

Gestaltung von Relationen im Kontext von Professionalisierung

Perspektiven auf zivilgesellschaftliches Engagement,
Ehrenamt und Soziale Arbeit im Migrationsbereich

Ursula Liebmann, BA

Masterthese

Eingereicht zur Erlangung des Grades
Master of Arts in Social Sciences
an der Fachhochschule St. Pölten

Mai 2019_Version 2

Erstbegutachter: ao. Univ. Prof. Mag. Dr. Wolfgang Gratz
Zweitbegutachterin: FH-Prof.ⁱⁿ Katharina Auer-Voigtländer, BA, MA

Abstract

Gestaltung von Relationen im Kontext von Professionalisierung

Perspektiven auf zivilgesellschaftliches Engagement, Ehrenamt und Soziale Arbeit im Migrationsbereich

Masterthese, eingereicht an der Fachhochschule St. Pölten im April

Zivilgesellschaftliches Engagement ist durch die angestiegene Fluchtbewegung im Jahr 2015 in der öffentlichen Diskussion verstärkt thematisiert worden. Viele Initiativen haben sich spontan gebildet um die ankommenden, geflüchteten Menschen in Österreich zu versorgen. Relativ rasch entwickelten einige der losen Zusammenschlüsse professionelle Organisationsstrukturen und haben in dieser Form - zum Teil bis heute - die Inklusionsarbeit im Bereich Migration unterstützt.

Die Motive für den zivilgesellschaftlichen Einsatz sind nicht nur altruistischen Ursprungs. Die Perspektiven Abwechslung zum Arbeitsalltag vorzufinden, sowie sich Neues aneignen zu können spielen, unter anderem, dabei durchaus eine Rolle.

Parallel dazu wächst auch der Wunsch der Freiwilligen von den Professionisten der Sozialen Arbeit als professionell Agierende anerkannt zu werden.

Eine Kartographierung zur Erhebung der Initiativen im Migrationsbereich - die in der vorliegenden These auszugsweise erläutert wird - sowie der Status quo dieser Erhebung leitete die Autorin zu ihrem Forschungsinteresse: Welche Motive evozierten bei einigen zivilgesellschaftlichen Initiativen im Migrationsbereich das Bedürfnis ihre Tätigkeit zu professionalisieren, sowie ihr freiwilliges Engagement als professionell anerkannt zu wissen? Die Analyse der Interviewten, die im Migrationsbereich ein freiwilliges Engagement oder ihren Hauptberuf - manche beides – ausüben, wirft weiters die Frage auf, in wie weit sich die soziale Profession letztlich vom zivilgesellschaftlichen Engagement abgrenzen kann und soll?

Formation of relations in context of professionalization

Perspectives upon civil society engagement, volunteering and social work within the field of migration

The engagement of the civil society was reinforced subject of public discussions caused by the intensified refugee movement within 2015. Many initiatives have been built spontaneous in order to supply the arriving refugees in Austria. Within a relatively short time some of the loose engagements have developed professional organisational structures. In this way they are supporting the work of inclusion concerning the field of migration until today.

In total the amount of volunteering has demonstrably risen within the Austrian population. The motives for this civil society engagement derive their origin not simply from altruism. The perspectives to find alternations to your daily work, as well as being able to take lessons for something new, matter, among others, indeed.

In parallel the request of the volunteers being accepted as professional actors by the professionals of social work arises.

A rapping for inquiry the status quo of the initiatives in Austria - which is annotated partly within this thesis - conducted the author towards her research interest: Which motives evoked the desire of volunteer initiatives in the field of migration to professionalize as well as having known their volunteer work as professional?

The analysis of the narrative interviews with volunteer or vocational engaged persons, some of them both, within the field of migration erupts the question, in which way social profession can and should delimit itself from volunteer engagement.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	3
Gestaltung von Relationen im Kontext von Professionalisierung.....	3
Formation of relations in context of professionalization	4
1 Einleitung	6
1.1 Inhaltsstruktur/Aufbau.....	7
2 Hinführung zum Forschungsthema, Forschungsinteresse und Fragestellung	9
2.1 Relevanz für die Soziale Arbeit.....	13
3 Forschungsstand	15
3.1 Freiwilligenengagement.....	16
3.2 Ehrenamt.....	19
3.3 Zahlen und Fakten aus IFES und SORA Studien	21
3.4 Motivation für das freiwillige Engagement oder das Ehrenamt.....	23
3.5 Profession – Professionalität	25
3.5.1 Beruf versus Profession?	29
3.5.2 Professionalisierung durch Freiwilligenmanagement	31
3.6 Zusammenfassung.....	33
4 Methodische Vorgehensweise	35
4.1 Forschungsdesign und Methodik.....	35
4.2 Zugang zum Feld.....	37
4.3 Quantitative Forschung	38
4.3.1 Fragebogenerhebung	39
4.4 Qualitative Forschung.....	45
4.4.1 Datenerhebung durch narrative Interviews.....	46
4.4.2 Systemanalyse	49
5 Ergebnisdarstellung	50
5.1 Kategorien im Äußerungs- und Wirkungskontext.....	50
5.2 Die Systemeffekte und ihre Interpretation.....	52
5.3 Zusammenfassung der Ergebnisse	67
6 Resümee	70
7 Anhang:	76
7.1 Quellenverzeichnis	76
7.2 Daten.....	81
7.3 Abbildungen	83
7.4 Tabellen	84
7.5 Zusätzliche Informationen.....	84

1 Einleitung

Zivilgesellschaftliches Engagement in seinen verschiedenen Ausformungen stellt einen bedeutenden Beitrag zur Lebensqualität für Bewohnerinnen und Bewohner von Städten und Gemeinden dar. Es bildet den Ausdruck von Gemeinschaftssinn und Solidarität ebenso ab, wie den von Wirksamkeit, Sinnstiftung und der Erfahrungserweiterung. (vgl. gemeinwesenarbeit.at 2016:o.A.) So, wie Christian Scheidl im Zuge der Veranstaltungsreihe *Über Grenzen Denken*¹ zum Thema „freiwilligen Engagement im Bereich Integration“ seine Wahrnehmung ausgeführt hat:

*„... Und da hat es uns schon wieder die Augen geöffnet. Wo gibt's denn bei uns die Benachteiligung? Wo gibt's denn bei uns die Not? (...)
Und ich glaub', da haben wir schon sehr, sehr viel daraus gelernt. Und es hat sich auch etwas verändert, im gesamten Ort, ja? Das möchte ich vielleicht als einen Nutzen dieser Diversität sehen.“ (F5:120-123)*

Der stete Anstieg der geflüchteten Personen im Jahr 2015, der eine flächendeckende Gewährleistung von integrativer Arbeit durch Staat, Organisationen und kommunalen Einrichtungen kaum ermöglichte, ließ zahlreiche mehr oder weniger lose Initiativen, Netzwerke und Personengruppen entstehen, die ohne formales Reglement spontan diese Tätigkeit leisteten. Wolfgang Gratz (vgl. Gratz 2019:97) führt die Entwicklung erster größerer selbstorganisierter Formen zivilgesellschaftlichen Engagements als Folge von Betroffenheit, sogar Empörung, über die Unvorbereitetheit des Staates auf die Flüchtlingsbewegung zurück. Die oftmals erfolgreiche Unterstützung in der Integrationsarbeit erwirkte die rasche Etablierung der zuvor genannten losen Zusammenschlüsse, die sich, in unterschiedlichen Formationen und mit diversen Aufgabengebieten, in ihren Heimatkommunen um die vielseitigen Belange der Menschen mit Fluchtbiographie kümmerten.

Das Besorgen von Wohnmöglichkeit, Hausrat, Kleidung, u.v.m. stellte ebenso eine Tätigkeit von zivilgesellschaftlichem Engagement dar, wie das Organisieren von Fahrtendiensten zu unterschiedlichen Zielen und Zwecken, wie z.B.: Behördenwege begleiten, zum Interview führen, die gemeinsame Suche nach Arbeit und, sobald die Asylberechtigung in Kraft trat, das Vermitteln zu anerkannten Deutschkursen von NGOs.

¹ *Über Grenzen Denken* war eine Veranstaltungsreihe des NÖ Fachverbandes Kommunale Bibliotheken. Im Rahmen dieser fünfteiligen Reihe sprachen Impulsredner zu diversen Themen. Im Anschluss wurde jeweils ein Erzählcafé abgehalten, in dem drei oder vier Expert*innen des Themas der Veranstaltung als Erzähler*innen ihre (meist) beruflichen „Über Grenzen Denken“-Erfahrungen mit den Gästen teilten. Christian Scheidl (Caritas Asylkoordination/Willkommen Mensch Groß Gerungs - Langschlag) war Erzählcaféteilnehmer der Veranstaltung in Korneuburg zum Thema „Diversität: Wir sind bunt.“ (vgl. komm.bib 2018:o.A.)

Weiters wurden die persönlichen Begegnungen, die Kommunikation zwischen autochthoner Bevölkerung und den erst Angekommenen, und das Inkludieren ebendieser in die diversen Gemeindeveranstaltungen oft von den Freiwilligen arrangiert.

So, wie im Laufe der letzten vier Jahre mit den sich verändernden Umständen und Rahmenbedingungen im Migrationsbereich die Tätigkeitsfelder wechselten (vgl. F8:7), so wandelte sich auch die Haltung mancher freiwillig Engagierten insofern, als sie ihr Tun für professionell anerkannt wissen wollten. (vgl. T14:165-167) Teilweise fand eine Entwicklung von spontan entstandenen, losen Initiativen hin zu beständigen, professionellen Organisationsformen statt, die durch konstante Fortbildung der zivilgesellschaftlich Engagierten letztlich auch von Professionisten der Sozialen Arbeit, vor allem, die für die Begleitung der Initiativen verantwortlich zeichneten, durchaus als professionell anerkannt und entsprechend eingesetzt wurden bzw. nach wie vor werden (F7:30;43).

„Die Integrationsarbeit stellte für die Menschen in diesen losen Zusammenschlüssen ein reiches Betätigungsfeld dar, und einige Initiativen wagten den Sprung in eine professionelle Organisationsform um diese o.g. Aufgabenfelder zu bewältigen.“ (vgl. F5:47)

Das Aufeinandertreffen von professionellen Handlungssystemen und den informellen Netzwerken, die mitunter unkoordiniert und unabgestimmt auf die Imperative unmittelbarer materieller Not reagieren, hat aufgrund – nicht nur - dieser Divergenz Konflikte mit sich gebracht. (vgl. Kardoff / Stark 1987:231) Diese Konflikte bilden einen Teil der Forschung der vorliegenden Masterthesis, deren Hauptaugenmerk dem Verhältnis zivilgesellschaftlichen Engagements zur Sozialen Arbeit im Kontext von Professionalisierung gilt.

Die Freiwilligenarbeit befindet sich in Spannungsfeldern oder auch Dualismen, wie ziviles Engagement und Profession; Solidarität und Eigennützigkeit; Wirkungsmacht und Selbstaubeutung. Sie hat durch die erlebte Bereitschaft zum Einsatz für Geflüchtete und der partiellen Ablehnung dieser Tätigkeit in der Gesellschaft zusätzlich an Brisanz und Bedeutung gewonnen. (vgl. gemeinwesenarbeit.at 2016:o.A.)

1.1 Inhaltsstruktur/Aufbau

Die Gliederung der Thesis und ihr Aufbau wird im Folgenden dargelegt.

Nach der o.a. Einleitung, die ins Thema einführt, wird im zweiten Kapitel zum Forschungsthema hingeführt, das Interesse der Autorin für die Forschung dargelegt

und die sich daraus generierenden Fragen formuliert. Die Beschreibung der Relevanz der Erkenntnisse aus der Thesis für die Soziale Arbeit schließen das zweite Kapitel ab. Im dritten Kapitel untermauert die Autorin die zentralen Begriffe der Thesis mit Literatur entlang des Forschungsstandes, sowie mit Daten aus Studien und mit Aussagen aus den vorliegenden Interviews um dem empirischen Teil der Arbeit die notwendige wissenschaftliche, wie theoretische Basis zu geben und den Leser*innen der Thesis ausreichend relevante Information in Bezug auf die später ausgeführte Ergebnisdarstellung und dem Resümee zur Verfügung zu stellen.

Das vierte Kapitel beinhaltet am Beginn die Auseinandersetzung der Autorin mit der Theorie der Sozialforschung. Die Autorin erläutert im Anschluss ihren Feldzugang. Es folgen die Ausführungen der quantitativen als auch der qualitativen Forschung der Thesis. Der quantitative Teil der Forschung beschäftigt sich mit der *Kartographierung des zivilgesellschaftlichen Engagements in der Arbeit mit geflüchteten Menschen* und zeigt anhand eines Beispiels auszugsweise wie die Ergebnisse der Fragebogenauswertung bzw. ihrer Interpretation erarbeitet werden können. Abschließend wird in diesem Teil dargestellt, warum die Autorin die qualitative Forschung für die Beantwortung der Forschungsfrage und deren Unterfragen für geeignet befand und einer quantitativen Forschung vorgezogen hat.

Nach einer kompakten Beschreibung der qualitativen Forschung und der Systemanalyse wird im fünften Kapitel die Auswertung der narrativen Interviews das Kernstück der Forschung bilden. Im Zuge der Analyse ergaben sich sechs Kategorien und zehn Unterkategorien aus den Interviews. Die relevanten Inhalte aller Transkripte der Interviews wurden diesen Kategorien zugeordnet. Den roten Faden in der Auswertung bildet die beinahe chronologische Anordnung des Prozesses der Entstehung und der Weiterentwicklung von Initiativen, die von den Interviewten beschrieben wurden. Entlang dieses Prozesses werden die generierten Kategorien beschrieben und mit den Originalzitate in einen geordneten Zusammenhang gebracht. Mit der Zusammenfassung der Auswertung und Darstellung der Systemeffekte wird das Kapitel der Ergebnisdarstellung beschlossen.

Das sechste Kapitel bildet mit dem Resümee aus den Forschungsergebnissen und einem Ausblick den Abschluss der Masterthesis.

Im Anhang, Kapitel 7, sind die Verzeichnisse zu finden, die die Quellen der Thesis belegen und ein vertiefendes Nachlesen ermöglichen, sowie Grafiken, auf die der Thesis hingewiesen wird.

2 Hinführung zum Forschungsthema, Forschungsinteresse und Fragestellung

Die Autorin nahm im Masterstudium Soziale Arbeit (MSO2016) an der Forschungsgruppe: „Inklusions- und Exklusionspraxen in der Migrationsgesellschaft“ teil. Der leitende Professor der Forschungsgruppe, Wolfgang Gratz, hat im Zuge einer Studie, die vom Führungsforum innovative Verwaltung initiiert und unterstützt wurde, unter anderem die Komplexität des Managements des „kolportierten Unerwarteten“ der Asylkrise thematisiert und mittels Analyse von 41 Expert*inneninterviews empirisch die damit zusammenhängenden Probleme erforscht. Dargestellt und veröffentlicht wurden die Ergebnisse bzw. Erkenntnisse dieser Studie 2016 in seinem Buch: *Das Management der Flüchtlingskrise. Never let a good crisis go to waste*. In diesem Werk wird Organisationen/Initiativen des Pluralen Sektors² eine positive Rolle in der Etablierung von Hilfestrukturen während der „Transitkrise“ in den Gemeinden zugeschrieben. Auch der Konflikt zwischen Vertreter*innen des öffentlichen und pluralen Sektors wird thematisiert. (vgl. Posch 2016:2)

Im Anschluss initiierte Wolfgang Gratz 2016/17 eine Fragebogenerhebung: „Kartographierung des zivilgesellschaftlichen Engagements in der Arbeit mit geflüchteten Menschen“. Diese Studie bildet eine Ergänzung zur zuvor erwähnten GfK Studie: „Asylbetreuung in Gemeinden“ aus dem Jahr 2016. Letztere fokussiert die Herausforderungen der Gemeinden in diesem Bereich, sie geht aber auf zivilgesellschaftliches Engagement nicht näher ein. „Wer Flüchtlinge in der Gemeinde aufgenommen hat, ist gelassener, pragmatischer und lösungsorientierter.“ (Gemeindebund 2018:o.A.) Daher erschien Wolfgang Gratz die Erhebung im Zuge von Master- oder Bachelorprojekten erstrebenswert um einerseits einen Überblick über zivilgesellschaftliche Aktivitäten und Initiativen im Migrationsbereich zu gewinnen und um die gesammelten Daten für weitere Forschungszwecke zu verwenden. (vgl. Gratz 2016b:1)

²*Plural sector: Henry Mintzberg describes the plural sector in an interview as the balancing third component to the private sector (markets) and the public sector (government). Mintzberg has been searching for a term that includes all kind of notations for this field referred to as non for profit, civil society, NGO, third sector and so on consisting also social movements or social initiatives. A term that also shows the pluralism in the engagement and participation of these institutions, initiatives, coops (cooperations) or organisations that represent the plural sector. They are either member-owned, like churches, or non-owned, like Greenpeace. The significant difference to the public and private sector is, so Mintzberg, "... the plural sector is about communities..." and he emphasizes the communication between the plural sector and the communities. (Mintzberg 2016:minutes 2.26-5.01)*

Parallel zum Entstehen und der Aktivität der Initiativen in den Jahren 2015/16 begannen NGOs, wie u.a. die Caritas, die Diakonie Flüchtlingsdienst oder Organisationen wie der Österreichische Integrationsfonds (ÖIF) Informationsangebote für freiwillig Engagierte zu entwickeln um essenzielle Fakten, die in der Begleitung von Geflüchteten von basaler Bedeutung waren, gewissermaßen strukturiert weiterzugeben. Einerseits handelte es sich um Angebote, die den professionellen Umgang in der Begleitung der Geflüchteten unterstützen sollten, z.B. im Bereich des Spracherwerbs mittels pädagogischer und didaktischer Unterlagen, relevanten Behördenkontaktlisten, u.v.m.; andererseits auch um die Möglichkeit der Psychohygiene von freiwillig Engagierten in Form von moderiertem Erfahrungsaustausch. Pars pro toto: Basiskurse zum Thema „Flüchtlingsbegleitung durch Freiwillige“ wurden von der Diakonie Flüchtlingsdienst angeboten und fanden an drei Abenden statt um die eigene Motivation und Erwartungshaltung zu klären, Verständnis und Gefühl für die Begleitungsarbeit zu entwickeln, Grundinformationen zu den Themen Flucht & Asyl zu erhalten und Abgrenzungen und Grenzen wahrnehmen zu lernen. (vgl. Diakonie Flüchtlingsdienst 2019:1) Aber auch die Caritas bietet durch die Unterstützung der Initiativen vor Ort u.a. in Form von sogenannten „Vernetzungs- und Informationstreffen“ Begleitung und Beratung an um einer Überforderung der zivilgesellschaftlich Tätigen entgegenzuwirken. (vgl. F7:24-27) Broschüren, Folder, Publikationen und andere Unterlagen für Ehrenamtliche, z.B. vom ÖIF, ergänzen die Angebote. (Anm. d. Autorin: Im Anhang befindet sich eine Linkliste von Institutionen, die Fortbildungsangebote im Migrationsbereich zur Verfügung stellen.)

Freiwilligenmanagement in Form von Freiwilligenzentren, wie zum Beispiel das ULF (Unabhängige Landesfreiwilligenzentrum) des Landes Oberösterreich hat durch die Koordination und die Unterstützung der Freiwilligen - unabhängig ob sie in Initiativen oder in Einrichtungen tätig sind oder werden wollen - die Rahmenbedingungen für Freiwilligenengagement professionalisiert und damit nachhaltig verbessert.

Diese Unterstützungsleistungen im Sinne von Qualitätssicherung durch o.g. Fortbildungen der NGOs oder der Freiwilligenmanagementeinrichtungen dienen dazu, einerseits die immer höher werdenden Anforderungen an die Freiwilligen mitzutragen, wie in den Ergebnissen der empirischen Studie über *„Die Qualifizierung von Ehrenamtlichen im Land Niedersachsen“* durch die Carl-von-Ossietzky Universität Oldenburg angeführt: „[...] den Einsatz von [Anm.: Qualifizierungs-] Maßnahmen als Professionalisierungsstrategie [...] um den auch im Bereich des Ehrenamts gestiegenen Anforderungen gerecht werden zu können.“ (vgl. Hansen 2008:35ff zit.in Speck et al. 2017:34) Andererseits helfen die Fortbildungen auch, die aufkommenden, bisweilen massiven Spannungen zwischen den freiwillig Engagierten und den

Professionalist*innen abzubauen, indem in den Fortbildungen und Informationsveranstaltungen auf die Grenzen des Freiwilligenengagements eingegangen wird.³ Diese Spannungen führten bis hin zum Aussprechen von Hausverboten für freiwillig Engagierte durch Mitarbeiter*innen von professionellen Organisationen, so die Leiterin des ULF und der Obmann des Vereins Willkommen Mensch – Groß Gerungs Langschlag. (vgl. F8:31 / TI4:391-401)

Die Autorin hat an der Erstellung der Fragebogenerhebung über den Status quo der zivilgesellschaftlichen Initiativen von Professor Gratz mitgewirkt. Während der Ausarbeitung der Fragen für diese Erhebung, so wie dem Lukrieren der Kontaktadressen der Initiativen in Niederösterreich, stellte die Autorin in Gesprächen mit freiwillig Engagierten fest, dass der Wunsch nach Anerkennung ihrer Leistung stark vorhanden war. Wie u.a. im Interview mit Gerhard Fallent, Leiter der Initiative Willkommen Mensch Groß Gerungs-Langschlag, deutlich wird.

„Es ist aber so, dass wir auch schon sagen können, dass unsere Arbeit immer mehr geschätzt wird in der Bevölkerung. Also wir bekommen ein immer positiveres Feedback. (...) Wir gehen aber auch offen zu und die Integration funktioniert recht gut.“ (TI4:324-330)

Dies stand zum Teil damit im Zusammenhang, dass der freiwilligen Tätigkeit von den sogenannten Hauptberuflichen im Bereich Migration die Professionalität aberkannt oder zumindest nur in Teilen zuerkannt wurde. Die freiwillig Engagierten wiesen in den Interviews wiederholt auf die Bedeutung ihrer Arbeit für das Gemeinwohl und die im Laufe der Zeit immer professionellere Abwicklung - soweit es die Infrastruktur erlaubte - hin.

„Man spricht vom Ehrenamt und dem professionellen Sektor. Ich sag es Ihnen ganz ehrlich: Diese Unterscheidung, die passt für mich nicht ganz, weil, im Ehrenamt wird teilweise sehr professionelle Arbeit geleistet. Sie ist nur nicht bezahlt. Das ist der Unterschied.“ (TI4:148-151)

Die Wahrnehmungen bezüglich der Professionalisierungstendenzen bzw. -prozesse in der Freiwilligenarbeit und welche Auswirkungen damit in der Zusammenarbeit mit der Sozialen Arbeit einhergingen, generierten das Interesse der Autorin für die vorliegende Forschung.

³Als Beispiel dient der Text auf dem Informationsfolder für den Basiskurs der Diakonie Flüchtlingsdienst, der darauf hiweist: „Der Basiskurs Flüchtlingsbegleitung ist ein Reflexions- und Unterstützungsangebot für freiwillige Mitarbeiter*innen im Diakonie Flüchtlingsdienst. Um ein konstruktives Zusammenwirken von freiwilligen und professionellen Diensten innerhalb der unterschiedlichen Einrichtungen und Tätigkeitsfelder zu ermöglichen, möchten wir euch beim Start in Eurem freiwilliges Engagement unterstützen und mit grundlegenden Themen der Flüchtlingsbegleitung vertraut machen. Zur Vermeidung von Überforderung und ev. Frusterfahrungen möchten wir Euch an drei Abenden mit konkretem, alltagstauglichem und orientierendem Wissen ausstatten, wobei wir sowohl die Möglichkeiten als auch die Grenzen Eures freiwilligen Engagements näher beleuchten werden.“ (vgl. Diakonie Flüchtlingsdienst 2019:1)

Es hat einen weiteren Zugang gegeben, der für die Autorin die Forschungsrelevanz in diesem Bereich aufzeigte. Dieser ist beruflichen Ursprungs: die Autorin arbeitet im Erwachsenenbildungs- und Bibliothekenbereich. In dieser Branche ist das Thema Ehrenamt versus Hauptamt teilweise negativ konnotiert. Speziell im Bibliothekenbereich gibt es gegenseitig folgende Zuschreibungen: den Ehrenamtlichen wird zu wenig fachspezifische Professionalität vorgeworfen, hingegen wird den hauptamtlichen Bibliothekar*innen zuweilen das fehlende Herzblut für den Beruf, sprich die Berufung abgesprochen.

Diese Haltung ist im Freiwilligenwesen häufig zugegen, wie u.a. folgende Antworten im 2. Freiwilligenbericht des Sozialministeriums, erschienen 2015, illustrieren. Die Befragten wurden gebeten, ihre ganz persönliche Ansicht darüber darzulegen, ob es besser wäre, in der eigenen Organisation oder im eigenen Verein anstelle von Freiwilligen (mehr) Hauptberufliche zu haben:

„Freiwillige könnten durch niemanden ersetzt werden. Das war schon immer so und soll auch so bleiben.“ „Für mich persönlich ist die Arbeit der Freiwilligen unersetzbar. Nicht deshalb, da sie uns viel Geld ersparen, sondern, weil Freiwillige etwas ganz Besonderes in die Einrichtungen einbringen. Mit den verschiedenen Talenten und ganz verschiedenen Persönlichkeiten sind die Freiwilligen das Herz und die Seele der Einrichtungen.“ (vgl. Sozialministerium 2015:81-82)

Die Entstehung und der beherzte Einsatz der Initiativen lösten bei einigen Professionist*innen die Sorge aus, dass das Engagement der Freiwilligen die Tätigkeit der Sozialen Arbeit im Migrationsbereich behindert bzw. inkommodiert.

Nadai, Sommerfeld, Bühlmann und Krattinger bezeichnen diesen Umgang mit Grenzen zwischen den Akteursgruppen als Aushandlungen in der Arena. Wobei sie den Aushandlungsbegriff als durchaus problematisch einstufen, da er suggeriert, dass ein bewusstes und auf rationalem Kalkül beruhendes Handeln dahinter liegt. Dagegen spricht die Aussage von Pierre Bourdieu, dass Praktiken, die „dem sozialen Sinn für das Spiel im sozialen Feld“ ((stereo-)typische Regeln einer Lebensumwelt - die der eigenen Rolle, aber auch den anderen involvierten Akteur*innen zugeordnet sind) unbewusste Handlungsstränge und Reaktionsmuster erzeugen. Die Taktiken der Professionist*innen um anlassbezogen professionelle Autonomie durchzusetzen richten sich letztlich auf die Minimierung des Einflusses von freiwillig Engagierten. Die Zusammenarbeit mit den Freiwilligen wird zuweilen für sie als schwierig bis hin zu einem Potential einer Störung der professionellen Arbeit wahrgenommen, wobei dies, abhängig von der jeweiligen strukturellen Konstellation, variiert. (vgl. Nadai et al. 2005:128; Herv.i.O.) In den Interviews ist diese Wahrnehmung von beiden Seiten öfter angesprochen worden, daher wird im empirischen Teil der Thesis innerhalb der Analyse auch auf dieses Spannungsfeld eingegangen.

Das Forschungsinteresse der Autorin gilt somit den Motiven jener Menschen, die vorerst als Teilnehmende einer losen Initiative ihr Engagement zeigen, bindende Strukturen zu entwickeln und spontanes zivilgesellschaftliches Engagement professionalisieren zu wollen und dies auch anerkannt zu bekommen. Sie stellt dies in einen Zusammenhang mit dem Bedürfnis der Professionist*innen der Sozialen Arbeit sich dem Freiwilligenengagement gegenüber abzugrenzen. Diese Thesis basiert somit auf der Forschungsfrage:

„Wie gestalten sich die Relationen zwischen freiwilligen oder ehrenamtlichen Initiativen und professioneller Sozialarbeit im Migrationsbereich im Kontext von Professionalität?“

Nach Vorliegen der Ergebnisse der Thesis, liegt es nahe, diese mit den Fakten in Bezug auf Ehrenamt innerhalb der eigenen beruflichen Bereiche zu vergleichen um mögliche Parallelen zu erkennen und gegebenenfalls diverse Handlungsdirektiven aus den Forschungsergebnissen im Beruf zu implementieren.

2.1 Relevanz für die Soziale Arbeit

Für die Autorin ergeben sich zumindest drei Zugänge, die für die Soziale Arbeit relevant sind. Diese Thesis wurde unter dem Aspekt „Inklusions- und Exklusionspraxen in der Migrationsgesellschaft“ geschrieben, den die Autorin in ihrer Forschung stets mitbedacht hat. Daher gilt die Voraussetzung, dass die Personengruppe der freiwillig Engagierten sich nicht ausschließlich auf die autochthone Bevölkerung Österreichs beschränkt, sondern alle in Österreich wohnhaften Bevölkerungsgruppen inkludiert für alle drei Zugänge die hier dargestellt werden,

a) Die Zusammenarbeit mit freiwillig Tätigen – in der Sozialen Arbeit oft Ehrenamtliche genannt - ist per se Teil der Sozialen Arbeit um nicht zu sagen ein Spezifikum, das sie von anderen Professionen unterscheidet. (vgl. Nadai et al. 2005:14). In den unterschiedlichen Handlungsfeldern der Sozialarbeit werden mehr oder weniger häufig Ehrenamtliche zur Unterstützung der anleitenden Sozialarbeiter*innen eingesetzt, zum Teil arbeiten sie auch als gleichrangige Kolleg*innen mit den Hauptamtlichen im Team. (vgl. Otto-Schindler 1996:9) Als Beispiele können die Felder: Altenbetreuung, Bewährungshilfe, Flüchtlingshilfe usw. genannt werden.

Nach 1890 wurde der Ausdruck „Soziale Arbeit“ geprägt, (vgl. Wendt 1990; zit.in ebd.1996:30) der die Gesamtheit der stattfindenden Aktivitäten der Gesellschaft zur Verbesserung der Lebensverhältnisse der Menschen innerhalb des Gemeinwesens bezeichnet. Die zu erbringenden Hilfeleistungen dafür werden sowohl von

beruflichen wie auch ehrenamtlichen Helfer*innen übernommen, deren Entwicklung im Feld eher nebeneinander als miteinander erfolgt ist. (vgl. ebd:30) Otto-Schindler weist auf den wechselseitigen Legitimationsdruck, der oft von Konkurrenz und Widersprüchlichkeiten bestimmt ist, hin, der zu Spannungen im Zusammenwirken führen kann. (vgl. ebd:63) Daher ist die transparente strukturelle Position der beiden Gruppen wichtig für die Gestaltung der Kooperation. (vgl. Nadai et al.2005:38)

- b) Das führt die Autorin zum zweiten Zugang dieser Forschung für die Soziale Arbeit, der Auseinandersetzung mit den Begriffen Profession und Professionalität mittels Quellen aus der allgemeinen Professionssoziologie, sowie aus Berichten, Studien und dem Forschungstagebuch entlang des Professionalisierungsdiskurses der Sozialen Arbeit.

