

„Nachhaltig bilden“ Ehrenamtliche Erwachsenenbildung für Ring und Forum



Eine Studie gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums
für Frauen, Wissenschaft und Forschung

Wien 2024

„Nachhaltig bilden“

Ehrenamtliche Erwachsenenbildung für Ring und Forum

Autor*innen:

- Mag.a Judith Bürger
- Dr. Jan Niggemann (oieb)
- Mag. Klaus Thien (oieb)



gefördert aus Mitteln des

 Bundesministerium
Frauen, Wissenschaft
und Forschung



Impressum:

Herausgegeben im Eigenverlag von:
Österreichisches Institut für Erwachsenenbildung
Erdbergstr. 72/8
A-1030 Wien
<http://www.oieb.at/>
ISBN: 978-3-9505823-0-7

Front image designed by pch.vector / Freepik

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Zusammenfassung | 7 |
| Summary | 14 |
| Einleitung | 21 |
| Ausgangssituation | 21 |
| Aufbau der Studie | 21 |
| Strukturelle Aspekte des Bildungsehrenamts | 23 |
| Freiwillig oder ehrenamtlich? Definitionen und Abgrenzungen | 23 |
| Strukturelle Merkmale des österreichischen Bildungsehrenamts | 26 |
| Herausforderungen für das Bildungsehrenamt | 28 |
| Situation und Herausforderungen im Bildungsehrenamt | 33 |
| Sichtung im Rahmen einer Online-Erhebung | 33 |
| Tätigkeit, Erfolgsfaktoren und Barrieren im Bildungsehrenamt..... | 34 |
| Tätigkeiten und „Berufsbild“ der Ehrenamtlichen | 34 |
| Erfolgsfaktoren für die Arbeit im Bildungsehrenamt | 35 |
| Motivationsfaktoren und Hürden für Engagement im Bildungsehrenamt..... | 35 |
| Veränderungen des Bildungsehrenamtes und seiner Rahmenbedingungen | 36 |
| Typologie der Ehrenamtlichen | 37 |
| Zielgruppen für zukünftige ehrenamtliche Mitarbeit | 38 |
| Regionale Unterschiede im Bildungsehrenamt..... | 40 |
| Servicierung der Ehrenamtlichen | 41 |
| Grundzüge einer Betreuung der Ehrenamtlichen | 41 |
| Herausforderungen und Konfliktpotentiale in der Arbeit mit den Ehrenamtlichen..... | 42 |
| Maßnahmen und Strategien zur Motivation Ehrenamtlicher | 43 |
| Gewinnung neuer Ehrenamtlicher | 45 |
| Konkurrenz von Einrichtungen bei der Gewinnung neuer Ehrenamtlicher | 47 |
| Allgemeine Tendenzen im Bildungsehrenamt | 48 |
| Entwicklungen in der Erwachsenenbildung | 48 |
| Situation im Bildungsehrenamt durch/nach Corona..... | 49 |
| Digitalisierung in der Erwachsenenbildung und Auswirkungen auf das Bildungsehrenamt | 49 |
| Exkurs: „Nachhaltigkeit“ und „Wissenschaftsvermittlung“ als Themen für das Bildungsehrenamt..... | 50 |
| Perspektiven für das Bildungsehrenamt | 51 |
| Resümee | 52 |
| Demografischer Wandel und Ehrenamt | 55 |
| Demografische Trends in Österreich..... | 55 |
| Bedeutung des demografischen Wandels für das Ehrenamt..... | 57 |
| Zielgruppen für das Bildungsehrenamt | 61 |
| Möglichkeiten zur Aktivierung spezifischer Zielgruppen für das ehrenamtliche Engagement..... | 61 |
| Migrant*innen | 62 |
| Junge/Jugendliche | 66 |
| Empty Nesters..... | 73 |
| Frauen..... | 76 |
| Resümee | 77 |

| | |
|---|------------|
| Digitalisierung, Erwachsenenbildung und Bildungsehrenamt | 79 |
| Aspekte der Digitalisierung im Bildungsehrenamt | 79 |
| Exkurs: Wissenschaftsvermittlung und Ehrenamt | 89 |
| Definitionen und Beispiele aus der Praxis | 89 |
| Resümee | 95 |
| Handlungsempfehlungen..... | 99 |
| Bestehenden Support aufrechterhalten und ausbauen | 99 |
| Neue Ehrenamtliche gewinnen | 100 |
| Verankerung im Gemeinwesen stärken | 101 |
| Neue Modelle freiwilliger Arbeit im Bildungsehrenamt ermöglichen..... | 101 |
| Literatur..... | 103 |
| Anhang | 109 |
| Fragebogen | 109 |

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie widmet sich dem ehrenamtlichen Engagement im Bereich der Erwachsenenbildung in Österreich anhand der Arbeit zweier KEBÖ-Verbände, des Ringes Österreichischer Bildungswerke und des Forums Katholischer Erwachsenenbildung. Zunächst wurde eine Analyse der aktuellen Situation des Ehrenamts im Bereich dieser Verbände der Erwachsenenbildung vorgenommen, um die bestehenden Strukturen als auch die Herausforderungen für ein nachhaltiges Engagement zu bewerten. Ein Ziel bestand darin, aufgrund demografischer Trends neue Zielgruppen für das Bildungsehrenamt zu identifizieren. Zudem wurde der Einfluss der Digitalisierung auf das Ehrenamt untersucht, um zu verstehen, wie digitale Formate und Technologien genutzt werden können, um das ehrenamtliche Engagement zu fördern und zu diversifizieren. Schließlich wurde die Thematik hinsichtlich der beiden relevanten Themen „Nachhaltigkeit“ und „Wissenschaftsvermittlung“ analysiert.

Die Ausübung eines Ehrenamts ist im Wesentlichen synonym mit formeller Freiwilligentätigkeit – also der Tätigkeit innerhalb einer Organisation. Freiwilliges Engagement im Bereich der Erwachsenenbildung im Rahmen von KEBÖ-Verbänden¹ (wie dem hier untersuchten Ring Österreichischer Bildungswerke und dem Forum Katholischer Erwachsenenbildung) bedeutet also zumeist die Ausübung eines Ehrenamts, insofern als es sich bei den Freiwilligen im Regelfall um betraute Funktionsträger*innen (z.B. Bildungswerksleiter*innen) innerhalb der formal festgelegten Strukturen ihrer Verbände handelt.

Zur Beantwortung der forschungsleitenden Fragen wurden Online-Fragebögen an relevante Stakeholder der beiden in der Erwachsenenbildung tätigen Verbände Forum Katholischer Erwachsenenbildung und Ring Österreichischer Bildungswerke geschickt. Der ausgegebene Fragebogen richtete sich an hauptamtliche Mitarbeiter*innen, die in ihrer Arbeit mit der Betreuung Ehrenamtlicher befasst sind.

Die Ergebnisse zeigen, dass Ehrenamtliche im Erwachsenenbildungsbereich mit der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen befasst sind. Ihre Tätigkeiten umfassen die Auswahl von Themen, die Sondierung und Einladung von Referent*innen, die Öffentlichkeitsarbeit, Bewerbung und Vernetzung, die Koordination der Events vor Ort, die Moderation und Dokumentation. Veranstaltungen dienen der Weiterbildung zu aktuellen Themen, der Reflexion gesellschaftlicher Prozesse, der Vermittlung von Fertigkeiten, aber auch der Stärkung der kulturellen Identität und der Stiftung von Gemeinschaft, insbesondere im lokalen und regionalen Kontext. Viele Ehrenamtliche sind motiviert vom Wunsch, etwas Sinnvolles für die Gemeinschaft zu leisten. Zentral ist dabei die Erfahrung von (Selbst-)Wirksamkeit, das Eingebundensein in Gemeinschaft(en) und Anerkennung für ihr Engagement. Als Barrieren für das Engagement im Bildungsehrenamt werden v.a. Zeitmangel (Vereinbarkeit mit Beruf und Familie), Schwellenängste und fehlende Kenntnis der Rahmenbedingungen genannt. Auch die Bereitschaft, sich langfristig zu binden, nimmt ab, während kurzfristige, konkrete Projekte an Attraktivität gewinnen.

Hinsichtlich der Typologie der Engagierten im Bildungsehrenamt zeigen sich Ungleichgewichte hinsichtlich Geschlechtes (hoher Frauenanteil), Alters (hohes Durchschnittsalter) und Diversität (geringer Migrant*innenanteil).

Hauptamtliche unterstützen mit der Aufbereitung von Schwerpunkten, Benennung von Referierenden, der Weitergabe finanzieller Förderungen, Beratung zu praktischen Fragen (bspw. Rechtsfragen), Hilfe beim Aufbau von Strukturen, Rekrutierung neuer Ehrenamtlicher u.v.m.

Als essenziell für die Motivation Ehrenamtlicher erweist sich wertschätzende Kommunikation und Information, gute Servicierung und Bereitstellung von Ressourcen, Klarheit in den Aufgaben und der Verantwortlichkeit, Schutz vor Überforderung und Vermittlung von Anerkennung. Praxishandbücher sind eine sinnvolle Hilfestellung in der Arbeit Ehrenamtlicher. Die Einbindung in Entscheidungsprozesse bzw.

¹ https://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/organisation/keboe.php

die Möglichkeit zur Mitsprache sind wesentliche Elemente zur Stärkung des ehrenamtlichen Engagements. Essenziell ist weiters eine positive Wertschätzungs- und Anerkennungskultur. Dazu zählt nicht nur das Feedback durch die durchführende Einrichtung, sondern auch die Anerkennung durch die Teilnehmenden und die Ortsgemeinschaft.

Neben Weiterbildungsangeboten für Ehrenamtliche eröffnet im Besonderen die Anerkennung informellen Lernens Ehrenamtlicher, wie es bspw. durch das Kompetenzportfolio des Ringes angeboten wird, Entwicklungsmöglichkeiten.

Zentral für die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher ist Information hinsichtlich der Möglichkeiten und Rahmenbedingungen, aber v.a. persönliche Ansprache und die Bestärkung, dass die/der Betreffende für die angestrebte Aufgabe gut geeignet ist. Als hilfreich erweist sich, wenn Ehrenamtliche bereits Nachfolger*innen für ihre Tätigkeit aufbauen. Auch für potenzielle Ehrenamtliche ist Zeitmangel und die Vereinbarkeit mit anderweitigen Verpflichtungen eine bedeutende Barriere. Allgemein ist die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher eine große Herausforderung für Verbände der Erwachsenenbildung, insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender Konkurrenz zu Verbänden anderer Bereiche (wie Rotes Kreuz, Freiwilliger Feuerwehr, Sport u.a.), die mit Freiwilligen arbeiten. Es wird auch eine zunehmende Zurückhaltung gegenüber fixen Verpflichtungen, bspw. der Übernahme von Funktionen in Vereinsstrukturen, konstatiert. COVID-19 hat eine Zäsur auch für das Bildungsehrenamt dargestellt. Viele Ehrenamtliche haben ihre Tätigkeit eingestellt und mussten erst zur Wiederaufnahme ihres Engagements motiviert werden.

Aktuelle demografische Trends legen spezifische Zielgruppen für das Bildungsehrenamt nahe:

- ☞ Die geburtenstarke Generation der „Boomer“ tritt nun in den Ruhestand und vergrößert sukzessive die Gruppe der Senior*innen. In vielen Einrichtungen und Verbänden sind Senior*innen schon heute eine Hauptgruppe innerhalb der Ehrenamtlichen. Damit wird die bedürfnisorientierte Servicing dieser Zielgruppe im Bildungsehrenamt existenziell für das Funktionieren von Bildungseinrichtungen.
- ☞ Der Rückgang der Geburtenrate führt zu einer geringeren Anzahl junger Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren. Das führt bereits jetzt zu einer verstärkten Konkurrenz zwischen unterschiedlichen Einrichtungen, die ehrenamtliches Engagement anbieten, um diese wichtige Zielgruppe. Es gilt gezielt Angebote zu entwickeln, um junge Menschen speziell für das Bildungsehrenamt zu begeistern. Dazu gehören flexible Formen des Engagements, die weniger auf längerfristige institutionelle Bindung und mehr auf punktuelle Beteiligung setzen, sowie verstärkte Anwendung digitaler Formate. Einrichtungen aus dem Nachhaltigkeitsbereich sind hier beispielgebend.
- ☞ „Empty Nesters“ (also Erwachsene, die frei von Betreuungspflichten sind) stellen eine Zielgruppe mit neu gewonnenen Freiräumen dar. Diese können für ehrenamtliches Engagement interessiert werden.
- ☞ Das Bildungsehrenamt für Erwachsene ist massiv weiblich geprägt. Männer als Zielgruppe wurden bis dato kaum explizit angesprochen. Es wäre zu hinterfragen, welche Rahmenbedingungen das Bildungsehrenamt erfüllen müsste, um für Männer interessanter zu sein.
- ☞ Gleichfalls unterrepräsentiert sind bildungsferne Schichten. Es existiert (im Kontext der Diskussion um Lebenslanges Lernen) zwar ein Bewusstsein für die fokussierte Ansprache dieser Zielgruppen als Teilnehmende, bis dato jedoch kaum als ehrenamtlich Tätige. Hier geht es primär um den Abbau von Barrieren und Schwellenängsten.
- ☞ Menschen mit Migrationshintergrund sind eine wachsende, aber bis dato nur unterdurchschnittlich beteiligte Gruppe am Bildungsehrenamt. Es gilt abgestimmte Strategien zur Beteiligung von Migrant*innen am Ehrenamt zu entwickeln. Es besteht ein dringender Bedarf, die Diversität zu erhöhen und jüngere Menschen für das Ehrenamt zu gewinnen, um die Nachhaltigkeit und Relevanz der Bildungsangebote zu sichern. Um die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an Freiwilligenarbeit langfristig zu fördern, können folgende Maßnahmen ergriffen werden: Die Nutzung verschiedener Kommunikationskanäle wie persönliche Kontakte, Mundpropaganda und

Social Media zur Anwerbung. Auch mehrsprachige Informationsmaterialien und Angebote sowie niederschwellige Einstiegsmöglichkeiten ohne lange Verpflichtungen können den Zugang erleichtern. Die interkulturelle Öffnung der Organisationen spielt eine zentrale Rolle. Dies umfasst die Förderung von Diversität in Führungspositionen und Teams, sowie interkulturelle Schulungen für Mitarbeitende. Eine wertschätzende und offene Organisationskultur sollte etabliert werden

Darüber hinaus gibt es Stimmen, die meinen, dass Strategien und Instrumente der Organisationen und Verbände zu kurz greifen und nur begrenzt wirksam sind, um Ehrenamtliche zu rekrutieren. Aus ihrer Sicht bräuchte es viel mehr Maßnahmen zur allgemeinen Förderung des freiwilligen Engagements auf politischer Ebene. Konkret bezogen auf das Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund wird angemerkt, dass mehr Anerkennung und Wertschätzung für die Fähigkeiten und Lebenserfahrungen der Personen auf politischer sowie gesellschaftlicher Ebene förderlich sein könnten.

Weiters könnten Anreize für ehrenamtliches Engagement für Menschen mit Migrationshintergrund auch auf politischer Ebene geschaffen werden, indem beispielsweise ihr freiwilliger Beitrag ein etwaiges Asylverfahren positiv beeinflusst. Für bereits subsidiär schutzberechtigte Personen, oder für Personen mit positivem Asylbescheid, könnte ihr Engagement in weiterer Folge auch ihre Teilhabe am Bildungssystem oder an der Arbeitswelt erleichtern, indem es zum Beispiel die Anerkennung von Qualifikationen fördert oder als Arbeitserfahrung gilt.

Zusammenfassend zeigt die Auswertung, dass das Ehrenamt im Bildungsbereich eine bunte und vielfältige Zusammensetzung aufweist, die jedoch von Herausforderungen, insbesondere in Bezug auf Geschlechterverteilung, Altersstruktur und Migrationshintergrund geprägt ist...

Der (auch durch Corona beförderte) Schub im Bereich der Digitalisierung ermöglicht neue und flexiblere Formen der Interaktion und Kommunikation mit Ehrenamtlichen, aber auch im Veranstaltungsbe- reich. Gleichzeitig bedeutet die Nutzung digitaler Medien eine Konkurrenz zur klassischen Erwachsenenbildung, insbesondere wo es um Informationsvermittlung geht. Letztere tritt in den Hintergrund gegenüber Diskussions- und Erlebnis-orientierten Formaten. „Nachhaltigkeit“ und „Wissenschaftsvermittlung“ sind Themenbereiche, die von Verbänden der Erwachsenenbildung traditionell und qualitätsgesichert bespielt werden. Insbesondere im Bereich der „Nachhaltigkeit“ hat sich das Angebot wesentlich vergrößert. Es werden zahlreiche innovative Veranstaltungsformate eingesetzt, welche neue Erfahrungen ermöglichen und die Routine in der Arbeit Ehrenamtlicher durchbrechen helfen.

Die Digitalisierung wird im Kontext der ehrenamtlichen Erwachsenenbildung als ein bedeutender Faktor für Veränderungen und Herausforderungen wahrgenommen. Ein zentraler Punkt ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Ehrenamtliche durch den Ausbau der digitalen Infrastruktur. Es wird explizit erwähnt, dass die Servicierung der Ehrenamtlichen durch die Bereitstellung von digitaler und technischer Ausstattung, wie beispielsweise Tablets und Online-Service-Portalen, erfolgt. Ein weiterer Aspekt, der indirekt mit der Digitalisierung in Verbindung steht, ist die Herausforderung, die Gruppe der jüngeren Menschen für das Ehrenamt zu rekrutieren. Die digitale Transformation der Gesellschaft kann hier sowohl eine Chance als auch eine Herausforderung darstellen. Einerseits bieten digitale Plattformen und soziale Medien neue Möglichkeiten, potenzielle Ehrenamtliche zu erreichen und für ein Engagement zu begeistern. Andererseits könnte die zunehmende Digitalisierung auch dazu führen, dass traditionelle Formen des Ehrenamts für jüngere Generationen weniger attraktiv erscheinen. Digitalisierung beeinflusst und fordert die Rahmenbedingungen, verändert die Kommunikation und die Gestaltung von Bildungsangeboten und die Herausforderungen, mit denen Ehrenamtliche und Organisationen konfrontiert sind. Die Integration digitaler Technologien und die Entwicklung entsprechender Kompetenzen scheinen zunehmend wichtig zu werden, um die Qualität und Reichweite der ehrenamtlichen Bildungsarbeit zu sichern und zu verbessern.

Das ehrenamtliche Engagement in den zwei großen Verbänden Ring und Forum zeichnet sich also durch Breite und Vielfalt der Angebote aus. Während die Beschäftigungsstrukturen sich nach und nach der sozialen Vielfalt entsprechend verändern, lassen sich zwei Richtungen ausmachen, in denen und mit

denen sich Möglichkeiten der Aktivierung spezifischer Zielgruppen für ehrenamtliches Engagement in der Erwachsenenbildung weiterdenken lassen. Der sich aktuell tiefgreifend vollziehende generationelle Übergang und die Veränderungen des Feldes der Allgemeinen Erwachsenenbildung sind diesbezüglich neu einzuschätzen und auf etwaige Blockaden und Sackgassen hin zu untersuchen. Hierzu bedarf es einerseits der Aktivierung neuer Zielgruppen, als auch die Diskussion darüber, inwiefern sich bestehende Gruppen nicht, kaum oder nur temporär von den Angeboten der Erwachsenenbildung angesprochen oder adressiert fühlen. Auf der Ebene der strukturellen Rahmenbedingungen stellt sich die Frage, wie Verbände ausgestattet werden: kurzfristig projektorientiert oder mit einer nachhaltig aufbauenden Bildungsinfrastruktur.

Die Berücksichtigung regionaler Unterschiede, insbesondere zwischen urbanen und ländlichen Räumen, sowie die Integration verschiedener Perspektiven, sind entscheidend für die Weiterentwicklung und Stärkung des Bildungsehrenamts in Österreich. Dabei sollte stets der Mehrwert des Ehrenamts im Fokus stehen: die Förderung des lebenslangen Lernens, die Stärkung des sozialen Zusammenhalts und die Bereicherung der Bildungslandschaft durch vielfältige, bürgernahe Angebote, die demokratische Beteiligung und mündige Bürgerschaft ermöglichen und ausbauen. Das Bildungsehrenamt im ländlichen Raum stellt einen wichtigen Faktor für die gesellschaftliche Entwicklung und für die nachhaltige Regionalentwicklung dar. Es fungiert als zentrales Element zur Stärkung sozialer Netzwerke und fördert den Zusammenhalt in ländlichen Gemeinden durch gezielte Bildungsinitiativen, die das soziale Kapital stärken und den Gemeinschaftsgeist fördern. Seine Bedeutung liegt insbesondere in der Schaffung von Begegnungsräumen und dem Wissenstransfer zwischen verschiedenen Generationen. Ehrenamtliche Bildungsprojekte wirken dabei als Katalysatoren für innovative Entwicklungen und tragen maßgeblich zur Stärkung der regionalen Identität bei.

Besonders wichtig erscheint die Förderung innovativer Bildungsprojekte auf lokaler Ebene, die Stärkung der Vernetzung zwischen verschiedenen Bildungsakteuren und die Entwicklung von Unterstützungsstrukturen für Bildungsehrenamtliche. Auch die Förderung des intergenerationellen Lernens und die Nutzung digitaler Technologien im Bildungsehrenamt bieten vielversprechende Entwicklungsmöglichkeiten. Eine kontinuierliche Evaluation und Anpassung der Strategien im Lichte europäischer Entwicklungen wird entscheidend sein, um das volle Potenzial des Bildungsehrenamts für das österreichische Bildungssystem, und die Gesellschaft insgesamt, auszuschöpfen. Die wissenschaftliche Erforschung des Bildungsehrenamts wird zukünftig interdisziplinäre Ansätze erfordern. Soziologische, pädagogische und organisationstheoretische Perspektiven müssen konvergieren, um ein umfassendes Verständnis zu generieren.

Handlungsempfehlungen:

Bestehenden Support aufrechterhalten und ausbauen

- ☞ Eine weiterhin intensive Unterstützung durch die Hauptamtlichen, was Bereitstellung v. Ressourcen, Infrastruktur, unkomplizierten Verfahren, Beratung und Information, Beseitigung von Barrieren und Motivation angeht. Dahingehend kann auf die langjährige Erfahrung der Verbände aufgebaut werden.
- ☞ In diesem Kontext sind bereitgestellte Materialien und (digitale) Informationsangebote, welche den Ehrenamtlichen einerseits Handlungsrountinen vorführen, andererseits häufig gestellte Fragen beantworten, wichtig.
- ☞ Weiterhin sind programmatische und pädagogische Inputs – wie Themen, Inhalte, Referent*innen und Formate – wichtige Unterstützungen für die Arbeit im Bildungsehrenamt.
- ☞ Austauschforen und Vernetzung Ehrenamtlicher untereinander verbessern den Informationsfluss, tragen aber auch zu positiven Gemeinschaftserlebnissen und der Erfahrung von Einbettung in ein

größeres Ganzes bei. Die Erfahrung von Gemeinschaft ist generell ein großes Asset des ehrenamtlichen Engagements. Diesbezügliche Anlässe und Möglichkeiten sind zu schaffen.

- ☞ Erfahrung von Sinnhaftigkeit und (Selbst-)Wirksamkeit ist essenziell für das positive Erleben und die Motivation im Ehrenamt. Das Ehrenamt soll so gestaltet sein, dass entsprechende Erfahrungen begünstigt werden. Mentale Ressourcen und Kompetenzen (wie Eigenverantwortlichkeit, Teamfähigkeit und organisatorische Fertigkeiten) können entwickelt werden.
- ☞ Die Institutionalisierung der Wertschätzung für die Arbeit der Ehrenamtlichen durch Lob und Anerkennung sowohl informell in Gesprächen durch die Hauptamtlichen, als auch durch entsprechende formale Würdigung ihrer (langjähriger) Verdienste ist beizubehalten und auszubauen, um die positiven Auswirkungen des Ehrenamtes hervorzuheben. Regelmäßiges Feedback, positive Rückmeldung, finanzielle Anreize und öffentliche Anerkennung sind entscheidend. Ehrenamtliche sollten öffentlich für ihre Arbeit gewürdigt werden, z. B. durch Nennung auf der Website, im Newsletter, in sozialen Medien oder bei öffentlichen Veranstaltungen.
- ☞ Die Qualität der äußeren Rahmenbedingungen – wie Räumlichkeiten – trägt maßgeblich zu einer positiven Stimmung bei. Dazu zählt auch die Bereitstellung von Mitteln für Transport, Materialien oder andere Kosten. Unterstützende Angebote (bspw. Kinderbetreuung) können zeitliche Barrieren reduzieren.
- ☞ Die Etablierung eines breiten Spektrums an Weiterbildungsmöglichkeiten für Bildungsehrenamtliche, die von pädagogischen Grundkursen bis hin zu spezialisierten Workshops reichen.
- ☞ Eine umfassende Zertifizierung der im Bildungsehrenamt erworbenen Kompetenzen und eine Erweiterung der Anerkennungsmechanismen von erworbenen Fähigkeiten, um diese eventuell auch im Zuge von Bewerbungen anführen zu können.
- ☞ Die Möglichkeiten digitaler Tools sind zu nutzen: Das betrifft die Kommunikation zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen ebenso wie die Erweiterung von Bildungsangeboten. Das Gemeinschaftserlebnis von Präsenzangeboten darf dadurch aber nicht in Frage gestellt werden.
- ☞ Die Nutzung von digitalen Tools und Plattformen ist für das Bildungsehrenamt auf ihren pädagogischen Nutzen hin zu bewerten. Der Breite an Angeboten steht die Frage nach ihrem Sinn für das Bildungsehrenamt zur Seite, dessen Weiterentwicklung Kernaufgabe der beiden Verbände ist.
- ☞ Die Entwicklung von Qualitätsstandards für ehrenamtliche Arbeit bei gleichzeitiger Wahrung der Flexibilität und des innovativen Charakters des Ehrenamts. Das Innovationspotenzial des österreichischen Bildungsehrenamts könnte durch den Austausch über Best Practices aus anderen europäischen Ländern gestärkt werden.

Neue Ehrenamtliche gewinnen

- ☞ Die Erhebung zeigt, dass neue Ehrenamtliche bevorzugt durch persönliche Bekanntschaft und Ansprache sowie durch Vorbildwirkung gewonnen werden. Aber auch Darstellung und Bewerbung in lokalen Medien, Sozialen Medien und Messeauftritten ist relevant.
- ☞ Essenziell ist eine strukturierte und umfassende Betreuung der Ehrenamtlichen durch die Einrichtung. Zu Beginn des Ehrenamts steht vielfach ein klarer Onboarding-Prozess, der den neuen Mitgliedern hilft, sich in die Organisation einzufinden. Ehrenamtliche erhalten eine umfassende Einführung in die Arbeit der jeweiligen Verbände. Jeder Ehrenamtliche hat eine feste Ansprechperson, die als Koordinator oder Mentor fungiert. Zusätzlich erfolgt eine Unterstützung der Ehrenamtlichen in der Planung von Veranstaltungen und der Werbung und Öffentlichkeitsarbeit.
- ☞ Schwellenängste (Bspw. „Kann ich das?“) sind in den Blick zu nehmen und Strategien zu deren Beseitigung zu entwickeln. Dazu gehört eine gute Einschulung in das Ehrenamt durch die Hauptamtlichen bzw. durch Vorgänger*innen und Kolleg*innen im Ehrenamt.
- ☞ Die Werbung neuer Ehrenamtlicher erfolgen durch persönliche Ansprache, in Form von Inseraten, der Teilnahme an Ehrenamtsmessen und Aufrufen in Sozialen Medien. Auch indirekte Maßnahmen sind wirksam – wie die Veröffentlichung positiver Erfolgsgeschichten, gute Öffentlichkeitsarbeit im

Allgemeinen oder das Ausdrücken von Anerkennung und Wertschätzung für verdiente Ehrenamtliche, das auch von Außenstehenden wahrgenommen wird. Auf den Webseiten der Einrichtungen sollte die Möglichkeit zum ehrenamtlichen Engagement beworben und auf ihre Vorzüge hingewiesen werden.

- ☞ Es ist individuell für jede Region/Einrichtung zu überlegen, welche Zielgruppen für die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher besonders fokussiert werden: Das können bspw. Junge, Senior*innen, Empty Nesters, Männer, Bildungsferne, Migrant*innen u.v.m sein.
- ☞ Die Etablierung neuer Engagement-Formate wie kurzfristige, konkrete Projekte und flexible Zeitmodelle, die gut mit anderen Verpflichtungen vereinbar sind (s.u.). Eine Ansprache der verschiedenen Zielgruppen erfolgt durch maßgeschneiderte Angebote, um der jeweiligen Gruppe sinnvolle und ansprechende Möglichkeiten zum Engagement zu bieten.
- ☞ Eine besonders vielversprechende Zielgruppe sind Menschen mit Migrationshintergrund, hier gilt es abgestimmte Strategien zu entwickeln: Dazu gehört z.B. die Kooperation mit migrantischen Einrichtungen und Netzwerken, Angebote speziell für Migrant*innen, die ein Kennenlernen der Einrichtung ermöglichen, falls Sprachbarrieren vorliegen, der Einsatz in Bereichen, in denen Sprachbarrieren weniger relevant sind, Buddy-Systeme durch die Freiwillige mit Migrationshintergrund Unterstützung erhalten, das Eingehen auf kulturelle od. alltagsrelevante (z.B. zeitliche) Bedürfnisse der Zielgruppen, der Abbau von Vorurteilen einzelner Mitarbeitenden und von Barrieren in den EB-Einrichtungen
- ☞ Bezüglich Zielgruppe „junge Menschen“ sind Änderungswünsche hinsichtlich der Formen des Engagements in Richtung mehr Flexibilität und verstärkte Einbindung digitaler Formate zu berücksichtigen. Entscheidend für das Engagement junger Menschen ist ein ausreichend vorhandenes Angebot von Organisationen und Vereinen. Hier spielt vor allem die Sichtbarkeit in Form von Werbung, Kommunikation usw. eine große Rolle. Man muss diese Zielgruppe und ihre Lebensrealität verstehen und sich um sie bemühen. Am ehesten sind Jugendliche dort erreichbar, wo sie viel Zeit verbringen. Das heißt, dass Werbung und Akquise auf Social-Media-Kanälen erfolgen müssen.
- ☞ Die zielgruppenspezifische Ausrichtung sollte auch als Frage danach verfolgt werden; welche Zielgruppen immer wieder als neu und bisher unerreicht gelten und inwiefern sich hier Zugangsbarrieren oder Homogenisierungen in Programmen, Personalstruktur oder Förderlogiken ergeben.
- ☞ Das Bildungsehrenamt als non-profit Bereich kann seinen sozialen Mehrwert nicht ohne die Aufwertung von Bildung als Investition in die demokratische Entwicklung entfalten. Die Grenzen der bildungspolitischen Rahmenbedingungen sollten in der mittelfristigen Entwicklung des Bildungsehrenamtes als Freiwilligenengagement verstärkt berücksichtigt werden. Dazu kann eine selbstverpflichtende Ethik der Profession (vgl. Gruber/Schindler 2022) einen Beitrag leisten, der in Zusammenarbeit von Hochschulen und Trägern eigene Grundsätze einer Ethik des Bildungsehrenamtes formuliert.
- ☞ Eine kontinuierliche Evaluation und Anpassung der Strategien im Lichte europäischer Entwicklungen ist entscheidend, um das volle Potenzial des Bildungsehrenamts für das österreichische Bildungssystem, und die Gesellschaft insgesamt, auszuschöpfen.

Verankerung im Gemeinwesen stärken

- ☞ Eine gute Einbindung des Bildungsehrenamts in das Gemeinwesen ist essenziell. Dazu bedarf es der entsprechenden politischen Unterstützung, aber auch der Bekanntheit und Vernetzung bei den Bürger*innen und potentiellen Zielgruppen.
- ☞ Die Sichtbarkeit des Ehrenamts im Gemeinwesen durch Medien, Veranstaltungen und Vernetzung fördern
- ☞ Vernetzung zu anderen Akteursgruppen im Gemeinwesen, vor allem durch Brückenbauende Angehörige der mit den Zielgruppen verbundenen Communities
- ☞ Eine Stärkung der lokalen Autonomie, um die Gestaltungsmöglichkeiten für das Bildungsehrenamt zu erweitern.

Neue Modelle freiwilliger Arbeit im Bildungsehrenamt ermöglichen

Resümierend zeigt die Studie, dass Bildungsehrenamt (v.a. im ländlichen Raum) gut funktioniert und durch die hauptamtliche Arbeit der Bildungsverbände professionell unterstützt wird. Der demografische Wandel stellt allerdings eine große Herausforderung dar, um die Beteiligung am Bildungsehrenamt langfristig aufrecht zu erhalten: Hier gilt es maßgeschneiderte Angebote bzw. Modelle für diverse Zielgruppen, v.a. aber die rasch wachsende Gruppe der Migrant*innen, zu entwickeln.

Neue Modelle freiwilliger Arbeit im Bildungsehrenamt ermöglichen...

- ☞ unterschiedliche Niveaus der Mitarbeit bei - und der Bindung an - die Bildungseinrichtung,
- ☞ räumlich, zeitlich und institutionell flexible Formen des Engagements,
- ☞ zielgruppenspezifische und zielgruppenübergreifende Angebote in Kombination,
- ☞ qualitätsgesicherte Betreuung und institutionalisierte Verfahren der Anerkennung,
- ☞ digitale und hybride Kommunikation und Interaktion zu Adressat*innen und betreuenden Strukturen,
- ☞ Diversität und Abbau von Barrieren hinsichtlich der Zielgruppen ehrenamtlichen Engagements,
- ☞ Diversifizierung eigener Programme, Organisationsentwicklungen und Themen,
- ☞ Abbau von Barrieren hinsichtlich praktischer Erfordernisse des Engagements, aber auch der Anmutung und ideologischen Darstellung von Veranstaltern.

Summary

The present study is dedicated to volunteering in the field of adult education in Austria, based on the work of two KEBÖ associations, the Austrian Association of Educational Institutions (Ring Österreichischer Bildungswerke) and the Forum of Catholic Adult Education (Forum Katholischer Erwachsenenbildung). First, an analysis of the current situation of volunteering in the field of these adult education associations was undertaken to assess the existing structures and the challenges for sustainable engagement. One aim was to identify new target groups for educational volunteering based on demographic trends. In addition, the influence of digitalisation on volunteering was examined in order to understand how digital formats and technologies can be used to promote and diversify voluntary engagement. Finally, the topic was analysed with regards to the two relevant topics of 'sustainability' and 'science communication'.

Volunteering is essentially synonymous with formal volunteering – i.e. working within an organisation. Volunteering in the field of adult education within the framework of KEBÖ associations² (such as the Ring Österreichischer Bildungswerke and the Forum Katholischer Erwachsenenbildung examined here) therefore usually means holding an honorary office, in that the volunteers are usually functionaries (e.g. directors of educational institutions) within the formally defined structures of their associations.

To answer the research questions, online questionnaires were sent to relevant stakeholders of the two adult education associations Forum Katholischer Erwachsenenbildung and Ring Österreichischer Bildungswerke. The questionnaire was addressed to full-time employees who are involved in the supervision of volunteers in their work.

The results show that volunteers in adult education are involved in preparing, implementing and following up events. Their activities include selecting topics, identifying and inviting speakers, public relations, advertising and networking, coordinating events on site, moderating and documenting. Events serve to provide further education on current topics, to reflect on social processes, to impart skills, but also to strengthen cultural identity and to create a sense of community, particularly in a local and regional context. Many volunteers are motivated by the desire to do something useful for the community. Central to this is the experience of (self-)efficacy, being part of the community and receiving recognition for their commitment.

The main barriers to volunteering in the educational voluntary sector are lack of time (work-life-balance), fear of entering unknown territory and a lack of knowledge of the framework conditions. The willingness to make a long-term commitment is also declining, while short-term, specific projects are becoming more attractive.

With regards to the typology of those involved in educational volunteering, imbalances can be seen in terms of gender (high proportion of women), age (high average age) and diversity (low proportion of migrants).

Full-time staff provide support in a range of ways, including preparing key topics, appointing speakers, distributing financial support, advising on practical matters (e.g. legal issues), helping to establish structures, recruiting new volunteers and much more.

Essential to the motivation of volunteers is respectful communication and information, good service and provision of resources, clarity in tasks and responsibilities, protection from excessive demands and the communication of recognition. Practical manuals are a useful aid in the work of volunteers. Contribution in decision-making processes and the opportunity to have a say are essential elements in strengthening voluntary commitment. Furthermore, a positive culture of appreciation and recognition is essential. This includes not only feedback from the implementing organisation, but also recognition from the participants and the local community.

² https://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/organisation/keboe.php

In addition to further training opportunities for volunteers, the recognition of volunteers' informal learning, as offered by the Ring's competence portfolio, opens development opportunities.

Central to attracting new volunteers is information regarding the possibilities and conditions, but above all, personal contact and the confirmation that the person in question is well suited for the desired task. It is helpful if volunteers already develop successors for their work. Lack of time and the compatibility with other commitments is also a significant barrier for potential volunteers. In general, recruiting new volunteers is a major challenge for adult education associations, especially in the context of increasing competition from associations in other fields (such as the Red Cross, volunteer fire brigades, sports, etc.) that work with volunteers. There is also an increasing reluctance to make fixed commitments, for example to take on functions in the structures of associations. COVID-19 has also represented a turning point for educational volunteering. Many volunteers have ceased their activities and have had to be motivated to resume their involvement.

Current demographic trends suggest specific target groups for educational volunteering:

- ☞ The baby boomer generation is now retiring and successively increasing the size of the senior population. In many institutions and associations, senior citizens are already a major group among volunteers. Thus, the needs-oriented servicing of this target group in the educational voluntary sector is essential for the functioning of educational institutions.
- ☞ The decline in birth rates is leading to a smaller number of young people volunteering. This is already leading to increased competition between different institutions that offer voluntary work for this important target group. It is important to develop targeted offers to inspire in particular young people to take on educational volunteer work. This includes flexible forms of engagement that rely less on long-term institutional ties and more on selective participation, as well as increased use of digital formats. Institutions in the field of sustainability are exemplary in this regard.
- ☞ Empty nesters (adults who are no longer responsible for childcare) are a target group that has been given newfound freedom. They can be interested in volunteering.
- ☞ Adult education volunteering is heavily female dominated. Men have rarely been explicitly addressed as a target group to date. It would be worth asking what conditions adult education volunteering would have to fulfil to be more interesting for men.
- ☞ Likewise underrepresented are educationally disadvantaged groups. There is (in the context of the discussion about lifelong learning) an awareness of the need to address these target groups as participants, but so far hardly as volunteers. The primary concern here is to break down barriers and fears of entering.
- ☞ People with a migration background are a growing group, but to date they have been underrepresented in educational volunteering. It is important to develop coordinated strategies for involving migrants in volunteering. There is an urgent need to increase diversity and attract younger people to volunteering in order to ensure the sustainability and relevance of educational opportunities. The following measures can be taken to promote the long-term participation of people with a migration background in voluntary work: The use of various communication channels such as personal contacts, word of mouth and social media for recruitment. Multilingual information materials and offers as well as low-threshold entry options without long-term commitments can also facilitate access. The intercultural opening of the organisations plays a central role. This includes the promotion of diversity in management positions and teams as well as intercultural training for employees. An appreciative and open organisational culture should be established.

Furthermore, there are those who believe that the strategies and instruments of the organisations and associations fall short and are only partially effective in recruiting volunteers. From their point of view, many more measures are needed to generally promote volunteering at the political level. Specifically, regarding the volunteering of people with a migration background, it is noted that more recognition

and appreciation of the skills and life experiences of individuals at the political and social level could be beneficial.

Furthermore, incentives for volunteering for people with a migration background could also be created at the political level, for example by their voluntary contribution positively influencing a possible asylum procedure. For people who have already been granted subsidiary protection or for people who have been granted asylum, their involvement could subsequently also facilitate their participation in the education system or in the world of work, for example by promoting the recognition of qualifications or counting as work experience.

In summary, the evaluation shows that volunteering in the education sector is characterised by a colourful and diverse composition, but that it is also shaped by challenges, particularly regarding gender distribution, age structure and migration background.

The push in the field of digitalisation (also promoted by Corona) enables new and more flexible forms of interaction and communication with volunteers, but also in the field of events. At the same time, the use of digital media means competition for traditional adult education, especially where the imparting of information is concerned. The latter is taking a back seat to discussion and experience-oriented formats. 'Sustainability' and 'science communication' are topics that have traditionally been covered by adult education associations in a quality-assured manner. Particularly in the area of 'sustainability' the range of services has increased significantly. Numerous innovative event formats are being used that enable new experiences and help to break up the routine of volunteers' work.

In the context of voluntary adult education, digitalisation is perceived as an important factor for change and challenge. One central point is the improvement of the framework conditions for volunteers by expanding the digital infrastructure. It is explicitly mentioned that the provision of digital and technical equipment, such as tablets and online service portals, serves the volunteers. Another aspect indirectly related to digitalisation is the challenge of recruiting younger people for voluntary work. The digital transformation of society can be both an opportunity and a challenge here. On the one hand, digital platforms and social media offer new ways of reaching potential volunteers and inspiring them to get involved. On the other hand, increasing digitalisation could also make traditional forms of volunteering appear less attractive to younger generations. Digitalisation influences and challenges the framework conditions, changes the communication and the design of educational offers and the challenges that volunteers and organisations face. The integration of digital technologies and the development of corresponding skills seem to be becoming increasingly important in order to ensure and improve the quality and reach of voluntary educational work.

Voluntary engagement in the two large associations Ring and Forum is thus characterised by the breadth and diversity of the offers. While the employment structures are gradually changing in line with social diversity, two directions can be identified in which and with which the possibilities for activating specific target groups for voluntary engagement in adult education can be further developed. The generational transition that is currently taking place and the changes in the field of general adult education must be reassessed in this regard and examined for possible blockades and dead ends. This requires the activation of new target groups, as well as a discussion of the extent to which existing groups do not, hardly or only temporarily feel addressed by adult education offers. At the level of structural framework conditions, the question arises as to how associations are equipped: with short-term project orientation or a sustainably developing educational infrastructure.

Taking regional differences into account, especially between urban and rural areas, and integrating different perspectives are crucial for the further development and strengthening of educational volunteering in Austria. The added value of volunteering should always be the focus here: promoting lifelong learning, strengthening social cohesion and enriching the educational landscape through diverse, citizen-oriented offers that enable and expand democratic participation and responsible citizenship. Educational volunteering in rural areas is an important factor for social development and sustainable regional development. It acts as a central element in strengthening social networks and promotes cohesion in rural communities through targeted educational initiatives that strengthen social capital and

foster community spirit. Its importance lies particularly in the creation of spaces for people to meet and share knowledge between different generations. Volunteer education projects act as catalysts for innovative developments and contribute significantly to strengthening regional identity.

Particular importance is attached to the funding of innovative educational projects at the local level, the strengthening of networking between various educational stakeholders and the development of support structures for educational volunteers. The promotion of intergenerational learning and the use of digital technologies in educational volunteering also offer promising development opportunities. Continuous evaluation and adaptation of strategies in the light of European developments will be crucial to realising the full potential of educational volunteering for the Austrian education system and society as a whole. In the future, scientific research into educational volunteering will require interdisciplinary approaches. Sociological, pedagogical and organisational perspectives must converge to generate a comprehensive understanding.

Recommendations for action:

Maintain and expand existing support

- ☞ Continued intensive support from full-time staff in terms of providing resources, infrastructure, uncomplicated procedures, advice and information, removing barriers and providing motivation. To this end, the associations can build on their many years of experience.
- ☞ In this context, materials and (digital) information services that demonstrate routines to volunteers on the one hand and answer frequently asked questions on the other are important.
- ☞ Furthermore, programmatic and pedagogical inputs – such as topics, content, speakers, formats – are important supports for the work of education volunteers.
- ☞ Forums for exchanging ideas and networking among volunteers improve the flow of information but also contribute to positive community experiences and the sense of being part of a larger whole. The experience of community is generally a great asset of volunteering. Opportunities and possibilities in this regard are to be created.
- ☞ Experiencing a sense of purpose and (self-)efficacy is essential for a positive experience and motivation in volunteering. Volunteering should be designed in such a way that it fosters these experiences. Mental resources and skills (such as personal responsibility, teamwork, organisational skills) can be developed.
- ☞ The institutionalisation of appreciation for the work of volunteers through praise and recognition, both informally in conversations with full-time staff and through formal acts of appreciation for their (long-standing) services, should be maintained and expanded in order to emphasise the positive effects of volunteering. Regular feedback, positive reinforcement, financial incentives and public recognition are crucial. Volunteers should be publicly recognised for their work, e.g. by mentioning them on the website, in the newsletter, on social media or at public events.
- ☞ The quality of the external framework conditions – such as premises – contributes significantly to a positive atmosphere. This also includes providing funds for transport, materials or other costs. Support services (e.g. childcare) can reduce time barriers.
- ☞ Establishing a wide range of further training opportunities for education volunteers, ranging from basic pedagogical courses to specialised workshops.
- ☞ Comprehensive certification of skills acquired in the education volunteer role and an expansion of the recognition mechanisms for acquired skills, possibly including the option of listing them in job applications.

- ☞ The possibilities of digital tools are to be used: this concerns the communication between full-time and voluntary staff as well as the expansion of educational offers. However, the community experience of face-to-face offers should not be called into question by this.
- ☞ The use of digital tools and platforms for educational volunteering is to be evaluated in terms of their educational benefit. The wide range of offers is accompanied by the question of their meaning for the educational volunteer, whose further development is the core task of the two associations.
- ☞ The development of quality standards for volunteer work while maintaining the flexibility and innovative character of volunteering. The innovation potential of the Austrian educational volunteer system could be strengthened by exchanging best practices from other European countries.

Attracting new volunteers

- ☞ The survey shows that new volunteers are preferably recruited through personal acquaintance and approach, as well as through role modelling. However, presentation and advertising in local media, social media, and at trade fairs is also relevant.
- ☞ It is essential that the organisation provides structured and comprehensive support for its volunteers. In many cases, a clear onboarding process is in place at the beginning of the volunteer's work, helping the new members find their feet in the organisation. Volunteers receive a comprehensive introduction to the work of the respective associations. Each volunteer has a fixed point of contact who acts as a coordinator or mentor. In addition, volunteers receive support in planning events and in advertising and public relations.
- ☞ Fears of entering new territory (e.g. 'Can I do it?') are to be addressed and strategies for overcoming them developed. This includes proper training for volunteers by full-time staff, predecessors and colleagues in the voluntary role.
- ☞ New volunteers can be recruited by addressing them personally, placing advertisements, participating in volunteer fairs and posting calls on social media. Indirect measures are also effective – such as publishing positive success stories, good public relations in general or expressing recognition and appreciation for deserving volunteers in a way that is also noticed by outsiders. The possibility of volunteering should be advertised on the websites of the institutions and their advantages pointed out.
- ☞ For each region/institution it is necessary to consider which target groups should be particularly focused on when recruiting new volunteers: these could be, for example, young people, senior citizens, empty nesters, men, the educationally disadvantaged, migrants, and many more.
- ☞ The establishment of new volunteering formats such as short-term, specific projects and flexible time models that can be easily combined with other commitments (see below). The various target groups are addressed through tailored offers in order to provide the respective group with meaningful and appealing opportunities for volunteering.
- ☞ People with a migration background are a particularly promising target group, and it is important to develop coordinated strategies for them. These include, for example, cooperation with migrant institutions and networks, offers specifically for migrants that allow them to get to know the institution in the event of language barriers, deployment in areas where language barriers are less relevant, buddy systems to support volunteers with a migration background, responding to the cultural or everyday (e.g. time-related) needs of the target groups, reducing prejudices of individual employees and barriers in the EV institutions
- ☞ With regard to the target group of 'young people', requests for changes in the forms of engagement towards more flexibility and increased integration of digital formats should be taken into

account. A sufficient number of organisations and associations is crucial for the engagement of young people. Visibility in the form of advertising, communication, etc. plays a particularly important role here. It is necessary to understand this target group and their reality of life and to make an effort for them. Young people are most likely to be reached where they spend a lot of time. This means that advertising and acquisition must take place on social media channels.

- ☞ The target group-specific orientation should also be pursued as a question of which target groups are repeatedly considered new and previously unreached and to what extent barriers to access or homogenisation arise in programmes, personnel structures or funding logic.
- ☞ The educational voluntary sector as a non-profit area cannot develop its social added value without the appreciation of education as an investment in democratic development. The limits of the educational policy framework should be given greater consideration in the medium-term development of educational volunteering as a form of voluntary engagement. A self-imposed code of ethics for the profession (cf. Gruber/Schindler 2022), which formulates its own principles of an ethics of educational volunteering in cooperation with universities and supporting organisations, can contribute to this.
- ☞ Continuous evaluation and adaptation of strategies in the light of European developments is crucial to realising the full potential of educational volunteering for the Austrian education system and society as a whole.

Strengthening community anchoring

- ☞ It is essential to integrate educational volunteering well into the community. This requires not only appropriate political support but also awareness and networking among citizens and potential target groups.
- ☞ Promoting the visibility of volunteering in the community through the media, events and networking
- ☞ Networking with other groups of actors in the community, especially through bridge-building members of the communities associated with the target groups
- ☞ Strengthening local autonomy in order to expand the educational volunteering opportunities.

Enabling new models of voluntary work in educational volunteering

In summary, the study shows that educational volunteering (especially in rural areas) works well and is professionally supported by the full-time work of educational associations. However, demographic change poses a major challenge to maintaining participation in educational volunteering in the long term: here, it is important to develop tailored offers and models for diverse target groups, but above all for the rapidly growing group of immigrants.

New models of voluntary work in educational volunteering enable...

- ☞ different levels of participation in and commitment to the educational institution,
- ☞ spatially, temporally and institutionally flexible forms of engagement,
- ☞ target group-specific and cross-target group offers in combination
- ☞ quality-assured support and institutionalised procedures for recognition,
- ☞ digital and hybrid communication and interaction with addressees and supporting structures,
- ☞ diversity and the removal of barriers with regard to the target groups of voluntary work,
- ☞ diversification of their own programmes, organisational development and topics
- ☞ removal of barriers with regard to the practical requirements of volunteering, but also the impression and ideological representation of organisers.

