



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Ehrenamtliche Vereinssachwalterschaft

Von der Laienarbeit zum professionalisierten Sozialen Ehrenamt

Verfasserin

Katrin Gasior

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

(Mag. rer. soc. oec)

Wien, im März 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt

A 121

Studienrichtung lt. Studienblatt

Soziologie

Betreuer

Ao. Univ.-Prof. Dr. Rudolf Forster

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
Einleitung	9
Theoretischer Teil	13
1. Das Ehrenamt – Begriffsbestimmung und Verortung	14
1.1. Das Ehrenamt in Österreich	19
1.2. Das Soziale Ehrenamt und Soziale Arbeit.....	22
1.2.1. Exkurs: Der Ursprung der Sozialen Arbeit im Ehrenamt	23
2. Von der Entmündigungsordnung zum Sachwalterrecht	26
2.1. Aufgaben und Pflichten der SachwalterInnen.....	28
2.2. VertretungsNetz	29
Die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen von VertretungsNetz	34
1. Gesamtüberblick	36
1.1. Alter	36
1.1.1. Alter zu Beginn des Engagements	37
1.2. Regionale Verteilung und Vereinsstruktur	38
1.3. Ausbildung und Beruf	41
1.4. Jahre als ehrenamtliche MitarbeiterInnen.....	44
2. Die Sachwalterregionen Wien II und Steiermark I im Vergleich	47
Die ehrenamtliche Vereinssachwalterschaft als Beispiel eines professionalisierten sozialen Ehrenamtes	51
3. Die Aufgabe.....	57
3.1. Aufgabenerfüllung	57
3.1.1. Kontakthäufigkeit	59
3.1.2. Kontaktaufnahme.....	61
3.1.3. Zusammenarbeit mit Behörden, Banken, sozialen Einrichtungen und Familienangehörigen	61
3.1.4. Herausforderungen und Probleme	64
3.2. Beziehung zu KlientInnen.....	65
4. Die Bewältigung	71

4.1.	Integration in den Alltag	71
4.2.	Formen der Unterstützung	76
4.2.1.	Rolle des Vereins – Rolle im Verein	80
4.3.	Erfahrungshintergrund	82
5.	Hintergrund des Engagements und Zugang zum Verein	87
5.1.	Die Rolle von Belohnung und Anerkennung	91

Resümee Was bringt der Sozialen Arbeit der Einsatz von Ehrenamtlichen?	95
---	-----------

Anhang	99
---------------------	-----------

6.	Anhangstabellen	100
7.	Leitfaden	106
8.	Kategoriensystem	109
9.	Literaturverzeichnis	110
10.	Abbildungsverzeichnis	114
11.	Tabellenverzeichnis	115
12.	Abstract	116
13.	Lebenslauf	118

Vorwort

Auf der Suche nach einem interessanten Diplomarbeitsthema bin ich auf eine Ausschreibung des Sachwaltervereins VertretungsNetz in Kooperation mit Prof. Rudolf Forster gestoßen. Schnell hat sich für mich die ehrenamtliche Vereinssachwalterschaft als interessantes Thema herauskristallisiert. Nachdem ich vor der Diplomarbeit noch keine Berührungspunkte mit diesem Gebiet hatte, hieß es zunächst, einen allgemeinen Überblick über den Verein und die Funktionen von SachwalterInnen zu erarbeiten. Besonders hilfreich waren dabei erste Gespräche mit Monika Vyslouzil und Harald Kinzl, VertreterInnen des Vereins, die mir Vereinsstrukturen und –aufgaben näher brachten. Nicht nur durch die Bereitstellung der anonymisierten MitarbeiterInnenkartei, auch durch direktes Feedback zu meinem Diplomarbeitskonzept und die Kontaktherstellung mit den ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen, war der Verein eine wertvolle Unterstützung. Hilfreich war jedoch vor allem auch der Gedanke, dass meine Diplomarbeit nicht in meinem Bücherregal verstauben würde, sondern einen Nutzen für die Vereinsarbeit von VertretungsNetz haben kann.

Der Weg bis zur Fertigstellung war jedoch länger als ich es jemals für möglich gehalten hätte. Besonders bei der Konzepterstellung, aber noch wichtiger in der Schlussphase, war Prof. Forster dabei eine wichtige Stütze. Er gab mir den wertvollen Rat, mein Thema einzuschränken und mir alle Schritte und möglichen Problemlagen im Vorfeld durch zu denken.

Neben seiner fachlichen Unterstützung war vor allem meine Familie ein wichtiger Rückhalt in dieser für mich nicht immer einfachen Zeit. Sie haben mich ermuntert weiter zu machen, manchmal den notwendigen Druck gemacht, mich in arbeitsintensiven Tagen mit Essen versorgt, meine Arbeit Korrektur gelesen und mich bei meinen Arbeits-Ausflügen in die Steiermark begleitet.

Für die großartige Unterstützung durch VertretungsNetz, meinen Diplomarbeitsbetreuers Prof. Rudolf Forster und vor allem meiner Familie möchte ich mich hiermit herzlich bedanken!

Und allen, die mich immer wieder gefragt haben:

„Was noch nicht fertig?“

kann ich nun endlich sagen:

„Doch, fertig!“.

Einleitung

Ehrenamtliche Tätigkeit spielt in der Gesellschaft eine große Rolle. Vor allem Nonprofit-Organisationen müssen sich auf ehrenamtliches Engagement stützen, da sie ihre Aufgabe ohne Mithilfe, nicht in dem gewünschten Ausmaß erfüllen könnten. Wichtige Institutionen, wie das Rote Kreuz, die Caritas oder andere Einrichtungen können zu einem gewissen Teil nur durch die Mitarbeit von ehrenamtlich Tätigen bestehen.

In gesellschaftlicher Hinsicht ist ehrenamtliches Engagement ein Grundpfeiler lebendiger Demokratie, in der Menschen aktiv mitarbeiten können, um etwas für die Gemeinschaft zu tun. (vgl. Stümpel 1998, S. 9) So gesehen ist das soziale Ehrenamt ein wichtiger Beitrag zur Bürgergesellschaft und gleichzeitig auch ein Ausgleich für die sinkenden Sozialleistungen des Staates. Die „Krise des Wohlfahrtsstaates“ (vgl. z.B. Habermas 1985) zwingt den Staat zu Budgetkürzungen, die auch den sozialen Bereich betreffen. In diesem Kontext ist ehrenamtliches Engagement eine kostengünstige aber zu gleich auch notwendige Alternative, die das Bestehen des Sozialstaates sichert. (vgl. Hirtenlehner 2001, S. 11)

Diskussionen um das Ehrenamt bewegen sich „zwischen der Herausforderung, jenseits von Familie und Beruf eine öffentliche Sphäre der gemeinwohlorientierten Tätigkeit aufzuwerten (...) und dem kaum verhohlenen Interesse, durch freiwilliges Engagement schlicht und einfach Geld zu sparen und auf diese Weise „Auswüchse“ des Sozialstaates zurück zuschneiden.“ (Beher et. al. 1998, S. 9) Ehrenamtliches Engagement bewegt sich daher in einem Spannungsfeld zwischen sozialstaatlicher Notwendigkeit und dem gesellschaftlichen Phänomen, nur jenen Aufgaben Anerkennung entgegen zu bringen, die sich finanziell lohnen.

Eine besondere Form der ehrenamtlichen Tätigkeit ist die ehrenamtliche Vereinssachwalterschaft. Ehrenamtliche Vereinssachwallerinnen müssen in ihrem Engagement große Verantwortung übernehmen und bereit sein, in eine teilweise differenziertere Sicht der Welt einzutauchen. In ihrer Funktion als Sachwallerinnen stehen sie geistig behinderten und/oder psychisch kranken Menschen zur Seite und fungieren als Bindeglied zwischen ihren Klientinnen, den sozialen Institutionen, Behörden und Banken. In ihrer Arbeit erledigen sie zum Teil finanzielle Angelegenheiten und Behördenwege, zum Teil sind sie aber auch Stütze und ein Stück weit soziales Netzwerk für ihre Klientinnen.

Ehrenamtliche Vereinssachwallerinnen sind somit in ihrer Tätigkeit mit komplexen Strukturen und verantwortungsvollen Aufgaben konfrontiert. Sie gehen dabei eine längerfristige Verpflichtung ein und stehen regelmäßig als Vereinssachwallerinnen zur Verfügung, um ihren Klientinnen bei jenen Entscheidungen zu helfen, die sie alleine nicht treffen können.

Der theoretische Teil stellt sich der Begriffsfindung und Definition von ehrenamtlicher Arbeit und verortet diese in der österreichischen Gesellschaft anhand von empirischen Beispielen. Hinzu kommt außerdem eine geschichtliche Betrachtung des Ehrenamtes im Spannungsfeld der Sozialen Arbeit.

Ein zweiter Abschnitt beschäftigt sich mit der Sachwalterschaft. Neben den Aufgaben einer Sachwallerin/ eines Sachwalters wird auch die geschichtliche Entwicklung der Gesetzeslage skizziert. Da sich der folgende empirische Teil dieser Arbeit auf den Verein VertretungsNetz bezieht, soll auch dieser vorgestellt werden.

Die Analyse der Mitarbeiterkartei des Vereins gibt einen Überblick über die demografischen Merkmale der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und einen ersten Eindruck ihrer Ursprungsberufe.

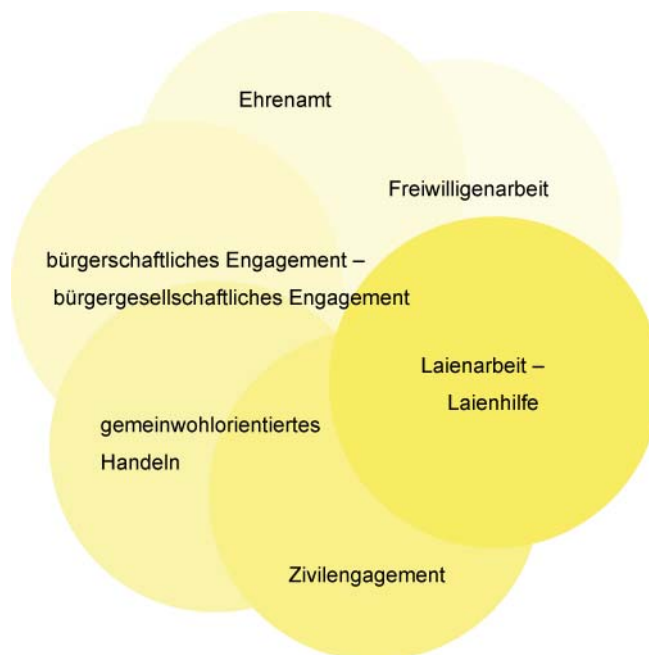
Das qualitative Kapitel dieser Arbeit soll anhand der ehrenamtlichen Vereinssachwalterschaft demonstrieren, dass ehrenamtliches Engagement ein wichtiger Teil Sozialer Arbeit ist, der zur Qualität der sozialen Dienste einen wichtigen Beitrag leistet. Dazu wurden Leitfadeninterviews mit ehrenamtlichen MitarbeiterInnen von VertretungsNetz geführt und ausgewertet.

Theoretischer Teil

1. Das Ehrenamt – Begriffsbestimmung und Verortung

Der Begriff des Ehrenamtes folgt einer langen Tradition und stammt aus dem 19. Jahrhundert, als besonders „ehrenwerte“ Bürger ausgewählt wurden, um ein öffentliches Amt zu übernehmen. Die Definition eines ehrenwerten Bürgers bezog sich dabei vor allem auf die Merkmale Besitz und Herkunft und war dem männlichen Geschlecht vorbehalten. Das aufstrebende Bürgertum sollte dadurch symbolisch an der Macht beteiligt werden. (vgl. Brunner-Kranzmayr 1996, Hollerweger 1999)

Abbildung 1: Synonyme für ehrenamtliche Arbeit



vgl. dazu beispielsweise Beher et. al. 2000, Stümpel 1998, Hirtenlehner 2001, Küchler 2008

Die Bezeichnung Ehrenamt wird daher von vielen als veraltet und verstaubt beschrieben und durch den Ausdruck der Freiwilligenarbeit ersetzt. Dieser impliziert nicht mehr den zugewiesenen Charakter, sondern betont die Freiwilligkeit des Engagements. Gleichzeitig wird dadurch jedoch unterstellt, dass Erwerbsarbeit hauptsächlich unfreiwillig ausgeführt wird, doch „auch

bezahlte Arbeit ist in der Regel keine Zwangsarbeit.“ (Badelt 1997, S. 359) Zudem werden diese Begriffe von einigen AutorInnen nicht synonym verwendet. So verbinden manche mit Ehrenamt ein gewisses Maß an Organisation, während Freiwilligenarbeit „nur gelegentlich (...) und ohne Verantwortung und Bindung gegenüber einer Organisation, einer Institution, einem Verein erfolgt.“ (Zapotoczky & Pirklbauer 1997, S. 4) Da die ehrenamtliche Vereinssachwalterschaft jedoch schon der Bezeichnung nach in einem Verein und dessen Strukturen eingebunden ist, erscheint die Begrifflichkeit der Freiwilligenarbeit – bzw. manchmal auch aus dem angloamerikanischen Raum übernommene Ausdrücke wie *volunteering*, *voluntary work*, *voluntary labour* – als nicht treffend.

Vielfach wird das Ehrenamt auch als Laienarbeit bezeichnet. Laien haben im Gegensatz zu den professionellen MitarbeiterInnen keine Ausbildung oder Vorkenntnisse in dem Bereich ihres Engagements. Diese Definition blendet somit aus, dass sich viele formal qualifizierte Personen auch ehrenamtlich in ihrem Berufsfeld betätigen und dass nicht alle Berufstätigen auch wirklich qualifiziert für ihre Aufgabe sind. (vgl. Hirtenlehner 2001, S. 21) Gleichzeitig wird dabei das Hauptaugenmerk zu stark auf einschlägige Ausbildungen gelenkt, während informelle Bildungsleistungen und private Vorerfahrung nicht anerkannt werden.

Häufig zu findende Begriffe sind außerdem das bürgerschaftliche Engagement oder auch bürgergesellschaftliches Engagement. In Zeiten der Globalisierung und Pluralisierung von Lebensformen erscheint der Begriff ‚Bürger‘ jedoch nicht mehr zeitgemäß. So beschreibt Reinprecht (2000, S. 2) die Gesellschaft als eine, in der es keine Bürger mehr gibt, er ersetzt den Begriff daher durch Individuen, die mehr denn je auf sich selbst gestellt sind. Dies entspricht auch der Diskussion um den Strukturwandel des Ehrenamtes, indem Menschen individualisierte Formen des Engagements suchen. Selbst organisierte Gruppen möchten dabei selbstbestimmt konkrete

Aufgaben erfüllen, die gewisse Qualifikationen voraussetzen und zeitlich befristet sind. (vgl. Küchler 2008, S. 20)

Neben der Vielzahl von Begriffen, die in der Literatur auftauchen und teilweise synonym mit dem Ehrenamt verwendet werden, aber dabei auch andere Sachverhalte ausdrücken und charakterisieren, gibt es ebenso viele Diskussionen über die Merkmale von ehrenamtlicher Arbeit.

So wird unter ehrenamtlicher Arbeit meist „eine Arbeitsleistung verstanden, der kein monetärer Gegenfluss gegenübersteht (die also „unbezahlt“ geleistet wird) und deren Ergebnis KonsumentInnen außerhalb des eigenen Haushalts zufließt.“ (Hollerweger 1999, S. 9) Das Ehrenamt wird in dieser Definition zwar klar von familiärer Hilfeleistung abgegrenzt, es wird jedoch keine Aussage über den Organisationsgrad getroffen, vielmehr beinhaltet sie sowohl formelle ehrenamtliche Arbeit, als auch informelle ehrenamtliche Arbeit. Es wird daher nicht zwischen der Arbeit innerhalb einer Organisation und Nachbarschaftshilfe oder auch privatem Engagement unterschieden.

Frieder (1998, S. 6) beschreibt ebenfalls die beiden Charakteristika der außerfamiliären Hilfe, sowie der Unentgeltlichkeit, fügt jedoch zwei weitere Merkmale hinzu: die Arbeit ohne Arbeitsvertrag und die Freiwilligkeit, in dem Sinne, als das Engagement jederzeit abgebrochen werden kann. Auch Stümpel (1998, S. 11) hebt die Freiwilligkeit hervor, unterscheidet jedoch auch zwischen organisierten und informellen Formen des Ehrenamtes.

Generell lassen sich daher hauptsächlich vier Merkmale in der Literatur finden:

- Freiwilligkeit
- Unentgeltlichkeit
- Produktivität zum Wohle anderer (außerhalb der Familie)
- und der Grad der Organisiertheit: formell oder informell

Doch wie bereits an anderer Stelle diskutiert, sollte der Begriff der Freiwilligkeit auf Grund irreführender Implikationen nur vorsichtig verwendet werden. Hinzu kommt, dass ehrenamtliches Engagement nicht immer freiwillig ausgeführt wird. Vor allem im ländlichen Bereich gehört es manchmal zur Ortsgemeinschaft dazu, sich ehrenamtlich zu betätigen. (vgl. Kellner 2001, S. 2) Gerade für Ausbildungen zu sozialen Berufen wird vielfach ein Praktikum verlangt, diese sind häufig unbezahlt. Sich ehrenamtlich zu betätigen hat aus dieser Perspektive nichts mit Freiwilligkeit zu tun, sondern stellt meist die einzige Möglichkeit dar, das Pflichtpraktikum absolvieren zu können.

Auch das Merkmal der Unentgeltlichkeit ist oft nicht klar auszumachen, denn Ehrenamtliche erhalten häufig ihre Auslagen zurückerstattet oder beziehen sogar einen geringen Lohn. Badelt bezeichnet das Ehrenamt daher auch als „Verkauf der Arbeitskraft unter dem Marktpreis in ungeschützten nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsformen.“ (Badelt 1997, S. 359) Ehrenamtliche stellen dann zwar ihre Arbeitskraft und –zeit zur Verfügung, bekommen jedoch zumindest einen Teil ihrer Arbeit in Form von Aufwandsentschädigungen, Fahrtkostenersatz, Büromaterial und Ähnlichem finanziell abgegolten. (vgl. Badelt 1999, S. 192f)

Neben unterschiedlichen Definitionen kann das Ehrenamt auch nach Tätigkeitsfeldern differenziert werden. Tabelle 1 stellt eine mögliche Klassifizierung nach Organisationsgrad dar, wie sie für die aktuellste Datenerhebung zum Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich angewandt wurde. (vgl. Statistik Austria 2007, S. 10f)

Tabelle 1: Ehrenamtliche Tätigkeitsfelder nach Organisationsgrad

Organisationsgrad	Tätigkeitsfeld	Beispiele
Formell	Katastrophenhilfe- und Rettungsdienst	Freiwillige Feuerwehr, Rotes Kreuz
	Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit	Musikkapelle, Theatergruppe
	Umwelt, Natur- und Tierschutz	WWF, Greenpeace
	Kirchlicher, religiöser Bereich	Kirchenchor, Ministrant
	Sozial- und Gesundheitsbereich	Hilfsorganisationen, Selbsthilfegruppen
	Politische Arbeit und Interessensvertretung	Politische Partei, Berufsverband
	Bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen	Ortsentwicklungsverein, BürgerInneninitiativen
	Bildung	Elternverein, Lernhilfezentrum
Informell	Sport und Bewegung	Sportverein
	Nachbarschaftshilfe	Haushaltsarbeiten, Kinderbetreuung

Quelle: Statistik Austria 2007, S. 10f.

Auf Grund der dargestellten Diskussionlinien und Unterschiede in den Begrifflichkeiten, wird für die vorliegende Arbeit folgende Definition als passend erachtet:

Ehrenamt im Kontext der Vereinssachwalterschaft wird verstanden als formelles Tätigkeitsfeld des sozialen Ehrenamtes, welches klar von Laienarbeit abzugrenzen ist und primär die Produktivität zum Wohle Anderer in den Vordergrund stellt. Dies bedeutet nicht, dass ehrenamtliche VereinssachwalterInnen rein aus altruistischen Motiven handeln, diese jedoch wichtige Grundvoraussetzung für das Engagement sind. Trotz Aufwandsentschädigung wird das Ehrenamt als unentgeltliche Arbeit definiert, die nur bis zu einem gewissen Grad als freiwillig, im Sinne von jederzeit zu beenden, charakterisiert werden kann. Denn mit dem Beginn der Tätigkeit gehen die ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen auch eine gewisse Verpflichtung ein.

Aus den zahlreichen Synonymen und parallelen Definitionen wurde der Begriff ‚Ehrenamt‘ nicht zuletzt deshalb gewählt, da dieser auch von VertretungsNetz selbst verwendet wird.

1.1. Das Ehrenamt in Österreich

Ehrenamtlich Tätige stellen einen wichtigen Wirtschaftsfaktor dar. Umso erstaunlicher ist es, dass (politische) Diskussionen zu wirtschaftlichen und vor allem auch sozialen Themen meist ohne das Thema ehrenamtliches Engagement geführt werden. Dies mag jedoch vielfach daran liegen, dass kaum Daten über ehrenamtlich Tätige in Österreich vorhanden sind. (vgl. Hollerweger et. al. 2005, S. 3) So hat es in den letzten 25 Jahren nur zwei landesweite Erhebungen ehrenamtlich Tätiger gegeben. Das Vorhaben des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz¹, jede Legislaturperiode einen Freiwilligenbericht zu veröffentlichen, wurde noch nicht in die Tat umgesetzt.

Neben sozialpolitischen Diskussionen wird das Thema Ehrenamt auch in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen. Das Internationale Jahr der Freiwilligen 2001 ging an einem Großteil der ÖsterreicherInnen spurlos vorüber und auch in den Medien ist das Thema nicht präsent. Reaktionen in der Öffentlichkeit beschränken sich meistens auf ein Herunterspielen des Engagements, der Gedanke unentgeltlich Zeit und Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen wird häufig belächelt. (vgl. Bönnte 2002, S. 43)

Anhand der beiden aktuellsten und umfassendsten Studien zum Ehrenamt in Österreich soll jedoch verdeutlicht werden, welchen Stellenwert das soziale Engagement für Einzelne tatsächlich hat. So ist jede zweite Österreicherin/ jeder zweite Österreicher ab 15 Jahren ehrenamtlich tätig. (vgl. Kellner 2001) Die Studie von Badelt und Hollerweger ,Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit

¹ nachdem Ministerien laufend umbenannt werden, ist mittlerweile das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz für das Thema Ehrenamt zuständig. (Stand vor der Bildung der neuen Bundesregierung im November 2008)

in Österreich² schließt dabei sowohl formelle als auch informelle Tätigkeiten mit ein. Sie definiert ehrenamtliche Arbeit als eine Arbeitsleistung, „der kein monetärer Gegenfluss gegenüber steht (die also „unbezahlt“ geleistet wird) und deren Ergebnis KonsumentInnen außerhalb des eigenen Haushalts zufließt“. (Badelt & Hollerweger 2001, S. 2) Wobei dies auch bedeuten kann, dass die Ehrenamtlichen eine Aufwandsentschädigung erhalten und aus der Arbeit auch selbst Nutzen ziehen. D.h. warum sie sich im Endeffekt engagieren spielt keine Rolle, solange nicht nur eigener Nutzen daraus entsteht. Die Ergebnisse der 2000 durchgeführten standardisierten Befragung werden in Relation zu einer ähnlichen Studie im Jahr 1982 gesetzt, Veränderungen über die Zeit können dadurch sichtbar gemacht werden. Im Vergleich zu den Befragten 1982 waren im Jahr 2000 knapp 8% weniger ehrenamtlich engagiert, als 18 Jahre zuvor. Der Beteiligungsgrad an ehrenamtlich Tätigen ist somit von 59 auf 51,1% gesunken.

Eine Analyse der Beteiligung nach Tätigkeitsfeld zeigt, dass vor allem Nachbarschaftshilfe einen großen Stellenwert hat. Doch gerade in diesem Bereich zeigen sich auch die größten Rückläufe. Ehrenamtliche scheinen daher eher von informellen Formen des Engagements Abstand zu nehmen, da auch die Beteiligung an informellen Tätigkeiten im sozialen Bereich abgenommen hat. Einen Gewinn können vor allem religiöse Formen des Ehrenamtes aufweisen, wofür die AutorInnen jedoch, gemessen an den Kirchenmitgliedschaften, keine plausible Erklärung finden konnten. (vgl. Badelt & Hollerweger 2001, S. 21)

Männer weisen im allgemeinen einen höheren Beteiligungsgrad auf als Frauen, wobei sich jedoch auch „frauentypische“ Tätigkeitsbereiche – wie

² Haushaltsbefragung im August und September 2000, Zufallsstichprobe von ca. 2000 Personen ab 15 Jahren, standardisierter Fragebogen

religiöse und soziale Dienste – abzeichnen. (siehe Tabelle 6 im Anhang, S. 100)

Die jüngste Studie zu ‚Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich‘³ (Statistik Austria 2007) weist auf eine deutlich geringere Beteiligung an einer ehrenamtlichen Tätigkeit hin. So sind insgesamt 43,8% der österreichischen Bevölkerung ehrenamtlich tätig. Die häufigere Beteiligung der Männer bleibt auch hier, mit 47,1 zu 40,7%, bestehen. (vgl. ebenda, S. 3)

Auch hier wurden sowohl formelle als auch informelle Formen (Nachbarschaftshilfe) der Tätigkeit erhoben. Die Klassifizierung der einzelnen Bereiche wurde bereits in Kapitel 1 dargestellt.

Die Ergebnisse zeigen zusätzlich zu den „frauentypischen“ Tätigkeitsbereichen auch, dass Männer deutlich häufiger in formellen Organisationsformen tätig sind als Frauen. In einer gesamten Betrachtung wird außerdem bestätigt, dass besonders Nachbarschaftshilfe eine große Rolle einnimmt. (siehe Tabelle 7 im Anhang, S. 100)

Statistik Austria hat nicht nur die Strukturen der ehrenamtlich Tätigen erhoben, sondern anhand der Beteiligung und der dafür aufgebrauchten Zeit auch das Volumen des Ehrenamtes in Österreich berechnet. Insgesamt haben sich die Ehrenamtlichen 18.029.710 Stunden engagiert. Dies entspricht 13% des Arbeitsvolumens pro Woche aller Erwerbstätigen und 16% aller unselbstständig Erwerbstätigen. Bezogen auf die durchschnittliche Normalarbeitszeit entspricht dies der Arbeitsleistung von 458.771 Personen, bezogen auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit von 35,3 Stunden pro

³ Mikrozensusbefragung im 4. Quartal 2006, Zufallsstichprobe von Privathaushalten mit Hauptwohnsitz in Österreich, Personen ab 15 Jahre, 11.661 haben den Fragebogen beantwortet, 1.810 weitere Personen haben zumindest eine Angabe darüber gemacht ob sie ehrenamtlich tätig sind oder nicht.

Woche, sogar jener von 510.757 Erwerbstätigen. (vgl. Statistik Austria 2007, S. 4)

Auch wenn die Beteiligungsraten rückläufig sind zeigt sich daher deutlich, dass die ehrenamtlich Tätigen einen wichtigen Beitrag für Österreich leisten.

1.2. Das Soziale Ehrenamt und Soziale Arbeit

„Soziale Arbeit ist ein vielschichtiges Theorie- und Praxisfeld. Sie ist der Förderung der menschlichen Entwicklung verpflichtet und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit individuellen Krisen und sozialen Problemlagen. Sie sichert und strukturiert soziale Bedingungen dort, wo die Anforderungen gesellschaftlichen Lebens die Möglichkeiten der Selbstbehauptung von Einzelnen oder Gruppen übersteigen.“ (Bakic et. al. 2007, S. 1)

Soziale Arbeit⁴ setzt daher erst an einer Stelle ein, an der naheliegendere Auffangnetze, wie zum Beispiel die Familie, nicht mehr ausreichen. Diese Definition von Sozialer Arbeit entspricht dem Subsidiaritätsprinzip von soviel Hilfe wie notwendig, soviel Eigenleistung und Selbstverantwortung wie möglich, das auch im Sachwalterschaftsgesetz verankert ist.