Für die Abgrenzung vom freiwilligen Engagement zur beruflichen Tätigkeit braucht es ein Professionsverständnis. Wann genau die Diskussion der Professionalisierung der Sozialen Arbeit begonnen hat, darüber gibt es unter den Expert*innen keinen Konsens. Dies rekurriert auf die unterschiedlichen Vorstellungen von Sozialer Arbeit einerseits und von Professionalisierung andererseits. (Hammerschmidt / Sagebiel 2010:9) Die empirische und praktische Konstruktion von Professionalität steht im Zusammenhang mit den Herstellungsprozessen von professionellen Identitäten. In ihren professionstheoretischen Perspektiven spricht Heite im Zusammenhang der Anerkennung der Sozialen Arbeit als Profession von einem Kampf der heuristisch sinnvoll „Identitätspolitik“ genannt werden kann. (Heite 2008:81)

- c) Den dritten Zugang zur Sozialen Arbeit im Zusammenhang mit dieser Forschung sieht die Autorin in der Erfüllung einer der ureigensten Aufgaben der Sozialarbeit, der Herstellung partizipatorischer Parität in der Gesellschaft. Die Professionalisierungsbestrebungen von freiwilligen Initiativen generieren auch die Perspektive, dass Menschen durch ihre Freiwilligentätigkeit den Anteil ihrer persönlichen wie beruflichen Kompetenzen vervielfältigen und damit ihre Teilhabe in der Gesellschaft, an den materiellen, sozialen und kulturellen Lebensgestaltungsmöglichkeiten erhöhen. (vgl. Heite 2008:32-33) Um diese Kompetenzen valid zu dokumentieren existiert in Österreich ein entsprechender „Nachweis über freiwillige Tätigkeiten“, der den persönlichen Entwicklungsprozess im Engagement bilanziert, wie auch für Bewerbungen am Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden kann. (vgl. freiwilligenweb.at 2018:o.A.)

3 Forschungsstand

Diese Arbeit untersucht die Gestaltung der Relationen zwischen zivilgesellschaftlichen Engagements in Form von losen Initiativen, Vereinen oder anderen Organisationsformen und professioneller Sozialer Arbeit im Zusammenhang von Professionalisierung und dem Wunsch, entsprechend anerkannt zu werden.

Zu beachten gilt es, dass weder im wissenschaftlichen Diskurs noch im Alltagssprachgebrauch ein einheitlicher Begriff verwendet wird, der bürgerschaftliches Engagement, Freiwilligentätigkeit, Ehrenamt u.v.m. umfasst. Jeder dieser Begriffe betont ein Spezifikum, weckt Assoziationen und lässt dabei gleichzeitig andere Perspektiven zurücktreten. Jede verwendete Begriffsdefinition versucht die eigene Vielfalt bestmöglich zu beschreiben und alle Sachverhalte angemessen zu repräsentieren. (vgl. Sozialministerium 2015:2-3; freiwilligenweb.at 2018;) Daher werden die Begriffe Freiwilligenengagement wie auch Ehrenamt in der Thesis separat erläutert.

Ein Strukturwandel des Ehrenamtes in Richtung freiwilliges Engagement ist bereits in den 1990er Jahren feststellbar. Die Erziehungs- und Kulturwissenschaftlerin Otto-Schindler berichtet von einer Stagnation in den etablierten Wohlfahrtsverbänden und einem verzeichneten Zuwachs in freiwilligen unkonventionellen Sozialprojekten. Dabei verweist sie auf Olk, der das „alte“ Ehrenamt in hoch organisierten, fest gefügten Kooperationsformen überkommener Sozialmilieus eingebunden sieht, während das „neue“ Ehrenamt von ihm als Engagement dargestellt wird, das extrinsisch durch Betroffenheit motiviert ist, und sich in lokalen, durchaus überschaubaren Lebenskontexten entwickelt. (vgl. Olk 1989: 207; zit.in. Otto-Schindler 1996:39; Herv.i.O.)

Der Begriff *Freiwilligenengagement* (inklusive der in diesem Kontext verwendeten Bezeichnungen) wird in diesem Kapitel dem heutigem Forschungsstand entsprechend definiert um den Diskurs, der in diesem Bereich seit einigen Jahren stattfindet, zu beleuchten und gegebenenfalls einen Zusammenhang zur Professionalisierungstendenz von freiwilligem Engagement herzustellen.

Was den Begriff „Profession“ charakterisiert und dem professionellen Handeln zu Grunde liegt erläutert die Autorin anhand von wissenschaftlicher Literatur aus der Professionssoziologie und -forschung.

3.1 Freiwilligenengagement

Unter Freiwilligenengagement versteht man Leistungen und Hilfestellungen, die von Privatpersonen aus freien Stücken bzw. ohne gesetzliche Verpflichtung und ohne Bezahlung für Personen außerhalb des eigenen Haushaltes erbracht werden. Die Freiwilligentätigkeit kann in formeller Form oder informell erfolgen. Bei der formellen Freiwilligentätigkeit handelt es sich im IFES Bericht um unbezahlte, freiwillige Leistungen und Hilfsdienste in Organisationen und Vereinen – dazu zählen z.B. die Freiwillige Feuerwehr, Sozialeinrichtungen, Sport-, Kultur-, Umweltvereine, Kirchen usw. Die informelle Freiwilligentätigkeit umfasst unbezahlte Hilfeleistungen ohne funktionelle Einbindung in eine Organisation – hier geht es um Unterstützungen vorwiegend im privaten Umfeld außerhalb des eigenen Haushaltes (z.B. Nachbarschaftshilfe). (vgl. IFES 2016:10) Im 2. Freiwilligenbericht des Sozialministeriumservice ist u.a. folgende Definition zu finden:

Der im Zuge des Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit etablierte Begriff der „Freiwilligentätigkeit“ ist etwas weiter gefasst. Er orientiert sich am englischen „Volunteering“, das allerdings auch freiwillige Tätigkeiten im Verwandtschaftskreis einbezieht. In Österreich hingegen wird freiwilliges Engagement als Leistung definiert, „die freiwillig und ohne Bezahlung von Personen außerhalb des eigenen Haushaltes erbracht wird, inklusive Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen Aus- und Fortbildung für diese Aktivitäten.“ (Sozialministerium 2015:3)

Zudem wird zwischen formeller Freiwilligentätigkeit, die im Rahmen einer Organisation erfolgt, und informeller Freiwilligentätigkeit, die auf privater Basis zwischen Freiwilligen und Leistungsempfängerinnen und -empfängern erbracht wird, unterschieden. Die Tatsache, dass die Tätigkeit freien Willens erfolgt, weist darauf hin, dass eine gesetzliche Verpflichtung ausgeschlossen ist. (vgl. ebd:3)

Freiwilliges Engagement ist in der Regel unbezahlt. Nichts desto trotz können im Rahmen der Freiwilligentätigkeit angefallene Kosten (z.B. Fahrtkosten, Reisekosten, Materialaufwand, Porto, Telefonkosten etc.) teilweise ersetzt werden in Form einer Aufwandsentschädigung. Für den geleisteten Zeitaufwand darf kein Kostenersatz erstattet werden, ansonsten liegt ein Dienstverhältnis vor. (vgl. ebd:4)

In 2001, „The year of the volunteers“, the United Nations (UN) issued a so-called “toolkit” used in surveys to gather information on volunteers. Beside a number of caveats, three main criteria were nominated to identify volunteer behaviour: it is not undertaken for financial gain; it is undertaken of one’s own free will; it brings benefits to a third party as well as to the people who volunteer. (vgl. Dingle 2001:11; zit.in. ebd:12)

Es gilt zu beachten, dass der englische Begriff „volunteers“ sowohl freiwillige Tätigkeit, als auch das Ehrenamt meint. Im Rahmen des UN Kriterienkataloges gelten die Freiwilligkeit, die Unentgeltlichkeit und das Gemeinwohl als die drei Hauptkriterien für

Freiwilligenengagement. Im Unterschied zum österreichischen Freiwilligengesetz inkludieren die UN Kriterien zur Identifikation von freiwilligem Engagement den eigenen Benefit der Ehrenamtlichen. Laut dem österreichischem Freiwilligengesetz liegt freiwilliges Engagement vor, wenn natürliche Personen:

- freiwillige Leistungen für andere,
- in einem organisatorischen Rahmen,
- unentgeltlich,
- mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit oder aus vorwiegend sozialen Motiven,
- ohne, dass dies in Erwerbsabsicht, aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen einer Berufsausbildung, erfolgt.

Als freiwilliges Engagement gelten auch Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen Aus- und Fortbildung, die für die Freiwilligenorganisation und Umsetzung der freiwilligen Tätigkeit erforderlich sind. [...] (FreiwG, §2 (2))

Die deutsche Enquete-Kommission⁴ „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ hingegen definierte bürgerschaftliches Engagement als freiwillige, kooperativ ausgeübte Tätigkeit, die nicht auf persönlichen materiellen Gewinn, sondern auf das Gemeinwohl gerichtet ist und meist in Organisationen oder Einrichtungen im öffentlichen Raum stattfindet. Obwohl diese Begriffe mehr oder weniger analog verwendet werden, weist die Bezeichnung bürgerschaftlich auf die zivilgesellschaftliche Bedeutung hin, also die gegenseitige Verantwortung der Mitbürger*innen, während freiwilliges Engagement die persönliche Motivation des Individuums und die Freiwilligkeit der übernommenen Aufgaben herauskehrt. Die meisten Befragten dieser Umfrage verstanden ihr Tun als Freiwilligenarbeit und nicht als Ehrenamt. (vgl. Pyara 2015:7-8)

Im 2. Freiwilligenbericht werden die Begriffe „Bürgergesellschaft“ oder „Zivilgesellschaft“ als eine demokratische Emanzipationsbewegung, die durch freiwilliges Engagement gekennzeichnet ist, erklärt. Ruth Simsa betont dabei besonders die Rolle der Zivilgesellschaft, die sich „im Rahmen der politischen Demokratie selbst organisieren und auf die Geschicke des Gemeinwesens einwirken kann.“ (vgl. Simsa 2001:44 zit.in Sozialministerium 2015:14; Herv.i.O.)

Die Zivilgesellschaft wird im Duden als „die Gesellschaftsform, die durch

⁴Im Zuge der Freiwilligensurveys in Deutschland aus den Jahren 1999 bis 2004 wurde eine Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ etabliert, die u.a. konkrete politische Strategien und Maßnahmen zur Förderung des freiwilligen, gemeinwohlorientierten, nicht auf materiellen Gewinn ausgerichteten bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland erarbeiten sollten. Also eine systematische Bestandsaufnahme, Entwicklungsperspektiven und politische Handlungsempfehlungen waren im Auftrag. (vgl. Pyara 2015:8)

selbstständige, politisch und sozial engagierte Bürgerinnen und Bürger geprägt ist", beschrieben. (Duden 2018:o.A.) Bürger, als Begriff, verweist auf republikanische Haltungen, damit werden normative Konzeptionen implementiert. Weiters werden durch die Verwendung bürgerschaftlich oder zivilgesellschaftlich die Akteur*innen des Engagements akzentuiert.

Das, was allen Formen des freiwilligen Engagements gemein ist – auch im wissenschaftlichen Diskurs – ist ihre Verortung im Dritten oder Pluralen Sektor.

In Kapitel 2 dieser Thesis bereits kurz angeführt, umfasst der Plurale Sektor die diversesten Formen von nicht gewinnorientierten Vereinigungen oder Initiativen, die lokal aber auch weltweit operierend sein können, Vereine, spontane Bewegungen, Aktivitäten in selbstorganisierten Formen von einigen oder vielen Menschen. Beispiele dafür: das Internationale Rote Kreuz, Greenpeace, nicht gewinnorientierte Träger von Spitälern, Universitäten, Kirchengemeinschaften, usw. Laut Henry Mintzberg, einem kanadischen Managementwissenschaftler der den Begriff des Pluralen Sektors geprägt hat, gehören die Organisationen des Pluralen Sektors ihren Mitgliedern (wie Kooperationen, Kirchengemeinschaften) oder niemandem (wie Greenpeace). Die Themenfelder, die die Arbeit der im Pluralen Sektor Tätigen, (= die Zivilgesellschaft, laut Mintzberg), abdeckt, sind so vielfältig wie der Sektor an sich: Soziales, Bildung, Gesundheit, Menschenrechte, Umweltschutz, Religion, Kultur, u.v.m. Allerdings ist das gemeinsame Auftreten durch die Vertreter*innen des Pluralen Sektors selten, im Gegensatz jenen des Privaten Sektors (Markt/Wirtschaft), in Folge dessen setzt Letzterer seine Interessen politisch besser durch. Daher plädiert Mintzberg für eine Stärkung des Pluralen Sektors, der – wie die Transitkrise gezeigt hat - dort kompensieren kann, wo der Staat versagt und andererseits die notwendigen Kooperationen mit relevanten staatlichen Behörden oder Unternehmen des privaten Sektors eingehen kann um zu Lösungen zu gelangen. Diese spontanen, vielfältigen Hilfeleistungen wirkten sich aus der Diversität heraus naturgemäß nicht nur positiv aus. (vgl. Gratz 2016:140-141)

Die Autoren Musick und Wilson betten freiwilliges Engagement, wie auch Ehrenamt in ihrem Werk „Volunteers“ in den pluralen Sektor ein, in dem sie die Faktoren dieses Sektors im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement bzw. Ehrenamt benennen:

„Besides the more obvious forms of one-on-one help, volunteering has been used to refer to mutual aid, as when a group of people works together to achieve a common goal, such as digging a well; organizational participation and self-governance, as when people contribute time to maintaining an organization, such as a religious congregation or a trade union branch; (...)as when people contribute their time out of a desire for social change an social justice, such as advocacy on behalf of people with disabilities. “ (Musick / Wilson 2008:11)

3.2 Ehrenamt

Historisch gesehen bezieht sich der Begriff Ehrenamt im 19. Jahrhundert auf öffentliche Ämter, die von höher gestellten, sogenannten „ehrenwerten“ Bürger in ihren Gemeinden ohne Bezahlung übernahmen. (Hollstein 2015:22) Laut Pyara können Ehrenamtliche auch an der Ausübung der Staatsgewalt beteiligt sein durch eine öffentliche amtliche Tätigkeit, wie beispielsweise als ehrenamtlicher Schöffe. (Pyara 2015:9)

Die heutige Definition im Freiwilligenbericht lautet:

„Das Ehrenamt wird als freiwillige Übernahme einer Funktion verstanden, die gewissermaßen regelmäßig für eine bestimmte Zeit unentgeltlich im Rahmen von Vereinen, Institutionen, Initiativen, Projekten u. dgl. ausgeübt wird. Oft kann man von gewählten, ernannten, ev. bestellten Positionen sprechen.“ (Sozialministerium 2015:3)

Typische Beispiele bilden: Vereinsfunktionen, Funktionen im Gemeinderat, Betriebsratsfunktionen. die aktive Mitgliedschaft bei den Blaulichtorganisationen.

Das Faktum, dass die ehrenamtliche Tätigkeit ebenso unentgeltlich verrichtet wird, erschwert die Unterscheidung zum freiwilligen Engagement. Lediglich der weiter gefasste Begriff wird als Unterschied zum Ehrenamt hervorgehoben. (vgl. ebd:3)

So wie dem freiwilligen Engagement die Dienstleistung und die advokatorische Funktion zugeschrieben wird, verbindet die Gesellschaft aus historischen Gesichtspunkten das Ehrenamt mit dem Helfen. Aus dieser geschichtlichen Perspektive heraus ist der ehrenamtliche Einsatz für Hilfsbedürftige uneigennützig, altruistisch und hat einen moralischen Antrieb. Da das Helfen neben den beruflichen, familiären und anderen Verpflichtungen stattfindet, setzt es Zeit- und Geldressourcen des Ehrenamtlichen voraus. All die genannten Zuschreibungen stellen eine Begründung der Bezeichnung Ehrenamt dar: diese Selbstlosigkeit verdient im Kontrast zum oft vorherrschenden Egoismus die Ehrerbietung durch die Gesellschaft. (vgl. Maaser 2010:168)

Hollstein hat 2015 in ihrer Studie das Ehrenamt folgendermaßen definiert:

- Tätigkeiten,
- die freiwillig sind und nicht auf materiellen Gewinn gerichtet (unentgeltlich),
- die gemeinwohlorientiert sind,
- öffentlich bzw. im öffentlichen Raum stattfinden und
- in der Regel gemeinschaftlich oder kooperativ ausgeübt werden.

Tätigkeit bedeutet, dass es sich um aktives Engagement handelt und nicht um eine einfache Mitgliedschaft. Damit soll die reine fördernde Mitgliedschaft z.B. in einem

Verein nicht unter Ehrenamt subsumiert werden, sondern nur Tätigkeiten, die mit einem Zeitaufwand verbunden sind.

Freiwillig und nicht auf materiellen Gewinn ausgerichtet – also unentgeltlich – weist darauf hin, dass es sich nicht um Erwerbsarbeit handelt.

Strittig im Ehrenamt ist das Thema Aufwandsentschädigungen für angefallene Kosten der ehrenamtlich Tätigen und deren Höhe. Wobei nach allgemeiner Auffassung die Vereinbarkeit mit dem Ehrenamt gegeben ist, solange die Höhe der Aufwandsentschädigung nicht die Höhe des tatsächlichen Aufwandes übersteigt.

Gemeinwohlorientierung meint, dass es sich innerhalb von sozialen Austauschprozessen um für die Gesellschaft notwendige Tätigkeiten handelt, im Gegensatz zu Hobbies oder Spiel.

Der Begriff „**öffentlich**“ verdeutlicht, dass die Handlung/Tätigkeit nicht im eigenen Haushalt passiert, sondern im öffentlichen Raum stattfindet. Damit wird das Ehrenamt von der reproduktiven Familienarbeit oder der Nachbarschaftshilfe abgegrenzt.

Gemeinschaftlich oder kooperativ soll auf eine lose Organisationsform hinweisen. Wie wohl man ehrenamtlich Tätige nicht aus dem 3. Sektor isolieren kann. Es wird lediglich dadurch sichtbar, dass es sich weder um Unternehmen noch um staatliche Behörden handelt, in denen Ehrenamtliche tätig sind. (vgl. Hollstein 2015:36ff)

Die Definitionen Hollsteins für das Ehrenamt unterscheiden sich von den Beschreibungen für das freiwillige Engagement lediglich geringfügig. Hollstein gibt keinen Hinweis auf die Einbettung in einen organisatorischen Rahmen, auch die Abgrenzung zur Erwerbsarbeit wird nicht inkludiert. Die Zuordnung von Ehrenamt in einen organisatorischen Rahmen findet ansonsten im Großteil der Literatur dezidiert statt. So auch bei Maaser, der sich der Aussage Rauschenbachs anschließt, dass das Ehrenamt durch die Einbettung in die Organisationsform Verein als der „Geburtshelfer...des gesamten Dritten Sektors“ zu sehen ist. (vgl. Rauschenbach 2001:347 zit.in Maaser 2010:169; Herv.i.O.) Er prädiziert der Ausweitung des Pluralen Sektors, als auch der Entwicklung vom Ehrenamt zum Beruf und weiter zur selbstreflexiven Profession, den zeitweiligen Bedeutungsverlust des konstitutiven Moralbezugs. Maaser spricht von den ersten Formen der Verberuflichung des Helfens im 19. Jahrhundert, die hier ihren Ausgang nehmen. (vgl. ebd:169)

In ihrem Vortrag hat Hollstein den gesellschaftlichen Nutzen der ehrenamtlich Tätigen im Kontext „Beruf“ beschrieben, mittels einer Studie, die in 2007 in Österreich erhoben wurde: *Ehrenamt als Humaninvestition*, eine empirische Überprüfung anhand der Daten aus Österreich von Hackl, Halla und Pruckner. Anhand der in der Studie

ausgewiesenen Ergebnisse ist festzustellen, dass sich ein Ehrenamt positiv auf die Erwerbsbiographie eines Menschen auswirken kann:

- Ehrenamt hat einen positiven Effekt auf die Einkommenshöhe (Lohnprämie)
 - Die Einkommenshöhe steigt mit der Anzahl der Stunden, die man ehrenamtlich tätig ist, (weil nützliche Fähigkeiten über einen bestimmten Zeitraum eingeübt und erlernt werden müssen)
- Arbeitslose engagieren sich in besonderem Maße, da sie einem möglichen Verlust von Humankapital entgegenwirken wollen um ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern. (Hollstein 2016:9; Anm. d. Autorin: Hollstein inkludiert hier auch das Freiwilligenengagement)

Beleuchtet man den Begriff „Arbeit“, der in ehrenamtlicher Arbeit, Freiwilligenarbeit, Projektarbeit, aber auch im Engagement in einer seiner Bedeutungen vorkommt, stellt dies einen Bezug zum Ökonomischen her. In den Lehrbüchern der Wirtschaftswissenschaften ist Arbeit per se nicht eindeutig ökonomisch dargestellt, da sie vordergründig als Erwerbsarbeit eine Rolle spielt. Letztendlich wird nicht-bezahlte Arbeit aber doch als Arbeit definiert, „sofern sie der Befriedigung von Bedürfnissen *anderer* dient.“ (Hollstein 2015:25; Herv.i.O.)

3.3 Zahlen und Fakten aus IFES und SORA Studien

Das Institut für empirische Sozialforschung (IFES) führte im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2016 eine bundesweite repräsentative Bevölkerungsbefragung zum Thema „Freiwilligenengagement“ bei 4.000 Personen ab 15 Jahren durch. Die Personen wurden durch mündliche, persönliche Interviews an ihrer Wohnadresse im Zeitraum von April bis November 2016 befragt. Im Folgenden fasste die Autorin einige der Hochrechnungsergebnisse zusammen um die Beteiligungsquoten des Freiwilligenengagements und die Beteiligungsstrukturen ebendieses auszugsweise darzustellen.

Hochgerechnet verrichten 2016 insgesamt rund 3,3 bis 3,5 Millionen Menschen in Österreich außerhalb des eigenen Haushaltes eine Freiwilligentätigkeit. Davon arbeiten rund 2,3 Millionen Menschen freiwillig und unbezahlt in Organisationen und Vereinen mit; auf ebenfalls knapp 2,3 Millionen beläuft sich die Zahl jener, die im informellen Bereich bzw. in der Nachbarschaftshilfe tätig sind. Rund 1,2 Millionen Menschen engagieren sich in beiden Sektoren des Freiwilligenengagements.

Verglichen mit der vorangegangenen Großerhebung durch IFES (2012) hat sich die Zahl der freiwillig Tätigen um beinahe 150.000 Personen erhöht. Etwa 50 Prozent

dieser Zuwächse sind auf die Zunahme der österreichischen Bevölkerung in diesem Zeitraum zurückzuführen. (Bevölkerungsanstieg seit 2012: ca. 235.000 Personen)

Die Forscher haben herausgestrichen, dass sich die Quote der Frauen und Männer im Freiwilligenengagement angeglichen hat. Waren es 2012 noch 49 Prozent der Männer, die sich engagierten, so sind es 2016 mit 46 Prozent etwas weniger. Der Anteil bei den Frauen hat sich um vier Prozent auf ebenfalls 46 Prozent erhöht. Sie engagieren sich aber nach wie vor zu höheren Anteilen als Männer im informellen Sektor.

Der Anteil der Beteiligung am Freiwilligenengagement beläuft sich bei den unter 60-Jährigen auf 43 bis 50 Prozent. Die 60- bis 69-Jährigen weisen die höchste Beteiligungsquote (57 %) auf, also jener Bevölkerungsanteil, der sich nach Ende seiner Erwerbsarbeit mit gemeinnützigen Aktivitäten einbringen will.

Bemerkenswert ist, dass die Beteiligungsquote vor allem an der ehrenamtlichen Freiwilligenarbeit stark mit der formalen Schulbildung korreliert und mit jeder Ausbildungsstufe annähernd linear ansteigt. Dies trifft sowohl auf formelle Tätigkeiten als auch (in leicht abgeschwächter Form) auf die informellen zu.

Sechs von zehn Personen, die eine formelle oder informelle Freiwilligentätigkeit ausüben, sind berufstätig.

In der Flüchtlingshilfe waren seit dem letzten Jahr rund zwei Prozent der befragten Bevölkerung freiwillig tätig, davon sind 64 Prozent weiblich, 36 Prozent männlich.

Personen mit einem Zuwanderungs- bzw. Migrationshintergrund (erste Zuwanderergeneration) und Personen, von welchen zumindest ein Elternteil zugewandert ist (zweite Zuwanderergeneration) engagieren sich annähernd zu gleichen Anteilen in der Freiwilligenarbeit wie die autochthone Bevölkerung.

Die Österreicher*innen sehen im Engagement meist auch einen persönlichen, sinnstiftenden Nutzen und betätigen sich nicht nur aus gemeinnützigen oder altruistischen Motiven. Der Großteil der freiwillig Tätigen hat vor sich auch weiterhin zu engagieren. (IFES 2016:1-55)

Eine weitere, noch aktuellere SORA Studie aus dem Jahr 2018 stellt, im Vergleich zu oben genannten Ergebnissen, ihre Resultate aus Sichtweise der befragten Bürgermeister*innen dar. Diese Studie elaboriert Zahlen, die Einstellungen und Bewertungen des Prozesses im Zusammenhang mit der Integration von Geflüchteten in den Gemeinden darstellen. Dabei spielt die Arbeit der Freiwilligen eine markante Rolle, die in dieser Studie abgebildet wird. Für die Studie „Integration von geflüchteten in Österreichs Gemeinden“ wurden in Form einer Online-Befragung von 340 Bürgermeister*innen (Vizebürgermeister*innen, Amtsleiter*innen) Antworten erhoben im Zeitraum Mai bis Juni 2018. Einige der Befragungsergebnisse präsentiert die Autorin im Folgenden:

Die Einstellung zu geflüchteten Menschen und zur Integrationsarbeit, die in den vergangenen Jahren geleistet wurde, ist deutlich positiver in den Gemeinden, die Geflüchtete integriert haben. Exemplarisch belegt dies die Antwort auf die Frage: „*Wie hat die Aufnahme von Flüchtlingen auf folgenden Ebenen funktioniert?*“ Die Gemeinden mit Geflüchteten beantworteten mit 44 Prozent, dass es sehr gut funktioniert hat. Von allen befragten Gemeinden, also die Grundgesamtheit von 340, stimmten 5 Prozent dafür, dass es in Österreich sehr gut funktioniert hat und 11 Prozent waren der Meinung, dass es in ihrem Bundesland sehr gut funktioniert hat.

Während 2016 das freiwillige Engagement (wobei sich diese Zahl auf das Engagement allgemein bezieht, nicht nur auf den Bereich Flucht und Integration) in der IFES Studie prozentuell gleich geblieben im Vergleich zur Abfrage 2012, so zeigt die SORA Studie einen Rückgang der freiwilligen Tätigkeit im Jahr 2018. Wie wohl sie in größeren Gemeinden oder Städten in Österreich stärker wahrgenommen wird, als in kleineren Gemeinden. Die Befragten geben mit 42 Prozent eine ehrenamtliche Mithilfe in kleinen Gemeinden bis 2.500 Einwohner*innen an, in Gemeinden ab 2.500 Einwohner*innen wird dies mit 63 Prozent bestätigt. Eine sehr positive Bewertung der Arbeit von der Freiwilligentätigkeit bei Aufnahme und Betreuung von Geflüchteten stellt das Ergebnis der Frage dar: „*Was die Aufnahme und Betreuung der Flüchtlinge betrifft: Wie bewerten Sie die Arbeit der folgenden Institutionen?*“ 63 Prozent aller befragten Gemeinden befanden das Engagement der Freiwilligen für sehr gut. 29 Prozent stellten dieses Zeugnis auch den Wohngemeinden und 28 Prozent den Bildungseinrichtungen aus. Die Wertschätzung der freiwilligen Tätigkeit drückt sich wiederholt in den Antworten auf die Fragen aus. Der Antwortmöglichkeit „*Ehrenamtlich tätige Gemeindebürger*innen sind eine große Unterstützung bei der Flüchtlingshilfe*“ stimmten 80 Prozent der befragten Gemeinden mit geflüchteten Menschen zu. (SORA 2018:1-18)

3.4 Motivation für das freiwillige Engagement oder das Ehrenamt

Die helfende Handlung gewinnt ihre sichtbare Einheit nur im selbstreferentiellen Prozess sozialer Systeme, denn, was sich als Motivation im Bewusstsein abspielt, ist und bleibt der Kommunikation verborgen. Hilfe wird in diesem Theoriedesign nur durch wechselseitige Erwartungsstrukturen möglich, die sich kommunikativ bilden; sie ist also kontextabhängig. (vgl. Luhmann 1973:145) Das Helfen wird von je her als Motiv für freiwilliges Engagement angesehen. Die Beweggründe dahinter, die Luhmann mit den an die Umgebung angepassten Erwartungsstrukturen verbindet, bilden allerdings nur

einen Teil der Motivation sich zivilgesellschaftlich zu engagieren. Musick hält fest, dass viele Sozialwissenschaftler*innen – und der Großteil der Bevölkerung – den freiwillig Tätigen einige offenkundige Verhaltensweisen, die dieser Arbeit zugeschrieben werden, konstatieren. (vgl. Musick et al.:12) "We need to remain open to the possibility that volunteerism is defined, in part, by its motivation." (ebd.:12) Since volunteer work is unpaid, there must be other indicators that explain the desire to participate. (vgl. Dingle 2001:11; zit.in. Musick et al. 2008:12)

Zur Ermittlung der Beweggründe für freiwilliges Engagement legte IFES den in der Freiwilligenarbeit Tätigen eine Liste mit 15 möglichen Gründen und Motiven vor. Die Befragten konnten angeben, in welchem Ausmaß diese für sie persönlich zutreffen oder nicht zutreffen und dafür mehrere Antworten auswählen.

Rund 93 Prozent geben an, dass sie mit ihrem ehrenamtlichen Engagement anderen helfen möchten, 85 Prozent möchten etwas Nützliches zum Gemeinwohl beitragen. Sieben von zehn Befragten begrüßen die Möglichkeit, etwas dazuzulernen und aktiv zu bleiben. Für 23 Prozent ist die Hilfe für den eigenen Beruf ein Beweggrund, und lediglich 18 Prozent hoffen, dass diese Tätigkeit ihnen hilft, einen bezahlten Job zu finden. Die beiden letztgenannten Motive finden sich vorwiegend bei der Altersgruppe der unter 30-jährigen. Insgesamt zeigt sich: Als Antriebsfaktoren wirken sowohl altruistische Motive, als auch eigennützige, auf die Steigerung des eigenen Wohlbefindens bzw. der eigenen Kompetenzen ausgerichtete Motive.

