



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Titel of the Master's Thesis

„Motive und Bedingungen der Freiwilligenarbeit
am Beispiel der Blasmusikvereine im Bezirk Schärding“

verfasst von / submitted by

Margareta Maria Hofinger, BA BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2020 / Vienna 2020

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 066 836

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Musikwissenschaft UG2002

Betreut von / Supervisor:

Ass.-Prof. Dr. Michael Weber

Danksagung

Ich möchte die Gelegenheit nutzen, um mich bei all den Menschen zu bedanken, die mich beim Verfassen dieser Arbeit – und viele von ihnen während meiner gesamten Studienzeit – begleitet haben.

Danke an meine Familie und meinen Freund für die unbeschreibliche Unterstützung, für das Korrekturlesen, für das Feedback und für alle aufbauenden, unterstützenden und erleichternden Worte zwischendurch. Ohne euch wäre ich niemals so weit gekommen.

Danke an meine ArbeitskollegInnen und FreundInnen, die mir in vielen Dingen den Rücken freigehalten haben und nicht nur inhaltlich, sondern auch freundschaftlich zu unentbehrlichen BegleiterInnen geworden sind.

Danke an die Familie Sanchez für die gemeinsamen Jahre in der Hormayrgasse, für die vielen Stunden in der Wohnung und die unzähligen lustigen Abende, die meine Zeit in Wien zu einer der schönsten Zeiten meines Lebens gemacht haben.

Danke an alle Mitglieder, FunktionärInnen und gleichzeitig FreundInnen aus den Musikvereinen im Bezirk Schärding für die Teilnahme an meinem Fragebogen und die unkomplizierte Unterstützung im Rahmen dieser Arbeit.

Danke auch an Herrn Ass.-Prof. Dr. Michael Weber für die umfangreiche fachliche Unterstützung, das regelmäßige Feedback und die Betreuung meiner Arbeit – von der ersten Idee bis zum nunmehrigen Abschluss.

All diesen lieben Menschen, die mich immer mit Humor, mit Liebe und mit ihrem Wissen begleitet haben: **DANKE**.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	9
2	Teil I: Ehrenamt und Freiwilligentätigkeit.....	11
2.1	Begriffsdefinition	12
2.2	Motivationstheorien zum ehrenamtlichen Engagement.....	17
2.2.1	Intrinsische Motivation und egoistische Ziele	18
2.2.2	Motivbündel und Typologie der Engagierten	22
2.2.3	Volunteer Functions Inventory (VFI)	24
2.2.4	Kosten-Nutzen-Theorie.....	26
2.3	Wer betätigt sich ehrenamtlich?.....	28
2.3.1	Der Anteil freiwillig engagierter Menschen – ein Überblick.	28
2.3.2	Wer engagiert sich wofür?	30
2.3.3	Lebensphasen, Lebensumstände	33
2.3.4	Länge und Umfang des Engagements.....	35
2.4	Motive ehrenamtlich Tätiger.....	38
2.4.1	Soziale Faktoren.....	40
2.4.2	Lernen als Antrieb.....	42
2.4.3	Hindernisse.....	43
2.5	Organisatorische Strukturen und Rahmenbedingungen.....	44
2.5.1	Staatliche Rahmenbedingungen	45
2.5.2	Organisiertes Engagement – Vereine als Antrieb	46
2.5.3	Vereine in Österreich	47
3	Teil II: Ehrenamt und Blasmusik	50
3.1	Blasmusikforschung als Teil der Musikwissenschaft	50
3.2	Zivile (Amateur-)Blasmusik – ein kurzer geschichtlicher Abriss	51
3.3	Österreichischer Blasmusikverband.....	53
3.3.1	Quellenlage und Forschungsstand	54
3.3.2	Mitgliederzahlen und Statistik	55
3.3.3	Geschichte und Leitbild	57
3.3.4	Struktur und Aufgabenbereiche	59
3.3.5	FunktionärInnen	60
4	Teil III: Empirische Daten aus dem OÖBV Schärding.....	67
4.1	Daten und Quellen	67
4.2	Der OÖBV Schärding als Untersuchungsgebiet.....	68
4.2.1	Vereine und ihre Mitglieder	68

4.2.2	Probenaktivitäten und Konzerte	70
4.2.3	Mitgliederstruktur	70
4.2.4	Die FunktionärInnen des OÖBV Schärding als Grundgesamtheit	74
4.3	Fragebogen	77
4.3.1	Rücklaufquote und Stichprobe	77
4.3.2	Aufbau und Struktur	79
4.4	Ergebnisse	80
4.4.1	Demographische Daten	80
4.4.2	Funktionen/Tätigkeiten der Fragebogen-TeilnehmerInnen	82
4.4.3	Intensität des Engagements	85
4.4.4	Mehrfachengagement	91
4.4.5	Soziale Einbettung	92
4.4.6	Rahmenbedingungen	95
4.4.7	Anforderungen für ein Amt	99
4.4.8	Motivation	102
4.4.9	Zufriedenheit im Amt	105
4.5	Diskussion der Ergebnisse	108
4.5.1	Qualität der Stichprobe	108
4.5.2	Zufriedenheit	109
4.5.3	Kosten-Nutzen	110
4.5.4	(Zeitlicher) Aufwand	110
4.5.5	Soziale Faktoren	111
4.5.6	Mehrfachengagement	112
5	Zusammenfassung	114
6	Bibliographie	116
6.1	Sekundärliteratur	116
6.2	Onlinequellen	119
7	Anhang	121
7.1	Freigabe Datenverarbeitung	121
7.2	Fragebogen	122
7.3	Abstract	126

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Formelles freiwilliges Engagement nach Bereichen: Vergleich 2006 bis 2016	31
Abbildung 2: Gründe und Motive für freiwilliges Engagement: Vergleich 2006 bis 2016	38
Abbildung 3: Gründe für kein freiwilliges Engagement: Vergleich 2006 bis 2016	40
Abbildung 4: Anzahl der Vereine pro Bezirk und Statutarstadt	48
Abbildung 5: Mitglieder des ÖBV nach Bundesländern 2017	55
Abbildung 6: Einnahmen und Ausgaben des ÖBV nach Bundesländern 2017	56
Abbildung 7: Probenaktivität der Musikvereine des ÖBV im Jahr 2018	57
Abbildung 8: Aktive Mitglieder des OÖBV Schärding	71
Abbildung 9: Nicht-Aktive Mitglieder des OÖBV Schärding	72
Abbildung 10: Altersverteilung der aktiven Mitglieder des OÖBV Schärding	73
Abbildung 11: Altersstruktur-Pyramide der Fragebogen-TeilnehmerInnen	81
Abbildung 12: Höchster Schulabschluss der Fragebogen-TeilnehmerInnen	81
Abbildung 13: Befragte FunktionärInnen und ihre Aufgabenbereiche	82
Abbildung 14: Wöchentlicher Zeitaufwand der FunktionärInnen für ihre Vorstandsfunktion	85
Abbildung 15: Zeitaufwand im Verhältnis zu den Funktionstypen	88
Abbildung 16: Zeitaufwand im Vergleich zu anderen Mitgliedern des Vorstands (Selbsteinschätzung)	89
Abbildung 17: Berufliche Situation der befragten FunktionärInnen	90
Abbildung 18: Regelung der Arbeitszeiten	91
Abbildung 19: Mehrfachfunktionen der Fragebogen-TeilnehmerInnen	91
Abbildung 20: Dauer der Mitgliedschaft im jeweiligen Musikverein	92
Abbildung 21: Dauer der Tätigkeiten im Vorstand	93
Abbildung 22: Verwandtschaftsverhältnisse der Vereinsmitglieder	94
Abbildung 23: Sozialkontakte der Mitglieder	94
Abbildung 24: Sozialkontakte der einzelnen Mitglieder-Gruppen	95
Abbildung 25: Übereinstimmung Wohnort und Probenort	96
Abbildung 26: Anfahrtszeit in die Musikprobe	96
Abbildung 27: Entfernung des weiteren Wohnsitz	97
Abbildung 28: Auszahlung einer Aufwandsentschädigung für die Mitglieder des Vorstands	98
Abbildung 29: Definierte Länge der Amtszeit bei den befragten FunktionärInnen	99
Abbildung 30: Spezielle Ausbildung für die Ausübung des Amts	100
Abbildung 31: Zusammenhang zwischen Beruf und Funktion	101

Abbildung 32: Einschätzung der Relevanz von bestimmten Eigenschaften für die Ausübung einer Vorstands-Funktion	102
Abbildung 33: Motivation für die Ausübung einer Vorstands-Funktion	103
Abbildung 34: Impulse für die Aufnahme von Vorstandsfunktionen	104
Abbildung 35: Parameter zur Zufriedenheit der FunktionärInnen	106
Abbildung 36: Gedanken an den Rücktritt aus der Vorstands-Funktion.....	107
Abbildung 37: Gründe, die Funktion zurücklegen zu wollen	108

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Wöchentliches Arbeitsvolumen freiwilliger Stunden (Mikrozensus-Zusatzerhebung 2006)	37
Tabelle 2: Musikvereine im Bezirk Schärading und ihre MusikerInnen.....	69
Tabelle 3: Altersgruppen der Mitglieder des OÖBV im Bezirk Schärading.....	72
Tabelle 4: Altersgruppen der Mitglieder und FunktionärInnen des OÖBV im Bezirk Schärading	74
Tabelle 6: Frauenanteil der Mitglieder und FunktionärInnen.....	75
Tabelle 7: Ausgeführte Funktionen der FunktionärInnen im OÖBV Schärading und dessen 29 Vereinen.....	76
Tabelle 8: Fragebogen-TeilnehmerInnen relativ zur Grundgesamtheit.....	78
Tabelle 9: Erreichte FunktionärInnen - Grundgesamtheit vs. Stichprobe	79
Tabelle 10: Alters- & Geschlechterverteilung der Fragebogen TeilnehmerInnen.....	80
Tabelle 11: Tätigkeitsbereiche / Funktionen der Fragebogen-TeilnehmerInnen.....	83
Tabelle 12: Faktor-Berechnung der Funktionärsgruppen	87
Tabelle 13: Durchschnittlich geleistete Arbeitszeit der FunktionärInnen pro Woche.....	89

1 Einleitung

Ehrenamtliches Engagement stellt einen essentiellen Eckpfeiler in unserer Gesellschaft dar. Besonders in Österreich wird viel Zeit in die ehrenamtliche Arbeit – sei es innerhalb einer Organisation, eines Vereins oder auch unregelmäßig – investiert, wie unterschiedlichste Studien zu diesem Thema zeigen.¹ Die Auswahl an Möglichkeiten ist groß: vom Sportverein über kirchliche Gemeinschaften bis hin zu Katastrophen- und Rettungsdiensten – es gibt viele Formen und Intensitäten der Ehrenamtlichkeit. Ein großer „Anbieter“ auf diesem „Markt“ der Vereine und Organisationen ist der Österreichische Blasmusikverband mit seinen 2.167 Mitgliedsvereinen in Österreich, Südtirol und Liechtenstein. Viele engagierte Menschen investieren beachtliche zeitliche Ressourcen um ihren jeweiligen Verein auf organisatorischer Ebene voranzutreiben. Die FunktionärInnen innerhalb des Blasmusikverbands sind oft nicht nur durch ihre musikalische Motivation angetrieben, sondern sehen in der Betätigung im Musikverein auch die Möglichkeit eigene Ziele und Fähigkeiten zu erreichen und zu stärken. Was ist es, das diese Menschen antreibt? Welche Gründe nennen sie für ihr Engagement im Blasmusikverein? Wird die Entscheidung zur ehrenamtlichen Arbeit bewusst getroffen? All diese Fragen sollen innerhalb der vorliegenden Arbeit behandelt werden.

Im ersten Abschnitt werden theoretische Konzepte zur Motivation ehrenamtlich tätiger Personen vorgestellt. Die Forschungen zum Thema Freiwilligenarbeit sind sehr vielfältig – und auch, wenn die Schwerpunkte immer wieder auf neuen Aspekten liegen, so zeigen sie doch: Freiwilligentätigkeit ist auch für den/die Freiwillige/n eine Bereicherung. Um das Thema näher zu erforschen, erfolgt zunächst eine begriffliche Abgrenzung und Definition, um im Weiteren einige theoretische Konzepte vorzustellen, die die Motive ehrenamtlich tätiger Menschen beschreiben. In den weiteren Kapiteln wird auf die möglichen Hindernisse, Motive und Rahmenbedingungen der Ehrenamtlichkeit eingegangen und aktuelle Zahlen aus Studien in Österreich, Deutschland und Europa verglichen. Im letzten Teil des ersten Abschnitts beleuchtet diese Arbeit das Vereinswesen in Österreich, um so einen Einblick in die Tätigkeiten und (rechtlichen) Rahmenbedingungen für Vereine zu erhalten. Der zweite Teil der Arbeit beschäftigt sich mit der Geschichte und der organisatorischen Struktur des Österreichischen Blasmusikverbands. Im Weiteren wird auf die unterschiedlichen Organe eines Musikvereins

¹ Insbesondere die Eurobarometer-Studie, die 2011 im Auftrag des Europäischen Parlaments durchgeführt wurde, zeigt, wie hoch der Anteil freiwillig engagierter Menschen in Österreich im Vergleich mit anderen EU-Ländern ist. TNS Opinion & Social: *Eurobarometer 75.2. Freiwilligentätigkeit und Solidarität zwischen den Generationen*, Report zur Studie im Auftrag des Europäischen Parlaments, April – Mai 2011. Vgl. dazu auch Kapitel 2.3.1 „Der Anteil freiwillig engagierter Menschen – ein Überblick“ sowie Kapitel 2.3.4 „Länge und Umfang des Engagements“.

eingegangen, um aufzuzeigen, wie breit gefächert die Möglichkeiten des Engagements innerhalb dessen sind. Im letzten Abschnitt der Arbeit werden schließlich konkrete empirische Erhebungen aus dem Blasmusikverband im Bezirk Schärading mit den vorangegangenen Teilen in Verbindung gesetzt. Als Untersuchungsgebiet wurden die Vereine des Bezirksblasmusikverbands Schärading in Oberösterreich gewählt. Dieses Untersuchungsgebiet ist für mich als Verfasserin besonders interessant, da ich auch selbst in diesem Bezirk als Musikantin und Funktionärin aktiv bin. Als Erhebungsmethode für die empirischen Daten wurde ein Fragebogen gewählt, der an die Kapellen im Bezirk Schärading verteilt wurde. Der Fragebogen richtet sich an alle FunktionärInnen innerhalb eines Vereins – also jene Personen, die eine Freiwilligentätigkeit in Form von ehrenamtlichen Funktionen ausführen. Es wurden insgesamt 119 Fragebögen vollständig ausgefüllt und für diese Arbeit herangezogen. Dies entspricht etwa einem Fünftel aller FunktionärInnen im Blasmusikverband im Bezirk Schärading. Gepaart mit den statistischen Erhebungen aus der Mitgliederdatenbank des Bezirks Schärading, sollen die Ergebnisse des Fragebogens den „Status Quo“ in diesem Verband ermitteln und Aufschluss über die Zusammensetzung, Motivation und Zufriedenheit der FunktionsträgerInnen geben. Die vorliegende Arbeit soll also einen ersten Einblick in die Motive und Bedingungen der Freiwilligenarbeit in den Musikvereinen des Bezirks Schärading liefern und als Einstieg in diese Thematik dienen.

2 Teil I: Ehrenamt und Freiwilligentätigkeit

Ehrenamt ist nicht gleich Ehrenamt. Zu diesem Ergebnis kommen übergreifende Studien und Vergleiche einzelner Befragungen immer wieder. Denn *was* als Ehrenamt definiert wird und wer sich persönlich als ehrenamtlich engagiert sieht, differiert stark. Zusätzlich stellt sich bei der Beschäftigung mit Ehrenamt bzw. Freiwilligentätigkeit schnell die Frage nach dem richtigen Vokabular. Es gibt zahlreiche Begriffe, die ehrenamtliche Tätigkeiten beschreiben, die in der deutschsprachigen Literatur synonym verwendet werden.² Ein weiterer Punkt, der bei der Behandlung dieses Themas immer wieder zu Problemen führt, ist der teils sehr unterschiedliche Forschungsfokus bei Befragungen oder Untersuchungen zur Freiwilligentätigkeit in der Bevölkerung. Zu diesem Schluss kommen auch Renate Köcher und Wilhelm Haumann in ihrem Beitrag „Engagement in Zahlen“, der 2018 in der Reihe Bürgergesellschaft und Demokratie im Springer Verlag erschienen ist.³ In diesem Bericht vergleichen die beiden Autoren unterschiedlichste Studien, die Großteils in Deutschland, aber auch europaweit durchgeführt wurden. Sie weisen darauf hin, dass den Untersuchungen jeweils andere Ermittlungskonzepte zugrunde liegen und ein Vergleich der Daten daher nur bedingt möglich ist.⁴ Sie schreiben dazu einleitend: „Im Mittelpunkt der meisten Untersuchungen des Engagements steht die Frage nach dem Anteil der Engagierten an der Gesamtbevölkerung. Dabei lässt sich die Frage, wie viele BürgerInnen als freiwillig engagiert gelten können, nicht leicht beantworten. Freiwilliges Engagement ist keine einfach bestimmbare Eigenschaft wie das Lebensalter oder das Körpergewicht zu einem bestimmten Zeitpunkt.“⁵ Es ist also nicht immer einfach, vergleichbare Messgrößen für „Freiwilligkeit“ zu finden. Insbesondere bei der Frage nach der Motivation für freiwillige Tätigkeiten soll daher innerhalb dieser Arbeit auch auf unterschiedliche Ansätze eingegangen werden.

Einen großen Unterschied macht zudem auch die Fragestellung der jeweiligen Umfragen. („Entscheidend dafür, welcher Kreis durch die empirische Ermittlung erfasst wird, ist die Frageformulierung.“⁶) Sprechen die einen von „ehrenamtlicher Tätigkeit“, formulieren andere

² „Ehrenamtliches Engagement“, „freiwillige Arbeit“, „Bürgerarbeit“, „ehrenamtliche Dienstleistungen“, „Freiwilligentätigkeit“ oder „(in)formelles Engagement“ sind nur wenige der vielen verwendeten Begriffe. Jenni-fer Klöckner: *Freiwillige Arbeit in gemeinnützigen Vereinen*, S. 33.

³ Köcher, Renate / Haumann, Wilhelm: „Engagement in Zahlen“, in: Klie, Thomas / Wiebke, Anna (Hrsg.): *Engagement und Zivilgesellschaft. Expertisen und Debatten zum Zweiten Engagementbericht* (Bürgergesellschaft und Demokratie), Wiesbaden: Springer VS 2018, S. 15–106.

⁴ Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 18.

⁵ Ebd., S. 17.

⁶ Ebd., S. 22.

ihre Fragen eher in Richtung „freiwilliger“ oder „aktiver Mitarbeit“. Je nachdem, wie eng der Kreis gezogen wird, so verhalten sich auch die Ergebnisse. Köcher und Haumann unterscheiden demnach drei Gruppen⁷:

- „Den engeren Kreis der Ehrenamtlichen, der etwa ein Fünftel der Bevölkerung umfasst;
- Den Kreis der Aktiven, in dem zu den „Ehrenamtlichen“ auch noch weniger fest gebundene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kommen, die sich auch ohne zusätzliche Hinweise als engagiert einstufen. In diesen Kreis ordnet sich etwa ein Drittel der Bevölkerung ein.
- Den weitesten Kreis, der zusätzlich zu den vorgenannten Gruppen auch gelegentlich Engagierte umfasst, die zum Teil nur sporadisch aktiv werden, etwa wenn es darum geht, einmal im Jahr bei einer Veranstaltung zu helfen. Dieser weiteste Kreis umfasst zwischen etwa 40 und 55 Prozent der Bevölkerung, wobei sich die unterschiedlichen Ermittlungskonzepte stärker auf die Größe der jeweils ermittelten Gruppe auswirken als bei den insgesamt fester gebundenen Freiwilligen.“⁸

Eine in diesem Zusammenhang wichtige Abgrenzung stellt daher auch der Unterschied zwischen „formell“ und „informell“ engagierten Personen dar. Formelles Ehrenamt ist demnach gemeint, wenn die freiwillige Tätigkeit innerhalb einer Organisation oder eines Vereins durchgeführt wird. Formelle Freiwilligentätigkeit ist also etwas regelmäßig stattfindendes, bewusst Geplantes. Von „informellem Engagement“ spricht man hingegen bei spontanen Hilfstätigkeiten, bei Nachbarschaftshilfe oder Ähnlichem.⁹ Um die Abgrenzungen und begrifflichen Unterschiede zwischen Ehrenamt, Engagement und freiwilliger Tätigkeit aufzuzeigen, sollen in folgendem Kapitel einige Begrifflichkeiten geklärt werden.

2.1 Begriffsdefinition

Um „freiwillige“ oder „ehrenamtliche“ Arbeit zu beschreiben, werden in der Literatur unterschiedlichste Begriffe verwendet. Die Rede ist von „freiwilliger Arbeit“, von „freiwilligem Engagement“, von „Ehrenamt“, von einer „Tätigkeit“ oder in englischer Sprache von „volunteering“ bzw. „voluntary work“. All diese Begrifflichkeiten werden teilweise synonym, teil-

⁷ Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 21–22.

⁸ Ebd., S. 21–22.

⁹ Michael Meyer / Paul Rameder: „Freiwilliges Engagement und Partizipation: Die soziale Mitgestaltung der Gesellschaft“, S.18; Wolfgang Kellner: „Freiwilligenarbeit, Erwachsenenbildung und das informelle Lernen“, S. 207–208;

weise aber leicht differenziert verwendet. Eine ausführliche Übersicht über die Verwendung des Vokabulars bietet Jennifer Klöckner in ihrer Arbeit zu freiwilliger Arbeit in gemeinnützigen Vereinen.¹⁰ Aber auch der *1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich* des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz definiert gleich zu Beginn das wichtigste Vokabular in diesem Zusammenhang.¹¹ Historisch gesehen lässt sich der Begriff „Ehrenamt“ etwa auf die politisch-administrativen und wortwörtlich verstandenen „Ehrenämter“ des 19. Jahrhunderts zurückführen. Angesehene Bürger¹² wurden im Rahmen dieser Ämter mit Aufgaben des Staates betraut. Es war eine Ehre, als Bürger diese privilegierte Aufgabe übernehmen zu dürfen.¹³ In der jüngeren Geschichte hat sich das Ehrenamt, und das, was man darunter versteht, deutlich verändert. Der Begriff wird, so More-Hollerweger und Heimgartner im Bericht, „aufgrund seiner Geschichte, mehrheitlich mit gewählten, ernannten oder bestellten Posten in Verbindung gebracht, die innerhalb entsprechender Organisationen wie Vereinen, Kirchen, Gewerkschaften, Parteien und Dachverbänden vergeben werden. Allerdings wird die Bezeichnung ‚ehrenamtlich‘ in zahlreichen Organisationen ganz generell und damit auch für ausführende Tätigkeiten verwendet.“¹⁴

Seitens der Europäischen Union hat sich in der jüngeren Geschichte der Begriff „Freiwilligentätigkeit“ durchgesetzt, wie More-Hollerweger schreibt. Weil „Tätigkeit“ im Gegensatz zu „Arbeit“ oder „Engagement“ eine vergleichsweise neutrale Bezeichnung ist, hat man sich auf diese Definition geeinigt.¹⁵ Mit „Arbeit“ wird häufig ein produktiver Charakter verbunden, während „Engagement“ im wörtlichen Sinne mit „[persönlichem] Einsatz aus [weltanschaulicher] Verbundenheit; Gefühl des Verpflichtetseins zu etwas“ zu übersetzen ist.¹⁶ Dieser Begriff betont die interne Motivation für etwas sowie die sich selbst auferlegte Verpflichtung einer Sache gegenüber.

¹⁰ Klöckner, Jennifer: *Freiwillige Arbeit in gemeinnützigen Vereinen. Eine vergleichende Studie von Wohlfahrts- und Migrantenorganisationen*, Wiesbaden: Springer VS 2016, S. 33–40.

¹¹ More-Hollerweger, Eva / Sprajcer, Selma / Eder, Eva Maria: „1. Einführung – Definitionen und Abgrenzung von Freiwilligenarbeit“, in: BMASK (Hrsg.): *1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2009, S. 1–12.

¹² In diesem Fall handelte es sich tatsächlich um ein männlich dominiertes Privileg. Frauen betätigten sich zu dieser Zeit häufig zum Zwecke der Wohltätigkeit, was ebenso als historischer Ursprung des Ehrenamts verstanden werden kann.

¹³ Eva More-Hollerweger / Selma Sprajcer / Eva Maria Eder: „1. Einführung – Definitionen und Abgrenzung von Freiwilligenarbeit“, S. 3.

¹⁴ Ebd., S. 3.

¹⁵ Ebd., S. 4.

¹⁶ Dudenredaktion: „Engagement“, <<https://www.duden.de/node/40249/revision/40278>>, letzter Zugriff: 12. Februar 2020.

Und selbst innerhalb des gerade abgesteckten Vokabulars können Abstufungen in der Literatur ausgemacht werden. So unterscheiden sich die unterschiedlichen Abstufungen der Freiwilligkeit beispielsweise durch die freie Wahlmöglichkeit. In erster Abstufung wird einer Tätigkeit völlig freiwillig und ungezwungen nachgegangen, in dritter Abstufung besteht allerdings eine „Verpflichtung zum Engagement“. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn sich ein junger Mann für den Zivildienst entscheidet. Hier wurde die Entscheidung gegen den Wehrdienst wohl frei getroffen, die Person ist jedoch verpflichtet eine Form von Präsenzdienst zu leisten.¹⁷ Die „Dimensionen der freiwilligen Arbeit“ sind demnach (1) Freie Wahl, (2) Belohnung, (3) Struktur, (4) Zielgruppe. Die Dimension „Belohnung“ untergliedert sich in die Kategorien (a) keine, (b) keine erwartete, (c) Kostenrückerstattung, (d) geringe Bezahlung. Vor allem in Deutschland, aber auch in Österreich werden viele freiwillige Tätigkeiten mit einer kleinen Aufwandsentschädigung „belohnt“. Daher ist häufig auch die Rede von „Belohnung“ im Gegensatz zur „Entlohnung“. Grundsätzlich sprechen sich viele Freiwillige generell eher gegen eine Entlohnung aus und würden höchstens Vergünstigungen im öffentlichen Verkehr oder bei Kulturveranstaltungen als „Entschädigung“ für ihre geleistete Arbeit annehmen wollen.¹⁸ Wichtig für die Definition von freiwilliger Arbeit ist jedoch, dass die geleistete Entschädigung nicht einem üblichen Gehalt entspricht und somit als Bezahlung zu verstehen sein könnte, wie auch in den folgenden Definitionsversuchen noch verdeutlicht wird.

Unter „Struktur“ ist die (a) formelle oder (b) informelle freiwillige Arbeit zu verstehen. Diese Abstufung ist in der Literatur – gerade auch im Zusammenhang mit ehrenamtlichen Strukturen bzw. Vereinen häufig zu finden. „Informelle Freiwilligenarbeit“ etwa findet auch spontan bzw. einmalig statt. „Formelle Freiwilligenarbeit“ hingegen findet innerhalb eines organisierten Vereins oder Gefüges statt.¹⁹ Eine noch deutlichere Intensivierung stellt der Begriff „Ehrenamt“ dar. Hier sind häufig nicht alle Mitglieder eines gemeinnützigen Vereins gemeint, sondern ausschließlich jene, die sich innerhalb des Vereins in einer (leitenden) Position engagieren – also ein „(Ehren)Amt“ übernehmen.²⁰ Gleichzeitig sind diese Vorstände und Amtsträger aber auch freiwillig tätig. Das heißt man kann „das Ehrenamt“ als Spezifikation der freiwilligen Arbeit betrachten. Als letzte von Jennifer Klöckner beschriebene Dimension ist

¹⁷ Jennifer Klöckner: *Freiwillige Arbeit in gemeinnützigen Vereinen*, S. 35.

¹⁸ Kolland, Franz / Oberbauer, Martin: „Vermarktlichung bürgerschaftlichen Engagements im Alter“, in: Schroeter, Klaus / Zängl, Peter (Hrsg.): *Altern und bürgerschaftliches Engagement*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (GWV) 2006, S. 169.

¹⁹ Michael Meyer / Paul Rameder: „Freiwilliges Engagement und Partizipation: Die soziale Mitgestaltung der Gesellschaft“, S.18.

²⁰ Jennifer Klöckner: *Freiwillige Arbeit in gemeinnützigen Vereinen*, S. 39–40.

die „Zielgruppe“ definiert. An wen richtet sich die freiwillige Arbeit? Sind es (a) Andere/Fremde, (b) Freunde oder Verwandte oder (c) (Auch) die eigene Person?²¹ Für soziale Dienste würde Kategorie (a) zutreffen, auf Kategorie (b) würde hauptsächlich die informelle Freiwilligenarbeit zutreffen und Kategorie (c) bezeichnet beispielsweise die Partizipation in Selbsthilfegruppen.

Um die Definition von freiwilliger Arbeit auch für diese Arbeit zu definieren, soll nun die Zusammenfassung von Jennifer Klöckner herangezogen werden:

„[...] kann freiwillige Arbeit also als eine Tätigkeit definiert werden, die aus möglichst freien Stücken übernommen wurde, bei der keine monetären Leistungen bezahlt werden, die steuerpflichtig sind und nicht im Rahmen eines rechtsgültigen Arbeitsvertrages geregelt sind. Weiterhin muss die Tätigkeit möglichst große Kosten und wenig Nutzen für den Freiwilligen erbringen und auch auf andere als nur die eigene Person und die nahen Angehörigen ausgerichtet sein. Sie wird in formalen Nichtregierungsorganisationen ausgeübt. Weiterhin muss die Tätigkeit dem Gemeinwohl dienen und Kollektivgüter erbringen.“²²

Michael Meyer und Paul Rameder definieren Freiwilligenarbeit in ihrem 2011 präsentierten Vortrag folgendermaßen:

„Unter Freiwilligenarbeit bzw. freiwilligem Engagement verstehen wir [...] eine Arbeitsleistung, der kein monetärer Gegenfluss gegenübersteht, die also nicht mit Geld bezahlt wird, und außerhalb des eigenen Haushaltes erbracht wird.“²³

Eine wichtige Abgrenzung, die besonders für diese Arbeit von Bedeutung ist, stellt die Trennung zwischen „Freiwilligenarbeit“ und „konsumtiven Freizeitaktivitäten (Hobbys)“ dar. Denn schließlich könnte man auch argumentieren, dass Mitglieder eines Musikvereins nur zum eigenen Vergnügen Musik ausüben. Man könnte in Frage stellen, ob Sportvereine nun für die Zuschauer spielen oder rein zur persönlichen Freude. Um diese Abgrenzung zu treffen, zitieren More-Hollerweger und Heimgartner im *1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich* die Definition von „Gemeinnützigkeit“ in der Bundesabgabenordnung (BAO), die wie folgt lautet:

²¹ Jennifer Klöckner: *Freiwillige Arbeit in gemeinnützigen Vereinen*, S. 34.

²² Ebd., S. 40.

²³ Michael Meyer / Paul Rameder: „Freiwilliges Engagement und Partizipation: Die soziale Mitgestaltung der Gesellschaft“, S.18.

Gemeinnützigkeit liegt dann vor,

„[...] wenn die Tätigkeit dem Gemeinwohl auf sozialem, kulturellem, sittlichem oder materiellem Gebiet nützt. [...] Dazu gehören insbesondere die Förderung der Kunst, der Forschung und Wissenschaft, die politische und religiöse Bildungsarbeit, die Gesundheitsfürsorge, die Kinder-, Jugend-, Familien- und SeniorInnenbetreuung, die Unterstützung und Betreuung für Menschen mit Behinderung sowie für Menschen, bei denen aus anderen Gründen ein besonderer Betreuungs- und Hilfsbedarf besteht (insbesondere für Migrantinnen und Migranten, Flüchtlinge, Wohnungslose, Suchtkranke und Haftentlassene), die Menschenrechte, der Schutz der Frauen und Kinder vor Gewalt, der Sport, die Schulbildung und außerschulische Jugenderziehung, die Erziehung, die Volksbildung, die Berufsausbildung, der Konsumentenschutz, die Denkmalpflege, der Umwelt-, Natur-, Tier- und Höhlenschutz, die Kultur und Heimatkunde einschließlich der Brauchtumspflege, die Bekämpfung von Elementarschäden, der Katastrophenschutz und das Feuerwehr- und Rettungswesen, die Bürgerbeteiligung bzw. die Tätigkeit der Bürgerinitiativen, die Selbsthilfegruppen, die Entwicklungshilfe sowie Friedensdienste im In- und Ausland.“²⁴

Demnach zählen Musikvereine einerseits zu den Organisationen, die durch ihre Tätigkeit Kultur, Heimatkunde und Brauchtum pflegen. Zum anderen nutzt ihre Tätigkeit dem Gemeinwohl auf sozialem und kulturellem Gebiet.

Im Rahmen dieser Arbeit wird „Freiwilligentätigkeit“ also als eine Tätigkeit definiert, die freiwillig und ohne (monetäre) Entlohnung erbracht wird. Sie muss im weitesten Sinne dem Gemeinwohl dienen und (auch) Personen außerhalb des eigenen Haushalts oder der engeren Familie zugewandt sein. In weiterer Folge wird unter „Ehrenamt“ oder „ehrenamtlicher Tätigkeit“ die bewusste Übernahme einer Aufgabe oder einer „Funktion“ innerhalb eines Vereins verstanden. Im Rahmen dieser Arbeit wird vorwiegend mit dem Begriff „Freiwilligentätigkeit“ gearbeitet. Um den Lesefluss zu gewährleisten, werden jedoch Begriffe wie Freiwilligenarbeit, Freiwilligentätigkeit oder freiwilliges Engagement als sprachliches Stilmittel synonym verwendet.