Neben dieser eher allgemeinen Beschreibung definiert Kahlhammer (1976, S. 38) Soziale Arbeit als qualifizierte und berufliche Form der sozialen Unterstützung. Diese Definition blendet jedoch die schon sehr lang enge Verbundenheit des Ehrenamtes mit der Sozialen Arbeit aus. So kommt dem Ehrenamt immer größere Bedeutung zu, da sich der Staat Sozialleistungen teilweise nicht mehr leisten kann und dadurch die Nachfrage nach ehrenamtlichen MitarbeiterInnen steigt. Soziale Institutionen müssen sich

⁴ Soziale Arbeit wird im folgenden als Sammelbegriff für Sozialarbeit und Sozialpädagogik verwendet. (vgl. Scherr 2004, S. 95)

verstärkt um sozial Engagierte bemühen, um ihrer Aufgabe trotz Budgetkürzungen nachkommen zu können. (vgl. Frieder 1998, S. 6)

Wagt man einen Schritt zurück in die Vergangenheit, lässt sich außerdem erkennen, dass die Soziale Arbeit ein Produkt ehrenamtlichen Engagements ist.

1.2.1. Exkurs: Der Ursprung der Sozialen Arbeit im Ehrenamt

Eva-Maria Brunner-Kranzmayr beschreibt die Geschichte der Sozialen Arbeit in drei Phasen. (vgl. Brunner-Kranzmayr 1996, S. 3-7)

Ehrenamtliche Armenpflege des 19. Jahrhunderts

Wie bereits an oberer Stelle beschrieben entstand das Ehrenamt in der Mitte des 19. Jahrhunderts, um männlichen Bürgern besondere Ehre auszusprechen. Zu dieser Zeit kam es auf Grund zunehmender Industrialisierung und Urbanisierung zu einem Anstieg sozialer Notfälle und dem Bedarf einer Armenfürsorge. Während polizeiliche und administrative Aufgaben von hauptberuflichen Kräften übernommen wurden, waren die Ehrenamtlichen beratend, betreuend und erzieherisch tätig.

Frauen durften zwar keine öffentlichen Ämter übernehmen, man setzte sie jedoch sehr wohl für ihrem „Naturell“ entsprechende Dienste wie karitativen Zwecken und barmherzige Arbeiten ein. Im Zuge der bürgerlichen Frauenbewegung erkämpften sie sich zwar mehr Rechte, gaben diese jedoch wieder auf, als ihre Männer sich dagegen wehrten.

Auf Grund gesellschaftlicher Entwicklungen und Veränderungen wurde nach und nach die Verbindung von Ehre und Amt aufgelöst, die Männer verloren ihr Interesse daran.

Entstehung beruflicher Sozialer Arbeit

Die Soziale Arbeit ist ein Zufallsprodukt dieser Frauenbewegung, die zu einer Qualifizierung und Fachlichkeit der unbezahlten Sozialen Arbeit führte. Durch ihren Einsatz verbesserten die Frauen nicht nur die Lage der unteren

Schichten, sondern fanden selbst einen Zugang zu „gesellschaftlichen Arbeits- und Einflussfeldern“ (Brunner-Kranzmayer 1996, S. 4) Wobei angemerkt werden muss, dass zu diesem Zeitpunkt ehrenamtliche Hilfe auf Frauen der gehobenen Mittelschicht beschränkt war.

Aus dem Prinzip der „geistigen Mütterlichkeit“ (Böllert 1989, S. 1999), das als das Wesen der Frau betrachtet wurde, entstand schließlich der Beruf der Sozialen Arbeit, gefolgt von einem Wandel des Ehrenamtes hin zu weiblicher Fachlichkeit. „Sie war fortan eine Form der überwiegend weiblichen Sozialen Arbeit, die weder mit einem öffentlichen Amt verbunden war, noch den Frauen zu Ehre reichte. Sie fand weitgehend im Verborgenen, jenseits öffentlicher Aufmerksamkeit und Anerkennung und des individuellen geäußerten Altruismus statt und wurde um einen Gotteslohn erbracht.“ (Brunner-Kranzmayer 1996, S. 6)

Im Zuge der Professionalisierung der Sozialen Arbeit und den damit einhergehenden Ausbildungsmöglichkeiten verloren ehrenamtliche MitarbeiterInnen an Bedeutung.

Renaissance des Ehrenamtes

Die Wirtschaftskrise der 80er Jahren, führte auch die Soziale Arbeit in eine Krise, da sich einerseits immer mehr Selbsthilfegruppen bildeten und andererseits auch die Professionalität der Sozialen Arbeit von Fachleuten und Betroffenen diskutiert wurde. Dies führte zu „Kooperations- und Koordinationstendenzen“ (ebd. S. 7) und der Erkenntnis, dass die Soziale Arbeit ehrenamtliche MitarbeiterInnen braucht. So wurden die Ehrenamtlichen stärker in die Arbeit der Hauptberuflichen integriert und damit versucht eine Brücke zwischen den Ehrenamtlichen und den Hauptberuflichen zu schaffen. Außerdem führten die Diskussionen zu einer Investition in die Aus- und Weiterbildung der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.

Die Geschichte der Sozialen Arbeit macht deutlich, dass diese immer auch mit Entwicklungstendenzen ehrenamtlichen Engagements zusammen betrachtet werden muss. Der Attraktivitätsverlust des Ehrenamtes für die Männer führte zu einer Eroberung der Sozialen Arbeit durch die Frauen und wurde dadurch zu einem typisch weiblichen Beruf. Sobald das männliche Bürgertum das Interesse an dem Ehrenamt verlor, konnten Frauen zwar Fuß auf diesem Gebiet fassen, gleichzeitig führte der Attraktivitätsverlust jedoch auch zu einer Abwertung der Aufgabe.

Das Verhältnis Sozialer Arbeit und dem Ehrenamt befindet sich daher auch immer in einem Spannungsfeld zwischen Professionalisierung und dem Bedarf an ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, die oftmals auch als Laienarbeit bezeichnet wird. Anliegen dieser Arbeit ist es daher auch, anhand der ehrenamtlichen Vereinssachwalterschaft zu zeigen, dass ehrenamtliche MitarbeiterInnen einerseits die hauptberuflichen entlasten und dadurch indirekt zu einer verbesserten Qualität beitragen, andererseits jedoch auch selbst Vorbildung mitbringen und dadurch auch einen direkten professionellen Beitrag leisten.

2. Von der Entmündigungsordnung zum Sachwalterrecht

Auf Grund von steigenden Einweisungszahlen und Skandalen in der Psychiatrie wurde 1916 die Entmündigungsordnung mit dem Ziel eines Rechtsschutzes für psychisch kranke Menschen in Österreich eingeführt. Sie sollte Aufnahmeregelungen und die Voraussetzung der Anhaltung strenger kontrollieren. Dabei wurde nicht die Aufnahme selbst durch die Gerichte kontrolliert, sondern die Freiheitsbeschränkung generell. (vgl. Jaquemar & Kinzl⁵)

Tabelle 2: Geschichte der Sachwalterschaft in Österreich

1811	ABGB: § 16 Persönlichkeitsrechte § 21 Personen, die ihre Angelegenheiten selber nicht gehörig besorgen können, stehen unter dem besonderen Schutz der Gesetze
1867	Staatsgrundgesetz zum Schutz der persönlichen Freiheit
1916	Entmündigungsordnung – Anhalterecht
1938 – 1945	Nationalsozialismus, Euthanasie
1958	Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)
1984	Sachwalterrecht
1991	Bundesverfassungsgesetz zum Schutz der persönlichen Freiheit
2007	Sachwalterschaftsänderungsgesetz

Quelle: Vyslouzil 2007.

Die Entmündigung wurde öffentlich bekannt gemacht, hatte die Entziehung des Wahlrechts zur Folge und konnte ohne Gerichtsbeschluss zur Einweisung in eine psychiatrische Anstalt führen. (vgl. Spiess 2001, S. 5) Für Betroffene handelte es sich daher um eine sehr diskriminierende Prozedur, die sie auf die Stufe von Minderjährigen zurücksetzte.

⁵ Der Artikel „Vom Narrenturm zum Heimaufenthaltsgesetz“ ist auf der Vereinsseite von VertretungsNetz zu finden., das Erscheinungsjahr ist dabei jedoch nicht angeführt.

1984 hat das Sachwalterrecht im Zuge der Kritik gegenüber der Psychiatrie und Lage psychisch Kranker die Entmündigungsordnung abgelöst. Dazu wurde bereits vier Jahre zuvor der Verein für Sachwalterschaft (heute VertretungsNetz) gegründet. (vgl. Jaquemar & Kinzl)

Die Ziele des neuen Gesetzes waren eine sinkende Zahl von Sachwalterschaften zu erreichen und dabei möglichst auf die Betroffenen Bezug zu nehmen, um ein Höchstmaß ihrer Freiheit zu erhalten. Es sollte sich dabei nicht mehr um eine lebenslängliche Maßnahme handeln und die Qualität der Vertretung sollte durch die Vereinssachwalterschaft verbessert werden. (vgl. Vyslouzil 2007b) Im Vordergrund steht die soziale Integration und professionell organisierte Unterstützung der Betroffenen.

Obwohl das Gesetz in den folgenden Jahren immer wieder verbessert wurde, konnten diese Ziele zum Teil nicht erreicht werden. So steigen die Zahlen der Sachwalterschaften stetig an und „die umfassende Sachwalterschaft ist nicht zur Ausnahme, sondern zum Regelfall geworden.“ (Forster 2004)

Hinzu kommt, dass die Sachwalterschaft in den meisten Fällen weiterhin eine längerfristige Maßnahme ist und die rechtliche Vertretung von Betroffenen größtenteils durch deren Angehörige erfolgt, ohne diesen die notwendige Unterstützung bieten zu können. (vgl. ebd.)

Aus diesem Grund wurde 2006 das Sachwalterschaftsänderungsgesetz beschlossen und im Juli 2007 implementiert. Zentrales Element der Änderung sind Clearingverfahren. Diese sollen die Möglichkeit eröffnen, die Zahl neuer Sachwalterschaften zu reduzieren, indem bereits im Vorfeld abgeklärt wird, ob evtl. Alternativen gefunden werden können. Durch Veranstaltungen und Beratungen werden AnregerInnen von Sachwalterschaften über Perspektiven und Möglichkeiten informiert.

Gleichzeitig sollen auch die Gerichte dabei unterstützt werden, alternative Lösungsmodelle vorzuschlagen und herauszufinden, in welchen Aufgabenkreisen Betroffene eine Sachwalterin/ einen Sachwalter benötigen

Zusätzlich dazu ist es auch wichtig, möglichen SachwalterInnen im Nahbereich Unterstützung und Schulungen anzubieten. Dadurch kann der Bedarf an VereinssachwalterInnen gesenkt werden ohne auf die Qualität der Maßnahme zu verzichten. (vgl. Vyslouzil 2006)

Durch das Sachwalterschaftsänderungsgesetz wurden vor allem zwei Alternativen zur Sachwalterschaft ermöglicht. Zum Einem können nahe Angehörige, d.h. Eltern, volljährige Kinder oder auch im Haushalt lebende EhepartnerInnen/LebensgefährtInnen die Vertretung übernehmen, ohne eine Sachwalterschaft anzuregen.

Zum Anderen gibt es auch die Möglichkeit, bereits zu einem früheren Zeitpunkt eine Vorsorgevollmacht zu erteilen und für den Fall der Fälle eine Person zu bestimmen, die die Vertretung übernehmen soll. (vgl. BM für Justiz 2007, S. 6f)

2.1. Aufgaben und Pflichten der SachwalterInnen

SachwalterInnen unterstützen psychisch kranke oder geistig behinderte volljährige Personen, wenn diese es selbst nicht schaffen, bestimmte Angelegenheiten zu regeln. Sie können dabei nur für eine Angelegenheit zuständig sein, aber auch für einen Kreis von Angelegenheiten oder alle Angelegenheiten.

Dies kann die Vertretung vor Ämtern, Behörden und privaten Vertragspartnern bedeuten, aber auch die Verwaltung des Vermögens und des Einkommens. In manchen Fällen übernehmen SachwalterInnen auch die Zustimmung zu medizinischen Eingriffen. Unabhängig für welche Aufgaben die SachwalterInnen vom Gericht bestimmt wurden, für alle gilt die Personensorge. D.h. sie müssen regelmäßigen Kontakt zu ihren KlientInnen haben und sich um die soziale Betreuung und die ärztliche Versorgung kümmern. (vgl. BM für Justiz 2007, S. 12f) Sie sind dabei auch Berater und unterstützen ihre KlientInnen in Dingen des täglichen Lebens.

SachwalterInnen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und stellen die Bedürfnisse der Betroffenen in den Vordergrund. Manche Entscheidungen müssen dabei jedoch auch gegen den Willen der KlientInnen getroffen werden.

Zusätzlich zu den Aufgaben und Pflichten gegenüber ihren Schützlingen müssen SachwalterInnen dem Gericht regelmäßig Berichte und eine PflEGschaftsrechnung vorlegen. (vgl. Schlaffer 2005, S. B4)

2.2. VertretungsNetz⁶

VertretungsNetz ist einer von vier Vereinen, die in Österreich VereinssachwalterInnen stellen⁷. Am häufigsten werden von den Gerichten nahe stehende Personen als SachwalterIn beauftragt. Stehen diese jedoch nicht zur Verfügung oder handelt es sich um spezielle Angelegenheiten, so wird den Betroffenen eine Vereinssachwalterin/ ein Vereinssachwalter zur Seite gestellt. Bei vorwiegend juristischen Angelegenheiten können auch Rechtsanwälte oder Notare diese Aufgabe bekommen.

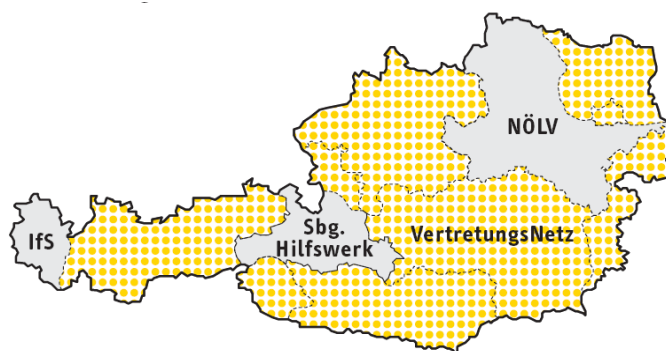
VertretungsNetz stellt fast Österreichweit SachwalterInnen (ausgenommen Vorarlberg) und ist überparteilich, gemeinnützig und nicht auf Gewinn ausgerichtet⁸.

⁶ Informationen dieses Kapitels entstammen Broschüren des Vereins. Da sich diese teilweise stark überschneiden, bzw. teilweise ergänzen, werden im Text keine weiteren Literaturangaben gemacht. verwendete Literatur: Vyslouzil 2007, Schlaffer 2005, Schlaffer 2006).

⁷ Neben VertretungsNetz übernehmen damit folgende Vereine Sachwalterschaften in Österreich: In Vorarlberg übernimmt das IFS-Sachwalterschaft, in Teilen Salzburgs das Salzburger Hilfswerk und im westlichen Niederösterreich der Niederösterreichische Landesverein für Sachwalterschaft und Bewohnervertretung (NÖLV).

⁸ finanzielle Mittel werden daher vom Bundesministerium für Justiz zur Verfügung gestellt

Abbildung 2: Reichweite des Vereins



Quelle: Vyslouzil 2007.

Der Verein⁹⁹ wurde 1980 auf Anregung des Justizministeriums gegründet und kann seit 1984 durch die Reform der Entmündigungsordnung Betroffenen zur Seite stehen. Über 140 hauptberufliche und mehr als 700 ehrenamtliche VereinssachwalterInnen arbeiten derzeit bei VertretungsNetz, wobei ca. 6.000 Menschen von einer Vereinssachwalterin/ einem Vereinssachwalter vertreten werden.

Neben der Sachwalterschaft ist VertretungsNetz auch im Bereich der Patientenanwaltschaft und BewohnerInnenvertretung tätig und hat als solcher ein umfassendes Aufgabengebiet in Bezug auf psychisch kranke und geistig behinderte Menschen.

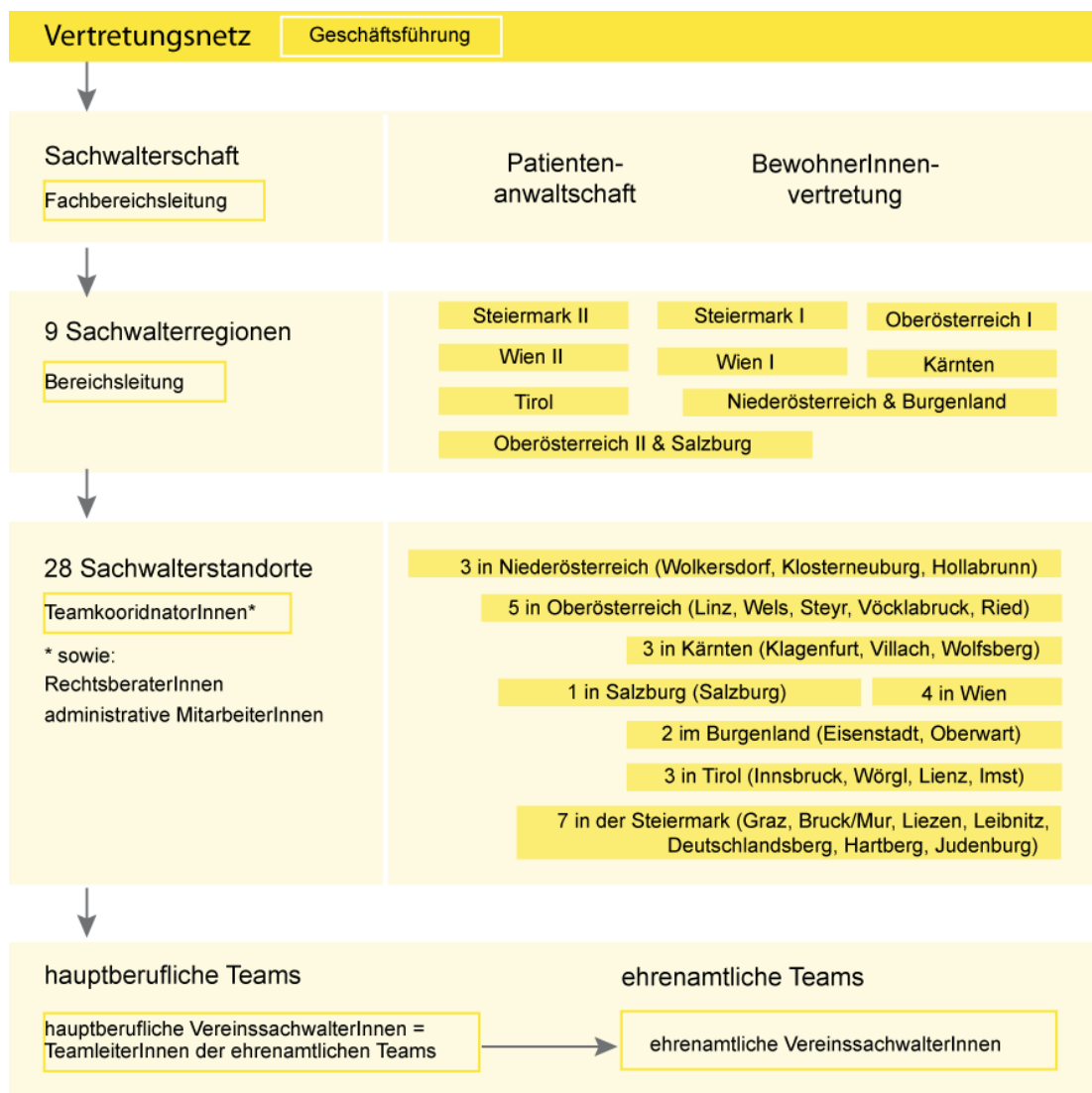
Der Sachwalterschaftssektor gliedert sich in neun Sachwalterregionen, wobei eine Region auch zwei Bundesländer umfassen oder auch ein Bundesland teilen kann. Insgesamt gibt es innerhalb dieser Regionen 28 Standorte. (siehe Abbildung 3)

Die Arbeit gliedert sich dabei in einzelne Teams von JuristInnen, PsychologInnen und SozialarbeiterInnen, mit jeweils einer Teamleiterin/

⁹⁹ der Verein hieß bis vor kurzem noch Verein für SACHwalterschaft, PATIENTENanwaltschaft & BEWOHNERvertretung und ist daher bei vielen noch unter diesem Namen bekannt.

einem Teamleiter. Zusätzlich dazu sind die hauptberuflichen VereinssachwalterInnen auch angehalten, sich ehrenamtliche Unterstützung zu suchen. D.h. die Hauptberuflichen geben geregelte Fälle an ehrenamtliche VereinssachwalterInnen ab und betreuen die ehrenamtlichen Teams.

Abbildung 3: Organigramm des Vereins



Quelle: Vyslouzil 2007, eigene grafische Darstellung.

Abbildung 3 verdeutlicht die Vereinsstruktur und die Arbeitsweise in Teams. Auf Grund der bereits diskutierten stetig steigenden Fallzahlen nimmt die

ehrenamtliche Unterstützung einen immer größeren Stellenwert für den Sachwalterverein ein, denn die ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen leisten einen maßgeblichen Beitrag zur Erfüllung der Aufgabe.

Sie tragen außerdem zu einer Imageverbesserung der Sachwalterschaft bei, denn viele Menschen haben noch immer den Gedanken der Entmündigung im Hinterkopf. Durch die Hauptaufgaben der Ehrenamtlichen, einen persönlichen Bezug herzustellen und Kontakt zu ihren KlientInnen zu halten, können sie ihren Beitrag dazu leisten, Vorurteile abzubauen. Während hauptberufliche SachwalterInnen im Durchschnitt 46 Fälle (inklusive den ehrenamtlichen) betreuen, haben Ehrenamtliche höchstens 5 KlientInnen. Sie können daher ihr Augenmerk auf eine persönlichere Beziehung lenken.

Die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen von VertretungsNetz

Um einen Überblick über die ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen von VertretungsNetz zu bekommen, wurden die Vollerhebungsblätter des Vereins analysiert. Diese stellen eine Art MitarbeiterInnenkartei dar und enthalten Informationen über das Geschlecht, Alter, Beruf und Ausbildung, sowie die Jahre als ehrenamtliche Mitarbeiterinnen. Den Vollerhebungsblättern ist außerdem zu entnehmen, welchem Standort, welchem Bundesland bzw. welcher Region die Mitarbeiterinnen zugeordnet werden. Zusätzlich zu diesen Daten existieren außerdem Dateien mit einer Auflistung der einzelnen Teams, sowie den Namen der jeweiligen TeamleiterInnen.

Alle Informationen wurden anonymisiert in eine Datenbank übertragen und beziehen sich auf den Stand im Mai 2007.

Obwohl jedes Unternehmen und auch jeder Verein eine genaue Auflistung seiner MitarbeiterInnen führt, werden diese nur selten ausgewertet. Dies ist auch hier der Fall. Die Vollerhebungsblätter stellen daher eine wichtige Grundlage dar, um einen Überblick über Eigenschaften der Ehrenamtlichen wie Geschlecht, Alter, Jahre des Engagements und vor allem auch ihrem Hauptberuf zu erhalten.

Um die gewonnenen Ergebnisse einordnen zu können, werden diese den Gesamtbevölkerungszahlen sowie der aktuellsten Studie zum Volumen ehrenamtlicher Arbeit gegenüber gestellt. Hierzu wird die Zusatzerhebung zum Mikrozensus im vierten Quartal 2006 herangezogen. Die Anteile entsprechen jedoch nur den Ehrenamtlichen im Sozial- und Gesundheitsbereich und nicht den Gesamtergebnissen der Erhebung. Gesamtbevölkerungszahlen stammen aus dem statistischen Jahrbuch und entsprechen jeweils den Durchschnittswerten der Bevölkerungszahlen 2006 und 2007, um eine bessere Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Tabelle 3: Überblick über verwendete Daten der quantitativen Analyse

	Quelle	Stand
Ehrenamtliche VereinssachwalterInnen	Vollerhebungsblätter, alle Ehrenamtlichen	Mai 2007
Freiwillig Tätige in Österreich	Mikrozensus, daraus freiwillig Tätige im Sozial- und Gesundheitsbereich	4. Quartal 2006
Österreichische Bevölkerung	Gesamtbevölkerung Österreichs ab 15 Jahren, statistisches Jahrbuch 2008	Durchschnittswerte der Jahresdurchschnittsbevölkerung 2006 und 2007

Um nicht nur administrative Daten der Ehrenamtlichen auszuwerten, sondern vor allem auch mehr über ihre Hintergründe für das Engagement, die individuelle Aufgabenerfüllung und Unterstützungsquellen zu erfahren, wurde im Anschluss an die quantitative Auswertung der Vollerhebungsdaten auch eine qualitative Befragung durchgeführt. Dazu wurden Ehrenamtliche aus den Sachwalterregionen Wien II und der Steiermark I angesprochen. Ein zweiter Teil der quantitativen Analyse beschäftigt sich daher mit den Unterschiedenen zwischen und innerhalb dieser beiden Regionen und bildet damit gleichzeitig einen Überblick über die Grundgesamtheit, aus der die befragten Personen stammen.

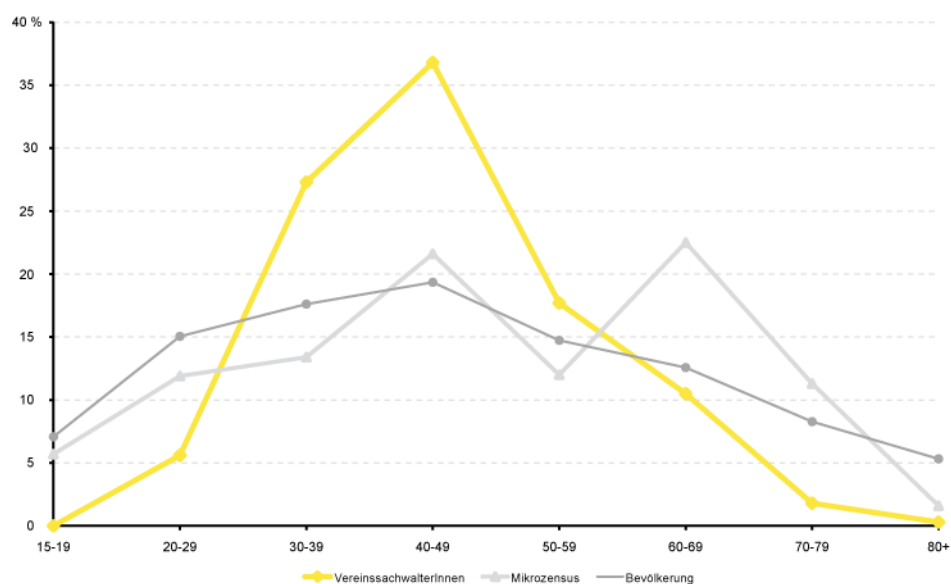
1. Gesamtüberblick

Insgesamt waren im Mai 2007 725 ehrenamtliche VereinssachwalterInnen für VertretungsNetz tätig. Ein Großteil des Engagements (74%) wird dabei von Frauen ausgeübt, so sind für den Verein 538 Frauen und 187 Männer ehrenamtlich engagiert. Im Vergleich zu den Mikrozensusergebnissen fällt der Geschlechterunterschied bei VertretungsNetz deutlich drastischer aus als dies generell im Sozial- und Gesundheitsbereich der Fall ist. (vgl. Tabelle 8 im Anhang, S. 101)

1.1. Alter

Ehrenamtliche VereinssachwalterInnen sind relativ jung. Die zwei jüngsten Vereinssachwalterinnen sind 21 Jahre alt, die älteste Vereinssachwalterin bereits 84. Das Durchschnittsalter beträgt 45 Jahre, wobei 75% der Ehrenamtlichen unter 52 Jahre alt sind.

Abbildung 4: Altersverteilung der ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen von Vertretungsnetz im Vergleich zur österreichischen Bevölkerung gesamt und der Mikrozensus-Sonderbefragung (Angaben in %)



Quelle: Vollerhebungsblätter 2007, Mikrozensus 4. Quartal 2006 Freiwilligenarbeit, statistisches Jahrbuch 2008.

Während ÖsterreicherInnen im allgemeinen kurz vor der Pension eher weniger engagiert sind, um sich dann in der Pension eine soziale Aufgabe zu suchen, engagiert sich ein Großteil der Ehrenamtlichen von VertretungsNetz hauptsächlich in der mittleren Erwerbsphase.