Liste der 15 möglichen Beweggründe für die Freiwilligentätigkeit:

- Ich hoffe, dass mir die Tätigkeit hilft, einen bezahlten Job zu finden
- Es hilft mir für meinen Beruf
- Es bringt mir gesellschaftliche Anerkennung
- Es erweitert meine Lebenserfahrung
- Es bringt auch mir einen Nutzen
- Ich arbeite ehrenamtlich, weil ich möchte, dass auch mir geholfen wird
- Es gibt mir die Möglichkeit, dazuzulernen
- Es hilft mir, aktiv zu bleiben
- Ich möchte mich für eine wichtige Sache engagieren
- Ich kann meine Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen
- Ich treffe Menschen und gewinne Freunde
- Es bietet mir die Möglichkeit, meine Erfahrungen zu teilen
- Ich möchte etwas Nützliches für das Gemeinwohl beitragen
- Es macht mir Spaß
- Ich möchte damit anderen helfen (Sozialministerium 2015:34)

Ein weiteres Motiv, das in dieser Liste nicht angeführt wird, stellt der oft ausgeprägte Wunsch dar, eine neue Rolle zu erhalten bzw. andere Erfahrungen zu machen, als im

Berufsalltag. Die neuen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten werden durch diese freiwillige Tätigkeit vor allem im persönlichen, weniger im fachlichen Bereich verortet. (vgl. Schmachtenberg 1980:o.A. zit. in Otto-Schindler 1996:27)

Die Motive für das freiwillige Engagement haben sich in den letzten Jahren geändert, die den mehr oder weniger notwendigen Folgen von gesellschaftlichen Modernisierungsprozessen geschuldet sind. Es handelt sich um Prozesse, die mit zunehmender Individualisierung, Säkularisierung und Ökonomisierung verknüpft sind. Die einst Ehrenamtlichen, die den Altruismus sowie die Normen- und Werteorientierung zugeschrieben bekamen, werden zu den heutigen eigennutzorientierten freiwillig Engagierten, die sich eher kurzfristig für Projekte verpflichten. (Hollstein 2015:16).

3.5 Profession – Professionalität

Im Bereich Professionalisierungsforschung sind Zugangs- und Ausbildungskriterien, Anforderungsprofile, Organisation/Position, Berufsbezeichnung und Interessensvertretungen immer noch relevant, wenn neue Berufe/Berufsbilder entstehen, speziell auch um die Abgrenzung zu anderen Berufsbildern zu definieren Fragen wie: Wer sind wir? Wofür sind wir zuständig, wofür nicht? Welche Qualifikationen haben/brauchen wir? Wie sind wir organisatorisch eingegliedert/eingebunden? beschäftigen nicht nur die jeweilige Berufsgruppe (Professionisten), sondern alle, die mit ihnen zu tun haben und die dieses Tätigkeitsfeld (weiter-)entwickeln wollen. (E1 2018:o.A.)

Die Autorin befasst sich in der vorliegenden Arbeit mit der Relation zwischen freiwillig Engagierten und der Sozialen Arbeit im Migrationsbereich und dem Wunsch nach Anerkennung ihrer Leistungen als professionell angesehen zu werden, wie in den Interviews deutlich zu Tage kommt. Die Forderung der Sozialen Arbeit als Profession akzeptiert zu werden und die komplexe Historie ihrer Professionssoziologie zeigt sich manifest in der Literatur.

Die Professionssoziologie erlebte im deutschsprachigen Raum ihre Hochblüte in den 1950er bis in die 1970er Jahre während seither verhältnismäßig wenig in diesem Bereich geforscht wird. Im Missverhältnis dazu steht die ungebrochene Beliebtheit Handlungsweisen und Habitus alltagssprachlich mit dem Attribut `professionell` zu versehen. Mit dieser Etikettierung werden meist positive Eigenschaften wie kompetent, effektiv, meisterhaft, erfahren, fachkundig, usw. konnotiert. Im betriebswirtschaftlichen Kontext werden Qualitätsmerkmale wie Optimierbarkeit, Aktualität, Rationalität usw. dem zugeschrieben. (vgl. Meuser 1997:o.A. zit. in Pfadenhauer 2003:11-12; Herv.i.O.) Wenn einer Person Professionalität attestiert wird, so verweist die alltagssprachliche Definition auf einen `gekonnten` Umgang mit speziellen Problemen bzw. eine besondere Qualität des Handelns. Weil aber typischerweise keine konkrete Klärung

dieser Zuschreibungen vorliegt, bleibt professionelles Handeln im Alltagssprachgebrauch *unterbestimmt*. (vgl. ebd.:12 Herv.i.O.) Die definitorische Lage in der Professionssoziologie stellt sich reziprok proportional, nämlich *überbestimmt*, dar. Das liegt u.a. daran, dass das Bemühen um eine trennscharfe Charakterisierung des „Professionellen“ eher zu einer begrifflichen Verwirrung geführt hat durch die Vielfalt der Definitionen und der theoretischen Zugänge für die Professionellen und die Professionalisierung. Pfadenhauer spricht von einem „Professionalitätspluralismus.“ (vgl. ebd.:13 (Herv.i.O.)

Einen skizzenhaften Abriss der Historie der Professionssoziologie, der auf einer überblickhaften Darstellung, nicht auf Vollständigkeit beruht, beschreiben Jens Borchert und Harald A. Miege in Miege und Pfadenhauer: *Professionelle Leistung* und beginnen mit Alexander M. Carr-Saunders (1928), der sich mit den Soziologen der 1930-40ern an der Wechselwirkung der Professionsforschung zu den großen makrosoziologischen Fragen orientierte. 1933 verfasste er gemeinsam mit Paul A. Wilson das Werk *The Professions* in dem sie den Werdegang und Stand von 26 *professions* erörterten. (vgl. Miege 2003:12; Herv. i.O.) In der anglo-amerikanischen Soziologie werden mit dem Begriff *professions* organisierte Berufsgruppen mit relativ großer Autonomie gegenüber *occupations*, den gewöhnlichen Berufen, abgegrenzt. Die Autonomie meint die Kontrolle der Arbeitsbedingungen in der Definitionsmacht für die Berufsausbildung, der Kontrolle über den Marktzutritt und der Macht über die Definition, Organisation und Bewertung bestimmter Leistungen. (vgl. ebd.:11)

Die Bewertung der Leistungen auch durch die Höhe der leistungsgerechten Abgeltung wird in der Professionssoziologie kaum erörtert. Talcott Parsons (1964 [1939]) begründete den strukturfunktionalistischen Ansatz in den 1960ern. Er entwickelte das AGIL-Schema, das *Adaption*: Anpassung des Systems an seine Umwelt, *Goal-Attainment*: Zielsetzung und Zielerreichung, *Integration*: Zusammenhalt der Untereinheiten des Systems und *Latency*: Strukturerhaltung via Wertbindung als Funktionen ansieht, die sich auf alle Systeme anwenden lassen. (Bosancic, Sasa 2007:3) Gemeinsamkeiten konstatiert er in den Strukturgleichheiten der Profession durch die professionelle Berufsarbeit, das ökonomische Marktverhalten und die bürokratische Verwaltung. Die Gemeinwohlverpflichtung sah er in der Profession als strukturell verbürgt. Sie schaffte laut Parsons in der asymmetrischen Beziehung von Professionellen und Klient*innen eine Grundlage der Stabilität und damit die notwendige Autonomie für professionelles Handeln. (vgl. ebd.:271-272) Miege formuliert, dass Parsons die Professionen „als zentrale, noch entwickungsfähige Struktur der modernen Gesellschaft ansah“. (vgl. Miege 2003:12) Harold Wilensky (1964) repräsentierte den organisationstheoretischen Ansatz, der vom professionellen

Handeln selbst abstrahiert und als Charakteristikum die Selbstorganisation von Professionen in einer bestimmten Sequenz erklärt:

*„Die Normal-Sequenz der Professionsbildung enthält dabei vier Stufen: die **Einführung einer standardisierten, letztlich fast immer universitären Ausbildung**, die **Gründung eines Berufsverbandes** auf lokaler und nationaler Ebene, die **Festlegung staatlicher Kriterien für den Zugang zum Beruf** und die **Aufstellung eines innerprofessionellen Ethikcodes**, [...]“ (vgl. Borchert 2003.:272-273; Herv.d.Verf.)*

Die Analyse der Berufe und Professionen wurde `in der modernen Industriegesellschaft` - so die damalige Diktion – ein eigenständiges Feld der Disziplin Soziologie. Marxistisch inspirierte Analysen, als auch machttheoretische Ansätze Max Webers initiierten eine kritische Auseinandersetzung mit dem Thema in den 1970ern. Den vordergründig dem Gemeinwohl dienenden Professionisten wurde die Monopolisierung von Wissen und beruflichen Zugangswegen unterstellt, zeitgleich wurden sie aber als Opfer der kapitalistischen Rationalisierung demystifiziert, die sie zunehmend zu abhängigen Beschäftigten machte. Dieses Bild von Professionen unterschied sich deutlich von dem das Parsons erstellte.

Andrew Abbott (1988) entwickelte den machtheoretischen Ansatz in den 1980ern wissenssoziologisch weiter, der den Professionen gegenüber `den anderen Berufen` Abgrenzung durch abstraktes, handlungsorientiertes Wissen konstatierte. Damit meinte er die Wissenschaftler*innen gegenüber den Praktizierenden. (vgl. Miege 2003:15; Borchert 2003:273) Ulrich Oevermann (1996) griff in den 1990ern auf das Gemeinwohl orientierte Konzept von Parsons zurück, entwickelte allerdings einen neofunktionalistischen Professionsbegriff durch die Ergänzung vom Moment der `stellvertretenden Krisenbewältigung` der Professionsangehörigen für ihre Klient*innen. Wobei der Bereich der Krisen relativ eng gesteckt war und leibliche wie psycho-soziale (Lebens-)Krisen umfasste. (vgl. Borchert:272-274; Herv.i.O.)

Auffallend ist, dass sich heute die meisten Studien zur Professionsangehörigkeit mit den Berufsfeldern im sozialen und im Bildungsbereich beschäftigen, denen der offizielle Status als Profession nie zugesprochen wurde. (vgl. ebd.:269-271; Herv.i.O.)

Die Thesis untersucht die Relationen zwischen freiwilligem Engagement oder Ehrenamt und der Sozialen Arbeit im Professionalisierungskontext. Dem Impetus den Fokus des Literaturstudiums für die vorliegende Forschung auf die Literatur aus dem Bereich der Sozialen Arbeit zu legen folgt die Autorin insofern, als Ehrenamt und die Soziale Arbeit historisch bedingt eng verwoben sind. Die Entwicklung so verstandener moderner Sozialarbeit hatte im deutschsprachigen Raum ihren Beginn in der frühen Mitte des 19. Jahrhunderts, damals noch stark gesundheitsfürsorglicher ausgerichtet. Wie wohl die fürsorgliche Hilfe in Form von Armenhilfe bis weit ins Mittelalter zurück reicht. Die bürgerliche Frauenbewegung errichtete die ersten „Sozialen Frauenschulen“

und Alice Salomon oder Gertrud Bäumer, stellvertretend genannt, etablierten den Ausbildungsbeginn der Sozialen Arbeit. Die so genannte „Soziale Hilfsarbeit“ wurde überwiegend ehrenamtlich und von Frauen getätigt, jedoch später im Rahmen der Kriegsfürsorge gegen Entgelt ausgeübt. Durch die gesellschaftlichen, wie wirtschaftlichen Veränderungen in den 1920-30er Jahren konnte ein Niedergang des bürgerlichen Ehrenamtes wahrgenommen werden, im Gegenzug entwickelte sich die Soziale Arbeit zum (Erwerbs-)Beruf. (Hammerschmidt et al. 2010:9-10; Herv.i.O.)

Erst in den späten 1960ern wurden Diskussionen über Profession und Professionalität wieder aufgegriffen. Anders als in den Anfängen, als Fürsorge ausführende oder organisierende Einrichtungen den Diskurs bestimmten, nahmen die Vertreter*innen der Bezugsdisziplinen, später auch Studierende und Absolvent*innen der akademischen Sozialarbeitsausbildung an den Diskussionen teil. Die Kontroversen fanden nun auch über Kompetenzfragen, Statusfragen bis hin zur entsprechenden monetären Gratifikation statt und unterschiedliche Auffassungen dieser führten zu diversen Begriffen wie „unvollständige Profession“ oder „Semi-Profession“ bis hin zur Warnung vor einer „Überprofessionalisierung“, die im schlechtesten Fall zur Entmündigung der Klient*innen durch die Expert*innen führen könne. (vgl. ebd.:11-12; Herv.i.O.)

An die Herangehensweise von Abbott schließt die Ermittlung einer (Leistungs-) Bewertung innerhalb der Gesellschaft (Status) und die damit rekurrierende Leistungsabgeltung (Gratifikation). Sie führen zu einer systematischen Herausarbeitung der Differenzen zwischen den verschiedenen Berufen oder Professionen, die soziale Entität dieser wird damit weniger charakterisiert. (vgl. Borchert 2003:275-277)

Die Leistungsbewertung von professioneller Arbeit geschieht durch unterschiedliche Gruppen aus verschiedenen Perspektiven und mindestens potentiell konträren Kriterien. (vgl. Pfadenhauer 2003:o.A. zit.in ebd.:280-81) Als Beispiel: für die Gruppe der Klient*innen stellt die Leistung „Beratungsqualität“ ein wichtiges Moment dar, während dieses Kriterium für Professionsangehörige eine untergeordnete Rolle spielt. Daraus ergeben sich unterschiedliche Rationalitäten im professionellen Handeln, abhängig davon, welche Zielgruppe die Professionsangehörigen überzeugen wollen – Klient*innen, die öffentliche Meinung oder Kolleg*innen beziehungsweise die eigene Organisation. (vgl. ebd.:281)

Diese Triade der Bewertungen führt die Autorin zum sogenannten Triple-Mandat der Sozialen Arbeit, das mit dem gleichzeitig advokatorische Funktion für die Klient*innen inne haben, mit dem Eingebunden-Sein in eine Organisationslogik mit Richtlinien für die Hilfeleistungen beziehungsweise der Rechtsstaatlichkeit in der Metaebene, die die gesetzlichen Vorgaben und damit die Grenzen des Handelns und der Hilfeleistung

durch die aktuelle Sozialpolitik definiert und mit der eigenen ethischen und moralischen Haltung geprägt durch die Ethikkodizes der Sozialen Arbeit (Müller 2013:o.A.) nicht nur die Sozialarbeiter*innen herausfordert, sondern auch den Professionsdiskurs zu prägen scheint. Silvia Staub-Bernasconi weist in ihrem demnächst erscheinenden Werk „Soziale Arbeit und Menschenrechte“ im Untertitel „Vom beruflichen Doppelmandat zum professionellen Tripelmandat“ auf diese Unterscheidung Beruf versus Profession hin.

3.5.1 Beruf versus Profession?

Beruf meint eine organisierte, komplexe, arbeitsteilige Kooperationsbereitschaft zwischen den spezialisierten Akteuren und setzt Tauschbeziehungen, auf der Geldwirtschaft beruhend, voraus. (vgl. Luckmann/Sprondel 1972:14 zit.in Pfadenhauer 2003:19) Damit von sinnvoller Berufstätigkeit gesprochen werden kann, muss eine bestimmte Leistung oder Leistungskombination, innerhalb der zuvor erläuterten Arbeitsteiligkeit, von der Gesellschaft als nützlich anerkannt werden. Anrühigkeit oder das Verorten der Tätigkeiten auf die Privatsphäre, wie Hausarbeit, dürfen nicht vorliegen.

Diese Leistungserbringung muss als „fachmännisch“ und als relativ dauerhafte Erwerbs- und Versorgungschance gelten. Durch Letzteres grenzt sie sich vom Ehrenamt oder der Liebhaberei ab. Soziokulturelle Rahmenbedingungen determinieren den Beruf auf der einen Seite und andererseits wirkt der Beruf identitätsbildend und konstruiert den ‚Lebenssinn‘ - auch im negativen Sinn – so keine Tätigkeit ausgeübt wird, die einem Beruf gleichkommt. Somit kommt dem Beruf die Bedeutung der Positionierung des Menschen im sozialen Raum zu. (vgl. ebd.:19-20)

Staub-Bernasconi definiert den Begriff *Beruf*:

als „eine einfache bis komplexe, erwerbsbezogene Tätigkeit, die vornehmlich aufgrund fremdverordneter Zielsetzungen bzw. Weisungen handelt und ein bewährtes, lehr- und erlernbares technisches Verfahren oder ein ganzes Methodenrepertoire bereithält, das aufgrund bisheriger Erfahrungen und je nachdem expliziter Evaluation mehrheitlich zielführend ist.“ (Staub-Bernasconi 2010:121)

Ihre Definition für den Begriff *Profession* lautet:

„eine komplexe bis hoch komplexe, erwerbsbezogene Tätigkeit, die sich für ihre Entscheidungen sowie ihre Handlungs- und Methodenkompetenz primär auf wissenschaftliche Begründungen und einen Ethikkodex bezieht, wodurch ihr eine relative Autonomie aufgrund von Fachkompetenz zugestanden wird.“ (Staub-Bernasconi 2010:122)

Die Abgrenzung zur Profession lässt sich prozesshaft beschreiben. In immer mehr Bereichen des täglichen Lebens sozial differenzierter Gesellschaften, die durch eine komplexe Wissensverteilung gekennzeichnet sind, stehen Spezialist*innen zur

Bewältigung der anfallenden Herausforderungen zur Verfügung. Die Kompetenz der Spezialist*innen gilt als kontrollierbar aufgrund ihrer zugeschriebenen Problemlösungsadäquanz innerhalb eines Teilbereichs des Sonderwissens, das über das Alltagswissen hinausgeht. Die Sonderwissensbestände differenzieren sich immer weiter aus und, wenn nun eine Person einen Überblick über einen Sonderwissensbereich hat, also über die Teilwissensgebiete der Spezialist*innen in diesem Bereich und deren Zusammenhänge versteht und anwendet, spricht man von Expert*innen.

In der Geschichte der modernen Gesellschaft kann von einem Paradigmenwechsel der Laienlösung hin zur Expertenlösung von Problemen gesprochen werden. Die in Bezug auf bestimmte lebenspraktische Probleme für relevant erachtete Expertenkompetenz wird von Laien, also Nicht-Expert*innen nachgefragt. Damit wurde gewissermaßen eine 'Expertengesellschaft' geschaffen, die maßgeblich vom *professionalisierten* Expertentum geprägt ist. (vgl. ebd.:26-30) Professionalisierung meint den Prozess einer sozialen Verfestigung von Berufsrollen durch:

- Systematisierung eines Wissensgebietes
- die Länge und Komplexität der (institutionell spezialisierten) Ausbildung
- die Beglaubigung beruflicher Kompetenzen in institutionellen Kategorien (Lizenzen)
- komplexe Selbst- und Fremdtypisierungen bezogen auf Sonderwissen (Berufsprestige)

(vgl. Schütz / Luckmann 1979:387ff zit.in Pfadenhauer 2003:30)

Als Professionen werden jene Berufe bezeichnet, die über eine umfassende Autonomie verfügen - als Ergebnis eines Professionalisierungsprozesses – ihre Berufsbelange zu gestalten und regeln. (vgl. ebd.:30) Ein Grundproblem der Professionssoziologie, so Borchert, stellt das Thema der Abgrenzung der Professionen von den Nicht-Professionen unter den Berufen dar. Die erforderlichen Kriterien zur Unterscheidung implizierte zwei problematische Entwicklungen: einerseits konzentrierte sich der Blick hauptsächlich auf die gemeinsamen Merkmale von Professionen, nicht auf Unterschiede. Andererseits gewannen die Forscher keine idealtypischen Kriterien einer Profession, sondern sie wurden aus der Analyse von wenigen Professionen. So z.B. waren die amerikanischen Ärzte und Anwälte zwischen 1950 und 1970 emblematisch für die Professionen. (vgl. Borchert 2003:271)

Damit die Grenzen professioneller Autonomie nicht als Restriktion viel eher als der professionelle Möglichkeitsspielraum verstanden werden, muss die Verständnisenwicklung für eine Binnenlogik professionalisierten Handelns vorhanden sein. Luhmann siedelt professionalisiertes Handeln zwischen Wissen und Können an:

„[...] Im Zentrum der Entwicklung von Professionen steht mithin die Distanz zwischen Idee und Praxis, die durch Wissen allein nicht überbrückt werden kann“ (vgl. Luhmann 2002:148 zit.in Hammerschmidt et.al 2010:143)

3.5.2 Professionalisierung durch Freiwilligenmanagement

„Freiwilligenorganisationen müssen sich heute verstärkt darum bemühen, für freiwilliges Engagement attraktiv zu sein. Sie sind gefordert, die Freiwilligen vom Einstieg bis zum Ausstieg professionell zu begleiten, damit der/die Freiwillige möglichst gut Anschluss und sich in den Strukturen und Abläufen der Einrichtung zurechtfindet. Vor allem aber, dass der/die Freiwillige entsprechend ihrer/seiner Motivation und Kompetenzen tätig werden und dabei eine hohe Zufriedenheit erleben und Sinn erfahren kann. [...] (freiwilligenweb.at 2018:o.A.)

Der 2. Freiwilligenbericht sieht das Etablieren von Qualitätsstandards und die Gewährleistung der Qualitätssicherung freiwilliger Tätigkeit durchaus im volkswirtschaftlichen Interesse. Angesichts des starken freiwilligen Engagements in Österreich werden dem Kompetenz- und Qualifikationserwerb durch die Freiwilligenarbeit selber, sowie durch Aus- und Weiterbildung für das freiwillige Engagement angeregt und unterstützt. (vgl. Sozialministerium 2015:101)

Laut §2 des Freiwilligengesetzes können Fördermittel dafür gewährt werden: *„Als freiwilliges Engagement gelten auch Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen Aus- und Fortbildung, die für die Freiwilligenorganisation und Umsetzung der freiwilligen Tätigkeit erforderlich sind.“*

Neben dem „europäischen Jahr der Freiwilligen“ im Jahr 2001, das in Österreich eine Liste an Empfehlungen für qualitätssichernde Maßnahmen nach sich gezogen hat, wie die Einführung des Freiwilligenpasses (Nachweis der Tätigkeit), Unfallversicherung für Freiwillige, Freistellung für Einsätze, Etablieren einer Freiwilligenbörse, u.v.m. (BMI 2002:1) trug auch die „Transitkrise“ und das damit zusammenhängende verstärkte Aufkommen von Freiwilligen das Implementieren von Freiwilligenmanagementeinrichtungen bei.

Diese übergeordneten Organisationen wie das ULF in Linz, die Ehrenamtsbörse in Wien, die Freiwilligenzentren oder -börsen in Salzburg, Tirol, Vorarlberg, der Steiermark oder freiwilligenweb.at (österreichweit), um nur einige exemplarisch zu nennen, sowie eigens eingerichtete Bereiche in bekannten sozialen NGOs oder NPOs, wie zum Beispiel der Caritas, der Diakonie Flüchtlingsdienst, dem Hilfswerk oder dem Roten Kreuz, haben sich nicht nur in der Koordination der Zusammenarbeit von Sozialarbeit und Freiwilligentätigkeit bewährt, sondern auch in der Begleitung vom Einstieg bis zum Ausstieg Freiwilliger in ihrer Tätigkeit, Fort- und Ausbildung freiwillig Tätiger, sowie in der Funktion als Regulativ im Sinne der klaren Abgrenzung der

Tätigkeitsbereiche freiwilligen Engagements und im Lobbying, sowie in der Öffentlichkeitsarbeit für die Freiwilligentätigkeit. Nicht zuletzt werden durch Freiwilligenmanagementeinrichtungen auch Projekte durchgeführt und sie evaluieren ihre eigene Arbeit. (BMI 2015:89-91)

Professionalisierung im zivilgesellschaftlichen Engagement kann durch Freiwilligenmanagement unterstützt werden, aber auch ohne dieses erfolgen. So können sich freiwillige Initiativen aus sich heraus professionalisieren, was auch verschiedentlich erfolgt ist. (Gratz 2019b:2)

Wilensky betont im Professionalisierungsdiskurs stets die Bedeutung von Wissen erlangen und Ausbildung erhalten, ermöglicht durch die Organisation für die gearbeitet wird – als Qualitätssicherungsinstrument - oder durch Eigeninitiative; unabhängig davon, ob es um eine Einzelperson oder um eine Gruppe geht, die zusammenarbeitet. Von Organisationsseite her sieht er zudem für die Etablierung von professionellen Strukturen vier Faktoren verantwortlich: (PWC 2010:13)

- Faktor Umfeld einer Organisation
- Faktor Fachkompetenz der Mitarbeiter*innen
- Faktor Governance, also die Ausstattung der Führungsstruktur
- Faktor Management und seine Methoden

Die Leiterin des ULF, Nicole Sonnleitner, benannte folgende Rahmenbedingungen, die sie an das professionelle Arbeiten der freiwilligen Initiativen knüpft: (F7:2-7)

- arbeitsfähige Struktur, eingeteilt in Aufgabenbereiche, die sich durch fachliche Kompetenzen der jeweiligen handelnden Personen ergeben
- Ansprechpersonen sind definiert und an das Umfeld kommuniziert
- im Bereich Klarheit erhalten – Abgrenzung der Tätigkeiten innerhalb der Organisation, aber auch nach außen hin zu Stakeholdern
- Besprechungskultur und Teamfähigkeit erwirkt durch entsprechende Führungsqualitäten

Christian Scheidl, Leiter für Asyl- und Integration der Caritas St. Pölten Waldviertel, gab diese Rahmenbedingungen an, die er an professionelles Arbeiten von zivilgesellschaftlichem Engagement knüpft: (F8:55-61)

- Ort/Räume (Infrastruktur)
- Zeit – als Ressource, wie auch als strukturelles Element im Sinne von Termineinteilung und Pünktlichkeit
- Konstantes Kernteam muss im Thema sattelfest sein und zusätzliche Personen für punktuelle Themen vorhanden sein
- Kontinuität - Beständigkeit
- Persönliches Engagement - Haltung
- Geschult, immer aktuell informiert sein (Wissen!)

Die Rahmenbedingungen die von Scheidl und Sonnleitner angegeben wurden, unabhängig voneinander, enthalten Beschreibungen, die teilweise in den Faktoren, die Wilensky für Professionalisierung voraussetzt, zu finden sind, daher der Vergleich durch die Autorin um

Anknüpfend an die Bedeutung des Aspekts Wissen und Ausbildung, den Wilensky betont, realisiert sich Professionalisierung im NPO Bereich in seinen Augen über ein öffentliches Ausbildungsprogramm um in weiterer Folge Vollzeitstellen zu entwickeln und bis zu deren in Kraft treten Richtlinien für bestimmte Arbeitszweige zu formulieren. Einheitliche Standards bei der Ausbildung und der Arbeitsweise tragen laut ihm zur Qualitätszunahme und zu Effizienzsteigerungen bei. Wilenskys Gedankengang wurde von Hwang und Powell in ihrer Studie „The Rationalization of Charity“ miteinbezogen. Sie untersuchten den Einfluss von Professionalisierung im Nonprofit-Sektor in den USA; im Detail, in wieweit sich organisationale Werte dadurch verändern. Das Ergebnis der Studie besagte, dass Ausbildung und formulierte Richtlinien letztlich zur Einstellung von hauptamtlichen, gut ausgebildeten und motivierten Menschen führen. (vgl. PWC 2010:11) Das Ergebnis stimmt mit den Ausführungen im 2. Freiwilligenbericht überein, die monieren, dass „durch die Einführung betriebswirtschaftlicher Instrumente, Orientierung an Kennzahlen und die Straffung und Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen Ehrenamtliche auf der Leitungsebene kaum mehr präsent sind.“ (BMI 2002:153)

3.6 Zusammenfassung

Die Begriffe zivilgesellschaftliches Engagement, freiwilliges Engagement und ehrenamtliches Engagement werden vor allem alltagssprachlich eher sinnverwandt eingesetzt, nichts desto trotz schwingt bei jeder der verwendeten Bezeichnung ein anderes Begriffsfeld, eine andere theoretische Rahmung mit. Da unterschiedliche Teilbegriffe die Bezeichnungen zusammensetzen, werden verschiedene Aspekte betont und damit hervorgehoben. Aus den Begriffserklärungen geht hervor, dass eine exakte Unterscheidung zwischen den freiwillig Engagierten, zivilgesellschaftlich Engagierten und den Ehrenamtlichen nach wie vor kaum zu treffen ist. Je nach Kontext oder Berufsfeld, werden dort übliche Bezeichnungen verwendet; so z.B. wird im Bereich der Altenpflege von jenen, die Besuchsdienste leisten, als die Ehrenamtlichen gesprochen.

Mit dem Ehrenamt wird ein längerfristiges Engagement konnotiert, das eher mit der Tätigkeit in einem Verein, einer Organisation verbunden ist, während bei einer Einzelinitiative einer Person kaum von Ehrenamt die Rede ist.

Laut Literatur fällt die Bedeutung des Ehrenamtes zurück zu Gunsten der freiwillig Engagierten, die sich selber bevorzugt als solche bezeichnen. (vgl. Pyara 2015:7)

Die voraussichtliche Dauer des Engagements bestimmt die Bereitschaft, an diesem teilzunehmen. Vor allem jüngere Freiwillige setzen sich bevorzugt innerhalb einer bestimmten, eher kürzeren Zeitspanne für projektähnliche Tätigkeiten oder Initiativen ein, die aufgrund einer Notsituation oder eines akuten Bedarfes entstehen. „Vom Dienen zur selbstgewählten Aufgabe“ beschreibt Monika Greil-Payrhuber im 2. Freiwilligenbericht die Veränderung zwischen traditionellem und neuem freiwilligem Engagement. Ersteres sieht sie als einen langfristigen Einsatz im Dienst einer Einrichtung, während die andere, neue Form des Einsatzes lieber kurzfristig und themenbezogen stattfindet. Daraus resultieren neue, partnerschaftliche Anforderungen für Professionist*innen und Ehrenamtliche in Führungsfunktionen, genauso wie in ihrer Zusammenarbeit. (vgl. BMI 2015:77)

Motivationsgründe sich freiwillig und unentgeltlich zu engagieren sind der Gewinn an Lebensqualität, sowie die Anerkennung und Wertschätzung. Diese Bereicherungen halten die zivilgesellschaftlichen Engagements und die Vereinstätigkeiten aufrecht.