Da sich die vorliegende Arbeit mit Motivationsfaktoren freiwillig tätiger Personen beschäftigt, sollen im nächsten Abschnitt einige theoretische Konzepte zu Motiven der Freiwilligentätigkeit vorgestellt werden.

²⁴ Eva More-Hollerweger / Selma Sprajcer / Eva Maria Eder: „1. Einführung – Definitionen und Abgrenzung von Freiwilligenarbeit“, S. 10.

2.2 Motivationstheorien zum ehrenamtlichen Engagement

Wer sich mit Ehrenamt bzw. freiwilliger Arbeit beschäftigt, kommt nicht darum herum, sich auch die Frage nach den Motiven für freiwillige Arbeit zu stellen. Nicht nur das wissenschaftliche Interesse richtet sich auf Beweggründe und Motivationsfaktoren freiwillig aktiver Menschen. Auch aus wirtschaftlicher, politischer und sozioökonomischer Perspektive sind diese Fragestellungen von Belang. So wird auch in Studien und Surveys zur Freiwilligenarbeit regelmäßig abgefragt, welche Beweggründe Freiwillige für ihr Engagement nennen.²⁵ Es gibt mittlerweile also bereits zahlreiche Forschungen und Studien, die sich mit den Motiven für freiwillige Arbeit beschäftigen, wie auch Klöckner feststellt.²⁶ Das Problem in der Forschung ist, all die möglichen Motivationsfaktoren zu sortieren und ihren Zusammenhang festzustellen. Die Frage nach der Motivation für ehrenamtliche Betätigung stellt auch einen zentralen Punkt in der vorliegenden Arbeit dar und soll demnach vorerst theoretisch beleuchtet werden, bevor sie im letzten Kapitel anhand der ausgewerteten Fragebögen veranschaulicht wird. Es gibt in der Literatur vielfältige Erklärungsmodelle für die Motivation ehrenamtlich Tätiger. Ein Ansatz ist hier die von Theo Wehner im *3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich* des Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) beschriebene „intrinsische Motiviertheit“, gepaart mit dem „Motiv der Verantwortungsübernahme“.²⁷ Des Weiteren wird auf die „Motivbündel“ von Wilhelm Haumann²⁸ eingegangen, die aus den Ergebnissen einer Befragung der deutschen Bevölkerung im Jahr 2014 entwickelt wurden. Als drittes Modell soll mit dem Volunteer Function Inventory (VFI) von E. Gil Clary ein international verbreitetes und anerkanntes Erklärungsmodell veranschaulicht werden.²⁹ Zu guter Letzt werden anhand der „Kosten-Nutzen-Theorie“ nicht nur die positiven Beweggründe, sondern auch die Hindernisse dafür, ehrenamtlich aktiv zu werden, thematisiert. Neben den vorgestellten Modellen, gibt es jedoch auf grundlegender Ebene noch zahlreiche weitere Konzepte, um die Motivation von MitarbeiterInnen im weitesten Sinne zu erklären. Einen sehr guten Überblick bietet hier die Arbeit von Therese Jantscher, die im Jahr

²⁵ Wehner, Theo et. al: „Freiwilligenarbeit – eine psycho-soziale Ressource“, in: BMASGK (Hrsg.): *3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) 2019, S. 53.

²⁶ Jennifer Klöckner: *Freiwillige Arbeit in gemeinnützigen Vereinen*, S. 179.

²⁷ Theo Wehner et. al: „Freiwilligenarbeit – eine psycho-soziale Ressource“, S. 58 ff.

²⁸ Haumann, Wilhelm: *Motive des bürgerschaftlichen Engagements. Kernergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung durch das Institut für Demoskopie Allensbach im August 2013*, Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2014.

²⁹ Clary, E. Gil et. al: „Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach“, in: *Journal of Personality and Social Psychology* Vol.74/6 (1998), S. 1516-1530.

2006 die Motivation von FunktionärInnen in der Österreichischen Jugendblasmusik erforschte.³⁰ In ihrer Diplomarbeit fasst sie wichtige Motivationstheorien zusammen, geht insbesondere auch auf die Bedürfnispyramide von Abraham Maslow³¹ und die Zwei-Faktoren-Theorie von Frederick Herzberg³² ein und bearbeitet die grundlegenden Prozesse rund um die Motivation von MitarbeiterInnen aufbauend auf dem „Job Diagnostic Survey“ von Hackman und Oldham³³, das weiter unten noch ausgeführt wird. Im Rahmen dieser Arbeit werden zusätzliche, alternative Modelle und Konzepte angesprochen, doch Therese Jantschers Arbeit bietet für die weitere Beschäftigung mit dem Thema noch reichlich Inhalte.

2.2.1 Intrinsische Motivation und egoistische Ziele

„Freiwilligenarbeit, das zeigt sich in Gesprächen mit den engagierten Personen und auch in den empirischen Daten, ist großteils intrinsisch motiviert. Das heißt, die jeweilige Tätigkeit wird in der Regel um ihrer selbst willen und nicht wegen der in Aussicht gestellten Belohnung ausgeübt.“³⁴ So argumentiert Theo Wehner zu Beginn seiner Ausführungen. Und tatsächlich sagen nur die wenigsten Freiwilligen, ihre freiwillige Arbeit auch gegen Bezahlung ausüben zu wollen. Bevor sie also der Tätigkeit beruflich nachgehen müssten, würden sie eher mit der Arbeit aufhören.³⁵ Denn die Freiheit zu haben, eine Tätigkeit zurücklegen zu können, ist schließlich auch das, was freiwillige Arbeit ausmacht. So sollte es im Bereich der Freiwilligenarbeit etwa auch leichter fallen, Unzufriedenheiten seitens der freiwillig Tätigen (z.B.: Unterforderung oder Überforderung) auszudrücken, als etwa in der Erwerbsarbeit.³⁶ Intrinsisch motivierte Handlungen sind durch ihr Interesse und die Freude an der Handlung selbst bestimmt. Sie benötigen zudem keine externen Anstöße, um gerne ausgeführt zu werden.³⁷ In

³⁰ Jantscher, Therese: *Motivation zur ehrenamtlichen Arbeit am Praxisbeispiel der Österreichischen Jugendblasmusik*, Diplomarbeit Universität Wien 2006.

³¹ Kapitel 3.2.: „Bedürfnisse“, in: Therese Jantscher: *Motivation zur ehrenamtlichen Arbeit am Praxisbeispiel der Österreichischen Jugendblasmusik*, S. 10–13.

³² Kapitel 3.4.: „Aktivierung der Motive“, in: Therese Jantscher: *Motivation zur ehrenamtlichen Arbeit am Praxisbeispiel der Österreichischen Jugendblasmusik*, S. 18–36.

³³ J. Richard Hackman und Greg R. Oldham entwickelten das Job Diagnostic Survey im Jahr 1974 an der Yale University. Therese Jantscher widmet in ihrer Arbeit ein Kapitel dem Thema und baut ihre Forschungen nach dem Vorbild von Hackman und Oldham auf. Kapitel 3.4.6.: „Die Job Characteristics Theory von Hackman und Oldham“, in: Therese Jantscher: *Motivation zur ehrenamtlichen Arbeit am Praxisbeispiel der Österreichischen Jugendblasmusik*, S. 26–36. Vgl. auch: Hackman, J. Richard / Oldham, Greg R.: *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*, New Haven: Yale University 1974.

³⁴ Theo Wehner et. al.: „Freiwilligenarbeit – eine psycho-soziale Ressource“, S. 59.

³⁵ Ebd., S. 59.

³⁶ Stefan T. Güntert: „Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit“, S. 86.

³⁷ Jeannette Oostlander et al.: „Volunteer Functions Inventory (VFI)“, S. 75.

Therese Jantschers Diplomarbeit zur Motivation in der Österreichischen Jugendblasmusik wird in diesem Zusammenhang insbesondere die „Job Diagnostic Theory“ von Hackman und Oldham aufgegriffen.³⁸ Die „Job Diagnostic Theory“ geht von dem Prinzip aus, dass jede Arbeit dann gut und gerne ausgeführt wird, wenn sie auf die jeweilige Person abgestimmt ist. Es sind somit keine extrinsischen Anreize notwendig, um Menschen zu motivieren, sondern lediglich intrinsische Stimuli zu forcieren, um Zufriedenheit im Job zu gewährleisten. Um intrinsische Motivation entstehen zu lassen, müssen drei „kritische psychische Zustände“ erfüllt werden, welche wiederum durch Tätigkeitsmerkmale beeinflusst werden können. Dazu gehört, dass (1) die Arbeit als sinnvoll und bedeutend wahrgenommen werden muss, (2) die Menschen sich für die Tätigkeit verantwortlich fühlen und sie (3) die Resultate ihrer Arbeit auch wahrnehmen und erkennen können. Diese drei kritischen psychischen Zustände werden von fünf Tätigkeitsmerkmalen beeinflusst:

- 1) Anforderungsvielfalt (=Aufgabenvarietät),
- 2) Aufgabengeslossenheit (=Aufgabenidentität),
- 3) Bedeutsamkeit der Aufgabe (=Aufgabenbedeutung),
- 4) Autonomie, und
- 5) Rückmeldung

Die ersten drei Punkte wirken im Feld der Sinnhaftigkeit und Bedeutung, sie beeinflussen also den ersten der drei kritischen psychischen Zustände. Die Aufgabe muss vielfältig und abwechslungsreich sein, sodass die Person eine Vielzahl an Fähigkeiten in die Aufgabe einbringen kann. Sie muss in ihrem gesamten Prozess steuerbar und erlebbar sein, sodass der/die jeweilige MitarbeiterIn die eigene Arbeit von Anfang bis zum Ergebnis nachvollziehen kann. Eine Arbeit wird dementsprechend bedeutsamer empfunden, wenn eine hohe Aufgabenidentität gegeben ist. Zur Aufgabenbedeutung kann man sich des Weiteren die Frage stellen, ob die eigene Arbeit das Leben anderer beeinflusst? Eine Aufgabe wird besonders dann gerne erledigt, wenn damit auch andere Menschen beeinflusst werden und sie somit eine Bedeutung nicht nur für sich selbst, sondern auch für andere gewinnt.

Durch die Autonomie und Freiheit bei der Ausführung einer Aufgabe kann der zweite kritische psychische Zustand beeinflusst werden. Nämlich, dass sich die Person für ihre Aufgabe verantwortlich fühlt. Und schließlich wird durch die Rückmeldung bzw. das Feedback der Aufgabe selbst auch gewährleistet, dass die Resultate der eigenen Arbeit wahrnehmbar sind. Wichtig ist hierbei, dass nicht das Feedback von außen gemeint ist, sondern die Durchführung

³⁸ Therese Jantscher: *Motivation zur ehrenamtlichen Arbeit am Praxisbeispiel der Österreichischen Jugendblasmusik*, S. 26ff.

der Arbeit selbst bereits zu Resultaten bzw. zu Feedback führen sollte.³⁹ Anhand dieses Modells hat Therese Jantscher in ihrer Arbeit einen Fragebogen zur Zufriedenheit und Motivation der ehrenamtlich tätigen FunktionärInnen in der Österreichischen Jugendblasmusik aufgesetzt. Die intrinsische Motivation steht also nicht nur in dieser Arbeit, sondern auch in ihren Ausführungen im Mittelpunkt.

Was die intrinsische Motivation als wichtigen Beweggrund ebenso verdeutlicht, ist die Aussage „Es macht mir Spaß“, die bei Befragungen von Freiwilligen immer wieder auftaucht. Auch in der IFES-Studie zur Freiwilligentätigkeit in Österreich aus dem Jahr 2016⁴⁰ wurde dieser Grund von 82% der befragten Freiwilligen genannt.⁴¹ In der IFES-Studie aus dem Jahr 2006 lag dieser Grund mit 93% (gleichwertig mit „Ich möchte damit anderen helfen“) noch an erster Stelle.⁴² Viele Freiwillige hegen zudem ein Gefühl der Verantwortung gegenüber der Gemeinschaft, wie Wehner schreibt. Die Gemeinwohlorientierung wird durch Selbstlosigkeit bzw. Altruismus operationalisiert. Das heißt, man möchte sich im Sinne des gemeinsamen Wohls einbringen und stellt dafür eigene Anliegen in den Hintergrund. Gleichzeitig darf aber auch die Erfüllung der persönlichen Ziele und Bedürfnisse nicht völlig verloren gehen. Schon hier ist erkennbar, dass der Wille, sich freiwillig zu engagieren in ständigem Zugzwang zwischen dem Gemeinwohl und der Erfüllung egoistischer Ziele („es macht mir Spaß“) steht.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist, so Wehner, dass die „Fiktion der Gerechtigkeit“ aufrecht erhalten bleibt. Das heißt, dass die engagierten Personen sich nicht ausgenutzt fühlen und der „Glaube an den Sinn und Nutzen der freiwillig erbrachten Arbeit nicht gestört wird.“⁴³ Wehner schlägt daher vor, in Zukunft den Begriff „solidarischer Individualismus“ zu verwenden und damit sowohl die eigenen Bedürfnisse als auch die Gemeinwohlorientierung zusammenzufassen.⁴⁴

Auch Stefan T. Güntert widmet sich den Motivationsfaktoren freiwilliger Arbeit und versucht die Thematik anhand der Selbstbestimmungstheorie nach Marylène Gagné und Edward L. Deci⁴⁵ aufzuarbeiten. Ihmzufolge muss die Freiwilligenarbeit (im Gegensatz zur Erwerbsar-

³⁹ Zusammengefasst in: Therese Jantscher: *Motivation zur ehrenamtlichen Arbeit am Praxisbeispiel der Österreichischen Jugendblasmusik*, S. 26–29.

⁴⁰ Feistritzer, Gert: *Freiwilligenengagement. Bevölkerungsbefragung 2016. Studienbericht*, Wien: Institut für Empirische Sozialforschung 2016.

⁴¹ 44% beantworteten die Aussage „Es macht mir Spaß“ mit „trifft voll und ganz zu“, 38% mit „trifft eher schon zu“. Ebd., S. 74.

⁴² Gert Feistritzer: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 33.

⁴³ Theo Wehner et. al: „Freiwilligenarbeit – eine psycho-soziale Ressource“, S. 60.

⁴⁴ Ebd., S. 61.

⁴⁵ Gagné, Marylène / Deci, Edward L.: „Self-determination theory and work motivation“, in: *Journal of Organizational Behavior* 26 (2005), S. 331–362.

beit) nicht die Funktion erfüllen, den Lebensunterhalt zu sichern. Daher können Ehrenamtliche bei ihrer freiwilligen Arbeit häufiger die Erfahrung der Selbstbestimmung machen. Sie entscheiden sich selbst und bewusst für Aufgabenbereiche, die sie interessieren und angemessen herausfordern. Die intrinsische Motivation für die ausgewählte Tätigkeit liegt hier also auf der Hand.⁴⁶ Güntert versucht in seinen Ausführungen darzustellen, welche Formen von Motivation für eine erfolgreiche Freiwilligenarbeit nötig sind und vergleicht dazu die Ergebnisse unterschiedlicher Studien.⁴⁷ Ausgangspunkt ist eine Befragung, bei der die Testteilnehmer nach den verschiedenen Motivationsarten gefragt werden. (Frage: „Es gibt verschiedene Gründe, sich bei der Freiwilligenarbeit anzustrengen. Bitte geben Sie für jeden der folgenden Gründe an, wie sehr dieser auf Ihre Freiwilligenarbeit zutrifft. Ich strenge mich bei meiner Freiwilligenarbeit an, ...“ (in Klammer entsprechende Antwortmöglichkeiten für die jeweiligen Motivationsarten):

- Intrinsische Motivation („Weil mir die Tätigkeit Spaß macht“)
- Identifizierte Regulation („Weil ich es persönlich wichtig finde“)
- Introjizierte Regulation („Weil ich mich sonst schlecht fühlen würde“)
- Externale Regulation („Weil ich vermeiden möchte, dass ich andere enttäusche“)

Diese und weitere genannte Aussagen wurden von den TeilnehmerInnen auf einer Skala von 1 („stimme überhaupt nicht zu“) bis 7 („stimme voll und ganz zu“) eingestuft. In einem weiteren Schritt wurden dann die unterschiedlichen Motivationsarten auf ihre Qualität überprüft. Das heißt, der Untersuchung lag etwa die Frage zu Grunde: wie wahrscheinlich wollen Menschen, die hauptsächlich durch introjizierte Regulation motiviert sind in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit verbleiben? Die Ergebnisse zeigten, dass je nach Motivationsart andere Schlüsse zu ziehen sind. Während die selbstbestimmten Formen der Motivation (also intrinsische Motivation und identifizierte Regulation) deutlich positive Korrelationen mit den gewünschten Zielgrößen für erfolgreiche Freiwilligenarbeit aufweisen, zeigen die kontrollierten Formen der Motivation (introjizierte Regulation und externale Regulation) keinen Zusammenhang auf. Intrinsisch motivierte Personen sind demnach eher zufrieden in ihrer freiwilligen Arbeit und

⁴⁶ Stefan T. Güntert: „Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit“, S. 84.

⁴⁷ Güntert vergleicht in seinen Ausführungen die Daten aus drei Studien: (1) Milette, Valérie / Gagné, Marylène: „Designing volunteer’s tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement“, in: *Motivation and Emotion* 32 (2008), S. 11–22; (2) Haivas, Simona et al: “Self-Determination Theory as a Framework for Exploring the Impact of the Organizational Context on Volunteer Motivation: A Study of Romanian volunteers”, in: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 41/6 (2012), S. 1195–1214; (3) Oostlander, Jeannette et al.: „Volunteer Functions Inventory (VFI): Konstruktvalidität und psychometrische Eigenschaften der deutschen Adaption.“, in: *Diagnostica* 60/2 (2014), Göttingen: Hogrefe Verlag 2014, S. 73–85.

würden diese auch weniger wahrscheinlich verlassen, als etwa Personen, deren Motivation auf externaler Regulation beruht.⁴⁸

2.2.2 Motivbündel und Typologie der Engagierten

Eine weitere Möglichkeit, die Motivation von freiwillig tätigen Menschen zu veranschaulichen, wurde von Wilhelm Haumann in der *Untersuchung der Motive des bürgerschaftlichen Engagements* des Instituts für Demoskopie Allensbach im August 2013 gewählt.⁴⁹ Darin untersuchten die Forscher 24 unterschiedliche Motive des Engagements und definierten daraus „komplexe Motivbündel“ aus denen sich die Motivation für die Übernahme eines Ehrenamts zusammensetzt. Der von den Befragten am stärksten gewichtete Faktor war dabei: „Weil es mir Freude macht“. Dieser Punkt steht für 73% der Befragten im Vordergrund bei der Ausübung ihres Ehrenamts.⁵⁰ Sie konnten bei 24 möglichen Motiven (bzw. Motivvorschlägen) zwischen den Antwortmöglichkeiten „steht für mich im Vordergrund“, „spielt auch eine Rolle“, „spielt keine Rolle“ und „keine Angabe“ wählen. Interessanterweise wurde die Aussage „Weil ich dafür auch etwas bekomme, z.B. eine Übungsleiterpauschale oder Aufwandsentschädigung“ nur von 3% der Befragten mit „steht für mich im Vordergrund“ (und somit als am wenigsten wichtig) bewertet. Und selbst diejenigen Freiwilligen, die selbst Pauschalen oder Aufwandsentschädigungen erhielten, bewerteten diesen Punkt nur zu 17% als im Vordergrund stehend.⁵¹

Die 24 Motive wurden anhand ihrer Häufigkeit in „Hauptmotive“ und „Zusatzmotive“ unterteilt. Hauptmotive waren jene, die von unterschiedlichen Probanden häufig genannt wurden. Es ergaben sich demnach fünf Gründe, die als Hauptmotive zu werten sind:

- die Freude am Engagement,
- den Wunsch, etwas für andere zu tun,
- die Ausrichtung auf eine besondere Gruppe oder ein besonderes Anliegen,
- die Möglichkeit, etwas mit dem Engagement zu bewegen, und
- den Wunsch, Dinge zu verändern.

⁴⁸ Stefan T. Güntert: „Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit“, S. 87–88.

⁴⁹ Haumann, Wilhelm: *Motive des bürgerschaftlichen Engagements. Kernergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung durch das Institut für Demoskopie Allensbach im August 2013*, Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2014.

⁵⁰ Ebd., S. 13.

⁵¹ Ebd., S. 16.

Mit Ausnahme des ersten (am häufigsten genannten) Punkts, stellen die Motive durchwegs selbstlose Antriebe dar.⁵²

Anhand eines mathematischen Verfahrens wurden jene Motive zusammengefügt, die häufig gemeinsam genannt wurden. Daraus erstellten die Forscher sogenannte „Motivbündel“, die die generelle Motivation eines ehrenamtlich Tätigen benennen könnten. Die „Motivbündel“ werden von Wilhelm Haumann folgendermaßen definiert⁵³:

1. Engagement, um Dinge zu verbessern und zu bewegen,
2. Engagement aus Wertüberzeugungen und Altruismus,
3. Engagement als Sinngebung durch bedeutsame Aufgaben und Anerkennung,
4. Engagement als Bereicherung des eigenen Lebens,
5. Engagement als Entfaltung von Fähigkeiten und Neigungen,
6. Engagement, um Entscheidungsfreiheit zu haben,
7. Engagement durch Anstöße von anderen, und
8. Engagement für einen konkreten Nutzen.

In jedem einzelnen der Motivbündel befinden sich unterschiedliche Dimensionen. Das heißt die Dimension „Altruismus“ kann sowohl in dem zweiten Motivbündel („Engagement aus Wertüberzeugung und Altruismus“) als auch z.B. im dritten Bündel („Engagement als Sinngebung durch bedeutsame Aufgaben und Anerkennung“) enthalten sein.

Zusätzlich ist es möglich, dass mehrere Motivbündel auf eine Person zutreffen können. Um die Motivstrukturen noch weiter zu verdichten und an die einzelnen Individuen anzupassen, wurde also weiters versucht eine „Typologie der Engagierten“ herauszufiltern. Dabei ließen sich durchgehend drei Kerngruppen erkennen⁵⁴:

1. Engagierte, die vorrangig durch Pflicht und Wertvorstellungen motiviert werden, verbunden mit dem altruistischen Wunsch, anderen zu helfen. Zugleich geht es diesen Engagierten häufig darum, Dinge zu verändern, die ihnen missfallen.
2. Engagierte, die den Wunsch nach Abwechslung vom Alltag hegen und Kontakte gewinnen möchten, und
3. Engagierte, die entsprechend der eigenen Fähigkeiten und Neigungen etwas für eine bestimmte Gruppe oder ein bestimmtes Anliegen tun möchten.⁵⁵

⁵² Wilhelm Haumann: *Motive des bürgerschaftlichen Engagements*, S. 17.

⁵³ Ebd., S. 19.

⁵⁴ Ebd., S. 20.

⁵⁵ Parallelen zu diesem Modell sind auch im Deutschen Freiwilligensurvey erkennbar. In diesem wurden bis zum Jahr 2009 drei Gruppen von engagierten Menschen definiert: Interessenorientierte, Geselligkeitsorientierte und Gemeinwohlorientierte. Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 78.

Zusammenfassend ist zu diesen Einstufungen und Einteilungen zu sagen, dass sie für die Zwecke der Veranschaulichung hilfreich, für andere Studien allerdings nicht anwendbar sind. Sowohl die Motivbündel als auch die Typologie der Engagierten sind nicht durchgängig anwendbar. Schon in Haumanns Studie zeigten sich zahlreiche „Ausnahmen“ oder Teilgruppen, die weder der einen noch der anderen Typologie eindeutig zuordenbar waren. Eine viel umfassender anwendbare Methode ist daher das „Volunteer Functions Inventory“, das im nächsten Kapitel vorgestellt werden soll.

2.2.3 Volunteer Functions Inventory (VFI)

Schon im Jahr 1998 betrieb eine Gruppe von ForscherInnen an unterschiedlichen Universitäten in den USA⁵⁶ unter der Federführung von E. Gil Clary ausführliche Forschungen zu freiwilliger Arbeit bzw. zur Motivation von „volunteers“ und veröffentlichte dazu umfassende Ergebnisse.⁵⁷ Die Forscher erstellten durch mehrfache Untersuchungen ein Inventar zur Erfassung der Motivation zu freiwilligem Engagement. Das Inventar basiert auf dem „funktionalen Ansatz“, welcher besagt, dass ein und dasselbe Verhalten bei verschiedenen Personen unterschiedliche Funktionen erfüllen kann. Wenn sich also zwei Individuen ehrenamtlich im Sportverein engagieren, so der eine um Freunde kennenzulernen, der andere aber, um Einblicke in die Organisationsstrukturen eines Vereins zu erhalten, weil er also etwas lernen möchte. Beide Personen engagieren sich, allerdings liegt ihrem Engagement eine jeweils andere Motivation zu Grunde. Gleichzeitig können gleich mehrere Funktionen zur selben Zeit erfüllt werden. Man engagiert sich beispielsweise nicht nur freiwillig, um etwas zu lernen, sondern eben auch um soziale Kontakte zu knüpfen.

Um diese Funktionen zu benennen und messbar zu machen, entwarfen die Forscher das „Volunteer Functions Inventory (VFI)“ und prüften ihr Modell anhand von sechs Studien. Sie alle zeigten, dass sich Motivation auf die von ihnen genannten sechs Faktoren zurückführen lässt und dass die Erkenntnisse genutzt werden können, um die Motivation von bereits aktiven Freiwilligen aufrecht zu erhalten.⁵⁸ Das „Volunteer Functions Inventory (VFI)“ wurde in den vergangenen Jahren von vielen weiteren Forschern aufgegriffen. Da das Konzept zwar in Verwendung war, es jedoch lange keine validierte deutsche Fassung gab, veröffentlichten

⁵⁶ E. Gil Clary (College of St. Catherine), Robert D. Ridge (Brigham Young University), Arthur A. Stukas (University of Pittsburgh), Mark Snyder (University of Minnesota, Twin Cities Campus), John Copeland (St. James Associates), Julie Haugen und Peter Miene (Winona State University).

⁵⁷ Clary, E. Gil et. al: „Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach“, in: *Journal of Personality and Social Psychology* Vol.74/6 (1998), S. 1516-1530.

⁵⁸ Ebd., S. 1528.

Jeannette Oostlander, Stefan Tomas Güntert, Susan van Schie und Theo Wehner im Jahr 2014 eine revidierte und validierte deutsche Fassung des Volunteer Functions Inventory nach Clary.⁵⁹ Im Folgenden wird das Konzept, aufbauend auf den Erkenntnissen von Clary et. al sowie Oostlander et.al., vorgestellt.

Folgende sechs Funktionen wurden im „Volunteer Functions Inventory (VFI)“ definiert:⁶⁰

1. Wertefunktion (*values*)

Ein wichtiger Faktor für die Motivation, freiwillige Arbeit auszuführen, stellt das Einhalten von Werten dar. Freiwillige Arbeit erfüllt in diesem Sinne die Funktion, eigene Wertvorstellungen (wie etwa humanistische oder altruistische Ziele) auszuleben und verwirklichen zu können.

2. Erfahrungsfunktion (*understanding*)

Einen weiteren Motivationsfaktor stellt das Lernen dar. Freiwillige können durch ihre Arbeit profitieren, indem sie Neues lernen oder üben können. Speziell im Gesundheitssektor ist dieser Faktor als Motivation für freiwillige Arbeit enorm wichtig.

3. Soziale Anpassungsfunktion (*social*)

Ein weiterer von Clary et. al genannter Faktor ist das soziale Umfeld. Freiwillige Arbeit kann die Möglichkeit bieten in einem bestimmten Freundeskreis aufgenommen zu werden oder Kontakte zu knüpfen und zu pflegen.⁶¹ Gleichzeitig spielt hier auch der soziale Druck bzw. die Erwartungen des sozialen Umfelds eine Rolle. Aussagen, wie: „Menschen, die mir nahe stehen, möchten, dass ich freiwillig tätig bin“, könnten dieser Funktion zugeordnet werden.⁶²

4. Karrierefunktion (*career*)

Auch Vorteile hinsichtlich der beruflichen Karriere können als Motivationsfaktor eine Rolle spielen. Hier besteht zudem ein großer Zusammenhang mit dem Faktor „Lernen“, da durch freiwillige Arbeit Fähigkeiten erworben werden können, die auch die Karriere vorantreiben.

5. Schutzfunktion (*protective*)

Der Faktor „protective“ ist auf Eigenschaften des Egos zurückzuführen. Freiwilliges Engagement kann genutzt werden, um negative Gefühle, die man sich selbst gegenüber hegt, zu un-

⁵⁹ Oostlander, Jeannette et al.: „Volunteer Functions Inventory (VFI): Konstruktvalidität und psychometrische Eigenschaften der deutschen Adaption.“, in: *Diagnostica* 60/2 (2014), Göttingen: Hogrefe Verlag 2014, S. 73–85.

⁶⁰ Die deutsche Übersetzung wurde aus der deutschsprachigen Version von Oostlander et. al übernommen. Jeannette Oostlander et al.: „Volunteer Functions Inventory (VFI)“ ; einen sehr guten Überblick über die sechs Funktionen bietet auch Theo Wehner in einer Übersichtstabelle: Theo Wehner et. al: „Freiwilligenarbeit – eine psycho-soziale Ressource“, S. 63.

⁶¹ E. Gil Clary et. al: „Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers“, S. 1518.

⁶² Theo Wehner et. al: „Freiwilligenarbeit – eine psycho-soziale Ressource“, S. 63.

terdrücken. Etwa, wenn man sich engagiert, um Schuldgefühle zu vermeiden, weil man beispielsweise sozial oder finanziell besser gestellt ist als andere Personengruppen. Freiwilligkeit bietet unter Umständen eine Ablenkung von eigenen Sorgen und reduziert Schuldgefühle und dergleichen.

6. Selbstwertfunktion (*enhancement*)

Im Gegensatz zur Eindämmung negativer Gefühle, steht auch die Steigerung positiver Gefühle als Motivationsfaktor im Raum. Menschen nutzen freiwillige Arbeit, um positive Gefühle und Emotionen zu steigern oder hervorzurufen.⁶³ Sie fühlen sich durch ihre Arbeit gebraucht und können dadurch ihr Selbstwertgefühl steigern.⁶⁴

Der Vorteil dieses Konzepts liegt im multidimensionalen Ansatz, wie auch Oostlander schreibt.⁶⁵ Durch die Bestimmung mehrerer Funktionen ist eine weitaus differenziertere Feststellung von Motivationsfaktoren möglich als beispielsweise mit der reinen Trennung zwischen altruistischen und egoistischen Motiven.

Als Ergebnis ihrer Arbeit sehen die ForscherInnen rund um Clary zudem die Möglichkeit, durch das Definieren von gewissen Faktoren auch neue Freiwillige leichter rekrutieren zu können. Indem man die Funktionen anspricht, die ein jeweiliges Individuum braucht, kann die Motivation zur freiwilligen Arbeit hervorgerufen werden. Zusätzlich kann man durch die Ansprache der richtigen Funktionen Freiwillige auch dazu bringen, länger in ihrer Arbeit aktiv zu bleiben.⁶⁶

2.2.4 Kosten-Nutzen-Theorie

Allen Studien zur Ehrenamtlichkeit oder freiwilligen Arbeit ist gemein, dass sie davon ausgehen, dass auch der Freiwillige/die Freiwillige selbst einen Nutzen aus der Arbeit zieht. Konkret wird abgewogen ob sich der „vermutete erforderliche Einsatz für das gewünschte Ziel lohnt“.⁶⁷ Wobei hier anzumerken ist, dass die Freiwilligen nicht immer bewusste und rationale Entscheidungen treffen und dementsprechend oft auch unbewusst den Nutzen ihrer Tätigkeit abwägen.⁶⁸ Trotzdem steht der freiwilligen Betätigung, bzw. insbesondere dem Verbleib in einem Ehrenamt immer auch der Gedanke an einen Nutzen bevor. Wer also eine ehrenamtli-

⁶³ E. Gil Clary et. al: “Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers”, S. 1518.

⁶⁴ Theo Wehner et. al: „Freiwilligenarbeit – eine psycho-soziale Ressource“, S. 63.

⁶⁵ Jeannette Oostlander et al.: „Volunteer Functions Inventory (VFI)“, S. 73.

⁶⁶ E. Gil Clary et. al: “Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers”, S. 1518.

⁶⁷ Jennifer Klöckner: *Freiwillige Arbeit in gemeinnützigen Vereinen*, S. 179.