Die Verteilung folgt einer Kurve, die bis zur Altersgruppe 40 bis 49 steil ansteigt und danach abfällt. 37% der Ehrenamtlichen sind zwischen 40 und 49 Jahre alt, gefolgt von der Gruppe der 30 bis 39-jährigen, mit 27%. Weitere 18% sind zwischen 50 und 59 Jahre, immerhin 11% zwischen 60 und 69. 15 ehrenamtliche VereinssachwalterInnen sind 70 Jahre und älter. (vgl. Tabelle 8 im Anhang, S. 101)

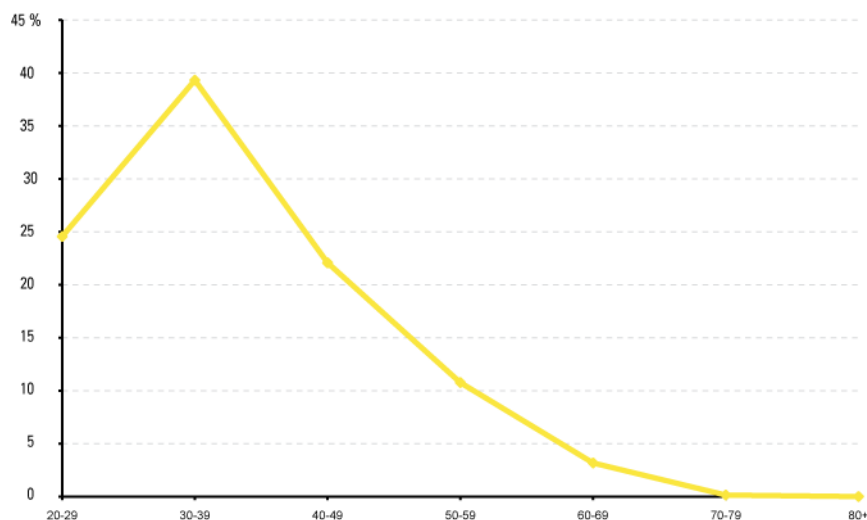
Interessant ist, dass nur knapp 6% der Engagierten unter 30 Jahre alt ist. Ehrenamtliche VereinssachwalterInnen sind daher zwar jung, aber zumeist über 30 Jahre alt. Das Ehrenamt wird somit hauptsächlich von Personen im erwerbsfähigen Alter ausgeübt.

Prozentuell betrachtet sind weibliche Engagierte jünger, als ihre männlichen Kollegen. So sind 36% der Frauen unter 40 Jahre alt, während dies nur auf 24% der Männer zutrifft. Ab der Alterstufe 40-49 gibt es prozentuell mehr Männer als Frauen. Wobei die zwei ältesten VereinssachwalterInnen Frauen sind und kein männlicher Engagierter über 80 Jahre alt ist.

1.1.1. Alter zu Beginn des Engagements

Eine Analyse des Alters zu Beginn zeigt noch einmal deutlich, dass vor allem Personen im erwerbsfähigen Alter das Ehrenamt der Vereinssachwalterin/ des Vereinssachwalters wählen. So beginnen fast 40% ihr Engagement vor dem 40. Geburtstag, danach fällt die Verteilung des Eintrittalters stetig ab.

Jede/ jeder Vierte entscheidet sich sogar noch vor dem 30. Geburtstag für diese soziale Tätigkeit. Die Hintergründe dafür könnten ein Praktikum oder auch der Versuch sein, den Einstieg in das Berufsleben über ein soziales Ehrenamt zu schaffen.

Abbildung 5: Altersverteilung zu Beginn (in %)

Quelle: Vollerhebungsblätter, eigene Berechnungen.

Gleichzeitig zeigt die Auswertung des Alters zu Beginn des Engagements, dass sich nur wenige erst in der Pension für dieses Ehrenamt entschieden haben. So haben nur knapp über 3% der ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen im Alter von 60 Jahren und darüber begonnen.

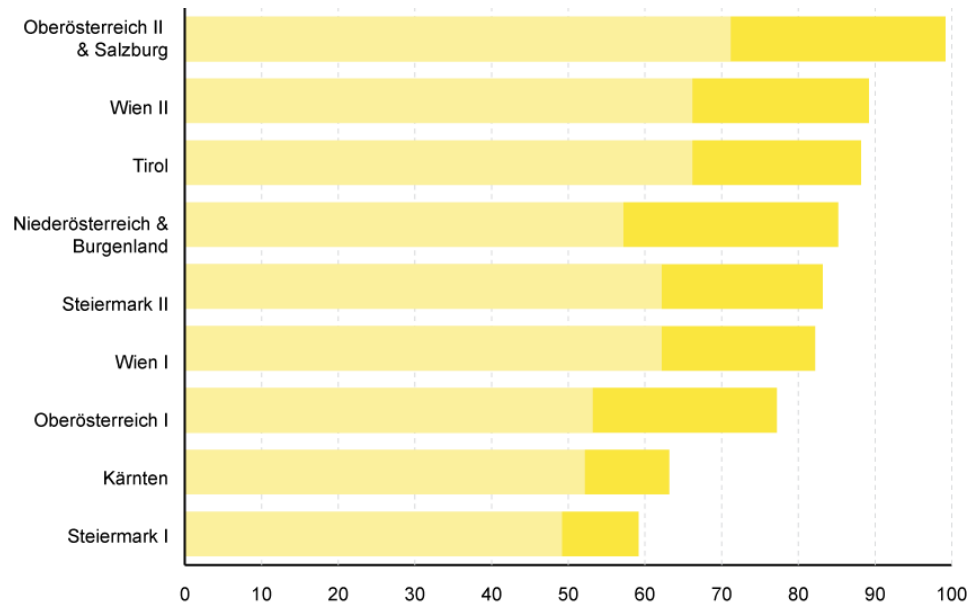
1.2. Regionale Verteilung und Vereinsstruktur

VertretungsNetz gliedert sich in 9 Sachwaltergebiete, die jeweils einem Bundesland entsprechen, zwei Bundesländer zusammenfassen oder auch ein Bundesland teilen. Der Überblick über die regionale Verteilung der ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen richtet sich daher auch nach den Sachwaltergebieten.

Innerhalb dieser Regionen ist die Zahl der ehrenamtlich Tätigen relativ gleichmäßig verteilt. Das Sachwaltergebiet ‚Steiermark I‘ hat jedoch mit 59 SachwalterInnen vergleichsweise wenig ehrenamtlich Tätige. Gleichzeitig gehört es, zusammen mit Kärnten, auch zu den Gebieten mit dem größten Frauenanteil (83%). Die meisten ehrenamtlich Tätigen gibt es überraschenderweise in der Region ‚Oberösterreich II und Salzburg‘, obwohl

im Bundesland Salzburg auch das Hilfswerk sehr aktiv ist. Die Verteilung nach Sachwaltergebiet und Geschlecht wird in Abbildung 6 dargestellt.

Abbildung 6: Ehrenamtliche VereinssachwalterInnen von VertretungsNetz nach Sachwalterregion und Geschlecht

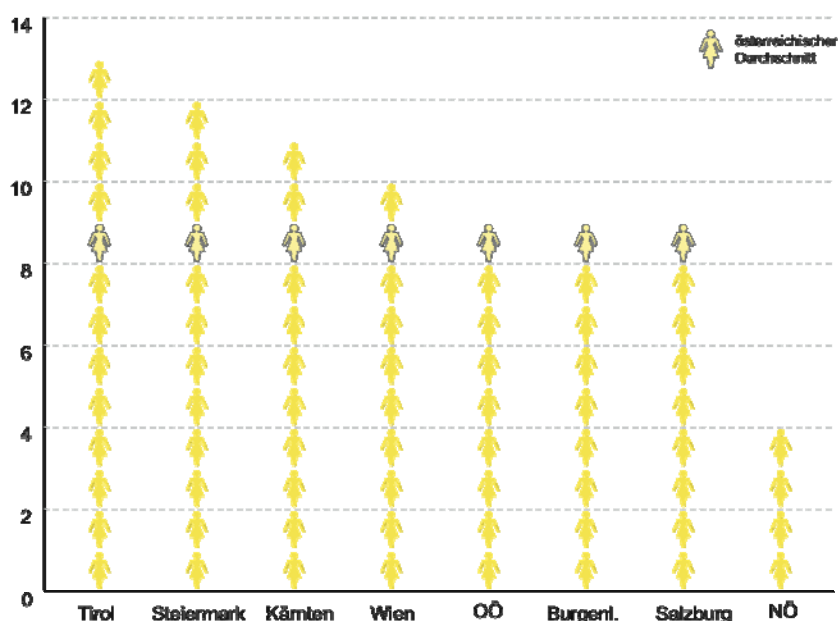


Quelle: Vollerhebungsblätter 2007, eigene Berechnungen.

Die Ebene unterhalb den Sachwalterregionen stellt der Teamstandort dar. In jeder Region gibt es zwischen zwei und vier Teamstandorten mit jeweils einem bis acht ehrenamtlichen Teams. Durchschnittlich besteht ein Team aus sieben Mitgliedern, wobei mehr als die Hälfte der Ehrenamtlichen in kleinere Teams eingebunden ist. Einen großen Ausnahmefall gibt es in Salzburg mit einer Teamgröße von 25 Personen. Dieser Gruppe von Ehrenamtlichen stehen jedoch 5 hauptberufliche TeamleiterInnen zur Verfügung. Denn generell werden Teams eher nur von einer Teamleiterin/ einem Teamleiter betreut (zu 73%), bestenfalls von zwei. Während das Team daher sehr groß ist, bekommt es gleichzeitig auch mehr unterstützende Personen zur Seite gestellt. (vgl. Tabelle 10 und Tabelle 11 im Anhang, S. 102)

So unterschiedlich die Teamgröße, so unterschiedlich ist auch die Zusammensetzung der Ehrenamtlichen nach Geschlecht innerhalb der Teams. 73 Teams bestehen vorwiegend aus Vereinssachwalterinnen, weiter 29 haben gar kein männliches Mitglied. Die mehrheitliche Präsenz von Frauen in über 82% der Teams verdeutlicht damit noch einmal deutlich die weibliche Dominanz in diesem Ehrenamt. So gibt es nur 12 Teams mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis und immerhin noch 9 Teams mit einem höheren Männeranteil. Nur ein ehrenamtliches Team von Vertretungsnetz besteht nur aus Vereinssachwaltern. (vgl. Tabelle 12 im Anhang, S. 102)

Abbildung 7: Verhältnis ehrenamtlicher VereinssachwalterInnen von Vertretungsnetz zur österreichischen Bevölkerung nach Bundesland. (Ehrenamtliche VereinssachwalterInnen pro 100.000 ÖsterreicherInnen)



Quelle: Vollerhebungsblätter 2007, statistisches Jahrbuch 2008. eigene Berechnungen.

Abbildung 7 stellt das Verhältnis der ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen von VertretungsNetz zur Gesamtbevölkerung dar. Im Durchschnitt stehen 100.000 ÖsterreicherInnen 9 ehrenamtliche VereinssachwalterInnen zur Verfügung.

Besonders hoch ist die Relation zur Bevölkerung im Bundesland Tirol mit 13 Ehrenamtlichen pro 100.000 TirolerInnen. Über dem Gesamtdurchschnitt liegen außerdem die Bundesländer Steiermark – 12 Ehrenamtliche pro 100.000 SteirerInnen, Kärnten – 11 Ehrenamtliche pro 100.000 KärntnerInnen und Wien – 10 Ehrenamtliche pro 100.000 WienerInnen.

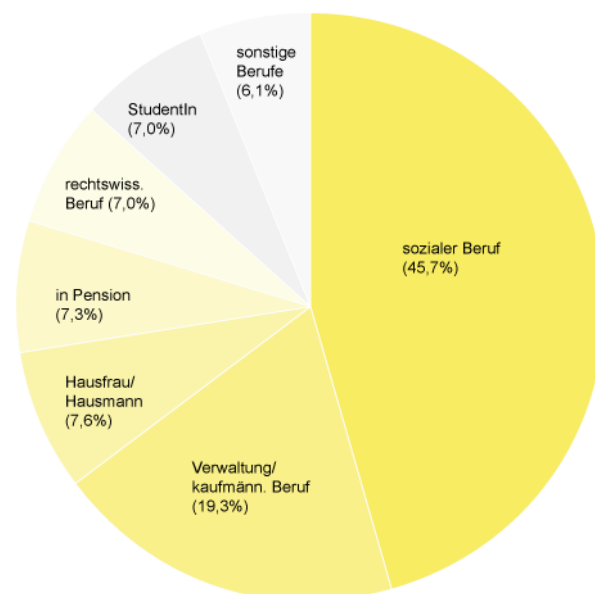
Deutlich unter dem Österreichdurchschnitt liegt das Bundesland Niederösterreich, wobei im westlichen Teil die Sachwalterschaften vom Niederösterreichischen Landesverein für Sachwalterschaft und Bewohnervertretung übernommen werden.

Auch in Salzburg ist neben VertretungsNetz ein anderer Sachwalterverein – das Salzburger Hilfswerk - tätig. Trotzdem entspricht das Verhältnis in Salzburg, wie auch in Oberösterreich und dem Burgenland, dem österreichischen Durchschnitt.

1.3. Ausbildung und Beruf

In den Vollerhebungsblättern des Vereins werden auch die Berufe bzw. Ausbildungen der ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen dokumentiert. Diese wurden den folgenden Kategorien zugeordnet: soziale Berufe, rechtswissenschaftliche Berufe, Berufe in der Verwaltung bzw. kaufmännische Berufe, als Hausfrau bzw. Hausmann tätig, StudentInnen, in Pension und sonstige Berufe. Unter die Kategorie sonstige fallen beispielsweise KöchInnen, FörsterInnen, KellnerInnen, GrafikerInnen oder KunsthistorikerInnen, aber auch technische Berufe. Innerhalb der Kategorien Hausfrau/Hausmann, in Pension oder StudentInnen ist nur teilweise Information darüber vorhanden, aus welcher Richtung diese ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen kommen. D.h. welche Richtung StudentInnen studieren oder welchen Beruf PensionistInnen vor der Pension bzw. Karenzierte vor der Karenz ausgeübt haben.

Abbildung 8: Ehrenamtliche VereinssachwalterInnen nach Herkunftsberuf



Quelle: Vollerhebungsblätter 2007, eigene Berechnungen.

Eine Analyse der rekodierten Variable ‚Beruf bzw. Ausbildung‘ zeigt, dass 46% der ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen eine soziale Ausbildung genossen haben. Die Bandbreite geht dabei von BehindertenbetreuerInnen, Krankenschwester bzw. Krankenpfleger, Lehrerinnen bis hin zu Sozialarbeiterinnen und Sozialwissenschaftlerinnen. Innerhalb dieser Gruppe lässt sich feststellen, dass 66% der ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen mit sozialer Ausbildung eine sehr hohe fachliche Ausbildung besitzen. So haben von 331 ehrenamtlich Tätigen mit sozialem Hintergrund 198 einen sozialwissenschaftlichen Universitätsabschluss oder einen Abschluss der früher bestehenden Sozialakademien. (vgl. Tabelle 13 im Anhang, S. 103)

20% der Männer und 19% der Frauen kommen aus kaufmännischen Berufen oder der Verwaltung. Diese Berufssparte stellt somit, mit durchschnittlich 19%, die zweit größte Gruppe ehrenamtlicher VereinssachwalterInnen dar.

Neben sozialen und organisatorischen Aufgaben sind ehrenamtliche VereinssachwalterInnen vielfach auch mit juristischen Angelegenheiten befasst. Trotzdem ist die Gruppe der rechtswissenschaftlichen Berufe und

Ausbildungen eher gering. So besitzen nur 7% der ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen einen rechtswissenschaftlichen Hintergrund. Interessant ist allerdings, dass in dieser Gruppe, prozentual betrachtet, deutlich mehr Männer als Frauen sind. So kommen prozentuell fast doppelt so viele Männer (10%) als Frauen (6%) aus dem juristischen Bereich.

Ähnlich kleine Gruppen von ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen sind Hausfrauen bzw. Hausmänner (8%), StudentInnen (7%) und PensionistInnen (7%). Ehrenamtliche der Gruppe Hausfrauen/-männer sind vorwiegend weiblich, da nur 2 Männer als Hausmänner tätig sind, während die Gruppe der PensionistInnen prozentual eher ausgeglichen ist.

Das gleiche Bild zeigt sich auch bei den StudentInnen mit 7% weiblichen und 7% männlichen ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen. Innerhalb dieser Gruppe ist interessant, dass zumindest 75% eine Studienrichtung im sozialen Bereich gewählt haben, sprich Sozialpädagogik, Sozialarbeit, Psychologie, Bildungswissenschaft und ähnliche Studienrichtungen. Zu den 46% aus dem sozialberuflichen Bereich kommenden VereinssachwalterInnen können daher noch 5% dazugezählt werden, die zumindest in einer sozialberuflichen Ausbildung stecken. Dies bestätigt zum Teil die These, dass das Ehrenamt vor allem auch für BerufsanfängerInnen oder StudentInnen als Einstieg oder Praktikum eine Rolle spielt.

16, vorwiegend im Verwaltungsbereich tätige, MitarbeiterInnen von VertretungsNetz sind in ihrer Freizeit zusätzlich auch als ehrenamtliche VereinssachwalterInnen tätig. Dazu kommen noch 13 ehemalige MitarbeiterInnen, die sich nach ihrem hauptberuflichen Engagement nun auch ehrenamtlich engagieren.

D.h. insgesamt 4% aller ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen waren oder sind auch hauptberuflich im Verein tätig.

Betrachtet man die ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen nach Alter und Beruf so zeigt sich, dass 17 von 53 PensionistInnen unter 60 Jahre alt sind.

D.h. man kann davon ausgehen, dass 32% der PensionistInnen in Frühpension sind.

VereinssachwalterInnen aus sozialen Berufen und dem rechtswissenschaftlichen Bereich sind überdurchschnittlich jung, mit einem Anteil von über 80% unter 50-jähriger.

Die Analyse der einzelnen Berufssparten zeigt, dass ehrenamtliche VereinssachwalterInnen, zumindest formell, ein hohes Maß an fachlicher Kompetenz vorweisen können. So kommen 84,8% aus Bereichen¹⁰, die auch für die ehrenamtliche Vereinssachwalterschaft wichtig und nützlich sind.

1.4. Jahre als ehrenamtliche MitarbeiterInnen

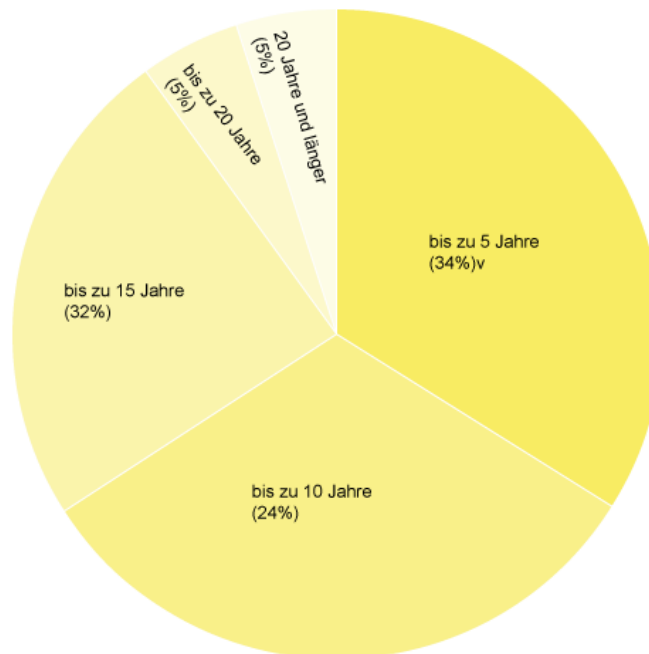
VereinssachwalterIn zu sein bedeutet Verantwortung für einen Menschen zu übernehmen und Aufgaben zu erfüllen, die nicht in einer Woche erledigt sind. D.h. VereinssachwalterInnen sind immer wieder mit neuen Aufgaben für ihre KlientInnen oder auch mit Problemen ihrer KlientInnen konfrontiert und müssen versuchen, einen Zugang, eine Beziehung zu ihren KlientInnen aufzubauen. Man kann also davon ausgehen, dass Menschen, die sich ehrenamtlich als VereinssachwalterIn engagieren möchten, dies nicht nur ein paar Wochen tun sollten. Die Analyse der Vollerhebungsblätter zeigt, dass sich 66% der ehrenamtlich Tätigen bereits seit mindestens 5 Jahren engagieren. (vgl. Tabelle 14 im Anhang, S. 104)

¹⁰ Soziale Berufe, Verwaltung bzw. kaufmännische Berufe, rechtswissenschaftliche Berufe, StudentInnen der Sozial-/Rechtswissenschaft, ehemalige MitarbeiterInnen, hauptberufliche MitarbeiterInnen und PensionistInnen/Hausfrauen/Hausmänner mit sozial-/rechtswissenschaftlichem Hintergrund.

Im Durchschnitt sind die ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen seit 8 Jahren tätig. Den größten Anteil haben zwar VereinssachwalterInnen die unter 5 Jahre tätig sind (34%), immerhin 24% sind jedoch schon zwischen 5 und 9 Jahren dabei und erstaunliche 32% seit 10 bis 14 Jahren.

Im Jahr 2007 haben bis Mai 33 Ehrenamtliche begonnen. Im Jahr 2006 waren es insgesamt 69 neue ehrenamtliche MitarbeiterInnen. Die ehrenamtliche Vereinssachwalterin mit der längsten Mitarbeit engagiert sich bereits seit 1983.

Abbildung 9: Ehrenamtliche nach Jahre des Engagements in Prozent



Quelle: Vollerhebungsblätter 2007, eigene Berechnungen.

Sowohl über 40% der Männer als auch Frauen sind schon seit mindestens 10 Jahren als ehrenamtliche VereinssachwalterInnen tätig. Wobei sich tendenziell Männer bereits länger engagieren als ihre weiblichen KollegInnen.

Betrachtet man die prozentuelle Verteilung nach dem Beruf, so zeigt sich, dass über 67 Prozent der Hausfrauen/-männer schon seit mindestens 10

Jahren ehrenamtliche MitarbeiterInnen sind. Gleichzeitig haben fast 50% der StudentInnen erst in den letzten vier Jahren begonnen. Dies hängt auch mit der jüngeren Alterstruktur dieser Gruppe zusammen. 35% der StudentInnen sind jedoch schon zwischen 5 und 9 Jahre als ehrenamtliche VereinssachwalterInnen tätig. Dies deutet darauf hin, dass die MitarbeiterInnenkarte, sprich die Vollerhebungsblätter möglicherweise nicht jährlich aktualisiert werden. Bedeutet jedoch gleichzeitig, dass das Ehrenamt nicht nur als Praktikum für eine Ausbildung im sozialen Bereich herangezogen wird, sondern auch nach Abschluss des Studiums weitergeführt wird.

2. Die Sachwalterregionen Wien II und Steiermark I im Vergleich¹¹

In den Sachwalterregionen Wien II und Steiermark I waren 2007 insgesamt 148 ehrenamtliche VereinssachwalterInnen tätig, davon 89 in Wien und 59 in der Steiermark. Die Region Steiermark I ist damit das Sachwalterschaftsgebiet mit den wenigsten ehrenamtlichen MitarbeiterInnen. Wien II fällt vor allem durch den hohen Frauenanteil auf. Denn während Steiermark I im Vereinsdurchschnitt liegt (74,2%), ist der Anteil in Wien um 9 Prozentpunkte höher (83,1%)

Alter

Ehrenamtliche VereinssachwalterInnen in Wien sind jünger als ihre KollegInnen in der Steiermark und der Vereinsdurchschnitt. Während 47% unter 40 Jahre alt sind, trifft dies nur auf 29% der SteirerInnen zu. So sind die stärkste Gruppe nach Alter in Wien die 30 - 39-jährigen und in der Steiermark die 40 - 49-jährigen. In beiden Regionen ist dabei keine Sachwalterin/ kein Sachwalter älter als 69.

Ein Vergleich nach dem Alter zu Beginn der Tätigkeit zeigt wiederum, dass SachwalterInnen in Wien schon sehr jung mit dem Engagement beginnen, während sich die SteirerInnen im Vereinsdurchschnitt etwas später für das Ehrenamt entschieden haben.

¹¹ in den folgenden Darstellungen werden die Sachwalterregionen verkürzt ohne ihre Nummer genannt, gemeint ist jedoch unter Wien trotzdem immer Wien II und unter Steiermark immer Steiermark I.

Vereinsstruktur

Die Sachwalterregion Steiermark I umfasst vier Teamstandorte mit insgesamt 14 Teams. Die geografisch kleinere Region Wien II hat hingegen nur zwei Standorte mit ebenfalls 14 Teams. Während die Gruppen in Wien teilweise von zwei hauptamtlichen VereinssachwalterInnen betreut werden, trifft dies auf die Steiermark nicht zu.

Generell sind die ehrenamtlichen Teams in beiden Regionen kleiner als im Vereinsdurchschnitt:

- in der Steiermark: 3 bis 6 Mitglieder (Durchschnitt = 4)
- in Wien: 2 bis 9 Mitglieder (Durchschnitt = 6)

Ausbildung und Beruf

Der Anteil ehrenamtlicher SachwalterInnen mit sozialem Hintergrund ist in Wien besonders hoch, hingegen niedrig im Vergleich zum Vereinsdurchschnitt ist dieser Anteil in der Steiermark. Besonders bemerkenswert sind in dieser Region hingegen der hohe Anteil an Hausfrauen/Hausmännern und Personen aus dem Verwaltungsbereich. In der Universitätsstadt Wien gibt es außerdem überdurchschnittlich viele studentische MitarbeiterInnen.

In beiden Standorten engagieren sich auch hauptberufliche MitarbeiterInnen als ehrenamtliche VereinssachwalterInnen. In der Steiermark gibt es außerdem auch eine ehemalige hauptberufliche Mitarbeiterin, die sich nun ehrenamtlich engagiert..

Jahre als ehrenamtliche MitarbeiterInnen

Ein Viertel der WienerInnen ist bereits 10 bis 15 Jahre ehrenamtliche Vereinssachwalterin/ ehrenamtlicher Vereinssachwalter. Gleichzeitig sind jeweils 34% unter 5 Jahren und zwischen 5 und 9 Jahren tätig. Es gibt daher einen großen Anteil vergleichsweise neuerer MitarbeiterInnen.

Die Sachwalterregion Steiermark weist einen hohen Anteil an alteingesessenen Ehrenamtlichen auf, so sind über 42% schon seit 10

Jahren und länger tätig. Obwohl keine Ehrenamtliche/ kein Ehrenamtlicher länger als 19 Jahren dabei ist, übertrifft dies sogar den Vereinsdurchschnitt. Gleichzeitig gibt es vergleichsweise wenig neue MitarbeiterInnen.

Der Vergleich zeigt, dass die beiden Sachwalterregionen Wien II und Steiermark I in allen Bereichen sehr unterschiedliche Strukturen aufweisen. (siehe dazu Tabelle 15 im Anhang, S. 105) Die Region Wien II kann charakterisiert werden durch vergleichsweise junge Ehrenamtliche, die bereits jung begonnen haben, jedoch auch noch nicht so lang dabei sind. Die Teams werden häufig von zwei TeamleiterInnen betreut und ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Ehrenamtlichen hat im beruflichen Sinne einen sozialen Hintergrund. Bemerkenswert ist auch die Gruppe studierender SachwalterInnen und die besonders hohe Proportion weiblicher MitarbeiterInnen.

Steiermark I ist jene Sachwalterregion mit den wenigsten Ehrenamtlichen. Diese sind älter als ihre Wiener KollegInnen mit einer besonders großen Gruppe an 40 bis 49-jährigen. Die ehrenamtlichen SachwalterInnen der Steiermark sind daher meist auch schon länger tätig. Besonders auffällig ist der große Anteil an Hausfrauen/Hausmännern und Personen aus kaufmännischen Berufen bzw. der Verwaltung.

Die ehrenamtliche Vereinssachwalterschaft¹² als Beispiel eines professionalisierten sozialen Ehrenamtes

Während das Ehrenamt zu Beginn des 19. Jahrhunderts noch ein Mittel war um das Bürgertum symbolisch an der Macht zu beteiligen, haben sich die Bedeutung und Bedingungen seither deutlich verändert. In gesellschaftlichem Kontext stellt sich immer mehr die Frage, welche sozialen Leistungen noch vom Staat finanziert werden können, wie die Gesellschaft mit sozial Schwächeren umgeht und in Bezug dazu auch, wie ihre Mitglieder die Freizeit gestalten. (vgl. Hollerweger 1999, S. 8)

Der qualitative Teil dieser Arbeit ermöglicht es, ein Beispiel für die Beantwortung dieser Fragen zu geben und zeigt, wie mangelnde Finanzierungsleistungen von Seiten des Staates durch professionelle ehrenamtliche Arbeit ausgeglichen werden.