In einer Studie, die die Arbeitsqualität erforscht, ist festgestellt worden:

„dass Arbeit, die freiwillig und ohne Entlohnung geleistet wird, und damit nicht der persönlichen Existenzsicherung dient, [...] durch andere Motive ausgelöst und aufrechterhalten wird. Kriterien für gute Erwerbsarbeit und gute Freiwilligenarbeit könnten sich nicht nur in quantitativer Hinsicht (größere Bedeutung etwa), sondern auch in qualitativer Hinsicht (Möglichkeit zur Sinngenerierung) unterscheiden.“ (Wehner / Güntert 2015:41)

Der Professionsdiskurs stellt sich inkohärent dar – einerseits wird der Beruf versus die Profession gestellt, was ein Nebeneinander bedeuten würde. Borchert spricht dagegen von der Abgrenzung der Profession zur Nicht-Profession innerhalb von Berufen. Das würde nach dem Dafürhalten der Autorin für den Überbegriff „Arbeit“ sprechen, der Beruf und Profession zwar verbindet, dessen semantische Bedeutung im gesellschaftlichen Wertekontext jedoch „unter“ den beiden Begriffen angesiedelt ist.

Die Abgrenzung zu den anderen Professionen bzw. Berufen ist ein bedeutender Faktor der Professionalisierung. Je mehr Wissen und Erfahrung sich Menschen in ihrem Beruf aneignen, umso deutlicher kann die Abgrenzung zu einem ähnlichen Beruf stattfinden. Wilensky macht die Organisationen selber verantwortlich für eine deutliche Abgrenzung und tatsächliche Professionalisierung indem eine Organisationsstruktur

etabliert wird. Er nennt dafür vier Faktoren, die sowohl mit den Organisationsumwelten, mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, als auch mit den Führungskräften und dem Arbeitsstil zu tun haben, wie im Kapitel 3.5.2 näher ausgeführt wurde.

Betont werden in der Literatur, wie in den Studien die Aus- und Fortbildung, die Generierung von Wissen bis hin zur Akademisierung, die zum Expertentum führen. Durch die Spezialisierung eines Bereiches, die viel betonte Abgrenzung, auch durch die genaue Definition der Tätigkeiten und Abläufe wird die Anerkennung der Professionalität gewährleistet.

In wie weit die von Borchert erwähnte Binnenlogik in der Sozialen Arbeit gewährleistet sein kann, wenn in den letzten Jahren eine Öffnung der Sozialen Arbeit unter anderem in Richtung Sozialmanagement und Sozialwirtschaft mehr oder weniger eine weitere Bezugswissenschaft implementiert hat, kann mit der kritischen Erörterung Abraham Flexners aus dem Jahr 1915 reflektiert werden. Er bemerkt, auf die Frage, ob Soziale Arbeit eine Profession sei: (vgl. Kraus / Effinger / Gahleitner / Miethe / Stövesand 2011:62)

„Es mangle ihr an einem klar abgegrenzten spezifischen Zweck. Einesteils erscheine Soziale Arbeit „not so much a definite field as an aspect of work in many fields“(...). Andernteils behindere die vielfältige Praxis von Sozialarbeitern die Ausprägung einer eigenständigen Disziplin, wie sie eine Profession nötig habe.“ (Flexner 1915:585 zit. in ebd:62; Herv.i.O.)

4 Methodische Vorgehensweise

„Forschung ist harte Arbeit, es ist immer ein Stück Leiden damit verbunden. Deshalb muss es auf der anderen Seite Spaß machen.“ Anselm Strauss-Corbin

4.1 Forschungsdesign und Methodik

Diese Arbeit basiert auf Methoden aus der Sozialforschung. Sie kann Erkenntnisse produzieren, die auf Erfahrung und Beobachtung gestützt sind. Die systematische Analyse von Fragestellungen mittels empirischer Methoden hat zum Ziel verallgemeinerbare Aussagen zu treffen oder überprüfen zu können. Diese reichen von der genauen Beschreibung eines Phänomens oder dessen Erklärung bis hin zur Bewertung eines Vorgehens. (vgl. Flick 2009:15)

Die Grenzen der Sozialforschung zeigen sich darin, eine Gesellschaft und ihre Phänomene nicht in Form einer Theorie erklären zu können die empirisch überprüfbar ist. Allerdings ist es ihr möglich bestimmte Teilbereiche und Aspekte darzustellen. Zur Lösung von gesellschaftlichen Problemen durch das Liefern von Wissen über Details und Zusammenhänge lässt sich die Sozialforschung sehr wohl heranziehen. (vgl. ebd.:20-21) So auch Diekmann, der die anwendungsbezogenen Untersuchungen mittels Methoden der empirischen Sozialforschung als Möglichkeit zum Generieren für neue Lösungswege sozialer Probleme sieht. (Diekmann 2001:23)

Kernpunkte der Sozialforschung

- Sozialforschung kann von verschiedenen erkenntnistheoretischen Hintergründen ausgehen.
- Diese unterscheiden sich darin, was als Gegenstand von Forschung angesehen, was dabei als „Fakten“ verstanden wird und welchen Stellenwert die Prüfung von Hypothesen hat.
- Dabei setzt insbesondere qualitative Forschung an der Sichtweise, Perspektive und Interpretation der Teilnehmer an.
- Konstruktivistische Positionen nehmen die alltäglichen und wissenschaftlichen Konstruktionen des Untersuchten und der Wirklichkeit zum Ausgangspunkt.
- Erkenntnistheorie soll ein Fundament für die Durchführung und Reflexion von Forschung liefern.
(Flick 2009:60)

Für eine empirische Untersuchung ist es von Bedeutung die einzelnen methodischen Schritte im Detail zu dokumentieren. Ein Ergebnis ist wertlos, wenn die Herangehensweise nicht nachvollzogen werden kann. (Diekmann 2001:71) Die Festlegung eines Forschungsdesigns hat einerseits die Gewährleistung der Kontrolle über das Verfahren zum Ziel und andererseits die Leistung des Beitrags zur Lösung der Forschungsfrage. Unter Kontrolle ist zu verstehen, die Bedingungen der Untersuchungen konstant zu halten um Unterschiede in den Antworten nicht auf die unterschiedlichen Befragungsmethoden zurückführen zu müssen. (vgl. ebd.:77) Um die Forschungsfrage zu beantworten wird eine empirische Untersuchung angewendet. Diese beginnt mit der Formulierung der Forschungsfrage, konstruiert das Erhebungsinstrument und legt die Untersuchungsform fest. Nach der Datenerhebung werden diese analysiert und zuletzt in Forschungsergebnisse umgesetzt. (vgl. ebd.:165-167)

Diese Arbeit wird sowohl einen quantitativen Teil, als auch einen qualitativen Forschungsteil enthalten. Wobei der quantitative Teil dieser Thesis nicht auf die Forschungsfrage rekurriert, sondern sich auf das Kartographierungsprojekt Wolfgang

Gratz´ bezieht und in das übergeordnete Thema der Forschungsgruppe eingebettet ist. Nach einer kurzen Abhandlung über die Theorie dieser Forschungsmethode zeigt die Autorin exemplarisch, anhand einer Frage und ihrer Auswertung wie Ergebnisse einer (Online-)Befragung bzw. ihre Interpretation erarbeitet werden können.

Die Unterschiede der beiden Forschungsmethoden sind in der nachfolgenden Tabelle pointiert dargestellt:

	Qualitative Forschung	Quantitative Forschung
Theorie	als Endpunkt, soll entwickelt werden	als Ausgangspunkt, soll überprüft werden
Fallauswahl	gezielt nach theoretischer Ergiebigkeit des Falls	an (statist.) Repräsentativität orientiert, im Idealfall eine Zufallsauswahl
Datenerhebung	offen	standardisiert
Datenauswertung	interpretierend	statistisch
Verallgemeinerung	im theoretischen Sinn	im statistischen Sinn auf die Grundgesamtheit

Tabelle 1: Flick 2009:26

Die Gemeinsamkeiten quantitativer und qualitativer Forschung lassen sich wie folgt unterstreichen. Beide

- arbeiten systematisch unter Heranziehung von empirischen Methoden
- zielen darauf ab, ihre Erkenntnisse zu verallgemeinern – auf andere Situationen als die Untersuchungssituation und auf andere Personen als die Untersuchungsteilnehmer
- verfolgen bestimmte Fragestellungen, für die jeweils gewählte Methode angemessen sein müssen
- sollen diese in einem geplanten Vorgehen beantworten
- müssen ihr Vorgehen transparent machen (nachvollziehbar) in der Darstellung ihrer Ergebnisse und der Wege, die dahin geführt haben
- müssen ihr Vorgehen auf die ethische Vertretbarkeit und Angemessenheit überprüfen (Flick 2009:26)

4.2 Zugang zum Feld

Der Beruf der Autorin – wie bereits in der Einleitung beschrieben – ermöglichte den Feldzugang u.a. über das von ihr initiierte Erasmus+ Projekt LIB(e)RO, einer E-Learning Plattform für unbegleitet minderjährige Geflüchtete und junge geflüchtete

Erwachsene einerseits, sowie Sozialarbeiter*innen und Bibliothekar*innen andererseits. (Komm.bib 2018:o.A.) Dieses Projekt wurde von der Autorin u.a. beim Dialogforum an der Donauuniversität Krems im Juni 2017 präsentiert. Im Zuge dessen ergab sich der Kontakt zu einem der Interviewpartner, dem Geschäftsführer des IFA Steiermark. Das Projekt LIB(e)RO evozierte auch die Interviews mit der Geschäftsführerin des Vereins Impulse Krems und der Leiterin der Initiative Flüchtlingsnetzwerk Perchtoldsdorf.

Die Autorin hatte in den Jahren 2007 bis 2014 für die Caritas der Diözese St. Pölten gearbeitet, daher war die Kontaktaufnahme mit Angestellten dieser NGO für ein Interviews relativ unkompliziert möglich.

Die Aussendung des Fragebogens für die quantitative Forschung vermittelte den Kontakt zu den beiden Interviewten in Hainfeld und weiteren Kontaktaufnahmen. Die Gespräche mit Personen, die kein aufgezeichnetes Interview gegeben haben, aber Mitschriften zuließen, wurden in Form von Fieldnotes im Forschungstagebuch festgehalten.

Die Teilnahme an der Fortbildung: „Kulturelle Vielfalt in den Gemeinden“ stellte einen wichtigen Zugang zum Feld dar. Im Zuge der Teilnahme konnte zur Leitung der Integrationsstelle des Landes, zur Leitung des ÖIF und zu vielen weiteren, im Feld relevanten, Personen bzw. Einrichtungen Kontakt hergestellt werden, deren Aussagen während der Fortbildung von der Autorin in Form von Fieldnotes aufgezeichnet wurden.

Alle Fieldnotes fanden letztlich Eingang in das Forschungstagebuch der Autorin.

Für die Aussendung des Fragebogens im Zuge der Kartographierung (quantitativer Forschungsteil) recherchierte die Autorin einerseits die Adressen von Initiativen, andererseits hatte sie berufsbedingt zur Servicestelle „Blickpunkt Deutsch“ des BhW NÖ Kontakt (BhW NÖ ist eine in der Kultur.Region.Niederösterreich verankerte GmbH). Diese Servicestelle erhob ihrerseits, beauftragt von der NÖ Landesregierung, viele Kontaktdaten der Initiativen von Niederösterreich. Diese Kontaktdaten erhielt die Autorin vom BhW NÖ um den Onlineversand der Fragebögen im Zuge der Erhebung möglichst flächendeckend in NÖ zu gewährleisten.

4.3 Quantitative Forschung

Bei dieser Forschungsmethode wird bei einer Untersuchung von einem Konzept ausgegangen wofür ein theoretisches Konstrukt ausformuliert wird. In Fall der Kartographierung, die die Autorin beschreibt, lautet die Untersuchung: *Das*

zivilgesellschaftliche Engagement in der Arbeit mit Geflüchteten; das Konzept bildet: der *Status quo der Initiativen* und das Konstrukt ist: *ein Fragebogen*.

Es werden Hypothesen aufgestellt, die dann überprüft werden. Der Messvorgang für die Überprüfung basiert auf Indikatoren, die eine Messung erlauben. Da ein Konzept nicht messbar ist, muss es in den Indikatoren operationalisiert werden. Die Indikatoren sind in der Kartographierung die Fragen der Erhebung. Um Reliabilität, Validität und Objektivität zu gewährleisten soll die Erhebungssituation standardisiert werden in dem man z.B. die Teilnehmer*innen einer Studie unter den gleichen Bedingungen auf dieselbe Weise befragt. (vgl. Flick 2009:22-23)

Die quantitative Forschung möchte generalisierbare Ergebnisse vorlegen, die auch außerhalb der eigentlichen Messsituation gültig sind. Außerdem muss die Messung replizierbar sein und bei wiederholten Messungen zu den gleichen Ergebnissen führen. Die zu untersuchende Gruppe, eine Stichprobe, wird nach Kriterien der Repräsentativität ausgewählt aus einer Grundgesamtheit. Damit kann von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit hin verallgemeinert werden. Die quantitative Forschung arbeitet mit Zahlen, weil sie eine statistische Analyse erlauben. Der Vorteil quantitativer Forschung liegt darin, dass eine große Anzahl an Fällen auf genau definierte Aspekte hin in verhältnismäßig kurzer Zeit erforscht werden können. Der Nachteil liegt auf der Hand: es können relevante Aspekte, die in der Messung vernachlässigt wurden, nicht erfasst und damit nicht in die damit verbundene Bedeutung für das Ergebnis eingebunden werden. (vgl. ebd.: 27)

Die Strategie der quantitativen Forschung wird von Kromrey als ein streng zielorientiertes Vorgehen definiert, das als Norm zur Qualitätssicherung die intersubjektive Nachprüfbarkeit des Gesamtprozesses postuliert und „[...]das die <Objektivität> seiner Resultate durch möglichst weitgehende Standardisierung aller Teilschritte anstrebt[...]“. (vgl. Kromrey 2006:34 zit.in ebd.:24; Herv.i.O.)

4.3.1 Fragebogenerhebung

Wie bereits im Kapitel 1.1. erwähnt, initiierte der die FH-Projektgruppe begleitende Professor Wolfgang Gratz 2016/2017 eine Fragebogenerhebung zum Thema: „Kartographierung des zivilgesellschaftlichen Engagements in der Arbeit mit geflüchteten Menschen“.

2016 lag eine Studie der GfK vor, wie ebenfalls im Kapitel 1.1 beschrieben, die sich mit der Asylbetreuung in den Gemeinden auseinandersetzte, aber den doch bedeutenden Anteil des zivilgesellschaftlichen Engagements, das im Zuge der Transitkrise klar erkennbar war, dabei kaum berücksichtigte. Daher lag es nahe, diese für die

Gesellschaft wichtige freiwillige Tätigkeit, in Form von Zahlen und Fakten darzustellen. Dieses Anliegen, das vielfältige freiwillige Engagement zu dokumentieren, wird im Einführungsteil des Fragebogens deutlich:

Zivilgesellschaftliches Engagement in der Arbeit mit geflüchteten Menschen

*Zivilgesellschaftliches Engagement hat in Österreich eine lange Tradition und ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für unsere Gesellschaft. Seit 2015 sind zahlreiche Initiativen mit Hilfsangeboten für geflüchtete Menschen entstanden. Es ist uns ein Anliegen, diese vielfältigen Formen von Engagement zu erfassen, gesamtheitlich darzustellen und diese öffentlich zu machen. Wenn Sie in der freiwilligen Flüchtlingshilfe, in einer Initiative, einem Verein oder einem losen, aber stabilen Zusammenschluss von freiwilligen Helfer*innen tätig sind, bitten wir Sie, den beiliegenden Fragebogen auszufüllen.*

Bitte beantworten Sie die Fragen so, dass sie möglichst die Gesamtsituation Ihrer Initiative, Ihres Vereines, Ihres Zusammenschlusses abbilden.

Die Beantwortung des aus 17 Punkten bestehenden Fragebogens wird circa 15-20 Minuten dauern.

Wir bedanken uns vorab für Ihre Teilnahme und freuen uns, dass Sie dazu beitragen!

Die von Ihnen gemachten Angaben gehen in die Gesamtauswertung ein und werden von uns vertraulich behandelt.

Abb. 1 Fragment der Fragebogenerhebung Gratz 2016/17

Die Kartographierung war ursprünglich für ganz Österreich vorgesehen. In dem von allen Bundesländern Vertretungen von Fachhochschulen angefragt wurden an der Erhebung teilzunehmen und diese, zum Beispiel, mittels Einbeziehen Studierender der bezugsrelevanten Bachelor- und Masterstudiengänge zu organisieren und durchzuführen, sollten alle Bundesländer zum Partizipieren angeregt werden. Aufgrund von eigenen Erhebungen kooperierten nicht alle Bundesländer. Die Autorin bezieht sich im Folgenden auf den Teil der Erhebung, der in Niederösterreich ausgeführt wurde.

Die FH St. Pölten, vertreten durch Frau Katharina Auer-Voigtländer, FH Lehrbeauftragte und Mitglied des Forschungsteams der Fachhochschule St. Pölten zeichnete verantwortlich für die Kartographierung in Niederösterreich.

Zwei Studierende des Masterlehrgangs Soziale Arbeit 2016, Frau Anna-Maria Eisenberger und die Autorin der vorliegenden Thesis, beteiligten sich an der Fragebogenerhebung um diese in ihre Masterthesen zu inkludieren. Bei der Erstellung der Fragebögen waren die beiden eingeladen Fragen zu entwerfen und erste Entwürfe mit Katharina Auer-Voigtländer zu erarbeiten. Nach einigen Rückmeldungsschleifen

von den Fachhochschulen der teilnehmenden Bundesländer konnte der Fragebogen in das Online-Fragebogentool „Unipark“ eingespeist und schließlich an die Kontaktadressen der Initiativen in Niederösterreich online ausgesandt werden. Die Kontakte wurden im Zeitraum von Dezember 2016 bis Juni 2017 von den beiden Studierenden und Frau Auer-Voigtländer erhoben.

Die Grundgesamtheit bildeten 219 ausgesendete Fragebögen. Davon wurden 102 gültig ausgefüllt, was einen Anteil von 46,58% ergibt. Diese Rücklaufquote ist für eine Fragebogenaussendung relativ hoch und bezeugt das Interesse der Freiwilligen in den Initiativen wahrgenommen zu werden.

Als Beispiel eine Aussage eines Mitglieds einer Initiative, als er angefragt wurde, an der Erhebung teilzunehmen:

„Ja, gerne nehmen wir an dieser Befragung teil. Endlich fragt uns jemand, was wir tun und wie es uns geht. Gut, dass es dann einmal niedergeschrieben wird, dass wir immer noch arbeiten. Man hat das Gefühl, dass viele glauben, es tut niemand mehr etwas. Wir sind halt nicht laut.“ (F1:12)

Die Erhebung stellt an die freiwillig Engagierten von Initiativen Fragen betreffend der Gründung, der Dauer, der Zusammensetzung, der Ressourcen, der Unterstützung seitens offizieller Stellen wie Kommunen, Pfarren, Land, Bund usw.

Auch die möglichen Veränderungen der Aufgabenbereiche oder anderer Faktoren, wie die Einstellung der Bevölkerung Initiativen gegenüber, wurden abgefragt.

Die Auswertung der Fragebögen erfolgte durch Anna-Maria Eisenberger, die die Kartographierung als erheblichen Bestandteil in ihre Masterthesis: „Zivilgesellschaftliche Initiativen und Vereine im Bereich der Arbeit mit geflüchteten Menschen in Niederösterreich“ implementierte und in Form von detaillierten Auswertungen, Tabellen und Grafiken veranschaulichte.

Hier angeführt findet sich ein Beispiel einer Frage und ihrer Unterfrage dieser Erhebung. (Mehrfachnennungen waren möglich) Die Auswertung der angekreuzten vorgegebenen Antwortmöglichkeiten ist bereits prozentuell dargestellt. Zusätzlich sind die anderen Gründe, die individuell auszufüllen waren, aufgelistet.

Die Auswertung der Frage „Was müsste passieren, dass die Initiative die Tätigkeit beendet?“ ist in Form einer Abbildung dargestellt inklusive einer Grafik im Anschluss, die bei der Auswertung des Fragebogens im Programm Unipark neben den verbalen Auswertungen platziert ist.

Was müsste passieren, dass die Initiative die Tätigkeit beendet?

41,86% meinen, dass die von ihnen betreute/n Person/en integriert sind.

27,91% meinen, wenn es ihnen keine Freude mehr macht.

55,81% meinen, wenn sich die Gruppe auflöst.

6,98% meinen, wenn es keine (finanzielle) Unterstützung mehr gibt.

18,60% meinen, wenn es von professionellen Stellen übernommen wird.

10,8 % der Befragten nennen andere Gründe, wie:

...dass keine Geflüchteten mehr da sind.

...dass die einzelnen Ehrenamtlichen in großer Zahl aufgeben.

...dass es keinen Bedarf mehrfach gibt.

...dass keine Notwendigkeit mehr besteht.

...dass wir es nicht mehr packen, wenn zu viele abspringen würden.

...es ist Grundaufgabe des Roten Kreuzes.

...wenn die Freiwilligen keine Anlaufstelle/Ansprechperson + Motivation mehr haben.

...wenn es keine Flüchtlinge mehr gibt! ☹️

...wenn sich die Gruppe auflösen sollte, werden sich die Einzelpersonen außerhalb der Initiative engagieren.

...wenn wir keine Klienten mehr haben.

...wird sich nicht auflösen, Unterstützung haben wir sowieso keine. ...wenn professionelle Stellen übernehmen, finden wir andere Tätigkeiten. Deadline gibt's keine.

...wenn keine Asylwerber mehr kommen, kümmern wir uns um anerkannte Flüchtlinge samt Familien

Abb. 2 Beispiel: Auswertung einer Frage (Eisenberger 2018:o.A.)

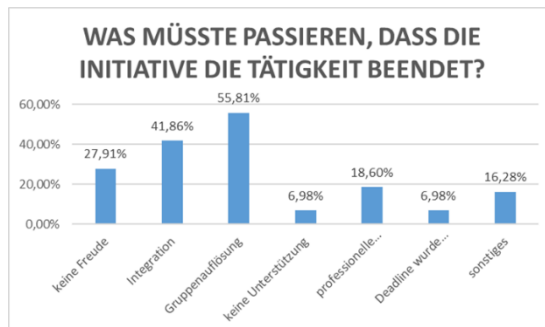


Abb. 3 Grafikbeispiel: Auswertung einer Frage (Eisenberger 2018:o.A.)

Die Unterfrage der oben angeführten Frage lautete: „Gibt es eine zeitlich gesetzte Deadline?“ 4,9 Prozent der Befragten stimmten zu, eine von ihnen selbst gesetzte zeitliche Deadline zu haben, 1 Prozent hat diese Deadline auf 2018 gesetzt und 1 Prozent kreuzte die Möglichkeit an, dass sie 2020 die Deadline sehen.

Die Auswertungen der Fragen wurden jeweils auch grafisch dargestellt.

Die Beantwortung dieser exemplarisch gewählten Frage zeigt den interessanten Aspekt, dass nur ein geringer Anteil der Befragten, 6,98%, die Beendigung der Tätigkeit der Initiative mit dem Wegfall finanzieller Ressourcen verbindet.

Der größte Anteil, 55,81%, beendet die Tätigkeit in der Initiative, wenn sich die Gruppe auflöst. Aus dieser Antwort geht allerdings nicht hervor, welche Ursachen die Auflösung der Gruppe hat. Damit wird der zuvor erwähnte Nachteil quantitativer Forschung sichtbar, dass relevante Aspekte, die in der Fragestellung vernachlässigt wurden, nicht erfasst werden und damit nicht in die damit verbundene Bedeutung für das Ergebnis eingebunden werden können.

Ebenfalls eine interessante Aussage ergibt sich aus der Beantwortung, dass 41,86% der Befragten die Tätigkeit einstellen, wenn „die von ihnen betreute/n Person/en integriert sind“. (Abb.2) Was auf die Veränderungen der Bindungsdauer im Freiwilligenengagement zurückzuführen sein kann. So wie im Kapitel 3.4 der Thesis dargestellt, verpflichten sich laut Hollstein die Ehrenamtlichen heute eher kurzfristig für Projekte. (Hollstein 2015:16) Auch im 2. Freiwilligenbericht aus dem Jahr 2015 wird darauf hingewiesen. Der Rückschluss auf die Motivation für das Engagement aus dieser Perspektive kann somit lauten, dass es nicht um das Engagement in einer Gruppe per se geht, sondern um einen offenen Bedarf, der mit der Tätigkeit abgedeckt wird und einen zeitlich überschaubaren Endpunkt oder vielmehr ein Ziel in Aussicht hat. Wobei in diesem Fall der Zeitpunkt nicht so eindeutig bestimmbar ist, da der Begriff „integriert sein“ innerhalb der Frage des Fragebogens keine genaue Definition darstellt. Das lässt mitunter einen Spielraum für den Engagierten zu, den Zeitpunkt für sich zu bestimmen.

Der Verlust an Freude stellt einen relativ großen Anteil dar. Mit 27,91% handelt es sich um mehr als ein Viertel der Personen, die ihre Tätigkeit beenden würden, wenn diese keine Freude mehr bereitet. Dieser Aspekt ist insofern von Bedeutung als die Zusendung von Negativbescheiden an die Asylwerber*innen, sowie deren Wegzug von den Gemeinden aus den diversesten Gründen bei den Helfenden oft Frustration erzeugt hat. Der in der Studie des SORA Instituts 2018 erhobene Rückgang an Freiwilligen könnte zum Teil auch diesem Umstand der abnehmenden Freude geschuldet sein.

Die Kartographierung enthielt zusätzlich eine offene Frage, die den Beantwortenden den Raum für ihre eigenen Empfindungen ließ um Relevanzen auf diese Weise in Erfahrung zu bringen, die in keiner der angegebenen Fragen innerviert wurden:

„Was Sie uns noch gerne über Ihre Initiative und/oder deren Tätigkeit mitteilen möchten.“

Der nun aufgelistete kurze Auszug an Antworten der offenen Frage zeigt, dass der größere Spielraum mehr Zwischentöne und persönliche Betroffenheit zulässt. In diesen Antworten findet die Autorin Parallelen zu den Aussagen (unterstrichen) in den narrativen Interviews, die im Zuge der Masterthesis gemacht wurden, sowie zu den daraus entwickelten Kategorien.

Kategorien: Engagement, Professionelles Tun, Finanzen

„Unsere Initiative kann sich sehen lassen. Wir stemmen so ziemlich alles und das schon dauerhaft und stabil! Und ohne öffentliches Geld. (Was wir jederzeit gern ändern würden:-)“

Kategorien: freiwilliges Engagement, Professionelles Tun, Deutschkurse

„So breit gefächert wie die Menschen die mithelfen: persönlicher Einsatz, Leben im gemeinsamen Haushalt, nur Sachspenden, nur Geldspenden, Deutschkurse, Begleitung von Minderjährigen zu Ausstellungen etc. Es ist sehr umfangreich und phantastisch was hier jeden Tag geleistet wird von uns allen nebenbei - manchmal mehr und manchmal weniger, aber in Summe sehr, sehr viel ...“

Kategorien: Wertschätzung-Wahrnehmen, Frustration-negative Faktoren

„Im Unterschied zu anderen ehrenamtlichen Tätigkeiten genießt der Einsatz für geflüchtete Menschen nur wenig Wertschätzung von Seiten der Öffentlichkeit und der Politik. Im Gegenteil, oft bedarf es einer Rechtfertigung der Helfenden für ihr Engagement. Auch Anfeindungen und Beschimpfungen sind keine Seltenheit.“

Kategorien: Wahrnehmung, Anerkennung, Finanzen, Frustration

„Wir fühlen uns sehr allein gelassen von der übrigen Gesellschaft und vor allem von der Politik. Es werden Gelder völlig sinnlos ausgegeben, und dann ist für sinnvolle Dinge keines mehr da (so heißt es).“

Kategorien: Beweggründe für freiwilliges Engagement, Vernetzung, Initiative - freiwilliges Engagement – Ehrenamt, Wahrnehmung, Frustration

„Wir sind eine relativ lose Verbindung zwischen ehrenamtlichen Helfer*innen und versuchen, die jeweils aktuellen Probleme gemeinsam anzugehen und den Erfahrungsaustausch zu kanalisieren. Die meisten Ehrenamtlichen (PatInnen, die sich persönlich um 1 oder mehrere Flüchtlinge kümmern) machen einfach das Ihre und, wenn ein neues Problem auftaucht, melden sie sich.

Andere organisieren gemeinsam kleine Veranstaltungen oder sind Ansprechpersonen bei Fragen im Verfahren u.Ä. SOS Mitmensch Korneuburg wurde 1999 als politisches Sprachrohr gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit gegründet - hat sich seit 2015 stärker der notwendigen Integrationsarbeit gewidmet (Ausbildungen für Ehrenamtliche, Vernetzung...).

Wir wollen aber künftig auch wieder politische Arbeit verstärken, denn auch wenn sie oft nicht so akut ist, wie die konkrete Hilfe im Einzelfall: die Politik gestaltet die Rahmenbedingungen für die Integrationsarbeit, und die sind oft eher hinderlich als förderlich.“
(Eisenberger 2018:o.A.)

Die Teilnahme an der Erhebung führte die Autorin letztlich zu ihrer Forschungsfrage. Durch die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Anliegen der Engagierten in den freiwilligen Initiativen, die sie im Laufe ihrer Anfragen bezüglich der Zusendung der Fragebögen kennenlernen konnte, entstand das Forschungsinteresse für die Gestaltung der Beziehungen zwischen freiwillig Engagierten und den Expert*innen der Sozialarbeit im Kontext der Professionalisierung im Bereich der Migration. Die kontaktierten Personen aus den freiwilligen Initiativen zeigten sich oft dankbar, dass eine Erhebung stattfindet sollte. Dass ihre Arbeit ernst genommen und daher

dokumentiert wird, empfanden sie als Wertschätzung ihnen gegenüber. Die getätigten Aussagen bezüglich Anerkennung ihrer Leistungen und der mehrmals ausgesprochene Wunsch der Freiwilligen von den Professionist*innen als qualifiziert wahrgenommen werden zu wollen, leiteten die Autorin hin zu ihrer Forschungsfrage.

Das Generieren von Antworten auf die Forschungsfrage und die Interpretation dieser, um zu aussagekräftigen Ergebnissen zu kommen, wird nach Meinung der Autorin durch die qualitative Forschung effektiver gewährleistet. Wird der Professionalisierungsprozess durch Zahlen dargestellt, so werden die Kausalitäten erhoben, aber die Erfahrungen der Befragten und deren Sichtweisen ihre Lebensumwelten betreffend, die für eine Prozessbeschreibung zur Interpretation der Dynamik und der Analyse von Systemen von Bedeutung sind, werden nicht hervorgebracht.

