterreichischen NPOs. Masterarbeit. Institut für Soziologie. Johannes-Kepler-Universität Linz. Linz.

Dienel, C., (2010): Bürgerengagement und demografischer Wandel. In: betrifft: Bürgergesellschaft 34. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung 2010.

Dreesbach-Bundy, S., Scheck, B. [Hrsg.] (2018): CSR und Corporate Volunteering. Mitarbeiterengagement für gesellschaftliche Belange. Management Reihe Corporate Social Responsibility. Wiesbaden, Springer Verlag.

Esser, H. (1986). Können Befragte lügen? (Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen - ZUMA-, Herausgeber) Abgerufen am 27. 5 2020 von Zum Konzept des "wahren Wertes" im Rahmen der handlungstheoretischen Erklärung von Situationseinflüssen bei der Befragung: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-66357>

Flick, U. (August 2017). Qualitative Sozialforschung (Originalausgabe, 8. Auflage Ausg., Bd. 55694). Reinbek bei Hamburg: rowohlts enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Friedrichs J., (2019): Ergebnispräsentation in der quantitativen Forschung. In: Baur N., Blasius J. (eds) Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Springer VS, Wiesbaden.

GDI (2018): Die neuen Freiwilligen. Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation. Gottlieb Duttweiler Institute. Economic and social Studies. Migros Kulturproduzent.
https://www.vitaminb.ch/uploads/media/default/674/FreiwilligenStudie_d_web.pdf (Zugriff: 10.02.2020)

Goldenstein, J., Hunoldt, M., Walgenbach, P., (2018): Wissenschaftliche(s) Arbeiten in den Wirtschaftswissenschaften. Themenfindung – Recherche – Konzeption – Methodik – Argumentation. Lehrbuch. ISBN 978-3-658-20345-0. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Habeck, S., et al, (2016): Freiwilligenarbeit: Gegenwärtige Trends und Herausforderungen eines weiten (Forschungs-)Feldes, Soziologische Revue 2016;39 (3):408-418.

Helfferich C., (2019): Leitfaden- und Experteninterviews. In: Baur N., Blasius J. (eds) Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Springer VS, Wiesbaden.

Hörting, A., Spreitzer, H., (2019): Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. 3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019.

Huntinx, L., Lammertyn, F., (2003): Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. In: *Voluntas: International Journal of Voluntary and Non-profit Organizations*, Vol. 14, No. 2. June 2003.

Karakayali, S., (2018): Institut für Migrationsforschung und interkulturelle Studien. Flucht: Forschung und Transfer. Ehrenamtliches Engagement für Geflüchtete in Deutschland. State-of-Research Papier 09, Verbundprojekt ‚Flucht: Forschung und Transfer‘, Osnabrück: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück / Bonn: Internationales Konversionszentrum Bonn (BICC), Juni 2018.IMIS.

Kelemen, M., Mangan, A., & Moffat, S. (2017). More Than a ‘Little Act of Kindness’? Towards a Typology of Volunteering as Unpaid Work. *Sociology*, 51(6), S. 1239–1256.

Kelle U., (2019): Mixed Methods. In: Baur N., Blasius J. (eds) Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Springer VS, Wiesbaden.

Kleis et al., (2019): Flucht: Forschung und Transfer, Flucht- und Flüchtlingsforschung in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme. Abschlussbericht. Institut für Migrationsforschung und interkulturelle Studien, Bonn.

Kuschert, J., (2017): Freiwilligenmanagement mittels Social Media. Über die Verwendung von Social Media in sozialwirtschaftlichen Organisationen der Flüchtlingshilfe in Wien zur Freiwilligengewinnung und Bindung. Masterarbeit. FH Campus Wien, University of Applied Sciences.

Matuschek, K., Lange, V., (2018): Friedrich Ebert Stiftung. Akademie Management und Politik. Abteilung politische Akademie. Engagement im digitalen Zeitalter. Trends und Herausforderungen. ISBN: 978-3-96250-023-8. 1. Auflage, Bonn.

Matuschek, K., Niesyto, J., (2016): Friedrich Ebert Stiftung. Akademie Management und Politik. Abteilung politische Akademie. Freiwilligen-Engagement professionell gestalten. Engagierte und aktive Freiwillige gew/innen und beteiligen. ISBN: 978-3-86872-296-3. 5. Aktualisierte Auflage, Bonn.

Mayring, P. (Hrsg.). (2007). Qualitative Inhaltsanalyse (9. Aufl., Dr. nach Typoskr Ausg., Bd. 8229). Weinheim: Beltz.