⁶⁸ Ebd., S. 182.

che Tätigkeit länger ausübt, stellt früher oder später, bewusst oder unbewusst immer auch die Kosten und den Nutzen aus diesem Engagement gegenüber. Dieser Ansicht ist auch Jens Ehrhardt, der in seinem Buch *Ehrenamt. Formen, Dauer und kulturelle Grundlagen des Engagements*⁶⁹ dem ehrenamtlichen Engagement die Austauschtheorie von George C. Homans⁷⁰ zu Grunde legt. Dabei weist er darauf hin, dass der *Eintritt* in ein Ehrenamt oft auf normative Gebote zurückzuführen ist. Individuelle Normen können also ein ehrenamtliches Engagement initiieren, es aber nicht aufrecht erhalten. Für den *Verbleib* in einem Ehrenamt ist demnach ein gesundes Austauschverhältnis notwendig. Ehrhardt schreibt dazu: „Normen können ehrenamtliches Engagement initiieren (ebenso wie Nutzenkalküle); hat aber ein Akteur erst einmal eine solche Tätigkeit begonnen, dann wird das Handeln ganz zwangsläufig zu einem Austauschverhältnis. Je länger ein Engagement, desto stärker der Austauschcharakter des Handelns.“⁷¹ Auch Gary Stanley Becker thematisiert in seinem 1982 erschienenen Buch *Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens* die Kosten-Nutzen-Theorie zur Erklärung der Beweggründe einzelner Personen, einer freiwilligen Tätigkeit nachzugehen.⁷² Demnach muss der erwartete Nutzen einer Tätigkeit die eingebrachten Kosten überwiegen. Dieser Nutzen kann sehr individuell definiert werden und könnte sich zum Beispiel aus Anerkennung, erlernten Kompetenzen, Beziehungen oder auch Gefühlszuständen zusammensetzen.⁷³ Aber auch wenn der jeweilige Nutzen und auch die wahrgenommenen Kosten sehr individuell definiert werden können, bleibt das grundsätzliche Prinzip dieser Theorie immer gleich: die Kosten werden gegen den Nutzen aufgewogen.

Die wahrgenommenen Kosten können höher oder geringer sein, je nachdem wie zugehörig man sich der nutznießenden Gruppe fühlt. Die Kosten für die Ressourcenübertragung an Familienmitglieder wären laut Becker demnach gering, denn der Aufwand, den man betreibt, bleibt „in der Familie“. Wenn man also davon ausgeht, dass man selbst in einer Kosten-Nutzen-Gemeinschaft mit der Familie lebt, profitiert man auch selbst von den Ressourcen anderer Personen (und der selbst eingesetzten Ressourcen) und empfindet die Kosten nicht so hoch, da man ein Interesse an der Nutzenmaximierung der gesamten Familie hat.⁷⁴ Zusätzlich geht Becker davon aus, dass auch „synthetische Familien“ bestehen, in denen ähnliche Geset-

⁶⁹ Ehrhardt, Jens: *Ehrenamt. Formen, Dauer und kulturelle Grundlagen des Engagements*, Frankfurt / New York: Campus Verlag 2009.

⁷⁰ Homans, George Caspar: *Social behavior: its elementary forms*, New York: Harcourt, Brace & World 1961.

⁷¹ Jens Ehrhardt: *Ehrenamt. Formen, Dauer und kulturelle Grundlagen des Engagements*, S. 27.

⁷² Becker, Gary Stanley: *Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens*, Band 32, Tübingen: Mohr 1982.

⁷³ Ebd., S. 6.

⁷⁴ Ebd., S. 298.

ze gelten wie in tatsächlichen Familien.⁷⁵ Synthetische Familien sind Gruppen Gleichgesinnter, wie zum Beispiel Musikvereine, Sportvereine oder religiöse Gruppen.

Von besonderem Interesse im Zusammenhang mit ehrenamtlicher Arbeit scheint für die Forschung der *eigene* Nutzen zu sein. Schließlich liegen freiwilliger Arbeit oft altruistische, also selbstlose, Motive zu Grunde, wie schon mehrfach erläutert wurde. Und trotzdem ergeben zahlreiche Studien, dass der eigene Nutzen einen hohen Stellenwert bei der Ausübung freiwilliger Tätigkeiten einnimmt. Auch die Eurobarometer-Studie⁷⁶ aus dem Jahr 2011 ergab, dass vielen Befragten der eigene Nutzen der freiwilligen Tätigkeit wichtig ist. Demnach sehen 25% der befragten EuropäerInnen die Möglichkeit der Selbstverwirklichung im Verein als Nutzen. Aber auch der Erwerb von Wissen und Fertigkeiten, die eine gute berufliche Integration ermöglichen wird von 22% als Nutzen genannt.⁷⁷ Was sind also die Gründe und Motive der ehrenamtlich tätigen Personen? Im folgenden Kapitel sollen einige Motivationsfaktoren genauer betrachtet werden.

2.3 Wer betätigt sich ehrenamtlich?

Wie schon in vorigen Kapiteln erwähnt, engagieren sich Menschen aus unterschiedlichen Gründen freiwillig. Aber auch Alter, Geschlecht oder Lebensumstände haben einen Einfluss auf die Entscheidung, freiwillig aktiv zu werden bzw. zu bleiben. Um einen Überblick über das Ausmaß und die Intensität der freiwilligen Arbeit in Österreich – auch im europäischen Vergleich – zu erhalten, sollen nun einige Studienergebnisse gezeigt werden.

2.3.1 Der Anteil freiwillig engagierter Menschen – ein Überblick.

Wie wird ermittelt, wer sich freiwillig engagiert oder im Ehrenamt tätig ist? Einerseits werden hierzu Mitgliederzahlen von Vereinen und Institutionen herangezogen, andererseits gibt es zahlreiche Befragungen, die ein Bild der Freiwilligentätigkeit in Österreich, aber auch in anderen Staaten der Europäischen Union zeichnen. In diesen Studien wird vor allem die Selbstwahrnehmung der einzelnen Personen dargestellt und direkt danach gefragt, ob sich die jeweilige Person ehrenamtlich engagiert bzw. informelle Hilfestellungen leistet. In Österreich hat das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) bzw. das

⁷⁵ Gary Stanley Becker: *Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens*, S. 307.

⁷⁶ TNS Opinion & Social: *Eurobarometer 75.2. Freiwilligentätigkeit und Solidarität zwischen den Generationen*, Report zur Studie im Auftrag des Europäischen Parlaments, April – Mai 2011.

⁷⁷ Ebd., S. 17.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) bis dato drei Freiwilligenberichte veröffentlicht. Der *1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich* aus dem Jahr 2009 beruht auf den Ergebnissen des Mikrozensus der Statistik Austria im Jahr 2006 und gibt einen Überblick über Vereine in Österreich bzw. das Ausmaß der freiwilligen Betätigung in der Bevölkerung.⁷⁸ Im 2. Freiwilligenbericht (*Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich*)⁷⁹ aus dem Jahr 2015 konzentrieren sich die Ausführungen hauptsächlich auf die Bedeutung und Wirkung von Ehrenamt – sowohl in der Gesellschaft als auch wirtschaftlich und persönlich. Zusätzlich versucht dieser Bericht, Perspektiven für den Fortbestand und Ausbau freiwilliger Arbeit in Österreich zu bieten. Der *3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich* ist anders strukturiert und stützt sich intensiv auf spezifische Fachberichte einzelner AutorInnen. Im Fokus stehen Themen wie Digitalisierung und psycho-soziale Motivationsfaktoren für Freiwilligenarbeit.⁸⁰ Im internationalen Vergleich gibt es Studien wie etwa die schon in der Einleitung erwähnte Eurobarometer-Studie⁸¹, in der der Anteil an freiwillig Engagierter in der Bevölkerung ermittelt wurde. Diese Studie wurde im Jahr 2011 veröffentlicht und aus aktuellem Anlass für die Europäische Union durchgeführt. Im Jahr 2011 wurde von der Europäischen Union das „Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit“ ausgerufen. Im Zuge dessen fanden zahlreiche Veranstaltungen, Förderaktionen und eben auch Untersuchungen zur Freiwilligentätigkeit in den Mitgliedsstaaten der EU statt. Unter anderem führte *Opinion & Social* zwischen April und Mai 2011 diese Eurobarometer-Umfrage mit insgesamt 26.825 Befragten durch. 1008 Personen stammten dabei aus Österreich.⁸² Darin wurde unter anderem ermittelt, „ob man derzeit regelmäßig oder gelegentlich einer freiwilligen Tätigkeit nachgehe“. In Österreich beantworteten 37 Prozent der Befragten diese Frage mit „ja“. Damit liegt Österreich im europäischen Vergleich hinter den Niederlanden (57%), Dänemark (43%) und Finnland (39%) auf Platz vier.⁸³ Im Durchschnitt betätigen sich die Bewohner der EU zu 24% ehrenamtlich (11% re-

⁷⁸ More-Hollerweger, Eva / Heimgartner, Arno: *1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2009.

⁷⁹ Hofer, Bernhard: *Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich (2. Freiwilligenbericht)*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2015.

⁸⁰ Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) (Hrsg.): *3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) 2019.

⁸¹ TNS Opinion & Social: *Eurobarometer 75.2. Freiwilligentätigkeit und Solidarität zwischen den Generationen*, Report zur Studie im Auftrag des Europäischen Parlaments, April – Mai 2011.

⁸² TNS Opinion & Social: „Eurobarometer 75.2. Ergebnisse für Österreich“, <<https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/de/be-heard/eurobarometer/2011-european-year-of-volunteering>>, letzter Zugriff: 9. Juli 2020.

⁸³ Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 42.

gelmäßig; 13% gelegentlich).⁸⁴ Die jüngsten, Österreich betreffenden Ergebnisse stammen aus dem 3. *Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich* aus dem Jahr 2019. In diesem sind die Studienergebnisse der IFES-Studie aus dem Jahr 2016 enthalten. In allen drei Freiwilligenberichten des BMASGK wurden statistische Erhebungen zur Freiwilligentätigkeit in Österreich aufbereitet und anschaulich gemacht. Im 1. *Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich* war dies eine 2006 stattgefundene Mikrozensus-Erhebung. Es folgten zwei Studien des Instituts für Sozialforschung (IFES) in den Jahren 2012 und 2016. Befragt wurden 4.000 ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren in Form eines Interviews. Die Umfragen wurden nahezu deckungsgleich angelegt, sodass im 3. *Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich* Vergleiche und Zeitreihenergebnisse dargestellt werden konnten.⁸⁵ Einige dieser Ergebnisse sind auch in dieser Arbeit zu erörtern. Die Ergebnisse der IFES-Studie aus dem Jahr 2016 zeigen, dass sich der Anteil an freiwillig Aktiven seit 2006 erhöht hat. Demnach engagieren sich 46% der Bevölkerung im Freiwilligensektor. Das ergibt in (hochgerechneten) Zahlen etwa 3,4 Millionen freiwillig engagierte Menschen in Österreich.⁸⁶

Die Grenze zwischen freiwilliger Hilfeleistung, Nachbarschaftshilfe oder ehrenamtlichen Engagement schwimmt allerdings in vielen Fällen. Dadurch ergeben sich oft Messprobleme und Interpretationsspielräume, wie auch Köcher und Haumann bereits feststellten.⁸⁷ Viele Engagement-Quoten zeigen eine Gegenüberstellung von „informeller Hilfe“ und „formellem Engagement“ bzw. Ehrenamt. Genauere Analysen zeigen allerdings, dass eher eine Kombination aus beidem der Fall ist. Menschen, die sich formal engagieren, leisten tendenziell auch eher Hilfen für andere.⁸⁸ Aber in welchen Bereichen werden die Menschen aktiv? Auch dazu gibt es aufschlussreiche Studienergebnisse, die kurz dargestellt werden sollen.

2.3.2 Wer engagiert sich wofür?

Die IFES Studien zu den Österreichischen Freiwilligenberichte schlüsseln die Engagementquoten nach Bereichen auf. So sind Menschen in so unterschiedlichen Kategorien wie im Katastrophenschutz, in Kunst und Kultur, im Umwelt-, Gesundheits- oder Sozialbereich tätig.

⁸⁴ TNS Opinion & Social: *Eurobarometer 75.2. Freiwilligentätigkeit und Solidarität zwischen den Generationen*, S. 8.

⁸⁵ Gert Feistritz: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 13.

⁸⁶ Im Jahr 2006 waren es noch 44% Engagierte, im Jahr 2012 ebenso 46%. Gert Feistritz: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 15.

⁸⁷ Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 54.

⁸⁸ Ebd., S. 27.

Auch politische oder kirchliche Interessensgemeinschaften zählen zu den ehrenamtlichen Betätigungsfeldern.

Für die vorliegende Arbeit speziell von Bedeutung ist der Bereich „Kunst und Kultur“ bzw. die Kategorie „Brauchtumspflege“, da zu dieser ja auch Musikvereine zählen. Im österreichischen Gesamtvergleich sind etwa 6% der ehrenamtlich Aktiven formell im Kunst-, Kultur- und Freizeitbereich tätig, wie die folgende Tabelle zeigt. Jeder Prozentpunkt dieser Tabelle beschreibt ca. 73.500 Menschen. Dadurch ergibt sich eine Gruppe von 441.000 Personen, die in Österreich im kulturellen Bereich ehrenamtlich aktiv sind.⁸⁹

Frage: Sind Sie in dem einen oder anderen dieser Bereiche für einen Verein oder für eine Organisation ehrenamtlich tätig? (in Prozent)⁹⁰

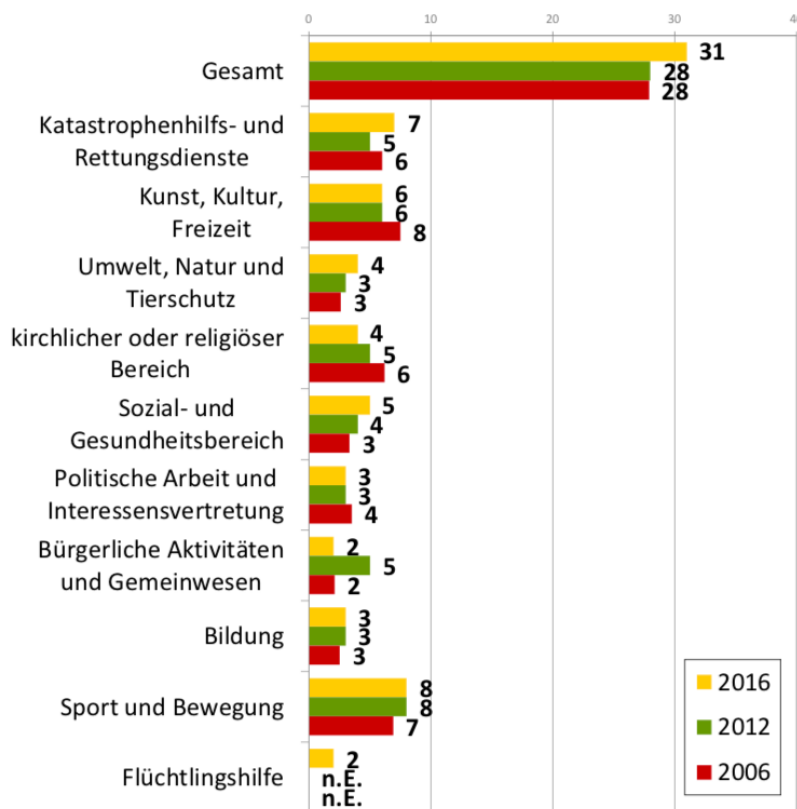


Abbildung 1: Formelles freiwilliges Engagement nach Bereichen: Vergleich 2006 bis 2016 (aus: Feistritzer, „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 20)

⁸⁹ Gert Feistritzer: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 20.

⁹⁰ Daten aus der IFES-Studie 2016, zusammengefasst und dargestellt in: Gert Feistritzer: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 20.

Auffällig ist auch, dass sich generell eher Männer (formell) ehrenamtlich beteiligen als Frauen. Die Gründe dafür sind, so Köcher und Haumann, bis dato noch nicht ausreichend erforscht. Allerdings weisen die Daten darauf hin, dass vor allem bei den stärker in Organisationen eingebundenen Ehrenamtlichen Frauen in der Unterzahl sind. Der Blick auf den Trend zeigt, dass Männer häufiger in leitenden Funktionen tätig sind als Frauen.⁹¹ Im Bereich der freiwilligen Hilfe und „Leistungen im Rahmen informeller Netzwerke“, wie etwa Pflege oder soziale Unterstützung sowie Kinderbetreuung, werden freiwillige Tätigkeiten häufiger von Frauen erbracht als von Männern.⁹² Unterschiede bei den Geschlechtern gibt es generell in den Gebieten, in denen sich Personen ehrenamtlich engagieren. Während Männer viel häufiger im Sport oder im Rettungsdienst aktiv sind, engagieren sich Frauen weit häufiger in den bereits genannten Bereichen sowie in Religionsgemeinschaften oder Kirchengemeinden.⁹³ Das ergeben auch die IFES-Studien für die österreichischen Freiwilligenberichte. Demnach ist Anteil der freiwillig Tätigen nach Geschlecht insgesamt nahezu ausgewogen. Einzig in den unterschiedlichen Bereichen zeigt sich eine Differenzierung. Frauen haben einen leichten Überhang bei informeller Freiwilligentätigkeit (wie etwa Nachbarschaftshilfe) und Männer engagieren sich eher in formellen Strukturen.⁹⁴ Es zeigt sich zusätzlich, dass sich Frauen vermehrt im Bildungsbereich (69% Frauen), im kirchlichen oder religiösen Bereich (68% Frauen) oder im Sozial- und Gesundheitsbereich (67% Frauen) betätigen. Bei Männern dominieren hingegen die Katastrophenhilfe- und Rettungsdienste mit 82%, die politische Arbeit und Interessensvertretung mit 69% sowie Sport und Bewegung mit 65%. Betrachtet man im Speziellen den Bereich Kunst, Kultur und Freizeit, welcher ja für die vorliegende Arbeit besonders von Bedeutung ist, so ergibt sich ein relativ ausgewogenes Bild von 48% aktiven Männern und 52% aktiven Frauen in diesem Bereich.⁹⁵

Interessant ist hingegen, dass sich die im tertiären Sektor ausgebildeten Personen zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil im Bereich Kunst und Kultur engagieren. 13% der Personen mit einem höheren Bildungsgrad sind hier ehrenamtlich aktiv. Generell ist noch festzustellen, dass gerade formelle ehrenamtliche Tätigkeiten (also innerhalb eines Vereins oder einer Organisation) überdurchschnittlich oft von finanziell gut abgesicherten Personen ausgeübt werden. Auch die Schulbildung scheint einen Einfluss auf das freiwillige Engagement zu

⁹¹ Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 47.

⁹² Ebd., S. 48.

⁹³ Ebd., S. 49.

⁹⁴ Gert Feistritz: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 15.

⁹⁵ Ebd., S. 22.

haben. So engagieren sich Menschen mit einem höheren Bildungsgrad grundsätzlich eher als Menschen mit einem niedrigeren Bildungsgrad.⁹⁶

Im internationalen Gesamtvergleich tut sich Österreich im kulturellen Sektor generell hervor. In der Eurobarometer-Studie aus dem Jahr 2011 wurden kulturelle Vereinigungen als Orte der ehrenamtlichen Betätigung in Österreich von 27% der Befragten genannt. Damit liegt Österreich hinter Italien (31%), Griechenland (29%) und Frankreich (28%) an vierter Stelle in diesem Bereich. Zusätzlich wurden auch hier kulturelle Vereinigungen grundsätzlich eher von Personen genannt, die einen höheren Bildungsgrad aufweisen.⁹⁷

2.3.3 Lebensphasen, Lebensumstände

Neben dem Geschlecht, der Bildung, dem Alter und den jeweiligen Interessen einer Person, hat auch die jeweilige Lebensphase in der sich ein Mensch befindet, deutlichen Einfluss auf die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement.

Arno Heimgartner beschäftigt sich in seinem Artikel im dritten Freiwilligenbericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz aus dem Jahr 2019 mit der Frage, wie Individuen die freiwillige Arbeit in ihre jeweiligen Lebensumstände und Lebensphasen integrieren.⁹⁸ Dieser Artikel stellt eine Zusammenfassung und Veranschaulichung der Forschungsergebnisse dar, die innerhalb einer Studie mit 50 formell freiwillig Engagierten anhand von halbstandardisierten Interviews durchgeführt wurde.⁹⁹

Er unterscheidet hier zwischen zwei Arten von Biografien, die ein Mensch durchlaufen kann. Eine sogenannte U-Biografie ist ein Lebensentwurf, in dem sich eine Person „zunächst während der Ausbildungszeit und in der vorfamiliären Zeit [engagiert]. Während der bezahlten Arbeit und während der Zeit familiärer Aufgaben zieht sich die Person aus dem freiwilligen Engagement zurück, bevor sie sich in der postfamiliären und nachberuflichen Zeit der Pension wieder freiwillig engagiert.“¹⁰⁰ Alternativ dazu besteht die sogenannte „H-Biografie“: „Darunter sind solche Ansätze zu verstehen, die über die gesamte Lebenszeit permanent die

⁹⁶ Gert Feistritz: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 15.

⁹⁷ TNS Opinion & Social: *Eurobarometer 75.2. Freiwilligentätigkeit und Solidarität zwischen den Generationen*, S. 13.

⁹⁸ Heimgartner, Arno: „Das freiwillige Engagement im Lebenslauf“, in: BMASGK (Hrsg.): *3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) 2019, S. 109–136.

⁹⁹ Für detailliertere Ausführungen zu den Ergebnissen siehe: Heimgartner, Arno / Findenig, Ines: *Biografien und freiwilliges Engagement*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2017.

¹⁰⁰ Arno Heimgartner: „Das freiwillige Engagement im Lebenslauf“, S. 109.

verschiedenen Handlungsbereiche, u. a. Familie, Ausbildung, bezahlte Arbeit und freiwilliges Engagement, zu vereinbaren versuchen.“¹⁰¹ Ob, wann und wie man sich freiwillig engagiert ist demnach ganz wesentlich eine Frage des eigenen Lebenskonzepts, wie Heimgartner argumentiert.¹⁰² Köcher und Haumann weisen darauf hin, dass viele Freiwillige nur in bestimmten Lebensphasen oder -situationen aktiv sind. Das lässt sich einerseits darauf zurückführen, dass ein bestimmtes Ziel erreicht wurde (etwa der Schulabschluss eines Kindes) oder darauf, dass sich die Lebensumstände geändert haben, man umzieht oder einem neuen Beruf nachgeht. Der Deutsche Freiwilligensurvey aus dem Jahr 2014¹⁰³ ergab, dass 48% der früher freiwillig Aktiven aufgrund ihrer beruflichen Umstände die freiwillige Arbeit zurücklegten.¹⁰⁴ Aber auch der geschlechterspezifische Unterschied ist hier evident, wie Köcher und Haumann erläutern. Während sich das Engagement der Frauen sehr häufig an den Lebensphasen und dem Alter der Kinder orientiert, scheinen Männer in dieser Hinsicht eine eher kontinuierliche Intensität von Engagement zu zeigen. Frauen engagieren sich durchschnittlich demnach nur als junge Erwachsene (unter 40) und ohne Kinder häufiger als Männer.¹⁰⁵ Grundsätzlich verwenden zudem engagierte Frauen im Schnitt weniger Zeit auf ihr Engagement als Männer. Sie sind außerdem eher sporadisch aktiv, während Männer gerne lange in einer Tätigkeit bleiben.¹⁰⁶ In Österreich zeigen die Ergebnisse, dass vor allem Personen zwischen 60 und 69 Jahren ehrenamtlich tätig sind (57% Beteiligungsquote in dieser Altersgruppe). Die Beteiligungsquote der Jugendlichen (also Personen zwischen 15 und 24 Jahren) befindet sich mit 43% etwa im Gesamtschnitt.¹⁰⁷

Neben persönlichen Lebensphasen beeinflussen natürlich auch die Lebensumstände den Grad des Engagements. So haben Köcher und Haumann auch „Schichtzugehörigkeit und Engagement“ in einem Kapitel näher betrachtet und kommen darin klar zu dem Schluss, dass „Ange-

¹⁰¹ Arno Heimgartner: „Das freiwillige Engagement im Lebenslauf“, S. 110.

¹⁰² Ebd., S. 110.

¹⁰³ Simonson, Julia / Vogel, Claudia / Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*, Wiesbaden: Springer VS 2017.

¹⁰⁴ Müller, Doreen / Tesch-Römer, Clemens: „Früheres Engagement und Engagementbereitschaft“, in: Simonson, Julia / Vogel, Claudia / Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*, Wiesbaden: Springer VS 2017, S. 161 oder Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 84–85.

¹⁰⁵ Betrachtet wurde der Anteil von Frauen mit einem Ehrenamt in unterschiedlichen Lebensphasen. Die Gruppe der jungen Erwachsenen wird dabei als „unter 40-Jährige ohne Kinder in Partnerschaften“ definiert. In diesem Vergleich wurden Männer mit einem Wert von 100 indiziert, Frauen haben im Vergleich dazu einen Wert von 103. In allen anderen Lebensphasen oder Gruppen weisen Frauen einen geringeren Indexwert auf als Männer. Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 51.

¹⁰⁶ Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 51.

¹⁰⁷ Gert Feistritzer: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 17.

hörige der Mittelschicht und der höheren Schichten [sich] deutlich eher engagieren als Angehörige der einfachen Schicht.“¹⁰⁸ Ermittelt wird diese Schicht und das zugehörige Engagement meist ganz einfach anhand der Schulbildung. Aber auch Unterteilungen nach Einkommen sind häufig. So engagieren sich demnach „höher Gebildete mit höheren Einkommen noch einmal häufiger als höher Gebildete mit durchschnittlichen Einkommen“, so Köcher und Haumann.¹⁰⁹

2.3.4 Länge und Umfang des Engagements

Ist eine Person einmal freiwillig aktiv, so ist es wahrscheinlich, dass sie nicht nur in *einem* Bereich tätig ist, sondern gleich in mehreren Funktionen ehrenamtliche Arbeit ausführt. Eine auffällige Entwicklung, so befinden auch Köcher und Haumann in ihrer Analyse. Denn immer weniger Freiwillige übernehmen immer mehr Aufgaben. Das heißt, es gibt in Zukunft möglicherweise nur noch wenige Aktive, die sich dafür aber umso engagierter in ihrem Verein (oder in mehreren Vereinen) einbringen. Dieses „Mehrfachengagement“ wurde aber laut den beiden Autoren erst relativ wenig erforscht. Die meisten Surveys konzentrieren sich auf jene Tätigkeit, die für die Engagierten am zeitaufwendigsten ist und ignorieren ein Mehrfachengagement im Sinne einer leichteren und klareren Analyse.¹¹⁰

Eine deutsche Zeitverwendungsstudie aus dem Jahr 2012 ergab, dass 44 Prozent der Freiwilligen in mehreren Bereichen gleichzeitig aktiv sind.¹¹¹ In Österreich ergab die Studie zum Freiwilligenbericht, dass „rund neun von zehn Personen, die im formellen Freiwilligensektor tätig sind, eine einzige ehrenamtliche Tätigkeit aus[üben]; von der Restgruppe leisten die meisten in zwei Vereinen bzw. Organisationen Freiwilligentätigkeiten.“¹¹² Besonders häufig scheinen ältere Personen mehrfach engagiert zu sein.¹¹³ Aber speziell auch in den Bereichen Bildung, politische Arbeit, Kunst, Kultur und Freizeit liegen die mehrfachen Engagements über dem Durchschnitt, wie Gert Feistritzer feststellt.¹¹⁴

¹⁰⁸ Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 67.

¹⁰⁹ Ebd., S. 68.

¹¹⁰ Ebd., S. 24.

¹¹¹ Ebd., S. 23.

¹¹² Gert Feistritzer: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 23.

¹¹³ Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 24.

¹¹⁴ Gert Feistritzer: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 23.

Gleichzeitig tendieren die Menschen aber mehr und mehr dazu, sich eher informell und zeitlich befristet zu engagieren. Dieser Umstand wurde häufig unter dem Begriff „Strukturwandel des Ehrenamts“ diskutiert. Personen engagieren sich demnach lieber projektbezogen und ohne zu hohe Bindung, als regelmäßig und kontinuierlich in einem bestimmten Verein oder Verband. In Deutschland zeigte sich diese Entwicklung etwa bis zur Mitte der 1990er Jahre. Danach blieb die Zahl der unregelmäßig Aktiven¹¹⁵ eher konstant, so Köcher und Haumann.¹¹⁶ Passend zu dieser Entwicklung ist auch, dass Freiwillige immer weniger Zeit für eine gemeinnützige Tätigkeit aufwenden wollen. Während bei dem Deutschen Freiwilligensurvey 1999 noch 23 Prozent der Engagierten sechs oder mehr Stunden pro Woche aufwendeten, zeigt der Freiwilligensurvey von 2014 ganz andere Zahlen. Demnach wenden nur noch 18 Prozent der Engagierten einen derartigen Zeitaufwand auf. Hingegen engagieren sich fast 58 Prozent (2014) der Befragten etwa zwei Stunden pro Woche. Der Anteil an kürzeren Engagements steigt also, während das regelmäßige und zeitaufwändigere Engagement kontinuierlich sinkt.¹¹⁷ Köcher und Haumann weisen allerdings auch darauf hin, dass es durchaus sein kann, dass die Freiwilligen in mehreren Funktionen aktiv sind und die Summe aller Tätigkeiten mehr als sechs Stunden beträgt. Der Freiwilligensurvey betrachtet nur die „wichtigste Tätigkeit“ und somit werden Engagements in anderen Bereichen einfach ignoriert.¹¹⁸ Es ist also darauf hinzuweisen, dass nur schwer aussagekräftige Ergebnisse zum Mehrfachengagement der Bevölkerung gewonnen werden können.

Die Zahlen für Österreich fasst Gert Feistritzer zusammen. In der IFES-Studie aus dem Jahr 2016 gab die Mehrheit der formell freiwillig Tätigen an, auch innerhalb der letzten Woche vor dem Befragungszeitpunkt im Einsatz gewesen zu sein. Die meisten gaben an, zwischen drei und knapp fünf Stunden pro Woche für ihre freiwillige Tätigkeit aufzuwenden. Besonders häufig im Einsatz sind die Freiwilligen im Bereich Sport. Und „überdurchschnittlich intensiv ist auch das Engagement bei den Katastrophen- und Rettungsdiensten, im Kunst- und Kulturbereich, bei den Sozial- und Gesundheitsdiensten sowie im politischen Bereich. In diesen Sektoren verrichteten rund vier von zehn ehrenamtlich Tätigen umgerechnet länger als ein Monat im letzten Jahr ihre gemeinnützige Tätigkeit.“¹¹⁹ Durchschnittlich waren Männer etwa

¹¹⁵ Damit sind in diesem Fall Personen gemeint, die weniger als einmal im Monat ehrenamtliche Aufgaben übernehmen.

¹¹⁶ Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 34–35.

¹¹⁷ Ebd., S. 35.

¹¹⁸ Ebd., S. 36.

¹¹⁹ Gert Feistritzer: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 23.

5,8 Stunden pro Woche ehrenamtlich tätig, Frauen hingegen nur 4,8 Stunden. Das liegt daran, so Feistritzer, dass die familiären Betreuungspflichten nach wie vor ungleich verteilt sind.¹²⁰ Im Altersvergleich ist auffällig, dass vor allem die 15- bis 24-Jährigen mehr Zeit für ehrenamtliche Tätigkeiten aufwenden (können). Sie investieren im Schnitt 7 Stunden pro Woche für ihr freiwilliges Engagement.¹²¹ Michael Meyer zeigt in seinen Ausführungen anhand der Daten der Mikrozensus-Erhebung aus dem Jahr 2006, die auch für den ersten österreichischen Freiwilligenbericht herangezogen wurden, welchen Anteil die Freiwilligenarbeit im volkswirtschaftlichen Vergleich einnimmt. Demnach lassen sich die freiwillig gearbeiteten Stunden auf 425.000 Vollzeiterwerbstätige (40h/Woche) aufrechnen. Insgesamt wurden demnach wöchentlich knapp 14,7 Millionen freiwillige Arbeitsstunden geleistet.¹²²

Bereich	Stunden pro Woche
Katastrophenhilfe	1.575.932
Kultur	1.761.588
Umwelt	349.906
Religion	1.026.121
Soziales	564.689
Politik	640.905
Gemeinwesen	278.223
Bildung	302.910
Sport	1.418.408
Summe formeller Freiwilligenarbeit	7.918.683
Informelle Freiwilligenarbeit	6.773.996
Summe Freiwilligenarbeit gesamt	14.692.679

Tabelle 1: Wöchentliches Arbeitsvolumen freiwilliger Stunden (Mikrozensus-Zusatzerhebung 2006) (aus: Meyer et al, „Gesellschaftliche Bedeutung von freiwilligem Engagement im internationalen Diskurs“, S. 20)¹²³

Was motiviert Menschen, eine Vielzahl von Stunden für eine freiwillige Tätigkeit aufzubringen? Es wurden bereits einige Konzepte zu Motivationstheorien vorgestellt. Nun sollen die

¹²⁰ Gert Feistritzer: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 24.

¹²¹ Ebd., S. 24.

¹²² Meyer, Michael, et.al: „Gesellschaftliche Bedeutung von freiwilligem Engagement im internationalen Diskurs“, in: BMASK (Hrsg.): *1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2009, S. 20.

¹²³ Michael Meyer / Paul Rameder: „Freiwilliges Engagement und Partizipation: Die soziale Mitgestaltung der Gesellschaft“, S. 20.

Beweggründe *für* und *wider* ein ehrenamtliches Engagement anhand bestehender Studien aufgezeigt und erläutert werden.

