

VEREINS ■
JAHR 2011 ■

BM.I 
BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES

ENGAGEMENT

VON BM.I-BEDIENSTETEN IN VEREINEN UND FREIWILLIGENORGANISATIONEN

**EINE UMFRAGE DES
BUNDESMINISTERIUMS FÜR INNERES**

Engagement von BM.I-Bediensteten in Vereinen und Freiwilligenorganisationen

Ergebnisse einer Umfrage des Bundesministeriums für
Inneres anlässlich des „Europäischen Jahres der
Freiwilligentätigkeit 2011“

Impressum:

Bundesministerium für Inneres

Herrengasse 7, 1014 Wien

Projektkoordinator:

MinRat Mag. Robert Stocker

Projektumsetzung:

Sicherheitsakademie – Institut
für Wissenschaft und Forschung

Grafik (Deckblatt):

Abteilung I/8 – Bernhard Pucher

Druck:

Digitalprintcenter des BM.I
Herrengasse 7, 1014 Wien

Inhalt

1. Vorwort	4
2. Hintergrund	6
3. Die Umfrage	7
3.1 <i>Online-Umfrage</i>	7
3.2 <i>Vertiefende Interviews</i>	7
3.3 <i>Daten zur Untersuchung im Überblick</i>	8
4. Die Ergebnisse im Überblick	9
4.1 <i>Ausmaß des Freiwilligenengagements</i>	9
4.2 <i>Umfang und Art</i>	10
4.3 <i>Bereiche des Freiwilligenengagements</i>	11
4.4 <i>Stellenwert und Motivation</i>	12
4.5 <i>Freiwilligenengagement und Dienst</i>	14
4.6 <i>Schwerpunkt Engagement in Rettungs- und Katastrophenschutzorganisationen („Blaulichtorganisationen“)</i>	19
4.6.1 <i>Umfang und Art</i>	20
4.6.2 <i>Stellenwert und Motivation</i>	20
4.6.3 <i>Freiwilligenengagement und Dienst</i>	21
4.7 <i>Schwerpunkt Engagement im Bereich Sport</i>	25
4.8 <i>Schwerpunkt Engagement Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit</i>	28
4.9 <i>Wesentliche Ergebnisse innerhalb der Gruppe ohne Freiwilligenengagement</i>	31
5. Resümee	32

1. Vorwort

Das Freiwilligenengagement der BM.I-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verdient Anerkennung.

Das Bundesministerium für Inneres (BM.I) versteht sich als DIE staatliche Koordinierungsstelle im „Blaulichtbereich“ und als EINE der wichtigsten Serviceorganisationen im Vereinswesen. Beides ist angesichts der mehr als drei Millionen Österreicherinnen und Österreicher, die sich ehrenamtlich in rund 116.500 Vereinen organisieren, eine unverzichtbare Aufgabe. Denn diese drei Millionen Menschen leisten einen wichtigen Beitrag für das Gemeinwohl und brauchen einen starken Partner an ihrer Seite. Im Europäischen Jahr der Freiwilligen, das wir 2011 zelebrierten, war es mir daher ein besonderes Anliegen, die Bandbreite des Freiwilligenwesens und den Bezug zu den Vollzugsaufgaben von Innenministerium, Sicherheitsbehörden und Polizei entsprechend darzustellen. So gab es unter anderem eine Vielzahl an Veranstaltungen und Übungen. Als eines der Highlights möchte ich den „Freiwilligen-Award“ anführen, mit dem bundesweit zahlreiche Vereine und Freiwilligenorganisationen ausgezeichnet wurden. Zudem wurden im BM.I eine zentrale Servicestelle für Vereinsfragen und eine Vereinshotline eingerichtet, bei der jedem Verein rasche, unbürokratische und kompetente Unterstützung angeboten wird. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Fachabteilung stehen Montag bis Freitag von 9 bis 15 Uhr unter der Telefonnummer (01) 53126-3031 oder unter vereinsservice@bmi.gv.at zur Verfügung. Wir wissen aber auch, dass viele Kolleginnen und Kollegen in ihrer Freizeit freiwillig an verschiedenen zivilgesellschaftlichen Aktivitäten teilnehmen und einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt in Österreich leisten. Daher war es mir wichtig, das umfangreiche Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BM.I in Vereinen und Freiwilligenorganisationen darzustellen bzw. noch mehr über deren Motivation zu erfahren. Deshalb wurde eine Umfrage in Auftrag gegeben, die vorsah,

- die Aktivitäten der Bediensteten des BM.I in Vereinen und im Freiwilligenengagement in der Öffentlichkeit sichtbarer zu machen und
- das Freiwilligen- und Vereinsengagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes einer besonderen Wertschätzung und Anerkennung zukommen lassen.

Das BM.I hat aus diesem Grund alle seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeladen, an der anonymen Umfrage mitzuwirken bzw. sich für Interviews zur Verfügung zu stellen. Ich möchte mich an dieser Stelle bei allen Mitwirkenden für Ihre Bereitschaft zur Teilnahme recht herzlich bedanken. Sie haben maßgeblich dazu beigetragen, die oben genannten Ziele der Umfrage zu erreichen.

Mag.^a Johanna Mikl-Leitner, Bundesministerin für Inneres

2. Hintergrund

2011 ist das Europäische Jahr der Freiwilligen.

Die Menschen in Österreich engagieren sich freiwillig in herausragender Weise, wobei ein Großteil der Freiwilligenarbeit in Vereinen stattfindet. Die ehrenamtlich erbrachten Leistungen wirken sinnstiftend und tragen wesentlich zur gesellschaftlichen Wertschöpfung bei. Das Bundesministerium für Inneres (BM.I) versteht sich dabei insbesondere im so genannten „Blaulichtbereich“ als staatliche Koordinierungsstelle und allgemein im Vereinswesen als die für die Administration zuständige Serviceorganisation.

Im Auftrag der Bundesministerinnen Maria Fekter und Johanna Mikl-Leitner wurden daher im BM.I seit Jänner 2011 viele Initiativen gestartet und umgesetzt, in denen die Bandbreite des Freiwilligenwesens und der Bezug zu den Vollzugsaufgaben von Innenministerium, Sicherheitsbehörden und Polizei zum Ausdruck kommen. Neben der Wahrnehmung dieser Sicherheits- und Verwaltungsaufgaben soll auch das umfangreiche Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BM.I in Vereinen und Freiwilligenorganisationen erwähnt werden. Viele Kolleginnen und Kollegen nehmen in ihrer Freizeit als Freiwillige an verschiedensten zivilgesellschaftlichen Aktivitäten teil. Diese bürgerschaftliche Beteiligung ist auch ein wichtiger Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt in Österreich.

Vor diesem Hintergrund war es Ziel der Umfrage, die Aktivitäten der Bediensteten des BM.I in Vereinen (formelles Freiwilligenwesen) und im Freiwilligenengagement außerhalb derartiger Organisationen (informelles Freiwilligenwesen, z. B. Nachbarschaftshilfe gegenüber Behinderten) in der Öffentlichkeit sichtbarer zu machen. Das Freiwilligen- und Vereinsengagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes soll dadurch besondere Wertschätzung und Anerkennung erfahren.

Das BM.I hat daher alle seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeladen, an der anonymen Umfrage mitzuwirken bzw. sich darüber hinaus auch für vertiefende Interviews zur Verfügung zu stellen.

3. Die Umfrage

Im Rahmen dieser Untersuchung wurden Daten mittels Online-Fragebogen erhoben und durch qualitative Interviews ergänzt. Die Entwicklung und Umsetzung der Befragung erfolgte durch das Institut für Wissenschaft und Forschung an der Sicherheitsakademie des BM.I.

3.1 Online-Umfrage

Mehr als 33.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhielten einen Link zum Fragebogen. Dieser bestand aus zwanzig Fragen über die Art und den Umfang, die Bereiche, die Motivation und den Stellenwert der Freiwilligentätigkeit sowie den Bezug zwischen Freiwilligenengagement und Dienst. Erfragt wurden sowohl Freiwilligenleistungen im Rahmen formell organisierter Strukturen („formelles Freiwilligenwesen“) als auch Freiwilligenengagement außerhalb derartiger Organisationsformen („informelles Freiwilligenwesen“). Weiters erfolgte eine Erhebung der soziodemografischen Daten. Die Zahl der beantworteten Fragebögen betrug 4.375, was einem Rücklauf von 13,1 Prozent entspricht. Das Profil der Umfrageteilnehmer entspricht im Hinblick auf Geschlecht, Alter, Dienstort und Verwendungsgruppe im Groben der Personalstruktur des BM.I. Die Umfrage war von 1. August bis 18. September 2011 online geschaltet. Die Anonymität und der Datenschutz der Online-Befragung wurden durch eine Reihe von technischen Vorkehrungen sowie die Gestaltung des Fragebogens gewährleistet.

3.2 Vertiefende Interviews

Um zusätzliche Erkenntnisse zur Freiwilligentätigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, wurden halbstandardisierte, leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Die Interviews erfolgten auf freiwilliger Basis. Bei der Auswahl der Interviewpartner wurde nach Geschlecht und Bundesland quotiert. Weiters wurde eine an die tatsächlichen Gegebenheiten angelehnte Verteilung bei den Parametern „Tätigkeit“, „Verwendungsgruppe“, „Alter“ und „Größe des Dienstortes“ angestrebt. Ziel war es, ein größtmögliches Spektrum an Meinungen und Informationen einzufangen.

Befragt wurden insgesamt 24 Ressortangehörige in ganz Österreich. Der Befragungszeitraum war von September bis Oktober 2011, im Anschluss erfolgte eine

qualitative Auswertung. Wie bei der Online-Befragung wurden bei den vertiefenden Interviews Vorkehrungen getroffen, um Anonymität und Datenschutz zu gewährleisten.

3.3 Daten zur Untersuchung im Überblick

Thema: Umfrage zum Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BM.I in Vereinen und Freiwilligenorganisationen – „Freiwilligenumfrage“	
Befragungszeitraum CAWI	1. August bis 18. September 2011
Befragungszeitraum Tiefeninterviews	September/Oktober 2011
Grundgesamtheit	alle Ressortangehörigen
Befragungsgebiet	österreichweit
Art der Befragung	CAWI ¹ ; Tiefeninterviews
Sampling-Methode	Vollerhebung
Erreichte Interviews (CAWI)	4.375 (13,1 % Rücklauf)
Durchgeführte Interviews (Tiefeninterviews)	24
Entwicklung und Umsetzung	BM.I, Sicherheitsakademie – Institut für Wissenschaft und Forschung

¹ Computer Assisted Web Interviewing

4. Die Ergebnisse im Überblick

4.1 Ausmaß des Freiwilligenengagements

Insgesamt zeigten die Ergebnisse der Umfrage, dass ein großer Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BM.I freiwillig und ehrenamtlich engagiert ist. Ihr zivilgesellschaftliches Engagement demonstriert damit die starke Verankerung der Ressortangehörigen in der Gesellschaft. Sie tragen somit auch entscheidend zum positiven Bild des BM.I und der Polizei in der Öffentlichkeit bei.

Die Frage „Engagieren Sie sich freiwillig?“ beantworteten 85,8 % mit „ja“ und nur 14,2 % der Befragten mit „nein“. Rund 89 % innerhalb der Gruppe der freiwillig Engagierten sind Männer, 11 % Frauen. Die Verteilung nach Tätigkeitsbereichen ergab, dass rund 87 % der Befragten operativ im Exekutivdienst und rund 13,1 % im Verwaltungsdienst tätig sind.

Ressortangehörige, die in Niederösterreich, Oberösterreich, Burgenland, Salzburg, Tirol und Vorarlberg ihren Dienst verrichten, sind durchschnittlich häufiger freiwillig tätig, während Ressortangehörige aus Kärnten und Steiermark leicht unterdurchschnittlich und aus Wien deutlich unterdurchschnittlich abschneiden. Hinsichtlich der Verteilung der freiwillig Engagierten nach Verwendungsgruppen ist der Anteil bei E1- und E2a-Bediensteten proportional höher und bei Bediensteten der Verwendungsgruppen E2b, A1/v1 und A2/v2 leicht erhöht. Bei den E2c/VB-S-Bediensteten ist der Anteil leicht unterproportional und bei Bediensteten in A3/v3 stellt sich der Anteil deutlich unterproportional dar.

Die Verteilung nach Altersgruppen zeigt folgendes Bild: Die größte Gruppe der Freiwilligen ist zwischen 41 und 50 Jahre alt (38,7 %), gefolgt von der Gruppe 51+ (23,8 %). Platz drei nehmen mit 22,3 % die 31- bis 40-Jährigen ein und die kleinste Gruppe bilden die bis 30-Jährigen (15,2 %). Im Allgemeinen spiegelt diese Verteilung die tatsächliche Altersverteilung der Ressortangehörigen wider.