4.4 Qualitative Forschung

Qualitative Methoden arbeiten meist mit kleinen Fallzahlen bei der Erhebung der Daten, weil sie an der genauen Beschreibung von Verläufen und Sichtweisen interessiert sind. Die qualitative Forschung orientiert sich daran, Untersuchungsgegenstände zu protokollieren, zu dokumentieren und zu rekonstruieren. (vgl. Flick 2009:133) Im Unterschied zur quantitativen Forschung verzichtet sie auf Hypothesen und Operationalisierung am Beginn der Forschung um ergebnisoffen zu bleiben und der Interpretation einen großen Spielraum zu gewähren. Zu diesem Zweck werden offene Fragen gestellt, die von den Teilnehmer*innen der Untersuchungen spontan in eigenen Worten beantwortet werden sollen. Der latente Sinn in einer Situation, die unbewussten Anteile oder die möglichen zugrunde liegenden Konflikte stehen im Vordergrund dieser Forschung um in der Komplexität der beschriebenen Lebenswelten Neues zu entdecken und erst daraus Hypothesen, Theorien oder Handlungsanleitungen zu entwickeln. (vgl. ebd.:24-25) Die empirische Prüfung dieser Theorien und Hypothesen stellt eine der vorrangigen Aufgaben der wissenschaftlichen Forschung dar. Die Prüfung ist mit diversen Unsicherheiten behaftet, die es zu reduzieren gilt. (vgl. Diekmann 2001:33)

Zur Gewinnung von Daten, die mittels Analyse interpretiert werden, gibt es unterschiedliche Methoden, diese zu produzieren.

- Visuelle: verschiedene Formen der Beobachtung im Feld, Foto-/Filmmaterial
- Verbale: Befragungen unterschiedlicher Art, wie Interviews, Fragebögen, u.v.m.

Existierende Daten werden durch sogenannte Sekundäranalysen ausgewertet. Diese vorhandenen Daten wurden nicht für die Forschung erhoben, aber liefern wertvolle Informationen und können zur Forschung herangezogen werden. (vgl. ebd.:129)
Die empirischen Resultate werden schließlich in einem Forschungsbericht festgehalten so wie in dieser Thesis.

4.4.1 Datenerhebung durch narrative Interviews

Für die Gewinnung von Erkenntnissen mittels dieser Studie wurde das Instrument des narrativen Interviews gewählt, weil es in nichtdirektiver Weise zur Erzählung ermuntert. Dahinter steckt die Idee, dass mit der Auslösung des Erzählflusses bei den Interviewten eine Dynamik wirksam wird, die automatisch Strukturen erwirkt wie z.B. das Erzählte vollständig und verständlich wirken zu lassen, Schwerpunkte zu setzen, Zusammenhänge und Motive zu erklären, usw. Diese Form der Interviews findet seine Anwendung für die Erzählungen besonderer Ereignisse im Lebenslauf oder für biographische Ereignisketten wie Ausbildungs- und Berufsverläufe, u.a.m. (vgl. Diekmann 2001:449)

„Im Zentrum qualitativer Interviews steht die Frage, was die befragten Personen für relevant erachten, wie sie ihre Welt beobachten und was ihre Lebenswelt charakterisiert.“ (Froschauer/Lueger 2003:16)

Mittels einer Erzählaufforderung in Form einer sehr breit gestellten Frage wird ein Interview eingeleitet. Die Frage wird sehr offen formuliert um die Interviewten nicht zu sehr in eine vorgegebene Richtung zu beeinflussen und so Erinnerungen, sowie Eindrücke von Erfahrungen zu generieren. (vgl. Gratz 2016:11)

Die einleitende Frage der narrativen Interviews der Autorin lautete folgendermaßen:

*„Sie arbeiten in oder leiten eine Initiative, die sich aufgrund der erhöhten Zahl an geflüchteten Menschen im Sommer/Herbst 2015 etabliert hat.
Erzählen Sie mir bitte die Entstehung, den Verlauf und den Status quo dieses Netzwerkes oder Vereines und Ihren Beweggrund teilzuhaben.“*

Die Erzählungen sollten möglichst wenig unterbrochen werden um den Redefluss zu gewährleisten. Gerät das Erzählen ins Stocken, oder scheint der Großteil bereits mitgeteilt worden zu sein, dann kann offenes Nachfragen eventuell genauere Informationen oder vertiefende Erzählvorträge erwirken.

Zusätzliche Fragen, die zusätzlich zur Forschungsfrage mehr spezifische Informationen liefern können, werden bei Bedarf zum Abschluss des Interviews gestellt. (vgl. ebd.:11)

**Haben Sie Professionalisierungstendenzen im Freiwilligenengagement wahrgenommen und wie würden Sie diese beschreiben?*

**Was ist in Ihren Augen der Unterschied von Hauptamt und Ehrenamt?*

**Wie kann professionelle Sozialarbeit und zivilgesellschaftliches Engagement verknüpft werden?*

Welche Relevanz die Interviewten den diversen Themen im Zuge des Interviews zuteilwerden lassen, welche Beobachtungen und Perspektiven sie mitteilen, daraus lassen sich Schlüsse ziehen welche Haltungen, Sozialisierungen und Werte die Interviewten in sich tragen. In Folge davon kann die Autorin Effekte in sozialen Systemen interpretieren.

Ein dynamischer Aspekt dieser Studie ergibt sich aus der Tatsache, dass die Interviews rund eineinhalb bis zwei Jahre nach der verstärkten Fluchtbewegung durch und nach Österreich, 2015, aufgenommen wurden; in einem Zeitraum, in dem noch relativ viele Asylanträge gestellt wurden. Die Interviewten hatten zu diesem Zeitpunkt bereits eine 24monatige oder teilweise sogar längere Erfahrung in dem Bereich Flucht und Integration. Wichtig ist auch der Aspekt, dass heute, ein weiteres Jahr später, geänderte (gesellschafts-)politische Bedingungen vorliegen und diese durch das Implementieren aktuellerer Gesprächsnotizen aus 2018/2019 in die Thesis berücksichtigt worden sind.

Für diese Studie wurden fünf narrative Interviews mit sechs Personen durchgeführt. Diese fanden im Zeitraum von Jänner bis Oktober 2017 statt. Bei der Auswahl der Interviewpartner*innen wurde angestrebt, sowohl Personen aus der freiwilligen Hilfe zu gewinnen, als auch Personen, die die Betreuung der Geflüchteten als ihre Profession betreiben um den Bezug zum Thema herzustellen. Die Interviewten wohnen alle in Niederösterreich mit einer einzigen Ausnahme: der Interviewte wohnt in Graz und arbeitet in einer Forschungseinrichtung des Landes Steiermark, die speziell im Bereich Arbeitsintegration Studien erstellt und sich daher oft mit Menschen, die eine Fluchtbiographie haben, beschäftigt. Eines der Interviews fand mit zwei Personen gleichzeitig statt. Die beiden Interviewten arbeiten gemeinsam für das Projekt und den Verein in ihrer Heimatgemeinde.

Den Interviewpartner*innen wurden im Vorfeld das Einbinden der Analyse ihrer Aussagen in eine Masterthesis und das damit verbundene Forschungsinteresse erläutert. Weiters wurden sie über die Aufnahme der Interviews mittels eines Diktiergerätes und die Anonymisierung ihrer Personen (so gewollt) in der Studie informiert und erhielten Bescheid, dass sie nach Fertigstellung und Benotung der Masterthesis diese jedenfalls zur Ansicht erhalten. Alle Interviewten legten keinen Wert auf die Anonymisierung ihrer Person, daher ist es möglich, die Namen der Interviewten und ihre Funktionen aufzulisten.

Personen, die sich für ein Interview zur Verfügung stellten:

Gerhard Fallent, Projektreferent im Bereich Asyl & Integration der Caritas St. Pölten und Leiter der Initiative: „Willkommen Mensch Groß Gerungs – Langschlag“

Das Interview mit Gerhard Fallent hatte die Länge von 1 Stunde 24 Minuten und fand in den Räumlichkeiten der Caritas St. Pölten statt.

Alexandra Knoll-Eichenauer, selbstständig im Bereich Grafik & PR, Leitung Verein Herzverband in Hainfeld und

Franz Witzmann, DAF/DAZ – Trainer, Leitung Projekt: Comedor del Arte in Hainfeld

Das Interview mit Alexandra Eichenauer-Knoll und Franz Witzmann eine Länge von 1 Stunde 32 Minuten und fand in den Vereinsräumen von Herzverband und Comedor del Arte statt.

Peter Stoppacher, Geschäftsführung IFA (Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung Steiermark)

Das Interview mit Peter Stoppacher hatte eine Länge von 48 Minuten und fand in einer Hotellobby in Wien statt.

Manuela Leoni, Geschäftsführung Verein Impulse Krems (Jugendarbeit)

Das Interview mit Manuela Leoni wies die Länge von 54 Minuten auf und fand in den Vereinsräumen in Krems statt.

Patrizia Blaas, Leiterin der Initiative Flüchtlingsnetzwerk Perchtoldsdorf

Das Interview mit Patrizia Blaas wies eine Länge von 29 Minuten auf und fand im Büroraum der Initiative statt.

Inge Pröglhöf-Klein, Bibliotheksleitung und freiwillige Helferin in Langenlois

Das Interview mit Frau Inge Pröglhöf-Klein hatte eine Länge von 53 Minuten und fand in der öffentlichen Bibliothek in Langenlois statt.

Die Interviews wurden von Herrn Matthias Figl und von der Autorin selbst mit aller Sorgfalt transkribiert.

Zusätzlich liegen für die Forschung Gesprächsnotizen vor, die im Zuge der Teilnahme am Lehrgang: „Kulturelle Vielfalt in den Gemeinden – über die Gestaltung eines Zusammenlebens“ von der Autorin der Thesis verfasst wurden. Die Weiterbildung wurde von der Integrationsstelle der Abteilung Staatsbürgerschaft und Wahlen beim Amt der NÖ Landesregierung und dem ÖIF (Österr. Integrationsfonds) veranstaltet; Kursleitung: Frau Lisa Kolb-Mzalouet. Eine Gesprächsnotiz verfasste die Autorin bei der Teilnahme am „Dankfest für Freiwillige im Migrationsbereich“, das, organisiert von der Caritas der Diözese St. Pölten, am 17.6.2017 im Stift Melk stattgefunden hat. Weitere Gesprächsnotizen entstanden bei der von der Autorin initiierten

Veranstaltungsreihe: Über Grenzen Denken an verschiedenen Orten mit Expert*innen in den Bereichen Inklusion und Exklusion, Migration, Bildung, Arbeit und Soziales. (komm.bib 2018:1) Die aktuellsten Gesprächsnotizen wurden mit dem Leiter des Bereichs Asyl und Integration Waldviertel der Caritas der Diözese St. Pölten, Herrn Christian Scheidl und der Leiterin der Freiwilligenmanagementorganisation ULF in Linz, Nicole Sonnleitner im März 2019 getätigt.

Während der gesamten Dauer der Forschung führte die Autorin ein Forschungstagebuch in welchem sie Gedanken, Memos und Protokolle, sowie die genannten Gesprächsnotizen mit relevanten Personen aufgezeichnet hatte.

4.4.2 Systemanalyse

Die Systemanalyse ist nicht für die Auslegung einer Vielzahl von Texten gedacht, sondern für die Interpretation einzelner vollständiger Gespräche (z.B. Interviews) und bildet keine Zusammenfassung, sondern sie widmet sich der Auslegung angesprochener Themen. (vgl. Froschauer/Lueger 2003:142)

Die sprachliche Ausdrucksform inkludiert eine Bedeutung nicht eindeutig, sondern sie ist interpretationsbedürftig, wobei der Handlungskontext und die Folgekommunikation wichtige Aufschlüsse über den Sinn von etwas Gesagtem ergeben. (vgl. ebd.:200)

Alle Handlungen und auch alles Gesagte stehen im Zusammenhang mit der eigenen Lebenswelt, also sind in gesellschaftlichen und situativen Kontexten eingebunden. Diese Beziehung zwischen dem sozialen Lebens- und Handlungskontext, die sozialen Folgen daraus und die Regeln dieses Prozesses bilden den Ausgangspunkt der Analyse sozialer Systeme mittels Interviews. (vgl. ebd.:182)

Froschauer und Lueger stellen fest:

„Um die Abwicklung der Erhebung und Interpretation in einem aufeinander abgestimmten Prozeß zu ermöglichen, der eine große Offenheit der Forschungsstrukturierung durch AkteurInnen im Untersuchungsbereich garantiert, sind exakte Planungen völlig ungeeignet. Die Vorgangsweise muß vielmehr sensibel auf die verschiedenen Phasen der Forschungsabwicklung und die darin konkretisierten Anforderungen eingehen (Rahmenplanung).“ (Froschauer / Lueger 2003:197)

Für die Systemanalyse werden Textpassagen in die Paraphrase, einer Zusammenfassung des Originaltextes in Alltagssprache gebracht und anschließend in einen Textrahmen gesetzt. Dieser interpretiert die Intention hinter dem Gesagten. Als nächster Schritt folgt die Deutung der Textpassage in die Lebenswelt der Interviewten. Wie sind die Befragten sozialisiert? Textrahmen und Textpassage bilden den Äußerungskontext. Nach der Auslegung der Interaktionseffekte, also dem Handlungsimperativ der Personen, werden die Systemeffekte der Textpassagen

interpretiert: was bewirkt das, was gedeutet wurde, für das System? Interaktionseffekte und Systemeffekte bilden den Wirkungskontext. (vgl. Froschauer et al.2003:155)

Die beiden längsten Interviews mit Gerhard Fallent aus Langschlag, sowie Franz Witzmann und Alexandra Eichenauer-Knoll aus Hainfeld, wurden von der Autorin mittels der Systemanalyse ausgewertet um Kategorien zu bilden, die in der Ergebnisdarstellung beschrieben sind und zum Verständnis der Leser*innen und dem Herstellen von Zusammenhängen, mit Originalzitataten der Interviewten versehen werden.

Die weiteren Interviews wurden anhand der bereits gebildeten Kategorien analysiert und die relevanten Textpassagen den passenden Kategorien zugeordnet. Abb. 4 Beispiel Systemanalyse eines Interviews (anonymisiert und unvollständig)

12 Z 7-22
 Soll ich beginnen? Ja, äh, erstens einmal hat sich die **Initiative nicht unbedingt**, also der Antrieb war nicht **diese Flüchtlingsbewegung**. Denn A.und ich sind, beide zufälligerweise **seit 2013**, geben wir **ehrenamtlich Deutschkurse** und die **Initiative bei diesem Projekt** war, weil ausgeschrieben war ein- Es hat ein **Sozialfestival gegeben**: „**Tu was, dann tut sich was.**“ für die Region Mostviertel Mitte, hauptsächlich xx und das war 2015 und **im Frühling 2015 haben wir schon eingereicht einmal, oder bei Treffen teilgenommen, dass wir auch ein Projekt vorstellen**. Eben einen **Raum wo man einen Begegnungs- und Gestaltungsraum im Ortsverband wo man eben alles frei nutzen kann und ja.**
 W: **Kostenfrei.. (...)**

Paraphrase Zusammenfassung des Originaltextes alltagsprachlich – gerade Satzstellung / Dialekt raus	Textrahmen Intention – was ist die Intention (unbewusst) dahinter?	Lebenswelt Wo ist es eingebettet / welche Sozialisierung Was sagt es über die Lebenswelt aus?	Interaktionseffekte Wie wird er/sie handeln?	Systemeffekte Was bewirkt das was wir interpretiert haben für das System?
	<p>Die Initiative hat sich nicht erst aufgrund des erhöhten Flüchtlingsaufkommens 2015 gegründet. Sie leiteten seit 2013 bereits ea. Deutschkurse in Kooperation mit der Diakonie. 2015 gab es ein Sozialfestival und da wurde ein Projekt (Initiative) eingereicht – ein Begegnungsraum im Ort, kostenfrei zu nutzen für ALLE. (...)</p>	<p>Initiativen können ohne allgemeinen/bekanntes Anlass gesetzt/begonnen werden, sogenannte „Eigeninitiativen“.</p> <p>Wenn es Möglichkeiten gibt um eine eigene Initiative mit Ressourcen und Bekanntheit zu verstärken, macht man bei Ausschreibungen mit. Gemeinsam kann man viel bewegen.</p>	<p>Dort, wo Not am Mann/an der Frau ist, wird geholfen... vorerst mit ea.</p> <p>Deutschkursen, dann verstärkt mit Projekteinreichung um Räumlichkeiten für die Intentionen zu erhalten und auch die Wahrnehmung in der Öffentlichkeit.</p>	<p>Wenn Menschen sich für Bereiche engagieren, können sie viel erreichen/bewegen.</p> <p>Ausschreibungen in div. Bereichen lassen Menschen Initiativen ergreifen um begonnenes oder noch nicht begonnenes Engagement mit Ressourcen auszustatten, ev. auch um diese Engagements öffentlich/bekannt zu machen.</p> <p>Kategorien: Eigen-/Initiativen vor 2015 Kooperation mit Diakonie Deutschkursleitung Projektausschreibung Projekteinreichung Gemeinsames Engagement Ressourcen verstärken</p>

5 Ergebnisdarstellung

5.1 Kategorien im Äußerungs- und Wirkungskontext

Durch die Systemanalyse ergaben sich:

6 Hauptkategorien innerhalb der Systemeffekte

- Initiativen-Start: Beginn der Hilfe und deren Beweggründe
- Motive für freiwilliges Engagement
- Einsatz von Struktur
- Professionelles Tun inklusive Vernetzung mit der Sozialarbeit
- Wahrgenommen werden, Motivation, Qualität
- Negative Faktoren

10 Unterkategorien sowohl im Äußerungs- als im Wirkungskontext

- Initiative, freiwilliges Engagement, Ehrenamt
- Vereins-/Projektgründung
- Wertschätzung/Anerkennung
- Inklusion/Deutschkurse
- Profession, Professionalität
- Finanzen
- Netzwerk
- Frustration und Überlastung
- Medien/Transparenz/Information
- Gesellschaft/Politik

Die ausschlaggebenden Inhalte aller Transkripte wurden diesen Kategorien zugeordnet. Die Autorin hat im Anschluss an die Systemanalyse ein Raster entworfen, dessen vertikale Tabellenüberschriften die Hauptkategorien der Transkripte enthält.

Während der Analyse ergaben sich in jeder Textpassage der Interviews Schlagwörter, die Unterkategorien, die die Autorin in eine eigene Spalte mit Farbe unterlegt einfügte und nach Fertigstellung der Systemanalyse jedes Interviews, diese in das Raster eintrug und für jede Unterkategorie eine eigene Farbe vergab.

Im Anschluss wurden die im Zuge der Systemanalyse fett markierten Wortgruppen oder Wörter der Interviewpassagen im Raster den Hauptkategorien zugeordnet und entsprechend der Unterkategorie farblich gekennzeichnet.

Den roten Faden in der Auswertung bildet die beinahe chronologische Anordnung des Prozesses der Entstehung und der Weiterentwicklung von Initiativen, sowie die damit verbundenen Erfahrungen, die von den Interviewten beschrieben wurden. Entlang dieses Prozesses werden die generierten Kategorien beschrieben und mit den Originalzitate in einen geordneten Zusammenhang gebracht.

Abb. 5 Kategorienraster der Autorin

Interview mit Gerhard Fallent:					
	Beweggründe + notwendige Eigenschaften für freiwilliges Engagement:	Einsatz von Struktur	Professionelles Tun - Vernetzung/Sozialarbeit	Wahrnehmen/Motivation/Qualität	Negative Faktoren
Initiativstart/Beginn d. Hilfe			Integrieren, auch als „Fremder“	Anerkennung → Motivator	Frustration → Ziele/Visionen nicht erreicht
Fehlendes politisch./gesellschaftl. Handeln	Verantwortung übernehmen	Öffentliche Wahrnehmung	Um dazugehören → Freude	Leitungskompetenz	Passivität/Lähmung
→ aktiv werden/Initiative ergreifen	Professionelle Arbeit	Seriosität	→ Wissen teilen	Ehrenamt/Profession	Frustration
Verantwortung übernehmen	Offizielle (Grund-)Strukturen	Professionalität		Ausbildung für Professionalisierung	Erschöpfung
Initiative ergreifen, aktiv werden	Professionalität	Rechtlicher Rahmen	Legitimation	Unbezahlte Tätigkeit	Rückzug
	Transparenz	Leitbild	Dokumentation - Transparenz	Fehler im Tun	Dezimierung
	Semiprofessionellität	Gleiche Ziele & Interessen	Mandat	Ehrenamt - wenig Wertschätzung	(keine) Wertschätzung
	Weiterbildung - Mehrwert für die EA	Engagement & Arbeitseifer → wächst mit Neuem	Abgrenzung zur Profession	Motivation(-quelle)	Kritik am System
	Nichtbezahlte Tätigkeit		Forderungen an Staat und Kirche	Nicht-bezahlt - trotzdem profession	Schwer erfüllbare Regelungen
	Verantwortung durch rechtl. Struktur	leichter	sie sollen Verantwortung nehmen;	Anerkennung & Verständnis	Unpraktikable Umstände
		Zusammenarbeit-Vertrauensaufbau	Betreuung und Unterstützung der Prof.	Abstimmung mit pol. Vertretung	Abfedern durch EA
Themenfelder in den Kategorien:		Unterstützung durch EA	Lückenfüllen durch Verein	Wertschätzung und Anerkennung	Wartezeiten
Wertschätzung, Anerkennung		Ganzheitliche, vielfältige Betreuung	Professioneller Sektor	Transparenz	Überlastung der Stellen
Vereins-/Projektgründung		Aufteilung Zuständigkeit professionell & ea.	Professionelle Arbeit	Wertschätzung	Grundversorgung - teuer
Initiative, freiw. Engagement, Ehrenamt			Ehrenamt	Ehrenamt unverzichtbar	Kosten trägt Gesellschaft
Inklusion			Dialog	Inklusion	Lobby
Profession, Professionalität			Korrigierendes Handeln durch Verein	Exklusion	Abwanderung Land - Zuwanderung Stadt → Lücken
Finanzen			Auffangnetz	Service/Dienste für alle	Ablehnung & Resignation im EA
Netzwerk			Unterstützung auch finanziell	Leitbild - Anliegen der Ansässigen	Subkulturen & Parallelwelten
Frustration und Überlastung			Teilen	EA nicht wegzudenken	Handlungsaufforderung an die Politik
Medien/Transparenz/Information			Professionelle Arbeit im EA (Deutsch)	EA bereichernd für alle	Überforderung
Lehrstühle			Begleiterteams/Buddy-System - nachhaltig	Zusätzliches Wissen	Angst machen
			EA professionell und unprofessionell - immer unbezahlt	Achtung vor Menschen	In Deckung gehen
			Bestehende Netzwerke - räumlich	Beständigkeit durch Anerkennung	Politisches Kalkül
			Bedrohung-Hausverbot	Akzeptanz	Unehrliche Politik
			Gesprächsbereitschaft	Sinn der Vereinsarbeit	Unwürdige Politik
			Paradigmenwechsel/Perspektiven-	Argumentation überzeugend → mit	Ablehnung/Empörung geg. Politik
			Kenntnis durch Tun	Information	Kritik
			Unterschiedliche Antworten zur gleichen Frage	Meinung einholen	Zweifel

Erklärung: In der vertikalen Titelspalte wurden die Hauptkategorien eingetragen. In der linken Spalte, etwas weiter unten, sind die Unterkategorien aufgelistet und farblich gekennzeichnet. Der Raster enthält nun die Begriffe aus den Textpassagen der Systemanalyse jeweils der passenden Hauptkategorie und Unterkategorie zugeordnet und entsprechend farblich markiert.

5.2 Die Systemeffekte und ihre Interpretation

In der Auswertung durch die Systemanalyse ergeben sich die oben beschriebenen Kategorien, deren Hintergrund die Forschungsfrage bilden:

„Wie gestalten sich die Relationen zwischen freiwilligen oder ehrenamtlichen Initiativen und professioneller Sozialarbeit im Migrationsbereich im Kontext von Professionalität?“

Die Kategorien inklusive der Unterkategorien werden nun der Reihe nach angeführt und jeweils mit den relevanten Zitaten aus den Interviews versehen, die in Folge von der Autorin interpretiert und mit den Erkenntnissen aus der vorangestellten Theorie der Thesen in Verbindung gebracht werden.

■ Initiativen-Start: Beginn der Hilfe und deren Beweggründe

Dieser Hauptkategorie sind folgende Unterkategorien zugeordnet:

- Initiative, freiwilliges Engagement, Ehrenamt
- Vereins-/Projektgründung
- Gesellschaft/Politik

Aufgrund einer Herausforderung, einer Notlage, die es zu bewältigen gilt, oder anderen Beweggründen bilden sie zunächst Initiativen um dann ein gemeinsames Ziel zu verfolgen.

„Ja entstanden ist dieser Verein aus einer- von einer Gruppe- also aus einer Diskussion heraus aus einer Gruppe von Menschen, die einfach erkannt haben, dass eine Flüchtlingsbe- eine Fluchtbewegung auf uns zukommt. [...] und letztendlich gemerkt haben, dass die Politik, so wie halt- also auf kommunale Ebene, so wie halt auch auf Landes- und Bundesebene ... [...] nicht aktiv geworden sind und letztendlich aber die ersten Flüchtlinge in der Gemeinde eingetroffen sind, ja. (T14:40-47)

„Das ist eine Tatsache gewesen und da hat sich dann halt eine kleine Gruppe zusammengesetzt und hat gesagt „Okay, da können wir nicht zuschauen. Wenn wir da nichts tun, dann wird das nicht gut gehen, nicht.“ [...] und es ist diesen Menschen eben auch eine Herzensangelegenheit gewesen zu helfen, ja.“ (T14:47-51)

Die Begründung, warum ein Verein oder ein loser Zusammenschluss etabliert wurde, fußt auf der Tatsache, dass die Menschen Initiative ergriffen und Verantwortung übernommen haben, die sie in der Politik vermissten. Das Handeln war in ihren Augen dringend nötig, da die Geflüchteten bereits nach und nach eintrafen, und noch mehr Geflüchtete zu erwarten waren. Das Zögern der politischen Verantwortlichen generierte das freiwillige Engagement der Helfenden. So wie Gratz in seinem Aufsatz (vgl. Gratz 2019:97) konstatierte: Die Unvorbereitetheit des Staates führt die Entwicklung erster größerer selbstorganisierter Formen zivilgesellschaftlichen Engagements als Folge von Betroffenheit, sogar Empörung herbei.

Aber nicht nur der Pragmatismus oder die Empörung bilden die Antriebsfeder, auch die Empathie – im Interview als Herzensanliegen formuliert - wird als Begründung des helfenden Engagements angegeben.

„Ja, äh, erstens einmal hat sich die Initiative nicht unbedingt, also der Antrieb war nicht diese Flüchtlingsbewegung. Denn Alexandra und ich sind, beide zufälligerweise seit 2013, geben wir ehrenamtlich Deutschkurse [...].“ (T16:7-10)

In Hainfeld begann das freiwillige Engagement bereits früher, unabhängig von der Fluchtbewegung 2015. Der Wunsch mittels Deutschlehren Menschen zu unterstützen, die der deutschen Sprache noch nicht mächtig sind, bildete die Motivation bereits ab 2013. Das Herzensanliegen wird im Interview 4 auch erwähnt:

„[...]und ich bin ja ein im Waldviertel Zugereister, ja ... und hab mir das halt- hab halt auch dort teilgenommen, [...] und das war mir schlicht und einfach auch ein Herzensanliegen mir das einmal anzuhören, nicht.“ (T14:53-57)

In diesem Interview kommen weitere Komponenten zum Vorschein, die eine Motivation darstellen einer Initiative beizutreten oder sie zu gründen: Wenn ich etwas ändern will, muss beziehungsweise kann ich selber die Initiative ergreifen. So ist es möglich, andere zu erreichen, die die Änderung mit unterstützen.

„Aha, da haben wir jetzt jemanden der hat da was zum Sagen“ und ich bin dort eben im Rahmen dieser Veranstaltung halt noch gebeten worden, oder gefragt worden, ob ich nicht der Obmann dieser noch losen Initiative sein möchte. Ich habe mich damals gefreut darüber und habe das grundsätzlich angenommen.“ (T14:58-64)

Die Teilhabe bildet einen Motivator. Hier zeigt sich außerdem, dass die Herkunft keine Rolle spielt muss, wenn man im selben Interessensfeld aktiv wird. In diesem Fall wurde dem Interviewten sogar die Leitung angetragen, obwohl der Interviewte ein „Zugereister“ des Ortes war.

■ **Einsatz von Struktur**

Dieser Hauptkategorie sind folgende Unterkategorien zugeordnet:

- Initiative, freiwilliges Engagement, Ehrenamt
- Vereins-/Projektgründung
- Profession, Professionalität
- Finanzen
- Medien/Transparenz/Information
- Gesellschaft/Politik

Der Übergang in, sowie die Motivation für die Entwicklung in Richtung einer strukturierten Organisation, wie ein Verein oder ein Projekt, wird in den folgenden Aussagen deutlich:

„[...] , haben eine Sitzung gemacht und ich kenne das aus anderen- aus früheren Aktivitäten und ich habe gewusst, dass das eine sehr komplexe Materie sein wird, ja, die einfach im losen Zusammenschluss aus meiner Sicht nicht so gut bewältigbar ist, als wie wenn man eine ordentliche Rechtsform ist. Ich habe dann auch vorgeschlagen einen Verein zu gründen. [...] Wir haben dann den Verein „Willkommen Mensch Groß Gerungs - Langschlag“ gegründet, haben zehn Arbeitskreise eingerichtet und Arbeitskreisverantwortliche nominiert.“ (T14:64-69)

„[...] Also ich nehme sicher keinen Euro in die Hand, wenn ich eine Privatperson bin. Das ist für mich ein ganz ein wesentlicher Grund warum wir eine ordentliche Rechtsform, in diesem Fall der Verein, geworden sind und auch bis dort hin, dass man dann auch eine regelmäßige Sitzungstätigkeit hat, weil das Vereinsgesetz einfach gewisse Vorgaben hat und auch vielleicht ... dieses Verantwortungsbewusstsein und generell das Bewusstsein der Aufgabenstellung, wenn man halt eine ordentliche Rechtsform ist, wahrscheinlich auch größer ist, als wenn man so ein loser Zusammenschluss ist, der halt draufgekommen ist etwas zu bewegen, obwohl ich nicht wertend sein möchte, nicht.“ (T14:64-81)

Die Gründung eines Vereins oder Projekts, zieht entsprechende, formale Handlungsweisen (z.B. Formulierung der Statuten, Vereinssitzungen, Rechnungsprüfung, Öffentlichkeitsarbeit, Motivation der Mitglieder, u.v.m.) nach sich oder setzt sie zum Teil voraus. Sie geht mit der Einbettung in Strukturen Hand in Hand und ein Prozess der Professionalisierung kann auf diese Weise in Gang gesetzt werden. In Kapitel 3.5.2 spricht Wilensky von einer Organisationsstruktur, die für Professionalisierung notwendig ist. Die Tatsache, sich in einer Vereinsstruktur und

damit einhergehenden Formalismen zu befinden, lässt bei manchen freiwillig Engagierten die Überzeugung entstehen, jedenfalls professionell zu agieren. Wie wohl die Vereinsgründung bzw. das Eingebettet sein in einer Vereinsstruktur per se keine Garantie für Professionalisierung darstellt. Sie kann ein Auslöser dazu sein.