Mayring, P., Fenzl, T. (2014) Qualitative Inhaltsanalyse, In: Baur, N., Blasius, J. (Hrsg.) (2014) Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS.

Medjedović, I. (2014). Qualitative Sekundäranalyse: Zum Potenzial einer neuen Forschungsstrategie in der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer. Abgerufen unter: <https://link-1springer-1com-1yrbtmfgf00db.han.ubl.jku.at/content/pdf/10.1007%2F978-3-658-05488-5.pdf> (Zugriff: 30.08.2020).

Meyer C., Verl C.M., (2019): Ergebnispräsentation in der qualitativen Forschung. In: Baur N., Blasius J. (Hg.) Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Springer VS, Wiesbaden.

Minor (2018): Projektkontor für Bildung und Forschung. Perspektive Teilhabe – Unterstützung von Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit – Ermöglichung gesellschaftlicher Teilhabe für Geflüchtete.
<https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/documents/2018-04/Working%20Paper%20I%20Forschungsstand%20zur%20Freiwilligenarbeit%20mit%20Gefl%C3%BChteten.pdf> (Zugriff: 10.02.2020)

More-Hollerweger E. (2014): Entwicklungen von Freiwilligenarbeit. In: Zimmer A., Simsa R. Forschung zu Zivilgesellschaft, NPOs und Engagement. Bürgergesellschaft und Demokratie, S. 301-314, Vol. 46. Springer VS. Wiesbaden.

More-Holleweger, E., Pennerstorfer, K., (2016): Das Verhältnis von Freiwilligenarbeit und bezahlter Arbeit. Studie im Auftrag des BASK. Endbericht 5. Dezember 2016.
https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/cc/npocompetence/09_NPO_Abgeschlossene_Projekte/BMASK_FWAM.pdf (Zugriff: 10.02.2020)

Neufund, M., Güntert, S., Wehner, T., (2016): Neue Formen der Freiwilligenarbeit In: Psychologie der Freiwilligenarbeit S.195-220
https://www.researchgate.net/publication/300766285_Neue_Formen_der_Freiwilligenarbeit (Zugriff: 25.06.2020).

Notz, G., (2010): Bürgerschaftliches Engagement im „aktivierenden Wohlfahrtsstaat“: Geschlechterasymmetrien oder -hierarchien um und durch das „Ehrenamt“? In: Regina-Maria Dackweiler und Reinhild Schäfer (Hg.): Wohlfahrtsstaatlichkeit und Geschlechterverhältnisse aus feministischer Perspektive. Westfälisches Dampfboot, Münster.

ÖRK (2020a): Das österreichische Rote Kreuz. Die Geschichte des Roten Kreuz. Unter Mitarbeit von Christian Hartl. Hg. v. Österreichisches Rotes Kreuz. ÖRK. Online verfügbar unter <https://www.rotekreuz.at/ooe/organisation/organisation/wer-wir-sind/die-geschichte-des-roten-kreuzes> (Zugriff: 24.02.2020).

ÖRK (2020b): Das österreichische Rote Kreuz. Die Roten Kreuz Grundsätze. Unter Mitarbeit von Christian Hartl. Hg. v. Österreichisches Rotes Kreuz. ÖRK. Wien. Online verfügbar unter <https://www.rotekreuz.at/site/leitbild/die-rotkreuz-grundsätze/> (Zugriff: 24.02.2020).

ÖRK (2020c): Das Österreichische Rote Kreuz. Jahresbericht 2018. Unter Mitarbeit von Christian Hartl. Hg. v. Österreichisches Rotes Kreuz. ÖRK. Wien. Online verfügbar unter <https://www.rotekreuz.at/organisieren/organisation/jahresbericht-2018/> (Zugriff: 24.02.2020).

ÖRK (2020d): Team Österreich.at. Online verfügbar unter: <https://www.teamoesterreich.at/toe/> (Zugriff: 13.08.2020).

ÖÖRK (2020f): Das Österreichische Rote Kreuz. Landesverbände. Unter Mitarbeit von Christian Hartl. Hg. v. Oberösterreichisches Rotes Kreuz. Wien. Online verfügbar unter <https://www.rotekreuz.at/ooe/organisation/organisation/das-oesterreichische-rote-kreuz/landesverbaende/>.

ÖÖRK (2020g): Mit der Kraft der Menschlichkeit gegen das Corona-Virus. Presseaussendung. Unter Mitarbeit von Christian Hartl. Hg. von Oberösterreichisches Rotes Kreuz. Linz. Online verfügbar unter: <https://www.rotekreuz.at/nocache/ooe/news/aktuelles/news/datum/2020/03/26/mit-der-kraft-der-menschlichkeit-gegen-das-corona-virus/>.