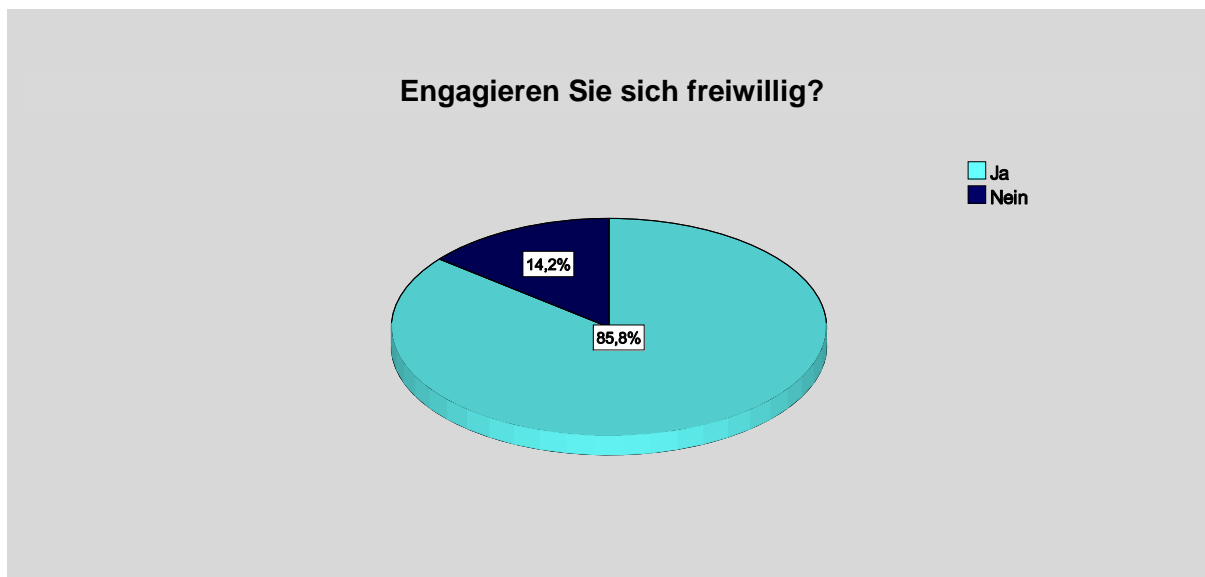


Abbildung 1

4.2 Umfang und Art

Der hohe Anteil an freiwillig und ehrenamtlich tätigen Angehörigen des BM.I zeigt deutlich, dass diese auch außerhalb der Dienstzeit gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Hinsichtlich des Ausmaßes des Freiwilligenengagements ergaben die Antworten auf die Frage „In wie vielen Vereinen oder Freiwilligenorganisationen sind Sie Mitglied bzw. engagieren Sie sich?“ einen Durchschnittswert von 2,5 Vereinen bzw. Organisationen je Bediensteten. Auf die Frage, ob die Tätigkeit aktiv, passiv oder sowohl als auch ausgeübt wird, gab eine große Mehrheit von 61,3 % „aktiv“ an. 35,6 % geben „beides“ an und nur 3,1 % erklären, nur „passiv“, etwa durch unterstützende Mitgliedschaft, tätig zu sein.

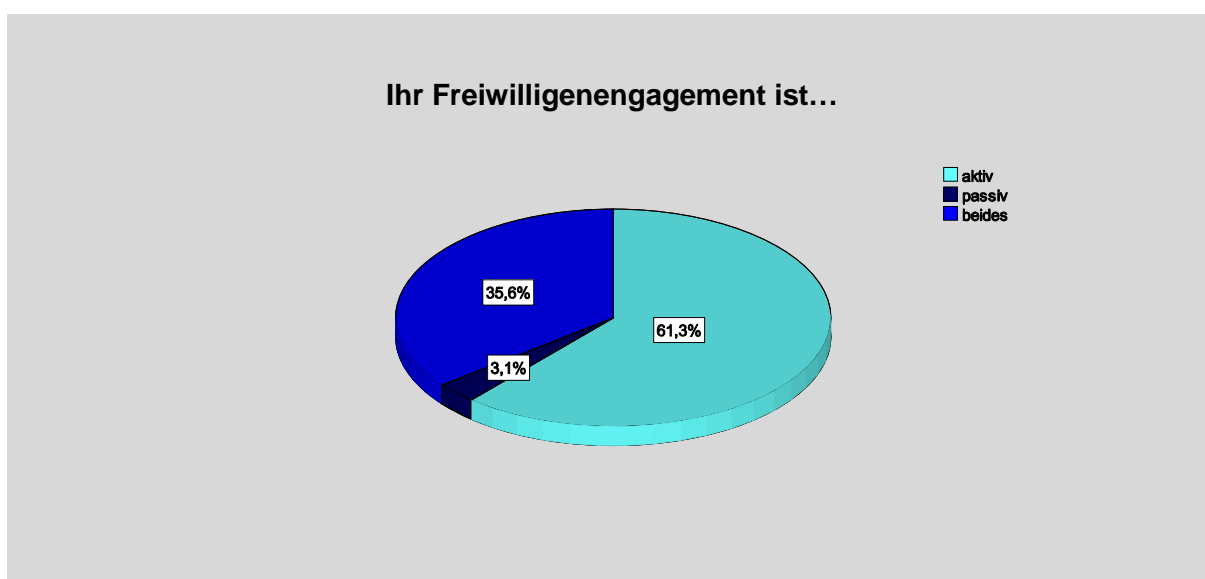


Abbildung 2

Betreffend die für die Freiwilligentätigkeit investierte Zeit gaben 17,5 % an mehr als zehn Stunden, 35,6 % fünf bis zehn Stunden und 46,8 % bis zu fünf Stunden pro Woche mit ihren Freiwilligen- bzw. Vereinsaktivitäten beschäftigt zu sein.

Dazu muss erwähnt werden, dass jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die ihre Vereins- und Freiwilligentätigkeiten besonders wichtig ist, vielfach auch mehr als zwanzig Stunden pro Woche ihrer Freizeit für ihr Freiwilligenengagement aufwenden, was insbesondere nach der Auswertung der Interviews deutlich wurde.

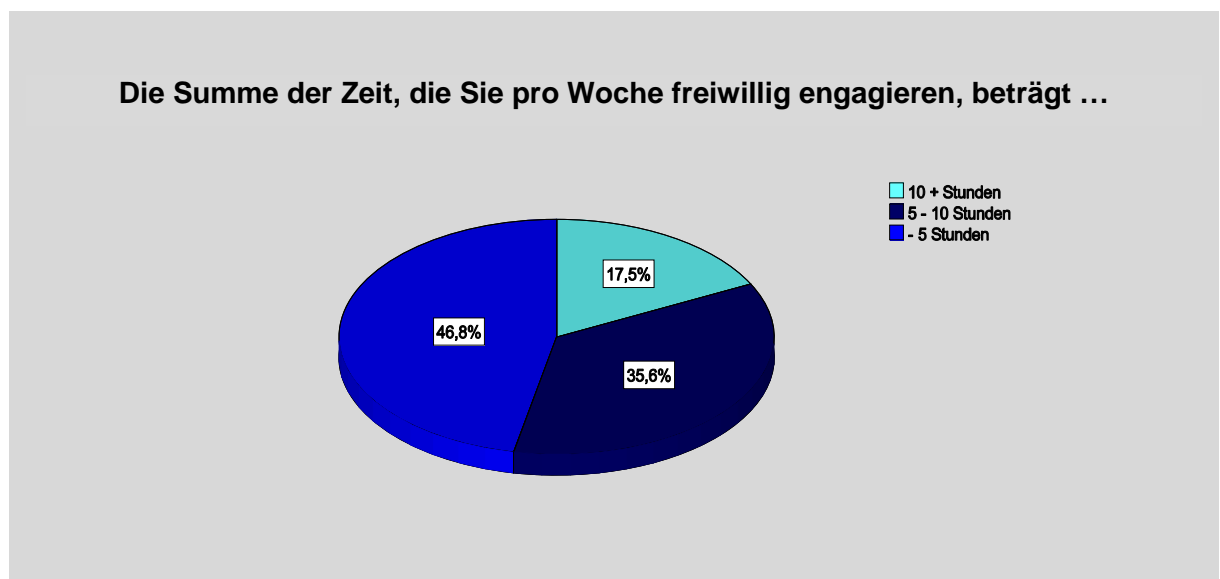


Abbildung 3

4.3 Bereiche des Freiwilligenengagements

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in einer Vielfalt von Vereinen und Organisationen engagiert. Das Spektrum reicht von der Kommunalpolitik und unterschiedlichen Interessensvertretungen über kirchliche und karitative Organisationen bis hin zu Sport-, Kultur- und Freizeitvereinen.

Gefragt nach den Bereichen, denen das Freiwilligenengagement der BM.I-Angehörigen zuzuordnen ist, ergaben sich als die fünf häufigsten Bereiche für Freiwilligenengagement Sport und Bewegung (46,5 %), Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste (45,7 %), Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit (33,8 %), bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen (21,4 %) sowie politische Arbeit und Interessenvertretung (18,3 %). Der Sport- und der „Blaulichtbereich“ lagen dabei sehr dicht aneinander. Während die Nennung von Sport auf

Platz eins den Trend in der österreichischen Gesamtbevölkerung widerspiegelt, verdeutlicht die Nennung des „Blaulichtbereichs“ die überdurchschnittlich hohe Bereitschaft der Ressortangehörigen, auch außerhalb des Exekutivdienstes Menschen in Notlagen zu helfen. Vergleichsweise seltener wurden die Bereiche Umwelt, Natur und Tierschutz, Soziales und Gesundheit, Kirche und Religion sowie Bildung genannt.

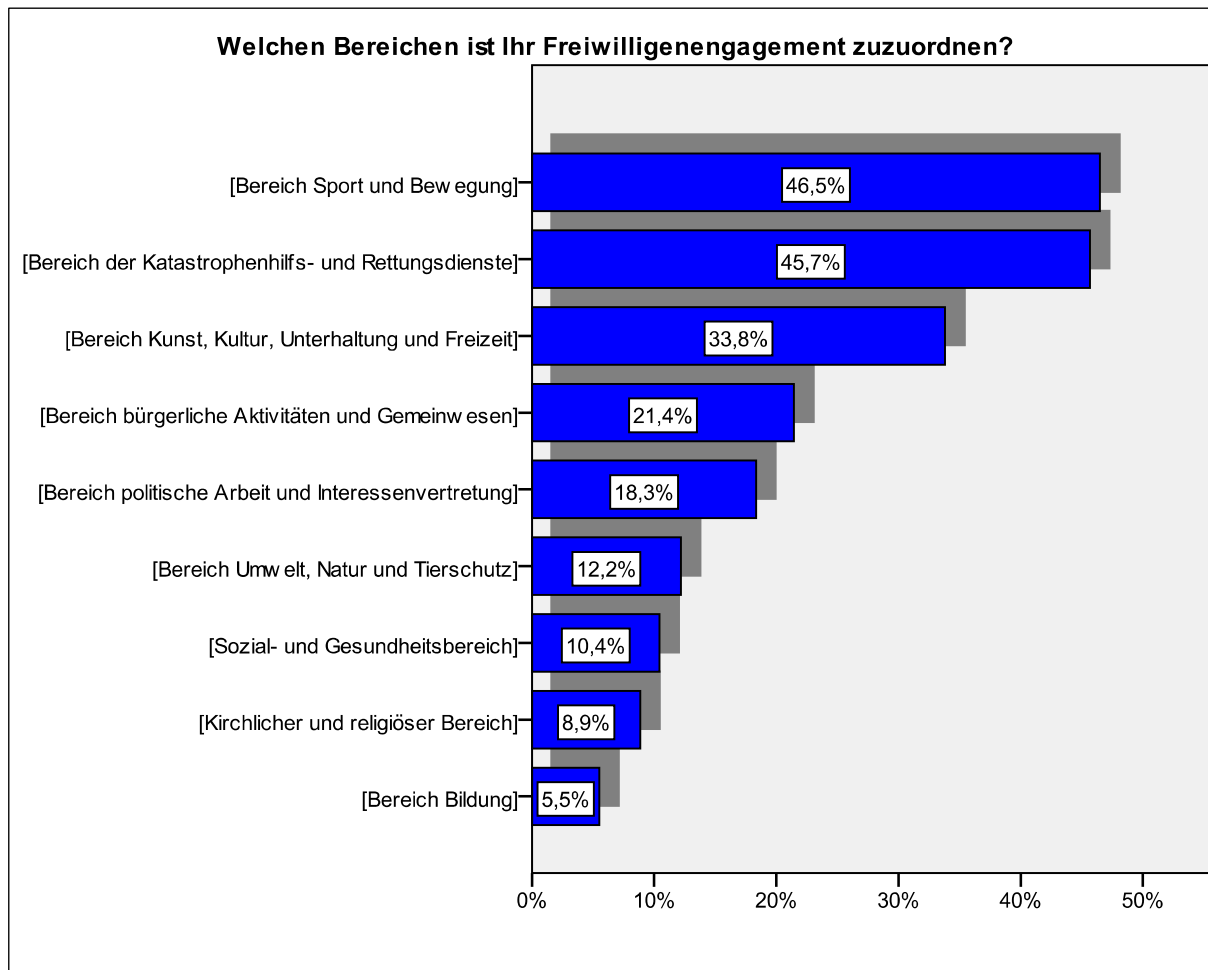


Abbildung 4

4.4 Stellenwert und Motivation

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Innenressorts hat ihr persönliches Engagement in Vereinen und Freiwilligenorganisationen einen sehr hohen bis hohen Stellenwert. Auf einer Skala von 1 bis 5, wobei 1 „sehr wichtig“ und 5 „nicht wichtig“ darstellt, wurde der persönliche Stellenwert der Freiwilligentätigkeit mit einer Durchschnittsnote von 1,5 bewertet.