Die Auswertung der Vollerhebungsblätter hat einen allgemeinen Überblick über die demographischen Merkmale der Ehrenamtlichen, sowie über die Jahre der Mitarbeit gegeben. Dieser Teil der Arbeit stellt nun vor allem die Hintergründe und die individuelle Aufgabenerfüllung, sowie die Bewältigung des Engagements in der Freizeit in den Vordergrund.

Durch die Forschungsstrategie der Triangulation werden verschiedene Methoden miteinander verbunden und Phänomene daher von unterschiedlichen Seiten beleuchtet.

¹² im folgenden Abschnitt wird anstelle von ehrenamtlicher Vereinssachwalterschaft oft verkürzt Vereinssachwalterschaft oder Sachwalterschaft verwendet. Beide meinen jedoch immer die ehrenamtliche Vereinssachwalterschaft sowie ehrenamtliche VereinssachwalterInnen, wenn dies nicht anders angeführt ist.

Problemstellung und Zielsetzung

Der qualitative Teil der Untersuchung rückt individuelle Aspekte der ehrenamtlichen Vereinssachwalterschaft in den Vordergrund.

Im Zentrum der Erkenntnis stehen die Fragen: Inwieweit kann ehrenamtliches Engagement als professionelle soziale Arbeit gekennzeichnet werden? Auf welche Erfahrungen bauen ehrenamtliche VereinssachwalterInnen auf, welche Beweggründe haben zu dem Engagement geführt und welcher Gewinn, im Sinne von Erfahrungswerten, persönlichen Erlebnissen und evt. auch finanzieller Natur kann daraus mitgenommen werden? Wie nehmen die sozial Engagierten das Spannungsfeld zwischen Vereinbarkeit mit Familie und Beruf und (Un)Sichtbarkeit des Engagements in der Gesellschaft wahr?

Zielsetzung ist eine explorative Analyse mittels Induktion und nicht das Generieren von Hypothesen. Der Sachwalterverein selbst geht davon aus, dass die Ehrenamtlichen ihre Aufgabe unterschiedlich wahrnehmen bzw. unterschiedlich umsetzen und auch von ihren Teamleiterinnen unterschiedlich unterstützt oder auch gefordert werden. Diese Arbeit soll daher auch praxisrelevante Ergebnisse liefern, um Konzepte zu überdenken und einen Überblick über die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen des Vereins zu bekommen.

Gesamtgesellschaftlich betrachtet sollen jedoch auch Beispiele dafür geliefert werden, wie sich das Ehrenamt in den Alltag integrieren lässt bzw. wo Probleme auftauchen und somit Unterstützung auch von Seiten der Gesellschaft eine Rolle spielt.

Erhebungsmethode

Um die individuelle Aufgabenerfüllung und persönlichen Bewältigungsstrategien untersuchen zu können, wurden Gespräche mit SachwalterInnen aus Wien und der Steiermark geführt. Die sich bereits im Vorfeld herauskristallisierten Fragen wurden dazu in einem Leitfaden ausformuliert. (vgl. Flick 2002, S. 143) Eine möglichst offene

Interviewsituation gibt dabei die Möglichkeit, unbekannte Problemstellen und Interessensgebiete zu erforschen bzw. zu entdecken. Die Reihenfolge der Fragen spielt keine Rolle, da eine fließende Gesprächssituation im Vordergrund steht. D.h. die Fragen werden nicht der Reihe nach abgefragt, sondern dienen eher als Stütze für die Interviewerin.

Möglichst offene Fragen zu den einzelnen Themengruppen ermöglichen der interviewten Person, für sie relevante Themengebiete aufzugreifen und zur Sprache zu bringen. Unterfragen geben der Interviewerin die Chance, an manchen Stellen mit gezielten Fragen nach zu haken. So ist es auf der einen Seite möglich, dass Vorannahmen abgefragt werden können. Andererseits wird den InterviewpartnerInnen auch die Möglichkeit eingeräumt, persönlich wichtige Aspekte aufzugreifen und so auch nicht abgefragte Punkte zur Sprache zu bringen. Gleichzeitig ermöglicht der Leitfaden ein regelgeleitetes Vorgehen (vgl. Stigler & Felbinger 2005, S. 130) und stellt bis zu einem gewissen Grad die Vergleichbarkeit der Gespräche sicher.

Zugang zu den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und Kontaktaufnahme

Da die Erreichbarkeit der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen schwierig ist, und der Verein keine Kontaktdaten weitergeben darf, wurde auf die Unterstützung der ehrenamtlichen TeamleiterInnen gebaut. Diese wurden in einem Brief gebeten, ihre Ehrenamtlichen über das Vorhaben der Diplomarbeit zu informieren. Dazu wurde ihnen ein Schreiben mit wichtigen Erklärungen sowie den Kontaktdaten ausgehändigt. Die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen konnten entweder ihren TeamleiterInnen erlauben, die Kontaktdaten weiterzuleiten oder haben sich direkt an die Verfasserin gewendet.

Wie bereits in der Analyse der Vollerhebungsblätter beschrieben, wurden nur Teams der Sachwalterregionen Wien II und Steiermark I angeschrieben. Es haben sich vor allem SozialarbeiterInnen bereit erklärt, für ein Gespräch zur Verfügung zu stehen.

Die Kontaktaufnahme mit den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen war zunächst nicht sehr erfolgreich, da die hauptberuflichen TeamleiterInnen teilweise sehr viel Arbeit hatten und keine Zeit fanden den Kontakt herzustellen. Durch Rücksprache mit dem Verein fanden sich schließlich doch GesprächspartnerInnen. Eine Teamleiterin schickte mir die Kontaktdaten einiger Teammitglieder per Mail zu, diese wurden von mir anschließend per Telefon kontaktiert. Andere ehrenamtliche VereinssachwalterInnen stellten direkt den Kontakt mit mir her. Ein Sachwalterstandort in der Steiermark organisierte und koordinierte sogar Gespräche für mich. Die Kontaktaufnahme fand daher unterschiedlich statt, funktionierte jedoch in allen Fällen reibungslos, sobald der Kontakt hergestellt war.

Tabelle 4: Übersicht über die Merkmale der GesprächspartnerInnen

		Wien II	Steiermark I
Geschlecht	Frauen	6	5
	Männer	1	1
Alter	um die 30	2	0
	um die 40	2	3
	um die 50	1	1
	um die 60	2	2
Anzahl der KlientInnen	1	2	0
	2	1	2
	3	1	1
	4	0	1
	5	3	2
Jahre des Engagements	1-2 Jahre	1	1
	4-5 Jahre	1	1
	bis zu 10 Jahre	2	3
	mehr als 10 Jahre	3	1
private Situation	Alleinstehend	2	1
	Partner, keine Kinder	1	1
	Partner, junge Kinder	3	2
	Partner, ältere Kinder	1	2
berufliche Situation	Erwerbstätig	5	3
	in Karenz	1	1
	in Pension	1	2
Ursprungsberuf	in der Verwaltung	1	4
	sozialer Beruf	6	2
Gesamt		7	6

Die 13 geführten Gespräche weisen unterschiedlichste Kombinationen der Merkmalsausprägungen auf, wodurch ein möglichst breites Spektrum an

Einstellungen, Lebenssituationen und Vorerfahrungen untersucht werden konnte.

Gesprächsort und -dauer

Die Gespräche fanden an unterschiedlichen Orten statt. Mit vielen Ehrenamtlichen aus Wien traf ich mich in einem von ihnen vorgeschlagenen Kaffeehaus, mit manchen führte ich das Gespräch am Arbeitsplatz und die vom Verein organisierten Gespräche fanden direkt im Büro des Sachwalterstandortes statt. Eine Ehrenamtliche lud mich auch in ihre Wohnung ein. Die Interviews wurden in einer für die ehrenamtlichen VereinsachwalterInnen vertrauten Umgebung durchgeführt und fanden daher in einer sehr angenehmen Atmosphäre statt. Ein Interview dauerte zwischen 30 und 50 Minuten, je nach Gesprächsbereitschaft der ehrenamtlichen VereinsachwalterInnen, wobei diese bei der Mehrheit sehr groß war. Mein Vorhaben wurde von vielen Ehrenamtlichen mit Freude aufgenommen und viele äußerten Interesse an den Ergebnissen der Arbeit.

Analysemethode

Die Leitfadeninterviews wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Ziel der qualitativen Inhaltsanalyse ist es, „die Stärken der quantitativen Inhaltsanalyse beizubehalten und auf ihrem Hintergrund Verfahren systematischer qualitativ orientierter Textanalyse zu entwickeln.“ (Mayring 2008, S. 42) Dazu wurden die Gespräche transkribiert und anhand des Leitfadens, aber auch aus den Texten heraus ein Kategoriensystem mit dazugehörigen Codes erstellt. (siehe im Anhang: Abbildung 15, S. 109) Hierzu wurde das Programm MAXQDA, ein Computerprogramm zur qualitativen Analyse von Texten, verwendet. Mit Hilfe dieses Programms können die Interviewtranskripte systematischer kodiert und ausgewertet werden.

Tabelle 5: Analyseverfahren

Transkribieren der Interviews	Wortwörtlich
Festlegung des Materials	Transkribierte Gespräche mit den ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen
Bestimmung der Analysemethode	Qualitative Inhaltsanalyse
Konstruktion des Kategorienschemas	Anhand des Leitfadens
Analyse mittels Kategoriensystems	Strukturierung nach Codes Zusammenfassung Analyse nach Unterschieden und Gemeinsamkeiten
Interpretation und Strukturierung der Ergebnisse	Mittels Häufigkeitsanalyse, Valenzanalyse und Kontingenzanalyse

Anhand der vergebenen Codes konnte das Textmaterial zusammengefasst und strukturiert werden. Durch die Analyse von Häufigkeiten und den Bewertungen unterschiedlicher Sachverhalte durch die Ehrenamtlichen, sowie durch die Suche nach zusammenhängen Aussagen, konnten die Ergebnisse schließlich interpretiert werden.

3. Die Aufgabe

Ehrenamtliche VereinssachwalterInnen müssen in ihrem Engagement große Verantwortung übernehmen und bereit sein, in eine differenzierte Sicht der Welt einzutauchen. In ihrer Funktion als SachwalterInnen stehen sie geistig behinderten und/oder psychisch kranken Menschen zur Seite und fungieren als Bindeglied zwischen ihren KlientInnen, den sozialen Institutionen, Behörden und Banken. In ihrer Arbeit erledigen sie zum Teil finanzielle Angelegenheiten und Behördenwege, zum Teil sind sie aber auch Stütze und ein Stück weit soziales Netzwerk für ihre KlientInnen.

Die Ehrenamtlichen sind somit in ihrer Tätigkeit mit komplexen Strukturen und verantwortungsvollen Aufgaben konfrontiert. Sie gehen dabei eine längerfristige Verpflichtung ein und stehen regelmäßig als VereinssachwalterInnen zur Verfügung, um ihren KlientInnen bei jenen Entscheidungen zu helfen, die sie alleine nicht treffen können.

Obwohl die Aufgabe gesetzlich festgelegt ist, kann davon ausgegangen werden, dass die Umsetzung von SachwalterIn zu SachwalterIn verschieden ist. Die Unterschiede sollen in diesem Kapitel herausgearbeitet und Einflussfaktoren aufgezeigt werden.

3.1. Aufgabenerfüllung

Laut Reform ist es Aufgabe der SachwalterInnen, persönlichen Kontakt mit ihren KlientInnen zu halten und sich um die nötige medizinische und soziale Betreuung zu kümmern. Hinzu kommt außerdem ein administrativer Aufwand, da man einerseits dem Verein, aber vor allem auch dem Gericht Berichte und eine Pfllegschaftsrechnung vorlegen muss (vgl. Schlaffer 2005, S. A1pp), sowie regelmäßige Teamsitzungen und die Verpflichtung, den Verein über Veränderungen, den Schriftverkehr und Anträge zu informieren.

VereinsachwalterInnen übernehmen daher nicht nur Aufgaben für ihre KlientInnen, sondern sind gleichermaßen dazu verpflichtet, gewisse Vorschriften und ein strukturiertes Berichtswesen einzuhalten. Diese Vorgaben dienen einerseits der Überprüfung der Arbeit, sind jedoch andererseits auch eine Richtschnur für die Ehrenamtlichen. Dabei ist es von Vereinsseite wichtig, den SachwalterInnen entgegenzukommen. Trotz konkreter Vorgaben und Richtlinien zeigte sich daher im Laufe der Interviews, dass individuelle Wünsche und Arbeitsweisen der Ehrenamtlichen bis zu einem gewissen Maß akzeptiert werden. Einerseits können die SachwalterInnen ihre Rechnungen und Kontoauszüge den administrativen MitarbeiterInnen des Vereins übergeben, um die Pflugschaftsrechnung nicht selbst erstellen zu müssen. Andererseits können sie zum Beispiel auch wählen, ob sie ihre Berichte handschriftlich oder elektronisch verfassen möchten. Eine ehrenamtliche Mitarbeiterin erzählt außerdem, dass sie die verlangten Quartalsberichte trotzdem monatlich abgibt, da sie genauere Auskünfte und detailliertere Beschreibungen der Geschehnisse wiedergeben möchte.

Der Verein muss in gewisser Weise flexibel und für manche individuellen Muster der Ehrenamtlichen offen sein. Denn für die SachwalterInnen im Vordergrund steht die Begleitung, in gewisser Weise auch die Betreuung und die Erledigung jener Angelegenheiten, für die sie vom Gericht bestellt wurden. Das Berichtswesen wird daher nur am Rande erwähnt und ist eine notwendige Nebenerscheinung der Tätigkeit.

Obwohl generell ein Konsens über die Kernaufgabe der Ehrenamtlichen herrscht, fallen detailliertere Beschreibungen der Aufgabenerfüllung zum Teil sehr unterschiedlich aus. Dies liegt dabei weniger an den SachwalterInnen, als an ihrem Klientel. So ist es ein allgemeines Faktum Sozialer Arbeit, dass Handlungsabläufe nicht generalisierbar sind. Obwohl die zunehmende Ökonomisierung des sozialen Bereiches vermehrt Qualitätsstandards und damit verbunden die Standardisierung von Prozessen und Arbeitsabläufen

forciert, liegt die eigentliche Qualität der Sozialen Arbeit „in ihrem multiperspektivischen Zugang, der bewusste situationsspezifische Perspektivenwechsel zulassen muss“. (Bakic et. al. 2007, S. 2) So müssen auch die Ehrenamtlichen ihre Handlungsabläufe variieren und heben deutlich hervor, dass es wichtig ist, auf die unterschiedlichen Persönlichkeiten ihrer KlientInnen einzugehen. Unterschiede ergeben sich dabei nicht nur durch die bloße Differenzierung von psychisch kranken, geistig behinderten und altersdementen KlientInnen, sondern auch auf Grund ihrer Persönlichkeit, Lebensgeschichte und Wohnsituation. Dies umso mehr, als Ehrenamtliche eher Fälle mit dem Schwerpunkt der persönlichen Obsorge übernehmen sollen.

Allein auf Grund der zum Teil sehr unterschiedlichen KlientInnen macht es außerdem wenig Sinn, zu strikte Vorgaben zu formulieren. Denn die Gespräche mit den Ehrenamtlichen haben vor allem auch gezeigt, dass sie teilweise Aufgaben übernehmen, die nicht Teil des Gerichtsbeschlusses sind. Sie putzten beispielsweise die Wohnung wenn die Putzfrau ausfällt oder versuchen Ausstellungen zu organisieren und Talente zu fördern.

Zentralste Aufgabe ist es, auf die KlientInnen einzugehen und dem Ehrenamt mit Flexibilität zu begegnen. Nichts desto trotz lassen sich bestimmte Einflussfaktoren auf die Aufgabenerfüllung feststellen.

3.1.1. Kontakthäufigkeit

Vor allem bei der Kontakthäufigkeit wird deutlich, dass die Bedürfnisse der KlientInnen berücksichtigt werden müssen. So besuchen viele Sachwalterinnen ihre KlientInnen über die gesetzliche Vorgabe von mindestens einmal im Monat hinaus. Denn einerseits entsteht auf Grund von Veränderungen zeitweise ein höherer Bedarf, andererseits haben die KlientInnen oft das Bedürfnis nach mehr Kontakt.

Teilweise werden dabei auch Behördenwege oder Arztbesuche gemeinsam durchgeführt. Wobei dies von den Ehrenamtlichen sehr unterschiedlich

gehandhabt wird, denn es gibt auch SachwalterInnen, die Behördenwege prinzipiell alleine erledigen. Manche versuchen auch abzuschätzen, wann es für die KlientInnen wichtig ist, mitzukommen und wann es für sie eher eine Belastung ist. Die Entscheidung richtet sich dabei nach den KlientInnen selbst, basiert jedoch auch auf persönliche Vorlieben der SachwalterInnen.

Die Ehrenamtlichen betonen sehr deutlich, dass die Kontakthäufigkeit vor allem durch die KlientInnen bestimmt wird. Nach einigen Jahren der Betreuung haben jedoch einige auch ein Gefühl dafür entwickelt, wann KlientInnen mehr und dann auch wieder weniger Kontakt brauchen.

Je nach den Bedürfnissen der Betroffenen sind auch die Herausforderungen an die SachwalterInnen unterschiedlich. Während manche KlientInnen eine gewisse Regelmäßigkeit brauchen und von ihren SachwalterInnen sogar mehrmals im Monat besucht werden, ist der persönliche Kontakt bei einigen gar nicht bzw. nur schwer möglich. In diesen Fällen liegt der Schwerpunkt auf der Kommunikation mit den betreuenden Einrichtungen und ÄrztInnen. Das Hauptaugenmerk richtet sich außerdem auf eine allgemeine Kontrolle, ob die Klientin/ der Klient gut untergebracht ist. Vor allem KlientInnen mit eigener Wohnung haben ein sehr großes Bedürfnis nach Kontakt. Dies betrifft hauptsächlich psychisch kranke Menschen, die sich freier in ihrem Umfeld bewegen und sich dadurch auch öfter in kritischen Situationen wieder finden. Häufig kommt es dabei vor allem zu finanziellen Problemen, die die Sachwalterin/ der Sachwalter anschließend regeln soll.

KlientInnen in Einrichtungen sind meist von einem Betreuungsnetzwerk umgeben oder gesundheitlich nicht mehr in der Lage, beispielsweise auf Grund von Demenz, ihre Situation wahrzunehmen. Dementsprechend ist auch das Bedürfnis des persönlichen Kontaktes geringer.

Während betreuungsintensive KlientInnen auf der einen Seite mehr Zeit beanspruchen, ist es auf der anderen Seite schwierig sich damit abzufinden, dass vor allem bei altersdementen KlientInnen nicht mehr viel getan werden

kann. D.h. gleichzeitig auch, dass die primäre Herausforderung nicht darin liegt, das Ehrenamt in den Alltag zu integrieren, sondern eher darin, abzuschätzen, was getan werden muss, was darüber hinaus noch getan werden könnte und sich mit Dingen abzufinden, die nicht getan werden können. Um die Aufgabe erfüllen zu können, ist es daher wesentlich, sich auf die KlientInnen einzustellen und ihre Individualität zu berücksichtigen.

3.1.2. Kontaktaufnahme

Während die Kontakthäufigkeit vor allem durch die KlientInnen beeinflusst wird, ist die Art der Kontaktaufnahme von persönlichen Vorlieben und Möglichkeiten der SachwalterInnen selbst bestimmt.

VertretungsNetz empfiehlt seinen Ehrenamtlichen den Kontakt über den Verein laufen zu lassen, d.h. keine eigene Telefonnummer zur Verfügung zu stellen. Dies wird jedoch nur von drei GesprächspartnerInnen als praktikabel erachtet.

Viele geben ihre Privatnummer an die KlientInnen oder auch Betreuungseinrichtungen weiter, um jederzeit verständigt zu werden und schnell auf Probleme reagieren zu können.

Einige haben damit jedoch schon negative Erfahrungen gesammelt, da KlientInnen und auch Betreuungseinrichtungen oft die Privatsphäre der ehrenamtlich Tätigen nicht respektieren. Häufig geben SachwalterInnen daher ihre Firmentelefonnummer weiter, um bewusst eine Grenze zu ziehen. Vor allem bei SozialarbeiterInnen fungiert die Dienststelle manchmal als Drehscheibe, in dem nicht nur die Firmentelefonnummer ausgehändigt wird, sondern KlientInnen ihre SachwalterInnen auch im Büro antreffen können.

3.1.3. Zusammenarbeit mit Behörden, Banken, sozialen Einrichtungen und Familienangehörigen

Ein wichtiges Element der Sachwalterschaft ist die Zusammenarbeit mit Behörden und Banken. Diese scheint sehr unkompliziert zu funktionieren, da

die Zuständigkeiten der SachwalterInnen klar geregelt und auch bei den Institutionen bekannt sind. Gleichzeitig ist der Verein sehr anerkannt und Banken und Behörden froh darüber, dass nicht die KlientInnen selber kommen, sondern ihre Angelegenheiten von SachwalterInnen geregelt werden. Viele Dinge lassen sich daher unbürokratisch lösen, Unterlagen können gefaxt werden und Anträge werden oft rechtzeitig an die Ehrenamtlichen geschickt.

Die gute Zusammenarbeit beruht dabei nicht auf einer anerkennenden Haltung gegenüber den ehrenamtlichen SachwalterInnen, sondern gegenüber VertretungsNetz an sich. Denn die Ehrenamtlichen erwähnen ihr soziales Engagement nur sehr selten, da es für Banken und Behörden keinen Unterschied macht. Der Verein als solcher ist haftbar, unabhängig, ob es sich um hauptberufliche oder ehrenamtliche MitarbeiterInnen handelt.

Auch vor Gericht ist die Akzeptanz sehr hoch, da der Bedarf an SachwalterInnen groß ist und weiter steigt.

Für einige Ehrenamtliche ist dabei der Umgang mit Behörden als SachwalterInnen einfacher als im Berufsalltag. Denn während man als SachwalterIn eine klare Position einnimmt und etwas bewegen kann, finden SozialarbeiterInnen diese Voraussetzungen oft in ihrer beruflichen Rolle nicht vor.

Besonders im ländlichen Bereich funktioniert die Zusammenarbeit sehr gut, da sich KlientInnen nicht so weit fortbewegen können. So gibt es z.B. nur eine kleine Auswahl an Lebensmittelgeschäften, mit denen ein Abkommen geschlossen werden kann und oftmals nur eine Bank. Den KlientInnen kann dadurch einfacher ein Stück ihrer Freiheit zurückgegeben werden. Gleichzeitig sind jedoch die Entfernungen für die SachwalterInnen größer und es fehlen Therapiemöglichkeiten wie psychologische Einrichtungen.

Da KlientInnen meist in ein Netzwerk von Betreuungseinrichtungen eingebunden sind, spielt außerdem die Kooperation mit diesen Stellen eine entscheidende Rolle. Denn es geht vordergründig auch darum, ein optimales Umfeld für die KlientInnen zu schaffen. Vor allem, wenn KlientInnen nicht

selbst artikulieren können, was sie gerne möchten, braucht es den Umweg über Heimhilfen, BetreuerInnen und PsychologInnen, die meist einen intensiveren Kontakt zu den KlientInnen haben.

Vereinzelt wird jedoch berichtet, dass diese Zusammenarbeit nicht immer ganz so gut funktioniert. Während sich die Aufgabenbereiche zwischen Ämtern und Behörden eindeutig von jenen der SachwalterInnen unterscheiden, ist es für BetreuerInnen manchmal schwierig, ihre Grenzen der Zuständigkeit zu erkennen und Entscheidungen den dazu befugten SachwalterInnen zu überlassen. Aufgabe der SachwalterInnen ist es daher, auch eine klare Position für die KlientInnen zu beziehen und sie zu vertreten. Obwohl die Zusammenarbeit eine große Rolle spielt, kann daher manchmal trotzdem nicht darauf verzichtet werden, die Grenzen des Handlungsspielraumes aufzuzeigen. Verkompliziert wird die Kooperation zeitweise auch durch Schichtdienst, da man selten nur mit einer Betreuerin/ einem Betreuer kommuniziert, sondern immer wieder andere Personen vorfindet.

Einige SachwalterInnen berichten jedoch auch, dass die Zusammenarbeit sehr gut funktioniert und als gegenseitige Unterstützung betrachtet werden kann. Trotzdem ist es auch hier notwendig, sich der eigenen Position bewusst zu sein.

Mit Familienangehörigen der KlientInnen gibt es eher selten Probleme, da es entweder gar keine gibt oder diese keinen Kontakt haben möchten. Manche Familienangehörige empfinden die Sachwalterschaft auch als Entlastung und sind voller Anerkennung für das Engagement der Ehrenamtlichen.

Aus diesem Grund berichten nur sehr wenige SachwalterInnen von Anfeindungen seitens der Familienangehörigen, die sich ausgeschlossen fühlen und gerne mitentscheiden würden. Auch hier ist es wichtig, eine Position zu finden und sich abzugrenzen.

3.1.4. Herausforderungen und Probleme

Während die Zusammenarbeit mit Betreuungseinrichtungen vermehrt für SachwalterInnen von geistig behinderten KlientInnen eine Herausforderung darstellt, stehen für Ehrenamtliche mit psychisch kranken KlientInnen eher finanzielle Probleme im Vordergrund. Dies bedeutet nicht, dass die betroffenen Personen zu wenig Geld besitzen, sondern eher, dass KlientInnen meist nicht mit ihrem Geld auskommen und von den SachwalterInnen mehr einfordern. Vor allem Personen mit eigener Wohnung bestellen außerdem häufig Dinge, die sie nicht brauchen oder sich nicht leisten können. Aufgabe der SachwalterInnen ist es dann, diese Einkäufe rückgängig zu machen. Geld ist daher in verschiedenster Form eine Problematik, die die Beziehung zeitweise sehr belastet und die Ehrenamtlichen in eine verzwickte Lage bringt, da sie ihren KlientInnen einerseits eine gute Lebenssituation wünschen, ihnen aber andererseits gewisse Dinge abschlagen müssen.

Vielen hilft es, sich bewusst zu machen, dass die KlientInnen gerade deshalb in einer Sachwalterschaft sind, weil sie ihre finanziellen Angelegenheiten nicht selber regeln und kontrollieren konnten. Gleichzeitig kann man sich auch auf das Gericht als Kontrollinstanz berufen, d.h. man darf das Geld nicht nach Belieben hergeben, sondern muss sich dafür auch rechtfertigen.

Manche Ehrenamtlichen werden vor die Herausforderung gestellt, Fälle zu übernehmen, die zuvor noch nicht von einem hauptberuflichen Sachwalter bearbeitet worden sind. Dies betrifft jedoch nur bestimmte Personen, die bereits sehr viel berufliche Erfahrung mitbringen, schon sehr lange ehrenamtliche MitarbeiterInnen bei VertretungsNetz sind und kommt vor allem durch die Überlastung der hauptberuflichen SachwalterInnen zustande. Doch auch bei teilweise geregelten Fällen zeigt sich immer wieder, dass KlientInnen oftmals nicht so einfach sind wie zuvor angenommen. So kann sich der Gesundheitszustand oder die Lebenssituation verändern und dadurch der Arbeitsaufwand intensiver werden.

Eine weitere Herausforderung ist für einige der Besuch der KlientInnen in Pflegeeinrichtungen. Dies stellt einerseits eine Schwierigkeit dar, da die SachwalterInnen manchmal gar nicht wahrgenommen werden. Trotzdem erkennt man Fortschritte nur, wenn man regelmäßigen Kontakt zu den KlientInnen und BetreuerInnen hat. Der persönliche Kontakt ist daher nicht nur gesetzlich vorgeschrieben, sondern von Bedeutung um die Aufgabe erfüllen zu können. Andererseits ist auch der erste Schritt in ein Pflegeheim oder eine psychiatrische Anstalt nicht einfach.