Overgaard, C. (2019): Rethinking Volunteering as a Form of Unpaid Work. In: Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly 2019, Vol. 48(1), pp. 128–145.

Pennerstorfer, A., (2015): Freiwillige als Puffer für bezahlte Arbeitnehmer/innen und Arbeitnehmer? Bezahlte und freiwillige Arbeit in Non-Profit-Organisationen, Springer Fachmedien Wiesbaden.

Przyborski A., Wohlrab-Sahr M., (2019): Forschungsdesigns für die qualitative Sozialforschung. In: Baur N., Blasius J., (eds) Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Springer VS, Wiesbaden.

Rädiker, S., Kuckartz, U., (2018): Analyse qualitativer Daten mit MAXQDA. Lehrbuch. Springer VS, Wiesbaden.

Reifenhäuser, C., Hoffmann, S. G., Kegel, T. (2012). Freiwilligen-Management. 2. Auflage. Wallhalla Fachverlag. Regensburg.

Ritschl, V., Weigl, R., Stamm, T., (2016): Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben. Verstehen, Anwenden, Nutzen für die Praxis. Lehrbuch. ISBN 978-3-662-49908-5. Springer-Verlag Berlin Heidelberg.

Samariterbund Floridsdorf-Donaustadt. (2019). Jahresbericht 2018. (Samariterbund Floridsdorf- Donaustadt, Herausgeber, & Samariterbund Floridsdorf- Donaustadt, Produzent) Von <https://www.samariterbund.net/fileadmin/JB2018/Bund/fpaper/#page=20>

Samariterbund Floridsdorf-Donaustadt. (2020). Geschichte. (Arbeiter-Samariter-Bund Österreichs Gruppe Linz, Herausgeber, & Samariterbund Floridsdorf- Donaustadt, Produzent) Von <https://samariter.at/ueber-uns/geschichte/>

Samariterbund Gruppe Linz. (2019). Freiwillig Helfen. (Arbeiter-Samariter-Bund Österreichs Gruppe Linz, Herausgeber, & Samariterbund Gruppe Linz, Produzent) Von <https://www.asb.or.at/seite259.aspx>.

Scherger, S., Vogel, C., (2018): Arbeit im Alter. Zur Bedeutung bezahlter und unbezahlter Tätigkeiten in der Lebensphase Ruhestand. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. Wiesbaden.

Seebauer, S. (2013): Bereitschaft und Motive für Freiwilligenarbeit. VOICE Working Paper 01. Hg. v. Uni Graz. Online verfügbar unter http://wegcwww.uni-graz.at/publ/users/ses/voice/VOICE-WP-01_BereitsMotiveFrwArbeit.pdf (Zugriff: 27.02.2020).

Simsa, R./Rameder, P. (2017): Die kritische Seite der Freiwilligenarbeit. In: WISO 40, Jg. 2017, Nr. 3, S. 143-158.

Simsa, R., (2016): Beiträge der Zivilgesellschaft zur Bewältigung der Flüchtlingskrise in Österreich – Herausforderungen und gesellschaftliche Rahmenbedingungen. SWS. Wien

Simsa, R., Rameder, P., Aghamanoukjan, A., Totter, M., (2018): Spontaneous Volunteering in Social Crises: Self-Organization and Coordination, SAGE, Vienna.

Sonnleitner, N. (2019). Jahresbericht. (VSG - Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum, Herausgeber) Abgerufen am 6. 3 2020 von ULF in Zahlen 2018: <http://www.freiwilligenweb.at/sites/default/files/ULF-in-Zahlen-2018.pdf>.

Stein, P., (2019): Forschungsdesigns für die quantitative Sozialforschung. In: Baur N., Blasius J. (eds) Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Springer VS, Wiesbaden.

Stürzenbaum, V. (2019): Freiwilligenarbeit und die „Generation Z“ in Oberösterreich. Masterarbeit. Linz, Johannes Kepler Universität.

Taylor, R. F. (2004): Extending conceptual boundaries: work, voluntary work and employment. In: Work, employment and society. 2004, Volume 18(1), pp. 29–49.

Theilengerdes, R. (2012): Der Motivationskreislauf in Non-Profit-Organisationen. Schlüsselfaktor für die Arbeit mit Haupt- und Ehrenamtlichen. Hamburg, Diplomica Verlag GmbH.