2.4 Motive ehrenamtlich Tätiger

In der IFES-Studie zur Freiwilligentätigkeit in Österreich aus dem Jahr 2016 nennen mehr als 80% der befragten Freiwilligen, dass ihnen ihre Tätigkeit Spaß und Freude bereitet. Zudem sind 74% der Engagierten dadurch motiviert, dass sie bei ihren Tätigkeiten ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einbringen können und dass sie im Zuge ihres Engagements auch neue Freundschaften schließen. Nachstehende Tabelle veranschaulicht eindrücklich die Motive der befragten Ehrenamtlichen im zeitlichen Vergleich zwischen 2006 und 2016:

"trifft voll/eher zu" Frage: Ich lese Ihnen nun verschiedene Beweggründe vor, warum sich manche Menschen im Bereich der Freiwilligenarbeit engagieren? Sagen Sie mir bitte, inwieweit das auf Sie zutrifft oder nicht. (Basis: Aktive, in Prozent)¹²⁴

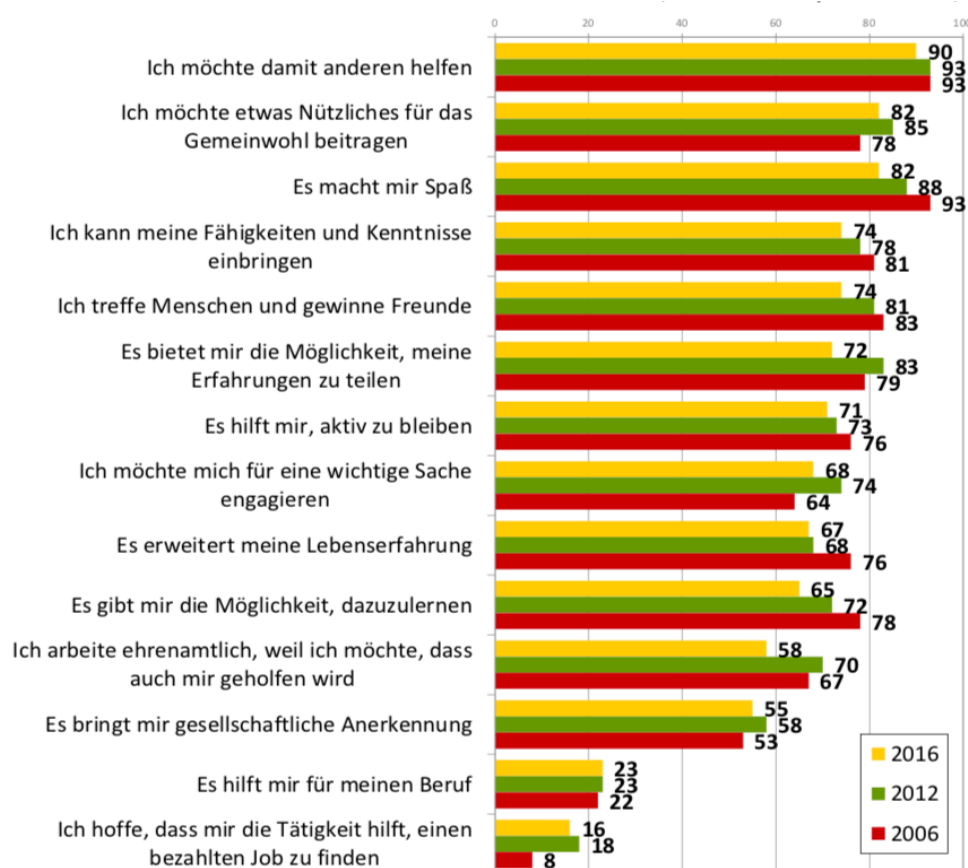


Abbildung 2: Gründe und Motive für freiwilliges Engagement: Vergleich 2006 bis 2016 (aus: Feistritzer, „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 33)

¹²⁴ Daten aus der IFES Studie 2016, zusammengefasst und dargestellt in: Gert Feistritzer: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 33.

Erkennbar ist, dass die positiven Argumente für eine Betätigung im Ehrenamt generell eher zurückgegangen sind. Folglich leuchtet ein, dass die Argumente *gegen* eine ehrenamtliche Betätigung in der Bevölkerung zugenommen haben, wie die nächste Tabelle darstellt. Folgend werden Gründe *gegen* freiwilliges Engagement aufgelistet. Tendenziell haben die Negativ-Argumente im Vergleich zum Jahr 2012 zugenommen. Besonders stark zugenommen hat das Argument „Das ist nichts für meine Altersgruppe“ mit 7 Prozentpunkten mehr als in der Vorstudie. Aber auch die Aussage, es gäbe „keine attraktiven Möglichkeiten in meiner Nähe“, hat mit 7 Prozentpunkten zugenommen. Am größten war der Anstieg allerdings bei „Gefühl, keinen nützlichen Beitrag leisten zu können“ mit 24% Zustimmung im Jahr 2016 und nur 16% im Jahr 2012.¹²⁵ Gerade bei jüngeren Personen war der häufigste Grund, warum sie derzeit kein Ehrenamt ausführen, dass sie noch nie darum gebeten wurden (trifft voll und ganz zu: 48%). Dementsprechend dachte diese Altersgruppe auch zu einem hohen Prozentanteil noch nie darüber nach (44%).¹²⁶

¹²⁵ Gert Feistritz: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 34.

¹²⁶ Ebd., S. 35.

"trifft voll/eher zu" Frage: Jetzt lese ich Ihnen einige Gründe vor, warum Menschen KEINE Freiwilligenarbeit leisten. Sagen Sie mir bitte, in wie weit das auf Sie zutrifft oder nicht. (Basis: nicht Aktive, in Prozent)¹²⁷

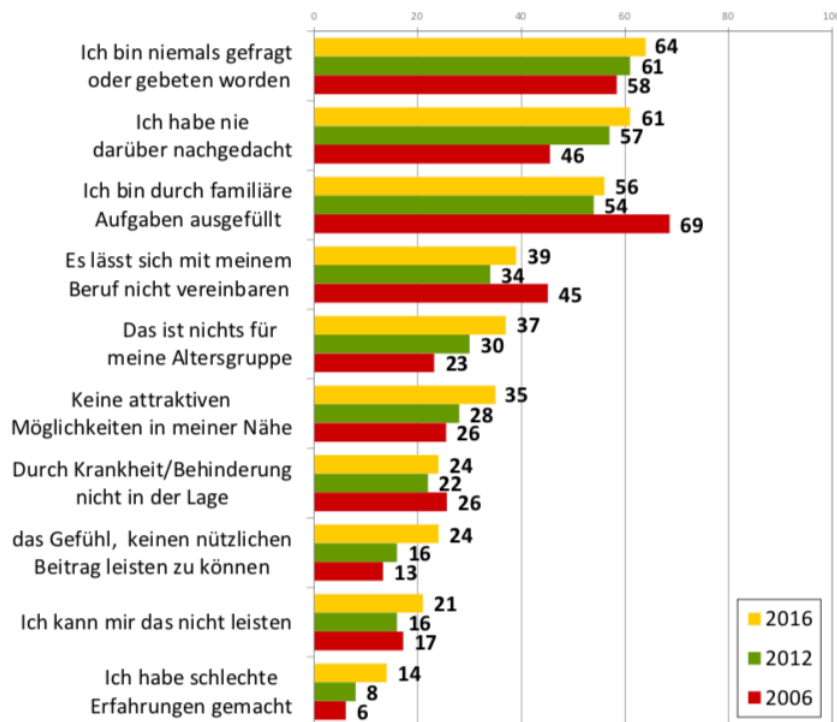


Abbildung 3: Gründe für kein freiwilliges Engagement: Vergleich 2006 bis 2016 (aus: Feistritzer, „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 34.)

2.4.1 Soziale Faktoren

Wie kann man Menschen dazu motivieren, eine ehrenamtliche Tätigkeit auszuführen und in weiterer Folge auch dabei zu bleiben? Der Einstieg in die Freiwilligentätigkeit passiert oft im Zusammenhang mit einer Veränderung der Lebensumstände. Dies kann ein Umzug sein, ein Berufswechsel oder auch die Entwicklung naher Angehöriger. Manche starten eine freiwillige Tätigkeit, weil ihr Kind die Schule beginnt oder weil sie neue Zeitressourcen entdeckt haben, die sinnvoll genutzt werden wollen. Ein häufiger Grund, warum Menschen damit beginnen, sich freiwillig zu engagieren ist, dass Freunde oder Bekannte sie dazu gebracht haben.¹²⁸ Interessant ist auch, welche Ergebnisse die IFES-Studie aus dem Jahr 2016 zum Zugang zum formellen Freiwilligenengagement liefert. Auf die Frage, wie die Interviewpartner von der Möglichkeit einer ehrenamtlichen Tätigkeit erfahren haben, antworteten 67%, sie hätten durch

¹²⁷ Daten aus der IFES-Studie 2016, zusammengefasst und dargestellt in: Gert Feistritzer: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 34.

¹²⁸ Jennifer Klöckner: *Freiwillige Arbeit in gemeinnützigen Vereinen*, S. 204 oder Arno Heimgartner: „Das freiwillige Engagement im Lebenslauf“, S. 120 oder auch Gert Feistritzer: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 27.

Bekannte bzw. Freunde davon erfahren. 43% haben sich selbst aktiv erkundigt und sind so zu ihrer Tätigkeit gelangt und 33% erfuhren durch den Verein selbst (z.B.: durch eine Informationsveranstaltung) davon.¹²⁹

Gleichzeitig kann das freiwillige Engagement aber auch neue Freundschaften entstehen lassen. Es handelt sich dabei also immer um „ein soziales Miteinander“, wie Arno Heimgartner schreibt.¹³⁰ In der Eurobarometer-Studie aus dem Jahr 2011 wurde von österreichischen Befragten besonders häufig betont, dass die Freiwilligentätigkeit für die Stärkung des sozialen Zusammenhalts als wichtig empfunden wird. 48% der Befragten nannten diesen Faktor als wichtig.¹³¹ Auch in der Kosten-Nutzen-Theorie bleibt der soziale Faktor nicht unbemerkt. In sozialen Gemeinschaften (dies können Familien, aber auch sogenannte „synthetische Familien“, also Vereine, sein) ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass ein einzelnes Individuum verhältnismäßig mehr in die Gemeinschaft einbringt, als bei Gruppen, die keinen Bezug zueinander haben. Wenn also ein Verein von großem sozialen Zusammenhalt geprägt ist, dann übernehmen die Mitglieder eher Tätigkeiten, die nicht nur ihrem eigenen Zweck dienen. Das gemeinsame Wohl in der „Kosten-Nutzen-Gemeinschaft“ steht im Vergleich zur Verfolgung der eigenen Interessen im Vordergrund.¹³² Dieses Phänomen ist unabhängig von der Art des Engagements erkennbar und wirkt sich nicht nur positiv auf den Zusammenhalt im Verein aus, sondern hilft auch den einzelnen Mitgliedern als „soziales Sicherheitsnetz“. Egal ob nun Sportverein oder Katastrophenhilfe – „Freiwilliges Engagement wirkt in diesem Sinn der Einsamkeit bzw. der sozialen Isolation weitgehend unabhängig vom Inhalt des Engagements entgegen“, schreibt Arno Heimgartner dazu.¹³³ Aber nicht nur im Bezug auf das soziale Miteinander sind Vorteile erkennbar. Auch im Sinne der Persönlichkeitsentwicklung und des sozialen Lernens hat die Freiwilligenarbeit eine positive Wirkung, wie die erörterten Studien zeigen.

¹²⁹ Gert Feistritzer: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 27.

¹³⁰ Arno Heimgartner: „Das freiwillige Engagement im Lebenslauf“, S. 120.

¹³¹ TNS Opinion & Social: *Eurobarometer 75.2. Freiwilligentätigkeit und Solidarität zwischen den Generationen*, S. 18.

¹³² Jennifer Klöckner: *Freiwillige Arbeit in gemeinnützigen Vereinen*, S. 183–184.

¹³³ Arno Heimgartner: „Das freiwillige Engagement im Lebenslauf“, S. 120.

2.4.2 Lernen als Antrieb

Das Lernen im Verein und auch für den Verein wird nicht nur in der Forschung, sondern auch im politischen Zusammenhang, immer wieder thematisiert. Vor allem in Verbindung mit dem „Freiwilligen Sozialen Jahr“ wird häufig betont, wie die freiwillige Arbeit zur Berufsorientierung genutzt werden kann. Renate Köcher und Wilhelm Haumann weisen darauf hin, dass von den Jüngeren, die durch ihr Engagement Fähigkeiten oder Kenntnisse erworben haben, „weit über 80 Prozent“ davon berichten „in der Schule, im Studium oder in der Ausbildung davon zu profitieren“.¹³⁴ Dabei gilt das Prinzip des Lernens hier in beide Richtungen. Zum einen gibt es viele Bereiche, in denen eine freiwillige Arbeit ohne vorherige Ausbildung gar nicht durchgeführt werden könnte. Das betrifft zum Beispiel Tätigkeiten im Gesundheitsbereich, aber auch Rettungsdienste oder Katastrophenschutz. Man denke nur an die vielen Freiwilligen beim Roten Kreuz oder bei den Freiwilligen Feuerwehren. Aber auch das Mitwirken in einem Musikverein wäre ohne vorherige musikalische Ausbildung nicht möglich. Umgekehrt können Freiwillige bei ihrer Tätigkeit auch viel für ihr privates Leben lernen. Zum einen durch angebotene Schulungen, zum anderen durch informelle Lernprozesse.

Eine sehr interessante empirische Studie dazu führte Stefan Hansen durch.¹³⁵ Er untersuchte 24 unterschiedliche Vereine in Deutschland, die auf der lokalen Ebene operieren, über eine formale Organisationsstruktur verfügen, zwischen 80 und 140 Mitglieder besitzen und bereits seit mindestens 5 Jahren bestehen. Unter den 24 befinden sich sowohl fremdbezogene Vereine (wie Naturschutzvereine oder soziale Hilfsdienste), die eine Leistungserstellung für Dritte zum Ziel hatten, als auch mitgliederbezogene Vereine, die die Ziele ihrer Mitglieder verfolgten. Zu dieser Gruppe gehörten Musik-, Kultur- oder Sportvereine. Stefan Hansen untersuchte mittels ausführlicher Interviews wie, was und in welchem Umfang die Mitglieder eines Vereins lernten und welche Inhalte bewusst oder unbewusst vermittelt werden.

Eine zentrale Erkenntnis der Forschung von Stefan Hansen war, dass Mitglieder der unterschiedlichen Vereine nicht nur sachliche/inhaltliche Kompetenzen erwarben (musikalische Fähigkeiten im Musikverein, sportliche Fähigkeiten im Sportverein), sondern auch darüber hinaus Fähigkeiten erlernten. Unter anderem etwa personenbezogene Eigenschaften und soziale Kompetenzen wie Geduld, Selbstbewusstsein, Hartnäckigkeit und Durchhaltevermö-

¹³⁴ Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 81.

¹³⁵ Hansen, Stefan: *Lernen durch freiwilliges Engagement. Eine empirische Studie zu Lernprozessen in Vereinen*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2008.

gen.¹³⁶ Interessant ist jedoch, dass seine Forschungen auch den Unterschied zwischen Mitgliedern und Engagierten der jeweiligen Vereine aufzeigen. Engagierte konnten im Gegensatz zu den Mitgliedern auch Kompetenzen im organisatorischen Bereich gewinnen oder ein breiteres gesellschaftliches Fachwissen erwerben.¹³⁷ Es macht also, so Hansen, einen Unterschied ob man sich bewusst in einem Amt oder im Vorstand engagiert oder „nur“ als Mitglied im Verein tätig ist.¹³⁸

2.4.3 Hindernisse

Trotz aller Vorteile eines freiwilligen Engagements, stehen auch viele Hindernisse im Raum, die es den Menschen schwer machen, sich ehrenamtlich zu engagieren. Sehr häufig nennen die Befragten Zeitprobleme als Grund für den Verzicht auf ein Engagement. Von den noch nie Engagierten gaben bei dem Deutschen Freiwilligensurvey aus dem Jahr 2014 ganze 76% an, Zeitprobleme seien der Grund, warum sie sich nicht freiwillig betätigen wollten, so Köcher und Haumann.¹³⁹ Als häufigste Antwort auf die Frage, warum ein bestehendes Engagement beendet wurde, werden berufliche Gründe genannt.¹⁴⁰ Denn zu den Rahmenbedingungen für aktive Freiwilligenarbeit gehört neben der familiären Vereinbarkeit auch die Vereinbarkeit mit dem Beruf. Wie Köcher und Haumann bereits konstatierten, sind Berufstätige mit flexiblen Arbeitszeiten weit häufiger ehrenamtlich tätig als andere. Auch das Bereitstellen von Arbeitsmaterialien, Räumen oder ein Entgegenkommen der Arbeitszeiten ist förderlich für die Engagement-Quote von Berufstätigen.¹⁴¹ Viele Engagierte leiden unter dem Unverständnis für ihr soziales Engagement seitens ihrer Arbeitgeber und artikulierten diese Probleme auch gegenüber Arno Heimgartner im Interview. Demnach ist ein wichtiger Faktor, für die Fortführung der ehrenamtlichen Arbeit, dass auch der Arbeitgeber Verständnis für die Tätigkeit zeigt.¹⁴² In der Umfrage zu Motiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland aus dem Jahr 2013 nennen die Befragten als häufigsten Grund „Das Engagement wurde mir zu anstrengend bzw. zu zeitaufwändig“ (38%). Darauf folgend reihte sich die Antwort „Ich hatte aus beruflichen Gründen keine Zeit mehr dafür“ (36%), an dritter Stelle wurden familiäre

¹³⁶ Stefan Hansen: *Lernen durch freiwilliges Engagement*, S. 85ff.

¹³⁷ Siehe Übersichtstabelle in: Stefan Hansen: *Lernen durch freiwilliges Engagement*, S. 92 oder zusammenfassend auf S. 138.

¹³⁸ Ebd., S. 93.

¹³⁹ Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 85.

¹⁴⁰ Theo Wehner et. al: „Freiwilligenarbeit – eine psycho-soziale Ressource“, S. 57.

¹⁴¹ Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 81.

¹⁴² Arno Heimgartner: „Das freiwillige Engagement im Lebenslauf“, S. 115.

Gründe genannt: „Ich hatte aus familiären Gründen keine Zeit mehr dafür“ (23%) und erst an vierter Stelle stand die verlorene Freude an der Tätigkeit: „Ich habe die Freude, den Spaß daran verloren“ (19%).¹⁴³ Die Freude oder der Spaß an einer Tätigkeit wird, wie schon ersichtlich wurde, mit Abstand am häufigsten als Grund *für* die Freiwilligentätigkeit genannt. Die Erwerbsarbeit ist offenbar der häufigste Grund dafür, diese nicht (mehr) auszuführen. Schon diese Erkenntnis macht deutlich, wie wichtig die richtigen Rahmenbedingungen für die Ausübung eines freiwilligen Amtes sind. Jedoch nicht nur die persönlichen, individuellen Rahmenbedingungen spielen eine Rolle, sondern auch die Infrastruktur, die ein Verein bietet trägt zur Motivation und zum Fortbestand der freiwilligen Arbeit bei. Auf Makro-Ebene spielen auch die staatlichen Rahmenbedingungen eine Rolle, wie in folgendem Kapitel erläutert werden soll.

2.5 Organisatorische Strukturen und Rahmenbedingungen

Um (formell) ehrenamtlich aktiv werden zu können, bedarf es Strukturen und Organisationen, die gewisse Rahmenbedingungen für dieses Engagement bereitstellen. Dabei sind einerseits rechtliche Vorgaben seitens des Staates wichtig, andererseits aber auch die Vereine und Organisationen, in denen Freiwillige aktiv werden können. Als vermittelnde Organisationen, wurden Einrichtungen wie die ‚Interessensgemeinschaft der Freiwilligenzentren Österreichs‘ (IGFÖ) gegründet, die für einen fachlichen Austausch zwischen beteiligten Akteuren sorgt. Auch ein „Freiwilligenrat“ wurde direkt beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz eingerichtet. Er verfolgt das Ziel, Freiwilligentätigkeit als tragende Säule des Gemeinwesens aufzuwerten, die Rahmenbedingungen für Freiwilligentätigkeiten weiter zu verbessern und wurde im Juni 2018 ins Leben gerufen.¹⁴⁴ Im Internet findet man seit einiger Zeit das „Freiwilligenweb“ (www.freiwilligenweb.at), wo Informationen zur Freiwilligentätigkeit gesammelt und aufbereitet werden. Die Plattform dient zudem als Präsentationsplattform für unterschiedlichste Vereine und Organisationen. Hier ist anzumerken, dass sich die Website derzeit noch im Aufbau befindet und momentan auch noch nicht vollständig von den Vereinen genutzt wird.¹⁴⁵ Zusätzlich ist zu sagen, dass gerade im Blasmusikverband ein sehr gutes internes Netzwerk besteht und hier kein Bedarf für eine der-

¹⁴³ Wilhelm Haumann: *Motive des bürgerschaftlichen Engagements*, S. 28.

¹⁴⁴ Hörting, Anton / Spreitzer, Hannes: „Neue Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement“, in: BMASGK (Hrsg.): *3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) 2019, S. 3.

¹⁴⁵ Ebd., S. 9.

artige Plattform gegeben ist. Trotzdem braucht es Strukturen, die den Einsatz freiwillig Tätiger fördern.

2.5.1 Staatliche Rahmenbedingungen

Dass die staatlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen etwa einen Einfluss auf die Engagement-Quote der Bevölkerung haben, zeigt auch die Eurobarometer-Studie aus dem Jahr 2011. Österreich lag im EU-Vergleich mit 37% an regelmäßig und unregelmäßig freiwillig Aktiven an vierter Stelle. Im Durchschnitt betätigten sich die Bewohner der EU zu 24% ehrenamtlich (11% regelmäßig; 13% gelegentlich). Am untersten Ende des Rankings standen Staaten wie Polen (9%), Portugal (12%), Bulgarien (12%) oder Rumänien (14%).¹⁴⁶ Eine der Deutungen für dieses Ranking besagt, dass die Teilnahme am freiwilligen Engagement vor allem dort stark sei, wo auch die staatlichen Sozialausgaben vergleichsweise hoch sind. So ergeben sich vielfältige Möglichkeiten für eine institutionell organisierte Beteiligung.¹⁴⁷ Auch Meyer und Rameder teilen diese Ansicht in ihrem Vortrag aus dem Jahr 2011.¹⁴⁸ Sie weisen zusätzlich darauf hin, dass vor allem in jenen Staaten, in denen die Bevölkerung ein hohes Vertrauen in den Staat und seine Organe aufweist, das Engagement der BürgerInnen sehr hoch ist.¹⁴⁹ Auch Köcher und Haumann konstatieren, dass auch die zivilgesellschaftlichen Strukturen in den Ländern einen starken Einfluss auf das Engagement der Bevölkerung haben. Staaten mit einem ausgeprägten System für Rechtsstaatlichkeit, Gerechtigkeit und sozialem Ausgleich weisen grundsätzlich höhere Engagement-Quoten auf. Der staatliche Ordnungsrahmen fördert das gemeinnützige Engagement von Einzelpersonen.¹⁵⁰ Konkret wurden in Österreich zahlreiche Maßnahmen getroffen, die die Arbeit von gemeinnützigen Vereinen erleichtern soll. Neben vermittelnden Institutionen wie den Freiwilligenzentren, dienen auch steuerliche Erleichterungen, Versicherungen für Freiwillige, Anerkennungen der Arbeitszeit etc. für eine geringere Hemmschwelle für ehrenamtliches Engagement.¹⁵¹

¹⁴⁶ Die Ergebnisse der Studie im Detail: Niederlande (57%), Dänemark (43%), Finnland (39%), Österreich (37%), Luxemburg (35%), Deutschland (34%), Slowenien (34%). Am wenigsten ehrenamtlich aktiv sind die Bewohner der Länder: Malta (16%), Spanien (15%) Griechenland (14 %), Rumänien (14 %), Bulgarien (12 %), Portugal (12 %) und Polen mit 9% an letzter Stelle. TNS Opinion & Social: *Eurobarometer 75.2. Freiwilligentätigkeit und Solidarität zwischen den Generationen*, S. 8. / Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 29.

¹⁴⁷ Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 42.

¹⁴⁸ Michael Meyer / Paul Rameder: „Freiwilliges Engagement und Partizipation: Die soziale Mitgestaltung der Gesellschaft“, S. 19.

¹⁴⁹ Ebd., S. 21.

¹⁵⁰ Renate Köcher / Wilhelm Haumann: „Engagement in Zahlen“, S. 29.

¹⁵¹ Anton Hörting / Hannes Spreitzer: „Neue Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement“, S. 3–12.

2.5.2 Organisiertes Engagement – Vereine als Antrieb

In der Praxis sind es aber meist die jeweiligen Vereine oder Organisationen selbst, die dafür sorgen, dass potentielle Mitglieder angesprochen werden und in weiterer Folge auch ehrenamtliche Tätigkeiten ausgeführt werden. Peter M. Clark und James Q. Wilson definieren schon 1961 unterschiedliche Arten von Organisationen und dazu auch Möglichkeiten, wie diese durch *incentives*, also Anreize, ihre MitarbeiterInnen motivieren können.¹⁵² Sie bestimmen drei Organisationsformen. Die (1) utilitaristische Organisation, die (2) solidarische Organisation und die (3) zweckorientierte / ideologische¹⁵³ Organisation. Wirtschaftsunternehmen, mit dem Ziel Profit zu erwirtschaften stellen demnach utilitaristische Organisationen dar. Sie entlohnen ihre „Mitglieder“ hauptsächlich, aber nicht nur mit monetären Anreizen. Unter solidarischen Organisationen werden alle Arten von Vereinen (wie Sport- oder Musikvereine), aber auch Universitäten gezählt. Zur letzten Gruppe, den *purposive organizations*, gehören Wohlfahrtsverbände, gemeinnützige Vereine oder soziale Einrichtungen. Sie zeichnen sich besonders durch ihre ideologischen (oft auch religiösen) Wertvorstellungen aus. Hier werden die Mitglieder unter anderem mit vermittelten Werten oder Glaubensvorstellungen „entlohnt“.¹⁵⁴ Für die Zwecke der vorliegenden Arbeit ist besonders die Gruppe der solidarischen Organisationen interessant, da hier auch Musikvereine hinzugezählt werden können. Klöckner nennt als Anreize für die Arbeit in einer Organisation dieser Art etwa „Spaß an der Tätigkeit, die Möglichkeit, Anerkennung zu erlangen und dabei Fertigkeiten und Fähigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen zu erlernen, die sich auf andere Lebensbereiche übertragen lassen.“¹⁵⁵ Das heißt je nach Organisationsart und auch abhängig vom Inhalt des Vereins, lassen sich klarerweise auch unterschiedliche Gründe für die Motivation einer Mitarbeit in einem Verein abbilden. Hat ein Freiwilliger sein Interessensgebiet gefunden, hängt es stark von der Organisation oder dem Verein ab, ob der erwartete Nutzen dieses Engagements auch tatsächlich eintritt. Kann diese Gemeinschaft die Nutzenerwartungen erfüllen, ist es wahrscheinlich, dass die freiwillige Arbeit fortgesetzt wird. Die Kosten-Nutzen-Relation ist im angenehmen Gleichgewicht.¹⁵⁶ Dieses Prinzip wird häufig als Erklärungsmodell für die Motivation von

¹⁵² Clark, Peter M. / Wilson, James Q.: “Incentive Systems. A Theory of Organizations“, in: *Administrative Science Quarterly*, Vol 6/2 (1961), S.129–166.

¹⁵³ „*Purposive organizations*“, Peter M. Clark / Wilson, James Q.: “Incentive Systems. A Theory of Organizations“, S. 146.

¹⁵⁴ Ebd., S. 146 ff.

¹⁵⁵ Jennifer Klöckner: *Freiwillige Arbeit in gemeinnützigen Vereinen*, S. 194.

¹⁵⁶ Ebd., S. 188.

MitarbeiterInnen in Unternehmen zum Einsatz gebracht.¹⁵⁷ Anders als in Wirtschaftsunternehmen, „bezahlen“ Vereine oder gemeinnützige Organisationen ihre Mitglieder jedoch in der Regel nicht mit monetären Mitteln, sondern durch immaterielle Güter wie zum Beispiel Spaß, Freundschaften, soziale Gemeinschaft, gemeinsame Aktivitäten und erlernte Fähigkeiten.¹⁵⁸ Vereine bilden als Trägerorganisationen das Fundament für diese Kosten-Nutzen-Beziehung. Sie können durch die organisatorische Infrastruktur die Menschen dazu ermuntern, sich zu engagieren und sie in weiterer Folge während ihres Engagements angemessen begleiten.¹⁵⁹ So können Vereine auch die geeigneten Rahmenbedingungen für ein effektives Lernerlebnis innerhalb der jeweiligen Tätigkeit bieten. Stefan Hansen befasst sich in seiner Arbeit *Lernen durch freiwilliges Engagement. Eine empirische Studie zu Lernprozessen in Vereinen* unter anderem mit der Frage „inwieweit der Verein als besonderer struktureller Handlungskontext verstanden werden kann, der Lernprozesse der Mitglieder ermöglicht, fordert oder behindert“.¹⁶⁰ Vereine bilden demnach auch hierfür eine wichtige Grundlage, um überhaupt die Möglichkeit zu bekommen durch freiwillige Tätigkeiten zu lernen.

2.5.3 Vereine in Österreich

Natürlich gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten, sich zu engagieren. Das Angebot an unterschiedlichen Vereinen ist in der Tat so groß wie vielfältig. Vom örtlichen Sparverein über Sportvereine, Vereine zum Zwecke des Umweltschutzes bis hin zu Jugendvereinen oder dem Verein der Kleingärtner – die Vielseitigkeit der Vereinslandschaft ist gerade in Österreich sehr umfassend. Ende 2019 veröffentlichte DER STANDARD dazu einen Artikel, der die Daten aus dem Zentralen Vereinsregister mit jenen der Statistik Austria vereint.¹⁶¹ Demnach gibt es in Österreich mit Stichtag 31. Dezember 2018 ganze 124.627 eingetragene Vereine im Zentralen Vereinsregister (ZVR), so Yeoh und Matzenberger in ihrem Artikel.¹⁶² Eine Schwierigkeit bei der Abfrage dieser Daten ist jedoch, dass das ZVR aus Datenschutzgründen nicht pauschal durchsucht werden kann. Ein Verein und die dafür eingetragenen Funktionäre können nur dann aufgerufen werden, wenn konkrete Daten (wie etwa Name, Vereinssitz oder

¹⁵⁷ Jennifer Klöckner: *Freiwillige Arbeit in gemeinnützigen Vereinen*, S. 189.

¹⁵⁸ Ebd., S. 190.

¹⁵⁹ Arno Heimgartner: „Das freiwillige Engagement im Lebenslauf“, S. 109.

¹⁶⁰ Stefan Hansen: *Lernen durch freiwilliges Engagement*, S. 16.

¹⁶¹ Yeoh, Daniela / Matzenberger, Michael: „Vereine von Musik bis Sport: Vielvereintes Österreich!“, in: *DER STANDARD Online*, <<https://www.derstandard.at/story/2000109784689/vereine-von-musik-bis-sport-vielvereintes-oesterreich>>, veröffentlicht: 23. November 2019, letzter Zugriff: 18. Februar 2020.

¹⁶² Ebd., letzter Zugriff: 18. Februar 2020.

ZVR Zahl) dazu bekannt sind. Eine pauschale Suche nach „Musikverein“ oder „Musik“ ist beispielsweise nicht zulässig und führt zu keinen Treffern.¹⁶³ Diese Datenschutzbestimmungen sind im Vereinsgesetz aus dem Jahr 2002¹⁶⁴ festgehalten. Laut Paragraph 17, Absatz 9 sind "Auskünfte, die sich auf die Registerdaten aller oder mehrerer nach anderen gemeinsamen Kriterien als ihrem Namen bestimmter Vereine beziehen (Sammelabfrage), [...] nicht zulässig."¹⁶⁵ Trotzdem konnten die Redakteure des STANDARD einige Daten veranschaulichen und aufbereiten, indem sie die Vereinszahlen direkt bei den Bezirksverwaltungsbehörden abfragten. Als 2007 das Zentrale Vereinsregister eingeführt wurde, gab es in Österreich noch 111.282 eingetragene Vereine. Das entspricht einem Anstieg von 12% bis Ende 2018. Die meisten dieser Vereine befinden sich in Wien. Besonders interessant sind die Vereinszahlen im Hinblick auf die einzelnen Bezirke. Demnach waren Ende 2018 insgesamt 890 Vereine im Bezirk Schärding gemeldet.

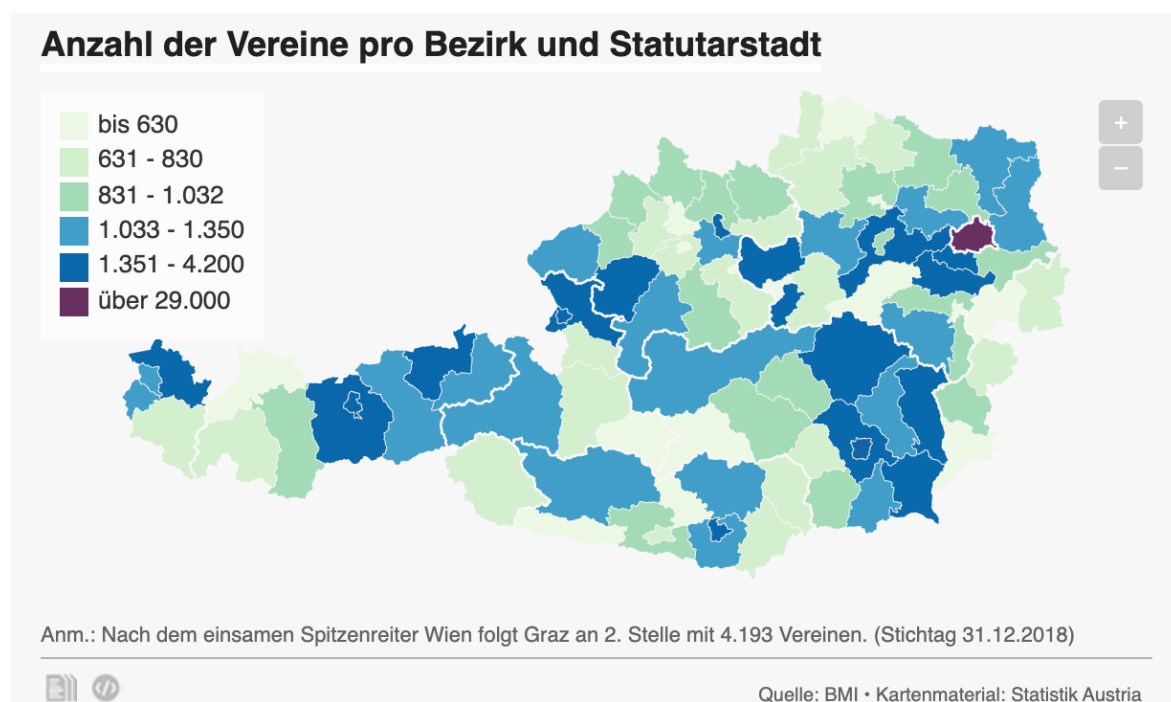


Abbildung 4: Anzahl der Vereine pro Bezirk und Statutarstadt (aus: Yeoh / Matzenberger, „Vereine von Musik bis Sport: Vielvereintes Österreich!“, letzter Zugriff: 18. Februar)¹⁶⁶

¹⁶³ Ein Zugriff auf das zentrale Vereinsregister ist über die Website des Bundesministerium für Inneres möglich. *Offizielle Website des Bundesministerium für Inneres*: „Vereinsregister-Internetanfrage“, <<https://citizen.bmi.gv.at/at.gv.bmi.fnsweb-p/zvn/public/Registerauszug>>, letzter Zugriff: 18. Februar 2020.