Hinzu kommt außerdem der Zugang zu den KlientInnen, denn es ist nicht immer einfach, eine Kommunikationsform mit den KlientInnen zu finden. So berichtet eine Sachwalterin, dass sie zu Beginn die Erwartung hatte, herausfinden zu können, was ihre KlientInnen wollen, um darauf zu reagieren. Es ist daher nicht immer einfach zu realisieren, dass eine Kommunikation manchmal nur sehr beschränkt, in vielen Fällen auch gar nicht möglich ist. Doch generell geht aus den Gesprächen hervor, dass Situationen, die einem im Moment überfordern, nach und nach zur Normalität werden. Wie die Aufgabe und die damit verbundenen Herausforderungen bewältigt werden, soll in einem eigenen Kapitel erarbeitet werden.

3.2. *Beziehung zu KlientInnen*

Vielfach wird betont, dass bei ehrenamtlichen VereinsachwalterInnen die persönliche Beziehung im Vordergrund steht. Dieser Punkt der Aufgabenerfüllung soll daher speziell hervorgehoben werden.

Viele SachwalterInnen engagieren sich bereits seit vielen Jahren und betreuen von Beginn an die gleichen KlientInnen. Mit der Zeit haben daher viele eine Bindung aufgebaut. Man fühlt sich den Betroffenen verpflichtet und das Engagement wird zu einem Teil des Lebens. Nach und nach sind die KlientInnen einigen auch ans Herz gewachsen. Auch wenn manchmal der

Gedanke des Aufhörens auftaucht, überwiegt schlussendlich das Verantwortungsgefühl. Eine Sachwalterin erzählt zum Beispiel, dass sie die persönlichen Treffen eher langweilig findet, trotzdem würde sie nicht auf die Idee kommen, ihren Klienten abzugeben. Denn es besteht dennoch eine Bindung.

Bindung darf jedoch nicht mit einer persönlichen oder manchmal auch freundschaftlichen Beziehung verwechselt werden. Manchen SachwalterInnen fällt es sogar eher schwer, eine Beziehung aufzubauen, wobei dies teilweise mit den KlientInnen zusammenhängt. Besonders demente KlientInnen können meist nicht mehr erfassen, dass sie besachwaltet werden und bemerken Besuche nicht. An diesem Punkt stellen manche Ehrenamtlichen den regelmäßigen persönlichen Kontakt in Frage. Bei den Besuchen haben sie das Gefühl, als Fremdperson zu erscheinen, während sie selbst sehr viel über ihre KlientInnen wissen. Umso schwieriger ist es, einerseits zu erkennen, dass eine Beziehung nicht möglich ist und die KlientInnen andererseits nicht zu bevormunden. Denn im Allgemeinen geht es immer auch darum, den Betroffenen ein Stück ihrer Freiheit zu erhalten. Durch die Sachwalterschaft soll die Selbstständigkeit der KlientInnen bewahrt und wieder ermöglicht werden. Man geht einen gemeinsamen Weg, findet jedoch oft nur über Umwege heraus, was KlientInnen tatsächlich möchten und brauchen.

Manchmal müssen Entscheidungen jedoch alleine und gegen den Willen von KlientInnen getroffen werden. Vor allem bei finanziellen Angelegenheiten fühlen sich einige KlientInnen daher auch in ihrer Freiheit beschnitten, während die Sachwalterschaft sonst eher eine Unterstützung ist. An diesem Punkt zeigt sich, dass Sachwalterschaft nicht unbedingt Freundschaft mit den KlientInnen bedeutet, sondern dass es eine klare Machtstruktur gibt. Ein wesentliches Merkmal der Sozialen Arbeit ist, dass sie nicht unabhängig von der Gesellschaft und der staatlichen Sozialpolitik agiert. Sie erfüllt daher in gewisser Weise auch „Kontrollaufgaben, indem sie im Rahmen ihrer

Interventionen normale Entwicklungsverläufe, Lebensumstände im Blick hat und damit zur Stabilität gesellschaftlicher Ordnung beiträgt.“ (Galuske/Müller 2005, S. 490) Soziale Arbeit und damit auch VereinssachwalterInnen haben daher nicht nur eine Unterstützungsaufgabe, sondern arbeiten in einem Spannungsfeld zwischen Hilfe und Kontrolle. Sie versuchen einerseits, ihren KlientInnen tatkräftig zur Seite zu stehen, sind jedoch andererseits per Gerichtsbeschluss beauftragt, diese gleichzeitig vor Fehlern zu schützen. Sie sind mit Macht ausgestattet und müssen auch Entscheidungen treffen, die manchmal gegen den Willen der KlientInnen sind.

Obwohl die finanzielle Freiheit daher teilweise sehr massiv eingeschränkt wird, merken viele jedoch auch, dass jetzt jemand darauf achtet, dass sie Geld zur Verfügung haben. So sind sie in guten Momenten froh darüber, wenn Fehleinkäufe rückgängig gemacht werden können und spüren, dass jemand die schützende Hand über sie hält. Viele KlientInnen haben in der Vergangenheit mehrmals den falschen Menschen vertraut und dadurch Geld verloren. Sie verspüren durch die Sachwalterschaft daher auch oft ein Gefühl der Sicherheit.

Während vor allem psychisch kranke KlientInnen die Sachwalterschaft zwischen Unterstützung und Kontrolle wahrnehmen, gibt es auch KlientInnen, die ihre Situation gar nicht erfassen können. SachwalterInnen treten daher bei manchen als völlig fremde Person auf, sind für andere jedoch auch wichtige Bezugspersonen. Die Wahrnehmung ist dabei von der Art und dem Grad der geistigen Behinderung, psychischen Krankheit bzw. des Fortschreitens der Demenz bei älteren KlientInnen abhängig. Ehrenamtliche SachwalterInnen haben jedoch vor allem den Vorteil, dass sie auf Grund der kleineren Fallzahl besser auf KlientInnen eingehen können und viele Betroffene spüren, dass sich ihre Situation verändert hat. Manche merken also, dass sie jetzt von einer ehrenamtlichen Sachwalterin/ einem

ehrenamtlichen Sachwalter betreut werden, wenn auch nur, weil sie jetzt öfter Besuch bekommen.

Obwohl manche SachwalterInnen das Hauptaugenmerk mehr auf administrative Angelegenheiten und andere auf den Umgang mit den KlientInnen richten, engagieren sich alle sehr und bemühen sich um einen guten Kontakt zu ihren KlientInnen. Bis zu einem bestimmten Bereich bauen viele eine persönliche Beziehung auf, trotzdem bezeichnen sie ihre KlientInnen nicht als Freunde, da das Verhältnis manchmal auch sachliche Züge annehmen muss. Einige Ehrenamtliche weisen deutlich darauf hin, dass sie sich bemühen mit ihren KlientInnen per Sie zu sein um zu signalisieren, dass sie als erwachsene Menschen wahrgenommen und mit Respekt behandelt werden. Vielfach werden geistig behinderte und psychisch kranke Menschen nicht als erwachsene Menschen wahrgenommen, dem soll dadurch bewusst entgegengewirkt werden.

Abbildung 10: Die Aufgabenschilderung im Überblick

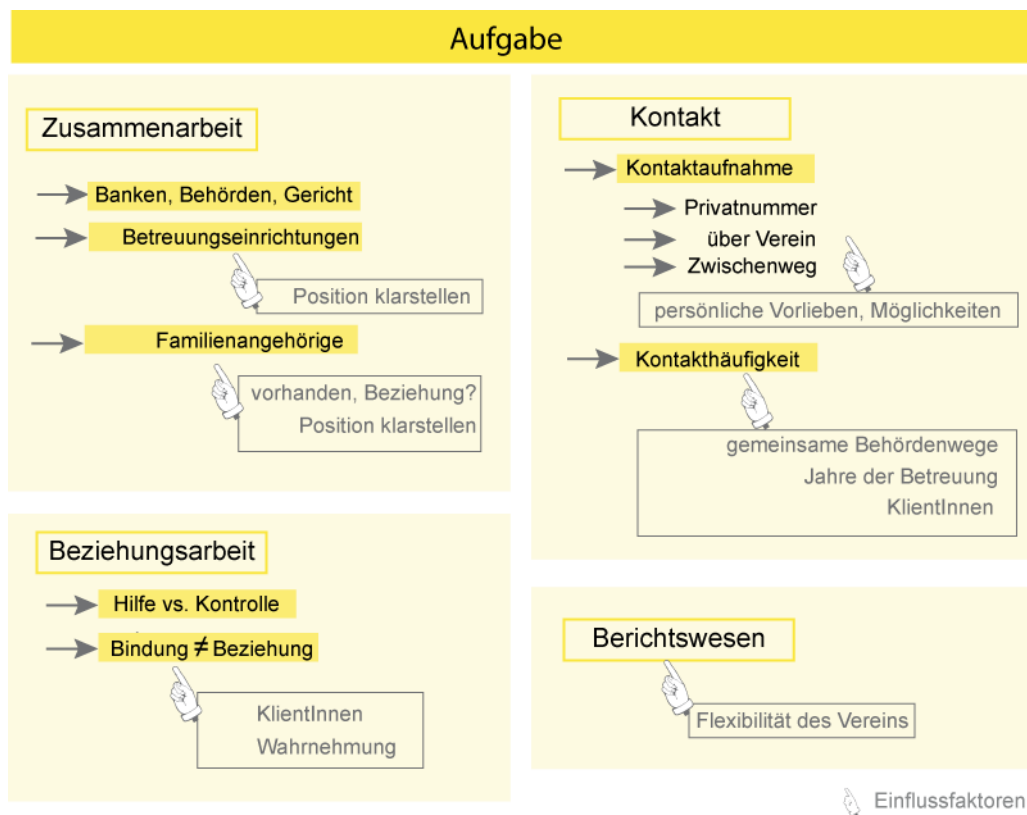


Abbildung 10 stellt die Aufgabenerfüllung sowie Einflussfaktoren noch einmal grafisch dar. Die Auswertung der Gespräche hat gezeigt, dass die Aufgabenerfüllung zum Teil sehr unterschiedlich gehandhabt wird. Dabei haben jedoch vor allem die KlientInnen einen Einfluss auf die Kontakthäufigkeit und die Beziehung, während persönliche Vorlieben der SachwalterInnen eher bei der Art der Kontaktaufnahme eine Rolle spielen. Obwohl die formalen Vorgaben des Vereins als Notwendigkeit betrachtet werden, müssen diese Strukturen auch ein gewisses Maß an Flexibilität aufweisen. Die Ehrenamtlichen erwarten sich einerseits keine zu strikten Vorgaben und wünschen sich andererseits auch ein Entgegenkommen des Vereins. So haben viele eigene Wege entwickelt um mit ihren KlientInnen in Kontakt zu stehen, bzw. um die Kontaktaufnahme für beide Seiten zu vereinfachen.

Die SachwalterInnen bemerken in ihrem Engagement teilweise das doppelte Mandat ihrer Aufgabe sehr stark. Vor allem in finanziellen Angelegenheiten stehen viele vor der Herausforderung, ihre KlientInnen einzuschränken, während sie sonst eher unterstützend arbeiten können. Das Spannungsfeld zwischen Hilfe und Kontrolle beeinflusst dabei teilweise auch die Beziehung zu den KlientInnen. Viele SachwalterInnen verspüren zwar eine starke Bindung, die Beziehung selbst ist jedoch häufig nicht nur persönlich, sondern muss in mancher Hinsicht auch sachlich bleiben und weist eine gewisse Machtstruktur auf. In diesem Sinne sind die Ehrenamtlichen mit einer Aufgabe konfrontiert, die über klassische Ehrenämter hinausgeht und ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein verlangt.

Obwohl die persönliche Obsorge im Vordergrund steht, haben viele schon die Erfahrung gesammelt, dass sich die Situation doch noch komplizierter entwickeln kann und manche Aufgaben eine gewisse Professionalität verlangen. Sie müssen versuchen, einen Zugang zu ihren KlientInnen zu finden oder wenn dies nicht möglich ist, über Umwege herausfinden, was das Beste für die Betroffenen ist. Grundvoraussetzung dafür ist eine gute Zusammenarbeit mit Betreuungseinrichtungen und in diesem Zusammenhang auch, die eigene Position zu verdeutlichen.

Hinzu kommt auch der Kontakt zu Behörden, Banken und Gerichten, der jedoch sehr unkompliziert und in vielen Fällen auch sehr unbürokratisch vor sich geht. Dies gründet vor allem auf der guten Stellung von VertretungsNetz., denn der Verein ist sehr anerkannt und für viele eine wichtige und notwendige Institution.

4. Die Bewältigung

Die Aufgabenerfüllung und die damit verbundenen Herausforderungen und Probleme haben gezeigt, dass die Ehrenamtlichen eine große Verantwortung übernehmen und dabei immer wieder auch auf Spannungsfelder treffen, die Kernbereiche der Sozialen Arbeit ausmachen. Um diese bewältigen zu können braucht es daher einen gewissen Erfahrungshintergrund, aber vor allem auch spezifische Formen der Unterstützung, die in diesem Kapitel diskutiert werden sollen. Das Ehrenamt muss gleichzeitig auch in den Alltag integriert werden, es muss Zeit dafür vorhanden sein oder geschaffen werden und der Aufgabe muss eine gewisse Stellung im Leben eingeräumt werden. Bei der Bewältigung geht es daher vor allem auch darum Handlungsstrategien zu entwickeln, um das Ehrenamt mit anderen Verpflichtungen zu vereinbaren.

4.1. *Integration in den Alltag*

Die Strategien, das Ehrenamt mit anderen Verpflichtungen und dem täglichen Leben zu vereinbaren sind sehr unterschiedlich. Gemein haben die SachwalterInnen jedoch, dass das Engagement bereits Teil ihres täglichen Lebens geworden ist. Auch wenn sich private oder berufliche Veränderungen ergeben, wird die Aufgabe daher nicht ohne weiteres aufgegeben. Denn man entscheidet sich bewusst Verantwortung zu übernehmen und etwas Zeit herzugeben. Es stellt sich daher auch gar nicht unbedingt die Frage ob man auf etwas verzichtet, sondern das Engagement gehört zum Leben und zur zeitlichen Planung dazu.

Eine wichtige Rolle spielen dabei auch die individuellen Beweggründe, die zur Mitarbeit geführt haben. (vgl. 5. Hintergrund des Engagements und Zugang zum Verein, S. 87) Denn der Hintergrund des Engagements ist

letztlich auch dafür entscheidend, dem Ehrenamt eine gewisse Priorität und Stellung im Leben einzuräumen.

Dennoch benötigt es Handlungsstrategien, um das soziale Amt gut in den Alltag integrieren zu können.

So betrachtet ein großer Teil die Sachwalterschaft als Beruf. Speziell hauptberufliche SozialarbeiterInnen sehen die Aufgabe als so etwas wie ihren zweiten Job an. In diesem bleiben sie großteils in ihrer beruflichen Erfahrungswelt, erleben jedoch trotzdem Abwechslung zu ihrem Hauptjob, indem sich beispielsweise das Klientel unterscheidet oder sie primär unterstützend als einschränkend arbeiten können. Gleichzeitig verändert sich damit auch die Erwartungshaltung mit Anerkennung und Dankbarkeit überschüttet zu werden, indem die Aufgabenerfüllung in gewisser Weise als Dienstleistung verstanden wird. (vgl. 5.1. Die Rolle von Belohnung und Anerkennung, S. 91) Neben den hauptberuflichen SozialarbeiterInnen nehmen auch Sachwalterinnen in Karenz bzw. Hausfrauen das Engagement als Job wahr. Für sie ist das Ehrenamt eine Form der Berufstätigkeit, die es ihnen trotzdem ermöglicht, bei ihren Kindern zu Hause zu bleiben. In einer Gesellschaft, in der Erwerbsarbeit als ein Mittel der sozialen Integration fungiert, kommt dem Ehrenamt daher eine wichtige Rolle zu. Denn Haushaltstätigkeit und Beziehungsarbeit sind nicht Teil einer gesellschaftlich anerkannten Arbeitsdefinition. (vgl. Böhnisch 2001, S. 263) Durch die Einbindung in den Verein und die damit verbundene Aufwandsentschädigung kann die ehrenamtliche Tätigkeit daher zur Sinnstiftung beitragen, auch wenn der Stellenwert ehrenamtlicher Arbeit innerhalb der Gesellschaft ein anderer ist als jener der Erwerbsarbeit.

Indem das Ehrenamt zu einem Job wird, lässt es sich einfacher vom Privatleben abgrenzen. SozialarbeiterInnen können dabei vor allem auch auf ihre berufliche Erfahrung zurückgreifen und an das Ehrenamt mit einem gewissen Maß an beruflicher Professionalität heran gehen. Sie haben

vielfach schon in ihrem Hauptberuf bzw. bereits in der Ausbildung gelernt, mit Problemen der Distanz umzugehen.

Viele Ehrenamtliche haben jedoch auch erst während ihrer Mitarbeit bei VertretungsNetz gelernt, wie wichtig Distanz sein kann. Es ist daher manchmal auch ein Lernprozess zu erkennen, dass es ab und an wichtig ist, abzuschalten, da selten Probleme auftauchen die so akut sind, dass sie in der nächsten Stunde erledigt werden müssen.

Eine gewisse Rolle spielt dabei auch die Aufwandsentschädigung. Durch den teilweisen finanziellen Ausgleich ist man sich bewusst, dass man sich zwar als Person zur Verfügung stellt, jedoch keine finanziellen Mittel investieren muss. Man verschreibt sich nicht mit Haut und Haaren dem Engagement, sondern erledigt einen Job und schafft es dadurch evt. leichter, eine Grenze zu ziehen. Denn im Berufsleben gibt es Arbeitszeiten, die festlegen wann die Freizeit beginnt.

Gleichzeitig gibt es jedoch auch Ehrenamtliche, die gerne rund um die Uhr erreichbar sind (vgl. 3.1.2. Kontaktaufnahme, S. 1) und sofort angerufen werden möchten, wenn es Probleme gibt. Diese Strategie stellt sicher, dass man immer über wichtige Problemlagen informiert wird und sich dazwischen keine Sorgen machen muss. Man kann also beruhigt auch mal abschalten und sich Freizeitaktivitäten widmen. Wobei es dabei passieren kann, dass genau diese plötzlich durch einen Anruf unterbrochen werden.

Neben der Definition der sozialen Mitarbeit als Job sehen andere SachwalterInnen darin eher eine Aufgabe. Damit verbunden sind gewisse Strukturen, die das Ehrenamt von einer beruflichen Tätigkeit unterscheidet. Von Bedeutung ist vor allem eine flexible Zeiteinteilung, die den Ehrenamtlichen eine gewisse Selbstständigkeit ermöglicht. Das Ehrenamt nimmt dann zwar einen sehr wichtigen Stellenwert ein, man möchte sich jedoch nicht zu sehr verplanen und einnehmen lassen. In diesem Zusammenhang darf die ehrenamtliche Tätigkeit keine berufstypischen Strukturen, wie zu strikte Zeitvorgaben und Richtlinien, aufweisen.

Die Vereinsstrukturen kommen vielen SachwalterInnen daher sehr entgegen, da sie genügend zeitlichen Spielraum ermöglichen. Gleichzeitig können die Ehrenamtlichen ihr Engagement auch unterbrechen und sich von hauptamtlichen VereinssachwalterInnen vertreten lassen.

Einige SachwalterInnen haben bereits in ihrem Beruf die Möglichkeit, ihre Zeit flexibel zu gestalten. Sie integrieren das Ehrenamt in ihren Alltag, indem sie ihr Engagement mit der beruflichen Tätigkeit verbinden. „Freistellungsrechte und zeitliche Flexibilität am Arbeitsplatz gehört zu den Instrumenten, mit deren Hilfe Konflikte zwischen den Zeitbedarfen der ehrenamtlichen Tätigkeit und deren Arbeitszeiten gelöst werden können.“ (Klenner & Pfahl 2001, S. 182) Vor allem SozialarbeiterInnen finden oft ähnliche Aufgaben vor, können also beispielsweise Behördenwege für Beruf und Ehrenamt gleichzeitig durchführen oder KlientInnen im Hauptberuf und SachwalterklientInnen des gleichen Wohngebietes nacheinander besuchen. Vielfach wird der Arbeitsplatz auch als Drehscheibe benutzt, indem KlientInnen dort anrufen und SachwalterInnen persönlich im Büro aufsuchen können oder die Firmenhandynummer bei Bedarf ausgehändigt bekommen.

Welche Handlungsstrategien angewendet werden hängt von verschiedensten Einflussfaktoren ab. Eine wesentliche Rolle spielt die berufliche Situation. So können sich einige nicht vorstellen, die ehrenamtliche Arbeit zusammen mit einer Vollzeitbeschäftigung auszuüben. Sie knüpfen ihr Engagement daher an die nachberufliche Phase oder eine Teilzeitbeschäftigung. In gewisser Weise ist jedoch auch entscheidend, ob der Beruf eine flexible Zeiteinteilung ermöglicht.

Das Ehrenamt in den Alltag integrieren zu können bedeutet für einige außerdem, dass sie eine bestimmte Vorstellung davon haben, welche KlientInnen sie übernehmen möchten. Dies bezieht sich einerseits auf die Art der Sachwalterschaft, d.h. auf den Kreis der Angelegenheiten, die in die Zuständigkeit der Ehrenamtlichen fallen würden. Aber beispielsweise auch

auf die Erreichbarkeit der KlientInnen, also ob sie ihre KlientInnen untertags oder am Abend antreffen können. Viele haben sich gerade für dieses Ehrenamt entschieden, da sie Aufgaben übernehmen, die für sie machbar sind. Für die Vereinbarkeit relevant ist daher auch, KlientInnen zugeteilt zu bekommen, die nicht zu sehr belasten und überfordern.

Gleichzeitig lässt sich daraus jedoch nicht schließen, dass das Ehrenamt keine Herausforderung ist oder sein soll. Denn im Laufe des Engagements werden die Ehrenamtlichen auch immer wieder mit Aufgaben konfrontiert, die sie zu Beginn überfordern oder bekommen KlientInnen, deren geistige Behinderung oder psychische Krankheit ihnen noch nicht vertraut sind. Ob das Ehrenamt mit der individuellen Lebenssituation vereinbar ist, ist daher manchmal auch eine Gratwanderung zwischen Herausforderung und Überforderung.

Gleichzeitig geben die KlientInnen ein gewisses Maß an Handlungsstrukturen vor. Je nachdem ob Regelmäßigkeit eine wichtige Rolle spielt oder sie die Besuche gar nicht wahrnehmen, müssen SachwalterInnen andere Schritte setzen. Auch akute Problemlagen beeinflussen die Integration in den Alltag, wenn auch meist nur vorübergehend. Generell scheinen Probleme jedoch selten so dringend zu sein, dass sie sofort gelöst werden müssen. Vor allem wenn man KlientInnen schon länger betreut, kann man versuchen zu planen und vorausschauend zu arbeiten. Trotzdem müssen SachwalterInnen ihre KlientInnen in Handlungsstrategien mit einbeziehen.

Hinzu kommt außerdem die individuelle private Lebenssituation, indem beispielsweise Kinderbetreuung organisiert werden muss. Im Großen und Ganzen scheint diese Einflussgröße jedoch von geringerer Relevanz zu sein, wenn die Vereinsstrukturen Flexibilität und Selbstständigkeit begünstigen.

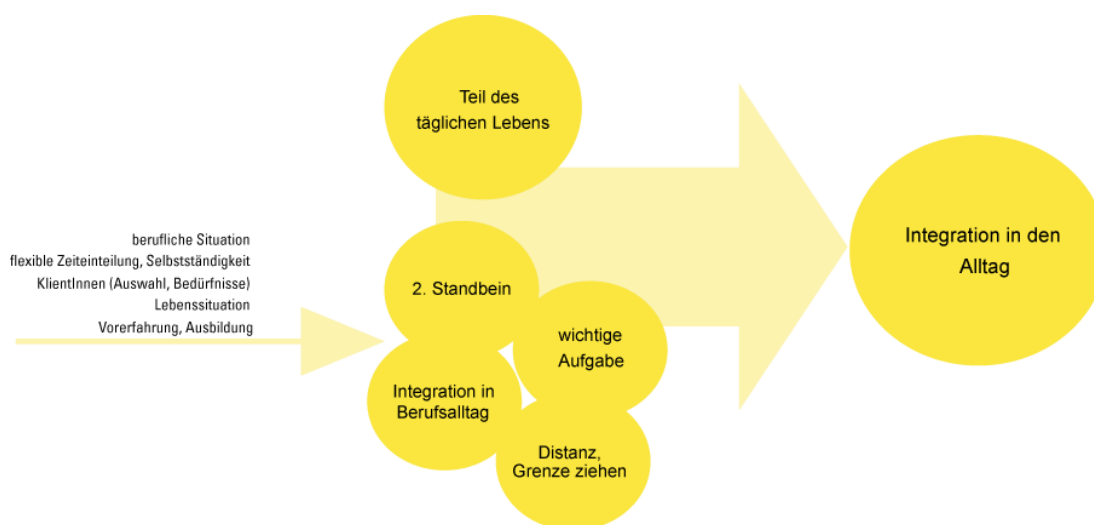
Abbildung 11: Handlungsstrategien und Einflussgrößen der Integration in den Alltag

Abbildung 11 zeigt das Zusammenspiel mehrerer Faktoren, die wiederum die Handlungsstrategien der Ehrenamtlichen beeinflussen. Es reicht nicht aus, die soziale Arbeit als Teil des täglichen Lebens zu betrachten, sondern die Aufgabe muss auch mit anderen Pflichten vereinbart werden. Je nach beruflicher Situation und Klientel werden daher unterschiedliche Handlungsstrategien oder auch Einstellungen zu dem Engagement entwickelt.

4.2. Formen der Unterstützung

Um sich für eine Sache einsetzen zu können, wird von verschiedenen Seiten Unterstützung benötigt und erwartet. Diese kann durch die Familie und den Freundeskreis stattfinden, wird vor allem vom Verein vorausgesetzt und kann auch durch die Anerkennung in der Öffentlichkeit gegeben sein.

Den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen werden seitens des Vereines formal verschiedene Unterstützungsmaßnahmen angeboten, diese reichen von monatlichen Teambesprechungen, Fortbildungsseminaren, einem Handbuch und dem Kontakt zu hauptamtlichen VereinssachwalterInnen, bis hin zur

Unterstützung bei administrativen Tätigkeiten. So können die SachwalterInnen beispielsweise ihre Rechnungen beim Sekretariat abgeben und müssen die Pflugschaftsrechnung nicht selber schreiben. Bei besonders zeitaufwändigen oder belastenden Aufgaben gibt es die Möglichkeit eine höhere Aufwandsentschädigung zu bekommen bzw. das Angebot der Hilfe durch einen externen Supervisor.

Die Gespräche haben jedoch gezeigt, dass den TeamleiterInnen die wichtigste unterstützende Funktion zukommt. Während Teamsitzungen nur in großen Zeitabständen stattfinden, sind die TeamleiterInnen jederzeit erreichbar und stehen für Rückfragen zur Verfügung. Sie sind von Beginn an die wichtigste Bezugsperson, denn obwohl immer wieder Einführungsseminare für neue Vereins-sachwalterInnen stattfinden, haben die meisten nicht daran teilgenommen sondern wurden durch ihre TeamleiterInnen in die Aufgabe eingeführt. Der Austausch mit, sowie die Einführung in die Thematik durch die TeamleiterInnen spielt für viele daher vor allem zu Beginn eine wichtige Rolle und ist vergleichbar mit informellen beruflichen Lernkontexten. (vgl. BMUK 2007, S. 16)

Eine Unterstützungsmaßnahme, die viele SachwalterInnen erwarten, ist außerdem, dass sie KlientInnen bekommen, die zu ihnen passen. Die vorläufig von hauptberuflichen SachwalterInnen – also den jeweiligen TeamleiterInnen – betreuten KlientInnen werden dann an die Ehrenamtlichen zugeteilt. Es liegt daher vor allem in der Hand der Hauptberuflichen, die KlientInnen den „richtigen“ SachwalterInnen zu übergeben und die MitarbeiterInnen in den jeweiligen Fall einzuführen. In den Gesprächen wurde deutlich, dass alle Befragten mit dem Fingerspitzengefühl ihrer LeiterInnen zufrieden sind, sie können darauf vertrauen, KlientInnen zu übernehmen, die in irgendeiner Weise zu ihnen passen. Die Hauptberuflichen berücksichtigen die Fähigkeiten und auch Interessen ihrer Teammitglieder und wissen, wer eventuell im Notfall auch KlientInnen sofort übernehmen könnte, ohne den Zwischenschritt der vorläufigen

Sachwalterschaft. Sie geben ihren Ehrenamtlichen außerdem ein Raster – eine Art Aufgabenliste – vor, die zur ersten Orientierung bei der Übernahme neuer KlientInnen dienen soll.

