

# Verbands-Management (VM)

Fachzeitschrift für Verbands- und Nonprofit-Management



VM 1/09

Nollert, Michael/Huser, Christian

## **Freiwilligenmarkt Schweiz: Chancen und Potenziale**

Verbands-Management, 35. Jahrgang, Ausgabe 1 (2009), S. 38-49.

Herausgeber: Verbandsmanagement Institut (VMI) [www.vmi.ch](http://www.vmi.ch),  
Universität Freiburg/CH  
Redaktion: Beat Hunziker  
Layout: Beat Hunziker/Paulusdruckerei, Freiburg/CH  
Fotomaterial: Sandra Mumprecht, Murten  
ISBN: 3-909437-22-2  
ISSN: 1424-9189  
Kontakt: [info@vmi.ch](mailto:info@vmi.ch)

Die Zeitschrift VM erscheint dreimal jährlich in den Monaten April, August und November.

Abdruck und Vervielfältigung von Artikeln und Bildern, auch auszugsweise oder in Abschnitten, nur mit Genehmigung des Herausgebers.



# Freiwilligenmarkt Schweiz: Chancen und Potenziale

Michael Nollert/Christian Huser

Freiwillige sind für die Nonprofit-Organisationen (NPO) eine unverzichtbare Ressource, um ihre vielfältigen Aufgaben zu bewältigen. Multivariate Analysen (logistische Regressionen) mit Daten zur schweizerischen Bevölkerung zeigen, dass viele Bevölkerungssegmente wie etwa Rentner, Ausländer, weniger Qualifizierte, Arbeitslose und andere sozial schwach integrierte unterrepräsentiert sind und folglich ein Rekrutierungspotenzial bilden. Es spricht viel dafür, dass nicht nur die NPO, sondern auch viele neu Angeworbene von einem freiwilligen Engagement profitieren würden. NPO, die ihre Rekrutierungsanstrengungen verstärkt auf bislang vernachlässigte Segmente richten, leisten folglich auch einen Beitrag zur Integration in die Schweiz.

Für NPO ist es unabdingbar, dass ihnen Menschen ihre Zeit und ihr Know-How unentgeltlich zur Verfügung stellen. Sport- und Kulturanlässe wären ohne die Mitarbeit von Freiwilligen organisatorisch und finanziell kaum mehr zu realisieren. Auch in anderen Bereichen sind Freiwillige nicht mehr wegzudenken. Es ist absehbar, dass die Nachfrage nach diesen unbezahlten Arbeitskräften angesichts der finanziellen Engpässe in den öffentlichen Haushalten noch weiter zunehmen wird.

Parallel nimmt aber auch die Zahl jener Menschen zu, die nicht (mehr) beruflich und/oder gesellschaftlich integriert sind oder es noch nie waren. Gerade diese Menschen verfügen in der Regel über die erforderliche Zeit und könnten überdies am meisten von der integrativen Wirkung eines unbezahlten Arbeitseinsatzes profitieren.

Obwohl sich nicht alle Personen in gleichem Masse für Freiwilligenarbeit eignen und der Freiwilligenarbeitsmarkt ähnliche Eintrittsbarrieren wie der erste Arbeitsmarkt aufweist, fällt auf, dass ge-

wisse Bevölkerungsgruppen systematisch untervertreten sind und folglich für die Rekrutierung in Frage kommen. Im vorliegenden Beitrag versuchen wir vier Fragen zu beantworten:

1. Wer engagiert sich freiwillig?
2. Wer übernimmt Führungs- und Basisaufgaben?
3. Wer engagiert sich in welchen Bereichen?
4. Wo lassen sich neue Freiwillige rekrutieren?

Bei der Beantwortung dieser Fragen beschränken wir uns auf Merkmale der Freiwilligen, die die Motivation zur Freiwilligenarbeit<sup>1</sup> entscheidend beeinflussen. Zudem konzentrieren wir uns auf die formelle, das heisst die in NPO geleistete Freiwilligenarbeit. Als Datenquelle verwenden wir die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), die unter «ehrenamtliche oder freiwillige Tätigkeit» alle unbezahlten Tätigkeiten für eine Organisation, einen Verein oder eine öffentliche Institution versteht. Die SAKE-Daten erlauben eine Unterscheidung der Freiwilligenarbeit in die Sektoren «Politik/Behörde», «kulturelle Organisationen», «Sportorganisationen», «Soziales» sowie «kirchliche Organisationen». Ausserdem ist es möglich, für jeden dieser Bereiche zwischen unbezahlten Basis- und Führungsaufgaben zu differenzieren.

## Wer engagiert sich freiwillig?

Die meisten Studien zu den Gründen für ein überdurchschnittliches freiwilliges Engagement unterstützen die Ansicht, dass das unbezahlte Engagement mit den Merkmalen der befragten Personen wie etwa Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeit sowie dem sozioökonomischen Status (z.B. Bildungsgrad), dem Sozialkapital (z.B. Erwerbsarbeit als Form sozialer Integration) und den zeitlichen Ressourcen (z.B. Beschäftigungsgrad) einer Person zusammenhängt. Anhand der SAKE-Daten aus dem Jahr 2000 haben wir die Einflüsse von 15 in der Forschung the-



matisierten Faktoren in unterschiedlichen Freiwilligenarbeitsbereichen überprüft.<sup>2</sup> Dabei zeigen unsere multivariaten<sup>3</sup> Tests, dass die folgenden Faktoren signifikant die Bereitschaft beeinflussen, sich in einer NPO freiwillig zu engagieren. Die Abbildungen 1 und 2 dokumentieren die konkreten Freiwilligenarbeitsquoten für jene Faktoren, die sich in den multivariaten Modellen als erklärungskräftig erwiesen haben. Den Abbildungen kann ausserdem die durchschnittlich geleistete Zeitinvestition für die freiwillige Tätigkeit entnommen werden.

**Alter:** In Bezug auf das Alter von freiwillig Aktiven im formellen Bereich wird in der Forschung meistens ein Höhepunkt des Engagements zwischen 35 und 55 Jahren dokumentiert<sup>4</sup>. Im Verlauf des individuellen Lebenszyklus steigt also die Neigung, sich freiwillig zu engagieren, zunächst an und sinkt bereits vor Erreichen des Pensionsalters wieder. Dieser Deaktivierungstrend setzt sich nach der Pensionierung trotz mehr verfügbarer Zeit für freiwillige Aktivitäten in NPO kontinuierlich fort.