[1] https://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/organisation/keboe.php

Einleitung

Ausgangssituation

Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement haben in Österreich eine lange Tradition. Sie sind Teil der gemeinsamen Identität des Landes und seiner Bevölkerung. Auf individueller Ebene schafft ehrenamtliches Engagement persönlichen Mehrwert durch neue Fähigkeiten, Erfahrungen, Wertschätzung und Anerkennung. Auf gesellschaftlicher Ebene fördert es den Zusammenhalt und die allgemeine Lebensqualität. Darüber hinaus ist das Ehrenamt in spezifischen Feldern systemrelevant, beispielsweise im Bereich der Aus- und Weiterbildung.

Bildungsarbeit für Erwachsene wird in Österreich in hohem Maß durch ehrenamtliches Engagement getragen. Dies gilt in besonderem für die allgemeine Erwachsenenbildung und den ländlichen Raum. Als integraler Bestandteil des österreichischen Bildungssystems trägt das Ehrenamt daher maßgeblich zur Förderung des lebenslangen Lernens bei. Die Vielfalt der Tätigkeiten, die von Ehrenamtlichen in der Erwachsenenbildung übernommen werden, reicht von der Organisation und Durchführung von Bildungsangeboten über die Unterstützung von Bildungsinitiativen bis hin zur Förderung des interkulturellen und intergenerationellen Austausches. Dennoch steht das Bildungsehrenamt vor einer Reihe von Herausforderungen. Dazu zählt der demografische Wandel auch im Bereich der Ehrenamtlichen, die Kurzfristigkeit der Engagements, die Notwendigkeit einer klaren Differenzierung zwischen Ehrenamt und freiwilligem Engagement sowie der Einfluss der Digitalisierung auf die Rahmenbedingungen und die Art des Engagements.

Für Einrichtungen der Erwachsenenbildung ist es eine zentrale Herausforderung, neue und bestehende Zielgruppen für die ehrenamtliche Mitarbeit zu gewinnen – sowohl für die operative Bildungsarbeit als auch für das Engagement in Vereinsstrukturen, Programmen und Projekten. Knappe Zeitbudgets aufgrund der großen Vielfalt an persönlichen Verpflichtungen und eine abnehmende Bereitschaft zum Engagement mit dauerhaftem Verpflichtungscharakter stehen der Tätigkeit bei Bildungswerken entgegen. Dazu kommt, dass gerade im ländlichen Raum der Bildungsarbeit bei der Anwerbung Ehrenamtlicher eine immer stärkere Konkurrenz durch andere lokale Vereine (Sport, Feuerwehr, Blasmusik, ...) erwächst. Ebenso bleibt es eine existentielle Aufgabe für Bildungseinrichtungen bereit tätige Ehrenamtliche nachhaltig in ihrem Engagement zu binden und für weitere Mitarbeit zu motivieren.

Aufbau der Studie

Die vorliegende Studie widmet sich dem ehrenamtlichen Engagement im Bereich der Allgemeinen Erwachsenenbildung in Österreich. In einer Zeit, in der gesellschaftliche Veränderungen, demografische Entwicklungen und technologische Fortschritte die Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement maßgeblich beeinflussen, ist es von zentraler Bedeutung, Erfolgsfaktoren und Barrieren bzw. Herausforderungen sowie Perspektiven für das ländliche Bildungsehrenamt anhand der Arbeit zweier KEBÖ-Verbände, dem Ring Österreichischer Bildungswerke und dem Forum Katholischer Erwachsenenbildung, zu analysieren.

Die Studie widmet sich mehreren Bereichen: Zunächst soll eine differenzierte Analyse der aktuellen Situation des Bildungsehrenamtes in Österreich erfolgen. Das Bildungsehrenamt wird im Rahmen der aktuellen Diskussion entweder als Ehrenamt oder als formelle Freiwilligentätigkeit gefasst. Dabei werden sowohl die bestehenden Strukturen als auch die Herausforderungen und Barrieren für ein nachhaltiges Engagement in den Blick genommen. Ein weiteres Ziel besteht darin, neue Zielgruppen für das

Bildungsehrenamt zu identifizieren und Strategien zu entwickeln, um diese aktiv in die Bildungsarbeit einzubinden. Zudem wird der Einfluss der Digitalisierung auf das Ehrenamt untersucht, um zu verstehen, wie digitale Formate und Technologien genutzt werden können, um das Engagement zu fördern und zu diversifizieren. Schließlich soll die Studie Handlungsempfehlungen ableiten, die sowohl auf die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen eingehen als auch die Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Bildungsehrenamt in Österreich verbessern.

Folgende wesentliche Module beinhaltet die Studie:

- Die Reflexion aktueller Diskurse anhand der Durchsicht aktueller Studien im Bereich „Ehrenamt“ und „Freiwilligentätigkeit“ (und speziell „Bildungsehrenamt“) in Österreich.
- Eine Online-Erhebung unter hauptamtlichen Mitarbeitenden der angeführten Verbände, die mit der Betreuung Ehrenamtlicher im Bereich der Erwachsenenbildung befasst sind.
- Die Analyse potenzieller Zielgruppen für das Bildungsehrenamt anhand Literatur und Auswertung aus der Erhebung.
- Ergänzende Diskussionen hinsichtlich des Bildungsehrenamtes zu den Themen „Regionalisierung/demografischer Wandel“, „Digitalisierung“ und „Wissenstransfer“
- Eine Diskussion der Ergebnisse und Ableitung von Empfehlungen

Die Einleitung in Kapitel 1 beinhaltet die Darlegung der Ausgangssituation, sowie der Ziele der vorliegenden Studie und legt die wesentlichen Themen und Inhalte dar, die näher untersucht werden. Kapitel 2 stellt die Definitionen der zentralen Begriffe vor, auf welche in der Studie Bezug genommen wird, und beleuchtet die aktuellen Herausforderungen und Rahmenbedingungen für das Bildungsehrenamt in Österreich. In Kapitel 3 werden das Studiendesign und das methodische Vorgehen beschrieben und die Ergebnisse der Umfrage präsentiert. Kapitel 4 nimmt Bezug auf die demografischen Trends und die sich daraus ableitenden Entwicklungen für das Bildungsehrenamt in Österreich. In Kapitel 5 werden die Möglichkeiten zur Aktivierung von (neuen) Zielgruppen bzw. einer Öffnung bisher tendenziell homogener Hauptamtlicher und tradierter Organisationsstrukturen erörtert und am Beispiel von Frauen, Empty Nesters, Jungen und Menschen mit Migrationshintergrund exemplarisch diskutiert. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Rolle der Digitalisierung und der Wissenschaftsvermittlung, die als wesentliche Faktoren für das Engagement im Bildungsehrenamt identifiziert und in Kapitel 6 und 7 diskutiert werden. Die Studie schließt mit einem Resümee in Kapitel 8, das die wichtigsten Erkenntnisse zusammenfasst und konkrete Handlungsempfehlungen formuliert. Quellenverzeichnis und Anhang komplettieren den Bericht.

Strukturelle Aspekte des Bildungsehrenamts

Freiwillig oder ehrenamtlich? Definitionen und Abgrenzungen

Freiwilliges bzw. ehrenamtliches Engagement leistet in Österreich einen wichtigen Beitrag zum Funktionieren der Gesellschaft. Die Definitionen und Abgrenzungen zwischen Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und freiwilligem Engagement sind jedoch nicht immer eindeutig und Gegenstand wissenschaftlicher Diskussionen wie praktisch unterschiedlicher Verwendungsweisen. Die vorliegende Studie befasst mit dem Bildungsehrenamt von zwei großen Verbänden der allgemeinen Erwachsenenbildung, dem Forum Katholische Erwachsenenbildung und dem Ring Österreichischer Bildungswerke, die je nach lokaler, regionaler und bundesweiter Ebene Überschneidungen zwischen Freiwilligenarbeit und ehrenamtlichem Engagement, vor allem dem Bildungsehrenamt, aufweisen. Es wird deutlich, dass die Begriffe Freiwilligkeit und Ehrenamt einerseits synonym verwendet werden, ihre Verwendung jedoch sowohl mit einer unterschiedlichen inhaltlichen Ausrichtung wie auch organisatorischen Rahmenbedingungen zusammenhängen. Im Folgenden werden die konzeptionellen und begrifflichen Unterschiede dargestellt und der Fokus auf das Bildungsehrenamt der beiden Verbände gelegt.

Auf freiwilligenweb.at, der Freiwilligenplattform des österreichischen Sozialministeriums, werden die Begriffe folgendermaßen unterschieden:³

Freiwillig

Der im Zuge des Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit etablierte Begriff der Freiwilligentätigkeit ... 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.

Der Begriff Freiwilligentätigkeit generell umfasst lt. Freiwilligenbericht 2022 „freiwillige, d.h., nicht gesetzlich verpflichtende, unbezahlte (unentgeltliche) Tätigkeiten und Leistungen von Privatpersonen, die zum Zweck der Förderung der Allgemeinheit oder aus vorwiegend sozialen Motiven außerhalb des eigenen Haushaltes erbracht werden, ohne dass diese in Erwerbsabsicht aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen einer Berufsausbildung erfolgen. Dies können sowohl formelle Dienste innerhalb eines Vereins als auch informelle, privat geleistete, sein.“

Formell und Informell

Darüber hinaus 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. Letzteres ist beispielsweise bei der Nachbarschaftshilfe der Fall. Diese – durch ihre nicht formale Form – sehr flexible Freiwilligentätigkeit betont die persönliche Verantwortung am unmittelbar Nächsten. Sie wird oftmals auch ergänzend zur formellen Freiwilligentätigkeit ausgeübt.

Im Freiwilligenbericht wird unterschieden:

Unter formeller Freiwilligentätigkeit versteht man unbezahlte Tätigkeiten, die innerhalb einer Organisation oder eines Vereins – zum Beispiel Feuerwehr, Rettung, Kulturverein – erbracht werden. Dabei

³ <https://www.freiwilligenweb.at/freiwilliges-engagement/begriff/>

kann es sich um Leitungsfunktionen, die Beteiligung an Kernaufgaben, wie beispielsweise an Einsätzen, oder unterstützende Tätigkeiten, z.B. Spenden sammeln, handeln.

Informelle Freiwilligentätigkeiten sind privat organisierte Tätigkeiten ohne einen Verein oder eine Organisation im Hintergrund für Personen, die nicht im eigenen Haushalt leben, das heißt Freunde oder Nachbarn. Ein typisches Beispiel für informelle Tätigkeiten ist die traditionelle Nachbarschaftshilfe.

Ehrenamtlich

Unter einem Ehrenamt versteht man die freiwillige Übernahme einer Funktion, die in einer gewissen Regelmäßigkeit für eine bestimmte Zeit unentgeltlich im Rahmen von Vereinen, Institutionen, Initiativen, Projekten u. dgl. ausgeübt wird. Zumeist handelt es sich um gewählte, ernannte oder auch bestellte Positionen. Typische Beispiele für Ehrenämter sind Vereinsfunktionen, Funktionen wie Schöffin und Schöffe, Funktionen im Gemeinderat, im Betriebsrat sowie die aktive Mitgliedschaft bei der Freiwilligen Feuerwehr oder Rettungsorganisation. Grundsätzlich wird die Tätigkeit unentgeltlich ausgeübt.

*Die Ausübung eines Ehrenamts ist also im Wesentlichen synonym mit formeller Freiwilligentätigkeit. Freiwilliges Engagement im Bereich der Erwachsenenbildung im Rahmen von KEBÖ-Verbänden⁴ (wie dem hier untersuchten Ring Österreichischer Bildungswerke und dem Forum Katholischer Erwachsenenbildung) bedeutet also zumeist die Ausübung eines Ehrenamts, insofern als es sich bei den Freiwilligen im Regelfall um betraute Funktionsträger*innen (z.B. Bildungswerkstleiter*innen) innerhalb der formal festgelegten Strukturen ihrer Verbände handelt.*

Während beim klassischen Ehrenamt oft die Übernahme einer Funktion im Vordergrund steht, betont der Begriff der Freiwilligkeit stärker die intrinsische Motivation. In der Erwachsenenbildung könnte sich dies in der Unterscheidung zwischen einem bestellten Funktionär eines Bildungsvereins (Ehrenamt) und einer Person, die im privaten Rahmen einen Kurs anbietet (Freiwilligkeit), zeigen. Ehrenämter sind oft mit einer längerfristigen Verpflichtung verbunden und mitunter an eine Funktion angegliedert, während freiwilliges Engagement flexibler sein kann. In der Praxis bedeutet dies beispielsweise den Unterschied zwischen der mehrjährigen Tätigkeit als Kassier:in eines Bildungsvereins und der punktuellen Mitarbeit bei einem Bildungsfestival. Ehrenämter sind in der Regel stärker formalisiert und mit bestimmten Rechten und Pflichten verbunden. Freiwilliges Engagement kann informeller sein. Der Unterschied liegt hier beispielsweise in der Position einer Kurssprecher:in (Ehrenamt) und der spontanen Organisation einer Lerngruppe (freiwilliges Engagement). Während für manche Ehrenämter spezifische Qualifikationen erforderlich sind, steht beim freiwilligen Engagement oft die generelle Bereitschaft im Vordergrund, sich zu engagieren. Traditionell genießen Ehrenämter ein höheres Maß an gesellschaftlicher Anerkennung als die häufigeren informelleren Formen des freiwilligen Engagements.

In Österreich gibt es seit 2012 ein eigenständiges Freiwilligengesetz, in dem freiwilliges Engagement wie folgt definiert wird. Laut § 2 des Freiwilligengesetzes liegt Freiwilligkeit vor, „wenn natürliche Personen 1. freiwillig Leistungen für andere, 2. in einem organisatorischen Rahmen, 3. unentgeltlich, 4. mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit oder aus vorwiegend sozialen Motiven und 5. ohne dass dies in Erwerbsabsicht, aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen einer Berufsausbildung, erfolgt erbringen“ (vgl. BGBl. I 17/2012). Weiter gelten als freiwilliges Engagement „auch Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen Aus- und Fortbildung, die für Freiwilligenorganisation und Umsetzung der freiwilligen Tätigkeit erforderlich sind.“

Im Kontext der Erwachsenenbildung kann dies verschiedene Ausprägungen annehmen. Während mit dem Ehrenamt für gewöhnlich formelle und halbformelle Positionen, wie z.B. die Übernahme einer Vorstandsfunktion, bezeichnet werden, bezieht sich Freiwilligenarbeit auf konkrete Tätigkeiten, wie das Unterrichten in einem Alphabetisierungskurs oder die Beteiligung an sozialen Diensten wie der Feuerwehr. Zudem sind Freiwilligentätigkeit und „Volunteering“ breitere Begriffe, die auch informellere Aktivitäten einschließen, wie die Organisation von Lerngruppen. Die Abgrenzung dieser Begriffe ist so

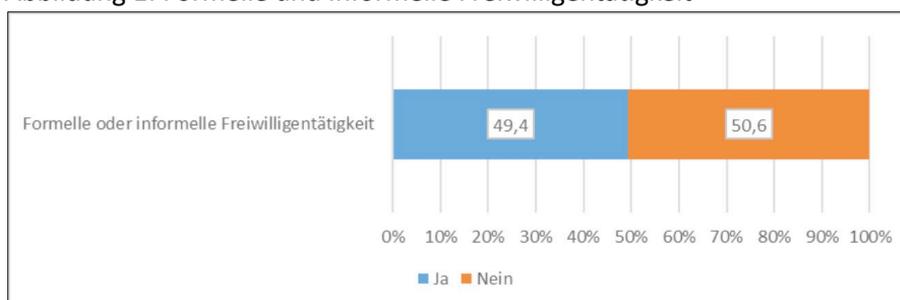
⁴ https://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/organisation/keboe.php

gesehen nicht immer eindeutig. Beispielsweise kann die regelmäßige Leitung eines Lesekreises sowohl als Freiwilligenarbeit als auch als Ehrenamt betrachtet werden, je nachdem wie formell die Position definiert ist und ob sie im Rahmen einer definierten, dauerhaften Struktur geschieht.

Für die Freiwilligenarbeit sind die Aktualisierungen und Berichte zum Freiwilligen Engagement entscheidend, die in regelmäßigen Abständen das Feld der Freiwilligenarbeit untersuchen und auf ihre Struktur und Akteursgruppen analysieren. Die Freiwilligenstrategie ist Ergebnis einer Arbeitsgruppe unter der Federführung des BMSGPK und hat mit Ende November 2022 eine aktuelle Fassung der Strategie vorgelegt (vgl. Freiwilligenstrategie 2023). Innerhalb der Freiwilligentätigkeit wird zwischen formaler, non-formaler und informeller Freiwilligentätigkeit unterschieden. Als formelle Freiwilligentätigkeit werden „unbezahlte Tätigkeiten, die *innerhalb einer Organisation oder eines Vereins* – zum Beispiel Feuerwehr, Rettung, Kulturverein - erbracht werden“, bezeichnet. Hierunter fällt auch der für diese Studie relevante Begriff des Bildungsehrenamtes, wiewohl er ebenfalls Überschneidungen mit informellen Bereichen des ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements zeitigt. Formelle Freiwilligentätigkeiten umfassen ein breites Spektrum möglicher Tätigkeiten wie „Leitungsfunktionen, die Beteiligung an Kernaufgaben, wie beispielsweise an Einsätzen, oder unterstützende Tätigkeiten, z.B. Spenden sammeln“, sind also im klassischen Sinn gemeinnützige freiwillige Tätigkeiten im konkreten Interesse der Allgemeinheit.

Demgegenüber werden mit informellen Freiwilligentätigkeiten in erster Linie „privat organisierte Tätigkeiten ohne Verein oder einer Organisation im Hintergrund“ bezeichnet, die „für Personen, die nicht im eigenen Haushalt leben, das heißt Freunde oder Nachbarn“ ausgeübt werden. Ein typisches Beispiel ist die traditionelle Nachbarschaftshilfe, die ohne große Formalisierung auskommt, diese aber durchaus annehmen kann. Während insgesamt „knapp die Hälfte (49,4%) der Bevölkerung ab 15 Jahren in Österreich Freiwilligentätigkeit leistet, d.s. rund 3,73 Mio. Personen“, betrifft dies „sowohl formelle Freiwilligentätigkeit innerhalb einer Organisation oder eines Vereins als auch informelle, also nicht institutionalisierte, Freiwilligentätigkeit, wie beispielsweise Nachbarschaftshilfe, sowie Überschneidungen zwischen diesen beiden Bereichen“ (vgl. Freiwilligenbericht 2023). Von allen freiwillig tätigen Personen sind es laut Statistik Austria 26,6%, die „regelmäßig sowohl formelle als auch informelle Freiwilligentätigkeit“ ausüben, „innerhalb von Organisationen oder Vereinen sind 25,6% aktiv, 47,8% sind nur im informellen Bereich tätig“(ebd.).

Abbildung 1: Formelle und Informelle Freiwilligentätigkeit



Quelle: Statistik Austria, Erhebung zur Freiwilligentätigkeit 2022.

Laut [freiwillig-engagiert.at](https://www.freiwillig-engagiert.at/)⁵ sind rund 151.000 Freiwillige im Bildungsbereich tätig, davon etwa 21.000 im Bereich des Bildungsehrenamtes und als Freiwillige innerhalb der Konferenz der Erwachsenenbildungsverbände (KEBÖ)⁶. Allerdings wird der Bildungsbereich nicht weiter differenziert. Für die vorliegende Studie wird also konkret der Bereich der ehrenamtlichen Bildung, das sog. Bildungsehrenamt, herangezogen. Von Interesse ist dabei wie dies in den zwei Trägerverbänden Ring Österreichischer Bil-

⁵ <https://www.freiwillig-engagiert.at/> Freiwillig engagiert. Die Servicestelle für freiwilliges Engagement

⁶ <https://www.freiwilligenweb.at/freiwilliges-engagement/osterreich/bildung/>

dungswerke und Forum Katholischer Erwachsenenbildung praktiziert wird, was anhand einer qualitativen Onlinebefragung mit offenen und halboffenen Fragen erörtert wurde. Insgesamt ist das freiwillige Engagement in Bezug auf formale Bildung vor allem im Umfeld von Schulen, Universitäten und Volkshochschulen verortet. Im Bezug zu informellen und non-formalen Settings lässt sich diese Eingrenzung nur schwer quantifizieren.

Der Nationale Bildungsbericht 2024 zeigt einige interessante Entwicklungen im Bereich der Freiwilligenarbeit und Erwachsenenbildung in Österreich auf: Es ist eine Verlagerung von formeller zu informeller Freiwilligenarbeit zu beobachten. Der Anteil informell Freiwilliger stieg von 30% auf etwa 37% (2016 vs. 2022), während die Zahl formell Engagierter leicht rückläufig ist. Personen ohne Matura (59,0%) leisten eher informelle Freiwilligenarbeit als jene mit Matura (41,0%). Für formelles Engagement werden durchschnittlich etwa 5 Stunden pro Woche aufgewendet. Informelle Tätigkeiten nehmen im Schnitt etwa 6 Stunden pro Woche in Anspruch. Bei informeller Freiwilligenarbeit liegt der Median bei 2,16 Wochenstunden, wobei Frauen mit 2,99 Stunden deutlich mehr Zeit aufwenden als Männer mit 1,71 Stunden. Hier liegt der entscheidende Punkt: während Frauen es mit einer mehrfachen Verdichtung ihrer (Arbeits-)zeit zu tun haben, verschärft sich innerhalb dieser Zeit die Konkurrenz um die Priorität und Aufteilung der Aufgaben. Das geht häufig zu Lasten ihres freiwilligen Engagements, das hinter notwendigen Tätigkeiten zurücktritt. Umgekehrt bedeutet aber ein Mehr an verfügbarer Zeit nicht, dass diese automatisch für Engagement aufgewendet wird.

Freiwillig Tätige weisen eher mittlere bis höhere Bildungsstufen auf. Den größten Anteil an privat organisierten Freiwilligen haben Personen mit mittlerer Bildung (40,0%), gefolgt von jenen mit hochqualifizierter oder führender Tätigkeit (31,8%). Die Teilnahmequote der Erwachsenen an Bildungsangeboten lag 2022/23 in Österreich bei 58%. Bis 2025 sollen mindestens 47% der Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren in den letzten 12 Monaten Bildungsangebote genutzt haben. Erwachsenenbildung umfasst berufliche, allgemeinbildende, politische und kulturelle Bildungsangebote, einschließlich Basisbildung und Nachholen von Bildungsabschlüssen. Bildungsberatungsstellen in allen Bundesländern bieten kostenlose Informationen und Beratungen an, um einer breiteren Bevölkerungsschicht den Zugang zum lebenslangen Lernen zu ermöglichen. Diese Daten aus dem Nationalen Bildungsbericht zeigen die Bedeutung und Entwicklung von Freiwilligenarbeit und Erwachsenenbildung in Österreich. Besonders der Trend zur informellen Freiwilligenarbeit und die hohe Teilnahmequote an Erwachsenenbildungsangeboten sind dabei hervorzuheben. Da diese informelle Freiwilligenarbeit strukturell mehrheitlich von Frauen geleistet wird, sind diese auch in unserer Studie als eine der vier relevanten Zielgruppen für eine Weiterentwicklung ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements definiert (vgl. Kapitel 5).

Strukturelle Merkmale des österreichischen Bildungsehrenamts

Im Freiwilligenbericht taucht Bildung als Thema nicht in ihrem Zuschnitt auf das Ehrenamt auf (vgl. Freiwilligenbericht 2022); es ist nicht explizit von Bildungsehrenamt die Rede. Zu fragen ist, inwiefern Bildung und Bildungsehrenamt ein identisches oder systematisches Ziel darstellen, oder eine relevante und separat zu berücksichtigende Facette oder Perspektive von Freiwilligentätigkeit, die es eigens zu untersuchen gilt. Zudem ist die Differenzierung in ehrenamtliche und freiwillige Tätigkeiten in der Praxis schon schwer klar zu ziehen und in vielen Fällen auch nicht nötig oder wünschenswert, was sich in der weiteren Differenzierung nach Bildung fortsetzt. Für beide Begriffe „freiwilliges“ und „ehrenamtliches“ Engagement gibt es weiterhin gute Gründe. Hinzu kommt, dass neben der praktischen und organisatorischen Unterscheidung auch die strukturellen Rahmenbedingungen stark variieren, was sich beispielsweise in den verschiedenen Förderlogiken deutlich zeigt. So werden auf Bundesebene Projekte der Freiwilligenarbeit größtenteils vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) gefördert und überschneiden sich mit Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung. Andererseits werden Aktivitäten des ehrenamtlichen Engagements auch im informellen

und non-formalen Bereich der Allgemeinen Erwachsenenbildung auf Bundesebene durch Mittel des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung finanziert. Neben der laufend aktualisierten Freiwilligenstrategie wird so auch an der Neufassung eines das Ehrenamt betreffenden Gesetzes zur Erwachsenenbildung gearbeitet, die mit ihrem Schwerpunkt auf Qualifikation und Lebenslangem Lernen die Formen und Formate des Bildungsehrenamtes stärker in die Nähe der arbeitsmarktrelevanten Nutzung ehrenamtlicher Erwachsenenbildung zu rücken sucht.

In Bezug auf die Frage nach den Bedingungen des Bildungsehrenamtes ist die Beteiligung der KEBÖ durch zwei Delegierte aus dem Ring Österreichischer Bildungswerke (G. Brandstetter und W. Kellner) ein Hinweis darauf, dass die Dimension der Bildung und des Bildungsehrenamtes im Rahmen des freiwilligen Engagements durchaus erwünscht und personell abgesichert ist. Das Bildungsehrenamt in Österreich zeichnet sich durch eine starke Anbindung an das bestehende Bildungssystem und eine enge Ausrichtung an arbeitsmarktrelevanten Kriterien aus, wobei der Fokus auf außerschulischen und informellen Bildungsangeboten liegt. Teilweise ersetzt der Begriff des freiwilligen Engagements jenen des Ehrenamtlichen, wo es im strengen Sinn um eine unentgeltliche, freiwillige Leistung an der und in der Gemeinschaft geht, die nicht an ein Amt gebunden ist. Umgekehrt ist aber Freiwilligenarbeit oft mit Bildungsprozessen verbunden (vgl. BHW NÖ Praxishandbuch 2024), indem beispielsweise die Bildungsgemeinderäte (BGR) je nach Bundesland an ein Amt wie das der Bürgermeister*innen angegliedert werden. Dementsprechend bieten Vereine wie das BhW NÖ Unterstützungsangebote an, um als hauptamtlich Tätige die ehrenamtliche Arbeit von Bildungsgemeinderäten zu unterstützen. In dieser Unterscheidung von Freiwilligkeit und Bildungsehrenamt wird bereits deutlich, dass Bildung eine Besonderheit ehrenamtlicher Tätigkeiten darstellen kann, dessen Äquivalent im Rahmen der Freiwilligenstrategie noch unbestimmt bleibt.

Österreich gehört zu einer Gruppe von Ländern, in denen die Entscheidungsstruktur durch viele Akteurskonstellationen gekennzeichnet, jedoch vor allem staatlich organisiert ist, ähnlich wie in Deutschland oder Frankreich. Dies kann die Flexibilität und Reaktionsfähigkeit des Bildungsehrenamtes beeinflussen, insbesondere bei der Implementierung neuer Bildungsinitiativen auf lokaler Ebene. Das österreichische Bildungsgovernance-Modell wird jedoch als bürokratisch beschrieben. Dies könnte potenziell die Entfaltungsmöglichkeiten des Bildungsehrenamtes einschränken, insbesondere bei der Gründung neuer Bildungsvereine oder der Durchführung innovativer Bildungsprojekte, sowie in der Gewichtung struktureller Absicherung von Bildung gegenüber einem hohen zeitlichen und ressourcenbindenden Aufwand während der Vergabe von Geldern, die oft ohne Ergebnis verloren gehen. Die föderalistische Struktur Österreichs spiegelt sich auch im Bildungsehrenamt wider. Dies ermöglicht einerseits regionale Anpassungen, kann aber andererseits zu Uneinheitlichkeit in der Qualität und im Angebot von ehrenamtlichen Bildungsaktivitäten führen.

Ein zentraler Aspekt des Bildungsehrenamtes ist die Qualifizierung und Anerkennung der geleisteten Arbeit. So zeigen sich im europäischen Vergleich interessante Entwicklungen: Ähnlich wie in vielen anderen europäischen Ländern gibt es in Österreich Bestrebungen, die im Ehrenamt erworbenen Kompetenzen durch Zertifikate anzuerkennen (vgl. die Strategie des Ringes Österreichischer Bildungswerke, vgl. Brandstetter 2024). Dies ist besonders relevant für Bildungsehrenamtliche, die in der Erwachsenenbildung oder in Nachhilfeprogrammen tätig sind. Zudem hat Österreich ein breites Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten für Bildungsehrenamtliche. Diese reichen von pädagogischen Grundkursen bis hin zu spezialisierten Workshops für verschiedene Bildungsbereiche wie Alphabetisierung oder digitale Bildung und variieren in der Trägerschaft zwischen kommerziellen und nichtprofitorientierten oder am Gemeinwesen orientierten Angeboten. Des Weiteren werden Kurse zur Qualifizierung für spezifische Aufgaben im Bildungsehrenamt, z.B. für Vorstandsfunktionen in Bildungsvereinen und Weiterbildungen zur Kompetenzerweiterung in Bereichen wie Projektmanagement oder Moderation, angeboten. Österreich wird zu den Ländern mit einer hohen Beteiligung an Freiwilligentätigkeit gezählt, ähnlich wie die Slowakei und das Vereinigte Königreich. Dies weist auf die starke Verankerung des Ehrenamtes in der österreichischen Gesellschaft hin, was sich positiv auf den non-formalen Bildungsbe- reich auswirkt. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Qualität der ehrenamtlichen Bildungsarbeit zu

sichern und die Leistungen der Ehrenamtlichen angemessen zu würdigen. Gleichzeitig soll die Flexibilität und der innovative Charakter des Ehrenamts gewahrt bleiben. Im Vergleich zu Finnland, das ein fortschrittliches System zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen entwickelt hat, könnte Österreich von einer Erweiterung seiner Anerkennungsmechanismen für im Bildungsehrenamt erworbene Fähigkeiten profitieren. Hier finden sich diverse Strategien in einem Spektrum von Microcredentials (vgl. CONEDU 06/2024)⁷ über die Valorisierung informeller und non-formaler Lernerfahrungen oder die vielfältigen Varianten von Kompetenzportfolios oder den Freiwilligennachweis des Bundessozialministeriums (vgl. Freiwilligennachweis⁸) mit dem Jüngere, die verstärkt für ehrenamtliches und freiwilliges Engagement adressiert werden (vgl. BMSGPK⁹), ihre Tätigkeiten für etwaige Bewerbungsunterlagen ausbauen können. Das Potential für die verstärkte Anregung des ehrenamtlichen Engagements lässt sich durchaus weiter fassen, indem die sinnstiftende und ethische Selbstverpflichtung der Ehrenamtlichen einerseits durch Vergünstigungen und andererseits durch Formen und Zugänge zu relevanten Entscheidungen vermehrt diskutiert werden.

Herausforderungen für das Bildungsehrenamt

Insgesamt zeigt sich, dass das freiwillige Engagement im Bildungsbereich einen wichtigen Bestandteil des österreichischen Bildungssystems darstellt. Die Diskussion um Freiwilligkeit und Ehrenamt ist vielschichtig und umfasst Aspekte wie Motivation, zeitliche Verpflichtung und gesellschaftliche Anerkennung, vor allem aber auch Zeitressourcen und Rahmenbedingungen, von denen aus sich nicht nur bestehendes Engagement erhalten, sondern mit Blick auf antizipierte Entwicklungen auch prospektiv entwickeln ließen. Dies obliegt in erster Linie den bildungspolitischen Agenden und darin der Bewertung von Relevanz und Fähigkeiten der Erwachsenenbildung als Feld breiter demokratischer Bildungsentwicklung. Eine differenzierte Betrachtung dieser Begrifflichkeiten ist nicht akademischer Natur. Sie hat praktische Auswirkungen auf die Gestaltung und Anerkennung von freiwilligem Engagement in der Allgemeinen Erwachsenenbildung. Diese Herausforderungen liegen jeweils auf verschiedenen Ebenen und zeigen je nach Akteursgruppe, Adressat*innen, Haupt- oder Ehrenamtlichen variierend enge oder weitreichende Konsequenzen. Das Bildungsehrenamt in Österreich zeichnet sich durch eine starke Integration in das bestehende Bildungssystem aus, wobei der Fokus auf außerschulischen, non-formalen oder informellen Bildungsangeboten liegt. Im Gegensatz zu Ländern wie Finnland oder den Niederlanden, die eine längere Tradition der Schulautonomie aufweisen, ist das österreichische System noch vergleichsweise zentralisiert. Dies hat Auswirkungen auf die Gestaltungsmöglichkeiten des Bildungsehrenamts. Dementsprechend sind die Entscheidungsstrukturen durch viele Akteurskonstellationen gekennzeichnet, was „die Flexibilität und Reaktionsfähigkeit des Bildungsehrenamts beeinflussen kann, insbesondere bei der Implementierung neuer Bildungsinitiativen auf lokaler Ebene“ (vgl. Schlögl/Gugitscher 2022).

Ein zentraler Aspekt des Bildungsehrenamts sind die Qualifizierung und Anerkennung der geleisteten Arbeit. Irene Cennamo hebt hervor: „Die Zertifizierung von im Ehrenamt erworbenen Kompetenzen ist von großer Bedeutung für die Wertschätzung und Weiterentwicklung des Bildungsehrenamts.“ (Vgl. Cennamo/Rottermann 2024, vgl dazu auch Gugitscher 2018) Der Ring Österreichischer Bildungswerke hat hierzu Pionierarbeit geleistet und Modelle zur Kompetenzanerkennung entwickelt, die als Vorbild für weitere Initiativen dienen können. So wird die Wichtigkeit eines breiten Spektrums an Weiterbildungsmöglichkeiten für Bildungsehrenamtliche, die von pädagogischen Grundkursen bis hin zu spezialisierten Workshops reichen, betont. Des Weiteren wird darauf hingewiesen, dass ein Anstieg der

⁷ <https://erwachsenenbildung.at/digiprof/neuigkeiten/19367-micro-credentials-potenziale-fuer-die-erwachsenenbildung.php>

⁸ https://www.freiwilligenweb.at/wp-content/uploads/2020/05/Anleitung-zur-Nachweiserstellung_2.pdf

⁹ <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Soziale-Themen/jugendstrategie/ehrenamtliche-taetigkeit-im-rahmen-der-bewerbung-f%C3%BCr-lehre.html>

Beteiligung älterer Menschen im Ehrenamt das Potenzial für intergenerationelle Lernprogramme erhöht und neue Perspektiven in die Bildungsarbeit einbringt. Diese positive Einschätzung lässt sich allerdings nicht uneingeschränkt aufrechterhalten. So analysiert Stepanik (2023) in ihrer Masterarbeit an der Universität Graz, dass gerade die Homogenität von Alterskohorte und autochthonen Gruppen zwei Hauptmerkmale der „doppelten Selektivität“ der Erwachsenenbildung darstellen. Des Weiteren könnte in diesem Zusammenhang eine genauere Analyse der Geschlechterverteilung im österreichischen Bildungsehrenamt Aufschluss über mögliche Ungleichgewichte geben, denen mit gezielten Maßnahmen (wie bspw. geplante Diversifizierung der Gruppe der Ehrenamtlichen, Quotierungen, intergenerationelle Räume und Formate) begegnet werden könnte.

Das österreichische Bildungsehrenamt steht vor spezifischen Herausforderungen, die teilweise auch in anderen europäischen Ländern zu beobachten sind. Peter Schlögl identifiziert als Herausforderung „die kritische Reflexion der Rolle des Bildungsehrenamts bei der Unterstützung formaler Bildungsprozesse.“ Er plädiert für „eine Stärkung der lokalen Autonomie, um die Gestaltungsmöglichkeiten für das Bildungsehrenamt zu erweitern“ (vgl. Schlögl 2020). Der Ring Österreichischer Bildungswerke setzt sich für die Entwicklung von Qualitätsstandards für ehrenamtliche Bildungsangebote ein, wobei gleichzeitig die Flexibilität und der innovative Charakter des Ehrenamts gewahrt bleiben sollten. Das Innovationspotenzial des österreichischen Bildungsehrenamts könnte durch den Austausch über Best Practices aus anderen europäischen Ländern gestärkt werden. Neben der Professionalisierung in Bereichen wie der Mehrfachzugehörigkeit zu einer Migrationsgesellschaft (vgl. Heinemann 2023) wäre durchaus auch eine eigene Bereichsethik der Allgemeinen Erwachsenenbildung denkbar, die beispielsweise analog zum „Triple-Mandat“ (vgl. Staub-Bernasconi 2018) der Sozialen Arbeit formuliert wird. Hier werden neben den an sie herangetragenen Aufträgen einer nachholenden Bildung und Qualifizierung selbst eigene auf Bildung fokussierte Standards einer Ethik der demokratischen Erwachsenenbildung formuliert und auf die Profession hin ausbuchstabiert, um damit Qualitätsstandards zu erhalten und Konflikte zu mediieren.

Die österreichische Freiwilligenstrategie 2023 adressiert mehrere Herausforderungen für das freiwillige Engagement: demografische Veränderungen, den Wandel von Arbeitswelt und Lebensweise, veränderte Motive für das bestehende und zu erwartende Engagement sowie die beständige Anpassung der Rahmenbedingungen. Die Bevölkerungsentwicklung wird als ein wichtiger Veränderungsprozess genannt, der das freiwillige Engagement beeinflusst. Obwohl nicht explizit ausgeführt, lässt sich daraus schließen, dass die alternde Gesellschaft sowohl Chancen als auch Herausforderungen für den Freiwilligensektor mit sich bringt. Die Strategie erwähnt den Wandel in der Arbeitswelt als einen weiteren Faktor, der Auswirkungen auf das freiwillige Engagement hat. Dies könnte sich auf veränderte Arbeitszeiten, neue Arbeitsformen oder sich wandelnde berufliche Anforderungen beziehen, die das Zeitbudget und die Möglichkeiten für Freiwilligenarbeit beeinflussen. Es wird angesprochen, dass sich die Motive für freiwilliges Engagement im Wandel befinden. Dies stellt Organisationen vor die Herausforderung, ihre Angebote und Strukturen an neue Bedürfnisse und Erwartungen von Freiwilligen anzupassen. Die Strategie betont die Notwendigkeit, förderliche Rahmenbedingungen zu schaffen, um das freiwillige Engagement als wichtiges gesellschaftliches Kapital zu erhalten und weiterzuentwickeln. Dies impliziert, dass bestehende Strukturen und Regelungen möglicherweise nicht mehr ausreichen und angepasst werden müssen und wirft die Frage auf, wie sich kulturelles Kapital vermehrt, das anders als ökonomisches Kapital nicht in Form von restlos verwertbaren Formen bildet. Das Bildungsehrenamt, das gerade im Nonprofit-Bereich auf freiwilligem Engagement basiert, bewirkt mehr als es kostet, aber kann nur als „soziale Ökologie“ erhalten und ausgebaut werden, wenn es entsprechend ausgestattete Räume und Ressourcen gibt, in denen es wachsen kann und in die investiert wird. „Demokratie und Gemeinwohl – diese zwei Themen gehören untrennbar zusammen. Demokratie bedeutet, dass man eine Wahl hat. Dass man seine Meinung sagen darf. Dass man viele Freiheiten innerhalb eines rechtlichen Rahmens hat, der unsere Gesellschaft zusammenhält. Zur Demokratie gehört das Hinhö-

ren, die Diskussion, der Austausch, der Konsens“, Wilhelm Krautwaschl, Referatsbischof für Erwachsenenbildung in seiner Eröffnungsrede auf der KEBÖ-Tagung 2024.¹⁰ Diese Herausforderungen zeigen, dass der Freiwilligensektor in Österreich vor einem komplexen Anpassungsprozess steht, um seine Relevanz und Wirksamkeit in einer sich wandelnden Gesellschaft zu bewahren und auszubauen.

Die Berücksichtigung regionaler Unterschiede, insbesondere zwischen urbanen und ländlichen Räumen sowie die Integration verschiedener Perspektiven, sind entscheidend für die Weiterentwicklung und Stärkung des Bildungsehrenamts in Österreich. So lässt sich feststellen, dass das österreichische Bildungsehrenamt Stärken und Entwicklungspotenziale aufweist. Die Beiträge von Wissenschaftler*innen wie Wolfgang Kellner, Peter Schlögl, Irene Cennamo und Genoveva Brandstetter sowie die Perspektiven des Rings Österreichischer Bildungswerke unterstreichen die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Weiterentwicklung und Anpassung der Strategien. Dies ist entscheidend, um das volle Potenzial des Bildungsehrenamts für das österreichische Bildungssystem und die Gesellschaft insgesamt auszuschöpfen. Dabei sollte der Mehrwert des Ehrenamtes im Fokus stehen: die Förderung des lebenslangen Lernens, die Stärkung des sozialen Zusammenhalts und die Bereicherung der Bildungslandschaft durch vielfältige, bürgernahe Angebote, die demokratische Beteiligung und mündige Bürgerschaft ermöglichen und ausbauen. Demokratische Beteiligung lässt sich zwar nicht in Geld beziffern, kann aber mittelfristig als sozialer und demokratischer Investitionsbereich angesehen werden, der sich den mittel- und langfristigen Krisentendenzen widmet und auf diese vorbereitet. Das Bildungsehrenamt im ländlichen Raum stellt so einen wichtigen Faktor für die gesellschaftliche Entwicklung und für die nachhaltige Regionalentwicklung dar, wie Theresia Oedl-Wieser in ihrer Forschung herausarbeitet¹¹. Es fungiert als zentrales Element zur Stärkung sozialer Netzwerke und fördert den Zusammenhalt in ländlichen Gemeinden durch gezielte Bildungsinitiativen, die das soziale Kapital stärken und den Gemeinschaftsgeist fördern. Seine Bedeutung liegt insbesondere in der Schaffung von Begegnungsräumen und dem Wissenstransfer zwischen verschiedenen Generationen. Ehrenamtliche Bildungsprojekte wirken dabei als Katalysatoren für innovative Entwicklungen und tragen maßgeblich zur Stärkung der regionalen Identität bei. Sie ermöglichen einen intergenerationellen Austausch, der gerade in alternden ländlichen Regionen von existenzieller Wichtigkeit ist. Oedl-Wieser hebt hervor, dass solche Initiativen nicht nur zur Bildung beitragen, sondern auch die kulturelle Vielfalt in ländlichen Regionen fördern. Gleichzeitig identifiziert Oedl-Wieser zentrale Herausforderungen, die das Bildungsehrenamt im ländlichen Kontext zu bewältigen hat. Dazu gehören strukturelle Defizite wie mangelnde Bildungsinfrastruktur, der zunehmende Brain-Drain und die Notwendigkeit der Digitalisierung als Prozess der demokratischen Teilhabe an Lebenslangem Lernen. Diese Herausforderungen erfordern adaptive Strategien und flexible Lösungsansätze, um die Wirksamkeit ehrenamtlicher Bildungsarbeit zu sichern. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Geschlechterperspektive. Für die Weiterentwicklung empfiehlt Oedl-Wieser die Schaffung von Vernetzungsstrukturen, die Entwicklung regionsspezifischer Bildungskonzepte und eine verstärkte öffentliche Anerkennung des Bildungsehrenamts. Nur durch gezielte Unterstützung und Wertschätzung kann das Potenzial dieser wichtigen gesellschaftlichen Ressource vollständig ausgeschöpft werden. Abschließend lässt sich konstatieren, dass das Bildungsehrenamt weit mehr ist als eine marginale Aktivität: Es ist ein integraler Bestandteil nachhaltiger Regionalentwicklung, der soziales Kapital generiert, Innovationen fördert und den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärkt. Die Integration von Oedl-Wiesers Perspektiven erweitert den Blick auf das Bildungsehrenamt um wichtige Aspekte der ländlichen Entwicklung und unterstreicht die Notwendigkeit, regionale Besonderheiten zu berücksichtigen (Oedl-Wieser et al. 2020¹², Oedl-Wieser 2011).¹³ Dies ist entscheidend, um das volle Potenzial

¹⁰ <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/19709-keboe-jahrestagung-2024-unter-dem-motto-demokratie-lernen.php>

¹¹ Vgl. https://bab.gv.at/index.php?option=com_contact&view=contact&id=25%3Aoedl-wieser-theresia&catid=108&Itemid=462&lang=de und https://bab.gv.at/index.php?option=com_contact&view=contact&id=70%3Aoedl-wieser-theresia&catid=114&lang=en&Itemid=512

¹² <https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/67352/ssoar-gender-2020-1-oedl-wieser-et-al-Feminist-innen-am-Land-.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

¹³ <https://www.femtech.at/expertinnen/datenbank/62127>

des Bildungsehrenamts für das österreichische Bildungssystem und die Gesellschaft insgesamt auszuschöpfen. Dabei sollte stets der Mehrwert des Ehrenamts im Fokus stehen: die Förderung des lebenslangen Lernens, die Stärkung des sozialen Zusammenhalts und die Bereicherung der Bildungslandschaft durch vielfältige, bürgernahe Angebote.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das österreichische Bildungsehrenamt im europäischen Vergleich sowohl Stärken als auch Entwicklungspotenziale aufweist. Die hohe Beteiligung an Freiwilligkeit und innovative Ansätze in der (Allgemeinen) Erwachsenenbildung bilden eine solide Basis. Gleichzeitig könnten Aspekte wie die Stärkung der lokalen Autonomie, die Weiterentwicklung von Anerkennungssystemen für ehrenamtlich erworbene Kompetenzen und die Integration von Best Practices aus anderen europäischen Ländern dazu beitragen, das Bildungsehrenamt in Österreich noch effektiver und zukunftsfähiger zu gestalten. Besonders wichtig erscheint die Förderung innovativer Bildungsprojekte auf lokaler Ebene, die Stärkung der Vernetzung zwischen verschiedenen Bildungsakteuren und die Entwicklung von Unterstützungsstrukturen für Bildungsehrenamtliche. Auch die Förderung des intergenerationellen Lernens und die Nutzung digitaler Technologien im Bildungsehrenamt bieten vielversprechende Entwicklungsmöglichkeiten. Eine kontinuierliche Evaluation und Anpassung der Strategien im Lichte europäischer Entwicklungen wird entscheidend sein, um das volle Potenzial des Bildungsehrenamts für das österreichische Bildungssystem und die Gesellschaft insgesamt auszuschöpfen. Die wissenschaftliche Erforschung des Bildungsehrenamts wird zukünftig interdisziplinäre Ansätze erfordern. Soziologische, pädagogische und organisationstheoretische Perspektiven müssen konvergieren, um ein umfassendes Verständnis zu generieren. Eine detaillierte Analyse wird nicht nur theoretische Erkenntnisse liefern, sondern auch praktische Implementierungsstrategien zur Optimierung freiwilligen Engagements im Bildungssektor ermöglichen.

Situation und Herausforderungen im Bildungsehrenamt

Sichtung im Rahmen einer Online-Erhebung

Bei der methodischen Herangehensweise können instrumentell zwei Teile unterschieden werden. Der konzeptionelle Rahmen stützt sich auf Literatur aus der Ehrenamtsforschung und der allgemeinen demografischen und digitalen Entwicklung in Österreich. Vorbereitend auf die Interviews wurde eine Literaturrecherche nach bestehenden Maßnahmen zur Förderung von ehrenamtlichem Engagement in der Erwachsenenbildung und potenziellen Herausforderungen und Hürden durchgeführt. Darüber hinaus wurde nach aktuellen und zukünftigen Zielgruppen in Zusammenhang mit dem Bildungsehrenamt gesucht. Die Ergebnisse dieser Literaturrecherche bildeten die Grundlage für den Leitfaden der quantitativen Primärdatenerhebung in Form einer Online-Umfrage. Die detaillierte Darstellung davon ist im Anhang zu finden.

Im Rahmen dieser Studie wurden dreiunddreißig Online-Fragebögen an relevante Stakeholder zweier großer Verbände der Erwachsenenbildung, dem Forum Katholischer Erwachsenenbildung und dem Ring Österreichischer Bildungswerke, geschickt. Der ausgegebene Fragebogen richtete sich an hauptamtliche Mitarbeiter*innen im Bereich der beiden Verbände, die in ihrer Arbeit mit der Betreuung Ehrenamtlicher befasst sind. Die Auswahl der Befragten deckt ein breites Spektrum an regionalen Verbänden im Kontext der österreichischen Erwachsenenbildung in Bezug auf Tätigkeitsbereiche, Größe und Mitarbeiterstruktur (ehrenamtliche und bezahlte Mitarbeiter*innen) ab. Die Stakeholder konnten aufgrund ihrer Positionen Einblicke in die Strukturen der jeweiligen Verbände sowie in die Anwerbung bzw. in das Ehrenamtsmanagement geben und Informationen zu zukünftigen Entwicklungen und Herausforderungen bieten.