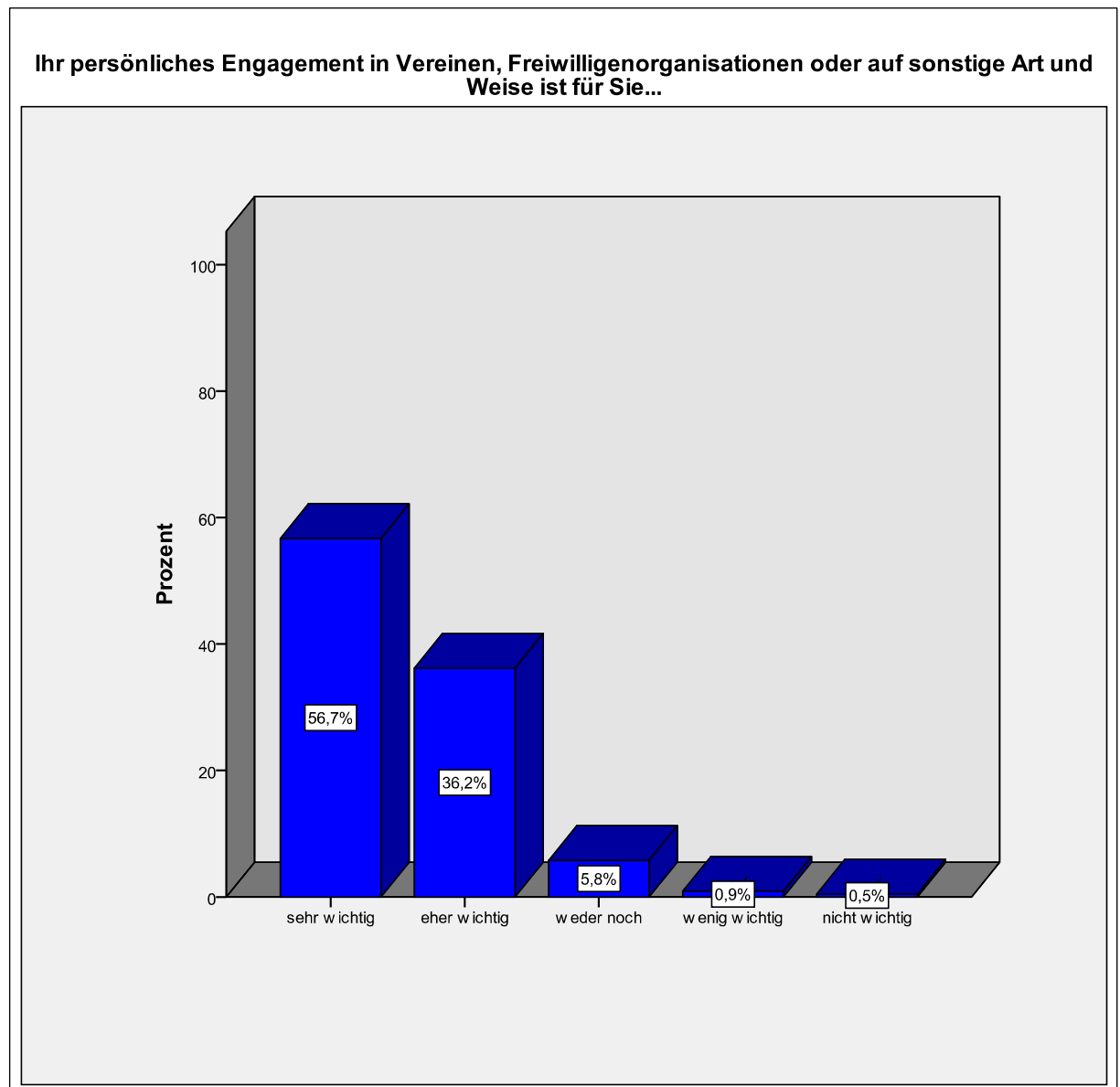


Abbildung 5

Auf die Frage nach der Motivation für freiwilliges Engagement ergaben sich als die häufigsten Beweggründe: Spaß zu haben (60,5 %), das Gemeinwohl zu fördern (50,6 %), soziale Kontakte zu pflegen (50,4 %), die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse einzubringen (49,1 %) sowie anderen zu helfen (47,2 %). Insgesamt stehen soziale und altruistische Motive im Vordergrund, während Beweggründe, die ausschließlich individuelle Vorteile bringen, weniger genannt werden. Hervorzuheben sind in diesem Kontext jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich als Sporttrainer oder in der Jugendbetreuung betätigen, da bei Ihnen in der Regel eine starke idealistische Grundhaltung sowie der Wunsch, anderen zu helfen bzw. anderen Freude zu bereiten, die primäre Motivation darstellt.

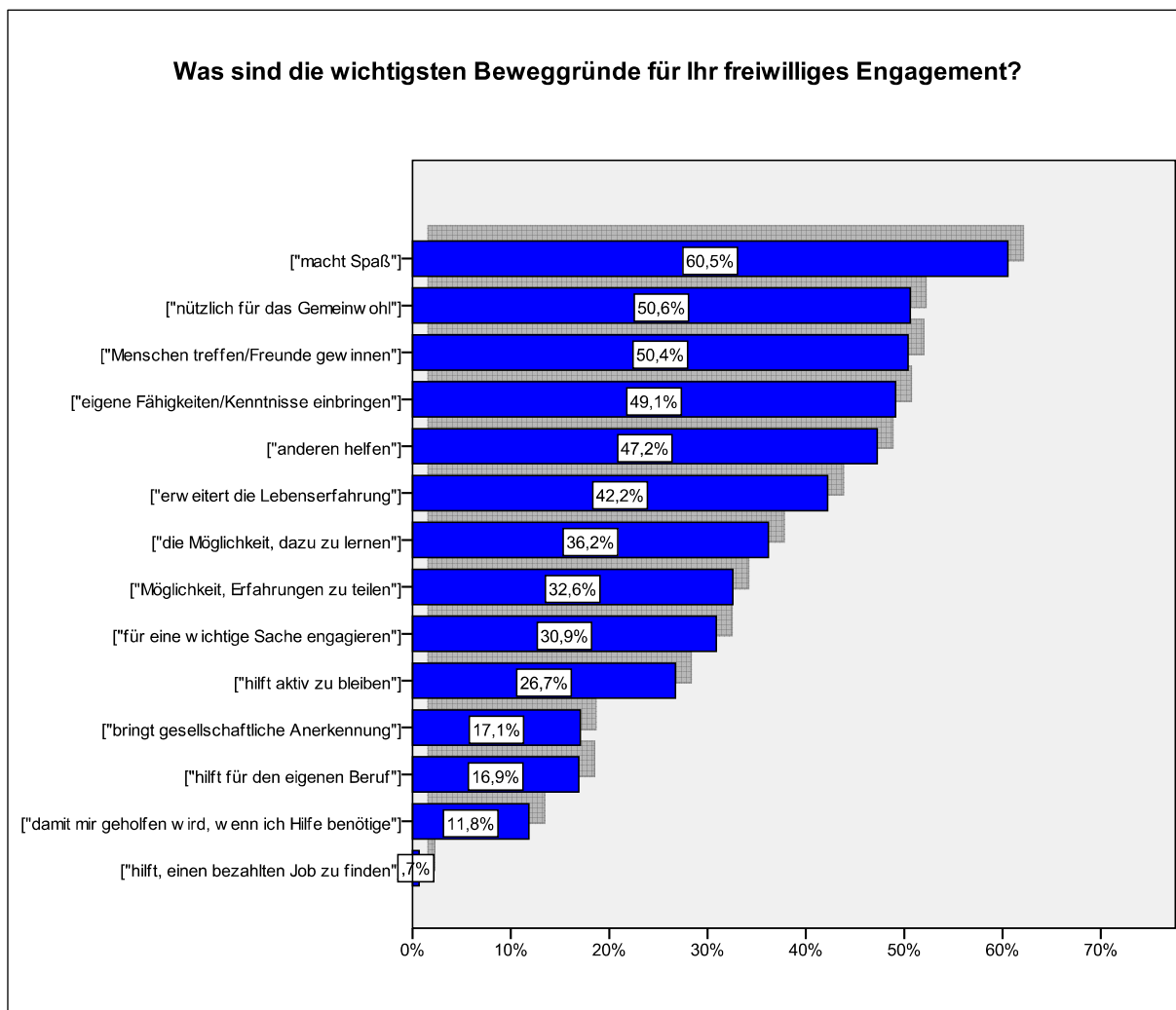


Abbildung 6

4.5 Freiwilligenengagement und Dienst

Grundsätzlich wurde die Vereinbarkeit des Freiwilligenengagements mit der dienstlichen Arbeit im Durchschnitt mit 2,1 als „gut“ bewertet. Für das Freiwilligenengagement ist vor allem die zeitliche Vereinbarkeit mit dem Dienst wesentlich. Ressortangehörige im Normaldienstplan (Gleitzeit) gaben fast ausschließlich an, dass dieses System durch seine Flexibilität für ihr Freiwilligenengagement vorteilhaft sei.

Im Bereich der Exekutive wurde die zeitliche Vereinbarkeit generell mit „zufrieden stellend“ bewertet, wobei der Monatsdienstplan im Vergleich zum Schichtdienstplan geringfügig besser beurteilt wurde. Im Hinblick auf den Monatsdienstplan wurde hervorgehoben, dass dieser eine gute Planbarkeit, vor allem von regelmäßig stattfindenden Aktivitäten zulässt, wie z. B. Vereinsabenden. Dem Dienstführenden, der den Dienstplan erstellt, wurde in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle für die Koordination und Berücksichtigung von

Wünschen zugesprochen. Als problematisch wurde von einigen Befragten im Bereich der ehrenamtlichen Sport- und Jugendbetreuung die zeitliche Vereinbarkeit in jenen Fällen bezeichnet, in denen für bestimmte Ereignisse (Großveranstaltungen, Wettbewerbe) mehrere Tage für das ehrenamtliche Engagement aufgewendet werden müssen. Für derartige Ereignisse, die in den allermeisten Fällen nur einmal im Jahr stattfinden, könne der Dienstgeber aus Eigenbedarfsgründen keinen Sonderurlaub gewähren. Diese Praxis wäre nach Meinung der Befragten vor allem wegen des hohen sozialen Werts dieser Aktivitäten zu überdenken.

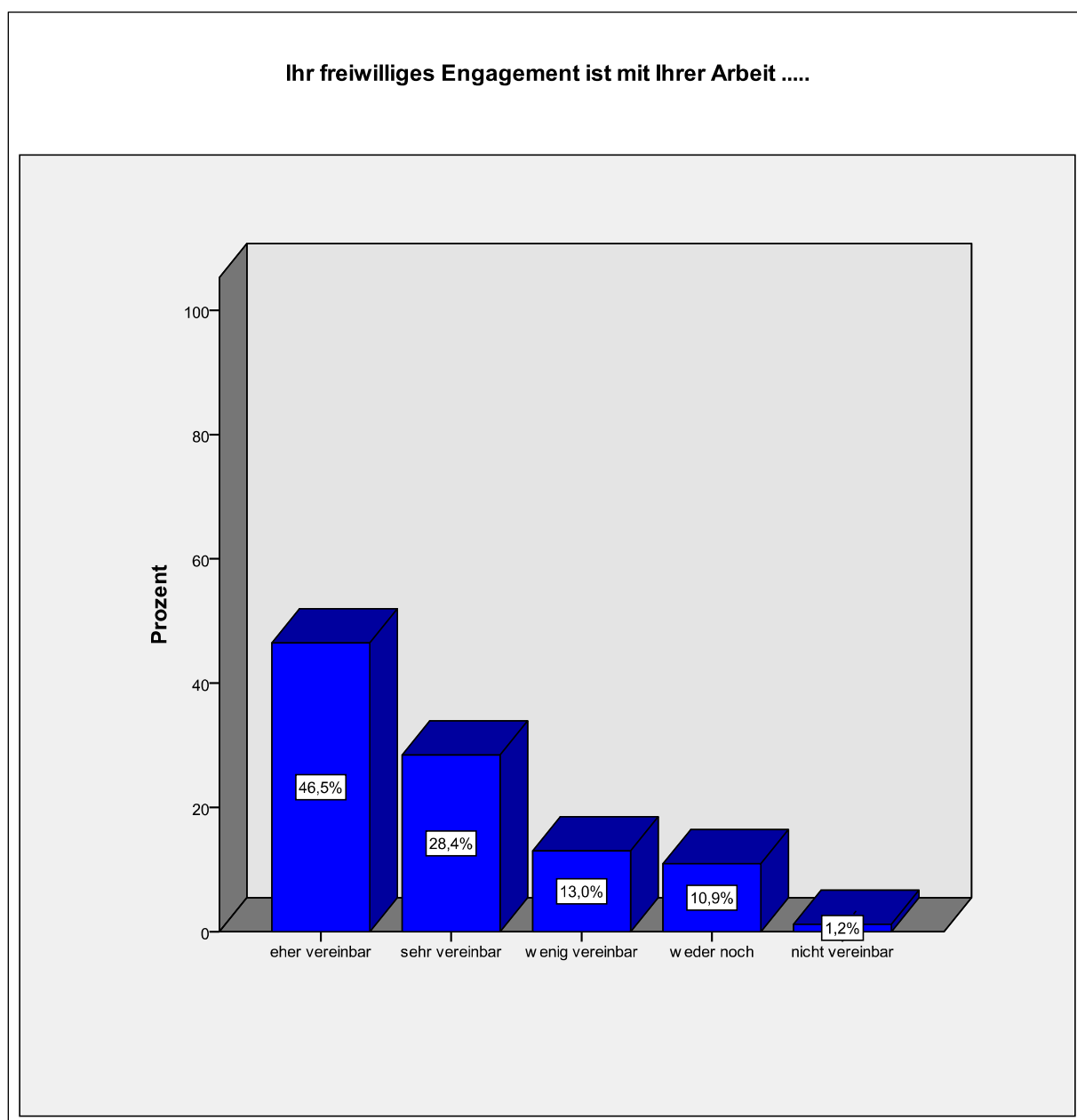


Abbildung 7

In diesem Zusammenhang ergaben die Antworten auf die Frage „Haben Sie das Gefühl, dass Ihr Arbeitgeber Freiwilligenengagement unterstützt?“ einen Durchschnittswert von 2,8 auf einer Skala von 1 bis 5, was etwa einem „Befriedigend“ im Schulnotensystem entspricht. Die Erwartungshaltung gegenüber dem Dienstgeber von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in den Bereichen Soziales und Gemeinwesen besonders engagiert sind, kann dahingehend zusammengefasst werden, dass der Wunsch besteht, das Vereinsengagement verstärkt nachhaltig und langfristig zu fördern und zu unterstützen.