Gemäss unseren Analysen ist in der Tat eine markante Abnahme der Beteiligung an unbezahlter Führungsarbeit bei den Personen im Rentenalter

festzustellen. Der Rückzug aus dem Erwerbsleben scheint dagegen bei den formellen Basisarbeiten nicht partizipationsvermindernd zu wirken. Analysiert man das durchschnittliche Zeitvolumen, so wenden die freiwillig tätigen Rentner bis zum Alter von 74 bei beiden Formen der formellen Freiwilligenarbeit etwas mehr Zeit auf als die Altersgruppe der 55 bis 61♀/64♂-jährigen.

Die These, wonach Jugendliche in der organisierten Freiwilligenarbeit deutlich untervertreten sind<sup>5</sup>, bestätigt sich zwar bei der unbezahlten Führungsarbeit, nicht aber bei den ausführenden formellen Tätigkeiten. Jugendliche übernehmen mit einem Anteil von 15 % und einem durchschnittlichen Zeitaufwand von elf Stunden am stärksten Basisarbeiten.

**Geschlecht:** In den USA leisten Frauen etwas häufiger formelle Freiwilligenarbeit<sup>6</sup>, in Europa variieren die Raten der Geschlechter von Land zu Land<sup>7</sup>. In der Schweiz sind die Männer im formellen Bereich deutlich übervertreten: 30 % der Männer, aber nur 20 % der Frauen haben sich in den vier Wochen vor der Befragung in einer Freiwilligenorganisation engagiert. Knapp jeder fünfte Mann –

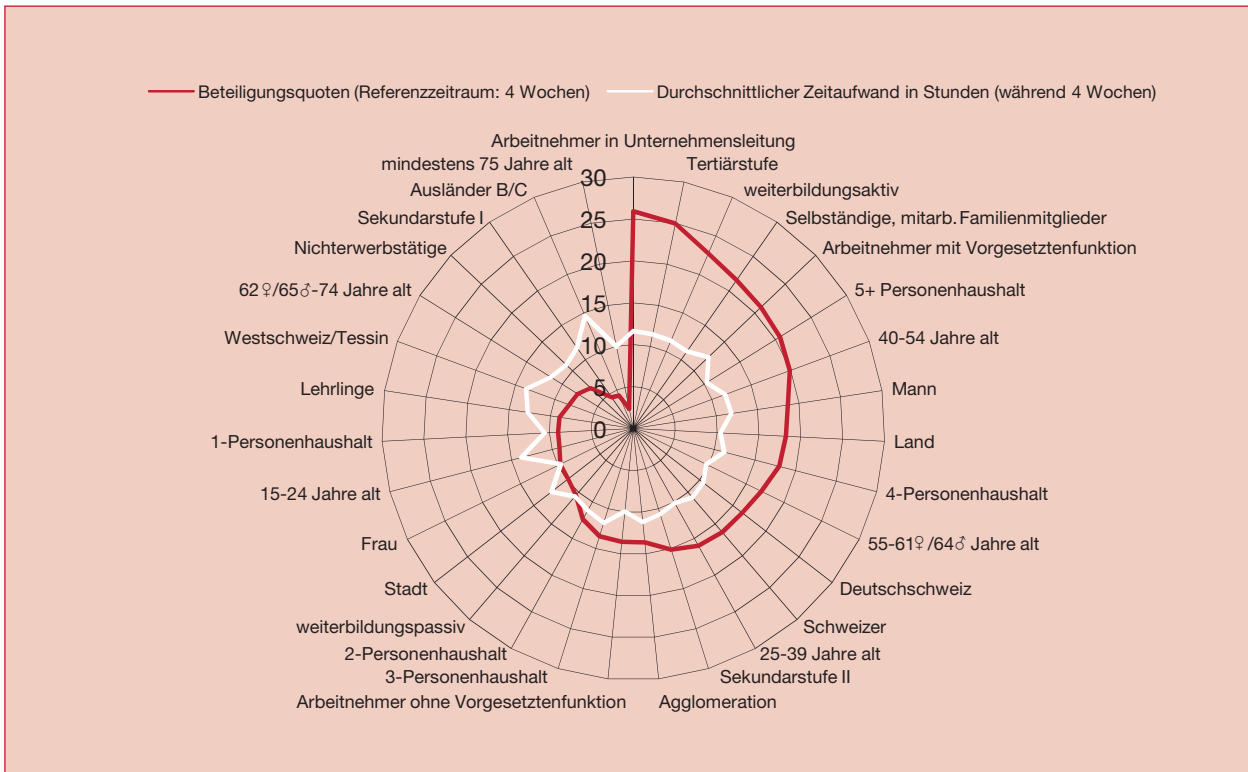


Abbildung 1: Beteiligung an und Zeitaufwand für die Erfüllung von Führungsaufgaben in Freiwilligenorganisationen (Quelle: Eigene Darstellung)

