

# Freiwilligenarbeit im Tourismus in Österreich

# **Freiwilligenarbeit im Tourismus in Österreich**

**Auftraggeber:  
BM für Wirtschaft und Arbeit  
Sektion Tourismus und historische Objekte**

**ARGE  
Zolles & Edinger GmbH., Dr. Helmut Zolles  
Engelsberggasse 5/2-3  
A 1030 Wien**

**Worknet, Dr. Eva Häfele  
Schweizerstrasse 17  
A 6845 Hohenems**

**Stand: 12. Juli 2008**

## Inhalt

- 1 Einleitung
- 2 Die vielen Gesichter der Freiwilligenarbeit
  - 2.1 Eine Definition der Freiwilligenarbeit
  - 2.2 Eine sehr kurze Geschichte des Ehrenamtes
  - 2.3 Sozialkapital und Ehrenamt
  - 2.4 Strukturwandel in der Freiwilligenarbeit
    - 2.4.1 Kompetenznachweis für freiwilliges Engagement
  - 2.5 Corporate Volunteering
  - 2.6 Volunteer-Tourismus: eine globalisierte Form der Freiwilligenarbeit
- 3 Freiwilligenarbeit in Österreich
  - 3.1 Gesellschaftliche und ökonomische Aspekte der Freiwilligenarbeit
    - 3.1.1 Die Politik der Freiwilligenarbeit
    - 3.1.2 Exkurs: Jugendliche und Freiwilligenarbeit
  - 3.2 Freiwilligenorganisationen und -strukturen in Österreich
  - 3.3 Tourismusnahe Freiwilligenorganisationen in Österreich
- 4 Freiwilligenarbeit im Tourismus und in tourismusnahen Bereichen
  - 4.1 Tourismusverbände und Verkehrsvereine
  - 4.2 Touristische Interessenvertretungen
    - 4.2.1 Touristische Interessenvertreter auf privatrechtlicher Basis
  - 4.3 Tourismusvereine in Österreich
  - 4.4 Tourismusnahe Bereiche – Touristische Randindustrie
    - 4.4.1 Sport – Österreich im Spitzenfeld
      - 4.4.1.1 Die Alpinvereine
      - 4.4.1.2 Freiwillige für sportliche Großevents
    - 4.4.2 Kultur – ein Herzstück des österreichischen Tourismus
  - 4.5 Das Potential für Freiwilligenarbeit im Tourismus
    - 4.5.1 Expertenbefragung: Touristiker im Ruhestand zum Ehrenamt
- 5 Der demografische Wandel
  - 5.1 Die demografische Entwicklung in Österreich - Daten und Fakten
    - 5.1.1 Was heißt eigentlich „alt“?
    - 5.1.2 Zunahme der Hochbetagten
  - 5.2 Der Übertritt in die Pension
  - 5.3 Ältere ArbeitnehmerInnen in Österreich
  - 5.4 Ruhensbestimmungen für Pensionisten
- 6 Der demografische Wandel im österreichischen Tourismus
  - 6.1 Beschäftigte im Beherbergungs- und Gaststättenwesen
    - 6.1.1 Beschäftigte nach Bundesländern

- 6.1.2 Beschäftigte im Tourismus nach Altersgruppen
  
- 7 Zur Begrifflichkeit – Älterwerden in unserer Gesellschaft
  - 7.1 Paradigmenwechsel in der Altenarbeit
  - 7.2 „Aktiv alt werden“ – das Konzept der WHO
  - 7.3 „Produktiv alt werden“
  - 7.4 Ageism – das Schreckgespenst des Alterns
  - 7.5 Lebenslanges Lernen – Live-Long Learning
  - 7.6 Geragogik – für das Altern lernen
  
- 8 SeniorInnen und das Ehrenamt
  - 8.1 „Erfolgreich und glücklich altern“ - durch ehrenamtliche Tätigkeit
  - 8.2 Die 68-er Generation als Ehrenamtliche
  - 8.3 Gründe für ehrenamtliches Engagement älterer Menschen
  - 8.4 PensionistInnen als Ehrenamtliche: Zahlen & Fakten
  - 8.5 Seniorenverbände in Österreich
  - 8.6 Schaffung von Strukturen für das Ehrenamt
  - 8.7 Befragung von SeniorInnen zur Freiwilligenarbeit
    - 8.7.1 Ehrenamtlich aktive SeniorInnen
    - 8.7.2 Ehrenamtlich inaktive SeniorInnen
  - 8.8 Zusammenfassung und Ausblick
  
- 9 Best Practices – aktiv und engagiert in Europa
  - 9.1 Der Stellenwert des Ehrenamtes in Europa
  - 9.2 Best Practices aus ausgewählten europäischen Staaten
    - 9.2.1 Deutschland – hoch engagiert für das Ehrenamt
    - 9.2.2 Die Niederlande – ein Trendsetter in der Freiwilligenarbeit
    - 9.2.3 Großbritannien – Ehrenamt als gesellschaftliche Verpflichtung
    - 9.2.4 Österreich – das Land der Vereine
  - 9.3 Senior-Experts-Organisationen – Professionelles Engagement für einen guten Zweck
  - 9.4 Good Practices für den Tourismus und tourismusnahe Bereiche
    - 9.4.1 Engagement im Kulturbereich und im Kulturtourismus
  
- 10 Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Freiwilligenarbeit im Tourismus
  - 10.1 Freiwilligenarbeit im Tourismus und in tourismusnahen Bereichen
    - 10.1.1 Tourismusnahe Bereiche für den Einsatz von Freiwilligen
    - 10.1.2 Freiwilligenmanagement für (Groß-)Veranstaltungen
  - 10.2 Rahmenbedingungen für die Einbindung von Freiwilligen
  - 10.3 Sicherung des Wissenstransfers in der Tourismusbranche
  - 10.4 Exkurs: Chancen für den Volunteer-Tourismus in Österreich?
  - 10.5 Das Marktplatz-Konzept – Tourismus und Ehrenamtliche in einem Boot

11	Möglichkeiten der Hilfestellung durch öffentliche Stellen
12	Zusammenfassung
13	Bibliografie
14	Anhang
14.1	Interviewleitfaden für die ExpertInnen-Interviews
14.2	Liste der interviewten Organisationen und ExpertInnen

## 1 Einleitung

*„Freiwilligkeit ist der Preis der Freiheit.“*

Gottlieb Duttweiler, Gründer der Migros Schweiz

Gottlieb Duttweiler erkannte die paradoxe Forderung an den Menschen, dem gesagt wird, er solle „dies oder das freiwillig tun“. Die Freiwilligkeit ist ein Aspekt des demokratischen Freiheitsbegriffes, war doch das Ehrenamt bereits im klassischen Griechenland eine Aufgabe der mündigen und wahlberechtigten Bürger. Das galt damals und gilt auch heute für das Funktionieren eines demokratischen Systems. Doch in einer komplexen Gesellschaft gilt es genauso für viele Bereiche an der Schnittstelle von Wirtschaft und Gesellschaft. So sind heute ehrenamtlich Tätige in der Entwicklungspolitik, in der sozialen Arbeit, im Sport, in der Orts- und Landschaftspflege und in der Pflege des kulturellen Erbes – vom Burgenbau bis zum Betrieb von lokalen Eisenbahnen – unverzichtbar geworden. Andernorts, etwa in den Niederlanden oder in Großbritannien, ist auch der Tourismus eines jener Felder, auf dem wirtschaftliche Aktivitäten und freiwilliges Engagement zusammenkommen. In Österreich allerdings ist dieser Zusammenhang bislang noch kaum erkannt und sind seine Potenziale noch nicht entwickelt worden.

Hier einen wesentlichen Schritt dahin zu machen, aus Erfahrungen in anderen Ländern zu lernen und mögliche Akteure in Österreich zusammenführen, ist das Anliegen dieser Studie. Sie gliedert sich diesem Anliegen entsprechend in folgende Bereiche:

Zuerst verdeutlicht sie „die vielen Gesichter der Freiwilligenarbeit“, also die heute anzutreffende Bandbreite an Motiven und Möglichkeiten freiwilligen Engagements, in vielen Bereichen, auch im Tourismus. Ein wesentlicher Teil der Untersuchung besteht sodann in einer Erhebung der Freiwilligenarbeit in Österreich, natürlich mit Konzentration auf den Tourismus und tourismusnahe Bereiche. Da solche Freiwilligenarbeit auch altersabhängig ist, behandelt die Studie die relevanten Aspekte des demografischen Wandels und entwickelt daraus Perspektiven für angemessene Strukturen altersabhängiger Tätigkeiten im Ehrenamt.

Wichtig sind die Best Practices – nämlich der Blick auf das, was in anderen Ländern Europas schon mit Erfolg ausprobiert worden ist. Und dann natürlich der Rückschluss auf Österreich: Was kann hier realistisch an Freiwilligenarbeit im Tourismus und in tourismusnahen Bereichen mobilisiert und für beide Seiten, also Freiwillige und Tourismusbetriebe, nutzbar gemacht werden? Bei der Beantwortung dieser Fragen haben, neben ausführlichen Internet- und Literaturrecherchen, zahlreiche Expertinnen und Experten geholfen. Ihnen möchten wir ganz besonders danken – ihre Namen finden sich im Anhang in Kapitel 14.2.

## 2 Die vielen Gesichter der Freiwilligenarbeit

Freiwilligenarbeit, ehrenamtliches Engagement, bürgergesellschaftliches Engagement, Volunteer Work – das sind Bezeichnungen für im Wesentlichen ein und dieselbe Tätigkeit – unbezahlte, freiwillige, meist öffentliche Tätigkeiten außerhalb des eigenen Haushalts.

### 2.1 Eine Definition der Freiwilligenarbeit

Freiwilligenarbeit weist nach der Definition des Arbeitskreises „Grundsatzfragen der Freiwilligenarbeit und Qualitätsnachweis“ anlässlich des Internationalen Jahrs der Freiwilligen 2001 folgende Charakteristiken auf:

- Sie ist freiwillig, aber nicht beliebig.
- Sie ist eine Arbeitsleistung, der kein oder kein entsprechender monetärer Geldfluss gegenüber steht.
- Sie ist eine Tätigkeit von bestimmter Dauer oder Regelmäßigkeit.
- Sie erfolgt nicht nur zum eigenen Nutzen, sondern auch zum Nutzen Dritter.
- Sie wird außerhalb des eigenen Haushalts und der eigenen Familie erbracht.
- Sie wird im Rahmen einer Organisation, Plattform, Institution, Initiative oder ähnlichem geleistet.<sup>1</sup>

### 2.2 Eine sehr kurze Geschichte des Ehrenamtes

„Wer an den Dingen der Stadt keinen Anteil nimmt, ist kein stiller, sondern ein schlechter Bürger“, formulierte der Athener Perikles etwa 500 vor Christus. Der persönliche Beitrag zum Wohl der Gesellschaft ist nicht nur unverzichtbarer Teil eines erfüllten Lebens, sondern steht in einer Tradition, die – wie das Zitat zeigt – bis in die griechische Antike zurückreicht.

Die Männer der griechischen Stadtstaaten verfügten über viel freie Zeit, da Sklaven (und Frauen) die produktiven Arbeiten ausführten. In dieser Freizeit nahmen sie an Versammlungen teil, in denen die Belange der Stadt thematisiert wurden. Wer nicht teilnahm und sich auch den Angelegenheiten des Gemeinwesens verweigerte, war ein *idiótes*, also ein Privatmensch. Die Hochherzigkeit galt als eine jener Eigenschaften, derer sich vornehm gesinnte Männer befleißigen sollten. Aristoteles definierte sie als Freigiebigkeit, wobei die Größe des erbrachten Opfers in Relation mit dem betriebenen Aufwand gesetzt werden müsse. Das Archontat, das hohe Beamtentum, wurde im Laufe der Zeit immer mehr zu einem Ehrenamt.<sup>2</sup>

Auch im Römischen Reich war die Tugend der aktiven Bürgerschaft, sich für das Gemeinwohl zu engagieren, ausgeprägt. So bezeichnete „Magistrat“ das durch Volkswahlen in den Komitien verliehene ordentliche staatliche Ehrenamt, das „honos“ genannt wurde.

---

<sup>1</sup> Quelle: [www.freiwilligenweb.at](http://www.freiwilligenweb.at) (Stand: Oktober 2007)

<sup>2</sup> Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/Ehrenamt> (Stand: Februar 2008)

Eine andere Wurzel des sozialen Engagements findet sich in der christlichen Tradition im Liebesgebot der Bibel, das zum Beispiel die Versorgung von Armen mit Almosen motivierte. Im Mittelalter war die Ausübung bestimmte Ämter mit dem Erwerb von Ehre verbunden; adlige Personen, später auch Bürger mit hoher Bildung, gesellschaftlichem Ansehen und Reichtum konnten solche bekleiden und damit ihre Ehre erhöhen bzw. (im Falle der Bürger) erst erhalten.

Mitte bis Ende des 18. Jahrhunderts entstanden offizielle und organisierte Armensysteme mit ehrenamtlichen Helfern, die als erste Ursprünge der modernen Sozialarbeit gelten können. Das Armensystem stellt die ursprüngliche Form des heute noch verbreiteten sozialen Ehrenamtes dar. So entstand 1788 in Hamburg das „Hamburger Armensystem“: Die Stadt wurde in 60 Bezirke mit je drei ehrenamtlichen Armenpflegern eingeteilt. In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts entwickelten ehrenamtlich tätige Bürger die kommunale Armenpflege und schufen damit die Grundlage für die moderne organisierte Sozialarbeit.<sup>3</sup>

### 2.3 Sozialkapital und Ehrenamt

Der Begriff Sozialkapital wird häufig im Zusammenhang mit Ehrenamt oder bürgerschaftlichem Engagement genannt. „Sozialkapital ist die Gesamtheit der persönlichen Beziehungen und ideellen sozialen Bindungen, die ein Mensch hat - in Abstufungen von totaler Isolation und Vereinsamung bis zu erfüllendem Gemeinschaftsleben in Freundschaften, Geselligkeit, Vereinsaktivitäten, politischem und religiösem Engagement, in der ganzen Breite vom engsten Vertrauenskreis bis zur vielseitigen Mitarbeit in gesellschaftlichen Funktionen.“<sup>4</sup>

In seiner Untersuchung hält Ernst Gehmacher fest, dass „der reale Beitrag der Pensionisten zum Sozialprodukt durch ehrenamtliche Tätigkeiten bis zu 10 Prozent des österreichischen Bruttonationalprodukts ausmachen könnte“<sup>5</sup> – für 2007 beträgt das österreichische Bruttonationalprodukt EUR 273 Milliarden.<sup>6</sup> Gehmacher fordert daher u.a. ein breites Angebot an ehrenamtlichen Entfaltungsaktivitäten für „reifere Persönlichkeiten“ mit flexiblen Leistungsansprüchen und hohem Befriedigungswert.<sup>7</sup>

In den vergangenen Jahren hat es in einigen österreichischen Bundesländern, meist unter der Perspektive der Darstellung des Ehrenamtes als Erfolgsfaktor der Regionalentwicklung und des gesellschaftlichen Zusammenhalts, einen kleinen Boom an Sozialkapitalstudien gegeben.

---

<sup>3</sup> Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/Ehrenamt> (Stand: Februar 2008)

<sup>4</sup> Gehmacher, Ernst (2007): S. 4

<sup>5</sup> Gehmacher, Ernst (2007): S. 17

<sup>6</sup> Quelle: [www.statistik.at/web\\_de/statistiken/volkswirtschaftliche\\_gesamtrechnungen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/volkswirtschaftliche_gesamtrechnungen/index.html)

<sup>7</sup> Gehmacher (2007): S. 17

## 2.4 Strukturwandel in der Freiwilligenarbeit

Die Grundlageninformationen zu diesem Kapitel stammen zum einen aus den ExpertInnen-Interviews und zum anderen aus einem Vortrag von Angelika Münz, Mitarbeiterin von „Community Partnership Consultants“ in den Niederlanden.

### *Mitarbeit in informellen Strukturen*

Der Strukturwandel in der Freiwilligenarbeit in den westeuropäischen Ländern zeigt sich vorrangig darin, dass die Zahl der Freiwilligen zurückgeht, dass aber gleichzeitig die insgesamt geleistete Mitarbeit in informellen Strukturen im Wachsen begriffen ist. Ehrenamtliches Engagement wird als Gegenpol zu Konkurrenzsituationen und Fremdbestimmung gesehen, und es besteht der Wunsch, persönliche Überzeugungen in der freiwilligen Arbeit zu umzusetzen.

### *Vom lang andauernden Engagement zur projektbezogenen Arbeit*

Die jahrelang anhaltende ehrenamtliche Mitarbeit in Vereinen oder großen Organisationen weicht allmählich einem zeitlich befristeten, oft auch ganz kurzfristigen und meist projektbezogenen Engagement. Der höhere und vor allem auch raschere Durchlauf von Freiwilligen stellt hohe Anforderungen an ein hauptamtliches Management von Ehrenamtlichen.

### *Biografische Passung*

Das lebensnahe Engagement (räumlich, aber auch auf die eigene Lebenssituation bezogen) und die biografische Passung gewinnen an Bedeutung. Ehrenamtlichkeit wird individualisierter und muss in die Lebensplanung der Person passen.

### *Integration von neuen Gruppen*

Sozial benachteiligte Gruppen, die sich viel seltener organisieren, müssen zukünftig verstärkt in die Freiwilligenarbeit eingebunden werden. Dies stellt eine große Herausforderung für etablierte Organisationen dar. Zu sozial Benachteiligten werden vor allem Personen mit Migrationshintergrund, armutsgefährdete und arme Menschen gezählt.

### *Herausforderung an die Stabilität*

Durch die ständige Anwerbung neuer Freiwilliger können die Stabilität und der innere Zusammenhalt einer Organisation gefährdet werden. Heutzutage geht ein Großteil der personellen und finanziellen Ressourcen von großen Organisationen in die Anwerbung von Freiwilligen. Ebenso ist das Vorhandensein genügend vieler Hauptamtlicher – seien es nun Manager oder Organisatoren – für die Begleitung und Betreuung der Freiwilligen wichtig. Idealerweise wird von einem Verhältnis von 1:10 ausgegangen.

### *Das Konzept der „volunteerability“*

Nachhaltiges Wirtschaften im Freiwilligenbereich ist das Gebot der Stunde für alle Organisationen. Dazu zählen eine detaillierte Kenntnis der Freiwilligen-Szene (Motive, Fähigkeiten, Interessen), Investitionen in kleine Gruppen und in die Qualifizierung von Freiwilligen, um den Kompetenzerwerb zu verbessern.

### *Faktoren für eine erfolgreiche Freiwilligenarbeit*

Als die zentralen Faktoren, die eine zeitgemäße Freiwilligenarbeit charakterisieren, wurden von den Experten die folgenden genannt:

- Es handelt sich um eine freie, nach Interessen gewählte Tätigkeit.
- Es handelt sich um eine ernsthafte Aufgabe.
- Für eine längerfristige Attraktivität sollen auch Freiräume für Experimente geschaffen werden.
- Die freiwillige Tätigkeit beinhaltet auch eine Verantwortung für die übernommenen Aufgaben.
- Freiwillig tätige Personen sollten die Erfahrung erfolgreichen Handelns (sinnstiftende Tätigkeit) machen können.
- Ein biografischer Bezug sollte hergestellt werden können.
- Informelles Lernen und Kompetenzerwerb sollten ermöglicht werden.

#### **2.4.1 Kompetenznachweis für freiwilliges Engagement**

Auch der Begriff der Kompetenz bzw. des Kompetenzerwerbs unterliegt dem bereits erwähnten Paradigmenwechsel. Der Begriff Kompetenz darf hier nicht mit „Qualifizierung“ verwechselt werden. Die Kompetenz ist subjektbezogen, die Qualifizierung hingegen bezieht sich auf Anforderungen. Der Kompetenzbegriff umfasst die folgenden Bereiche:

- kognitive Kompetenz
- funktionale Kompetenz
- personale Kompetenz
- soziale Kompetenz
- ethische Kompetenz.

Durch Freiwilligenarbeit werden alle oben genannten Kompetenzbereiche aktiviert. Die Bewertung bzw. die Priorisierung von Kompetenzen ist auch von der jeweiligen Kultur eines Landes abhängig.<sup>8</sup> Das informelle Lernen und der Erwerb von Kompetenzen erfolgen durch die Selbstgestaltung von Lernprozessen, durch die offene Konzeption eines Lernumfeldes, durch eine niedrigschwellige Lernumgebung und einen biografischen Bezug.

Die Herausforderung für Freiwilligenorganisationen besteht nun darin, diese Kompetenzen festzuhalten und zu beschreiben. Dafür wurden in unterschiedlichen Ländern unterschiedliche Modelle entwickelt:

- Kompetenzpass in Deutschland
- EVC-Verfahren in den Niederlanden: ein Standard für informelles Lernen, der die Kompetenzen eines Individuums anerkennt, die es durch formales, nicht-formales oder informales Lernen in unterschiedlichen Kontexten erworben hat.<sup>9</sup>
- Kompetenz-Portfolio des Rings Österreichischer Bildungswerke

---

<sup>8</sup> Quelle: Vortrag Angelika Münz, CPC, am 17. April 2008 in Innsbruck

<sup>9</sup> Quelle: [www.kenniscentrumevc.nl/evc\\_nl](http://www.kenniscentrumevc.nl/evc_nl) (in englischer Übersetzung)

- Kompetenzbilanz des Deutschen Jugendinstituts in München
- Schweizer Qualifikationshandbuch
- Schweizer Sozialzeitausweis
- Kompetenzbilanz für MigrantInnen des Deutschen Jugendinstituts in München.

Der Kompetenzerwerb findet dort statt, wo Verantwortung übernommen wird, stellte Angelika Münz zusammenfassend fest.<sup>10</sup>

## 2.5 Corporate Volunteering

Das relativ neue Instrument der „Betrieblichen Freiwilligenprogramme“ oder „Förderung des Mitarbeiterengagements“ bezeichnet im Allgemeinen den Einsatz von Humanressourcen eines Unternehmens für gemeinnützige Zwecke. Dazu zählen der vom Unternehmen geförderte Einsatz von Mitarbeitern in gemeinnützigen Projekten und die Förderung der Freiwilligenarbeit von Mitarbeitern.

Corporate-Volunteering-Projekte werden zum einen genutzt, um Unternehmenswerte und -kultur zu entwickeln und um die Organisationsentwicklung zu fördern oder Mitarbeiter im Rahmen von Personalentwicklung fortzubilden. Zum anderen erringen Unternehmen dadurch Marketingvorteile: Das Ansehen des Unternehmens steigt sowohl bei Beschäftigten als auch im lokalen Gemeinwesen. Die Palette des Corporate Volunteering ist sehr breit angelegt: Sie reicht von kurzfristigen Engagements, bei denen meist handwerkliche Tätigkeiten im Vordergrund stehen, über einwöchige Hospitationen in sozialen Einrichtungen bis hin zu längeren Personaleinsätzen im Führungsbereich von gemeinnützigen Institutionen.<sup>11</sup>

Weitere Formen des Corporate Volunteering:

- Matched Giving: Hier zahlt die Firma einen Betrag, der äquivalent zur geleisteten Arbeitszeit des ehrenamtlich tätigen Mitarbeiters ist, an das gemeinnützige Unternehmen.
- Secondment: Hier wird ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin für ein längerfristiges Projekt vom Unternehmen abgestellt.

Das Projekt „Brückenschlag“ [www.brueckenschlag.org](http://www.brueckenschlag.org)

In diesem österreichweiten – Wien, Niederösterreich, Kärnten, Burgenland, Steiermark und Vorarlberg umfassenden - Projekt wechseln Führungskräfte aus Wirtschaftsbetrieben und Sozialeinrichtungen für eine Woche in den jeweils anderen Arbeitsalltag.

<sup>10</sup> Quelle: Vortrag Angelika Münz, CPC, am 17. April 2008 in Innsbruck

<sup>11</sup> Quelle: [http://de.wikipedia.org/wiki/Corporate\\_Volunteering](http://de.wikipedia.org/wiki/Corporate_Volunteering) (Stand: März 2008)

## 2.6 Volunteer-Tourismus: eine globalisierte Form der Freiwilligenarbeit

Eine moderne Form des ehrenamtlichen Engagements stellt der so genannte Volunteer-Tourismus dar. Hier helfen Touristen zeitlich begrenzt bei diversen Projekten in fremden – meist außereuropäischen Ländern – mit. Die Projekte reichen vom Bau von Unterkünften bis zur Reinigung von Flüssen oder Meeresufer. Diese Tourismusform unterscheidet sich klar vom alternativen Tourismus, internationaler Freiwilligenarbeit (wie z.B. dem „Sozialen Jahr“ in Österreich), der Sozialarbeit oder der „Conservation Corps“-Tätigkeit.

Solcher Tourismus wird als „authentisch“ angepriesen, erlebt man doch gleichzeitig Kultur, Schönheiten und die Probleme des bereisten Landes. Volunteer-Tourismus kommt auch dem Bedürfnis nach Sinnsuche, persönlichen Begegnungen mit Menschen und einem sinnstiftenden Arbeiten entgegen.

Wie zahllose Anbieter im World Wide Web bezeugen, herrscht nach diesen Angeboten eine große Nachfrage. Lediglich in Österreich fehlen derzeit nicht nur entsprechende Angebote, sondern auch Anbieter. Bei den meisten internationalen Anbietern ist es üblich, dass die TeilnehmerInnen einen finanziellen Beitrag leisten, der die anfallenden Unkosten wie Übernachtung, Mahlzeiten, Transport etc. abdecken soll.

Im abschließenden Kapitel sollen mögliche Formen bzw. Bereiche, die für den Volunteer Tourismus in Österreich attraktiv sein könnten, beschrieben werden.

### 3 Freiwilligenarbeit in Österreich

Im Jahre 2005 verfasste das „Institut für Interdisziplinäre Non-Profit-Forschung“ an der Wirtschaftsuniversität Wien eine Expertise zur „Erhebung des Forschungsbedarfs zur Situation der Freiwilligenarbeit in Österreich“, Auftraggeberin war das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Die nachfolgende Abbildung vermittelt einen Überblick über die Berichterstattungen in den untersuchten Ländern. Auffallend ist, dass Großbritannien bereits Anfang der 80-er Jahre erste Untersuchungen dazu vornahm, wohingegen Deutschland, Schweiz und Niederlande erst in der zweiten Hälfte der 90-er Jahre folgten.<sup>12</sup>

**Abbildung 2: Regelmäßigkeit der Berichterstattung**

Deutschland	1999: erste bundesweite Repräsentativerhebung 2004: zweite Durchführung des Freiwilligensurveys
Schweiz	seit 1997 alle 3-4 Jahre (Bundesamt f. Statistik) 2000: Frage zu Freiwilligenarbeit in Volkszählung
GB	1981, 1991, 1997: nationale Befragungen zu Freiwilligenarbeit
Niederlande	1997, 1999, 2001, 2002: nationale Befragungen zu Freiwilligenarbeit
USA	seit 2002 jährliche Erhebung „Volunteering in the USA“ seit 1989: alle 2 Jahre „Giving and Volunteering in the USA“

In Österreich gab es im Jahr 1982 eine erste Erhebung. Dieser folgte dann im Jahre 2001 – dem „Internationalen Jahr der Freiwilligen“ – eine landesweite Untersuchung, die sich mit der Art und dem Umfang ehrenamtlicher Arbeit befasste und auf einer Zufallsstichprobe von 2000 Befragten basierte. Andere Studien konzentrierten sich auf einzelne Bundesländer, Tätigkeitsbereiche oder Organisationen. Eine detaillierte Aufstellung der durchgeführten Untersuchungen findet sich in der Expertise des Non-Profit-Instituts aus dem Jahre 2005.<sup>13</sup>

Im August 2007 veröffentlichte die Statistik Austria im Auftrag des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz eine sehr detaillierte und umfangreiche Untersuchung zu „Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich“. Die Durchführung erfolgte als Zusatzerhebung zum regelmäßig durchgeführten Mikrozensus. Die nachfolgenden Daten und Fakten sind daher

<sup>12</sup> Hollerweger (2005): S. 13

<sup>13</sup> Hollerweger (2005): S. 26-27

**ausschließlich** dieser aktuellen Untersuchung entnommen und werden nicht mehr separat in Fußnoten nachgewiesen.

Freiwilligenarbeit genießt in Österreich einen hohen Stellenwert. 43,8 % der österreichischen Bevölkerung ab 15 Jahren leisten in irgendeiner Form Freiwilligenarbeit. Der Anteil bei den Männern beträgt 47,1 %, bei den Frauen 40,7 %. Insgesamt engagieren sich knapp über 3 Millionen ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren freiwillig. Die Bandbreite des freiwilligen Engagements reicht von der Nachbarschaftshilfe über soziale, pflegerische und gesundheitliche Dienste sowie Sport und Kultur bis zu Katastrophenhilfs- und Rettungsdiensten.

#### *Formelle und informelle Freiwilligenarbeit:*

"Formelle Freiwilligenarbeit" umfasst jene Aktivitäten, die im Rahmen einer Organisation, eines Vereins oder einer Institution erfolgen. Beispiele dafür sind:

- Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste – "Blaulichtorganisationen" (z.B. Freiwillige Feuerwehr, Berg- und Wasserrettung, Rotes Kreuz, Arbeitersamariterbund)
- Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit (z.B. Musikkapelle, Theatergruppe)
- Umwelt, Natur- und Tierschutz (z.B. WWF, Greenpeace)
- Kirchlicher, religiöser Bereich (z.B. Kirchenchor, Pfarrgemeinderat)
- Sozial- und Gesundheitsbereich (Hilfsorganisationen zur Betreuung anderer Personen, Pensionistenverband, Leitung von Selbsthilfegruppen)
- Politische Arbeit und Interessenvertretung (z.B. Gewerkschaft, Berufsverband)
- Bürgerschaftliche Aktivitäten und Gemeinwesen (z.B. Ortsentwicklungsverein, BürgerInnen-Initiativen)
- Bildung (z.B. Elternverein, Lernhilfezentrum)
- Sport und Bewegung (z.B. Sportvereine, Alpinvereine, Bewegungsgruppe).

"Informelle Freiwilligenarbeit", oft auch "Nachbarschaftshilfe" genannt, erfolgt aus persönlicher Initiative ohne institutionellen Rahmen. Aktivitäten in diesem Bereich sind z.B. Haushaltsarbeiten für andere, Einkaufen, Kinderbetreuung, Gartenpflege.

#### *Beteiligung an der Freiwilligenarbeit:*

Formelle und informelle Freiwilligenarbeit: Von den hochgerechnet 6,9 Mio. Personen ab 15 Jahren leisten 27,9 % formelle und 27,1 % informelle Freiwilligenarbeit. Männer sind anteilmäßig deutlich häufiger in Organisationen engagiert. Bei der Nachbarschaftshilfe liegt der Anteil der Frauen über jenem der Männer.

#### *Freiwillige nach Alter:*

22 % der Freiwilligen sind 40 bis 49 Jahre, 19 % sind 30 bis 39 Jahre und 16 % sind 50 bis 59 Jahre alt. Anteilmäßig sind die meisten der in den jeweiligen Bereichen tätigen Freiwilligen 30 bis 59 (vor allem 40 bis 49) Jahre alt. Im Sozial- und Gesundheitsbereich engagieren sich mit 13,6 % der 60- bis 69-Jährigen und 16,1 % der 70- bis 79-Jährigen anteilmäßig mehr als doppelt so viele Menschen wie in allen anderen Altersgruppen (6 % der 15- bis 19-Jährigen, 7,4 % der 40- bis 49-Jährigen und 5,5 % der 50- bis 59-Jährigen).

Bei den Männern sind im Bereich "Bildung" relativ mehr 15- bis 19-Jährige tätig. Von den Frauen, die bei "Rettungsdiensten" helfen, befindet sich nahezu die Hälfte im Alter von 25 bis 29 Jahren. Besonders aktiv sind die 40- bis 59-Jährigen, die sich fast zu 50 % für andere engagieren. Auch die 20- bis 24-Jährigen und 30- bis 39-Jährigen weisen mit je 47 % hohe Werte auf. Junge Menschen zwischen 15 und 19 Jahren sind mit 43 % gleich häufig freiwillig aktiv wie die älteren Menschen zwischen 60 und 69 Jahren mit ebenfalls 43 %. Deutlich unter dem Durchschnitt liegt der Anteil der freiwillig Tätigen bei den Personen ab 70 Jahren. Es sind aber doch knapp 20 % der über 80-Jährigen nach wie vor freiwillig aktiv.

#### *Freiwillige nach Bildung:*

Überdurchschnittlich aktiv sind bei den Männern die Absolventen einer Berufsbildenden Mittleren bzw. Höheren Schule, bei den Frauen jene mit abgeschlossener Allgemeinbildender Höherer Schule.

#### *Freiwillige in Stadt & Land:*

Generell ist das Engagement in ländlichen Regionen höher als im städtischen Bereich. An der Spitze der Bundesländer liegt Oberösterreich (49 %) vor Tirol (48 %) sowie Niederösterreich und Vorarlberg (je 47 %). In Wien beträgt der Anteil der Freiwilligen 35 %.