Die zentralen inhaltlichen Schwerpunkte der Online-Umfrage stellen sich folgendermaßen dar:

- Tätigkeiten und Berufsfelder von Ehrenamtlichen in der Erwachsenenbildung (EB)
- Motivation u. Hürden für Ehrenamts-Engagement
- Veränderungen des Ehrenamtes und seiner Rahmenbedingungen
- Typologie der Ehrenamtlichen
- Zielgruppen für künftiges Ehrenamt
- Regionale Unterschiede des ehrenamtlichen Engagements
- Herausforderungen in der Arbeit mit Ehrenamtlichen
- Strategien zur Gewinnung neuer Ehrenamtlicher
- Bildungsehrenamt und seine Konkurrenz zu anderen ehrenamtlichen Tätigkeiten
- Entwicklungen des Ehrenamts in der EB
- Digitalisierung in der EB
- Perspektiven für das Bildungsehrenamt
- Nachhaltigkeit und Wissenschaftsvermittlung im Kontext ehrenamtlichen Engagements in der EB

Tätigkeit, Erfolgsfaktoren und Barrieren im Bildungsehrenamt

Tätigkeiten und „Berufsbild“ der Ehrenamtlichen

Die Auswertung der Frage nach den Betätigungsfeldern der Ehrenamtlichen bzw. deren Verantwortungsbereich gibt eine Übersicht über die vielfältigen Tätigkeiten, die sowohl von den Ehrenamtlichen selbst als auch von den Verbänden ausgeübt werden. Die Aufgabenbereiche reichen dabei von der inhaltlichen und organisatorischen Konzeption von Veranstaltungen, der Erstellung von Werbemitteln, finanzieller Unterstützung, dem Verbinden von Generationen und Kulturen bis hin zur Förderung des gegenseitigen Austausches. Ein/e Befragte/r meint diesbezüglich: „Die ehrenamtliche örtliche Bildungswerkleitung ist für die Bürgerinnen und Bürger Anlaufstelle für Bildungsfragen und Anliegen der Gemeindeentwicklung. Gemeinsam mit Bürgermeister*in und ggf. weiteren ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen greifen sie aktuelle Themen in der Gemeinde und Region auf, erkennen Zukunftsthemen, planen bedarfsorientierte Angebote, organisieren Bildungswochen und fördern die Kommunikation.“

Eine zentrale Aufgabe der Ehrenamtlichen ist die Planung und Organisation von Veranstaltungen. Sie leiten Vorträge, Workshops, Eltern-Kind-Gruppen, Bildungsfahrten und sind im Kontext anderer Formate tätig, die auf die Bedürfnisse der Gemeinschaft zugeschnitten sind. Darüber hinaus zählen unter anderem die Bibliotheksarbeit sowie die Organisation von Repair Cafés, die Mitarbeit in Gemeinschaftsgärten und die Durchführung von kulturellen Veranstaltungen zu den Betätigungsfeldern der Ehrenamtlichen. Ihre Tätigkeiten umfassen zusätzlich die Auswahl von Referent*innen, die Koordination von Terminen, die Vorbereitung von Räumlichkeiten, die Bereitstellung von Verpflegung sowie die Moderation und Dokumentation der Events. Ein/e an der an der Umfrage Teilnehmende/r fasst die Aufgaben der Ehrenamtlichen folgendermaßen zusammen: „Planung der Programme, Veranstaltungen und Aktivitäten der örtlichen Bildungswerke/Vereine/Teams, die Erhebung von örtlichem Bildungsbedarf, Interessen und Entwicklungsprozessen in der Gemeinde, hauptsächlich durch persönliche Gespräche und durch eine hohe Aufmerksamkeit gegenüber Themen und „Strömungen“. Die Organisation und Koordination der Teamarbeit. Kooperation mit anderen Veranstaltern.“ Ein/e weitere/r Teilnehmende/r meint diesbezüglich: „Betreuung von Kund/inn/en, Kommunikation mit der Pfarre und der Gemeinde, Bildungskalender erstellen, Durchführung von Veranstaltungen, persönliche Fortbildungen, Bestellwesen, Rückmeldungen...“. Darüber hinaus sind Werbung und Öffentlichkeitsarbeit zentrale Betätigungsfelder der Ehrenamtlichen. Sie erstellen Werbemittel und kümmern sich um die Bewerbung der Veranstaltungen, um eine breite Teilnahme zu gewährleisten.

Die Ehrenamtlichen tragen eine Vielzahl von Verantwortungen, die sich je nach Organisation und Region unterscheiden können. Sie fungieren als Anlaufstelle für Bildungsfragen und Anliegen der Gemeindeentwicklung. Sie tragen finanzielle und organisatorische Verantwortung. Sie sind für die Planung, Finanzierung, Bewerbung und Durchführung von Veranstaltungen sowie deren Administration (Homepage, E-Mails, Telefon, ...), Dokumentation und Abrechnung verantwortlich. Ein wichtiger Verantwortungsbereich liegt in der Netzwerkarbeit. Ehrenamtliche arbeiten oft mit anderen lokalen Vereinen und Organisationen zusammen, um Synergien zu schaffen und die Reichweite ihrer Angebote zu erhöhen.

Schlussfolgernd kann also festgestellt werden, dass die Arbeit der Ehrenamtlichen für die Bildungs- und Kulturlandschaft in den Gemeinden unverzichtbar ist. Sie fördert den Austausch zwischen Generationen und Kulturen, trägt zur persönlichen und gemeinschaftlichen Entwicklung bei und ist Schlüsselsakteur in der Organisation und Durchführung von Bildungsangeboten. Die Vielfalt ihrer Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten zeigt, wie wichtig ihr Engagement für das soziale Gefüge und die Lebensqualität in den Regionen ist.

Erfolgsfaktoren für die Arbeit im Bildungsehrenamt

Die Einschätzung der Arbeit mit Ehrenamtlichen zeigt zahlreiche positive Entwicklungen und Erfolge, vor allem dort, wo Menschen eine hohe Motivation und Begeisterung für ihre Tätigkeit mitbringen. Ihre persönliche und oft auch langjährige Bindung an das Thema Bildung trägt zu einer engagierten und verantwortungsvollen Mitarbeit bei. Weiters begünstigt der Fokus auf respektvolle und wertschätzende Kooperation, die so genannte „Beziehungsarbeit“, zwischen den Verbänden und Ehrenamtlichen, dass der Transfer von Inhalten und Qualitätsvorstellungen befördert wird. Ergänzend diesbezüglich meint ein/e Mitarbeiter/in eines an der Umfrage teilnehmenden Vereins: „Erfolgreich sind Kooperationen, bei denen die fachliche Expertise von Ehrenamtlichen anerkannt und bspw. durch eine Vernetzung- oder Prozessexpertise von Hauptamtlichen ergänzt wird.“ Es wird außerdem von einigen Befragten hervorgehoben, dass das Betreuungsverhältnis zwischen Hauptamt und Ehrenamt in den letzten Jahren verbessert werden konnte. Diese Verbesserung fördert die Unterstützung und Motivationsarbeit, die für das Ehrenamt unerlässlich ist.

Entscheidend ist laut Einschätzung der befragten Expert*innen die Eigenverantwortlichkeit der Ehrenamtlichen. Diese haben oft die Möglichkeit, eigene Ideen umzusetzen, was zu innovativen Programmen und Angeboten führt, die gut angenommen werden. Diesbezüglich wird folgendes festgestellt: „Wo Mitarbeitende eigenverantwortlich Veranstaltungen konzipieren und durchführen können, läuft es gut.“ Ergänzend werden die Rahmenbedingungen der Ehrenamtlichen durch einen Ausbau der Servicierung in Form von Fortbildungsangeboten und digitaler/technischer Ausstattung mit z.B. Tablets und Online Service-Portalen zunehmend verbessert.

Ein Fokus liegt außerdem auf der kontinuierlichen Weiterentwicklung von neuen Inhalten und Angebote und auf der Suche nach interessanten Themen und Referent*innen, die viele Teilnehmer*innen anziehen. Als Beispiel für einen innovativen Ansatz wird die Etablierung von "Erfahrungsraumgruppen" mit einem bewussten Elternbildungsschwerpunkt genannt.

Insgesamt zeigt die Auswertung, dass das (Bildungs-)Ehrenamt bei den beiden zur Umfrage herangezogenen Verbänden Forum Katholischer Erwachsenenbildung und Ring Österreichischer Bildungswerke auf einem stabilen Fundament steht, das durch hohe Motivation, gute Zusammenarbeit und innovative Ansätze geprägt ist. Entscheidend ist der kontinuierliche Fokus auf Motivation, sowie strategische Maßnahmen, um die wertvolle Arbeit der Ehrenamtlichen langfristig zu sichern und weiterzuentwickeln.

Motivationsfaktoren und Hürden für Engagement im Bildungsehrenamt

Die Auswertung der Motivationen und Hürden für das Engagement im Bildungsehrenamt zeigt ein vielfältiges Bild. Es wird deutlich, dass sowohl positive Anreize als auch signifikante Hürden das Engagement beeinflussen. Die Befragten nennen verschiedene Faktoren, die Menschen zur Arbeit im Bildungsehrenamt motivieren. Ein Punkt betrifft die Selbständigkeit und den Gestaltungsspielraum, also die Möglichkeit, selbstständig Formate, Frequenz und Themen zu wählen. Weiters spielen die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit und der Kontakt mit Menschen eine entscheidende Rolle. Viele Ehrenamtliche sind motiviert durch den Wunsch, etwas Sinnvolles für die Gesellschaft zu tun und ihr Wissen weiterzugeben. Folgendes wird diesbezüglich ergänzt: „Die Möglichkeit, persönlich zu wachsen, neue Fähigkeiten zu erlernen und soziale Kontakte zu knüpfen, ist ebenfalls ein starker Anreiz.“

Ein weiterer Punkt betrifft die Zugehörigkeit zu einer Gruppe oder Organisation sowie die Kooperation mit Hauptamtlichen. Wichtig ist also laut Umfrage „Die gute Unterstützung durch das Hauptamt, das

den Fokus auf die Anliegen bzw. die Tätigkeit in der Gemeinde gut möglich macht.“ Der Reiz, gemeinsam etwas zu gestalten und spannende Themen zu bearbeiten, wird ebenfalls erwähnt: „Neugier, Gemeinsam etwas auf die Beine stellen, interessante Themen, neue Blickwinkel entdecken“. Im Kontext des Kulturehrenamts ist die Annahme, dass Kultur lebensbereichernd ist, eine starke Motivation: „Motivierend ist der Glaube daran, dass Kultur das Leben bereichert.“

Trotz der positiven Motivationen gibt es zahlreiche Hürden, die das ehrenamtliche Engagement erschweren. Ein häufig genanntes Hindernis ist der Mangel an Zeit, der oft durch berufliche und familiäre Verpflichtungen bedingt ist. Hierzu wird folgendes gesagt: „Zu den größten Hürden gehören Zeitmangel und die Vereinbarkeit mit Beruf und Familie“. Viele Menschen scheuen sich vor einer langfristigen Bindung oder einem hohen Aufwand. Ein/e Mitarbeiter/in einer der befragten Verbände meint diesbezüglich: „Manchmal schreckt auch die Angst vor einer langfristigen Verpflichtung oder vor einer zu hohen Arbeitsbelastung ab.“

Ein weiteres Hindernis bezieht sich auf mangelnde Informationen über mögliche Engagements. Ein/e Befragte/r formuliert es folgendermaßen: „Oft ist auch die fehlende Information über mögliche Engagements ein Hindernis, da viele Menschen nicht genau wissen, wo und wie sie sich einbringen können“. Als eine weitere Hürde werden die festgefahrenen Strukturen und Vorgehensweisen älterer Ehrenamtlicher wahrgenommen. Häufig tritt auch das Problem auf, dass viele Ehrenamtliche die eigene Arbeit nicht ausreichend gewürdigt sehen. Darüber hinaus wird der administrative Aufwand genannt, der mit der Organisation von Bildungsveranstaltungen verbunden ist und ebenfalls als Hürde wahrgenommen werden kann.

Die Auswertung zeigt, dass das Engagement im Bildungsehrenamt durch eine Vielzahl von Motivationen geprägt ist, die von der persönlichen Sinnhaftigkeit über Gemeinschaftsgefühl bis hin zu Gestaltungsspielräumen reichen. Gleichzeitig stehen diesen positiven Aspekten erhebliche Hürden gegenüber, insbesondere Zeitmangel, Angst vor langfristigen Verpflichtungen, fehlende Informationen und der Mangel an gesellschaftlicher Anerkennung. Um die Ehrenamtlichen zu unterstützen, werden Strategien entwickelt, die sowohl die positiven Anreize fördern als auch die Hürden abbauen sollen.

Veränderungen des Bildungsehrenamtes und seiner Rahmenbedingungen

Die Veränderungen im Bildungsehrenamt und bei dessen Rahmenbedingungen in den letzten Jahren sind vielfältig und betreffen sowohl die Art des Engagements als auch die Erwartungen und Herausforderungen, denen Ehrenamtliche sich seitens der Hauptamtlichen gegenüberstellen. Die traditionellen Formate des Ehrenamts, wie klassische Vorträge vor Ort, haben an Bedeutung verloren. „Millionen Vorträge kann man schon länger ohne Kosten und ohne an einen Veranstaltungsort gehen zu müssen, bequem im Internet anschauen.“ Die fortschreitende Digitalisierung hat das Ehrenamt also stark beeinflusst. Die Pandemie hat diesen Trend definitiv verstärkt und neue Formen des Engagements hervorgebracht. Ein/e Befragte/r meint diesbezüglich: „Die COVID-19-Pandemie hat große Auswirkungen auf das Ehrenamt gehabt, indem viele traditionelle ehrenamtliche Tätigkeiten nicht mehr vor Ort durchgeführt werden konnten.“

Des Weiteren sind die zeitlichen Ressourcen der Ehrenamtlichen knapper geworden, was zu einer höheren Belastung der verbleibenden Ehrenamtlichen führt: „Da immer weniger Menschen ehrenamtlich tätig sind, kommt auf diejenigen, die es sind, mehr Arbeit und mehr Zeitaufwand zu“. Die Konkurrenz durch andere Freizeitangebote hat ebenfalls zugenommen, was das Ehrenamt weniger attraktiv macht. Diesbezüglich wird folgendes gesagt: „Es gibt zahlreiche Alternativangebote für die Freizeitgestaltung der Menschen, sie 'brauchen' das Ehrenamt nicht mehr als Zeitvertreib.“

Die Motivation und Erwartungshaltung von Ehrenamtlichen haben sich gewandelt. Es zeigt sich eine zunehmende Neigung zu projektbasiertem Engagement: „Die Bereitschaft, sich langfristig zu binden, nimmt ab, während kurzfristige, konkrete Projekte an Attraktivität gewinnen.“ Ehrenamtliche suchen oft nach unmittelbaren Ergebnissen und nach Tätigkeiten, die ihren Werten entsprechen. Das Ehrenamt hat sich in vielen Bereichen professionalisiert, was zu höheren Anforderungen an Ehrenamtliche führt. Ehrenamtliche übernehmen mehr Verantwortung und sind in komplexere Projekte eingebunden. Der gesellschaftliche Wandel hat die Themen, in denen sich Menschen engagieren, verändert. Der Fokus liegt zunehmend auf gesellschaftlich relevanten Themen wie Umwelt, Inklusion, Diversität und sozialer Gerechtigkeit.

Mit der Professionalisierung des Ehrenamts ist ein wachsender Wettbewerb um freiwillige Helfer*innen entstanden. Organisationen müssen oft in Konkurrenz zueinander Anreize schaffen, um Ehrenamtliche zu gewinnen und zu halten. Der demografische Wandel hat ebenfalls Auswirkungen auf das Ehrenamt. Jüngere Menschen engagieren sich eher punktuell, während Ältere weiterhin in bestehenden Strukturen arbeiten. Ein/e Befragte/r meint diesbezüglich: „Während ältere Menschen weiterhin einen großen Teil der Ehrenamtlichen stellen, zeigt sich bei jüngeren Generationen oft ein anderes Engagement-Verhalten.“

In den letzten Jahren ist auch die Frage der Anerkennung von Ehrenamtlichen verstärkt in den Fokus gerückt. Der gesellschaftliche Stellenwert des Ehrenamts hat sich verändert, was sich negativ auf die Bereitschaft zur Übernahme von Leitungsfunktionen auswirkt. „Das Ehrenamt hat keinen so hohen gesellschaftlichen Stellenwert mehr; die Bereitschaft, in einem Ehrenamt auch eine Leitungsfunktion zu übernehmen, wird immer schwieriger“. Die Rahmenbedingungen des Ehrenamts haben sich außerdem durch veränderte Werthaltungen (verstärkter Individualismus), generell steigende Kosten, weniger Förderungen und hohen administrativen Aufwand verändert.

Insgesamt zeigt die Auswertung, dass sich das Ehrenamt in den letzten Jahren erheblich gewandelt hat. Die Rahmenbedingungen sind durch Digitalisierung, veränderte gesellschaftliche Erwartungen und einen wachsenden Wettbewerb mit kommerziellen Angeboten geprägt. Ehrenamtliche sehen sich mit neuen Herausforderungen konfrontiert, während gleichzeitig die Attraktivität und der Stellenwert des Ehrenamts in der Gesellschaft abnehmen. Um die Bereitschaft zu längerfristigem Engagement zu fördern, müssen Organisationen flexible, ansprechende und wertschätzende Rahmenbedingungen schaffen. Zugleich fordert der generationale Wandel auch dazu auf, die inneren Strukturen der Organisationen zu überprüfen und zu einer behutsamen, aber beständigen Transformation zu bewegen.

Typologie der Ehrenamtlichen

Das Bildungsehrenamt ist überwiegend weiblich: Nach der KEBÖ-Statistik beträgt der Frauenanteil unter den Ehrenamtlichen bei den KEBÖ-Verbänden insgesamt 80%, bei den hier im besonderen untersuchten Verbänden Forum Katholischer EB sogar 82% und im Ring Österreichischer Bildungswerke 60%.¹⁴

| Verband | EA gesamt | EA Frauen | % Frauen |
|--------------------|-----------|-----------|----------|
| KEBÖ gesamt | 24.570 | 19.654 | 80% |
| Forum KEB | 10.590 | 8.690 | 82% |
| Ring ÖBW | 3.731 | 2231 | 60% |

Der Großteil der Ehrenamtlichen ist älter, oft über 55 Jahre, jüngere Ehrenamtliche sind rar: „Durchwegs ältere Menschen, meist schon im Ruhestand“ oder „Die Altersverteilung zeigt, dass der Großteil

¹⁴ Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs, 38. KEBÖ-STATISTIK (Arbeitsjahr 2023 oder 2022/23), S. 3.

unserer Ehrenamtlichen älter als 55 Jahre ist“. Es gibt jedoch auch Ausnahmen bei bestimmten Programmen, wo der Anteil der jüngeren Ehrenamtlichen höher ist.

Laut Einschätzung der Befragten ist das Bildungsniveau der Ehrenamtlichen in der Erwachsenenbildung – wenig überraschend – überdurchschnittlich, was auch durch Zahlen des Mikrozensus bestätigt wird: So haben 71% der Personen, die *im Bildungsbereich* einer formellen Freiwilligentätigkeit nachgehen, zumindest Matura, gegenüber 44% quer über alle Ehrenamtsbereiche.¹⁵ Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund sind stark unterrepräsentiert.

Ein Wandel in der Zusammensetzung der Ehrenamtlichen wird als notwendig erachtet, um die Diversität zu erhöhen und jüngere Menschen zu gewinnen. Diesbezüglich wird folgendes gesagt: „Wir versuchen mit speziellen Programmen und Workshops unsere Vereinsarbeit intersektionaler aufzustellen.“ Die Homogenität der Gruppen wird als Schwachstelle erachtet. In der Wahrnehmung einiger Befragter ist zu wenig Vielfalt gegeben. Es fehlt an jungen Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund. Die Möglichkeit der Inklusion wird durch Programme gefördert, die auch jüngere Menschen ansprechen sollen.

Überraschenderweise wird in den Interviews *nicht* das Ziel erwähnt den Männeranteil unter den Ehrenamtlichen zu erhöhen. Offenbar wird die Unausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses als gegeben hingenommen und nicht hinterfragt. Einerseits liegt hier ein Potential brach, andererseits soll nicht unerwähnt bleiben, dass in vielen Ehrenamtsbereichen (bspw. Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste, Sport) ein Männerübergewicht herrscht, diese also dort womöglich „gebunden“ sind. Es wäre jedenfalls interessant der Frage nachzugehen, wie das Bildungsehrenamt für Männer interessanter gemacht werden könnte bzw. generell, wie in den unterschiedlichen Ehrenamtsbereichen ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis hergestellt werden könnte.

Ebenfalls *nicht* als Desiderat erwähnt wird die Option gezielt bildungsfernere Schichten für die Tätigkeit als Ehrenamtliche anzusprechen. Dies überrascht umso mehr, als in den Diskussionen um Lebenslanges Lernen die Ansprache bildungsferner Schichten bei den Teilnehmenden explizit als Ziel artikuliert wird.

Zusammenfassend zeigt die Auswertung, dass das Ehrenamt im Bildungsbereich eine bunte und vielfältige Zusammensetzung aufweist, die jedoch von Herausforderungen, insbesondere in Bezug auf Geschlechterverteilung, Altersstruktur und Migrationshintergrund geprägt ist. Auch die Bewertung von sogenannter weiblicher Arbeit als gesellschaftlich nötig wird durch das deutlich höhere Engagement von Frauen im Bildungsehrenamt aufgeworfen. Es besteht ein dringender Bedarf, die Diversität zu erhöhen und jüngere Menschen für das Ehrenamt zu gewinnen, um die Nachhaltigkeit und Relevanz der Bildungsangebote zu sichern. Innovative Programme und eine gezielte Ansprache von unterrepräsentierten Gruppen können hier entscheidend sein.

Zielgruppen für zukünftige ehrenamtliche Mitarbeit

Die Analyse der relevanten Zielgruppen für zukünftige ehrenamtliche Mitarbeit im Bildungsbereich zeigt ein breites Spektrum an potenziell Engagierten, sowie unterschiedliche Ansätze zur Ansprache und Aktivierung dieser Gruppen. Als besonders relevant wird die Gruppe der Pensionist*innen, insbesondere der Neo-Pensionist*innen erachtet. Sie verfügen oft über mehr Zeitressourcen und suchen nach sinnvollen Beschäftigungen. Ein/e an der Umfrage Teilnehmende/r meint diesbezüglich: „Nach wie vor Pensionist*innen, sofern sie von der Care-Arbeit in der eigenen Familie nicht zu sehr in Beschlag genommen werden.“ In anderen Vereinen sieht man es ähnlich: „Neo-Pensionist*innen, die mit

¹⁵ Q: Statistik Austria, Erhebung zur Freiwilligentätigkeit 2022, Tab. 4.5.

circa 60 Jahren noch voll im Leben stehen und mit Pensionseintritt wieder mehr Zeitressourcen haben/hätten.“ Die Ansprache erfolgt durch maßgeschneiderte Bildungsangebote, um diesen Altersgruppen sinnvolle und ansprechende Möglichkeiten zum Engagement zu bieten.

Junge Eltern sind eine weitere wichtige Zielgruppe. Eine Mitarbeiterin eines Vereins meint diesbezüglich „Jungeltern, diese sind meist schon ortsgebunden und in der neuen Lebenssituation als Eltern empfänglich für Themen der Elternbildung.“ Die Herangehensweise besteht darin, Eltern-Kind-Treffen und sonstige Bildungsangebote zu schaffen, die auf ihre Bedürfnisse ausgerichtet sind. Eltern und Familien suchen nach Möglichkeiten, sich in der Bildungsarbeit zu engagieren, sowohl für sich selbst als auch für ihre Kinder: „Eltern haben oft ein starkes Interesse an Bildung, nicht nur für ihre Kinder, sondern auch für sich selbst.“ Die Herangehensweise kann durch Elternbildungsangebote und flexible Zeitmodelle erfolgen, die gut mit dem Familienleben vereinbar sind. Angebote, die sich direkt an Eltern richten, wie z. B. Kurse zur Elternbildung, Familienleben oder Förderung von Kindern, können Eltern motivieren, selbst aktiv zu werden.

Eine weitere Zielgruppe sind junge Erwachsene und Studierende. Diese Zielgruppe ist besonders vielversprechend, da sie oft motiviert ist, soziale Verantwortung zu übernehmen. Die Ansprache erfolgt durch kurzfristige, flexible Engagements, die es Studierenden ermöglichen, sich neben dem Studium zu engagieren: „Viele Studierende haben nur begrenzt Zeit. Deshalb sollten flexible, projektbasierte Möglichkeiten geschaffen werden, z. B. Workshops, digitale Schulungen oder spezielle Events, die ihnen ermöglichen, sich auch neben dem Studium einzubringen“. Darüber hinaus wird auch ein Online-Engagement als relevant empfunden. Junge Menschen sind technikaffin und können insbesondere in digitalen Projekten unterstützen, etwa durch die Durchführung von Webinaren oder das Erstellen von Bildungsinhalten für Online-Plattformen.

Menschen mit Migrationshintergrund bringen wertvolle Perspektiven mit und sind wichtige Akteure in der Sprachförderung und der diversitätssensiblen Bildung. Sie können als Brückenbauer fungieren und anderen Menschen mit ähnlichem Hintergrund bei der Integration helfen und Zugänge zu den relativ homogenen Räumen der Erwachsenenbildung ermöglichen. Die Herangehensweise umfasst die gezielte Ansprache von Netzwerken und Organisationen, die in Migranten-Communitys tätig sind. Hier können direkte Anknüpfungspunkte und Zugänge geschaffen werden, um das Engagement in der Erwachsenenbildung vorzustellen.

Generell stellen Zuzügler*innen (auch Binnenmigration) eine interessante Zielgruppe dar. Deren Ansprache erfolgt häufig über Willkommensmappen oder Willkommenstreffen. Die Herausforderung besteht darin, dass die Erwachsenenbildung nicht immer die nötigen Ressourcen hat, um diese Gruppe effektiv anzusprechen.

Die Auswertung zeigt, dass eine Vielzahl von Zielgruppen für das zukünftige Ehrenamt im Bildungsreich von Bedeutung ist. Die Ansprache und Aktivierung dieser Gruppen erfordert maßgeschneiderte Herangehensweisen, die deren Bedürfnisse und Lebenssituationen berücksichtigen. Eine persönliche Ansprache, flexible Angebote und das Schaffen von Sinnhaftigkeit sind zentrale Elemente, um das Engagement zu fördern und die Vielfalt im Ehrenamt zu stärken.

Menschen zwischen 25 und 40 Jahren werden zunehmend als relevante Zielgruppe identifiziert. Die Herangehensweise ist jedoch zum Teil noch nicht klar definiert. In einigen Fällen zeigt sich allerdings, dass es sehr wohl bereits Konzepte gibt, die darauf abzielen diese Zielgruppe zu aktivieren (siehe Frage zuvor).

Die Ansprache der Gruppe der Senior*innen erfolgt in den meisten Fällen persönlich. Diese Gruppe ist oft an Bildung interessiert, benötigt jedoch den persönlichen Kontakt, um das Interesse an Bildungsangeboten und aktivem Engagement zu wecken. „Empty Nesters“, also Personen, deren Betreuungspflichten sich reduziert haben, sind eine vielversprechende Zielgruppe. Sie könnten durch spezifische Programme und Angebote aktiviert werden. Diese Gruppe hat oft mehr Zeit und Interesse, sich sozial

zu engagieren, was eine wertvolle Ressource für die Bildungsarbeit darstellt. Neupensionist*innen aus dem öffentlichen Dienst sind eine weitere Zielgruppe, die gut in bestehende Netzwerke integriert werden kann. Die Herangehensweise besteht darin, die bereits bestehenden Kontakte zu nutzen, um diese Zielgruppe anzusprechen und sie in die Bildungsarbeit einzubeziehen.

Generell besteht die Notwendigkeit einer Verjüngung der Vereine, wobei rüstige Pensionist*innen und jüngere Menschen gleichermaßen adressiert werden sollen. Die persönliche Ansprache und die Schaffung von Anreizen sind entscheidend für die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher. Jenseits aller Zielgruppen geht es um die Vermittlung von Sinnhaftigkeit in der jeweiligen Tätigkeit. „Es geht also nicht per se um Alter, Hintergrund und Geschlecht, sondern um die Fragen: Was motiviert mich, mich zu engagieren? Welchen Sinn macht es für mich und aus meiner Sicht für die Menschen? Welchen persönlichen Nutzen habe ich davon bzw. welches Bedürfnis wird damit erfüllt.“

Zusammenfassend zeigt die Auswertung, dass verschiedene Zielgruppen für zukünftige Ehrenamtliche Mitarbeit im Bildungsbereich von Bedeutung sind. Zuzügler*innen, junge Menschen, Senior*innen, „Empty Nesters“ und Neupensionist*innen bieten jeweils einzigartige Chancen. Eine gezielte Ansprache, persönliche Motivation und die Nutzung bestehender Netzwerke sind entscheidend, um das Engagement dieser Gruppen zu fördern. Es besteht ein klarer Handlungsbedarf, um effektive Strategien zur Aktivierung und Einbindung dieser Zielgruppen zu entwickeln.

Regionale Unterschiede im Bildungsehrenamt

Die Analyse der regionalen Unterschiede im Ehrenamt zeigt, dass die Situation stark von geografischen, sozialen und wirtschaftlichen Faktoren beeinflusst wird. In touristisch geprägten Regionen ist es schwierig, Ehrenamtliche zu finden. Die Verfügbarkeit und Aktivität der Ehrenamtlichen sind stark saisonabhängig. Diesbezüglich wird folgendes festgestellt: „Hier ist es zunächst schwer, überhaupt Ehrenamtliche zu finden. Ihre Tätigkeit bzw. die Ressourcen sind dann stark von den Saisonen abhängig.“ Diese saisonalen Schwankungen können die Stabilität und Kontinuität des Ehrenamts in diesen Regionen beeinträchtigen.

Die Analyse zeigt außerdem, je weiter man sich von großen Städten und Zentralräumen entfernt, desto attraktiver ist das Ehrenamt. In ländlichen Regionen gibt es oft eine höhere Bereitschaft zu ehrenamtlicher Mitarbeit. Diese Aktivität könnte darauf hindeuten, dass in ländlichen Gebieten ein stärkeres Gemeinschaftsgefühl und ein höherer Bedarf an Bildungsangeboten bestehen. Zentralräume stellen für die Ehrenamtsarbeit eine Herausforderung dar. „Der Zentralraum Linz ist für uns ein schwieriges Pflaster (Überangebot, Anonymität, ...)“ und „Im städtischen Bereich ist das Ehrenamt oft ein größeres Problem, da alles viel anonym ist.“

In den Abwanderungsgebieten, wie etwa in Kärnten, ist die Altersgruppe der 25-60-Jährigen für ein Bildungsehrenamt weitestgehend weggebrochen. Jüngere Erwachsene engagieren sich in Jugend- bzw. 'Jugendaffinen' Organisationen wie Feuerwehren, Landjugend und Musikvereinen. Die Abwanderung führt zu einer Überalterung der Bevölkerung und reduziert die Anzahl der potenziellen Ehrenamtlichen. Es wird außerdem festgestellt, dass in Abwanderungsgebieten kaum Zuwanderer aus Drittstaaten leben, was die Vielfalt und das Potenzial für ehrenamtliches Engagement weiter einschränkt. Diese demografischen Entwicklungen erschweren die Rekrutierung neuer Ehrenamtlicher und die Diversifizierung der Ehrenamtsstrukturen. Die Abwanderung und Überalterung der Bevölkerung dämpfen die Offenheit für neue „Zukunftskonzepte“ und stärken ein nostalgisches Kulturverständnis. Diese Aspekte verdeutlichen die Herausforderungen, die in bestimmten Regionen bestehen, und die Notwendigkeit, gezielte Strategien zur Aktivierung von Ehrenamtlichen zu entwickeln.

Die Auswertung zeigt, dass regionale Unterschiede im Ehrenamt signifikant sind und stark von Faktoren wie Tourismus, Urbanisierung, Abwanderung und Überalterung beeinflusst werden. Während ländliche Gebiete oft eine aktive Ehrenamtsbasis aufweisen, kämpfen städtische und abwanderungsgeplagte Regionen mit Herausforderungen, die das Engagement erschweren. Es besteht ein klarer Handlungsbedarf, um die Rahmenbedingungen für Ehrenamtliche zu verbessern und neue Zielgruppen zu aktivieren, insbesondere in Regionen mit geringer Beteiligung.

Servicierung der Ehrenamtlichen

Grundzüge einer Betreuung der Ehrenamtlichen

Die Betreuung der Ehrenamtlichen durch die Bildungsverbände erfolgt strukturiert und umfassend, um sowohl die Unterstützung der Ehrenamtlichen in der Ausübung ihrer Tätigkeiten als auch die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher zu gewährleisten. Zu Beginn steht vielfach ein klarer Onboarding-Prozess, der den neuen Mitgliedern hilft, sich in die Organisation einzufinden. Ehrenamtliche erhalten eine umfassende Einführung in die Arbeit der jeweiligen Verbände. Jeder Ehrenamtliche hat eine feste Ansprechperson, die als Koordinator oder Mentor fungiert. Diese Form der Betreuung ist entscheidend für die Unterstützung und das Feedback. Die persönliche Ansprache fördert ein Gefühl der Zugehörigkeit und Unterstützung, wird jedoch punktuell auch als mit hohem bürokratischem Aufwand verbunden betrachtet.

Großer Wert wird weiters auf den Austausch und die Vernetzung der Ehrenamtlichen durch regelmäßige Treffen und Veranstaltungen gelegt. Diese Formate fördern das Gemeinschaftsgefühl und die gegenseitige Unterstützung. Es gibt eine Vielzahl von Fortbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, um die Qualität der ehrenamtlichen Arbeit zu sichern und die Motivation zu fördern: „Fachspezifische Schulungen: Je nach Aufgabenbereich werden Ehrenamtliche gezielt geschult.“ Und „Weiterbildungen werden regelmäßig angeboten, etwa zu aktuellen Bildungsthemen oder neuen Lehrmethoden.“ Diese Angebote sind entscheidend, um die Ehrenamtlichen auf dem neuesten Stand zu halten und ihre Fähigkeiten zu erweitern.

Weiters erhalten Ehrenamtliche mitunter finanzielle Unterstützung und Zugang zu Ressourcen, die ihre Arbeit erleichtern oder ihr Engagement vertiefen helfen. Diesbezüglich wird folgendes gesagt: „Ausstattung mit Tablet, Mailadresse, Materialien und Übermittlung eines Bildungsgutscheins jährlich (€ 70).“ oder „Zu unserer Betreuung gehört das Zur-Verfügung-Stellen von Materialsammlungen und Handreichungen, die teilweise in den AGs des Rings erarbeitet werden.“ Zusätzlich erfolgt eine Unterstützung der Ehrenamtlichen in der Planung von Veranstaltungen und der Werbung und Öffentlichkeitsarbeit (Gestaltung und Druck von Bewerbungsmaterialien wie z.B. Plakate, Flyer, Eintrittskarten, Soziale Medien und Versand von Pressemitteilungen bzw. regelmäßige Information der jeweiligen Tages- und Wochenpresse vor Ort). Weiters wird umfassende administrative Unterstützung angeboten, um den Ehrenamtlichen die organisatorischen Aspekte ihrer Tätigkeit zu erleichtern: „Serviceleistungen bestehen in unterschiedlichen standardisierten administrativen, rechtlichen und materiellen Hilfestellungen.“ Diese Unterstützung sorgt dafür, dass sich die Ehrenamtlichen auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können, ohne durch bürokratische Hürden belastet zu werden.

Auch die Wertschätzung der Ehrenamtlichen ist ein zentraler Bestandteil der Betreuung. Öffentliche Anerkennung und Dankesveranstaltungen stärken die Motivation. Eine Aussage dazu schaut wie folgt

aus: „Ehrenamtliche Arbeit wird regelmäßig öffentlich gewürdigt, etwa durch Ehrenamtsfeiern, Zertifikate oder Erwähnungen in Newslettern.“ Solche Anerkennungen sind wichtig, um die Ehrenamtlichen für ihre Leistungen zu motivieren und ihnen Wertschätzung entgegenzubringen.

Insgesamt zeigt die Auswertung, dass die Betreuung der Ehrenamtlichen in der Einrichtung umfassend und strukturiert erfolgt. Durch gezielte Onboarding-Prozesse, persönliche Betreuung, Vernetzung, Fortbildung, finanzielle Unterstützung und Anerkennung wird sichergestellt, dass die Ehrenamtlichen gut begleitet werden. Dies trägt nicht nur zur Motivation und Zufriedenheit der Ehrenamtlichen bei, sondern auch zur Qualität der Bildungsangebote, die sie bereitstellen. Die kontinuierliche Unterstützung und Wertschätzung sind Schlüsselfaktoren für den Erfolg des Ehrenamts in der Einrichtung.

Herausforderungen und Konfliktpotentiale in der Arbeit mit den Ehrenamtlichen

Die Arbeit mit Ehrenamtlichen ist, wie sich aus den Aussagen der Befragten ableiten lässt, von verschiedenen Herausforderungen und Konfliktpotenzialen geprägt. Ein/e Befragte/r sieht sich beispielsweise mit der Schwierigkeit konfrontiert, den Kontakt zu den Bildungsverantwortlichen vor Ort aufrechtzuerhalten und die Unterstützungsangebote der Zentralstelle regelmäßig zu kommunizieren. Ein signifikantes weiteres Problem besteht darin, neue Ehrenamtliche zu gewinnen, insbesondere in einer Zeit, in der die bestehende Ehrenamtlichen-Basis altert. Einige der Befragten meinen diesbezüglich: „Für die Pfarrgemeinden vor Ort ist die größte Herausforderung, überhaupt Ehrenamtliche zu finden, die Verantwortung für die Erwachsenenbildung generell in der Pfarrgemeinde übernehmen wollen.“ oder „Überalterung der Ehrenamtlichen, schwer Nachwuchs zu bekommen.“ Es wird von einigen Befragten auf eine abnehmende Zahl von Ehrenamtlichen im Bildungsbereich hingewiesen. Die Rekrutierung neuer Ehrenamtlicher gestaltet sich also zunehmend schwieriger. „Es wird immer schwieriger, v.a. jüngere Menschen zu gewinnen, die ehrenamtlich mitarbeiten möchten.“

Ein weiteres Konfliktpotenzial liegt in der zunehmenden Unverbindlichkeit und Kurzfristigkeit der ehrenamtlichen Tätigkeiten im Widerspruch zu den Bedürfnissen nach langfristiger Planung. In diesem Zusammenhang wird festgestellt, dass Ehrenamtliche je nach Lebensphase länger oder kürzer in Ihrer Tätigkeit bleiben. Pensionist*innen sind zeitlich oft länger dabei, wohingegen sich Berufstätige oder Personen in Karenz oft nur kurzfristig verpflichten wollen oder können. Hier stellt die Vereinbarkeit von Ehrenamt und persönlichen Verpflichtungen eine Herausforderung dar, die in weiterer Folge auch zu Ungleichheiten in der Aufgabenverteilung führen kann. Ein/e Befragte/r meint in diesem Kontext „Eine Herausforderung in der Arbeit mit Ehrenamtlichen kann das Zeitmanagement sein, da viele von ihnen ihre ehrenamtliche Tätigkeit neben beruflichen und privaten Verpflichtungen ausüben. Dies führt manchmal zu einer ungleichen Verteilung der Aufgaben oder zu Verzögerungen in Projekten.“

Herausfordernd kann die Einführung neuer Ehrenamtlicher in bestehende Strukturen sein, da dies mitunter auf Widerstand der Alteingesessenen stößt, was Frustration bei den „Neuen“ hervorrufen kann „Wenn 'neue' Ehrenamtliche in einen Pfarrverband kommen, dann sind 'ältere' Ehrenamtliche mitunter nicht offen für Neues, Änderungen oder wollen nicht abgeben oder Aufgaben teilen. ‚Das haben wir immer schon so gemacht‘ ist häufig zu hören und führt zu Frustration der neuen Ehrenamtlichen.“

Allgemeine gesellschaftliche Entwicklungen, wie der steigende Druck auf Ehrenamtliche, wird als weitere Herausforderung wahrgenommen: „Gesamtgesellschaftliche Entwicklungen - immer mehr, immer schneller, ...“ und „immer weniger Ehrenamtliche sollen immer mehr Aufgaben übernehmen - das ist gerade im pfarrlichen/kirchlichen Kontext eine große Falle/Gefahr“. Eine weitere Schwierigkeit liegt in der fallweisen unzureichenden Würdigung der Leistungen der Ehrenamtlichen in ihren Gemeinden. Ein/e an der Umfrage Teilnehmende/r meint diesbezüglich: „Herausforderungen und Konfliktpotentiale sind vor allem mangelnde Anerkennung und Wertschätzung vor Ort.“

Die Entstehung von Hierarchien zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen können die Zusammenarbeit belasten. In diesem Kontext werden folgende Fragen gestellt: „Wie verhindert man 'Hierarchiebildungen' in der Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen, damit weder das Gefühl entsteht 'die Hauptamtlichen schaffen an und wir Ehrenamtlichen sollen tun', noch 'die Hauptamtlichen sollen gefälligst was für mich arbeiten, denn ich tu es ja ehrenamtlich'?" Als weitere Herausforderungen werden fehlende Ressourcen, Unklarheiten im täglichen Tun, strukturelle Reformprozesse, die zu Verunsicherung führen und somit die Stabilität und Kontinuität der Arbeit im Ehrenamt gefährden können sowie widersprüchliche Erwartungen - wenn zum Beispiel der Grad an Eigenverantwortung oder der Umfang der Aufgaben nicht klar kommuniziert werden - gesehen. Unterschiedliche Persönlichkeiten und Arbeitsstile können zudem zu Spannungen führen, wenn keine regelmäßige und offene Kommunikation stattfindet.

Die Auswertung zeigt, dass die Arbeit mit Ehrenamtlichen von einer Vielzahl von Herausforderungen und Konfliktpotenzialen geprägt ist. Die zentrale Problematik liegt in der Rekrutierung und Bindung von Ehrenamtlichen, die durch gesellschaftliche Entwicklungen, Überalterung und Widerstand gegen Veränderungen verschärft wird. Eine klare Kommunikation, Wertschätzung und die Schaffung attraktiver Rahmenbedingungen sind entscheidend, um die Ehrenamtlichen zu motivieren und eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Maßnahmen und Strategien zur Motivation Ehrenamtlicher

Die Analyse der Maßnahmen und Strategien zur Motivation aktiver Ehrenamtlicher zeigt, dass auch hier der Aspekt der Wertschätzung eine zentrale Rolle spielt. Regelmäßiges Feedback, positive Rückmeldung und öffentliche Anerkennung sind entscheidend. „Ehrenamtliche sollten öffentlich für ihre Arbeit gewürdigt werden, z. B. durch Nennung auf der Website, im Newsletter, in sozialen Medien oder bei öffentlichen Veranstaltungen.“ Zusätzlich wird die Vergabe von Zertifikaten und Referenzen als wertvolles Motivationsmittel hervorgehoben, besonders für Ehrenamtliche, die beruflich von ihrem Engagement profitieren wollen. Wichtig sind außerdem die Fort- und Weiterbildungsangebote, die den Ehrenamtlichen helfen, ihre Kompetenzen zu erweitern. Eine/e Mitarbeiter/in eines Verbands meint diesbezüglich „Kostenlose Schulungen: Ehrenamtliche werden regelmäßig zu kostenfreien oder stark vergünstigten Schulungen eingeladen, um ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln.“ Es gibt mitunter Möglichkeit zur Spezialisierung. Ehrenamtliche können sich in Bereichen spezialisieren, die sie besonders interessieren. Diese Angebote fördern nicht nur die persönliche Entwicklung, sondern auch die Bindung an die Organisation.

Die Einbindung von Ehrenamtlichen in Entscheidungsprozesse und die Möglichkeit zur Mitsprache sind wesentliche Elemente zur Stärkung des Engagements. Indem Ehrenamtliche die Möglichkeit erhalten, eigenständig Projekte zu leiten oder neue Kursformate zu entwickeln, fühlen sie sich stärker mit der Einrichtung verbunden. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass die Ehrenamtlichen das Gefühl haben, aktiv zur Weiterentwicklung der Bildungsangebote beizutragen. Weiters sind die Förderung von Vernetzungstreffen auf verschiedenen Ebenen (Gemeinde-, Bezirks- und Landesebene) sowie der persönliche Kontakt entscheidend für die Motivation. Diese Beziehungen stärken die Gemeinschaft unter den Ehrenamtlichen und fördern ein Gefühl der Zugehörigkeit.

Finanzielle Anreize, wie kleine Honorare und Bildungsgutscheine, werden ebenfalls als wichtig erachtet. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die finanzielle Belastung der Ehrenamtlichen zu verringern und deren Engagement attraktiver zu gestalten. Sonderversammlungen wie Exkursionen, und Geschenke zu besonderen Anlässen (z.B. Weihnachten und Vereinsjubiläen) sind weitere Strategien zur Motivation. Diese Gesten der Wertschätzung tragen zur positiven Stimmung und Motivation der Ehrenamtlichen bei.

Insgesamt zeigt die Auswertung, dass die Maßnahmen zur Motivation aktiver Ehrenamtlicher vielfältig sind. Wertschätzung, Fortbildung, Partizipation, persönliche Kontakte und finanzielle Anreize bilden die Grundlage einer erfolgreichen Ehrenamtsstrategie. Durch die Kombination dieser Maßnahmen wird nicht nur das Engagement der Ehrenamtlichen gefördert, sondern auch ihre Zufriedenheit und Bindung an die Organisation gestärkt. Die kontinuierliche Anerkennung und persönliche Betreuung sind entscheidend für den langfristigen Erfolg des Ehrenamts. Als wesentliche Erfolgsfaktoren zur Motivation Ehrenamtlicher gelten also vielfältige Serviceleistungen und eine gute Servicierung, eine positive Wertschätzungs- und Anerkennungskultur. Dazu zählt nicht nur das Feedback durch die durchführende Einrichtung, sondern auch die Anerkennung durch die Teilnehmenden und die Ortsgemeinschaft. Sinnhaftigkeit wiederum ist stark mit der Erfahrung von Wirksamkeit verbunden. Das Gefühl, dass die betreute Veranstaltung den Teilnehmenden bei der Bewältigung ihrer unmittelbaren Herausforderungen weiterhilft.

Barbara Buchinger vom KBW (Katholisches Bildungswerk) der Diözese Eisenstadt beschreibt im „Handbuch der Pfarrgemeinderät:innen“ Grundsätze für ein gelingendes freiwilliges Engagement, die folgendermaßen formuliert werden:

- ☞ Schaffen Sie von Anfang an Klarheit über die Aufgaben, das Ziel, die Verantwortlichkeiten, Ansprechpersonen, den zeitlichen Rahmen, finanzielle Mittel, Sachmittel und andere wichtige Rahmenbedingungen für die Tätigkeit.
- ☞ Gestalten Sie den Beginn und das Ende des Engagements bewusst und wertschätzend (Einführung im Gottesdienst, Vorstellung im Pfarrblatt, öffentliche Anerkennung und Bedankung am Ende)
- ☞ Ermöglichen Sie Weiterbildung und Glaubensvertiefung, eventuell auch Supervision oder fachliche Beratung
- ☞ Schützen Sie die Ehrenamtlichen vor Überforderung und nehmen Sie die Grenzen der Ehrenamtlichen, die nebenbei noch herausfordernde Aufgaben in Familie und Beruf haben, ernst.
- ☞ Finden Sie eine beständige Kommunikation mit Ehrenamtlichen, geben Sie Informationen weiter, geben Sie Feedback und Wertschätzung. Laden Sie Ehrenamtliche zu Ausflügen, gemeinsamen Essen oder Pfarrversammlungen ein. Denken Sie an kleine Geschenke und Aufmerksamkeiten zu besonderen Anlässen.

Ehrenamtlich Mitarbeitende des Salzburger Bildungswerks nennen sieben Gründe, warum sie sich in der Erwachsenenbildung engagieren:¹⁶

- ☞ Grund 1: Schöne Momente kreieren
Schöne Momente, die im Gedächtnis bleiben, können auch durch Bildungsarbeit vor Ort entstehen.
- ☞ Grund 2: Neues zu vermitteln, hilft der Gesellschaft
Viele Menschen nehmen sich immer wieder neue Erkenntnisse aus Bildungsveranstaltungen mit und können so etwa veraltete Glaubenssätze ablegen, die der Gesellschaft schaden.
- ☞ Grund 3: Eigene Fähigkeiten weiterentwickeln
Wer ehrenamtlich in der Erwachsenenbildung arbeitet, arbeitet sich immer wieder in neue Themen ein, organisiert und vermittelt. Diese Fähigkeiten sind auch in vielen Berufen gefragt.
- ☞ Grund 4: Gemeinsam mit und für andere Menschen arbeiten
Erwachsenenbildung in der Gemeinde bedeutet immer auch Teamarbeit. Das gemeinsame Diskutieren und Organisieren bereitet vielen Ehrenamtlichen Freude.
- ☞ Grund 5: Erwachsenen bei Entscheidungen Orientierung bieten
Es ist ein schönes Gefühl, wenn man jemandem bei einer Entscheidung helfen kann. Bildungsveranstaltungen geben Menschen Orientierung, sodass sie bessere Entscheidungen für sich und die Gesellschaft treffen können.
- ☞ Grund 6: Demokratie fördern
In der Erwachsenenbildung stehen immer wieder politische Themen auf der Agenda. Wer in einer Gemeinschaft freiwillig mitarbeitet und über politische Themen aufklärt, trägt seinen, bzw. ihren Teil zu einer funktionierenden Demokratie bei.

¹⁶ <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/18855-7-gruende-fuer-ein-ehrenamt-in-der-erwachsenenbildung.php>

- ☞ Grund 7: Menschen zusammenbringen
Bildung im Salzburger Bildungswerk bedeutet auch immer Begegnung. Diese stärkt das Gemeinschaftsgefühl im Ort.

Gewinnung neuer Ehrenamtlicher

Als zentralstes Element der Gewinnung neuer Ehrenamtlicher wird die persönliche Ansprache gesehen. Im Besonderen bestehende Kund*innen bzw. immer wieder Teilnehmende (Stammkunden) an Angeboten der Einrichtung entwickeln eine Nahebeziehung zur Einrichtung. Gerade im lokalen Kontext ist Mundpropaganda ein wesentliches Element der Gewinnung neuer Ehrenamtlicher, weil ehrenamtliches Engagement ein Vertrauensverhältnis darstellt. Bereits tätige Ehrenamtliche gewinnen neue Mitglieder. Ein zentraler Gedanke dabei ist auch der Aufbau von Nachfolger*innen für das eigene Ehrenamt. Man möchte das über lange Jahre geschaffene Werk in guten Händen weitergeführt wissen und sucht und findet daher geeignete Personen. Ein wichtiges Asset für Menschen, die informell ohnehin schon freiwillig tätig sind, sich ehrenamtlich im Rahmen einer Institution zu engagieren, ist der rechtliche und Versicherungs-Schutz, sowie die Möglichkeit der Nutzung einer bestehenden Infrastruktur (ZB Räumlichkeiten, Öffentlichkeitsarbeit etc.)

Auf den Webseiten einiger Einrichtungen wird die Möglichkeit zum ehrenamtlichen Engagement beworben und auf die Vorzüge hingewiesen. So erläutern auf der Webseite des Salzburger Bildungswerks Ehrenamtliche im Rahmen eines Videos in Testimonials die von ihnen erlebten Vorzüge des ehrenamtlichen Engagements und die Erleichterung durch die hauptamtliche Unterstützung.

An formalen Maßnahmen gibt es Veranstaltungen, in deren Rahmen die Möglichkeiten ehrenamtlichen Engagements dargestellt werden, bspw. die Freiwilligenmessen. Hinzuweisen ist auch auf Unterstützung durch Praxishandbücher (Bspw. das Praxishandbuch Bildungsehrenamt des BhW Niederösterreich.).