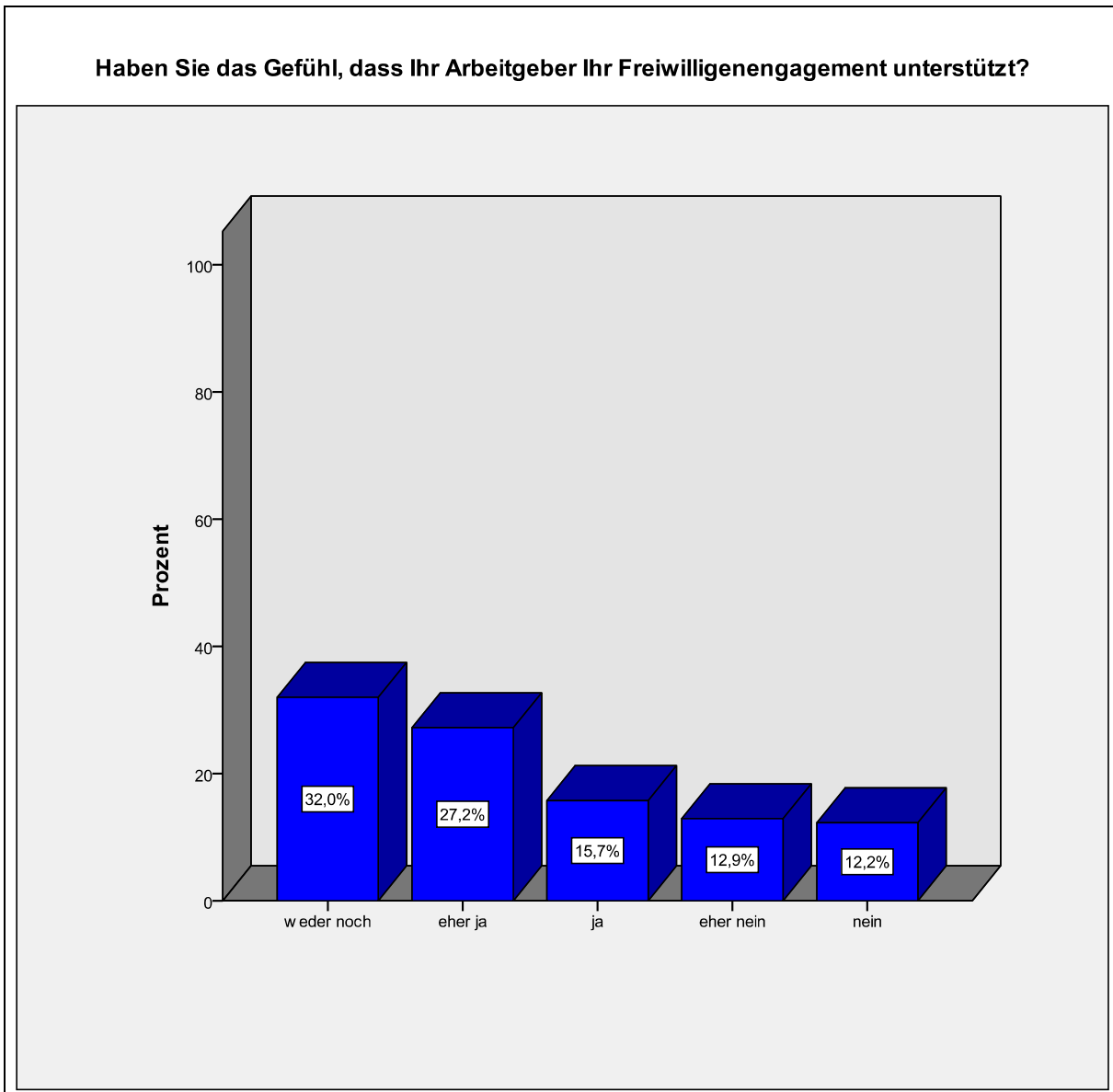


Abbildung 8

Die Frage „Hat Sie Ihre berufliche Tätigkeit dazu motiviert, sich freiwillig zu engagieren?“ wurde im Schnitt mit 3,9 als „eher nicht zutreffend“ beantwortet. Die persönlichen Befragungen ergaben in diesem Zusammenhang, dass mit dem Freiwilligenengagement in vielen Fällen bereits vor dem Beginn des Dienstverhältnisses begonnen wurde. An dieser

Stelle muss der zentrale Stellenwert der Jugend- und Nachwuchsorganisationen unterstrichen werden.

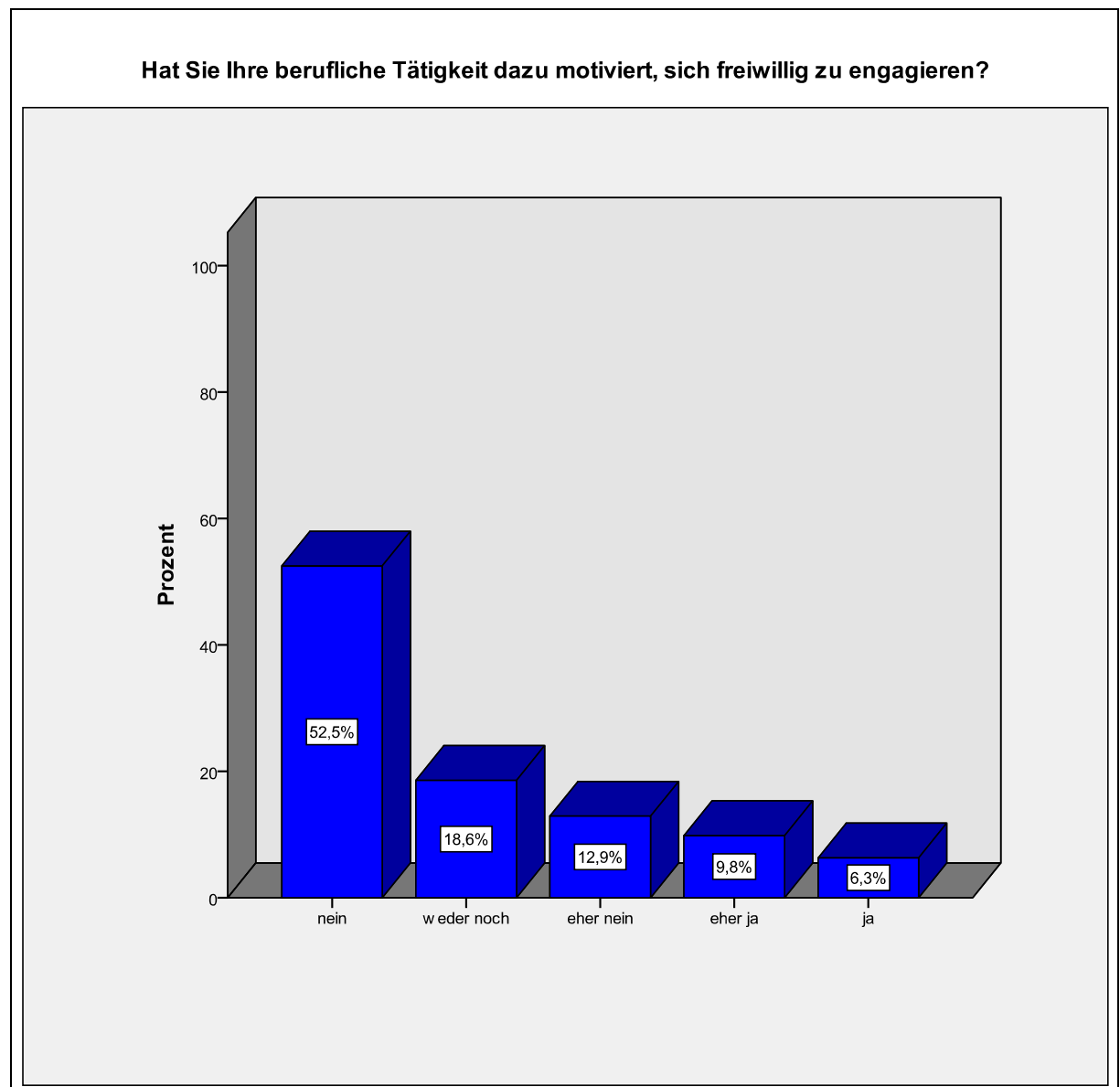


Abbildung 9

Das Wissen und Können, das sich die Angehörigen des Exekutiv- und des Verwaltungsdienstes durch ihr Freiwilligenengagement angeeignet haben, bildet eine wertvolle Ressource für das BM.I. Die Aussage, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten, die im Rahmen des Freiwilligenengagements erworben werden, einen Nutzen für den Dienst haben, wurde von der Mehrzahl der Befragten als „zutreffend“ bzw. „eher zutreffend“ bewertet, wobei sich bei einer Schulnoten-Skala von 1 bis 5 ein Mittelwert von 2,3 ergab. Zu den Kenntnissen und Fähigkeiten, die in den Dienst eingebracht werden können, zählt vor allem der Umgang mit Menschen, also die erworbene soziale Kompetenz. Bei Befragten aus dem Bereich der Exekutive wird häufig der Nutzen der körperlichen Fitness angegeben, da vor dem

Hintergrund steigender Aggression gegen Einsatzkräfte eine erhöhte Kondition notwendig werden würde. Auf die umgekehrte Frage nach dem Nutzen von Kenntnissen aus dem Dienst für das Freiwilligenengagement wurde von Polizisten häufig die Kenntnis diverser Rechtsmaterien angegeben.