#### *Freiwillige nach Bereichen:*

62 % der freiwillig Tätigen ab 15 Jahren erbringen Leistungen im informellen Bereich, d.h., es dominiert generell die Nachbarschaftshilfe. Danach folgen "Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit" (kurz "Kultur") mit 17,1 %, "Sport und Bewegung" (kurz "Sport") mit 15,7 %, "Kirchlicher und religiöser Bereich" (kurz "Kirche") mit 14,2 % und "Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste" (kurz "Hilfsdienste") mit 13,7 %.

4,8 % betätigen sich im Bereich "Bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen" (kurz "Gemeinwesen") und je 5,8 % im Bereich "Umwelt, Natur und Tierschutz" (kurz "Umwelt") sowie "Bildung".

#### *Freiwilligenarbeit nach Geschlecht:*

Freiwillig aktive Männer erbringen zu 57 % Leistungen in der Nachbarschaftshilfe sowie in den Bereichen "Sport" und "Hilfsdienste" mit je 22 %, "Kultur" mit 18 % und "Politische Arbeit und Interessensvertretung" (kurz "Politik") mit 11 % (Mehrfachnennungen waren möglich). In allen anderen Bereichen liegen die Anteile unter 10 %. Schlusslicht ist die "Bildung" mit nur 4 % Aktiven. Frauen sind zu 67 % in der Nachbarschaftshilfe tätig, gefolgt von "Kirche" mit 20 % und "Kultur" mit 16 %. Knapp unter 10 % liegt der Anteil für "Sport". Nur 4 % sind in den Bereichen "Gemeinwesen" sowie "Umwelt" aktiv.

#### *Motive für Freiwilligenarbeit:*

Die Rangliste der Motive für das ehrenamtliche Engagement zeigt folgendes Bild:

- Dem Motiv "Macht mir Spaß" stimmen 64 % "voll" und 29 % "eher schon" zu.
- Dem Motiv "Möchte damit anderen helfen" stimmen 58 % "voll" und 35 % "eher schon" zu.
- Dem Motiv "Treffen Menschen und gewinnen Freunde" stimmen 49 % "voll" und 34 % "eher

- schon" zu.
- Dem Motiv "Kann meine Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen" stimmen 41 % "voll" und 40 % "eher schon" zu.
  - Dem Motiv "Hilft mir, aktiv zu bleiben" stimmen 43 % "voll" und 33 % "eher schon" zu.

### *Volumen der Freiwilligenarbeit*

Von den freiwillig tätigen Personen ab 15 Jahren werden insgesamt rund 18 Millionen Stunden pro Woche an Freiwilligenarbeit erbracht.<sup>14</sup>

## **3.1 Gesellschaftliche und ökonomische Aspekte der Freiwilligenarbeit**

Einig sind sich alle Untersuchungen und auch die befragten Experten: Ohne Freiwilligenarbeit, ohne gesellschaftliches Engagement wären viele Bereiche der Gesellschaft – vor allem im sozialen und im weitesten Sinne im gesamten Hilfsbereich – bedroht oder würden nicht mehr funktionieren. Ob es sich um die Freiwillige Feuerwehr, das Rote Kreuz, den Alpenverein oder die vielen im Kulturbereich aktiven Vereine und Personen handelt – ohne sie wäre das gesellschaftliche Leben viel ärmer und der soziale Zusammenhalt sehr brüchig. An die 18 Millionen freiwillig erbrachter (Arbeits-)Stunden im Jahr sprechen für sich.

### **3.1.1 Die Politik der Freiwilligenarbeit**

Maßnahmen der internationalen Freiwilligenpolitik begannen auf europäischer Ebene mit einer Resolution des Europäischen Parlaments zur Freiwilligenarbeit im Jahre 1983, 1997 folgte eine Mitteilung der Europäischen Kommission über die Förderung der Rolle gemeinnütziger Vereine und Stiftungen in Europa. Das „Internationale Jahr der Freiwilligenarbeit“ 2001 (International Year of Volunteering) etablierte das Thema auf den Agenden aller EU-Staaten. Seit diesem Jahr wurde auf europäischer und auch auf nationaler Ebene eine erhebliche Anzahl von Maßnahmen realisiert:

- die Einrichtung nationaler Räte
- die Erstellung von nationalen Websites und Datenbanken zur Freiwilligenarbeit
- Medienkampagnen
- die Errichtung nationaler Freiwilligen-Zentren
- Einführung einer Gesetzgebung für Freiwillige
- Trainingsprogramme für das Management von Freiwilligen
- Veranstaltungen zur Förderung von Freiwilligenarbeit.<sup>15</sup>

Im Jahre 2003 folgte das Manifest für Freiwilligenarbeit in Europa und im darauf folgenden Jahr, im November 2004, die Veranstaltung „Eurofestation 2004“, die das Freiwilligenengagement in der Europäischen Union stärken sollte.

---

<sup>14</sup> Zitiert aus: <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0854> (Stand: April 2008)

<sup>15</sup> Hollweger (2005): S. 18-19

Auch Österreich nahm das Internationale Jahr der Freiwilligenarbeit zum Anlass, um Rahmenbedingungen für die Freiwilligenarbeit zu schaffen. In sieben Arbeitskreisen wurden die Schaffung und die Verbesserung von Bedingungen der Freiwilligenarbeit diskutiert und entwickelt. Im Jahre 2003 wurde der „Österreichische Rat für Freiwilligenarbeit“ im BMSG eingerichtet, der einerseits als beratende Einrichtung für die Politik wirken, andererseits aber auch die Interessen der Freiwilligen in Österreich vertreten soll. Die Arbeit der Arbeitskreise mündete im Jahre 2004 in vier Ausschüsse, die beauftragt wurden, Konzepte zu unterschiedlichen Themen zu entwickeln, und das so genannte „Freiwilligenmanifest“ erstellen.

Im Oktober 2004 wurde schließlich das „Aktionsprogramm Freiwilligenarbeit“ vom Österreichischen Rat für Freiwilligenarbeit einstimmig zur Kenntnis genommen. Weitere Fragen, die im Rahmen der Freiwilligentätigkeiten wiederholt thematisiert wurden, sind die folgenden:

#### *Das Ehrenamt im Dritten Sektor*

Der dritte oder tertiäre Sektor – dazu zählen öffentliche und private Dienstleistungen – blickt im europäischen, und hier vor allem im angelsächsischen, Raum auf eine lange Tradition des Ehrenamtes zurück. Die Gründung von Organisationen aus ideellen Motiven oder weil ein starker gesellschaftlicher Bedarf erkannt wurde, erfolgte in vielen Fällen nur mit ehrenamtlichen Ressourcen.

#### *Ehrenamt und Arbeitslosigkeit*

In Zeiten hoher Arbeitslosenraten wurde die ehrenamtliche Tätigkeit für Arbeitslose bereits wiederholt als Heilmittel gegen ein arbeits- und daher auch sinnloses Leben angepriesen. Durch ehrenamtliche Aufgaben bleibe die Person im sozialen Leben eingebunden und verliere nicht den Anschluss an das gesellschaftliche Gefüge, so das Argument. Untersuchungen in Deutschland haben in der Tat gezeigt, dass engagierte Personen schneller wieder aus der Arbeitslosigkeit herausfinden und ein solches Engagement einen großen Beitrag zur Reintegration in den Arbeitsmarkt leistet.

Der Verlust einer sozialen Rolle durch Arbeitslosigkeit muss somit nicht zwangsläufig zu einem tatsächlichen Bedeutungs- und Produktionsverlust führen. In diesem Zusammenhang sollte die politische Forderung nach Anrechnung von ehrenamtlicher Tätigkeit auf die Pensionszeiten und vor allem nach offizieller Anerkennung von Kompetenznachweisen wieder erhoben werden. In Österreich gibt es trotz wiederholter Anläufe bisher keine nachhaltigen und konkreten Projekte, die vor allem auch ältere Langzeitarbeitslose in ehrenamtliche Arbeit integrieren.<sup>16</sup>

### **3.1.2 Exkurs: Jugendliche und Freiwilligenarbeit**

Die alte Ehrenamtlichkeit – ein Leben lang oder auch über einen längeren Zeitraum in einer ehrenamtlichen Organisation tätig sein – ist heute für die meisten Jugendlichen keine Perspektive mehr. Die „Krise der verbandlichen Jugendarbeit“ ist inzwischen eine akute geworden und immer mehr Freiwilligenorganisationen – hier vor allem soziale Einrichtungen und die so genannten Blaulichtorganisationen – müssen sich überlegen, wie sie in Zukunft Jugendliche gewinnen und –

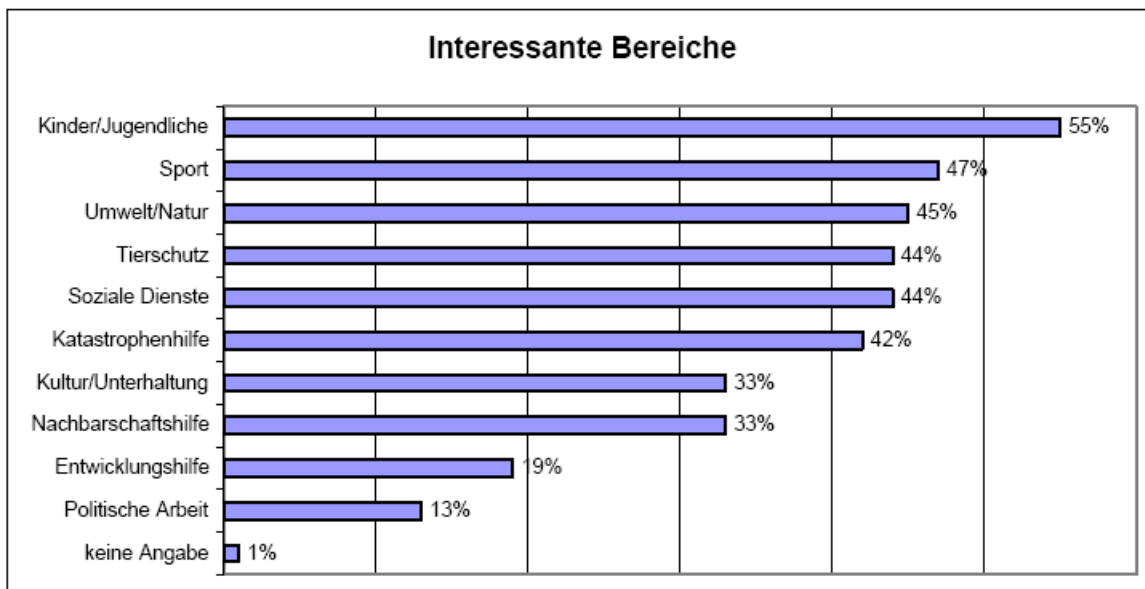
---

<sup>16</sup> Siehe dazu: Lepschy (2006): Arbeit und Alter (Diplomarbeit an der FH St. Pölten)

zumindest über einen kürzeren Zeitraum – auch halten können.

Die Jugendlichen sind die Trendsetter: Sie bevorzugen kurzfristige Engagements, das freiwillige Engagement muss im Einklang mit der individuellen Lebensphase stehen, es herrscht der Wunsch, eigene Ideen und Projekte einzubringen und sich vor allem für das Berufsleben Qualifikationen und Kompetenzen zu erwerben. Ehrenamtliche Tätigkeiten können im schriftlichen Lebenslauf zusätzliche Pluspunkte bringen. Die Wunschkdauer für freiwillig durchgeführte Tätigkeiten liegt bei durchschnittlich drei Monaten pro Einsatz.

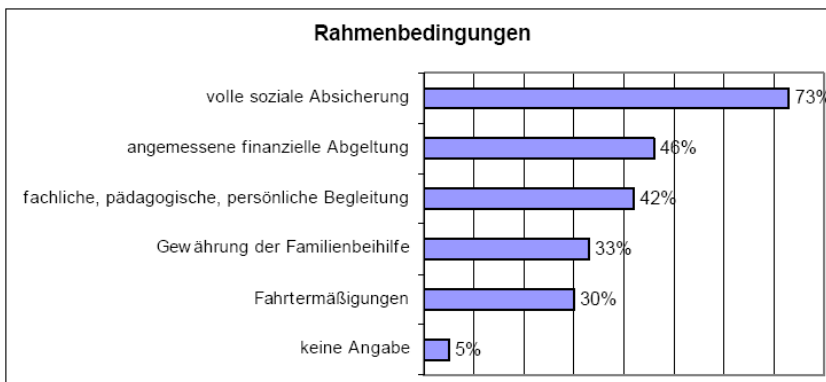
Die Interessen der Jugendlichen an freiwilliger Tätigkeit sind sehr breit gefächert. Mehr als die Hälfte interessiert sich für Arbeit mit anderen Kinder und Jugendlichen, über 40 % für die Bereiche Sport, Umwelt und Natur, Tierschutz, soziale Dienste und Katastrophenschutz (Mehrfachnennungen waren möglich).<sup>17</sup>



Quelle: ÖJ – Freiwilligenstudie 2004, n=1200, Angaben in %

Höchst aufschlussreich sind auch die gewünschten Rahmenbedingungen für die Freiwilligenarbeit, denen bei der Gestaltung zukünftiger ehrenamtlicher Tätigkeiten, die vor allem Jugendliche und in weiterer Folge auch junge Erwachsene ansprechen sollen, eine wichtige Bedeutung zukommt.

<sup>17</sup> ÖJF (2004): S. 7



Quelle: ÖJ – Freiwilligenstudie 2004, n=1200, Angaben in %

Die „angemessene finanzielle Abgeltung“ in dieser Umfrage bezieht sich auf den Spesenersatz und Aufwandsentschädigungen. Eine weitere Rahmenbedingung, die in diesem Zusammenhang bereits gefordert wurde, ist die Anrechnung von Freiwilligenzeiten als beitragswirksame Pensionszeit.<sup>18</sup>

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass künftig sowohl die attraktiven Bereiche für Freiwilligenarbeit als auch die genannten Rahmenbedingungen für die Akquisition von Freiwilligen, nicht nur für den Tourismus und tourismusnahe Bereiche, eine wichtige Rolle spielen werden.

### 3.2 Freiwilligenorganisationen und -strukturen in Österreich

#### Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz - Freiwilligenweb

Alle einschlägigen Informationen zur Freiwilligenarbeit in Österreich sind auf [www.freiwilligenweb.at](http://www.freiwilligenweb.at) zu sehen. Es handelt sich hier um eine Plattform, wo sich jeder eintragen kann, der mit Freiwilligen arbeiten will. Es ist eine Art Marktplatz für freiwillige Tätigkeit. Es gibt regionale Freiwilligen-Zentren, z. B. Bürgerbüros, die vom BMSK unterstützt werden.

Das größte Potenzial ist – laut dem Zuständigen für das Freiwilligenweb und laut bereits zitierter Sondererhebung des Mikrozensus - bei den so genannten Blaulichtorganisationen (Rettung, Feuerwehr) gegeben.

Bei einer Recherche auf der Website des „Freiwilligenweb.at“ wurden nur ganz wenige Eintragungen von tourismusrelevanten Organisationen gefunden, so vom **Regionalverein Nordische Region**, der freiwillige MitarbeiterInnen für Projektumsetzung und Projektleitung, für die Motivation der Arbeitsgruppen und Unterstützung der laufenden Veranstaltungen bei der Regionalentwicklung und der Leitbilderstellung für die Region bzw. der Projektumsetzung und der Förderabwicklung sucht. Unterstützung für die freiwilligen MitarbeiterInnen erfolgt durch eine feste Ansprechperson, es gibt Anleitung durch Fachkräfte, Aus- und Weiterbildungsangebote sowie regelmäßige Gesprächsrunden. Bereits jetzt hat die Nordische Region neben vier bezahlten MitarbeiterInnen 30 freiwillige, die ca. 20 % aller Leistungen erbringen.

<sup>18</sup> Der Standard: 28. Januar 2008. S. 2

Ähnliches gilt für das **Regionalmanagement Karnische Region**, welches ebenfalls freiwillige MitarbeiterInnen für Mitarbeiterplanung, Umsetzung der Maßnahmen, Öffentlichkeitsarbeit und Administration sucht. Die Aufgaben der Organisation sind ähnlich wie die der vorher genannten. Neben einer bezahlten Kraft arbeiten ca. 50 freiwillige MitarbeiterInnen mit, die ca. 60 % der Gesamtleistung erbringen.

Interessant ist auch eine Liste auf dieser Website über die Art der Unterstützung und Anerkennung, welche freiwillige Mitarbeiter ganz allgemein erhalten können:

- Erstattung entstandener Kosten
- Fahrkostenersatz
- Versicherung gegen Unfallrisiken
- Versicherung gegen Haftungsrisiken
- feste Ansprechperson
- Anleitung durch Fachkräfte
- Aus- und Weiterbildungsangebote
- Regelmäßige Gesprächsstunden
- Tätigkeitsnachweise / Zeugnisse
- Ausbildungsnachweise
- Empfänge und Ehrungen
- Geburtstags- und Weihnachtsgeschenke
- kostenloses Essen
- kostenlose Ausflüge und Reisen
- kostenlose Teilnahme an Veranstaltungen
- kostenlose Nutzung anderer Angebote der Trägerorganisation.

Die Organisationen, welche Freiwillige suchen, werden nach Tätigkeitsgebieten geordnet. Tourismus kommt nicht vor. Von Tourismusrelevanz sind aber die aufgelisteten Bereiche Kultur, Sport, Stadt- und Dorferneuerung, eventuell auch Umwelt- und Tierschutz.

**IG der Freiwilligenzentren in Österreich** [www.freiwilligenzentrum.at](http://www.freiwilligenzentrum.at)

Die IGFÖ – Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich – ist ein Zusammenschluss von Freiwilligenzentren in Österreich. Die Mitglieder sind:

- Ehrenamtsbörse des Wiener Hilfswerks
- VOL-Freiwilligenbörse in Vorarlberg
- Freiwilligenzentrum Tirol
- Hilfe und Hobby Salzburg
- Volkshilfe Freiwilligenzentrum – Freiwilligenzentrum Graz.

#### **Ehrenamtsbörse des Wiener Hilfswerks**

Die netzbasierte Börse für freiwillige Tätigkeiten unter [www.ehrenamtsboerse.at](http://www.ehrenamtsboerse.at) arbeitet im Rahmen des von der Stadt Wien gesponserten Hilfswerks und hat den Sitz im Nachbarschaftszentrum im 6. Bezirk. Es werden fast ausschließlich soziale Dienste auf freiwilliger Basis vermittelt, Aktivitäten mit Tourismusrelevanz eher nicht. Der Leiter kann sich aber eine Tätigkeit vor allem in Museen, vielleicht

auch im Sport gut vorstellen. Das Interesse ist vorhanden – sobald die Ehrenamtsbörse in der Zeitung aufscheint, kann sie mit 40 bis 50 Anfragen von Interessierten rechnen.

Motivation:

- Jüngere: Sammlung von Informationen und praktischen Erfahrungen (besonders für Sozialberufe)
- Mittelalterliche noch im Beruf stehende Personen: freiwillige Tätigkeit, hier auch wieder vornehmlich im Sozialdienst, als Ausgleich zur Berufstätigkeit
- Ältere/Pensionisten: Gemeinschaftserlebnis, sinnvolle Tätigkeit.

Die Arbeit muss jedoch zu den Personen passen (es kann eine Kontrasttätigkeit zu den üblichen Tätigkeiten sein oder in das Kompetenzfeld hineinfallen): Wichtig ist das Gefühl, „gebraucht zu werden“. Es sind klare Aufgabenprofile notwendig. Als die zentrale Motivation gilt die Einbindung der Freiwilligen in die jeweilige Organisation (mitreden lassen, zuhören und gute Ratschläge auch umsetzen).

### **VOL–Freiwilligenbörse**

<http://freiwilligenboerse.vol.at>

In Vorarlberg hat das Ehrenamt – auch auf höchster politischer Ebene – einen sehr hohen Stellenwert. Die Landesregierung und das Zukunftsbüro, eine Stabsstelle der Landesregierung, bewerben ehrenamtliche Aktivitäten im Rahmen von öffentlichen Ehrungen, Veranstaltungen, Diskussionsrunden etc. Die Landesregierung organisiert auch eine eigene Ehrenamts-Hotline und veröffentlicht einen umfangreichen Vereinsführer mit vielen praktischen Tipps.

Die VOL-Freiwilligenbörse - ein Leistung des Webdienstes Vorarlberg Online, der im Besitz des Medienhauses Vorarlberg steht, ist ein kostenloser Service, der engagementbereite Menschen mit interessierten gemeinnützigen Vereinen zusammenführt. Das erklärte Ziel ist es, „daran mitwirken, dass Freiwilligenengagement in unserer Gesellschaft eine anerkannte attraktive Beteiligungsform für alle wird“.

Die Freiwilligenbörse bietet Informationen für interessierte Bürger und Vereine und engagiert sich beim Aufbau von Weiterbildungsmöglichkeiten für Organisationen im Bereich Freiwilligenmanagement.

### **Freiwilligenzentrum Tirol**

[www.freiwillige-tirol.at](http://www.freiwillige-tirol.at)

Das Freiwilligenzentrum Tirol wurde von den Barmherzigen Schwestern in Innsbruck und der Caritas der Diözese Innsbruck gegründet, um Menschen zusammenzuführen: Menschen, die Hilfe brauchen, und Menschen, die gerne helfen möchten. Für ein freiwilliges Engagement stehen in über 150 Einrichtungen in ganz Tirol 500 mögliche Einsatzstellen in 55 verschiedenen Tätigkeitsfeldern zur Auswahl. Darüber hinaus bietet das Freiwilligenzentrum Tirol Aus- und Fortbildung für Begleitpersonen in Einrichtungen, persönliche und religiöse Fortbildung für Freiwillige sowie Veranstaltungen und Projekte zur Meinungsbildung und zum Erfahrungsaustausch an.

### 3.3 Tourismusnahe Freiwilligenorganisationen in Österreich

Im folgenden Abschnitt werden exemplarisch einige große tourismusnahe und tourismusrelevante Freiwilligenorganisationen genannt, die dann im Kapitel „Freiwilligenarbeit und Tourismus“ näher beschrieben werden.

#### Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste

- Rotes Kreuz
- Bergrettung
- Wasserrettung.

#### Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit

- Museumsvereine
- Brauchtumsvereine wie Trachtenvereine, Blasmusik, Volkstanz und Volksmusik.

#### Umwelt, Natur und Tierschutz

- Naturschutzbund
- Greenpeace.

#### Bildung

- Bildungs- und Heimatwerke in den Bundesländern
- Volksliedwerk.

#### Sport und Bewegung

- Österreichischer Alpenverein
- Naturfreunde Österreichs
- Österreichischer Touristenclub<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Alle Angaben zu den Organisationen sind dem Freiwilligenweb [www.freiwilligenweb.at](http://www.freiwilligenweb.at) bzw. den Websites der einzelnen Organisationen entnommen.

## **4 Freiwilligenarbeit im Tourismus und in tourismusnahen Bereichen**

Der Tourismus als einer der wichtigsten Wirtschaftsfaktoren Österreichs scheint auf den ersten Blick kein vorrangiger Kandidat für ein hohes Maß an Freiwilligkeit zu sein. Konzentriert man sich auf die klassischen kommerziellen angebots- bzw. produktbezogenen Bereiche des Tourismus, so ist diese Annahme durchaus richtig:

- Hotellerie
- Gastronomie
- Reisebüros und Reiseveranstalter
- Verkehrsträger
- Freizeitunternehmen
- Reiseleiter, Sportlehrer
- Souvenirproduktion und -vertrieb

weisen keine Freiwilligenarbeit auf und verfügen auch über keine Support-Strukturen für Ehrenamtliche. Dies wurde auch in den Expertengesprächen mit den VertreterInnen der Fachgruppen in der Wirtschaftskammer bestätigt.

### **4.1 Tourismusverbände und Verkehrsvereine**

Zur Tourismuswirtschaft im engeren Sinne zählen, neben den oben genannten Anbietern, auch die Tourismusverbände und Verkehrsvereine. Tourismus ist in Österreich Sache der Länder (lt. Art. 15 B-VG). In die Hoheit der Länder fallen der Erlass von Tourismusgesetzen, die Regelung von Veranstaltungen, die Landesförderungen sowie teilweise der Umweltschutz. Die gesetzliche Regelung für die Gründung und Führung von Tourismusverbänden obliegt daher den Bundesländern. In den meisten sind ehrenamtlich tätige Funktionäre aus den Reihen der lokalen oder regionalen touristischen Leistungsträger im Verein bzw. im Vorstand vertreten.

Die Verbände können aber auch andere tourismusrelevante oder tourismusnahe Aufgaben übernehmen: Als Beispiel sei an dieser Stelle der Verkehrsverein Hohenems genannt, der seit einigen Jahren in Zusammenarbeit mit der Universität Innsbruck die Sanierung der Ruine Altems betreibt. Die dabei anfallenden Aufgaben werden ehrenamtlich durchgeführt.

### **4.2 Touristische Interessenvertretungen**

Die tourismusspezifischen Fachverbände in der Wirtschaftskammer sind:

- Fachverband Hotellerie
- Fachverband Gastronomie
- Fachverband der Reisebüros
- Fachverband der privaten Krankenanstalten und Kurbetriebe

- Fachverband der Bäder
- Fachverband der Vergnügungsbetriebe
- Fachverband der Lichtspieltheater und Audiovisionsveranstalter
- Fachverband der Freizeitbetriebe
- Fachverband der Seilbahnen.

Die Fachverbände in der Wirtschaftskammer haben keine ehrenamtlichen Mitarbeiter, abgesehen von den Funktionären.

#### **4.2.1 Touristische Interessenvertreter auf privatrechtlicher Basis**

Die Interessenvertretungen der Tourismusindustrie – namentlich die Vorstandsmitglieder und die Vorsitzenden von Arbeitsausschüssen – sind ehrenamtlich tätig. Einige dieser Vereine haben auch einen hauptamtlichen Geschäftsführer oder eine Geschäftsführerin.

- Österreichische Hotelierversammlung
- Österreichischer Reisebüro- und Reiseveranstalterverband
- Österreichischer Verein für Touristik
- Österreichischer Schischulverband
- Bundesverband österreichischer Tourismusmanager
- Beste Österreichische Gastlichkeit
- Veranstalterverband
- Heilbäderverband.

#### **4.3 Tourismusvereine in Österreich**

Zu den Tourismusvereinen mit ehrenamtlichem Engagement der Mitglieder zählen u.a.

##### *Skål International – Österreich*

Der Skål Club, ein Society-Club der Reisebranche, beruht im Wesentlichen auf ehrenamtlichen Tätigkeiten. Der Club veranstaltet monatliche Jours-Fixes, zu denen meist ein prominenter Vertreter oder eine Vertreterin aus dem Tourismus und anderen Wirtschaftssparten eingeladen wird.

## **4.4 Tourismusnahe Bereiche – Touristische Randindustrie**

Ganz anders schaut die Situation in den tourismusnahen Bereichen – auch als touristische Randindustrie bezeichnet – aus. Hier findet man untypische Tourismusbetriebe, die sich mit ihren Leistungen auf Touristen und Reisende als Zielgruppe spezialisiert haben.<sup>20</sup> Freyer zählt dazu nicht nur Produktionsbetriebe wie Sportartikelindustrie, Bekleidungsindustrie etc. sondern auch die unterschiedlichsten Dienstleistungen wie zum Beispiel Sportanbieter, Bergbahnen und Schilifte sowie alle Kulturanbieter. Da vor allem im Sport- und im Kulturbereich ein hohes Freiwilligenengagement verzeichnet wird, werden hier nun diese beiden Bereiche genauer unter die Lupe genommen.

### **4.4.1 Sport – Österreich im Spitzenfeld**

Sportangebote im österreichischen Tourismus – seien es die Wintersportarten oder auch die vielfältigen Sportmöglichkeiten, die die Sommersaison bietet – zählen seit Jahrzehnten zu den touristischen „Selbstläufern“ bzw. „Rennern.“ Der Sportreisemarkt gilt als einer der Hoffnungsträger des Tourismus, zumal in Österreich, das neben der Schweiz und den U.S.A. zudem über einen sehr hohen Anteil an Aktivsportlern verfügt.<sup>21</sup>

Der Bereich „Sport und Bewegung“ weist nach dem Bereich „Kultur“ mit 474.000 Personen ab 15 Jahren die größte Zahl an Freiwilligen auf; der Großteil davon sind Männer. Besonders hoch sind die Anteile der 20- bis 24-jährigen und der Pensionisten. 88,4 % dieser Altersgruppen sind in einer Organisation/Verein tätig, darunter 8,3 % in zwei und 3,2 % in drei und mehr Vereinen.<sup>22</sup>

Dieses Kapitel thematisiert nicht die zahllosen Sportvereine – von den großen Fußball-Clubs bis zum lokalen Badmintonverein –, sondern jene großen Organisationen und Unternehmen, die eine hohe Relevanz für das sporttouristische Angebot Österreichs besitzen. VertreterInnen dieser Vereine und Institutionen wurden im Rahmen der Experteninterviews befragt.

#### **4.4.1.1 Die Alpinvereine**

Im gesamten Bergsportbereich – von Skitouren bis zum hochalpinen Klettersport – spielen große nationale alpine Verbände wie der Österreichische Alpenverein, die Naturfreunde und der Österreichische Touristenclub eine zentrale Rolle.

---

<sup>20</sup> Zur Klassifikation siehe Freyer (2006): S. 131

<sup>21</sup> Handbuch für Sport und Tourismus Sachsen-Anhalt (2004): S. 11

<sup>22</sup> BMfSK (2007): S. 31

## **Der Österreichische Alpenverein**

[www.alpenverein.at](http://www.alpenverein.at)

### *Mitglieder*

Im Jahre 2008 zählt der Österreichische Alpenverein 197 Sektionen und ist auf 330.000 Mitglieder angewachsen. Von den OeAV-Sektionen werden ca. 240 Schutzhütten und 25.600 km Wanderwege in Österreich betreut. Der Alpenverein ist nicht nur eine der größten und bedeutendsten Freiwilligen-Organisationen in Österreich, sondern nimmt mit 12.000 Schlafstellen und beinahe genauso vielen Gastraumplätzen den ersten Rang unter den Beherbergungsbetrieben Österreichs ein.

### *Jugendarbeit*

Ein Schwerpunkt des Alpenvereins ist die Jugendarbeit, nämlich Jugendliche an Natur- und Bergerlebnisse heranzuführen. Klettern, Tourenschilauf, Wandern oder Mountainbiking zählen derzeit zu den beliebtesten Aktivitäten der Alpenvereinsmitglieder. Die Bergsteigerschule des Alpenvereins bietet hervorragende Aus- und Weiterbildung sowie Erlebniswochen im Sommer und Winter an.<sup>23</sup> Die Instrukto:ren sind freiwillig gegen Kostenersatz tätig.

### Die Bergwaldprojektwochen

[www.bergwaldprojekt.at](http://www.bergwaldprojekt.at)

Der ÖAV bietet mit dem „Bergwaldprojekt des Alpenvereins“ Freiwilligen eine Woche lang die Gelegenheit, in enger Zusammenarbeit mit Waldbesitzern, Bauern, mit Fachleuten der Landesforstdienste, der Bezirksforstinspektionen, der Wildbach- und Lawinenverbauung verschiedenste Maßnahmen umzusetzen, welche die Naturnähe, Stabilität und Vitalität des Bergwaldes verbessern. Die Teilnahme ist ab 18 Jahren möglich und erfolgt ehrenamtlich.

Für die Projektwoche können ein bis zwei Teilnehmer unter 30 im Zuge des P.U.L.S.-Projektes die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit übernehmen. Die ausgewählten TeilnehmerInnen erhalten eine Ausbildung, eine professionelle Betreuung und zum Abschluss ein Zertifikat des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, das ihnen bei späteren Stellenbewerbungen sehr nützlich sein kann.<sup>24</sup>

## **Naturfreunde Österreich**

[www.naturfreunde.at](http://www.naturfreunde.at)

### *Die Mitglieder*

Der Verein hat 150.000 Mitglieder, die alle EDV-mäßig erfasst sind. Die demografische Zusammensetzung ist wie folgt: Es gibt eine starke Gruppe bis 14 Jahre, wenig Jugendliche, dann wieder Familien ab 25 Jahren und die Hauptgruppe der 35- bis 55-Jährigen. Haupteinzugsgebiet der Naturfreunde sind mittelgroße Städte, Orte und Gemeinden. Neumitglieder werden über die 470 Ortsgruppen, deren Aktivitäten und deren Funktionäre geworben. Auf Bundesebene erfolgt die Mitgliederwerbung hauptsächlich durch Serviceeinrichtungen, die sich vornehmlich an Jugendliche

---

<sup>23</sup> Quelle: Website [www.alpenverein.at](http://www.alpenverein.at) (Stand: Februar 2008)

<sup>24</sup> Quelle: Website [www.bergwaldprojekt.at](http://www.bergwaldprojekt.at) (Stand: Februar 2008)

wenden: Dazu gehören die größte Kletterhalle Österreichs in Wien-Stadlau plus ca. 100 weitere Kletterhallen im gesamten Land. Der wichtigste Vorteil für die Mitglieder ist die Freizeitunfallversicherung (so zum Beispiel zahlt die normale Krankenversicherung keinen Helikoptertransport mehr bei Freizeitunfällen). Weiters gibt es Ermäßigungen auf eigenen Hütten und auch auf den Hütten des Alpenvereines durch ein Gegenseitigkeitsabkommen.