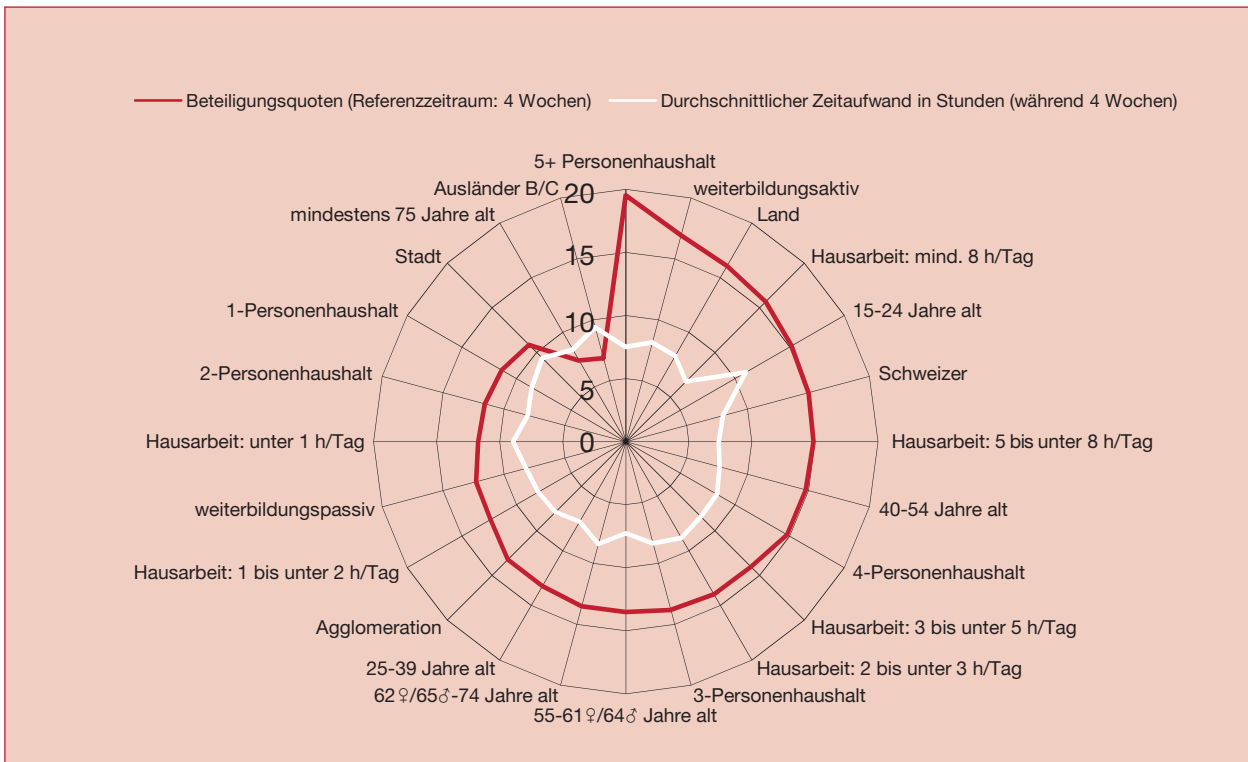


Abbildung 2: Beteiligung an und Zeitaufwand für die Erfüllung von Basisaufgaben in Freiwilligenorganisationen (Quelle: Eigene Darstellung)

aber nur jede zehnte Frau – hat in einer solchen Organisation unentgeltlich Führungsarbeit geleistet. Die unterschiedlichen Beteiligungsmuster von Frauen und Männern bei der unbezahlten Führungsarbeit bleiben auch bei Kontrolle anderer möglicher Einflussfaktoren erhalten. Bei den Basisarbeiten sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede indes nicht signifikant.

**Staatsangehörigkeit, Urbanisierungsgrad und Sprachregion:** Im Unterschied zu den Faktoren Geschlecht und Alter werden in der Forschung die Staatsangehörigkeit, Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen sowie Sprachregionen vergleichsweise wenig beachtet.

Die Staatsangehörigkeit einer Person verweist auf eine spezifische Kombination von Humankapital, Sozialkapital und zeitlichen Ressourcen, die die Wahrscheinlichkeit beeinflusst, sich freiwillig zu engagieren. In der Tat liegt die Beteiligungsquote bei Schweizerinnen und Schweizern im Bereich der formellen Basisarbeiten gut doppelt so hoch und bei der formellen Führungsarbeit fast viermal höher wie bei Ausländerinnen und Ausländern.

In Punkto Stadt/Land-Unterschiede spricht die europäische Untersuchung von Gaskin et al.<sup>8</sup> dafür, dass die Beteiligung an formeller Freiwilligenarbeit mit zunehmender Verstädterung abnimmt. Das trifft auch auf die Schweiz zu, wobei das Gefälle in der formellen Führungsarbeit (Faktor 1.9 von Land zu Stadt) ausgeprägter ist als in der formellen Basisarbeit (Faktor 1.5).

Im Weiteren zeigt sich, dass sich Deutschschweizer doppelt so häufig an der unbezahlten Führungsarbeit beteiligen wie Westschweizer und Tessiner. Bei den ausführenden Tätigkeiten erweisen sich die Unterschiede zwischen den Landesteilen als nicht signifikant. Dabei ist einzuräumen, dass formell freiwillig engagierte Ausländer, Städter und Romands/Tessiner überdurchschnittlich viel Zeit für Freiwilligenarbeit aufwenden.

**Bildung, berufliche Stellung und Einkommen:** Die Forschung zeigt, dass der soziale Status einer Person, gemessen an der Bildung, dem Beruf und dem Einkommen, die Bereitschaft zu formeller Freiwilligenarbeit beeinflusst. So stellen US-amerikanische, europäische und schweizerische Studien gleichermaßen fest, dass ein hoher Status mit einer

höheren Freiwilligenquote einhergeht,<sup>9</sup> und zwar aus folgenden Gründen:

Da in der Freiwilligenarbeit viele Aufgaben zu erfüllen sind, die spezifische Qualifikationen voraussetzen,<sup>10</sup> gelten Personen mit einem hohen Bildungs- und Berufsstatus als besonders kompetent und werden von NPO auch häufiger für ein freiwilliges Engagement angefragt als Personen mit einem tieferen Status.<sup>11</sup> Folglich wird das Bildungsniveau in der Forschung häufig als wichtigster Prädiktor der Beteiligung an formeller Freiwilligenarbeit überhaupt betrachtet.<sup>12</sup> In der Schweiz beteiligt sich jede vierte Person mit einer Ausbildung auf Tertiärniveau an formeller Führungsarbeit. Auf Sekundarstufe I (kein nachobligatorischer Schulabschluss) liegt die entsprechende Beteiligungsquote bei ca. 5 %. Eine gute formale Bildung hat dagegen keinen signifikanten Einfluss auf die Partizipation an formeller Basisarbeit.

Qualifikationen in der Erwerbsarbeit für die Freiwilligenarbeit werden auch von der Spillover-Theorie (engl. «spillover»: überlaufen) betont. So wird etwa erwartet, dass Menschen ihre beruflichen Qualifikationen auch in nicht-beruflichen Bereichen einsetzen. Personen mit beruflicher Führungsverantwortung sowie Selbstständigerwerbende übernehmen demnach eher Führungsaufgaben in Organisationen als Angestellte ohne Vorgesetztenfunktion.<sup>13</sup> Gemäss unseren Analysen erfüllen leitende Angestellte in der Tat in der formellen Freiwilligenarbeit doppelt so häufig Führungsaufgaben wie Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenfunktion. Im Bereich der unbezahlten Basisarbeiten ist der Effekt der beruflichen Position auf die Beteiligungsrate nicht zu belegen.