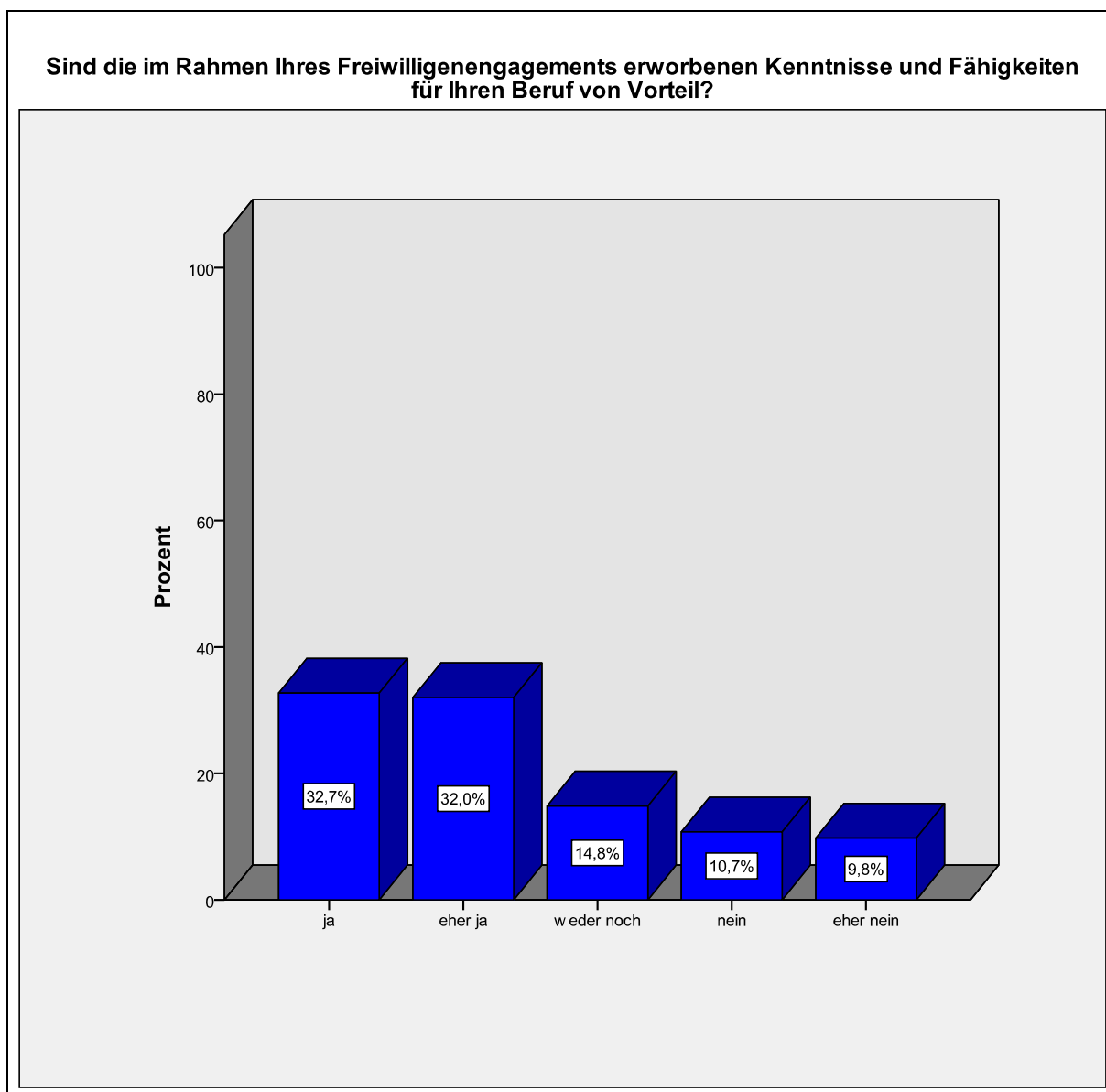


Abbildung 10

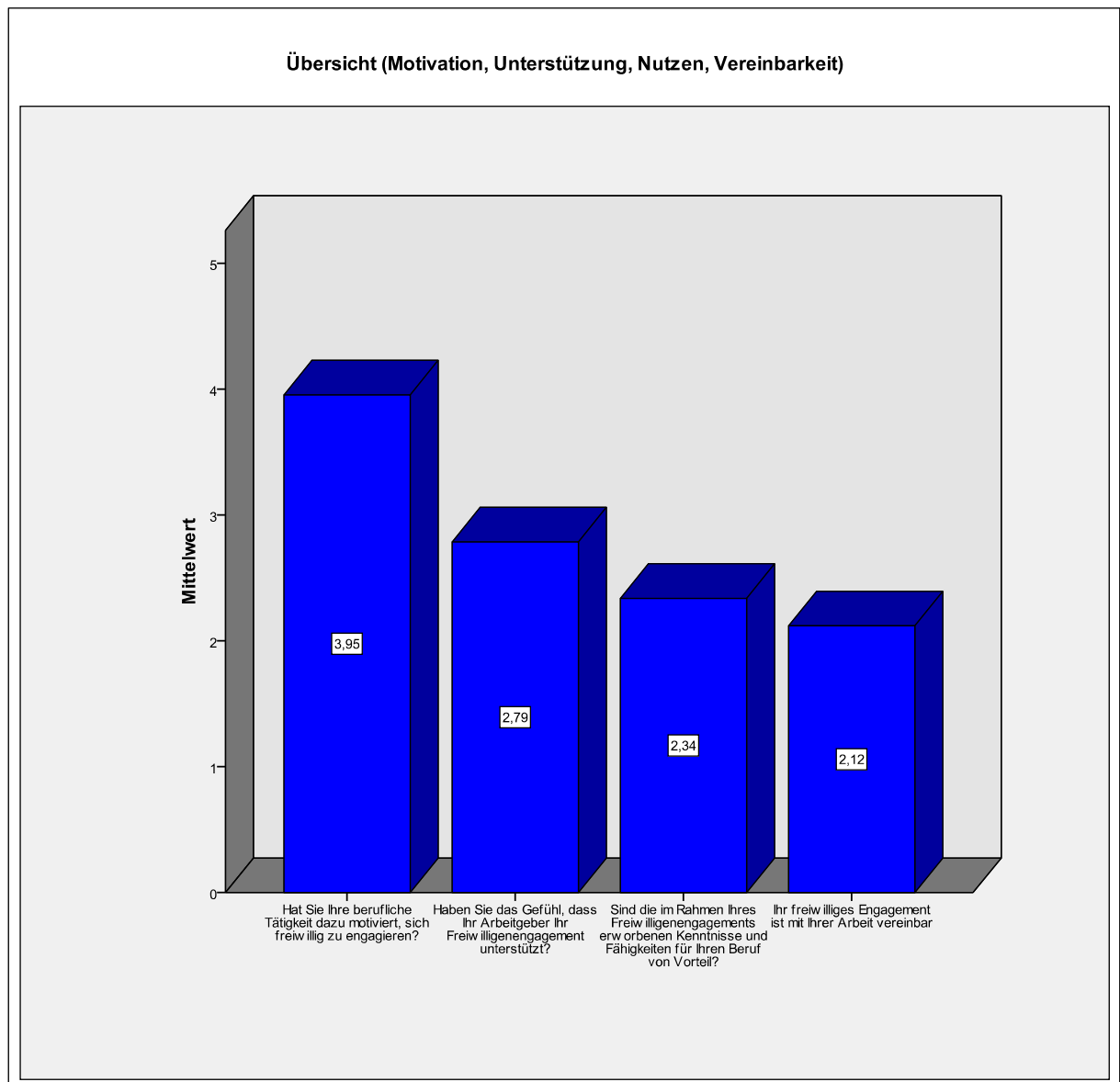


Abbildung 11

4.6 Schwerpunkt Engagement in Rettungs- und Katastrophenschutzorganisationen („Blaulichtorganisationen“)

Nach dem Bereich der sportlichen Aktivitäten war die Mitarbeit in Rettungs- und Katastrophenschutzorganisationen der von den Ressortangehörigen am häufigsten genannte Bereich. Dazu zählen schwerpunktmäßig die Freiwilligen Feuerwehren, die allgemeinen (Rotes Kreuz, Johanniter, Samariter usw.) und die spezialisierten (Bergrettung, Wasserrettung usw.) Rettungsorganisationen. Vor allem Exekutivbeamte, die sich in diesen „Blaulichtorganisationen“ engagieren, stellen durch ihre doppelten Kompetenzen und Fähigkeiten einen großen Gewinn für beide Organisationen dar. Sie investieren ihre Kraft und ihre Energie und riskieren ihre Gesundheit und oft auch ihr Leben nicht nur im Dienst, sondern tun dies für die Gesellschaft auch in ihrer Freizeit.

Was die Zusammensetzung der im Blaulichtbereich Tätigen betrifft, können folgende Besonderheiten hervorgehoben werden: Männer sind mit 94,25 % stärker als Frauen mit 5,75 % in Rettungs- und Katastrophenschutzorganisationen aktiv. Weiters zeigte sich deutlich, dass Exekutivbeamte mit 92,1 % überdurchschnittlich stark in diesem Bereich engagiert sind. Die größte Gruppe unter den Ressortangehörigen, die in Rettungs- und Katastrophenschutzorganisationen aktiv sind, ist mit 53,7 % die Gruppe der E2b-Beamten, gefolgt von der Gruppe der E2a-Beamten mit 30,7 %. Nach Bundesländern gereiht, führt bei der Verteilung der in „Blaulichtorganisationen“ freiwillig Tätigen Niederösterreich. Hier wohnen 35,8 % aller im Blaulichtbereich freiwillig tätigen öffentlich Bediensteten.

4.6.1 Umfang und Art

Die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wendet zwischen zehn und zwanzig Stunden pro Woche für ihre Tätigkeiten im Blaulichtbereich auf. Diejenigen, die sich zwanzig Stunden und mehr engagieren, sind oft bei mehreren Blaulichtorganisationen aktiv. Die genaue Einteilung ihrer (Frei-)Zeit und ein Entgegenkommen der unmittelbaren Vorgesetzten sind nach Auskunft der Befragten die wichtigsten Faktoren im Hinblick auf die zeitliche Vereinbarkeit. In diesem Zusammenhang wurden auch die endlichen Personalressourcen thematisiert, da bei personeller Knappheit im Dienstplan entsprechend weniger Rücksicht auf Freiwilligenengagement genommen werden kann. Das Gleitzeitsystem (Normaldienst) wurde in diesem Zusammenhang als positiv hervorgehoben, der Schichtdienstplan und der Monatsdienstplan wurden mehrheitlich als „gut“ hinsichtlich der Vereinbarkeit beurteilt.

Gefragt nach der Vereinbarkeit mit dem Familien- und Privatleben wurde von den Umfrageteilnehmern betont, dass das Einverständnis der Partnerin/des Partners wichtig und in der Regel auch gegeben ist. Die Befragten äußerten sich außerdem dahingehend, dass ihr Freiwilligenengagement ein Teil ihrer Persönlichkeit sei und daher von der Partnerin/vom Partner akzeptiert werden soll. Um genug Zeit für die Familien zu haben, sei eine gute Zeiteinteilung und -planung besonders wichtig. Im Hinblick auf den weiteren Familienkreis bemühen sich viele ehrenamtlich Tätige, auch ihre eigenen Kinder für das Engagement zu begeistern und damit den Nachwuchs zu fördern.

4.6.2 Stellenwert und Motivation

Hauptmotivation für das Engagement im Blaulichtbereich bildet die „Freude am Helfen“. Die Befragten, vor allem jene aus ländlichen Gebieten, sahen es als besonders wichtig an, Verantwortung für die Gesellschaft und für die örtliche Gemeinschaft zu übernehmen. Das Einbringen der eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten für das Allgemeinwohl wurde von ihnen als selbstverständlich angesehen. Darüber hinaus gaben Polizisten, die auch als

Rettungsanitäter tätig sind, an, dass von den Kollegen bei der Polizei eine Erwartungshaltung dahingehend besteht, dass sie am Einsatzort bei Unfällen kompetent den Erste-Hilfe-Part übernehmen. Das wurde von den betreffenden Bediensteten auch als selbstverständlich angesehen. Auf die Frage, ob sie ihre berufliche Tätigkeit dazu motiviert hat, sich freiwillig zu engagieren, gab eine Mehrheit von 67,7 % an, dass dies „eher nicht“ bzw. „nicht“ der Fall sei. Ein Mittelwert von 1,4 (auf einer Skala von 1 bis 5) zeigt, dass für die Freiwilligen ihr Engagement im Blaulichtbereich einen sehr hohen Stellenwert hat.

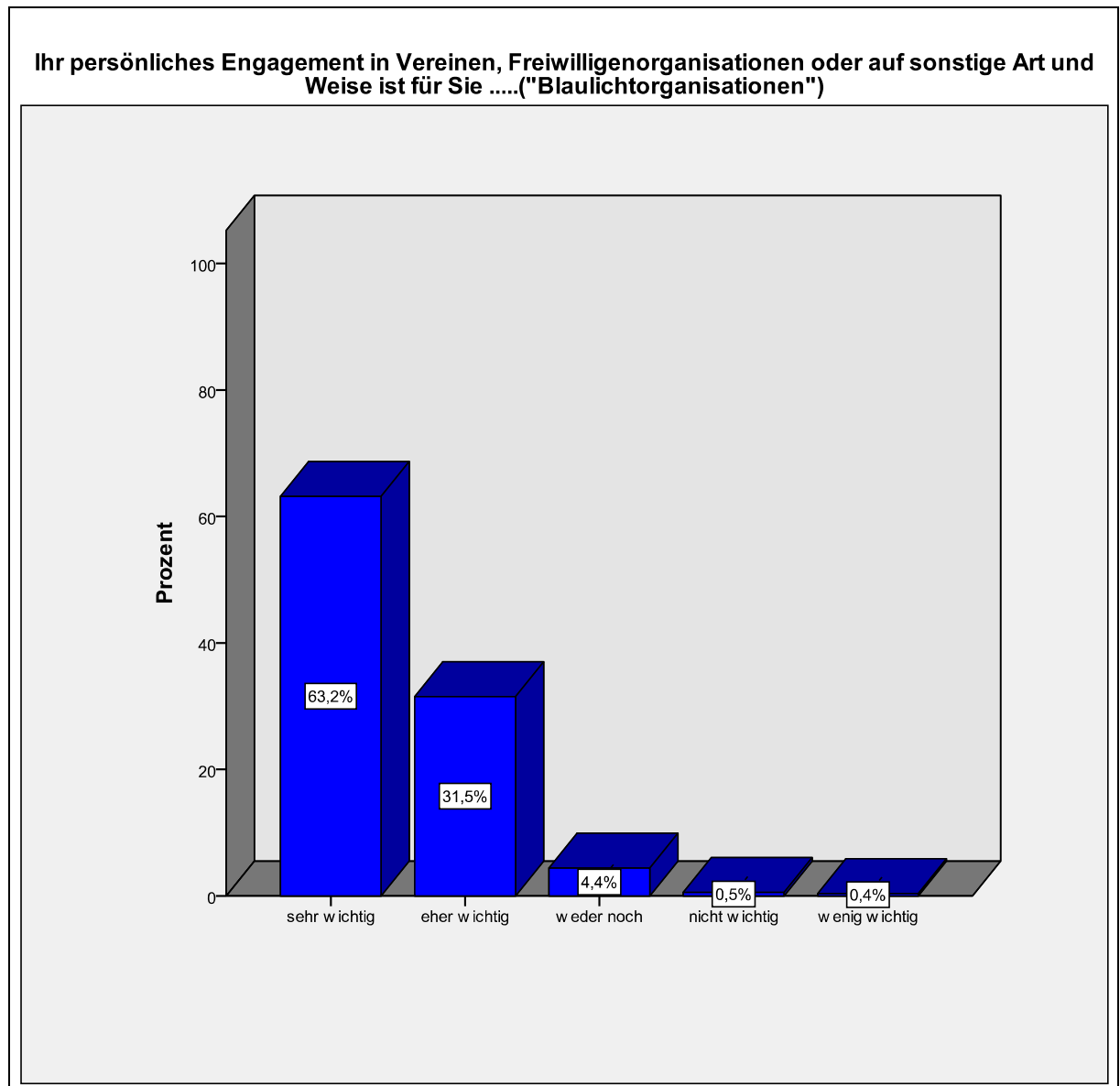


Abbildung 12

4.6.3 Freiwilligenengagement und Dienst

Auf die Frage nach der Vereinbarkeit mit ihrem Dienst gab eine große Mehrheit von 77,2 % an, dass ihre Tätigkeit im Blaulichtbereich „sehr vereinbar“ bzw. „vereinbar“ mit dem Beruf

sei. Lediglich 13,7 % bewerteten ihr Engagement mit ihrer Arbeit „wenig vereinbar“ bzw. „nicht vereinbar“.