So beschreibt ein/e Befragte/r einen Mix an Maßnahmen, um Ehrenamtliche zu gewinnen: Die persönliche Ansprache, etwa im Pfarrgemeinderat oder an Hochschulen, Inserate im Pfarrblatt, Weiterbildung zum Thema „Gewinnung von Ehrenamtlichen“, Teilnahme an Ehrenamtsmessen, Aufrufe in Sozialen Medien. Auch indirekte Maßnahmen sind wirksam – wie die Veröffentlichung positiver Erfolgsgeschichten, gute Öffentlichkeitsarbeit im Allgemeinen oder das Ausdrücken von Anerkennung und Wertschätzung für verdiente Ehrenamtliche, das auch von Außenstehenden wahrgenommen wird. Auch die erleichterten Möglichkeiten zur Finanzierung, zur Vernetzung und zur Weiterbildung im Rahmen des Ehrenamts stellen Vorzüge dar, auf die zur Gewinnung hingewiesen wird.

Barbara Buchinger vom KBW (Katholisches Bildungswerk) der Diözese Eisenstadt gibt im „Handbuch der Pfarrgemeinderät:innen“ Tipps zur Gewinnung Ehrenamtlicher:

- ☞ Sprechen Sie immer wieder Menschen persönlich an - nicht nur, wenn Sie für einen bestimmten Aufgabenbereich jemanden suchen. Seien Sie in Gesprächen mit Menschen hellhörig und aufmerksam für die Begabungen, Interessen und Anliegen der Menschen.
- ☞ Unterstützen Sie offen neue Ideen anderer und seien Sie gemeinsam kreativ, wie Menschen, mit ihren unterschiedlichsten Talenten „andocken“ können.
- ☞ Wenn sie für bestimmte Aufgaben jemanden suchen, denken Sie nicht nur an den innerkirchlichen Kreis und an die, die sowieso schon andere pfarrliche Aufgaben haben. (Musiker*innen für Chor oder Gestaltung von besonderen Gottesdiensten, Eltern mit kleinen Kindern für Familien-Kindergottesdienste, Journalisten oder Autoren für den Pfarrbrief, „Digital Natives“ für Homepage oder soziale Medien,..)
- ☞ Bedenken Sie, dass Sie nicht Bittsteller, sondern Anbieter sind: sie haben ein attraktives Angebot für wertvolles Tätigkeit oder sinnvolle Freizeitgestaltung. Schöne Erlebnisse und wichtige Lern- und Lebenserfahrungen können durch ehrenamtliches Engagement ermöglicht werden.
- ☞ Unterteilen Sie größere Aufgabenpakete in Teilaufgaben, in überschaubare „Portionen“.

- ☞ Bieten Sie Möglichkeiten der Beteiligung an Entscheidungsprozesse an. (Arbeitskreise, Pfarrversammlung, etc.). Ehrenamtliche wollen mitreden und mitgestalten.
- ☞ Sprechen Sie Möglichkeiten der Unterstützung, Aufwandsentschädigung, Versicherung an.
- ☞ Bieten sie zeitliche begrenzte Aufgaben an, damit ein Ausstieg bzw. eine Weitergabe der Aufgabe ohne Ge-
sichtsverlust möglich ist (z.B. die Leitung einer Gruppe einmal für ein bis zwei Jahre begrenzt, oder die ein-
malige Mitarbeit bei einem einmaligen Projekt wie ein Pfarrfest oder die Organisation eines Seniorenaus-
flugs...). Nach Ablauf der vereinbarten Zeit sollten sie dann auch tatsächlich das Aufhören oder eine eventu-
elle Fortführung klären.
- ☞ Zufriedene, motivierte und bedankte Mitarbeiter/innen, die über ihre ehrenamtliche Tätigkeit positiv be-
richten, sind die beste Werbung nach außen und animieren auch andere zur Mitarbeit.

Die Analyse der Veränderungen in den Aktivitäten zur Gewinnung Ehrenamtlicher zeigt verschiedene Entwicklungen, die sowohl strategische Anpassungen, als auch Herausforderungen im aktuellen Um-
feld reflektieren. Die Betreuung und die Kultur der Anerkennung für Ehrenamtliche haben sich erheb-
lich weiterentwickelt. Diese Veränderungen sind entscheidend für die Gewinnung neuer Ehrenamtli-
cher. Eine Verbesserung in der Anerkennungskultur kann dazu beitragen, die Motivation und Zufrie-
denheit der Ehrenamtlichen zu steigern. Es wird ein Strategiewechsel angestrebt, um aktiver in der
Kommunikation und Ansprache von potenziellen Ehrenamtlichen zu werden. Die Verantwortung für
die Gewinnung von Ehrenamtlichen liegt oft bei den örtlichen Vereinen. Die Motivation und das Enga-
gement von Regionsverantwortlichen spielen eine entscheidende Rolle: „Das ist eher Aufgabe der ört-
lichen Vereine. Aber: letztlich konnte ein Regionsverantwortlicher ein Bildungswerk auf den Weg brin-
gen, welches acht Gemeinden umfasst. Dies ist hauptsächlich der motivierenden Art dieser Person zu
verdanken.“ In Regionen mit weniger aktiven Verantwortlichen gibt es weniger Ehrenamtliche, was
die Notwendigkeit einer aktiven und motivierenden Führung unterstreicht.

Die COVID-19-Pandemie hat die Ehrenamtslandschaft verändert, insbesondere hinsichtlich der Rück-
kehr älterer Ehrenamtlicher: „Nach Corona haben wir zum ersten Mal eine neue Strategie entwickeln
müssen, da viele Ehrenamtliche (die allesamt schon höheren Alters sind) nicht mehr zurückgekommen
sind“. Die Notwendigkeit, verlorene Ehrenamtliche zurückzugewinnen und gleichzeitig eine Verjün-
gung anzustreben, wird vielfach betont. Entscheidend ist die Bereitschaft, innovative Ansätze zu ver-
folgen, um die Herausforderungen in der Ehrenamtsarbeit zu bewältigen. Die Ansprache neuer Ziel-
gruppen, wie junge Erwachsene und Neo-Pensionist*innen, wird als zielführend angesehen. „Ja, we-
gen der Überalterung unserer Ehrenamtlichen versuchen wir einerseits bspw. einen stärkeren Zugang
zu jungen Erwachsenen zu finden (Johannes Kepler Uni, Pädagogische Hochschule, ...), andererseits
erscheint uns auch die Akquise der 'best ager' bzw. von Neo-Pensionist*innen als ein zielführender
Ansatz“. Diese gezielte Ansprache kann dazu beitragen, die Altersstruktur der Ehrenamtlichen zu diver-
sifizieren und zu verjüngen.

Die Veränderungen im Bildungsehrenamt sind auch durch externe Faktoren und Herausforderungen
geprägt. Die Gründe für die abnehmende Attraktivität des Ehrenamts umfassen einerseits eine zuneh-
mende institutionelle und professionelle Konkurrenz, die Tatsache, dass Bildungsehrenamt nicht mehr
als Karrierehelfer im öffentlichen Dienst fungiert und, dass das Bildungsehrenamt auch nicht mehr als
mehr oder weniger selbstverständliche berufliche Zusatzverpflichtung für Personen im öffentlichen
Dienst verstanden wird. Neue Ansätze zur Gewinnung von Ehrenamtlichen umfassen die Nutzung von
sozialen Medien und die verstärkte Vernetzung mit zentralen Einrichtungen wie zum Bsp.: Eltern-Kind-
Zentren, Senior*innenheime, Demenz-Initiativen, Bibliotheken, politische Anlaufstellen, usw. Diese
Vernetzungen ermöglichen es, neue Zielgruppen anzusprechen und das Ehrenamt in der Öffentlichkeit
sichtbarer zu machen.

Insgesamt zeigt die Auswertung, dass sich die Aktivitäten zur Gewinnung Ehrenamtlicher deutlich ver-
ändert haben. Die Organisation reagiert auf aktuellen Herausforderungen durch strategische Anpas-
sungen, eine verbesserte Anerkennungskultur und die Ansprache neuer Zielgruppen. Die Auswirkun-
gen von Corona und die zunehmende Konkurrenz im Ehrenamtsbereich erfordern innovative Ansätze

und eine stärkere Vernetzung. Die Bereitschaft zur Anpassung und die Entwicklung neuer Konzepte sind entscheidend, um die Ehrenamtslandschaft nachhaltig zu stärken.

Konkurrenz von Einrichtungen bei der Gewinnung neuer Ehrenamtlicher

Die Analyse der Konkurrenz zu anderen Einrichtungen, die mit Ehrenamtlichen arbeiten, zeigt, dass diese in der Gewinnung neuer Ehrenamtlicher eine bedeutende Rolle spielt. In kleinen Gemeinden ist die Konkurrenz um Ehrenamtliche besonders spürbar, da viele engagierte Personen bereits in mehreren Organisationen aktiv sind. Dies stellt eine Herausforderung für das Bildungsehrenamt dar. Die Verfügbarkeit der Ehrenamtlichen ist stark eingeschränkt, da sie oft bereits in anderen Bereichen engagiert sind. Der Zeitmangel ist ein zentrales Problem, das auch in kleineren Orten angekommen ist. Dies beeinflusst die Bereitschaft, sich in mehreren Vereinen zu engagieren. Einige Befragte erachten die Konkurrenz allerdings als nicht sehr problematisch, da es engagierte Personen gibt, für die die Mitwirkung in mehreren Vereinen kein Hindernis darstellt.

Die Konkurrenz wird auch durch größere, etablierte Vereine wahrgenommen, die mehr Relevanz und Sichtbarkeit haben. Sehr relevant, gerade bei Jugendlichen sind z. B. Blaulichtorganisationen, die durch landesweite Kampagnen oft andere Möglichkeiten der Sichtbarmachung haben. Diese Aussagen verdeutlichen, dass größere Vereine durch ihre Bekanntheit und Ressourcen einen Vorteil in der Gewinnung von Ehrenamtlichen haben. Soziales Ansehen und Image spielen ebenfalls eine wichtige Rolle in der Wahrnehmung der Konkurrenz. Eine zentrale Herausforderung besteht darin, die Relevanz des Engagements im Bildungsbereich bekannt zu machen und die Unterstützung von Medien und Politik zu gewinnen: „Die Darstellung des Ehrenamts darf nicht auf die Blaulichtorganisationen beschränkt bleiben.“

Ein weiterer Punkt, der angesprochen wird, ist die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Vereinen. Es zeigt sich, dass in bestimmten Bereichen vor allem Männer aktiv sind, während im Bildungsehrenamt häufig Frauen engagiert sind. Diese Erkenntnis könnte dazu führen, dass gezielte Ansätze zur Gewinnung von Ehrenamtlichen entwickelt werden, die die unterschiedlichen Zielgruppen berücksichtigen.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Konkurrenz zu anderen Einrichtungen eine bedeutende Rolle spielt, insbesondere in kleinen Gemeinden, wo viele engagierte Personen bereits in mehreren Vereinen aktiv sind. Zeitmangel, das soziale Ansehen der Organisationen und die Sichtbarkeit des Bildungsehrenamts sind entscheidende Faktoren bei der Gewinnung neuer Ehrenamtlicher. Um die Herausforderungen zu meistern, ist es wichtig, die Relevanz des Bildungsehrenamts zu kommunizieren und die verstärkte Unterstützung von Medien und Politik zu gewinnen. Eine gezielte Ansprache verschiedener Zielgruppen, einschließlich der Berücksichtigung von Genderaspekten, könnte ebenfalls zur Stärkung des Ehrenamts im Bildungsbereich beitragen. Die stärkere Wertschätzung weiblicher Arbeit ist hier eine von vielen Möglichkeiten, dem Ehrenamt auch sozial zu mehr Geltung zu verhelfen.

Allgemeine Tendenzen im Bildungsehrenamt

Entwicklungen in der Erwachsenenbildung

Die Analyse der aktuellen Entwicklungen in der Erwachsenenbildung zeigt eine Vielzahl von Trends und Herausforderungen, die sowohl durch gesellschaftliche Veränderungen, als auch durch den technologischen Fortschritt beeinflusst werden. Die fortschreitende Digitalisierung hat die Erwachsenenbildung stark beeinflusst. Ein durch die Corona Pandemie bedingter Online-Push hat zu einem Fokus auf digitale Formate geführt. „E-Learning-Formate und Blended Learning bieten flexible Möglichkeiten für Erwachsene, sich weiterzubilden.“ Die Notwendigkeit, digitale Kompetenzen zu vermitteln, wird als zunehmend wichtig erachtet. Eine an der Umfrage teilnehmende Person meint diesbezüglich folgendes: „Die Vermittlung von digitalen Fähigkeiten wird immer wichtiger. Sowohl die Kursinhalte, als auch die Methoden müssen zunehmend auf den Erwerb von Medienkompetenzen ausgerichtet sein.“

Ein zentraler Trend in der Erwachsenenbildung ist das lebenslange Lernen, das durch die sich schnell verändernde Arbeitswelt und die Digitalisierung an Bedeutung gewinnt. Lernangebote werden zunehmend auf individuelle Bedürfnisse und Lernstile zugeschnitten. Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt erfordern eine verstärkte berufliche Weiterbildung: „Durch den technologischen Wandel entstehen neue Berufsfelder, für die spezielle Qualifikationen nötig sind.“ Die Bildungseinrichtungen müssen diesen Trends Rechnung tragen und entsprechende Lehrangebote schaffen.

Weiters wird die diskriminierungssensible Bildung aufgrund globaler Migrationsströme immer relevanter. Somit ist die Förderung von Diversität und Inklusion entscheidend. Es besteht also die Notwendigkeit, Programme für Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchtete anzubieten, die mehrsprachig angelegt werden und über Brückenbauende aus den Communities erreicht und dauerhaft eingebunden werden können. Die Bedeutung von sozialen und emotionalen Kompetenzen wächst, da diese Fähigkeiten für den beruflichen und persönlichen Erfolg entscheidend sind: Themen wie Resilienz, Stressbewältigung und mentale Gesundheit rücken in den Fokus. Um jüngere Menschen anzusprechen, sind neuere Formate notwendig, um überhaupt Kommunikationskanäle zu etablieren, die derzeit noch oft als Bubble oder Ingroups nebeneinander bestehen. Eine Aussage dazu sieht folgendermaßen aus: „Wir brauchen neue und attraktive Bildungsformate, vermutlich einen Mix aus Online- und Präsenzformaten.“

Das Thema Nachhaltigkeit hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Bildungseinrichtungen integrieren zunehmend Inhalte, die sich mit ökologischen, sozialen und ökonomischen Aspekten der Nachhaltigkeit auseinandersetzen. Es besteht ein wachsender Bedarf an Bildungsprogrammen, die Menschen befähigen, klimafreundlich zu handeln. Bildung für nachhaltige Entwicklung fördert das Bewusstsein und die Handlungskompetenzen für einen nachhaltigen Lebensstil, der ganzheitlich Zusammenhänge berücksichtigt. Die Entwicklungen in der Erwachsenenbildung sind also eng mit gesellschaftlichen, bildungs- und sozialpolitischen Veränderungen verknüpft. „Umweltpolitik, digitalen Entwicklungen, Steigerung des Lebensalters und des gesundheitlichen Wohlbefindens...“ spielen eine größere Rolle. Diese Aspekte verdeutlichen, dass die Erwachsenenbildung auf die sich verändernden Lebensrealitäten der Menschen reagieren muss.

Insgesamt zeigt die Auswertung, dass die Erwachsenenbildung vor zahlreichen Herausforderungen und Veränderungen steht. Die Digitalisierung, das lebenslange Lernen, die interkulturelle Bildung, die Bedeutung von Soft Skills und die Integration von Nachhaltigkeit sind zentrale Prozesse, die die Erwachsenenbildung prägen. Um den Bedürfnissen heterogener Zielgruppen gerecht zu werden, sind innovative und flexible Bildungsformate sowie eine klare, multifaktorielle Ansprache jüngerer Menschen erforderlich.

Situation im Bildungsehrenamt durch/nach Corona

Die Pandemie hat den Fokus der Erwachsenenbildung nachhaltig in Richtung digitaler Formate verschoben. Online-Veranstaltungen über Zoom oder ihre Dokumentationen bei YouTube haben sich etabliert. Gleichzeitig zeigt sich ein Rückgang der Teilnahme an Präsenzveranstaltungen: „Durch Corona hat man wohl auch gelernt, dass viele Angebote online/on-demand (YouTube, etc.) bestehen und Vorträge/Workshops in Präsenz haben dadurch vielleicht etwas an Attraktivität verloren.“ Diese Veränderungen deuten darauf hin, dass die Flexibilität und Zugänglichkeit von Online-Angeboten einen bleibenden Einfluss auf die Erwartungen der Teilnehmenden haben. Die digitalen Formate sind nicht nur eine vorübergehende Lösung, sondern haben sich als fester Bestandteil des Angebots etabliert: „Es gab einen großen Schub der Digitalisierung - virtuelle Angebote sind weiterhin Bestandteil des Angebots.“ Die vermehrte Nutzung digitaler Tools hat außerdem die Kommunikation und Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen, insbesondere bei größeren Distanzen, vereinfacht. „Die Arbeit mit ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern wird durch online-Sitzungen erleichtert - häufigerer Kontakt ist möglich, v.a. bei räumlich größeren Distanzen.“ Gleichzeitig konnte beobachtet werden, dass die Bedeutung von persönlichen Treffen gestiegen ist. Nach der Isolation während der Pandemie besteht ein Bedürfnis nach sozialer Interaktion. Ein/e Befragte/r meint dazu: „Die Wichtigkeit der Treffen und eines Begegnungsortes ist gestiegen.“ Die Einrichtungen müssen Wege finden, um diese zwischenmenschlichen Beziehungen zu fördern und die soziale Integration zu unterstützen. Die Herausforderung besteht darin, die Balance zwischen digitalen und Präsenzformaten zu finden, um den verschiedenen Bedürfnissen der Teilnehmenden gerecht zu werden.

Die Verbindlichkeit der Ehrenamtlichen hat abgenommen. Es wird berichtet, dass einige Ehrenamtliche nach der „Pause“ nicht mehr zurückgekehrt sind, andere wollen sich weniger festlegen. Diese Entwicklung könnte die langfristige Stabilität der ehrenamtlichen Arbeit gefährden und erfordert neue Ansätze zur Bindung und Motivation der Ehrenamtlichen. Weiters hat die Pandemie viele Ehrenamtliche ihr Engagement überdenken lassen. Einige haben festgestellt, dass sie auch ohne Ehrenamt ein gutes Leben führen können.

Auch die Veränderungen in der Teilnahme an Veranstaltungen sind deutlich spürbar. Viele Teilnehmende zeigen eine höhere Abwesenheit und eine unzuverlässige Teilnahme. Veranstaltungen werden leichtfertiger abgesagt oder verschoben. „Es gibt weniger Verbindlichkeit, bei den Seminaren erscheinen nur zwei Drittel der Angemeldeten.“ Diese Entwicklungen erfordern, neue Strategien zur Bindung und Motivation zu etablieren.

Die COVID-19-Pandemie hat die Erwachsenenbildung und die Arbeit mit Ehrenamtlichen nachhaltig verändert. Die Zunahme digitaler Formate, die Abnahme der Verbindlichkeit, die Erleichterung der Kommunikation und die veränderten Lebensprioritäten der Ehrenamtlichen sind zentrale Themen dieser Veränderungen. Während digitale Formate und flexible Lernmöglichkeiten neue Chancen bieten, erfordert die schwankende Verbindlichkeit und Motivation der Ehrenamtlichen eine Anpassung der Strategien. Die Einrichtungen müssen sich anpassen, um den Bedürfnissen der Teilnehmenden gerecht zu werden und gleichzeitig die Bedeutung persönlicher Begegnungen und sozialer Interaktionen zu fördern.

Digitalisierung in der Erwachsenenbildung und Auswirkungen auf das Bildungsehrenamt

Die fortschreitende Digitalisierung hat neue Möglichkeiten geschaffen, die Flexibilität und Zugänglichkeit von Bildungsangeboten zu erhöhen. Online-Veranstaltungen können nun jederzeit angeboten werden und bieten eine einfache Möglichkeit, Bildungsangebote zu konsumieren. „Digitale Workshops sind für uns leichter umzusetzen und zu finanzieren und auch den Ehrenamtlichen gefällt das Format

gut, da sie keine Wegzeiten auf sich nehmen müssen.“ Gleichzeitig erleichtert diese Flexibilität eine Teilnahme an Schulungen, was die Attraktivität des Ehrenamts erhöht. Bildungswerke bieten z.B. technische Unterstützung und Ausstattung für Ehrenamtliche, um ihnen den Zugang zu digitalen Formaten zu erleichtern. „Unser Service für die Ehrenamtlichen umfasst die Durchführung eines Technik-Checks vorab mit dem/der Referent:in; die Übernahme der technischen Moderation während der Online-VA.“ Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass sich Ehrenamtliche sicherer im Umgang mit digitalen Tools fühlen. Die Digitalisierung hat die Kommunikation innerhalb der Organisation vereinfacht, birgt jedoch auch Herausforderungen, insbesondere für ältere Ehrenamtliche, die mitunter überfordert sind. WhatsApp hat sich als effektives Kommunikationsmittel etabliert. „Wichtigstes Medium ist WhatsApp geworden: Organisation innerhalb des Vereins über WA Gruppe, Bewerbung der Veranstaltungen über Statusmeldungen etc.“. Trotz der Vorteile der Digitalisierung bleibt der persönliche Kontakt und die Vernetzung ein zentrales Anliegen. Präsenzveranstaltungen werden weiterhin priorisiert, um die sozialen Beziehungen zu fördern. „Im Kern wird unsere EB eine Face-to-Face Angelegenheit bleiben“. Trotz der zahlreichen Vorteile der Digitalisierung zeigen also viele Ehrenamtliche eine deutliche Zurückhaltung gegenüber digitalen Formaten und schätzen den persönlichen Kontakt: „Viele Ehrenamtliche sind inspiriert vom direkten Kontakt zu Menschen. Zum Digitalen gibt es eine deutliche Zurückhaltung.“ Diese Zurückhaltung unterstreicht die Notwendigkeit, ein Gleichgewicht zwischen digitalen und persönlichen Formaten zu finden.

Die Digitalisierung hat also nachhaltige Veränderungen in der Aus- und Weiterbildung bewirkt. Online-Formate werden verstärkt für Besprechungen und Workshops genutzt: „Zoom-Veranstaltungen haben sich etabliert, auch für Sitzungen und Besprechungen.“ Diese Formate bieten eine praktische Lösung, um die Teilnahme an Veranstaltungen zu erleichtern und den Aufwand für Reisen zu minimieren. Soziale Medien wie Facebook spielen eine wichtige Rolle bei der Informationsverbreitung, insbesondere für die Zielgruppe 50+: „Facebook ist eine gute Möglichkeit auch für Vereine, um Informationen zu transportieren, gerade für die Zielgruppe 50+.“ Diese Plattformen ermöglichen es, eine breitere Zielgruppe zu erreichen und Informationen effektiv zu verbreiten.

Insgesamt zeigt die Auswertung, dass die Digitalisierung die Erwachsenenbildung und die Arbeit mit Ehrenamtlichen tiefgreifend verändert hat. Sie hat die Flexibilität und Zugänglichkeit von Bildungsangeboten erhöht und neue technische Möglichkeiten geschaffen. Gleichzeitig bringt die Digitalisierung Herausforderungen mit sich, insbesondere in Bezug auf die Akzeptanz bei älteren Ehrenamtlichen und die Notwendigkeit, persönliche Begegnungen zu fördern. Die Organisationen müssen sich an diese Veränderungen anpassen, digitale Kompetenzen fördern und innovative Formate nutzen, um die Attraktivität des Ehrenamts zu erhöhen und die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen zu berücksichtigen.

Exkurs: „Nachhaltigkeit“ und „Wissenschaftsvermittlung“ als Themen für das Bildungsehrenamt

Die Analyse der Angebote im Bereich „Nachhaltigkeit“ und „Wissenschaftsvermittlung“ zeigt eine Vielzahl von Initiativen, Programmen und geplanten Formaten. „Verschiedene Angebote zu den Bereichen 'Nachhaltigkeit' oder 'Wissenschaftsvermittlung' in Form von Vorträgen sind bei uns für die Bildungswerkleitungen direkt buchbar.“ oder „Wir haben viele Angebote im Bereich 'Nachhaltigkeit'. Wir haben ein eigenes Konzept zum whole Institution approach entwickelt und stellen dieses im einstigen Workshop den Ehrenamtlichen vor, die dieses gerne weitertragen. Unsere angebotenen externen Veranstaltungen beziehen sich vorrangig auf Nachhaltigkeitsthemen“. In der BhW Niederösterreich GmbH wurde Nachhaltigkeit vor zwei Jahren zum Jahresthema gemacht, was zu einer Vielzahl von kostenlosen Vorträgen diesbezüglich führte. In weiteren Fällen gibt es vereinzelte Veranstaltungen zu diesem

Themenbereich. Als Good Practice Beispiel wird das Projekt der Eltern-Kind-Gruppen "Erlebnis Wald" genannt (Katholisches Bildungswerk Tirol). Die ÖBV Via Campesina bietet spezifische und attraktive Programme im Bereich nachhaltige Landwirtschaft und Ernährung: „In Bezug auf Nachhaltigkeit hat die ÖBV Via Campesina attraktive Angebote, v.a. im Bereich klimagerechte Landwirtschaft, Ernährungssouveränität, nachhaltige Ernährung.“ (arge region kultur) Im EB-Forum Oberösterreich gibt es institutionenübergreifende Themenschwerpunkte, aktuell "Guten Morgen, Zukunft! Gutes Leben gestalten. Jetzt!" (September 2023 bis Juni 2025). Diese Projekte zeigen, wie Nachhaltigkeit in die Bildungsarbeit integriert wird und in verschiedenen Lebensbereichen thematisiert werden kann. Einige der Befragten hoffen auf mehr Beteiligung und Engagement der Mitglieder im Bereich Nachhaltigkeit: „Ja, vor allem im Bereich 'Nachhaltigkeit'; ich hoffe auf die Mitglieder...!“ Im Kärntner Bildungswerk ist ein Praxisleitfaden Nachhaltigkeit im Entstehen. Ergänzend wird folgendes erwähnt: „Wir haben ein ESF-Projekt zu "Components for successful Community Education in the Field of Environment and Climate Protection" mit Partnern aus Griechenland und Rumänien gemacht. Nachhaltigkeit ist immer wieder Thema oder Inhalt von Veranstaltungen.“

Die Auswertung zeigt, dass im Bereich „Nachhaltigkeit“ bereits zahlreiche Angebote und Initiativen bestehen. Die Integration von praktischen Projekten, die Schaffung von neuen Formaten und die institutionenübergreifende Zusammenarbeit sind entscheidende Faktoren für den Erfolg in beiden Bereichen. Die Einrichtungen müssen weiterhin innovative Ansätze verfolgen, um die Verbindung zwischen Theorie und Praxis zu stärken und ein breiteres Publikum anzusprechen. Die aktive Einbindung von Ehrenamtlichen und Mitgliedern wird als Schlüssel zur erfolgreichen Umsetzung und Weiterentwicklung der Angebote gesehen.

Perspektiven für das Bildungsehenamt

Ein zentrales Anliegen ist der Ausbau von Unterstützung und Service, ohne die Kernaspekte des Ehrenamtes (Inhalte, Vernetzung vor Ort, Übernahme Letztverantwortung für die Veranstaltungen, Präsenz vor Ort) zu gefährden. Diese Balance ist entscheidend, um die Eigenverantwortung der Ehrenamtlichen zu wahren und gleichzeitig notwendige Unterstützung zu bieten. Die monetäre Abgeltung der ehrenamtlichen Tätigkeit wird als notwendig erachtet, um den Ehrenamtlichen Wertschätzung entgegenzubringen. Diesbezüglich wird folgendes gesagt: „Ich glaube, dass es nötig wird, die ehrenamtliche Tätigkeit auch durch Kilometergeld etc. monetär zu würdigen oder auch qualitativ hochwertige Kurse oder andere Weiterbildungen anzubieten, was wieder kostenintensiv ist.“

Zusätzlich wird die Bedeutung von qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangeboten hervorgehoben, die jedoch auch mit finanziellen Herausforderungen verbunden sind. Die Erwachsenenbildung wird als ein Mittel gesehen, um eine gemeinschaftliche Gesellschaft zu fördern. Diese Perspektive betont die soziale Verantwortung der Erwachsenenbildung und die Notwendigkeit, inklusive Angebote zu schaffen. Ein innovativer Vorschlag ist die kostenlose Sprachförderung für Menschen mit einer nichtdeutschen Erstsprache, um Beziehungen und Integration zu fördern. Solche Angebote können dazu beitragen, Barrieren abzubauen und die Integration zu fördern.

Die gesellschaftliche Anerkennung des Ehrenamtes wird als essenziell erachtet, um dessen Wirkung zu maximieren: „Das Ehrenamt in der entwicklungspolitischen Erwachsenenbildung trägt erheblich zur Förderung von globalem Bewusstsein und sozialer Gerechtigkeit bei. Damit dieses Engagement jedoch seine volle Wirkung entfalten kann, ist es entscheidend, dass es auch gesellschaftlich anerkannt wird.“ Hier wird der Ruf nach strukturellen Rahmenbedingungen laut, die den Ehrenamtlichen die Ausübung ihrer Arbeit sichern, wie z.B. öffentliche Auszeichnungen und finanzielle Unterstützung. Um die positiven Auswirkungen des Ehrenamtes hervorzuheben, sollten Erfolge dokumentiert und Best Practices

präsentiert werden. Diese Maßnahmen helfen, die Wirkung des Ehrenamts sichtbar zu machen und weitere Menschen zu motivieren, sich zu engagieren.

Die demografische Vielfalt der Ehrenamtlichen nimmt zu, was spezifische und inklusivere Angebote erforderlich macht. Die Digitalisierung eröffnet neue Möglichkeiten für das Ehrenamt, indem sie flexiblere und zugänglichere Formen des Engagements ermöglicht... Ein Wunsch ist die verstärkte Bereitstellung von Schulungen und Weiterbildungen, um Ehrenamtliche optimal auf ihre Aufgaben vorzubereiten. Die Entwicklung von flexiblen Engagement-Modellen, die sich an die individuellen Bedürfnisse der Ehrenamtlichen anpassen, wird als wünschenswert erachtet. Diese Flexibilität könnte die Teilnahmebereitschaft erhöhen und das Engagement fördern.

Die Auswertung zeigt, dass es zahlreiche Perspektiven und Wünsche für das Ehrenamt gibt. Die Balance zwischen Unterstützung und Eigenverantwortung, die monetäre und symbolische Anerkennung, inklusive Bildungsangebote und die gesellschaftliche Wertschätzung sind zentrale Themen. Innovative Ansätze, wie digitale Ehrenamtsarbeit und flexible Engagement-Modelle, bieten Chancen zur Weiterentwicklung. Um die Vielfalt und den Einfluss des Ehrenamtes zu stärken, ist es entscheidend, die Erfolge sichtbar zu machen und die Ehrenamtlichen durch gezielte Schulungs- und Anerkennungsangebote zu unterstützen.

Resümee

Ehrenamtliche übernehmen in der Erwachsenenbildung eine Vielzahl von Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Sie sind mit der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen befasst: Ihre Tätigkeiten umfassen die (fallweise gemeinschaftliche) Auswahl von Themen, die Sondierung und Einladung von Referent*innen, die Öffentlichkeitsarbeit, Bewerbung und Vernetzung, die Koordination der Events vor Ort, die Moderation und Dokumentation. Veranstaltungen dienen der Weiterbildung zu aktuellen Themen, der Reflexion gesellschaftlicher Prozesse, der Vermittlung von Fertigkeiten, aber auch der Stärkung der kulturellen Identität und der Stiftung von Gemeinschaft, insbesondere im lokalen und regionalen Kontext.

Motivationen für das Ehrenamt sind vielfältig und reichen von der Möglichkeit zur Selbstverwirklichung bis hin zum Wunsch, der Gemeinschaft etwas Sinnvolles zu bieten. Hauptamtliche unterstützen mit der Aufbereitung von Schwerpunkten, Benennung von Referierenden, der Weitergabe finanzieller Förderungen, Beratung zu praktischen Fragen (bspw. Rechtsfragen), Hilfe beim Aufbau von Strukturen, Rekrutierung neuer Ehrenamtlicher u.v.m. Als essenziell für die Motivation Ehrenamtlicher erweist sich wertschätzende Kommunikation und Information, gute Servicierung und Bereitstellung von Ressourcen, Klarheit in den Aufgaben und der Verantwortlichkeit, Schutz vor Überforderung und Vermittlung von Anerkennung. Praxishandbücher sind eine sinnvolle Hilfestellung in der Arbeit Ehrenamtlicher. Die Einbindung von Ehrenamtlichen in Entscheidungsprozesse bzw. die Möglichkeit zur Mitsprache sind wesentliche Elemente zur Stärkung des Engagements. Neben Weiterbildungsangeboten für Ehrenamtliche eröffnet im Besonderen die Anerkennung informellen Lernens Ehrenamtlicher, wie es bspw. durch das Kompetenzportfolio des Ringes angeboten wird, Entwicklungsmöglichkeiten.

Zentral für die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher ist Information hinsichtlich der Möglichkeiten und Rahmenbedingungen aber v.a. persönliche Ansprache und die Bestärkung, dass die/der Betreffende für die angestrebte Aufgabe gut geeignet ist. Hilfreich erweist sich, wenn Ehrenamtliche bereits Nachfolger*innen für ihre Tätigkeit aufbauen. Zu den größten Barrieren für das Engagement Ehrenamtlicher gehören Zeitmangel, die Angst vor langfristigen Verpflichtungen, fehlende Informationen und die Ver-

einbarkeit mit Beruf und Familie. Allgemein ist die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher eine große Herausforderung für Verbände der Erwachsenenbildung, insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender Konkurrenz zu Verbänden anderer Bereiche (wie Rotes Kreuz, Freiwilliger Feuerwehr, Sport u.a.) die mit Freiwilligen arbeiten. Es wird auch eine zunehmende Zurückhaltung gegenüber fixen Verpflichtungen, bspw. der Übernahme von Funktionen in Vereinsstrukturen, konstatiert.

Zukünftige Zielgruppen für das Bildungsehrenamt umfassen insbesondere (Neo-)Pensionist*innen, junge Eltern, Zuzügler*innen, so genannte „Empty Nester“, Menschen mit Migrationshintergrund, jüngere Erwachsene und Männer. Die Ansprache dieser Gruppen erfordert maßgeschneiderte Angebote und flexible Engagement-Modelle. Es gibt signifikante regionale Unterschiede im Ehrenamt, wobei ländliche Gebiete oft aktiver sind als städtische. Die Abwanderung und Überalterung in bestimmten Regionen stellen Herausforderungen dar, während in touristischen Gebieten die Verfügbarkeit saisonal schwanken kann.

Die (auch durch Corona beförderte) fortschreitende Digitalisierung hat die Erwachsenenbildung stark beeinflusst. Sie ermöglicht neue und flexiblere Formen der Interaktion und Kommunikation mit Ehrenamtlichen, aber auch im Veranstaltungsbereich. Gleichzeitig bedeutet die Nutzung digitaler Medien eine Konkurrenz zur klassischen Erwachsenenbildung, insbesondere wo es um Informationsvermittlung geht. Letztere tritt in den Hintergrund gegenüber Diskussions- und Erlebnisorientierten Formaten. Trotz einer Zunahme der digitalen Formate bleiben die Präsenzveranstaltungen dominant.

„Nachhaltigkeit“ und „Wissenschaftsvermittlung“ sind Themenbereiche, die von Verbänden der Erwachsenenbildung traditionell und qualitätsgesichert bespielt werden. Insbesondere im Bereich der „Nachhaltigkeit“ hat sich das Angebot wesentlich vergrößert. Es werden zahlreiche innovative Veranstaltungsformate eingesetzt, welche neue Erfahrungen ermöglichen und die Routine in der Arbeit Ehrenamtlicher durchbrechen helfen.

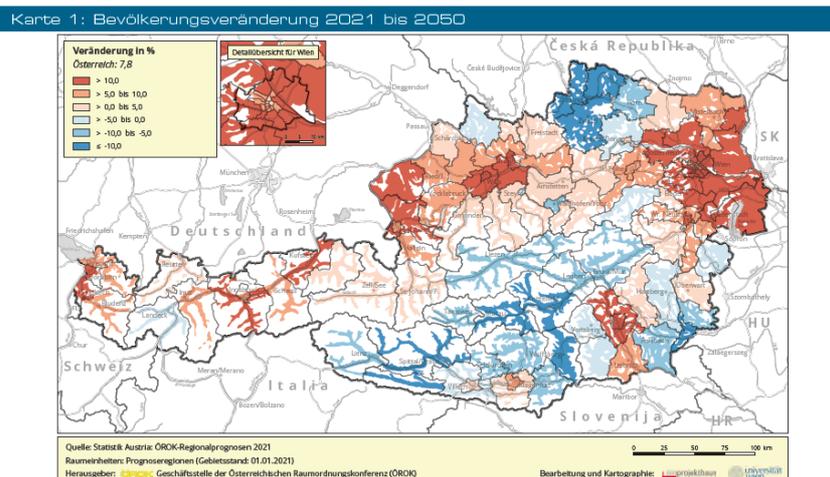
Resümierend zeigt die Auswertung, dass das Bildungsehrenamt (v.a. im ländlichen Raum) bei den beiden zur Umfrage herangezogenen Verbänden Forum Katholischer Erwachsenenbildung und Ring Österreichischer Bildungswerke auf einem stabilen Fundament steht, das durch hohe Motivation, gute Zusammenarbeit, funktionierende Strukturen und innovative Ansätze geprägt ist und durch die hauptamtliche Arbeit der Bildungsverbände professionell unterstützt wird. Die Erwachsenenbildung befindet sich allerdings im Wandel und steht vor zahlreichen Herausforderungen und Veränderungen. Tendenzen zur Digitalisierung, demografische Verschiebungen, die interkulturelle Bildung, die Bedeutung von Soft Skills und die Integration von Nachhaltigkeit sind zentrale Entwicklungen, die die Erwachsenenbildung prägen. Um den Bedürfnissen heterogener Zielgruppen gerecht zu werden, sind innovative und flexible Bildungsformate sowie eine klare Ansprache neuer Zielgruppen erforderlich. Es besteht also ein dringender Bedarf, die Diversität von haupt- und ehrenamtlich Beschäftigten zu erhöhen und jüngere Menschen und unterrepräsentierte Gruppen für das Ehrenamt zu gewinnen, um die Nachhaltigkeit und Relevanz der Bildungsangebote zu sichern. Die Rahmenbedingungen des Bildungsehrenamts sind durch Digitalisierung, veränderte gesellschaftliche Erwartungen und einen wachsenden Wettbewerb geprägt. Um neue Zielgruppen zu erschließen und die Bereitschaft zu längerfristigem Engagement zu fördern, müssen Verbände innovative Engagement-Möglichkeiten und flexible, ansprechende und wertschätzende Rahmenbedingungen schaffen.

Demografischer Wandel und Ehrenamt

Demografische Trends in Österreich

Die Österreichische Raumordnungskonferenz (ÖROK) verdeutlicht in ihrer jüngsten Regionalprognose¹⁷, dass Bevölkerungsprognosen eine wichtige Entscheidungsgrundlage für unterschiedlichste Personengruppen und Stakeholder sein können. Bei der Evaluierung von Projekten der technischen und sozialen Infrastruktur, bei Standortentscheidungen von Unternehmen bis hin, zumindest implizit, zur individuellen Wahl des Wohnortes von einzelnen Personen, können diese maßgeblichen Einfluss haben. Gerade im Hinblick auf den demografischen Wandel, dem damit einhergehenden Bedarf an Versorgung und Pflege und dem sich kontinuierlich verschärfenden Fachkräftemangel unterstützt die räumlich differenzierte Prognose der Bevölkerungsentwicklung Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger bei deren strategischer Planung. Aber auch für Strategien hinsichtlich Ehrenamtlicher ist die Frage wichtig, welche Zielgruppen künftig in welchen Regionen relevant für ehrenamtliche Bildungsarbeit sein werden.

Abbildung 2: Bevölkerungsveränderung 2021 bis 2050



Quelle: ÖROK Kleinräumige Bevölkerungsprognose für Österreich 2021-2051

Im Folgenden wird aus der Bevölkerungsprognose der Österreichischen Raumordnungskonferenz (ÖROK) zitiert:

Österreichs Bevölkerungszahl steigt stetig an. Zum Stichtag 1. 1. 2021 lebten bundesweit 8,93 Mio. Personen, die mit Hauptwohnsitz in Österreich gemeldet waren. Zum Stichtag der Volkszählung 2001 waren es noch 8,03 Mio., also noch um rund 900.000 Personen weniger. Auch in Zukunft wird die Bevölkerung Österreichs wachsen. Für das Jahr 2030 werden in der vorliegenden Prognose 9,22 Mio. Einwohner*innen vorausgeschätzt, um 3,2 % mehr als 2021 (jeweils bezogen auf den 1. 1. des angeführten Jahres), für 2050 schließlich 9,63 Mio. (+7,8 %).

Stärkere Bevölkerungszuwächse im Projektionszeitraum bis 2050 sind im Wesentlichen nur in den großen Städten und deren Umland zu erwarten. Neben dem Großraum Wien, der bis ins Weinviertel und Nordburgenland reicht, werden die Regionen im Einzugsgebiet der Landeshauptstädte Graz, Salzburg,

¹⁷ Aus: Österreichische Raumordnungskonferenz (ÖROK), Schrifreihe Nr. 212, ÖROK-Regionalprognosen 2021 bis 2050 – Bevölkerung. Wien, April 2022

Klagenfurt, Innsbruck und Bregenz sowie der oberösterreichische Zentralraum Linz-Wels eine überdurchschnittliche Dynamik entwickeln. In diesen Regionen wird die Bevölkerung bis zum Jahr 2050 um 10 % und mehr wachsen. Treiber des Wachstums ist einerseits die starke Außenwanderung sowie zumeist auch positive Salden der Binnenwanderung und Geburtenüberschüsse. Neben dem Umland urbaner Agglomerationsgebiete ist auch ein stärkeres Wachstum an der Ost-West-Achse entlang der Hauptverkehrsachse zu beobachten.

Das Bevölkerungswachstum Österreichs ist in erster Linie auf Zuwanderung zurückzuführen. Zwar wurden in den Jahren 2014 bis 2019 auch leichte Geburtenüberschüsse verzeichnet, 2020 und auch 2021 überwog jedoch die Zahl der Sterbefälle jene der Geburten infolge der Covid 19-Pandemie. Die absolute Zahl der im Inland geborenen Bevölkerung bleibt über den gesamten Berechnungszeitraum bis 2050 weitgehend konstant und wird zwischen 7,16 Mio. (2031) und 7,13 Mio. (2050) liegen, der Anteil der im Ausland geborenen Personen wird sich jedoch erhöhen.

Wie in der Vergangenheit wird sich auch künftig die Altersstruktur der österreichischen Bevölkerung verschieben; der demografische Wandel setzt sich fort. Die Zahl der Personen im Pensionsalter gewinnt sowohl in absoluten Zahlen als auch relativ an Gewicht, während die Zahl der jüngeren Bevölkerungsgruppen nur schwach wachsen bzw. stagnieren wird. Das Erwerbspotenzial, d. h. die Personengruppe der 20- bis 64-Jährigen, wird über den gesamten Prognosezeitraum bis zum Jahr 2050 leicht sinken. Aufgrund der unterschiedlichen Entwicklungen der hier beschriebenen Altersgruppen wird der Anteil der Kinder und Jugendlichen in nahezu allen Prognoseregionen Österreichs sinken. Ein stärkeres Gewicht werden 2050 die jungen Menschen nur in vier städtischen Regionen sowie einer Umlandregion haben.

Neben den Bewegungsdaten, nämlich den Geburten, Sterbefällen sowie Binnen und Außenwanderungen, spielt auch die aktuelle Bevölkerungsstruktur eine wichtige Rolle für die künftige regionale Bevölkerungsentwicklung. Regionen mit höheren Anteilen an älterer Bevölkerung haben zumeist Bevölkerungsrückgänge oder Stagnation zu erwarten, da die Zahl der Sterbefälle jene der Geburten übersteigt. Die Wanderungsgewinne mit dem Ausland sowie etwaige Wanderungsgewinne gegenüber den anderen Regionen können die Verluste aus der Geburtenbilanz oft nur zum Teil kompensieren. Höhere Geburtenraten in der Mitte des 20. Jahrhunderts sowie strukturbedingte Abwanderungen dieser Generationen im Studium bzw. Erwerbsleben führten bis in die Gegenwart zu den höheren Anteilen von Personen im Pensionsalter sowie einer Schrumpfung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 64 Jahren (Erwerbspotenzial). Daraus folgt auch der erwartete Geburtenrückgang, da die Zahl der potenziellen Eltern sinkt. Tendenziell befinden sich diese Regionen in peripherer Lage, wie dem nördlichen Waldviertel, der Obersteiermark, im Südosten Österreichs bzw. abseits des Kärntner Zentralraums Klagenfurt und Villach.

Die Zentralräume Österreichs - das sind im Wesentlichen die Landeshauptstädte und deren Umland - profitieren hingegen vom zahlreichen Angebot an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen. Infolgedessen erleben diese Regionen auch eine stärkere Zuwanderung von Studierenden sowie von Arbeitssuchenden, zum Teil auch von deren Familien. Dies führt zu einer tendenziellen Verjüngung der Bevölkerung, da durch die Zuwanderung die Zahl junger Menschen steigt. Mehr jüngere Menschen bedeutet auch eine höhere Zahl potenzieller Eltern, somit steigt in weiterer Folge auch die Zahl der Geburten. Während die Zahl der Kinder und Jugendlichen bundesweit sinkt, nimmt sie in den meisten Landeshauptstädten und teilweise auch in deren Umland künftig zu. Für das Bevölkerungswachstum in den Umlandgemeinden ist der Suburbanisierungsprozess verantwortlich. Junge Familien, die im städtischen Raum leben, streben nach einem Wohnsitz außerhalb der dicht verbauten Gebiete, wo mehr Grün eine bessere Lebensqualität bietet. Auch in höherem Alter ist dieser Prozess noch sichtbar, teilweise kommt es hier auch zu Rückwanderungen in die Heimatgemeinde, aus der man in jüngeren Jahren abgewandert ist.

Analysen der Österreichischen Raumordnungskonferenz verdeutlichen, dass es „den einen ländlichen Raum“ nicht gibt.¹⁸ Ländliche Gebiete unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Entwicklungspfade und -perspektiven stark voneinander, dementsprechend besteht auch ein unterschiedlicher Handlungsbedarf.

- Ländliche Gebiete in urbanisierten Regionen liegen in Stadtumlandgebieten mit engen Wechselbeziehungen zu den angrenzenden Städten sowie in polyzentrischen Räumen im Umfeld von Verkehrsachsen. Sie zeigen eine hohe Entwicklungsdynamik und stehen vor den vielfältigen Herausforderungen einer geordneten räumlichen Entwicklung. Ein Beispiel für diesen Regionstyp ist das Rheintal in Vorarlberg, wo bereits ein umfassendes Leitbild zur räumlichen Entwicklung und regionalen Kooperation entworfen wurde („vision rheintal“).
- Durch Intensivtourismus geprägte ländliche Gebiete liegen vor allem im Westen des österreichischen Alpengebiets; sie sind ebenfalls durch eine hohe Dynamik, aber auch durch eine strukturelle Abhängigkeit von der Tourismusentwicklung gekennzeichnet. Die ökologische Sensibilität verstärkt den raumordnerischen Steuerungsbedarf. Dieser Regionstyp wird beispielsweise durch die NUTS 3-Region Pinzgau – Pongau charakterisiert. Hier wird stark auf den Tourismus als wirtschaftlichen Motor gesetzt; die Region mit ihrem vielfältigen Angebot wird sich vermutlich auch in Zukunft im Konkurrenzkampf der Destinationen behaupten können.
- Periphere ländliche Gebiete liegen vor allem in den südlichen und östlichen Teilen der österreichischen Alpengebiete sowie an den ehemaligen Ostgrenzen. Sie weisen eine geringe Wirtschaftskraft sowie abnehmende Bevölkerungszahlen auf. Es gilt, Auswege aus dieser „Negativspirale“ zu finden.

Dementsprechend stellen sich auch je nach Typus unterschiedliche Herausforderungen und Möglichkeiten für die Arbeit mit und die Gewinnung von Ehrenamtlichen.

Bedeutung des demografischen Wandels für das Ehrenamt

Der demografische Wandel hat tiefgreifende Auswirkungen auf das Ehrenamt und das freiwillige Engagement. Einige zentrale Aspekte, die die Bedeutung dieses Wandels verdeutlichen:

- **Alternde Bevölkerung:** Mit der steigenden Lebenserwartung wächst der Anteil älterer Menschen in der Gesellschaft. Diese Gruppe spielt eine wichtige Rolle im Ehrenamt, da viele Senioren nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben nach sinnvollen Tätigkeiten suchen. Sie bringen wertvolle Erfahrungen und Zeit mit, die sie in ehrenamtliche Tätigkeiten investieren können. Allerdings kann auch die gesundheitliche Verfassung älterer Freiwilliger eine Herausforderung darstellen, weshalb flexible und angepasste Engagement-Möglichkeiten notwendig sind.
- **Rückgang der Geburtenrate:** Der Rückgang der Geburtenrate führt zu einer geringeren Anzahl junger Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren können. Dies stellt viele Organisationen vor die Herausforderung, Nachwuchs zu gewinnen und langfristig zu binden. Junge Menschen bevorzugen oft projektbezogenes und zeitlich begrenztes Engagement, was eine Anpassung der Strukturen und Angebote im Ehrenamt erfordert.
- **Digitale Plattformen und soziale Medien** spielen eine immer größere Rolle bei der Vermittlung und Koordination von ehrenamtlichen Tätigkeiten. Dies erfordert von den Organisationen eine Anpassung an die digitalen Gewohnheiten und Erwartungen der Freiwilligen.

¹⁸ ÖROK, Neue Handlungsmöglichkeiten für Ländlichen Räume, Wien 2009.

- Vielfalt und Inklusion: Die Gesellschaft wird zunehmend vielfältiger, was sich auch im Ehrenamt widerspiegelt. Menschen mit Migrationshintergrund und aus verschiedenen kulturellen Kontexten bringen neue Perspektiven und Fähigkeiten ein. Organisationen müssen sich dieser Vielfalt öffnen und inklusive Strukturen schaffen, um alle Bevölkerungsgruppen anzusprechen und einzubinden.
- Herausforderungen und Chancen: Der demografische Wandel bringt sowohl Herausforderungen als auch Chancen mit sich. Organisationen müssen innovative Wege finden, um Freiwillige zu gewinnen und zu halten. Dies kann durch flexible Engagement-Möglichkeiten, gezielte Ansprache verschiedener Altersgruppen und den Einsatz digitaler Tools geschehen. Gleichzeitig bietet der Wandel die Chance, neue Zielgruppen zu erschließen und das Ehrenamt zukunftsfähig zu gestalten.