#### *Kommerzielle Aktivitäten*

Neben ihren ehrenamtlichen Aktivitäten und Angeboten verfolgen die Naturfreunde auch kommerzielle Aktivitäten: Die Naturfreunde Reisebüro und Freizeitbetriebe GmbH betreibt ein eigenes Reisebüro und verwaltet jene Hütten, die in die Kompetenz der Bundesorganisation fallen. Die Mehrzahl der Hütten fällt jedoch in die Kompetenz der Landesorganisationen, denn der Verein ist föderal organisiert.

#### *Hauptbereiche der Freiwilligenarbeit des Vereines*

Für die Strukturhaltung, also die klassische Vereinsarbeit, ist es heute schwierig, Freiwillige zu finden. Für die Tätigkeiten der Instruktoressen (Schilehrer, Wanderlehrer, Nordic-Walkinglehrer und Kletterführer) ist es hingegen kein Problem, Freiwillige zu bekommen. Die Naturfreunde zahlen die Ausbildung und geben Tagesdiäten. Von den ehrenamtlichen Mitgliedern werden 15.000 Kilometer Wanderwege in Stand gehalten und markiert. In Zusammenarbeit mit den Bundesforsten und der Firma Geo-Coaching ist Österreich per GPS wanderwegmäßig vollständig erfasst. Die Informationen können über das Tourenportal der Naturfreunde ([www.naturfreunde.at](http://www.naturfreunde.at) und weiterführende Links) abgerufen werden; das bedeutet ein Alleinstellungsmerkmal für die Naturfreunde. Was die Müllsammelaktionen angeht, so werden diese inzwischen als kontraproduktiv gesehen und daher nur mehr vereinzelt durchgeführt – Touristen sollen sich nicht darauf verlassen können, dass der von ihnen zurück gelassene Müll ohnedies weggeräumt wird.

#### *Öffentlichkeitsarbeit*

Die PR-Arbeit für den Verein erfolgt in Zusammenarbeit mit Professionisten: Klassische Werbung, Zeitungsherausgabe, Internetauftritt, themenbezogene Pressearbeit, dies alles erfolgt unter dem Slogan „Naturfreunde – wir leben Natur“. Dadurch ist auch eine durchgängige Corporate Identity gewährleistet. In der Zentrale des Vereines können Broschüren bestellt bzw. abgeholt werden.

#### *Wissensmanagement und Knowhow-Transfer*

Das Wissensmanagement für die 8.500 ehrenamtlich Tätigen des Vereines erfolgt über ein Intranet nach Suchbegriffen. Weiters gibt es eine Reihe von Ausbildungsveranstaltungen, die von der Bundesorganisation durchgeführt werden. Die Naturfreunde bieten auch zahlreiche Kurse an, für welche die Teilnehmer nur einen geringfügigen Beitrag leisten. Diese Ausbildungstätigkeit ist eine der Hauptaufgaben der Bundesorganisation. Daneben betreibt sie noch die zentrale EDV, PR, Lobbying, das Reisebüro und die Hüttenverwaltung für Hütten der Bundesorganisation, weiters die Subventionsabwicklung.

## **Österreichischer Touristenclub**

[www.touristenklub.at](http://www.touristenklub.at)

### *Mitglieder*

Der ÖTK ist der drittgrößte Alpinverein Österreichs und hat 24.000 Mitglieder (davon 60 % Männer). Die Altersstruktur ist wie folgt: eine erhebliche Anzahl von Mitgliedern im Alter von 6 – 15 Jahren (die starke Zunahme ist auf die Kletterhalle zurückzuführen), dann wieder von 20 Jahren aufwärts. Laut den Aussagen des Generalsekretärs nimmt die Motivation bei Jüngeren zu ehrenamtlicher Arbeit ab, dem wird durch Erhöhung der Spesen, die ausbezahlt werden, entgegengearbeitet. Originalzitat: „Neumitglieder kommen nicht mehr, um einem Verein anzugehören – sie brauchen klar erkennbare Vorteile.“

### *Freiwilligenarbeit*

Die freiwillige Arbeit der Mitglieder konzentriert sich auf folgende Bereiche: Wegemarkierung sowie Führungs- und Kurstätigkeit. Die Motivation für die freiwillige Arbeit liegt in den Ausbildungsangeboten der ÖTK, und hier im Imagegewinn: „Man ist etwas“ und „Man kommt namentlich vor (z. B. als Markierungsreferent)“. Wenn Mitglieder länger beim Verein bleiben, werden soziale Aspekte immer wichtiger. Die Vorteile für Mitglieder sind ermäßigte Kursteilnahmen, Preisvorteile auf Hütten und bei den Kletterwänden sowie eine Rückholversicherung. Die Kommunikation mit den Mitgliedern erfolgt zweimal monatlich durch eine Zeitung und die Homepage. PR wird nur wenig gemacht.

### *Organisationsstruktur*

Derzeit sind 80 fixe hauptamtliche Mitarbeiter in Wien tätig, weiters noch 50 bis 100 Freiwillige für Wien und Umgebung. Es gibt noch einen größeren Pool, auf den man bei Bedarf zurückgreifen kann. Weiters bestehen noch Sektionen in einigen Orten, die von Freiwilligen geführt werden. Wie alle alpinen Vereine wird auch der ÖTK durch das BMWA subventioniert (vor allem für die Wegehaltung, die immer kostspieliger wird).

### *Wissenstransfer*

Der Verein besitzt ein eigenes Archiv. Die Hütten- und Wegeverwaltung wird dokumentiert. Ansonsten findet eine enge Zusammenarbeit mit den anderen alpinen Vereinen statt, mit denen auch beim Lobbying kooperiert wird.

#### 4.4.1.2 Freiwillige für sportliche Großevents

Große international ausgerichtete Sportevents werfen oft schon Jahre ihre Schatten voraus. Für die reibungslose Durchführung in den jeweiligen Orten sind Freiwillige inzwischen unentbehrlich geworden. Beispiele sind die EURO 2008, die Gymnaestrada, die 2007 im Bundesland Vorarlberg veranstaltet wurde, sowie die Special Olympics im Winter 2008 in Innsbruck.

#### Freiwilligenorganisationen und -aktivitäten bei der EURO 2008

Bei der Fußball-Weltmeisterschaft in Deutschland 2006 haben Tausende von Freiwilligen im ganzen Land mitgeholfen, dass die WM für Deutschland ein großer Erfolg wurde. Diese positiven Erfahrungen wollten die Schweiz und Österreich auch für die Europameisterschaft nutzen. Für die EURO 2008 hat allein die UEFA an die 500 „Volunteers“ aufgenommen. Die Bewerbungen konnten direkt auf [www.uefa.com](http://www.uefa.com) abgegeben werden. Unabhängig davon wurden auch in den Austragungsorten in Klagenfurt, Innsbruck und Wien weitere Freiwillige rekrutiert. Weiters sind in die Freiwilligenaktivitäten mehrere Organisationen und Unternehmen eingebunden, zum Beispiel die Österreichischen Bundesbahnen und die Wiener Stadtwerke, um nur die wichtigsten zu nennen.

##### *Verein FairPlay*

Bei FairPlay handelt es sich um eine NGO, die sich der Fanbetreuung in Österreich widmet. Gleichzeitig ist die Zentrale für die europäische Fanbetreuung in Wien angesiedelt. Die Organisation legt Wert darauf, nur Angestellte zu haben (10), die ganzjährig tätig sind. Es gibt folglich nur anlassbezogene Freiwillige.

Kriterien für anlassbezogen angeworbene freiwillige Mitarbeiter sind: Ortskenntnis, Sprachkenntnis, ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen; es werden auch verstärkt Mitarbeiter aus den migrantischen Communities gesucht. Die Akquisition von Freiwilligen erfolgt über einschlägige Verbände und Pressearbeit. Das Interesse an dieser Tätigkeit ist sehr hoch, so dass sehr selektiv vorgegangen werden kann.

Für die EURO 2008 wurden zusätzlich Freiwillige gesucht, nämlich 40 bis 50 in Wien und je 20 in den kleineren Host-Cities Österreichs. Diese wurden nach den obigen Kriterien ausgewählt und eingeschult.

Die Tätigkeiten dieser Freiwilligen (Volunteers) unter Anleitung hauptamtlicher Fanbetreuer umfassen Informationen für Fans (hier ist spezifische Ortskenntnis – z.B. was Fans suchen – und fanspezifisches Verhalten notwendig, am besten beraten Fans andere Fans). Die Ehrenamtlichen werden auch in Antirassismus- und Antisexismusstrategien sowie in De-Eskalierungsstrategien ausgebildet. Alle Volunteers sind haftpflichtversichert. Als Anerkennung erhalten sie ein T-Shirt sowie ein Volunteerpaket von der Host-City. Die Bildung von Teamgeist wird durch Teamveranstaltungen, z. B. am Schluss der EURO gefördert. Die EURO-Volunteers sind in so genannten „Fan-Botschaften“ (zentrale „Fan-Botschaft“ in Wien am Museumsplatz, Ecke Mariahilferstraße vor dem MQ) und in Infopoints bzw. flexibel einsetzbaren Fan-Konsulaten tätig.

### *ÖBB Promotoren*

Die „Promotoren“ sind ehrenamtlich tätige Fahrgäste – in erster Linie Pendler auf Regionalzügen –, die bereits lange im Voraus darum gebeten (und informiert) wurden, ausländischen Fans einfache Auskünfte zu geben. Weiters werden die Österreichischen Bundesbahnen VHS-Lehrer ehrenamtlich einsetzen, die Durchsagen in anderen Sprachen machen.

### *Wiener Stadtwerke*

Die Wiener Stadtwerke wiederum setzen eigenes Personal bzw. dessen Angehörige ein, um fremdsprachige Durchsagen zu machen. Diese Personen haben in den meisten Fällen einen „Migrationshintergrund“. Als Motivation für diese ehrenamtlichen Aufgaben wurden u.a. genannt: Kappe, T-Shirt („Wir fahren zur EURO“), „Dabeisein“ und die Demonstration eigener Fähigkeiten, die bis jetzt von der Umwelt gering geachtet wurden (Muttersprache).

### *CommUNITY 2008*

([www.commUNITY2008.at](http://www.commUNITY2008.at))

Der von der Olympiaworld Innsbruck organisierte Freiwilligenpool commUNITY 2008 ist grundsätzlich ein eigenständiges Projekt, dessen Leitung der Olympiaworld Innsbruck obliegt. Das Handling der Volunteers ist dem jeweiligen Veranstalter selbst überlassen. Bei der EURO 2008 wurden die Fanbereiche in der Stadt Innsbruck von den Mitarbeitern organisiert und auch mit Volunteers ausgestattet. Daher bleibt hier auch das Volunteerhandling in der Hand des jeweiligen Unternehmens, was laut Aussagen der Marketingleitung zahlreiche Möglichkeiten bietet, dass die Unternehmen zusätzliche Veranstaltungen, wie Partys oder Stammtische, organisieren.

### **Die Gymnaestrada 2007 – eines der weltweit größten Sportereignisse**

[www.wg2007.com](http://www.wg2007.com)

Die Gymnaestrada war das Mega-Sportereignis des Jahres 2007 in Vorarlberg. An die 30.000 Aktive und Begleitpersonen hielten sich eine Woche im Bundesland auf und nahmen an zahlreichen Events teil, die über das gesamte Rheintal – das Hauptsiedlungsgebiet Vorarlbergs - verstreut waren. Das Gelingen der Gymnaestrada baute zu einem beträchtlichen Teil auf einem landesweiten Pool von freiwilligen HelferInnen auf.

Für die gesamte Organisation gab es eine Grundstruktur mit drei Hauptamtlichen, die dann auf fünf angewachsen ist, mit zwei Praktikantinnen. Diese Organisationseinheit war auch die Zentrale für die Ehrenamtlichen. Es hat sich gezeigt, dass es eine gewisse professionelle Struktur als Anlaufstelle für die Ehrenamtlichen braucht.

Insgesamt waren 8.000 ehrenamtliche Mitarbeiter, davon im Kernbereich (Frühstücke, Betreuung, Außenbühnen) 4.000, tätig. Allein in Dornbirn waren 4.000 Personen mit der Rundum-Betreuung der Athletinnen betraut. Lokale Zahlen von Freiwilligen, die die jeweiligen Nationen betreuten, wurden nicht erhoben, aber es kann insgesamt von sehr vielen Freiwilligen in den einzelnen Kommunen ausgegangen werden. Der Großteil bestand aus „jungen Pensionisten“ – Männern und Frauen, die

teilweise bereits bei früheren Veranstaltungen mit dabei waren; sie kamen aus diversen örtlichen Vereinen und der Vorarlberger Turnerschaft. Es wären noch Reserven vorhanden gewesen, und heute – nach einer höchst erfolgreichen Veranstaltung - könnten noch mehr gewonnen werden. Das Engagement und die Herzlichkeit waren überwältigend.

Mit dem Aufbau der Freiwilligen-Organisation wurde bereits im Jahre 2003, also vier Jahre vor dem Ereignis, begonnen. Das Kernteam für die Freiwilligenarbeit – 30 Personen - wurde nach Lissabon mitgenommen, wo die Vorgänger-Veranstaltung stattfand. Die MitarbeiterInnen des Kernteams haben dann die jeweiligen Arbeitsfelder übernommen und weitere Ehrenamtliche gewonnen. Die intensive Akquisition begann erst ein Jahr vor der Veranstaltung. Der Großteil der Ehrenamtlichen – 90 Prozent - wurde durch interne Netzwerke der Turnerschaft und anderer Vereine gewonnen.

Das Kernteam der Gymnaestrada mit 30 Ehrenamtlichen wurde also bereits in Lissabon geschult. Die Schulungen erfolgten je nach Aufgabenbereichen, zum Beispiel im Bereich Security durch einen Wachdienst; weitere Aufgabenbereiche waren Infoebene, Catering-Bereich mit Probe-Essen etc. Während der Gymnaestrada wurden die Ehrenamtlichen in den folgenden Bereichen eingesetzt: Eröffnung, Abschluss, Nationendörfer, Messehalle-Großgruppen, VIP-Betreuung und Nationenbetreuung mit Native Speakers.

Als Dankeschön an die freiwilligen Helfer organisierte die Vorarlberger Landesregierung ein Fest im September 2007; in allen Gemeinden und Vereinen wurden weitere Dankesfeste veranstaltet. Als Entschädigung haben die Vereine für die Vereinskassa Geld erhalten, aber nicht die individuellen Personen. Als die Stärken der gesamten Organisation bezeichnete der hauptverantwortliche Organisator:

- Eigenständigkeit der Nationendörfer: eigenständige Aktivitäten wurden in den Gemeinden realisiert.
- hohe Wertigkeit der Freiwilligen-Mitarbeiter
- starke Vertrauensebene
- Jeder/jede hat sich persönlich mit dem Event identifiziert.
- Die Gymnaestrada hat dem ganzen Land ein Erfolgserlebnis vermittelt.

### **Olympiaworld Innsbruck**

[www.olympiaworld.at](http://www.olympiaworld.at)

Als Beispiel für eine professionelle Freiwilligen-Managementagentur soll hier die „Olympiaworld Innsbruck“ beschrieben werden.

Das Unternehmen ist zuständig für das Volunteer Management im Rahmen der commUNITY 2008. Die commUNITY 2008 ist ein langfristig geplanter Volunteer-Pool, für den man sich als freiwilliger Mitarbeiter anmelden kann. Damit hat man die Möglichkeit, bei den verschiedensten Tiroler (Groß-)Veranstaltungen, wie den Winter Special Olympics 2008 (17. bis 22. Januar 2008), dem Billabong Air & Style Quarterpipe Contest (2.2.2008), der Eishockey B-WM (13. bis 19. April 2008) oder der UEFA

EURO 2008™ (7. bis 29 Juni 2008) mitzuarbeiten und Erfahrungen zu sammeln. Olympiaworld wurde auch mit der Volunteer-Planung für die Host-City Innsbruck im Rahmen der UEFA EURO 2008 betraut.

Veranstaltungen werden unter anderem in Printmedien, wie der „Tiroler Tageszeitung“, angekündigt und beworben. Um rechtzeitig genügend Freiwillige zu gewinnen, wurde schon frühzeitig die Special commUNITY 2008 gegründet, die als Volunteer-Plattform diente. Weitere Freiwillige wurden und werden laufend über die commUNITY 2008 rekrutiert. Ebenso wurden rechtzeitig Kooperationen mit diversen akademischen Einrichtungen fixiert. In der Nachbereitung wurden von den Mitgliedern der Organisationskomitees Abschlussberichte verfasst, alle Daten aufbereitet und damit das Veranstaltungs-Knowhow für zukünftige Events gesichert.

#### *Freiwillige bei den Special Olympics*

Olympiaworld kann bereits auf umfangreiche Erfahrungen im Bereich Freiwilligen-Management zurückgreifen. So wurden zum Beispiel bei den Special Olympics 2008 (17. bis 22. Januar 2008, [www.innok2008.at](http://www.innok2008.at)) bereits die Volunteers der commUNITY 2008 eingesetzt. Damals waren rund 450 Freiwillige im Einsatz. Circa drei Viertel der Ehrenamtlichen waren weiblich, ein Viertel war männlich. Der jüngste Teilnehmer war 14, der älteste 71. Im Grunde waren zwei Gruppen besonders stark vertreten: die Studenten und die Pensionisten. Hauptsächlich aber erstere, da es Kooperationen mit verschiedenen akademischen Einrichtungen gab (z.B. Anrechnung als Praktikum). Für die Ehrenamtlichen wurden mehrere Schulungstermine zu den jeweiligen Tätigkeitsbereichen angeboten. Dabei handelte es sich um kurze Schulungen mit Fokus auf den jeweiligen Einsatzbereich, die Organisation der Spiele und den richtigen Umgang mit den mental behinderten Athleten. Zusätzlich gab es einen Volunteer Guide, der alle relevanten Informationen beinhaltete.

Die Einsatzbereiche der freiwilligen Helfer waren: Catering, Presse-Attaché, VIP-Betreuung, Künstlerbetreuung, Zeltbetreuung und natürlich die Betreuung der diversen Sportarten. Ohne die zahlreichen Volunteers wäre eine Veranstaltung in dieser Form undenkbar gewesen. Die freiwilligen HelferInnen erhielten ein Danke des Vize-Bürgermeisters sowie im Falle der Studierenden die Anrechnung ihrer Tätigkeit als Praktikum.

Die Organisation bestand aus einem achtköpfigen Kernteam. Für die Volunteers wurde ein Volunteer Infopoint eingerichtet. Zu diesem hatten jederzeit alle Zugang: dort konnte man sich entspannen, Getränke zu sich nehmen und Anliegen mit Betreuungspersonen besprechen.

#### **4.4.2 Kultur – ein Herzstück des österreichischen Tourismus**

Fördervereine für Museen, Kunsthallen, Theatereinrichtungen, Musikschulen, Kino- und Filmclubs, historische Stätten wie Burgen oder Schlösser haben im deutschsprachigen Raum – in Österreich, in der Schweiz und in Deutschland – schon eine über hundertjährige Tradition. Besonders kleine Museen wie Heimatmuseen oder Kunstmuseen im ländlichen Raum werden überwiegend von engagierten Förder- oder Trägervereinen betreut und getragen. Dafür gibt es in Österreich zahllose prominente und erfolgreiche Beispiele. Die Mitarbeit in diesen Vereinen erfolgt ausschließlich auf ehrenamtlicher Basis. Die Arbeit der kulturellen Förder- und Trägervereine ist ein unverzichtbarer Bestandteil der ländlichen und auch der kleinstädtischen Kulturarbeit.

#### **Freiwilligen-Organisationen im Bereich „Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit“**

Es ist nicht überraschend, dass von allen formellen Bereichen der Freiwilligenarbeit in Österreich in diesem Bereich die meisten Personen – nämlich 516.500 – tätig sind, davon geringfügig mehr Männer als Frauen. 82,4 % der Freiwilligen sind in einem einzigen solchen Verein ehrenamtlich tätig, 13,3 % sind in zwei Vereinen und 4,3 % in drei und mehr Vereinen aktiv. Die mittleren Altersgruppen sowie PensionistInnen waren am häufigsten in mehreren Vereinen tätig. Mit 31 Tagen im Jahr sind PensionistInnen und SchülerInnen besonders aktiv.<sup>25</sup>

Die folgenden Interviews sollen einen Überblick über ehrenamtliche Tätigkeiten anhand konkreter Vereine bzw. kultureller Einrichtungen vermitteln.

#### **Verein der Freunde des Naturhistorischen Museums**

Der Verein hat 3000 Mitglieder, davon viele Familien, aber auch Einzelpersonen, die zu jeweils 50 zu 50 auf Männer und Frauen aufgeteilt sind. Es herrscht ein Übergewicht an Akademikern. Im Wesentlichen handelt es sich um Museumsbesucher, die öfter kommen. Die Vereinsmitglieder führen selbst keine ehrenamtlichen Tätigkeiten für das NHM durch. Die Jahresmitgliedschaft beträgt für Familien € 30,-, bei Einzelmitgliedern € 25,-. Damit ist eine Jahreskarte für das NHM verbunden.

Die Werbung neuer Mitglieder erfolgt über Empfehlung und über den Infostand im Haus. Die Kommunikation mit den Mitgliedern geschieht telefonisch, mittels E-Mail und einer monatlichen Programmaussendung zu Veranstaltungen, Vorträgen, Exkursionen, Reisen. Ansonsten wird keine Öffentlichkeitsarbeit im eigentlichen Sinn durchgeführt. Die Verwaltung des Vereines besteht aus einer Person.

#### **Naturhistorisches Museum**

Das Naturhistorische Museum selbst beschäftigt momentan 120 ehrenamtliche Mitglieder (zwei Drittel Frauen; zwei Drittel Pensionisten), davon allein 70 Personen in der Abteilung Botanik, wo nur sechs hauptamtlich Tätige zu finden sind. Hauptsächlich durchgeführte Arbeiten von Freiwilligen sind:

---

<sup>25</sup> BMfSK (2007): S. 24

- technische Arbeiten
- Schriften entziffern
- Daten eingeben
- archivarische Tätigkeiten
- Montage von Exponaten.

Gesucht werden Leute, die sich an den jeweiligen Aufgabenbereichen interessiert zeigen - das könnte auch für kleine Museen eine wichtige Anregung sein. Aber auch ehemalige, inzwischen schon pensionierte MitarbeiterInnen sind hier tätig. Die Vor- und Nachbereitung der Arbeit und die Qualitätskontrolle erfolgen durch hauptamtliche Mitarbeiter, deren Zahl auch den Einsatz ehrenamtlicher Mitarbeiter begrenzt (Verhältnis 1:10 bis 1:15).

Die Akquisition ehrenamtlicher Mitarbeiter erfolgt durch

- Mundpropaganda
- PR (z. B. einen Bericht im „Kurier“) und über die Ehrenamtsbörse der Wiener Freiwilligenagentur; letztere bringt durchschnittlich eine Person pro Monat.
- Planmäßige Werbung und PR finden nicht statt; es wird derzeit jedoch an einem Faltprospekt gearbeitet.

Motivation laut Interviewpartner:

- Die Arbeit muss Spaß machen und Sinn haben – „es geht hier nicht um eine Wärmestube“.
- Sozialer Kontakt („Dabei sein“)
- Freier Eintritt in das Museum
- Gemeinsame Ausflüge
- Alle zwei Monate Geburtstagsfeier für alle Geburtstagskinder dieses Zeitraums
- Vormittagskaffeepause (Kuchen werden meist von den MitarbeiterInnen selbst mitgebracht).

### **Verein der Freunde des Kunsthistorischen Museums**

Frau Dr. Schönberg-Hartenstein, die Interviewpartnerin, betreut mit zwei Angestellten und 30 ehrenamtlich tätigen Damen diesen Verein. Er hat derzeit 5.670 Mitglieder – sowohl PensionistInnen, die in der Überzahl sind, als auch StudentInnen. Die ordentlichen Mitglieder zahlen € 55,- pro Jahr, Anschlussmitglieder € 40,-, Studenten bis zum 27. Lebensjahr € 30,-, Jugendliche (6–18 Jahre) € 20,- Die Mitgliedschaft berechtigt während des ganzen Jahres zum Eintritt sowohl ins Kunsthistorische Museum als auch in die angeschlossenen Sammlungen und zu einer Ermäßigung im Museumshop des KHM. Neumitglieder werden durch persönliche Werbung und einen Stand im KHM gewonnen.

Die Hauptkommunikation findet über ein zehn Mal jährlich erscheinendes Mitteilungsblatt statt. Darin werden sämtliche Veranstaltungen des Vereines angeboten, wie zum Beispiel die Vorträge (entweder kostenfrei oder gegen Beitrag), Reisen und Tagesfahrten, ebenso Kinderführungen, die der Verein selber leitet. Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem Verein der Freunde des Völkerkunde-Museums.

Die Haupttätigkeiten des Vereines sind:

- Infostand im Kunsthistorischen Museum (hier wird sowohl über den Verein als auch das Museum informiert)
- Betreuung von Reisen und Tagesfahrten
- Betreuung von Führungen
- Lektorierung der Vereinsmitteilungen.

Der Verein bringt pro Jahr ca. € 400.000,- hauptsächlich durch Spenden von Sponsoren auf, die für Ankäufe des KHM gestiftet werden (z.B. Münzsammlung).

### **Museum Moderner Kunst Stiftung Ludwig**

Das MUMOK hat zwei Vereine:

- MUMOK Art Club Friends
- MUMOK Board.

Die Art Club Friends haben derzeit 40 Mitglieder und sind im Aufbau begriffen. 2007 wurde ein Relaunch gestartet. Der 2005 gegründete MUMOK Board hat derzeit 44 Mitglieder. Die Art Club Friends unterstützen den Ankauf von Werken für das Museum. Der Zugang zu den Art Club Friends ist niederschwellig angelegt. Der MUMOK Board soll für das Museum vor allem ein gesellschaftliches Netzwerk darstellen und Lobbying für das Museum betreiben.

Die Gewinnung von neuen Mitgliedern für die Art Club Friends erfolgt über die Informationsfolder, die beim Kartenverkauf aufliegen. Es gibt auch Aussendungen an potenzielle InteressentInnen und kulturelle Aktionen. Beispielsweise findet fallweise ein Cocktail statt, anlässlich dessen das angekaufte Werk vorgestellt wird. Dazu werden auch die Besitzer von Jahreskarten eingeladen, die man damit auch für die Art Club Friends zu gewinnen versucht. Die Mitglieder erhalten auch Sonderkarten für Veranstaltungen, Spezialeinladungen zu Themenführungen und Ermäßigungen bei MUMOK-Partnern.

Neue Board Members werden über persönliche Kontakte und Empfehlungen der anderen Board-Mitglieder gewonnen. Das Advisory Board des Museums Moderner Kunst Stiftung Ludwig besteht derzeit aus 43 einflussreichen kunst- und kulturinteressierten Unternehmen und Persönlichkeiten mit einem ausgezeichneten gesellschaftlichen Netzwerk. Die Mitglieder tragen aktiv in ihrem jeweiligen Umfeld zu einer Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Bedeutung und der aktuellen Situation des MUMOK bei. Sie werben an entscheidenden Stellen für die Anliegen des Museums und engagieren sich dafür, auch in Zukunft ein international repräsentatives Museum Moderner Kunst in Österreich zu sichern. Auch das Board unterstützt den Ankauf von Kunstwerken.

Die Leistungen für die Mitglieder bestehen in Galerie- und Atelierbesuchen, Reisen sowie Previews zu den Ausstellungen im MUMOK.

Die gesamte Verwaltung für beide Vereine wird von der Abteilung PR und Fundraising des MUMOK gemacht. Frau Mag. Holaus, die Interviewpartnerin, ist für alle Agenden zuständig. Eine ausführliche Darstellungen auf der Website sowie die Einbindung in die Pressearbeit und Berichte über die

Aktivitäten des Board sind ein zentraler Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit des Hauses.

### **Verein Tiroler Landesmuseum Ferdinandeum**

Der Verein zählt derzeit an die 2900 Mitglieder mit einem ziemlich hohen Altersdurchschnitt. Die Mitglieder haben innerhalb des Museums keine besonderen Aufgaben: Sie zahlen Ihren Mitgliedsbeitrag und sollen zur Jahreshauptversammlung kommen. Mitglieder werden über den kostenlosen Museumsbesuch, eine vierteljährlich erscheinende Zeitschrift und Museumsfahrten etc. gewonnen und auch gehalten. Ein Sekretariat im Haus ist für die Verwaltung zuständig. Die Öffentlichkeitsarbeit erfolgt durch die eigene Zeitung und durch PR-Arbeit des Museums direkt.

### **Österreichisches Landesmuseum und Bund der OÖ Museen**

Generell stellt Dr. Peter Assmann, der Interviewpartner, einen Generationenwechsel bei den Ehrenamtlichen fest, der einen klaren Trend erkennen lässt: Es gab eine Entwicklung in den 60er Jahren bis in die 80er, als viele Museen belebt und neu gegründet wurden und wo vieles auf ehrenamtlicher Basis passiert ist. Diese Entwicklung hängt auch mit dem Trend zur Regionalisierung zusammen. Die VertreterInnen dieser Generation werden jetzt immer weniger, aber auch die Strukturen haben sich massiv verändert: Der Anspruch an Professionalisierung ist enorm gestiegen.

Während früher ehrenamtliche Arbeit oft von Fachleuten verrichtet wurde, die anderswo in einem fixen Arbeitsverhältnis standen, „sind heute alle gezwungen, dieses Wissen, das im Studium erworben wurde, nicht mehr ehrenamtlich zu geben, sondern sie müssen es zu Geld machen“ – so der Interviewpartner Dr. Peter Assmann. Es gibt eine Fülle von arbeitslosen jungen Akademikern, die für die Museen gebraucht würden, aber nicht bezahlt werden können. Auch in den Bereichen der Regionalforschung und in der Landeskunde wurde in den letzten Jahrzehnten eine Fülle von ehrenamtlicher Arbeit geleistet; hier ist der Nachwuchs jetzt genauso gezwungen, für seine Forschungstätigkeit Geld zu verlangen.

Gerade im ländlichen Museumsbereich gibt es zahlreiche kleine Organisationen, die ausschließlich ehrenamtlich engagiert sind. Zugleich gibt es qualifizierte MitarbeiterInnen, die lediglich über oft schlecht dotierte Werkaufträge und Zeitverträge beschäftigt sind, sich also in prekären Berufssituationen befinden. Wenn zusätzlich keine Unterstützung auf lokaler Ebene gegeben ist – vor allem Wertschätzung ihrer schlecht bezahlten Arbeit -, dann springen sie bei besseren Möglichkeiten sofort ab.

Die demografische Struktur macht sich dahingehend bemerkbar, dass immer mehr engagierte SeniorInnen sinnvolle Tätigkeiten suchen. Dieses Bedürfnis braucht jedoch eine verstärkte Anerkennung für die ehrenamtlich Tätigen seitens der Gesellschaft. Hier ist die Politik massiv gefordert, neue förderliche Rahmenbedingungen zu setzen.

Der Bedarf an ehrenamtlicher Arbeit im Tourismus wird vom Interviewpartner im musealen Vermittlungsbereich gesehen. Hier kann Österreich auch auf anglo-amerikanische Beispiele und auf solche in Skandinavien und Großbritannien zurückgreifen. Notwendige Unterstützungsstrukturen für die Freiwilligenarbeit wären:

- Wirkungsvolle und attraktive Anerkennungssysteme
- Organisierung der Ehrenamtlichen – in Deutschland zum Beispiel gibt es einen eigenen Club der Ehrenamtlichen im Museumsbereich;
- Vernetzung von Personen, die in Fördervereinen tätig sind
- Präsentation der Museen auch als gemeinschaftliche Wissenschafts- und Vermittlungsorte.

Insgesamt geht sehr viel Wissen der Ehrenamtlichen verloren, weil es nicht dokumentiert wird.

### **Jüdisches Museum Hohenems**

Das Museum hat derzeit drei Vereine mit unterschiedlichen Aufgabengebieten:

- Trägerverein Jüdisches Museum Hohenems
- Verein zur Förderung des Jüdischen Museums Hohenems
- Lesegesellschaft im Jüdischen Museum.

Der Förderverein hat weltweit ca. 400 Mitglieder, Männer und Frauen aller Altersgruppen. Die Mitglieder des Fördervereins unterstützen das Museum in allen seinen Aktivitäten, sie befördern die Verankerung im regionalen Umfeld, die Netzwerkbildung, schaffen Kontakte zu den Nachkommen der früheren jüdischen Familien und zu anderen Vereinen. Sie werden angehalten, selber wieder Mitglieder zu werben. Ein Folder, der im Museum aufliegt, wird an alle Besucher übergeben. Im Jahresverlauf gibt es immer wieder Aktionen des Museums zur Mitgliedergewinnung. Der Förderverein bietet seinen Mitgliedern Ermäßigungen bei Veranstaltungen des Museums.