Das Verhältnis der hauptberuflichen SachwalterInnen zu ihren Ehrenamtlichen bewegt sich zwischen einer eher sachlichen Beziehung bis hin zu Freundschaft. Denn die TeamleiterInnen sind nicht nur Ratgeber, sondern bilden auch eine wichtige Kontrollinstanz des Vereins. Sie überprüfen die Arbeit ihrer Ehrenamtlichen, lesen die Berichte und müssen über wichtige Angelegenheiten informiert werden. Dennoch werden sie nicht als Vorgesetzte betrachtet, sondern sie bilden vor allem die wichtigste Form der Unterstützung. Die Rückenstärkung und Kontrolle durch die TeamleiterInnen nimmt vielen Engagierten die Unsicherheit und ist für einige Grund dafür überhaupt als SachwalterIn tätig zu sein. So sprechen viele ehrenamtlich Tätige von „positiver Kontrolle“.

Nach der Teamleiterin/ dem Teamleiter sind auch die regelmäßigen Teamtreffen für viele Ehrenamtliche eine wichtige Unterstützungsmaßnahme des Vereins. Da sie meist nur alle zwei Monate stattfinden, können sie nicht bei akuten Problemen genutzt werden, sehr wohl jedoch um weniger dringende Probleme zu besprechen, neue Perspektiven/Handlungsideen zu sammeln und vor allem auch um eventuellen Ballast abzuwerfen oder Verbindungen und Kontakte anderer Teammitglieder zu nutzen.

Einige SachwalterInnen aus Wien berichten jedoch auch, dass sie die Teamtreffen eher weniger interessieren. Sie sind bereits seit vielen Jahren tätig und haben nicht mehr das Gefühl, davon profitieren zu können. Hinzu kommt, dass manche Teams in Wien relativ groß sind. Dies führt dazu, dass die Mitglieder untereinander wenig oder gar keinen persönlichen Kontakt haben und die Treffen dafür auch nicht ausgerichtet sind. Vielmehr gibt es ein Zeitfenster, in dem die Ehrenamtlichen vorbeischaun können, man setzt sich dazu, erzählt von seinen Fällen und geht dann so bald wie möglich

wieder. Es ist daher ein Kommen und Gehen und mehr ein Gespräch mit der Teamleiterin/ dem Teamleiter, als eine Diskussion untereinander.

Demgegenüber berichtet eine Sachwalterin aus der Steiermark, dass zwei Teams zusammengelegt wurden und der Informationsaustausch dadurch besser geworden ist. Dabei besteht das Team hauptsächlich aus langjährigen Ehrenamtlichen. Dies entspricht auch der Auswertung der Vollerhebungsblätter, wonach SachwalterInnen in Wien eher jünger und noch nicht so lange tätig sind wie Ehrenamtliche in der Steiermark.

Teamtreffen in den Sachwalterregionen Liezen und Hartberg scheinen persönlicher zu sein, die Mitglieder kennen oft auch Details über das Privatleben ihrer KollegInnen und freuen sich auf Gespräche mit ihnen. Der Kontakt in Wien ist häufig großmaschig und Zusammentreffen in den Teams werden teilweise als fad beschrieben. Nichts desto trotz sind auch einige SachwalterInnen in Wien mit den Teamtreffen zufrieden, vor allem zu Beginn der Tätigkeit spielen sie eine große Rolle und sind eine wichtige Unterstützungsmaßnahme des Vereins.

Bei den Formen der Unterstützung nehmen Familie und Freunde eine eher untergeordnete Rolle ein. Hauptsächlich berufen sich die Ehrenamtlichen auf ihre Verschwiegenheitspflicht, wenn es darum geht, Hilfe bei ihrem nahen Umfeld zu suchen. Vielfach weiß der Bekanntenkreis gar nicht bzw. nimmt auch nicht wahr, dass sich die SachwalterInnen ehrenamtlich engagieren. Die wichtigsten Unterstützungsmaßnahmen sind daher die TeamleiterInnen, die fast rund um die Uhr zur Verfügung stehen und auch die Teams.

Von der Familie wird vor allem erwartet, dass sie Verständnis für das Engagement zeigt und den Rücken stärkt. Es reicht für manche daher völlig aus zu wissen, dass zu Hause alles in Ordnung ist und kein Chaos ausbricht, während sie Zeit mit ihren KlientInnen verbringen.

4.2.1. Rolle des Vereins – Rolle im Verein

Die Ehrenamtlichen haben von Beginn an hauptsächlich mit ihren TeamleiterInnen zu tun. Es muss daher die Frage gestellt werden, ob der Verein während dem Engagement überhaupt wahrgenommen wird.

Nachdem sich einige der Ehrenamtlichen nicht als freie SachwalterInnen engagieren würden, wird dem Verein zumindest eine gewisse Bedeutung beigemessen. Viele beruhigt es zu wissen, dass im Hintergrund jemand ist, von dem sie Rückenstärkung bekommen. So gesehen fungiert der Verein als Rückversicherung, der gewisses Know-how zur Verfügung stellt und für die Ehrenamtlichen haftet.

Trotzdem beschränken sich Berührungspunkte mit dem Verein hauptsächlich auf die TeamleiterInnen, während wenig bis gar kein Kontakt zu anderen MitarbeiterInnen des Vereins besteht.

Dieser ist zwar im Hintergrund spürbar und in dieser Funktion für viele wichtig, die TeamleiterInnen sind jedoch meist einziges Bindeglied zwischen der Organisation und ihren ehrenamtlichen MitarbeiterInnen. Je nach der Bedeutung, die Ehrenamtliche dem Verein als Rückenstärkung beimessen, fühlen sie sich auch positiv kontrolliert.

Viele Ehrenamtliche finden es jedoch auch wichtig, den Verein gerade nur im Hinterkopf als Rückstärkung zu wissen und dafür selbstständig arbeiten zu können. Hauptsächlich sind sie daher mit der Verbindung zu dem Verein zufrieden und holen sich Hilfe, wenn sie diese brauchen. Denn einerseits ist der Verein für viele Voraussetzung, sich überhaupt in diesem Bereich zu engagieren, andererseits legen die meisten sehr großen Wert auf ihre Selbstständigkeit. Wie bereits bei der Aufgabenerfüllung beschrieben, möchten die SachwalterInnen ihren Arbeitsalltag selbst gestalten. (vgl. 3.1.1. Kontakthäufigkeit, S.59) Zu strikte Vorgaben behindern dabei die Integration in den Alltag und könnten bei manchen dazu führen, das Engagement aufzugeben.

Es ist daher wichtig, einerseits relevante Informationen zu bekommen und über Neuerungen aufgeklärt zu werden, die Vereinsstruktur und Vorgänge im Verein haben für viele Ehrenamtliche jedoch andererseits keinen großen Stellenwert.

Diese Einstellung hat Auswirkungen auf die Sicht der SachwalterInnen auf ihre Rolle im Verein. Einigkeit herrscht darüber, dass VertretungsNetz seine ehrenamtlichen MitarbeiterInnen mit Wertschätzung und Respekt behandelt. Die Befragten des Standortes Wien II haben jedoch eher nicht das Gefühl, MitarbeiterInnen des Vereins zu sein. Zum Einen gibt es nicht viele Berührungspunkte, d.h. man kommt zwar zu den Teamtreffen oder telefoniert mit den TeamleiterInnen, weiß aber sonst nicht viel über die Vorgänge im Verein. Durch den geringen Kontakt fehlt die Identifikation mit dem Verein und es besteht eine gewisse Distanz. Zum Anderen schätzen die Ehrenamtlichen jedoch auch ihre Selbstständigkeit. Wenngleich der Verein darauf achtet, dass die SachwalterInnen nicht alle Angelegenheiten eigenmächtig bestimmen können, so fungiert das Sekretariat als Drehscheibe zwischen Behörden und Ehrenamtlichen und auch die Post bzw. Anträge gehen immer über den Verein. Es gibt also klar formulierte Grundregeln, wann man den Verein informieren muss. Die sozial Engagierten können daher zwar einerseits selbstständig handeln, der Verein ist jedoch andererseits immer über Neuigkeiten und geänderte Anträge informiert und kann sich und seine ehrenamtlichen MitarbeiterInnen dadurch absichern.

Gleichzeitig gibt es auch einige SachwalterInnen – hauptsächlich aus der Steiermark –, die sich sehr wohl als MitarbeiterInnen des Vereins bezeichnen würden. Einige meinen damit jedoch das Team oder auch die jeweilige Außenstelle. D.h. auch hier funktioniert die Identifikation mit dem Verein hauptsächlich über die Teamsitzungen, die einen Großteil der Kontakte zu dem Verein ausmachen.

Unabhängig davon, wie man seine Rolle selbst beschreiben würde, haben die meisten das Gefühl, vom Verein wie MitarbeiterInnen behandelt zu werden. Obwohl es einen Unterschied zwischen den ehrenamtlichen und hauptberuflichen SachwalterInnen gibt, ist man dennoch ein wertvoller Teil des Gesamtkonstruktes VertretungsNetz. Dies kommt vor allem auch im Kontakt mit Banken, Behörden und Gerichten zu tragen. Denn nach Außen hin ist man den Hauptberuflichen gleichgestellt. Es ist für andere Institutionen daher nicht von Relevanz, ob SachwalterInnen ehrenamtlich oder hauptberuflich für den Verein arbeiten. Im Gegenteil, VertretungsNetz hat vielfach eine sehr gute Stellung und die Ehrenamtlichen profitieren vor allem in ihrer Zusammenarbeit mit administrativen Stellen davon.

4.3. Erfahrungshintergrund

VereinsachwalterInnen brauchen zur Bewältigung ihrer Aufgabe teilweise sehr spezifisches Wissen und Feingefühl im Umgang mit ihren KlientInnen. Dabei spielt auch der Erfahrungshintergrund eine Rolle. Wie bereits die Analyse der Vollerhebungsblätter gezeigt hat, stammt die Mehrheit der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen hauptberuflich aus dem sozialen Bereich. In den persönlichen Gesprächen wurde außerdem deutlich, dass auch Personen aus anderen Bereichen meist schon eine gewisse Vorerfahrung mitbringen. Einerseits haben sie beruflich häufig mit administrativen oder finanziellen Angelegenheiten zu tun, andererseits finden sich auch bei ihnen immer wieder Berührungspunkte mit sozialen Aufgaben. Das Spektrum geht dabei von der Pflege und Betreuung naher Angehöriger bis hin zu anderen Ehrenämtern. So sind einige auch in der Bewährungshilfe tätig. Andere erzählen, dass soziale Hilfe ein großes Thema in ihrem Umfeld ist. Die Ehrenamtliche Vereinssachwalterschaft ist daher ein gelungenes Beispiel dafür, dass Entwicklungen „vom allzeit und allseits bereiten ehrenamtlichen Laien [hin] zum „freiwilligen Experten“ gehen, der seine fachliche Kompetenz

und Lebenserfahrung in ein selbstbestimmtes Engagement einbringen will.“
(Bock 2002, S. 19)

Obwohl Vorerfahrung eine Rolle spielt und die meisten gewisse Voraussetzungen für das Engagement bereits mitbringen, eignen sich viele die wichtigsten Kenntnisse im Laufe der Arbeit an. Wer daher eventuelle Berührungängste überwindet und sich auf das Projekt Ehrenamt einlässt, bekommt die notwendige Unterstützung um der Aufgabe auch ohne einschlägiger Vorerfahrung, im Sinne einer sozialarbeiterischen Ausbildung, gewachsen zu sein. Der Bewältigungsprozess ist in diesem Sinne Teil der Erwachsenensozialisation, denn „erwachsene Personen entwickeln und verändern sich in der Auseinandersetzung mit Aufgaben, der Definition und Lösung von Problemen und dem reflektierten Umgang mit ihrer materiellen und sozialen Umwelt (...).“ (Kohli 1995, S. 128f) Durch die Unterstützung der hauptberuflichen SachwalterInnen, sowie der TeamkollegInnen und dabei vor allem durch jene mit sozialarbeiterischem Hintergrund, werden die Ehrenamtlichen in ihre Aufgabe und den dazugehörigen Handlungsdispositionen eingeführt. Durch vorgegebene Strukturen, wie das Berichtswesen oder auch die Informationspflicht gegenüber dem Verein, sind die Ehrenamtlichen gezwungen, ihre Handlungen regelmäßig zu reflektieren und teilweise auch zu argumentieren.

Einige SachwalterInnen streichen außerdem hervor, dass es bei dem Engagement durchaus um Fähigkeiten geht, die man nicht nur in einer Ausbildung zum Sozialarbeiter/ zur Sozialarbeiterin lernt. Da vor allem die persönliche Obsorge im Vordergrund steht, ist besonders der Zugang zu den KlientInnen sehr wichtig. Dabei hilft vor allem Feingefühl und ein gewisses Maß an Toleranz für andere Lebensformen.

Einige berichten außerdem, dass sie bereits beruflich mit SachwalterInnen Kontakt hatten, weil sie entweder in Betreuungseinrichtungen arbeiten, in

denen KlientInnen von SachwalterInnen untergebracht sind oder auch administrative MitarbeiterInnen bei VertretungsNetz selbst oder anderen Einrichtungen sind. Vielen ist daher das Berufs- und Aufgabenfeld bereits vor dem Engagement bestens bekannt. D.h. sie gehen auch mit einer sehr klaren Vorstellung an die Tätigkeit heran.

Abbildung 12: Bewältigungsstrategien und Einflussfaktoren

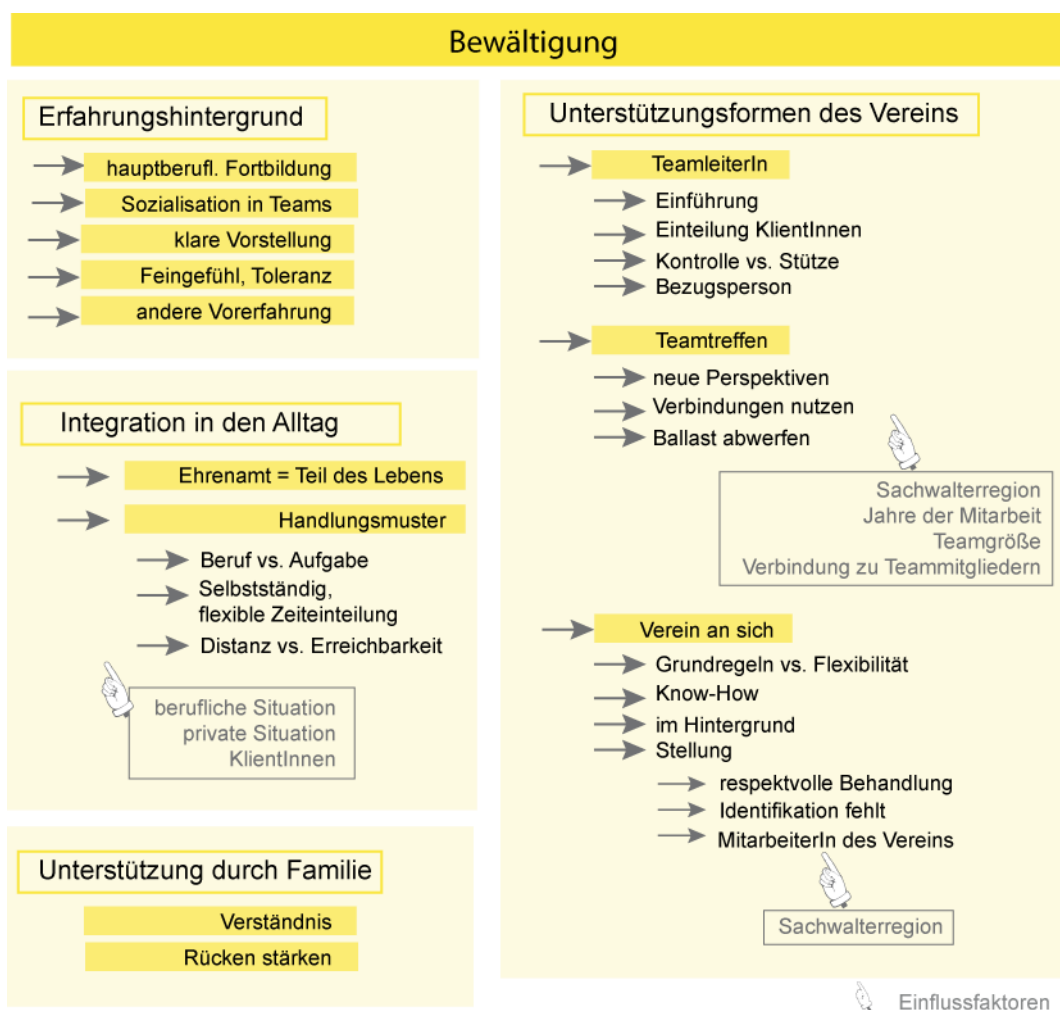


Abbildung 12 stellt die Bewältigungsstrategien noch einmal zusammenfassend dar. Für viele SachwalterInnen ist das ehrenamtliche Engagement ein wichtiger Teil des Lebens geworden. Um es jedoch tatsächlich in den Alltag integrieren zu können, bedarf es unterschiedlicher Handlungsstrategien. Wichtiger Einflussfaktor ist dabei vor allem die

berufliche Situation, während die private Situation und die KlientInnen eine untergeordnete Rolle spielen. Je nachdem haben die Ehrenamtlichen unterschiedliche Muster und Definitionen für ihre Aufgabe entwickelt. Manche sehen sie als zweites Standbein, für einige hat sie eine sinnstiftende Funktion, manche haben in der Pension oder Karenz nach Strukturen und einer Beschäftigung gesucht. Für viele steht auch die selbstständige Arbeitsweise und flexible Zeiteinteilung im Vordergrund. Vor allem hauptberufliche SozialarbeiterInnen können das Ehrenamt oft auch mit ihrer beruflichen Tätigkeit verknüpfen. Wichtig für die Bewältigung im Alltag ist vielfach auch das Schaffen einer notwendigen Distanz und die Erkenntnis, dass die wenigsten Probleme wirklich auf der Stelle gelöst werden müssen.

Vor allem im Bezug auf Distanz können Ehrenamtliche mit sozialarbeiterischem/sozialwissenschaftlichem Hintergrund ihre berufliche Erfahrung einbringen. Aber auch andere SachwalterInnen können vielfach auf ein gewisses Maß an Vorerfahrung zurückgreifen. So beginnen die Wenigsten ihre Arbeit ohne auf notwendigem Wissen aufbauen zu können. Gleichzeitig spielt auch die Sozialisation in den Teams eine wesentliche Rolle. Die TeamleiterInnen führen neue Ehrenamtliche einerseits in ihre Aufgabe ein und stehen andererseits jederzeit für Fragen zur Verfügung. Durch Diskussionen im Zuge der Teamtreffen lernen die SachwalterInnen neue Sichtweisen und Lösungsmodelle kennen. Ein großer Teil der Qualifikationen wird daher „on-the-job“ vermittelt. Während die Ehrenamtlichen häufig ein Fundament an Wissen und Fähigkeiten bereits mitbringen, lernen sie diese in der Arbeit auszubauen und bekommen kontinuierlich neue Informationen und Handlungsideen.

Aus diesem Grund spielt vor allem die Unterstützung durch die TeamleiterInnen eine große Rolle. Denn während der Verein selbst im Hintergrund bleibt, sind die TeamleiterInnen die wichtigsten

Ansprechpersonen. Sie fungieren als Rückenstärkung, aber auch als positive Kontrolle.

5. Hintergrund des Engagements und Zugang zum Verein

Das österreichische Komitee für Soziale Arbeit hat in einem Arbeitskreis festgestellt, dass „die Motivation, eine ehrenamtliche Tätigkeit zu beginnen, aus der persönlichen Lebenssituation entsteht. Grundvoraussetzung ist die eigene finanzielle Absicherung, ohne die ein unentgeltlicher Einsatz nicht möglich und sinnvoll ist.“ (Arbeitskreis 2 1999, S. 95) Die Gespräche mit den SachwalterInnen haben gezeigt, dass dies auch auf die Ehrenamtlichen von VertretungsNetz zutrifft. So haben viele eine Familie, die sie unterstützt und ihnen Halt gibt. Gleichzeitig sind die meisten berufstätig oder bereits erfolgreich von ihrem Beruf in die Pension gewechselt und daher in gewisser Weise finanziell abgesichert. Der Grundgedanke vieler SachwalterInnen ist es daher ihre eigene Position zu nutzen, um auch ihren KlientInnen eine gute und geordnete Lebenssituation zu ermöglichen.

Diese Einstellung ist sozusagen für viele das Fundament ihres sozialen Engagements, während die Entscheidung gerade als ehrenamtliche Vereinsachwallerin/ ehrenamtlicher Vereinssachwalter zu arbeiten auf individuellen Beweggründen beruht.

Ein wichtiger Einflussfaktor ist dabei die berufliche Vorerfahrung. So entscheiden sich gerade viele SozialarbeiterInnen für dieses Ehrenamt, da sie darin Abwechslung zu ihrem beruflichen Klientel finden. Andere wiederum suchen sich diese Mitarbeit aus, um Aufgaben zu erfüllen bzw. mit KlientInnen zusammenzuarbeiten, die ihnen teilweise schon vertraut sind. Dabei kann es auch passieren, dass anfängliche Hemmschwellen im Engagement abgebaut werden und sich die Ehrenamtlichen auch auf unbekanntes Terrain einlassen. Die Sachwalterschaft wird in diesem Sinne zum Einen genutzt um neue Erfahrungen zu sammeln und etwas Abwechslung in den Berufsalltag zu bringen, zum Anderen jedoch auch um sich ein zweites Standbein auf einem vertrauten Gebiet zu schaffen. So

arbeiten beispielsweise viele BewährungshelferInnen als ehrenamtliche VereinsachwallerInnen und finden teilweise in ihrem Ehrenamt ein Klientel wieder, dass ihnen aus ihrem Hauptberuf bekannt ist.

Eine wichtige Einflussgröße neben der beruflichen Erfahrung ist häufig auch der Zugang zu dem Verein. (vgl. Abbildung 13) So kennen viele VertretungsNetz schon vor ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit oder haben sogar hauptamtlich bereits mit SachwallerInnen zu tun gehabt. Man ist sich daher auch bewusst, dass die Sachwalterschaft ein sehr klares Konzept hat, in dem, die Kompetenzen geregelt sind. Dies ist auch der Grund warum sich viele gerade für die Sachwalterschaft entscheiden. Denn vielfach erleben sie in ihrem Ehrenamt mehr Handlungsvermögen und Kooperation mit Behörden und Gerichten als in ihrem Hauptberuf. Hinzu kommt außerdem die selbstständige Arbeitsweise, denn wie bereits diskutiert schätzen die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen die Möglichkeit, sich die Zeit selbst einzuteilen. (vgl. 4.2.1. Rolle des Vereins – Rolle im Verein, S. 80)

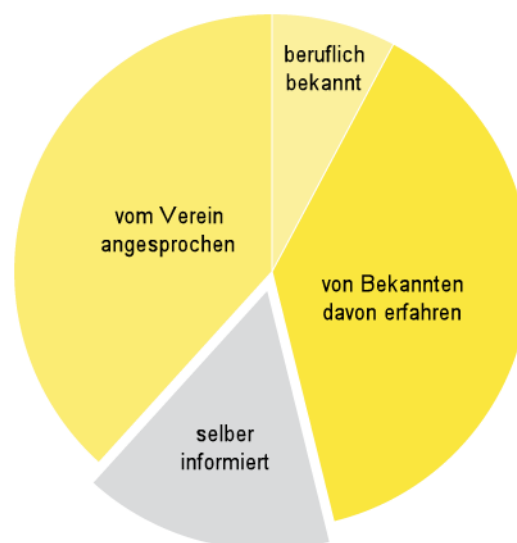
Das hohe Ansehen, sowie das klare Aufgabenprofil vereinfachen daher die Suche nach neuen MitarbeiterInnen.

Gleichzeitig wird auch von den ehrenamtlichen Teams überlegt, ob es eventuell Personen im Umfeld gibt, die für das Amt in Frage kommen würden. Ein Großteil der SachwallerInnen wurde daher direkt von MitarbeiterInnen des Vereins angesprochen. Es wird dadurch einerseits ein eher niederschwelliger Zugang geschaffen, jedoch gleichzeitig auch der Zugang für Personen, die sich selbstständig zu diesem Engagement motivieren, erschwert. So finden sich auf der Homepage von VertretungsNetz keine Informationen für Interessierte über den möglichen Bedarf an Ehrenamtlichen, sowie über Arbeitsabläufe und Anforderungsprofilen. Wer daher tätig werden möchte, muss sehr aktiv werden und selbstständig herausfinden, welcher Kontakt für neue ehrenamtliche MitarbeiterInnen zuständig ist. Dies wurde in den Gesprächen insofern bestätigt, als sich nur Personen mit sozialarbeiterischem

Hintergrund selbstständig mit dem Verein in Verbindung gesetzt haben. D.h. Menschen, die bereits professionelle Vorerfahrung mitbringen und daher auch mit einem gewissen Maß an Selbstsicherheit an die Aufgabe herangehen.

Neben Personen, die vom Verein direkt angesprochen werden, gibt es auch eine große Gruppe, die von der Sachwalterschaft über Bekannte erfahren. Dabei handelt es sich meist um SozialarbeiterInnen oder MitarbeiterInnen in sozialen Einrichtungen, die das Arbeitsfeld von SachwalterInnen genau kennen und scheinbar eine hohe Meinung über den Verein vertreten. Sie treten daher an Freunde, Bekannte heran und informieren sie über diese Möglichkeit des ehrenamtlichen Engagements.

Abbildung 13: Der Zugang zum Verein



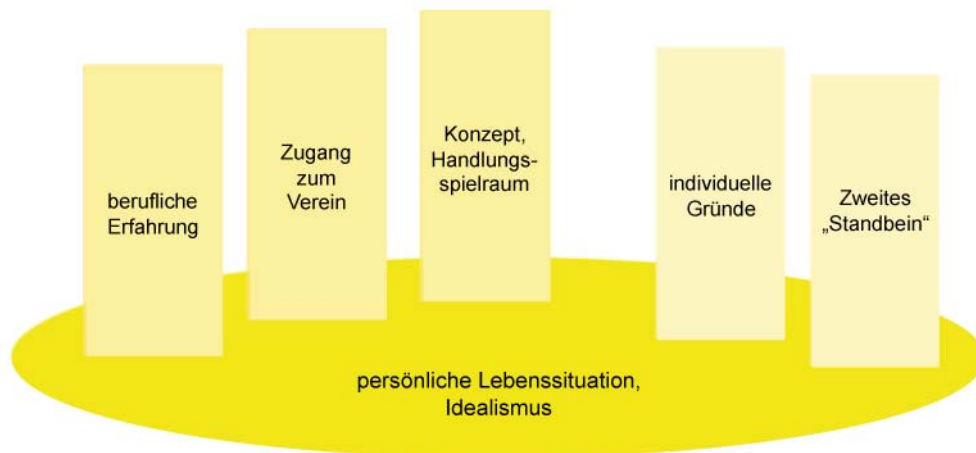
Quelle: Auswertung der Leitfadeninterviews, 2008.

Abbildung 13 zeigt, dass bereits im Vorfeld eine sehr starke Selektion stattfindet. Wer über dieses Ehrenamt informiert wird, bringt oft bereits Vorerfahrung mit oder hat zumindest Kontakt mit Personen aus diesem bzw. einem ähnlichen Berufsfeld. Gleichzeitig bedeutet dies auch, dass neue MitarbeiterInnen zuversichtlich an die Herausforderung herangehen können, da jemand an sie glaubt und darin bestärkt dieser Aufgabe gewachsen zu

sein. Durch den scheinbar bewusst beschränkten Zugang wird ein gewisses Maß an Professionalität aufrecht erhalten, die Ehrenamtlichen entsprechen daher in keinster Weise dem gängigen Bild der Laienarbeit. (vgl. Budowski, zitiert in Müller 2001, S. 31).

In diesem Sinne spielt der Zugang zum Verein eine entscheidende Rolle, indem ausgewählten Personen der Beginn niederschwellig ermöglicht wird und viele bereits ein klares Bild über ihre Aufgabe und den Verein mitbringen.