¹⁶⁴ Bundesgesetz über Vereine (Vereinsgesetz 2002 - VerG), BGBl I Nr. 66/2002 idF I 32/2018.

¹⁶⁵ §17 (9), VerG 2002 idF I 32/2018.

¹⁶⁶ Daniela Yeoh / Michael Matzenberger: „Vereine von Musik bis Sport: Vielvereintes Österreich!“, letzter Zugriff: 18. Februar 2020.

Betrachtet man die Mitgliederzahlen der einzelnen Vereine, so führen der ÖAMTC mit 2.225.132 Mitgliedern und das Rote Kreuz mit 1.035.054 Mitgliedern zum Stichtag am 31.12.2018 das Ranking an. Zu beachten ist jedoch, dass das Rote Kreuz auch SpenderInnen als Mitglieder registriert.¹⁶⁷ Zudem unterscheiden sich diese Vereine von den im Rahmen dieser Arbeit betrachteten Organisationen insofern, dass die Mitglieder gar nicht (wie im Falle des ÖAMTC) oder nur zum Teil (Rotes Kreuz) selbst ehrenamtlich tätig sind. Es kann also nicht von der Anzahl an Vereinen und ihrer Mitglieder auf die Freiwilligentätigkeit in Österreich geschlossen werden. Das liegt daran, dass Vereine in ihrer Ausgestaltung und Mitgliederstruktur sehr unterschiedlich sind und nicht unbedingt ein gemeinnütziges Ziel verfolgen müssen, um als Verein eingetragen zu sein. Die Anzahl der Vereine bietet lediglich einen Überblick über das Möglichkeitsspektrum für freiwilliges Engagement in Österreich. „Die gemeinnützigen Organisationen können als Anbieter auf dem Markt freiwilliger Arbeit betrachtet werden, die Strukturen und Arbeit in verschiedenen Tätigkeitsfeldern anbieten“, schreibt Jennifer Klöckner in ihrer Arbeit zur Freiwilligentätigkeit in gemeinnützigen Vereinen dazu.¹⁶⁸ Einer dieser Anbieter ist in Österreich der Österreichische Blasmusikverband mit seinen Mitgliedervereinen. Um einen Einblick in die Tätigkeitsfelder und Geschichte dieses Verbandes zu erhalten soll in den nächsten Kapiteln der Blasmusikverband und das österreichische Blasmusikwesen im Mittelpunkt stehen. In weiterer Folge wird speziell auf den Bezirk Schärding eingegangen, da sich auch der praktische Teil dieser Arbeit mit dem Blasmusikvereinen im Bezirk Schärding beschäftigt.

¹⁶⁷ Daniela Yeoh / Michael Matzenberger: „Vereine von Musik bis Sport: Vielvereintes Österreich!“, letzter Zugriff: 18. Februar 2020.

¹⁶⁸ Jennifer Klöckner: *Freiwillige Arbeit in gemeinnützigen Vereinen*, S. 180.

3 Teil II: Ehrenamt und Blasmusik

Dass die Blasmusik als Freizeitbeschäftigung im alltäglichen Leben zu finden ist, beruht auf einer langen Geschichte und hat ihren Ursprung in der militärischen Blasmusik genommen. Petra Aichinger schrieb im Jahr 2009 ihre Diplomarbeit zur Entwicklung des zivilen Blasmusikwesens in Österreich¹⁶⁹ und weist darauf hin, dass der zivilen Blasmusik jahrelang wenig Beachtung geschenkt wurde. Dieser Umstand ist auch daran zu erkennen, dass wenig Literatur zu diesem Thema vorhanden ist. Zwar gibt es einzelne Veröffentlichungen seitens der Blasmusikverbände selbst, allerdings beziehen sich diese selten auf die umfassende Geschichte der zivilen Blasmusik, sondern behandeln meist lediglich einen einzelnen Verein oder eine bestimmte Region. Um einen besseren Einblick in die Thematik zu erhalten, folgt zu Beginn ein kurzer Überblick zur relativ jungen Disziplin der „Blasmusikforschung“.

3.1 Blasmusikforschung als Teil der Musikwissenschaft

Literatur zur Blasmusik ist zwar vorhanden, allerdings recht breit gefächert und häufig nur teilweise aus wissenschaftlichen Quellen geschöpft. Im Rahmen von Jubiläen einzelner Blasmusik-Landesverbände wurden Publikationen veröffentlicht und zu einem Teil der neun Bundesländer bestehen zudem Blasmusikbücher, in denen ein geschichtlicher Abriss und vor allem auch eine Auflistung aller Kapellen dieses Landes enthalten ist.¹⁷⁰ Ein Großteil der Erkenntnisse zum Thema Marschmusik und Blasmusik konnte im Zusammenhang mit der Forschung zur Geschichte der Militärmusik gewonnen werden. Eines der ersten umfassenden Bücher, die sich ausschließlich mit „Blasmusikforschung“ beschäftigten, ist die kritische Einführung zur Blasmusikforschung von Achim Hofer aus dem Jahr 1992.¹⁷¹ Darin wird schon zu Beginn festgestellt, dass die Blasmusikforschung an sich eine sehr junge Disziplin innerhalb der Musikwissenschaft darstellt. Zudem wurden zwar einzelne Teile des Feldes ausreichend erforscht, aber „das Blasorchester als spezifischer Klangkörper mit eigengesetzlicher Entwicklung“ sei bis dato kaum erforscht.¹⁷² Gleichzeitig wird erkannt, dass es sich – vor allem bei der „amateurhaften Blasmusik“ – um ein gesellschaftlich relevantes Phänomen han-

¹⁶⁹ Aichinger, Petra: *Vom Bläserensemble zur Blasmusik: ein Überblick der Entwicklung des zivilen Blasmusikwesens in Österreich*, Diplomarbeit an der Universität Wien 2009.

¹⁷⁰ Für diese Arbeit besonders von Interesse ist das Oberösterreichische Blasmusikbuch: Brixel, Eugen: *Das große oberösterreichische Blasmusikbuch: mit Ehrentafel der oberösterreichischen Blasmusikkapellen*, Wien: Brandstätter 1984.

¹⁷¹ Hofer, Achim: *Blasmusikforschung. Eine kritische Einführung*, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft 1992.

¹⁷² Ebd., S. 4.

delt, dieses allerdings ein sehr komplexes Forschungsfeld darstellt.¹⁷³ Das beginnt schon bei der Schwierigkeit der Definition der Gattung selbst. Handelt es sich um „Blasmusik“, um „geblasene Musik“ oder um „Bläsermusik“? Wird darin die „Blasorchestermusik“ behandelt oder vor allem auch kleinere Besetzungen und Bläserensembles? Dazu kommt, dass die Gattung selbst im „landläufigen“ Sinne einen fest verankerten Bedeutungszusammenhang aufweist. Viele Menschen im deutschsprachigen Raum denken bei Blasmusik an die „dörfliche oder städtische Blaskapelle, Ernst Mosch und seine ‚Original Egerländer Musikanten‘, Marchmusik, Polkas, Walzer, Schützenfeste, u.ä.“, wie Achim Hofer schreibt.¹⁷⁴ Vor allem in den 1960er Jahren wurde Kritik gegenüber den Blasmusikverbänden laut. Sie grenzen sich musikalisch und ideologisch nicht gut genug von faschistischem und militaristischem Gedankengut ab, so die Behauptungen. Ein besonders eindrücklicher Bericht findet sich hierzu in der Festschrift zum 10-jährigen Jubiläum des Oberösterreichischen Blasmusikverbandes. Josef Mayr-Kern schreibt darin: „Es muß [sic!] hier offen ausgesprochen werden, daß [sic!] manches Spielgut vergangener Tage nicht geeignet ist, für die Blasmusik zu werben. Wieviel niveauloses, banales, primitives Zeug füllt vielfach heute noch die Archive der Musikvereine!“¹⁷⁵ Und tatsächlich sind beispielsweise Schriften zur Aufarbeitung nationalsozialistischer Ideologien innerhalb des Blasmusikwesens ein sehr rares Gut. Hier ist allerdings anzumerken, dass sich „die Blasmusik“ im Blickfeld der Bevölkerung in der jüngeren Geschichte sehr stark verändert hat. Zahlreiche Blasmusikfestivals in Österreich, Deutschland und Europa locken jährlich mehrere hunderttausende BesucherInnen an und zeigen, wie vielseitig sich das Genre der Blasmusik entwickelt hat. Es bleibt die Frage, ob und inwiefern dieser „Hype“ rund um das Musizieren mit Blasinstrumenten auch einen positiven Einfluss auf die Popularität von Musikvereinen nimmt und in weiterer Folge ein ziviles Engagement in diesem Bereich fördert.

3.2 Zivile (Amateur-)Blasmusik – ein kurzer geschichtlicher Abriss

Um auch die Anfänge der geblasenen Musik nicht außer Acht zu lassen, wird im Folgenden ein kurzer, querschnittsartiger geschichtlicher Abriss zur Entwicklung der Blasmusik gege-

¹⁷³ Achim Hofer: *Blasmusikforschung. Eine kritische Einführung*, S. 6.

¹⁷⁴ Ebd., S. 29.

¹⁷⁵ Mayr-Kern, Josef: „Blasmusik – kritisch betrachtet“, in: Ziegelböck, Franz (Hrsg.): *4. Landesmusikfest. Linz an der Donau. 4.–6. Juli 1969. 20 Jahre oberösterreichischer Blasmusikverband. 10 Jahre österreichischer Blasmusikverband*, Linz: OÖ Blasmusikverband 1969, S. 75.

ben. Eine detailliertere geschichtliche Darstellung zu erstellen, ist im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich. Daher sollen lediglich ein paar wesentliche Punkte zusammengefasst werden. Achim Hofer beginnt seinen geschichtlichen Abriss zur Blasmusik mit der Bläsermusik im Spätmittelalter. Die Hoftrompeter und „Stadt Pfeifer“ bis hin zu den „Bierfiedlern“ und fahrenden Musikanten bildeten die ersten blasmusikalischen Gruppierungen, die von der Forschung behandelt wurden. Aber auch das Spielen mit „Pfeife und Trommel“ gehörten schon im Mittelalter zu gebräuchlichen Formen des Musizierens. Ab dem 16. Jahrhundert gab es vermehrt Kompositionen für Posaune¹⁷⁶ und im 17. Jahrhundert war vor allem die Turmmusik weit verbreitet. In Oberösterreich war besonders rund um das heutige Traun und Enns das „Thurnerwesen“ weit verbreitet.¹⁷⁷ Die geblasene Musik fand zudem schnell Einzug in die Höfe der HerrscherInnen, sodass sich schnell „Hofkapellen“ oder „Militärmusiken“ bildeten. Eine reine Bläserbesetzung stellten außerdem die Ensembles der Harmoniemusik dar. Schon Anfang des 18. Jahrhunderts bildete sich die typische Besetzung aus je zwei Oboen, Hörnern und Fagotten. Später kamen auch Klarinetten hinzu.¹⁷⁸ Petra Aichinger schreibt dazu weiter: „In den vierziger Jahren des 19. Jahrhunderts ging die Harmoniemusik allmählich in das Blasorchester über, das sich durch größere Register von Holz- und Blechblasinstrumenten sowie die Verwendung des Rhythmusinstrumentariums der Janitscharenkapellen auszeichnet.“¹⁷⁹ Auch Achim Hofer verortet das „Ende der Harmoniemusik“ in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts und schreibt in ähnlicher Weise: „Die Situation in den ersten Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts stellt also in gewisser Weise eine Überlappung zweier Strömungen dar: Einerseits bedeutet sie den Auslauf und das Ende der Harmonie- und Türkischen Musik des 18. Jahrhunderts, andererseits beginnt mit ihr eine Entwicklung, die zum Blasorchester und zur Blasmusik modernen Zuschnitts führt.“¹⁸⁰ Das Aufkommen der zivilen Blasmusik lässt sich ebenso im 19. Jahrhundert verorten.¹⁸¹ Die Verselbständigung der Vereine hängt zum einen mit dem Aufkommen der bürgerlichen Musikkultur Mitte des 19. Jahrhunderts zusammen, andererseits trat im Jahr 1852 unter Joseph I. erstmals ein Vereinsgesetz in Kraft, das es den

¹⁷⁶ Unter Posaune ist in diesem Zusammenhang keine Posaune im heutigen Sinne zu verstehen, sondern ein viel weicher klingendes Instrument. Achim Hofer: *Blasmusikforschung. Eine kritische Einführung*, S. 98.

¹⁷⁷ Eugen Brixel: *Das große oberösterreichische Blasmusikbuch*, S. 21 oder auch Wolfram Tuschner: *Blasmusikgeschichte(n)*, in denen er anhand der gängigen Familiennamen in Oberösterreich aufzeigt, wie verbreitet musikalische Gesellen im Oberösterreich des Mittelalters waren. Tuschner, Wolfram: *Oberösterreichische Blasmusikgeschichte(n)*, Traun: OHA Druck 1998, S. 11.

¹⁷⁸ Petra Aichinger: *Vom Bläserensemble zur Blasmusik: ein Überblick der Entwicklung des zivilen Blasmusikwesens in Österreich*, S. 5.

¹⁷⁹ Ebd., S. 6.

¹⁸⁰ Achim Hofer: *Blasmusikforschung. Eine kritische Einführung*, S. 164.

¹⁸¹ Ebd., S. 71.

Kapellen ermöglichte sich als Verein zu formieren.¹⁸² Obwohl einzelne Kapellen bereits in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts und manche gar noch im 17. Jahrhundert¹⁸³ gegründet wurden. Besonders in Tirol finden sich sehr alte Musikkapellen, die noch bis heute bestehen. Als Vorbilder dienten die – vor allem in Kriegszeiten häufig im Einsatz gewesenen – Militärmusikkapellen und -korps. Ihre Weiterentwicklung war eng an die Entwicklung eines neuen Instrumentariums im Laufe der Zeit gekoppelt, wie Hofer im *Kapitel 3. Militärmusik des deutschsprachigen Raums (19.Jh)*¹⁸⁴ schreibt. Bis heute zeigen sich die Spuren der Militärmusik auch in der zivilen Blasmusik. Viele Märsche aus der Zeit vor und um den ersten Weltkrieg sind beispielsweise nach wie vor fest im Repertoire der Musikkapellen verankert.¹⁸⁵ Um die Blasmusik als solches auch in der zivilen Bevölkerung „alltagstauglich“ zu machen, gründeten sich seit den 1930er Jahren erste (Amateur-)Blasmusikvereine. Bei der Betrachtung der Geschichte der Blasmusik ist daher wichtig, auch das Blasmusikwesen wahrzunehmen, so Achim Hofer: „Zu unterscheiden ist jedoch zwischen der im Einzelfalle relativ frühen Gründung ziviler Kapellen und ihrer *Verbreitung*, die schließlich durch vereinsmäßige Organisation und Verbandsgründungen zu dem führten, was als Blasmusikwesen bezeichnet wird.“¹⁸⁶ Das Blasmusikwesen wird in großem Ausmaß vom Österreichischen Blasmusikverband geprägt, welcher in den folgenden Kapiteln im Mittelpunkt steht.

3.3 Österreichischer Blasmusikverband

Der Österreichische Blasmusikverband ist als Kulturträger eine Plattform für alle Arten von Blasmusik und ein wichtiger Bestandteil der Österreichischen Brauchtumspflege. Im aktuellen Kunst- und Kulturbericht des Bundeskanzleramts wird der Blasmusikverband im Bereich Volkskultur erwähnt:

„Gemeinsam mit den Partnerverbänden Südtirol und Liechtenstein bildet der Österreichische Blasmusikverband eine große Plattform, die sowohl als Service- und Dienstleistungseinrichtung als auch als Bildungseinrichtung dient. Er setzt sich für die Erhaltung von traditionellem Brauchtum und typisch österreichischer Blasmusik ein, fördert aber auch zeitgenössische symphonische Blasmusik in über 2.000

¹⁸² Eugen Brixel: *Das große oberösterreichische Blasmusikbuch*, S. 77.

¹⁸³ Die Stadtmusikkapelle Schwaz im gleichnamigen Musikbezirk in Tirol nennt etwa das Gründungsjahr 1665. Egg, Erich / Pfaundler, Wolfgang: *Das grosse Tiroler Blasmusikbuch. Mit Ehrentafel der Tiroler Blasmusikkapellen*, Wien u.a.: Verlag Fritz Molden 1979, S. 231.

¹⁸⁴ Achim Hofer: *Blasmusikforschung. Eine kritische Einführung*, S. 167–190.

¹⁸⁵ Einen Einblick in den Umfang der Militär- und Regimentsmärsche der Zeit bietet Eugen Brixel in seiner *Geschichte der Österreichischen Militärmusik*: Brixel, Eugen / Martin, Gunther / Pils, Gottfried: *Das ist Österreichs Militärmusik. Von der ‚Türkischen Musik‘ zu den Philharmonikern in Uniform*, Graz / Wien / Köln: Edition Kaleidoskop 1982, S. 260 ff.

¹⁸⁶ Achim Hofer: *Blasmusikforschung. Eine kritische Einführung*, S. 201.

österreichischen Musikkapellen mit mehr als 100.000 aktiv musizierenden Musikerinnen und Musikern. Durch die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Österreichischen Blasmusikjugend und des Österreichischen Blasmusikverbands sowie der guten Zusammenarbeit mit den Musikschulwerken in den Bundesländern wird ein wesentlicher Beitrag zur musikalischen Ausbildung der Jugend geleistet.“¹⁸⁷

Das Österreichische Blasmusikwesen betrifft nicht nur den Blasmusikverband und seine Mitgliedskapellen, sondern auch Bläserensembles in den Musikschulen oder sonstige Blasorchester-Formationen, wie auch Achim Hofer konstatiert.¹⁸⁸ In den nächsten Kapiteln sollen einige Daten, Fakten und geschichtliche Hintergründe zum Österreichischen Blasmusikverband zusammengefasst werden.

3.3.1 Quellenlage und Forschungsstand

Die Geschichte des Österreichischen Blasmusikverbands wurde bis dato noch nie in umfangreichem Ausmaß aufgezeichnet und mit zeitgenössischen Quellen unterlegt. Da allerdings im Jahr 2021 das 70-jährige Jubiläum des Verbands gefeiert wird, arbeitet das Dokumentationszentrum des Blasmusikverbands derzeit an einer umfassenden Chronik des Verbandes, die 2021 veröffentlicht werden soll.¹⁸⁹ Seit 2008 werden im Dokumentationszentrum des Österreichischen Blasmusikverbands in Oberwölz (Steiermark) Materialien zur Verbands- und Blasmusikgeschichte gesammelt und präsentiert. Das Zentrum befindet sich unmittelbar angeschlossen an ein Blasmusikmuseum, wo ebenso Archivmaterialien zur Geschichte der Blasmusik gesammelt werden.¹⁹⁰ In monatlichen Abständen veröffentlicht das Dokumentationszentrum zudem die Online-Fachzeitschrift „Blasmusikforschung“, die auf der Website des Blasmusikverbands zum Download zur Verfügung steht.¹⁹¹ Statistische Daten zu Mitgliedern und Musikvereinen werden zum einen im Jahresbericht des Österreichischen Blasmusikverbands¹⁹² zur Verfügung gestellt, zum anderen auch im Rahmen der Kulturstatistik von Statis-

¹⁸⁷ Bundeskanzleramt, Sektion für Kunst und Kultur (Hrsg.): *Kunst- und Kulturbereich 2018*, Wien: Bundeskanzleramt, Sektion für Kunst und Kultur 2019, S. 239.

¹⁸⁸ Achim Hofer: *Blasmusikforschung. Eine kritische Einführung*, S. 201.

¹⁸⁹ Als wesentliche Persönlichkeit ist hierbei Dr. Friedrich Anzenberger zu nennen, der als wissenschaftlicher Leiter das Dokumentationszentrum des Österreichischen Blasmusikverbands leitet.

¹⁹⁰ Offizielle Website des Österreichischen Blasmusikverbands: „Dokumentationszentrum“, <<https://www.blasmusik.at/ueber-uns/geschichte/dokumentationszentrum/>>, letzter Zugriff: 18. Februar 2020.

¹⁹¹ Offizielle Website des Österreichischen Blasmusikverbands: „Blasmusikforschung“, <<https://www.blasmusik.at/ueber-uns/geschichte/blasmusikforschung/>>, letzter Zugriff: 18. Februar 2020.

¹⁹² Österreichischer Blasmusikverband / Österreichische Blasmusikjugend (Hrsg.): *ÖBV Jahresbericht 2018*, Spittal/Drau: ÖBV/ÖBJ 2019.

tik Austria¹⁹³ regelmäßig zusammengefasst veröffentlicht. Auch der Kunst- und Kulturbericht der Sektion für Kunst und Kultur im Bundeskanzleramt¹⁹⁴ bietet Daten zur Arbeit in den Blasmusikvereinen sowie zum (finanziellen) Förderwesen des Bundes.

3.3.2 Mitgliederzahlen und Statistik

Wie bereits festgehalten, stellt der Blasmusikverband einen sehr großen Teil des Blasmusikwesens in Österreich dar. Das zeigen auch Untersuchungen der Statistik Austria zur Beteiligung der Bevölkerung im Österreichischen Blasmusikverband. Die aktuellsten Erhebungen stammen aus dem Jahr 2017 und wurden im Jänner 2019 veröffentlicht.

Landesverbände	Kapellen bzw. Vereine	Jugend- kapellen	Musiker und Musikerinnen			darunter bis 30 Jahre	Proben	Ausrück- ungen	Durch- schnitt- liche Ausrück- ungen pro Kapelle	Musiker und Musiker- innen pro Kapelle	Kapeller pro Ge- meinde ¹⁾
			ins- gesamt	davon							
				Männer	Frauen						
Österreich	2.167	988	108.162	65.738	42.424	55.589	113.376	70.157	32	50	1,02
Burgenland	91	34	3.969	2.433	1.536	1.861	5.420	2.776	31	44	0,53
Kärnten	129	26	4.775	2.874	1.901	2.525	5.964	3.172	25	37	0,98
Niederösterreich	492	101	25.189	14.352	10.837	12.814	22.737	13.829	28	51	0,86
Oberösterreich	478	385	24.485	14.810	9.675	12.282	25.200	16.737	35	51	1,08
Salzburg	147	75	7.810	4.890	2.920	4.173	8.411	5.896	40	53	1,24
Steiermark	393	134	19.415	12.074	7.341	10.313	20.699	13.308	34	49	1,37
Tirol	303	118	16.274	10.421	5.853	8.492	14.940	11.302	37	54	1,09
Vorarlberg	111	110	5.288	3.218	2.070	2.774	9.130	2.779	25	48	1,16
Wien	23	5	957	666	291	355	875	358	16	42	1,00

Q: Österreichischer Blasmusikverband. Erstellt am 22.01.2019. 1) Im Fall Wiens: Kapellen pro Wiener Gemeindebezirk.

Abbildung 5: Mitglieder des ÖBV nach Bundesländern 2017 (aus: Statistik Austria, „Mitglieder des Österreichischen Blasmusikverbandes nach Bundesländern 2017“, letzter Zugriff: 20. Februar 2020)¹⁹⁵

Demnach gibt es derzeit 2.167 Kapellen bzw. Vereine mit insgesamt 108.162 Mitgliedern, die Teil des Blasmusikverbands sind. Die meisten Kapellen befinden sich in Niederösterreich, während in der Steiermark die meisten Kapellen im Verhältnis zu den Gemeinden angesiedelt sind. Dort gibt es in vielen Fällen gleich mehrere Kapellen pro Gemeinde. Oberösterreich dominiert das Ranking bei der Zahl der Jugendkapellen. 385 Jugendkapellen sind im Oberösterreichischen Blasmusikverband beheimatet. Entsprechend dieser hohen Anzahl an Jugend-

¹⁹³ Statistik Austria (Hrsg.): *Kulturstatistik 2017*, Wien: Verlag Österreich GmbH 2019.

¹⁹⁴ Bundeskanzleramt, Sektion für Kunst und Kultur (Hrsg.): *Kunst- und Kulturbericht 2018*, Wien: Bundeskanzleramt, Sektion für Kunst und Kultur 2019.

¹⁹⁵ Statistik Austria: „Mitglieder des Österreichischen Blasmusikverbandes nach Bundesländern 2017“, <https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/kultur/volkskultur_heimat_und_brauchtumspflege/index.html>, letzter Zugriff: 20. Februar 2020.

kapellen, sind in Oberösterreich auch am meisten JugendfunktionärInnen aktiv. Im Jahresbericht des ÖBV werden 969 JugendreferentInnen genannt, die in den Mitgliedskapellen des Landesverband Oberösterreich tätig sind.¹⁹⁶ In Salzburg werden pro Jahr die meisten Ausrückungen gespielt (durchschnittlich 40 Ausrückungen pro Kapelle pro Jahr). Es zeigt sich also, dass die Blasmusik bzw. das Blasmusikwesen in ganz Österreich einen hohen Stellenwert einnimmt. Auch im Förderwesen des Bundes, der Länder und der Gemeinden spiegelt sich der Stellenwert des Blasmusikwesens wider, wie in folgender Tabelle ersichtlich ist. Im Jahr 2017 wurde der Österreichische Blasmusikverband vom Bund mit 55.000 Euro und 6.000 Euro Sonderprämie für vorbildliche Kulturarbeit gefördert.¹⁹⁷ 2018 erhöhte sich das Fördervolumen und es wurden insgesamt 100.000 Euro an den Österreichischen Blasmusikverband vergeben.¹⁹⁸ Bei einer Summe von insgesamt 505.000 Euro für Organisationen im Bereich Heimat- und Brauchtumspflege im Jahr 2018 ist dies ein beträchtlicher Anteil. Noch „förderfreudiger“ sind die Länder und Gemeinden und besonders das Land Oberösterreich sticht dabei hervor. Das Land Oberösterreich verzeichnete im Jahr 2017 demnach 887.200 Euro Förderausgaben für den Oberösterreichischen Blasmusikverband. Und auch insgesamt ist das Fördervolumen für den Blasmusikverband in Oberösterreich mit Stand 2017 am höchsten.

Vk2. Einnahmen und Ausgaben des Österreichischen Blasmusikverbandes nach Bundesländern 2017

Landesverbände	Öffentliche Subventionen insgesamt	darunter		Ausgaben insgesamt	darunter
		Subventionen des Landes	Subventionen der Gemeinden		Instrumente
	1.000 EUR				
Österreich	13.563,5	2.917,0	10.646,5	58.869,9	11.546,8
Burgenland	670,2	160,8	509,4	2.269,7	262,3
Kärnten	288,2	54,6	233,6	2.271,9	347,9
Niederösterreich	1.861,6	510,9	1.350,8	11.915,4	1.725,3
Oberösterreich	2.569,1	887,2	1.681,9	13.940,4	3.866,5
Salzburg	1.660,9	131,4	1.529,5	5.576,2	1.110,0
Steiermark	2.999,1	692,1	2.307,1	10.383,7	1.707,9
Tirol	2.525,6	441,8	2.083,8	8.642,1	1.901,5
Vorarlberg	956,2	20,9	935,3	3.833,3	613,0
Wien	32,6	17,3	15,3	37,2	12,4

Q: Österreichischer Blasmusikverband. Erstellt am 22.01.2019

Abbildung 6: Einnahmen und Ausgaben des ÖBV nach Bundesländern 2017 (aus: Statistik Austria, „Einnahmen und Ausgaben des Österreichischen Blasmusikverbandes nach Bundesländern 2017“, letzter Zugriff: 20. Februar 2020)¹⁹⁹

¹⁹⁶ ÖBV / ÖBJ (Hrsg.): *ÖBV Jahresbericht 2018*, S. 44.

¹⁹⁷ Bundeskanzleramt, Sektion für Kunst und Kultur (Hrsg.): *Kunst- und Kulturbericht 2017*, S. 418.

¹⁹⁸ Bundeskanzleramt, Sektion für Kunst und Kultur (Hrsg.): *Kunst- und Kulturbericht 2018*, S. 427.

¹⁹⁹ Statistik Austria: „Einnahmen und Ausgaben des Österreichischen Blasmusikverbandes nach Bundesländern 2017“, <https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/kultur/volkskultur_heimat_und_brauchtumspflege/index.html>, letzter Zugriff: 20. Februar 2020.

Der Blasmusikverband selbst veröffentlicht jedes Jahr einen Jahresbericht in dem die aktuellen Statistiken und Zahlen zu Mitgliedern, Proben und finanziellen Angelegenheiten präsentiert werden.²⁰⁰ Demnach fanden 2018 durchschnittlich zwischen 46 und 78 Proben pro Kapelle statt. Zusätzlich dazu hatten die Kapellen zahlreiche Auftritte und Ausrückungen – sei es im kirchlichen oder weltlichen Bereich. Insgesamt wurden so 69.068 Auftritte von Österreichs Kapellen im Jahr 2018 absolviert.²⁰¹

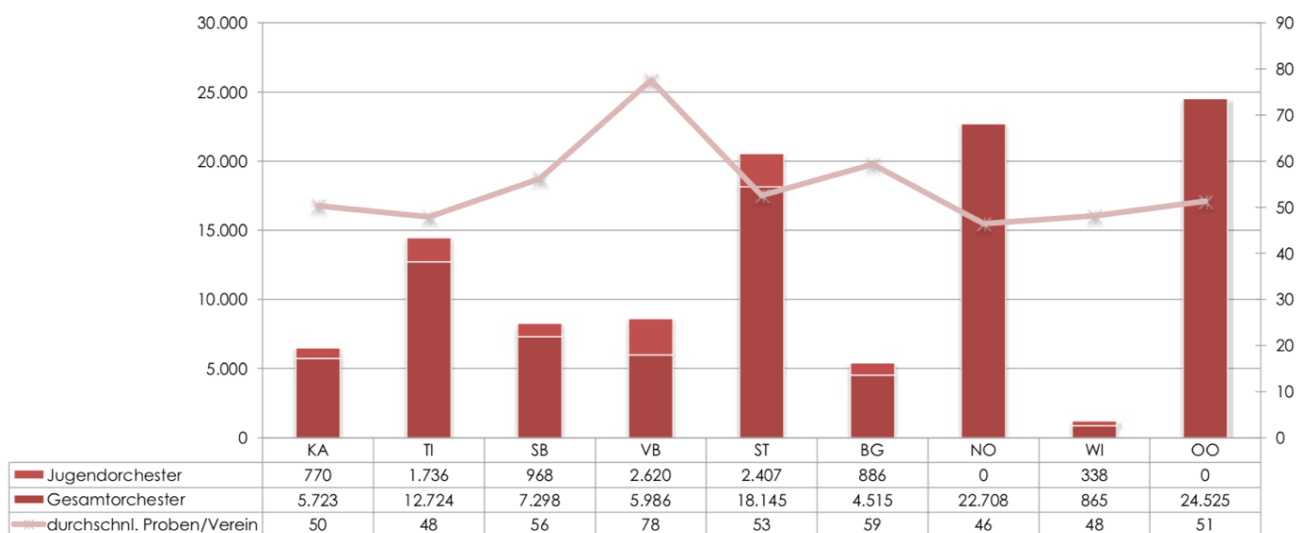


Abbildung 7: Probenaktivität der Musikvereine des ÖBV im Jahr 2018 (aus: ÖBV / ÖBJ, *ÖBV Jahresbericht 2018*, S. 28)²⁰²

3.3.3 Geschichte und Leitbild

Die Geschichte des Österreichischen Blasmusikverbands begann im Jahr 1903 als erster Zusammenschluss von Musikkapellen auf regionaler Ebene in Tirol. Der Tiroler Blasmusikverband ist somit der älteste der neun Landesverbände in Österreich. In den 1920er Jahren bildeten sich weitere Landesverbände in Vorarlberg und Kärnten. Im Jahr 1931 gab es erstmals einen bundesweiten Dachverband der „Nichtberufsmusiker“ und bis in die frühe Nachkriegszeit entstanden auch in allen restlichen Bundesländern Landesverbände.²⁰³ Am 4. März 1951 fand schließlich die erste Sitzung für eine „Arbeitsgemeinschaft der Blasmusik-Landesverbände“ statt. Das war der Grundstein für den heute bestehenden Österreichischen

²⁰⁰ Der neueste Jahresbericht ist jener aus dem Jahr 2018 (veröffentlicht im Mai 2019): Österreichischer Blasmusikverband / Österreichische Blasmusikjugend (Hrsg.): *ÖBV Jahresbericht 2018*, Spittal/Drau: ÖBV/ÖBJ 2019.