Aus Perspektive des demografischen Wandels ergeben sich hinsichtlich der Möglichkeiten für das Ehrenamt folgende Perspektiven:

Die geburtenstarke Generation der „Boomer“ tritt sukzessive in den Ruhestand. Dadurch ergeben sich für diese Zielgruppe neue Möglichkeiten des Engagements – auch im Bildungsehrenamt. In vielen Einrichtungen und Verbänden sind Senior*innen eine Hauptgruppe innerhalb der Ehrenamtlichen. Von daher ist die Gewinnung und Betreuung bereits Routine. Es gilt, dieses wachsende Reservoir zu heben und sich spezifische und abgestimmte Formen der Ansprache zu überlegen.

Menschen mit Migrationshintergrund sind eine wachsende aber bis dato nur unterdurchschnittlich beteiligte Gruppe am Bildungsehrenamt.¹⁹ (s.a. Kap. Migrant*innen) Auch wenn deren regionale Verteilung derzeit noch unterschiedlich ist (in Ballungsräumen stark repräsentiert, in ländlichen Räumen schwächer), wird der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung in allen Regionstypen wachsen.

Für die Kontinuität im ländlichen Bildungsehrenamt ist v.a. das Vorhandensein von „Nachwuchs“, also jungen Menschen, die Interesse haben, sich zu engagieren, von Bedeutung. (s. Kap. „Junge“) Ganz allgemein können ländliche Gemeinden verschiedene Strategien anwenden, um junge Menschen zu halten und anzuziehen:

- ☞ Bildung und Ausbildung: Bereitstellung hochwertiger Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten vor Ort ist entscheidend.
- ☞ Arbeitsplätze und Wirtschaft: Schaffung und Förderung von Arbeitsplätzen in der Region, insbesondere durch Unterstützung lokaler Unternehmen und Start-ups.
- ☞ Infrastruktur und Mobilität: Verbesserung der Verkehrsanbindungen und des öffentlichen Nahverkehrs, um die Erreichbarkeit von Städten und anderen wichtigen Orten zu gewährleisten.
- ☞ Freizeit und Kultur: Entwicklung attraktiver Freizeit- und Kulturangebote, die den Interessen junger Menschen entsprechen.
- ☞ Wohnraum: Bereitstellung von bezahlbarem und attraktivem Wohnraum, einschließlich moderner Wohnformen wie Wohngemeinschaften und Co-Housing-Projekten.
- ☞ Beteiligung und Mitbestimmung: Einbindung junger Menschen in Entscheidungsprozesse und lokale Projekte.

Insbesondere die Kombination dieser Maßnahmen können ländliche Gemeinden attraktiver für junge Menschen machen und deren Abwanderung verhindern – und somit Potential für Nachwuchs im Bildungsehrenamt schaffen.

¹⁹ Eva More-Hollerweger u.a., Freiwilligenarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund (ÖIF-Forschungsbericht), Wien 2022.

Die geringere Anzahl junger Menschen führt bereits jetzt zu einer verstärkten Konkurrenz unter ganz unterschiedlichen Einrichtungen, die ehrenamtliches Engagement anbieten, um diese wichtige Zielgruppe. Es gilt gezielt Angebote zu machen, um junge Menschen speziell für das Bildungsehrenamt zu begeistern. In Analysen wird auf Änderungswünsche hinsichtlich der Formen des Engagements bei Jungen in Richtung mehr Flexibilität und verstärkte Einbindung digitaler Formate hingewiesen, wie sie bspw. bei Fridays-for-Future zur Anwendung gekommen sind. Es gilt Formen anzubieten, die weniger auf längerfristige institutionelle Bindung und mehr auf punktuelle Beteiligung setzen.

Zielgruppen für das Bildungsehrenamt

Möglichkeiten zur Aktivierung spezifischer Zielgruppen für das ehrenamtliche Engagement

Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement haben in Österreich eine lange Tradition. Sie sind Teil der gemeinsamen Identität des Landes und seiner Bevölkerung. Auf individueller Ebene schafft ehrenamtliches Engagement etwa persönlichen Mehrwert durch neue Fähigkeiten, Erfahrungen Wertschätzung und Anerkennung. Auf gesellschaftlicher Ebene fördert es den Zusammenhalt und die allgemeine Lebensqualität. Darüber hinaus ist das Ehrenamt in spezifischen Bereichen - wie etwa im Bereich der Blaulichtorganisationen (Rettungsdienste, Freiwillige Feuerwehren) - durchaus auch systemrelevant. Auch in anderen Bereichen ist ehrenamtliches Engagement in seiner Gesamtheit bedeutsam für das Funktionieren unserer Systeme, etwa für mehr Bildung durch Aus- und Weiterbildung, für mehr Gesundheit durch sportliche Aktivität oder für die Umwelt mit Blick auf die Forcierung von Themen der Nachhaltigkeit und des Umweltschutzes. Zahlreiche Dienste, wie z. B. Kinder- und Jugendarbeit, Sportangebote, die Versorgung von geflüchteten Personen, seelsorgerische Angebote und Angebote für Seniorinnen und Senioren existieren also in enger Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, die wiederum vom ehrenamtlichen Engagement ihrer Mitglieder abhängen oder von einzelnen Individuen, die bereit sind, sich ehrenamtlich zu engagieren (vgl. Österreichische Freiwilligenstrategie 2023).

Im europäischen Vergleich gilt Österreich als Land mit einer sehr aktiven Zivilgesellschaft. Etwa die Hälfte der Menschen engagiert sich in verschiedenen Formen ehrenamtlich, in Organisationen, Vereinen, NGOs, Initiativen, Selbsthilfegruppen usw. (vgl. ÖAW 2020). Insgesamt unterliegt freiwilliges Engagement einer Reihe von vielfältigen gesellschaftlichen, kulturellen oder wirtschaftlichen Veränderungsprozessen. Auch externe Umstände, wie zum Beispiel Krisensituationen (Stichwort Corona Pandemie), haben Auswirkungen darauf, ob und in welchem Ausmaß freiwilliges Engagement in unterschiedlichen Bereichen praktiziert wird (vgl. Österreichische Freiwilligenstrategie 2023). Viele Vereine, Organisationen und Initiativen, sowohl in städtischen als auch in ländlichen Gebieten, sind zunehmend mit dem Problem der Überalterung ihrer Strukturen, sinkender Mitgliederzahlen und einem Mangel an neuen Eintritten (speziell junger Menschen) konfrontiert. Aktuelle und künftige Ehrenamts-Politik muss also generationsübergreifend, inklusiv und divers ausgerichtet sein, um eine Vielzahl an potenziellen neuen ehrenamtlich Tätigen anzusprechen (vgl. Nützel-Freudenthal 2024).

Die Beteiligung am ehrenamtlichen und freiwilligen Engagement ist in Österreich, auch verglichen mit anderen europäischen Ländern, in allen Altersgruppen hoch. Bei den 15- bis 29-Jährigen sind es laut Statistik Austria 49 Prozent. Bei den 30- bis 50-Jährigen liegt der Anteil zwischen 52 und 53 Prozent. Hohe Beteiligungsquoten von über 55 Prozent weisen die 50- bis 69-Jährigen auf. Selbst bei den über 80-jährigen ist ein Viertel in der einen oder anderen Form noch ehrenamtlich oder freiwillig tätig (vgl. Statistik Austria 2022).

Das ehrenamtliche Engagement in den zwei großen Verbänden Ring und Forum zeichnet sich durch eine große Breite und Vielfalt der Angebote aus. Während die Beschäftigungsstrukturen sich nach und nach der sozialen Vielfalt entsprechend verändern, lassen sich zwei Richtungen ausmachen, in denen und mit denen sich Möglichkeiten der Aktivierung spezifischer Zielgruppen für ehrenamtliches Engagement in der Erwachsenenbildung weiterdenken lassen. Der sich aktuell tiefgreifend vollziehende generationelle Übergang und die Veränderungen des Feldes der Allgemeinen Erwachsenenbildung sind diesbezüglich neu einzuschätzen und auf etwaige Blockaden und Sackgassen hin zu untersuchen. Diese dienen keinesfalls einem Defizitnachweis aktueller Ansätze, sondern sollen die mitunter ungewollten

und unerkannten (Selbst-)Begrenzungen der Bildungsteilhabe zum Gegenstand machen, um Möglichkeiten der erweiterten Bildungsbeteiligung auszuloten. Dazu werden wir anhand von beispielhaften Gruppen anführen, inwiefern eine kontextspezifische Sichtweise auf die mehrdimensionalen Identitäten von sozialen Gruppen zu einer gezielteren Ansprache und Erweiterung des Angebotes der Erwachsenenbildung beitragen können. Hierzu bedarf es jedoch nicht nur der Aktivierung vorhandener Zielgruppen, sondern auch der Diskussion darüber, inwiefern sich bestehende Gruppen nicht, kaum oder nur temporär von den Angeboten der Erwachsenenbildung angesprochen oder adressiert fühlen. Zudem ist die Erwachsenenbildung nicht allein von den verringerten Zeitressourcen betroffen, die die Freiwilligenarbeit und generell die Lebensweise beeinflussen. Auffallend ist, wie Antonia Unterholzer in einem Text für CONEDU/EPALE²⁰ bemerkt, dass Zielgruppen viel homogener angesprochen werden, als es ihrer Lebensrealität entspricht. Sie bilden so etwas wie eine imaginäre Reserve für das Potential der Erwachsenenbildung, während sie zugleich konkret aus den realen Prozessen ausgeschlossen bleiben bzw. als Zielgruppe, aber nicht als Hauptakteur*innen erscheinen. Hier ließe sich ansetzen, indem genauer untersucht wird, welche sozialen, genderspezifischen usw. Biases die Trägerverbände mittragen, auch unabhängig davon, ob sie es intendieren, oder sich mitunter aktiv gegen sozialen Ausschluss positionieren. Auf der Ebene der Programmatik tauchen Zeit- und Arbeitsverdichtungsprobleme auf, werden Gruppen als fähig / „capable“ oder als „unwillig“ oder „bildungsfern“ angesprochen und mehr. Werden auf der Ebene der Bildungspolitik Strukturen geschaffen, die mehr Inklusion ermöglichen oder wird dem Zufall des individuellen Engagements überlassen, sich weiteren Gruppen zu öffnen? Auf der Ebene der strukturellen Rahmenbedingungen stellt sich die Frage, wie Verbände ausgestattet werden: kurzfristig projektorientiert, oder existiert eine nachhaltig aufbauende und mittelfristig planbare Bildungsinfrastruktur.

Zum einen finden sich Mehrfachnennungen von Migrant*innen, ohne diese als homogene Gruppe oder als klar abgegrenzte Community zu bestimmen. Zudem werden jüngere Menschen, also unter 50+, kaum als an ehrenamtlicher Erwachsenenbildung interessiert oder in Erwachsenenbildung engagiert, wahrgenommen. Neben den vielfachen Anforderungen an Arbeits- und Lebensgewohnheiten und bei unverändert hoher Arbeitsleistung werden diesbezüglich zwar andere Modelle zur Sprache gebracht, finden aber noch keine systematische Durchsetzung als vollwertiges Äquivalent. In der Frage nach dem Habitus, der Sprache und der Kultur der Erwachsenenbildung werden Mechaniken und Praktiken der unausgesprochenen oder unbewussten Übereinstimmung sichtbar, die auf ihre inklusiven und exklusiven Effekte hin untersucht werden können. Zugleich sind strukturierende Dimensionen und Aspekte zu berücksichtigen, die die Situation der Gruppen und ihre Bedingungen nicht ignorieren, sondern als soziale Bedingung für die Möglichkeiten ihrer Bildungs(nicht)beteiligung wirksam sind.

Die vorliegende Studie befasst sich im Folgenden mit den vier heterogenen Gruppen der „Empty Nester“, der „Jüngeren/Jungen“, der „Menschen mit Migrationshintergrund“ und der Gruppe der Frauen, um jeweils spezifische Ausschlüsse oder Ermöglichungsstrukturen zu bestimmen. Abschließend fassen wir erste Gelingensbedingungen einer sozial heterogenen Erwachsenenbildung zusammen und leiten Maßnahmen und Perspektiven daraus ab.

Migrant*innen

Das Engagement von Migrant*innengruppen in Österreich ist wahrscheinlich genau so alt wie die Migrationsbewegungen selbst. Zunächst folgt eine kurze Darstellung aus zwei Berichten zu Freiwilligkeit

²⁰ <https://epale.ec.europa.eu/de/blog/erwachsenenbildung-und-armut-moeglichkeiten-und-grenzen>

von Menschen mit Migrationshintergrund, vor deren Hintergrund die Antworten der vorliegenden Studie eingeordnet werden. Die Ergebnisse werden dann in Form von Vorschlägen spezifisch auf die beiden Trägerverbände formuliert, berücksichtigen aber auch aktuelle Entwicklungen des Feldes.

Als Menschen mit Migrationshintergrund bezeichnet die Statistik Austria in Anlehnung an die „Recommendations for the 2020 censuses of population and housing“, der United Nations Economic Commission for Europe (vgl. UNECE 2020) und definiert sie klar als „[...] Menschen, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Diese Gruppe lässt sich in weiterer Folge in Migrantinnen und Migranten der ersten Generation (Personen, die selbst im Ausland geboren wurden) und in Zuwanderer der zweiten Generation (Kinder von zugewanderten Personen, die aber selbst im Inland zur Welt gekommen sind) untergliedern“ (vgl. Statistik Austria 2021). Im Freiwilligenbericht 2022 und in der Freiwilligenstrategie 2023 finden sich einige Aspekte, an der Programme und Maßnahmen des Bildungsehrenamtes bezogen auf Migration anschließen können. Auffällig ist im Freiwilligenbericht von 2022, dass die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund im formellen Freiwilligenbereich sich signifikant von jener, autochthoner Gruppen unterscheidet. „Im Hinblick auf die Staatsbürgerschaft zeigt sich bei der formellen Freiwilligentätigkeit, dass sich Österreicher*innen mit 27,9% leicht überdurchschnittlich oft beteiligen, bei Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft sind es 15,1% (vgl. Freiwilligenbericht 2022).

Tabelle 10: Beteiligungsquote formelle Freiwilligentätigkeit nach Staatsbürgerschaft

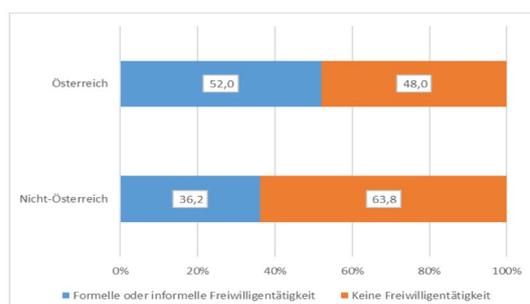
Tabelle 10 Beteiligungsquote formelle Freiwilligentätigkeit nach Staatsbürgerschaft (in %)

| Staatsbürgerschaft | Beteiligung an formeller Freiwilligentätigkeit |
|--------------------|--|
| Österreich | 27,9 |
| Nicht-Österreich | 15,1 |

Q: Statistik Austria, Erhebung zur Freiwilligentätigkeit 2022.

Dies verändert sich dann nochmal zwischen formeller und informeller Freiwilligkeit: die Ungleichgewichtung verstärkt sich, analog zum Engagement von Frauen, vor allem im informellen Freiwilligenbereich: „Der Anteil an Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft ist mit 86,8% bei informeller Freiwilligentätigkeit höher als jener mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (13,2%). Im Vergleich zur formellen unbezahlten Tätigkeit mit 9,8% ist der Anteil der Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft im informellen Tätigkeitsbereich augenscheinlich höher“ (vgl. Freiwilligenbericht 2022).

Abbildung 5 Beteiligungsquote an formeller oder informeller Freiwilligentätigkeit von Personen ab 15 Jahren nach Staatsbürgerschaft (in %)



Q: Statistik Austria, Erhebung zur Freiwilligentätigkeit 2022.

Innerhalb der heterogenen Gruppe von Menschen mit Migrationshintergrund, die nicht weiter differenziert wird, spielt vor allem das Generationenverhältnis eine gewichtige Rolle in Bezug auf das Engagement. So zeigt sich im Freiwilligenbericht von 2022 zur Beteiligung an freiwilligem Engagement, dass „53,8% an Beteiligten in der Gruppe ohne Migrationshintergrund, bei Migrant:innen erster Generation liegt der Anteil bei 37,5%, Migrant:innen zweiter Generation haben mit 35,4% eine geringfügig niedrigere Teilnahmequote bei Freiwilligentätigkeit“ (vgl. Freiwilligenbericht 2022).

In der Freiwilligenstrategie 2023 wird mit Bezug auf die Studie von More-Hollerweger et.al. (2022) für den Österreichischen Integrationsfonds betont, „dass ein zentraler Beweggrund, sich freiwillig zu engagieren, die Möglichkeit ist, mehr über das Leben in Österreich zu erfahren, persönliche Kontakte zu knüpfen und einen Platz in der Gesellschaft zu finden, ist. Durch Kontakte mit österreichischen Freiwilligen möchten Zuwander:innen ihre Sprachkenntnisse vertiefen. Weiters wird die Wichtigkeit von Deutschkenntnissen aufgezeigt. Sprachliche Barrieren sind Hindernisse beim Finden geeigneter Tätigkeiten und potenzieller Freiwilliger. Wichtig ist, dass Krisen besonders im Bereich Migration auch zu positiven Effekten führen können und sich nicht unmittelbar negativ auf freiwilliges Engagement auswirken. So seien „Migrations- und Integrationsprojekte [...] weiterhin ein großer und wichtiger Bereich im Freiwilligensektor. Gleichzeitig verdienen auch das Engagement geflüchteter bzw. zugewanderter Menschen verstärkte Aufmerksamkeit der Freiwilligenpolitik“ (vgl. Freiwilligenbericht 2023). Entgegen den politischen Trends zur Verschärfung von Migrationspolitik und der Begrenzung von Staatsbürgerschaftszugehörigkeiten wird der Unterstützung von Hilfesuchenden oder zugewanderten Menschen im Bereich freiwilligen Engagements ein hoher Stellenwert eingeräumt. „In vielen Bereichen der Integrationsunterstützung ist gerade in der Bildungsarbeit mit Geflüchteten der Beitrag freiwillig Engagierter enorm hoch“, so Expert*innen der Erwachsenenbildung von der Universität Graz (vgl. Kukovetz/Sprung 2020). Organisationen des freiwilligen und ehrenamtlichen Engagements fungieren hier als Vermittlungsinstanz zwischen Politik und Alltagsleben, sind also geeignete Felder für Versuche, dauerhaftes Engagement zu stiften oder ihre Verhinderung zu untersuchen. Der Bericht des österreichischen Integrationsfonds zu „Freiwilligenarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund“ von More-Hollerweger, Bogorin und Schöggl (2022) gibt Anhaltspunkte, um das Bildungsehrenamt auch für migrantische Zielgruppen spezifisch zu verstehen und im Rahmen unserer Befragung einige Anhaltspunkte zu konkretisieren. Die Studie verfolgte das Hauptziel, Möglichkeiten zur verbesserten Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in ehrenamtliche Tätigkeiten zu eruieren. Dafür wurden zwölf leitfadengestützte Expert*inneninterviews mit relevanten Stakeholdern in den größten Ehrenamtsorganisationen Österreichs durchgeführt. Die Befragten konnten aufgrund ihrer Positionen wertvolle Einblicke in Organisationsstrukturen sowie Anwerbungs- und Freiwilligenmanagement-Prozesse geben. Die Forschenden konzentrierten sich auf folgende Themenbereiche:

- Aktuelle demografische Zusammensetzung der Freiwilligen mit Migrationshintergrund
- Zugangswege für neue Freiwillige mit Migrationshintergrund
- Voraussetzungen und Anforderungsprofile
- Personalbedarf und Weiterbildungsbedarf
- Bedeutung des Engagements für die Organisationen
- Zugangsbarrieren und Hürden
- Motive und Erwartungen der ehrenamtlichen Migrant*innen
- Maßnahmen zur Förderung des Engagements

Die Studie stützt sich auf einen theoretischen Rahmen, der gesellschaftliche Wirkungen, Einflussfaktoren, Funktionen von NPOs und freiwilligem Engagement sowie Konzepte wie Inklusion, Freiwilligenmanagement und Diversity Management berücksichtigt. Sie liefert einen umfassenden Einblick in die aktuelle Situation und Herausforderungen der Freiwilligenarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich und bietet eine fundierte Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung ihres Engagements. Die Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in den befragten Organisationen variiert stark, wobei der Anteil von sehr gering bis zu 50% reicht. Viele Organisationen

haben jedoch keine genauen Daten zur Anzahl der Freiwilligen mit Migrationshintergrund, was teilweise auch auf die sehr schwammige, unklare Kategorie „Migrationshintergrund“ oder mangelndes Interesse an Untersuchungen zurückzuführen ist. Die Engagement-Dauer ist meist ähnlich wie bei Freiwilligen ohne Migrationshintergrund. Als häufige Zugangswege werden persönliche Kontakte, Mundpropaganda und Social Media genannt. Sprachbarrieren und fehlendes Wissen über Freiwilligenarbeit stellen oft große Hürden dar. Auch kulturelle Unterschiede und Vorbehalte auf beiden Seiten können Barrieren sein (vgl. More-Hollerweger et.al. 2022).

Die Erwachsenenbildung wird als ein Mittel gesehen, um die gemeinschaftliche Gesellschaft zu fördern. Diese Perspektive betont die soziale Verantwortung der Erwachsenenbildung und die Notwendigkeit, inklusive Angebote zu schaffen. Ein innovativer Vorschlag ist die kostenlose Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund, um Beziehungen und Integration zu fördern. Solche Angebote können dazu beitragen, Barrieren abzubauen. Die Gruppe der Ehrenamtlichen ist vielfältig und umfasst Menschen aus unterschiedlichen Altersgruppen, sozialen Schichten, Geschlechtern und Herkunftsländern. Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund sind wesentlich weniger vertreten, was auf eine homogene Zusammensetzung hinsichtlich der Herkunft hinweist. Eine Befragte stellt fest: „innerhalb der Staatsgrenzen in Gemeinden Zugewanderte scheinen sich aktiver für das Bildungsehrenamt einzusetzen als Einheimische“. In der Wahrnehmung einiger Befragter ist zu wenig Vielfalt gegeben. Es fehlt an jungen Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund. Die Möglichkeit der Inklusion wird durch Programme wie Erwachsenenschulen gefördert, die auch jüngere Menschen ansprechen sollen. „Erwachsenenschulen sind Möglichkeit der Inklusion - von den Ehrenamtlichen gesamt sind 38% weiblich bei den Erwachsenenschulen selbst 72%“ so die Position aus dem Tiroler Bildungsforum. Weiters wird die interkulturelle Bildung aufgrund globaler Migrationsströme immer relevanter. Somit ist die Förderung von Diversität und Inklusion tatsächlich entscheidend. Es besteht also die Notwendigkeit, Programme für Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchtete anzubieten und die Realität der Migrationsgesellschaft anzuerkennen, auch wenn aktuelle Tendenzen besonders diese Gruppe einerseits zwar im Niedriglohnssektor begrüßen, aber politisch-ideologisch ausschließen oder unterordnen wollen.

Während Migration eine gesellschaftliche Konstante sozialer Entwicklung darstellt, bestehen nach wie vor ungleiche Adressierungen und Thematisierungen von Migration wie beispielsweise zuletzt dem Stereotyp junger gewaltbereiter Migranten aus Favoriten oder der Zuschreibung des Demokratiedefizits bei von Bildung entfernten Gruppen. Wirksam sind aber nicht nur solche offensichtlichen rassistischen oder klassistischen Stereotype, sondern auch subtilere Formen, die auf der symbolischen Ebene von Zugehörigkeit Gruppen bestimmte Eigenschaften zuschreiben oder für sie typisch halten und mit dafür sorgen, dass Gruppen mehr oder weniger dazu aufgerufen sind, sich von der gemeinwesenorientierten Erwachsenenbildung angesprochen zu fühlen oder in ihr zu engagieren. So „scheint die Auseinandersetzung zwischen Erwachsenenbildung und Migration nach wie vor auf die Kompensation von Bildungsdefiziten reduziert“ so Heinemann. „Damit wird der Diskurs weiterhin einseitig auf Zielgruppen, pädagogische Programme und deren Erfolgsaussichten verengt“ (vgl. Heinemann et. Al. 2018). Demgegenüber wäre es an der Zeit, die Realität der Migrationsbewegungen, die sich aus vielfachen Gründen speisen, anzuerkennen und zum Anlass zu nehmen, „Bildungsinstitutionen als Ganzes zu verändern. Gefordert ist eine umfassende Neuausrichtung von Einrichtungen der Erwachsenenbildung“ (ebd.). Diskriminierung und Strukturen der Ungleichbehandlung, die mit Ideologien der Ungleichwertigkeit begründet werden, seien gemeinsam zu adressieren. Hier geht es nicht um Schuldzuweisungen, sondern darum, einen Lernprozess aktiv bei sich selbst (subjektiv und institutionenbezogen) darüber zu führen, wie die eigene Involviertheit in Ungleichheit sich verstehen und selbstkritisch an ihr anzusetzen ließe. Eine politische Frage im weiten Sinn ist also nicht nur, welche Bildungszugänge es für wen gibt, sondern wie ich mich selbst als mehrfach sozialen Gruppen angehörend zu anderen sozialen Gruppen in ein soziales, imaginäres und emotionales Verhältnis setzen kann und will. Und wie ich mich dabei gängigen Ideologien wie Rassismus, Sexismus, Klassismus und anderen bediene, um Nähe und Distanz zu anderen Gruppen bewusst oder unbewusst zu verhandeln, also eine reale Ordnung zwischen ihnen mit herstelle oder sogar befürworte.

Menschen mit Migrationshintergrund sind eine wachsende aber bis dato nur unterdurchschnittlich beteiligte Gruppe am Bildungsehrenamt.²¹ Auch wenn deren regionale Verteilung derzeit noch unterschiedlich ist (in Ballungsräumen stark repräsentiert, in ländlichen Räumen schwächer) wird der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung in allen Regionstypen wachsen. Es gilt abgestimmte Strategien zur Beteiligung von Migrant*innen am Ehrenamt zu entwickeln: Dazu gehört z.B.

- die Kooperation mit migrantischen Einrichtungen und Netzwerken
- Angebote speziell für Migrant*innen, die ein Kennenlernen der Einrichtung ermöglichen
- falls Sprachbarrieren vorliegen, der Einsatz in Bereichen, in denen Sprachbarrieren weniger relevant sind
- Buddy-Systeme, durch die Freiwillige mit Migrationshintergrund Unterstützung erhalten.
- das Eingehen auf kulturelle od. alltagsrelevante (z.B. zeitliche) Bedürfnisse der Zielgruppen
- der Abbau von Vorurteilen einzelner Mitarbeitenden und von Barrieren in den EB-Einrichtungen

Ein Pluspunkt bei verstärkter Einbindung von Migrant*innen im Engagement im Bildungsehrenamt liegt darin, dass sich dadurch auch Migrant*innen verstärkt als Teilnehmende des Veranstaltungsangebots ansprechen lassen.

Junge/Jugendliche

„Jugend“ ist kein einheitlicher Begriff – weder im wissenschaftlichen Diskurs noch in der österreichischen Rechtsordnung. In der Literatur finden sich also unterschiedliche Altersdefinitionen für Junge bzw. Jugendliche. Als Jugendliche werden gemäß Bundes-Jugendförderungsgesetz alle jungen Menschen bis zur Vollendung ihres 30. Lebensjahres verstanden. Für sie hat sich auch der Begriff „junge Erwachsene“ durchgesetzt. In vielen Studien zum Thema ehrenamtliches Engagement wird die Zielgruppe der jugendlichen Personen als Altersspanne von 15 und 20 Jahren definiert (vgl. z. B. 4. Freiwilligenbericht 2023a). Das Thema Ehrenamt ist an und für sich sehr breit beforscht, ein spezieller Fokus auf die Jugend, also auf die Altersgruppe der 15-20-Jährigen, im Zusammenhang mit Ehrenamt ist bisher allerdings kaum gegeben. Im Alter zwischen 15 und 20 Jahren ändern sich die Lebensumstände der (jungen) Menschen mitunter erheblich, von der Wohnsituation über den Erwerb einer Ausbildung, dem Beginn des beruflichen Werdegangs bis hin zur Gründung einer eigenen Familie. Weiters wird angenommen, dass Jugendliche und junge Erwachsene in dieser entscheidenden Lebensphase beginnen mobil zu werden und, dass sie selbstbestimmt agieren können, was ein potentielles freiwilliges Engagement betrifft (vgl. Nützel-Freudenthal 2024).

Alle zuvor genannten Punkte haben einen erheblichen Einfluss auf ein potenzielles Engagement dieser Zielgruppe. Das Fehlen präziser Daten der Altersgruppe der 15–20-Jährigen ist daher besonders dauerhaft. Einzig in einer Studie des Sora Instituts und der Bundes Jugend Vertretung von 2022 wird folgendes erwähnt: „Über 1,5 Millionen Kinder und Jugendliche sind in Organisationen oder Einrichtungen der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit aktiv, was einen bedeutenden Teil des freiwilligen und ehrenamtlichen Engagements junger Menschen ausmacht.“ (Bundes Jugend Vertretung 2022). Darüber hinaus gibt es eine Diplomarbeit von 2024, die sich mit ehrenamtlichem Engagement von Jugendlichen im ländlichen Kontext befasst (vgl. Nützel-Freudenthal 2024).

²¹ Eva More-Hollerweger u.a., Freiwilligenarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund (ÖIF-Forschungsbericht), Wien 2022.

Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement von Jugendlichen wird nicht nur in Österreich, sondern auch auf europäischer Ebene als gesellschaftlich höchst relevant angesehen. Strukturell unterstützt wird das Engagement von Jugendlichen und jungen Erwachsenen vor allem durch das Angebot längerer (Auslands-)Einsätze sowie durch Förderprogramme für selbst organisierte Projekte (vgl. Freiwilligenbericht 2015). Grundsätzlich ist freiwilliges Engagement unter Jugendlichen stark verbreitet, wobei insgesamt festzustellen ist, dass junge Menschen tendenziell weniger engagiert sind als ältere. Eine Ausnahme bilden dabei Menschen in Aus- und Weiterbildung - hier sind laut eines Berichtes des ÖAW (2022) auch die Zahlen unter Jugendlichen hoch.

Bei den Tätigkeitsfeldern, in denen Jugendliche vorrangig aktiv sind, handelt es sich um Kultur, gefolgt von Katastrophenhilfe, Sport und Religion. In den beiden erstgenannten Bereichen sind im Verhältnis sogar mehr Jugendliche als Erwachsene tätig. Darüber hinaus engagieren sie sich in der Jugendbetreuung, in Bildungseinrichtungen und dem allgemeinen Sozialbereich. Darüber hinaus sollte auch das Engagement im politischen Kontext nicht unerwähnt bleiben. Interessante Unterschiede zeigen sich bezüglich des Migrationshintergrunds. Jugendliche mit einer Migrationsgeschichte engagieren sich viel öfter im Bereich Menschenrechte und Entwicklungsarbeit während diejenigen ohne, deutlich öfter im Bereich Religion und im Sozialbereich tätig sind (vgl. ÖAW 2022).

Betrachtet man die Art des Engagements, so gilt es festzustellen, dass Jugendliche insgesamt seltener eine leitende Funktion innehaben als Erwachsene, mit Ausnahme der Bereiche Kultur und Religion. Besonders viel Zeit für ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten verwenden Jugendliche, die in der Katastrophenhilfe oder Kultur engagiert sind. Interessant ist, dass Jugendliche oft regelmäßig ehrenamtlich tätig sind, auch wenn sich in einzelnen Bereichen wie Umwelt, Gemeinwesen und der informellen Freiwilligenarbeit eine Präferenz für projektbezogenes Engagement erkennen lässt. (vgl. Freiwilligenbericht 2015).

Das ehrenamtliche Engagement der Jugendlichen und ihre grundsätzliche Bereitschaft dafür befinden sich laufend im Wandel, so wie sich auch die Lebenswelt der Gesellschaft und die Sozialstruktur laufend entwickeln und dynamisch verändern. Wenn sich junge Menschen heute engagieren, möchten sie mehr und mehr ihre persönlichen Interessen in den Vordergrund für die Auswahl einer gemeinnützigen Organisation oder Tätigkeit stellen. Dieser Wandel folgt dem gegenwärtigen Phänomen der Individualisierung (Zukunftsinstitut GmbH 2024).

Wenn früher eher die Sozialisation junger Menschen dafür ausschlaggebend war, ob sie sich freiwillig engagierten oder nicht, orientiert sich ihre Bereitschaft dazu heute eher an ihrer individuellen, aktuellen Lebensphase und ob ein Engagement ihnen dazu passt oder nicht. Für den grundsätzlichen Einstieg ist das Vorhandensein einer Gelegenheit dazu ausschlaggebend (vgl. BMASK 2009). Weiters zeigen Untersuchungen, dass die Beziehungen, die jugendliche Menschen zu Organisationen, für die sie sich engagieren, pflegen, zunehmend ungezwungener, weniger regelmäßig und insgesamt weniger verbindlich werden. Das betrifft auch die Form und die Häufigkeit ihres Engagements. Diese Entwicklung verläuft jedoch entlang zweier Pfade: Engagements für eher traditionelle Organisationen (wie z. B. Kirche, Politik) gehen zurück, während sie für andere Organisationen (Sport, Jugendarbeit, Musik, etc.) zumindest stabil verlaufen oder auch zunehmen (vgl. Nützel-Freudenthal 2024).

Zum Wandel vom ehrenamtlichem Engagement trägt ebenso seit einigen Jahren die Perspektive von informeller Bildung oder informellem Lernen bei. Dazu zählt das nicht-organisierte und nichtstrukturierte Lernen im Familienkreis, im Alltag, am Arbeitsplatz oder in der Freizeit. Sie alle gewinnen zunehmend an Bedeutung für die Motivation zum Ehrenamt, vor allem bei jungen Menschen. Diese geben an, dass es ihnen wichtig ist, in der ehrenamtlichen Tätigkeit Neues zu lernen und sich neue Kompetenzen aneignen zu können. Die Wahl einer Organisation, die für sie eventuell für ein Engagement in Frage kommt, machen sie von diesen Kriterien abhängig (vgl. BMASK 2009). Neben altruistischen Motiven, also am Gemeinwohl orientierten Gründen wie z.B. der Solidarität mit Menschen in Not und dem Mitgefühl, spielen in dieser Altersgruppe jedoch vor allem Motive bezüglich der Möglichkeit zu

lernen und sich weiterzuentwickeln eine wichtige Rolle, die von Vereinen, Organisationen und NGOs nicht unterschätzt werden dürfen (vgl. BMSGPK 2019).

In der Bildung junger Menschen gewinnt weiters das Thema „Lernen durch Engagement“ (LdE) seit einigen Jahren an Bedeutung. Darunter wird das handlungs- und erfahrungsorientierte Lernen im Rahmen von Projekten verstanden. Es soll vermitteln, wie und wo sich Jugendliche in ihren Wohngemeinden und der Gesellschaft allgemein engagieren können. Dabei wird der Unterricht mit einem außerschulischen Engagement verknüpft, mit dem Ziel das gesellschaftliche Bewusstsein zu stärken, aber auch fachliche Inhalte aus der Schule durch praktische Erfahrungen außerhalb der Schule zu vertiefen. (vgl. polis – Politik Lernen in der Schule 2024).

Die Besonderheiten ehrenamtlicher Tätigkeiten junger Menschen sind sehr vielfältig und spiegeln die Dynamik dieser Lebensphase wider. Einige, das Engagement junger Menschen beeinflussende Faktoren, wurden in der vorliegenden Arbeit bereits beleuchtet. Wenn sich junge Menschen für eine Sache engagieren, bringen sie eine hohe Begeisterungsfähigkeit und Motivation mit, gepaart mit einem ausgeprägten Sinn für soziale Gerechtigkeit und dem Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung. Weiters sind sie offen für neue Erfahrungen und suchen nach Möglichkeiten, sich aktiv in die Gesellschaft einzubringen. Ein unvoreingenommener, kreativer Zugang steht dabei oft im Vordergrund, was innovative Lösungsansätze fördern kann (vgl. Nützel-Freudenthal 2024).

Zusammenfassend können also folgende Spezifika von Jungen und Jugendlichen im Ehrenamt benannt werden: Jugendliche befinden sich in einer wichtigen Lebensphase, in der sie Identität und soziale Rollen entwickeln. Ehrenamtliches Engagement kann dazu beitragen, ihre Werte und Interessen zu klären. Jugendliche sind oft idealistisch und motiviert, positive Veränderungen herbeizuführen. Sie suchen nach sinnvollen Erfahrungen, die ihren Lebenssinn stärken und ihr Selbstbewusstsein fördern. Viele Jugendliche sind offen für neue Erfahrungen und bereit, neue Fähigkeiten zu erlernen. Ehrenamtliches Engagement bietet ihnen die Möglichkeit, praktische Fähigkeiten zu entwickeln und ihre sozialen Kompetenzen zu stärken. Weiters ermöglicht das Ehrenamt den Jugendlichen, neue soziale Kontakte zu knüpfen, Freundschaften zu schließen und ein Netzwerk aufzubauen, das über ihre Schule oder ihren Freundeskreis hinausgeht. Jugendliche bringen eine Vielzahl von Interessen und Talenten mit, die sie in ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten einbringen können.

Erkennbar ist bei jungen Menschen die größere Bereitschaft zur projektbezogenen ehrenamtlichen Tätigkeit. Ganz klar wird der Wunsch zur Mitgestaltung und nach einer sinnvollen Tätigkeit geäußert. Solche Interessen erschöpfen sich mitunter nicht darin, auf Angebotsebene adressiert zu werden, sondern sollten auch in programmatische Entscheidungen und Verantwortungsbereiche systematisch eingebunden werden. Wie zuvor besprochen, ist es Jugendlichen vor allem wichtig, einen Sinn in ihrer Tätigkeit zu sehen. In vgl. Nützel-Freudenthal (2024) wird darauf hingewiesen, dass jungen Menschen moralische und gesellschaftliche Verpflichtungen kennen, sich allerdings im Gegensatz zu Älteren weniger davon angesprochen fühlen. Gefühle der Verantwortung gegenüber Initiativen, Organisationen oder Vereinen und der Umgang mit der Bindung zu ihnen zeigt sich in verschiedenen Facetten in Form von „das Regelmäßige möchte ich gar nicht“, bis „ich finde das super, wenn wir jede Woche zusammenkommen“ (vgl. Nützel-Freudenthal 2024).

Weiteres kann festgestellt werden, dass pauschale Aufforderungen von einer Altersgruppe an die gesamte Altersgruppe der Jugendlichen zu beispielsweise einer gewünschten Verantwortungsübernahme und Beteiligung, eher abschreckend und abstoßend wirken und keinerlei positiven Effekt auf ein potenzielles ehrenamtliches Engagement haben. Einige Junge geben in einer Umfrage zu ihren ersten ehrenamtlichen Erfahrungen an, dass sie sich oft nicht verstanden und gehört fühlen, was ihnen den ersten Einstieg in das Engagement erschwert. Sie haben das Gefühl, dass ihre Sicht der Dinge, ihre Meinungen, zu wenig berücksichtigt werden und fühlen sich aufgrund ihrer Lebensrealität unverstan-

den. Gleichzeitig bringen sie noch nicht das nötige Selbstvertrauen auf, ihren Weg beharrlicher zu verfolgen und sich einzubringen oder haben dafür in der Vergangenheit noch nicht die Chance dazu bekommen (vgl. Nützel-Freudenthal 2024).

Eine Tendenz, die in der Jugendforschung sichtbar ist, betrifft - wie bereits zuvor erwähnt - die Bereitschaft, sich bei kürzeren (einmaligen) Aktionen zu beteiligen. Langfristige Bindungen, aufwändige Gremien in Vereinen mit großen Programmen scheuen sie hingegen eher. Ehrenamtliches Engagement ist also nicht mehr ein selbstverständlicher und dauerhafter Teil des Lebens (vgl. Munsch 2003), sondern viel mehr wechselnd und öfter projektorientiert. Es muss also der Lebenswelt junger Menschen entgegenkommen.

An dieser Stelle lohnt sich ein Blick darauf, wie junge Menschen das erste Mal mit freiwilligem Engagement in Berührung kommen und grundsätzlich an eine Teilhabe angenähert werden können. Als grundlegende Voraussetzung dafür gilt, dass jungen Menschen geeignete Möglichkeiten vorfinden, um sich entsprechend ihren Wünschen und Vorstellungen engagieren zu können (vgl. BMASK 2009). Ausschlaggebend für ein grundsätzliches Engagement ist also ein ausreichend vorhandenes Angebot von Organisationen und Vereinen (nicht-staatlich / gemeinnützig / NGOs / NPOs). Sind sie im Leben der Jungen nicht sichtbar oder vorhanden, werden Jugendliche sich weniger engagieren und von sich aus eher selten aktiv werden. Auch die soziale Prägung hinsichtlich eines ersten Engagements hat einen Einfluss. Interessante Erkenntnisse ergeben außerdem Interviews, die im Zuge einer Studie von Nützel-Freudenthal (2024) durchgeführt wurden und der Frage nachgingen, wie junge Menschen erstmals von potenziellen Engagement-Möglichkeiten gehört haben. In keinem einzigen Fall konnte berichtet werden, dass das Thema Ehrenamt als Teil des Unterrichtsfachs Politische Bildung besprochen wurde. Wenn ein Einstieg in der Vergangenheit bereits gelungen war, dann waren diese zumeist Freunden oder Familienmitgliedern gefolgt, die sie mitgenommen oder ihnen davon erzählt hatten. Hinsichtlich der Kenntnis über ehrenamtliches Engagement geben einige Jugendliche an, dass ihnen vor allem die Werbung vom Roten Kreuz aus ihren Social Media Accounts bekannt ist, dass sie ansonsten jedoch keine Werbung mit dem Inhalt Ehrenamt erreicht. Auch aus dem - im konkreten Fall ländlichen Raum - war ihnen diesbezüglich keine Werbung, Kommunikation usw. von Vereinen oder Initiativen, die zum freiwilligen Engagement einladen oder um Mitglieder warben, bekannt.

Bei der Frage nach den Faktoren, die ein freiwilliges Engagement unterstützen können, kann also folgendes festgestellt werden. Entscheidend ist, dass es in der Gemeinschaft leicht zugängliche und vielfältige Programme und Initiativen gibt, die auf die Interessen und Bedürfnisse von Jugendlichen zugeschnitten sind. Bildungseinrichtungen können eine wichtige Rolle spielen, indem sie das Thema Ehrenamt in den Lehrplan integrieren und Jugendliche ermutigen, sich zu engagieren. Erfahrene Ehrenamtliche, Mentoren oder Fachkräfte sollen zur Verfügung stehen, um Jugendliche zu unterstützen, ihre Erfahrungen zu teilen und ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Die Anerkennung der Leistungen durch Zertifikate kann die Motivation steigern und den Wert von ehrenamtlichem Engagement unterstreichen. Organisationen und Vereine sollen sicherstellen, dass Jugendliche in einem sicheren Umfeld arbeiten und klare Verantwortlichkeiten sowie Schulungen erhalten. Die Bereitstellung von Mitteln für Transport, Materialien oder andere Kosten kann Barrieren abbauen und die Teilnahme am Ehrenamt erleichtern. In einigen Studien wird auf die schlechte Informationslage hingewiesen. Um diese zu verbessern, sollten, wie zuvor erwähnt, schon an Schulen oder an Universität über Möglichkeiten sich ehrenamtlich einzubringen informiert werden (vgl. ÖAW 2020).

Die Erkenntnisse aus der Fachliteratur zeigen, dass die Wahrnehmungen von Ehrenamt, vor allem hinsichtlich der Partizipation von Jugendlichen, noch ausbaubar erscheint. In der Lebensrealität der Jugendlichen gibt es wenige ausreichend sichtbare Möglichkeiten zum Engagement (vgl. BMASK 2009). Hinsichtlich der Vernetzung und Kommunikation lässt sich daher feststellen, dass die Entwicklung eines modernen Ehrenamts-Managements mit einer „neuen“ Engagement-Kultur dringend notwendig ist, um Jugendliche an das Thema ehrenamtliches Engagement heranzuführen. Des Weiteren wird an-

gesprächen, dass die Bekanntheit und Wertigkeit von großen Organisationen wie der Freiwilligen Feuerwehr oder dem Roten Kreuz höher sind, als bei kleineren Initiativen oder Vereinen. Jugendliche fühlen sich also eher zu etablierten Organisationen hingezogen, während kleinere Initiativen weniger Beachtung finden (vgl. Nützel-Freudenthal 2024).

Es gibt also vielfältige Gründe, warum sich Jugendliche – zumindest bis jetzt – noch nicht aktiv im Ehrenamt engagieren. Ein besonders wichtiger bezieht sich auf fehlende Zeitressourcen. Schule/das Studium und/oder eine Beschäftigung, um den Lebensunterhalt zu verdienen, lässt für manche offensichtlich nicht die Möglichkeit zu, eine zusätzliche Aufgabe zu übernehmen. Weiters geben Jugendliche an, nicht gefragt worden zu sein oder nicht zu wissen, wo man sich diesbezüglich hinwenden soll. Ein bestimmter Teil ist schlichtweg nicht interessiert. Weiters können Kosten für die Anreise oder für Materialien eine Hürde darstellen, insbesondere für Jugendliche aus einkommensschwächeren Familien. Die Vorstellung, dass ehrenamtliches Engagement unbezahlt ist, kann für einige Jugendliche abschreckend sein, insbesondere wenn sie Geld verdienen müssen. Ein weiterer Grund bezieht sich auf mangelnde familiäre Unterstützung. Jugendliche, deren Familien ehrenamtliches Engagement nicht wertschätzen oder unterstützen, sind selber weniger motiviert, sich zu engagieren. Ein Mangel an Mentoren oder Vorbildern kann dazu führen, dass Jugendliche nicht die nötige Unterstützung erhalten. Fehlende Anerkennung und Wertschätzung können darüber hinaus die Motivation der Jugendlichen verringern, sich langfristig zu engagieren.

Insgesamt können also zahlreiche Vorteile des ehrenamtlichen Engagements für Jugendliche genannt werden: es kann das Selbstbewusstsein und das Selbstwertgefühl von Jugendlichen stärken, indem sie neue Fähigkeiten erlernen und Erfolge erleben. Durch die Arbeit mit verschiedenen Menschen entwickeln Jugendliche soziale Kompetenzen, Kommunikationsfähigkeiten und Erfahrung in der Teamarbeit. Das Ehrenamt bietet die Möglichkeit, praktische Erfahrungen in verschiedenen Bereichen zu sammeln, was bei der Berufsorientierung und der Entscheidungsfindung für zukünftige Karrieren hilfreich sein kann. Darüber hinaus können Jugendliche wertvolle Kontakte knüpfen, die ihnen bei der späteren Jobsuche oder bei Praktika helfen können. Das Ehrenamt fördert das Bewusstsein für gesellschaftliche Themen und ermutigt Jugendliche, Verantwortung für ihre Gemeinschaft zu übernehmen. Viele Jugendliche finden in der ehrenamtlichen Tätigkeit einen Sinn und eine Erfüllung, indem sie einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten. Durch die Arbeit in verschiedenen Projekten können Jugendliche unterschiedliche Kulturen und Perspektiven kennenlernen, was ihre Weltsicht erweitert. Ehrenamtliches Engagement ermöglicht es Jugendlichen, ihre Hobbys und Interessen in einen sinnvollen Kontext zu stellen, z. B. bei den Themen Umwelt- oder Tierschutz oder gesellschaftlicher Teilhabe. Darüber hinaus bieten viele Organisationen und Vereine Anerkennung für ehrenamtliche Tätigkeiten und Referenzen, die den Lebenslauf der Jugendlichen bereichern können.

Wer also junge Menschen ansprechen und zum ehrenamtlichen Engagement motivieren möchte, muss diese Zielgruppe und ihre Lebensrealität verstehen und sich um sie bemühen. Am ehesten sind Jugendliche dort erreichbar, wo sie viel Zeit verbringen. Das heißt, dass Werbung und Akquise auf Social-Media-Kanälen erfolgen sollten. Um junge Menschen zu erreichen, muss außerdem die Organisationskultur der Organisationen laufend auf den Prüfstand gestellt werden. Es ist entscheidend zu reflektieren, ob junge Menschen auch tatsächlich die Möglichkeit für Meinungs austausch und zur Partizipation vorfinden können. Junge Menschen wünschen sich, wie zuvor besprochen, einbezogen, gehört und ernst genommen zu werden (vgl. Nützel-Freudenthal 2024). Anerkennung und Wertschätzung sind in der Zusammenarbeit mit jungen Menschen von großer Bedeutung. Eine erste Anbindung an ein Engagement von jungen Menschen, das Vorhandensein von so genannten Engagement-Möglichkeiten ist ausschlaggebend. Dies bedeutet, dass Organisationen und Vereine sich auch an den Zeitressourcen von jungen Menschen orientieren müssen. Kürzere Engagement-Pakete zu schnüren kann ermöglichen, dass dieses Format für junge Menschen für ein regelmäßiges Engagement passt. Letztendlich ist ebenso zu erwägen, ob auch hybride-, ortsungebundene, digitale, agile Formen des Engagements von Nutzen sein können, z. B. für Aufgaben, die auch online erledigt werden können. Es hat sich jedoch

gezeigt, dass online stattfindende Engagement-Möglichkeiten für junge Menschen bisher wenig attraktiv waren (vgl. Letsact e.V. 2024).

Zusammenfassend kann also festgestellt werden, dass ehrenamtliches Engagement Jugendlichen wertvolle Chancen zur persönlichen Entwicklung, sozialen Vernetzung und zur Übernahme von Verantwortung bietet, wodurch ihre persönliche und berufliche Entwicklung gefördert werden kann. Durch die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen und die Berücksichtigung ihrer spezifischen Bedürfnisse und Motivationen, können Organisationen und Vereine Jugendliche effektiv in das Ehrenamt einbinden und ihnen helfen, positive Erfahrungen zu sammeln.