Die Lesegesellschaft hat ca. 40 Mitglieder, Männer und Frauen sind ungefähr gleich vertreten. Sie unterstützt den Betrieb des „Cafés Lesegesellschaft“ im Museum, organisiert kulturelle Veranstaltungen, kooperiert mit dem Kulturamt beim Literaturpreis der Stadt Hohenems und veranstaltet regelmäßige Jours-Fixes für die Mitglieder. Die Mitglieder der Lesegesellschaft pflegen Kontakte zu Künstlern, insbesondere zu Literaten, und beteiligen sich aktiv an der Veranstaltungsorganisation. Die Lesegesellschaft findet neue Mitglieder meist über persönliche Kontakte und Empfehlungen.

Die Vereine werden vom Museum verwaltungsmäßig unterstützt, z.B. durch Aussendungen an Mitglieder und Buchung der Mitgliedsgebühren. Die Öffentlichkeitsarbeit erfolgt über die Website des Museums und persönliche Kontakte. Die Stärken der Vereine liegen darin, das Museum in der lokalen Politik und Gesellschaft zu verankern. Gleichzeitig ist das Museum für die Mitglieder ein spannender und internationaler Treffpunkt.

### **Gesellschaft der Freunde des Kunsthauses Bregenz (KUB)**

Derzeit hat der Verein 750 Mitglieder, 60 % sind weiblich, 40 % sind männlich; 25 % kommen aus dem benachbarten Ausland (Deutschland, Schweiz und Liechtenstein), 75 % sind aus Österreich, der größte Teil davon aus Vorarlberg. Ein Großteil der Mitglieder ist bereits in Pension. Der Verein verwaltet ein jährliches Budget zwischen 50.000 und 60.000 EUR. Die Mitglieder haben im Museum keine Aufgaben. Es ist aber immer wieder vorgekommen, dass Mitglieder bei künstlerischen Aktionen als Statisten mitgewirkt haben.

Es gibt drei Kategorien von Mitgliedern: Einzel-/Familienmitglieder (70 EUR), Förderer (700 EUR) und Unterstützende Mitglieder (EUR 250). Die Förderer haben auch die Möglichkeit, Firmenveranstaltungen im KUB durchzuführen. Weitere Leistungen sind:

- freier Eintritt ins KUB
- Previews, Künstlertreffen
- Kunstreisen – ein- und mehrtägige (werden vom Schriftführer organisiert)
- Vorträge
- Vermittlung von Kunstkontakten, Beratung bei Kunstkäufen
- Prestige und Image, das mit dem KUB verbunden ist.

Die gesamten Mitgliedsgebühren und Einnahmen werden dem KUB zur Verfügung gestellt. Für die Mitglieder und deren Aktivitäten werden keine Gelder ausgegeben. Die Mittel werden auch projektbezogen eingesetzt, dazu kommen Vorschläge vom KUB und vom Verein:

- Ein elektronischer Museumsführer wurde finanziert;
- Optimierung der Beschallungsanlage
- Fahrtkosten für Schüler und Studenten werden ersetzt – gefördert wird vor allem die Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln;
- Mittel für die Weiterbildung der Museumspädagogen
- Finanzierung von Vortragenden.

Für die Verwaltungsarbeit kann die Struktur des KUB genutzt werden (Protokolle, Aussendungen etc.). Alle weiteren Arbeiten werden unentgeltlich vom Schriftführer organisiert und durchgeführt. Die Finanzen sind Aufgabe des Kassiers. Die sehr hohe mediale Präsenz des KUB hilft dem Verein. Die Website des KUB stellt Informationen für die Mitglieder zur Verfügung.

Der Verein wurde als Reaktion auf eine politische Situation gegründet, in der die das Konzept des KUB weltanschaulich höchst umstritten war. Er sollte Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung betreiben – sowohl unmittelbar für das KUB als auch für die zeitgenössische Kunst insgesamt. Dies ist dem Verein sehr gut gelungen. Die zeitgenössische Kunst ist nun in Vorarlberg sehr gut etabliert. Das Kunstbewusstsein wurde mit Unterstützung des Vereins stark weiterentwickelt. Der Verein hat mit dem KUB auch dazu beigetragen, die zeitgenössische Architektur zu positionieren.

Eine Schwachstelle der Organisation ist eindeutig der anstehende Generationenwechsel. Es ist sehr schwierig, kreative und engagierte Menschen, die gerne auch „Denkarbeit“ leisten, zu finden. Das Interesse an einem kurzfristigen, beschränkten, auch projektbezogenen Einsatz ist viel höher. Der Schriftführer und Hauptorganisator Günther Rainer konstatiert einen generellen Wechsel von der neugierigen und allem Neuen aufgeschlossenen 68-er Generation zu einer weniger redegewandten und weniger argumentationsfreudigen Generation. Die Menschen seien nicht mehr sehr bereit, Zeit für geistige Arbeit zu investieren.

Die Gewinnung von Nachwuchs für das KUB erfolgt mittels eines eigenen Ausweises für die Kinder der Mitglieder, mit dem diese selbständig ins KUB gehen können.

#### 4.5 Das Potenzial für Freiwilligenarbeit im Tourismus

Um einen möglichst umfassenden Überblick über den Einsatz von Freiwilligen im Tourismus zu gewinnen, wurden Gespräche mit Experten aus der Tourismusbranche und mit ehemaligen Tourist\*innen geführt, die inzwischen in den Ruhestand getreten sind. Weiters wurde auf den Freiwilligen-Websites recherchiert, für welche Bereiche touristische Leistungsträger oder Tourismusorganisationen freiwillige Helfer\*innen suchen. Die Ergebnisse dieser Befragungen werden im Folgenden zusammengefasst:

Touristische Bereiche oder Organisationen, in denen Freiwillige zum Einsatz kommen können:

- Tourismusverbände und Gästeservice – Begegnungen zwischen Einheimischen und Gästen, z. B. Tourenratgeber an der Bergstation der Seilbahn; Gebietseinweiser
- Museen, mit entsprechender vorheriger Ausbildung (hier können ehemalige Lehrer, Kunstgeschichte-Absolventen und Techniker tätig werden).
- Freiwillige können auch bei Sehenswürdigkeiten tätig werden.
- Singkreise in Gasthöfen, Chöre bei öffentlichen Veranstaltungen mit touristischem Schwerpunkt
- ältere Menschen, die als „lebende Chronik“ oder Zeitzeugen für ein Sightseeing jenseits der touristischen Attraktion zur Verfügung stehen. Dieses Angebot soll es z.B. in Prag geben.
- Events, Veranstaltungen (z.B. Skiweltcuprennen, Wachau-Marathon, regionale Sportevents)
- Kulturveranstaltungen
- Kinderbetreuung bei Wellness-Einrichtungen, Ortsfesten, Veranstaltungen etc.
- Abhaltung von Hobbykursen.

Im Bereich Umwelt und Landschaftspflege:

- Umweltpflege (Flurreinigungen, Gewässerreinigungen)
- Warten von Rad- und Wanderrouten
- Dorferneuerung
- Erbringung von Eigenleistungen zur Finanzierung von Projekten, zum Beispiel in den Bereichen Denkmalpflege, Denkmalschutz, ländliche Entwicklung. Hier werden Eigenleistungen auch zum Nachweis der Ausfinanzierung anerkannt.

Weitere Einsatzbereiche können sein:

- Moderations- und Coaching-Aktivitäten im Tourismus (hier ist eine Abgrenzung zur kommerziellen Beratertätigkeit wichtig).

Wie können Menschen für eine ehrenamtliche Tätigkeit motiviert werden? -

- Neben Unfall- und Haftpflichtversicherung eventuell auch eine minimale Sozialversicherung, damit mehr Monate gesammelt werden können
- Anerkennung (Empfang durch Bürgermeister)

- Abzeichen für fünf- und zehnjährige Tätigkeit
- Die Besten werden einmal im Jahr zum Besuch eines renommierten Museums oder einer anderen Einrichtung eingeladen.
- Ehrenamt mit Sinnstiftung
- Jüngere werden eher durch den „Glamour“ einer Institution angezogen – Beispiel Freiwillige in der Albertina.

Welche Rahmenbedingungen sind dafür notwendig? -

- Professionelle Auswahl der Freiwilligen und auch die Möglichkeit zum Ausstieg aus der ehrenamtlichen Arbeit
- Wichtig ist gute Schulung und gute Koordination (das Verhältnis hauptamtlicher Koordinator zu Ehrenamtlichen/Freiwilligen sollte zwischen 1 zu 10 und maximal 1 zu 15 liegen).
- Für die Ehrenamtlichen darf nicht zu viel „Arbeitszeit“ für Koordination und Ausbildung aufgehen. Die Ausbildung sollte in „kleinen Häppchen“ erfolgen.
- Organisations- und Koordinierungsaufwand ist abzuwägen.
- Aufwand für Anerkennung und Wertschätzung der Freiwilligenarbeit einkalkulieren.
- Möglichkeit, im Veranstaltungskalender oder in einer Zeitschrift bzw. für die Website zu publizieren.

Welche Öffentlichkeitsarbeit oder Bewerbung ist notwendig, um Ehrenamtliche zu gewinnen? -

- Inserate, Gemeindetafeln
- Tourismusinfostellen
- Aussendung an Haushalte
- direkte Ansprache (Firmen, Pfarrkirchenrat, Feuerwehr, Vereine, Einrichtungen des gesellschaftlichen Lebens)
- Ausschreibung auf speziellen Websites wie Rad-Channel, Wander-Websites oder aktives Suchen in entsprechenden Foren
- Kontakt mit Special-Interest-Clubs, wie z.B. Radclubs, Wandervereinen.

Vom Tourismusverband eingesetzte Freiwillige sind durch Abzeichen und entsprechende Kleidung wie zum Beispiel T-Shirt oder ähnliches zu identifizieren. Durch einen verstärkten Einsatz von Freiwilligen in den unterschiedlichen touristischen Sektoren kann ein starker persönlicher Service für die Gäste entwickelt werden, der Österreich auch eine Alleinstellung in Mitteleuropa gibt.

Sicherung des vorhandenen Know-hows:

- Anlegen einer Regionaldatenbank bzw. eines Regionalarchivs
- Dokumentationsstelle bei Tourismuseinrichtungen oder auf Universitätsniveau bei den entsprechenden Instituten mit Tourismusschwerpunkt
- Knowhow-Transfer über eine Plattform - vgl. Schönbrunner Tourismusgespräche
- Fachmoderierte Fokusgruppen und konzeptionelle Überleitung in konkrete Arbeitsprogramme mit Aufgabenverteilung.

#### 4.5.1 Expertenbefragung: Touristiker im Ruhestand zum Ehrenamt

Um weitere genauere und realitätsnahe Informationen zum Thema Ehrenamt zu erhalten, wurden inzwischen pensionierte VertreterInnen der Tourismusindustrie interviewt. Dabei ging es hauptsächlich um die Fragen, in welchen touristischen Bereichen ein ehrenamtliches Engagement vorstellbar wäre und wo sie sich selber engagieren würden. Die Ergebnisse dieser Befragung werden im Folgenden dargestellt.

Möglichkeiten für ehrenamtliche Tätigkeiten im kulturnahen Bereich:

- Kulturbereich/Museen (auch als Bürohilfe bzw. für Archivierungstätigkeiten)
- Kunstcafés
- Bezirksmuseen und kleine ländliche Museen und Sammlungen (Aufbereiten, Vorbereiten einer Ausstellung, Führungen und Herausgabe von Publikationen)
- Soziale Hilfeleistungen: bei Kinderbetreuung und Beaufsichtigung. Hier ist auf eine entsprechende Haftpflicht für die Freiwilligen zu achten.
- Sonstige Aktivitäten: Hobbykurse wie Bridgekurse, Handarbeitskurse, Deutsch-Konversation, Konversation in anderen Fremdsprachen
- Gästebetreuung
- Geführte Wanderungen, Wanderbegleitung etc.
- Mitarbeit in einem Think-Tank (jedoch keine Gutachter- oder Beratertätigkeit, somit auch klare eindeutige Abgrenzung zur gewerblichen Wirtschaft): Als Beispiel dafür kann John F. Edmaier, früherer Generaldirektor des Hotel Intercontinental in Wien, genannt werden, der ehrenamtlich die Strategieguppe des Wien Tourismus moderiert.

Motivation für ehrenamtliche Mitarbeiter:

- Uniform/Abzeichen
- Jahreskarte
- „Ehre“ und gesellschaftliche Anerkennung durch öffentliche Veranstaltungen
- Unterstützung durch Einschulung bzw. Ausbildung
- Schriftliche Unterlagen
- Ansprechperson für Rückfragen
- Ehrenamtsausweis
- Kompetenznachweis
- Identifikation, z. B. Nennung in einem Katalog, bei dem mitgearbeitet wurde.

Kontaktaufnahme und Akquisition:

- Senioren-Studenten auf Universitäten und Volkshochschulen
- Die Kontaktaufnahme mit entsprechenden Personen scheint auf dem Land generell leichter als in der Stadt und könnte z. B. auch über Kirchen erfolgen, denn Kirchen kommen auch für Führungen durch Ehrenamtliche in Betracht.

Voraussetzungen für eine nachhaltige Struktur:

- Vorhandensein einer stabilen Support-Struktur (Trägerorganisation)
- Einführung und Anleitung durch kompetente Personen
- Rückfragemöglichkeiten
- Notwendige Versicherungen, die von den Trägerorganisationen abgeschlossen werden.

Best Practices auf internationaler Ebene:

- English Heritage Fund als hervorragendes Beispiel
- Shakespeare-Führungen in Stratford-upon-Avon.

Zusammenfassend können die folgenden Punkte festgehalten werden:

- Es gibt im Tourismus eine Reihe von Bereichen, die sich sehr gut für ehrenamtliche Tätigkeiten eignen. Voraussetzung ist aber, dass die ehrenamtlich Tätigen keine bezahlten Tätigkeiten ersetzen oder unnötig machen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass die Grenze zur „normalen“ Arbeit eindeutig gezogen wird (freiwillig in Maßen, Nützliches tun und damit sinnvoll tätig werden).
- Die Tätigkeiten sollten sich auf die Bereiche konzentrieren, die sich sonst die Gesellschaft bzw. der Tourismus nicht leisten könnte, die aber zur Lebensqualität der Einheimischen und Gäste enorm beitragen und den Kontakt zwischen Gästen und Gastgebern verstärken.

## 5 Der demografische Wandel

Die Weltbevölkerung wächst – sie wird aber auch immer älter und die Wachstumsrate nimmt ab. Laut einer Schätzung der UNWHO sollen im Jahre 2025 bereits 120 Länder eine Fertilitätsrate erreicht haben, die unter der Erneuerungsrate eines demografischen Gleichgewichts – das ist eine Geburtenrate von 2,1 Kindern pro Frau – liegt. Im Vergleich dazu lagen 1975 weltweit nur 22 Länder unter dieser Geburtenrate.<sup>26</sup>

Ungeachtet dessen wächst der Anteil der über 60-Jährigen weltweit am schnellsten. Im Jahre 2005 - so prognostizierte die WHO bereits 2002 – sollte es ca. 1,2 Milliarden Menschen weltweit geben, die über 60 Jahre alt sind. Von diesen Älteren lebten im Jahre 2002 bereits 70 % in Entwicklungsländern. Im Jahre 2050 sollen es dann weltweit bereits 2 Milliarden sein, von denen dann über 80 % in den (heutigen) Entwicklungsländern leben.<sup>27</sup> Dies erscheint auf den ersten Blick überraschend, der wesentliche Grund dafür ist jedoch, dass in den Entwicklungsländern die sozioökonomische Entwicklung nicht mit dem rasanten Bevölkerungswachstum Schritt halten kann. In Frankreich hat die Verdoppelung der Alterskohorte der über 60-Jährigen von 7% auf 14 % der Gesamtbevölkerung noch 115 Jahre gedauert, in China hat diese Entwicklung nur noch 27 Jahre benötigt.<sup>28</sup>

### 5.1 Die demografische Entwicklung in Österreich - Daten und Fakten

Seit Jahren geistert das Gespenst des Aussterbens der europäischen respektive der österreichischen Bevölkerung durch die Medien und die Köpfe der Menschen. Doch alle politischen Maßnahmen der vergangenen Jahre konnten die österreichische (gebär- und zeugungsfähige) Bevölkerung nicht dazu bewegen, mehr Kinder in die Welt zu setzen. In Österreich wird ein Netto-Bevölkerungswachstum derzeit ausschließlich durch die Migration erreicht.

#### 5.1.1 Was heißt eigentlich „alt“?

Die Standarddefinition der Vereinten Nationen bezeichnet als „ältere“ Menschen diejenigen, die sechzig Jahre und älter sind. Weiters unterscheidet die UNWHO in dieser Alterskohorte zwischen den älteren Menschen (d.h. den 60- bis 74-Jährigen), den alten Menschen zwischen 75-90 Jahren, den Hochbetagten über 90 Jahren und schließlich den Langlebigen, dh. den über Hundertjährigen.<sup>29</sup>

In den Ländern, in denen die Lebenserwartung bereits jenseits der acht Jahrzehnte liegt, kann jedoch das biologische Alter von sechzig Jahren nicht mehr für die Definition von „alt“ herangezogen werden. Es ist tatsächlich ein unzulänglicher Maßstab, da es in der Alterskohorte ab 60 Jahren große Unterschiede in der gesundheitlichen Verfassung, der Teilnahme am Arbeitsleben oder am

---

<sup>26</sup> WHO-Bericht (2002): S. 7

<sup>27</sup> WHO-Bericht (2002): S. 6

<sup>28</sup> WHO Bericht (2002): S. 9

<sup>29</sup> Zitiert aus: <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/detail.htm?channel=CH0127&doc=CMS1056464720800> (Stand: April 2008)

gesellschaftlichen Leben, dem Grad der Unabhängigkeit und dem subjektiven Altersempfinden gibt.

Konkret liegt die Lebenserwartung in Österreich im Jahre 2007 bei 77,1 Jahren für Männer und bei 82,7 Jahren für Frauen. Nach Prognosen der Statistik Austria werden hier bis zum Jahr 2035 je nach Entwicklung der Lebenserwartung zwischen 2,7 und 3 Millionen Personen im Alter von über 60 Jahren leben. Der Anteil der über 60-jährigen Personen wird von derzeit rund 20 % auf 35 bis 38 % ansteigen.

### **5.1.2 Zunahme der Hochbetagten**

Die Entwicklung der "doppelten demografischen Alterung", d.h. einer überproportional starken Zunahme der Hochaltrigen, ist eines der zentralen Merkmale der zukünftigen Bevölkerungsentwicklung in Österreich. Die Altersgruppe der 75- bis 85-Jährigen wird von derzeit (2007) rund 500.000 Personen auf etwas über 700.000 im Jahr 2035, die Zahl der über 85-Jährigen von rund 160.000 auf 280.000 Personen anwachsen. Weiteren Prognosen zufolge wird sich die Zahl der über 85-Jährigen mehr als verdreifachen.

Geschlechtsspezifisch ist die Gruppe der alten Menschen in hohem Maße durch ein Übergewicht an Frauen geprägt. So kommen auf 100 Frauen über 60 Jahre nur 66 Männer gleichen Alters. Bei Personen über 75 Jahren beträgt das Geschlechterverhältnis 100 Frauen zu 44 Männer. In der Altersgruppe der über 85-Jährigen gibt es rund dreimal so viele Frauen wie Männer. Eine Ursache für dieses ungleiche Verhältnis ist die kürzere Lebenserwartung von Männern, eine andere in sehr hohen Altersgruppen der Tod von Männern im Zweiten Weltkrieg.

Trotz des Geburtendefizits, das zwischen 2006 und 2020 bereits bei mehr als 10.000 Personen jährlich liegen wird, wird die Einwohnerzahl Österreichs aufgrund von Wanderungsgewinnen erst in einem Vierteljahrhundert zu sinken beginnen.<sup>30</sup>

### **5.2 Der Übertritt in die Pension**

Österreich zählt europaweit zu den Ländern mit dem niedrigsten Pensionszugangsalter. Bis 1990 gehörte die normale Alterspension bei versicherungsrechtlichen Voraussetzungen den Frauen mit 60 Jahren und den Männern mit 65. Diese ungleichen Altersgrenzen wurden 1990 vom Verfassungsgerichtshof für verfassungswidrig erklärt. Im Rahmen eines Gleichbehandlungspakets, das unter Frauenministerin Johanna Dohnal geschnürt wurde, konnten lange Übergangsfristen für einen späteren Pensionsantritt von Frauen herausgehandelt werden. Dies führt dazu, dass das Pensionsalter der Frauen (65 Jahre) erst zwischen 2019 und 2033 an jenes der Männer angeglichen sein wird.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Zitiert aus: <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/detail.htm?channel=CH0127&doc=CMS1056464720800> (Stand: April 2008)

<sup>31</sup> Schattovits (2005): S. 399

### *Durchschnittliches Zugangsalter bei Eigenpensionen<sup>32</sup>*

Wie aus der untenstehenden Tabelle klar erkennbar ist, sinkt das durchschnittliche Zugangsalter bei Eigenpensionen trotz steigender Lebenserwartung.

#### ***Durchschnittliches Zugangsalter bei Eigenpensionen<sup>1)</sup> in der gesamten Pensionsversicherung 1970 - 2006***

Jahr	Männer	Frauen
1970	61,9	60,4
1975	61,8	60,1
1980	59,2	58,3
1985	58,3	57,9
1990	58,3	57,5
1995	58,1	56,7
1996	58,2	56,7
1997	58,4	56,8
1998	58,2	56,7
1999	58,4	56,7
2000	58,5	56,8
2001	58,7	57,3
2002	59,1	57,4
2003	59,0	57,3
2004	58,5	56,9
2005	59,0	57,1
2006	59,0	56,9

<sup>1)</sup> Alterspensionen und Invaliditätspensionen.

Die Zahlen zeigen, dass sich in den vergangenen Jahrzehnten das Eintrittsalter eher noch verringert hat. Ob diese Entwicklung auch in den nächsten Jahrzehnten aufrecht bleibt, erscheint angesichts der Bevölkerungsentwicklung und hier vor allem der Entwicklung der Bevölkerung, die im erwerbsfähigen Alter steht, fraglich.

Allerdings bedeuten diese Zahlen ein wachsendes Potenzial für die Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeitern für diverse Projekte. Die Akquisition dieser Menschen stellt jedoch, wie vor allem die Untersuchungen in den Nachbarländern gezeigt haben, die Organisationen vor große Herausforderungen.

---

<sup>32</sup> Hauptverband der Sozialversicherungsträger (2008): S. 113

Anzahl der Alterspensionen im Zeitverlauf<sup>33</sup>

Versicherte und Pensionen in der Pensionsversicherung

Jahresdurchschnitte 1997 – 2006

Versicherungsbereich	Jahr	Zahl der Pensionsversicherten	Zahl der Pensionen	Belastungsquote
Pensionsversicherung i n s g e s a m t	1997	3.038.070	1.883.283	620
	1998	3.075.097	1.903.437	619
	1999	3.122.235	1.927.687	617
	2000	3.169.954	1.961.549	619
	2001	3.197.295	1.985.764	621
	2002	3.201.264	1.998.052	624
	2003	3.218.870	2.008.191	624
	2004	3.244.811	2.026.079	624
	2005	3.288.720	2.056.320	625
	2006	3.352.321	2.083.164	621

Die Belastungsquote bezeichnet die Zahl der Pensionen auf je 1.000 Pensionsversicherte.

<sup>33</sup> Hauptverband der Sozialversicherungsträger (2008): Tabelle 3.07

*Anteil der PensionistInnen an den Nichterwerbspersonen*

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Anteil der PensionistInnen an den Nichterwerbspersonen (nach Lebensunterhaltskonzept) seit dem Jahr 2000.

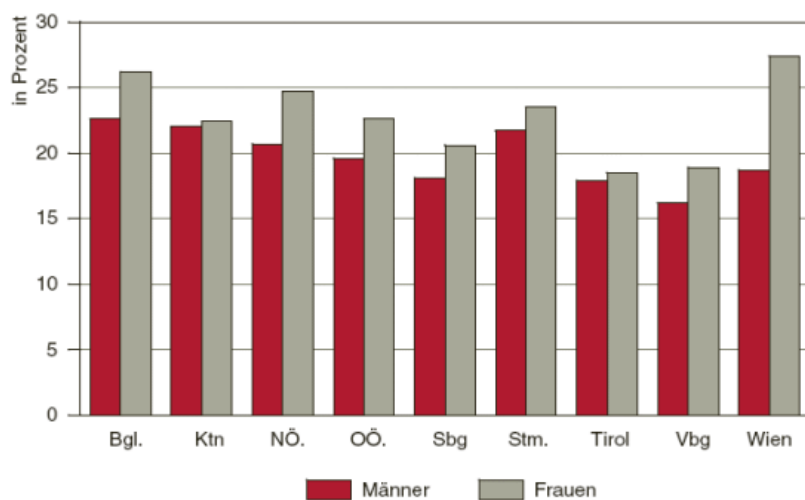
<b>Nicht-Erwerbspersonen (Lebensunterhaltskonzept) nach ihrem Lebensunterhalt seit 2000</b>								
Lebensunterhalt	Jahresdurchschnitt							
	2000	2001	2002	2003	2004*)	2005	2006	2007
	in 1.000							
	<b>Insgesamt</b>							
<b>Insgesamt Nicht-Erwerbspersonen</b>	<b>4.144,7</b>	<b>4.163,8</b>	<b>4.139,7</b>	<b>4.129,6</b>	<b>4.169,1</b>	<b>4.206,4</b>	<b>4.155,9</b>	<b>4.151,5</b>
Davon in Pension	1.662,1	1.686,9	1.679,4	1.700,6	1.777,3	1.754,7	1.753,6	1.749,5
	<b>Männer</b>							
<b>Alle Nicht-Erwerbspersonen</b>	<b>1.671,9</b>	<b>1.692,8</b>	<b>1.690,5</b>	<b>1.695,0</b>	<b>1.724,2</b>	<b>1.739,1</b>	<b>1.730,1</b>	<b>1.727,8</b>
Davon in Pension	733,8	752,8	753,7	766,8	771,2	777,7	779,3	786,6
	<b>Frauen</b>							
<b>Alle Nicht-Erwerbspensionen</b>	<b>2.472,9</b>	<b>2.471,0</b>	<b>2.449,2</b>	<b>2.434,6</b>	<b>2.444,9</b>	<b>2.467,3</b>	<b>2.425,8</b>	<b>2.423,8</b>
Davon in Pension	928,3	934,1	925,6	933,8	1.006,1	977,1	974,3	962,9

Quelle: Statistik Austria <sup>34</sup>

<sup>34</sup> Quelle: STATISTIK AUSTRIA, bis 2003 Mikrozensus (Durchschnitt der Monate März, Juni, September und Dezember); ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres bzw. Quartals). Erstellt am: 07.04.2008.

*Pensionisten nach Bundesländern*

**Anteil der Pensionisten nach Geschlecht und Bundesländern 2001**



Q: STATISTIK AUSTRIA, Volkszählung 2001.

*Pensionen nach dem Wohnsitz der Pensionisten*<sup>35</sup>

**Pensionen nach dem Wohnsitz der Pensionisten**

Gebiet	Stand im Dezember 2007	Anteil in %	Differenz des Pensionsstandes gegenüber	
			Dezember 2006	Dezember 1997
<b>Insgesamt.....</b>	<b>2,125.404</b>	<b>100,0</b>	<b>+ 30.329</b>	<b>+ 231.379</b>
Wien .....	378.409	17,8	+ 1.715	+ 7.046
Niederösterreich .....	376.219	17,7	+ 6.138	+ 48.731
Burgenland .....	73.018	3,5	+ 740	+ 5.566
Oberösterreich.....	320.411	15,1	+ 4.018	+ 28.992
Steiermark .....	283.369	13,3	+ 3.728	+ 21.160
Kärnten .....	128.027	6,0	+ 1.765	+ 13.657
Salzburg .....	108.867	5,1	+ 2.180	+ 15.822
Tirol .....	133.483	6,3	+ 2.798	+ 23.364
Vorarlberg.....	74.424	3,5	+ 1.380	+ 13.692
Ausland.....	249.177	11,7	+ 5.867	+ 53.349

<sup>35</sup> Hauptverband der Sozialversicherungsträger (2008): S. 89

### 5.3 Ältere ArbeitnehmerInnen in Österreich

Österreich weist unter den OECD-Ländern eine der geringsten Beschäftigungsquoten älterer Menschen auf. Österreichs öffentliche Ausgaben für die Alterspension zählen dadurch zu den höchsten in der OECD. Dafür wird von ExpertInnen eine Reihe von Gründen angeführt:

- Vergleichsweise geringe Investitionen in die Höherqualifizierung und Weiterbildung von Erwachsenen
- hohe Invalidität älterer Menschen
- Erleichterung des Pensionsantritts.<sup>36</sup>

„Senior Retention“ – das heißt das Behalten älterer Menschen im Erwerbsleben – soll, so viele Experten aus dem Bereich der Personalentwickler, in den kommenden Jahren zu einem zentralen Aufgabenbereich der österreichischen Unternehmen werden. Nicht nur die Steigerung der Lebenserwartung, sondern vor allem die Abnahme der Arbeitskräfte auf Grund des demografischen Wandels wird dazu führen, dass die derzeit niedrige Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in Österreich in den nächsten Jahren und Jahrzehnten stark ansteigen wird – 2015 wird der Großteil der Belegschaften über 45 Jahre sein.<sup>37</sup>

Eine Zusatzerhebung zum Mikrozensus 2006 der Statistik Austria untersuchte österreichweit u.a. die Motive für den Übertritt vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Den größten Einfluss auf den Verbleib im Erwerbsleben hat der Gesundheitszustand eines Menschen. Nur halb so oft wurde eine höhere Bezahlung angeführt, alle weiteren Gründe – wie das Vorhandensein eines anderen Arbeitsplatzes, die Möglichkeit zur Weiterbildung, das Arbeitsklima im Betrieb, die Übernahme neuer Aufgabengebiete, flexiblere Arbeitszeiten wie Telearbeit oder variierende Arbeitszeiten - spielten eine weit geringere Rolle für die Entscheidung, das Erwerbsleben signifikant zu verlängern.<sup>38</sup>

Bereits 1991 haben Anton Amann und Gerda Bohmann auf Basis empirischer Studien ein Konzept der „Push- und Pull-Effekte“ für den Übertritt in den Ruhestand entwickelt. Push-Effekte sind zum Beispiel Arbeitslosigkeit, Minderung der Arbeitsfähigkeit, sozialer Druck, die Unzufriedenheit mit der Arbeit etc; die Gesundheit als ein wesentlicher Push-Effekt wurde in dieser Studie aber nicht explizit genannt. Zu den Pull-Effekten zählen die forcierten Wege des Übergangs in die Pension, die positiven Erwartungen an die Pension u.ä.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> Biffi (2007): Folie Nr. 14

<sup>37</sup> Der Standard: 19./20. Jänner 2008, K1

<sup>38</sup> Statistik Austria (2007): S. 12

<sup>39</sup> Amann A., Bohmann G. (1991): S. 43-60

## 5.4 Ruhensbestimmungen für Pensionisten

Personen in Österreich, die die ASVG-Pension vorzeitig in Anspruch nehmen, dürfen zu ihrer Pension nur mehr bis zur Geringfügigkeitsgrenze (2008 monatlich € 349,01) dazu verdienen. Überschreiten sie diesen Wert nur um € 1.-, verlieren sie die gesamte Pension. Ab dem 65. Lebensjahr bei Männern und ab dem 60. bei Frauen hat ein zusätzliches Einkommen zur Pension – egal in welcher Höhe – keine Auswirkungen mehr auf die Höhe der ASVG-Pension. Die Plattform „Seniors for Success“ versucht durch Lobbyingaktivitäten auf politischer Ebene, für einen generellen Wegfall dieser Ruhensbestimmungen zu sorgen.<sup>40</sup>

### Exkurs: Seniors for Success

[www.seniors4success.at](http://www.seniors4success.at)

Der Gründer der Plattform, Prof. Dr. Leopold Stieger, war 40 Jahre in der Personalentwicklung tätig und hat nun die oben genannte Plattform gegründet, die Menschen knapp vor und lange nach der Pensionierung ansprechen soll.

Seine Thesen zu den SeniorInnen lauten:

- Firmen, aber auch Tourismusverbände werden ihre „Ehemaligen“ wieder brauchen, weil sonst akuter Personalmangel droht.
- Das „Ehrenamtliche“ hat derzeit einen negativen Touch, dem müsste entgegengewirkt werden.
- Es findet kein Wissenstransfer an die Jobnachfolger vor einem Übergang vom aktiven in den Pensionsstatus statt.

Die Folgen:

- Sowohl die Einstellung der Öffentlichkeit als auch die Einstellung von Firmen und Institutionen zu diesem Thema muss grundlegend geändert werden – auf eine sinnvolle Tätigkeit nach der Pensionierung muss man sich bereits vor der Pensionierung vorbereiten.
- Einstellungsänderungen können durch das Propagieren von Beispielen, durch Vorträge und Diskussionen sowie Statements von Meinungsbildnern erfolgen.
- Die Kombination von Ehrenamtlich und Professionell sollte angestrebt werden.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Quelle: [www.seniors4success.at](http://www.seniors4success.at) (Stand: Februar 2008)

<sup>41</sup> Quelle: Interview mit Dr. Leopold Stieger am 11. Februar 2008

## 6 Der demografische Wandel im österreichischen Tourismus

Die Tourismusbranche kann sich nicht von demografischen Entwicklungen in Österreich abkoppeln. Die vergangenen und auch die kommenden Jahre sind dadurch gekennzeichnet, dass die Aufbaugeneration und die nachfolgenden Baby-Boomer verstärkt in den Ruhestand übertreten. Es wäre interessant zu erheben - aber dies kann im Rahmen dieser Untersuchung nicht gemacht werden -, wie hoch das durchschnittliche Pensionsalter in der Branche ist und aus welchen Letztberufen die Menschen in den Ruhestand übertreten.