Zajak, S., Gottschalk, I., (2018): Flüchtlingshilfe als neues Engagementfeld. Chancen und Herausforderungen des Engagements für Geflüchtete. Band 6, 1. Auflage 2018. Ruhr-Universität Bochum.

Zimmer, A., Hallmann T., (2016): Nonprofit-Organisationen vor neuen Herausforderungen. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. Wiesbaden.

Interviewleitfäden

Geschäftsführung/Leitungsebene

Ich bedanke mich, dass Sie sich bereit erklärt haben, uns bei dem Forschungsprojekt „Freiwilligenarbeit in der Linzer Flüchtlingshilfe/oder „Freiwilligenarbeit bei den Linzer Rettungsdiensten“ zu unterstützen. Das Interview wird als leitfadengestütztes Interview geführt und wird ca. 30 Min. dauern. Um später ein Transkript des Interviews erstellen zu können, bitten wir Sie darum, das Interview aufzeichnen zu dürfen. <Antwort abwarten>. Sie können das Interview selbstverständlich jederzeit unterbrechen. Die Interviews werden streng vertraulich behandelt und niemand außer das Forschungsteam hat Zugang zu den Interviews. Ihre Anonymität bleibt natürlich gewahrt. Wenn Sie keine weiteren Fragen haben, würde ich mit dem Interview und der Aufzeichnung beginnen.

- 1) Was ist Ihre Funktion bei XXX (Name der Organisation)?
- 2) Was ist die Rolle Ihrer Organisation im Bereich der Linzer Flüchtlingshilfe und/oder Linzer Rettungsdienste?
- 3) Wie viele Mitarbeiter/innen hat Ihre Organisation in Linz? Wie viele Hauptamtliche und wie viele Freiwillige?
- 4) Wie ist die Altersstruktur in Ihrer Organisation? Welche Altersgruppen sind stark vertreten?
- 5) Wie ist das Verhältnis von Männern und Frauen bei den Hauptamtlichen und bei den Freiwilligen in der Flüchtlingshilfe und/oder bei den Rettungsdiensten?
- 6) Welchen Stellenwert hat die Freiwilligenarbeit in Ihrer Organisation? Inwieweit hat sich dieser Stellenwert im Laufe der Zeit verändert?
- 7) Hat sich die Freiwilligenarbeit selbst gewandelt? (Stichwörter „Professionalisierung“ und „Online-Tools“)
- 8) Warum greifen Sie auf Freiwilligenarbeit zurück?
- 9) Wie finden Freiwillige den Weg zu Ihnen?
- 10) Wie lange sind Freiwillige bei Ihnen durchschnittlich im Einsatz?
- 11) Mit welchen Herausforderungen sind Sie bei der Mitarbeit von Freiwilligen konfrontiert? (z.B. rechtliche Vorgaben)?
- 12) Welche Vorteile gibt es aus der Sicht Ihrer Organisation in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen?
- 13) Welche Nachteile gibt es in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen?
- 14) Wie schätzen Sie in Zukunft die Rolle von Freiwilligenarbeit in Ihrer Organisation ein?

- 15) Kommt es vor, dass Freiwillige die Arbeit von Hauptamtlichen ersetzen (oder umgekehrt)?
- 16) Was würden Sie machen, wenn Sie nicht auf Freiwilligenarbeit zurückgreifen könnten?
- 17) Abschließend noch einige persönliche Fragen? Warum sind Sie bei XXX tätig?
- 18) Waren Sie vorher schon in anderen Non-Profit-Organisationen tätig?
- 19) Wie sehen Sie Ihre eigene berufliche Zukunft?

Leitfaden Freiwillige

Ich bedanke mich, dass du dich bereit erklärt hast, uns bei dem Forschungsprojekt „Freiwilligenarbeit in der Linzer Flüchtlingshilfe/oder „Freiwilligenarbeit bei den Linzer Rettungsdiensten“ zu unterstützen. Das Interview wird als leitfadengestütztes Interview geführt und wird ca. 30 Min. dauern. Um später ein Transkript des Interviews erstellen zu können, bitten wir dich darum, das Interview aufzeichnen zu dürfen. <Antwort abwarten>. Du kannst das Interview selbstverständlich jederzeit unterbrechen. Die Interviews werden streng vertraulich behandelt und niemand außer das Forschungsteam hat Zugang zu den Interviews. Deine Anonymität bleibt natürlich gewahrt. Wenn du keine weiteren Fragen haben, würde ich mit dem Interview und der Aufzeichnung beginnen.