Die Unterstützung durch den Arbeitgeber sah die Mehrheit (53,3 %) als „gegeben“ bzw. „eher gegeben“ an. 21,1 % der im Blaulichtbereich ehrenamtlich Aktiven empfanden die Unterstützung durch den Arbeitgeber als „eher nicht“ bzw. „nicht gegeben“.

Trotz der grundsätzlich positiven Bewertung der Vereinbarkeit und der Rolle des Dienstgebers gab es einige diesbezügliche Vorschläge und Wünsche. Ein wichtiges Thema bei Freiwilligen in unterschiedlichen Blaulichtorganisationen war die Aus- und Fortbildung. Ein Ergebnis in diesem Kontext war, dass für Kurse und Schulungen trotz der Möglichkeit für Sonderurlaub, die auch wahrgenommen wird, darüber hinaus dennoch regelmäßig Urlaub genommen werden muss. Ein weiterer Wunsch bestand in der Anrechnung des Freiwilligenengagements in irgendeiner Form, wobei als eine Möglichkeit eine Abgeltung über die Pensionsberechnung vorgeschlagen wurde. Häufiger geäußert wurde auch der Wunsch nach einer besseren Berücksichtigung von Kenntnissen (z. B. Ausbildung zum Rettungssanitäter) in der Personalplanung bei der Exekutive.

In diesem Zusammenhang muss die von den Befragten positiv bewertete Rolle der Dienstführenden angesprochen werden. Jene Dienstführenden, die selbst ehrenamtlich engagiert sind, gaben an, dass sie – sofern es die dienstlichen Umstände zulassen – die Wünsche der Beamten bezüglich der Dienstplangestaltung berücksichtigen.

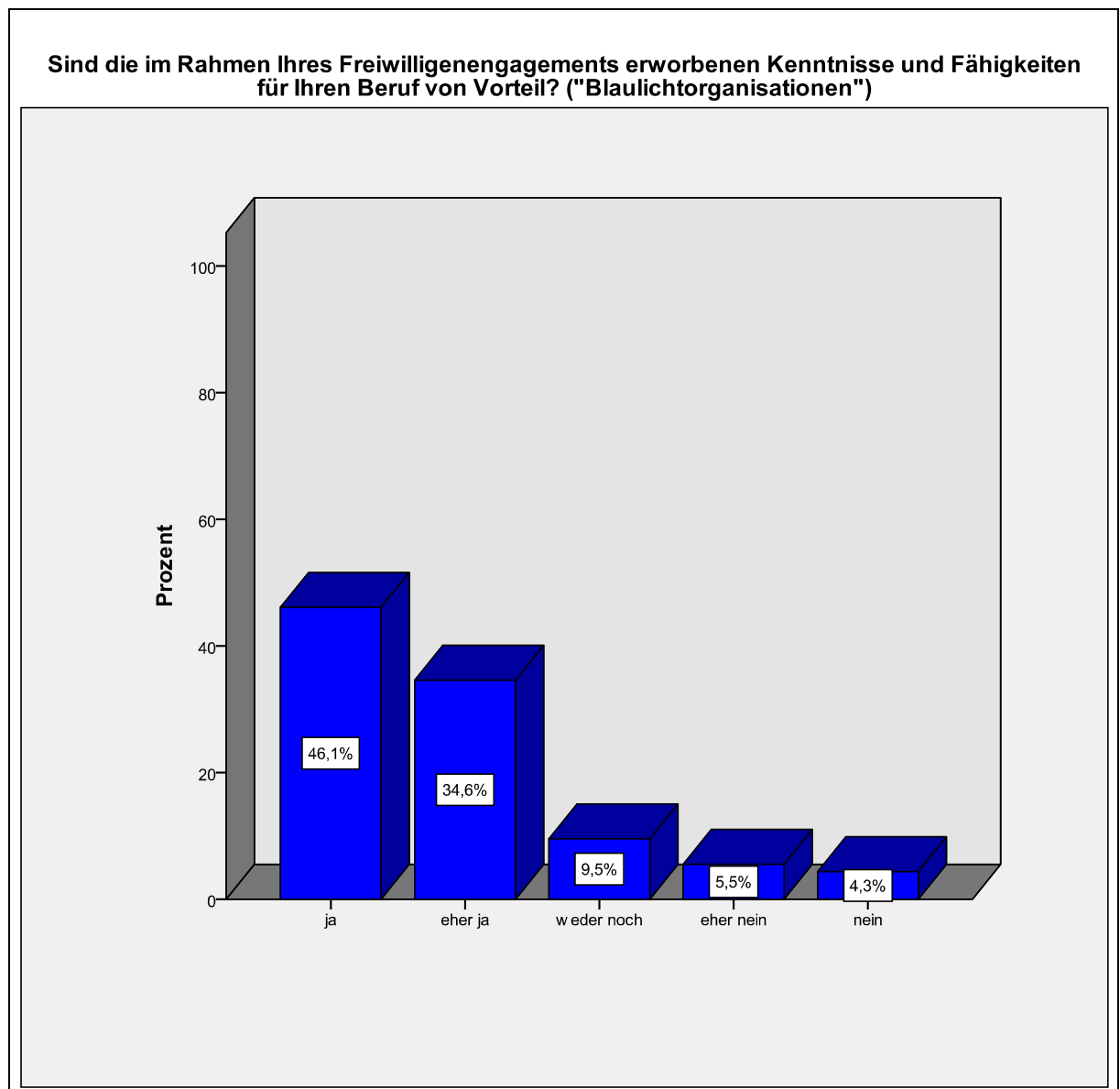


Abbildung 13

Die Reaktion von Kolleginnen und Kollegen auf die Tätigkeit in Blaulichtorganisationen außerhalb des Exekutivdienstes fiel nach Aussagen der Befragten in der Regel positiv bis neutral aus. Dabei wurde angegeben, dass besonders im Ernstfall die durch das freiwillige Engagement erworbenen Fähigkeiten auf positive Resonanz stoßen. Dies betrifft zum Beispiel Unfallsituationen, die für die Beamten vor allem eine besondere psychische Belastung darstellen.

Kenntnisse und Fähigkeiten, die durch Tätigkeiten im Bereich der Katastrophenhilfe- und Rettungsdienste erworben werden, kommen den Aufgaben im Dienst besonders stark zugute. So antwortete auf die Frage „Sind die im Rahmen Ihres Freiwilligenengagements erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten für Ihren Beruf von Vorteil?“ die große Mehrheit von

80,7 % mit „ja“ bzw. „eher ja“. Beispiele aus dem Bereich des Feuerwehrwesens sind die Ausbildung hinsichtlich des Umgangs mit Gefahrgut, der Ersten Hilfe sowie des Bergens und Rettens (z. B. Türen öffnen). Als Vorteile der Tätigkeit in Rettungsorganisationen angeführt wurden fundierte Erste-Hilfe-Kenntnisse sowie die Fähigkeit, bei Unfällen (v. a. mit Schwerverletzten) rasch und richtig reagieren zu können.

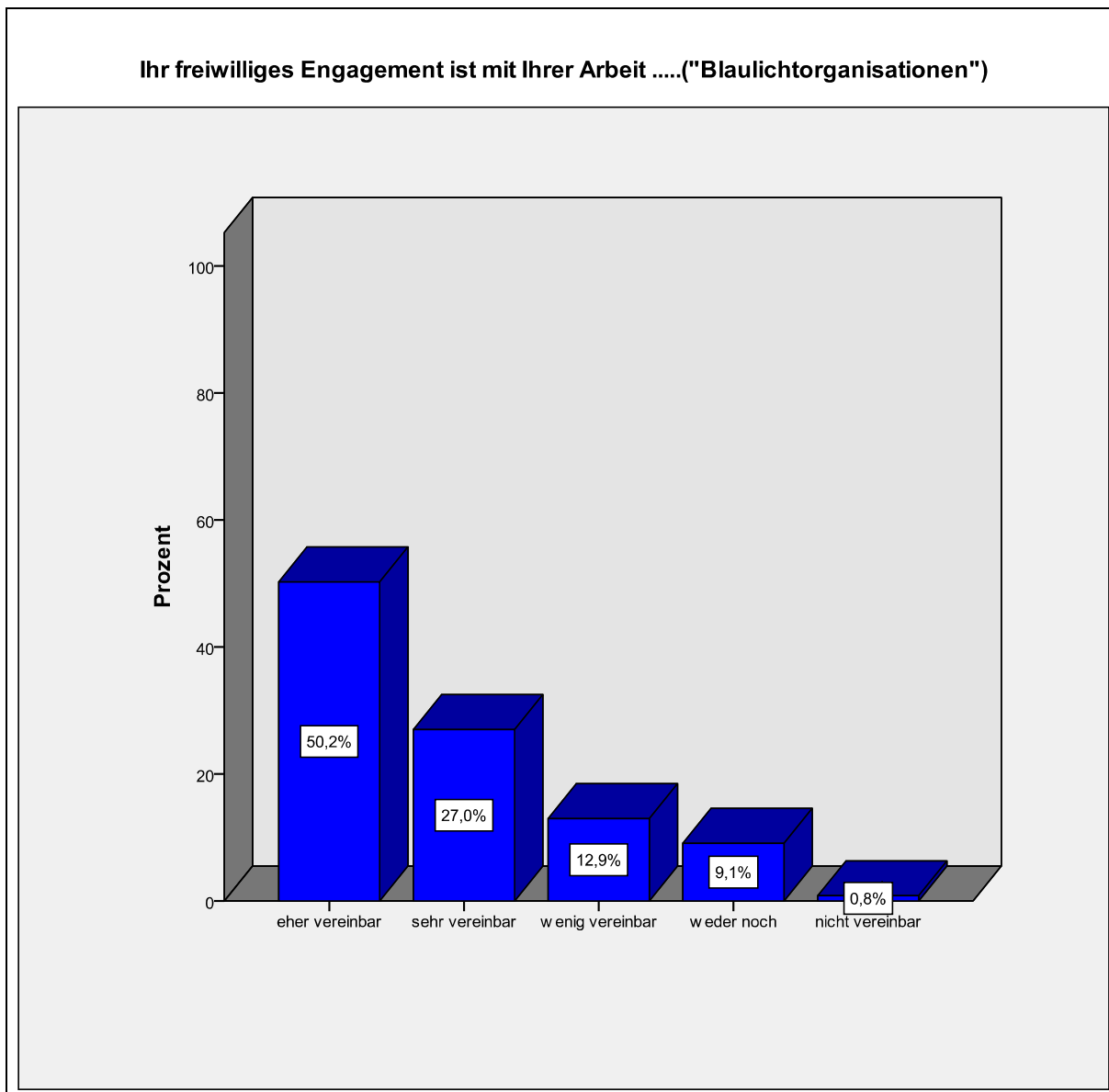


Abbildung 14

In umgekehrter Weise kommen den Freiwilligenorganisationen auch die Kenntnisse aus dem Polizei- und Verwaltungsdienst zugute. Genannt wurden dabei vor allem rechtliche Kenntnisse (Verkehrsrecht, Rechtsauskünfte und rechtliche Lagebeurteilungen) sowie bei Führungskräften Kenntnisse und Fähigkeiten zum Führen in besonderen Situationen.

Durch die Tätigkeit sowohl in der Polizei bzw. Sicherheitsverwaltung als auch (freiwillig) in anderen Blaulichtorganisationen ergibt sich ein besonderer Mehrwert dadurch, dass persönliche Kontakte in den verschiedenen Einsatzorganisationen die Kommunikation und Koordination im Ernstfall erleichtern und zu einer höheren Effizienz beitragen. Die wechselseitige Kenntnis von Organisationsabläufen, interner Strukturen, Organisationskulturen und Einsatzmöglichkeiten wird dabei besonders hervorgehoben.

Im Umgang mit Extremsituationen kommt die Ausbildung bei der Polizei, insbesondere bei den Spezialeinheiten COBRA und WEGA, besonders positiv zu tragen. Die in diesen Einheiten ausgebildeten Eigenschaften wie rasche Reaktions- und Handlungsfähigkeit sowie physische und psychische Belastbarkeit bringen einen großen Vorteil für die mit Ehrenamtlichen arbeitenden Blaulichtorganisationen, zumal diese Kompetenzen in den meisten Zivilberufen nicht entwickelt werden können.

4.7 Schwerpunkt Engagement im Bereich Sport

Sport stellt jenen Bereich dar, in dem die meisten Ressortangehörigen tätig sind. Die sportliche Betätigung geht dabei weit über den Dienstsport hinaus und hat generell einen hohen bis sehr hohen Stellenwert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BM.I aus den unterschiedlichsten Bereichen, Bundesländern und Altersklassen betätigen sich als aktive Sportlerinnen und Sportler in verschiedenen Vereinen, insbesondere in einem Polizeisportverein (PSV), als Mitglieder und Funktionäre von Vereinen oder ehrenamtlich als Trainer und Sportwarte (Sportbetreuer). Ein Mittelwert von 1,6 (auf einer Skala von 1 bis 5) zeigt, dass für die Freiwilligen im Sportbereich ihr Engagement einen sehr hohen Stellenwert hat.