Hinzu kommen außerdem jeweils sehr individuelle Beweggründe, wie beispielsweise die Suche nach Herausforderung, Abwechslung und Neugierde. Manche spüren auch eine Leere oder Zeitreserve in ihrem Leben und möchten diese durch eine soziale Tätigkeit auffüllen. In gewisser Weise ist außerdem die Aufwandsentschädigung ein kleiner Zusatzverdienst und unterscheidet das Engagement von anderen Ehrenämtern. Die soziale Tätigkeit beruht in diesem Sinne nicht nur auf altruistischen Bedingungen, sondern wird sehr wohl auch von selbstbezogenen Aspekten bestimmt. Dies wäre beispielsweise die ehrenamtliche Tätigkeit als möglichen Berufseinstieg oder Chance zur Weiterentwicklung zu betrachten. So erzählt eine Sachwalterin, dass sie für ihre Ausbildung ein Praktikum gebraucht hat und so zu VertretungsNetz gekommen ist.

Abbildung 14: Hintergründe des sozialen Engagements

Die Diskussion hat gezeigt, dass zwischen generellen Gründen für soziales Engagement und spezifischen Gründen gerade für die ehrenamtliche Vereinsachwalterschaft differenziert werden muss. So liegt dem Engagement vor allem eine persönlich stabile Lebenssituation und der idealistische Gedanke etwas Glück an andere Menschen abzugeben, zu Grunde. (siehe Abbildung 14) Während die Entscheidung SachwalterIn zu werden eher auf individuelleren Bedingungen beruht. Besonders die berufliche Vorerfahrung und der Zugang zum Verein spielen dabei eine wichtige Rolle. Hinzu kommen außerdem das klare Konzept der Sachwalterschaft, sowie der Handlungsspielraum und in vielen Fällen auch die Möglichkeit der selbstständigen Zeiteinteilung. Zusätzlich haben auch selbstbezogene Aspekte einen Einfluss, so dient das Ehrenamt auch dazu Lücken zu füllen, sich beruflich weiterzubilden und in gewisser Weise sogar als Nebenverdienst.

5.1. Die Rolle von Belohnung und Anerkennung

Im Vorwort des Handbuches für ehrenamtliche Sachwalterschaft schreibt Peter Schläffer von Gewinn, den ehrenamtliche Vereinsachwallerinnen aus

ihrer Tätigkeit ziehen können. Angesprochen werden dabei keine materiellen Werte, sondern soziale und menschliche. (vgl. Schlaffer 2005) So erwähnen zwar doch einige Ehrenamtliche die Aufwandsentschädigung, betonen jedoch gleichzeitig, dass diese nur ein kleiner zusätzlicher Motivator ist.

Während der tatsächliche finanzielle Nutzen für die SachwalterInnen außerdem eher geringfügig ist, dominieren andere Arten der Belohnung.

Anerkennung spielt zwar eine Rolle, wird aber nicht direkt auf die ehrenamtliche Vereinssachwalterschaft bezogen sondern in einem größeren Kontext betrachtet. So wünschen sich einige Ehrenamtliche, dass das Ehrenamt an sich in Österreich mehr Wertschätzung widerfährt und öffentlicher gemacht wird. Während gleichzeitig ein Großteil angibt, nicht über das ehrenamtliche Engagement zu sprechen. Vielfach wissen daher nur nahe Angehörige von der Tätigkeit, denn die Arbeit ehrenamtlicher VereinssachwalterInnen unterliegt der Verschwiegenheitspflicht.

Aus diesem Grund können nur wenige über Reaktionen aus dem Umfeld berichten. Im Allgemeinen haben die Ehrenamtlichen jedoch das Gefühl, dass ihre Arbeit vor allem durch VertretungsNetz und auch bei Gericht anerkannt wird. Freunde finden die Aufgabe oftmals sehr interessant und das Engagement bewundernswert. Da die SachwalterInnen meist auch beruflich sozial tätig sind, fällt das Ehrenamt in manchen Fällen gar nicht auf. Einige haben jedoch auch den Eindruck, dass manche Mitmenschen das Ehrenamt nicht wahrnehmen wollen. Die ehrenamtliche Vereinssachwalterschaft tritt daher in gewisser Weise in ein Spannungsfeld, indem offizielle Stellen (wie der Verein oder auch das Gericht) wissen, wie wichtig ihr Beitrag für psychisch Kranke und geistig Behinderte ist, während das Engagement gleichzeitig der Verschwiegenheitspflicht unterliegt bzw. von manchen Mitmenschen gar nicht wahrgenommen werden möchte.

Besonders im Umgang mit den KlientInnen werden viele SachwalterInnen für ihren Einsatz belohnt. Einerseits sind die meisten froh darüber, konstant die

selbe Sachwalterin/ den selben Sachwalter zu haben. Andererseits eröffnet der Kontakt zu psychisch kranken oder geistig behinderten Menschen auch neue Sichtweisen, die sich meist von der eigenen Lebenswelt unterscheiden und differenzierte Lebenskonzepte eröffnen.

Viele SachwalterInnen haben außerdem das Gefühl, durch ihre Arbeit toleranter im Umgang mit bestimmten Themen geworden zu sein. Man sammelt außerdem wichtige Erfahrungen, die auch in anderer Hinsicht hilfreich sein können. In diesem Sinne profitieren nicht nur die Ehrenamtlichen und VertretungsNetz selbst, sowie der Staat von der Mitarbeit der Ehrenamtlichen, sondern auch die Wirtschaft, indem VereinssachwalterInnen ihre Fähigkeiten und ihr Wissen erweitern. (vgl. Bock 2002, S. 11) So erwerben die Ehrenamtlichen hauptsächlich im Zuge ihrer Arbeit und im Austausch mit TeamkollegInnen und –leiterInnen Qualifikationen „prozess- und praxisorientiert“ (Hofmann 1998, S. 41) Die ehrenamtliche Vereinssachwalterschaft kann daher klar als Ort der informellen Bildung, neben formellen Schulungsprogrammen und Vorträgen, charakterisiert werden. Eine Form der Wertschätzung wäre daher auch die Anerkennung der erworbenen Kompetenzen seitens der Wirtschaft und dem Staat wie dies beispielsweise in Form des Freiwilligenpasses bereits passiert. Die Rolle der Ehrenamtlichen im österreichischen Sozialsystem und der Erwerb von Wissen im Zuge des Engagements müsste jedoch über diese Form der Anerkennung hinaus, stärker Teil politischer Diskussionen und im öffentlichen Bewusstsein verankert werden.

Resümee

Was bringt der Sozialen Arbeit der Einsatz von Ehrenamtlichen?

Das Beispiel VertretungsNetz hat gezeigt, dass einerseits ein großer Bedarf an ehrenamtlich Tätigen besteht und diese andererseits einen wichtigen Beitrag zur Qualität der Sozialen Arbeit leisten. Denn während unter Ehrenamt vielfach auch Laienarbeit verstanden wird, zeichnen sich die ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen durch Vorkenntnisse und teilweise professionellen Hintergrund aus. Im Zuge der stetig wachsenden Fallzahlen lässt sich die Aufgabe des Vereins daher nur mit Hilfe der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen bewältigen. In diesem Sinne tragen die SachwalterInnen aktiv zur Qualität der Arbeit bei, da sie ihre hauptberuflichen KollegInnen entlasten und das Image der Sachwalterschaft verbessern. Denn mit höchstens fünf KlientInnen können sie häufig mehr Beziehungsarbeit leisten und mit einem persönlicheren Ansatz ihre Aufgabe erfüllen.

Im Zuge der Professionalisierungsbestrebungen der Sozialen Arbeit wurden die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen oft vernachlässigt. Das Ergebnis der Verbesserung von Ausbildung und Identitätsbildung sollte jedoch gleichzeitig zu mehr Selbstbewusstsein der Sozialen Arbeit führen und damit zu einer Anerkennung des ehrenamtlichen Beitrags. (vgl. Müller 2001, S. 8) Die Gespräche mit den VereinssachwalterInnen haben deutlich gezeigt, dass eine kooperative Zusammenarbeit zwingend notwendig ist. Dies aus zweierlei Hinsicht: Zum Einen ist der Verein für die Arbeit seiner MitarbeiterInnen – hauptberuflich wie auch ehrenamtlich – haftbar und muss daher Kontrollmechanismen einsetzen. Diese führen jedoch zum Anderen zu einer Rückenstärkung der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und zur Sozialisierung dieser innerhalb der Vereinsstrukturen. Durch das geregelte Informations- und Berichtswesen werden die Ehrenamtlichen an gewisse

Richtlinien gebunden. Durch die enge Zusammenarbeit mit den TeamleiterInnen werden die ehrenamtlich Tätigen von Beginn an unterstützt und mit wichtigen Informationen versorgt. Sie sind für einen Großteil der SachwalterInnen wichtigste Bezugs- und Ansprechperson und tragen ihren Beitrag zur Weiterbildung der Ehrenamtlichen. Nicht zuletzt in den Teamsitzungen bekommen die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen daher Lösungsmodelle und Arbeitskonzepte vorgestellt und das Wissen des Vereins für ihre Aufgabe zur Verfügung gestellt.

Auch wenn viele Ehrenamtliche sich nicht als MitarbeiterInnen des Vereins fühlen, so haben sie schon den Eindruck vom Verein selbst als solche behandelt zu werden. Die Arbeit und Zeitspende der SachwalterInnen wird von ihren hauptberuflichen KollegInnen anerkannt. Ein wichtiges Kriterium um Konkurrenz zu vermeiden und sich gegenseitig zu ergänzen. (vgl. ebenda, S. 35) Denn es geht nicht darum die professionelle Soziale Arbeit durch ehrenamtliche Laienarbeit zu verdrängen, sondern die Soziale Arbeit durch professionelle ehrenamtliche Kräfte zu unterstützen. Die SachwalterInnen von VertretungsNetz sind ein gutes Beispiel dafür, wie ein soziales Ehrenamt durch die Unterstützung der hauptberuflichen KollegInnen bewältigt werden kann. Die Ehrenamtlichen nehmen dabei nicht den Platz von hauptberuflichen Kräften ein, sondern entlasten diese. Dies ist auch durch die Hierarchie und Vereinsstruktur so vorgesehen.

Die Professionalität der ehrenamtlichen Arbeit wird teilweise auch über den Zugang zum Verein gesteuert. So findet bereits im Vorfeld eine sehr starke Selektion statt. Dies führt dazu, dass ausgewählten Personengruppen ein niederschwelliger Zugang ermöglicht wird, während Andere gar nichts von der Möglichkeit der ehrenamtlichen Mitarbeit wissen. Professionalität wird hier allerdings nicht an rein formellen Kriterien festgemacht. So werden nicht nur SozialarbeiterInnen oder BewährungshelferInnen angesprochen, sondern

die Netzwerke der hauptberuflichen ehrenamtlichen MitarbeiterInnen genutzt, um geeignete Personen zu finden.

Die ehrenamtliche Vereinssachwalterschaft ist ein gelungenes Beispiel für ein professionalisiertes soziales Ehrenamt.

- Die MitarbeiterInnen von VertretungsNetz bringen bereits ein wichtiges Fundament zur Erfüllung ihrer Aufgabe von Beginn an mit. Dies wird teilweise auch durch den Zugang der Ehrenamtlichen geregelt.
- Durch die Unterstützungsleistung der TeamleiterInnen werden die Ehrenamtlichen in ihrer Arbeit unterstützt und lernen stetig neue Handlungsmodelle kennen.
- Ein klar formuliertes Berichtswesen führt zu einer positiven Kontrolle und Reflexion der Arbeit und dadurch zu neuem Erwerb von Wissen.
- Die gute Kooperation zwischen den hauptberuflichen SachwalterInnen und ihren ehrenamtlichen Teammitgliedern führt zu einer Anerkennung des ehrenamtlichen Beitrags und dadurch zumindest vereinsintern zur Aufwertung ihrer Arbeit.
- Nicht zuletzt führt der Einsatz der Ehrenamtlichen auch zu einer Entlastung der hauptberuflichen VereinssachwalterInnen und dadurch zu einer generellen Qualitätssteigerung des Vereins.

Anhang

6. Anhangstabellen

**Tabelle 6: Ehrenamtliche ÖsterreicherInnen nach Tätigkeitsfeld und Geschlecht
Ein Vergleich der Jahre 1982 und 2000. (Angaben in Prozent)**

Bereich	1982			2000		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Soziale Dienste	42,4	57,6	25,3	38,5	61,5	16,8
Bildung				51,6	48,4	6,7
Kultur und Unterhaltung	57,5	42,5	15,1	57,8	42,2	15,0
Umwelt und Erholung	66,7	33,3	8,7	69,0	31,0	6,7
Katastrophenhilfe	92,0	8,0	6,0	81,7	18,3	4,3
Religiöse Dienste	43,7	56,3	7,4	28,0	72,0	9,6
Politische Arbeit & Interessensvertretungen	73,6	26,4	7,0	67,0	33,0	5,7
Nachbarschaftshilfe	52,1	47,9	38,5	47,2	52,8	23,5
Gesamt	64,8	53,9	58,9	55,5	47,2	51,1

Quelle: Badelt & Hollerweger 2001.

Auf Grund von Mehrfachnennungen nicht 100%.

**Tabelle 7: Ehrenamtliche ÖsterreicherInnen nach Organisationsform,
Tätigkeitsbereich und Geschlecht, 2007. (Angaben in Prozent)**

		Männer	Frauen	Gesamt
Org. form	Formell	33,0	23,2	27,9
	Informell	26,9	27,3	27,1
Tätigkeitsbereich	Katastrophenhilfe- und Rettungsdienst	21,6	5,1	13,7
	Kunst, Kultur, Unterhaltung und Freizeit	17,8	16,4	17,1
	Umwelt, Natur- und Tierschutz	7,3	4,3	5,8
	Kirchlicher, religiöser Bereich	8,4	20,4	14,2
	Sozial- und Gesundheitsbereich	6,9	8,3	7,5
	Politische Arbeit und Interessensvertretung	11,1	4,6	8,0
	Bürgerliche Aktivitäten und Gemeinwesen	5,9	3,7	4,8
	Bildung	3,9	7,8	5,8
	Sport und Bewegung	21,7	9,2	15,7
	Nachbarschaftshilfe	57,2	67,2	62,0
	Gesamt	47,1	40,7	43,8

Quelle: Statistik Austria 2007.

Tabelle 8: Die ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen von Vertretungsnetz im Vergleich zur österreichischen Bevölkerung und dem Mikrozensusergebnis, nach demografischen Merkmalen.

		VertretungsNetz		Mikrozensus*	Bevölkerung
		Absolut	In %	In %	In %
Geschlecht	Männer	187	25,8	47,6	48,2
	Frauen	538	74,2	52,4	51,8
Alter	15.19	0	-	5,7	7,1
	20-29	41	5,6	11,9	15,1
	30-39	198	27,3	13,4	17,6
	40-49	267	36,8	21,6	19,3
	50-59	128	17,7	12,0	14,7
	60-69	76	10,5	22,5	12,6
	70-79	13	1,8	11,3	8,3
	80+	2	0,3	1,6	5,3
Alter zu Beginn	15.19	0	-		
	20-29	178	24,6		
	30-39	285	39,3		
	40-49	160	22,1		
	50-59	78	10,8		
	60-69	23	3,2		
	70-79	1	0,1		
	80+	0	-		
Gesamt		725		226.900	7.003.632

Quelle: Vollerhebungsblätter 2007, eigene Berechnungen; Mikrozensus 4. Quartal 2006 Freiwilligenarbeit, statistisches Jahrbuch 2008.

* die Anteile beziehen sich nur auf die Freiwilligen im Sozial- und Gesundheitsbereich ab 15 Jahren.

Tabelle 9: Die regionale Verteilung der ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen von Vertretungsnetz nach Bundesland und Sachwalterregion und dem Anteil an weiblichen Ehrenamtlichen.

Bundesland	eaVS (%w)	SW-Region	eaVS (%w)
1 Wien	171 (75)	1 Wien I	82 (76)
		2 Wien II	89 (74)
2 NÖ*	60 (63)	3 Niederösterreich + Burgenland	85 (67)
3 Burgenland	25 (76)		
4 Steiermark	142 (78)	4 Steiermark I	59 (83)
		5 Steiermark II	83 (75)
5 Oberösterreich	129 (71)	6 Oberösterreich I	77 (69)
6 Salzburg*	47 (70)	7 OÖ II + Salzburg	99 (72)
7 Kärnten	63 (83)	8 Kärnten	63 (83)
8 Tirol	88 (75)	9 Tirol	88 (75)
Gesamt	725 (74)		725 (74)

Quelle: Vollerhebungsblätter 2007, eigene Berechnungen.

(%w) ... weiblicher Anteil von gesamt.

* auch andere Sachwaltervereine tätig (NÖLV, Salzburger Hilfswerk)

Tabelle 10: Ehrenamtliche Teams bei Vertretungsnetz nach Anzahl der Teammitglieder.

Teamgröße	Häufigkeit	Anteil Ehrenamtlicher in Teamgröße	Kumulierte Häufigkeit
2	6	2%	2%
3	10	4%	6%
4	19	10%	16%
5	26	18%	34%
6	25	21%	55%
7	14	14%	69%
8	12	13%	82%
9	5	6%	88%
10	4	6%	94%
11	1	2%	96%
12	1	2%	98%
25	1	3%	100%
$\bar{x} = 7^*$	124	100%	

Quelle: Vollerhebungsblätter 2007, eigene Berechnungen.

* Der Durchschnittswert wurde ohne dem Team mit 25 Teammitgliedern berechnet, da dieses einen Ausnahmefall darstellt.

Tabelle 11: Ehrenamtliche Teams bei Vertretungsnetz nach Geschlecht und Anzahl der TeamleiterInnen.

	Häufigkeit	In %
Teamleiterin	52	41,9%
Teamleiter	38	30,6%
mehrere TeamleiterInnen:	34	27,4%
2 Frauen	10	8,1%
2 Männer	6	4,8%
1 Frau, 1 Mann	17	13,7%
3 Frauen, 2 Männer	1	0,8%
Gesamt	124	100%

Quelle: Vollerhebungsblätter 2007, eigene Berechnungen.

Tabelle 12: Ehrenamtliche Teams bei Vertretungsnetz nach dem Geschlecht der Teammitglieder

Verhältnis	Häufigkeit	In %
Nur Männer	1	0,8%
Mehr Männer	9	7,3%
Ausgeglichen	12	9,7%
Mehr Frauen	73	58,9%
Nur Frauen	29	23,4%
Gesamt	124	100,0%

Quelle: Vollerhebungsblätter 2007, eigene Berechnungen.

Tabelle 13: Ehrenamtliche VereinssachwalterInnen von Vertretungsnetz nach Beruf und demografischen Merkmalen.

	Sozial	Recht	Kauf.	Sonstige	StudentIn	Hausfr. -mann	in Pension	Ges.
Männer	44,4%	10,2%	20,3%	9,6%	7,0%	1,1%	7,5%	187
Frauen	46,1%	5,9%	19,0%	4,8%	7,1%	9,9%	7,2%	538
Alter								
unter 30	2,4%	0,0%	43,9%	43,9%	7,3%	2,4%	0,0%	41
30 - 39	4,0%	0,0%	59,1%	8,1%	8,6%	15,7%	4,5%	198
40 - 49	9,4%	0,7%	50,9%	5,6%	7,9%	19,9%	5,6%	267
50 - 59	7,8%	11,7%	35,2%	0,8%	5,5%	28,1%	10,9%	128
60 - 69	11,8%	35,5%	18,4%	0,0%	2,6%	23,7%	7,9%	76
70 - 79	7,7%	61,5%	7,7%	7,7%	7,7%	7,7%	0,0%	13
80 und älter	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2
Alter Beginn								
unter 30	3,9%	0,0%	53,4%	16,3%	8,4%	12,9%	5,1%	178
30 - 39	10,2%	0,4%	51,6%	5,6%	8,8%	18,2%	5,3%	285
40 - 49	7,5%	3,8%	42,5%	3,1%	4,4%	29,4%	9,4%	160
50 - 59	7,7%	37,2%	25,6%	0,0%	2,6%	20,5%	6,4%	78
60 - 69	4,3%	69,6%	4,3%	4,3%	8,7%	8,7%	0,0%	23
70 - 79	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1
SW-Region								
NÖ und Burgenland	7,1%	9,4%	56,5%	3,5%	1,2%	17,6%	4,7%	85
Kärnten	11,1%	14,3%	38,1%	4,8%	1,6%	28,6%	1,6%	63
Oberösterreich I	7,8%	10,4%	40,3%	10,4%	7,8%	20,8%	2,6%	77
OÖ II und Salzburg	6,1%	7,1%	40,4%	11,1%	9,1%	19,2%	7,1%	99
Tirol	11,4%	2,3%	47,7%	5,7%	13,6%	13,6%	5,7%	88
Steiermark I	15,3%	5,1%	22,0%	5,1%	8,5%	35,6%	8,5%	59
Steiermark II	7,2%	6,0%	42,2%	6,0%	7,2%	18,1%	13,3%	83
Wien I	4,9%	11%	52,4%	4,9%	8,5%	9,8%	8,5%	82
Wien II	1,1%	2,2%	61,8%	10,1%	4,5%	18,0%	2,2%	89
gesamt	331	51	140	44	51	55	53	725
Sozialwissenschaftlich*	198	-	-	-	38	2	-	238
Rechtswissenschaftlich*	-	50	-	-	1	-	50	101
Ehem. MA	6	4	1	-	-	-	2	13
Hauptberufliche MA	1	-	15	-	-	-	-	16

Quelle: Vollerhebungsblätter 2007, eigene Berechnungen.

* bereits mit Hochschulabschluss oder in einem Studium dieser Richtung

Tabelle 14: Ehrenamtliche VereinssachwalterInnen von Vertretungsnetz nach Jahren des Engagements und demografischen Merkmalen.

		heuer, bis 4 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis 14 Jahre	15 bis 19 Jahre	20 Jahre und länger	Gesamt
	Männer	34,2%	19,3%	35,8%	4,8%	5,9%	187
	Frauen	33,8%	26,0%	30,9%	4,6%	4,6%	538
Alter	unter 30	73,2%	26,8%	0,0%	0,0%	0,0%	41
	30 – 39	44,9%	31,8%	22,2%	1,0%	0,0%	198
	40 – 49	27,7%	25,5%	36,3%	5,6%	4,9%	267
	50 – 59	27,3%	17,2%	38,3%	8,6%	8,6%	128
	60 – 69	23,7%	15,8%	43,4%	5,3%	11,8%	76
	70 – 79	0,0%	0,0%	69,2%	15,4%	15,4%	13
	80 und älter	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	2
Alter Beginn	unter 30	25,8%	29,2%	33,1%	3,9%	7,9%	178
	30 – 39	32,6%	25,3%	31,9%	6,3%	3,9%	285
	40 – 49	38,8%	21,9%	30,0%	4,4%	5,0%	160
	50 – 59	41,0%	17,9%	34,6%	2,6%	3,8%	78
	60 – 69	56,5%	13,0%	30,4%	0,0%	0,0%	23
	70 – 79	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	1
Beruf	Hausfrau	21,8%	10,9%	50,9%	5,5%	10,9%	55
	Pension	49,1%	9,4%	32,1%	3,8%	5,7%	53
	Sozial	35,0%	29,0%	26,6%	4,8%	4,5%	331
	Studentin	49,0%	35,3%	15,7%	0,0%	0,0%	51
	Rechtswissensch.	45,1%	21,6%	21,6%	5,9%	5,9%	51
	Verwaltung/kaufm.	25,0%	21,4%	43,6%	5,0%	5,0%	140
	Sonstige	20,5%	22,7%	45,5%	6,8%	4,5%	44
SW-Region	NÖ und Burgenland	24,7%	15,3%	31,8%	12,9%	15,3%	85
	Kärnten	33,3%	17,5%	38,1%	9,5%	1,6%	63
	Oberösterreich I	37,7%	24,7%	27,3%	6,5%	3,9%	77
	OÖ II und Salzburg	39,4%	24,2%	32,3%	1,0%	3,0%	99
	Tirol	34,1%	25,0%	37,5%	0,0%	3,4%	88
	Steiermark I	20,3%	37,3%	40,7%	1,7%	0,0%	59
	Steiermark II	32,5%	18,1%	34,9%	7,2%	7,2%	83
	Wien I	45,1%	24,4%	25,6%	0,0%	4,9%	82
	Wien II	33,7%	33,7%	24,7%	4,5%	3,4%	89
Gesamt	246	176	233	34	36	725	

Quelle: Vollerhebungsblätter 2007, eigene Berechnungen.

* ausgenommen Gesamtwerte

Tabelle 15: Ein Vergleich der ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen der Regionen Wien II und Steiermark I zu den ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen von Vertretungsnetz gesamt.

		Vertretungsnetz		Steiermark I		Wien II	
			%		%		%
	Männlich	187	26	10	17	23	26
	Weiblich	538	74	49	83	66	74
Alter	unter 30	41	5,7	1	1,7	5	5,6
	30 - 39	198	27,0	16	27,0	37	42,0
	40 - 49	267	37,0	25	42,0	28	32,0
	50 - 59	128	18,0	9	15,0	14	16,0
	60 - 69	76	11,0	8	14,0	5	5,6
	70 - 79	13	1,8	0	0,0	0	0,0
	80 und älter	2	0,3	0	0,0	0	0,0
Alter Beginn	unter 30	178	24,6	10	16,9	27	30,3
	30 - 39	285	39,3	26	44,1	39	43,8
	40 - 49	160	22,1	13	22,0	17	19,1
	50 - 59	78	10,8	9	15,3	5	5,6
	60 - 69	23	3,2	1	1,7	1	1,1
	70 - 79	1	0,1	-	-	-	-
Teams	Teamstandorte	28		4		2	
	Teams	124		14		14	
	Mitglieder	2 - 25		3 - 6		2 - 9	
	Durchschnitt	7*		4		6	
Beruf	Hausfrau/-mann	55	7,6	9	15,0	1	1,1
	Pension	53	7,3	3	5,1	2	2,2
	Soziale Berufe	331	45,7	13	22,0	56	63,0
	StudentIn	51	7,0	3	5,1	9	10,0
	JuristIn	51	7,0	5	8,5	4	4,5
	In der Verwaltung	140	19,3	22	37,0	15	17,0
	sonstige	44	6,1	4	6,8	2	2,2
	davon ehemalige davon MA	13 16		1 3		- 2	
Jahre der Mitarbeit	heuer, bis 4 Jahre	246	34,0	12	20,0	30	34,0
	5 bis 9 Jahre	176	24,0	22	37,0	30	34,0
	10 bis 14 Jahre	233	32,0	24	41,0	22	25,0
	15 bis 19 Jahre	34	4,7	1	1,7	4	4,5
	20 Jahre und länger	36	5,0	0	0,0	3	3,4
gesamt	725		59		89		

Quelle: Vollerhebungsblätter 2007, eigene Berechnungen

* Durchschnittswert ohne dem „Ausreisserteam“ von 25 Personen

7. Leitfaden

Einleitung und Vorinformation

- Ich schreibe eine Diplomarbeit über ehrenamtliche Vereinssachwalterschaft aus der Perspektive von ehrenamtlich Tätigen
- Aus diesem Grund würde ich mit Ihnen gerne ein Gespräch über Ihre Tätigkeit führen, die Gründe für das Engagement und die Erfahrungen damit. ☞ *signalisieren, dass mich alles interessiert*
- Wenn es Sie nicht stört, würde ich das Gespräch gerne auf Tonband aufnehmen, ist das in Ordnung?
- Die Tonbänder werden nicht weitergegeben, Informationen werden anonymisiert weiterverarbeitet
- Sollten Sie die Ergebnisse interessieren, würde ich Ihnen gerne ein Exemplar meiner Diplomarbeit zuschicken
- Zeit: ca. 30 bis 45 Minuten

Einstiegsfrage:

Können Sie mir beschreiben, was Ihre Aufgabe als ehrenamtlicher Vereinssachwalter/ ehrenamtliche Vereinssachwalterin ist?

- Welche Aufgaben sind für Sie am wichtigsten?
- Gibt es Aufgaben die schwieriger sind?
- Haben Sie manchmal Zweifel daran, der Aufgabe gewachsen zu sein?
- Welche speziellen Fähigkeiten muss man Ihrer Meinung nach mitbringen? (Anforderungen)

Die Aufgabe eines ehrenamtlichen Vereinssachwalters/ einer ehrenamtlichen Vereinssachwalterin sind also gar nicht so einfach. Woher wissen Sie wie was zu tun ist?