- 1) Wie alt bist du? Was ist dein höchster Bildungsabschluss?
- 2) Welche Bedeutung hat Freiwilligenarbeit für dich?
- 3) Warum engagierst du dich für XXX (Name der Organisation)?
- 4) Was machst du in XXX genau? (Tätigkeitsbereiche)?
- 5) Seit wann bist du für XXX tätig? Wie viele Stunden umfasst dein durchschnittliches Engagement bei XXX pro Woche?
- 6) Wie bist du zu XXX gekommen?
- 7) Warst du vorher als Freiwillige/r in anderen Organisationen oder Projekten tätig?
- 8) Bist du aktuell als Freiwillige/r in anderen Organisationen oder Projekten tätig?
- 9) Engagierst du dich sonst noch in anderer Weise freiwillig?
- 10) Falls relevant: Hat sich deine Freiwilligenarbeit im Laufe der Zeit verändert (z.B. in Bezug auf Online Tools)?
- 11) Wenn du an deine Freiwilligenarbeit denkst, was sind positive Aspekte für dich?
- 12) Wenn du an deine Freiwilligenarbeit denkst, was sind negative Aspekte für dich?
- 13) Wie würdest du dein persönliches Verhältnis zu anderen Freiwilligen bei der Zusammenarbeit beschreiben?
- 14) Wie würdest du dein persönliches Verhältnis zu den Hauptamtlichen beschreiben?
- 15) Erfährst du für dein freiwilliges Engagement die Wertschätzung, die du dir wünschst?
- 16) Wie siehst du die Tatsache, dass deine Tätigkeit im Gegensatz zu der Arbeit von Hauptamtlichen nicht entlohnt wird?
- 17) Gehst du einer bezahlten Erwerbstätigkeit nach? Falls zutreffend, welche? Wie viele Stunden pro Woche?

- 18) Gibt es Vereinbarkeitsprobleme zwischen deiner Freiwilligenarbeit und deiner Erwerbsarbeit?
- 19) Gibt es Vereinbarkeitsprobleme zwischen deiner Freiwilligenarbeit und deiner Familie?
- 20) Welche anderen Herausforderungen gibt es für dich in der Freiwilligenarbeit?
- 21) Wie stellst du dir deine Zukunft in der Freiwilligenarbeit vor?

Leitfaden Experten/innen

Ich bedanke mich, dass Sie sich bereit erklärt haben, uns bei dem Forschungsprojekt „Freiwilligenarbeit in der Linzer Flüchtlingshilfe/oder „Freiwilligenarbeit bei den Linzer Rettungsdiensten“ zu unterstützen. Das Interview wird als leitfadengestütztes Interview geführt und wird ca. 45 Min. dauern. Um später ein Transkript des Interviews erstellen zu können, bitten wir Sie darum, das Interview aufzeichnen zu dürfen. <Antwort abwarten>. Sie können das Interview selbstverständlich jederzeit unterbrechen. Die Interviews werden streng vertraulich behandelt und niemand außer das Forschungsteam hat Zugang zu den Interviews. Ihre Anonymität bleibt natürlich gewahrt. Wenn Sie keine weiteren Fragen haben, würde ich mit dem Interview und der Aufzeichnung beginnen.

- 1) Welchen Stellenwert hat die Freiwilligenarbeit in der Linzer Flüchtlingshilfe und/oder Linzer Rettungsdienste?
- 2) Wie hat sich die Rolle der Freiwilligenarbeit im Laufe der Zeit gewandelt? Was waren die Gründe hierfür?
- 3) Wie würden Sie das Verhältnis Freiwillige versus Hauptamtliche im Bereich der Linzer Flüchtlingshilfe und/oder Linzer Rettungsdienste beschreiben? (Stichwörter: Ergänzung oder Verdrängung)?
- 4) Wie würden Sie das Verhältnis der „klassischen“ Non-Profit-Organisationen (z.B. Caritas) zu den neuen Initiativen im Feld beschreiben? (Frage nur relevant für die Flüchtlingshilfe).
- 5) Mit welchen Herausforderungen sind Freiwillige im Bereich der Flüchtlingshilfe und/oder den Rettungsdiensten konfrontiert?
- 6) Mit welchen Herausforderungen sind Non-Profit-Organisationen und Initiativen im Bereich der Freiwilligenarbeit konfrontiert?
- 7) Was würden Sie sich für die Freiwilligenarbeit in der Flüchtlingshilfe und/oder den Rettungsdiensten wünschen?
- 8) Wie schätzen Sie in Zukunft der Freiwilligenarbeit im Bereich der Flüchtlingshilfe und/oder den Rettungsdiensten ein?