Zwei wichtige Faktoren kennzeichnen die Entwicklung der ArbeitnehmerInnen in den touristischen und tourismusnahen Berufen:

- Der Tourismus in Österreich verfügt über zahlreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten – von der Berufsbildenden Höheren Schule bis zu Fachhochschulen und Universitäten. Dadurch wird laufend qualifizierter Nachwuchs herangezogen.
- Österreich weist einen besonders hohen Anteil an SaisonarbeiterInnen in der gesamten Tourismusbranche und in den tourismusnahen Dienstleistungen auf. Gefragt sind hier vor allem Saisondienstleistende für Küche, Service, Rezeption und Etage, aber auch Masseure und Masseurinnen, KosmetikerInnen, KinderbetreuerInnen und HausmeisterInnen.

Die aktuellen Zahlen des BMWA machen diesen Anteil an saisonal Beschäftigten im österreichischen Tourismus deutlich.<sup>42</sup>

Saisoniers im Tourismus		Veränderungen gegenüber dem Vorjahr	
	Absolut	Absolut	in Prozenten
Winter 2007/2008 (ink. Gletscherkontingent)	7855	0	0,0
Sommer 2008	5.250	-85	- 1,6
EURO 2008	1.040	0	0,0

<sup>42</sup> Quelle: [www.bmwa.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Tourismus/Statistik/National/default.htm](http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Tourismus/Statistik/National/default.htm) (Stand: Mai 2008)

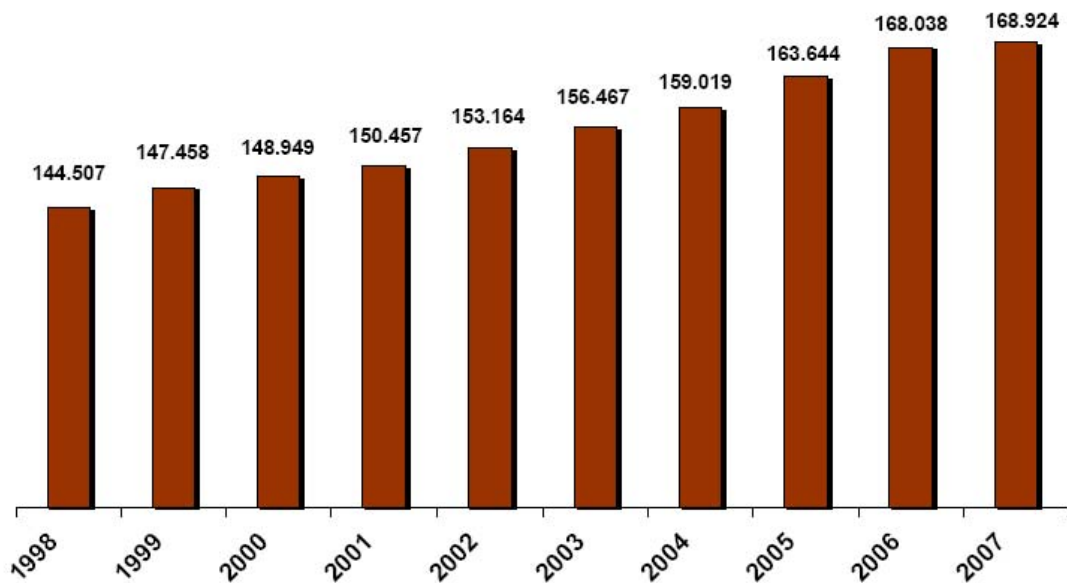
## 6.1 Beschäftigte im Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Wie die nachfolgende Statistik zeigt, verzeichnet das Wachstum der Beschäftigten im Tourismus in den vergangenen zehn Jahren ein kontinuierliches Wachstum bei den unselbständig Beschäftigten.<sup>43</sup>

### Unselbständig Beschäftigte im Beherbergungs- und Gaststättenwesen



BUNDESMINISTERIUM für  
WIRTSCHAFT und ARBEIT



Quelle: BMWA

<sup>43</sup> Quelle: <http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/DA266406-6171-472C-BCD4-67EA5CB9BAB7/0/Beschftigte.pdf>

### 6.1.1 Beschäftigte nach Bundesländern

ÖNACE 95 Abteilung Beherbergungs- und Gaststättenwesen		Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
W	Wien	52.066	27.195	24.871	47,8
V	Vorarlberg	11.757	4.433	7.324	62,3
T	Tirol	39.251	15.718	23.533	60,0
ST	Steiermark	33.697	11.681	22.016	65,3
S	Salzburg	25.940	10.691	15.249	58,8
OÖ	Oberösterreich	28.561	10.265	18.296	64,1
NÖ	Niederösterreich	33.317	12.956	20.361	61,1
K	Kärnten	21.317	7.585	13.732	64,4
B	Burgenland	7.086	2.683	4.403	62,1
<b>A</b>	<b>Gesamt Österreich</b>	<b>252.992</b>	<b>103.207</b>	<b>149.785</b>	<b>59,21</b>

44

### 6.1.2 Beschäftigte im Tourismus nach Altersgruppen

Diese Daten sind aus der Publikation der jährlichen Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria, die auf den vierteljährlichen Mikrozensus basiert, nicht ersichtlich.

---

<sup>44</sup> Quelle: Statistik Austria: Volkszählung 2001

## 7 Zur Begrifflichkeit - Das Älterwerden in unserer Gesellschaft

Das Alter ist inzwischen kein beschauliches Dasein mehr, das im Kreise von Gleichaltrigen sowie der eigenen Kinder und Enkelkinder nach einem erfüllten – meist auch anstrengenden - Arbeitsleben genossen wird, sondern ist, wie fast alle Bereiche des modernen Lebens, von neuen gesellschaftspolitischen und ökonomischen Zwängen und Anforderungen bestimmt. Zum Älterwerden ist eine Unzahl von Konzepten entstanden, die im Folgenden kurz beschrieben werden.

### 7.1 Paradigmenwechsel in der Altenarbeit

Ausgehend vom Strukturwandel des Alters – früher Pensionseintritt, höhere Lebenserwartung, besserer Gesundheitszustand, Wunsch nach sozialer Teilhabe – hat sich auch in der Altenarbeit ein Paradigmenwechsel vollzogen. Im Zentrum steht nicht mehr die Betreuung und einseitige Hilfeleistungen für ältere Menschen, sondern im Gegenteil deren Aktivierung. Das neue Leitbild fußt auf den Prinzipien der

- Hilfe zur Selbsthilfe
- Stärkung der Potenziale der einzelnen Menschen
- Idee der Gegenseitigkeit.

Es orientiert sich an kompetenten älteren Menschen, die ihre Zeit aktiv gestalten, also Fähigkeiten und reichlich vorhandene Zeit sinnstiftend einsetzen wollen, und dies durchaus auch aus eigennützigen Überlegungen. Durch das „intergenerationale Lernen“ wird der Austausch zwischen den Generationen gezielt gefördert und damit einer sozialen Marginalisierung der älteren Menschen vorgebaut. Das freiwillige Engagement und die Selbsthilfe sind zentrale Aspekte dieses Paradigmenwechsels. Im Kontext einer politischen Partizipation spielt das Ehrenamt dahingehend eine wichtige Rolle, dass es älteren Menschen ermöglicht, Themen, die sie direkt betreffen, mitzugestalten.<sup>45</sup>

### 7.2 „Aktiv alt werden“ – das Konzept der WHO

Die UNWHO hat das Konzept des „aktiven Alterns“ (*active ageing*) bereits in den 90-er Jahren geprägt und auf ihre Agenden genommen. Es wird folgendermaßen definiert: „Unter aktivem Altern versteht man den Prozess der Optimierung der Möglichkeiten von Menschen, im zunehmenden Alter ihre Gesundheit zu wahren, am Leben ihrer sozialen Umgebung teilzunehmen und ihre persönliche Sicherheit zu gewährleisten und derart ihre Lebensqualität zu verbessern.“<sup>46</sup> Es geht also im Kern darum, möglichst lange gesund und fit zu bleiben.

---

<sup>45</sup> Siehe dazu: BMfSGK (2000): S. 490-491

<sup>46</sup> WHO-Bericht (2002): S. 12

Laut WHO-Definition sind die bestimmenden Faktoren des aktiven Alterns neben den universell gültigen Faktoren Geschlecht und Kultur die folgenden:

- Gesundheit und soziale Sicherheit
- Verhaltenseinflüsse
- soziale Einflüsse
- persönliche Einflüsse
- wirtschaftliche Einflüsse
- physische Umgebung.<sup>47</sup>

In ihrem Konzept entwickelt die WHO sozialpolitische Maßnahmen, um die oben genannten Faktoren optimal zu beeinflussen, damit die Menschen aktiv – ohne physische und psychische Beeinträchtigungen – altern können.

Auch die österreichische Bundesregierung unter Federführung des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz (BMSK) hat sich „aktives Altern“ für die SeniorInnen auf die Fahnen geschrieben. Sie versteht darunter – den Wortlaut der UNWHO kopierend - “den Prozess der Optimierung der Möglichkeiten von Menschen, im zunehmenden Alter ihre Gesundheit zu wahren, am Leben ihrer sozialen Umgebung teilzunehmen und ihre persönliche Sicherheit zu gewährleisten und derart ihre Lebensqualität zu verbessern.“<sup>48</sup>

### 7.3 „Produktiv alt werden“

Das produktive Altern (*productive ageing*) hat, wie die Bezeichnung schon suggeriert, den Anspruch, die Produktivität – die Einbindung in den Arbeitsprozess – bis ins fortgeschrittene Alter zu sichern. Dieser Aspekt des Älterwerdens gewinnt derzeit im Zusammenhang mit dem häufig beschworenen Facharbeitermangel eine wichtige Bedeutung und stellt eine zentrale Forderung der Wirtschaft dar. Besonders die Interessenvertretungen wie Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer und in einzelnen Bundesländern – wie Vorarlberg – auch der Gewerkschaftsbund - unternehmen Anstrengungen, um die Unternehmer zu einem Paradigmenwechsel zu bewegen: nämlich das Erfahrungspotenzial der Älteren als Netto-Ressource zu nutzen, auch wenn in anderen Bereichen altersbedingte Minderleistungen auftreten.

### 7.4 Ageism – das Schreckgespenst des Alterns

„Age-ism“ als Bezeichnung für die Diskriminierung älterer Menschen entstand in den USA bereits in den 70-er Jahren; eine Analogie zum Begriff „racism“ (Rassismus) ist deutlich erkennbar. Die Vorwürfe, dass die ständig wachsenden Ansprüche der älteren Generation an den Staat dessen wirtschaftlichen Handlungsspielraum auf Kosten der anderen Bevölkerungsgruppen verringern und dass der so genannte „Generationenkonflikt“ auf dem Rücken der jüngeren arbeitenden Bevölkerung

---

<sup>47</sup> WHO-Bericht (2002): S. 19

<sup>48</sup> Quelle: <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0106> (Stand: April 2008)

ausgetragen wird, waren und sind zentrale Themen des Ageism.

Auch die in Österreich immer wieder stattfindenden Diskussionen um mehr oder weniger starke Pensionserhöhungen, die Frühpensionierungen, die steigende Lebenserwartung der Alten könnten allzu schnell in das Fahrwasser eines radikalisierten „Ageism“ münden.<sup>49</sup>

## 7.5 Lebenslanges Lernen – Live-Long Learning

Die Wissensgesellschaft erfordert ein Umdenken hinsichtlich des Bildungsverhaltens und in weiterer Folge auch der Bildungsangebote. Die Fähigkeit, laufend neues Wissen zu erwerben und anzuwenden, kann als einer der Schlüsselfaktoren der Lebensbewältigung gesehen werden und ist eine Grundvoraussetzung für die Teilhabe am sozialen, politischen, ökonomischen und kulturellen Leben. Dadurch gewinnen der Zugang älterer Menschen zu Bildungsangeboten und eine Offenheit für das lebenslange Lernen immer mehr an Bedeutung.<sup>50</sup>

Die bisher umfassendste Studie zur Bildungsbeteiligung in Österreich liefert die Auswertung des Mikrozensus des Jahres 2003 zum „Lebenslangen Lernen“, die 2004 von Statistik Austria veröffentlicht wurde. Befragt wurden damals rund 40.000 Personen aller Altersgruppen in ganz Österreich.

In dieser Erhebung wurden drei Lernformen abgefragt: formales Lernen (Bildung in anerkannten Bildungsinstitutionen), nicht-formales Lernen (Lernaktivitäten in Bibliotheken, kirchlichen Organisationen, Interessenvertretungen, Seniorenzentren etc.) und informelles Lernen (individuelle Bildungsaktivitäten außerhalb von Bildungsinstitutionen und formalen Gruppen).

## 7.6 Geragogik – Lernen für das Altern

Genau von diesem Konzept des Lebenslangen Lernens geht die Geragogik aus. Die Geragogik entwickelt Methoden und Inhalte des Lernens bei älteren Menschen (Alterspädagogik) und beschäftigt sich mit sozial-gesellschaftlichen Problemen von alten Menschen. Sie hat zum Ziel, älteren Menschen eine produktive Auseinandersetzung mit sich selbst und der Umwelt, eine selbstbestimmte Lebensführung und die Bewältigung konkreter Umwelтанforderungen zu ermöglichen.<sup>51</sup>

Nach einer anderen Definition, die die Auseinandersetzung mit dem Alter als Problem aller Altersgruppen, also auch der Jungen, sieht, beinhaltet „Geragogik eine ganzheitliche, theoretische und praktische Lehre über den Alterungsprozess und den Lebensabschnitt Alter, gleichermaßen für die Generation der Kinder- und Jugendlichen, die Generation der Erwachsenen und die Generation der Alten.“<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> Schattovits (2005): S. 155 - 162

<sup>50</sup> Quelle: <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0103> (Stand: April 2008)

<sup>51</sup> Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/Geragogik>

<sup>52</sup> Quelle: [http://www.zgb.at/seniorinnen/\\_geragogik.php](http://www.zgb.at/seniorinnen/_geragogik.php) (Stand: April 2008)

Die Effekte der Aus- und Weiterbildung im Alter werden von der Wissenschaft durchgängig als positiv beschrieben. Die Evidenz von Bildungseffekten wurde in zahlreichen Untersuchungen belegt:

- Senkung des Demenzrisikos
- Senkung des Mortalitätsrisikos: Für Männer reduziert sich mit jedem zusätzlichen Schuljahr das relative Mortalitätsrisiko um 8,4 %, für Frauen um 16 %.
- Schaffung eines positiven gesellschaftlichen Altersbildes
- Steigerung des physischen und psychischen Wohlbefindens
- Stärkung der Selbstkompetenz
- Verbesserung der Antizipation und Verarbeitung kritischer Lebensereignisse.<sup>53</sup>

Da es einen messbaren Zusammenhang zwischen Bildungsbeteiligung und bürgerschaftlichem Engagement gibt, würde eine stärkere Bildungsbeteiligung älterer Menschen auch deren Interesse am Ehrenamt fördern.

Tabelle: Bildungsteilnahme und bürgerschaftliches Engagement

<b>Bürgerschaftliches Engagement</b>	<b>Bildungsteilnahme</b>		
	Sehr aktiv	aktiv	inaktiv
aktiv	48 %	44 %	28 %
Inaktiv	52 %	56 %	72 %
<i>Total</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>

N=1.000 60-75-Jährige, Wien; Rosenmayr/Kolland 2002

54

Aus einer empirischen Untersuchung zu Bildungsangeboten für ältere Menschen in Österreich, die im Jahre 2003 und 2004 im Auftrag des Bundesministeriums für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz durchgeführt wurde, geht klar hervor, dass Bildungsteilnahme und bürgerschaftliches Engagement korrelieren. Befragt wurden über 600 KursleiterInnen in Bildungs-, Senioren- und Sozialorganisationen.<sup>55</sup>

<sup>53</sup> Kolland (ohne Angabe): S. 9-10

<sup>54</sup> Kolland (Ohne Angabe): S. 11

<sup>55</sup> Kolland (ohne Angabe): S. 18

Die Themenangebote in der Altenbildung sind laut dieser Untersuchung ebenfalls breit gefächert:

Tabelle: Rangliste der Themenangebote im Bereich der Altenbildung

Thematik	Nennungen absolut	Anteile in Prozent
Gedächtnistraining (+Bewegung)	161	20
Bewegung	150	18
Technik, Computer	100	12
Lebenssinn/ Religion	94	11
Tanz (Seniorentanz)	70	9
Sprachen	69	8
Geselliges/ Diskussion/ Reisen	55	7
Aus- und Weiterbildung für Soziales	44	5
Kunst(-handwerk)/ Kultur	33	4
Gesundheit	15	2
Sonstiges	35	4
<i>Gesamt</i>	<i>826</i>	<i>100</i>

Quelle: Befragung von KursleiterInnen verschiedener Organisationen, Oktober 2003 (n = 826)

## 8 SeniorInnen und das Ehrenamt

Für eine zeitgemäße Seniorenpolitik spielt die Freiwilligenarbeit eine wichtige Rolle, da das Thema Ehrenamt für die aktive Gestaltung des Lebens nach der Pensionierung an Bedeutung gewinnt. Der Gefahr sozialer Marginalisierung einer immer größer werdenden Bevölkerungsgruppe kann durch die aktive Propagierung von ehrenamtlichen Tätigkeiten und damit der gesellschaftlichen Teilhabe und Gestaltung entgegengewirkt werden. Dieser Anspruch wurde in den vergangenen Jahren von der Politik – allerdings auch mit großen Unterschieden auf Bundesländerebene – aufgegriffen, und es wurden neue Rahmenbedingungen für die Ehrenamtlichkeit älterer Menschen geschaffen, die in den nachfolgenden Kapiteln noch im Detail ausgeführt werden.

Diese Diskussion betrifft nicht nur Österreich, sondern sie wurde in den vergangenen Jahren in ganz Europa geführt. Deutschland und auch die Schweiz haben hier eine Reihe von interessanten Initiativen ergriffen, wie zum Beispiel die Einrichtung von Seniorenbüros, Seniorengenossenschaften, Internetplattformen für die Vermittlung von Ehrenämtern und einiges mehr. Ausgewählte Beispiele werden im Kapitel „Good and Best Practices“ im Detail beschrieben.

Diese Entwicklung steht im Zusammenhang mit mehreren Faktoren:

- demografische Entwicklung allgemein
- Strukturwandel des Alterns: Stichwort „die Alten werden jünger!“, früherer Pensionseintritt, höhere Lebenserwartung, besserer Gesundheitszustand
- Einsatz der Potenziale älterer Menschen für die Gemeinschaft
- veränderte Rolle und Funktion staatlicher Einrichtungen bei der Erbringung sozialer Leistungen und verstärkte Aktivierung des bürgergesellschaftlichen Engagements.

### 8.1 „Erfolgreich und glücklich altern“ - durch ehrenamtliche Tätigkeit

Neben regelmäßiger Bewegung zählen Kontakte zu Personen und Personengruppen außerhalb der Familie zu den wichtigsten Faktoren für ein erfolgreiches Altern. Diese Aussage ist zwar sehr allgemein und trifft auf andere gesellschaftliche Gruppen ebenso zu, aber hier gilt sie ganz besonders. Bei älteren Menschen weisen Aktivitäten in sozialen Gruppen – und hier ist vor allem auch auf eine Mischung der Altersgruppen zu achten – eine Reihe von Vorteilen auf:

- neue Impulse für die Auseinandersetzung mit der eigenen Lebenswelt, die einer ständigen Veränderung unterliegt
- neue oder zusätzliche Formen der Freizeitgestaltung
- Übernahme von neuen sozialen Rollen (z.B. in Vereinen)
- Weiterqualifizierung
- Anerkennung und Wertschätzung
- Stimulation der kognitiven Leistungsfähigkeit.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> BMSGK (2000): S. 342

Dies wurde auch durch eine vom Österreichischen Seniorenrat in Auftrag gegebene Studie von Ernst Gelmacher zum Thema: „Sozialkapital bei Senioren“ belegt. Die Kernaussage lautet: Du brauchst 3 F zum Glücklichein im Alter:

- Freunde
- Fitness
- Freude am Tun.<sup>57</sup>

Die Studie belegt mit zahlreichen Beispielen, dass „glückliches Altern“ nach diesen Grundsätzen enorme Einsparungen im Gesundheitssystem bringen kann.

## **8.2 Die 68-er Generation als Ehrenamtliche**

Eigenverantwortung und Eigeninitiative wurden durch den Ausbau des Wohlfahrtsstaates im 20. Jahrhundert eher geschwächt als gestärkt – so lautet eine bekannte Klage. Jetzt aber rückt eine Generation in das junge Alter auf, die sich zeitlebens gesellschaftlich engagiert hat. Dies trifft natürlich nicht auf alle Mitglieder dieser Alterskohorte zu: die Babyboom-Generation – Personen, die nach dem 2. Weltkrieg bis in die Mitte der 60-er Jahre geboren wurden – treten in den nächsten zwanzig Jahren in die Pension ein.

Bereits jetzt stellen sich viele Organisationen die Frage, wie diese engagierte und aktive Personen-Gruppe für das Ehrenamt gewonnen werden kann. Denn als Mitbegleiter und Mitgestalter des gesellschaftlichen Wandels werden viele von ihnen auch nach ihrem Pensionsantritt eine gesellschaftlich relevante Rolle spielen und eine gestaltende Funktion einnehmen. Gerade das Ehrenamt kann diese Bedürfnisse abdecken und erfüllt zudem noch Kommunikationsbedürfnisse, schafft eine Anerkennung außerhalb der Familie und des unmittelbaren Freundes- und Bekanntenkreises und vermittelt in den meisten Fällen eine sinnstiftende Bedeutung im Leben.

In ihrem Buch „Der Altersangst-Komplex - Auf dem Weg zu einem neuen Selbstbewusstsein“ konstatiert die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerin Herrad Schenk, dass es nach wie vor in erster Linie Menschen mit einem höheren Bildungsniveau und qualifiziertem beruflichen Hintergrund sind, die sich auch in dieser Generation ehrenamtlich engagieren werden.

## **8.3 Gründe für ehrenamtliches Engagement älterer Menschen**

Die positiven Auswirkungen des ehrenamtlichen Engagements für ältere Menschen wurden bereits in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben. Als ein Hindernis für freiwillige Tätigkeiten – und diese Tatsache wird in den Studien betont – ist eine ungesicherte Existenz, und zwar im Hinblick auf finanzielle, persönliche und soziale Ressourcen, anzusehen. Ein weiteres Hindernis ist, dass ehrenamtliche Tätigkeiten zunehmend professionalisiert werden und dass traditionelle ehrenamtliche Bereiche – wie zum Beispiel Hilfsdienste (Pflege) und auch kulturelle Aktivitäten – zunehmend von

---

<sup>57</sup> Gelmacher (2007): S. 18

hauptamtlichen bezahlten Personen bearbeitet werden.

Was nun die Gründe für ehrenamtliches Engagement anbelangt, so kommen Studienautoren aus Deutschland, Großbritannien und Österreich zu unterschiedlichen Aussagen:

- Deutschland:
  - o Das Einsetzen erworbener Fähigkeiten und die Weiterqualifikation werden als wichtiger eingeschätzt als Kontakte und Kommunikationsmöglichkeiten. Bessere Sozialkontakte allein sind also für die Aufnahme eines Ehrenamtes nicht entscheidend.
  - o Sinnvolle Verwendung der eigenen Zeit und etwas für andere Menschen tun.
- Großbritannien:
  - o Ein steigender Bildungsgrad führt dazu, dass ältere Personen interessiert sind, die eigenen Fähigkeiten in ehrenamtlicher Tätigkeit einzusetzen.
  - o Die rechtzeitige Übernahme eines Ehrenamts gilt als Teil der Lebensplanung für den Umgang mit Pensionierung und Altersarbeitslosigkeit.
  - o Bewältigung veränderter Lebensbedingungen wie Verlust des Partners, Auszug der Kinder oder Ortswechsel.
- Österreich:
  - o Religiöse Motive sind für ehrenamtliche Tätigkeiten bei über 55-Jährigen stärker vertreten
  - o Vertreten der eigenen Überzeugungen in der ehrenamtlichen Tätigkeit ist wichtig.<sup>58</sup>

Unter dem Titel „Soziales Engagement im Ruhestand: Erfahrung ist wichtiger als frei verfügbare Zeit“ veröffentlichte das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung im September 2007 einen Forschungsbericht, der sich mit den tiefer liegenden Ursachen für Engagement im Ruhestand befasst. Das Ergebnis war, dass nicht die viele „Freizeit“ – wie dies von der Politik oft gesehen wird – der Auslöser für freiwilliges Engagement ist, sondern eigentlich ganz andere Gründe maßgeblich sind. Bislang wurde die ehrenamtliche Aktivierung älterer Menschen vor allem unter dem Aspekt der Zeitverwendung gesehen, und der Übergang in den Ruhestand als ein idealer Zeitpunkt, um Rentnerinnen und Rentner für diverse ehrenamtliche und soziale Hilfestellungen zu gewinnen. Die nachfolgenden Punkte zeigen jedoch, dass der Renteneintritt überschätzt wird, denn es wurden die folgenden vier Gründe für ehrenamtliche Tätigkeiten in dieser Untersuchung deutlich:

1. Die Tatsache, bereits über eigene aktive Erfahrungen mit sozialem Engagement zu verfügen, war der wichtigste Auslöser für eine Fortsetzung ehrenamtlicher Tätigkeiten im Ruhestand. Erfahrung erhöhte ganz deutlich die Wahrscheinlichkeit, im Alter sowohl ehrenamtlich aktiv zu werden und zu bleiben als auch unbezahlte Hilfsleistungen zu übernehmen oder beizubehalten.
2. Der Erwerbsstatus hingegen hatte keinen statistisch nachweisbaren Einfluss auf die Neigung, nach dem 50. Lebensjahr soziales Engagement aufzunehmen oder weiter dabei zu bleiben.
3. Ein guter Gesundheitszustand begünstigt die Aufnahme und die Stabilität sozialen

---

<sup>58</sup> BMSK (2000): S. 492

Engagements im Alter.

4. Seniorinnen und Senioren mit höheren Bildungsabschlüssen zeigen tendenziell eine größere Wahrscheinlichkeit, eine neue Aufgabe zu übernehmen. Die Untersuchung hat auch gezeigt, dass die Beteiligung hoch qualifizierter Älterer an unbezahlter Hilfe dauerhafter ist als die von weniger gut ausgebildeten SeniorInnen.

Diese Untersuchungsergebnisse zeigen klar und deutlich, dass Erfahrungseffekte höher anzusiedeln sind als Ruhestandeffekte – daraus ergeben sich auch wichtige Schlussfolgerungen für eine an der Lebensrealität der Menschen ausgerichtete Sozialpolitik:

- Große finanzielle Anstrengungen, um das Ehrenamt speziell für Senioren attraktiv zu machen, gehen ins Leere.
- Vielmehr sollten jüngere Erwachsene möglichst frühzeitig animiert und motiviert werden, ehrenamtliche Aufgaben zu übernehmen.
- Investitionen in die Bildung und in Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit sind gleichermaßen für das Ehrenamt und auch für eine längere Beteiligung am Erwerbsleben wichtig und sinnvoll.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2007): S. 565-570

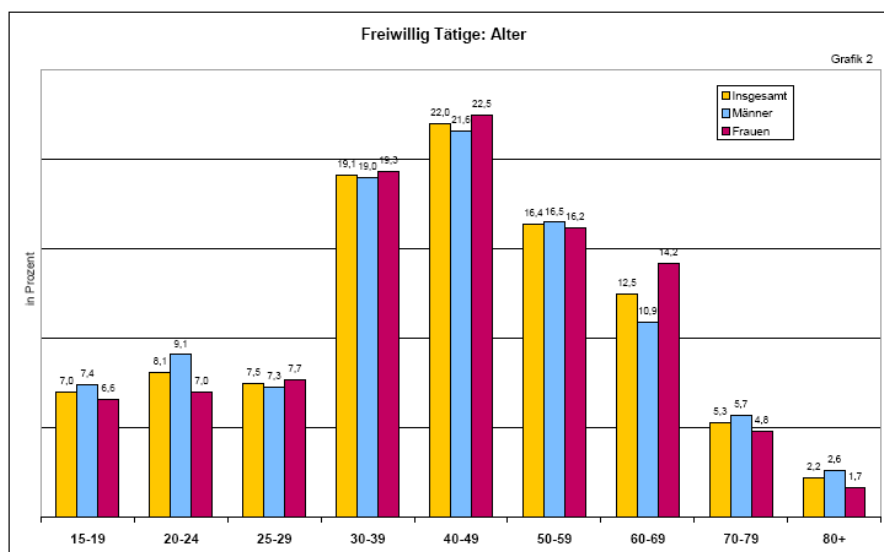
## 8.4 PensionistInnen als Ehrenamtliche: Zahlen & Fakten

Die folgenden Daten und Fakten zum ehrenamtlichen Engagement der Generation 60+ sind der aktuellen Erhebung der Statistik Austria zum Umfang des Ehrenamtes in Österreich entnommen. Wie bereits dargestellt, leisten 3,02 Mio. ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren Freiwilligenarbeit. Nach dem Lebensunterhaltskonzept dominieren die Erwerbstätigen mit 59 %, gefolgt von den PensionistInnen mit insgesamt 20 %.<sup>60</sup>

Geht man nun davon aus, dass 36,4 % (siehe dazu die nachfolgende Tabelle) von den 3,2 Millionen Freiwilligen über 50 Jahre alt sind, dann sind das ca. 1,1 Millionen Menschen. Wenn davon nur 1 % gewonnen werden kann, dann sind das immerhin noch 11.000 Personen, wenn es nur 1 Promille ist, dann bleiben immer noch 1.100 Personen als potenzielle Ehrenamtliche.

Geht man von der Zahl der über 60-jährigen aus, so sind das immer noch 20 % von den 3,2 Millionen Freiwilligen in Österreich, nämlich 640.000 Personen. 1 % davon wären 6.400 – nach wie vor ein beträchtliches Potenzial an Freiwilligen!

Die Verteilung auf die Altersgruppen zeigt die folgende Tabelle<sup>61</sup>:



Geschlechtsspezifische Unterschiede:

- 41 % der männlichen Pensionisten sind ehrenamtlich tätig gegenüber 30 % der Pensionistinnen
- Bei den Frauen sind die 60- bis 69-Jährigen mit 46 % überdurchschnittlich ehrenamtlich aktiv
- bei den 70- und Mehrjährigen liegen hingegen die Anteile der freiwillig tätigen Männer deutlich

<sup>60</sup> BMSK (2007): S. 18

<sup>61</sup> BMSK (2007): S. 18

über jenen der gleichaltrigen Frauen.<sup>62</sup>

*Anteil der PensionistInnen im Bereich „Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste“*

In diesem Bereich sind 80 % der Freiwilligen Männer. Der Anteil der PensionistInnen ist eher niedrig und sie sind meist in administrativen Bereichen tätig.