Allgemeine Maßnahmen und Anreize, um das Ehrenamt sowohl bei Jugendlichen als auch „Empty Nestern“ zu fördern, sind unter anderem folgende: Ehrenamtliches Engagement ist ein wichtiges Handlungsfeld für Bildung und Ausbildung. Dies gilt sowohl für formale Bildungsmaßnahmen als auch für non-formal und informell erworbene Bildung. Der Bereich ist daher als (arbeitsmarkt-)relevanter Bildungsbereich zu kommunizieren und zu stärken. Als Maßnahmen können hier Zertifizierung und Nachweise über ehrenamtliche Tätigkeiten dienen. Darüber hinaus gilt es, die Arbeitsmarktrelevanz von ehrenamtlichen Tätigkeiten aufzuzeigen.

Des Weiteren ist es entscheidend, Anlaufstellen und Drehscheiben für das Ehrenamt in ganz Österreich zu schaffen. Als erste Informationsstelle für ein ehrenamtliches Engagement fungieren Freiwilligenorganisationen und vielfach auch Freiwilligenzentren. Deren Ziel ist unter anderem die Gewinnung, Beratung und Vermittlung von Ehrenamtlichen auf Landes- bzw. regionaler Ebene. Zudem vereinfachen sie die Vernetzung und Kommunikation der Engagierten. Um einen möglichst breiten Zugang zu gewährleisten, müssen Barrieren für das Engagement abgebaut und Inklusion gefördert werden. Hemmende oder verhindernde Gründe, wie beispielsweise mangelnde Zeitressourcen, Information oder finanzielle Erwägungen, müssen abgebaut werden.

Aktive Engagierte aller Altersgruppen erhalten kleine Gratifikationen als Dank und Anerkennung für ihr Engagement. Um dem grundsätzlichen Interesse vieler Menschen an Engagement entsprechende Möglichkeiten gegenüberstellen zu können, gibt es für sie konkrete Angebote und Anreize. Als Maßnahmen können beispielsweise Vergünstigungen für bestimmte Angebote wie Kulturveranstaltungen, Kinobesuche oder Mobilität angeboten werden.

Entscheidend ist es außerdem, ökonomische Nachteile für Ehrenamtliche zu beseitigen. Ist ein zusätzlicher finanzieller Aufwand notwendig, um ein bestimmtes Engagement durchführen zu können, können Aufwandsentschädigungen angeboten werden.

Die unterschiedlichen Ressourcen, Verfügbarkeiten und Motivationen von Personen für ehrenamtliches Engagement erfordern vielfältige Angebote an Tätigkeiten sowohl im formellen als auch im informellen Rahmen, sowie entsprechende infrastrukturelle Voraussetzungen. Hier können beispielsweise (physische) Räumlichkeiten für Engagierte zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus gilt es, bestehende Strukturen zu vernetzen und somit die Kollaboration von Initiativen und deren Wirksamkeit zu erhöhen. Entscheidend sind darüber hinaus auch niederschwellige Angebote für kurzfristiges Engagement.

Die Ansprache vielfältiger Zielgruppen umfassen Maßnahmen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen dieser Zielgruppen entsprechen. Als Beispiel werden Sprachkurse für ehrenamtlich Engagierte mit Migrationshintergrund genannt. Initiativen im Bildungsbereich unterstützen Schulen. Bildungseinrichtungen führen Aktionswochen und Projekte rund um ehrenamtliches Engagement durch. Darüber hinaus kann eine funktionsbezogene Aus- und Weiterbildung motivierend wirken. Interne und organisationsübergreifende Angebote zur Fortbildung spielen eine wichtige Rolle. Die Vernetzung und Förderung bestehender, auch organisationsübergreifender Angebote, erhöhen Effizienz und Effektivität von Fortbildung. Speziell für Jugendliche gilt es, den Einsatz des ehrenamtlichen Engagements im Ausland zu

stärken. Internationales Engagement ermöglicht es, grenzüberschreitend zu profitieren (vgl. Österreichische Freiwilligenstrategie 2023).

Aktuell gibt es eine Reihe von Organisationen und Vereinen, die gezielt vielfältige Zielgruppen ansprechen, um sie für das Ehrenamt zu gewinnen. Im Gegensatz dazu gibt es eine Vielzahl von Anreizen und Maßnahmen, die speziell auf Jugendliche zugeschnitten sind. In allen österreichischen Bundesländern gibt es Plattformen und Beratungszentren zum Thema ehrenamtliches Engagement für die Zielgruppe der Jugendlichen/Jungen, die eine Vielzahl von Möglichkeiten zur ehrenamtlichen Tätigkeit aufzeigen (vgl. jugendportal.at).

Im Folgenden werden einige davon beispielhaft vorgestellt. Die Johanniter-Jugend möchte beispielsweise junge Menschen dafür begeistern, anderen Menschen zu helfen, und an das ehrenamtliche Engagement heranführen. Hier stehen Ausflüge, Spieletage, Lagerfeuer und Grillen oder Partys auf dem Programm. Eine gemeinsame Freizeitgestaltung mit Diskussionsrunden, Workshops, Exkursionen, Lagerfeuer werden fokussiert. Der Fokus liegt auf der Erste-Hilfe-Ausbildung. Jugendlichen nehmen an Erste-Hilfe-Bewerben teil und Interessierte können sich zum/zur Schulsanitäter:in ausbilden lassen. Die Johanniter sind in den sozialen Medien aktiv, schalten Werbespots und entwickeln Postersujets und Flyer für Jugendliche sowie Folder für Multiplikator:innen, um auf sich aufmerksam zu machen und potentielle Engagierte anzusprechen (<https://www.johanniter.at/hilfe-angebote/jugend/johanniter-jugend>).

youngCaritas ist die Jugendplattform der Caritas Wien und Niederösterreich Ost und fungiert als Anlaufstelle für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, die sich mit sozialen Themen auseinandersetzen, sich sozial engagieren und etwas bewegen wollen. Die youngCaritas bietet jungen Menschen Workshops, Aktionen und spannende Projekte, bei denen ihr Einsatz und ihr freiwilliges Engagement für Menschen in Not gefragt ist. Es gibt kostenlose Bildungsangebote sowie Aktionen und Projekte. Darüber hinaus werden Lehrer*innen, Pädagog*innen, Jugendgruppenleiter*innen und alle, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, dabei unterstützt, soziale und gesellschaftlich wichtige Themen zu behandeln. Das Angebot reicht von Unterrichtsmaterialien und Themenheften, über Vorträge und Workshops bis hin zu Exkursionen in Caritas-Einrichtungen und sozialen Aktionen und Projekten. Die youngCaritas bietet verschiedene Engagement-Modelle, von regelmäßiger Teilnahme bis hin zum einmaligen Engagement (actionPool & einmaliges Engagement), die intensiv online auf verschiedenen Kanälen beworben werden (<https://wien.youngcaritas.at/>)

Die Grüne Jugend ist die politische Jugendorganisation der Grünen Österreichs. Engagierte treffen sich zu Seminaren und Camps, zu Kongressen, zu Bildungsveranstaltungen und Bildungsreisen. Darüber hinaus werden Ideen und Forderungen formuliert, die über Kampagnen und Aktionen auf die Straße getragen werden. Ganzjährig gibt es Veranstaltungen wie Klimakonferenzen, Buchpräsentationen, Filmvorführungen und Workshops zu verschiedenen politischen (Grün)-relevanten Themen. Die Grüne Jugend setzt auf die Nutzung aller etablierten Plattformen, um eine größtmögliche Reichweite zu bekommen und Menschen mit politischen Inhalten zu erreichen (<https://www.gruene-jugend.at/>).

Zusammenfassend gilt es festzustellen, dass ehrenamtliches Engagement in Österreich eine lange Tradition hat und sowohl für den gesellschaftlichen Zusammenhalt als auch für die Lebensqualität der hier lebenden Menschen wichtig ist. Etwa die Hälfte der Bevölkerung engagiert sich ehrenamtlich. Viele Organisationen, speziell kleinere, kämpfen allerdings mit Überalterung und sinkenden Mitgliederzahlen, insbesondere bei jungen Menschen.

Die Gruppe der Jugendlichen, in diesem Fall definiert als Personen zwischen 15 bis 20 Jahren, steht ebenfalls im Fokus des Ehrenamts. Jugendliche sind oft weniger in leitenden Positionen aktiv und suchen nach sinnvollen Erfahrungen, die ihren Interessen entsprechen. Sie engagieren sich häufig in Bereichen wie Kultur, Katastrophenhilfe und Sport. Die Ansprache erfolgt am besten über soziale Medien

und das Umfeld. Um das Engagement dieser Zielgruppe zu fördern, sind Maßnahmen wie die Schaffung von Anlaufstellen, die Bereitstellung von Informationen, finanzielle Unterstützung und die Förderung von Anerkennung und Wertschätzung entscheidend. Für Jugendliche sind zudem Angebote wichtig, die sich an ihren Lebensrealitäten orientieren, wie kurze Engagement-Pakete oder hybride Formate. Insgesamt wird betont, dass sowohl „Empty Nester“ als auch Jugendliche wertvolle Ressourcen für das Ehrenamt darstellen und dass gezielte Maßnahmen nötig sind, um ihre spezifischen Bedürfnisse und Motivationen zu berücksichtigen und sie effektiv in ehrenamtliche Tätigkeiten einzubinden.

Empty Nesters

Der Begriff „Empty Nest“ beschreibt die Phase im Leben von Eltern, wenn das letzte oder einzige Kind den familiären Haushalt verlassen hat und ausgezogen ist. Die so genannten „Empty Nester“ sind meistens zwischen 40 und 64 Jahre alt, wobei diese Phase heute wegen des späteren Gebäralters und des zunehmenden „Nesthockens“ von Jugendlichen tendenziell später einsetzt. Innerhalb der Forschungsliteratur herrscht Uneinigkeit über die Dauer der so genannten „Empty-Nest-Phase“, wobei vielfach ein Zeitraum von 18 Monaten bis maximal zwei Jahren definiert ist. Mit dem Auszug der Kinder (des Kindes) beginnt für Eltern eine neue Lebensphase. Lebensumstände, das familiäre Miteinander, viele alltägliche Abläufe, und auch die Rollen innerhalb der Beziehungen verändern sich. Die wenigsten Eltern haben konkrete Pläne für die Zeit nach dem Auszug der Kinder. Hier kann es, ähnlich wie beim Übergang in den Ruhestand, zu einer so genannten „Honeymoon-Phase“ kommen, bei der die neu gewonnene Freiheit ausgekostet wird (vgl. Klein und Rapp 2010). Umgekehrt entwickeln manche Eltern durch den Wegzug der Kinder allerdings ein sogenanntes „Empty-Nest-Syndrom“. Unter diesem Begriff werden Gefühle von Leere, Trauer, Einsamkeit und Selbstzweifel zusammengefasst. Für Alleinerziehende fühlt sich der Alltag ohne Kind(er) oft besonders leer an. Sie haben daher meist stärker mit dem „Empty-Nest-Syndrom“ zu kämpfen als Eltern in einer Paarbeziehung (vgl. Psychology Today 2022).

Viele „Empty Nester“ sehen jedoch die Chancen und Möglichkeiten, die sich in dieser neuen Lebensphase bieten – vor allem zur Gestaltung neugewonnener Freiräume bzw. von Freizeit. Diese Lebensphase bringt oft Veränderungen bezüglich der Prioritäten und der verfügbaren Zeit mit sich, was sich auch auf das ehrenamtliche Engagement auswirken kann. Viele der so genannten „Empty Nester“ sind beispielsweise auf der Suche nach neuen Tätigkeiten und Herausforderungen, sowohl im gesellschaftlichen/sozialen Sinn wie auch im ehrenamtlichen Bereich. Hier besteht die Chance für Organisationen und Vereine mit flexiblen Optionen neue Mitwirkende zu gewinnen (vgl. Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen(2023)).

Ein Vorteil dieser Zielgruppe liegt in den bereits zuvor erwähnten freigewordenen Zeitressourcen. Mit dem Auszug des Kindes/der Kinder haben viele „Empty Nester“ mehr Zeit, die sie nun für ehrenamtliche Tätigkeiten nutzen können. Weiters ist unter Umständen eine bestimmte zeitliche Flexibilität bezüglich des potenziellen Engagements gegeben. Da es keine Bindung mehr an Schulzeiten und sonstige Aktivitäten ihrer Kinder gibt, können „Empty Nester“ oft flexibel an Veranstaltungen und Projekten teilnehmen, was die Planung von ehrenamtlichen Tätigkeiten erleichtert. Darüber hinaus bringen viele „Empty Nester“ wertvolle Lebens- und Berufserfahrung in Bereichen der Organisation, Kommunikation und Führung in das Ehrenamt ein. Viele „Empty Nester“ sind in der Lage, als Mentoren oder Berater für jüngere Generationen zu fungieren. Sie können ihre Erfahrungen und ihr Wissen weitergeben und somit einen wertvollen Beitrag zur persönlichen und beruflichen Entwicklung jüngerer Menschen leisten.

Viele Menschen suchen speziell in dieser Lebensphase nach neuen sinnstiftenden Tätigkeiten und sozialen Verbindungen. Ehrenamtliches Engagement bietet die Möglichkeit, einerseits einen Beitrag zur Gemeinschaft zu leisten als auch andererseits neue soziale Kontakte zu knüpfen. Das Engagement für

die Gemeinschaft spielt für viele eine entscheidende Rolle. Der Wille, aktiv zur Verbesserung ihrer Umgebung beizutragen, ist entscheidend. Ein weiterer Vorteil dieser Zielgruppe betrifft die finanzielle Stabilität. Oft befinden sich „Empty Nester“ in einer stabilen finanziellen Situation, wodurch sie die Möglichkeit haben, sich unentgeltlich zu engagieren wie auch einen finanziellen Beitrag durch Spenden oder durch die Unterstützung von Projekten zu leisten.

Neben den vielen Vorteilen dieser Zielgruppe, sind allerdings auch verschiedene Barrieren zu nennen, die mitunter auftreten können, wenn es darum geht, sich ehrenamtlich zu engagieren. Viele „Empty Nester“ verfügen zwar nach dem Wegzug des Kindes/der Kinder über zusätzliche zeitliche Ressourcen, können andererseits aber auch andere Verpflichtungen, wie z.B. die Pflege von älteren Angehörigen, oder eigene berufliche Aktivitäten haben, die ihre Verfügbarkeit für das Ehrenamt wieder einschränken können. Eine weitere mögliche Barriere betrifft den Mangel an Informationen. Oft wissen potenziell Interessierte nicht, wo sie sich engagieren können bzw. welche Organisationen Unterstützung benötigen. Darüber hinaus kann ein ehrenamtliches Engagement durch die emotionalen Herausforderungen dieser Lebensphase beeinträchtigt werden. Wie bereits zuvor erwähnt, kann der Übergang in die so genannte „Empty-Nester-Phase“ stark belastend sein. Trauer oder das Gefühl von Verlust des Kindes/der Kinder kann das Engagement im Ehrenamt beeinträchtigen. Eine weitere Barriere bezieht sich auf die potenziellen Unsicherheiten bezüglich vorhandener Fähigkeiten und Erfahrungen für bestimmte Ehrenamts-Positionen. In einigen Fällen können finanzielle Überlegungen eine Rolle spielen, insbesondere wenn Ehrenamtliche für Reisekosten oder andere Ausgaben aufkommen müssen. Ein Punkt, der alle ehrenamtlich Engagierten und somit auch die hier dargestellte Gruppe betrifft, ist mangelnde Anerkennung. Wenn Ehrenamtliche das Gefühl haben, dass ihr Engagement nicht ausreichend gewürdigt wird, kann dies ihre Motivation verringern. Weiters können physische Einschränkungen, die mitunter im zunehmenden Alter auftreten, die Fähigkeit, aktiv zu sein oder bestimmte Aufgaben zu übernehmen, behindern.

Um diese Barrieren zu überwinden, können Programme entwickelt werden, die gezielt auf die Bedürfnisse und Interessen von „Empty Nestern“ eingehen, sowie Unterstützungsnetzwerke, die den Einstieg ins Ehrenamt erleichtern. Insgesamt aber ist die Gruppe der „Empty Nester“ eine wertvolle Ressource für viele ehrenamtliche Organisationen, da sie sowohl Engagement als auch Erfahrung mitbringen und oft motiviert sind, einen positiven Einfluss auf ihre Gemeinschaft auszuüben.

Um „Empty Nester“ zu ermutigen, sich ehrenamtlich zu engagieren, sollten spezifische Rahmenbedingungen und Anreize geschaffen werden, die auf ihre Bedürfnisse und Lebensumstände abgestimmt sind. Einige der wichtigen Aspekte betreffen die Flexibilität. Ehrenamtliche Programme sollten flexible Zeitpläne bieten, die es „Empty Nestern“ ermöglichen, sich nach ihren eigenen Möglichkeiten zu engagieren, z.B. durch zeitlich begrenzte, projektbasierte Einsätze. Darüber hinaus können Möglichkeiten für virtuelles Engagement helfen, die Teilnahme zu erleichtern, insbesondere für diejenigen, die möglicherweise nicht mobil sind. Angebote sollten außerdem ein breites Spektrum an Aktivitäten umfassen, die unterschiedliche Interessen und Fähigkeiten ansprechen - von Bildung über Umweltschutz bis hin zu sozialen Projekten. Die Art des ehrenamtlichen Engagements sollte die spezifischen Fähigkeiten und Erfahrungen der „Empty Nester“ berücksichtigen, um sicherzustellen, dass sie sich in Bereichen engagieren, in denen sie sich wohlfühlen und einen echten Beitrag leisten können. Darüber hinaus ist eine soziale Vernetzung, also Veranstaltungen und Treffen, die es „Empty Nestern“ ermöglichen, andere Freiwillige kennenzulernen, wichtig. So können Bindungen gefördert und das Gefühl der Zugehörigkeit gestärkt werden. Eine regelmäßige Wertschätzung und Anerkennung der ehrenamtlichen Arbeit, sei es durch Dankeschön-Veranstaltungen, Zertifikate oder öffentliche Anerkennung, kann die Motivation steigern. Wichtig sind außerdem eine regelmäßige Rückmeldung und die Einbeziehung der Ehrenamtlichen. „Empty Nester“ sollten die Möglichkeit haben, Feedback zu geben und in die Gestaltung von Programmen einbezogen zu werden, um das Gefühl von Wertschätzung und der Möglichkeit mitzugestalten zu fördern. Weiters kann der Zugang zu Ressourcen und Schulungsangeboten forciert werden. Schulungen und Workshops können helfen, Fähigkeiten zu entwickeln und das Vertrauen in die

ehrenamtliche Tätigkeit zu stärken. Darüber hinaus kann die Bereitstellung von Materialien und Informationen, die für die ehrenamtliche Arbeit notwendig sind, die Teilnahme erleichtern. Finanzielle Anreize, wie die Erstattung von Reisekosten oder anderer Auslagen oder eine Aufwandsentschädigung, können eine wichtige Unterstützung bieten.

Viele „Empty Nester“ engagieren sich bereits in beispielsweise sozialen Organisationen wie der Caritas oder der Volkshilfe, wo sie in der Altenpflege, bei der Betreuung von Menschen mit Behinderung oder in der Obdachlosenhilfe tätig sind. Weiters unterstützen einige „Empty Nester“ Schulen oder Bildungseinrichtungen als Mentoren oder Nachhilfelehrer, insbesondere in Projekten zur Leseförderung oder Sprachförderung. Ein weiteres Betätigungsfeld betrifft Umweltschutzorganisationen wie etwa die Naturfreunde oder Greenpeace. Dort sind ehrenamtliche Tätigkeiten in Form von Aufklärungsarbeit oder Naturschutzprojekten verbreitet. Viele „Empty Nester“ engagieren sich in Kulturvereinen, Theatergruppen oder Musikschulen, wo sie bei Veranstaltungen, Workshops oder als Organisatoren mitwirken. Auch in Sportvereinen übernehmen sie oft Trainer- oder Betreuerrollen, insbesondere bei Kinder- und Jugendmannschaften. Weiters sind einige „Empty Nester“ in der Betreuung von Senioren aktiv, sei es durch Freizeitgestaltung, Ausflüge oder soziale Kontakte. Viele „Empty Nester“ engagieren sich außerdem in kirchlichen Organisationen, in der Seelsorge, bei sozialen Projekten oder in der Organisation von kirchlichen Veranstaltungen.

Bezogen auf die hier beleuchteten Gruppen der Empty Nester und Junge/Jugendliche gilt es festzuhalten, dass es keine spezifischen Maßnahmen für die Gruppe der „Empty Nester“ gibt, da diese möglicherweise zu breit gefächert ist und sich über einen weiten Altersbereich erstreckt. Wie zuvor erwähnt bezieht sich die Bezeichnung auf Personen, die meistens zwischen 40 bis 64 Jahre alt sind (vgl. Statista 2023). Sie befinden sich also in unterschiedlichen Lebensphasen - von berufstätig bis pensioniert - und sind somit schwer als einheitliche Gruppe zu erfassen. Es ist davon auszugehen, dass viele Kampagnen von Organisationen und Vereinen zum Thema Ehrenamt diese Zielgruppe - auch wenn sie nicht explizit genannt wird - miteinschließen.

Schlussfolgernd kann also festgestellt werden, dass die Zielgruppe der so genannten „Empty Nester“ für das Ehrenamt eine interessante ist, da sie - angekommen in der neuen Lebensphase - oft nach sinnvollen und sinnstiftenden Tätigkeiten und Herausforderungen suchen, insbesondere im Ehrenamt. Sie bringen wertvolle Erfahrungen in Organisation und Kommunikation mit und sind oft motiviert, als Mentoren für jüngere Generationen zu agieren. Ehrenamtliches Engagement ermöglicht es ihnen, soziale Kontakte zu knüpfen und einen positiven Einfluss auf ihre Gemeinschaft auszuüben. Dennoch sehen sich „Empty Nester“ mitunter mit verschiedenen Barrieren konfrontiert, wie etwa mangelnde Informationen über Engagement-Möglichkeiten, emotionale Herausforderungen und Unsicherheiten bezüglich ihrer Fähigkeiten. Um diese Hürden zu überwinden, sollten Programme entwickelt werden, die auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppe eingehen und flexible, vielfältige Engagement-Möglichkeiten bieten. Durch Flexibilität, Vielfalt, soziale Vernetzung, Anerkennung und Unterstützung können Organisationen und Vereine das Potenzial dieser wertvollen Ressource nutzen und gleichzeitig den „Empty Nestern“ eine erfüllende und sinnstiftende Tätigkeit bieten. Viele „Empty Nester“ engagieren sich bereits in sozialen Organisationen, Schulen, Umweltschutzgruppen, Kulturvereinen, kirchlichen Einrichtungen und in der Altenpflege. Diese Tätigkeiten erlauben es ihnen, aktiv zu bleiben, anderen zu helfen und neue soziale Kontakte zu knüpfen.

Frauen

Ein weiterer zentraler Punkt ist die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Vereinen. Es zeigt sich, dass in bestimmten Bereichen vor allem Männer aktiv sind, während im Bildungsehrenamt häufig Frauen engagiert sind. Diese Erkenntnis könnte dazu führen, dass gezielte Ansätze zur Gewinnung von Ehrenamtlichen entwickelt werden, die die unterschiedlichen Zielgruppen berücksichtigen. Für die Gemeinschaft speziell im ländlichen Raum ist die freiwillige ehrenamtliche formelle und informelle Bildungsarbeit von besonderem Wert. Sie lässt sich im Hinblick auf die Freiwilligenstrategie des BMSGPK als eine der „gemeinnützigen oder sozialen Tätigkeiten und Leistungen“ definieren, „die freiwillig und ohne Bezahlung für Personen außerhalb des eigenen Haushaltes erbracht werden“ (vgl. 3. Freiwilligenbericht 2019). Diese Arbeit wird bei den beiden Trägern Ring und Forum mehrheitlich von Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen und unbezahlt verrichtet. So gilt es, Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, um die Wirkung ihres Engagements zu unterstützen, zu erweitern und an der gesellschaftlichen Aufwertung von Freiwilligenarbeit und Bildungsehrenamt zu arbeiten. So soll besonders zu einer Aufwertung weiblichen Engagements beigetragen werden. Einerseits geht es darum, ihren Beitrag sichtbar zu machen, Angebote zu entwickeln, aber auch, um Potenziale zu heben und die Zahl der Engagierten in den Trägerverbänden zu vergrößern. Zum anderen sind die Bedingungen für das Engagement von (jungen) Frauen im ländlichen Raum bisher wenig erforscht, ebenso die Frage der Brückenbildung in migrantische Gruppen und Vereine (wie sie z.B. über Community Leaders in einem Projekt der Volkshilfe Wien passiert²².) Das verwundert besonders, da Frauen im ländlichen Raum erschwerte Bedingungen für ihr Engagement vorfinden: ihnen wird Pflege, Kinderbetreuung, Sorge- und Fürsorgearbeit zugewiesen. Zu oft sind Frauen aufgrund ihres Geschlechts in die zweite Reihe verwiesen. Dem entgegen arbeiten Initiativen wie beispielsweise die murauerInnen, die für ihr Projekt den Staatspreis für Freiwilliges Engagement bekommen haben²³. Wir verstehen alle beforschten Gruppen sowohl als Zielgruppen wie auch als (zukünftige) Akteursgruppen. In diesem Sinn ist die leitende Frage für das Projekt eine doppelte: Was tun Frauen und migrantische Gruppen hinsichtlich des ehrenamtlichen freiwilligen Engagements und inwiefern lassen sich Strategien finden und Maßnahmen ableiten, dieses Engagement zu vertiefen und auszubauen. An welchen Formen bestehenden, aber unsichtbaren Engagements können sich weitere Aktivitäten orientieren? Der Bedarf an freiwilligem Engagement ist groß, laut Freiwilligenstrategie besteht hohes Potenzial in den im Fokus dieses Projekts stehenden Zielgruppen. Auch deshalb ist es wichtig, engagierte Mitglieder von migrantischen Communities anzusprechen, einzubinden und bspw. in den Fokusgruppen paritätisch und integral zu berücksichtigen.

Schließlich besteht der große Vorteil beider Verbände darin, dass das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitgliedseinrichtungen auf Bundes-, Länder- und Gemeindeebene stattfindet und so an der Vernetzung von Bund und Ländern, wie sie im Rahmen der Freiwilligenstrategie 2023 vorgesehen ist, aktiven Anteil nimmt (vgl. Brandstetter 2023). Gerade ehrenamtliche Bildung, wie sie im Ring Österreichischer Bildungswerke und im Forum Katholischer Erwachsenenbildung praktiziert und weiterentwickelt wird, leistet einen unverzichtbaren Beitrag zum sozialen Zusammenhalt. Zugleich bildet die Arbeit in den Verbänden ein sensibles Instrument der Wahrnehmung des bestehenden Engagements von Frauen und migrantischen Communities auf dem Feld der Freiwilligenarbeit. Bildung findet in Freiwilligenarbeit und Ehrenamt statt. Auf sie zu schauen trägt zur Stärkung und Festigung sozialer Nachhaltigkeit und Demokratisierung bei, indem sie daran mitarbeitet, dass Gemeinden und Milieus nicht „kippen“, dass Krisen bewältigt werden und Zusammenhalt über Gruppengrenzen hinweg gefördert wird.

²² vgl. <https://cw.volkshilfe-wien.at/>

²³ vgl. <https://volksbildung.at/frauen-region-ehrenamt/>

Resümee

Zusammenfassend zeigt die Auswertung, dass das Ehrenamt im Bildungsbereich eine bunte und vielfältige Zusammensetzung aufweist, die jedoch von Herausforderungen, insbesondere in Bezug auf Geschlechterverteilung, Altersstruktur und Migrationshintergrund, geprägt ist. Es besteht ein dringender Bedarf, die Diversität zu erhöhen und jüngere Menschen für das Ehrenamt zu gewinnen, um die Nachhaltigkeit und Relevanz der Bildungsangebote zu sichern. Innovative Programme und eine gezielte Ansprache von unterrepräsentierten Gruppen können hier entscheidend sein. Um die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an Freiwilligenarbeit langfristig zu fördern, können folgende Maßnahmen ergriffen werden: Gezielte Ansprache und niederschwellige Angebote sind wichtige Ansatzpunkte. Dazu gehört die Nutzung verschiedener Kommunikationskanäle wie persönliche Kontakte, Mundpropaganda und Social Media zur Anwerbung. Auch mehrsprachige Informationsmaterialien und Angebote sowie niederschwellige Einstiegsmöglichkeiten ohne lange Verpflichtungen können den Zugang erleichtern. Die interkulturelle Öffnung der Organisationen spielt eine zentrale Rolle. Dies umfasst die Förderung von Diversität in Führungspositionen und Teams sowie interkulturelle Schulungen für Mitarbeitende. Eine wertschätzende und offene Organisationskultur sollte etabliert werden. Zu ähnlichen Schlüssen gelangten bereits Heinemann et.al. (2018), allerdings gingen sie explizit von sozialen, politischen und kulturellen Barrieren wie Diskriminierung und Benachteiligungen aus, die es ebenfalls zu berücksichtigen gälte (vgl. Heinemann et.al. 2018). Unterstützende Strukturen wie Mentoring-Programme und Buddy-Systeme können neue Freiwillige begleiten und einbinden. Spezielle Ansprechpersonen für Freiwillige mit Migrationshintergrund, sowie bei Bedarf Sprachkurse oder andere Qualifizierungsangebote, seien hilfreich, ebenso die Ermöglichung von Partizipation und Mitgestaltung. Freiwillige mit Migrationshintergrund sollten in strukturelle Entscheidungsprozesse einbezogen werden und Raum für eigene Ideen und Projekte erhalten. Ihre interkulturellen Kompetenzen und Mehrsprachigkeit sollten als Ressource genutzt und wertgeschätzt werden. Zudem könne der Aufbau von Netzwerken und Kooperationen, etwa mit migrantischen Organisationen und Communities, die Einbindung fördern. Offen bleibt hier jedoch, wieso bzw. inwiefern die bisherige Arbeit mit migrantischen Ehrenamtlichen und/oder freiwillig Engagierten nicht automatisch zu mehr Einbindung führen. Interkulturelle Begegnungen und Austausch sollten gefördert und Erfolgsgeschichten von engagierten Menschen mit Migrationshintergrund sichtbar gemacht werden. Laut More-Hollerweger et.al könnten durch solche Maßnahmen Barrieren abgebaut und das Potenzial des Engagements von Menschen mit Migrationshintergrund besser erschlossen werden. Dies fördert nicht nur die Integration, sondern bereichert auch die Organisationen durch vielfältige Perspektiven und Kompetenzen (vgl. More-Hollerweger et.al. 2022). In eine andere Richtung gehen Yonas Endrias und Michael Weiß (vgl. Heinemann et.al. 2018) wenn sie, als ein Beispiel, die Abschaffung der Zielgruppenzuständigkeit fordern, um die Heterogenisierung bestehender Gruppen, sowohl der freiwillig und ehrenamtlich Engagierten, aber auch der hauptamtlich Beschäftigten und der Organisationsstrukturen zu befördern. Als Zielgruppe waren Migrant*innen mehrfach definiert und adressiert worden. Es ist erklärungsbedürftig, wieso nach vielen Jahren der Adressierung und der gezielten Ansprache von MigrantInnengruppen sie 1. wieder „neu“ adressiert werden, ohne eine Analyse des Scheiterns und Gelingens bisheriger Versuche, sie zu erreichen, einzubinden oder zu gewinnen und 2. inwiefern sich die heterogene Gruppe der MigrantInnen selbst verändert hat und in ihr sich Beteiligungsquoten noch einmal ausdifferenzieren. So sind mehrsprachige Angebote und diversifiziertes Personal in den Organisationen der Erwachsenenbildung eher Ziel, denn selbstverständlich. Kritisch wäre anzumerken, dass viele Studien, wie beispielsweise jene von More-Hollerweger et al. Auch ganz ohne den Hinweis auf die sozialen Deklassierungen und politischen Barrieren auskommt, mit denen sich Menschen mit Migrationshintergrund konfrontiert sehen (rechtliche, soziale, politische und symbolische Formen der Diskriminierung, vgl. ausführlicher Heinemann et.al. 2018). Vor bereits 8 Jahren wurde im Magazin „Erwachsenenbildung“ in einem breiten Spektrum aus theoretischen Bezügen und praktischen Beispielen die Frage aufgeworfen, wie die Realität der Migrationsgesellschaft in der Erwachsenenbildung zu Leitlinien, Konzepten und der Implementierung nicht-diskriminierender Praktiken beitragen kann. Anna Head vom bifeb formulierte einige teils kritische Ansatzpunkte, von denen aus die Erwachsenenbildung sich kritisch auf ihre Aufgaben und Funktionen in

migrationsgesellschaftlichen Bedingungen weiterentwickeln könnte. In Bezug auf die Institutionen, zu denen auch die beiden Trägerverbände gehören, mit denen diese Studie durchgeführt wurde, lassen sich eine ganze Reihe an Eingriffspunkten finden. Head (2017) betonte damals: „Die Institutionen haben die Verantwortung, genau hinzuschauen:

- Welche Rolle hat die Erwachsenenbildung im Rahmen eines Migrationsregimes?
- Auf welche Standards beziehen wir uns?
- Was geben wir in unseren Kursen, Aus- und Weiterbildungen weiter?
- Welche Diskriminierungseffekte (re)produzieren Bildungseinrichtungen selbst?

An die Stelle dieser nach wie vor wichtigen Perspektiven sind mittlerweile andere Prämissen getreten. Migrant*innen werden angesichts aktueller demografischer Entwicklungen als neue Zielgruppe für die Erneuerung und Erweiterung der Erwachsenenbildung ausgemacht, zumindest dort, wo sie nicht politisch als Bürger*innen zweiter Klasse diskriminiert werden. Migrantische Gruppen, Communities und Vereine haben regelmäßigen Anteil an ehrenamtlicher Freiwilligenarbeit, auch wenn es vergleichsweise geringer ausfällt als bei autochthonen Gruppen. Oft bleibt deren Sichtbarkeit begrenzt und die systematische Einbindung in ehrenamtliche Strukturen eine ungenutzte soziale Ressource. Anknüpfend daran bietet bspw. die Freiwilligenstrategie Ansatzpunkte für Forschungsvorhaben wie dem hier vorgeschlagenen: „Auch die Zuwanderung nach Österreich bringt neue potenzielle Freiwillige, die gezielt adressiert werden müssen. Künftige Freiwilligenpolitik muss daher generationsübergreifend, inklusiv und divers ausgerichtet sein“ (vgl. Österreichische Freiwilligenstrategie 2023).

Digitalisierung, Erwachsenenbildung und Bildungsehrenamt

Aspekte der Digitalisierung im Bildungsehrenamt

Die Nutzung digitaler Tools ist seit der Corona-Pandemie auch in der Breite der Erwachsenenbildung angekommen. Für die Koordination von bundesweiten Agenden werden mittlerweile Präsenz- und Onlineformate sowie hybride Varianten durchweg akzeptiert und genutzt. Unter der Überschrift „Digital Literacy“ werden die verschiedenen Ebenen und Facetten von Digitalisierungsprozessen begleitet und kritisch bewertet. Gugitscher, Schlögl, Kandutsch und Schäfer führten im Rahmen einer Studie des Instituts für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung der Universität Klagenfurt und des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung eine explorative Umfrage durch, in der Erwachsenenbildner*innen nach dem ersten Lockdown zu ihren Erfahrungen und Erwartungen im Kontext der Covid-19-Pandemie befragt wurden (vgl. Gugitscher et.a. 2020). So lasse sich die Bewertung und Ausrichtung des Umgangs mit Digitalität auf vier Ebenen lokalisieren:

- der Ebene des Lehrens/Lernens,
- der Organisation,
- der Gegenstandsebene und
- der Professionalisierung

Mit dieser heuristischen Differenzierung können die Entwicklungen der Digitalisierung im Rahmen der vorliegenden Studie geordnet und akzentuiert werden. Im Hinblick auf die erste Ebene des Lehrens/Lernens sind weitreichende Aktivitäten von Haupt- und Ehrenamtlichen zu beobachten. So bestehen trotz der großen Konkurrenz zu kommerziellen On-Demand-Angeboten wie Youtube, Podcasts, LernApps oder Social Media-Profilen, eigene kreative und innovative Formen digitaler Lehr-Lern-Arrangements in der Erwachsenenbildung. Die vielfache und mittlerweile selbstverständlichere Nutzung digitaler Tools zur Wissensvermittlung und zur Datenaufbereitung reicht von der Verwendung eher technischer Tools wie Umfragen (bspw. menitmeter), kollaborativen Docs, Mindmaps, Whiteboards, Zoom und Videos über explizit didaktische Tools wie dem umfassenden EBmooc bis hin zu kreativeren Anwendungen wie memes, Discords, Visual Storytelling oder Barcamps. Vermehrte Popularität gewinnen generative KI-tools für die text- und bildbasierte Produktion von Inhalten (vgl. Schüßler 2024).²⁴

In den beiden Trägerverbänden des oieb finden sich dementsprechend eine ganze Bandbreite digitaler Tools, die einerseits den Hauptamtlichen als technische Unterstützung ihrer Arbeit dienen, als auch selbst zum Inhalt der verbandsweiten Lehrgegenstände werden. In dieser Doppelfunktion finden digitale Tools vermehrt Eingang in die Gliederungen der Träger und damit in die Breite des Adressat*innenfeldes (vgl. zur Zusammenfassung digitaler Ansätze im Forum Katholischer Erwachsenenbildung Lackner 2021).²⁵ Im Ring Österreichischer Bildungswerke finden bundesweite Formate wie der Jour Fixe Bildungstheorie und Bildungspraxis hybrid statt. Zudem werden KI und Digitalisierung sowohl zu Themen wie Werkzeugen in der Arbeit der Haupt- und Ehrenamtlichen, oft mit der schwierigen Aufgabe, technisch mögliches gegen ethische und professionelle Einwände abzuwägen. Im Rahmen der Vereinsakademie werden spezielle Lernangebote zur Digitalisierung veranstaltet, um Vereine für die umfassende Nutzung von digitalen Formen und Formaten auszustatten.²⁶ Haupt- und ehrenamtlich Tä-

²⁴ Vgl. <https://erwachsenenbildung.at/digiprof/werkzeuge/19664-gpts-fuer-bildungszwecke-spezifische-ki-chatbots.php>

²⁵ https://www.forumkeb.at/dl/MpnMJmoJLoJqX4KJKJmMJKnK/Begriffsdefinitionen_Digitale_Bildung.pdf

²⁶ <https://ring.bildungswerke.at/veranstaltungen/chancen-und-tools-fuer-die-digitalisierung-im-verein/>

tige werden im Ring mit einem speziellen Ausbildungsformat direkt adressiert, um sich als online-Trainer*in weiterzubilden.²⁷ Die zentrale Struktur beider Verbände, sowohl vor Ort ehren- und hauptamtlich Tätige zu vernetzen, wie über Geschäftsstellen zu koordinieren, bieten einen breiten Zugang zur Nutzung digitaler tools und Formate im Bildungsehrenamt. Anders als im formalen Bildungsbereich bilden Beziehungsarbeit, Sinnstiftung und immaterieller Wert des Engagements andere Prämissen, als in wissensvermittelnden, pragmatischen oder marktförmigen Settings erwartet werden. Das Bildungsehrenamt zielt weniger auf die breite Quantifizierbarkeit von Wissen oder die Metrisierung von Inhalten. Sie läuft auch nicht zwangsläufig auf die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit hinaus, aber umso wichtiger erweist sie sich für die Frage einer sozial nachhaltigen Nutzung von KI und digitalen Tools.

Die Analyse der vorliegenden Studie (vgl. Gugitscher et.a. 2020) verdeutlicht, dass die Digitalisierung zwar nicht das Hauptthema ist, jedoch in verschiedenen Kontexten der ehrenamtlichen Erwachsenenbildung eine wichtige Rolle spielt. Im Folgenden werden die in den Antworten relevanten Aspekte zur Digitalisierung zusammengefasst: Die Digitalisierung wird im Kontext der ehrenamtlichen Erwachsenenbildung als ein bedeutender Faktor für Veränderungen und Herausforderungen wahrgenommen. Obwohl die Umfrage primär die Arbeit mit Ehrenamtlichen in der Erwachsenenbildung behandelt, lassen sich einige Aspekte identifizieren, die direkt oder indirekt mit der digitalen Transformation in Verbindung stehen. Ein zentraler Punkt ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Ehrenamtliche durch den Ausbau der digitalen Infrastruktur. Es wird explizit erwähnt, dass die Servicierung der Ehrenamtlichen durch die Bereitstellung von digitaler und technischer Ausstattung, wie beispielsweise Tablets und Online-Service-Portalen, verbessert wird. Dies deutet auf eine zunehmende Integration digitaler Werkzeuge in die Arbeit der Ehrenamtlichen hin und zeigt, dass die Organisationen die Notwendigkeit erkannt haben, ihre Mitarbeiter*innen mit zeitgemäßen technologischen Ressourcen auszustatten. Zudem reagieren die Organisationen auf das Wissen um die soziale Undurchlässigkeit von Formaten, die entstehen kann, wenn zur Teilnahme Geräte und Infrastruktur nur bedingt vorhanden oder sogar privat bereitgestellt werden müssen. Insbesondere für sozial benachteiligte Gruppen ist der Zugang zu hybriden Bildungsangeboten von sichtbaren und unsichtbaren Hürden verstellt oder erschwert. So „besteht das große Risiko, dass eine „technische Kluft“ bestehende wirtschaftliche und soziale Ungleichheiten noch verstärkt. Zwar eröffnet die Digitalisierung vielen Menschen neue Möglichkeiten, schließt aber womöglich andere noch stärker aus der Gesellschaft aus (vgl. Owuor et al., 2017)“, wie es im Abschlussbericht „Auswirkungen der Digitalisierung auf die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. Zwei Fallstudien zu Österreich und zu plattformbasierter Arbeit“ des BMSGPK erläutert wird (vgl. BMSGPK 2019).²⁸

Die sozialen und pädagogischen Hürden gliedern sich in drei Bereiche: der Infrastruktur, der Kompetenzen und der Lehr-/Lernverhältnisse. In allen drei Bereichen sind die befragten Verbände und ihre Gliederungen als dynamische Felder der Erwachsenenbildung bereits Ansatzpunkt für digitale Strategien im NPO-Bereich. Zu diesen zählen die interne Schulung und Weiterbildung von Haupt- und Ehrenamtlichen, die Vermittlung und Reflexion von aktuellen Themen und Entwicklungstendenzen wie Social Media, Fake News oder plattformbasierte Strategien des digital gestützten Community Buildings, wie es beispielsweise über Formate wie Twitch, Discord und Youtube breite Praxis der jüngeren Generation geworden ist. Zudem überschneiden sich Strategien für den formalen Bildungsbereich hinsichtlich der Lebenswelt ihrer Adressat:innen mit dem nonformalen und informellen Bereich (vgl. beispielsweise die laufenden JIM-Studien des Medienpädagogischen Verbundes Südwest).²⁹ Zu den unsichtbaren Barrieren zählen mangelnde Investitionen in den Auf- und Ausbau der bestehenden Strukturen, die die Digitalisierung und Professionalisierung der eigenen Arbeit dann realisieren können, wenn der teils erhebliche Mehraufwand an Weiterbildung und Breitenwirksamkeit auch finanziell untermauert wird. Eine

²⁷ <https://ring.bildungswerke.at/projekte/lehrgang-zum-r-online-trainerin/>

²⁸ <https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:96b2824f-09bd-42b2-bfa0-816d1e8fb5ef/Abschlussbericht%20Auswirkungen%20der%20Digitalisierung%20auf%20die%20Inklusion%20von%20Menschen%20mit%20Behinderung%20in%20den%20Arbeitsmarkt.pdf>

²⁹ <https://mpfs.de/studien/jim-studie/>

digitale Infrastruktur kann nicht in informellen oder non-formalen Aktivitäten wurzeln. Selbst Unternehmensberatungen wie Backer/McKenzie weisen darauf hin, dass im Bereich digitaler Transformation die Gefahr ungleicher und ungleichzeitiger Entwicklungen die Prozesse digitaler Modernisierung finanzielle Ausstattung blockiert oder zu früh begrenzt. Neben den strukturellen Bedingungen spielt bei der Kommunikation und Koordination zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen Digitalisierung eine immer wichtigere Rolle. Als Herausforderung wird genannt, den Kontakt zu den Bildungsverantwortlichen vor Ort aufrechtzuerhalten und die Unterstützungsangebote der Zentralstelle regelmäßig zu kommunizieren. In diesem Zusammenhang können digitale Kommunikationskanäle und Plattformen eine wichtige Funktion übernehmen, um den Informationsfluss zu verbessern und die Zusammenarbeit zu erleichtern. Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und Werbung für Veranstaltungen wird die Erstellung von Werbemitteln als eine der Aufgaben der Ehrenamtlichen genannt. Obwohl nicht explizit erwähnt, lässt sich vermuten, dass hier zunehmend digitale Medien und Online-Plattformen eine Rolle spielen, da diese in der heutigen Zeit unverzichtbare Kanäle für die Bewerbung von Veranstaltungen und die gezielte Erreichung der anvisierten diversen Zielgruppen darstellen.

Die Digitalisierung beeinflusst auch die Art und Weise wie Bildungsangebote konzipiert und durchgeführt werden. Es wird erwähnt, dass Ehrenamtliche oft die Möglichkeit haben, eigene Ideen umzusetzen, was zu innovativen Programmen und Angeboten führt. In diesem Kontext ist es wahrscheinlich, dass digitale Formate und Technologien zunehmend in die Gestaltung von Bildungsangeboten einfließen, um den sich wandelnden Bedürfnissen und Erwartungen der Teilnehmenden ebenso wie den Professionalisierungsbedarf der Haupt- und Ehrenamtlichen gerecht zu werden.

Ein weiterer Aspekt, der indirekt mit der Digitalisierung in Verbindung steht, ist die Herausforderung, neue Ehrenamtliche zu gewinnen, insbesondere jüngere Menschen. Die digitale Transformation der Gesellschaft könnte hier sowohl eine Chance als auch eine Herausforderung darstellen. Einerseits bieten digitale Plattformen und soziale Medien neue Möglichkeiten, potenzielle Ehrenamtliche zu erreichen und für ein Engagement zu begeistern. Andererseits könnte die zunehmende Digitalisierung auch dazu führen, dass traditionelle Formen des Ehrenamts für jüngere Generationen weniger attraktiv erscheinen. Die in den Antworten mehrfach erwähnte Unverbindlichkeit und Kurzfristigkeit der ehrenamtlichen Tätigkeiten könnte ebenfalls mit der Digitalisierung in Zusammenhang stehen. Die digitale Transformation hat zu einer Beschleunigung vieler Lebensbereiche geführt und die Erwartungen an Flexibilität und schnelle Reaktionszeiten erhöht. Dies könnte sich auch auf die Bereitschaft auswirken, sich langfristig ehrenamtlich zu engagieren. Zudem ist Digitalisierung keine rein technische Angelegenheit, sondern bedeutet eine sozial und kulturell mehrdimensionale Entwicklung, wie Gugitscher et.al. ausführlicher darstellen (vgl. Gugitscher et.al. 2020). Im Kontext der Bildungsangebote wird die Etablierung von "Erfahrungsraumgruppen" mit einem bewussten Elternbildungsschwerpunkt als innovativer Ansatz genannt. Obwohl nicht explizit erwähnt, lässt sich vermuten, dass solche Formate auch digitale Komponenten beinhalten könnten, um den Austausch und die Vernetzung der Teilnehmenden zu fördern. Hier lässt sich auch auf plattformbasierte Angebote wie Apps oder Server wie Discord bzw. eigene interne Forumsformate zurückgreifen. Eine solch bündelnde Funktion findet sich bereits zentral mit der Seite [freiwillig-engagiert.at](https://www.freiwillig-engagiert.at)³⁰. Die genannten gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen, die zu einem erhöhten Druck auf Ehrenamtliche führen, könnten teilweise auch auf die Auswirkungen der Digitalisierung zurückzuführen sein. Die Beschleunigung von Prozessen und die Erwartung ständiger Erreichbarkeit, die oft mit der digitalen Transformation einhergehen, können zu einer Verdichtung von Aufgaben und einem erhöhten Stresslevel führen. Diese verstärken mitunter die Tendenz, das auf weniger Ehrenamtliche mehr und komplexere Aufgaben warten, die das Konzept des ehrenamtlichen Engagements an die Grenzen bringen. Schließlich wird darauf reagiert, indem die Bedeutung von Fortbildungsangeboten für Ehrenamtliche hervorgehoben wird, deren Angebot selbst zentral und kostenneutral für die Teilnehmenden zur Verfügung gestellt werden kann. In diesem Zusammenhang ist es wahrscheinlich, dass digitale Kompetenzen zunehmend Teil solcher Fortbildungen sein werden, um die Ehrenamtlichen auf die Anforderungen einer digitalisierten Bildungslandschaft vorzubereiten.

³⁰ vgl. <https://www.freiwillig-engagiert.at/> Die Servicestelle für freiwilliges Engagement in Österreich

Die Corona-Pandemie hat die Nutzung digitaler Tools in der Erwachsenenbildung vorangetrieben, wobei vielfach eine Mischung aus Präsenz- und Online-Formaten akzeptiert ist. Die Digitalisierung wird als wichtiger Faktor für Veränderungen in der ehrenamtlichen Erwachsenenbildung wahrgenommen, wobei der Ausbau der digitalen Infrastruktur als zentraler Aspekt genannt wird. Digitale Tools werden sowohl zur Unterstützung der Haupt- und Ehrenamtlichen, als auch als Inhalte in Bildungsangeboten verwendet. Nach wie vor bestehen allerdings soziale und technische Barrieren, die den Zugang zu digitalen Formaten erschweren können, insbesondere für Ältere und sozial benachteiligte Gruppen. Digitalisierung hat nicht nur eine technische, sondern auch soziale und kulturelle Dimensionen, die die Art und Weise beeinflussen, wie Bildungsangebote gestaltet und durchgeführt werden. Ein entscheidendes Thema im Bildungsehrenamt ist die Rekrutierung neuer Mitarbeiter*innen, insbesondere jüngerer Menschen. Digitale Plattformen können dabei helfen, aber auch die Attraktivität traditioneller Ehrenamtsformate beeinträchtigen. Unbestritten ist, dass die digitale Transformation zu einer Beschleunigung und einer erhöhten Erwartung an Flexibilität führt und somit den Druck auf Ehrenamtliche verstärken kann. Fortbildungsangebote für Ehrenamtliche, die digitale Kompetenzen fördern, gewinnen an Bedeutung, um sie auf die Anforderungen einer digitalisierten Bildungslandschaft vorzubereiten.