²⁰¹ ÖBV / ÖBJ (Hrsg.): *ÖBV Jahresbericht 2018*, S. 28.

²⁰² Ebd., S. 39.

²⁰³ Anzenberger, Friedrich: „Der Österreichische Blasmusikverband (ÖBV) und seine Vorgeschichte“, in: *Blasmusikforschung* Nr. 33 (Juli/August 2017), S. 4.

Blasmusikverband. Im Jahr 2021 feiert der Verband also sein 70-jähriges Bestehen.²⁰⁴ Nachdem schließlich 1958 erstmals ein Statutenvorschlag für einen Verband auf Vereinsbasis vorgebracht wurde, konstituierte sich schließlich im Jahr 1959 der Österreichische Blasmusikverband in seiner heutigen Form.²⁰⁵ Seit 2002 sind auch die Blasmusikverbände Südtirol und Liechtenstein vertraglich in das Organisationskonstrukt des Österreichischen Blasmusikverbandes involviert. Im Jahr 2004 wurde die „Österreichische Blasmusikjugend“ als eigenständige Jugendorganisation gegründet.²⁰⁶ 2010 entwickelte der Verband ein eigenes Leitbild, das auch auf der Website des ÖBV einsehbar ist.

Darin heißt es:

„Der ÖBV ist ein unabhängiger, überparteilicher und gemeinnütziger Verband mit ehrenamtlich tätigen FunktionärInnen, dessen oberstes Ziel es ist, das Blasmusikwesen in jeder Hinsicht zu unterstützen, zu fördern und weiter zu entwickeln. Er vertritt die gemeinsamen Interessen aller dem ÖBV angehörenden Verbände und Blasmusikkapellen, hält Kontakte mit ähnlichen ausländischen Einrichtungen und unterstützt den völkerverbindenden, integrierenden Charakter der Musik. [...] Der ÖBV setzt sich für die Erhaltung von traditionellem Brauchtum und typisch österreichischer Blasmusikkultur in Literatur, Besetzung und Klangstil ein, fördert aber auch zeitgenössische symphonische Blasmusik und Komponisten der Gegenwart. [...] Zu den wichtigen Aufgaben des ÖBV gehört auch die Dokumentation des Blasmusikwesens, seiner Geschichte und Entwicklung von den Anfängen bis zur Gegenwart. [...] Es ist ein wesentliches Anliegen des ÖBV, das Engagement der Blasmusikkapellen, ihrer FunktionärInnen und MusikerInnen einer breiten Öffentlichkeit positiv ins Bewusstsein zu bringen und damit das Erscheinungsbild des österreichischen Blasmusikwesens entscheidend zu optimieren.“²⁰⁷

Es werden also sowohl Wirkungsbereiche im musikalischen Sinne abgesteckt, als auch Verantwortlichkeiten in der Brauchtumspflege wahrgenommen. Der Aspekt der Ehrenamtlichkeit wird betont und auch die Einbindung aller FunktionärInnen in die Tätigkeiten des Verbandes noch einmal hervorgehoben.

²⁰⁴ Österreichischer Blasmusikverband (Hrsg.): *ÖBV informiert*, Spittal/Drau: ÖBV 2019, S. 6.

²⁰⁵ Eugen Brixel: *Das große oberösterreichische Blasmusikbuch*, S. 133.

²⁰⁶ Friedrich Anzenberger: „Der Österreichische Blasmusikverband (ÖBV) und seine Vorgeschichte“, S. 4–8.

²⁰⁷ *Offizielle Website des Österreichischen Blasmusikverbandes*: „Leitbild des Österreichischen Blasmusikverbandes“, <<https://www.blasmusik.at/ueber-uns/verband/leitbild-des-oesterreichischen-blasmusikverbandes/>>, letzter Zugriff: 18. Februar 2020.

3.3.4 Struktur und Aufgabenbereiche

Die im Leitfaden festgesteckten Punkte sind größtenteils auch in den Statuten des ÖBV²⁰⁸ abgedeckt. Der Österreichische Blasmusikverband dient als Dachverband für die neun Landesverbände sowie die Partnerverbände Liechtenstein und Südtirol. Erst in den Landesverbänden sind die einzelnen Musikkapellen und -vereine als Mitglieder zusammengefasst. Da im Rahmen dieser Arbeit die Vereine des Blasmusikverbandes Schärzing im Mittelpunkt stehen, wird in weiterer Folge speziell auf den oberösterreichischen Landesverband eingegangen. Parallel zur Mitgliedschaft im Oberösterreichischen Landesblasmusikverband sind die Kapellen hier auch in 16 Bezirksverbände strukturiert und werden von Bezirksfunktionären vertreten. Diese Bezirksfunktionäre sind in den Statuten des Landesblasmusikverbandes als „Erweiterte Landesleitung“²⁰⁹ festgeschrieben. Damit ergibt sich einerseits eine hierarchische Struktur (Bund – Land – Bezirk – Musikverein), durch die Mitgliedschaft im Landesverband aber auch der direkte Draht von der jeweiligen Musikkapelle zur Landesvertretung. Der Landesverband wird von der Landesleitung vertreten, welche aus folgenden Organen besteht:

- a. dem Präsidenten,
- b. zwei Vizepräsidenten,
- c. dem Landeskapellmeister*,
- d. zwei Landeskapellmeister-Stellvertretern*,
- e. dem Landesschriftführer,
- f. dem Landesfinanzreferenten,
- g. zwei Landes-EDV-Referenten,
- h. dem Landesjugendreferenten*,
- i. zwei Landesjugendreferent-Stellvertretern*,
- j. dem Landesstabführer*,
- k. dem Landesstabführer-Stellvertreter*,
- l. zwei Beiräten*. ²¹⁰

Die mit * markierten Personen werden von der Generalversammlung nicht gewählt, sondern direkt ernannt. Zusätzlich zu den Organen in der Landesleitung müssen vom Verband auch

²⁰⁸ Offizielle Website des Österreichischen Blasmusikverbandes: „Statuten des Vereins ‚Österreichischer Blasmusikverband‘“, < <https://www.blasmusik.at/ueber-uns/verband/statuten-1/>>, letzter Zugriff: 18. Februar 2020.

²⁰⁹ Zur erweiterten Landesleitung gehören demnach neben der Landesleitung auch die Bezirksobmänner, die Bezirkskapellmeister, die Bezirksjugendreferenten und die Bezirksstabführer. Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Vereinsstatuten des OÖ. Blasmusikverbandes*, S. 7.

²¹⁰ Es ist anzumerken, dass in den (Muster-)Statuten des Blasmusikverbandes grundsätzlich von einer geschlechtsneutralen Bezeichnung der FunktionärInnen ausgegangen wird und daher nur die männliche Form der Ansprache gewählt wird. Diese Vorgehensweise wird in §22 der Statuten der Landesleitung geregelt. Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Vereinsstatuten des OÖ. Blasmusikverbandes*, S. 14.

zwei Rechnungsprüfer bestellt werden. Sie werden von der Generalversammlung auf die Dauer von 4 Jahren gewählt.²¹¹

3.3.5 FunktionärInnen

Ähnlich der Struktur des Landes- bzw. Bezirksverbands sind die Musikkapellen organisiert. Aus rechtlicher Sicht sind für die Gründung eines Vereins zwei Personen notwendig. Im Zentralen Vereinsregister namentlich einzutragen (und bei der Bezirksbehörde zu melden) sind in jedem Fall folgende Organe: Obmann/Obfrau, KassierIn, SchriftführerIn. Zusätzlich dazu müssen zwei RechnungsprüferInnen bestellt, aber nicht als Vereinsorgan gemeldet werden.²¹² Weitere Funktionäre werden entweder von der Mitgliederversammlung gewählt oder direkt ernannt. Um den Mitgliederkapellen eine Orientierung zu bieten, wurden seitens des Österreichischen Blasmusikverbands Musterstatuten²¹³ für Bezirksverbände und Musikvereine aufgesetzt. Dieser Anweisung folgend haben die meisten Kapellen ihre Statuten gemäß dem Vereinsgesetz 2002 erneuert. In den Musterstatuten für Musikvereine sind unter Paragraph 11, Absatz 1 folgende Organe genannt und vorgesehen:

„Der Vorstand ist das „Leitungsorgan“ im Sinne des Vereinsgesetzes 2002 und besteht aus:

- a) Obmann;
- b) Kapellmeister;
- c) Jugendreferent;
- d) Stabführer;
- e) Schriftführer;
- f) Kassier;
- g) Archivar;
- h) Medienreferent;
- i) deren Stellvertreter;
- j) gegebenenfalls Beiräte.“²¹⁴

²¹¹ Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Vereinsstatuten des OÖ. Blasmusikverbandes*, S. 8–9.

²¹² *Offizielle Website des Bundesministerium für Inneres*: „Vereinswesen“, <<https://www.bmi.gv.at/609/>>, letzter Zugriff: 19. Februar 2020.

²¹³ *Offizielle Website des Oberösterreichischen Blasmusikverbands*: „Statuten des OÖBV“, <<https://www.ooe-bv.at/informationen/statuten>>, letzter Zugriff: 19. Februar 2020.

²¹⁴ Auch in den Musterstatuten wird die männliche Form der Ansprache für die Bezeichnung der FunktionärInnen gewählt. Diese Vorgehensweise wird in §17 der Musterstatuten geregelt. Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Musterstatuten für Musikvereine im Sinne des Vereinsgesetz 2002*, abzurufen unter: <<https://www.ooe-bv.at/informationen/statuten>>, S. 10.

Die Funktionsperiode des Vorstands kann auf ein, zwei, drei oder vier Jahre festgelegt werden. Hierzu gibt es keine gesetzliche Vorschrift.²¹⁵ In der Praxis ist es häufig so, dass die Tätigkeit des Archivars/der Archivarin in „ArchivarIn-Noten“, „ArchivarIn-Bekleidung“ und „ArchivarIn-Instrumente“ gegliedert wird. Diese Aufteilung kann aber auch anhand des Eintrags der Stellvertreter geregelt werden. Auch im Jugendreferat gibt es häufig eine Teilung zwischen „JugendreferentIn“ und „JugendkapellmeisterIn“. Der/die JugendreferentIn ist dann sozusagen als „Obmann/Obfrau“ der Jugendkapelle zu sehen, der/die JugendkapellmeisterIn als musikalischer LeiterIn. Wie die Verteilung der Aufgaben im Detail geregelt ist, obliegt jedem Verein und jedem Vorstand selbst. Trotzdem soll nun ein kleiner Überblick über die möglichen Aufgabenbereiche der jeweiligen FunktionärInnen gegeben werden.

Obmann/Obfrau

Der Obmann oder die Obfrau eines Vereins ist der/die rechtliche VertreterIn nach außen und hauptverantwortlich für die Tätigkeiten im Verein. In den Musterstatuten sind die Obliegenheiten wie folgt festgehalten: „Der Obmann vertritt den Verein nach innen und außen und führt bei allen Versammlungen den Vorsitz. Alle vom Verein ausgehenden Schriftstücke bedürfen seiner Unterschrift, in finanziellen Angelegenheiten zusätzlich der des Kassiers.“²¹⁶ In der Praxis ist der Obmann oder die Obfrau als leitender Organisator im Verein zu sehen. Er oder sie vereinbart Ausrückungen, ist das offizielle Sprachrohr des Vereins (nach innen und nach außen), ist für organisatorische und finanzielle Belange hauptverantwortlich und sollte ein offenes Ohr für größere und kleinere Probleme der einzelnen Mitglieder und FunktionärInnen haben.

KapellmeisterIn

Der/die KapellmeisterIn wird, anders als der/die Obmann/Obfrau, von der Mitgliederversammlung ernannt und nicht gewählt. Er oder sie übernimmt die musikalische Leitung des Musikvereins und ist vor allem für die Abhaltung der Proben zuständig. Aber auch die Auswahl der Literatur, die Fortbildung im musikalischen Bereich oder die Zusammenstellung des Programms für Konzerte oder Frühschoppen fällt in den Aufgabenbereich des Kapellmeisters/der Kapellmeisterin. In den Musterstatuten des OÖBV sind die Obliegenheiten wie folgt

²¹⁵ Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Musterstatuten für Musikvereine im Sinne des Vereinsgesetz 2002*, abzurufen unter: <<https://www.ooe-bv.at/informationen/statuten>>, S. 6.

²¹⁶ Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Musterstatuten für Musikvereine im Sinne des Vereinsgesetz 2002*, abzurufen unter: <<https://www.ooe-bv.at/informationen/statuten>>, S. 8.

beschrieben: „Dem Kapellmeister obliegt die Aufgabe auf rein musikalischem Gebiet. Er sorgt für die musikalische Weiterbildung der Musiker und ist für die musikalische Planung und Durchführung verantwortlich.“²¹⁷ Ob ein/e KapellmeisterIn auch Registerproben selbst durchführt, sich für die Suche von etwaigen Aushilfen verantwortlich zeigt oder beispielsweise neue Noten anschafft, wird unterschiedlich praktiziert. In jedem Falle ist eine enge Zusammenarbeit mit Obmann/Obfrau, Noten-ArchivarIn und RegisterführerInnen (falls vorhanden) gefragt. Wichtig zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch die Notwendigkeit der Ausbildung für die Ausführung des Kapellmeister-Amtes. Viele der amtierenden KapellmeisterInnen verfügen über eine musikalische Vorbildung mit speziellem Fokus auf die Leitung von Blasorchestern – sei es im Zuge eines Musikstudiums oder aber durch den Lehrgang „Ensembleleitung Blasorchester“ des Musikschulwerks. Diese Ausbildung dauert in ihrer aktuellen Form vier Jahre, wobei die ersten zwei Jahre den Grundkurs und die zwei Jahre im Anschluss daran den Aufbaukurs darstellen. Wer als KapellmeisterIn aktiv ist, hat in der Regel bereits vor der Ausübung des Amtes im Musikverein viel Zeit in die entsprechende Ausbildung zu investieren.

StabführerIn

Für die jährlichen Termine und Veranstaltungen eines Musikvereins ist auch das Amt eines/einer StabführerIn unerlässlich. Er oder sie leitet die Marschproben des Musikvereins, kümmert sich um Nachwuchs bei den StabführerInnen, koordiniert Ausrückungen und Umzüge bei kirchlichen und kommunalen Veranstaltungen und kümmert sich um die Teilnahme bei Marsch-Wettbewerben. In Zusammenarbeit mit dem/der KapellmeisterIn ist er auch für die angemessene Auswahl der Marsch-Literatur zuständig. Um das Amt des/der StabführerIn übernehmen zu können, muss zuvor die Ausbildung zum Stabführer abgeschlossen werden. Diese dauert einige Wochenenden und wurde im Jahr 2018 von insgesamt 484 Personen absolviert, wie aus dem Jahresbericht des ÖBV hervorgeht. In Oberösterreich legten 79 Personen die Stabführerprüfung ab.²¹⁸ In den Musterstatuten sind die Aufgaben des/der StabführerIn wie folgt festgelegt: „Der Stabführer hat seine Aktivitäten im Besonderen auf die „Musik in Bewegung“ zu richten und engen Kontakt mit dem Bezirksstabführer zu pflegen.“²¹⁹

²¹⁷ Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Musterstatuten für Musikvereine im Sinne des Vereinsgesetz 2002*, abzurufen unter: <<https://www.ooe-bv.at/informationen/statuten>>, S. 8.

²¹⁸ ÖBV / ÖBJ (Hrsg.): *ÖBV Jahresbericht 2018*, S. 46.

²¹⁹ Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Musterstatuten für Musikvereine im Sinne des Vereinsgesetz 2002*, abzurufen unter: <<https://www.ooe-bv.at/informationen/statuten>>, S. 8.

SchriftführerIn

Als SchriftführerIn ist man zum einen für die Dokumentation der Proben-Anwesenheiten zuständig, zum anderen kümmert man sich um den Schriftverkehr von und zum jeweiligen Musikverein. Werden Aussendungen gemacht oder müssen Meldungen eingebracht werden, so ist dies die Aufgabe des/der SchriftführerIn. Insbesondere die Aktualität der Mitgliederdatenbank, AKM-Meldungen oder Ähnliches fallen in den Aufgabenbereich eines/r SchriftführerIn. Allerdings ist der Umfang und Ausgestaltung dieses Amtes sehr individuell gestaltbar. In manchen Vereinen werden viele dieser Aufgaben auch von den Obleuten selbst übernommen oder in Teilen an andere Vereinsmitglieder ausgelagert. In den Musterstatuten wird dies folgendermaßen definiert: „Der Schriftführer führt bei allen Versammlungen, Sitzungen und Besprechungen das Protokoll und ist dem Vorstand bei allen schriftlichen Arbeiten behilflich.“²²⁰

KassierIn

Als KassierIn ist man für die gesamten Finanzgeschäfte des Vereins verantwortlich. Das heißt, dass viele Entscheidungen in Abstimmung zwischen Obmann/Obfrau und KassierIn getroffen werden müssen. In den Musterstatuten ist der Aufgabenbereich wie folgt definiert: „Der Kassier verwaltet die Kasse, besorgt die gesamte Finanzverwaltung des Vereins, ist für die ordnungsgemäße Geldgebarung und für die laufende Aufzeichnung der Einnahmen und Ausgaben verantwortlich. Nach Ende des Rechnungsjahres hat der Kassier eine Einnahmen- und Ausgabenrechnung innerhalb von 5 Monaten samt Vermögensübersicht zu erstellen; er hat auch über Verlangen der Rechnungsprüfer die erforderlichen Unterlagen vorzulegen sowie notwendige Auskünfte zu erteilen.“²²¹

ArchivarIn

In den Musterstatuten wird der/die ArchivarIn als Verantwortliche/r für Noten, Instrumente und Bekleidung genannt: „Der Archivar hat die Verantwortung über das Probelokal, die vereinseigenen Noten, Instrumente, Bekleidung und das übrige Inventar.“²²² In der Praxis wird das Amt des/der ArchivarIn oft auf mehrere Personen aufgeteilt, oftmals bestehen dann in Form von Stellvertretern ein/e ArchivarIn-Noten, ein/e ArchivarIn-Instrumente und ein/e Ar-

²²⁰ Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Musterstatuten für Musikvereine im Sinne des Vereinsgesetz 2002*, abzurufen unter: <<https://www.ooe-bv.at/informationen/statuten>>, S. 8.

²²¹ Ebd., S. 8.

²²² Ebd., S. 8.

chivarIn-Bekleidung. Noten, Instrumente und die Tracht des Musikvereins stellen einen großen Teil der regelmäßigen Ausgaben dar. Daher ist eine enge Zusammenarbeit zwischen KassierIn und ArchivarIn sehr wichtig.

MedienreferentIn

In den Musterstatuten des OÖBV ist festgehalten: „Der Medienreferent hat die Verbindung zur Fach-, Tages- und Wochenpresse sowie zu Rundfunk und Fernsehen herzustellen. Er ist für die gesamte Öffentlichkeitsarbeit zuständig.“²²³ Gerade in Zeiten von Sozialen Medien und modernen Kommunikationsformen ist es immer wichtiger geworden, den eigenen Musikverein medial und digital zu inszenieren. Der/die MedienreferentIn sorgt dafür, dass ein ordentlicher Internet-Auftritt gewährleistet ist, schreibt Berichte für lokale und regionale Medien und ist oftmals auch für die Foto-Berichterstattung zuständig. Häufig fallen in die Aufgabenbereiche auch das Erstellen von Plakaten, Flyern oder Infobroschüren.

Beiräte

In vielen Vorständen wird die Funktion des Beirats genutzt, um entweder ehemalige Vorstandsmitglieder und ihre Expertise im Gremium zu behalten oder auch, um jüngere Mitglieder langsam an eine Aufgabe heranzuführen. „Beiräte sind Vorstandsmitglieder ohne besondere Fachgebiete. Sie können vom Vorstand mit speziellen Aufgaben betraut werden.“, so der Wortlaut in den Musterstatuten des OÖBV.²²⁴

JugendreferentIn

Die Rolle des/der JugendreferentIn vereint in gewissem Sinne alle bereits beschriebenen Ämter in einer Person. Als JugendreferentIn agiert man einerseits wie ein Obmann als Sprachrohr für die Jugendkapelle, man kümmert sich um die musikalische Ausbildung der NachwuchsmusikerInnen, ist in engem Kontakt mit Noten- und Instrumenten-ArchivarInnen, soll geeignete Pressearbeit durchführen und (im Falle eines eigenen Kontos) auch die Finanzen der Jugendkapelle im Blick behalten. Manche Jugendkapellen treten ebenso bei Marschwertungen an, wodurch auch Stabführer-Tätigkeiten in den Bereich der Jugendarbeit fallen. Trotz den hohen Anforderungen an ein Jugendteam werden häufig noch jüngere Musikvereinsmitglieder für diese Position aufgestellt. Sie sollen die Verbindung zwischen Kindern und

²²³ Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Musterstatuten für Musikvereine im Sinne des Vereinsgesetz 2002*, abzurufen unter: <<https://www.ooe-bv.at/informationen/statuten>>, S. 8.

²²⁴ Ebd., S. 8.

Jugendlichen in der musikalischen Ausbildung und Erwachsenen mit längerer Erfahrung im Musikverein herstellen. Häufig gibt es nicht nur eine/n JugendreferentIn, sondern ein ganzes Jugendteam. Die Aufgaben dieses Teams beinhalten etwa die Anwerbung neuer MusikerInnen, die Beratung und Betreuung von Eltern, den Kontakt zu den Musikschulen, die Proben mit den JungmusikerInnen, den Blockflötenunterricht und die Teilnahme an Wettbewerben oder Konzerten. In vielen Fällen teilt sich das Jugendteam in eine organisatorische Leitung und eine musikalische Leitung auf, um das Arbeitspensum zu erleichtern. Für die Ausübung dieses Amtes ist zum einen ein pädagogischer Zugang wichtig, zum anderen aber auch ein sehr breit aufgestelltes Persönlichkeitsprofil – denn sowohl organisatorische Fähigkeiten als auch empathische Qualitäten sollten von einem/einer JugendreferentIn mitgebracht werden. In den Musterstatuten des OÖBV sind die Aufgabenbereiche folgendermaßen definiert: „Der Jugendreferent ist für die Betreuung der in Ausbildung stehenden Musiker verantwortlich. Insbesondere hat er für die Teilnahme an vom Blasmusikverband angebotenen Veranstaltungen und Seminaren zu werben sowie die „Musik in kleinen Gruppen“ zu fördern.“²²⁵

Weitere FunktionärInnen und Organe

Rechtlich vorgeschrieben und in den Musterstatuten festgehalten sind zusätzlich auch mindestens zwei *RechnungsprüferInnen*, die zwar nicht als Vereinsorgane gemeldet werden müssen, allerdings rechtlich verpflichtend zu bestellen sind.²²⁶ Sie dürfen keinem der oben genannten Organe angehören und prüfen die Tätigkeiten des Vorstands, vor allem aber die finanziellen Gebarungen des Kassiers oder der Kassierin.²²⁷ Neben den RechnungsprüferInnen ist bei Streitfällen innerhalb des Vereins ein *Schiedsgericht* einzuberufen, das ebenso in den Statuten festgelegt ist und als „Schlichtungseinrichtung“ im Sinne des Vereinsgesetzes 2002 zu verstehen ist.²²⁸ Das Schiedsgericht setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen, die von den Streitparteien namhaft zu machen sind. Diese „Einrichtung“ ist als (rechtliche) Absicherung zu verstehen und wird im Sinne der Vollständigkeit auch hier erwähnt. Sie ist aber für den Inhalt dieser Arbeit nicht weiter von Relevanz. Durchaus immer wieder erwähnt werden jedoch FunktionärInnen, die nicht grundsätzlich in den Statuten festgelegt sind, aber in den Musikvereinen individuell ernannt werden. So können einzelne Mitglieder des Musikvereins zum

²²⁵ Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Musterstatuten für Musikvereine im Sinne des Vereinsgesetz 2002*, abzurufen unter: <<https://www.ooe-bv.at/informationen/statuten>>, S. 8.

²²⁶ *Offizielle Website des Bundesministerium für Inneres*: „Vereinswesen“, <<https://www.bmi.gv.at/609/>>, letzter Zugriff: 19. Februar 2020.

²²⁷ Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Musterstatuten für Musikvereine im Sinne des Vereinsgesetz 2002*, abzurufen unter: <<https://www.ooe-bv.at/informationen/statuten>>, S. 9.

²²⁸ §8, VerG 2002 idF I 32/2018.

Beispiel dafür verantwortlich sein, dass die Proberäume regelmäßig geputzt werden, andere sind als musikalische Leiter kleinerer Besetzungen aktiv und wieder andere regeln die kleineren Ausrückungen mit der Pfarre oder leiten die Begräbnisbläser. Für all diese Funktionen gibt es häufig keine festgesteckten Aufgabenbereiche, sie bilden aber dennoch wichtige Bestandteile eines funktionierenden Systems.

4 Teil III: Empirische Daten aus dem OÖBV Schärding

In dieser Arbeit sollen Beweggründe und Motive von ehrenamtlichen FunktionärInnen im Blasmusikverband aufgezeigt werden. Neben den theoretischen Grundlagen in den ersten Kapiteln dieser Arbeit, wird der finale Teil der Arbeit dafür genutzt, auch mit empirischen Daten ein anschauliches Bild zur Thematik herzustellen. Um herauszufinden, wie zufrieden die einzelnen FunktionsträgerInnen in ihren Aufgabenbereichen sind, werden für den letzten Teil der Arbeit exemplarisch die Aussagen der Mitglieder des Oberösterreichischen Blasmusikverbands im Bezirk Schärding (OÖBV Schärding) herangezogen. Diese Auswahl wurde vor allem deswegen getroffen, weil eine persönliche Nähe zu diesem Gebiet und den hier aktiven FunktionärInnen besteht und in weiterer Folge die Durchführung der Befragungen unkompliziert vonstattengehen konnte. Da auch ich selbst im OÖBV Schärding aktiv bin, bot sich die Zusammenarbeit mit den hier ansässigen Vereinen an. Die Herstellung der Kontakte sowie die Verteilung der Fragebögen war hier naturgemäß unkomplizierter als in einem anderen Untersuchungsgebiet. Zusätzlich ist es von persönlichem Interesse, mehr über die Motivation und Zufriedenheit der Mitglieder des OÖBV Schärding zu erfahren. Um mehr über die Mitgliederstruktur herauszufinden, wurden in einem ersten Schritt die demographischen Eckdaten der Mitglieder gesammelt und analysiert. In weiterer Folge diente ein Fragebogen dazu, mehr über die individuellen Motivationsfaktoren für die ehrenamtliche Arbeit herauszufinden. Die Ergebnisse der Analyse, sowie die Auswertung des Fragebogens soll in den folgenden Kapiteln vorgenommen werden.

4.1 Daten und Quellen

Der Österreichische Blasmusikverband verfügt über eine Mitgliederdatenbank, die von jedem Verein selbständig aktuell zu halten ist und regelmäßig mit Daten zu Mitgliedern und Aktivitäten des Vereins befüllt wird. In diesem digitalen Register werden personenbezogene Parameter ebenso abgefragt wie Informationen zum Musikverein selbst. Ersichtlich wird hier neben den Mitgliederzahlen auch die Anzahl an FunktionärInnen, die gespielten Instrumente und die abgelegten Leistungsabzeichen. Anzumerken ist jedoch, dass die wahrheitsgemäße Eingabe der Daten dem jeweiligen Musikverein obliegt und die Datenbank von diesem auch aktuell zu halten ist. Am Jahresende wird von den Obleuten zudem ein Jahresabschluss mit Eckdaten zur Anzahl an Ausrückungen, Konzerten oder MusikerInnen in das System eingepflegt. Die Datenbank ist zudem nicht nur für die Erfassung der Mitglieder gedacht, sondern

verfügt über zahlreiche weitere Funktionen. So kann mittels der Datenbank auch das Noten- oder Instrumentenarchiv digital abgewickelt und entsprechende Einreichungen (wie zum Beispiel AKM-Meldungen) direkt darüber durchgeführt werden. Insgesamt stellt diese Datenbank also ein umfangreiches und nützliches Tool für die Musikvereine dar und gewährleistet eine einfache Kommunikation mit externen Stellen. Auf Grundlage dieser Datenquelle wurden nun auch für diese Arbeit einzelne Zahlen entnommen.²²⁹ Es wird dementsprechend also auch davon ausgegangen, dass die Daten von den Musikvereinen aktuell und wahrheitsgemäß eingetragen wurden. Die für diese Arbeit verwendeten Daten gelten mit dem Stichtag des 21. Februars 2020. Die Bezirksobleute des Blasmusikverbands des Bezirkes Schärading stellten mir zum Zwecke dieser Arbeit die anonymisierten Daten der MusikerInnen im Blasmusikverband Schärading zur Verfügung, welche in weiterer Folge hier aufbereitet werden.²³⁰

4.2 Der OÖBV Schärading als Untersuchungsgebiet

Der Bezirk Schärading liegt im Unteren Innviertel in Oberösterreich und grenzt im Norden und Westen an Bayern, im Süden an den Bezirk Ried im Innkreis und im Osten an die Bezirke Grieskirchen und Rohrbach. Laut Statistik Austria lebten im Bezirk Schärading mit Stand 1.1.2020 insgesamt 57.391 Personen.²³¹ Der Bezirk teilt sich in 30 Gemeinden, von denen fast alle auch einen eigenen Musikverein verzeichnen. Somit gibt es im Bezirksblasmusikverband Schärading 29 Musikvereine mit insgesamt 1773 aktiven MusikantInnen. Weitere Eckdaten zur Grundgesamtheit sollen im folgenden Kapitel näher erläutert werden.

4.2.1 Vereine und ihre Mitglieder

Der Bezirksblasmusikverband Schärading wurde im Jahr 1952 als einer der letzten drei in Oberösterreich konstituiert.²³² Der älteste Verein des Bezirkes ist der Musikverein Riedau, der bereits im Jahr 1798 gegründet wurde.²³³ Der jüngste Verein hingegen, der Musikverein

²²⁹ In weiterer Folge wird insbesondere bei den eigenen Darstellungen, Tabellen und Grafiken auf die Datenbank mit folgendem Nachweis verwiesen: Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Mitgliederdatenbank*, <<http://mv.ooe-bv.at/>>, abgerufen am 21. Februar 2020.

²³⁰ Die entsprechende Freigabe befindet sich im Anhang, Kapitel 7.1. „Freigabe Datenverarbeitung“.

²³¹ Statistik Austria: „Einwohnerzahl nach Politischen Bezirken 1.1.2020“, <https://www.statistik.at/web_de/klassifikationen/regionale_gliederungen/politische_bezirke/index.html>, letzter Zugriff: 9. Juli 2020.

²³² Ebenso 1952 gegründet wurde der Bezirksverband Braunau, 1953 folgte der Bezirksverband Ried im Innkreis als letzter in Oberösterreich. Eugen Brixel: *Das große oberösterreichische Blasmusikbuch*, S. 125–126.

²³³ *Offizielle Website des Musikverein Riedau*: „Über uns“, letzter Zugriff: 3. April 2020.

Brunnenthal, konstituierte sich erst im Jahr 1984.²³⁴ Folgende Tabelle zeigt die Musikvereine im Bezirk Schärading inklusive ihrer Mitgliederzahl (Stand: 31. Dezember 2019).

Ort		Anzahl MusikerInnen
MV	Aichberg-Waldkirchen	51
MV	Altschwendt	65
MMK	Andorf	64
MV	Brunnenthal	37
MV	Diersbach	66
MV	Dorf an der Pram	60
MV	Eggerding	63
MMK	Engelhartzell	39
MV	Enzenkirchen	55
TMK	Freinberg	49
MV	Kopfinger	61
TK	Münzkirchen	58
MMK	Raab	62
FMK	Rainbach im Innkreis	94
MV	Riedau	54
TMK	Schardenberg	92
STK	Schärading	64
MV	Sigharting	45
TMK	St. Aegidi	60
MV	St. Florian am Inn	75
MV	St. Marienkirchen/Schärading	70
TMK	St. Roman-Esternberg	85
MV	St. Willibald	61
MK	Suben	44
MV	Taufkirchen	61
TMK	Vichtenstein	51
MV	Wernstein am Inn	71
MV	Wesenufer	51
MV	Zell an der Pram	65
Gesamt		1773
durchschn. Mitgliederzahl/Verein		ø 61,14
Bezirksleitung (BELEI)		23
Gesamt inkl. BELEI		1794

Tabelle 2: Musikvereine im Bezirk Schärading und ihre MusikerInnen (nach: Oberösterreichischer Blasmusikverband, *Mitgliederdatenbank*, abgerufen am 21. Februar 2020)²³⁵

²³⁴ Offizielle Website des Musikverein Brunnenthal: „Unsere Vereinsgeschichte“, letzter Zugriff: 3. April 2020.

²³⁵ Eigene Darstellung der Daten aus: Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Mitgliederdatenbank*, <<http://mv.ooe-bv.at/>>, abgerufen am 21. Februar 2020.

Von den 30 Gemeinden im Bezirk Schärding hat fast jede eine eigene Musikkapelle, wobei es auch manche gemeindeübergreifende Zusammenschlüsse gibt. So haben die Gemeinden St.Roman und Esternberg eine gemeinsame Musikkapelle und die MusikerInnen der Gemeinde Mayrhof sind Mitglieder im Musikverein Eggerding. Eine Besonderheit ergibt sich auch innerhalb der Gemeinde Waldkirchen am Wesen. Hier besteht zum einen der Musikverein Aichberg-Waldkirchen, zum anderen hat auch die größte Ortschaft Waldkirchens einen eigenen Musikverein: der Musikverein Wesenufer. So ergeben sich insgesamt also 29 Musikvereine mit durchschnittlich je 61,14 MusikantInnen innerhalb des Bezirks Schärding.