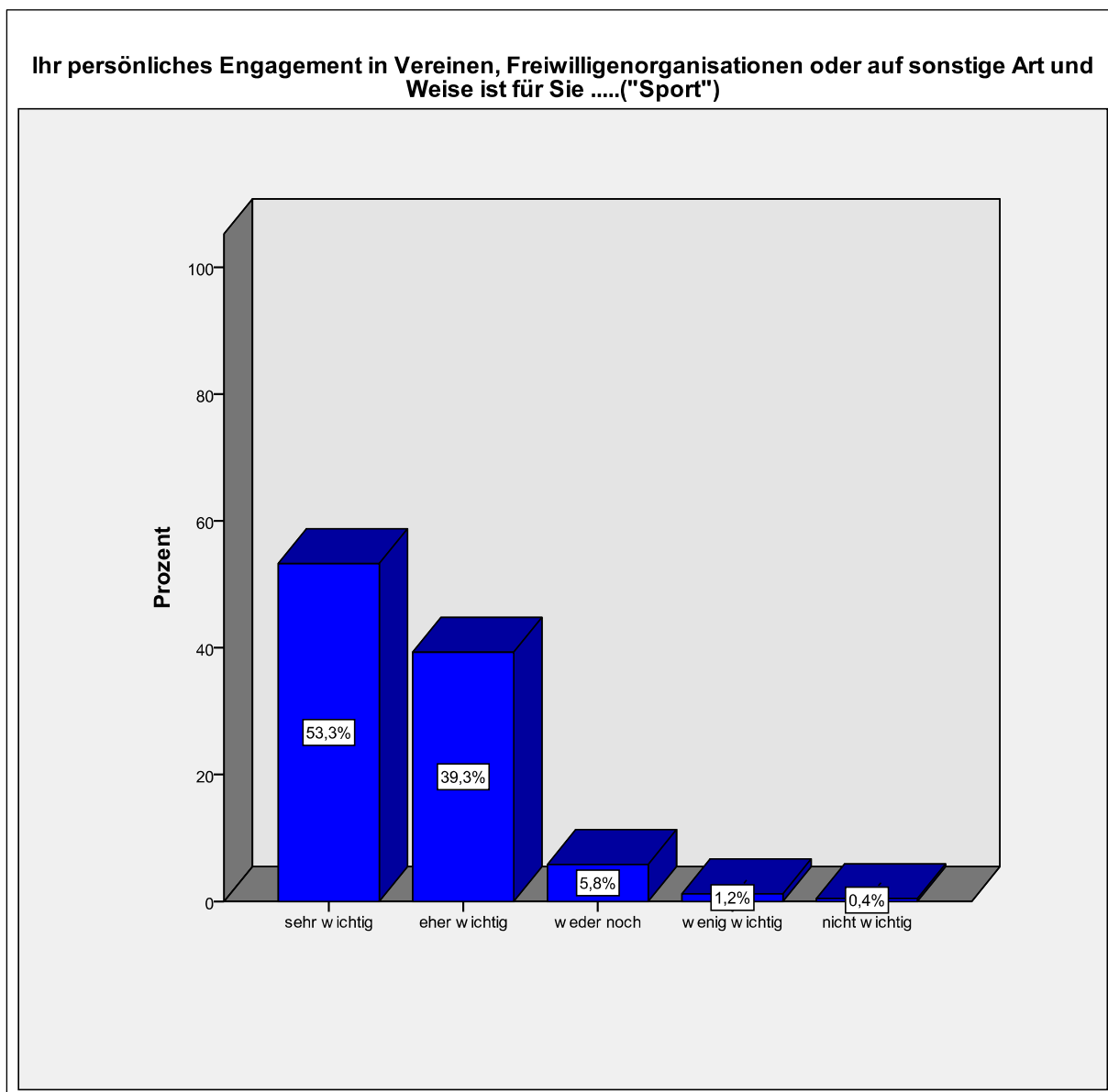


Abbildung 15

Nur 3,3 % gaben an, „ausschließlich passiv“, meist durch unterstützende Mitgliedschaft, in einem Sportverein engagiert zu sein, während 96,7 % der Befragten entweder nur „aktiv“ bzw. „aktiv und passiv“ engagiert sind. In diesem Zusammenhang müssen besonders die Trainer und Betreuer im Bereich des Kinder-, Jugend- und Behindertensports hervorgehoben werden. Sie leisten in ihrer Freizeit einen bedeutenden Beitrag zur Gesundheit, zur Entwicklung und zum Wohlbefinden anderer Menschen.

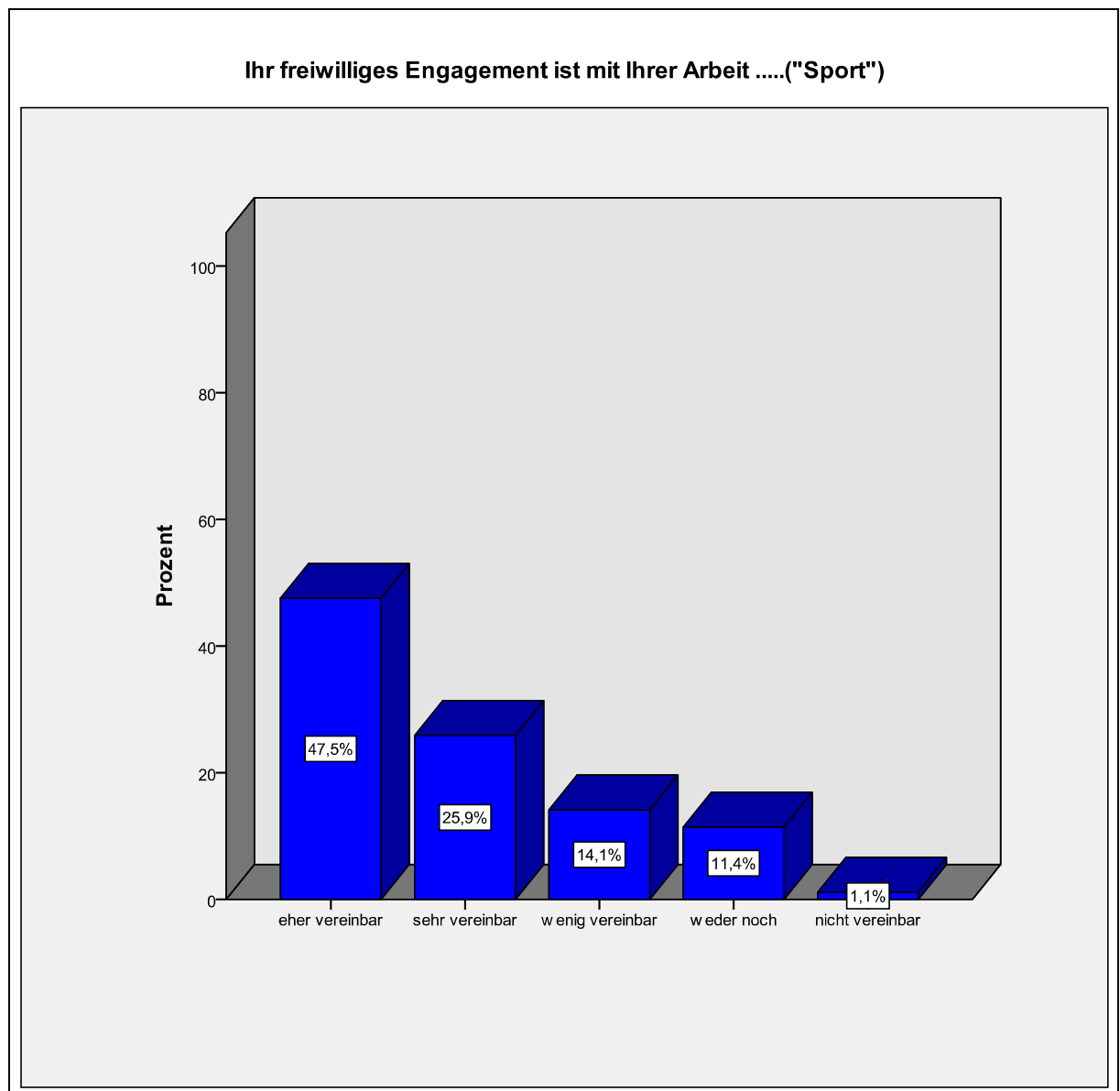


Abbildung 16

Rund 40 % gaben an, dass sie das Gefühl haben, der Arbeitgeber unterstütze ihre sportlichen Aktivitäten, 34,7 % antworteten mit „weder noch“, während 25,6 % der Befragten „nicht“ bzw. „eher nicht“ das Gefühl einer Unterstützung haben. Fast drei Viertel (73,5 %) der im Sportbereich aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fanden ihre Arbeit mit ihrem Engagement „sehr“ bzw. „eher“ vereinbar. Die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten wurden im Bereich Sport im Hinblick auf die berufliche Relevanz mehrheitlich (60,1 %) positiv beurteilt. Vor allem für Exekutivbeamte hat körperliche Fitness aufgrund der zunehmenden Belastung durch Aggression gegenüber Einsatzkräften eine verstärkte Bedeutung. Sport erfüllt darüber hinaus eine wichtige Funktion, um die psychischen Belastungen des Dienstes besser bewältigen und ausgleichen zu können. 15,6 % in dieser Gruppe gaben an, dass ihre berufliche Tätigkeit ein Motivationsfaktor für sportliche Aktivität sei.

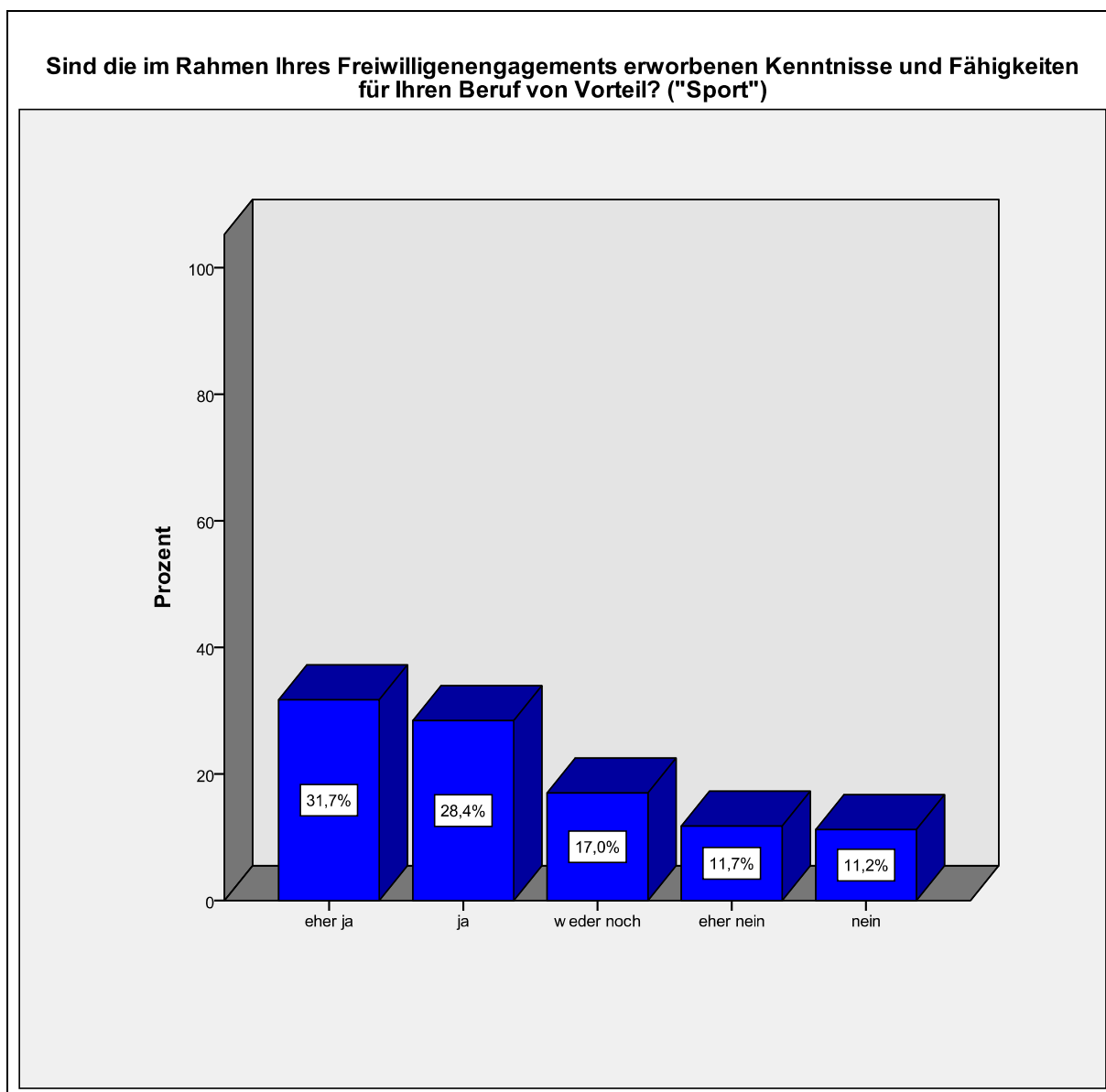


Abbildung 17

4.8 Schwerpunkt Engagement Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit

Der Bereich Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit ist das am dritthäufigsten (33,8 %) genannte Segment, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BM.I engagiert sind. Das verdeutlicht die Bandbreite der unterschiedlichen Talente und Interessen. Die Betätigung macht dabei nicht nur den in diesem Bereich Aktiven Spaß, sondern erfüllt auch eine wichtige gesellschaftliche Funktion, indem anderen Menschen – etwa durch musikalische Darbietungen – Freude bereitet wird. Neben dem Bereich Musik sind die Ressortangehörigen auch in Literatur und darstellender Kunst aktiv schaffend. Speziell in ländlichen Regionen nimmt auch die Pflege von Tradition und Brauchtum einen wichtigen Stellenwert ein.

Insgesamt 98 % der in diesem Bereich Tätigen gaben an, „aktiv“ bzw. „aktiv und passiv“ tätig zu sein, was einen sehr hohen Wert darstellt. Ein Mittelwert von 1,5 (auf einer Skala von 1 bis

5) zeigt, dass für die Freiwilligen ihr Engagement im Kunst- und Kulturbereich einen sehr hohen Stellenwert hat.