*Anteil der PensionistInnen im Bereich „Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit“*

PensionistInnen üben häufig mehr als *ein* Ehrenamt im Kulturbereich aus. Besonders engagiert mit 31 Tagen im Jahr sind neben den jüngeren Altersgruppen die PensionistInnen.<sup>63</sup> Von allen Altersgruppen weisen die 70- bis 79-Jährigen den höchsten Anteil mit 40 Stunden im Monat und mehr für freiwillige Tätigkeiten auf.<sup>64</sup>

*Anteil der PensionistInnen im Bereich „Umwelt, Natur und Tierschutz“*

In diesem Bereich sind vergleichsweise wenig Menschen aktiv, und die meisten von ihnen zählen zur mittleren Altersgruppe. Vergleichsweise sehr hoch ist jedoch der Zeiteinsatz derjenigen, die sich engagieren: Von den 60- bis 69-Jährigen und PensionistInnen wurde am häufigsten ein Zeitaufwand von mehr als 60 Tagen genannt.<sup>65</sup>

*Anteil der PensionistInnen im „Kirchlichen und religiösen Bereich“*

Unter den 428.500 Personen sind mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer tätig. 31% der 70- bis 79-Jährigen sind mehr als 60 Tage im Jahr ehrenamtlich tätig. Besonders aktiv sind die 60- bis 69-Jährigen mit durchschnittlich 4,1 Stunden und die PensionistInnen mit 3,9 Stunden in der Woche.<sup>66</sup>

*Anteil der PensionistInnen im Bereich „Politische Arbeit und Interessensvertretung“*

242.200 Personen engagieren sich in diesem Bereich, und zwar deutlich mehr Männer als Frauen. Die 50 - bis 69-Jährigen haben anteilmäßig Leitungsfunktionen am häufigsten genannt. Bei den 70- bis 79-Jährigen ist die Mehrfach­tätigkeit besonders ausgeprägt. Durchschnittlich 4,3 Stunden wurde in der Woche vor der Befragung für den Bereich „Politik“ gearbeitet.<sup>67</sup>

*Anteil der PensionistInnen im Bereich „Bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen“*

In diesem Bereich sind von allen Befragten die wenigsten freiwillig tätig. Von den 146.000 Freiwilligen sind etwas mehr Männer als Frauen. Vor allem die 50- bis 69-Jährigen leisten anteilmäßig häufiger Freiwilligenarbeit. Die 60- bis 79-Jährigen sind ebenfalls besonders aktiv. Der Anteil der Mehrfach­­tätigen ist bei 50- bis 59-Jährigen und PensionistInnen besonders hoch. Den höchsten Wert weisen die 60- bis 69-Jährigen mit 5,3 Stunden auf; 3,0 Stunden leisten Erwerbstätige und PensionistInnen.<sup>68</sup>

---

<sup>62</sup> BMSK (2007): S. 11

<sup>63</sup> BMSK (2007): S. 24

<sup>64</sup> BMSK (2007): S. 25

<sup>65</sup> BMSK (2007): S. 25

<sup>66</sup> BMSK (2007): S. 27

<sup>67</sup> BMSK (2007): S. 28

<sup>68</sup> BMSK (2007): S. 29-30

*Anteil der PensionistInnen im Bereich „Bildung“*

Auch in diesem Bereich sind nur wenige Personen ab 15 Jahren freiwillig tätig, nämlich 174.300, und hier mehr Frauen als Männer. Die 50- bis 59-Jährigen und die PensionistInnen weisen hohe Anteile durch Tätigkeiten in vier und mehr Vereinen auf. Auch im Bereich „Bildung“ dominiert die Beteiligung an einmaligen und kurzfristigen Projekten mit 63,6%.<sup>69</sup>

*Anteil der PensionistInnen im Bereich „Sport und Bewegung“*

Nach dem Bereich „Kultur“ sind die meisten Personen ab 15 Jahren für ehrenamtliche Tätigkeiten im Sportbereich engagiert. Insgesamt sind es 474.400 Freiwillige, und davon vor allem Männer. Bei den 60- bis 69-Jährigen sowie PensionistInnen liegen die Anteile bei den Leitungsfunktionen etwas über 20 %. Auch die Intensität der Freiwilligenarbeit ist bei den Männern ausgeprägter als bei den Frauen. Den höchsten Wert weisen hier die 50- bis 59-Jährigen mit 6,2 Stunden auf.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> BMSK (2007): S. 30-31

<sup>70</sup> BMSK (2007): S. 31

## 8.5 Seniorenverbände in Österreich

Die Seniorenverbände sind die kampfbereite Lobbyinggruppe der österreichischen SeniorInnen. In Österreich gibt es zwei große und drei kleinere Seniorenverbände, die alle als parteinahe Verbände bezeichnet werden können. Deshalb haben ihre Programme und Angebote auch einen politischen Anspruch, der der jeweiligen Parteilinie entspricht.

- der ÖVP-nahe Seniorenbund
- der SPÖ-nahe Pensionistenverband
- der FPÖ-nahe Seniorenring
- die Grünen SeniorInnen
- der KPÖ-nahe Zentralverband der Pensionisten Österreichs.

Die ÖGB-PensionistInnen sind Teil des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und haben ihre eigene ehrenamtliche Struktur. Die beiden größten Organisationen wurden im Rahmen der Studie befragt.

### **Der österreichische Seniorenrat (Bundesaltenrat Österreichs)**

[www.seniorenrat.at](http://www.seniorenrat.at)

Der Seniorenrat ist für die gesetzliche Interessenvertretung der österreichischen Senioren zuständig und ist zugleich die Dachorganisation der Senioren- und Pensionistenverbände. Er versteht sich als überparteiliche Plattform und betreibt Lobbying-Tätigkeit für Seniorenanliegen. Vorsitzende sind derzeit die Präsidenten der beiden mitgliederstärksten Seniorenverbände: Seniorenbund und Pensionistenverband. Als gesetzliche Interessenvertretung ist der ÖSR eine Besonderheit in Europa.

### **Österreichischer Seniorenbund (ÖSB)**

[www.seniorenbund.at](http://www.seniorenbund.at)

Der Seniorenbund ist föderalistisch organisiert, die Zentrale ist daher eher klein gehalten (Präsident ehrenamtlich, ein Geschäftsführer mit drei ganzzeitig und zwei teilzeitbeschäftigten hauptamtlichen Angestellten). Im Gegensatz zum Pensionistenverband Österreichs (PVÖ) hat die Zentrale in dem streng föderalistisch organisierten Verein keine wesentlichen Steuerungsfunktionen und beschränkt sich auf Lobbying. Der Schwerpunkt der Tätigkeiten, auch solcher, die von der Bundesorganisation initiiert werden, liegt bei den Bundesländern. Der ÖSB hat rund 300.000 Mitglieder in neun Landesgruppen und 2000 Orts- und Bezirksgruppen in ganz Österreich, in der Mehrzahl Frauen.

Bei den Ortgruppen sind ca. 5000 Funktionäre ehrenamtlich tätig (ähnlich auch beim PVÖ). Die Ortsgruppen sind bis zu 400 Mitglieder stark; sie organisieren ein Jahresprogramm mit Treffen, Besuchen, Vorträgen und Reisen. Wichtig ist der persönliche Kontakt zu den Mitgliedern. Eine interessante Entwicklung der letzten Zeit ist die starke Zunahme von Obfrauen bei den Ortsgruppen.

Für den jährlichen Mitgliedsbeitrag von € 20,-- erhalten die Mitglieder eine regelmäßige Seniorenzeitung, können an allen Aktivitäten der Ortsgruppe teilnehmen (entweder kostenlos oder vergünstigt) und haben Zugang zu Beratung und Information in Seniorenfragen bei den Beratungsdiensten, die bundesländerweise eingerichtet sind (hauptamtliche Mitarbeiter auf Tournee; gefördert). Wichtig ist die soziale Dimension der Ortsgruppen (Treffen mit anderen Menschen).

Die Möglichkeiten für den freiwilligen Einsatz von Senioren sind recht vielfältig: Zum Beispiel greifen Kommunen schon lange auf Senioren für verschiedene Tätigkeiten zurück (Dorf Museen, Ortsverschönerungen etc.). Die Bundesorganisation arbeitet derzeit an einem Projekt, wo jüngere Senioren für ältere Damen und Herren tätig werden (Besuchsdienst, Vorlesen, Bankwege erledigen usw.). Dieses Projekt soll zusammen mit dem Seniorenhilfswerk aufgestellt werden und unter Anleitung einer Person vom ÖSB pro Ort einen lokalen Pool möglicher ehrenamtlicher Mitarbeiter aufbauen. Im Herbst 2008 soll eine entsprechende Struktur stehen. Wenn sie sich bewährt, soll dieses Modell auch auf andere Tätigkeiten wie Kooperationen mit der Wirtschaft, dem Sport usw. bundesweit ausgedehnt werden. Ganz wichtig ist bei all diesen ehrenamtlichen Tätigkeiten das rechtzeitige Abklären von Versicherungs- und Haftungsfragen.

### **Pensionistenverband Österreich (PVÖ)**

[www.pvoe.at](http://www.pvoe.at)

Die ca. 350.000 Mitglieder des Verbandes sind zu zwei Dritteln Frauen; das Schwergewicht liegt auf der Altersgruppe 65–75 Jahre. Die Organisation verfügt über eine Zentrale in Wien mit zwanzig hauptamtlichen MitarbeiterInnen und über 9 Landessekretariate, ebenfalls mit hauptamtlichen MitarbeiterInnen. Insgesamt sind das ca. 50 hauptamtlich Tätige. Es gibt 1.750 Ortsgruppen (ca. 10–15 Personen pro Ortsgruppe) in denen ehrenamtlich Clubabende, Ausflüge und ähnliche Tätigkeiten organisiert werden. Weiters besitzt der PVÖ das „Reisebüro für Seniorenreisen“ mit 20 hauptamtlich Tätigen. Mit dem Mitgliedsbeitrag von € 20,-- jährlich können die Mitglieder die folgenden Vergünstigungen in Anspruch nehmen: Mitgliedermagazin, Vergünstigung bei Kooperationspartnern (entweder bundesweit oder lokal wie Therme Oberlaa in Wien). Die Mitgliederwerbung erfolgt lokal durch den Ortsobmann / die Ortsobfrau mittels Postwurf und Internet.

Die ehrenamtlich für den Verein Tätigen teilen sich in drei Gruppen:

- politisch Motivierte
- solche, die etwas tun wollen („Vereinsmeierei“ im guten Sinn)
- Lehrwarte für Turnen, Reiseleiter und Trainer bei Computerkursen.

Gegenleistung / Motivation der ehrenamtlich Tätigen:

- sie „werden gehegt und gepflegt“
- freier Zugang zu Tagungen
- Reiseleiter frei bei Reisen
- Ehrungen.

Wissenstransfer in der Organisation:

- SMS-Dienst

- Rundschreiben
- für neue Funktionäre Schulungen
- Schulungen für Lehrwarte, Reiseleiter, Kassierer etc.
- eigenes Schulungstool im Internet.

PR / Lobbying:

- durch Präsident und Landesobleute
- Presseaussendungen, Pressekonferenzen, Unterschriften-Aktionen.

Laut Auskunft der Interviewpartner wird die Akquisition von Freiwilligen / Ehrenamtlichen in Hinkunft eher schwieriger als leichter.

## 8.6 Schaffung von Strukturen für das Ehrenamt

Während in Deutschland bereits in den 90-er Jahren damit begonnen wurde, neue Organisationsformen für das ehrenamtliche Engagement älterer Menschen zu entwickeln, hinkt Österreich zeitlich nach. Denn erst mit dem „Freiwilligen Jahr 2001“ wurden auf Bundesebene konkrete Schritte gesetzt, um für die österreichischen Senioren neue Strukturen und Organisationsformen für die Freiwilligenarbeit zu schaffen.

In Anlehnung an die deutschen Seniorengenossenschaften (1991) und die Seniorenbüros (1994) wurden in Österreich die „Bürgerbüros für Jung und Alt“, Nachbarschaftszentren oder Initiativen wie zum Beispiel „Von Senioren für Senioren“ ins Leben gerufen.

## 8.7 Befragung von SeniorInnen zur Freiwilligenarbeit

### **Europäische Arbeitsgemeinschaft (EURAG) Österreich** ([www.eurag.at](http://www.eurag.at))

EURAG steht für die Österreich-Organisation der internationalen europäischen Arbeitsgemeinschaft, die seit über 30 Jahren in 34 Staaten die Interessen von Millionen älterer Menschen vertritt. Sie arbeitet überparteilich, überkonfessionell und gemeinnützig und hat beratenden Status u.a. bei den Vereinten Nationen, der WHO und der Europäischen Kommission.

Der Verein EURAG Österreich wurde 1994 gegründet. Er veranstaltet Vorträge und Symposien, vor einigen Jahren wurde auch eine entsprechende Werbekampagne mit Hilfe von sponsernden Werbefirmen für die Generation 50 Plus als Zielgruppe der Werbung durchgeführt. Die von der EU und Sponsoren sowie dem BMSK unterstützte Organisation hat eine hauptamtliche Teilzeitmitarbeiterin.

Aus der eigenen Tätigkeit der EURAG ergibt sich klar, dass Vorträge über Gesundheit im Allgemeinen, Vermögensfragen, Reisen und Gedächtnistraining am beliebtesten sind. Ebenso werden zunehmend Internetkurse genutzt.

In Zusammenarbeit mit der EURAG (Europäische Arbeitsgemeinschaft) - Österreich wurde im Rahmen dieser Untersuchung eine strukturierte Diskussion und Befragung von ehrenamtlich tätigen SeniorInnen und von Personen, die nicht ehrenamtlich tätig sind, durchgeführt. In den vorbereitenden Gesprächen ging es darum zu fragen, wie SeniorInnen zu ehrenamtlichem Engagement motiviert werden können, z. B. durch Kontakt mit jungen Menschen, Incentives, die nichts oder wenig kosten (Ehrenkarte, Anstecknadel, Austauschprogramm, Titel), neue soziale Kontakte etc.

### **8.7.1 Ehrenamtlich aktive SeniorInnen**

Für diese Befragung haben sich zehn ehrenamtlich Tätige aus den verschiedensten Bereichen zu einer Diskussionsrunde getroffen, um über Zugang, Motivation und Vorteile von ehrenamtlicher Arbeit zu sprechen. Dabei ließ sich herausfiltern, dass die Zugänge zum Ehrenamt meist unterschiedlich sind, allen Freiwilligen jedoch die Wertschätzung und Anerkennung sehr wichtig ist. Als weitere Motivationen für ehrenamtliche Tätigkeiten wurden genannt: um nicht zu vereinsamen, Menschen kennenzulernen, Freude an Organisation und Menschen allgemein.

Zugang zur freiwilligen Arbeit:

- Soziales Engagement
- „Flucht“ vor Einsamkeit
- Abwechslung vom Alltag
- Wertschätzung der Institution, für die man etwas macht
- Nettes Zusammentreffen mit Gleichgesinnten
- Man wird gebeten, sein Know-how einzubringen
- etwas Positives mit Menschen tun
- Freude an einer Tätigkeit
- Therapie für sich selbst
- Intensives Arbeitsleben ist zu Ende - in Pension berufliches Know-how weitergeben
- Tag wird wieder strukturiert
- Entscheidungen treffen macht Freude
- Keine Last für Kinder sein wollen, daher etwas machen
- Freude an Menschen
- Man kriegt etwas zurück
- Anerkennung und Wertschätzung erhalten
- „etwas hat sich quasi angeboten“
- anderen und sich selbst Freude bereiten.

Was sind Probleme mit Ehrenamt/freiwilliger Arbeit:

- Versicherung (Haftpflcht und Unfall)
- Man ist eher bereit, nur eine zeitlich begrenzte oder auf ein Projekt beschränkte Tätigkeit zu übernehmen.

- Langfristige Engagements, vor allem auch auf der „Verwaltungsebene“, wie zum Beispiel im Vorstand, werden immer weniger attraktiv.
- Auslöser von „außen“ für ehrenamtliches Engagement wird meist benötigt.
- Information über freiwillige Tätigkeiten - wie, wo usw. - fehlt.
- Menschen, die Bereitschaft für ehrenamtliche Tätigkeit zeigen, müssen von außen motiviert werden.
- Sich nicht total vereinnahmen lassen.
- Partner muss überzeugt werden und sollte die Tätigkeit unterstützen.

Was bringt Ehrenamt/freiwillige Arbeit:

- Anerkennung und Wertschätzung
- Man hat eine Aufgabe, die Freude macht
- Man kriegt etwas zurück
- Entscheidungen treffen macht Freude
- Strukturiertes Leben
- Kleine Zuwendungen (freier Eintritt, Blumen...).

### **8.7.2 Ehrenamtlich inaktive SeniorInnen**

Für diese Befragung wurden weiters mehr als 25 „nicht-aktive“ PensionistInnen kontaktiert, um an der Sitzung teilzunehmen. Viele haben aus verschiedensten Gründen abgesagt – mit Begründungen wie „schade, das wäre interessant, aber ich kann meine Massage nicht verschieben“, „muss zum Gedächtnistraining“, „habe an diesem Tag meinen Gymnastikkurs“, „bin leider verreist“, „habe schon bei einer Golfrunde zugesagt“, „bin schon mit meinen Freundinnen verabredet“, „habe meinem Professor auf der Uni zugesagt“, „habe einen Arzttermin“, bis zur Absage in letzter Minute mit dem Argument „fühle mich heute nicht wohl, muss mich im Spital anschauen lassen“. Die Tage der „Nichtaktiven“ dürften sehr ausgefüllt sein, fünf sind schließlich für die Diskussion erschienen.

Was wären potenzielle Motivationen für Ehrenamt/freiwillige Arbeit:

- Interesse an Tätigkeit
- Erfolgserlebnis wichtig
- Eigenes Know-how weitergeben – aber nur, wenn es geschätzt wird
- Anerkennung
- Soziale Kontakte pflegen
- Flucht aus Einsamkeit
- Bezahlung wäre wichtig, im Sinne von „was nix kostet ist nix wert“
- Tätigkeit muss „ausfüllend“ sein
- aktiv mitgestalten können
- Dazu muss man eine karitative Ader haben.

Was spricht gegen Ehrenamt/freiwillige Arbeit:

- Hilfeleistung ja, aber man will sich nicht binden
- Tag ist ausgefüllt mit anderen Dingen
- Kein Stress mehr gewünscht
- Tagesablauf selbst bestimmen
- Angebot findet keine Nachfrage
- Regelmäßigkeit einer Tätigkeit kann zur Belastung werden.

### **8.3 Zusammenfassung und Ausblick**

Aktives altern durch ehrenamtliches Engagement wird von den älteren Menschen also durchaus differenziert wahrgenommen. Solange das ehrenamtliche Engagement als „Arbeit“ und „Stress“ wahrgenommen wird, ist es für viele unattraktiv. Die Gründe, warum man nicht ehrenamtlich tätig ist, waren oftmals die gleichen – eine regelmäßige Bindung an eine Tätigkeit wird als Belastung empfunden. Für kurzfristige Hilfestellungen würden sich aber die meisten spontan zur Verfügung stellen. Daher die Forderung nach einem zeitlich abgegrenzten Ehrenamt, das Platz auch für andere Aktivitäten lässt.

## 9 Best Practices – aktiv und engagiert in Europa

Im folgenden Kapitel werden unterschiedliche Best- und auch Good-Practices aus den europäischen Ländern vorgestellt, wobei der Schwerpunkt auf der Verbindung von Ehrenamt, Personen im Ruhestand und tourismusnahen Einsatzbereichen liegt. Den Einstieg macht ein kurzer Überblick über das Ehrenamt in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union.

### 9.1 Der Stellenwert des Ehrenamtes in Europa

Das Ehrenamt – nicht nur der älteren Menschen - genießt in unterschiedlichen europäischen Staaten unterschiedliches Ansehen. Der Stellenwert des Ehrenamts in einem Land hängt von mehreren Faktoren ab, wie Geschichte, Tradition und Stand des öffentlichen Sozialsystems. Dies wurde bereits im Kapitel über die Geschichte des Ehrenamts dargestellt.

Eine sehr hohe ehrenamtliche Beteiligung der Bevölkerung findet sich im außereuropäischen Raum vor allem in den U.S.A. Die ersten Pioniere waren sehr auf gegenseitige private Hilfe angewiesen. Die großen Religionen in den USA bieten selten die Wohltätigkeit von Klöstern oder sonstigen religiösen Einrichtungen an. Die Demokratie ist schon relativ alt und das öffentliche Sozialsystem – nämlich in einem weit geringeren Maße mit öffentlichen Wohlfahrtseinrichtungen ausgestattet - anders als in Europa entwickelt.<sup>71</sup> Volunteering genießt einen sehr hohen Stellenwert und hat in alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens Einlass gefunden.

#### Das „European Volunteer Centre“

Viel Zahlenmaterial über den Anteil der Erwachsenen in europäischen Ländern, die ehrenamtlich tätig sind, findet man auf der Website der europäischen Nichtregierungsorganisation CEV (Centre Européen du Volontariat/The European Volunteer Centre) in Brüssel, die für verschiedene EU-Länder Studien über den Stand des Ehrenamtes durchführt.

Zum Großteil der europäischen Länder gibt es ziemlich aktuelle und detaillierte Untersuchungen und Zahlenmaterial zur Freiwilligenarbeit; die österreichische Studie stammt zum Beispiel aus dem Jahre 2006. Der Bericht enthält umfangreiches Material über den historischen und gesellschaftspolitischen Hintergrund der Freiwilligenarbeit in Österreich, die politischen Maßnahmen und die Struktur der Freiwilligenorganisationen.

Die folgende Tabelle gibt den Prozentanteil der Bevölkerung an, der Freiwilligenarbeit macht.

---

<sup>71</sup> Quelle: [de.wikipedia.org/wiki/Ehrenamt](http://de.wikipedia.org/wiki/Ehrenamt) (Stand: April 2008)

	EVS				Other research	
	1981	1990	1999/00	tendency	ISSP'98	ESS'02/03
Denmark	16	13	21	+	33	28
Germany	17	14	8	-	29	26
Netherlands	19	22	<b>32</b>	+	51	29
Belgium	18	19	22	0	.	23
France	15	16	14	0	58	19
Italy	14	13	17	0	24	5
Spain	18	7	9	-	22	7
Ireland	18	17	15	0	33	16
UK	16	13	<b>36</b>	+	37	23
Sweden	19	22	<b>33</b>	+	49	35

Source: EVS= European Value Studies (population 18+ years old), ISSP= International Social Survey Programme (population 18+ years old), ESS= European Social Survey (population 16+ years old)<sup>72</sup>

In diesem Zusammenhang soll festgehalten werden, dass unterschiedliche Berichte des „European Volunteer Centre“ sehr unterschiedliche Zahlen zu Freiwilligen in den Ländern der europäischen Union aufweisen. Dies dürfte unter anderem mit unterschiedlichen Definitionen der Freiwilligenarbeit zusammenhängen.<sup>73</sup> Auffallend ist jedoch, dass Länder wie Spanien, Italien und auch Frankreich einen geringen Bevölkerungsanteil von Freiwilligen aufweisen.

Die folgenden Informationen über Schweden stammen aus einem Bericht, der im Januar 2008 in der österreichischen Tageszeitung „Der Standard“ veröffentlicht wurde. Thema war das Ehrenamt in Schweden: Dort sind mehr als 51 % der Bevölkerung ehrenamtlich tätig. Ein Großteil der freiwilligen Arbeit wird in Sportvereinen und in Organisationen wie dem Roten Kreuz geleistet. Aktiv sind die Menschen aus allen Altersgruppen und gesellschaftlichen Schichten. Wie auch in anderen europäischen Ländern ist in Schweden ein Trend unter Jungen nach kürzeren und individuellen Engagements festgestellt worden.<sup>74</sup>

In den Vereinigten Staaten stehen vor allem die Fragen des „Productive Ageing“ im Zentrum der Forschungsinteressen. Wie auch in den skandinavischen Staaten genießt ehrenamtliches Engagement, vor allem in sozialen Bereichen, einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert. Davon zeugen nicht nur die zahlreichen Wohlfahrtsstiftungen, sondern auch inzwischen zahllose Websites, die Angebote für ehrenamtliche Tätigkeiten im In- und Ausland anbieten.

<sup>72</sup> CEV Country Report Netherlands, 2007. S. 10

<sup>73</sup> Umfangreiches Quellenmaterial zu Freiwilligenarbeit in Europa unter [www.cev.be](http://www.cev.be)

<sup>74</sup> Der Standard: 28. Januar 2008. S. 2

## 9.2 Best-Practice-Beispiele aus ausgewählten europäischen Staaten

Im folgenden Kapitel werden Best-Practice-Beispiele aus Österreich und anderen europäischen Ländern dargestellt, die sich den Themenbereichen Senioren – freiwilliges Engagement – Tourismus im Einzelnen oder in ihrer Kombination widmen. Auch erfolgreiche Beispiele für das Engagement Freiwilliger ohne bestimmte Alterszuordnung werden hier dargestellt, wobei insgesamt der Schwerpunkt auf dem ehrenamtlichen Engagement älterer Menschen liegt.

Da es inzwischen sehr viele Angebote und Aktivitäten in diesem Bereich gibt, kann hier nur eine kleine Auswahl von nationalen Programmen, Maßnahmen und Organisationen vorgestellt werden.

### 9.2.1 Deutschland – hoch engagiert für das Ehrenamt

In Deutschland wird dem ehrenamtlichen bzw. bürgerschaftlichen Engagement älterer Menschen sehr viel Aufmerksamkeit gewidmet. Politisch zuständig dafür zeichnet das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das neben konkreten Modellprojekten, Befragungen und statistischen Erhebungen auch zahlreiche Konferenzen sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen seit den 90-er Jahren durchführt. In diesem Sinne sind uns unsere Nachbarn um einige Jahre voraus.

Die Internetplattform „Wegweiser Bürgergesellschaft“ ([www.wegweiser-buergergesellschaft.de](http://www.wegweiser-buergergesellschaft.de)) bietet umfangreiche Informationen zum bürgerschaftlichen Engagement in der gesamten Bundesrepublik. Mehrere Bundesländer haben eigene Portale eingerichtet, die das bürgerschaftliche Engagement der BewohnerInnen zu unterstützen, wie zum Beispiel das Ministerium für Arbeit und Soziales in Baden-Württemberg unter [www.buerger-engagement.de](http://www.buerger-engagement.de).

Nachfolgend werden ausgewählte Best-Practices in den Bereichen freiwilliges Engagement von SeniorInnen und/oder freiwillige Tätigkeiten in tourismusnahen Bereichen vorgestellt, die auch für Österreich Vorbildwirkung haben könnten:

#### Seniorenbüros

Die ersten Seniorenbüros entstanden in Deutschland bereits Anfang der 90-er Jahre auf Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Ausgangspunkt war der bereits beschriebene Paradigmenwechsel in der Altenarbeit, nämlich, dass es immer mehr „jüngere“ Alte gibt, die nach wie vor über eine große physische und psychische Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit verfügen und die auf Grund ihrer beruflichen Entpflichtung oder „Stilllegung“ aus der Gesellschaft ausgegliedert wurden. Das brachliegende Aktivitätspotenzial konnte nicht durch Ausflüge und Kaffeekränzchen – um es polemisch auszudrücken – befriedigt werden; es ging also darum, das Potenzial für nutzbringende Aktivitäten für die Gemeinschaft einzusetzen.

Die Seniorenbüros entstanden als Modellprogramm, um auf kommunaler Ebene mittels klein strukturierter Informations- und Beratungsstellen den SeniorInnen einen Weg in das aktive und engagierte Altern zu erschließen. Im Rahmen dieses Programms wurden 44 Seniorenbüros als

Modellprojekte gegründet. Heute gibt es in Deutschland ca. 250 Seniorenbüros. Diese sind zu einem zentralen Bestandteil einer zeitgemäßen Altenarbeit geworden und haben sich auch als Katalysatoren für das Knüpfen sozialer Netze durch Ältere und für ältere Menschen rundum bewährt.<sup>75</sup>

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros ([www.seniorenbueros.org](http://www.seniorenbueros.org)), die auch eine eigene Kriterienliste für Seniorenbüros erstellt hat, beschreibt deren Aufgabenbereiche folgendermaßen:

- Information, Beratung und Vermittlung von älteren Menschen, die an freiwilligem Engagement interessiert sind
- Beratung von Einrichtungen zur Vermittlung älterer Freiwilliger
- Begleitung älterer Freiwilliger
- Angebote zur Fort- und Weiterbildung
- Initiierung, Beratung und Unterstützung von Projekten
- Kooperation und Vernetzung innerhalb der Kommune
- Übernahme kommunaler Aufgaben im Bereich der offenen Altenhilfe.

Die Seniorenbüros richten sich an Menschen ab 50 Jahren, die für sich und für andere aktiv werden möchten. Auch für vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene oder jüngere Menschen können Seniorenbüros wichtige Treffpunkte sein und sinnvolle Aufgaben anbieten. Seniorenbüros sind Ansprechpartner für Seniorengruppen und -initiativen sowie für gemeinnützige Träger, die freiwillige Mitarbeiter/innen suchen.<sup>76</sup>

#### **„Senior-Partnerschaften“ – Mentoring für Existenzgründerinnen**

Dies sind öffentlich geförderte Projekte in einigen deutschen Bundesländern (Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen), in denen qualifizierte SeniorInnen ExistenzgründerInnen und JungunternehmerInnen beim Start in die Selbständigkeit zur Seite stehen. Dies entspricht einer Mentoring-Partnerschaft.

#### **„Team 50plus“ Greenpeace Deutschland**

[http://www.greenpeace.de/ueber\\_uns/mitmachen/team50plus/](http://www.greenpeace.de/ueber_uns/mitmachen/team50plus/)

Auch die weltweit größte Umweltschutzorganisation “Greenpeace” hat den Trend der Zeit erkannt und in einigen Ländern die „Team 50plus“-Gruppen gegründet. In diesen sind Handwerker, Hausfrauen oder Naturwissenschaftlerinnen tätig, von denen einige noch berufstätig sind und andere sich schon im Ruhestand befinden. Die Teams arbeiten mit den lokalen Greenpeace-Gruppen zusammen, die in rund 90 deutschen Städten aktiv sind. Dieses Miteinander von Jung und Alt verleiht Greenpeace eine besondere Stärke.

---

<sup>75</sup> Umfangreiche Informationen zu den Seniorenbüros finden sich in der Evaluierungsstudie von Braun, Joachim und Bischoff, Stefan aus dem Jahre 1998.

<sup>76</sup> Quelle: [www.seniorenbueros.org](http://www.seniorenbueros.org) (Stand: April 2008)

## 9.2.2 Die Niederlande – ein Trendsetter in der Freiwilligenarbeit

Unter den europäischen Staaten können die Niederlande mit gutem Recht als Trendsetter für zivilgesellschaftliches Engagement, auch der älteren Bevölkerung, bezeichnet werden. Ehrenamtliche Tätigkeiten sind hoch angesehen, und es gibt neben universitären Einrichtungen auch zahlreiche private und öffentliche Organisationen, die sich mit Fragen der Freiwilligenarbeit auseinandersetzen und neue Modelle entwickeln. Im folgenden Kapitel können nur einige wenige Beispiele angeführt werden, die auch für Österreich von Interesse sein könnten.

### MOVISIE

[www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)

Movisie ist die niederländische Entwicklungsagentur für Freiwilligenmanagement und entstand 2007 aus dem Zusammenschluss von sieben Organisationen. Zu den innovativen Projekten der Organisationen zählt u.a. das on-line Volunteering. Dazu wurde 2007 eine eigene Untersuchung gestartet, die das Volumen und Potenzial von on-line Volunteering erhebt (noch unveröffentlicht). Movisie bietet auch Beratungen für Unternehmen und Non-Profit-Organisationen an sowie Trainingskurse in Fundraising und Networking.

### Der Marktplatz für Unternehmen und Freiwillige– [www.gutegeschaefte.org](http://www.gutegeschaefte.org)

Dieser Ansatz wurde von MOVISIE mitentwickelt und kam zuerst in den Niederlanden zum Einsatz. Seit 2006 gibt es auch ein Pilotprojekt in Deutschland, das von der Bertelsmann-Stiftung mitfinanziert wird. Auf dem Marktplatz werden privatwirtschaftliche Unternehmen und gemeinnützige Vereine, Organisationen und ehrenamtlich tätige Personen zusammengebracht, um gemeinsam Kooperationen und Projekte zu entwickeln.

Auf dem „Gute Geschäfte“-Marktplatz werden die Nachfrage nach bürgerschaftlich engagierter Unterstützung und das Angebot bürgerschaftlichen Engagements in einem Raum zusammengebracht. Das Ziel des Marktplatzes ist es, Unternehmen, kommunale Institutionen, Serviceclubs, Schulen, soziale Einrichtungen, Kultur-, Umwelt-, und sonstige ehrenamtliche Organisationen so zusammenzubringen, dass Engagementvereinbarungen getroffen werden können: Es werden Kontakte geknüpft und Partnerschaften abgeschlossen, damit die Angebote von Unternehmen und gemeinnützigen Organisationen miteinander verbunden werden können.

### Das LACE-Projekt, Niederlande und andere europäische Partnerländer

[www.lace-project.net](http://www.lace-project.net)

LACE konzentriert sich auf den Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand und die damit verbundene Neudefinition der gesellschaftlichen Rolle und Funktion eines Menschen. Das Erfahrungswissen und auch das formale Wissen der älteren Generation sollen der Gesellschaft weiterhin zur Verfügung stehen. Das LACE-Projekt begann im Oktober 2005 und wurde durch das Grundtvig I Programm der Europäischen Kommission gefördert. Insgesamt sind sieben europäische Staaten (Niederlande, Italien, Belgien, Deutschland, Slowenien, Spanien, Irland) eingebunden.

LACE verglich Aus- und Weiterbildungsprogramme für das freiwillige Engagement von älteren Bürgern in den jeweiligen Ländern. Das Projekt wurde von der „Netherlands Platform Older People and Europe (NPOE – Nederlands Platform Ouderen en Europa)“ initiiert; diese Organisation hat auch eine Akademie in den Niederlanden gegründet, die sich für die Aus- und Weiterbildung von Personen im Ruhestand, die ehrenamtlich tätig werden möchten, engagiert. Die Aktivitäten dieser Akademie werden in einem anderen Kapitel beschrieben.

### **Community Partnership Consultants, Niederlande**

[www.community-partnership.net](http://www.community-partnership.net)

Community Partnership Consultants beraten seit über zehn Jahren Unternehmen und Organisationen in den Niederlanden, Deutschland, Österreich und Schweiz bei der Umsetzung von bürgerschaftlichem Engagement und Freiwilligenarbeit. Die Beratungstätigkeit für die Zusammenarbeit von Unternehmen mit gemeinnützigen Organisationen und Kommunen ist ein wichtiges Angebot von CPC.