4.2.2 Probenaktivitäten und Konzerte

In den Jahresberichten zum Jahr 2019 wurden von den Musikkapellen auch Informationen zu Proben, Ausrückungen und Konzerten geteilt. Dementsprechend hielten die Musikvereine im Bezirk Schärding im Jahr 2019 durchschnittlich 38,68 Gesamtproben sowie 12,25 Detailproben ab. Die meisten Gesamtproben eines Musikvereins liegen hier bei 51, die wenigsten bei 24 Proben im Jahr 2019. Auch die Konzerte und Ausrückungen sind von hoher Anzahl. So verzeichnen die Vereine in ihren Jahresberichten zwischen 21 und 91 Veranstaltungen im Jahr 2019. Inkludiert sind hier Konzerte wie auch kirchliche Feiern, öffentliche Anlässe oder Begräbnisse genauso wie auch Musikfeste oder dergleichen. Durchschnittlich rücken die Kapellen also für 43,93 Veranstaltungen pro Jahr aus. Eigene Konzerte werden zwischen einem und vier pro Jahr veranstaltet – im Schnitt sind es etwa zwei Konzerte pro Kapelle im Jahr 2019 (2,07 eigene Konzerte/Verein im Jahr 2019). Insgesamt wurden im Jahr 2019 von den Schärddinger Kapellen 1083 Gesamtproben abgehalten und 1274 Veranstaltungen bestritten.

4.2.3 Mitgliederstruktur

Im Bezirk Schärding gibt es, wie eben dargestellt, 29 Musikvereine. Diese tragen in regelmäßigen Abständen ihre Mitgliederanzahl, deren Funktionen und Tätigkeitslaufbahn, die Erfolge der Kapelle und noch weitere Details zum Verein in die zentrale Datenbank des Blasmusikvereins ein. Mit dem Stichtag vom 21. Februar 2020 waren darin 1773 aktive MusikerInnen im Bezirk Schärding gemeldet. Diese teilen sich gemäß der Vorgaben in der Datenbank in *aktive MusikerInnen* (1176), *MusikerInnen in der Musikschule* (481), *MusikerInnen in privater Ausbildung* (72) und *MarketenderInnen* (44). Im Rahmen der weiteren Auswertung wird diese Gruppe als „Aktive“ zusammengefasst.

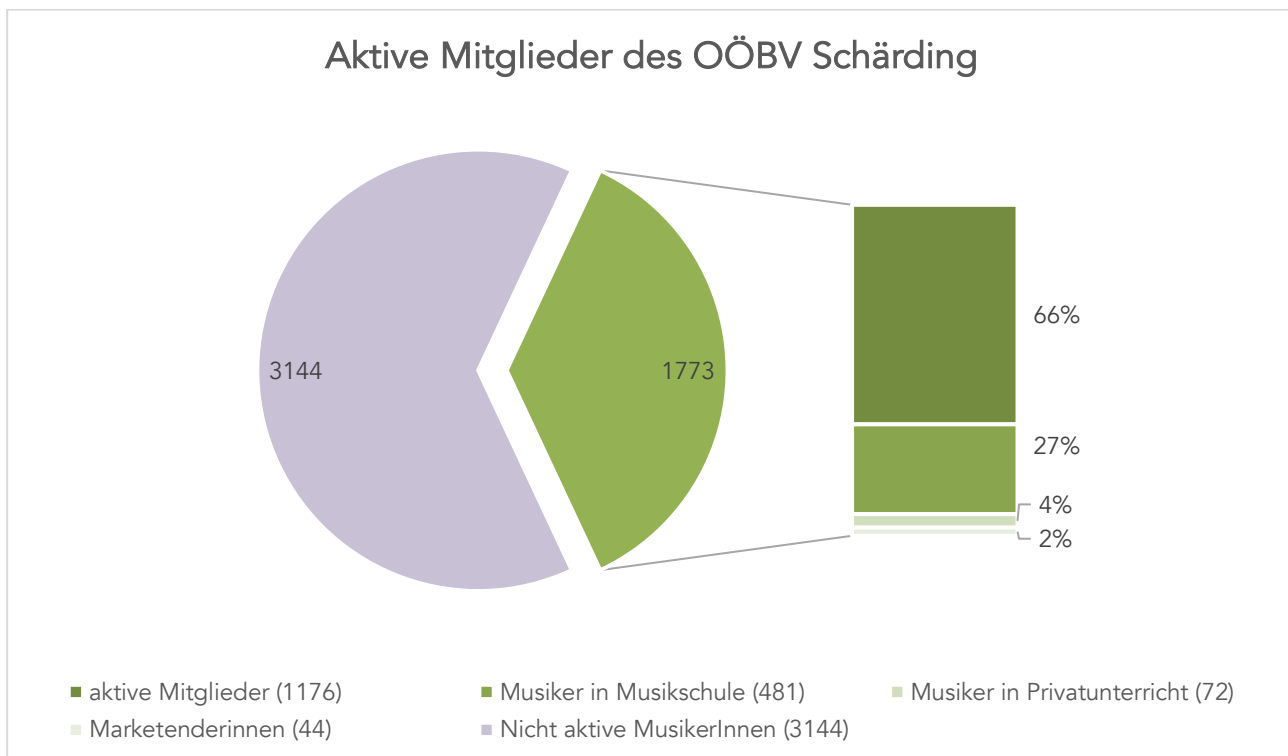


Abbildung 8: Aktive Mitglieder des OÖBV Schärding (nach: Oberösterreichischer Blasmusikverband, Mitgliederdatenbank, abgerufen am 21. Februar 2020)²³⁶

Datensätze, die in weiterer Folge nicht oder nur passiv herangezogen werden, betreffen die *ausgetretenen Mitglieder* (1681), *verstorbene Mitglieder* (120), *nicht aktive Mitglieder* (187) oder *unterstützende Mitglieder* (732). Dazu kommen außerdem noch die MusikschülerInnen, die zwar schon in Ausbildung sind, aber noch nicht Mitglied im Verein. Hier gibt es mit Stand 21. Februar 2020 sowohl *PrivatschülerInnen* (92) als auch *SchülerInnen in den Landesmusikschulen* (296). Diese zweite Gruppe wird in weiterer Folge als „Nicht Aktive“ zusammengefasst. Zu weiteren 36 Einträgen wurde keine aktuelle Klassifizierung zum Mitgliedsstatus angegeben. Diese werden in der weiteren Auswertung ebenso nicht herangezogen.

²³⁶ Eigene Darstellung der Daten aus: Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Mitgliederdatenbank*, <<http://mv.ooe-bv.at/>>, abgerufen am 21. Februar 2020.

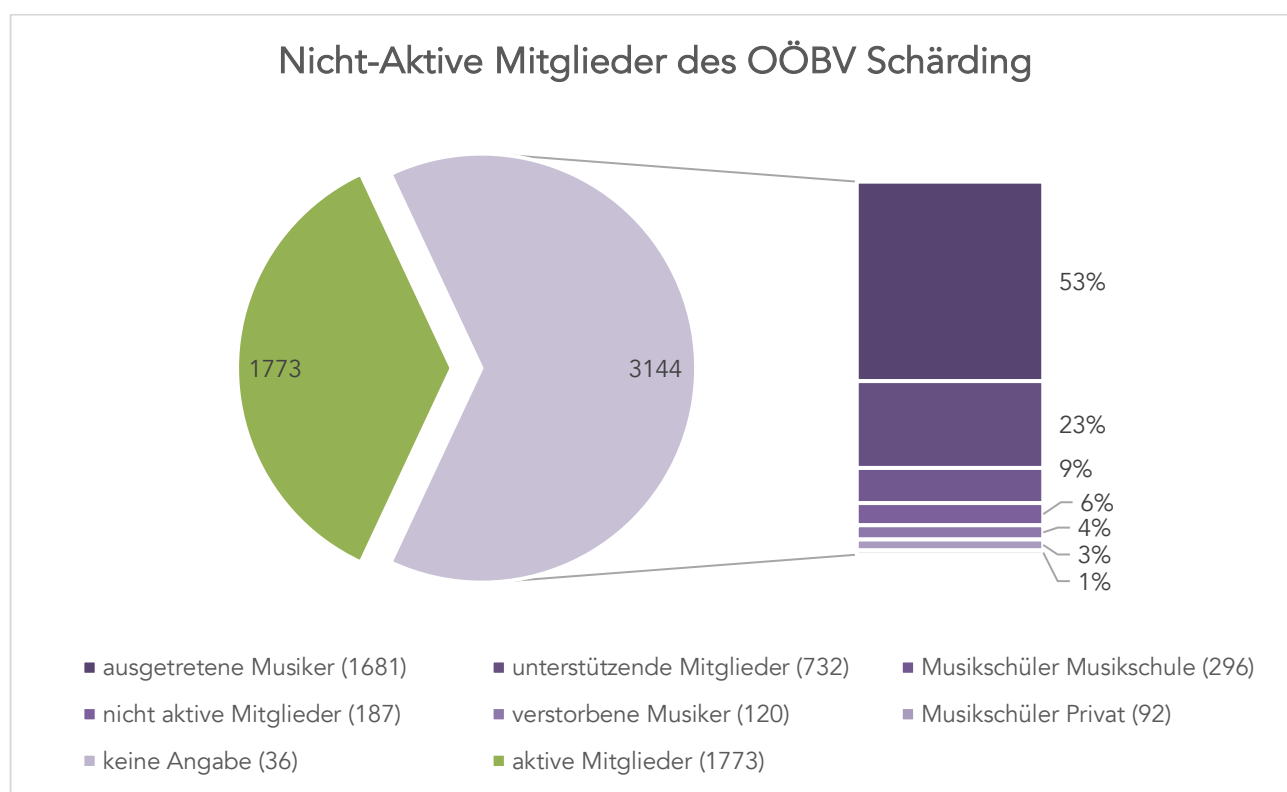


Abbildung 9: Nicht-Aktive Mitglieder des OÖBV Schärding (nach: Oberösterreichischer Blasmusikverband, Mitgliederdatenbank, abgerufen am 21. Februar 2020)²³⁷

Die Altersstruktur der Aktiven im OÖBV Schärding zeigt ein sehr junges Bild. 1020 der 1773 Aktiven (58%) sind unter 30 Jahre alt. Die meisten Aktiven gehören insgesamt zur Gruppe der 19 bis 29-jährigen.

Altersgruppe	männlich	weiblich	k. A.	Gesamt	in %
0 - 13 Jahre	27	26	2	55	3,10%
14 - 18 Jahre	125	183	4	312	17,60%
19 - 29 Jahre	251	399	3	653	36,83%
30 - 39 Jahre	152	155	1	308	17,37%
40 - 49 Jahre	118	69	-	187	10,55%
50 - 59 Jahre	135	17	-	152	8,57%
60 - 69 Jahre	65	4	-	69	3,89%
> 70 Jahre	26	-	-	26	1,47%
keine Angabe	3	6	2	11	0,62%
Gesamt	902	859	12	1773	100%

Tabelle 3: Altersgruppen der Mitglieder des OÖBV im Bezirk Schärding (nach: Oberösterreichischer Blasmusikverband, Mitgliederdatenbank, abgerufen am 21. Februar 2020)²³⁸

²³⁷ Eigene Darstellung der Daten aus: Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Mitgliederdatenbank*, <<http://mv.ooe-bv.at/>>, abgerufen am 21. Februar 2020.

Auffällig ist, dass der Anteil an Frauen vor allem in den jüngeren Altersgruppen höher ist, ab einem Alter von 36 Jahren der Anteil an Frauen aber abnimmt. Besonders die Altersgruppe von 19 bis 29 Jahren zeigt einen bedeutend höheren Anteil an Frauen. (399 Frauen vs. 251 Männer in dieser Altersgruppe). Ab dem Alter von 40 Jahren zeigt sich, dass der Anteil an Frauen deutlich geringer ist als der Anteil an aktiven Männern in Schärdings Musikvereinen. In der Altersgruppe der 40 bis 49-jährigen sind bereits fast um die Hälfte weniger Frauen als Männer verzeichnet, bei der Altersgruppe ab 50 Jahren steht das Verhältnis bei 226 zu 21. Nur 8,5% der Mitglieder ab 50 sind also weiblich.

Diese Entwicklung könnte sich zum Einen durch die bereits in vorherigen Kapiteln erwähnten Lebensumstände und familiären Pflichten von Frauen erklären. Zum Anderen zeigt es auch, dass die Mitgliedschaft in Musikvereinen vor allem in früheren Jahren eher eine Männerdomäne darstellte.

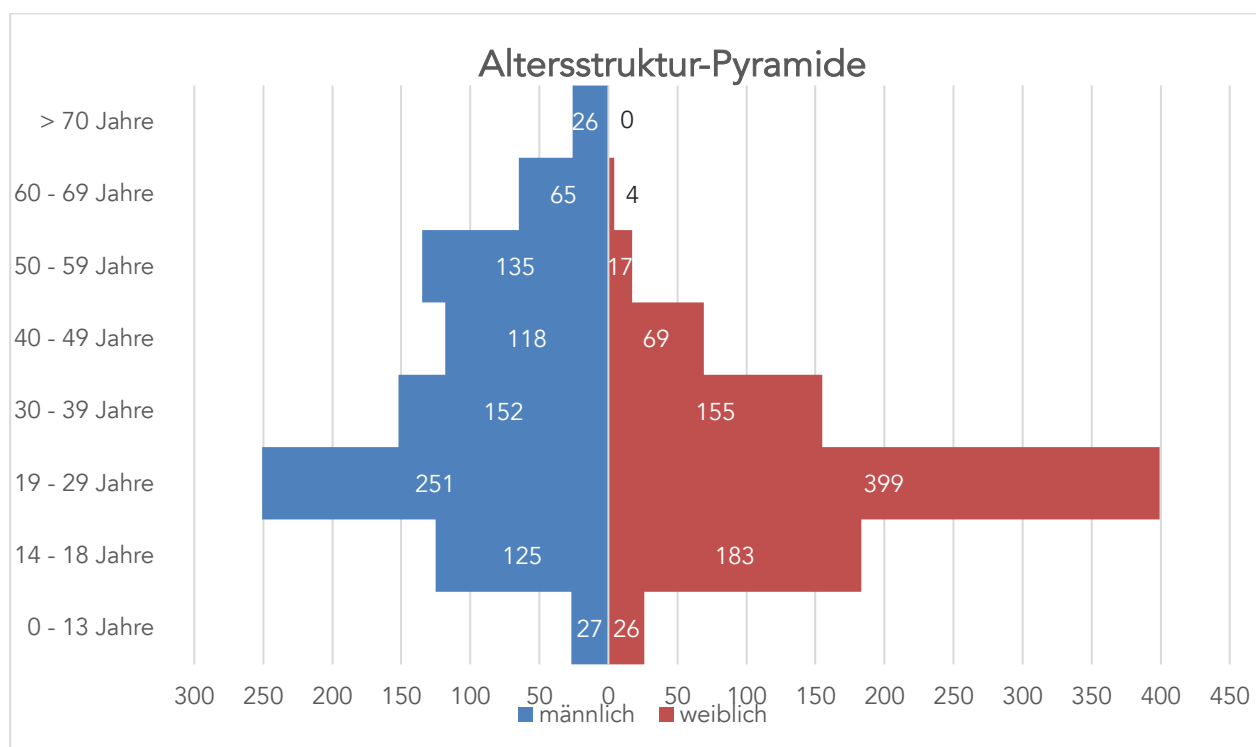


Abbildung 10: Altersverteilung der aktiven Mitglieder des OÖBV Schärding (nach: Oberösterreichischer Blasmusikverband, *Mitgliederdatenbank*, abgerufen am 21. Februar 2020)²³⁹

²³⁸ Eigene Darstellung der Daten aus: Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Mitgliederdatenbank*, <<http://mv.ooe-bv.at/>>, abgerufen am 21. Februar 2020.

²³⁹ Eigene Darstellung der Daten aus: Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Mitgliederdatenbank*, <<http://mv.ooe-bv.at/>>, abgerufen am 21. Februar 2020.

4.2.4 Die FunktionärInnen des OÖBV Schärding als Grundgesamtheit

Neben den demographischen Daten der Mitglieder, werden in der Datenbank auch etwaige Funktionen innerhalb des Vereins erfasst. Zur Auswahl stehen hier sämtliche Vorstandsfunktionen inklusive Stellvertreter, sowie etwaige Titel wie Ehrenkapellmeister oder Ehrenobmann. Die Titel wurden aus der folgenden Auswertung ausgenommen, da es sich dabei zwar um langjährige Funktionäre handelt, dieser Titel allerdings nichts über die momentane Position in einem Ehrenamt aussagt. Alle restlichen Funktionen wurden für die Auswertung herangezogen und bilden somit die Grundgesamtheit für den in weiterer Folge verteilten Fragebogen. Konkret betrifft dies sehr viele unterschiedliche Aufgabengebiete in diversen Abstufungen bzw. Varianten. Laut Datenbank sind folgende Bezeichnungen/Funktionen beinhaltet: Archivar, Archivar-Bekleidung, Archivar-Instrumente, Archivar-Noten, Archivar-Probeklokal, Archivarstellvertreter, Beirat, Chronist, EDV-Referent, EDV-Referentstellvertreter, Jugendorchesterleiter, Jugendreferent, Jugendreferentstellvertreter, Kapellmeister, Kapellmeisterstellvertreter, Kassier, Kassierstellvertreter, Medienreferent, Medienreferentstellvertreter, Obmann, Obmannstellvertreter, OrganisatorIn, Pressereferent, Pressereferentstellvertreter, Rechnungsprüfer, Schriftführer, Schriftführerstellvertreter, Stabführer, Stabführerstellvertreter, Vorstand. Zusätzlich gibt es die meisten Funktionen auch auf Bezirksebene. Diese sind ebenso vermerkt, werden von den Ausführenden aber durchgehend *zusätzlich* zu ihren Aufgaben in den Vereinen ausgeführt. In der folgenden Tabelle wird der Anteil der FunktionärInnen innerhalb der Mitglieder nach Altersgruppen gegliedert dargestellt:

Altersgruppe	Mitglieder gesamt	davon FunktionärInnen	in Prozent
0 - 13 Jahre	55	-	0 %
14 - 18 Jahre	312	21	6,73 %
19 - 29 Jahre	653	235	35,99 %
30 - 39 Jahre	308	145	47,08 %
40 - 49 Jahre	187	70	37,43 %
50 - 59 Jahre	152	44	28,95 %
60 - 69 Jahre	69	20	28,99 %
> 70 Jahre	26	7	26,92 %
keine Angabe	11	-	0 %
Gesamt	1773	542	30,57 %

Tabelle 4: Altersgruppen der Mitglieder und FunktionärInnen des OÖBV im Bezirk Schärding (nach: Oberösterreichischer Blasmusikverband, *Mitgliederdatenbank*, abgerufen am 21. Februar 2020)²⁴⁰

²⁴⁰ Eigene Darstellung der Daten aus: Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Mitgliederdatenbank*, <<http://mv.ooe-bv.at/>>, abgerufen am 21. Februar 2020.

Betrachtet man nun den Anteil an FunktionärInnen innerhalb der Mitglieder, so gestaltet sich das Bild folgendermaßen: 542 Personen aus der Gruppe der Aktiven wurden als FunktionärInnen im System gemeldet und bilden die gesuchte Grundgesamtheit. Das heißt knapp ein Drittel (30,57%) aller Aktiven sind in einer Funktion tätig.

Entsprechend der insgesamten Altersstruktur gibt es in absoluten Zahlen auch bei den FunktionärInnen die meisten aus der Gruppe der 19 bis 29-Jährigen. Im Verhältnis gesehen ist allerdings erkennbar, dass besonders die 30 bis 39-Jährigen am häufigsten eine Funktion übernehmen. Fast die Hälfte dieser Altersgruppe (47,08 %) hat eine Funktion inne. Insgesamt betätigt sich, wie schon erwähnt, nicht ganz ein Drittel der Mitglieder auch im Rahmen einer Funktionsausübung. 182 dieser FunktionärInnen²⁴¹ sind für mehr als nur eine Funktion eingetragen. Das heißt wiederum ein Drittel (33,58 %) der FunktionärInnen ist in einer Doppel- oder Mehrfachfunktion aktiv.

Betrachtet man den Anteil an Frauen innerhalb der FunktionärInnen, so ist erkennbar, dass sich dieser parallel zur generellen Geschlechterverteilung der Mitglieder entwickelt. 48,45 % der Aktiven sind weiblich und – nahezu ident – 48,89 % der FunktionärInnen:

Altersgruppe	Mitglieder gesamt	davon weiblich	in Prozent	Funktionär- Innen ge- samt	davon weiblich	in Pro- zent
0 - 13 Jahre	55	26	47,27 %	-	-	-
14 - 18 Jahre	312	183	58,65 %	21	13	61,90 %
19 - 29 Jahre	653	399	61,10 %	235	149	63,40 %
30 - 39 Jahre	308	155	50,32 %	145	69	47,59 %
40 - 49 Jahre	187	69	36,90 %	70	25	35,71 %
50 - 59 Jahre	152	17	11,18 %	44	6	13,64 %
60 - 69 Jahre	69	4	5,80 %	20	3	15,00 %
> 70 Jahre	26	-	0 %	7	-	0,00 %
keine Angabe	11	6	54,55 %	-	-	-
Gesamt	1773	859	48,45 %	542	265	48,89 %

Tabelle 5: Frauenanteil der Mitglieder und FunktionärInnen (nach: Oberösterreichischer Blasmusikverband, Mitgliederdatenbank, abgerufen am 21. Februar 2020)²⁴²

²⁴¹ Es wurden 152 Personen im System mit mehreren Aufgaben/Funktionen hinterlegt. Zu diesen 152 kommen noch die 23 Bezirksfunktionäre, die als zusätzliche Datensätze angelegt sind. Diese Personen sind jedoch durchgehend auch innerhalb ihrer Vereine mit Aufgaben betraut.

²⁴² Eigene Darstellung der Daten aus: Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Mitgliederdatenbank*, <<http://mv.ooe-bv.at/>>, abgerufen am 21. Februar 2020.

Insgesamt zeigt sich also, dass der Anteil an FunktionärInnen innerhalb der Mitglieder mit ca. 30% sehr hoch ist und die Geschlechterverteilung zum größten Teil ausgewogen. Betrachtet man die Altersstruktur der FunktionärInnen, so ist eindeutig erkennbar, dass vor allem jene Personen im Alter zwischen 30 und 39 Jahren am häufigsten als FunktionärInnen aktiv werden.

Ein interessanter Aspekt bei der Frage nach den FunktionärInnen ist auch die Frage nach der Art der Funktion, die ausgeführt wird. Welche Aufgabenbereiche werden am häufigsten ausgeführt? Zu diesem Zweck wurden die Daten der Mitgliederdatenbank hinsichtlich Funktionen gefiltert. Auf diese Weise konnte herausgefunden werden, wieviele Mitglieder für die jeweilige Funktion „gemeldet“ sind. Hier ist allerdings anzumerken, dass sehr viele FunktionärInnen Doppelfunktionen ausführen und diese Tabelle daher auch Doppelnennungen beinhaltet. Zusätzlich werden je Funktion sowohl StellvertreterInnen als auch Hauptverantwortliche gezählt. Da auch bei dem durchgeführten Fragebogen sowohl Hauptverantwortliche als auch StellvertreterInnen angesprochen wurden, werden auch diese mitgezählt.

Funktionen inkl. StellvertreterInnen	Anzahl Personen	davon in Doppelfunktion	in Prozent
ArchivarInnen	115	42	37%
Jugendteam	78	51	65%
StabführerInnen	71	29	41%
Obleute	69	38	55%
KapellmeisterInnen	65	24	37%
SchriftführerInnen	53	25	47%
KassierInnen	49	9	18%
Medien/Presse	48	23	48%
RechnungsprüferInnen	28	5	18%
EDV-ReferentInnen	27	20	74%
Beiräte	26	4	15%
Organisation	24	10	42%
ChronistInnen	9	7	78%
Vorstand	1	0	0%

Tabelle 6: Ausgeführte Funktionen der FunktionärInnen im OÖBV Schärding und dessen 29 Vereinen (nach: Oberösterreichischer Blasmusikverband, Mitgliederdatenbank, abgerufen am 21. Februar 2020)²⁴³

²⁴³ Eigene Darstellung der Daten aus: Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Mitgliederdatenbank*, <<http://mv.ooe-bv.at/>>, abgerufen am 21. Februar 2020.

In Tabelle 7 wird zudem ersichtlich, wieviele Personen in den jeweiligen Funktionen in einer Doppelfunktion tätig sind. So sind etwa von 78 JugendreferentInnen im Bezirk Schärding 51 in einer Doppelfunktion tätig. Mehr als 65% aller im Jugendteam engagierten Personen sind demnach mehrfach eingebunden – sie führen also neben ihrem Amt als JugendreferentIn noch eine weitere Vorstandsfunktion aus. Auffällig häufig in Doppelfunktionen aktiv sind zudem die ChronistInnen (78%), die EDV-ReferentInnen (74%) oder auch die Obleute mit 55% (38 von 69 Personen in Doppelfunktion). Im Unterschied dazu sind KapellmeisterInnen zu 37% (24 von 65 Personen) in Doppelfunktionen aktiv.

Welche Motive nun zum ehrenamtlichen Engagement führen, geht aus diesen grundsätzlichen Daten allerdings noch nicht hervor. Hierfür wurde ein vertiefender Fragebogen entwickelt, der unter den FunktionärInnen des Bezirks verteilt wurde. Die Auswertung hierzu folgt in den kommenden Kapiteln.

4.3 Fragebogen

Um noch mehr über die Gruppe der FunktionärInnen im Bezirk Schärding herauszufinden, wurde ein Fragebogen entworfen, der neben demografischen Daten auch Informationen zur Motivation und Zufriedenheit der einzelnen Personen erhebt. Ende Mai 2019 fand ein Pretest mit der ersten Version des Fragebogens statt, ab Oktober 2019 wurde der finale Fragebogen an die VerantwortungsträgerInnen in den einzelnen Vereinen verteilt. Der Fragebogen dient vor allem dazu, nähere Einblicke in die Beweggründe der FunktionärInnen für ein Engagement innerhalb des Musikvereins zu erhalten. Befragt wurden also ausschließlich jene Personen, die ein „Amt“ bzw. eine Position im Vorstand ihres Musikvereins ausüben. Miteingeschlossen wurden hier sowohl die Hauptverantwortlichen als auch die StellvertreterInnen.

4.3.1 Rücklaufquote und Stichprobe

Insgesamt erhielten 17 der 29 Kapellen den Fragebogen. Hierbei wurde nach dem Prinzip der „Klumpenauswahl“²⁴⁴ bzw. dem Cluster Sampling vorgegangen. Die Grundgesamtheit wird dabei in einzelne Blöcke, oder Klumpen, zerlegt. Einzelne Klumpen werden dann nach dem

²⁴⁴ Mayer, Horst Otto: *Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung*, 6., überarbeitete Auflage, München: Oldenbourg Verlag, 2013, S. 63.

Zufallsprinzip ausgewählt. Klumpen können, so Horst Otto Mayer in seinem Buch *Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung*, Schulklassen, Betriebe, Häuserblocks etc. sein. In dem konkreten Falle dieser Befragung bilden die einzelnen Musikvereine also die Klumpen für eine weitere Befragung. Jede der 29 Kapellen im Bezirk Schärding eignet sich für die Zwecke dieser Forschung in gleicher Weise als Stichprobe. Bei Veranstaltungen oder in persönlichen Gesprächen wurden einzelne VertreterInnen der unterschiedlichen Musikvereine (bzw. deren Vorstände) gefragt, ob sie Interesse an der Teilnahme am Fragebogen hätten. Der Fragebogen wurde dann selbständig von den jeweiligen Vorstandsmitgliedern ausgefüllt und retourniert. Insgesamt kamen von 13 dieser 17 Kapellen auswertbare Fragebögen zurück. Im Zeitraum zwischen Oktober 2019 bis April 2020 konnten so 128 Fragebögen eingesammelt werden. Neun dieser Fragebögen mussten allerdings aussortiert werden, da sie unvollständig ausgefüllt waren oder von Personen beantwortet wurden, die keine Funktion ausführen. Somit konnten 119 Fragebögen für diese Masterarbeit herangezogen werden. Der Fragebogen wurde demnach von etwa einem Fünftel der Schärddinger FunktionärInnen ausgefüllt (21,96%). Diese Quote ist auch über die Altersgruppen hinweg relativ stabil.

Altersgruppe	FunktionärInnen gesamt	davon am Fragebogen teilgenommen	in Pro- zent
0 – 13 Jahre	-	-	-
14 – 18 Jahre	21	4	19,05 %
19 – 29 Jahre	235	55	23,40 %
30 – 39 Jahre	145	29	20,00 %
40 – 49 Jahre	70	11	15,71 %
50 – 59 Jahre	44	7	15,91 %
60 – 69 Jahre	20	6	30,00 %
> 70 Jahre	7	1	14,29 %
keine Angabe	-	6	-
Gesamt	542	119	21,96 %

Tabelle 7: Fragebogen-TeilnehmerInnen relativ zur Grundgesamtheit

Betrachtet man die Rücklaufquote unter dem Gesichtspunkt der einzelnen Funktionärstypen, so zeigt sich, dass zwar die meisten Gruppen erreicht werden konnten und auch die Verteilung der Stichprobe relativ ähnlich der Grundgesamtheit ist. Allerdings konnten manche Funktionsarten, wie etwa EDV-ReferentInnen oder ChronistInnen gar nicht erreicht werden.

Grundsätzlich wurden verhältnismäßig viele JugendreferentInnen (37%) erreicht. Im Gegenzug dazu allerdings verhältnismäßig wenige StabführerInnen (8%).

Funktion	Anzahl Personen Grundgesamtheit	Anzahl Personen Stichprobe	in Prozent
ArchivarInnen	115	24	21%
Jugendteam	78	29	37%
StabführerInnen	71	6	8%
Obleute	69	18	26%
KapellmeisterInnen	65	17	26%
SchriftführerInnen	53	8	15%
KassierInnen	49	13	27%
Medien/Presse	48	7	15%
RechnungsprüferInnen	28	0	0%
EDV-ReferentInnen	27	0	0%
Beiräte	26	5	19%
Organisation	24	4	17%
ChronistInnen	9	0	0%
Vorstand	1	0	0%

Tabelle 8: Erreichte FunktionärInnen - Grundgesamtheit vs. Stichprobe

4.3.2 Aufbau und Struktur

Der Fragebogen besteht aus 38 Fragen bzw. Fragenblöcken, die wiederum unterschiedlich gestaltet sind. Neben den demographischen Daten werden auch Fragenblöcke zur persönlichen Motivation, zu den individuellen Rahmenbedingungen für die Ausführung des Ehrenamts oder zur aufgewendeten Zeit gestellt. Die Fragen sind zum größten Teil als geschlossene Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten gestaltet, sind aber teilweise auch frei zu beantworten. Neben klaren Auswahlmöglichkeiten gibt es auch einige Fragenblöcke, bei denen die Befragten ihre Zustimmung in Form von Skalen definieren konnten. Das Ausfüllen des Fragebogens dauerte zwischen 10 und 15 Minuten.

Im ersten Fragenblock werden grundsätzliche demographische Daten, wie Alter, Geschlecht oder Ausbildung abgefragt. In weiterer Folge konzentriert sich der Fragebogen auf die spezifischen Grundfaktoren und fragt ab, welche Funktionen der/die Befragte ausübt, ob auch zuvor schon ein Amt im Musikverein ausgeführt wurde und wie lange man bereits Mitglied im Verein ist. Des Weiteren werden externe Faktoren, wie etwa (musikalische) Vorbildung, Anreise in die Proben oder Vereinbarkeit mit dem Beruf eruiert. Einen großen Teil nehmen jene

Fragen ein, die mithilfe von Skalenniveaus beantwortet werden. So werden mit Zustimmungsniveaus („sehr wichtig“ – „gar nicht wichtig“) einerseits konkrete Gründe abgefragt, warum die TeilnehmerInnen ein Amt im Verein inne haben, andererseits auch die Erschwerisse / Hindernisse für die Fortführung der Funktion in Erfahrung gebracht. Der gesamte Fragebogen befindet sich zur Ansicht im Anhang (Kapitel 7.2. „Fragebogen“).²⁴⁵

4.4 Ergebnisse

Die Ergebnisse des Fragebogens werden in den folgenden Kapiteln je nach Themenbereich zusammengefasst und erörtert. Die einzelnen Fragen werden somit nicht in der gestellten Reihenfolge ausgewertet, sondern entsprechend ihres Inhalts aufbereitet. Eine detaillierte Diskussion der Ergebnisse findet am Ende der Auswertung ihren Platz.

4.4.1 Demographische Daten

Die Auswertung des Fragebogens zeigt, dass die Geschlechterverteilung der Stichprobe (ähnlich wie jene der Grundgesamtheit) nahezu ausgewogen ist. 52% der TeilnehmerInnen waren weiblich, 48% männlich.

Altersgruppe	männlich	weiblich	k. A.	Gesamt
0 – 13 Jahre	-	-	-	-
14 – 18 Jahre	1	3	-	4
19 – 29 Jahre	24	31	-	55
30 – 39 Jahre	15	14	-	29
40 – 49 Jahre	5	6	-	11
50 – 59 Jahre	6	1	-	7
60 – 69 Jahre	5	1	-	6
> 70 Jahre	1	-	-	1
keine Angabe	-	6	-	6
Gesamt	57	62	-	119

Tabelle 9: Alters- & Geschlechterverteilung der Fragebogen TeilnehmerInnen

Bei der Altersstruktur zeigt sich auch hier, dass verhältnismäßig viele Personen zwischen 19 und 29 Jahren in einer Funktion aktiv sind bzw. den Fragebogen ausgefüllt haben.²⁴⁶ Anhand der demographischen Daten ist also erkennbar, dass mit der Stichprobe die Grundgesamtheit gut abgebildet werden kann und somit eine gute Ausgangslage für Rückschlüsse auf die

²⁴⁵ Kapitel 7.2 „Fragebogen“.