Die Verbindung von Professionalität und Integrität, speziell im Zusammenhang mit Geldspenden, wird hier als Begründung angegeben, die Initiative so rasch als möglich als Verein zu etablieren.

„Dann hätte ich dieses- das wieder jemand anderem übergeben, weil ich mir das einfach nicht vorstellen kann, Geld in die Hand zu nehmen und nicht wirklich auch den Rahmen dafür zu haben. [...] Also die Mitglieder und auch die Funktionäre kommen da drauf, dass es sehr viel Sinn hat, dass das eine Struktur hat.“ (T14:556-564)

„Du machst ein Budget, du machst einen Jahresabschluss, du machst Beschlüsse über Ausgaben während dem Jahr [...] Wenn du heute dich dieser Flüchtlingsarbeit zuwendest, als ein Ehrenamtlicher, bist doch du mit sensiblen Daten konfrontiert. [...] und entsprechend hast du dich dann auch daran zu verhalten und das ist schon etwas, wo man sich als Organisation, die halt auch legitimiert ist, einfach leichter tut.“ (T14:566-575)

Das Verwalten von und das Arbeiten mit Spendengeldern lehnt der Interviewte als Privatperson strikt ab. Er empfindet eine öffentliche, transparente Organisationsform, wie Rechtsform als geeigneteren Rahmen um mit „fremden Geld“ zu hantieren. Interessant ist die Betonung des Aspekts einer möglichen stärkeren Bewusstseinsbildung der Vereinsmitglieder innerhalb eines rechtlichen Rahmens, was auf die Wertehaltung innerhalb der Lebenswelt des Interviewten deutet. Darauf weist auch das Wort „anständig“ in seiner weiteren Aussage hin:

„Das ist für mich ein ganz ein wesentlicher Grund warum wir eine ordentliche Rechtsform, in diesem Fall der Verein, geworden sind und auch bis dort hin, dass man dann auch eine regelmäßige Sitzungstätigkeit hat, weil das Vereinsgesetz einfach gewisse Vorgaben hat und auch vielleicht ... dieses Verantwortungsbewusstsein und generell das Bewusstsein der Aufgabenstellung wenn man halt eine ordentliche Rechtsform ist wahrscheinlich auch größer ist als wenn man so ein loser Zusammenschluss ist der halt draufgekommen ist etwas zu bewegen, obwohl ich nicht wertend sein möchte, nicht.“ (T14 74-80)

„[...] das hat halt Hand und Fuß. Da gibt es einen Kassier. Da gibt es einen Schriftführer und da gibt es Organe, die für etwas zuständig sind. Da gibt es anständige Beschlüsse, die auf demokratischen Weg herbeigeführt wurden oder werden, und somit ist das nachvollziehbar.“ (T14 81-84)

In der folgenden Aussage des Interviewten kommt auch die Bedeutung der Rechtsform für ihn innerhalb der Gruppe zum Tragen, in dem der Interviewte den Dialog mit öffentlichen Stellen als Obmann eines Vereins legitimiert und gewichtig sieht, im Gegensatz zum Auftritt als Privatperson. Er tritt als Vertreter oder Sprecher einer Gruppe, einer Initiative auf und seine Stimme hat, seiner Meinung nach, damit mehr Gewicht in Richtung Politik.

„Und auch Richtung Politik auch Legitimation als Verein nicht in der- nicht als Person zu sprechen, sondern als Obmann eines Vereins zu sprechen und das Mandat des Vereins [mit zu haben]. Das ist viel besser, als wenn ich als Einzelperson gehe und sage „Ich bin der Ansicht, dass“, ja. Das sind die Gründe warum wir damals einen Verein gegründet haben und der Verein ist jetzt zwei Jahre aktiv.“ (T14:81-90)

Die Rechtsform und die Einbettung in eine Struktur werden auch im Interview 5 erwähnt:

„[...] die freiwilligen Geschichten in der Steiermark, das waren bei uns eher auch engagierte Einzelpersonen, oft auch Kirchen auch oder parteiisch irgendwie nah- oder Parteiorganisationen nah, war ein bissl das organisatorische Wissen. Dazu gekommen ist, die sich dann vielleicht später irgendwie in irgendeine Struktur gegeben haben um auch als eine Körperschaft öffentlichen Rechts zu sein, wo man auch die langsam- die Möglichkeiten die Förderung zu kriegen dann eingesetzt haben, [...], ich glaube das ist ein wesentlicher Faktor für diese Gründung dann, dass man so ein bissl in Richtung Struktur geht“ (T15:151-167)

Die Notwendigkeit der Rechtsform ist hier eindeutig als die Voraussetzung für den Erhalt von Fördermittel dargestellt. Das bedeutet auch, wenn ein Verein, wie eine Initiative nicht von Spendengeldern abhängig sein möchte, sondern mittels öffentlichen Geldern den „Betrieb“ gewährleisten will, dann ist das Gründen eines Vereines oder das Etablieren einer anderen Rechtsform unumgänglich, was zuweilen aus Sicht der freiwillig Engagierten einen Schritt in Richtung Professionalisierung mit sich bringt.

Im Interview 6 kommt die Notwendigkeit der Rechtsform ebenfalls zu tragen:

„Dann für die Förderung als Leaderprojekt war es unbedingt notwendig, dass wir einen Verein haben. Jetzt haben wir das müssen natürlich umschreiben und ja also das sind Dinge.“ (T16:82-85)

Der letzte Satz dieser Interviewpassage lässt die Vermutung zu, dass die Gründung des Vereins als Hürde oder zumindest als Herausforderung wahrgenommen wird, speziell durch den Satzteil: „also das sind Dinge“. Diese Annahme verfestigt sich im weiteren Verlauf des Interviews durch entsprechende Aussagen, wie unter der Kategorie „Negative Faktoren“ im T16 64-70 angeführt wird.

Eine weitere Motivation sich in Form von einer Initiative (Projekt) zu engagieren, in gewisser Maßen bindenden Strukturen, und nicht mehr als einzelne private Helfer*innen, war der dringende Wunsch nach einem eigenen, nicht provisorischen, sondern tatsächlich für die Tätigkeiten dieser Initiative eigens eingerichteten Gebäude. In den Gesprächen mit Christian Scheidl und Nicole Sonnleitner wurde der Faktor: Raum, so er bezahlt und kontinuierlich zur Verfügung gestellt war, als eine Komponente der Infrastruktur von freiwilliger Tätigkeit in diesem Feld genannt, die unter anderem für ein professionelles Arbeiten ausschlaggebend war. In ihren Augen bringt ein fixer Ort für Unterstützung und Beratung beim Ausfüllen von Dokumenten oder Deutsch lehren, exemplarisch genannt, ein Gefühl von Sicherheit und Stabilität

mit sich, was in der professionellen Sozialarbeit in der Klient*innenarbeit unter Vertrauen aufbauen oder „bonding“ eingeordnet wird. (vgl. F7 55-68; F8 36-38)

Die beiden ehrenamtlichen Deutschlehrenden haben bei einem Wettbewerb ihr Konzept eingereicht und konnten auf diese Weise offiziell ein Projekt etablieren.

„[...] Es hat ein Sozialfestival gegeben: „Tu was, dann tut sich was.“ für die Region Mostviertel Mitte, hauptsächlich Traisen-Gölsental und das war 2015. Und im Frühling 2015 haben wir schon eingereicht einmal, oder bei Treffen teilgenommen, dass wir auch ein Projekt vorstellen. Eben einen Raum wo man einen Begegnungs- und Gestaltungsraum im Ortsverband wo man eben alles frei nutzen kann und ja“ (T16:12-16)

Projektausschreibungen bieten Initiativen Möglichkeiten an sich mit Ressourcen auszustatten. Damit sie daran teilnehmen können, braucht es Organisationsstrukturen, allein schon um z.B. bei positivem Förderbescheid die Förderbeträge an ein offiziell anerkanntes Konto anweisen zu können.

Wettbewerbe und Projektausschreibungen in div. Bereichen geben Mitgliedern von freiwilligen Initiativen zusätzlich die Gelegenheit ihr Engagement öffentlich bekannt zu machen. Einerseits um die Wahrnehmung zu erreichen, andererseits auch um Menschen zu rekrutieren, die mithelfen. Räume – wie in diesem Fall ein ganzes Gebäude - die durch Projekteinreichungen finanziert werden, bilden ein Statement: Es gibt eine Initiative, die Platz findet in dieser Gemeinde und sie ist es wert durch öffentliche Mittel finanziert zu werden.

Diese Zuschreibung, es für eine Gemeinde wert zu sein, finanziert zu werden, berichtete Patricia Blaas aus Perchtoldsdorf in ihrem Interview: Im Zuge der Fluchtbewegung 2015 wurde eine gewisse Anzahl an Asylwerber*innen an verschiedene Gemeinden in Niederösterreich zugeteilt. Perchtoldsdorf war mit rund 100 Menschen gefordert eine Struktur aufzubauen, die diese Menschen versorgte und eine Form von Inklusion durch die autochthone Bevölkerung zuließ. Daher entschied sich der Gemeinderat dafür eine Koordinationsstelle mit Büroräumlichkeiten im Kulturzentrum zu etablieren. Dort wurden die Deutschstunden, die Kleiderspenden, die Fahrtendienste u.v.m. koordiniert. Die Gemeinde richtete vorerst eine zehn Stunden-Stelle dafür ein. Alle anderen Dienste werden vom Verein Flüchtlingsnetzwerk Perchtoldsdorf ehrenamtlich, also unbezahlt, verrichtet.

„Das einzige was bezahlt- Der einzige bezahlte Posten im Flüchtlingsnetz in Perchtoldsdorf bin ich, ich bin geringfügig [...]“ (T12:172-173)

Die im Kapitel 3.2.5 herangezogene Studie von Hwang und Powell „The Rationalization of Charity“, sowie die Ausführungen im 2. Freiwilligenbericht, monieren die Veränderung von organisationalen Werten im Nonprofit-Sektor unter anderem durch formulierte Richtlinien, sowie betriebswirtschaftliche Instrumente, die letztlich zur

Einstellung von hauptamtlichen und motivierten Menschen führen. (vgl. PWC 2010:11; BMI 2002:153) Die Gemeinde Perchtoldsdorf hat sich durch den Einsatz einer bezahlten, übergeordneten Stelle – so scheint es - erwartet, dass eine Form von Management des freiwilligen Engagements, sowie der Koordination der vorhandenen Ressourcen (Finanzen, wie auch Sachgüter und Dienstleistungen, Räume, etc.) Qualität und Stabilität etablieren bis hin zu gewährleisten kann. Daher hat sie den volatilen Bereich der Integrationsarbeit und die Koordination dieser nicht ausschließlich dem Ehrenamt überlassen, sondern mittels einer bezahlten Stelle Struktur für die Koordination beziehungsweise das Management geschaffen. Die Intention, Integration professionell initiiert zu wissen, kann ein Motiv der Gemeinde gewesen sein.

Eine Möglichkeit, wie vorerst zivilgesellschaftliches Engagement in professionelle Strukturen übergeführt werden kann, wird im Gespräch mit der Interviewpartnerin aus Krems aufgezeigt:

„Ich habe schon einige Einrichtungen aufgebaut und ich kenne einige Kollegen. Also ich bin eher diejenige, die anfängt (einmal) ehrenamtlich ein Projekt zu machen, so wie jetzt auch wieder und dann halt schön langsam sich irgendwie Finanzierungen zu holen. Sockelfinanzierungen.“ (T11:68-70)

Die Erfahrung hat die Sozialarbeiterin gelehrt, dass selbst, wenn man ohne finanziell zugesicherte Basis beginnt einen wahrgenommenen Bedarf durch ein Projekt zu decken, aus einem losen Zusammenschluss von Menschen eine öffentlich geförderte Einrichtung werden kann, die dann kontinuierlich finanzielle Mittel erhält. Sie entwickelte für die Projekte stets ein professionelles Konstrukt für Ehrenamtliche, die in Kooperation mit und unter Anleitung von professioneller Sozialarbeit qualitativ wertvolle Projektarbeit leisteten.

Das Etablieren von bereits professionellen Strukturen im Zuge eines Projektes im ehrenamtlichen Kontext kann im besten Fall dazu führen, dass diese Tätigkeit für eine Gemeinde unentbehrlich wird, und daher letztlich in irgendeiner Form finanziell abgesichert werden muss. Das kann bedeuten, Personal einzustellen, die Infrastruktur für das Projekt, den Verein, die Organisation zur Verfügung zu stellen oder den freiwillig Engagierten in der Antragserstellung und Abwicklung von Projektfinanzierungen zu helfen.

■ **Eigenschaften und Motive für freiwilliges Engagement**

Dieser Hauptkategorie sind folgende Unterkategorien zugeordnet:

- Initiative, freiwilliges Engagement, Ehrenamt
- Medien/Transparenz/Information
- Gesellschaft/Politik

Menschen, die in freiwilligen Initiativen tätig sind und gegebenenfalls auch einen Verein gründen, bringen nicht nur gewisse Eigenschaften mit sich, die ein derartiges Engagement zuweilen voraussetzt, wie soziale Kompetenz und Wahrnehmung von Verantwortung, sondern sie haben bestimmte Beweggründe, warum sie freiwillig tätig werden.

„Also für mich der Beweggrund ... war zum- solange der Kontakt auch mit Menschen aus der Flüchtlingspension, die im Asylverfahren sind [...], wenn ich sehe, da sind Menschen, die brauchen Hilfe und ich kann ihnen helfen, dann sollte ich das tun.“(T16:227-232)

Flexibilität wird immer wieder als notwendige Eigenschaft in der Freiwilligenarbeit erwähnt:

„Es gibt viele Herausforderungen, immer wieder neue und man muss extrem flexibel sein, weil sich einfach immer wieder neue Dinge ergeben durch die Lebensumstände, durch die andere Kultur.“ (T14:239-241)

Freiwilliges Engagement, speziell in einem unpopulären Bereich, wie es die Integration speziell nach den Übergriffen in Köln zu Silvester 2015/16 dargestellt hat, kann negativ bewertet werden und eine Ablehnung der freiwilligen Tätigkeit durch Mitmenschen mit sich bringen. Der Begriff „Gutmenschen“ im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement für Asylwerber*innen ist beispielsweise bekannt für seinen negativen Einsatz, wenn Mitmenschen die Unterstützung von Integration eben nicht gutgeheißen haben. Das bedeutet, die Helfenden müssen in gewisser Weise resilient mit Anfeindungen umgehen können. Zivilcourage bis hin zu einer gewissen Form von Auflehnung gegenüber den vorherrschenden gesellschaftspolitischen Bedingungen sind manchmal notwendige persönliche Merkmale von freiwilligen Engagierten.

Diese Auflehnung gegenüber den Regelungen zeigt sich im Interview mit Franz Witzmann im Interview 6:

„Ich bin dann auch nach Ungarn gefahren und habe da einmal eine syrische Familie von Ungarn nach Österreich mitgenommen. Wolltens mich dann anzeigen wegen Schlepperei. Das haben sie dann eingestellt.“ (T16:22-24)

Am Ende hatte er keine Konsequenzen zu tragen, aber die Zeit bis zu dieser Gewissheit brachte Ängste und Unsicherheit mit sich. Eine weitere Folgeerscheinung kann auch sein, wenn sich Menschen für andere einsetzen, bis hin – wie in diesem Fall fast zur Anzeige - kann das auch von den Mitbürger*innen als verwerflich bewertet werden. Wenn dieser Mensch in einer Initiative oder in einem Verein tätig ist, kann es dazu führen, dass jene, die das Verhalten negativ empfunden haben, deshalb nicht weder an der Initiative teilnehmen möchten, noch mit dem Engagement in dem Bereich „in Verbindung gebracht werden wollen“. Vice versa, also das Anregen zum Nachahmen und das umso größere Bedürfnis, ein Motiv, ebenso Engagement zu zeigen, kann ebenso eine Folge sein.

Nach der Analyse der Interviews hat die Autorin einen Auszug an von den Interviewten genannten Motiven, warum sie sich zivilgesellschaftlich engagieren, aufgelistet:

- Inneres Bedürfnis Hilfesuchenden tatsächlich zu helfen
- Visionen und Ideen davon, wie Menschen sich in einem offenen Raum begegnen und gemeinsam auf verschiedenste Weise kreativ sein können
- Gemeinsam über die Zukunft nachzudenken
- Ein Gefühl zu bekommen, gebraucht zu werden
- Projekte zu entwickeln
- Ressourcen in Menschen zu erkennen und zutage zu bringen
- Wenn Hilfe gebraucht wird, und geholfen werden kann, dann hat man die Verpflichtung es zu tun

Otto-Schindler recurriert auf die von Braun (1987) skizzierten >Motivbündel< für soziales Engagement, die sich aus Kontakt-, Selbstentfaltungs-, Betroffen- sowie religiösen, sozialkritischen und kompensatorische Motiven zusammensetzen. Kramer, Sauer und Wagner (1992) zeigen in ihrer Studie, dass die kulturelle Identität auf die Sprache, die Ästhetik und die Werte bezogen, wie auch eine soziale Orientierung ist für ein Engagement notwendig. (vgl. Otto-Schindler 1996:27)

■ **Professionelles Tun inklusive Vernetzung mit der Sozialarbeit**

Dieser Hauptkategorie sind folgende Unterkategorien zugeordnet:

- Initiative, freiwilliges Engagement, Ehrenamt
- Profession, Professionalität
- Finanzen
- Netzwerk
- Medien/Transparenz/Information
- Inklusion/Deutschkurse
- Gesellschaft/Politik

Aufgrund der vorhandenen Erfahrungen aus dem Beruf, als auch im freiwilligen Engagement, werden die Grenzen des Engagements im Integrationssektor zuweilen wahrgenommen. Beide Faktoren: professionell und nicht-professionell sind im Freiwilligenbereich (nicht nur dort) vorhanden.

„[...] , was halt zu nicht nachvollziehbarem Handeln führt. Wo man sagt: „Okay du bräuchtest jetzt ein Stück Ausbildung, nicht?“ (T14:156-157)

„Obwohl wir stellen ja fest und meine Unterscheidung ist ja dahingehend etwas anders als, wie so landläufig. Man spricht vom Ehrenamt und dem professionellen Sektor. Ich sag es Ihnen ganz ehrlich: Diese Unterscheidung, die passt für mich nicht ganz, weil, im Ehrenamt wird teilweise sehr professionelle Arbeit geleistet. Sie ist nur nicht bezahlt. Das ist der Unterschied. Also ich trau mir zu sagen in unserem Verein passiert professionelle, nicht bezahlte Arbeit und auch unprofessionelle, nicht bezahlte Arbeit.“ (T14:164-173)

Die Unterscheidung Ehrenamt und professioneller Sektor wird vom Interviewten nicht geteilt, da auch im zivilgesellschaftlichen Engagement professionelle Arbeit

geleistet werden kann. Der Interviewte arbeitet sowohl hauptberuflich, als auch ehrenamtlich im Bereich Migration. Sein Tenor: Nicht-bezahlte Arbeit kann professionell sein – der freiwilligen Tätigkeit wird das zuweilen abgesprochen.

„In der Zwischenzeit hat das Ehrenamt diesen Deutschunterricht vorgenommen. Da spreche ich jetzt nicht von unprofessioneller ehrenamtlicher Arbeit, sondern spreche von ehrenamtlicher sehr professioneller nicht bezahlt- also eben nicht bezahlter Arbeit. Das war mir sehr wichtig das zu sagen, dass es nicht- dass ehrenamtliche Arbeit keine schlechte Arbeit ist und, dass die nicht unprofessionell sein muss per se. Sondern, die kann unprofessionell sein genauso, wie eine professionelle Arbeit unprofessionell sein kann.“ (T13:280-313)

Freiwilligentätigkeit ist immer unbezahlte Arbeit. Die Tatsache der Unentgeltlichkeit ist gesetzlich verankert. (FreiwG, §2 (2)) Daher steht professionelle Arbeit unter erhöhten Legitimationsanforderungen speziell in der Kooperation mit Freiwilligen aufgrund der Tatsache, dass sie gegen Bezahlung erfolgt. (vgl. Nadai et al. 2005: 146)

Professionelle Arbeit und zivilgesellschaftliches Engagement wirken oft nebeneinander. Wie zuvor beschrieben, ergänzt die freiwillige Tätigkeit die zuweilen fehlenden Ressourcen der Sozialarbeit. Nachbarschaftshilfe oder freiwillige Initiativen entstehen oft dort, wo der professionelle Bereich (noch) nicht tätig geworden ist. Sei es, dass, wie gerade beschrieben, die Ressourcen dafür fehlen oder, weil das vorliegende Problem (noch) nicht sichtbar war.

„[...] es gibt ja von der Stadt auch dann so eine Stadtteil-Gemeinwesenarbeit, dort wo eben solche Brennpunkte sind und dort werden sie von der Stadt eingesetzt, diese Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen und sonst, so in anderen Stadtteilen war, wo sich von selbst so Nachbarschaftsinitiativen oder [...] Initiativen bilden, da wird zumindest ein bissl gefördert, irgendwie, dieses ehrenamtliche Engagement und für die Koordination ist eben auch das Friedensbüro zuständig irgendwie.“ (T15:421-426)

Im günstigsten Fall gibt es – wie in der Interviewpassage gerade beschrieben – eine Koordinierungsstelle, die freiwilliges Engagement und Sozialarbeit verbindet. (siehe Kapitel 3.2.5) Das Zusammenspiel von freiwilliger und Sozialer Arbeit erwirkt letztendlich ein Auffangnetz für Lücken und fehlenden Möglichkeiten, die durch fragwürdige gesetzliche Regelungen entstehen. Das kann in der Sozialarbeit durch das Triplemandat zu Konflikten im eigenen Handlungsspielraum führen, wie im Kapitel 2.2 angeführt. Initiativen oder Vereine können durch ihre Unterstützung im Integrationsbereich jene Notwendigkeiten abdecken, für die durch die öffentliche Hand – aus verschiedenen Gründen – nicht gesorgt wird. Vor allem durch das Eingebunden sein in die professionellen Organisationen, so wie das Wissen durch Aus- und Fortbildungen, kann die professionelle Handhabe durch Vereine oder Initiativen gewährleistet werden. Diese Synergien zwischen zivilgesellschaftlichem Engagement und Sozialer Arbeit finden mittlerweile statt, wie wohl sie nicht von Beginn an gegeben waren:

„Das ist am Anfang nicht gut gegangen. Weil der professionelle Sektor der Meinung war, dass wir das System durcheinanderbringen, das Ehrenamt stört sozusagen die professionelle Arbeit. Mittlerweile hat sich das gewandelt und sie sind sehr froh, dass es uns gibt, weil wir halt auch durchaus, glaube ich, immer wieder konsens-orientiert und vernünftig in die- in den Dialog gegangen sind auch wenn wir sozusagen eine Watschn bekommen haben, oder wenn wir was erleben durften, dass uns- Wo wir uns ungerecht behandelt gefühlt haben. Sie kommen schon einfach. Der sogenannte professionelle Sektor kommt immer mehr drauf, dass er halt aufgrund der Betreuungsschlüssel, die er wieder auferlegt bekommt einfach gar keine Chance hat Integrationsarbeit täglich zu betreiben. Oder diese Aufgabe, oder diese Zielsetzung alleine überhaupt zu erreichen. [...] und heute weiß man, dass dieses Miteinander einfach okay ist. (T14:391 -409)

Das freiwillige Engagement ist aus dem Bereich Migration nicht mehr wegzudenken, ansonsten würde Vieles nicht auf diese Weise organisiert sein, wie es nun bereits etabliert ist. Als Beispiel: Neu angekommene Geflüchtete in einer Gemeinde bedürfen nicht mehr großer „Ratsversammlungen“, wie sie am Beginn der sogenannten Transitkrise abgehalten wurden, um Menschen zu lukrieren, die sich freiwillig engagieren und so gemeinsam ein Hilfenetzwerk aufzubauen, sondern man greift auf bestehende Netzwerke zurück, die routiniert ihre Arbeit leisten und kann in Erfahrung gebrachte Procedere anwenden. Aus den im Forschungstagebuch notierten Aussagen, sowie aus den Interviews lässt sich sagen, dass diese Netzwerke zumeist aus freiwillig Engagierten, Gemeindeverantwortlichen und Professionist*innen der Sozialen Arbeit bestanden haben, oder noch bestehen, und durch das Einbringen der Sozialarbeit eine gewisse Professionalität den zuvor genannten Procederes angeeignet ist. Der Prozess des Entwickelns von Routinen gestaltete sich in der Zusammenarbeit nicht immer friktionsfrei, wie in der Thesis bereits in der Einleitung (vgl. Kardoff / Stark 1987:231), aber auch im Kapitel 2 (vgl. Nadai et al. 2005:128; Herv.i.O.) sowie in der Ergebnisdarstellung zu entnehmen ist.

■ **Motivation/Qualität/Wahrnehmen**

Dieser Hauptkategorie sind folgende Unterkategorien zugeordnet:

- Initiative, freiwilliges Engagement, Ehrenamt
- Wertschätzung, Anerkennung
- Inklusion
- Profession, Professionalität
- Netzwerk
- Frustration und Überlastung
- Medien/Transparenz/Information
- Gesellschaft/Politik

Die Notwendigkeit und der gemeinsame Drang etwas zu tun, was als „an einem Strang ziehen“ gesehen werden kann, führt zu hoher Bereitschaft für Engagement. Vor allem

die Steigerung der Wertigkeit und der Vielfältigkeit der Aufgaben, sowie das Hineinwachsen in die Materie, lässt den Arbeitseifer und die Freude daran wachsen.

„Das sind ziemlich genau zwei Jahre. Es ist so, dass ... zu Beginn ein sehr großes Engagement da war, das im ersten Jahr noch gewachsen ist, ja, massiv angewachsen ist, nicht? Aufgrund auch der Fülle der Aufgabenstellungen massiv angewachsen ist“ (T14:90-93)

Die Motivation freiwillig tätig zu sein entsteht im besten Fall, wie gerade angeführt, aus der Arbeit selbst. Die Fülle an Möglichkeiten lässt allen helfenden Beteiligten die Chance sich dort einzusetzen, wo ihre Begabung liegt oder ihr Wunsch etwas zu tun. Die positiven Rückmeldungen der Menschen für die man sich engagiert ist ein großer Motivator, so wie das gute Gefühl, das mit dem Helfen entsteht.

„Es kommen auch so viele gute Rückmeldungen [...] Ich bin oftmals müde, oder denke mir: „Warum mach ich das jetzt?“, dann gehe ich her und beginne und merke wie lebendig ich werde, [...] Diese Lebensqualität auch zu gewinnen durch aktives Tun und durch Mitmenschlichkeit das vermitteln.“ (T16:415-423)

Menschen, die sich zivilgesellschaftlich engagieren, bekommen keine Bezahlung. Sie möchten ihr Engagement in anderer Weise abgegolten haben: Wertschätzung. Sie möchten wahrgenommen werden. Das heißt, Motivation braucht es auch von außen, speziell von Vertreter*innen des öffentlichen Lebens. Wenn Vereine sich mit den Gemeindevertreter*innen abstimmen, dann kann ihre Arbeit relativ eigenständig von statten gehen. Dieser Einsatz wird auch gelobt, geschätzt und anerkannt, sowohl von der politischen Seite, als auch von Mitbürger*rinnen selber.

*„[...] und die Politik sagt- „Ja“ - wenn du dich in Einzelgesprächen mit dem Bürgermeister auseinandersetzt, dann ist es ja so, dass er einfach sagt: „Okay“, ja seine Meinung ist halt irgendwo wo der Mainstream. Die Mehrheitsmeinung. Er verhält sich da sehr neutral. Er sagt weder es ist gut, es ist schlecht, das gibt's.
Er ist froh, dass es uns gibt, aber wir dürfen sozusagen für die Gemeinde an der Front stehen und- wie auch immer, Lob, Kritik, alles Mögliche ernten. Es ist aber so, dass wir auch schon sagen können, dass unsere Arbeit immer mehr geschätzt wird in der Bevölkerung. Also wir bekommen ein immer positiveres Feedback. (T14:318-328)*

Wenn sich die (Kommunal-)Politik öffentlich für das Engagement ausspricht, dann dient das der Meinungsbildung innerhalb der Ortsbevölkerung. Die positiven Aussagen unterstützen die Arbeit der Initiativen und Vereine und motivieren die Helfenden sich weiter zu einzusetzen. In Hainfeld erreichte die Zustimmung der im Gemeinderat tätig Menschen eine positive Einstellung der Gemeindebewohner gegenüber dem Projekt:

„ [...]die Jury-Sitzung für die Sinnstifter, das Tu-Was-Projekt, war in Hainfeld, da im Gasthaus, ja, und da waren auch von der Gemeinde die Leute dabei, und die waren stolz eigentlich, dass da ein Hainfelder Projekt gewonnen hat und natürlich es kommt auch Geld in den Ort in dem [...] und so war es von Anfang an was „Ja das ist gut, dass ihr das machts!“ und auch in dem Moment war ja eine so eine große Zustimmung da, auch und eine irrsinnig große Bewegung, wo viele Leute engagiert waren, wo dann „Wow! Was wir alles leisten!“ und da ist das gut- Und dann mittlerweile sind wir etabliert.“ (T16:86-95)

Die Motivation von außen kann nicht nur im Ort passieren, sondern durch die Teilnahme an Wettbewerben, die extern ausgeschrieben sind. Diese Wettbewerbe können ein Freiwilligenprojekt entstehen lassen, so wie die freiwillige Arbeit prämiieren.