Zahlreiche Untersuchungen dokumentieren zudem, dass nicht nur eine gute Ausbildung und gute berufliche Qualifikationen, sondern auch ein hohes Einkommen die Beteiligung an formeller Freiwilligenarbeit<sup>14</sup> erhöhen. Diesen Einfluss können wir indes bei Kontrolle anderer Statusmerkmale bei beiden Formen der formellen Freiwilligenarbeit nicht nachweisen.

**Sozialkapital, Familienstruktur und Integration in den Arbeitsmarkt:** Das «soziale Kapital» wird seit den 1990er-Jahren auch in der Freiwilligenforschung als Einflussfaktor berücksichtigt. In Bezug auf die Erklärung von individuellem Verhalten werden

damit die Verfügbarkeit und der Nutzen von Mitgliedschaften in sozialen Netzwerken (z.B. Freundschaften, Familien, Vereinen und Kirchen) bezeichnet.<sup>15</sup> Da soziale Kontakte den Informationsaustausch, gegenseitiges Vertrauen und nicht zuletzt die Bereitschaft zu reziprokem Verhalten fördern, sollten sich gut vernetzte Personen stärker gesellschaftlich engagieren als Personen mit geringem Sozialkapital. Hinzu kommt, dass gut integrierte Personen auch eher von Freiwilligenorganisationen angeworben werden.<sup>16</sup>

Der Umfang des sozialen Kapitals einer Person ist stark mit ihrer familiären und beruflichen Situation verbunden. Eltern von Kindern, die noch im Haushalt leben, können etwa durch den Schulbesuch oder die Freizeitaktivitäten ihrer Kinder neue soziale Netze erschliessen. Folglich verfügen sie tendenziell über mehr soziale Kontakte als kinderlose Personen.<sup>17</sup> Der europäischen Untersuchung von


Gaskin et al.<sup>18</sup> zufolge, beteiligen sich Personen in 4- oder 5-köpfigen Haushalten stärker als Personen, die in einem kleineren Haushalt leben. Dieser Befund spricht dafür, dass das Engagement in NPO auch mit zunehmender Kinderzahl ansteigt.<sup>19</sup>

Unsere Analysen bestätigen, dass mit zunehmender Haushaltsgrösse die Beteiligung an beiden Formen der formellen Freiwilligenarbeit ansteigt. Personen aus 5-Personenhaushalten leisten je zu ungefähr 20 % Basis- und Führungsarbeit. Die Quoten von Personen, die alleine in einem Haushalt leben, sind nur halb so hoch.

Der Einfluss der Familienstruktur (Alter des jüngsten Kindes) auf das Engagement in Freiwilligenorganisationen ist hingegen nicht zu belegen.

Im Weiteren ist zu beachten, dass Menschen, die nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind, über tendenziell kleinere soziale Netzwerke verfügen als

Anzeige



«Conference. Excellence.» steht für eine hochwertige Konferenzkultur, deren Haltung durch Gestaltung sichtbar wird. Zum Beispiel mit dem neuen Tischprogramm Travis, das hochwertige Reduktion mit verblüffender Variabilität verbindet. Und mit dem bewährten Konferenzsessel Modus, dessen ästhetische Klasse ebenso überzeugt wie der perfekte Sitzkomfort. Interessiert? Mehr auf [www.wilkhahn.ch](http://www.wilkhahn.ch)

Wilkhahn

Erwerbstätige. Unseren Analysen und ausländischen Studien zufolge weisen die Nichterwerbstätigen geringere Beteiligung an formeller Freiwilligenarbeit auf als Berufstätige.<sup>21</sup>

**Zeitliche Ressourcen:** Es liegt an sich auf der Hand, dass Personen mit viel Freizeit auch mehr Gelegenheit für freiwilliges Engagement haben sollten.<sup>22</sup> Gemäss Gaskin et al.<sup>23</sup> engagiert sich in der Tat jede vierte freiwillig aktive Person, weil sie einfach Zeit übrig hat.<sup>24</sup> Zudem lautet bei den nicht freiwillig Tätigen der Hauptgrund für das Nicht-Engagement fehlende Zeit.<sup>25</sup> Namentlich bei den Jugendlichen stellen knappe zeitliche Ressourcen ein gewichtiges Hindernis für die Übernahme einer freiwilligen Tätigkeit dar.<sup>26</sup>

Gleichwohl zeigen die Fakten aber auch, dass die Beteiligungs- und Zeitaufwandsquote mit zunehmender Verfügbarkeit von Zeit nicht linear ansteigt. Im Gegenteil: Gerade Personen mit vielen beruflichen und familiären Verpflichtungen engagieren sich vergleichsweise stark. So leisten Berufstätige, also Personen mit vergleichsweise wenig Freizeit, deutlich mehr formelle Freiwilligenarbeit als Personen, die nicht oder nicht mehr in den Arbeitsmarkt integriert sind.<sup>27</sup>

Studien aus den USA und Europa zufolge<sup>28</sup> weisen Teilzeitbeschäftigte zwar ein stärkeres freiwilliges Engagement in NPO auf als Vollzeitbeschäftigte.<sup>29</sup> Unter den Vollzeitbeschäftigten steigen die Beteiligungsquote und das aufgewendete Zeitvolumen für formelle Freiwilligenarbeit mit zunehmender Arbeitszeit aber eher wieder an.<sup>30</sup>

Im Weiteren leisten gemäss internationaler Literatur Eltern mit Kindern in der Regel überdurchschnittlich viel freiwillige Arbeit. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass die Betreuung eines Kleinkindes dieses Engagement oft nur in eingeschränktem Masse erlaubt. So leisten Eltern von vorschulpflichtigen Kindern weniger Stunden in NPO als Eltern von älteren Kindern.<sup>31</sup>

Bei Kontrolle der Einflüsse anderer möglicher Faktoren erweist sich in unseren Analysen indes weder die Arbeitszeitenregelung (flexibel vs. nicht flexibel) noch das Arbeitspensum als erklärungskräftig. Indes nimmt mit ansteigenden zeitlichen Belastungen im Haushalt die Beteiligungsrate für formelle Basisarbeiten zu, der in diesem Bereich geleistete Zeitaufwand hingegen ab.