### **5 x B Modell für das Freiwilligenmanagement**

Dieses Modell wurde von Community Partnership Consultants entwickelt und auf der Tagung „Freiwillige erfolgreich einbinden“ (17. und 18. 2008 April in Innsbruck) von CCP vorgestellt. Es beruht auf den folgenden fünf Bausteinen:

#### *B = Besinnung – die Orientierungsphase*

Hier werden die folgenden Fragen gestellt:

- Warum soll sich jemand überhaupt engagieren?
- Welche Bereiche des Kompetenzerwerbs sollen angesprochen werden?
- Wie schaut der bisherige Werdegang aus?
- Welche Qualitäten werden vom freiwilligen Engagement erwartet?
- Passen Vorstellungen und Wünsche der Anbieter zu denen der InteressentInnen?

Methoden: Einführungstage, Probelauf, Grundkurse, Aktivitäten kennenlernen.

#### *B = Begleitung – Einführungsphase*

In der Einstiegsphase werden die folgenden Fragen geklärt:

- In welchem Übungs- oder Experimentierfeld wird der/die Freiwillige tätig?
- Für welche Qualifikationsmaßnahmen sollte der Anbieter sorgen?
- Wer übernimmt die Verantwortung – Stichwort Mentoring – für den/die Neue?
- Wie werden vorhandene Kompetenzen aktiviert?
- Welche gesetzlichen Regelungen sind relevant?

Methoden: Mentorenarbeit, Kompetenzbilanz, Erstellung eines persönlichen Entwicklungsplanes.

*B = Behalten – Unterstützungsphase*

Hier sollen die folgenden Fragen beantwortet werden:

- Ist das Tätigkeitsfeld noch interessant genug oder ist ein Wechsel ratsam?
- Welche Entwicklungsmöglichkeiten bieten sich noch in der Organisation?
- Wie sieht es mit der Anpassungsfähigkeit des freiwilligen Engagements an die Lebensumstände aus?
- Wird ein externer Karriere- oder Veränderungsschritt überlegt?
- Was vermisst der/die Freiwillige in der Organisation?

Methode: Supervision, Einzelgespräche.

*B = Belohnen – Auswertungsphase*

- Wie passen die Erwartungen zur Anerkennungskultur der Organisation?
- Welche Qualifikationen sind für eine Erweiterung des Verantwortungsbereiches notwendig?
- Wie schaut es mit den Kosten aus, z.B. für eine Versicherung?
- Welche Belohnungen sind akzeptabel?

Methoden: Einzelgespräche, interne Reflexion

*B = Beenden - Abrundungsphase*

Die Abschlussphase wird von den Experten als die kritischste bezeichnet, denn es geht um einen guten Abschluss, der für alle zufriedenstellend verläuft und keine Frustrationen hinterlässt. Hier sollten die folgenden Fragen beantwortet sowie die beschriebenen Maßnahmen vorgenommen werden:

- Warum will der/die Freiwillige die Arbeit beenden?
- Ist ein neuerlicher Einstieg in die Organisation möglich, vorstellbar oder wünschenswert?
- Können Freiwillige an andere Organisationen weiterverwiesen werden?
- Was haben die Organisation und ihre Mitarbeiter von den Freiwilligen gelernt?
- Dokumentation des Abschlussgesprächs (Motive, Verlauf, Eindrücke etc.)
- Erstellen einer Kompetenzbilanz.

Methode: Ausweis, Kompetenzbilanz

Das 5 x B-Modell liefert wertvolle Anregungen für die Struktur und die Organisation einer Einrichtung, die mit einer zeitgemäßen Freiwilligenarbeit erfolgreich sein möchte.<sup>77</sup>

---

<sup>77</sup> Quelle: Vortrag von Angelika Münz, CCP, am 17. April 2008 in Innsbruck

### **9.2.3 Großbritannien – Ehrenamt als gesellschaftliche Verpflichtung**

In Großbritannien sind mehr als 22 Millionen Erwachsene jährlich ehrenamtlich aktiv, sie leisten an die 90 Millionen ehrenamtliche Stunden. Das „Year of the Volunteer 2005“ wurde ins Leben gerufen, um den zahlreichen Freiwilligen zu danken. Zu den hier dargestellten Freiwilligenorganisationen in Großbritannien, die sich auch auf das Engagement und die Einbindung älterer Personen konzentrieren, zählen:

- VITA – Volunteering in the Third Age
- Community Service Volunteers
- RSVP – Retired and Senior Volunteer Programme
- Volunteering England
- Network of National Volunteer Involving Agencies.

#### **VITA – Volunteering in the Third Age**

[www.wrvs.org.uk/vita/home.htm](http://www.wrvs.org.uk/vita/home.htm)

Bei VITA handelt es sich um ein landesweites Projekt, um die Teilnahme der über 65-Jährigen im Freiwilligenbereich zu erhöhen. Neben einem umfangreichen Endbericht wurde im Rahmen von VITA auch eine Reihe von Modellprojekten durchgeführt. So wurde zum Beispiel eine Broschüre für die Freiwilligenarbeit von Personen über 80 Jahren publiziert.

#### **Community Service Volunteers (CSV)**

[www.csv.org.uk](http://www.csv.org.uk)

Community Service Volunteers (CSV) wurde 1962 von Mora und Alec Dickson gegründet, die auch Voluntary Service Overseas (VSO) gegründet haben. Das Ziel der Organisation war es, vor allem junge Menschen zwischen 16 und 35 Jahren für freiwillige Tätigkeiten zu motivieren. Heute ist CSV die größte britische Freiwilligen- und Freiwilligentrainingsorganisation, die jährlich bis 250.000 junge Menschen für Freiwilligenarbeit begeistern kann.

#### **RSVP – Retired and Senior Volunteer Programme**

[www.csv-rsvp.org.uk](http://www.csv-rsvp.org.uk)

Die Organisation hat inzwischen ein eigenes Programm für ältere Menschen und PensionistInnen „RSVP – Retired and Senior Volunteer Programme“. Im Jahr 2006/2007 waren insgesamt 11.880 Freiwillige mit über 2,376.000 Stunden aktiv. Unter ihre Aktivitäten fallen die Betreuung von Schulkindern und älteren Personen, die Teilnahme an so genannten „Community Outreach“-Programmen und Aktivitäten im kunsthandwerklichen Bereich.

## **Volunteering England**

[www.volunteering.org.uk](http://www.volunteering.org.uk)

Volunteering England (VE) ist die nationale Agentur für die Entwicklung der Freiwilligenarbeit in England. Volunteering England wurde im April 2004 gegründet und entstand aus einem Zusammenschluss des „Consortium on Opportunities for Volunteering“, des „National Centre for Volunteering“ und des „Volunteer Development England“, 2007 kam noch „Student Volunteering England“ dazu. Volunteering England versteht sich als eine Matching-Plattform für Engagierte und Organisationen. Weiters ist die Organisation als Think-Tank und beratende Institution für die Öffentlichkeit und für Kommunen tätig.

### **9.2.4 Österreich – das Land der Vereine**

Seit dem „Freiwilligen Jahr 2001“ sind in Österreich zahllose Initiativen, die Freiwilligenarbeit mit sozialen Angeboten für SeniorInnen verbinden, entstanden. Auch in den Bundesländern gewinnt das Ehrenamt an Bedeutung. Nachfolgend werden nur einige Beispiele aufgezeigt.

#### **Senior in Wien**

[www.senior-in-wien.at](http://www.senior-in-wien.at)

Hier handelt es sich um die Homepage des Fonds Soziales Wien, gestaltet vom Seniorenbüro der Stadt Wien, mit seniorenspezifischen Informationen zu Themen wie Freizeit, Gesundheit, Ehrenamt, Finanzielles, Wohnen oder Pflege und Betreuung.

#### **Kultur auf Rädern**

[www.senior-in-wien.at/ehrenamt/kultur-auf-raedern.html](http://www.senior-in-wien.at/ehrenamt/kultur-auf-raedern.html)

Ältere Menschen sollen andere ältere Menschen für kulturelle Aktivitäten begeistern und mit ihnen gemeinsam Kultur entdecken. SeniorInnen unterstützen mit ihrem ehrenamtlichen Engagement professionelle Kulturvermittler/innen bei ihrer Arbeit. Auf Wunsch können auch Hilfestellungen bei der Umsetzung eigener Projekte mit Kulturinstitutionen gegeben werden. Ältere Menschen sollen ermutigt werden, am kulturellen und sozialen Leben der Stadt Wien teilzuhaben. Die freiwillig Tätigen können so eine Brückenfunktion zwischen Kultureinrichtungen und dem eigenen sozialen Umfeld übernehmen.

#### **Senior Academy**

[www.donauuni.ac.at/senioracademy](http://www.donauuni.ac.at/senioracademy)

Die Zielgruppe der „Senior Academy“ der Donauuniversität in Krems sind Personen, die im Laufe ihres aktiven Lebens Erfolg hatten und auch bereit sind, hiervon etwas weiterzugeben. Dazu wird in einem „Postgradualen Studium Generale“ ab dem Sommersemester 2008 eine viersemestrige Veranstaltungsreihe angeboten. In zwölf Modulen erarbeiten und diskutieren die TeilnehmerInnen mit namhaften Referentinnen und Referenten den State of the Art in den verschiedensten wissen-

schaftlichen Bereichen, die als Basis unseres Allgemeinwissens gelten. Die Themengebiete reichen von Mathematik und Biologie über Psychologie, Ökonomie und Musik bis zu Literatur und Geschichte.

### **Die „Vorarlberg Akademie“**

[www.freiwilligenakademie.at](http://www.freiwilligenakademie.at)

Die Vorarlberg Akademie fasst Angebote von verschiedenen Abteilungen des Landes Vorarlberg in ein Programm für Bürgerengagement zusammen. Das erste Programm der Vorarlberg Akademie startete im Herbst 2007 und stieß auf ein sehr positives Echo. Die Vorarlberg Akademie will bestimmte Grundqualifikationen vermitteln, die für alle wichtig sind, die sich engagieren möchten. Um das Angebot für bestimmte Zielgruppen attraktiv zu machen, ist die Vorarlberg Akademie in verschiedene Sparten gegliedert: derzeit in Bürgerschaftliches Engagement, Jugend und Familie, Frauen sowie Sport.

Die konkreten Angebote der Vorarlberg Akademie reichen vom Einstiegs- und Schnupperkurs über Vernetzungsveranstaltungen bis hin zu kompletten Ausbildungslehrgängen, die mit Zertifikaten abgeschlossen werden. An einer Erweiterung des Angebots in anderen Sparten und mit einem jährlich wechselnden Schwerpunktthema wird gearbeitet. Koordiniert wird die Vorarlberg Akademie vom Büro für Zukunftsfragen im Amt der Vorarlberger Landesregierung.

### **9.3 Senior-Experts-Organisationen – professionelles Engagement für einen guten Zweck**

Eine „Sonderform“ des ehrenamtlichen Engagements im Ruhestand stellen die so genannten „Senior Experts Organisationen“ dar. Sie können ebenfalls als ein konkretes und auch erfolgreiches Ergebnis des Paradigmenwechsel vom betreuungs- und pflegebedürftigen alten Menschen zum aktiven und engagierten jungen Alten gesehen werden. Die europäische Dachorganisation „Confederation of European Senior Experts Services“ (CESES) [www.ceses.net](http://www.ceses.net) ist ein Zusammenschluss von 25 europäischen Organisationen, die über insgesamt 24.000 ExpertInnen verfügen.

### **Erfahrungswissen für Initiativen - Deutschland**

[www.efi-programm.de](http://www.efi-programm.de)

Das fünfjährige Bundesmodellprogramm, in dem sich in 35 Kommunen aus 10 Bundesländern 1000 Ältere als Senior-TrainerInnen für das Gemeinwesen engagieren, wurde Ende 2006 abgeschlossen. Das Programm wurde auf Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gestartet. Im Oktober 2007 ist der Abschlussbericht zu diesem Programm erschienen: „SeniorTrainerinnen und seniorKompetenzteams. Erfahrungswissen und Engagement älterer Menschen in einer neuen Verantwortungsrolle. Evaluationsbericht zum Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“.

### **Senior Experten Service (SES) - Deutschland**

[www.ses-bonn.de](http://www.ses-bonn.de)

Der Senior Experten Service (SES) ist die Stiftung der Deutschen Wirtschaft für internationale Zusammenarbeit und eine gemeinnützige GmbH. Das SES bietet interessierten Menschen im Ruhestand die Möglichkeit, ihre Kenntnisse und ihr Wissen an andere im In- und Ausland weiterzugeben. Als ehrenamtlich tätige Senior Experten fördern sie die Aus- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften. Senior Experten sind vorwiegend in kleineren und mittleren Unternehmen und Einrichtungen der Berufsbildung und des Gesundheitswesens tätig, aber auch für Organisationen und Institutionen in der Entwicklungszusammenarbeit, wie beispielsweise die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ). Mehr als 7.300 Senior Experten sind im aktiven Ruhestand ehrenamtlich tätig, mit ihrem Fachwissen aus über 50 Branchen stehen sie anderen Unternehmen und Organisationen mit Rat und Tat zur Verfügung.

### **Innovage – Schweiz**

[www.innovage.ch](http://www.innovage.ch)

Innovage ist ein Schweizer Projekt zur Erschließung von Erfahrungswissen für gemeinnützige Initiativen, das im Mai 2006 vom Migros-Kulturprozent in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Soziale Arbeit Luzern initiiert wurde. In Ergänzung zu den bisher bekannten Angeboten der Freiwilligenarbeit fördert Innovage das unentgeltliche Engagement pensionierter (oder teilpensionierter) Menschen mit Führungs-, Management- oder Beratungserfahrung. Diese werden zunächst in einem neun Tage umfassenden Seminar bei der Suche nach geeigneten Aufgaben und beim Entwickeln eigener Projektideen begleitet. Danach können sie sich einem der Netzwerke in den Innovage-Regionen anschließen und ihre Projekte als Innovage-Berater/innen weiter entwickeln.

Die regionalen Innovage-Netzwerke sind unabhängige, selbst organisierte Vereinigungen von Innovage-Berater/innen, welche sich unentgeltlich für gemeinnützige Initiativen einsetzen und entsprechende Angebote entwickeln. Das können sowohl Beratungstätigkeiten sein als auch die Entwicklung und Realisierung eigener Projektideen.

### **Sesam Academy - Niederlande**

<http://www.sesamacademie.nl/?ac=English>

SESAM Academy steht für „Akademie für Senioren und Gesellschaft“. Pensionierte Managerinnen und Manager werden nach einem zwölfwöchigen Trainingskurs als freiwillige BeraterInnen als so genannte SESAM-KonsulentInnen Non-Profit-Organisationen zur Verfügung gestellt. Sie arbeiten in den meisten Fällen auf Projektbasis zwischen einem und 50 Tagen. Das Ziel, das dabei verfolgt wird, ist die Verbesserung der Qualität und Effizienz der jeweiligen Organisation.

### **ASEP - Austrian Senior Experts Pool - Österreich**

[www.asep.at](http://www.asep.at)

Das Leitbild der Organisation lautet: ASEP (Austrian Senior Experts Pool) und seine Mitglieder, die

Senior Experts, bilden ein "Kompetenznetz" von Führungskräften und Experten im "Unruhestand". Sie stellen ihre Erfahrungen, ihr Wissen und ihre Netze ehrenamtlich zur Verfügung: Das Potenzial der Senior Experts kann für die Gemeinschaft genutzt werden. Senior Experts verwirklichen das Konzept einer "dritten Lebensphase", die durch Gesundheit, Aktivität und Dienst an der Gemeinschaft gekennzeichnet ist. ASEP agiert unabhängig und überparteilich.

Die etwa 200 Mitglieder des gemeinnützigen Vereins ASEP, die Senior Experts, sind pensionierte Führungskräfte aus Industrie, Wirtschaft und Verwaltung und stellen ihre Erfahrungen, ihr Wissen und ihre Netze uneigennützig und ehrenamtlich der österreichischen Wirtschaft, der Verwaltung, den Kammern und Verbänden sowie den Fortbildungsinstitutionen zur Verfügung. Senior Experts sind Partner für die Begleitung von österreichischen Projekten im In- und Ausland. Die Experten werden durch Medien (Artikel in Zeitungen und Zeitschriften), Homepage und Mundpropaganda gewonnen. Der Großteil sind pensionierte Führungskräfte der oberen Ebene. Die Aus- und Weiterbildung im Rahmen von ASEP erfolgt intern durch Erfahrungsaustausch, extern durch Seminare; weiters gibt es Leitfäden zu bestimmten Projekten. Die AuftraggeberInnen werden durch aktive Ansprache jeder Art (Präsentationen, Vorträge, Homepage etc.) gewonnen. Zu ihnen zählen:

- Klein- und Mittelbetriebe (KMU)
- Junge Unternehmen (Gründer- und Technologiezentren)
- Bundes- und Landesbehörden, Städte, Gemeinden, Verwaltungen, Kammern
- Banken, gemeinnützige Organisationen, NGO, Bildungseinrichtungen
- Forschungsinstitutionen.

Die ExpertInnen übernehmen die Unterstützung und die Begleitung auf Zeit bei Projekten. Die Schwerpunkte sind: Management auf Zeit, wie Coaching, Mentoring, Training, Mediation bei verschiedensten Problemen, Projektmanagement, Qualitätsmanagement, Risikomanagement, Basel II-Ratingfragen, Betriebsnachfolge, Businessplan-Erstellung und Exportmanagement, Evaluierung neuer Projekte, Beratung und Begleitung in wirtschaftlichen Entscheidungsfragen sowie Vermarktung von Resultaten angewandter Forschung. ASEP verfügt über eine Bundesgeschäftsstelle in Wien sowie Landesgeschäftsstellen in Linz und Graz.

## 9.4 Good-Practices für den Tourismus und tourismusnahe Bereiche

### Das „Travelagents“-Project - Deutschland

<http://www.travelagentsproject.org/>

Das Projekt "Travelagents" fördert altersgerechtes Reisen und den kulturellen Austausch zwischen älteren Menschen. Der Ausgangspunkt war das Ergebnis einer Studie der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO): sicher reisen, andere Kulturen kennen lernen, Erfahrungen und Ideen austauschen. Um dies älteren Menschen zu ermöglichen, werden in zehn europäischen Ländern derzeit Seniorinnen und Senioren zu „Reiseführern“ ausgebildet.

"Travelagents" bietet Älteren Gelegenheit, andere Länder und Kulturen kennenzulernen und sich gleichzeitig füreinander zu engagieren. Das Projekt wird mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union in zehn europäischen Ländern durchgeführt, unter anderem in Deutschland, Griechenland und Portugal. Seniorinnen und Senioren aus den Teilnehmerländern werden ausgebildet, Reisen eigenverantwortlich zu organisieren. Besonders Seniorinnen und Senioren mit geringem Einkommen oder ältere Menschen, die bisher nicht die Möglichkeit hatten zu reisen, können am Projekt "Travelagents" teilnehmen. Sie werden durch den Solidaritätsfonds der "Netzwerke 50plus ohne Grenzen" unterstützt.

Teil des Projekts ist die Initiative "Netzwerke 55plus ohne Grenzen". Sie soll die Aktivität und Mobilität älterer Menschen fördern. In jedem Partnerland gibt es dazu ein Netzwerk. Darin können Menschen über 55 Jahre füreinander preisgünstige Besuchsreisen in EU-Länder organisieren oder grenzübergreifende Bildungsmaßnahmen ausrichten. In den Netzwerken werden außerdem Kurse zur regionalen Küche, zum traditionellen Tanzen oder zum Kunsthandwerk der teilnehmenden Länder angeboten.

Ihre Reiseerfahrungen geben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch durch einen preisgünstigen Reiseführer für Ältere weiter. Darin werden Informationen zum seniorenfreundlichen Reisen in den zehn Partnerländern von "Travelagents" zu finden sein. Der Reiseführer gibt Auskunft über Touren und Erholungsmöglichkeiten für Ältere, über die Zugänglichkeit von Unterkünften für Menschen mit eingeschränkter Mobilität und über besondere Vergünstigungen.

#### 9.4.1 Engagement im Kulturbereich und im Kulturtourismus

Die folgenden Beispiele sind auf Orte oder auf Einrichtungen beschränkt, sie vermitteln jedoch Anregungen, die auch für zukünftige Modellprojekte in Österreich genutzt werden können:

##### Lust auf Ehrenamt in der Kultur – Hamburg

<http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/kulturbehoerde/aktuelles-presse/projekte/ehrenamt.html>

Wer sich für ein Ehrenamt in der Kultur interessiert, hat in der Kulturbehörde der Stadt Hamburg seit gut zwei Jahren eine eigene Ansprechpartnerin. Seit Januar 2006 hilft die selbst ehrenamtlich tätige

Dame in der Kulturbehörde potentiellen Ehrenamtlichen, geeignete Institutionen und Projekte im Kulturbereich zu finden. Sie übernimmt sowohl die Vermittlung von Interessierten in bereits existierende oder im Aufbau befindliche Freundes- oder Förderkreise als auch die möglichst "punktgenaue" Vermittlung einzelner Personen in bestimmte kulturelle Projekte. Über die Website der Kulturbehörde in der Stadtregierung können aktualisierte Listen der interessierten Vereine und Organisationen bezogen werden.

### **Das Darmstädter Modell**

[www.darmstadt.de/kultur/ehrenamt.htm](http://www.darmstadt.de/kultur/ehrenamt.htm)

Der Verein Ehrenamt für Darmstadt e. V hat heute etwa 250 Mitglieder, von denen rund 180 aktiv ehrenamtlich in über 40 kulturellen Institutionen Darmstadts arbeiten. Die Mitglieder des Vereins arbeiten in Archiven, Museen, Bibliotheken, in wissenschaftlichen Instituten der Literatur, der Musik, der Kunst, der Fortbildung. Mitglieder betreuen die wissenschaftliche Aufarbeitung der Ostasiatica-Sammlung und der physikalischen Sammlung im Museum, sie entwickelten eine Software für die Erfassung der Schellackplatten im Jazz-Institut, sie bieten kunsthistorische Führungen an, bearbeiten Dateien, Archive, Diatheken, Fototheken, sie betreuen den Bücherwagen im Krankenhaus, sie organisieren und helfen bei Konzerten, sie geben Sprachunterricht, erzählen Märchen und vieles andere mehr. Laut Satzung sind das alles Tätigkeiten im kulturellen Bereich.

Die Geschäftsstelle wird von der Stadt kostenlos zur Verfügung stellt. Geld wird aber für die aufwendige Organisation der Vereinsarbeit gebraucht. Über 50 Angehörige eines Förderkreises spenden mindestens 25 € jährlich. Durch Fundraising fließen dem Verein ausreichend Spenden von Darmstädter Unternehmen zu.

Veröffentlichungen in der Presse waren und sind maßgebend für die Aktivierung neuer ehrenamtlicher HelferInnen und gaben wesentliche Unterstützung durch Hinweise auf Termine, Treffpunkte, Preise, Partner und Tätigkeiten. Diesem Zweck dient auch die eigene Zeitschrift „Das Ehrenamt“, die über eigene und fremde Arbeitsfelder berichtet, Grundsatzfragen erörtert und Nachrichten veröffentlicht. Als sehr wichtig hat es sich erwiesen, den Mitgliedern und anderen Ehrenamtlichen den Wert ihrer Arbeit vor Augen zu führen, ihnen die Bedeutung ihrer Tätigkeit zu bestätigen und ihnen vor allem immer wieder zu danken. Interessenten haben sich anfänglich meist nach Presseveröffentlichungen gemeldet, später recht häufig durch Mundpropaganda. Der große Andrang beruhte darauf, dass bisher offensichtlich noch keine kulturelle ehrenamtliche Arbeit angeboten wurde und dass die für Freiwilligenarbeit aufgeschlossenen Menschen optimal angesprochen und »abgeholt« werden. Die Partner des Vereins, kulturelle Einrichtungen, weisen in ihren Publikationen und Reden auf die ehrenamtliche Arbeit hin und danken, sie laden zu Betriebsfesten oder zum Kaffeetisch ein und übergeben hin und wieder auch ein Geschenk.

Nachfolger des „Darmstädter Modells“ gibt es heute aber nur in Worms, Wiesbaden und Dortmund. Andere mag wohl bisher die Aussicht auf die außerordentlich intensive Vorbereitungsarbeit abgehalten haben.

## **Beefeater oder Yeomen Warders, Tower of London**

[www.hrp.org.uk/toweroflondon](http://www.hrp.org.uk/toweroflondon)

Beefeater ist ein scherzhafter Name für die zeremoniellen Torwächter des Towers von London. Die eigentliche Bezeichnung der nach eigenen Angaben ältesten Leibwache der Welt lautet Yeomen Warders, komplett: Yeomen Warders of Her Majesty's Royal Palace and Fortress the Tower of London. Seit 1485 sind sie für die Bewachung der Kronjuwelen und der in den vergangenen Zeiten im Tower einsitzenden Gefangenen zuständig. Tatsächlich üben sie heutzutage mehr zeremonielle Aufgaben und den Dienst als ehrenamtliche Führer durch den Tower aus und sind damit eine eigene Touristenattraktion.

Es gibt derzeit 36 Yeomen Warders, die sämtlich ehemalige Angehörige der britischen Armee sind und dabei mindestens 22 Jahre aktiven Dienst mit guter Führung hinter sich und den Dienstgrad eines Sergeant Major erreicht haben müssen. Die erste Frau, die Schottin Moira Cameron, wurde 2007 bei den Beefeatern aufgenommen. Cameron war im Alter von 16 Jahren in die Armee eingetreten und hatte beim Bewerbungsverfahren um die Stelle fünf Männer ausgestochen.<sup>78</sup>

## **National Trust (Großbritannien)**

[www.nationaltrust.org](http://www.nationaltrust.org)

Der „National Trust“ wurde 1895 gegründet, als eine Art Wächter der Nation für gefährdete historische Bauten, Naturschönheiten und Landschaften sowie Küstenstreifen. Derzeit ist der National Trust in Großbritannien zuständig für

248.000 ha Landschaften  
900 km Küstenland  
200 historische Gebäude und Gärten.

Der National Trust ist eine so genannte Charity und in großem Maße von den Mitgliedsgebühren und Zuwendungen der über 2,8 Mio. Mitglieder abhängig. Diese Mitglieder engagieren sich auch ehrenamtlich in den verschiedenen Einrichtungen des National Trust. Informationen über die ehrenamtlichen Tätigkeiten für die verschiedenen Einrichtungen des National Trust sind über die offizielle Website abrufbar. Der Trust bietet eine Reihe unterschiedlicher Volunteer-Möglichkeiten an:

- Vollzeit-Freiwilligenarbeit mit mehr als 21 Stunden Einsatz pro Woche für den Zeitraum von mindestens drei Monaten. Das Mindestalter dafür ist 18 Jahre.
- Das "Employee Volunteering Programme (EVP)" bietet Organisationen und Unternehmen der Öffentlichkeit, aber auch des privaten Sektors die Möglichkeit, ihren Mitarbeitern eine freiwillige Tätigkeit im Rahmen der National-Trust-Projekte anzubieten. Seit dem Programmstart haben über 120 Unternehmen und Organisationen mit 400 EVP-Projekten daran teilgenommen.
- Working Holidays: Jedes Jahr werden an die 450 Gelegenheiten für „Arbeitsferien“

---

<sup>78</sup> Quelle: [http://de.wikipedia.org/wiki/Yeomen\\_Warders](http://de.wikipedia.org/wiki/Yeomen_Warders) (Stand: April 2008)

angeboten. Die Ferien dauern zwischen zwei und sieben Tagen und reichen vom Ziegenhüten, Bäume pflanzen und Malarbeiten bis zu leichten archäologischen Tätigkeiten. Die TeilnehmerInnen zahlen einen geringen Kostenbeitrag für Übernachtung und Mahlzeiten.

- Jugendprogramme: ob für einzelne Jugendliche, für Jugendgruppen oder JugendarbeiterInnen – der National Trust hat eine Vielzahl von Angeboten, um Jugendliche möglichst frühzeitig als Freiwillige einzubinden.<sup>79</sup>

### **English Heritage (Großbritannien)**

[www.english.heritage.org.uk](http://www.english.heritage.org.uk)

Die Organisation investiert jährlich mehr als 37 Mio. GBP in Konservierungsprojekte. Zu ihren wichtigsten Zielen zählen die Erhaltung und die Pflege des historischen Erbes in England. Mehr als 1500 Gebäude werden vor dem Zerfall geschützt. Zu den Mitarbeitern zählen Architekten, Archäologen und Historiker. Die Organisation ist in allen neun administrativen Regionen des Landes mit eigenen Büros vertreten, die sich in erster Linie als Serviceeinrichtungen für Besitzer und Besucher verstehen.

Mit der Gründung von zahlreichen so genannten regionalen „Historic Environment Forums“ wird versucht, öffentliche Einrichtungen, Unternehmen, kulturelle Organisationen und ehrenamtlich tätige Vereine an einen Tisch zu bringen, um gemeinsam den Bestand des historischen Erbes zu sichern. Die Förderung lokaler Wirtschaftskreisläufe und die Unterstützung regionaler Tourismusinitiativen zählen gleichfalls zu den Zielen von English Heritage.

Seit 1990 haben über 80 Millionen Besucher sowie alljährlich über eine halbe Million Schulkinder die historischen Stätten und Sehenswürdigkeiten besucht und wurden von den Mitarbeitern des „English Heritage“ betreut.

#### *Community Outreach Programme*

Eine eigene Abteilung des English Heritage, das „Outreach Department“, entwickelt gemeinsam mit den Kommunen Projekte, um möglichst viele Freiwillige und interessierte Personen in die Arbeit einzubinden. Besonders wird darauf geachtet, dass soziale Gruppen, die in vielen Fällen keinen leichten Zugang zur Kultur und zur Geschichte haben, über die Outreach-Programme erreicht und in die unterschiedlichen Aktivitäten eingebunden werden. Organisation und Umsetzung vor Ort erfolgen in den meisten Fällen durch freiwillige Helferinnen und Helfer.<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> Detaillierte Informationen zu den beschriebenen Freiwilligentätigkeiten finden sich unter der Adresse: <http://www.nationaltrust.org.uk/main/w-trust/w-volunteering.htm>

<sup>80</sup> Informationen zu den Outreach-Programmen [www.english-heritage.org.uk/server/show/nav.1657](http://www.english-heritage.org.uk/server/show/nav.1657)

## 10 Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Freiwilligenarbeit im Tourismus

Aus den vorangegangenen Beispielen und Analysen lassen sich nun mehrere Felder definieren, in denen Freiwilligenarbeit im Tourismus sowie in tourismusnahen Bereichen verankert werden kann. Im nachfolgenden Kapitel werden drei Kernbereiche auf ihre Umsetzbarkeit geprüft sowie die erforderlichen Rahmenbedingungen analysiert und im Detail dargestellt:

- Freiwilligenarbeit im Tourismus und in tourismusnahen Bereichen mit besonderer Betonung der ehrenamtlichen Tätigkeit von SeniorInnen
- Strukturen für die Sicherung des Wissenstransfers in der Tourismusbranche
- Identifizierung von Bereichen für die Entwicklung des Volunteer-Tourismus in Österreich.

### Die grundsätzlichen Überlegungen

Als Grundlage für die Entwicklung einer Struktur für das Freiwilligenmanagement können die folgenden Fragen herangezogen werden.

- Welche touristischen Einrichtungen, Institutionen etc. sind für den Einsatz von Ehrenamtlichen überhaupt geeignet?
  - branchenspezifisch
  - regionalspezifisch.
- Welche organisatorischen und strukturellen Voraussetzungen sind erforderlich, um das ehrenamtliche Potenzial zu aktivieren?
  - Organisationsformen
  - Marketing und Öffentlichkeitsarbeit
  - Support-Strukturen.
- Welche Rahmenbedingungen müssen für eine erfolgreiche Einbindung von Ehrenamtlichen in Organisationen vorhanden sein oder geschaffen werden?
  - Vorschläge für Arbeitszeitmodelle
  - strukturelle und organisatorische Grundlagen.
- Welche Qualifizierungsmaßnahmen sind notwendig, um Kompetenzen und Qualifikationen für die ehrenamtliche Tätigkeit zu erwerben, wie z.B. Ehrenamtskarte mit Qualifizierungsnachweisen?
- Wie können erworbene Qualifizierungen dargestellt werden, damit sie auch in anderen Einsatz- oder Berufsfeldern genutzt werden können, zum Beispiel durch Ausstellung eines Freiwilligennachweises bzw. eines anerkannten Kompetenzausweises?
- Aufzeigen möglicher Konfliktfelder, wie z.B. Konkurrenz zu bestehenden Arbeitsplätzen.
- Rechtliche Grundlagen und Voraussetzungen für die zukünftige Umsetzung.
- Mögliche Kooperationspartner für die Umsetzung.

Voraussetzung ist, dass in allen genannten Bereichen eine klare Grenze zur gewerblichen Wirtschaft sowie zur auf Gewinn ausgerichteten Privatwirtschaft gezogen wird. Hier darf aus arbeitsrechtlichen und auch aus arbeitsmarktpolitischen Gründen keine Vermischung auftreten.

Eingangs werden noch einmal die zentralen Aspekte des freiwilligen oder ehrenamtlichen Engagements, auf das auch die weiteren Überlegungen Bezug nehmen, vorgestellt. Diese Faktoren können auch als die Merkmale eines positiven freiwilligen Engagements bezeichnet werden.