- Hat Ihnen ihre Berufsausbildung geholfen?
- Haben Ihnen andere Erfahrungen im Leben geholfen? (z.B. Familie, Ausbildung, Beruf, Zivildienst, Lebenserfahrung, Ehrenamt, etc.)

Gibt es Erfahrungen/Fähigkeiten, die zu Beginn noch gefehlt haben?

- Evt. Erfahrungen im Umgang mit psychisch kranken oder geistig behinderten Menschen?
- Haben Ihnen Maßnahmen des Vereins geholfen? (Einschulung, Anleitung, Unterlagen, etc.)

Wie oder auch von wem werden Sie in Ihrem Engagement unterstützt?

☞ wurde der Verein bereits als Unterstützung genannt, wird diese Frage ausgelassen

Haben Sie das Gefühl ausreichend Unterstützung vom Sachwalterverein zu bekommen?

- Welche Unterstützungsmaßnahmen beanspruchen Sie?
- Welche Unterstützung würden Sie sich erwarten?
- Sind Sie zufrieden mit der Kommunikation zwischen Ihnen, hauptberuflichen VereinssachwalterInnen oder allgemein dem Verein? (Austausch, Vernetzung)
- Vereinfachen oder erschweren die Vereinsstrukturen Ihr Engagement?

Eine Unterstützungsmaßnahme des Vereins ist das ehrenamtliche Team. Wie sieht die Zusammenarbeit in Ihrem Team aus?

- Gibt es in den Teams Debatten über unterschiedliche Arbeitsweisen oder auch Philosophien?
- Inwieweit unterstützen oder evt. auch kontrollieren die hauptberuflichen TeamleiterInnen die Arbeit der Ehrenamtlichen?
- Kommt es auch vor, dass man in seinem Engagement gebremst wird, also dass andere Teammitglieder sagen, dass man dies und jenes nicht tun muss oder sollte?
- Werden eigentlich Fähigkeiten und Interessen bei der Zuteilung von KlientInnen ausreichend berücksichtigt?

Wie sind Sie eigentlich darauf gekommen ehrenamtlicher Vereinssachwalter/ ehrenamtliche Vereinssachwalterin zu werden?

- Welche Gründe haben zu dieser Entscheidung geführt?
- Haben Sie sich vorher schon wo anders ehrenamtlich engagiert?
- Welche Erwartungen haben sich erfüllt oder verändert?
- Seit wann sind Sie tätig?
- Können Sie sich vorstellen als Hauptamtlicher anzufangen?

Ist es schwierig das Engagement als ehrenamtlicher Sachwalter/ ehrenamtliche Sachwalterin mit anderen Aufgaben oder Interessen zu vereinbaren?

- Evt. auch in Bezug zu anderen Ehrenämtern?
- Welchen Stellenwert hat das ehrenamtliche Engagement in Ihrem Leben? (Hobby, Berufs(wieder)einstieg, Karenz, Pension, etc.)
- Verzichtet man manchmal auf andere Dinge, um für KlientInnen da zu sein? (evt. in Krisensituationen, wenn plötzlich Hilfsbedarf entsteht?)
- Fällt es manchmal schwer genügend Distanz zu Schicksalen zu halten? Bzw. abzuschalten und sich anderen Dingen zu widmen?

Die Aufgaben eines Sachwalters/einer Sachwalterin sind eigentlich sehr komplex und verantwortungsvoll. Darf ich Sie fragen wieso Sie das machen?

- Wird man auf irgendeine Art und Weise belohnt? (z.B. Feedback)

Finden Sie, dass Ihr Engagement anerkannt wird?

- KlientInnen, Verein, Geschichte, Familie, Freunde, Bekannte, Behörden, Institutionen? (evt. Beispiele)
- Wie nehmen Ihre KlientInnen das Ehrenamt wahr?

Welche Rolle/Stellung haben ehrenamtliche SachwalterInnen innerhalb des Vereins?

- Fühlen Sie sich als gleichwertige MitarbeiterIn des Vereins?
- Wie denken Sie sieht der Verein Ihre Aufgabe, Ihre Rolle?
- Haben Sie das Gefühl vom Verein als Mitglied behandelt zu werden?

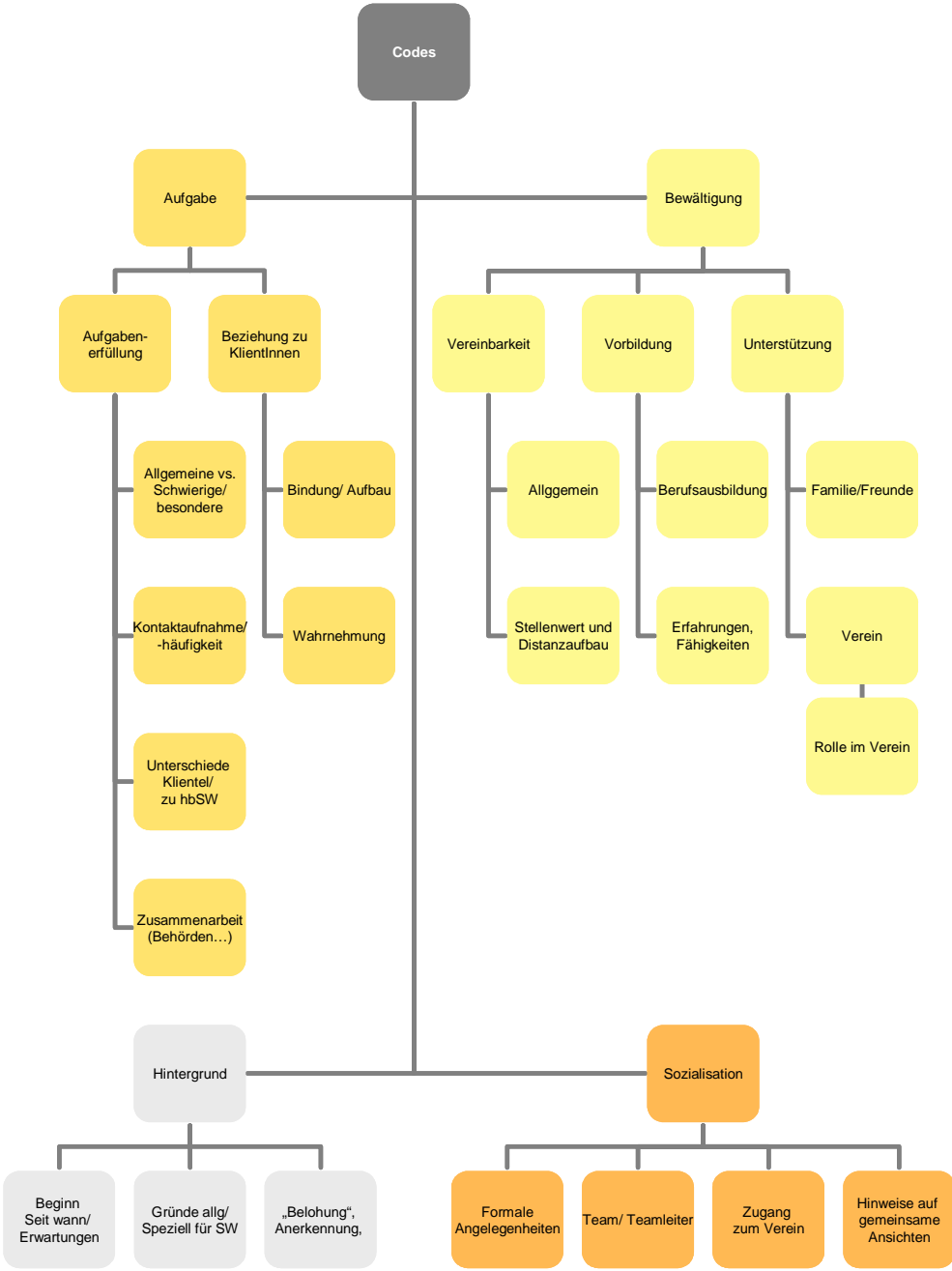
Haben Sie eine Ahnung wie lange Sie sich noch engagieren möchten?

Ausklang:

Fällt Ihnen noch ein Thema/Problem ein, das nicht angesprochen wurde?

8. Kategoriensystem

Abbildung 15: Kategoriensystem



9. Literaturverzeichnis

Arbeitskreis 2 (1999): Freiwilligenarbeit zwischen Altruismus und Selbstverwirklichung, in: Breda, N./ Darrer, J. (Red.): Ehrenamt in sozialen Träger-Organisationen. Freiwilligenarbeit in Österreich. Österreichisches Komitee für Soziale Arbeit (ÖSKA). Jahreskonferenz 27/28. Wien. S. 94-98.

Badelt, Ch. (1997): Handbuch der Nonprofit Organisation. Schäffer-Poeschel Verlag. Stuttgart.

Badelt, Ch. (1999): Ehrenamtliche Arbeit im Nonprofit Sektor, in: Badelt, Ch. (Hrsg.) Handbuch der Nonprofit Organisation. 2. Auflage. Schäffer-Poeschel Verlag. Stuttgart: S. 433-462.

Badelt, Ch./ Hollerweger, E. (2001): Das Volumen Ehrenamtlicher Arbeit in Österreich. Working Paper No. 6. Abteilung für Sozialpolitik (WU Wien).

Baki, J./ Diebäcker, M./ Hammer, E. (2007): Wiener Erklärung zur Ökonomisierung und Fachlichkeit in der Sozialen Arbeit. online verfügbar unter: <http://www.sozialearbeit.at/petition.php> (letzter Zugriff: 30.11.2008)

Behr, K/ Liebig, R./ Rauschenbach, T. (1998): Das Ehrenamt in empirischen Studien - ein sekundäranalytischer Vergleich. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). Kohlhammer Verlag. Stuttgart. Schriftenreihe Band 163

Behr, K/ Liebig, R./ Rauschenbach, T. (2000): Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess. Juvenat. Weinheim und München.

Bock, Teresa (2002): Vom Laienhelfer zum freiwilligen Experten. Dynamik und Struktur des Volunteering. in: Rosenkranz, D./ Weber, A. (Hrsg.): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit. Juvenat. Weinheim und München. S. 11-20.

Böhnisch, L. (2001): Sozialpädagogik der Lebensalter. Eine Einführung. Juventa Verlag: Weinheim und München. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage.

Böllert, K. (1989): Soziale Arbeit auf der Suche nach Zukunft. KT-Verlag. Bielefeld.

Bönte, A. (2002): Gutes tun – und darüber schweigen? Überlegungen zur Öffentlichkeitsarbeit, in: Rosenkranz, D./ Weber, A. (Hrsg.): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit. Juvenat. Weinheim und München. S. 43-50.

Brunner-Kranzmayer, E.M. (1996): Renaissance der Ehrenamtlichkeit? Zum neuen Verhältnis zwischen professioneller und ehrenamtlicher sozialer Arbeit. unveröffentlichte Diplomarbeit an der Johannes Kepler Universität Linz. Institut für Gesellschaftspolitik.

Bundesministerium für Justiz (2004): Sachwalterschaft. Wissenswertes für Betroffene, Angehörige und Interessierte.

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUK) (2007): Informelles Lernen und der Erwerb von Kompetenzen. Theoretische, didaktische und politische Aspekte, Materialien zur Erwachsenenbildung, 2/2007.

Flick, U. (2002): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH. Hamburg

Forster, R. (2004): 20 Jahre Sachwalterrecht – Bilanz einer Reform. Referat zur Veranstaltung 20 Jahre Sachwalterrecht des VSP am 30. Juni 2004. online verfügbar unter: <http://www.vsp.at/index.php?id=76> (letzter Zugriff: 30.11.2008).

Frieder, H. (1998): Eröffnung der Konferenz zum Thema "Ehrenamt", in: Katholischer Familienverband Österreichs (Hg.): Ehrenamt - zwischen Idealismus und Sozialkompetenz. Internationale Konferenz. Ehe und Familie, Zeitschr.-Verl.-Ges. Wien. S. 5-8

Galuske, M./ Müller C.W. (2005): Handlungsformen in der Sozialen Arbeit. Geschichte und Entwicklung, in: Thole, W.: Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. VS-Verlag. 2. Auflage.

Habermas, J (1985): Die Krise des Wohlfahrtsstaates und die Erschöpfung utopischer Energien, in: ders.: Die neue Unübersichtlichkeit. S. 141-163

Hirtenlehner, H. (2001): Die Bewährungshilfe als Schnittpunkt von Ehrenamt und Beruf. Sozialwissenschaftliche Materialien Band 40. Trauner Verlag. Linz

Hofmann, P. (1998): Zukunftsvision: „Master of social competence“?, in: Katholischer Fachverband Österreichs (Hrsg.): Ehrenamt – zwischen Idealismus und Sozialkompetenz. Internationale Konferenz. Ehe und Familie, Zeitschr.-Verl.-Ges.. Wien. S. 41-43.

Hollerweger, E. (1999): Soziales Ehrenamt in Österreich. in: Breda, N./Darrer, J. (Red.): Ehrenamt in sozialen Träger-Organisationen. Freiwilligenarbeit in Österreich. Österreichisches Komitee für Soziale Arbeit (ÖSKA). Jahreskonferenz 27/28 Oktober. Wien. S. 8-15

Hollerweger, E./ Leuthner, K./ Siemer, S. (2005): Expertise zur Erhebung des Forschungsbedarfs zur Situation der Freiwilligenarbeit in Österreich. Institut für interdisziplinäre Nonprofit-Forschung (WU Wien). Wien.

Jaquemar, S./ Kinzl, H.: Vom Narrenturm zum Heimaufenthaltsgesetz. online verfügbar unter: <http://www.vsp.at/index.php?id=42> (letzter Zugriff: 30.11.2008)

Kellner, C./ Pfahl, S. (2001): (Keine) Zeit für's Ehrenamt? Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit, in WSI Mitteilungen 2/2001, S. 179-187.

Kellner, W. (2001): Ehrenamt und/oder freiwilliges Engagement. Begriffe, Zahlen, Fragen, in: Pöllinger Briefe. Heft 2/2001. S. 5-7.

Kohli, M. (1995): Erwachsenensozialisation, in: Schmitz, E./ Tietgens, H. (Hrsg.): Enzyklopädie Erziehungswissenschaft. Handbuch und Lexikon der Erziehung. Band 11, Erwachsenenbildung. Stuttgart (Klett-Cotta). 2. Auflage.

Küchler, F. (2008): Stichwort: EhrenAmt, in: Die Zeitschrift für Erwachsenenbildung II/2008. S. 20-21.

Mayring, P. (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Beltz. Verlag. Weinheim und Basel. 10. Auflage.

Müller, S. (2001): Soziale Arbeit zwischen Freiwilligkeit und Professionalität. Möglichkeiten konstruktiver Zusammenarbeit zwischen Sozialer Arbeit und Freiwilligen. Edition Soziothek. Rohrschach. 2001.

Reinprecht, Ch. (2000) in: Protokoll der Diskussionsveranstaltung „Die Bürgergesellschaft – ein Modell für alle Menschen?“ am 9. Oktober 2000. Berufsverband der BehindertenbetreuerInnen. Wien.

Scherr A. (2004): Beratung als Form wohlfahrtsstaatlicher Hilfe, in: Schützeichel, R./Brüsenmeister, T. (Hrsg.): Die beratende Gesellschaft. Zur gesellschaftlichen Bedeutung von Beratung. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. S. 261-278.

Schlaffer, P. (Hrsg.) (2005): Handbuch für ehrenamtliche Sachwalterinnen. Verein für Sachwalterschaft und Patientenanwaltschaft. Wien.

Schlaffer, P. (Hrsg.) (2006): betrifft sachwalter. Verein für Sachwalterschaft, Patientenanwaltschaft und Bewohnervertretung. Wien.

Spiess, H. (2001): Vorwort zu Wissenswertes zur Sachwalterschaft, in: Institut für Sozialdienste (IfS) Voralberg. Wissenswertes zur Sachwalterschaft. S. 5.

Statistik Austria (2007): Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich. Im Auftrag des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.).

Stigler, H./ Felbinger, G. (2005): Der Interviewleitfaden im qualitativen Interview, in: Stigler, H./ Reicher, H. (Hrsg.): Praxishandbuch Empirische Sozialforschung in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften. StudienVerlag. Innsbruck/Bozen/Wien. S. 129-134

Stümpel, C. (1998): Neue Formen ehrenamtlicher Tätigkeit – Internationale Entwicklung. C24, S. 9-18

Vyslouzil, M (2006): Neue Aufgaben für die Vereinssachwalterschaft, in Zeitschrift für Familienrecht (FamZ). Linde Verlag. S. 160-164.

Vyslouzil, M. (2007): VertretungsNetz. Vereinsgeschichte und Organisation des Vereins. DiplomandInnen-Einführung am 29. März 2007.

Vyslouzil, M. (2007b): Impulsreferat zum Themenschwerpunkt Psychiatriereform und Gemeinwesenintegration. LOK Kongress am 23. März 2007.

Zapotoczky, K./ Pirklbauer, B. (1997): Jugendliche und Ehrenamt in Oberösterreich. Eine empirische Untersuchung. Forschungsbericht. Linz: Johannes Kepler-Universität. Institut für Pflege- und Gesundheitssystemforschung.

10. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Synonyme für ehrenamtliche Arbeit.....	14
Abbildung 2: Reichweite des Vereins	30
Abbildung 3: Organigramm des Vereins	31
Abbildung 4: Altersverteilung der ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen von Vertretungsnetz im Vergleich zur österreichischen Bevölkerung gesamt und der Mikrozensus-Sonderbefragung (Angaben in %).....	36
Abbildung 5: Altersverteilung zu Beginn (in %).....	38
Abbildung 6: Ehrenamtliche VereinssachwalterInnen von VertretungsNetz nach Sachwalterregion und Geschlecht.....	39
Abbildung 7: Verhältnis ehrenamtlicher VereinssachwalterInnen von Vertretungsnetz zur österreichischen Bevölkerung nach Bundesland. (Ehrenamtliche VereinssachwalterInnen pro 100.000 ÖsterreicherInnen)	40
Abbildung 8: Ehrenamtliche VereinssachwalterInnen nach Herkunftsberuf	42
Abbildung 9: Ehrenamtliche nach Jahre des Engagements in Prozent.....	45
Abbildung 10: Die Aufgabenschilderung im Überblick.....	69
Abbildung 11: Handlungsstrategien und Einflussgrößen der Integration in den Alltag	76
Abbildung 12: Bewältigungsstrategien und Einflussfaktoren	84
Abbildung 13: Der Zugang zum Verein.....	89
Abbildung 14: Hintergründe des sozialen Engagements	91
Abbildung 15: Kategoriensystem	109

11. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Ehrenamtliche Tätigkeitsfelder nach Organisationsgrad	18
Tabelle 2:	Geschichte der Sachwalterschaft in Österreich	26
Tabelle 3:	Überblick über verwendete Daten der quantitativen Analyse	35
Tabelle 4:	Übersicht über die Merkmale der GesprächspartnerInnen	54
Tabelle 5:	Analyseverfahren	56
Tabelle 6:	Ehrenamtliche ÖsterreicherInnen nach Tätigkeitsfeld und Geschlecht Ein Vergleich der Jahre 1982 und 2000. (Angaben in Prozent)	100
Tabelle 7:	Ehrenamtliche ÖsterreicherInnen nach Organisationsform, Tätigkeitsbereich und Geschlecht, 2007. (Angaben in Prozent)	100
Tabelle 8:	Die ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen von Vertretungsnetz im Vergleich zur österreichischen Bevölkerung und dem Mikrozensusergebnis, nach demografischen Merkmalen.	101
Tabelle 9:	Die regionale Verteilung der ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen von Vertretungsnetz nach Bundesland und Sachwalterregion und dem Anteil an weiblichen Ehrenamtlichen	101
Tabelle 10:	Ehrenamtliche Teams bei Vertretungsnetz nach Anzahl der Teammitglieder	102
Tabelle 11:	Ehrenamtliche Teams bei Vertretungsnetz nach Geschlecht und Anzahl der TeamleiterInnen.	102
Tabelle 12:	Ehrenamtliche Teams bei Vertretungsnetz nach dem Geschlecht der Teammitglieder	102
Tabelle 13:	Ehrenamtliche VereinssachwalterInnen von Vertretungsnetz nach Beruf und demografischen Merkmalen	103
Tabelle 14:	Ehrenamtliche VereinssachwalterInnen von Vertretungsnetz nach Jahren des Engagements und demografischen Merkmalen.	104
Tabelle 15:	Ein Vergleich der ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen der Regionen Wien II und Steiermark I zu den ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen von Vertretungsnetz gesamt.	105

12. Abstract

Ehrenamtliche Tätigkeit spielt in der Gesellschaft eine große Rolle, auch wenn dies nicht unbedingt allen ÖsterreicherInnen bewusst ist. Viele Funktionen des Sozialsystems können nur mit Hilfe ehrenamtlicher MitarbeiterInnen aufrecht erhalten werden. Eine besondere Form der ehrenamtlichen Tätigkeit ist die ehrenamtliche VereinssachwalterInnen.

SachwalterInnen unterstützen psychisch kranke oder geistig behinderte volljährige Personen, wenn diese es selbst nicht schaffen, bestimmte Angelegenheiten zu regeln. Häufig werden dafür nahe stehende Personen vom Gericht beauftragt, die Sachwalterschaft zu übernehmen. Findet sich jedoch niemand bzw. gibt es keine geeigneten Personen, so stellt ein Verein eine Vereinssachwalterin/ einen Vereinssachwalter zur Verfügung.

VereinssachwalterInnen stehen psychisch Kranken und geistig behinderten Menschen zur Verfügung, die vom Gericht eine Sachwalterin/ einen Sachwalter bekommen, jedoch keine geeignete Person in der näheren Verwandtschaft haben, die diese Rolle übernehmen kann. VertretungsNetz ist einer von vier Vereinen in Österreich, die Ergebnisse dieser Arbeit beziehen sich nur auf die ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen dieses Vereins.

Eine Auswertung der Vollerhebungsblätter, sprich der MitarbeiterInnenkartei, hat gezeigt, dass dieses Ehrenamt bevorzugt von Frauen ausgeführt wird. Die ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen von Vertretungsnetz sind außerdem relativ jung mit einem Durchschnittsalter von 45 Jahren. Ein Großteil der sozial Engagierten befindet sich daher in der mittleren Erwerbsphase. Fast 40% haben ihr Engagement bereits vor dem 40. Geburtstag begonnen, jede/jeder Vierte entscheidet sich sogar noch vor dem 30. Geburtstag dafür. Nur wenige beginnen das Ehrenamt erst in der Pension. Die ehrenamtliche Vereinssachwalterschaft wird damit nur in seltenen Fällen genutzt, um in der Pension einer „sinnvollen“ Beschäftigung

nach zu gehen. Im Durchschnitt sind die sozial Engagierten bereits seit 8 Jahren tätig. Eine Analyse der einzelnen Berufssparten zeigt, dass ein Großteil der Ehrenamtlichen zumindest formell, ein hohes Maß an fachlicher Kompetenz vorweisen kann. So kommen 85% aus Bereichen, die auch für die ehrenamtliche Vereinssachwalterschaft wichtig und nützlich sind.

Vordergründiges Ziel der Arbeit war es zu zeigen, dass ehrenamtliches Engagement ein wichtiger Teil Sozialer Arbeit ist und zur Qualität der sozialen Dienste einen wichtigen Beitrag leistet. Neben der quantitativen Auswertung der Vollerhebungsblätter wurden daher Leitfadenterviews mit Ehrenamtlichen aus den Sachwalterregionen Wien und Steiermark durchgeführt. Diese wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Analyse gliedert sich in drei Unterkapiteln: Aufgabenerfüllung; Bewältigung; Hintergrund und Zugang zum Verein und kommt zu dem Ergebnis, dass die ehrenamtliche Vereinssachwalterschaft ein gelungenes Beispiel für ein professionalisiertes soziales Ehrenamt ist.

So bringen viele Ehrenamtliche bereits ein wichtiges Fundament zur Erfüllung ihrer Aufgabe zu Beginn mit. Dies wird teilweise auch über den Zugang zum Verein geregelt. Durch die Unterstützungsleistung der TeamleiterInnen werden die ehrenamtlichen VereinssachwalterInnen in ihrer Arbeit unterstützt und lernen stetig neue Handlungsmodelle kennen. Ein klar formuliertes Berichtswesen führt zu einer positiven Kontrolle und Reflexion der Arbeit und dadurch zu neuem Erwerb von Wissen. Die gute Kooperation zwischen den hauptberuflichen SachwalterInnen und ihren ehrenamtlichen Teammitgliedern führt zu einer Anerkennung des ehrenamtlichen Beitrags und dadurch zumindest vereinsintern zur Aufwertung ihrer Arbeit.

Nicht zuletzt führt der Einsatz der Ehrenamtlichen auch zu einer Entlastung der hauptberuflichen VereinssachwalterInnen und dadurch zu einer generellen Qualitätssteigerung des Vereins.

13. Lebenslauf

Katrin Gasior

Curriculum Vitae



Geburtsdatum 6. Juni 1983

Adresse Hauptstraße 2/3/4
2230 Gänserndorf

E-Mail Adresse Katrin.Gasior@gmail.com

Aus- & Weiterbildung

seit Oktober 2002 Studium der Soziologie (Rechts-, Sozial- und
Wirtschaftswissenschaften) an der Universität Wien.
Abschluss: April 2009

seit Oktober 2002 Studium der Bildungswissenschaften
mit den Schwerpunkten: Sozial- und Medienpädagogik.
Interdisziplinäre Wahlfächer in den Bereichen: Cultural
und Gender Studies

09/2005 – 01/2006 Auslandsaufenthalt an der Radboud Universiteit
Nijmegen (Niederlande).

09/1997 – 06/2002 Höhere Bundeslehranstalt für künstlerisches Gestalten
mit zusätzlichem kaufmännischen Schwerpunkt.

09/1993 – 06/1997 Bundesrealgymnasium Gänserndorf

09/1989 – 06/1993 Volksschule Angern

Berufliche Tätigkeiten

- seit Dezember 2008 Forschungsassistentin am European Centre for Social Welfare Policy and Research
- seit Juli 2007 Freie Mitarbeiterin der wienXtra Spielbox
Medien- und spielpädagogische Angebote für Kinder und Jugendliche. Mitarbeit bei Veranstaltungen, Durchführen von Computer- und Konsolenspieleworkshops, Gruppenbetreuung und medienpädagogische Beratung.
- 09/2007 – 11/2007 Stipendiatin am Institut für Höhere Studien (IHS)
Mitarbeit bei diversen Forschungsprojekten des wissenschaftlichen Zentrums EQUI (Employment – Qualification – Innovation) innerhalb der Abteilung Soziologie, statistische Auswertungen, Recherchearbeiten, Mithilfe bei Anbotserstellungen und Workshops, Erstellen von Grafiken, Korrekturlesen, Transkribieren u.ä.
- 02/2003 – 09/2007 Raiffeisenregionalbank Gänserndorf
Sachbearbeiterin (im Ausmaß von 10 Wochenstunden) in der Abteilung Marktfolge, Aufbau einer elektronischen Datenbank zur Erfassung von Verträgen, Erfassen und Archivieren von Kundendaten, formelle Prüfung der Wertpapier-Anlageberatungen, Erarbeiten von Arbeitsabläufen, Erstellen von Auswertungen.
- Juli 2007 Bundesstelle für die Positivprädikatisierung von Computer- und Konsolenspielen (BUPP)
Durchführung von Computer- und Konsolenspieleworkshops, Reflexionsgespräche mit den teilnehmenden Kindern und Jugendlichen mittels Leitfaden.
- 03/2005 – 07/2005 Media Wien (MA13), Referat Medienpädagogik
Evaluierung des Projekts „beatFONbox“, Durchführung und Auswertung qualitativer Interviews.
- Juli 2004 Kinderuniversität der Universität Wien
Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung der KinderuniWien, Beantwortung von telefonischen,

persönlichen und e-Mail Anfragen, Informationsarbeit,
Betreuung von Kindern, Eltern und Lehrenden,
Betreuung von Lehrveranstaltungen, Nachbearbeitung.

Ferialpraktika bei Wiener Städtischen Versicherung AG, Risikoabteilung
Wirtschaftskammer, Bauinnung
OMV AG

sonstige Kenntnisse

Sprachen Muttersprache – Deutsch
Fremdsprache – Englisch

Software/EDV MS Office-Pakets, SPSS, Internet, Datenbanken,
externe Peripheriegeräte
Adobe Illustrator –Infografik
Zehn-Finger-System