## Wer übernimmt Führungs- und Basisaufgaben?

Freiwillige erfüllen in NPO sehr unterschiedliche Aufgaben. Das Spektrum reicht von einfachen, sporadischen Ordnungsaufgaben bei Anlässen, über Aufgaben, die eine spezifische berufliche Qualifikation voraussetzen, bis zu strategischen und operativen Aufgaben, die im Rahmen häufig sehr aufwändiger Gremiumsarbeit zu bewältigen sind. In der SAKE wird dieses Spektrum auf die einfache Dichotomie zwischen Führungs- und Basisaufgaben reduziert. In den Abbildungen 3 bis 10 sind wiederum nur jene Faktoren berücksichtigt, die sich in den multivariaten Analysen als bedeutsam erwiesen haben.

**Führungsarbeit:** Für die über 14-jährige Wohnbevölkerung ergibt sich eine Beteiligungsquote von 14 % im Referenzzeitraum von vier Wochen. Personen mit einem hohen sozialen Status weisen die höchsten Beteiligungsquoten auf (über 20 %): Geschäftsleitungsmitglieder, Selbständige, Angestellte mit Vorgesetztenfunktion, Personen mit einer Tertiärbildung sowie Weiterbildungsaktive. Zudem weisen Personen, die in einer NPO unbezahlt Führungsaufgaben übernehmen, häufig noch folgende Merkmale auf: zwischen 40 und 61♀/64♂ Jahre alt, männlich, schweizerische Staatsangehörigkeit, lebt auf dem Land, in der Deutschschweiz, und in einem Haushalt mit mindestens 4 Personen. Beteiligungsquoten von unter 5 % sind bei den über 75-Jährigen, bei Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sowie bei Personen ohne nachobligatorische Schulbildung zu verzeichnen (Abbildung 1).

Gemessen am geleisteten Zeitaufwand erfüllen Frauen (9.6 Stunden im Referenzzeitraum von vier Wochen) am wenigsten, Ausländer am meisten (14.6) unbezahlt Führungsaufgaben (Abbildung 1).

**Basisarbeit:** In Punkto Alter, Geschlecht, Bildung, beruflicher Stellung und Hausarbeit sind einige Unterschiede zum Profil in Abbildung 1 zu verzeichnen: Die formelle Basisarbeit leistende Person ist zwischen 15 und 24 Jahre alt, verfügt über einen Schweizer Pass, lebt auf dem Land, ist weiterbildungsaktiv, lebt in einem Haushalt mit mindestens 5 Personen und verrichtet durchschnittlich über 5 Stunden Hausarbeit pro Tag (Abbildung 2).

Mit einem Zeitaufwand von über 10 Stunden im Referenzzeitraum sind die Jugendlichen am aktivsten.





Personen mit hohen zeitlichen Belastungen im eigenen Haushalt spenden hingegen am wenigsten Zeit (6.5 Stunden) (Abbildung 2).

### Wer engagiert sich in welchen Bereichen?

Unsere Analysen dokumentieren, dass die Effekte der untersuchten Beteiligungsfaktoren je nach NPO-Sektoren deutlich variieren. Vergleichsweise ähnliche Profile finden sich in den Bereichen «Politik/Behörde», «Kultur» und «Sport» einerseits sowie «Soziales» und «Kirchen» andererseits.

**Politik/Behörde:** Personen mit tertiärer Ausbildung sowie Weiterbildungsaktive sind deutlich politisch aktiver (inklusive öffentliche Mandate) als Personen mit einem tieferen Humankapital. Männer, auf dem Land Lebende sowie Schweizer engagieren sich ebenfalls überdurchschnittlich häufig in der Politik. Bei den Führungsaufgaben, nicht jedoch bei den Basisaufgaben, sind Personen im mittleren Alter sowie Deutschschweizer besonders aktiv. Personen, die eine der beiden Formen der formellen Freiwilligenarbeit ausüben, weisen damit bis auf die Merkmale Alter und Sprachregion identische Profile auf (Abbildungen 3 und 4).

**Kulturelle Organisationen:** Die Profile der Personen, die im Politik- und Kulturbereich unbezahlt Führungsaufgaben erfüllen, sind bis auf eine Ausnahme identisch: So sind in punkto Führungsarbeit im Kulturbereich Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen, am aktivsten. Mit Erreichen des Pensionsalters nimmt deren Beteiligungsquote dann aber ebenfalls deutlich ab, und zwar von 4.7 % bei den 55- bis 61♀/64♂-Jährigen auf 2.9 % bei den 62♀/65♂- bis 74-Jährigen. Basisarbeit in kulturellen Organisationen leisten vornehmlich Personen mit Schweizer Pass, auf dem Land Lebende sowie Weiterbildungsaktive (Abbildungen 5 und 6).

**Sportvereine:** Im Sportbereich ist die Führungsarbeit genauso wie im Politik- und Kulturbereich eine Domäne der Männer, Personen mit Schweizer Pass, auf dem Land und in der Deutschschweiz Lebende, Personen mit tertiärem Bildungsabschluss sowie Weiterbildungsaktiven. Das Alter hängt ebenfalls kurvenförmig mit der Beteiligung zusammen: junge Erwachsene (25 bis 39 Jahre) sowie Personen im mittleren Alter (40 bis 54 Jahre) sind am aktivsten (Abbildung 7).

Bei den Basisaufgaben im Sport sind in erster Linie die Jugendlichen (15 bis 24 Jahre) aktiv sowie Männer, Personen mit schweizerischer Staatsangehörigkeit, auf dem Land und in der Deutschschweiz Lebende, Weiterbildungsaktive sowie Personen, die ein jüngstes Kind im Alter von 5 bis 9 Jahren haben, täglich aber nicht mehr als drei Stunden Hausarbeit verrichten (Abbildung 8).