- Es handelt sich um eine freie, nach Interessen gewählte Tätigkeit.
- Es handelt sich um eine ernsthafte Aufgabe.
- Für eine längerfristige Attraktivität sollen auch Freiräume für Experimente geschaffen werden.
- Die freiwillige Tätigkeit beinhaltet auch eine Verantwortung für die übernommenen Aufgaben.
- Freiwillig tätige Personen sollten die Erfahrung erfolgreichen Handelns (sinnstiftende Tätigkeit) machen können.
- Ein biografischer Bezug sollte hergestellt werden können.
- Informelles Lernen und Kompetenzerwerb sollten ermöglicht werden.

## **10.1 Freiwilligenarbeit im Tourismus und in tourismusnahen Bereichen**

Dieser Bereich eignet sich für alle Alters- und Interessengruppen. Die Zielgruppen werden daher nicht gesondert ausgewiesen.

### **10.1.1 Tourismusnahe Bereiche für den Einsatz von Freiwilligen**

Eine Grobgliederung wird nach den branchenspezifischen und den regionalspezifischen Einsatzbereichen vorgenommen:

- branchenspezifisch: Gästebetreuung, Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit, Umwelt, Ortsentwicklung, Bewegung und Sport
- regionalspezifisch: Diese Aktivitäten können in allen Ferienregionen Österreichs umgesetzt werden.

#### *Gästeservice*

Im Gästeservicebereich können Freiwillige in den folgenden Bereichen aktiv werden:

- Begegnungsmöglichkeiten zwischen Einheimischen und Gästen schaffen: Einheimische erzählen vom Leben im Ort und in der Region.
- Tourenratgeber bei der Bergstation an der Seilbahn: Erfahrene BergwandererInnen beraten TouristInnen über Wandermöglichkeiten und Touren in der Region. Diese Leistung kann sich zum Beispiel auf Vormittage an den Wochenenden und an den Feiertagen beschränken.
- Wanderführer für Themenwanderungen (Kräuter, Blumen, Tierwelt etc.)
- Ältere Menschen erzählen gerne aus ihrem Leben und könnten als eine Art lebende Chronik oder Zeitzeugen für ein Sightseeing jenseits der touristischen Attraktion zur Verfügung stehen.

### *Sehenswürdigkeiten und Museen*

Da in den Ferienregionen viele Heimatmuseen und kleinere Einrichtungen auf das starke ehrenamtliche Engagement bauen, könnte der Tourismus in der Hochsaison noch zusätzliche unterstützende Kräfte motivieren. Für Museen und historische Sehenswürdigkeiten können ehemalige LehrerInnen, Expertinnen für Geschichte und Kunstgeschichte sowie technisch versierte Personen gewonnen werden. Weiters können ehrenamtlich tätige Personen für die Abhaltung von Hobbykursen eingesetzt werden.

### *Volkskulturelle Aktivitäten*

Singkreise und Chöre können bei Veranstaltungen gerade in kleineren Tourismusorten zum Einsatz kommen.

### *Sportliche Großveranstaltungen*

Wie zahlreiche Beispiele aus Österreich und dem benachbarten Ausland zeigen, spielen Freiwillige bei sportlichen Großveranstaltungen eine zentrale Rolle.

### *Natur- und Umweltbereich*

Hier bieten sich laut Experten zahlreiche Einsatzmöglichkeiten für Freiwillige:

- Warten von Rad- und Wanderwegen
- Umweltpflege (Flurreinigungen, Gewässerreinigungen)
- Maßnahmen zur Verschönerung des Ortsbildes.

## **10.1.2 Freiwilligenmanagement für (Groß-)Veranstaltungen**

Für ein regionales Freiwilligenmanagement von Veranstaltungen unterschiedlicher Größenordnungen ist eine zentrale Organisation bzw. eine fixe Struktur für das Freiwilligenmanagement unumgänglich. Dies belegen die zahlreichen Beispiele, die in den vorangegangenen Kapiteln dargestellt wurden. Weiters sollten professionelle Freiwilligenmanager für die Betreuung und Anwerbung der Freiwilligen zuständig sein, ebenso für die Koordination von Haupt- und Ehrenamtlichen.

Grundsätzlich kann man beim Freiwilligenmanagement von Veranstaltungen von zwei Ansätzen ausgehen:

- Zusammenarbeit mit etablierten erfahrenen Organisationen in der Region.
- Mit Unterstützung anderer Interessierter kann eine eigene regional aktive Organisation für das Freiwilligenmanagement aufgebaut werden. Dies hängt natürlich davon ab, wie oft sportliche oder sonstige Großveranstaltungen in der Region stattfinden.

## **10.2 Rahmenbedingungen für die Einbindung von Freiwilligen**

Ganz zu Beginn steht sicherlich die Bereitschaft einer Organisation, einer Einrichtung oder eines Unternehmens, sich überhaupt für den Einsatz von Freiwilligen zu interessieren und zu engagieren.

Dem sollte eine Analyse folgen, welche Bereiche für den Einsatz von Freiwilligen sinnvoll sind. Diese Aufgabe sollte im optimalen Falle von einer zentralen Einrichtung, die das Freiwilligenmanagement vornimmt, wahrgenommen werden.

Das Freiwilligenmanagement ist zuständig für das Schaffen der Rahmenbedingungen für erfolgreiche Freiwilligenarbeit, die reibungslose Koordination der Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und freiwilligen MitarbeiterInnen, die professionelle Begleitung der freiwilligen MitarbeiterInnen und schließlich die Weiterentwicklung der Möglichkeiten von Mitgestaltung.

Die seit über zehn Jahren bestehende Organisation „Aktive Bürgerschaft“ in Deutschland hat in ihren zahlreichen Publikationen, die auch on-line zur Verfügung stehen, die wesentlichen Faktoren eines erfolgreichen Freiwilligenmanagements für Organisationen, Unternehmen und Vereine skizziert.<sup>81</sup> Die wichtigsten Punkte sind nachfolgend zusammengefasst:

#### *Schaffung einer Organisationsstruktur*

Nötig ist die Schaffung einer zentralen Organisation für das Freiwilligen-Management, die sowohl für die Bewerbung als auch für die Betreuung der Freiwilligen zuständig zeichnet. In dieser Organisation gibt es jeweils genaue Job-Beschreibungen für ehrenamtlich und hauptamtlich tätige MitarbeiterInnen.

#### *FreiwilligenmanagerIn*

Um die zeitintensive und umfangreiche Betreuungsarbeit zu gewährleisten, müssen bei entsprechenden Größenordnungen kompetente FreiwilligenmanagerInnen zum Einsatz kommen. Die Schlüsselkompetenzen eines Freiwilligenmanagers oder einer Freiwilligenmanagerin sind:

- spezifische Fachkompetenzen (Kenntnisse über die Zusammenarbeit mit Freiwilligen)
- Methodenkompetenzen (Projektmanagement, Beratung, Gruppenarbeit etc.)
- Sozialkompetenzen (u.a. Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit)
- Umgang mit den Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen
- Betreuung und Unterstützung der Freiwilligen
- Bedarfeinschätzung und Programmplanung
- Aufgabenentwicklung für die Freiwilligen
- Anwerbung und Gewinnung
- das Erstgespräch mit den Freiwilligen
- Orientierung und Einarbeitung
- Aus- und Fortbildung
- Unterstützung, Begleitung und Motivation
- Anerkennung freiwilligen Engagements
- Auswertung.

#### *„Volunteer Agreement“*

In England und auch in den U.S.A. werden zwischen Freiwilligen und der Organisation Abmachungen getroffen, die aber nicht mit einem Arbeitsvertrag zu verwechseln sind. Die Organisation oder das

---

<sup>81</sup> Quelle: Aktive Bürgerschaft [www.aktive-buergerschaft.de](http://www.aktive-buergerschaft.de)

Unternehmen stimmen zu, dem Freiwilligen gegenüber Folgendes zu leisten:

- angemessene Anleitung, Aus- und Fortbildung, Begleitung, Unterstützung und Partizipation
- Achtung der Kenntnisse und Fähigkeiten.

Der oder die Freiwillige stimmt zu,

- im Sinne des Leitbildes der Organisation zu arbeiten
- die Schweigepflicht zu wahren
- vereinbarte Zeitvorgaben einzuhalten.

Wichtige Punkte, wie eine Haftpflichtversicherung für freiwillig tätige Personen, Spesenersatz für Fahrten mit dem eigenen PKW etc., sind ebenfalls schriftlich festzulegen.

#### *Begleitung und Coaching für Freiwillige*

Die Begleitung von Freiwilligen ist ein zentraler Erfolgs- und vor allem auch Behaltfaktor für die Freiwilligenarbeit. Das Verhältnis zwischen Coach bzw. FreiwilligenmanagerInnen und Freiwilligen sollte im Idealfalle 1:10 bis 1:15 betragen. Die Freiwilligen sollten auch eine Art „Kummer-Nummer“ und eine Ansprechperson haben, an die sie sich jederzeit wenden können.

#### *Qualifizierungsmaßnahmen*

Die Qualifizierung ist selbstverständlich abhängig von den Bereichen, in denen Ehrenamtliche zum Einsatz kommen. Hier kann ein erfahrener Ehrenamtlicher oder eine Ehrenamtliche als Coach die für die praktischen Tätigkeiten notwendigen Qualifizierungen vermitteln.

#### *Zertifizierung mittels Kompetenz- und Qualifizierungsnachweisen*

Generell kann festgehalten werden, dass dem Freiwilligenengagement im Curriculum von den Unternehmen ein hoher Stellenwert beigemessen wird. Das kann dokumentiert werden durch

- Ehrenamtskarte mit Qualifizierungsnachweisen
- Kompetenzpass.

So wird zum Beispiel in einigen österreichischen Schulen das freiwillige Engagement von Schülern in ihren Schulzeugnissen erwähnt. In einigen Kommunen erhalten Freiwillige Nachweise über ihr ehrenamtliches Engagement.

Zertifizierung ist aber auch für alle anderen Freiwilligen möglich und ein wichtiges Motivationsinstrument. Dies erfolgt meist in Form einer Urkunde oder eines Zeugnisses, das den Einsatzbereich, die ausgeführten Aufgaben und die generelle Mitarbeit des Einzelnen heraushebt. Wichtig sind diese Nachweise über ehrenamtliches Engagement nicht nur für die Bewerbung um zukünftige freiwillige Arbeit, sondern sie können, wie schon öfters erwähnt, auch bei Bewerbungen im „normalen“ Arbeitsmarkt hilfreich sein.

Die Konkurrenz zu regulären Arbeitsplätzen muss aber bei allen Einsätzen von Freiwilligen im Vorfeld genau erhoben werden, um hier keine Konflikte entstehen zu lassen.

### 10.3 Sicherung des Wissenstransfers in der Tourismusbranche

Wie bereits im vorangegangenen Kapiteln dargestellt, findet auch im Tourismus derzeit und in den nächsten Jahren ein Generationenwechsel statt. Die Phase einer Betriebsübernahme einerseits und der Übergang in die Pension andererseits können mit Recht als kritische Lebensphasen beurteilt werden. Die Herausforderung liegt darin, den Übergang von einem sehr aktiven Berufsleben, das meist mit zahllosen menschlichen Begegnungen, mit Reisetätigkeit, Expertenstatus etc. verbunden war, in eine ruhigere Lebensphase, in der das Wissen, die Expertise und auch die Gegenwart der Person nicht mehr im Vordergrund stehen, gut abzuwickeln. Wie können existierende berufliche Erfahrungen und Netzwerke in der Pension weiter genutzt, wie kann bestehendes Wissen langfristig transferiert werden?

Wir gehen nicht davon aus, dass dies Aufgaben der öffentlichen Hand sind, aber diese könnte hier sowohl Anreize bieten als auch gewisse Unterstützungsstrukturen initiieren, die dann von engagierten Personen aufgegriffen und umgesetzt werden. Durch eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit könnte eine Bewusstmachung der Potenziale und zugleich auch eine Bewusstseinsveränderung in Gang gesetzt werden, die sowohl für die Generation im Ruhestand als auch für die jungen aktiven Touristiker attraktiv und hilfreich sein könnte.

Die Rede ist hier von einer Organisation oder Struktur, die analog zu den „Austrian Senior Experts“ ein Angebot für Touristikerinnen und Touristiker im Ruhestand bereitstellt, auf das touristische Leistungsträger, aber auch NeueinsteigerInnen oder UmsteigerInnen in den Tourismus zurückgreifen können.

Um eine solche Organisation zu etablieren, ist eine Reihe von Schritten notwendig. Grundsätzlich bieten sich wieder zwei Möglichkeiten an:

- die Kooperation mit einer bestehenden Organisation wie zum Beispiel den „Austrian Senior Experts (ASEP)“, die bereits 200 Mitglieder umfasst, oder dem „Bundesverband erfahrener Touristiker“
- die Gründung einer neuen Organisation der „Austrian Senior Tourism Experts“.

#### *Zielgruppe*

Pensionierte Führungskräfte aus dem Tourismus und tourismusnahen bzw. -relevanten Bereichen, die ihre Erfahrungen, ihr Wissen und ihre Netze uneigennützig und ehrenamtlich zur Verfügung stellen.

#### *Die Abnehmer der ehrenamtlichen Leistungen*

- Fortbildungseinrichtungen für den Tourismus im In- und Ausland
- österreichische Tourismusprojekte im In- und Ausland
- junge TouristikerInnen
- TouristikerInnen, die eine selbständige Existenz aufbauen möchten.

#### *Aus- und Weiterbildungen für die ExpertInnen*

- Erfahrungsaustausch unter den ExpertInnen
- externe Seminare, z.B. für Coaching, Beratung etc.
- die Weiterbildung sollte in kurzen Einheiten stattfinden, um das Zeitbudget nicht unnötig zu strapazieren.

#### *Einsatzbereiche*

- Moderations- und Coaching-Aktivitäten im Tourismus (hier ist eine Abgrenzung zur kommerziellen Beratertätigkeit wichtig)
- Mentoring statt Beratung für junge Touristiker durch erfahrene TouristikerInnen
- Einrichtung eines „Think Tanks“ (aber keine Gutachter- oder Beratertätigkeit und damit auch klare und starke Abgrenzung zur gewerblichen Wirtschaft).

Auch hier sind die Versicherungsfragen (Unfall- und Haftpflichtversicherung) im Vorfeld genau abzuklären.

#### **10.4 Exkurs: Chancen für den Volunteer-Tourismus in Österreich?**

Obwohl der Volunteer-Tourismus weltweit über ein engmaschiges Netzwerk verfügt, scheint er doch auf Grund fehlender Angebote in Österreich bisher nicht Fuß gefasst zu haben. Welche Angebote sich entwickeln lassen, sollte – bei Interesse – gemeinsam mit der Österreich-Werbung und interessierten Incoming-Agenturen geplant werden. Die Möglichkeiten bieten sich vor allem in den Bereichen Ausgrabungen, Restaurierungen, Konservierungsmaßnahmen oder in ausgewählten Museumsbereichen.

#### **10.5 Das Marktplatz-Konzept – Tourismus und Ehrenamtliche in einem Boot**

Eine hervorragende Möglichkeit, um Akteure aus dem Tourismus und aus ehrenamtlich arbeitenden Organisationen zusammenzubringen, stellt das Marktplatz-Konzept dar, das in Deutschland und den Niederlanden unter der Bezeichnung „Gute Geschäfte“ realisiert wurde.

Für die Einrichtung solcher Marktplätze eignen sich besonders Kommunen mittlerer Größen, die über eine gewisse Anzahl von touristischen Unternehmen und ehrenamtlich tätigen Organisationen und Vereinen verfügen. Auf dem Marktplatz kann nicht nur das gegenseitige Kennenlernen stattfinden, sondern können auch gemeinsame – meist temporäre – Projekte entwickelt werden.

## 11 Möglichkeiten der Hilfestellung durch öffentliche Stellen

Zusätzlich zu den bereits jetzt bestehenden Hilfeleistungen seitens der öffentlichen Hand könnten noch folgende Möglichkeiten der Hilfestellung seitens des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit in Zusammenarbeit mit den österreichischen Bundesländern überlegt werden, um die Anzahl der Freiwilligen im Tourismus zu erhöhen:

- Weitere finanzielle Hilfe für bestehende Trägerorganisationen (z. B. Alpine Verbände, Museumsvereine etc.), um sie bei der Anwerbung von Freiwilligen zu unterstützen.
- Förderung von touristischen Freiwilligenbörsen, Marktplätzen etc., vor allem, um ihren Bekanntheitsgrad zu erhöhen. Voraussetzung für diese Förderung sollte sein, dass der Tourismus explizit als möglicher Tätigkeitsbereich angeführt wird.
- Erarbeitung und Präsentation eines Versicherungsmodells für ehrenamtliche Tätigkeit in Zusammenarbeit mit der Versicherungswirtschaft.
- Förderung von Ausbildungsprogrammen (von Tourismusrelevanz) für potenzielle „Freiwillige“.
- Ausgabe eines österreichweit einheitlichen „Kompetenzpasses“ bzw. einer „Freiwilligen-Karte“.
- Herausgabe eines übersichtlichen und kurzgefassten Leitfadens für Freiwilligenarbeit im Tourismus und dessen Verteilung an alle in Frage kommenden Stellen und Institutionen.

Begleitet sollten diese konkreten Hilfestellungen durch eine gezielte, laufende Öffentlichkeitsarbeit werden, die den Wert der Freiwilligenarbeit im Tourismus – sowohl für die daraus Nutzen ziehenden Institutionen als auch für die Tätigen selbst – herausstellt und damit die öffentliche Wertschätzung für diesen nicht wegzudenkenden Bereich des gesellschaftlichen Lebens unterstreicht.

## 12 Zusammenfassung

Wir haben in der Einleitung zwei Hauptziele dieser Studie hervorgehoben: aus Erfahrungen in anderen Ländern zu lernen und mögliche Akteure in Österreich zusammenzuführen.

Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern, aber auch zahlreiche erfolgreiche einzelne Aktionen in Österreich selbst zeigen, dass es in der Tat ein erhebliches Potenzial für qualifizierte Freiwilligenarbeit im Tourismus und in tourismusnahen Bereichen gibt. Dieses Potenzial ist aber in Österreich bislang bei weitem nicht mobilisiert worden. Mit dem demografischen Wandel unserer Gesellschaft ist es in erster Linie bei aktiven Angehörigen der älteren Generation zu verorten. Es handelt sich um die „Best & Productive Agers“, deren Energie, Zeit und Wissen für Freiwilligenarbeit im Tourismus gewonnen werden können. Oft sind es hier gerade Berufstätige aus dem Tourismus selbst, deren Erfahrung nach dem Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit genutzt und weitergegeben werden sollte. Nichts ist volkswirtschaftlich unsinniger, als das Kapital solcher Erfahrung ungenutzt verfallen zu lassen.

Gleichzeitig bedarf es eines Umdenkens bei den Tourismusbetrieben selbst, was ihr Verhältnis zu den so genannten tourismusnahen Bereichen angeht – also beispielsweise zu Kultureinrichtungen wie Museen und Sehenswürdigkeiten des kulturellen Erbes, zu lokalen Einrichtungen der Volks- und der Alternativkultur, des alpinen Bewegungssports usw. Sie alle sind im Sinne eines systemischen Denkens ein integraler Bestandteil des Tourismus und zentrale Orte für die Tätigkeit im tourismusrelevanten Ehrenamt.

Damit das Potenzial an Ehrenamtlichen wirklich mobilisiert werden kann, braucht es einen Zusammenschluss der Akteure: sowohl der Vertreter der Tourismuswirtschaft als auch der oben genannten tourismusnahen Einrichtungen. Sie müssen in einem gemeinsamen Prozess Strategien entwickeln, um potenziell ehrenamtlich tätige Menschen zu aktivieren und auch zu qualifizieren. Beispiele aus dem europäischen Ausland und produktive Ansätze in Österreich gibt es zahlreich. Was noch fehlt, sind Strukturen, die die Potenziale tatsächlich ausschöpfen und die Akteure bei ihrer Qualifizierung anleiten. Das ist ein Organisations- ebenso wie ein Lernprozess. Für ihn ist diese Studie gemacht.

## 13 Bibliografie

Amann, Anton / Bohmann, Gerda: Gegenwart und Zukunft des Alterns. Last oder politisches Potenzial? In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 16/1 (1991). S. 43-60

Biffi, Gudrun: Altern – eine Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft. Impulsreferat anlässlich der Tagung zum Thema: Berufliche Chancengleichheit für jedes Alter (Power Point Präsentation 10.12.2007)

Braun, Joachim / Bischoff, Stefan: Bürgerschaftliches Engagement älterer Menschen: Motive und Aktivitäten – Engagementförderung in Kommunen – Paradigmenwechsel in der offenen Altenarbeit. Köln 1998 (Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung - ISAB)

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (Hrsg.): Bericht zur Lebenssituation älterer Menschen. Wien 2000

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.): Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich. Wien 2007

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Soziales Engagement im Ruhestand: Erfahrung wichtiger als frei verfügbare Zeit. Wochenbericht Nr. 39/2007, Berlin (26. September 2007)

Freyer, Walter: Tourismus – Einführung in die Fremdenverkehrsökonomie. München-Wien 2006 (8. Auflage)

Gehmacher, Ernst / Kroismayr, Sigrid: Sozialkapital bei Senioren. Eine Studie im Auftrag des Österreichischen Seniorenrats. Wien 2007

Hauptverband der Sozialversicherungsträger (Hrsg.): Handbuch der österreichischen Sozialversicherung. Wien 2008

Hauptverband der Sozialversicherungsträger (Hrsg.): Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2007. Wien 2008

Hollerweger, Eva / Leuthner, Karin / Siemer, Stefan: Expertise zur Erhebung des Forschungsbedarfs zur Situation der Freiwilligenarbeit in Österreich im Auftrag des BMSG. NPO Institut an der Wirtschaftsuniversität Wien. Wien 2005

Kolland, Franz: Bildungschancen für ältere Menschen. Wien (o.J.)

Lepschy, Doris: Arbeit und Alter: Analyse der Situation und Strategien für ältere qualifizierte Arbeitslose in der Region Obersteiermark-Ost. Diplomarbeit an der FH St. Pölten 2007

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): Handbuch Sport und

Tourismus in Sachsen-Anhalt. Magdeburg-Wernigerode-Dresden 2004

Österreichisches Institut für Jugendforschung: Einstellungen von Burschen und Mädchen zu Freiwilligendiensten in Österreich – Eine Studie im Auftrag der österreichischen Bundesjugendvertretung. Wien 2004

Radermacher, Franz Josef / Beyers, Bert: Welt mit Zukunft. Überleben im 21. Jahrhundert. Hamburg 2007

Schattovits, Helmut – Österreichisches Institut für Familienforschung (Hrsg.): Ältere Menschen – neue Perspektiven im Auftrag des BM für soziale Sicherheit und Generationen. Wien 2005

Schenk, Herrad: Der Altersangst-Komplex - Auf dem Weg zu einem neuen Selbstbewusstsein. München 2005

Schumacher, Jürgen / Stiehr, Karin: Handbuch für die Freiwilligenarbeit von und mit älteren Menschen. Ergebnisse des Projekts "Seniorengerechte Rahmenbedingungen für das soziale Ehrenamt". Marburg 2002

Schumacher, Jürgen / Stiehr, Karin: Ältere Menschen im sozialen Ehrenamt, Exemplarische Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen, Endbericht eines flankierenden Projekts im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Bundesmodellprogramms "Seniorenbüros", Band 116 der Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stuttgart-Berlin-Köln 1996

Statistik Austria (Hrsg.): Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2006. Wien 2007

Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2006 – Ergebnisse des Mikrozensus. Wien 2007

WHO-World Health Organisation (Hrsg.): Aktiv altern – Rahmenbedingungen und Vorschläge für politisches Handeln. Ein Beitrag der WHO für die Zweite UN-Weltversammlung zu Altersfragen. Madrid 2002

## **Wichtige nationale und internationale Websites**

### ***Österreich***

Freiwilligen-Web

[www.freiwilligenweb.at](http://www.freiwilligenweb.at)

### ***Deutschland***

Aktive Bürgerschaft

[www.aktive-buergerschaft.de](http://www.aktive-buergerschaft.de)

Akademie für Ehrenamt

[www.ehrenamt.de](http://www.ehrenamt.de)

### ***Schweiz***

Fachstelle für Freiwilligenarbeit

[www.benevol.ch](http://www.benevol.ch)

### ***Europäische Union***

The European Volunteer Centre

[www.cev.be](http://www.cev.be)

## 13 Anhang

### 13.1 Interviewleitfaden für die ExpertInnen-Interviews

#### **Große nationale Freiwilligenorganisationen (Alpenverein, Naturfreunde, etc.)**

Wie viele Mitglieder gibt es? Geschlechterverhältnis/Alter

Welche Aufgaben haben/übernehmen die Mitglieder?

Wie werden die Mitglieder gewonnen?

Wie werden die Mitglieder gehalten?

Welche Leistungen erhalten die Mitglieder?

Wie werden die Mitglieder eingesetzt?

Welche Strukturen gibt es für die Mitgliederverwaltung?

Öffentlichkeitsarbeit/Presse

Sicherung des Know-how-Transfers und des Wissensmanagements

- innerhalb der jeweiligen Organisationen

- bei Generationenwechsel in der Organisation

Was sind die Stärken Ihrer Organisation?

#### **Große Events mit starker Freiwilligenunterstützung (Gymnaestrada, Euro2008, weitere)**

Wie viele Ehrenamtliche sind zum Einsatz gekommen? Geschlechterverhältnis/Alter

Wie wurden sie geschult?

Wofür und in welchen Bereichen werden die Ehrenamtlichen eingesetzt?

Welche nicht-materiellen Leistungen/Ehrungen haben sie erhalten?

Welche Infrastruktur/Verwaltung gab es? (MitarbeiterInnen, Büroräume etc.)

Dokumentation und Know-how-Transfer

Öffentlichkeitsarbeit/Presse

Was sind die Stärken Ihrer Organisation?

#### **Vermittlungsorganisationen (Wiener Ehrenamtsbörse, ASEP, Freiwilligenbörse)**

- für Ehrenamtliche

- für SeniorInnen

Wie gewinnen Sie die am Ehrenamt interessierten Personen?

Wie finden Sie die Auftraggeber/Institutionen?

Welche Aufgaben übernehmen die Personen?

Wie werden sie geschult?

Welche Strukturen werden geboten?

Welche Strukturen gibt es für die Verwaltung?

Öffentlichkeitsarbeit/Presse

Sicherung des Know-how-Transfers und des Wissensmanagements

- innerhalb der jeweiligen Organisationen
- bei Generationenwechsel in der Organisation

Was sind die Stärken Ihrer Organisation?

### **Förder- und Freundesvereine im Kulturbereich (Museen, Kultureinrichtungen)**

Große Museumsvereine

Ländliche Fördervereine von Kultureinrichtungen

Wie viele Mitglieder gibt es? Geschlechterverhältnis/Alter

Welche Aufgaben haben/übernehmen die Mitglieder im Verein/Institution

Wie werden die Mitglieder gewonnen?

Wie werden die Mitglieder gehalten?

Welche Leistungen erhalten die Mitglieder?

Wie werden die Mitglieder eingesetzt?

Welche Strukturen gibt es für die Mitgliederverwaltung?

Öffentlichkeitsarbeit/Presse

Sicherung des Know-how-Transfers und des Wissensmanagements

- innerhalb der jeweiligen Organisationen
- bei Generationenwechsel in der Organisation

Was sind die Stärken Ihrer Organisation?

### **Touristische Dachorganisationen (Fachgruppen WKO, Tourismusvereine)**

Wie sehen Sie den Einsatz von ehrenamtlichen Personen im Tourismus generell?

Wie schätzen Sie den Bedarf ein?

Wo, in welchen Bereichen und wofür könnten Ehrenamtliche zum Einsatz kommen?

Welche Unterstützungsstrukturen sind vorstellbar

Sicherung des Know-how-Transfers und des Wissensmanagements

- innerhalb der jeweiligen Organisationen
- bei Generationenwechsel in der Organisation

Wie können das Wissen und die Erfahrung von Tourismusexperten langfristig gesichert werden – vor allem das Wissen auf Management-Ebene – und wie kann der Know-how-Transfer bewerkstelligt werden?

Wie kann das Wissen dokumentiert und weitergeleitet werden – Wissensmanagement?

### **Nationale Seniorenvereine (Seniorenbund, Pensionistenverband, Seniorenring etc.)**

Wie viele Mitglieder gibt es? Geschlechterverhältnis/Altersgruppen

Welche Aufgaben haben/übernehmen die Mitglieder im Verein/Institution ehrenamtlich?

Wie ist das Interesse an ehrenamtlichen Tätigkeiten?

Wie werden die Mitglieder gewonnen?

Wie werden die Mitglieder gehalten?  
Welche Leistungen erhalten die Mitglieder?  
Wie werden die Mitglieder eingesetzt?  
Welche Strukturen gibt es für die Mitgliederverwaltung?  
Öffentlichkeitsarbeit/Presse  
Sicherung des Know-how-Transfers und des Wissensmanagements  
- innerhalb der jeweiligen Organisationen  
- bei Generationenwechsel in der Organisation  
Was sind die Stärken Ihrer Organisation?

### **TouristikerInnen im Ruhestand (oder TouristikerInnen, die bald in den Ruhestand treten)**

Wie sehen Sie den Einsatz von ehrenamtlichen Personen im Tourismus generell?  
In welchen Bereichen/Sparten des Tourismus könnten ehrenamtliche Personen eingesetzt werden?  
Wie schätzen Sie den Bedarf ein?  
Wo und wofür könnten Sie sich einen ehrenamtlichen Einsatz vorstellen?  
Welche Unterstützungsstrukturen sind dafür notwendig?  
Wie könnten ehrenamtliche Personen gewonnen werden?  
Wie können das Wissen und die Erfahrung von Tourismusexperten langfristig gesichert werden – vor allem das Wissen auf Management-Ebene – und wie kann der Know-how-Transfer bewerkstelligt werden?  
Wie kann das Wissen dokumentiert und weitergeleitet werden – Wissensmanagement?

### **Expertinnen und Experten aus dem Tourismus und tourismusnahen Bereichen**

Wie sehen Sie den Einsatz von ehrenamtlichen Personen im Tourismus und in Tourismusnahen Bereichen generell?  
In welchen Bereichen/Sparten des Tourismus könnten ehrenamtliche Personen eingesetzt werden?  
Wie schätzen Sie den Bedarf ein?  
Welche Unterstützungsstrukturen sind dafür notwendig?  
Wie könnten ehrenamtliche Personen gewonnen werden?  
Wie können das Wissen und die Erfahrung von Tourismusexperten langfristig gesichert werden – vor allem das Wissen auf Management-Ebene? Wie kann dieser Know-how-Transfer bewerkstelligt werden?  
Wie kann das Wissen dokumentiert und weitergeleitet werden – im Sinne eines modernen Wissensmanagements?

## 14.2 Liste der interviewten Organisationen und ExpertInnen

Mag. Dr.	Assmann	Peter	Linz	Österreichischer Museumsbund
	Becker	Heinz K.	Wien	Österreichischer Seniorenbund
	Dayer	Reinhard	Wien	Naturfreunde
Mag.	Ebner	Ingrid	Salzburg	Hilfe&Hobby
Dkfm.	Folkes	Erika	Wien	EURAG
Mag.	Grundeis	Doris	St. Pölten	Eco Plus NÖ Wirtschaftsagentur GmbH
	Gyürü	Renée	Wien	ASEP
	Heinrich	Hermann	Wien	HHC
Mag.	Holaus-Heintschel	Bärbel	Wien	MUMOK art club Friends
Mag.	Hörting	Anton	Wien	Freiwilligenweb-BMSK
Dr.	Kaufmann	Kurt	Wien	Fachverband der Vergnügungsbetriebe
	Kraus	Wolfgang	Wien	Wien Tourismus
	Liebisch	Sylvia	Wien	SKAL International
Dr.	Loewy	Hanno	Hohenems	Jüdisches Museum Hohenems
	Oberbauer	Martin	Wien	Ehrenamtsbörse - Die Wiener Freiwilligenagentur
Dr.	Pfann	Alexander	Wien	Pensionist
	Pribil-Hamberger	Eva	Wien	Freunde des Naturhistorischen Museums
	Rainer-Kerer	Günther	Bregenz	Gesellschaft der Freunde des KUB
	Reis	Erwin	Dornbirn	Gymnaestrada 2007
Ing.	Resch	Hannes	Wien	Österreichischer Touristenklub
Dr.	Schönburger-Hartenstein	Johanna	Wien	Verein der Freunde des Kunsthistorischen Museums
Mag.	Schwärzler	Hans-Jürgen	Innsbruck	Volunteer Community 2008
	Seitlinger	Karl	Wien	Pensionist
Prof. Dr.	Stieger	Leopold	Wien	seniors4success
	Thaler	Heidi	Wien	Verein Fair Play
	Trentini	Andreas	Innsbruck	Tiroler Landesmuseum - Kunstforum Ferdinandeum
Dr.	Vitek	Ernst	Wien	Naturhistorisches Museum
Mag.	Weinberger	Christian	Wien	Eco Plus NÖ Wirtschaftsagentur GmbH
	Wohlmuth	Andy	Wien	Pensionistenverband Österreich
Dr.	Wolf	Thomas	Wien	Fachverband Gastronomie
Dr.	Zaubauer	Elisabeth	Wien	Pensionistin