Die Vereinbarkeit mit der Arbeit wurde von annähernd drei Viertel der Befragten als „sehr“ oder „eher vereinbar“ mit dem Dienst bezeichnet. Lediglich 1,2 % gaben an, dass ihr Engagement mit der Arbeit „nicht vereinbar“ sei. Auf die Frage, ob der Dienstgeber ihr Engagement unterstützt, gaben 35,2 % „weder noch“ und 37,3 % „ja“ bzw. „eher ja“ zur Antwort, während 27,8 % „nicht“ oder „eher nicht“ das Gefühl hatten, dass der Arbeitgeber ihr Freiwilligenengagement unterstützt.

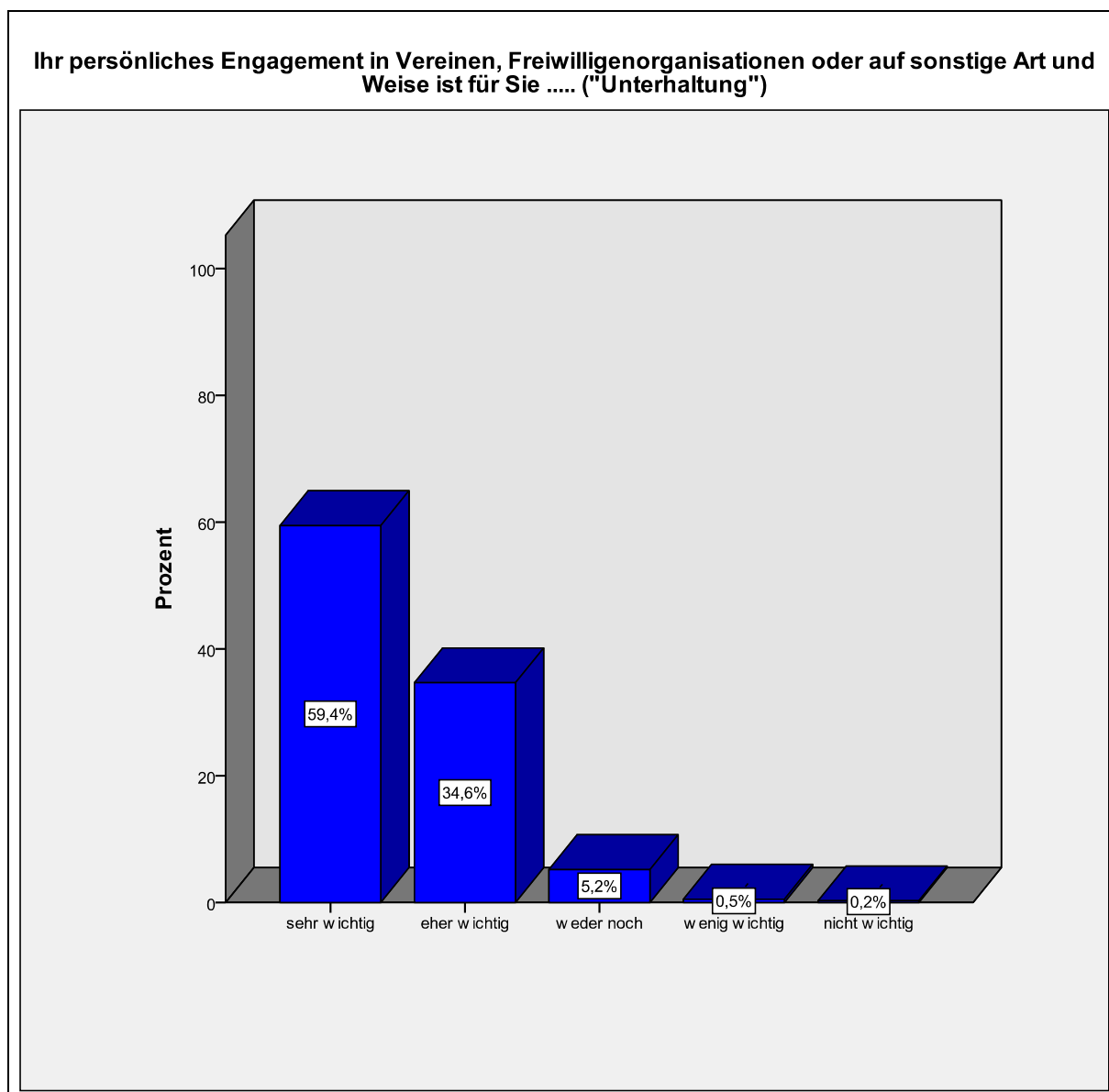


Abbildung 18

Sind die im Rahmen Ihres Freiwilligenengagements erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten für Ihren Beruf von Vorteil? ("Unterhaltung")

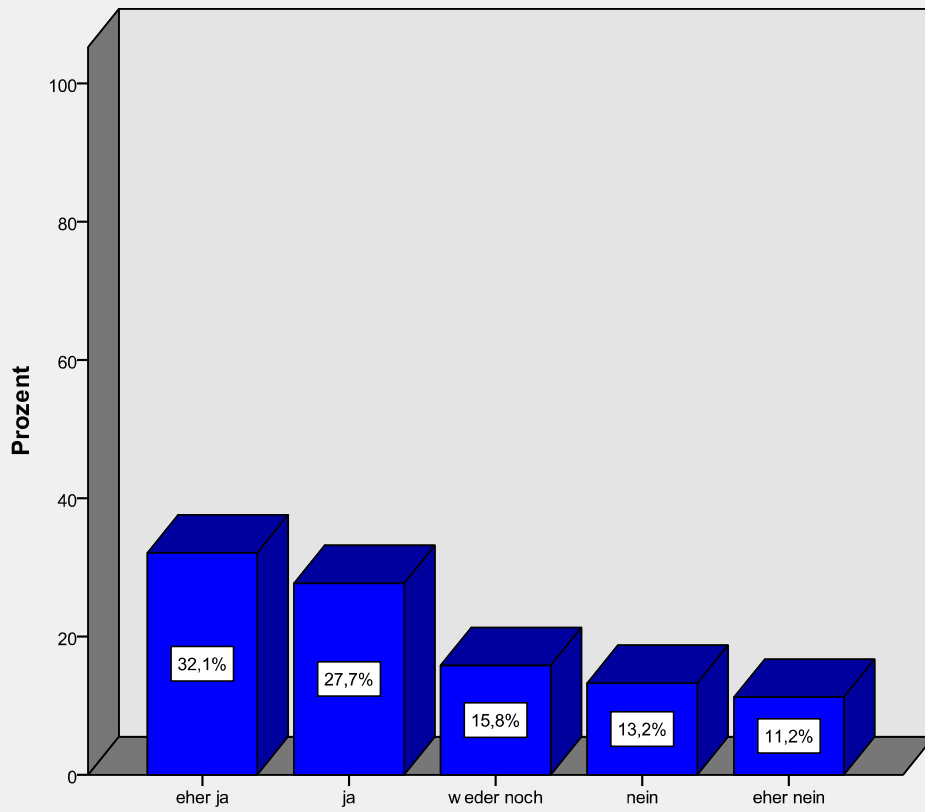


Abbildung 19

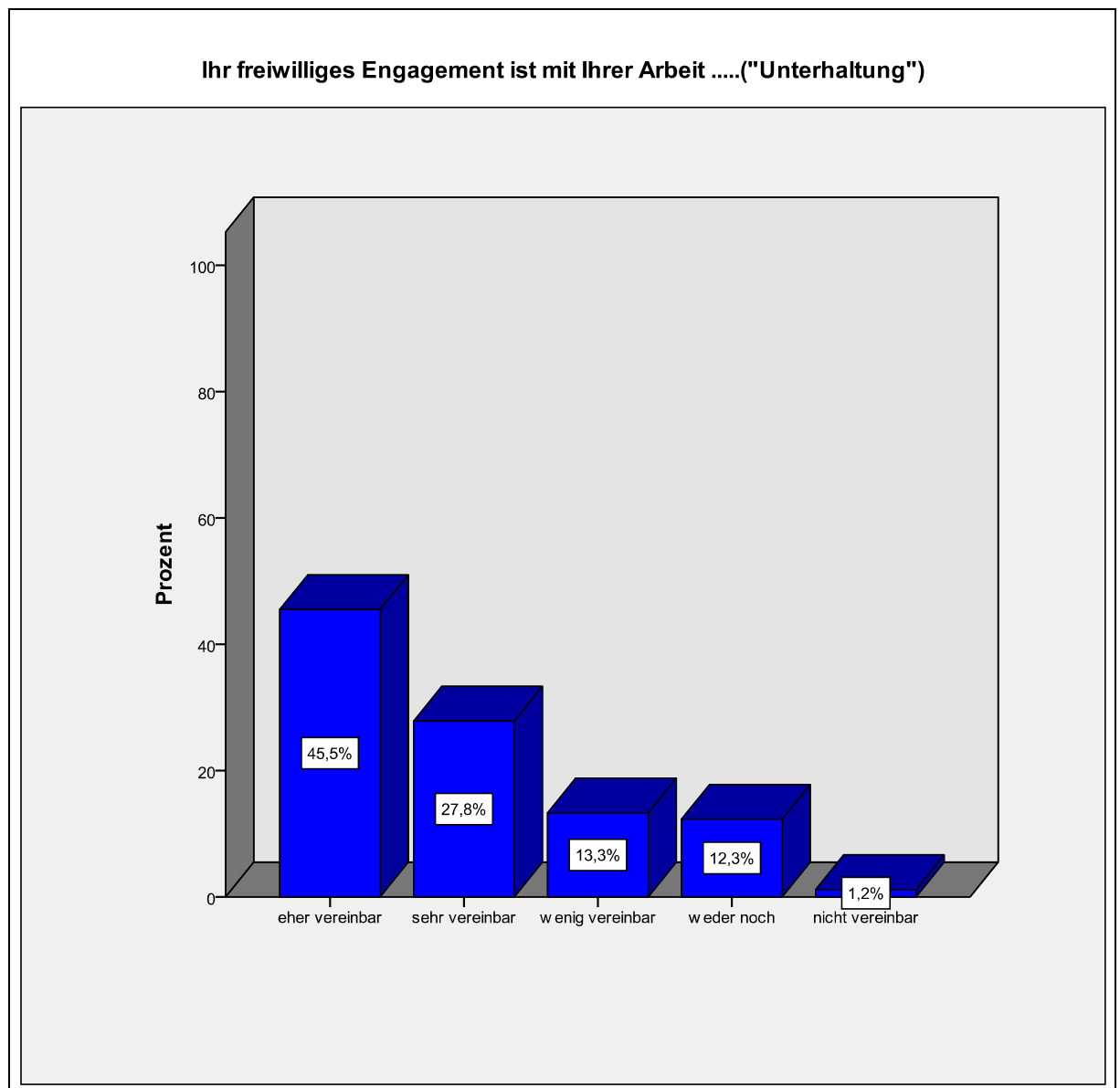


Abbildung 20

4.9 Wesentliche Ergebnisse innerhalb der Gruppe ohne Freiwilligenengagement

Bezüglich der Gruppe jener, die angaben, nicht freiwillig engagiert zu sein, interessierten besonders die Beweggründe dafür. Gefragt nach den Motiven, gaben rund 67 % an, „durch familiäre Aufgaben ausgefüllt“ zu sein. An zweiter Stelle rangierte mit rund 62 % die Begründung, dass Vereins- und Freiwilligenengagement „mit dem Beruf zeitlich nicht vereinbar“ sei. Bei der Frage „Haben Sie das Gefühl, dass Ihr Arbeitgeber Freiwilligenengagement unterstützt?“ tendierten 28 % gegen „nein“, während jeweils 30 % gegen „ja“ tendierten bzw. „weder noch“ ankreuzten.

5. Resümee

Im Europäischen Jahr der Freiwilligen war es dem BM.I als größte Sicherheitsorganisation Österreichs und als „Vereinsministerium“ ein besonderes Anliegen, das freiwillige Engagement der im Öffentlichen Dienst Tätigen im Zuge einer Umfrage sichtbar zu machen. Mit fast 4.400 Teilnahmen und den Erkenntnissen, die sich aus der Befragung ableiten ließen, wurden die Erwartungen weit übertroffen.

Das Ergebnis der Umfrage zeigt, dass sich fast 86 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Öffentlichen Dienst freiwillig engagieren. Sie nehmen diese Aufgaben sehr ernst, was dadurch zum Ausdruck kommt, dass 61 Prozent der Engagierten eine aktive Rolle in ihrem Verein bzw. ihrer Freiwilligenorganisation einnehmen. Das Ergebnis zeigt auch, dass die Freiwilligentätigkeit neben dem Engagement für die Allgemeinheit auch Spaß macht.

Wenngleich sich die Mehrheit der Angehörigen einer Sicherheitsorganisation erwartungsgemäß in naheliegenden Bereichen wie im Rettungs- und Katastrophenschutzwesen oder im Sportbereich engagiert, verdient der Umstand besondere Beachtung, dass sich über ein Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Freizeit „berufsferneren“ Thematiken wie Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit zuwendet. Nicht nur die hohe Zahl der in diesen Bereichen engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist beachtlich, sondern auch das damit verbundene Potenzial und die Bandbreite der Talente und Qualifikationen.

Die Bediensteten des Öffentlichen Dienstes vollbringen also nicht nur im Beruf, sondern auch in der Freizeit Höchstleistungen und zeigen dabei gleichzeitig die Wichtigkeit des Ehrenamtes für die Zivilgesellschaft und für sich selbst auf.