Digitalisierung ist mehr als nur Tools, sie ist ein umfassender Prozess der Reorganisation sozialer Beziehungen und verändert sowohl die Medien, als auch die Räume sozialer Interaktionen. Diese Prozesse sind als Medium und als Lerngegenstand gleichermaßen zum Thema von Erwachsenenbildung zu machen (und werden es auch, vgl. Magazin erwachsenenbildung.at)³¹. Folgende Punkte gilt es in diesem Kontext zu bedenken:

- Digitalisierung muss im Sinne von Mündigkeit und kritischer Medienbildung auf ihre ethische und unkontrolliert optimistische Dimension hin skeptisch behandelt werden. Nicht jede mögliche Neuerung wirkt sich positiv auf die Arbeit im Bildungsehrenamt auf, kann sie sogar erschweren oder verhindern.
- Der Generationen-Gap wird in der unterschiedlichen Nutzung und Verwendung der unterschiedlichen Apps, digitalen Formate und Gewohnheiten sichtbar.
- Die negativen (ökologischen, psychologischen und sozialen) Kosten der Digitalisierung müssen auch für das Bildungsehrenamt berücksichtigt und in Rechnung gestellt werden. Umgekehrt stellt die Kenntnis ihrer Funktionsweisen selbst einen komplexen, gut zu vermittelnden Lerngegenstand dar, den es praxisnah einzuordnen gilt. Tools werden konjunkturell nach pragmatischen Gesichtspunkten verschieden genutzt. Fake news, Big data und Versuche, das Feld der Bildung digital zu monetarisieren, stehen im teilweisen eklatanten Konflikt mit Fragen der sinnvollen und nachhaltigen Nutzung ihrer Möglichkeiten und der ethischen Begrenzungen.
- Digitale Prozesse können individualisierend und auf die Interaktion von Endnutzer*innen abgestellt sein. Hier wäre zu überlegen, inwiefern sie Chancen und Potentiale für kooperative und bildnerische Prozesse darstellen, die es zu nutzen gilt (apps, generative KI, digitales Storytelling, etc.).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Digitalisierung, obwohl nicht explizit als Hauptthema behandelt, in verschiedenen Aspekten der ehrenamtlichen Erwachsenenbildung eine Rolle spielt. Sie beeinflusst und fordert die Rahmenbedingungen, verändert die Kommunikation und die Gestaltung von Bildungsangeboten und die Herausforderungen, mit denen Ehrenamtliche und Organisationen

³¹ Vgl. Magazin erwachsenenbildung.at Digitalisierung und Erwachsenenbildung. Reflexionen zu Innovation und Kritik. Online unter: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/22-44u45/meb22-44-45.pdf#%5B%7B%22num%22%3A655%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22FitR%22%7D%2C-280%2C-136%2C875%2C842%5D>.

konfrontiert sind. Die Integration digitaler Technologien und die Entwicklung entsprechender Kompetenzen scheinen zunehmend wichtig zu werden, um die Qualität und Reichweite der ehrenamtlichen Bildungsarbeit zu sichern und zu verbessern. Es ist jedoch anzumerken, dass die für diese Studie durchgeführte Umfrage keine umfassende Darstellung der Digitalisierungsaspekte in der ehrenamtlichen Erwachsenenbildung liefert. Für ein vollständigeres Bild wären weitere Untersuchungen notwendig, die sich gezielt mit den Auswirkungen und den Potenzialen der digitalen Transformation in diesem Bereich befassen. Zukünftige Forschung könnte sich beispielsweise auf folgende Fragen konzentrieren:

- Wie verändert die Digitalisierung die Rolle und die Aufgaben von Ehrenamtlichen in der Erwachsenenbildung?
- Welche digitalen Kompetenzen benötigen Ehrenamtliche, um erfolgreich in einer zunehmend digitalisierten Bildungslandschaft zu agieren?
- Wie können digitale Technologien genutzt werden, um die Gewinnung und Bindung von Ehrenamtlichen zu verbessern?
- Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich durch die Integration digitaler Formate in die ehrenamtliche Bildungsarbeit?
- Wie wirkt sich die Digitalisierung auf die Motivation und das Engagement von Ehrenamtlichen aus?

Die Beantwortung dieser Fragen könnte wertvolle Erkenntnisse für die Weiterentwicklung der ehrenamtlichen Erwachsenenbildung im digitalen Zeitalter liefern und dazu beitragen, Strategien für eine erfolgreiche Integration digitaler Technologien in diesem Bereich zu entwickeln. Als mögliche Konsequenz fordert beispielsweise die KEBÖ „eine aktive Einbindung in zukünftige Initiativen und Programme im Bereich der digitalen Kompetenzen“³², die an die Digitale Kompetenzinitiative (DKO) anschließen und diese erweitern, vertiefen und auf die spezifischen Rahmenbedingungen und Professionalisierungsprofile des Bildungsehrenamtes in beiden Trägerverbänden hin sicherstellen.

Im Zusammenhang des Bildungsehrenamts und der Möglichkeiten der Digitalisierung ist es wichtig, drei Akteursgruppen zu unterscheiden:

1. Hauptamtliche (HA)
2. Ehrenamtliche (EA)
3. Teilnehmende (TN)

Diese Gruppen sind durch unterschiedliche Formen der Kommunikation und Interaktion mit den jeweils anderen Gruppen gekennzeichnet und es können verschiedene Niveaus digitaler Kompetenzen unterstellt werden. Zudem variiert zwischen ihnen die generationelle Zugehörigkeit und eine relative Ungleichverteilung im Geschlechterverhältnis.

Interaktion HA – EA:

So kann die Betreuung der Ehrenamtlichen durch die Hauptamtlichen zumindest fallweise durch Onlinetools wie Zoom od. MS Teams erleichtert werden.

Interaktion EA – TN:

Neben reinen Online-Events sind es vor allem Hybrid-Formate, die zur Anwendung kommen. Es bietet sich die Möglichkeit, Präsenz-Veranstaltungen durch Videoeinbindung externer Vortragender oder Teilnehmender anzureichern. Als Beispiel kann die schon viele Jahre praktizierte Montags-Akademie der Uni Graz genannt werden. Erforderlich dafür ist einerseits die entsprechende Hardware-Ausstattung, andererseits die digitale Kompetenz bei den Ehrenamtlichen, um ein entsprechendes Setting zu bedienen.

³² So fordert es die KEBÖ für das Programm einer kommenden Bundesregierung in ihrem Paper „Anliegen und Forderungen der Konferenz der Erwachsenenbildung (KEBÖ) für ein nächstes Regierungsprogramm“ im September 2024, vgl. https://www.forumkeb.at/dl/pOKMJkLnLKJqx4KJK/Konferenz_der_Erwachsenenbildung_KEB__Regierungsprogramm_pdf

Interaktion HA – TN:

Das Prinzip der Fernanwesenheit, das durch digitale Tools ermöglicht wird, ermöglicht die ortsunabhängige Teilnahme an Veranstaltungen. Dadurch können einerseits Angebote regional situierter Ehrenamtlicher über die Region hinaus geteilt werden (EA-TN), andererseits befördert die digitale Möglichkeit die Verbreitung von Angeboten Hauptamtlicher jenseits geografischer Limitierungen. Die größere Zahl an Teilnehmenden bei Online-Angeboten bewirkt, dass solche Angebote verstärkt gemacht werden.

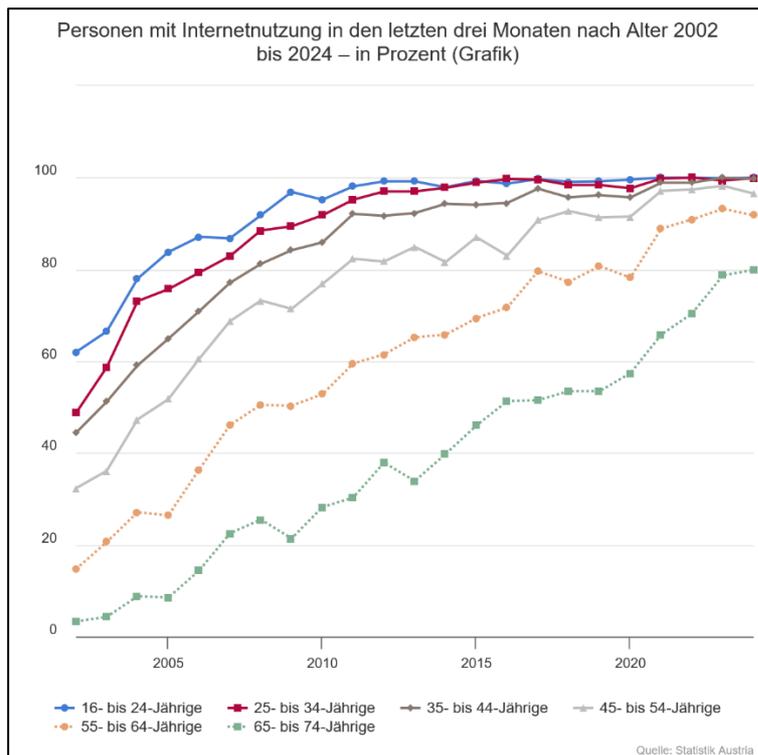
In Summe ergeben sich für alle drei Interaktions- bzw. Kommunikationsebenen jeweils spezifische digitale Möglichkeiten. Voraussetzung sind in jedem Fall

- a. die entsprechende Hardware-Ausstattung (Video-Screens, Sound-Systeme, PCs, Laptops, Tablets, Smartphones, ...), Software-Ausstattung (Browser, Zoom, MS-Teams, Padlet, Facebook, Instagram, ...) und Online-Anbindung mit ausreichender Bandbreite,
- b. die entsprechenden digitalen Kompetenzen,
- c. die kritische Einschätzung, inwieweit digitale Tools und Formate tatsächlich pädagogisch-didaktisch sinnvolle Erweiterungen des Bildungsehrenamtes darstellen und wo sie mitunter technische Lösungen für nicht-technische Problemlagen anbieten, die sie gar nicht lösen können.

Für beide Voraussetzungen kann eine rasch fortschreitende Durchdringung der Bevölkerung konstatiert werden, einerseits, weil Hardwarekomponenten billiger und verfügbarer werden (zB Smartphones), andererseits die digitalen Kompetenzen sich rasch verbreiten (befördert bspw. durch Corona).

Dadurch entwickelt sich digitale Partizipation von einem ursprünglichen Elitephänomen zu einer Technik, über die breite Teile der Bevölkerung verfügen. Dennoch bleibt ein Gap zu Gruppen, die in geringerem Maße an Online-Angeboten partizipieren – allerdings lässt sich konstatieren, dass diese Gruppen in einem stetigen Aufholprozess begriffen sind (Bsp.: Senior*innen).

Um die sog. Jungen und ihre variierenden Umgangsweisen mit der Digitalisierung zu verstehen ist es sinnvoll, die verschiedenen Kohorten nach ihrer generationellen Zugehörigkeit aufzuschlüsseln, da sich das Nutzungsverhalten stark an den jeweils generationellen Nutzungsgewohnheiten und Konventionen innerhalb einer Generation richtet. Die Analyse der Mediennutzung in Österreich unter Berücksichtigung der Generationenzugehörigkeit offenbart jedoch signifikante intergenerationale Disparitäten. So zeigt sich eine Korrelation zwischen Lebensalter und der Intensität der digitalen Mediennutzung, insbesondere im Bereich der sozialen Medien. Die Nutzungsgewohnheiten werden anhand der Generationen oft wie folgt grob eingeteilt: Silent Generation (1928–1945), Baby Boomers (1946–1964), Generation X (1965–1980), Millennials/Generation Y (1981–1996), Generation Z (1997–2012) und Generation Alpha (2013–heute). Wichtig ist hierbei zunächst, dass der Digital Divide nach wie vor besteht und einen altersspezifischen Effekt aufweist, der sich bis auf 21% 2024 verringert hat, aber dennoch wirksam bleibt, was die Intensität und Auswahl der Medien und ihrer Nutzung angeht.



Q: STATISTIK AUSTRIA, Europäische Erhebung über den IKT-Einsatz in Haushalten 2002 bis 2024. Erstellt am 24.10.2024.

So wird in der Studie „Internetnutzung von älteren Menschen in Österreich Ergebnisse der Erhebung zum Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien in Haushalten 2023“ vom Bundeskanzleramt und Statistik Austria darauf hingewiesen, dass der sogenannte Digital Divide sich besonders deutlich nach der Kategorie Alter differenziert: „Der Digital Divide in Österreich, also die Unterschiede in der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien basierend auf soziodemographischen Merkmalen, weist einen starken altersspezifischen Effekt auf. Unter 16- bis 74-Jährigen nutzen 95 % das Internet, unter 75- bis 84- Jährigen sind es jedoch nur 54 %.

Nicht nur die Häufigkeit der Internetnutzung, sondern auch die Intensität der Internetnutzung ist unter älteren Menschen wesentlich geringer. Dies wird durch den Index zur Internetnutzungsintensität verdeutlicht. Während 16- bis 74-Jährige durchschnittlich 8 von 14 Internetaktivitäten ausüben, so fällt der Index unter 75- bis 84-Jährigen auf 3 Aktivitäten“ (S.28), wobei „jüngere Kohorten eine stärkere Affinität zu digitalen und sozialen Medien aufweisen, während ältere Generationen traditionelle Medienformate präferieren.“ Die differenzierte Nutzung von Medien bedeutet für die zielgruppenspezifische Mobilisierung von Ehrenamtlichen, dass es sowohl der Kenntnisse verschiedener Kanäle und Formate bedarf, wie auch der Zuordnung zu den spezifischen Nutzer*innengruppen, um digitale Angebote im Bildungsehrenamt auch an ihr Ziel zu bringen. (Vgl. [https://www.statistik.at/fileadmin/pa-ges/284/Analyse Internetnutzung von aelteren Menschen in Oesterreich.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/pa-ges/284/Analyse%20Internetnutzung%20von%20aelteren%20Menschen%20in%20Oesterreich.pdf) S. 28)

Für die verschiedenen Medien und Generationen zeigen sich eher graduelle Präferenzen als grundsätzliche Unvereinbarkeiten in der Nutzung von Social Media.

Bei der Generation Z (geboren 1997-2012) manifestiert sich eine durchschnittliche tägliche Internetnutzungsdauer von 130 Minuten. Die Präferenz für Plattformen wie YouTube, Instagram und TikTok ist hier besonders ausgeprägt, während traditionelle Medienformate eine untergeordnete Rolle spielen. Diese Generation zeichnet sich durch eine starke Affinität zu User-Generated Content und interaktiven Medienformaten aus.

Die Millennials (geboren 1981-1996) weisen ein diversifiziertes Mediennutzungsverhalten auf. 65% dieser Kohorte konsumieren primär Online-Nachrichtenquellen, wobei soziale Netzwerke wie WhatsApp und Facebook eine zentrale Rolle in der interpersonellen Kommunikation einnehmen. Bemerkenswert ist die zunehmende Nutzung von Social-Media-Plattformen als primäre Informationsquelle, was Fragen hinsichtlich der Informationsqualität und -diversität aufwirft.

Die Generation X (geboren 1965-1980) zeigt eine hybride Mediennutzung, die sowohl digitale als auch traditionelle Formate umfasst. Während die Internetnutzung in dieser Gruppe weit verbreitet ist, ist sie weniger intensiv als bei jüngeren Kohorten. Die Präferenz für Facebook als dominante Social-Media-Plattform in dieser Altersgruppe deutet auf eine gewisse Kontinuität in den digitalen Nutzungsgewohnheiten hin.

Bei den Baby Boomern (geboren 1946-1964) ist eine signifikante Divergenz in der Mediennutzung zu beobachten. Traditionelle Medienformate wie Fernsehen (73%), Tageszeitungen (59%) und Radio (53%) dominieren das Medienrepertoire dieser Kohorte. Die Social-Media-Nutzung ist hier gering ausgeprägt, wobei Facebook die am häufigsten frequentierte Plattform darstellt.

Die Digitalisierung in der Erwachsenenbildung hat sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich gebracht, die von verschiedenen Expert*innen kritisch betrachtet werden. Ein zentrales Problem bleibt die digitale Kluft, die durch unzureichende technische Ausstattung und mangelnde Medienkompetenz entsteht, was zu einer Exklusion benachteiligter Gruppen führen kann. Studien wie die o.g. von Gugitscher et. al 2022 zeigen, dass etwa 40% der Trainer*innen und Berater*innen angaben, dass die Umstellung auf digitale Formate während der Pandemie zu einem Ausschluss von Personen führte, insbesondere aufgrund mangelnder technischer Infrastruktur und unzureichender Endgeräte bei den Teilnehmenden (Gugitscher et. al 2022)³³. Ein weiterer Kritikpunkt ist die ethische Herausforderung, die durch die Digitalisierung entsteht. Es fehlt an einer allgemeinverbindlichen Berufs- und Bereichsethik für das pädagogische Handeln in digitalen Lehr-/Lernsettings, was zu einer Unsicherheit bei der Gestaltung von Lehrprozessen führt (vgl. Burchert/ Grobe 2017)³⁴. Eine vertiefte Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Auswirkungen der Digitalisierung und den ethischen Aspekten der Nutzung digitaler Medien ist daher notwendig (vgl. Rohs/ Bernhardsson-Laros 2022).³⁵ Darüber hinaus wird kritisiert, dass die Digitalisierung oft als unumgänglicher Sachzwang betrachtet wird, anstatt dass sie aktiv gestaltet und reflektiert wird. Dies führt zu einer unzureichenden didaktischen Integration digitaler Medien, die sich eher an der Technik orientiert, als an den pädagogischen Zielen. Die hochschuldidaktische Weiterbildung sollte daher die Verantwortung übernehmen, die digitale Transformation aktiv mitzugestalten und nicht nur darauf zu reagieren (vgl. Reinmann 2018).³⁶ Zusätzlich gibt es Bedenken hinsichtlich der sozialen Ungleichheit, die durch die Digitalisierung verstärkt werden kann. Bestehende soziale Schieflagen werden im digitalen Raum reproduziert, wenn nicht aktiv gegengesteuert wird. Dies erfordert eine bewusste Gestaltung der digitalen Bildungsangebote, um sicherzustellen, dass alle Teilnehmer gleichberechtigt Zugang haben (vgl. Gugitscher/ Schlögl 2022). Schließlich wird auch die Notwendigkeit betont, digitale Nachhaltigkeit und Informationskompetenz systematisch in die Erwachsenenbildung zu integrieren. Dies umfasst nicht nur die grundlegende Fähigkeit, digitale Geräte

³³ <https://erwachsenenbildung.at/magazin/22-44u45/meb22-44-45.pdf>

³⁴ Burchert, Joanna/ Grobe, Rasmus Herausforderungen bei der Implementierung digital gestützter beruflicher Weiterbildung. Die Sicht von WeiterbildnerInnen und BildungsmanagerInnen auf Strukturen kulturelle Praktiken und Agency. In: Magazin erwachsenenbildung.at (2017) 30.

³⁵ Digitalisierung als ethische Herausforderung für die Erwachsenenbildung. Ein Anstoß für die Entwicklung einer Bereichsethik aus Sicht der Erwachsenenbildungsforschung. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 44-45. Online: [https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-44-45/.](https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-44-45/)

³⁶ <https://gabi-reinmann.de/wp-content/uploads/2018/12/Digitalisierung-Hochschuldidaktik-WB-Dez18.pdf>

zu bedienen, sondern auch die kritische Einschätzung der Nutzung von Daten und die Folgenabschätzung.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der systematische Zugang zu weiteren Zielgruppen durch die Nutzung ihrer gewohnten Kanäle und Plattformen schlussendlich davon abhängt, inwiefern sich Ressourcen bereitstellen und Modelle entwickeln lassen, diese Kanäle vermehrt zu nutzen, indem sie generationen- und zielgruppenspezifisch in den ihnen präferierten Plattformen und Kanälen adressiert werden. Dazu bedarf es der verstärkten Investitionen durch Schulungen, veränderte Nutzungsgewohnheiten und Formate zur Vertiefung von Digital Literacy, sowie der Berücksichtigung des mitunter enorm steigenden Zeit- und Personalaufwandes. Zudem verschärfen aktuelle politische Entwicklungen die Notwendigkeit, kritisch mit der Herkunft und den Effekten digitaler Tools umgehen zu lernen. Dies geht über Fake News, Deepfakes und Mobbing hinaus und betrifft das Problem der Entdemokratisierung und Radikalisierung durch Social Media und ihrer Nutzung. Wenn sich der auch in der Erwachsenenbildung vollziehende Generationenwechsel auch durch und im Digitalen Medium und Social Media Plattformen vollzieht, wäre deutlich zu prüfen, welche Formate und Ressourcen sich für den spezifischen Zuschnitt von Trägern der Erwachsenenbildung für das Bildungsehrenamt sinnvoll ausbauen lässt und welche bestehenden Formate selbst Anlass für die kritische Reflexion als Bildungsmaterial und Medium bietet.

Exkurs: Wissenschaftsvermittlung und Ehrenamt

Definitionen und Beispiele aus der Praxis

Wissenschaftsvermittlung und Wissenschaftskommunikation finden nicht nur an Hochschulen oder im so genannten Science Center statt, sondern spielen auch bei der Weitergabe von wissenschaftlichen Erkenntnissen an die Öffentlichkeit, an Nachwuchswissenschaftler:innen, an Entscheidungsträger:innen und an andere relevante Stakeholder eine zentrale Rolle. Entscheidend ist dabei die Feststellung, dass dies wesentlich dazu beitragen kann, die Herausforderungen unserer Zukunft zu meistern. Mit Hilfe effektiver Kommunikationsstrategien können komplexe wissenschaftliche Themen zugänglich und verständlich gemacht werden, was wiederum die öffentliche Wahrnehmung für Wissenschaft fördert, und evidenzbasierte Entscheidungen unterstützen kann (vgl. Science Center Netzwerk 2017).

Die Definition von Wissenschaftsvermittlung oder externer Wissenschaftskommunikation bezieht sich auf die Verbreitung wissenschaftlicher Inhalte, den Wissenstransfer in die Gesellschaft und die Anerkennung der Rolle der wissenschaftlichen Forschung bei der Entwicklung von Gesellschaft und Technologie. Sie ermöglicht es außerdem Forschenden, ihre professionellen Lehrfähigkeiten zu verbessern und gleichzeitig die Ergebnisse ihrer Arbeit mit vielen Menschen zu teilen (vgl. Koordinationsbüro der Säule Wissenschaft – Euro-Institut 2021). Ziel der Wissenschaftsvermittlung ist es also, wissenschaftliche Forschung in Form eines Austausches einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen und somit die Welt der Wissenschaft mit der Gesellschaft zu verbinden. Es gilt, die öffentliche Wissenschaftsbildung zu unterstützen, die Relevanz wissenschaftlicher Forschung für gesellschaftliche Probleme aufzuzeigen und zur Meinungsbildung beizutragen (vgl. Wissenschaftsrat 2021).

Der Bereich der Wissenschaftsvermittlung umfasst also alle Formen der Kommunikation, die sich auf die Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden an Nicht-Expert:innen richten. Sie beinhaltet die Präsentation und Diskussion von Wissenschaft in einem verständlichen Format, um Wissen zu verbreiten und ein öffentliches Verständnis für wissenschaftliche Themen zu fördern. Die Wissenschaftsvermittlung soll das Publikum informieren, inspirieren und interessieren, indem sie es durch verschiedene Mittel wie z.B. Spiele, Workshops, Experimente usw. aktiv einbezieht. Sie richtet sich an ein breites Spektrum von Interessierten - sei es an „Neulinge“ in der Wissenschaft oder an bereits mit der Thematik Vertraute (junge Menschen, Journalisten, Zivilgesellschaft etc.) (vgl. Koordinationsbüro der Säule Wissenschaft – Euro-Institut 2021).

Bevor die breite Öffentlichkeit über (komplexe) wissenschaftliche Themen informiert werden kann, ist es zunächst notwendig, dass Forschende die verschiedenen Zielgruppen, mit denen sie in einen Dialog treten wollen, gut kennen. Es ist also entscheidend, das wissenschaftliche Niveau des Publikums (Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Journalisten, etc.) je nach Alter, Erwartungen, kulturellen Hintergründen etc. zu bewerten. Zusätzlich ist es notwendig, sich über die Herausforderungen und den Mehrwert der Wissenschaftsvermittlung für diese identifizierte Zielgruppe zu informieren. Außerdem geht es darum, mitunter von der eigenen Disziplin Abstand zu nehmen und über ergänzende Methoden nachzudenken, um die wesentlichen Informationen verständlich zu vermitteln (vgl. Koordinationsbüro der Säule Wissenschaft – Euro-Institut 2021).

Die unmittelbare Diskussion, Workshops oder interaktive digitale Tools für den Informationsaustausch ermöglichen ein breites Spektrum an Ansätzen für die Verbreitung der Wissenschaft in der Gesellschaft. Darüber hinaus können auch verschiedene Netzwerke genutzt werden, um die Öffentlichkeit in die Wissenschaft einzubeziehen. Beispiele hierfür sind Wissenschaftsblogs, Plattformen für die wissenschaftliche Berichterstattung oder die Bereitstellung von pädagogischen Faktenblättern für das Lehr-

personal zur Verwendung im Physik-, Wissenschafts-, Technologie- oder Chemieunterricht. Eine wichtige Rolle im Kontext der Wissenschaftskommunikation nimmt das Erzählen von Geschichten ein. Beim Erzählen von Geschichten handelt es sich um eine spezifische Art der Kommunikation, die eine Brücke zwischen wissenschaftlichen Expert:innen und verschiedenen „wissenschaftsnahen und -fernen“ Zielgruppen schlagen kann (vgl. Körner, L./Jungwirth, H. 2024). Darüber hinaus kann Wissensvermittlung durch ein Frage- und Antwortspiel zwischen Forschenden und Publikum, der Teilnahme an Experimenten und der vorweggenommenen Reflexion über ein Ergebnis im Lichte eines wissenschaftlichen Befundes gelingen. Die Beteiligung von Studierenden/Doktoranden und die Verwendung von Bildmaterial (Videos, Objekte, Tafeln usw.) oder Tönen (Lärm, Musik usw.) können zusätzlich in Betracht gezogen werden. Des Weiteren werden Methoden wie die Entwicklung von pädagogischen Spielen auf der Grundlage des Projektthemas eingesetzt. Weitere Methoden können die Integration einer Hackathon-Aktion, die Einladung einer Schulgruppe in ein Labor mit einem Treffen der beteiligten Forschenden, Rollenspiele, der Zugang zu Ressourcen rund um wissenschaftliche Projekte oder die Entwicklung von Textbeiträgen zur Verbreitung in der Bevölkerung sein (vgl. Koordinationsbüro der Säule Wissenschaft – Euro-Institut 2021).

In Österreich gibt es viele Einrichtungen, die sich mit dem Thema der Wissenschaftsvermittlung beschäftigen. Zu den bekanntesten zählen die österreichischen Universitäten und Fachhochschulen, die im Rahmen von öffentlichen Vorträgen, Workshops und speziellen Veranstaltungen darauf abzielen, Studierende und die Öffentlichkeit für wissenschaftliche Themen zu begeistern. In Einrichtungen, die Wissenschaft und Forschung vorrangig als ihre Kernaufgabe verstehen (wie Universitäten), wird Wissenschaftsvermittlung eher als soziale und politische Verpflichtung und Verantwortung gegenüber der Gesellschaft angesehen und meist in einem Bottom-Up-Prozess von engagierten Einzelpersonen oder Instituten angeboten. In Einrichtungen, die Ausbildung und Bildung als ihre Kernaufgabe sehen (wie Fachhochschulen), wird Wissenschaftsvermittlung sehr zielgerichtet und professionell in Form eines Top-Down-Prozesses eingesetzt, um vor allem neue Studierende anzusprechen und/oder auf Produkte/Erkenntnisse hinzuweisen, die im Rahmen der Forschung entstanden sind. Wissenschaftsvermittlung wird also wesentlich strategischer eingesetzt (vgl. Science Center Netzwerk 2017).

Als weitere Einrichtung der Wissenschaftsvermittlung kann beispielhaft die Österreichische Akademie der Wissenschaft (ÖAW) genannt werden, die im Rahmen verschiedener Ausstellungen, Themenwochen, Forschungsveranstaltungen, Führungen und Workshops nach dem Prinzip „Wissenschaftsvermittlung auf Augenhöhe“ agiert und aktuelle Themen aus dem Wissenschaftsgeschehen sowie Herausforderungen unserer Zeit mit analogen und digitalen Kommunikationsmitteln darstellt (vgl. ÖAW). Weiters zählt Österreichs Agentur für Bildung und Internationalisierung (OeAD) als Schnittstelle zu Bildungsangeboten für Kindergärten, Schulen, Hochschulen und Wissenschaft, berufliche Bildung und Erwachsenenbildung und fungiert somit als Key Player im Bereich der Wissenschaftsvermittlung. Es koordiniert und fördert im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) zahlreiche Initiativen, Projekte und Vernetzungsmöglichkeiten, um das Vertrauen in die Wissenschaft und Demokratie zu stärken und Kooperationen zwischen Wissenschaft, Schule und Gesellschaft zu ermöglichen. Das österreichische ScienceCenter-Netzwerk ist ein Zusammenschluss vielfältiger Organisationen und Personen, deren gemeinsames Interesse im interaktiven, hands-on Lernen über Wissenschaften und Technik mit dem Ziel, diese auf leicht zugängliche Weise, unmittelbar erlebbar und begreifbar zu machen, besteht.

Darüber hinaus sind österreichische Museen Orte der Wissenschaftsvermittlung. Sie bieten interaktive Workshops und Führungen an, um komplexe wissenschaftliche Themen verständlich zu machen. Mit unterschiedlichsten Formaten, Orten und Formen der aktiven Beteiligung wollen sie begeistern faszinieren und zum Mitmachen einladen.

Einrichtungen wie das bspw. Technische Museum in Wien bieten Besuchern die Möglichkeit, durch interaktive Ausstellungen und Experimente mehr über verschiedene Wissenschaftsbereiche zu lernen.

Eine weitere entscheidende Rolle der Wissenschaftsvermittlung spielt die Wissenschaftskommunikation durch Medien und Online-Plattformen (z.B. ORF, ScienceBlogs), die sich mit der Vermittlung von wissenschaftlichen Inhalten beschäftigen und den Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft fördern.

Die Erwachsenenbildung wird als Akteurin in der Wissenschaftskommunikation und -vermittlung nur selten wahrgenommen, obwohl sie eine entscheidende Rolle bei der didaktischen Aufbereitung von komplexem Wissen spielt und somit als Vermittlerin zwischen Gesellschaft und Wissenschaft fungiert. Ein Blick in die Geschichte zeigt, dass Wissenschaftsvermittlung schon lange zu den Aufgabenfeldern der Erwachsenenbildung zählt. So fanden bereits 1895 in Wien die ersten „volkstümlichen Universitätskurse“ statt. Auch heute ist die Vermittlung von Wissenschaft ein zentrales Tätigkeitsfeld der österreichischen Erwachsenenbildung. Erst im vergangenen Jahr feierten beispielsweise die Wiener Volkshochschulen 25 Jahre Wissenschaftsprogramm. Die erwachsenenpädagogisch ausgerichtete Wissenschaftsvermittlung kann als ein Praxisfeld bezeichnet werden, in dem wissenschaftliches Wissen in seiner Komplexität reduziert und mit verschiedenen methodischen und didaktischen Zugängen verständlich auf- und ausgebreitet wird. Das Ziel besteht darin, dieses Wissen einer breiten Öffentlichkeit bzw. daraus spezifisch definierten Zielgruppen zugänglich zu machen, um dadurch Teilhabe und Mitwirkung zu gewährleisten. Die Stärken der Erwachsenenbildung liegen dabei in der zielgruppenspezifischen Reduktion der Komplexität wissenschaftlicher Inhalte. Sie versteht es wie keine andere Disziplin, (komplexe) wissenschaftliche Inhalte dialogisch und interaktiv zu entfalten, sodass sie von den Zielgruppen selbst angeeignet, gedeutet, wie auch umgedeutet werden können und somit Widerstände, wie auch Angst- und Abwehrmechanismen gegenüber neuen, wissenschaftlich Erkenntnissen abgebaut werden können. Darüber hinaus sieht sich die Wissenschaftsvermittlung oft mit dem Problem der Zielgruppen-Definition und -erreichung konfrontiert. Die Erwachsenenbildung beschäftigt sich seit ihren frühesten Wurzeln mit diesen Themen und verfügt über entsprechende Expertise (vgl. Schmid 2024).

Das Thema Ehrenamt spielt auch in der Vermittlung von Wissenschaft eine Rolle. Ehrenamtliche tragen wesentlich dazu bei, Wissenschaft für ein breiteres Publikum zugänglich zu machen und fördern den Austausch zwischen Wissenschaft und Gesellschaft. Es gibt mehrere Aspekte, die die Rolle des Ehrenamts in der Wissenschaftsvermittlung verdeutlichen. Ehrenamtliche können dazu beitragen, die Reichweite von wissenschaftlichen Erkenntnissen zu erhöhen. Sie bringen oft unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Netzwerke mit, die es ermöglichen, verschiedene Zielgruppen anzusprechen, die sonst möglicherweise nicht erreicht werden würden. Ehrenamtliche, die aus verschiedenen beruflichen Bereichen kommen, können wertvolle Perspektiven in die Wissenschaftsvermittlung einbringen. Sie helfen dabei, komplexe wissenschaftliche Inhalte in verständlicher Form zu präsentieren und dabei auf die Interessen der Zielgruppe einzugehen. Ehrenamtliche fördern das Engagement in der Gemeinschaft und stärken die Verbindung zwischen Wissenschaft und Gesellschaft. Sie können als Vermittler fungieren, die das Interesse an Wissenschaft und Forschung in ihrem Umfeld anregen und so das öffentliche Verständnis für wissenschaftliche Themen verbessern. Ehrenamtliche können außerdem eine kosteneffektive Lösung für viele Einrichtungen der Wissenschaftsvermittlung darstellen, insbesondere in Zeiten begrenzter finanzieller Mittel. Sie unterstützen die Durchführung von Veranstaltungen, Workshops oder Projekten, ohne dafür umfangreiche finanzielle Mittel aufbringen zu müssen.

Es gibt zahlreiche Einrichtungen und Organisationen in der Wissenschaftsvermittlung, die auf ehrenamtliches Engagement setzen. Museen und Wissenschaftszentren arbeiten beispielsweise mit ehrenamtlichen Mitarbeitern, die Führungen anbieten oder bei der Organisation von Veranstaltungen helfen. Einige Universitäten haben Programme, die ehrenamtliche Tutorien oder Workshops für Schülerinnen und Schüler anbieten. Diese Programme fördern das Interesse an Naturwissenschaften und Technik und werden oft von Studierenden oder Alumni betreut. Wissenschaftsbotschafterinnen und -botschafter besuchen ehrenamtlich Schulen, wo sie von ihrem Forschungsfeld und beruflichen Werdegang erzählen. Schülerinnen und Schüler haben so die Möglichkeit, Fragen direkt an Forschende zu stellen und Einblicke in deren Arbeitsalltag zu erhalten. Es gibt zahlreiche Vereine und Stiftungen, die

sich der Wissenschaftsvermittlung widmen. Diese Organisationen setzen häufig auf ehrenamtliche Helfer, um ihre Programme und Projekte umzusetzen. Viele öffentliche Veranstaltungen, wie die "Lange Nacht der Forschung", sind oft auf die Unterstützung von Ehrenamtlichen angewiesen, um die Durchführung zu gewährleisten und die Besucher zu betreuen.

Die Einbeziehung von Ehrenamtlichen in die Wissenschaftsvermittlung ist also ein wertvolles Element, das die Verbindung zwischen Wissenschaft und Gesellschaft stärkt. Ehrenamtliche tragen nicht nur zur Reichweite und Vielfalt der Angebote bei, sondern fördern auch das Engagement in der Gemeinschaft und helfen, Wissenschaft verständlicher und zugänglicher zu machen. Im Folgenden werden einige praktische Beispiele zum Thema Wissenschaftsvermittlung unter Beteiligung Ehrenamtlicher vorgestellt.

Die Initiative der Wissenschaftsbotschafterinnen und -botschafter ermöglicht es österreichischen Schulen, Persönlichkeiten aus unterschiedlichen Bereichen der Wissenschaft an ihre Standorte einzuladen. Diese geben Einblicke in ihren Alltag, ihren Forschungsbereich, erzählen von ihrem Werdegang und stehen Rede und Antwort. Heute beteiligen sich bereits über 480 Forschende ehrenamtlich an der BMBWF-Initiative (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung), die von der OeAD-Agentur für Bildung und Internationalisierung koordiniert wird. Allen ist ihre Passion für das wissenschaftliche Arbeiten, genauso wie ihr Engagement, Wissenschaft und Forschung für alle verständlich und zugänglich zu machen, gemein. Das Ziel der Initiative ist es, an Schulen zu gehen und Schülerinnen und Schüler nicht nur am wissenschaftlichen Fachwissen teilhaben zu lassen, sondern vor allem auch dafür zu begeistern und somit die Barriere zwischen Wissenschaft und Gesellschaft abzubauen. Darüber hinaus soll das Vertrauen in Wissenschaft und Demokratie gefördert werden. Die Wissenschaftsbotschafter:innen halten individuelle Besuche an Schulen ab oder bieten verschiedene thematische Workshops zu ihren eigenen Forschungsprojekten an (vgl. OeAD).

Die ehrenamtlichen naturwissenschaftlichen Arbeitsgemeinschaften am Haus der Natur in Salzburg veranstalten Vorträge und Exkursionen sowie regelmäßige Treffen, bei denen Beobachtungen ausgetauscht werden und an den wissenschaftlichen Sammlungen gearbeitet wird. Insgesamt engagieren sich über 400 Mitglieder in den verschiedenen Arbeitsgruppen. An jedem letzten Freitagabend im Monat veranstaltet die Arbeitsgruppe Astronomie beispielsweise einen Astro-Abend auf der Sternwarte. Hier stehen aktuelle astronomische Ereignisse, Vorträge und Erfahrungsaustausch im Mittelpunkt. An jedem letzten Donnerstag im Monat trifft sich die astronomische Jugendgruppe „Albedo“ zum Jugend-Astro-Abend, bei dem astronomische und technische Themen spannend und leicht verständlich aufbereitet werden (vgl. Haus der Natur Salzburg).

Das Naturhistorische Museum bietet im Rahmen der „Citizen Science“- Initiative - so nennt sich die Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern an wissenschaftlichen Aktivitäten - eine Vielzahl von Möglichkeiten an, im Rahmen derer sich Wissenschaftler:innen und Interessierte austauschen können. Ob beim Sammeln von Schnecken, beim Beobachten von Falken oder beim Bearbeiten der Sammlungsbestände des Museums – Interessierte haben die Möglichkeit, die Arbeit von Wissenschaftler*innen zu unterstützen und sich neues Wissen anzueignen (vgl. NHM).

Das ISTA (Institute of Science and Technology Austria) macht mit Vista Science Experience Wissenschaft für alle Altersgruppen zugänglich. Ziel des Programms ist es, Neugierde und Verständnis für Forschung zu fördern. Interaktive Formate bringen Menschen mit Forschenden zusammen. Auch Senioren spielen eine besondere Rolle in der ehrenamtlichen Wissenschaftsvermittlung, indem sie ihr Wissen mit jüngeren Generationen teilen. Dieser Austausch fördert lebenslanges Lernen und verbindet Alt und Jung. Als Beispiele dafür können Science-Heurige und Wissenschaftskaffeefahrten genannt werden. Dort tauschen sich Teilnehmende über Wissenschaft aus. Darüber hinaus bieten „Wissenschaftskaffeefahrten“ Besuche wissenschaftlich interessanter Orte (vgl. VISTA).

Seit 2004 fördert das BMBWF im Rahmen der Maßnahmen zur Frühförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses Kinder- und Jugenduniversitäten. Ziel ist es, Kindern und Jugendlichen einen altersgemäßen Zugang zu Hochschulen zu ermöglichen – und für Wissenschaft mit Spiel und Spaß zu begeistern. Es geht darum, Forschung mit allem, was dazugehört zu erleben und somit an vielfältigen Angeboten wie Vorlesungen, Camps und Workshops in Hörsälen, Laboren und Seminarräumen teilzunehmen. Kinder und Jugendliche werden zu echten "Studierenden", erhalten einen persönlichen Studenausweis und engagieren sich zum Beispiel für die Uni-Zeitung. Darüber hinaus gibt es auch Angebote, die z.B. in Parks stattfinden, damit Kinder und Jugendliche auch in ihrem gewohnten Umfeld niederschwellig an Wissenschaft und Forschung teilhaben und Forschende persönlich kennenlernen können. Inklusion wird bei diesem Programm gelebt, indem gezielt auch Kinder und Jugendliche aus bildungsbenachteiligten Schichten, mit Migrationshintergrund, in peripheren Regionen und mit Behinderungen angesprochen werden (vgl. Kinderuni).

Im Verein ScienceCenter Netzwerk spielen die Themen Klima, Umwelt und Nachhaltigkeit eine große Rolle. Wissenschaftliches Wissen ist dabei entscheidend – ob beim Verstehen von Problemen oder beim Erarbeiten von Lösungen. Ziel ist hier eine niederschwellige, zielgerichtete Wissenschaftsvermittlung zu Themen des Klimas, der Umwelt und der Nachhaltigkeit. Der Verein ScienceCenter Netzwerk widmet sich dieser Aufgabe mit unterschiedlichen Projekten und Veranstaltungen. Im Rahmen der Klima-Wissens°werkstatt werden in einem inklusiven Prozess, Methoden und Aktivitäten entwickelt, welche eine interaktive Auseinandersetzung mit Klima- und Nachhaltigkeitsthemen vor allem für Erwachsene und benachteiligte Zielgruppen ermöglichen. Hierfür werden Wissenschaftler:innen, Akteur:innen aus der Wissenschaftskommunikation und vor allem auch Vertreter:innen aus den Zielgruppen zusammengebracht. Alle Teilnehmer:innen werden bei der Entwicklung von eigenen Bildungsformaten und Aktivitäten unterstützt (vgl. Verein ScienceCenter Netzwerk).

Das Wissenschaftskabarett zeigt, dass Geschichtenerzählen, Humor und Wissenschaft zusammenpassen und einander ergänzen. Ein im deutschsprachigen Raum bekanntes Beispiel dafür sind die Science Busters, die vor mehr als fünfzehn Jahren gegründet wurden. Neben dem Wissenschaftsbereich der Physik werden weitere Wissenschaftsdisziplinen wie Astronomie, Molekularbiologie, Mikrobiologie, Medizin, Verhaltensbiologie und Chemie abgedeckt. Das Konzept der geschichtenerzählenden Wissenschaftsvermittler*innen der Science Busters bezieht sich auf den Anspruch, Wissenschaft für alle auf möglichst hohem performativem, wissenschaftlichem und humoristischem Niveau zu präsentieren und erklären. Die Science Busters engagieren sich im Rahmen verschiedener Kontexte ehrenamtlich (Klimatalk der Wiener Hilfswerk Nachbarschaftszentren) mit dem Ziel, Klimawissenschaft auf humorvolle Art und Weise ans Publikum zu bringen (vgl. Science Buster).

Ein Science Slam ist ein Wettstreit im Präsentieren der eigenen wissenschaftlichen Arbeit. Junge Wissenschaftler:innen versuchen in wenigen Minuten, das Publikum von ihrem Thema zu begeistern. Statt in kahlen Hörsälen berichten sie beim Science Slam in gemütlicher Lokal-Atmosphäre über aktuelle Forschungsthemen. Wichtig ist dabei nicht nur das Thema, sondern vor allem auch die Art der Präsentation. Nur wer komplexe Themen wirklich verständlich vermittelt und dabei auch noch pointiert und unterhaltsam ist, kann beim Publikum punkten. Am Ende bewertet das Publikum in einem Voting, wer das packendste Thema, die verständlichste Rhetorik und die unterhaltsamste Präsentation auf die Bühne gebracht hat. Der Abend endet üblicherweise mit einer angeregten Diskussion mit den Forschenden über ihre Forschungsthemen (vgl. Science Slam).

Ehrenamtliche können also in verschiedenen Bereichen der Wissenschaftsvermittlung eingesetzt werden. In Schulen oder Bildungszentren können sie beispielsweise Workshops und interaktive Vorträge zu verschiedenen wissenschaftlichen Themen aus Bereichen der z.B. Biologie, Chemie, Physik oder Informatik anbieten. Weiters können sie bei der Organisation und Durchführung von öffentlichen Vorträgen oder Diskussionsrunden zu aktuellen wissenschaftlichen Themen helfen. In Museen können Ehrenamtliche als Wissenschaftsvermittler und Guides fungieren, um Besucher durch Ausstellungen zu führen, komplexe wissenschaftliche Themen darzustellen und Fragen zu beantworten. Ehrenamtliche

können in Projekten zu aktuell brisanten Themen wie z.B. Umwelt, Klima und Nachhaltigkeit mitarbeiten und auch gezielt an Aktionen teilnehmen, die dazu genutzt werden können, wissenschaftliche Themen vereinfacht zu vermitteln. Mit ihren Kenntnissen in Wissenschaft und Technik können Ehrenamtliche Inhalte für soziale Medien erstellen, um einem breiteren Publikum wissenschaftliche Themen zugänglich zu machen. Weiters können Ehrenamtliche in Citizen-Science-Projekten mitarbeiten, bei denen die Öffentlichkeit aktiv an Forschungsprojekten beteiligt ist, z.B. durch Datensammlung oder Beobachtungen. Sie können helfen, Broschüren, Flyer oder digitale Inhalte zu erstellen, die wissenschaftliche Themen einfach und verständlich erklären. Weiters können Ehrenamtliche als Mentoren für Studierende oder Jugendliche fungieren, die sich für wissenschaftliche Berufe interessieren und ihnen bei der Karriereplanung helfen. Ein weiteres Einsatzgebiet ist die Planung und Durchführung von wissenschaftlichen Messen, Festivals oder Wettbewerben, mit dem Ziel, das Interesse an wissenschaftlichen Themen und Erkenntnissen zu fördern. Durch den Einsatz von Ehrenamtlichen in diesen Bereichen kann die Wissenschaftsvermittlung bereichert und das Interesse an wissenschaftlichen Themen in der Gesellschaft gesteigert werden.

Wissenschaftsvermittlung und -kommunikation tragen also wesentlich dazu bei, komplexe wissenschaftliche Themen verständlich zu machen, eine Partizipation der Gesellschaft zu ermöglichen und zukünftige Herausforderungen zu meistern. Sie zielen darauf ab, wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden an Nicht-Expert:innen weiterzugeben und das öffentliche Verständnis für Wissenschaft zu erhöhen. Dies geschieht durch verschiedene Formate wie Diskussionen, Workshops, Spiele und digitale Tools, die das Publikum aktiv einbeziehen. Um erfolgreich zu kommunizieren, müssen Forschende die Zielgruppen gut kennen und ihre Inhalte entsprechend aufbereiten. In Österreich engagieren sich viele Institutionen wie Universitäten, Forschungseinrichtungen und Museen in der Wissenschaftsvermittlung. Diese Einrichtungen nutzen oft Ehrenamtliche, um wissenschaftliche Themen zugänglicher zu machen und den Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft zu fördern. Ehrenamtliche bringen unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen ein und können komplexe Inhalte verständlich präsentieren. Beispiele für erfolgreiche Initiativen sind die Wissenschaftsbotschafter:innen, die Schulen besuchen, um über ihre Forschung zu informieren, sowie Citizen-Science-Projekte, die Bürger:innen aktiv in wissenschaftliche Aktivitäten einbeziehen. Auch Programme für Kinder und Jugendliche sowie Veranstaltungen wie Science Slams und Wissenschaftskabarets tragen zur Wissenschaftsvermittlung bei. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Wissenschaftsvermittlung und -kommunikation entscheidend ist, um (komplexes) wissenschaftliches Wissen für die Gesellschaft zugänglich zu machen und partizipative Formen der Wissensvermittlung zu fördern.

Resümee

Die vorliegende Studie widmet sich dem ehrenamtlichen Engagement im Bereich der Erwachsenenbildung in Österreich anhand der Arbeit zweier KEBÖ-Verbände, des Ringes Österreichischer Bildungswerke und des Forums Katholischer Erwachsenenbildung. Zunächst wurde eine Analyse der aktuellen Situation des Ehrenamts im Bereich dieser Verbände der Erwachsenenbildung vorgenommen, um die bestehenden Strukturen, als auch die Herausforderungen für ein nachhaltiges Engagement zu bewerten. Ein Ziel bestand darin, aufgrund demografischer Trends neue Zielgruppen für das Bildungsehrenamt zu identifizieren. Zudem wurde der Einfluss der Digitalisierung auf das Ehrenamt untersucht, um zu verstehen, wie digitale Formate und Technologien genutzt werden können, um das ehrenamtliche Engagement zu fördern und zu diversifizieren. Schließlich wurde die Thematik hinsichtlich der beiden relevanten Themen „Nachhaltigkeit“ und „Wissenschaftsvermittlung“ analysiert.

Die Ausübung eines Ehrenamts ist im Wesentlichen synonym mit formeller Freiwilligentätigkeit – also der Tätigkeit innerhalb einer Organisation. Freiwilliges Engagement im Bereich der Erwachsenenbildung im Rahmen von KEBÖ-Verbänden³⁷ (wie den hier untersuchten Ring Österreichischer Bildungswerke und Forum Katholischer Erwachsenenbildung) bedeutet also zumeist die Ausübung eines Ehrenamts, insofern als es sich bei den Freiwilligen im Regelfall um betraute Funktionsträger*innen (z.B. Bildungswerksleiter*innen) innerhalb der formal festgelegten Strukturen ihrer Verbände handelt.

Zur Beantwortung der forschungsleitenden Fragen wurden Online-Fragebögen an relevante Stakeholder der beiden in der Erwachsenenbildung tätigen Verbände Forum Katholischer Erwachsenenbildung und Ring Österreichischer Bildungswerke geschickt. Der ausgegebene Fragebogen richtete sich an hauptamtliche Mitarbeiter*innen, die in ihrer Arbeit mit der Betreuung Ehrenamtlicher befasst sind.