**Sozialbereich:** Abbildung 9 zufolge sind bei den Führungsarbeiten tertiär Ausgebildete, Weiterbildungsaktive, Arbeitnehmer in einer Unternehmensleitung und Personen, die in einem Haushalt

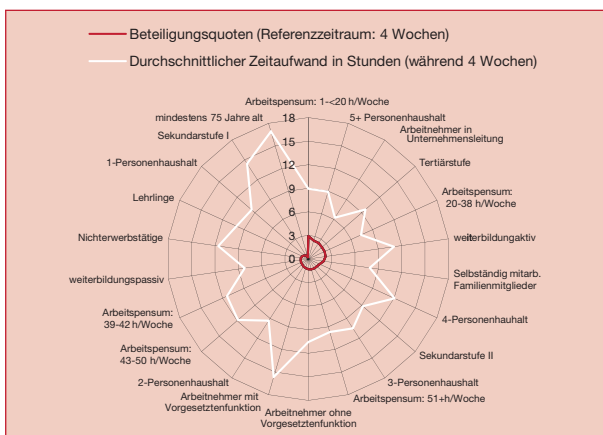


Abbildung 9: Beteiligung an und Zeitaufwand für Führungsarbeit im Sozialbereich (Quelle: Eigene Darstellung)

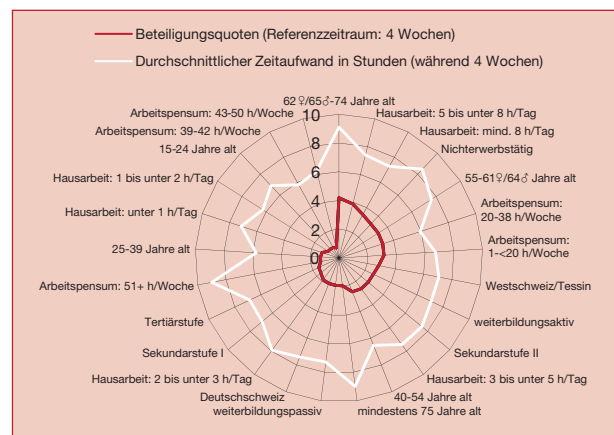


Abbildung 10: Beteiligung an und Zeitaufwand für Basisarbeit im Sozialbereich (Quelle: Eigene Darstellung)

mit mindestens 5 Personen leben, übervertreten. Auch Personen mit einem geringen beruflichen Teilzeitpensum (bis 19 Stunden) sind stark engagiert. Der Einfluss des Alters und des Geschlechts ist dagegen nicht erkennbar.

Bei den Basisarbeiten im Sozialbereich sind es nicht die Jugendlichen, sondern Personen zwischen 55 und 74 Jahren, die am aktivsten sind. Eine Person, die im Sozialbereich unbezahlt Basisaufgaben übernimmt, lebt zudem in der Regel in der Westschweiz oder im Tessin, hat einen Bildungsabschluss auf Sekundarstufe II, ist weiterbildungsaktiv, ist nicht erwerbstätig oder arbeitet Teilzeit und wendet für den Haushalt mindestens 5 Stunden pro Tag auf (Abbildung 10).

**Kirchen:** Im Unterschied zu den Basisarbeiten mit Übervertretung der Frauen finden wir hinsichtlich der Führungsarbeit keine signifikanten Effekte des Alters und des Geschlechts. Bemerkenswert bei der kirchlichen Freiwilligenarbeit ist der starke Einfluss der Haushaltsgrösse. Im Allgemeinen verfügen die Aktiven im Sozialbereich und in den kirchlichen Organisationen über ähnliche Profile.

### **Wo lassen sich die «neuen» Freiwilligen rekrutieren?**

Die präsentierte Profilanalyse bietet einen guten Ausgangspunkt, um die für NPO bedeutsame Frage nach rekrutierbaren Teilen der schweizerischen Bevölkerung zu beantworten. Vergleicht man synoptisch unsere Befunde, lassen sich drei Potenzialstufen (hoch, mittel, tief) unterscheiden.

**Hohes Rekrutierungspotenzial:** Sowohl bei den unbezahlten Führungs- als auch Basisarbeiten ist vor allem ein grosses soziales Netzwerk entscheidend. Da die Rekrutierung von potenziell freiwillig Tätigen im NPO-Sektor häufig über soziale Kontakte erfolgt, sind Personen mit tendenziell begrenzten sozialen und/oder beruflichen Netzwerken wie etwa Rentner, Ausländer, Alleinlebende oder Personen ohne schulpflichtige Kinder auf dem Freiwilligenarbeitsmarkt vergleichsweise schlecht zu erreichen. Inserate und Aufrufe in Presse, Internet oder Radio könnten mithelfen, Personen anzusprechen und zu mobilisieren, die sonst unerreichbar blieben. Personen, die beruflich und/oder gesellschaftlich eher schwach integriert sind, stellen ein grosses Rekru-

tierungspotenzial dar. Zwei Gruppen, die zweifellos über ausreichende Qualifikationen verfügen, verdienen eine besondere Beachtung.

1. Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit weisen neben den über 75-jährigen die tiefsten Freiwilligenarbeitsquoten auf. Selbst bei den unbezahlten Basisarbeiten im Rahmen von Sportorganisationen liegen deren Quoten deutlich unter dem Bevölkerungsdurchschnitt.
2. Die häufig noch vergleichsweise gesunden Jungrentner (bis 74-Jährige) verzeichnen ebenfalls unterdurchschnittliche Beteiligungsraten. Viele ältere Menschen böten dank ihrer im Verlauf des Berufslebens erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten eine wertvolle Ressource für die NPO. Hinzu kommt, dass dieses Bevölkerungssegment in der Regel auch über die notwendigen zeitlichen Ressourcen verfügt.

**Mittleres Potenzial:** Bei Personengruppen, die zwar über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, aber trotz beruflicher und/oder sozialer Netzwerke generell oder in bestimmten Freiwilligenarbeitsbereichen untervertreten sind, sehen wir ein mittelstarkes Rekrutierungspotenzial:

Da weder das Arbeitspensum noch die Arbeitszeitenregelung das Engagement in NPO beeinflussen und das freiwillige Engagement mit zunehmender zeitlicher Belastung im eigenen Haushalt eher ansteigt als abnimmt, müssten Arbeitnehmer mit einem flexiblen Teilzeitpensum sowie Personen, mit einer geringen Arbeitsbelastung im eigenen Haushalt an sich höhere Beteiligungsquoten aufweisen.