„Mir als Obmann ist es immer wichtig gewesen das Team motiviert zu halten. Und Motivation heißt ... für mich, Situationen schaffen wo sie auch entstehen kann [...]. Wir haben dann auch eingereicht bei der Ausschreibung „Orte des Respekts“, da haben wir mitgemacht und wir haben das ja gar nicht glauben können, wir wurden Bundessieger. Wir sind Ort des Respekts 2016 geworden. Das ist ein großer Motivator gewesen im Endeffekt, weil es eine große Anerkennung war.“ (T14:104-113)

Eine offizielle Auszeichnung oder Ehrung führt zur Motivation sich weiter zu engagieren. Die zivilgesellschaftlich engagierten Menschen erhalten das Gefühl, wirklich wertvolle und professionelle Arbeit zu leisten und dafür „belohnt“ zu werden.

„Ja und im Herbst 2015, also wo gerade wieder der Höhepunkt war im Oktober oder September war diese Projekteinreichung, also die Jurysitzung wo man die Projekte vorstellt und wo die Sinnstifter, die eben dieses Sozialprojekt fördern und auch initiiert haben, ein Stück gesagt haben, dass unser Projekt ist förderungswürdig.“ (T16:25-29)

Einen weiteren Motivator stellt die Einladung zu Vorträgen, Podiumsdiskussionen, Fachveranstaltungen etc. dar. Fundiertes Wissen und viel Erfahrung in einem Bereich lässt andere aufmerksam werden auf das Engagement und es kommt zu Anfragen, dieses Wissen und diese Erfahrungen zu teilen. Wenn die Anfragen durch berühmte Personen gestellt werden bzw. von Expert*innen im Feld, dann ist das eine Form der Wertschätzung und des Wahrgenommen-werdens, das einen Antrieb zu weiterem Engagement darstellt, unabhängig davon, ob das Engagement ehrenamtlicher oder beruflicher Natur ist.

„Dann passieren halt so Sachen, dass man den Herbert Langthaler von der Asylkoordination kennt und auf einmal Einladungen bekommt aus Slowenien einen Vortrag zu halten.“ (T16:379-382)

„Also ich glaube sagen zu können- Ich werde es morgen noch genauer hören, wie, morgen ist ja die Waldviertler Akademie und macht da diese, diese Sommergespräche und da bin ich eingeladen zu referieren und da ist halt der Professor [Marino] und die Frau Professor [Biffi] ist halt auch dort.“ (T14:822-825)

Eine Motivation für andere zu sein tätig zu werden, als Vorbild gesehen zu werden, kann ebenso fördernd wirken sich freiwillig zu engagieren. Es bildet eine Art Lobbyarbeit für das Engagement an sich, so wie für das Thema.

„Also wir würden schon durchaus Motivation für andere sein da, irgendwie Vorbildwirkung oder so. Das könnten wir machen ...“ (T16:368-369)

Wahrnehmung passiert auch über Medienpräsenz und kann durch die freiwilligen Helfenden selber forciert werden, indem sie mit Medien in Kontakt treten.

„Aber was jetzt eben- was ein wichtiger Teil von dem Ganzen ist, dass man das eben noch hinausbringt. Erstens, dass es mal geschieht, ist gut und das andere, dass man darüber erzählt. Drum auch der Blog, oder wir schauen, dass wir in die Medien kommen und ich glaube, eben, das hat eine Wichtigkeit und wird wahrscheinlich noch mehr Wichtigkeit haben. (T16:360-368)

Bekanntheit unter anderem durch Medien ist wichtig um Vorurteile und Ängste abzubauen und Ressentiments auch den Helfenden gegenüber zu relativieren, gerade weil sie eine Menschengruppe unterstützt, die nicht immer willkommen ist.

„Und dann waren die halt alle in der Zeitung und in die Gemeindezeitung kommen sie auch. Oder dieses- In der gleichen Ausgabe war dann auch das große Foto vom (arte)-Festival vom Theaterfestival. Wo eben eine Gruppe aus Afghanistan dann auch dabei ist. Ja, das ist wichtig. Solche Pressemitteilungen um da auch andere Zuschreibungen zu bekommen für die Menschen.“(T16:186-195)

Die Berichte in den Medien bringen Transparenz und Teilhabe am Integrationsprozess mit sich. Daher wird von den Interviewten viel Pressearbeit geleistet. Im Ort entsteht durch diese Transparenz durchaus ein Wohlwollen gegenüber der Integrationsarbeit bis hin die Bevölkerung anzuregen zur Mitarbeit oder eigene Ideen für die Integrationsarbeit zu entwickeln. In der SORA Studie wird dokumentiert, dass die Einstellung Bevölkerung sich durchaus positiv gegenüber dem Freiwilligenengagement und der Integrationstätigkeit entwickelt hat, speziell in Gemeinden mit Geflüchteten.

■ Negative Faktoren

Dieser Hauptkategorie sind folgende Unterkategorien zugeordnet:

- Initiative, freiwilliges Engagement, Ehrenamt
- Vereins-/Projektgründung
- Wertschätzung, Anerkennung
- Inklusion/Deutschkurse
- Profession, Professionalität
- Finanzen
- Frustration und Überlastung
- Medien/Transparenz/Information
- Gesellschaft/Politik

Letztlich kommt es im Professionalisierungsprozess auch zu Frustration und anderen erschwerenden Aspekten, die von den Interviewpartner*innen betont wurden. Unterschiedliche Faktoren lösen diese Frustration bis hin zu einer Überforderung aus, sie werden in dieser Kategorienbeschreibung dargestellt:

„Es ist nur so, dass jetzt aufgrund dieser sehr, sehr langen Wartezeit und aufgrund der negativen Beschlüsse einfach auch bei den Geflüchteten wirklich ein- sich die Krise verschärft.[...] Diese Wartezeiten, die da sind und da heißt es wieder warten und die verbleiben alle in der Grundversorgung und die Grundversorgung ist für den Staat die teuerste für die öffentliche Hand. Wenn du jeden Tag 21 Euro brutto pro Kopf zahlen musst, dann ist das sauteuer. Ja, aber das wird so gewünscht.“ (T14:330-342)

Der Staat, so wie die Gesellschaft werden durch den Einsatz des teuersten Systems der Versorgung der Geflüchteten unnötigerweise belastet – obwohl es Alternativen gibt.

Die entstandenen inhumanen Wartezeiten für Geflüchtete lassen Krisen und Unverständnis bei allen Beteiligten entstehen.

Die Erfahrung in den letzten beiden Jahren (2015-17) so viel geschafft zu haben und vor allem sich spontan, und doch relativ organisiert, der Herausforderung gestellt zu haben, erweckt das Verlangen, dass Bund, Land, Kommune und die Kirche, allesamt große Institutionen dahinter, sich mit dem Thema intensiver auseinandersetzen und vor allem, dass sie handeln. Das Stören an der Passivität die der Staat und die Kirche im Bereich Integration zeigen, lässt Unzufriedenheit formulieren und Forderungen stellen; die Forderung, Verantwortung zu übernehmen. (vgl. F1:36-45 / F3:21-24)

„Was wir leider feststellen müssen ist, dass die Kommunalpolitik immer noch durch strategische Passivität glänzt. Das ist eine Tatsache. Aber auch der kirchliche Bereich sehr passiv ist. Die haben alle Angst um ihre Schäfchen oder ihre Wählerinnen wo ich sage „Ihr braucht keine Angst zu haben.“ Weil wenn wir uns dem Ding stellen ohne, dass wir eine groß- starke Institution dahinter haben, dort die Kirche da die Landes- oder wie auch immer die große Politik, ja. Wenn wir uns das zutrauen, dann dürfen sich das die auch zutrauen.“ (T14:113-118)

„Ja genau, die Angstlähmung, die dann da ist, aber in Wahrheit ist es dann eine strategische Lähmung. Es ist ja nicht die Angst [vom] Bürgermeister. Wenn die deswegen jetzt Angst hätten dann wären sie nicht in der Lage das Amt auszuführen, aber es geht ja um eine strategische Passivität, die da gegeben ist.“ (T14:124-128)

Die Arbeit der Vereine und Initiativen wird durch die Nicht-Wertschätzung einerseits, oder andererseits durch Duldung gebremst. Der Kampf gegen die Falschmeldungen und kolportierten, verdrehten Tatsachen scheint sehr hart und wenig erfolgreich, aber er wird nicht aufgegeben.

„Das sag ich ganz, ganz ehrlich. Diese Nicht-Wertschätzung ist auch einer der ganz großen ... Demotivatoren. Das man einfach sagt: „In Wahrheit bis du grad halt geduldet.“ Und in Wahrheit ist es so, dass es manche gibt, die glauben nur, weil es dich als Verein gibt, sind überhaupt Flüchtlinge da.“ (T14:160-166)

Dem mangelnden Agieren der öffentlichen Hand wird durch die Arbeit der Freiwilligen Abhilfe geschaffen. Forderungen an Asylwerber*innen, deren Erfüllung von ihnen zum Teil nicht eigenständig Folge geleistet werden kann, (Anm. d. Verf.: Beispiel im nachfolgenden Interviewausschnitt), können erst durch die Unterstützung der Freiwilligenarbeit bewältigt werden. Der georteten strukturellen Diskriminierung den Geflüchteten gegenüber wird Unverständnis entgegengebracht, da sie den Arbeitseinsatz behindern und viel Energie kosten.

„Also da gibt es eine Vielzahl an sehr problematischen Dingen. Man muss einmal vom oberen Waldviertel um acht Uhr früh in Traiskirchen sein. [Verkehrstechnisch] ist das fast unmöglich. Also das wird einfach so ausgeschrieben, die Ladung passiert eben ... von Amtswegen so und sie gehen schlicht und einfach davon aus, dass das Ehrenamt sie runterbringt. Ist wirklich heftig, oder? [...] Dann müsste er einen Antrag stellen und, dass ihm dann die Nacht genehmigt wird. Aber wer schreibt dann den Antrag? Da setzt sich lieber der Ehrenamtliche rein, bevor er lange Anträge schreibt und hin und her tut und führt ihn runter. Erstens einmal ist es ein Riesenstress für den Flüchtling. Er

ist froh, er sie, sie sind froh, wenn sie dort unten jemanden haben wo sie sich ein wenig anhalten können, der sie dort begleitet und das sind lauter so Sachen, die sind... Bis hin zu dem, dass sie nicht arbeiten dürfen. Dass sie eigentlich gar nichts dürfen, außer warten“. (T14:244-278)

Das freiwillige Engagement führt zum Teil an die Grenzen der Belastbarkeit. Die Grenzen entstehen auch durch den neuen Inhalt der Freiwilligenarbeit, der Tätigkeiten betrifft, die noch nie zuvor gemacht wurden. Die Möglichkeit, in einem Bereich zu arbeiten, der sich vielleicht vom Beruf völlig unterscheidet und der sich mit den eigenen Interessen deckt, kann erfüllend und ausgleichend wirken. Wenn der freiwillige Einsatz über einen längeren Zeitraum die eigenen Ressourcen, zeitlich wie körperlich, überschreitet, ist Frustration - bis hin zur Überlastung- eine Folge.

Es sind daher unterschiedliche Grenzen gemeint: einerseits die der eigenen kognitiven Möglichkeiten und Handlungsspielräume, andererseits die der psychischen und physischen Belastbarkeit.

„Also, das ist der Träger und ich bin die Obfrau dieses Vereines. Aber, ich meine, dieses Einreichen für die Förderung- Das ist schon, zum Thema Ehrenamt, ja also das hat uns schon sehr an die Grenzen gebracht. Ja. Ein mühsamer Prozess und Dinge, die man vorher noch nie gemacht hat [...]“(T16:64-70)

Die Abwanderung der integrierten Geflüchteten hinterlässt Lücken in den Gemeinden und Enttäuschung wie Frustration, was bis hin zur Resignation und Ablehnung des Bereichs von zivilgesellschaftlichem Engagement führen kann.

„Drum ziehen sie nach Wien und das finde ich auch so „toll“ unter Führungszeichen. Da jetzt durch die Politik von Wien es so ist, dass gut integrierte Menschen hier im ländlichen Gebiet, wo persönliche Netzwerke, wo möglicherweise schon Jobmöglichkeiten gegeben sind, wo zu mindestens die Ausbildung ziemlich auf Schiene ist, wo eine gute Betreuung ist, Integration wirklich real passiert, [...] Die verliert man wieder alle. Weil, I gehen tun die, die einfach schon fit sind. Die versuchen dann noch in der Großstadt zu reüssieren, scheitern dann eh kläglich, weil, die Ernüchterung ist ja in der Regel groß. [...] Aber das passiert eben im ländlichen Raum sehr stark ... und, dass dies als solches nicht erkannt wird und da positiv auf das zugegangen wird, das verstehe ich ganz wenig.“ (T14:354-390)

5.3 Zusammenfassung der Ergebnisse

Laut Froschauer und Lueger kann in der Endphase der Interpretation die Forschungsfrage berücksichtigt werden. Wiewohl keine expliziten Richtlinien für alle Untersuchungsbereiche gelten, empfiehlt sich Orientierung an den Operationsweisen sozialer Systeme. (vgl. Froschauer et al. 2003:157)

Aufgrund der Interpretationen in der Ergebnisdarstellung lassen sich zusammenfassend auf die Forschungsfrage: *„Wie gestalten sich die Relationen zwischen freiwilligen oder ehrenamtlichen Initiativen und professioneller Sozialarbeit im Migrationsbereich im Kontext von Professionalität?“* folgende Antworten extrahieren.

+Der Bereich der Finanzen ist einer der Auslöser, der als Begründung angegeben wird die Initiative so rasch als möglich als Verein zu etablieren und Strukturen, sowie Organisationsformalismen, zu schaffen. Sowohl der Aspekt der transparenten Verwaltung von Spendengeldern und das Schaffen der Möglichkeit des Nachvollziehens für die Öffentlichkeit über die Verwendung des Geldes, als auch die Voraussetzung einer Rechtsform um Fördergelder anzusuchen sind Parameter die diesen Prozess erwirken, den freiwillig Engagierte zum Teil als professionell anerkannt wissen möchten.

+Das Auftreten in der Öffentlichkeit als Vertreter*in eines Vereines, sowie die damit verbunden empfundene Wirkmächtigkeit generieren Tendenzen die Initiative professionell zu strukturieren. Ebenso die reziproke Wahrnehmung in Richtung der Mitglieder des freiwilligen Engagements: der Aspekt einer möglichen stärkeren Bewusstseinsbildung der Vereinsmitglieder innerhalb eines rechtlichen Rahmens und der damit verbundenen Verantwortungsübernahme, Loyalität und dem verlässlichen Wahrnehmen der Aufgabenstellung setzt ebenfalls einen Prozess in Bewegung mit dem professionelle Strukturen einhergehen können.

+ In Folge dessen, ist es möglich, dass ein Generieren oder Etablieren von (Vereins-) Strukturen oder Handlungsweisen, die von öffentlichen Stellen als gewissermaßen professionell wahrgenommen werden, die Einrichtung von geringfügig bezahlten bis hin zu hauptamtlichen Stellen evoziert. Das lässt darauf schließen, dass gewisse Standards der angewandten Arbeitsweise, wie in Kapitel 3.2.5 Wilensky zitiert wurde, zur Qualitätszunahme und zur Effizienzsteigerung beitragen und „letztlich zur Einstellung von hauptamtlichen, gut ausgebildeten und motivierten Menschen führen“. (vgl. PWC 2010:11) Beispiele, die ihre vorerst ehrenamtliche Tätigkeit letztlich in eine bezahlte Stelle oder in finanzierte Projekte umwandeln konnten, sind in der Ergebnisdarstellung zu finden, wie die Stelle in Perchtoldsdorf, die nach wie vor mittlerweile mit mehr Stunden- existiert. Aber auch die ehrenamtlichen Projekte in Krems (pars pro toto), die in öffentlich finanzierte Projekte oder fix etablierte Einrichtungen umgewandelt wurden. Ein Beispiel wurde noch nicht erwähnt: eine feste Anstellung über das Arbeitsmarktservice entstand aus einer ehrenamtlichen Deutschkursbetreuung eines Interviewpartners, einhergehend mit ständiger Fortbildung um den Deutschunterricht nach staatlich anerkannten Regeln abhalten zu können und den Teilnehmer*innen auch den Zugang zu den öffentlich anerkannten ÖAD Deutschprüfungen zu gewährleisten. In allen Fällen der mehr oder weniger

anerkannten Professionalisierung, die im Zuge der Interviews oder Gespräche (die im Forschungstagebuch vermerkt sind) erzählt wurden, fand stets die Zusammenarbeit mit der professionellen Sozialarbeit statt.

+Eine Komponente der Wahrnehmung eher professionell agieren zu können, stellt ein vorhanden Sein von Infrastruktur, zum Beispiel in Form von Räumlichkeiten, dar. Dies kann durch die Gemeinde finanziell abgedeckt oder über eine Projektfinanzierung erwirkt werden. Letztere erfordert zumeist eine Rechtsform der Teilnehmenden und die damit im Zusammenhang stehende Professionalität im Umgang mit Antragsstellung, Finanzgebarung, Vereinsagenden u.v.m. die mitunter eine Unterstützung der freiwillig Engagierten durch die Gemeindebediensteten oder Sozialarbeiter*innen erfordert.

Rückblickend ist zu beobachten, dass in den Interviews abwechselnd positive und negative Aspekte oder Haltungen zur Freiwilligenarbeit - auch innerhalb eines Satzes - geäußert wurden. Zum Teil sind Themen subjektiv sehr unterschiedlich besetzt, je nach erlebter Erfahrung. Die Ambivalenz der Menschen in den Bereichen Integration, Freiwilligenengagement und Professionalität ist somit nicht nur in der Literatur und den dafür relevanten Studien abgebildet, sondern bei den Interviewten selber zu spüren. Die angesprochene Ambivalenz rührt zum Teil vom Umgang mit Initiativen durch die Gemeindevertreter*innen, durch professionelle Sozialarbeiter*innen, durch die Gemeindegänger*innen, die sich unterschiedlich zum freiwilligen Engagement äußerten oder verhielten, wie in der Ergebnisdarstellung ausgewiesen. Die Widersprüchlichkeit entspringt auch den Haltungen und Einstellungen der Freiwilligen selber. Je nach Sozialisierung, erlebter Erfahrung und Intensität des Einsatzes wurde letztlich mehr Positives oder mehr Negatives mitgenommen und die Spannungen gegenüber den oben genannten Gruppen empfunden oder viel mehr reflektiert. Diese (Selbst-)reflexion, die in der Sozialarbeit eine Verpflichtung darstellt in Form von Supervision, Intervention, und dergleichen, wird den Freiwilligen von den Professionellen teilweise abgesprochen. (F7:41-45)

Alle Interviewten – unabhängig davon, ob mehr Positives oder mehr Negatives wahrgenommen wurde - setzen sich nach wie vor für die Menschen im Bereich Asyl und Integration in der eigenen Region ein. Einer der Teilnehmer der Weiterbildung „Kulturelle Vielfalt in den Gemeinden“ formulierte das Weiterverfolgen der Arbeit folgendermaßen: „Es geht nicht um „*Woher kommst du?*“, sondern um „*Wohin gehen wir - gemeinsam?*“. (F4:23)

6 Resümee

Heute, beinahe vier Jahre nach der sogenannten „Transitkrise“, also den Monaten zwischen 2015 und 2016 in denen von rund 900.000 Menschen durch Österreich Reisende rund zehn Prozent in Österreich blieben (vgl. Gratz 2019:97), gibt die Leiterin vom Unabhängigen Freiwilligenzentrum in Linz auf die Frage, ob es noch viele freiwillige Initiativen aus der „Transitkrise“ in Österreich gibt, folgende Antwort: „Alles was von einem Tag auf dem anderen aus dem Boden gestampft wurde, ist wieder weg.“ (F8:33) Sie bezieht sich auf lose Initiativen oder Einzelpersonen, die spontan sehr kurzfristig notwendig gewordene Leistungen abdeckten, wie ehrenamtliche Sprachkurse oder die Logistik, die Begleitung der angekommen Geflüchteten im Ort zu organisieren. Der Leiter der Caritas Asylkoordination im Waldviertel konstatiert zu dieser Frage: „Inzwischen ist Einiges nicht mehr vorhanden, weil der Bedarf weg ist.“ (F7:34-36) Er bezieht sich auf seine Aussage, dass mancherorts die Asylwerber*innen aus unterschiedlichen Motiven weggezogen sind. (vgl. F7:32-34) (Anm. d. Autorin: Viele Geflüchtete sind von den Orten im Waldviertel weggezogen um z.B. Arbeit in Städten zu suchen, oder der Asylantrag wurde abgelehnt und sie mussten in ihre Heimatländer zurückkehren.) Beide Gesprächspartner*innen berichten allerdings ebenso von vielen Initiativen, die beständig im Bereich Integration tätig sind und deren Engagement von den Gemeindegänger*innen durchaus wohlwollend anerkannt wird. Ihrer Einschätzung nach haben manche Initiativen im Laufe ihrer Tätigkeit professionelle Strukturen und Arbeitsweisen etabliert. (vgl. F8:2-7 / F7:44-46)

Im Vergleich dazu liefert die Auswertung der Studie „Integration von geflüchteten Menschen in Österreichs Gemeinden“ des SORA (Institute for Social Research and Consulting) aus dem Jahr 2018 im Auftrag von *menschen.würde.österreich* - einer Allianz, die das Engagement und die täglichen Leistungen der Zivilgesellschaft im Einsatz für geflüchtete Menschen darstellen und unterstützen möchte – unter anderem das Ergebnis, dass die Gemeinden mit Geflüchteten die Unterbringung, so wie Versorgung eben dieser vorwiegend durch die Unterstützung der Ehrenamtlichen gewährleistet sehen. Insgesamt wird aufgezeigt, dass das Ehrenamtsengagement seit 2015 etwas abnimmt. An der Studie nahmen 340 Gemeinden (Bürgermeister*innen) teil, davon waren 220 Gemeinden mit Geflüchteten beteiligt.

Die SORA Studie repliziert beinahe die Ergebnisse der GfK Studie: „Asylbetreuung in Gemeinden“ aus dem Jahr 2016 an der sich rund 915 Gemeinden (Vize-, Bürgermeister*innen und Amtsleiter*innen) beteiligt hatten. Auch in dieser Studie sahen die Befragten die Unterstützung der Geflüchteten in den Gemeinden vorwiegend

durch die Freiwilligen abgedeckt. In der IFES Studie „Freiwilligen Engagement in Österreich“ aus 2016 stagniert die Anzahl der Engagierten seit der letztdurchgeführten Studie von IFES 2012. Allerdings handelt es sich bei dieser Zahl um den Anstieg des Prozentsatzes aller freiwillig Tätigen, nicht nur jener im Fluchtbereich. Beispiele von Grafiken der drei angeführten Studien sind im Anhang nachzulesen. (Abb. 6,7,8)

Die Autorin erstellt einen weiteren Teil ihres Resümees angelehnt an die von ihr evozierten drei Zugänge dieser Forschung, die Relevanz für die Soziale Arbeit haben:

a) **Zusammenarbeit der Sozialarbeiter*innen mit freiwillig Tätigen**

Die professionellen Einrichtungen können durch freiwilliges Engagement Unterstützung in der Betreuung von Klient*innen erhalten, da die Betreuungsschlüssel sehr hoch sind und die notwendige Zuwendung ihrerseits nicht abgedeckt werden kann. Auf diese Weise stellt die Tätigkeit der Freiwilligen ein Abfedern dieser geringen Ressourcen der professionellen Systeme dar und zeitgleich kann ein Zusammenarbeiten eine ganzheitliche Betreuungsform bewirken. Mehrere verschiedene Sozialkontakte lassen auch diverse Perspektiven und Lernmöglichkeiten zu. Das bedeutet, dass den Freiwilligen eine wichtige Rolle zufällt und sie von Seiten der professionellen Einrichtungen unter Umständen mehr Unterstützung benötigen – in Form von Aus- oder Fortbildung, aber zuweilen auch in der Haltung und Wertschätzung ihnen gegenüber. Eine Generalisierung für die Gestaltung der Relationen ist nach Einschätzung der Autorin nicht zulässig, da sich die Zusammenarbeit individuell und bereichsabhängig gestaltet. Einerseits sind die Kriterien für die freiwillige oder ehrenamtliche Mitarbeit in den Sozialarbeitshandlungsfeldern unterschiedlich, so kann eine Ausbildung oder eine bestimmte Anzahl an Fortbildungen erst die ehrenamtliche Mitarbeit ermöglichen, wie pars pro toto in den Bereichen Hospiz oder Bewährungshilfe. Andererseits stehen für Freiwillige einige Bereiche in der Sozialarbeit zur Verfügung, die ohne Vorkenntnisse oder Aus-, wie Fortbildungen die Mitarbeit anbieten, beispielsweise Lerncafés für Jugendliche um diese bei Hausaufgaben zu unterstützen. Mit zu bedenken gilt es den Anteil an Freiwilligen, die bewusst „nicht-professionell“ arbeiten möchten. Menschen, die eine Abwechslung zum beruflichen Alltag suchen und ohne zusätzlichen Aufwand ihre Zeit zur Verfügung stellen möchten, so wie im Kapitel 3.4 dieser Arbeit erläutert wird.

Das fundierte Wissen und die gesammelten Erfahrungen von Menschen die im Integrationsbereich freiwillig wie beruflich tätig sind, sollten im Zuge der Zusammenarbeit geteilt werden. Dieses Wissen extern weiterzugeben erzeugt Klarheit und Transparenz in der Bevölkerung und diffuse Sorgen und Ängste vor Unbekanntem oder Fremdem werden verringert. Den Austausch unter den Expert*innen sowie den

Erfahrenen braucht es ebenso, damit sie die unterschiedlichen Standpunkte und Forschungsstände wahrnehmen können um dann Schlüsse daraus zu ziehen um auf diese Weise Fehler zu reduzieren und neue Handlungsstränge und -anleitungen zu generieren. Wolfgang Gratz hat den Austausch von Wissen unter den Expert*innen und den Freiwilligen im Zusammenhang mit den Erfahrungen, die rückblickend im Zeitraum der „Transitkrise“ gemacht wurden, als „lessons learned“ bezeichnet. (Gratz 2016a:40) Diese „gelernten Lektionen“ werden heute von der Organisation: Diakonie eine Welt aufgegriffen. Nadja Madlener hat beim Social Science Day der FH St. Pölten 2019 betont, „... , dass im Flüchtlingsbereich ein Schrumpfungsprozess stattfindet, aber die gewonnene Expertise für den Bereich möchte die Organisation nicht verlieren. Daher schafft sie Bereiche, in denen das Wissen angewendet werden kann.“

Im Kapitel 3.5.2 wird über das Etablieren von diversen Einrichtungen des Freiwilligenmanagements berichtet, die der Problematik der möglichen konfliktbeladenen Zusammenarbeit entgegenwirken durch Koordination, Begleitung und Fortbildung der Freiwilligen. Im Gegenzug werden auch professionelle Einrichtungen beraten, auf welche Weise die Zusammenarbeit gut funktionieren kann. Die Implementierung von übergeordneten Einrichtungen des Freiwilligenmanagements hat sich in der Zusammenarbeit von Sozialarbeit und Freiwilligentätigkeit bewährt und zeigt sich am Beispiel des ULF (Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum in Linz als erfolgreich und nachhaltig. Das ULF motiviert Menschen zum Freiwilligenengagement, koordiniert und begleitet deren Einsatz, was auch Fortbildung und Beratung inkludiert. Die Bedeutung der Freiwilligen als Ergänzung, keineswegs als Ersatz professioneller Leistungen wird ebenso vermittelt

Parallel dazu korreliert die Entwicklung von einem regelrechten „Freiwilligen-Markt“ um mögliche freiwillig Engagierte in eine Tätigkeit zu vermitteln. Dafür haben sich die oben genannten Freiwilligenagenturen, aber auch Koordinationsstellen, Freiwilligenmessen etc. etabliert, die Freiwilligentätigkeit kanalisieren und begleiten. (vgl. Hilse-Carstensen et al. 2019:12)

Abschließend kann für die Zusammenarbeit von Professionist*innen und Freiwilligen gesagt werden: „Anerkennung wird auch durch das Erleben von Gemeinschaft, Zugehörigkeit oder Teamgeist zuteil. Anerkennung ist vereinfacht gesagt, das unmittelbare Resultat bzw. das Gehalt für freiwilliges Engagement.“ (Sozialministerium 2015:129)

b) Profession – Abgrenzung zum Freiwilligenengagement

In der Ergebnisdarstellung der narrativen Interviews ist die Zusammenarbeit von den professionell Tätigen und den Freiwilligen nicht immer friktionsfrei verlaufen. Im

Integrations- bzw. Fluchtbereich ist die Freiwilligentätigkeit ab 2015 zunächst stark angewachsen. Diese Tatsache führte zu unterschiedlichen Haltungen im Bereich der sogenannten Professionellen, speziell im Bereich der Sozialen Arbeit. Wie im Literaturteil beschrieben, (Kapitel 3.5), liegt dies zum Teil daran, dass keine deutlichen Abgrenzungen von Tätigkeitsbereichen zwischen Freiwilligen und Professionist*innen vorhanden ist, beziehungsweise an der mangelhaften Beschreibung dieser Bereiche. Die Binnenabgrenzung der anderen Professionen, wie in der Medizin, wie in der Pflege, usw. führen dazu, dass die Professionist*innen in diesen Feldern keine Angst vor freiwilliger „Konkurrenz“ haben. In diesen Bereichen wird die Freiwilligentätigkeit mittels Fortbildung und Aufklärung der Grenzen des Tätigkeitsbereiches von der Profession klar abgegrenzt aufgebaut. (Rettung, Besuchsdienste im Altenbereich, Hospiz, etc.)

Eine Tatsache, die klar auf der Hand liegt, ist die Bezahlung der professionellen Leistung im Gegensatz zur unbezahlten freiwilligen Leistung.

Wobei, wie im Kapitel 3.5 dargestellt wird, speziell in der Sozialen Arbeit die finanzielle Abgeltung der Leistung nicht in dem Ausmaß gefordert wurde und wird, wie die Anerkennung als Wissenschaft. Braucht es Letztere, also das Wissen um Akzeptanz unter Professionellen, damit die Sozialarbeiter*innen das Postulat der leistungsgerechten Entlohnung für einen akademischen Beruf aussprechen?

Im Sinne des Umgangs auf Augenhöhe sollte die Aussage eines Interviewten nicht nur im Inklusionsbereich angewandt werden, sondern selbstreflexiv in der gegenseitigen Wertschätzung innerhalb von Profession, Beruf und zivilgesellschaftlichem Engagement.