Die Ergebnisse zeigen, dass Ehrenamtliche im Erwachsenenbildungsbereich mit der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen befasst sind. Ihre Tätigkeiten umfassen die Auswahl von Themen, die Sondierung und Einladung von Referent*innen, die Öffentlichkeitsarbeit, Bewerbung und Vernetzung, die Koordination der Events vor Ort, die Moderation und Dokumentation. Veranstaltungen dienen der Weiterbildung zu aktuellen Themen, der Reflexion gesellschaftlicher Prozesse, der Vermittlung von Fertigkeiten aber auch der Stärkung der kulturellen Identität und der Stiftung von Gemeinschaft insbesondere im lokalen und regionalen Kontext. Viele Ehrenamtliche sind motiviert vom Wunsch, etwas Sinnvolles für die Gemeinschaft zu leisten. Zentral ist dabei die Erfahrung von (Selbst-)Wirksamkeit, das Eingebundensein in Gemeinschaft(en) und Anerkennung für ihr Engagement. Als Barrieren für das Engagement im Bildungsehrenamt werden v.a. Zeitmangel (Vereinbarkeit mit Beruf und Familie), Schwellenängste und fehlende Kenntnis der Rahmenbedingungen genannt. Auch die Bereitschaft, sich langfristig zu binden nimmt ab, während kurzfristige, konkrete Projekte an Attraktivität gewinnen.

Hinsichtlich der Typologie der Engagierten im Bildungsehrenamt zeigen sich Ungleichgewichte hinsichtlich Geschlechts (hoher Frauenanteil), Alter (hohes Durchschnittsalter) und Diversität (geringer Migrant*innenanteil).

Hauptamtliche unterstützen mit der Aufbereitung von Schwerpunkten, Benennung von Referierenden, der Weitergabe finanzieller Förderungen, Beratung zu praktischen Fragen (bspw. Rechtsfragen), Hilfe beim Aufbau von Strukturen, Rekrutierung neuer Ehrenamtlicher u.v.m.

Als essenziell für die Motivation Ehrenamtlicher erweisen sich wertschätzende Kommunikation und Information, gute Servicierung und Bereitstellung von Ressourcen, Klarheit in den Aufgaben und der Verantwortlichkeit, Schutz vor Überforderung und Vermittlung von Anerkennung. Praxishandbücher sind eine sinnvolle Hilfestellung in der Arbeit Ehrenamtlicher. Die Einbindung in Entscheidungsprozesse

³⁷ https://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/organisation/keboe.php

bzw. die Möglichkeit zur Mitsprache sind wesentliche Elemente zur Stärkung des ehrenamtlichen Engagements. Essenziell ist weiters eine positive Wertschätzungs- und Anerkennungskultur. Dazu zählt nicht nur das Feedback durch die durchführende Einrichtung, sondern auch die Anerkennung durch die Teilnehmenden und die Ortsgemeinschaft.

Neben Weiterbildungsangeboten für Ehrenamtliche eröffnet im Besonderen die Anerkennung informellen Lernens Ehrenamtlicher, wie es bspw. durch das Kompetenzportfolio des Ringes angeboten wird, Entwicklungsmöglichkeiten.

Zentral für die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher ist Information hinsichtlich der Möglichkeiten und Rahmenbedingungen aber v.a. persönliche Ansprache und die Bestärkung, dass die/der Betreffende für die angestrebte Aufgabe gut geeignet ist. Hilfreich erweist sich, wenn Ehrenamtliche bereits Nachfolger*innen für ihre Tätigkeit aufbauen. Auch für potenzielle Ehrenamtliche ist Zeitmangel und die Vereinbarkeit mit anderweitigen Verpflichtungen eine bedeutende Barriere. Allgemein ist die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher eine große Herausforderung für Verbände der Erwachsenenbildung, insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender Konkurrenz zu Verbänden anderer Bereiche (wie Rotes Kreuz, Freiwilliger Feuerwehr, Sport u.a.), die mit Freiwilligen arbeiten. Es wird auch eine zunehmende Zurückhaltung gegenüber fixen Verpflichtungen, bspw. der Übernahme von Funktionen in Vereinsstrukturen, konstatiert. COVID-19 hat eine Zäsur auch für das Bildungsehrenamt dargestellt. Viele Ehrenamtliche haben ihre Tätigkeit eingestellt und mussten erst zur Wiederaufnahme ihres Engagements motiviert werden.

Aktuelle demografische Trends legen spezifische Zielgruppen für das Bildungsehrenamt nahe:

- ☞ Die geburtenstarke Generation der „Boomer“ tritt nun in den Ruhestand und vergrößert sukzessive die Gruppe der Senior*innen. In vielen Einrichtungen und Verbänden sind Senior*innen schon heute eine Hauptgruppe innerhalb der Ehrenamtlichen. Damit wird die bedürfnisorientierte Servicing dieser Zielgruppe im Bildungsehrenamt existentiell für das Funktionieren von Bildungseinrichtungen.
- ☞ Der Rückgang der Geburtenrate führt zu einer geringeren Anzahl junger Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren. Das führt bereits jetzt zu einer verstärkten Konkurrenz zwischen unterschiedlichen Einrichtungen, die ehrenamtliches Engagement anbieten, um diese wichtige Zielgruppe. Es gilt gezielt Angebote zu entwickeln, um junge Menschen speziell für das Bildungsehrenamt zu begeistern. Dazu gehören flexible Formen des Engagements, die weniger auf längerfristige institutionelle Bindung und mehr auf punktuelle Beteiligung setzen, sowie verstärkte Anwendung digitaler Formate. Einrichtungen aus dem Nachhaltigkeitsbereich sind hier beispielgebend.
- ☞ „Empty Nesters“ (also Erwachsene, die frei von Betreuungspflichten sind) stellen eine Zielgruppe mit neu gewonnenen Freiräumen dar. Diese können für ehrenamtliches Engagement interessiert werden.
- ☞ Das Bildungsehrenamt für Erwachsene ist massiv weiblich geprägt. Männer als Zielgruppe wurden bis dato kaum explizit angesprochen. Es wäre zu hinterfragen, welche Rahmenbedingungen das Bildungsehrenamt erfüllen müsste, um für Männer interessanter zu sein.
- ☞ Gleichfalls unterrepräsentiert sind bildungsferne Schichten. Es existiert (im Kontext der Diskussion um Lebenslanges Lernen) zwar ein Bewusstsein für die fokussierte Ansprache dieser Zielgruppen als Teilnehmende, bis dato jedoch kaum als ehrenamtlich Tätige. Hier geht es primär um den Abbau von Barrieren und Schwellenängsten.
- ☞ Menschen mit Migrationshintergrund sind eine wachsende aber bis dato nur unterdurchschnittlich beteiligte Gruppe am Bildungsehrenamt. Es gilt abgestimmte Strategien zur Beteiligung von Migrant*innen am Ehrenamt zu entwickeln. Es besteht ein dringender Bedarf, die Diversität zu erhöhen und jüngere Menschen für das Ehrenamt zu gewinnen, um die Nachhaltigkeit und Relevanz der Bildungsangebote zu sichern. Um die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an Freiwilligenarbeit langfristig zu fördern, können folgende Maßnahmen ergriffen werden: Die Nutzung

verschiedener Kommunikationskanäle wie persönliche Kontakte, Mundpropaganda und Social Media zur Anwerbung. Auch mehrsprachige Informationsmaterialien und Angebote, sowie niederschwellige Einstiegsmöglichkeiten ohne lange Verpflichtungen können den Zugang erleichtern. Die interkulturelle Öffnung der Organisationen spielt eine zentrale Rolle. Dies umfasst die Förderung von Diversität in Führungspositionen und Teams, sowie interkulturelle Schulungen für Mitarbeitende. Eine wertschätzende und offene Organisationskultur sollte etabliert werden.

Darüber hinaus gibt es Stimmen, die meinen, dass Strategien und Instrumente der Organisationen und Verbände zu kurz greifen und nur begrenzt wirksam sind, um Ehrenamtliche zu rekrutieren. Aus ihrer Sicht bräuchte es vielmehr Maßnahmen zur allgemeinen Förderung des freiwilligen Engagements auf politischer Ebene. Konkret bezogen auf das Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund wird angemerkt, dass mehr Anerkennung und Wertschätzung für die Fähigkeiten und Lebenserfahrungen der Personen auf politischer sowie gesellschaftlicher Ebene förderlich sein könnten.

Weiters könnten Anreize für ehrenamtliches Engagement für Menschen mit Migrationshintergrund auch auf politischer Ebene geschaffen werden, indem beispielsweise ihr freiwilliger Beitrag ein etwaiges Asylverfahren positiv beeinflusst. Für bereits subsidiär schutzberechtigte Personen oder für Personen mit positivem Asylbescheid könnte ihr Engagement in weiterer Folge auch ihre Teilhabe am Bildungssystem oder an der Arbeitswelt erleichtern, indem es zum Beispiel die Anerkennung von Qualifikationen fördert, oder als Arbeitserfahrung gilt.

Zusammenfassend zeigt die Auswertung, dass das Ehrenamt im Bildungsbereich eine bunte und vielfältige Zusammensetzung aufweist, die jedoch von Herausforderungen, insbesondere in Bezug auf Geschlechterverteilung, Altersstruktur und Migrationshintergrund geprägt ist...

Der (auch durch Corona beförderte) Schub im Bereich der Digitalisierung ermöglicht neue und flexiblere Formen der Interaktion und Kommunikation mit Ehrenamtlichen, aber auch im Veranstaltungsbe- reich. Gleichzeitig bedeutet die Nutzung digitaler Medien eine Konkurrenz zur klassischen Erwachsenenbildung, insbesondere wo es um Informationsvermittlung geht. Letztere tritt in den Hintergrund gegenüber Diskussions- und Erlebnis-orientierten Formaten. „Nachhaltigkeit“ und „Wissenschaftsvermittlung“ sind Themenbereiche, die von Verbänden der Erwachsenenbildung traditionell und qualitäts-gesichert bespielt werden. Insbesondere im Bereich der „Nachhaltigkeit“ hat sich das Angebot wesentlich vergrößert. Es werden zahlreiche innovative Veranstaltungsformate eingesetzt, welche neue Erfahrungen ermöglichen und die Routine in der Arbeit Ehrenamtlicher durchbrechen helfen.

Die Digitalisierung wird im Kontext der ehrenamtlichen Erwachsenenbildung als ein bedeutender Faktor für Veränderungen und Herausforderungen wahrgenommen. Ein zentraler Punkt ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Ehrenamtliche durch den Ausbau der digitalen Infrastruktur. Es wird explizit erwähnt, dass die Servicierung der Ehrenamtlichen durch die Bereitstellung von digitaler und technischer Ausstattung - wie beispielsweise Tablets und Online-Service-Portalen - erfolgt. Ein weiterer Aspekt, der indirekt mit der Digitalisierung in Verbindung steht, ist die Herausforderung, die Gruppe der jüngeren Menschen für das Ehrenamt zu rekrutieren. Die digitale Transformation der Gesellschaft kann hier sowohl eine Chance als auch eine Herausforderung darstellen. Einerseits bieten digitale Plattformen und soziale Medien neue Möglichkeiten, potenzielle Ehrenamtliche zu erreichen und für ein Engagement zu begeistern. Andererseits könnte die zunehmende Digitalisierung auch dazu führen, dass traditionelle Formen des Ehrenamts für jüngere Generationen weniger attraktiv erscheinen. Digitalisierung beeinflusst und fordert die Rahmenbedingungen, verändert die Kommunikation und die Gestaltung von Bildungsangeboten und die Herausforderungen, mit denen Ehrenamtliche und Organisationen konfrontiert sind. Die Integration digitaler Technologien und die Entwicklung entsprechender Kompetenzen scheinen zunehmend wichtig zu werden, um die Qualität und Reichweite der ehrenamtlichen Bildungsarbeit zu sichern und zu verbessern.

Das ehrenamtliche Engagement in den zwei großen Verbänden Ring und Forum zeichnet sich also durch Breite und Vielfalt der Angebote aus. Während die Beschäftigungsstrukturen sich nach und nach der

sozialen Vielfalt entsprechend verändern, lassen sich zwei Richtungen ausmachen, in denen und mit denen sich Möglichkeiten der Aktivierung spezifischer Zielgruppen für ehrenamtliches Engagement in der Erwachsenenbildung weiterdenken lassen. Der sich aktuell tiefgreifend vollziehende generationelle Übergang und die Veränderungen des Feldes der Allgemeinen Erwachsenenbildung sind diesbezüglich neu einzuschätzen und auf etwaige Blockaden und Sackgassen hin zu untersuchen. Hierzu bedarf es einerseits der Aktivierung neuer Zielgruppen, als auch der Diskussion darüber, inwiefern sich bestehende Gruppen nicht, kaum oder nur temporär von den Angeboten der Erwachsenenbildung angesprochen oder adressiert fühlen. Auf der Ebene der strukturellen Rahmenbedingungen stellt sich die Frage, wie Verbände ausgestattet werden: kurzfristig projektorientiert oder existiert eine nachhaltig aufbauende Bildungsinfrastruktur.

Die Berücksichtigung regionaler Unterschiede, insbesondere zwischen urbanen und ländlichen Räumen, sowie die Integration verschiedener Perspektiven sind entscheidend für die Weiterentwicklung und Stärkung des Bildungsehrenamts in Österreich. Dabei sollte stets der Mehrwert des Ehrenamts im Fokus stehen: die Förderung des lebenslangen Lernens, die Stärkung des sozialen Zusammenhalts und die Bereicherung der Bildungslandschaft durch vielfältige, bürgernahe Angebote, die demokratische Beteiligung und mündige Bürgerschaft ermöglichen und ausbauen. Das Bildungsehrenamt im ländlichen Raum stellt einen wichtigen Faktor für die gesellschaftliche Entwicklung und für die nachhaltige Regionalentwicklung dar. Es fungiert als zentrales Element zur Stärkung sozialer Netzwerke und fördert den Zusammenhalt in ländlichen Gemeinden durch gezielte Bildungsinitiativen, die das soziale Kapital stärken und den Gemeinschaftsgeist fördern. Seine Bedeutung liegt insbesondere in der Schaffung von Begegnungsräumen und dem Wissenstransfer zwischen verschiedenen Generationen. Ehrenamtliche Bildungsprojekte wirken dabei als Katalysatoren für innovative Entwicklungen und tragen maßgeblich zur Stärkung der regionalen Identität bei.

Besonders wichtig erscheint die Förderung innovativer Bildungsprojekte auf lokaler Ebene, die Stärkung der Vernetzung zwischen verschiedenen Bildungsakteuren und die Entwicklung von Unterstützungsstrukturen für Bildungsehrenamtliche. Auch die Förderung des intergenerationellen Lernens und die Nutzung digitaler Technologien im Bildungsehrenamt bieten vielversprechende Entwicklungsmöglichkeiten. Eine kontinuierliche Evaluation und Anpassung der Strategien im Lichte europäischer Entwicklungen wird entscheidend sein, um das volle Potenzial des Bildungsehrenamts für das österreichische Bildungssystem und die Gesellschaft insgesamt auszuschöpfen. Die wissenschaftliche Erforschung des Bildungsehrenamts wird zukünftig interdisziplinäre Ansätze erfordern. Soziologische, pädagogische und organisationstheoretische Perspektiven müssen konvergieren, um ein umfassendes Verständnis zu generieren.

Handlungsempfehlungen

Bestehenden Support aufrechterhalten und ausbauen

- ☞ Eine weiterhin intensive Unterstützung durch die Hauptamtlichen was Bereitstellung v. Ressourcen, Infrastruktur, unkomplizierten Verfahren, Beratung und Information, Beseitigung von Barrieren und Motivation angeht. Dahingehend kann auf die langjährige Erfahrung der Verbände aufgebaut werden.
- ☞ In diesem Kontext sind bereitgestellte Materialien und (digitale) Informationsangebote, welche den Ehrenamtlichen einerseits Handlungsrouninen vorführen, andererseits häufig gestellte Fragen beantworten, wichtig.
- ☞ Weiterhin sind programmatische und pädagogische Inputs – wie Themen, Inhalte, Referent*innen, Formate – wichtige Unterstützungen für die Arbeit im Bildungsehrenamt.
- ☞ Austauschforen und Vernetzung Ehrenamtlicher untereinander verbessern den Informationsfluss, tragen aber auch zu positiven Gemeinschaftserlebnissen und der Erfahrung von Einbettung in ein größeres Ganzes bei. Die Erfahrung von Gemeinschaft ist generell ein großes Asset des ehrenamtlichen Engagements. Diesbezügliche Anlässe und Möglichkeiten sind zu schaffen.
- ☞ Erfahrung von Sinnhaftigkeit und (Selbst-)Wirksamkeit ist essenziell für das positive Erleben und die Motivation im Ehrenamt. Das Ehrenamt soll so gestaltet sein, dass entsprechende Erfahrungen begünstigt werden. Mentale Ressourcen und Kompetenzen (wie Eigenverantwortlichkeit, Teamfähigkeit, organisatorische Fertigkeiten) können entwickelt werden.
- ☞ Die Institutionalisierung der Wertschätzung für die Arbeit der Ehrenamtlichen durch Lob und Anerkennung sowohl informell in Gesprächen durch die Hauptamtlichen, als auch durch entsprechende formale Würdigung ihrer (langjähriger Verdienste) ist beizubehalten und auszubauen, um die positiven Auswirkungen des Ehrenamtes hervorzuheben. Regelmäßiges Feedback, positive Rückmeldung, finanzielle Anreize und öffentliche Anerkennung sind entscheidend. Ehrenamtliche sollten öffentlich für ihre Arbeit gewürdigt werden, z. B. durch Nennung auf der Website, im Newsletter, in sozialen Medien oder bei öffentlichen Veranstaltungen.
- ☞ Die Qualität der äußeren Rahmenbedingungen – wie Räumlichkeiten – trägt maßgeblich zu einer positiven Stimmung bei. Dazu zählt auch die Bereitstellung von Mitteln für Transport, Materialien oder andere Kosten. Unterstützende Angebote (bspw. Kinderbetreuung) können zeitliche Barrieren reduzieren.
- ☞ Die Etablierung eines breiten Spektrums an Weiterbildungsmöglichkeiten für Bildungsehrenamtliche, die von pädagogischen Grundkursen bis hin zu spezialisierten Workshops reichen.
- ☞ Eine umfassende Zertifizierung der im Bildungsehrenamt erworbenen Kompetenzen und eine Erweiterung der Anerkennungsmechanismen von erworbenen Fähigkeiten, um diese eventuell auch im Zuge von Bewerbungen anführen zu können.
- ☞ Die Möglichkeiten digitaler Tools sind zu nutzen: Das betrifft die Kommunikation zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen ebenso wie die Erweiterung von Bildungsangeboten. Das Gemeinschaftserlebnis von Präsenzangeboten darf dadurch aber nicht in Frage gestellt werden.
- ☞ Die Nutzung von digitalen tools und Plattformen ist für das Bildungsehrenamt auf ihren pädagogischen Nutzen hin zu bewerten. Der Breite an Angeboten steht die Frage nach ihrem Sinn für das Bildungsehrenamt zur Seite, dessen Weiterentwicklung Kernaufgabe der beiden Verbände ist.
- ☞ Die Entwicklung von Qualitätsstandards für ehrenamtliche Arbeit bei gleichzeitiger Wahrung der Flexibilität und des innovativen Charakters des Ehrenamts. Das Innovationspotenzial des österreichischen Bildungsehrenamts könnte durch den Austausch über Best Practices aus anderen europäischen Ländern gestärkt werden.

Neue Ehrenamtliche gewinnen

- ☞ Die Erhebung zeigt, dass neue Ehrenamtliche bevorzugt durch persönliche Bekanntschaft und Ansprache sowie durch Vorbildwirkung gewonnen werden. Aber auch Darstellung und Bewerbung in lokalen Medien, Sozialen Medien und Messeauftritten ist relevant.
- ☞ Essenziell ist eine strukturierte und umfassende Betreuung der Ehrenamtlichen durch die Einrichtung. Zu Beginn des Ehrenamts steht vielfach ein klarer Onboarding-Prozess, der den neuen Mitgliedern hilft, sich in die Organisation einzufinden. Ehrenamtliche erhalten eine umfassende Einführung in die Arbeit der jeweiligen Verbände. Jeder Ehrenamtliche hat eine feste Ansprechperson, die als Koordinator oder Mentor fungiert. Zusätzlich erfolgt eine Unterstützung der Ehrenamtlichen in der Planung von Veranstaltungen und der Werbung und Öffentlichkeitsarbeit.
- ☞ Schwellenängste (Bspw. „Kann ich das?“) sind in den Blick zu nehmen und Strategien zu deren Beseitigung zu entwickeln. Dazu gehört eine gute Einschulung in das Ehrenamt durch die Hauptamtlichen bzw. durch Vorgänger*innen und Kolleg*innen im Ehrenamt.
- ☞ Die Werbung neuer Ehrenamtlicher erfolgt durch persönliche Ansprache, in Form von Inseraten, der Teilnahme an Ehrenamtsmessen und Aufrufen in Sozialen Medien. Auch indirekte Maßnahmen sind wirksam – wie die Veröffentlichung positiver Erfolgsgeschichten, gute Öffentlichkeitsarbeit im Allgemeinen oder das Ausdrücken von Anerkennung und Wertschätzung für verdiente Ehrenamtliche, das auch von Außenstehenden wahrgenommen wird. Auf den Webseiten der Einrichtungen sollte die Möglichkeit zum ehrenamtlichen Engagement beworben und auf ihre Vorzüge hingewiesen werden.
- ☞ Es ist individuell für jede Region/Einrichtung zu überlegen, welche Zielgruppen für die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher besonders fokussiert werden: Das können bspw. Junge, Senior*innen, Empty Nesters, Männer, Bildungsferne, Migrant*innen u.v.m sein.
- ☞ Die Etablierung neuer Engagement-Formate wie kurzfristige, konkrete Projekte und flexible Zeitmodelle, die gut mit anderen Verpflichtungen vereinbar sind (s.u.). Eine Ansprache der verschiedenen Zielgruppen erfolgt durch maßgeschneiderte Angebote, um der jeweiligen Gruppe sinnvolle und ansprechende Möglichkeiten zum Engagement zu bieten.
- ☞ Eine besonders vielversprechende Zielgruppe sind Menschen mit Migrationshintergrund, hier gilt es abgestimmte Strategien zu entwickeln: Dazu gehört z.B. die Kooperation mit migrantischen Einrichtungen und Netzwerken, Angebote speziell für Migrant*innen, die ein Kennenlernen der Einrichtung ermöglichen, falls Sprachbarrieren vorliegen, der Einsatz in Bereichen, in denen Sprachbarrieren weniger relevant sind, Buddy-Systeme, durch die Freiwillige mit Migrationshintergrund Unterstützung erhalten, das Eingehen auf kulturelle od. alltagsrelevante (z.B. zeitliche) Bedürfnisse der Zielgruppen, der Abbau von Vorurteilen einzelner Mitarbeitenden und von Barrieren in den EB-Einrichtungen
- ☞ Bezüglich Zielgruppe „junge Menschen“ sind Änderungswünsche hinsichtlich der Formen des Engagements in Richtung mehr Flexibilität und verstärkte Einbindung digitaler Formate zu berücksichtigen. Entscheidend für das Engagement junger Menschen ist ein ausreichendes vorhandenes Angebot von Organisationen und Vereinen. Hier spielt vor allem die Sichtbarkeit in Form von Werbung, Kommunikation usw. eine große Rolle. Man muss diese Zielgruppe und ihre Lebensrealität verstehen und sich um sie bemühen. Am ehesten sind Jugendliche dort erreichbar, wo sie viel Zeit verbringen. Das heißt, dass Werbung und Akquise auf Social-Media-Kanälen erfolgen müssen.
- ☞ Die zielgruppenspezifische Ausrichtung sollte auch als Frage danach verfolgt werden, welche Zielgruppen immer wieder als neu und bisher unerreicht gelten und inwiefern sich hier Zugangsbarrieren oder Homogenisierungen in Programmen, Personalstruktur oder Förderlogiken ergeben.
- ☞ Das Bildungsehrenamt als non-profit Bereich kann seinen sozialen Mehrwert nicht ohne die Aufwertung von Bildung als Investition in die demokratische Entwicklung entfalten. Die Grenzen der

bildungspolitischen Rahmenbedingungen sollten in der mittelfristigen Entwicklung des Bildungsehrenamtes als Freiwilligenengagement verstärkt berücksichtigt werden. Dazu kann eine selbstverpflichtende Ethik der Profession (vgl. Gruber/Schindler 2022) einen Beitrag leisten, die in Zusammenarbeit von Hochschulen und Trägern eigene Grundsätze einer Ethik des Bildungsehrenamtes formuliert.

- ☞ Eine kontinuierliche Evaluation und Anpassung der Strategien im Lichte europäischer Entwicklungen ist entscheidend, um das volle Potenzial des Bildungsehrenamts für das österreichische Bildungssystem und die Gesellschaft insgesamt auszuschöpfen.

Verankerung im Gemeinwesen stärken

- ☞ Eine gute Einbindung des Bildungsehrenamts in das Gemeinwesen ist essenziell. Dazu bedarf es der entsprechenden politischen Unterstützung, aber auch der Bekanntheit und Vernetzung bei den Bürger*innen und potentiellen Zielgruppen.
- ☞ Die Sichtbarkeit des Ehrenamts im Gemeinwesen durch Medien, Veranstaltungen und Vernetzung fördern.
- ☞ Vernetzung zu anderen Akteursgruppen im Gemeinwesen, vor allem durch Brückenbauende Angehörige der mit den Zielgruppen verbundenen Communities.
- ☞ Eine Stärkung der lokalen Autonomie, um die Gestaltungsmöglichkeiten für das Bildungsehrenamt zu erweitern.

Neue Modelle freiwilliger Arbeit im Bildungsehrenamt ermöglichen

Resümierend zeigt die Studie, dass Bildungsehrenamt (v.a. im ländlichen Raum) gut funktioniert und durch die hauptamtliche Arbeit der Bildungsverbände professionell unterstützt wird. Der demografische Wandel stellt allerdings eine große Herausforderung dar, um die Beteiligung am Bildungsehrenamt langfristig aufrecht zu erhalten: Hier gilt es maßgeschneiderte Angebote bzw. Modelle für diverse Zielgruppen, v.a. aber die rasch wachsende Gruppe der Migrant*innen zu entwickeln.

Neue Modelle freiwilliger Arbeit im Bildungsehrenamt ermöglichen...

- ☞ unterschiedliche Niveaus der Mitarbeit bei und der Bindung an die Bildungseinrichtung,
- ☞ räumlich, zeitlich und institutionell flexible Formen des Engagements,
- ☞ zielgruppenspezifische und zielgruppenübergreifende Angebote in Kombination,
- ☞ qualitätsgesicherte Betreuung und institutionalisierte Verfahren der Anerkennung,
- ☞ digitale und hybride Kommunikation und Interaktion zu Adressat*innen und betreuenden Strukturen,
- ☞ Diversität und Abbau von Barrieren hinsichtlich der Zielgruppen ehrenamtlichen Engagements,
- ☞ Diversifizierung eigener Programme, Organisationsentwicklungen und Themen
- ☞ Abbau von Barrieren hinsichtlich praktischer Erfordernisse des Engagements aber auch der Anmutung und ideologischen Darstellung von Veranstaltern.

Literatur

Arbeitsgruppen des Hauses der Natur Salzburg. Online unter: <https://www.hausdernatur.at/de/arbeitsgruppen.html> (Zugriff am 23.11.2014).

Baker/Mckenzie (2022): 2021/2022 Digital Transformation & Cloud Survey: A Wave of Change. Online unter: <https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/insight/publications/2021/12/2021-digital-transformation--cloud-survey--a-wave-of-change.pdf>. (Zugriff am 12.11.2024).

Brandstetter, Genoveva (2024): Freiwilligenstrategie & Freiwilligengesetz: Weiterentwicklungen im Freiwilligenland Österreich. Online unter <https://ring.bildungswerke.at/wp-content/uploads/2024/06/2024-2-KulturSpiegel-Freiwilligenstrategie.pdf> (Zugriff am 13.11.2024)

BHW Niederösterreich (2024). Praxishandbuch BHW Bildungsehrenamt.

Bundesjugend-Vertretung, Sora-Insitut (2022): Wirkung der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit in Österreich. Wien. Online unter: https://bjv.at/wp-content/uploads/2022/10/BJV_SORA-Studie_Jugendarbeit_Ergebnisse.pdf (Zugriff am 12.12.2024).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. BMASK (2009): 1. Freiwilligenbericht. Freiwilliges Engagement in Österreich. Online unter: https://www.freiwilligenweb.at/wp-content/uploads/2020/05/1_freiwilligenbericht_2009_0.pdf (Zugriff am 10.11.2024).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. BMASK (2015): 2. Freiwilligenbericht. Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich. Online unter: https://www.freiwilligenweb.at/wp-content/uploads/2020/05/2_freiwilligenbericht_0.pdf (Zugriff am 13.11.2024).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. BMASK (2019): ABSCHLUSSBERICHT Auswirkungen der Digitalisierung auf die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt Zwei Fallstudien zu Österreich und zu plattformbasierter Arbeit. Online unter: https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:fb5373cc-2f36-4261-af09-51951b8d6c13/2019_%20Auswirkungen_Digitalisierung_Inklusion_Arbeitsmarkt_2019.pdf (Zugriff am 23.11.2024).

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. BMSGPK (2023a): 4. Freiwilligenbericht 2022. Freiwilliges Engagement in Österreich 2022. Wien. Online unter: <https://www.freiwilligenweb.at/wp-content/uploads/2023/11/Freiwilligentaetigkeit-2022.pdf> (Zugriff am 05.11.2024).

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2023): Österreichische Freiwilligenstrategie 2023. Online unter (Zugriff am 30.10.2024).

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). Freiwilliges Engagement in Österreich. Online unter <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=241> (Zugriff am 10.12.2024).

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). Freiwilliges Engagement. Online unter <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Soziale-Themen/Freiwilliges-Engagement.html> (Zugriff am 10.01.2025).

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. (2024). Staatspreis für freiwilliges und ehrenamtliches Engagement. Online unter <https://www.sozialministerium.at/Services/Neuigkeiten-und-Termine/freiwilligenstaatspreis.html> (Zugriff am 11.11.2024).

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. (BMSGPK)). Factsheet: Freiwilligentätigkeit und Bildung im Alter inkl. Freiwilligenarbeit. Online unter <https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:701279b3-b855-4bc4-87c7-48d193fbabd7/Factsheet%20Freiwilligent%C3%A4tigkeit%20und%20Bildung%20im%20Alter.%203.%20Auflage.pdf> (Zugriff am 1.10.2024).

Burchert, J./ Grobe, R. (2017) Herausforderungen bei der Implementierung digital gestützter beruflicher Weiterbildung. Die Sicht von WeiterbildnerInnen und BildungsmanagerInnen auf Strukturen kulturelle Praktiken und Agency. In: Magazin erwachsenenbildung.at (2017) 30.

Cennamo, I./ Rottermann, D. (2024): Anerkennung von Kompetenzen: Ein Zwiegespräch. Online unter <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/19926-anerkennung-von-kompetenzen-ein-zwiegesprach.php> (Zugriff am 20.12.2024).

Endrias, Y./ Weiß, M. (2018): Institutionelle Öffnungs- und Leitbildprozesse in Volkshochschulen. Erwachsenenbildung in der Migrationsgesellschaft neu positionieren. In: Heinemann et.al. 2018, S. 40-61.

Gruber, E/ Schindler, J. (2022): Digitalisierung als ethische Herausforderung für die Erwachsenenbildung. Ein Anstoß für die Entwicklung einer Bereichsethik aus Sicht der Erwachsenenbildungsforschung. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 44-45. Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-44-45/>

Gugitscher, K./ Schmidtke, B. (2018): Kompetenzanerkennung als professioneller Aushandlungsprozess in der Erwachsenenbildung 173-189. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 41. Jahrgang Heft 2–3.

Gugitscher, K. / Schlögl, P. / Kandutsch, F. / Schäfer, S. (2020): Existenzsicherung, Professionalisierung, Innovation und Digitalisierung in der Österreichischen Erwachsenenbildung im Kontext der Covid-19-Pandemie. Bericht zu einer explorativen Umfrage im Herbst 2020. Projektbericht Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) und der Universität Klagenfurt. Wien: öibf.

Gugitscher, K./ Schlögl, P. (2022): „Es geht mehr digital als angenommen!“ Zur Digitalisierung in der österreichischen Erwachsenenbildung vor, während und nach Covid-19. In: Magazin erwachsenenbildung.at, 16 (44/45), 97–107. Online unter: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-44-45> (Zugriff am 12.10.2024).

Head, Anna (2017): Wie kann es gelingen die „Leitlinien für die Erwachsenenbildung in der Migrationsgesellschaft“ umzusetzen? In: Serie: Erwachsenenbildung in der Migrationsgesellschaft. Dokumentation der Serie von Artikeln aus dem Jahr 2016. Online unter: <https://erwachsenenbildung.at/downloads/aktuell/serien/seriemigrationsgesellschaft2016.pdf> (Zugriff am 12.08.2024).

Heinemann, A.M.B. / Stoffels, M. / Wachter, S. (2018): Erwachsenenbildung für die Migrationsgesellschaft: Institutionelle Öffnung als diskriminierungskritische Organisationsentwicklung. Bielefeld: wbv. Online unter: <https://www.die-bonn.de/id/36826/about/html> (Zugriff am 22.09.2024).

Johanniter Jugend. Online unter <https://www.johanniter.at/hilfe-angebote/jugend/johanniter-jugend> (Zugriff 19.11.2024).

Kinderuni. Online unter: <https://kinderuni.at/> (Zugriff am 12.12.2014).

Klein, Thomas und Rapp, Ingmar (2010). Der Einfluss des Auszugs von Kindern aus dem Elternhaus auf die Beziehungsstabilität der Eltern. Zeitschrift für Psychologie. Online unter <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/zfsoz-2010-0204/html> (Zugriff am 03.11.2024).

Koordinationsbüro der Säule Wissenschaft – Euro-Institut (2021): Merkblatt Wissenschaftsvermittlung. Online unter: https://science.rmtmo.eu/wp-content/uploads/2020/07/Merkblatt-11_Wissenschaftsvermittlung.pdf (Zugriff am 04.12.2024).

Kornder, L. / Jungwirth, H. (2024): Wissenschaftsvermittlung trifft Kabarett: Die Science Busters. Magazin Erwachsenenbildung Vol. 18, no. 52, pp. 76 – 85. Online unter: https://erwachsenenbildung.at/magazin/24-52/meb52_09_thema_kornder-jungwirth.pdf (Zugriff am 07.12.2024).

Krautwaschl, W. (2024): Eröffnungsrede auf der KEBÖ-Tagung 2024. Online unter: <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/19709-keboe-jahrestagung-2024-unter-dem-motto-demokratie-lernen.php> (Zugriff am 12.09.2024).

Lackner, B. (2021): Begriffsdefinitionen Digitale Veranstaltungsformate. Online unter: https://www.forum-keb.at/dl/MpnMJmoJLolJqx4KJKJmMJKnK/Begriffsdefinitionen_Digitale_Bildung_pdf (Zugriff am 21.12.2024).

Letsact e.V. (2024): Fehlende junge Engagierte. Online unter <https://www.letsact.de/blog/fehlendejunge-engagierte> (Zugriff am 11.11.2024).

Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest. JIM-Studien. Online unter: <https://mpfs.de/studien/jim-studie/> Zugriff am 12.12.2024.

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (2023). Den neuen Lebensabschnitt gestalten, wenn die Kinder ausziehen. Online unter <https://www.familienportal.nrw/de/18-jahre/familie-partnerschaft/empty-nest-syndrom> (Zugriff am 03.12.2024).

More-Hollerweger, E. / Bogorin, F.-E. / Schöggel, S. (2022): Österreichischer Integrationsfonds – Forschungsbericht „Freiwilligenarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund“. Herausgegeben vom ÖIF. Online unter: https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/FB_Freiwilligenarbeit.pdf (Zugriff am 11.07.2024).

More-Hollerweger, E. u.a., Freiwilligenarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund (ÖIF-Forschungsbericht), Wien 2022.

Munsch, Chantal (Hg.) (2003): Sozial Benachteiligte engagieren sich doch. Über lokales Engagement und soziale Ausgrenzung und die Schwierigkeiten der Gemeinwesenarbeit. Weinheim / München: Juventa Verlag.

Naturhistorisches Museum Wien (NHM). Online unter: <https://www.nhm-wien.ac.at/forschung/mitmachen> (Zugriff am 09.12.2024).

Nützel-Freudenthal, Valerie (2024): „Das, was die wollen, interessiert aber uns nicht!“ : Ländliche Jugend und Freiwilliges Engagement im Diskurs der Generationen. Ein Vergleich der Ansichten, Wahrnehmungen und des Verständnisses zu freiwilligem Engagement zwischen in ländlichen Gemeinden lebenden jungen Menschen und den Erwachsenen. Diplomarbeit FH Campus Wien. Online unter: <https://pub.fh-campus-wien.ac.at/obvfcwhsacc/download/pdf/10635721> (Zugriff 13.11.2024).

OeAD Wissenschaftsvermittlung. Online unter: <https://youngscience.oead.at/de/wissenschaftsvermittlung/wissenschaftsbotschafterinnen> (Zugriff am 21.12.2024).

OeAD-Zentrum für Citizen Science. Online unter <https://oead.at/de/studieren-forschen-lehren/citizen-science/zentrum-fuer-citizen-science> (Zugriff am 20.12.2024).

Oedl-Wieser, T. (2011): Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Ländlichen Entwicklungsprogrammen in Österreich – Eine kritische Bilanz und Empfehlungen für einen Perspektivenwechsel. Facts & Features Nr. 48, Bundesanstalt für Bergbauernfragen. Wien.

Oedl-Wieser, T. / Schmitt, M. / Seiser, G. (2020): Feminist_innen am Land – Fehlanzeige?! Geschlechterkonstruktionen, Intersektionalitäten und Perspektiven der Ermächtigung. Online unter: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/67352/ssoar-gender-2020-1-oedl-wieser_et_al-Feminist_innen_am_Land_-.pdf?sequence=2&isAllowed=y (Zugriff am 12.11.2024).

Österreichische Akademie der Wissenschaften (2020): Freiwilliges Engagement und Zugehörigkeit. Eine Untersuchung von in Österreich lebenden Jugendlichen. Online unter https://e-pub.oeaw.ac.at/0xc1aa5576_0x003cd2bc.pdf (Zugriff am 13.12.2024).

Österreichische Raumordnungskonferenz ÖROK (2009). Neue Handlungsmöglichkeiten für Ländlichen Räume, Wien.

Österreichische Raumordnungskonferenz (ÖROK). Schriftreihe Nr. 212, ÖROK-Regionalprognosen 2021 bis 2050 – Bevölkerung. Wien, April 2022.

Österreichischer Städtebund. Freiwilliges Engagement in Österreich. Online unter https://www.staedtebund.gv.at/fileadmin/USERDATA/aktuelles/dokumente/freiwilligenjahr_freiwilligenbericht_zusammenfassung.pdf (Zugriff am 16.01.2025).

Owuor J. / Larkan F. / Maclachlan M. (2017) Leaving no-one behind: using assistive technology to enhance community living for people with intellectual disability. Disability and Rehabilitation. Assistive Technology 12, 426–428.

polis – Politik Lernen in der Schule (Hg.) (2024): Lernen durch Engagement. Wien: Zentrum polis.

Prock, S. / Funk, S. / Streicher, B. (2017): Science Center Netzwerk, online unter: https://www.science-center-net.at/wp-content/uploads/2018/06/Forschung-mobilisieren_Verein-ScienceCenter-Netzwerk_Studie_kurz.pdf (Zugriff am 01.12.2024).

Psychology Today (2022): Empty Nest Syndrome. Online unter <https://www.psychologytoday.com/> (Zugriff am 17.11.2024).

Schmid, M. (2024): Die Rolle der Erwachsenenbildung in der Wissenschaftskommunikation. Historische und pädagogische Einblicke und Perspektiven. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 52, 2024. Online unter: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-52> (Zugriff am 11.12.2024).

Science Buster. Online unter: <https://sciencebusters.at/> (Zugriff am 20.12.2024).

Science Slam. Online unter: <https://sciencebusters.at/> (Zugriff am 20.12.2024).

Sprung, Annette (2021): Erwachsenenbildung in bewegten Zeiten. Spannungsfelder einer ›gerechten‹ Bildung im Kontext von Flucht und Migration. In: Bildung für alle? Für ein offenes und chancengerechtes, effizientes und kooperatives System des lebenslangen Lernens in Österreich, herausgegeben von Rudolf Egger und Peter Härtel, Wiesbaden: Springer VS, S. 153-173.

Statistik Austria (2018). Erwachsenenbildung. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES), Wien.

Statistik Austria (2021). Statistisches Jahrbuch Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren, Wien.

Statistik Austria (2022): Freiwilliges Engagement in Österreich. Online unter https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Freiwilligentaetigkeit_2022_Ergebnisbericht.pdf (Zugriff am 01.11.2024).

Stepanik, C. (2023): Die doppelte Selektivität der non-formalen Erwachsenenbildung im Kontext von Bildungsstand, Erwerbssituation und „Migrationshintergrund“. Unveröffentlichte Masterarbeit, Graz.

Staub-Bernasconi, Sylvia (2018). Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft: auf dem Weg zu kritischer Professionalität. 2., vollständig überarbeitete u. aktualisierte Ausgabe. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Unterholzer, A. (2024): Erwachsenenbildung und Armut: Möglichkeiten und Grenzen. Online unter: <https://epale.ec.europa.eu/de/blog/erwachsenenbildung-und-armut-moeglichkeiten-und-grenzen> (Zugriff am 12.12.2024).

Verein ScienceCenter Netzwerk Klima Umwelt. Online unter: <https://www.science-center-net.at/klima-umwelt-nachhaltigkeit/> (Zugriff am 24.11.2024).

VSTA Science Experience Center. Online unter: <https://www.vstascience.at/> (Zugriff am 20.12.2024).

Wissenschaftsrat (2021): Wissenschaftskommunikation. Positionspapier; Kiel. Online unter: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2021/9367-21.html> (Zugriff am 23.11.2024).

Youngcaritas. Online unter: <https://wien.youngcaritas.at/ueber-uns/#das-ist-youngcaritas> (Zugriff am 15.12.2024).

Zukunftsinstitut GmbH (2024): Megatrend Individualisierung. Online unter: <https://www.zukunftsinstitut.de/zukunftsthemen/megatrend-individualisierung> (Zugriff am 06.12.2024).

Anhang

Fragebogen

Mailtext bzw. Begrüßungstext:

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) hat das Österreichische Institut für Erwachsenenbildung (oieb) mit der Durchführung einer Studie zu Ehrenamt im Ring Österreichischer Bildungswerke und im Forum Katholischer Erwachsenenbildung betraut. Das oieb wird als Forschungsinstitut von diesen beiden EB-Verbänden getragen.

Ziel der Studie ist Erhebung der Bedingungen und Entwicklungen sowohl im Bereich ehrenamtlicher Arbeit als auch der Betreuung der ehrenamtlichen durch hauptamtliche Mitarbeiter*innen. Aus der Erhebung sollen Vorschläge in Richtung neuer Modelle zur Gewinnung und Unterstützung Ehrenamtlicher entwickelt werden.

Dieser Fragebogen richtet sich an hauptamtliche Mitarbeiter*innen im Bereich der oben genannten Verbände, die in ihrer Arbeit mit der Betreuung Ehrenamtlicher befasst sind. Sie sind uns von Ihrer jeweiligen Dachorganisation in Ring und Forum als Ansprechperson in ihrer Einrichtung zur Thematik dieser Studie genannt worden. Wir wären Ihnen äußerst verbunden, wenn Sie durch das Ausfüllen dieses Online-Fragebogens zum Erfolg des Projekts beitragen!

Sollten Sie in Ihrer Organisation nicht mit der Betreuung Ehrenamtlicher befasst sein bzw. derzeit am Ausfüllen dieses FB gehindert sein, ersuchen wir Sie den Link zum FB an eine geeignete Person weiterzugeben. Sie können den FB auch gerne zu mehrmals ausfüllen.

Selbstverständlich werden Ihre Angaben anonym und vertraulich behandelt und unterliegen den Vorgaben des Datenschutzes.

Der Fragebogen umfasst 27 Fragen. Der geschätzte Zeitaufwand zur Beantwortung liegt bei 30 bis 45 Minuten.

Es ist uns klar, dass wir Ihnen hiermit einen großen Beitrag abverlangen. Sie tragen durch die Beantwortung der Fragen zum Erfolg der Studie bei! Wir danken Ihnen für Ihr Engagement!

EINFÜHRUNG

1. Begrüßung / Erläuterung des Projekts / Ziel des FB – Ankündigung wie viele Fragen / Zeitbedarf 30-45 Minuten
2. Hinweis auf Datenschutz
3. Name der ausfüllenden Person
4. Name der Einrichtung und Funktion der ausfüllenden Person innerhalb der Einrichtung
5. Wie lange sind Sie schon mit der Betreuung von Ehrenamtlichen befasst?
6. In welcher/n Region/en sind Sie mit der Betreuung von Ehrenamtlichen befasst?
7. Bitte geben Sie die geschätzte Anzahl von Ehrenamtlichen an, die von Ihrer Einrichtung betreut werden?
8. Wie viele Mitglieds-Einrichtungen (Bildungswerke o.ä.) hat Ihre Einrichtung?

ALLGEMEINE FRAGEN ZUR TÄTIGKEIT DER EA UND DER ARBEIT MIT IHNEN

9. Wie sieht die Arbeit der Ehrenamtlichen in Ihrem Bereich allgemein aus? Welche Tätigkeiten erbringen diese? Wofür sind die Ehrenamtlichen verantwortlich? Wie hoch ist ihr Zeitaufwand? Wer sind typische Ehrenamtliche?

➔ Falls Sie dazu Material od. Links ergänzen möchten, senden Sie dieses bitte per mail an umfrage@oieb.at

10. Bitte bewerten Sie Ihre Arbeit bzw. Situation mit den Ehrenamtlichen:
 - a. Was läuft gut? Welche Erfolge gibt es?
 - b. Gibt es Herausforderungen? Welche Problembereiche bestehen?
 - c. Welche Konflikte stellen sich Ihnen in Ihrer Arbeit mit den Ehrenamtlichen?
 - d. Was motiviert Menschen zur Arbeit im Ehrenamt?
 - e. Was sind Hürden?
11. Hat sich das Ehrenamt verändert? Gibt es in ihrem Bereich nun kürzere, projektorientierte Formen des Ehrenamtes?

ZIELGRUPPEN

12. Beschreiben Sie bitte allgemein die Situation von Frauen im Ehrenamt in Ihrem Bereich.
 - a. Werden unterschiedliche Gruppen von Frauen adressiert? Welche sind dies?
 - b. Hat sich der Anteil von Frauen im Ehrenamt in Ihrem Bereich verändert?
 - c. Hat sich die Tätigkeit von Frauen im Ehrenamt in Ihrem Bereich verändert?
13. Beschreiben Sie bitte allgemein die Situation von Migrant*innen im Ehrenamt in Ihrem Bereich:
 - a. Wie hoch ist ca. deren Anteil in Ihrer Einrichtung?
 - b. Welche Erfahrungen gibt es bezüglich ehrenamtlicher Mitarbeit von Migrant*innen in Ihrer Einrichtung?
 - c. Sprechen Sie Migrant*innen aktiv auf die Mitarbeit im Ehrenamt in Ihrer Einrichtung an? Wenn ja, wie?
14. Welche weiteren Zielgruppen für zukünftige EA-Mitarbeit erscheinen Ihnen besonders relevant? [ZB. Junge, Senior*innen, Bildungsbenachteiligte, Zuzügler*innen, „Empty Nesters“ (das sind Personen, deren Betreuungspflichten sich reduziert haben) ...]
Bitte beschreiben Sie jeweils Ihre besondere Herangehensweise an diese Zielgruppe/n!
15. Sehen Sie regionale Unterschiede mit Ehrenamtlichen in Ihrem Bereich? Wie sieht beispielsweise die Situation in Abwanderungsgebieten aus?

BETREUUNG / MOTIVATION / GEWINNUNG VON EHRENAMTLICHEN

16. Bitte beschreiben Sie, wie durch Ihre Einrichtung die Ehrenamtlichen betreut werden!
Falls Sie dazu Material od. Links ergänzen möchten, senden Sie dieses bitte per mail an umfrage@oieb.at
17. Mit welchen Maßnahmen bzw. Strategien motivieren Sie die *aktiven* Ehrenamtlichen?
18. Mit welchen Maßnahmen bzw. Strategien versuchen Sie *neue* Ehrenamtliche zu gewinnen?
 - a. Beobachten Sie im Allgemeinen, dass es leichter/schwerer wird, Menschen für die Mitarbeit im Ehrenamt zu gewinnen? Was sind die Ursachen?
 - b. Wie lange sind Ehrenamtliche für Ihre Einrichtung durchschnittlich tätig?
 - c. Wie gehen Sie mit „Generationswechsel“ / Übergabe des Ehrenamts um?
 - d. Teilen Sie die Diagnose, dass sich Menschen nicht mehr so lange für ein Ehrenamt binden lassen? Wenn ja, was sind Ihre Beobachtungen dazu?
19. Haben sich ihre Maßnahmen zur Gewinnung Ehrenamtlicher verändert? Wenn ja, warum?
20. Inwiefern ist die Konkurrenz zu anderen Einrichtungen (z.B. Feuerwehr, Rotes Kreuz, Sportvereine, Blasmusik o.a.), die mit Ehrenamtlichen arbeiten relevant, wenn es um die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher geht?
21. Welche Perspektiven sehen Sie bezüglich des Ehrenamtes? Was sind Ihre Wünsche diesbezüglich? Welche Ideen finden Sie innovativ für die Arbeit mit Ehrenamtlichen?

ENTWICKLUNGEN

22. Welche allgemeinen Entwicklungen sehen Sie als relevant für die Erwachsenenbildung?
23. Was hat sich in der Situation der Erwachsenenbildung durch/nach Corona verändert? Speziell auch, was die Arbeit mit Ehrenamtlichen angeht?

24. Wie wirkt sich Digitalisierung auf die Erwachsenenbildung aus? Speziell auch, was die Arbeit mit Ehrenamtlichen angeht?
25. Haben Sie Angebote speziell in den Themenbereichen „Nachhaltigkeit“ und/oder „Wissenschaftsvermittlung“? Gibt es Good Practice-Beispiele?
Falls Sie dazu Material od. Links ergänzen möchten, senden Sie dieses bitte per mail an umfrage@oieb.at

VERABSCHIEDUNG

26. Haben Sie noch weitere Punkte oder Ergänzungen, die sich nicht anhand der gestellten Fragen einordnen lassen?
27. Wären Sie bereit, die Thematik in einem persönlichen (Online-)Interview zu vertiefen?
Bitte geben Sie dazu Ihre Kontaktdaten (mail, Telefon) an.

ISBN: 978-3-9505823-0-7