Differenziert man nach Organisationstyp, so sind die Frauen im Politik-, Sport- und Kulturbereich insgesamt nur halb so häufig unentgeltlich tätig wie die Männer. Dagegen betätigen sich letztere weniger häufig in der kirchlichen Basisarbeit. Diese geschlechtsspezifischen Untervertretungen in der formalen Freiwilligenarbeit weisen ebenfalls auf Potenziale von (zukünftigen) Freiwilligen hin.

**Geringes Potenzial:** Ein praktisch ausgeschöpftes Potenzial sehen wir indes dort, wo die Beteiligungsquoten bereits sehr hoch sind, oder geringe Quoten auf fehlende Berührungspunkte zu einem

bestimmten Freiwilligenarbeitsbereich verweisen. Hohe Aktivitätsgrade finden wir etwa bei den teilzeitarbeitenden Frauen mit Kindern, die im Sozialbereich unentgeltliche Basisarbeit verrichten oder bei leitenden Angestellten, die unbezahlt Führungsarbeit leisten. So erfüllt zum Beispiel schon mehr als jeder vierte Angestellte mit Führungsverantwortung unentgeltlich Führungsaufgaben in einer NPO. Und von den im eigenen Haushalt stark engagierten Personen übernimmt bereits jede sechste Person Basisarbeiten im Rahmen formeller Freiwilligenarbeit.

Neben Personen, die nicht in Frage kommen, weil sie keine inhaltlichen Berührungspunkte zu einer bestimmten Form der Freiwilligenarbeit verspüren, sind die Rekrutierungschancen auch bei Menschen gering, die aufgrund fehlender zeitlicher oder gesundheitlicher Ressourcen oder fehlendem Know-How nicht geeignet sind. So macht es wenig Sinn, über 75-Jährige und Personen ohne entsprechende Eignung für unbezahlte Führungsarbeit begeistern zu wollen. In diesem Sinne vermag der abnehmende Gesundheitszustand im Alter denn auch zu erklären, weshalb über 75-Jährige in der Freiwilligenarbeit deutlich untervertreten sind.

**Rekrutierung als Integrationschance:** Unsere Analysen untermauern, dass sich zahlreiche Bevölkerungssegmente unterdurchschnittlich freiwillig engagieren, allen voran Rentner, Ausländer, gering Qualifizierte, Arbeitslose und sozial schwach Integrierte, die folglich wichtige Adressaten von Freiwilligenrekrutierungsaktionen bilden können. Auch wenn wir damit durchaus einräumen, dass es ethisch bedenklich wäre, ausgerechnet von Menschen freiwilliges Engagement zu fordern, die gesundheitlich oder finanziell handicapiert sind, könnten doch gerade auch diese Gruppen von einem freiwilligen Engagement massgeblich profitieren. So belegen zum einen zahlreiche Studien, dass sich ein freiwilliges Engagement bei der älteren Bevölkerung positiv auf das subjektive Wohlbefinden auswirkt.

Freiwilligenarbeit trägt aber nicht nur zur sozialen Integration bei. Erwerbslosen oder unterbeschäftigten Personen bietet die organisierte Freiwilligenarbeit zum andern auch berufliche Integrationschancen, erwerben sie damit doch häufig arbeitsmarktrelevante Qualifikationen und Kontakte. Kurzum: Wenn NPO



künftig verstärkt Freiwillige aus unterrepräsentierten Bevölkerungssegmenten rekrutieren, helfen sie nicht nur sich selbst und ihren Anspruchsgruppen, sie leisten damit auch einen unbezahlbaren Beitrag zur Integration in der Schweiz.

## Fussnoten

- <sup>1</sup> z.B. Smith 1994, S. 244; Wilson 2000; Nadai 1996; Weng 2002; Stadelmann-Steffen/Freitag/Bühlmann 2007.
- <sup>2</sup> Nollert/Huser 2007.
- <sup>3</sup> Die multivariate Statistik befasst sich mit mathematischen Modellen, die das simultane Zusammenwirken von mehreren Variablen untersuchen.
- <sup>4</sup> Smith 1994, S. 248; Wilson 2000, S. 226; Bureau of Labor Statistics 2004, S. 7; Independent Sector 2001, S. 127; Gaskin et al. 1996, S. 65-66; Bühlmann/Schmid 1999, S. 42 f.
- <sup>5</sup> Independent Sector 2001, S. 127, Bureau of Labor Statistics 2004, S. 7, Gaskin et al. 1996, S. 66.
- <sup>6</sup> Bureau of Labor Statistics 2004, S. 7, Independent Sector 2001, S. 127, Boraas 2003.
- <sup>7</sup> Vgl. Smith 1994, S. 248; Gaskin et al. 1996, S. 65.
- <sup>8</sup> Gaskin et al. 1996, S. 68.
- <sup>9</sup> Z.B. Wilson/Musick 1997a; Gaskin et al. 1996; Schmid 2000.
- <sup>10</sup> Wilson/Musick 1997b.
- <sup>11</sup> Gaskin et al. 1996; Wilson/Musick 1997a, S. 698; Wilson/Musick 1998, S. 801; Wilson 2000, S. 220.
- <sup>12</sup> Smith 1994, S. 248.
- <sup>13</sup> Wilson/Musick 1997b, S. 261-263.
- <sup>14</sup> Independent Sector 2001, S. 130; Schmid 2000, S. 241; Gaskin et al. 1996, S. 68.
- <sup>15</sup> Vgl. auch Bourdieu 1983.
- <sup>16</sup> Wilson 2000, S. 223 f.
- <sup>17</sup> Smith 1994, S. 249 f.; Wilson 2000, S. 223-226.
- <sup>18</sup> Gaskin et al. 1996, S. 67,85.
- <sup>19</sup> Vgl. Smith 1994; Nadai 1996, S. 105; Wilson und Musick 1997a.
- <sup>20</sup> Z.B. Gaskin et al. 1996, S. 187; Wilson 2000, S. 220.
- <sup>21</sup> Bureau of Labor Statistics 2004, S. 7; Independent Sector 2001, S. 128; Gaskin et al. 1996, S. 68; Bühlmann/Schmid 1999, S. 42 f.
- <sup>22</sup> Vgl. Warburton et al. 1998, S. 232-235.
- <sup>23</sup> Gaskin et al. 1996, S. 88 f.
- <sup>24</sup> Vgl. Warburton/Croisier 2001, S. 296.
- <sup>25</sup> Vgl. Independent Sector 2001, S. 81.
- <sup>26</sup> Gaskin 1998, S. 36.
- <sup>27</sup> Bureau of Labor Statistics 2004, S. 7; Gaskin et al. 1996, S. 187; Bühlmann/Schmid 1999, S. 43.
- <sup>28</sup> Bureau of Labor Statistics 2004, S. 7; Gaskin et al. 1996, S. 68.
- <sup>29</sup> Vgl. Smith 1994, S. 249.