*„Ja, also: schau nie auf andere Menschen hinunter außer, du willst ihnen aufhelfen.“
(T16:841)*

c) Herstellung partizipatorischer Parität in der Gesellschaft durch die Vervielfältigung persönlicher wie beruflicher Kompetenzen

Die Menschen, die in den Initiativen tätig sind, bringen das Wissen ihrer Profession und ihre sozialen Kompetenzen mit. Sie setzen im zivilgesellschaftlichen Engagement die Kenntnisse ihres Grundberufes ein, ohne unbedingt die gleiche Tätigkeit verrichten zu müssen. Der Grundberuf kann somit als Bezugsprofession eingebracht werden und verleiht der freiwilligen Tätigkeit eine Semiprofessionalität im besten Sinn. Das bedeutet, dass freiwillig Helfende, die einen bereichsfremden Grundberuf haben, durch Informationen oder Fortbildungen mit der Tätigkeit vertraut gemacht werden sollten. Auf diese Weise ist es möglich einen persönlichen Mehrwert aus dieser Tätigkeit zu erlangen und die freiwillige Arbeit aufzuwerten. Aus- und Weiterbildung in der

Freiwilligentätigkeit kann eine Form von immaterieller Abgeltung dieser unentgeltlichen, wertvollen Tätigkeit darstellen, vor allem wenn es die Intention der Freiwilligen ist. In einem Interview für die Thesis wird die Aufforderung zur Weiterbildung an die Freiwilligen direkt gerichtet, also an die Eigenverantwortung sich manche Bereiche im Freiwilligenengagement durch Fortbildung anzueignen um die Professionalisierung der freiwilligen Tätigkeit zu verstärken, wie in der Ergebnisdarstellung angeführt. (TI4:156-157)

Wenn im Migrationsbereich professionelle Organisationen durch freiwillige Helfer*innen unterstützt werden, wenn beide Systeme zusammenarbeiten, erreichen sie gemeinsam einen hohen Standard an Asyl- und Integrationsarbeit. Die Frage, die sich stellt, wie das zivilgesellschaftliche Engagement - als unbezahlte Tätigkeit - eine andere Form von Vergütung erhalten kann. Wie bereits beschrieben ist informelles, non-formales Lernen jedenfalls als eine Form der Abgeltung inkludiert, sowie die Stärkung der Persönlichkeit und die Entwicklung der sozialen Kompetenz. Das Abrufen der Erfahrung und des Wissens der Freiwilligen, die mit den Asylwerbenden beinahe täglich zusammentreffen, ist eine Möglichkeit der Wertschätzung dem Engagement gegenüber, außerdem auch ein Schöpfen aus dem Vollen, nämlich dem Erfahrungsschatz der Helfenden. Zusammenwirken von Profession und Freiwilligenengagement, auch in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Professionen bzw. Berufen, führt letztendlich zur Aufwertung der Mitarbeit der freiwillig tätigen Personen. Außerdem kann den Helfenden mit jahrelanger Erfahrung ergänzende Weiterbildung angeboten werden, um auf diese Weise fehlende Fachkräfte auszubilden. Aber auch um die Menschen wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu bringen, die bis dahin vielleicht „nur“ freiwillig tätig und auf Sozialhilfeempfang angewiesen sind. Damit hat die Investition der Ausbildung gleich mehrere Rückläufe ins gebende System.

Um das freiwillige Engagement nachweisen und auch beruflich einsetzen zu können, wird ein Tätigkeitsnachweis oder eine Kompetenzbestätigung ausgestellt.

„Freiwilligenorganisationen können nach § 2 Freiwilligengesetz (2012) nur dann gefördert werden, wenn sie den Freiwilligen zur Nutzbarmachung der durch das freiwillige Engagement erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen auf deren Verlangen binnen sechs Monaten nach Beendigung ihrer Tätigkeit einen Tätigkeitsnachweis über Dauer und Art der Tätigkeit sowie die dabei erworbenen Kompetenzen ausstellen.“ (freiwilligenweb.at 2018:o.A.)

Mittlerweile hat eine europaweite Aufwertung und Anerkennung des informellen und non-formalen Lernens stattgefunden. In der Weise wurde der „Nachweis über freiwillige Tätigkeiten“ weiterentwickelt und für die freiwilligen Engagierten einen Kompetenznachweis generiert, der für die berufliche Laufbahn anwendbar ist.⁵

Diese Thesis beschließen zwei Statements die auf die Bedeutung des freiwilligen Engagements hinweisen.

Zur Bedeutung von zivilgesellschaftlichem Engagement für die Politik hat Bildungsminister Heinz Faßmann im Standard vom 11./12. August 2018 zur Freiwilligentätigkeit im Zusammenhang mit den Deutschförderklassen zum Thema ehrenamtlicher Lesepatin folgende Aussage getätigt:

„So ein zivilgesellschaftliches Engagement ist unglaublich wichtig und wertvoll. Es ist eine Illusion zu glauben, der Staat könne hier alles. Das ist so eine etatistische Vorstellung, die durch die lange Vergangenheit als monarchistisches Land entstanden ist. Viele glauben, dass immer alles von oben kommen muss. [...]“ (Der Standard 2018:13)

Wahrnehmung und Wertschätzung - das braucht eine Arbeit, die nicht selbstverständlich ist, aber so unaufgeregt getan wird, dass sie oft nicht auffällt und übersehen wird. Daher gilt es, im Sinne der Aufrechterhaltung des zivilgesellschaftlichen Engagements und ihrer Professionalisierung folgenden Aufruf eines Interviewten ernst zu nehmen:

„Und ich sag halt immer: Bitte hegt und pflegt dieses Ehrenamt. Hegt und pflegt dieses Ehrenamt! Es ist wirklich sonst nicht, weder finanziell noch von den verfügbaren Personalressourcen her, leistbar und stemmbar. Und, wenn man jetzt einfach das dem Schicksal überlässt, dann wird es nicht so funktionieren, wie es bis jetzt funktioniert hat. Und das gibt es aber noch immer. Es gibt immer noch dieses stramme wackere Ehrenamt.“ (T14:450-455)

⁵Der Freiwilligennachweis folgt nun dem Konzept „Kompetenz+Beratung“ der Bildungsberatung Österreich des Bildungsministeriums. Das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF) und der Ring Österreichischer Bildungswerke (RÖB) wurden damit beauftragt. Der Nachweis geht von den bewährten Methoden der ganzheitlichen Kompetenzerfassung von Wissen, Können und Handeln aus. Er trägt damit in besonderer Weise zu mehr Orientierung und Aktivierung in der Bildungsplanung junger Menschen und in der persönlichen Weiterentwicklung ebenso wie zur Anerkennung im gesamten Berufsleben bei. (freiwilligenweb.at 2018:o.A.)

7 Anhang:

7.1 Quellenverzeichnis

Biff, Gudrun / Rössl, Lydia (2017) (Hg.Innen): Migration & Integration 6. Dialog zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis. 1. Auflage, Bad Vöslau. Omnium KG.

Blickpunkt Deutsch. Flyer "Begegnungsräume". https://www.bhw-n.eu/fileadmin/root_bhw/projekte/Blickpunkt_Deutsch/BD_Begegnungsraum_Termine_April-Juni2017.pdf [26.2.2019]

BMI - Bundesministerium für Inneres (2002): Jahr der Freiwilligen. https://www.bmi.gv.at/magazinfiles/2002/01_02/files/jahr%20der%20freiwilligen.pdf [22.3.2019]

Borchert, Jens (2003): Die professionelle Leistung und ihr Preis: Leistungsbewertung, Preisgestaltung und die Konstituierung des Verhältnisses zwischen Klienten und Professionellen. In: Mieg, Harald / Pfadenhauer, Michaela (Hg.Innen): Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie. Konstanz. UVK VerlagsgesmbH.

Bosancic, Sasa (2007): Talcott Parsons' Strukturfunktionalismus. Zentrale Frage: Wie ist soziale Ordnung möglich? https://www.philso.uni-augsburg.de/lehrstuehle/soziologie/sozio1/medienverzeichnis/Bosancic_SS_07/ST_HO_Parsons.pdf [10.5.2019]

Diakonie Flüchtlingsdienst (2019): Basiskurs: Flüchtlingsbegleitung durch Freiwillige. <https://fluechtlingsdienst.diakonie.at/> [02.3.2019]

Diekmann, Andreas (2001): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 7. Auflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Duden (2019): Zivilgesellschaft. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Zivilgesellschaft> [04.03.2019]

Engfer, Tobias (2011): Professionelles Handeln und Deprofessionalisierung. Fakt oder Fiktion? Eine Beweisführung! München, GRIN.

Flick, Uwe (2009): Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für BA-Studiengänge. 1. Auflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Freiwilligenweb.at (2018): Freiwillig. Ich bin dabei. Webportal für Freiwilligenengagement. <http://www.freiwilligenweb.at/de> [24.2.2019]

Froschauer, Ulrike / Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview. 1. Auflage, Wien: Facultas

Gemeindebund (2016): Flüchtlinge: Pragmatismus und Gestaltungswille statt Bürokratie. News Archiv. <https://gemeindebund.at/fluechtlinge-pragmatismus-und-gestaltungswille-statt-buerokratie/> und https://gemeindebund.at/website2016/wp-content/uploads/2017/05/Praesentation_Fluechtlingsstudie_Tischunterlage.pdf [24.02.2019]

Gemeinwesenarbeit.at – Tagung (2016): Freiwilliges Engagement im Gemeinwesen. Bildung, Eigen-Sinn und Steuerung. <http://www.gemeinwesenarbeit.at/tagungen/tagung-2016-17-19-oktober/> [08.08.2018]

GfK Austria (2016): Asylbetreuung in Gemeinden. <http://gemeindebund.at/site/news-detail/fluechtlinge-pragmatismus-und-gestaltungswille-statt-buerokratie> [26.2.2019]

Gratz, Wolfgang (2016a): Das Management der Flüchtlingskrise. Never let a good crisis go to waste. 1. Auflage, Wien-Graz: NWV

Gratz, Wolfgang (2016b): Konzept: „Zivilgesellschaftliches Engagement in der Arbeit mit geflüchteten Menschen.“ Kartographierung von Initiativen, Projekt Wien.

Gratz, Wolfgang (2019): Die Bewältigung der Migrationskrise. In: Journal für Strafrecht 6. Heft 2, 96-101.

Hammerschmied, Peter / Sagebiel, Juliane (2010): Professionalisierung im Widerstreit. Zur Professionalisierungsdiskussion in der Sozialen Arbeit – Versuch einer Bilanz. 1. Auflage. München, Schriftenreihe Soziale Arbeit.

Heite, Catrin (2008): Soziale Arbeit im Kampf um Anerkennung. Professionstheoretische Perspektiven. Weinheim und München, Juventa.

Hilse-Carstensen, Theresa / Meusel, Sandra / Zimmermann, Germa (2019) : (Hg.Innen): Freiwilliges Engagement und soziale Inklusion. Perspektiven zweier gesellschaftlicher Phänomene in Wissenschaft und Praxis. Wiesbaden, Springer.

Hollstein, Bettina (2015): Ehrenamt verstehen. Eine handlungstheoretische Analyse. 1. Auflage, Frankfurt: Campus Verlag GmbH.

Hollstein, Bettina (2016): Ehrenamt verstehen. Vortrag für die Tagung „Freiwilliges Engagement im Gemeinwesen“ 17.-19.10.2016. http://www.gemeinwesenarbeit.at/wp-content/uploads/2016/08/Vortrag_Hollstein.pdf. [08.08.2018]

IFES. Institut für Sozialforschung (2016): Freiwilligenengagement. Bevölkerungsbefragung. Studienbericht für das BMASK. http://www.nachhaltigkeit.steiermark.at/cms/dokumente/12621817_99560887/07cb248a/bericht_freiwilligenengagement_2016.pdf [2.3.2019]

Kardoff, Ernst v. / Stark, Wolfgang (1987): Zur Verknüpfung professioneller und alltäglicher Hilfenetze. In: Keupp, Heiner/Röhrle, Bernd (Hg): Soziale Netzwerke, Frankfurt: Campus Verlag GmbH, 219-244.

Kessl, Fabian / Plößer, Melanie (2010) (Hg.Innen): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen. Lehrbuch. 1. Auflage, Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Komm.bib- NÖ Fachverband Kommunale Bibliotheken (2018): Über Grenzen Denken. Veranstaltungsreihe. www.komm-bib.at [Zugriff am 07.08.2018]

Kraus, Björn / Effinger, Herbert / Gahleitner, Silke Birgitta / Mieth, Ingrid / Stövesand, Sabine (2011) (Hg.Innen): Soziale Arbeit zwischen Generalisierung und Spezialisierung. Das Ganze und seine Teile. Opladen-Berlin-Farmington Hills, MI, Verlag Barbara Budrich.

Luhmann, Niklas (1973): Formen des Helfens im Wandel gesellschaftlicher Bedingungen. In: Otto / Schneider (Hg.): Gesellschaftliche Perspektiven der Sozialarbeit. 1. Bd. Neuwied. Luchterhand.

Maaser, Wolfgang (2010): Lehrbuch Ethik. Grundlagen, Problemfelder und Perspektiven. Weinheim und München, Juventa.

Mayr, Peter (2018): Es ist eine Illusion zu glauben, der Staat könne alles. In: Der Standard, Inland, 11./12.8.2018, 13.

Mieg, Harald (2003): Problematik und Probleme der Professionssoziologie. Eine Einleitung. In: Mieg, Harald / Pfadenhauer, Michaela (Hg.Innen): Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie. Konstanz. UVK VerlagsgesmbH.

Mieg, Harald / Pfadenhauer, Michaela (2003) (Hg.Innen): Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie. Konstanz. UVK VerlagsgesmbH.

Mintzberg, Henry (2016): Plural sector. Youtube-video: https://www.youtube.com/watch?v=vjGPO_55j3Q [2.3.2019]

Müller, Christian (2013): Social Media und Soziale Arbeit. Das Triplemandat als Herausforderung (Teil 1). Sozial-PR. <https://www.sozial-pr.net/social-media-und-soziale-arbeit-das-tripelmandat-als-herausforderung-teil-1/> [30.03.2019]

Musick, Marc A. / Wilson, John (2008) (Hg.): Volunteers. A Social Profile. 1. Auflage, Bloomington, USA: Indiana University Press.

Nadai, Eva / Sommerfeld, Peter / Bühlmann, Felix / Krattiger, Barbara (2005) (Hg.Innen): Fürsorgliche Verstrickung. Soziale Arbeit zwischen Profession und Freiwilligenarbeit. 1. Auflage, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.

ÖIF - Österreichischer Integrationsfonds (2016): Broschüre: Integration vor Ort. 50 Anregungen aus der Praxis. 1. Auflage, Wien. ÖIF.

ÖIF - Österreichischer Integrationsfonds (2019): Zielgruppen: Ehrenamtliche. <https://www.integrationsfonds.at/zielgruppen/ehrenamtliche/> [24.02.2019]

Otto-Schindler, Martina (1996): Berufliche und ehrenamtliche Hilfe: Perspektiven der Zusammenarbeit. Eine empirische Studie zu Bedingungen und Erfahrungen in der Sozialen Arbeit. Osnabrück, Univ.-Verl. Rasch.

Pfadenhauer, Michaela (2003): Professionalität. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion institutionalisierter Kompetenzdarstellungskompetenz. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Posch, Klaus (2016): Soziales Kapital. Rubrik "Rezensionen". Wissenschaftliches Journal österreichischer Fachhochschulstudiengänge Soziale Arbeit. Nr. 16, Graz. Online: <https://soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/view/492/873> [14.3.2019]

PWC - PricewaterhouseCoopers (2010): Trends der Professionalisierung in Nonprofit-Organisationen. Ergebnisse einer Befragung von Nonprofit-Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit in Deutschland. Auflage September. Berlin, Mannheim. PWC AG.

Pyara, AnniMa (2015): Freiwilliges Engagement. Faktoren und Management-Konzepte im interkontinentalen Vergleich. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag Berlin.

Samhaber, Thomas / Temper-Samhaber, Brigitte (2017): Regionale Entwicklungspotentiale und regionale Wertschöpfung im Zusammenhang mit dem Aufenthalt und dem Zuzug von Asylwerber*innen am Beispiel Waldviertel. Explorative Studie im Auftrag des NÖ Landesregierung, Abteilung IVW2., Harmanschlag. ILD Samhaber KG.

Schiffauer, Werner / Eilert, Anne / Rudloff, Marlene (2017) (Hg.Innen): So schaffen wir das- eine Zivilgesellschaft im Aufbruch.90 wegweisende Projekte mit Geflüchteten. 1. Auflage, Bielefeld: transcript Verlag.

Sozialministerium (2015): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des freiwilligen Engagements in Österreich. 2. Freiwilligenbericht. Online: https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/4/3/CH3434/CMS1451900458557/soziale-themen_freiwilliges-engagement_bericht-zur-lage-und-zu-den-perspektiven-des-freiwilligen-engagements-in-oesterreich.pdf [17.07.2018]

Speck, Karsten / Langerfeldt, Alexander / Burs, Jana / Frohn, Sabrina (2017) (Hg.Innen): Studie zur Qualifizierung von Ehrenamtlichen. Ergebnisse und Empfehlungen für die Praxis. Carl-von-Ossietzky Universität, Oldenburg. Online: https://uol.de/fileadmin/user_upload/paedagogik-methoden/Dokumente/Qualifizierung_Ehrenamt_Online_2017-05-11.pdf [24.02.2019]

Staub-Bernasconi, Silvia (2010): Professionalisierung der Sozialen Arbeit - Ein uneingelöstes Versprechen. In: Hammerschmied, Peter / Sagebiel, Juliane (2010): Professionalisierung im Widerstreit. Zur Professionalisierungsdiskussion in der Sozialen Arbeit – Versuch einer Bilanz. 1. Auflage. München, Schriftenreihe Soziale Arbeit.

Staub-Bernasconi, Silvia (2019): Soziale Arbeit und Menschenrechte. Vom beruflichen Doppelmandat zum professionellen Triplemandat. 1. Auflage, Opladen-Berlin-Farmington Hills, MI, Verlag Barbara Budrich. (Hinweis: Erscheint vsl. April 2019)

Stichweh, Rudolf (2016): Inklusion und Exklusion. Studien zur Gesellschaftstheorie. 2. Auflage, Bielefeld, transcript Verlag.

Wehner, Theo / Güntert, Stefan T. (2015): Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation. 1. Auflage, Heidelberg: Springer.

Duden (2018): Zivilgesellschaft. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Zivilgesellschaft> [22.7.2018]

7.2 Daten

Eisenberger, Anna-Maria (2018): Auswertung der Kartographierung der Initiativen. Excelsheets.

E1, Email1 an Ursula Liebmann im Zusammenhang mit Professionssoziologie, verfasst von Dr. Anna Kirchengast - Institut für Männer und Geschlechterforschung, Graz (20.7.2018)

F1, Fieldnote 1, verfasst von Ursula Liebmann, 17.6.2017, Dankfest der Caritas St. Pölten für die Freiwilligen der Flüchtlingsbetreuung im Stift Melk, ins Forschungstagebuch (FT) übertragen.

F2, Fieldnote 2, verfasst von Ursula Liebmann, 01.12.2017, Weiterbildung: „Kulturelle Vielfalt in den Gemeinden – über die Gestaltung eines guten Zusammenlebens“ in St. Pölten, ins Forschungstagebuch (FT) übertragen.

F3, Fieldnote 3, verfasst von Ursula Liebmann, 02.12.2018, Weiterbildung: „Kulturelle Vielfalt in den Gemeinden – über die Gestaltung eines guten Zusammenlebens“ in St. Pölten, ins Forschungstagebuch (FT) übertragen.

F4, Fieldnote 4, verfasst von Ursula Liebmann, 02.03.2018, Weiterbildung: „Kulturelle Vielfalt in den Gemeinden – über die Gestaltung eines guten Zusammenlebens“ in St. Pölten, ins Forschungstagebuch (FT) übertragen.

F5, Fieldnote 5, verfasst von Ursula Liebmann, 26.5.2018 Christian Scheidl, Thomas Tatos, Markus Feigl, Tina Frischmann, Impulsreferent Norbert Pauser bei der Veranstaltung „Über Grenzen Denken“ in Korneuburg (www.komm-bib.at), ins Forschungstagebuch (FT) übertragen.

F6, Fieldnote 6, verfasst von Ursula Liebmann, 16.6.2018 Ernst Wurz, Monika Wawruschka, Peter Ackerl, Impulsreferent Erich Fenninger bei der Veranstaltung „Über Grenzen Denken“ in Zwettl (www.komm-bib.at), ins Forschungstagebuch (FT) übertragen.

F7, Fieldnote 7, verfasst von Ursula Liebmann, Gespräch am 11.3.2019, DSA Christian Scheidl, Caritas Asylkoordinator und Mitglied des Vereins „Willkommen Mensch Groß Gerungs“ in Zwettl, ins Forschungstagebuch (FT) übertragen.

F8, Fieldnote 8, verfasst von Ursula Liebmann, Gespräch am 25.3.2019, Nicole Sonnleitner Leitung ULF (Unabhängiges Landesfreiwilligenzentrum) in Linz ins Forschungstagebuch (FT) übertragen.

FT, Forschungstagebuch, verfasst von Ursula Liebmann, Jänner 2017 bis April 2019.

ITV1, Interview1, geführt von Ursula Liebmann mit DSA Manuela Leoni, Leiterin des *Verein Impulse* in Krems, 13.01.2017, Audiodatei.

TI1, Transkript Interview ITV1, erstellt von Ursula Liebmann, September 2017, 684 Zeilen durchgehend nummeriert.

ITV2, Interview 2, geführt von Ursula Liebmann mit Patricia Blaas, Leiterin der Initiative Perchtoldsdorf, 02.02.2017, Audiodatei.

TI2, Transkript Interview ITV2, erstellt von Ursula Liebmann, September 2017, 440 Zeilen durchgehend nummeriert.

ITV3, Interview 3, geführt von Ursula Liebmann mit Inge Klein-Pröglhöf, Leiterin der Stadtbibliothek Langenlois, 28.6.2017, Audiodatei.

TI3, Transkript Interview ITV3, erstellt von Ursula Liebmann, September 2017, 446 Zeilen durchgehend nummeriert.

ITV4, Interview 4, geführt von Ursula Liebmann mit Gerhard Fallent, Leiter Initiative Willkommen Mensch Groß Gerungs - Langschlag, 31.8.2017, Audiodatei.

TI4, Transkript Interview ITV4, erstellt von Matthias Figl, Jänner 2018, 1244 Zeilen durchgehend nummeriert.

ITV5, Interview 5, geführt von Ursula Liebmann mit Peter Stoppacher, Geschäftsführung IFA, Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung Steiermark, 13.9.2017, Audiodatei.

TI5, Transkript Interview ITV5, erstellt von Ursula Liebmann, Jänner 2018, 457 Zeilen durchgehend nummeriert.

ITV6, Interview 6, geführt von Ursula Liebmann mit Franz Witzmann, Leiter Verein Comedor del arte und Alexandra Knoll-Eichenauer, Leitung Verein Herzverband, beide Hainfeld, 27.10.2017, Audiodatei.

TI6, Transkript Interview ITV6, erstellt von Matthias Figl, Jänner 2018, 1072 Zeilen durchgehend nummeriert.

7.3 Abbildungen

Abb. 1 Fragment der Fragebogenerhebung Gratz 2016/17 (erstellt von der Autorin).

Abb. 2 Beispiel: Auswertung einer Frage (Eisenberger 2018:o.A.)

Abb. 3 Grafikbeispiel: Auswertung einer Frage (Eisenberger 2018:o.A.)

Abb. 4 Bsp. Systemanalyse eines Interviews (anonymisiert/unvollständig) der Autorin

Abb. 5: Kategorienraster der Autorin

Abb. 6: Grafik GfK Studie. GfK Austria (2016): Asylbetreuung in Gemeinden.

<http://gemeindebund.at/site/news-detail/fluechtlinge-pragmatismus-und-gestaltungswille-statt-buerokratie> [26.2.2019]

Abb. 7: Grafik IFES. Institut für Sozialforschung (2016): Freiwilligenengagement. Bevölkerungsbefragung. Studienbericht für das BMASK.

http://www.nachhaltigkeit.steiermark.at/cms/dokumente/12621817_99560887/07cb248a/bericht_freiwilligenengagement_2016.pdf [2.3.2019]

Abb. 8: Grafik SORA Studie. Institute for Social Research and Consulting. (2018) Integration von geflüchteten Menschen in Österreichs Gemeinden. Perspektive der BürgermeisterInnen. Onlinebefragung. 19.04.2019]

7.4 Tabellen

Tab.1: Flick, Uwe (2009): Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für BA-Studiengänge. 1. Auflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt

7.5 Zusätzliche Informationen

Abb. 6 Grafik GfK Studie

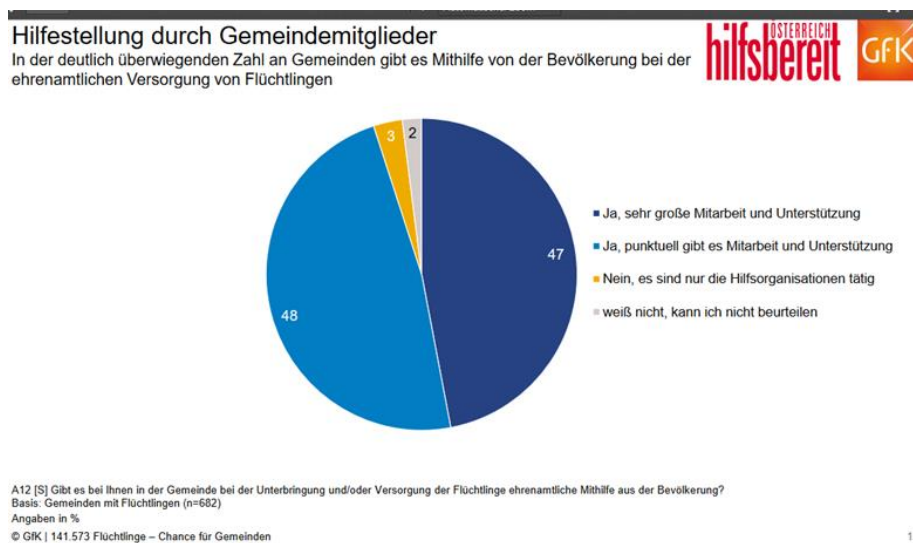


Abb 7: Grafik IFES Studie

Insgesamt gesehen ist der Prozentanteil der freiwillig Aktiven in den letzten vier Jahren annähernd gleich geblieben. Gegenüber dem Jahr 2012 hat sich aber der Anteil derer erhöht, die ehrenamtlich tätig sind (+3 Prozentpunkte). In Bezug auf die Nachbarschaftshilfe hat sich wenig verändert - hier liegen die Abweichungen innerhalb der statistischen Schwankungsbreiten.

Beteiligungsquote im Zeitvergleich (in Prozent)

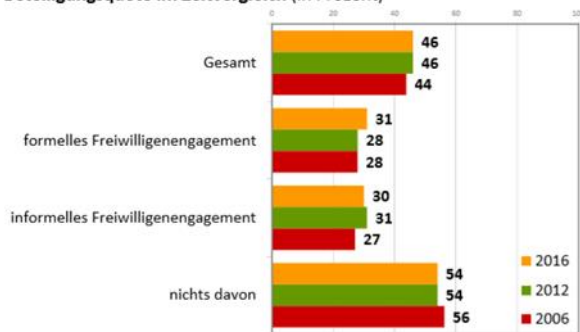
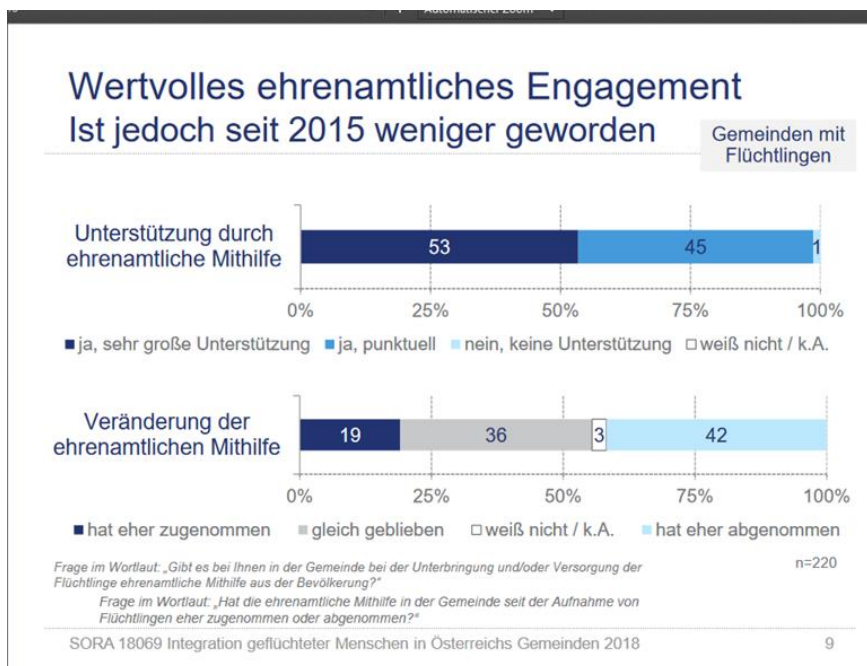


Abbildung 2 Beteiligungsquote im Zeitvergleich

Abb 8: Grafik SORA Studie



Linksammlung zu Informationen bezüglich Freiwilligenarbeit (unvollständig)

asylkoordination österreich.

<https://www.asyl.at/de/seminare/seminarkalender/>

Caritas der Diözese St. Pölten

<https://www.caritas-stpoelten.at/hilfe-angebote/asyl-und-integration/>

<https://www.caritas-stpoelten.at/spenden-helfen/freiwilliges-engagement/einsatzmoeglichkeiten/fluechtlingshilfe/>

https://www.caritas-stpoelten.at/fileadmin/storage/stpoelten/ELDI/Freiwillige/Folder_Freiwillige_2018_Web.pdf

Diakonie Flüchtlingsdienst

<https://fluechtlingsdienst.diakonie.at/>

https://fluechtlingsdienst.diakonie.at/sites/default/files/fluechtlingsdienst/freiwilligenarbeit/folder_freiwilligenarbeit_2017_web.pdf

freiwilligenweb.at

<http://www.freiwilligenweb.at/de>

Österreichischer Integrationsfonds

<https://www.integrationsfonds.at/mediathek/mediathek-publikationen/?category=Ehrenamt>

<https://www.integrationsfonds.at/zielgruppen/ehrenamtliche/>

menschen.würde.österreich

<https://www.mwoe.at/ueber-uns/>

Zusammen helfen in OÖ

<https://zusammen-helfen.at/>

Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Ursula Liebmann**, geboren am **19. Juli 1968** in **Tulln**, erkläre,

1. dass ich diese Masterthese bzw. die in meiner Verantwortung stehenden Abschnitte der Masterthese selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Masterthese bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Sitzenberg-Reidling, am 20.05.2019



Unterschrift