<sup>30</sup> Freeman 1997, S. 155; Wilson 2000, S. 220 f.

<sup>31</sup> Z.B. Wilson 2000, S. 225.

<sup>32</sup> Vgl. Van Willigen 2000; Morrow-Howell/Hinterlong/Rozario/Tang 2003.

## Literatur

Boraas, St., «Volunteerism in the United States», in: *Monthly Labor Review* (8/2003), S. 3-11.

Bourdieu, P., «Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital», in: Kreckel, R. (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten*, Sonderband 2 Soziale Welt, Göttingen, 1983, S. 183-198.

Bühlmann, J./Schmid, B., *Unbezahlt – aber trotzdem Arbeit. Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit, Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Nachbarschaftshilfe*, Bundesamt für Statistik, 1999.

Bureau of Labor Statistics, *Volunteering in the United States*, 2004, URL: <http://www.bls.gov/cps> (15. Januar 2009).

Freeman, R. B., «Working for nothing: the supply of volunteer labor», in: *Journal of Labor Economics* (15/1997), S. 140-166.

Gaskin, K./Smith, J. D./Paulwitz, I. u.a., *Ein neues bürgerschaftliches Europa. Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern*, Freiburg im Breisgau, 1996.

Gaskin, K., «Vanishing volunteers: are young people losing interest in volunteering?», in: *Voluntary Action* (1/1998) S. 33-43.

Independent Sector (Hrsg.), *giving and volunteering in the United States: findings from a national survey*, Washington DC, 2001.

Morrow-Howell, N./Hinterlong, J./Rozario, P. A./Tang, F., «Effects of volunteering on the well-being of older adults», in: *Journal of Gerontology. Series B: Psychological Sciences and Social Science* (58/2003), S. 137-145.

Nadai, E., *Gemeinsinn und Eigennutz. Freiwilliges Engagement im Sozialbereich*, Bern, 1996.

Nollert, M./Huser, Ch., «Freiwillig Aktive in der Schweiz: Einflussfaktoren und typische Profile», in: Farrow, P. (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in der Schweiz*, Zürich, 2007, S. 14-55.

- Schmid, B., «Determinanten der Freiwilligenarbeit. Eine Analyse anhand der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1997, Modul Unbezahlte Arbeit», in: Schauer, R./Blümle, E.-B./Witt, D./Anheier, H. K. (Hrsg.), *Nonprofit-Organisationen im Wandel. Herausforderungen, gesellschaftliche Verantwortung, Perspektiven*, Linz, 2000, S. 233-258.
- Smith, D. H., «Determinants of voluntary association participation and volunteering: a literature review», in: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* (23/1994), S. 243-263.
- Stadelmann-Steffen, I./Freitag, M./Bühlmann, M., *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2007*, Zürich, 2007.
- Van Willigen, M., «Differential benefits of volunteering across the life course», in: *Journal of Gerontology* (5/2000), S. 308-318.
- Warburton, J./Crosier, T., «Are we too busy to volunteer? The relationship between time and volunteering using the 1997 ABS Time Use Data», in: *Australian Journal of Social Issue* (4/2001), S. 295-314.
- Warburton, J./Le Brocque, R./Rosenman, L., «Older people – The reserve army of volunteers? An analysis of volunteerism among older Australians», in: *International Journal of Aging and Human Development* (3/1998), S. 229-245.
- Weng, T. V., *Werte und Wertewandel bei Ehrenamtlichen und Freiwilligen in Hilfswerken*, Zürich, 2002.
- Wilson, J./Musick, M., «The contribution of social resources to volunteering», in: *Social Science Quarterly* (4/1998), S. 799-814.
- Wilson, J., «Volunteering», in: *Annual Review of Sociology* (26/2000), S. 215-240.
- Wilson, J./Musick, M., «Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work», in: *American Sociological Review* (62/1997a), S. 694-713.
- Wilson, J./Musick, M., «Work and volunteering: the long arm of the job», in: *Social Forces* (76/1997b), S. 251-272.

## Die Autoren



### **Michael Nollert/michael.nollert@unifr.ch**

Michael Nollert, Prof. Dr.; ist seit 2000 Professor am Departement Sozialarbeit und Sozialpolitik der Universität Freiburg/CH und seit 2002 Privatdozent für Soziologie an der Universität Zürich. Er studierte in Zürich Soziologie, Politologie und Publizistik (Lizentiat 1986, Doktorat 1992). Seine Forschungsschwerpunkte sind Wirtschaftssoziologie, Konfliktforschung, Sozialpolitik, soziale Ungleichheiten, soziale Netzwerke und freiwillige Assoziationen. Lehraufträge an den Universitäten Zürich, Luzern, Trier und Dresden. Er ist Mitglied der Redaktion der Schweizerischen Zeitschrift für Soziologie und Koordinator des Forschungskomitees Wirtschaftssoziologie der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie.



### **Christian Huser/christian.huser@switzerland.com**

Christian Huser, lic. phil. I; Fachleiter Marktforschung von Schweiz Tourismus. Lehrbeauftragter für Statistik an den Universitäten Freiburg/CH und Luzern. Themenschwerpunkte: Dritte-Sektor-Forschung, Markt- und Marketingforschung, multivariate Statistik und Methoden der empirischen Marktforschung.