²⁴⁶ An dieser Stelle ist anzumerken, dass im Fragebogen lediglich das Geburtsjahr abgefragt wurde und somit das tatsächliche Alter der TeilnehmerInnen um einige Monate abweichen könnte. Referenzjahr ist das Jahr 2020.

Grundgesamtheit bildet. In der Altersstruktur-Pyramide *nicht* abgebildet sind jene sechs weiblichen Personen, die keine Angabe zum Alter gegeben haben.

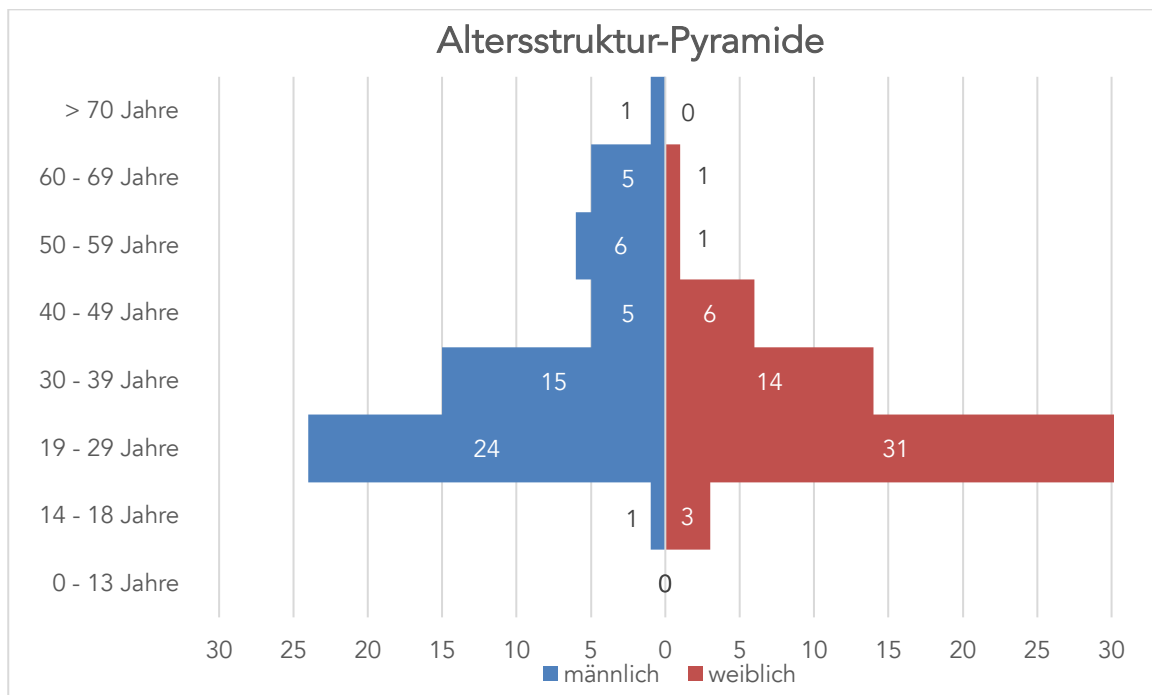


Abbildung 11: Altersstruktur-Pyramide der Fragebogen-TeilnehmerInnen

Betrachtet man die Bildungswege der TeilnehmerInnen, so ist auffällig, dass ein besonders hoher Anteil einen höheren Bildungsweg durchlaufen hat. 31% der Befragten haben einen Abschluss an der Universität oder FH, 40% verzeichnen mit der Matura den höchsten Abschluss, 18% haben eine Lehre und 10% besitzen einen Pflichtschulabschluss.

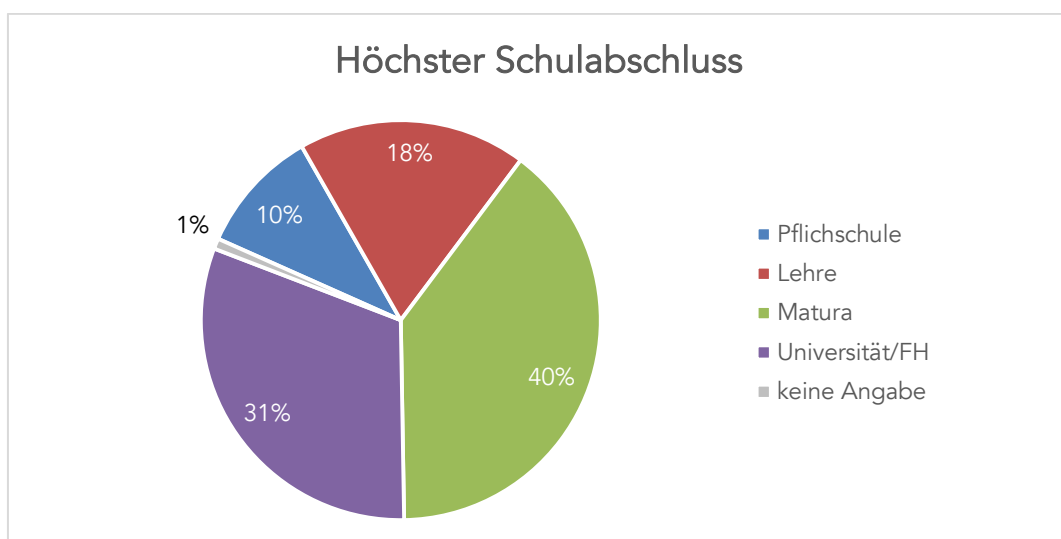


Abbildung 12: Höchster Schulabschluss der Fragebogen-TeilnehmerInnen

4.4.2 Funktionen/Tätigkeiten der Fragebogen-TeilnehmerInnen

Mit den Fragen 7 und 8 werden die TeilnehmerInnen zu ihren aktuellen und (wenn vorhanden) vorhergehenden Funktionen im Vorstand befragt. Da diese Fragen eine offene Antwortmöglichkeit bieten, wurden sehr unterschiedliche Aufgabenbereiche genannt und häufig ergaben sich auch Doppelfunktionen. (*Frage 7: Welche Funktion(en) im Vorstand / Ausschuss deines Musikvereins hast du momentan inne? / Frage 8: Hast du davor auch schon eine Vorstands-Funktion ausgeführt? Wenn ja, welche?*) Ordnet man die Aufgaben den einzelnen Referaten zu, so ergibt sich, dass die Mehrheit der Befragten entweder im Jugendbereich (29 Personen) oder als ArchivarInnen (24 Personen) tätig sind. Weitere, häufig genannte Funktionen sind beispielsweise das Obleute-Referat (18 Personen), das Kapellmeisterreferat (17 Personen) und die KassierInnen (13 Personen). Diese Gruppen sind auch jene, die in der Grundgesamtheit den größten Anteil einnehmen.²⁴⁷

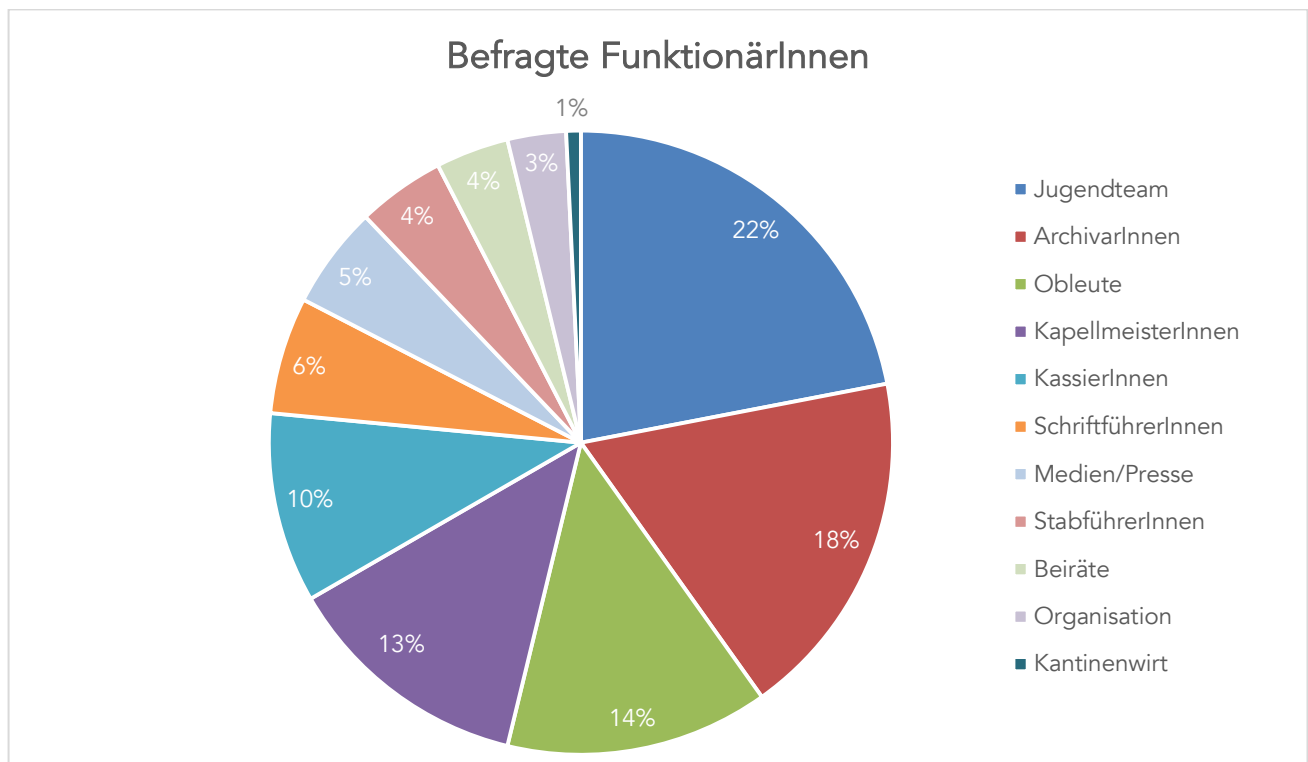


Abbildung 13: Befragte FunktionärInnen und ihre Aufgabenbereiche

²⁴⁷ Die detaillierte Aufstellung zu den Funktionärsarten innerhalb der Grundgesamtheit befindet sich in Tabelle 7.

Interessant ist zudem, dass vor allem das Jugendreferat sowie die ArchivarInnen häufig angeben, in einer Doppelfunktion tätig zu sein. Das heißt, sie üben sowohl die Funktion als JugendreferentIn als auch eine weitere Rolle aus. 9 von 29 JugendreferentInnen sind demnach zusätzlich in anderen Funktionen tätig. Diese Tendenz zum Mehrfachengagement bei den JugendreferentInnen ist auch bei der Betrachtung der Grundgesamtheit deutlich sichtbar. Allerdings ist der Anteil der FunktionärInnen in Doppelfunktionen innerhalb der Stichprobe nicht so groß, wie in der Grundgesamtheit.²⁴⁸

Funktion	Anzahl Personen	davon in Doppelfunktion	davon in Doppelfunktion (in Prozent)
Jugendteam	29	9	31%
ArchivarInnen	24	4	17%
Obleute	18	2	11%
KapellmeisterInnen	17	4	24%
KassierInnen	13	1	8%
SchriftführerInnen	8	1	13%
Medien/Presse	7	1	14%
StabführerInnen	6	3	50%
Beiräte	5	1	20%
Organisation	4	0	0%
Kantinenwirt	1	0	0%

Tabelle 10: Tätigkeitsbereiche / Funktionen der Fragebogen-TeilnehmerInnen

Jene vier, am häufigsten genannten Funktionen sollen in weiterer Folge noch einmal detaillierter betrachtet werden. Dabei wird auf die konkrete Zusammensetzung der einzelnen Gruppen, den Anteil an StellvertreterInnen und Hauptverantwortlichen sowie die Doppelengagements eingegangen.

Obleute

Bei den befragten Obleuten zeigt sich, dass von 18 Obleuten zwei Personen in Doppelfunktionen tätig sind. Beide führen neben ihrem Amt als Obleute auch die Funktion des Stabführers/der Stabführerin aus. Insgesamt sind von den 18 Personen, die dem Obleute-Referat zugeordnet werden können, fünf Personen in der Stellvertreter-Funktion. Betrachtet man die jeweils vorangegangenen Vorstandsfunktionen, so ist das Bild hier sehr vielfältig.

²⁴⁸ Vgl. dazu die Tabelle 7, welche alle FunktionärInnen im Bezirk Scharding abbildet, mit Tabelle 11, in der auf die Stichprobe eingegangen wird.

Die befragten Obleute waren zuvor in den Bereichen Schriftführung, Medien, Archiv, Stabführer oder aber als StellvertreterInnen aktiv. Nur eine Person hatte vor der Übernahme des Obleute-Amtes noch keine Funktion inne.

KapellmeisterInnen

Nimmt man die Rolle des Kapellmeisters/der Kapellmeisterin genauer unter die Lupe, so ist sichtbar, dass von 17 KapellmeisterInnen vier noch eine weitere Funktion ausüben. Drei der befragten KapellmeisterInnen sind nebenher auch JugendreferentInnen, eine Person ist KapellmeisterIn und zusätzlich MedienreferentIn. Möchte man auf den „Werdegang“ der einzelnen Personen schließen, so ist zumindest sichtbar, dass 9 der 17 KapellmeisterInnen zuvor die Funktion als JugendreferentIn bzw. JugendkapellmeisterIn ausübten. Eine Person war auch zuvor schon als KapellmeisterIn in einem anderen Verein tätig und die restlichen acht Personen stiegen direkt mit dem Amt des Kapellmeisters/der Kapellmeisterin ein.

Jugendteam

Als heterogenste Gruppe erweist sich die Gruppe der JugendreferentInnen. Von 29 Personen sind 9 in Doppel- oder sogar Dreifachfunktionen tätig. Entweder als KapellmeisterIn-Stv. (3 Personen), als ArchivarIn (4 Personen), als StabführerIn (2 Personen) oder KassierIn (1 Person). Bevor die JugendreferentInnen ihre aktuelle Funktion einnahmen, starteten manche im Bereich Archiv, manche als StellvertreterInnen oder aber auch als SchriftführerInnen. Die große Mehrheit, nämlich 19 Personen, stiegen direkt in das Jugendteam ein. Hier ist ein großer Unterschied zur Funktion der Obleute erkennbar, wo die meisten schon zuvor eine oder mehrere Funktionen ausführten. Diese Ergebnisse machen deutlich, dass die Rolle im Jugendteam häufig als „Einsteiger-Funktion“ genutzt wird, die einerseits auf zukünftige Funktionen vorbereiten soll, andererseits einen leichten Zugang zur Materie ermöglicht. Betrachtet man das Alter der hier befragten JugendreferentInnen, so ergibt sich ein Durchschnittsalter von 22 Jahren, was diese These noch einmal unterstützen könnte.

ArchivarInnen

Von den 24 Personen, die im Bereich Archiv tätig sind, üben 19 diese Funktion auch hauptamtlich aus. 5 Personen sind als ArchivarIn-Stv. tätig. Zusammengefasst sind hier diverse Untergruppen im Bereich der Archivartätigkeit. So nennen die Befragten eine Differenzierung zwischen Bekleidungs-, Instrumenten-, Noten- oder Probelokal-Archivar, wie auch

schon in einem früheren Kapitel²⁴⁹ näher erläutert wurde. Vier von den 24 Personen sind gleichzeitig auch in anderen Funktionen aktiv, wobei es sich hier bei drei Fällen um JugendreferentInnen handelt, die als Zweitfunktion als ArchivarIn-Stv. tätig sind. In einem Fall ist die Person sowohl im Jugendreferat als auch als ArchivarIn hauptverantwortlich. 15 der 24 Personen haben zuvor noch keine Funktion ausgeführt, die restlichen 9 Personen waren auf sehr unterschiedliche Weise auch davor schon im Vorstand aktiv. Genannt werden: JugendreferentIn, Beirat, Archivtätigkeiten in unterschiedlichen Bereichen, Stabführer-Stv. oder auch Getränkewart.

4.4.3 Intensität des Engagements

Mit einigen Fragen des Fragebogens wurde die Intensität des jeweiligen Engagements der TeilnehmerInnen abgefragt. Konkret wurde hier besonders die zeitliche Dimension des Ehrenamts in den Mittelpunkt gestellt. So wurde abgefragt, wie viel Zeit die Personen pro Woche für die Ausübung ihrer Funktion aufwenden (*Frage 10: Wieviel Zeit verwendest du durchschnittlich pro Woche für organisatorische Tätigkeiten im Musikverein? z.B. Vorbereitung einer Probe, Organisation von Rahmenbedingungen, Telefonate, etc.*), sowie die persönliche Einschätzung des Aufwands im Vergleich zu den anderen. (*Frage 23: Wieviel Zeit bringst du in den Musikverein ein – im Verhältnis zu anderen KollegInnen im Vorstand/Ausschuss?*).

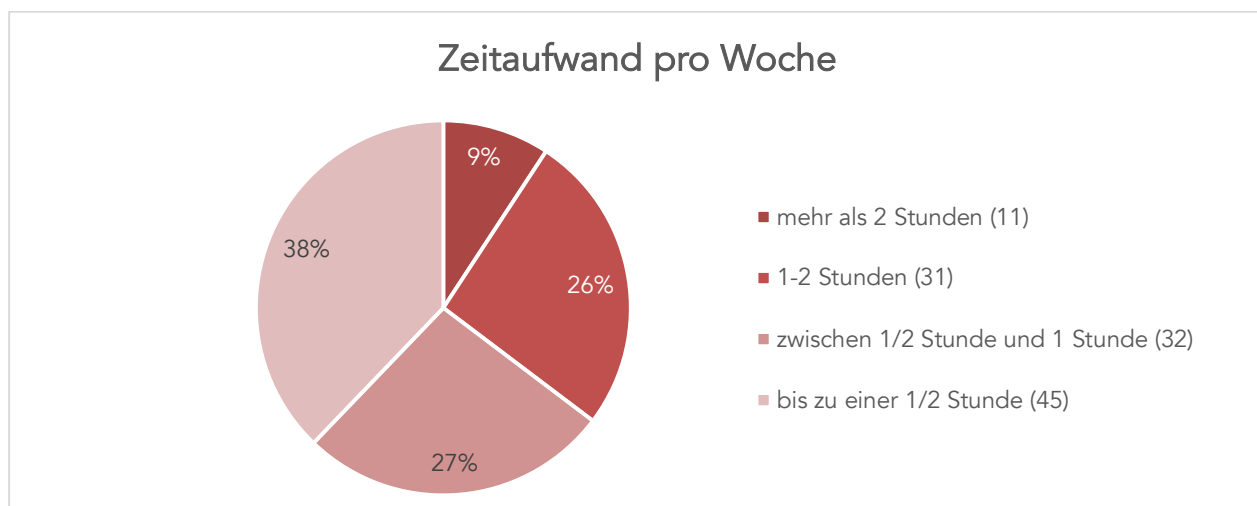


Abbildung 14: Wöchentlicher Zeitaufwand der FunktionärInnen für ihre Vorstandsfunktion

²⁴⁹ Kapitel 3.3.5: FunktionärInnen, „ArchivarInnen“.

Bei der aufgewendeten Zeit für die Tätigkeiten im Musikverein ist erkennbar, dass der Großteil der FunktionärInnen mit durchschnittlich weniger als einer halben Stunde Zeitaufwand pro Woche auskommt (38%). Jeweils circa ein Viertel der Befragten wenden zwischen einer halben Stunde und einer Stunde (27%) oder zwischen einer und zwei Stunden (26%) für ihre Tätigkeiten auf. Nur 9% der Befragten verwenden im Durchschnitt mehr als zwei Stunden pro Woche für ihre Tätigkeiten im Verein. Hier sei gesagt, dass konkret der zeitliche Aufwand für die Arbeiten im Rahmen der eigenen Funktion abgefragt waren – **nicht** jedoch die aufgewendete Zeit für Proben oder Ausrückungen. Würde man diese Zeit ebenso miteinbeziehen, ergäben sich deutlich höhere Werte.²⁵⁰

Eine interessante Frage ist an dieser Stelle, ob Personen in bestimmten Funktionen grundsätzlich mehr Zeit aufwenden als andere. Hier lag ursprünglich die Vermutung zugrunde, dass beispielsweise KapellmeisterInnen oder Obleute im Generellen mehr Zeit für ihre Funktion aufwenden als andere FunktionärInnen. Diese Vermutung konnte nur teilweise bestätigt werden. Von den 11 Personen, die mehr als zwei Stunden pro Woche für ihre Funktionstätigkeiten aufwenden sind zwar vier aus dem Referat der Obleute und drei aus dem KapellmeisterReferat, aber auch ein/e SchriftführerIn, ein/e KassierIn, ein/e JugendreferentIn und eine Person aus dem Bereich Medien gibt an, mehr als zwei Stunden pro Woche für ihre Funktion aufzuwenden. Gliedert man also die Angaben zum zeitlichen Aufwand anhand der Funktionen der TeilnehmerInnen, so ist zwar ersichtlich, dass beispielsweise ArchivarInnen und SchriftführerInnen eher in den Segmenten mit weniger Zeitaufwand zu finden sind, es wird allerdings ebenso deutlich, dass der individuelle Zeitaufwand sehr unterschiedlich ist und nicht primär nur von der jeweiligen Funktion abhängt.

Um die einzelnen Gruppen vergleichbar zu machen, wurden sie entsprechend ihres Anteils an der Gesamtheit mit einem Ausgleichsfaktor korrigiert, sodass vergleichbare Größen entstehen. Die Anzahl an Personen in der jeweiligen Funktion wurde also mit dem Ausgleichsfaktor multipliziert, um eine gleichmäßige Gewichtung zu erhalten.

²⁵⁰ Im Schnitt wird von den Kapellen im Bezirk Schärding 38,36 Mal im Jahr geprobt und es werden 43,93 Veranstaltungen bestritten. Nähere Erläuterungen zu Proben und Ausrückungen der Vereine befinden sich in Kapitel 4.2.2 „Probenaktivitäten und Konzerte“.

Funktion	Anzahl Personen	% an der Gesamtheit	Ausgleichsfaktor
Jugendteam	29	22%	0,78030303
ArchivarInnen	24	18%	0,81818182
Obleute	18	14%	0,86363636
KapellmeisterInnen	17	13%	0,87121212
KassierInnen	13	10%	0,90151515
SchriftführerInnen	8	6%	0,93939394
Medien/Presse	7	5%	0,9469697
StabführerInnen	6	5%	0,95454545
Beiräte	5	4%	0,96212121
Organisation	4	3%	0,96969697
Kantinenwirt	1	1%	0,99242424

Tabelle 11: Faktor-Berechnung der Funktionsgruppen

In der folgenden Grafik sind also insgesamt nicht die tatsächlichen 29 JugendreferentInnen dargestellt, sondern der korrigierte Wert von 22,6287879 (29 multipliziert mit 0,78030303). So wurde mit allen Funktionstypen vorgegangen, sodass ein jeweils angepasster, vergleichbarer Wert entsteht und die Verhältnismäßigkeiten korrekt dargestellt werden können. So ist nun sichtbar, dass vor allem JugendreferentInnen, ArchivarInnen, SchriftführerInnen und KassierInnen nur bis zu 30 Minuten Zeitaufwand pro Woche aufwenden. Je größer der Zeitaufwand, desto höher wird der Anteil an Obleuten und KapellmeisterInnen im jeweiligen Segment. Es lässt sich also sehr wohl eine Tendenz erkennen, dass Obleute und KapellmeisterInnen eher mehr Zeit aufwenden als andere FunktionärInnen, allerdings bleibt der Zeitaufwand eine sehr individuelle Größe, die nicht ausschließlich auf die Art der Funktion zurückzuführen ist. Anzumerken ist vor allem, dass in diesem Fall die Teilnehmerzahl für eine aufschlussreiche Auswertung zu gering ist. Um akkurate Rückschlüsse auf den zeitlichen Aufwand ziehen zu können, bräuchte es eine weitaus größere TeilnehmerInnengruppe und idealerweise aus jeder Funktionsgruppe ähnlich viele TeilnehmerInnen.

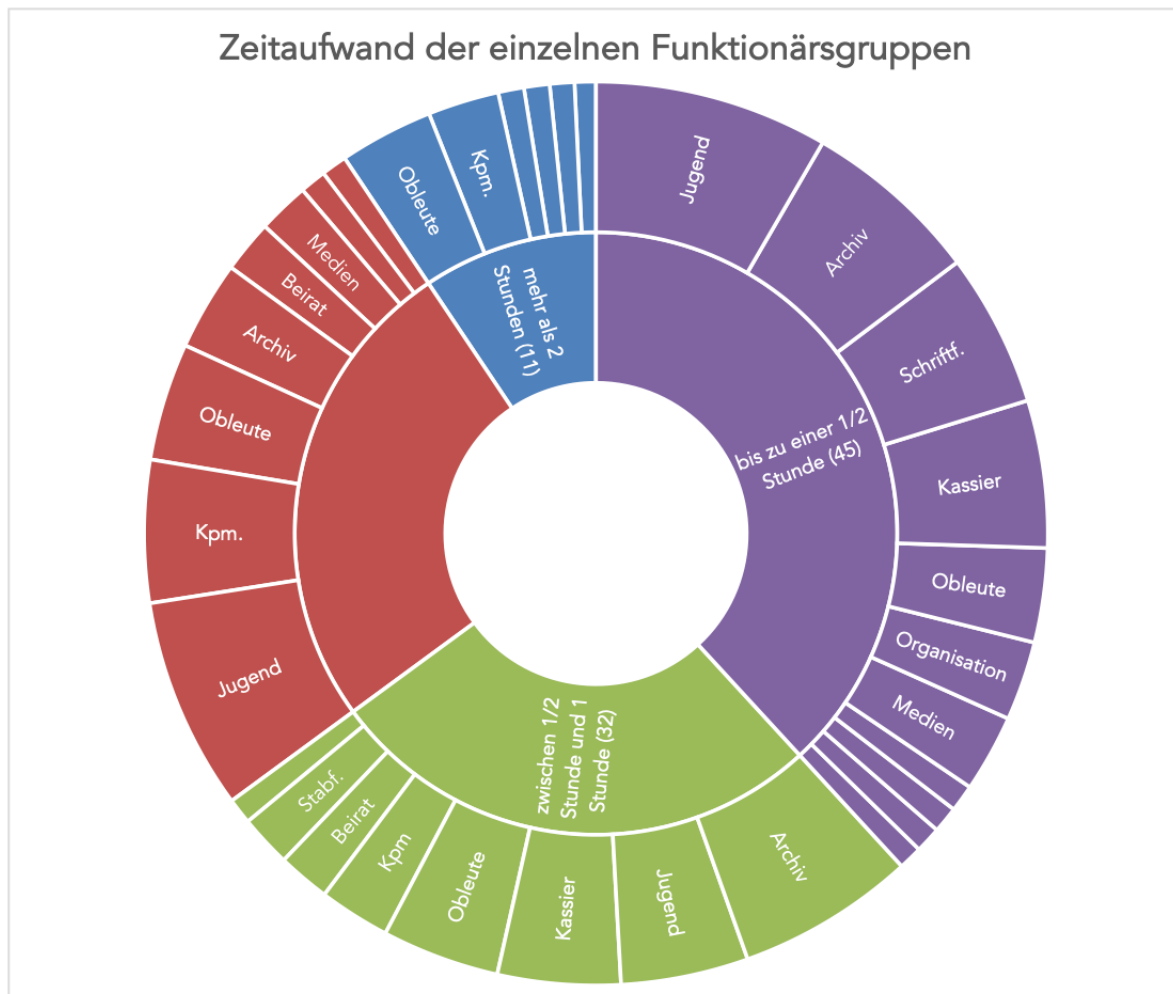


Abbildung 15: Zeitaufwand im Verhältnis zu den Funktionstypen

Ähnlich problematisch ist bei dieser Frage die Ermittlung eines Mittelwerts, da die Auswahlmöglichkeiten keine konkrete Dauer beschreiben, sondern lediglich ein Zeitfenster. So kann also nur „erraten“ werden, wie lange eine Person die „mehr als zwei Stunden“ für ihre Tätigkeit verwendet *tatsächlich* aufwendet. Um dennoch einen Eindruck des zeitlichen Faktors zu erhalten, wurden für die folgende Auswertung fiktive Zeiträume für die einzelnen Antwortmöglichkeiten angesetzt. So wurde für die Antwortmöglichkeit „mehr als 2 Stunden“ ein Wert von 2,5 Stunden angesetzt. Für „1-2 Stunden“ und „zwischen ½ Stunde und 1 Stunde“ jeweils der Wert genau in der Mitte (also 1,5 Stunden und 0,75 Stunden) und für die Auswahlmöglichkeit „bis zu einer ½ Stunde“ wurde eine Viertelstunde (0,25h) angesetzt. So errechnet sich eine durchschnittliche Arbeitszeit von 55 Minuten pro Person und Woche.

Das heißt, zusätzlich zu Ausrückungen, Konzerten und Proben leisten die FunktionärInnen im Durchschnitt eine „extra“ Stunde Arbeit für ihren Musikverein. Dieser Wert ist jedoch immer unter der Prämisse zu lesen, dass die konkreten Zeiten hier fiktiv angesetzt wurden und anhand der vorhandenen Daten keine 100% akkurate Aussage hierzu getroffen werden kann.

Zeitraum	Faktor	in min	Personen
mehr als 2 Stunden	2,5 h	150 min	11
1-2 Stunden	1,5 h	90 min	31
zwischen ½ Stunde und 1 Stunde	0,75 h	45 min	32
bis zu einer ½ Stunde	0,25 h	15 min	45
durchschnittlich geleistete Zeit / Woche	55 min / Person		119

Tabelle 12: Durchschnittlich geleistete Arbeitszeit der FunktionärInnen pro Woche

Wichtig für die Durchführung und Motivation für die Ausübung einer Tätigkeit ist auch hier der Vergleich mit den anderen. Es wurde daher auch die persönliche Einschätzung des Aufwands im Vergleich zu den anderen Mitgliedern im Vorstand abgefragt. (*Frage 23: Wieviel Zeit bringst du in den Musikverein ein – im Verhältnis zu anderen KollegInnen im Vorstand/Ausschuss?*). Die Hälfte der TeilnehmerInnen schätzt den eigenen Aufwand gleich mit dem der anderen Vorstandsmitglieder ein. 60 Personen, also 50% der Befragten, antworteten mit „genauso viel Zeit wie die anderen im Vorstand“. 36 Personen, also 30%, finden, dass sie weniger Zeit einbringen als die anderen („weniger Zeit als die anderen im Vorstand“). Und 21 Personen, also 18%, empfinden ihre Arbeit als zeitlich aufwändiger als jene der anderen Personen im Vorstand („mehr Zeit als die anderen im Vorstand“).

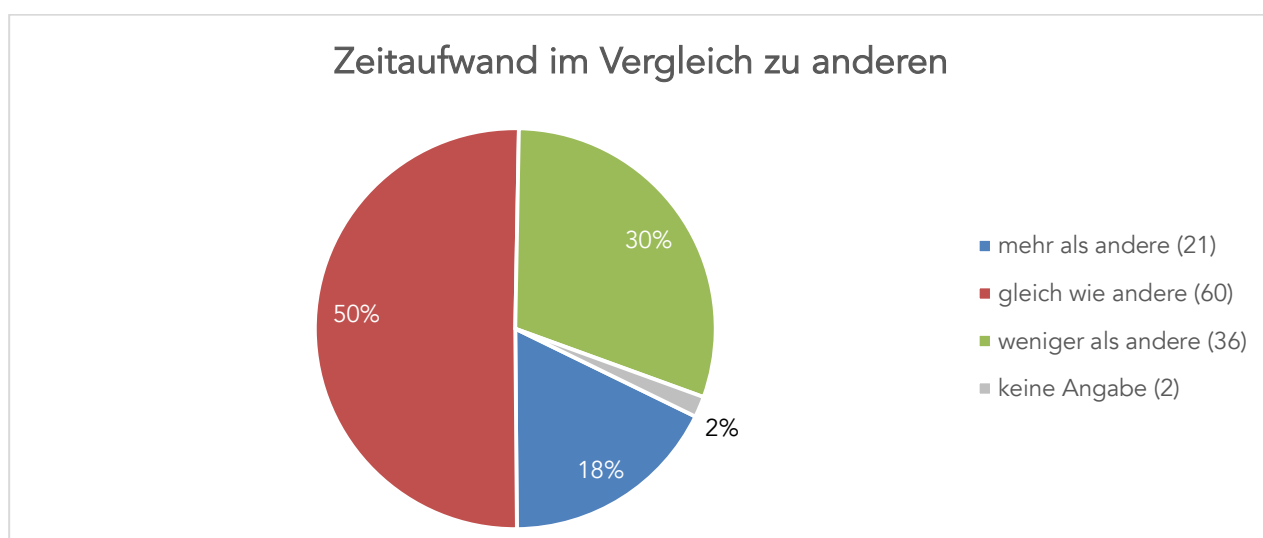


Abbildung 16: Zeitaufwand im Vergleich zu anderen Mitgliedern des Vorstands (Selbsteinschätzung)

Auch hier stellt sich die Frage, ob einzelne Funktionen herausstechen, indem besonders viele aus dieser Gruppe das Gefühl haben, sie leisten mehr oder weniger als die anderen. Eine derartige Erkenntnis konnte jedoch auch hier nicht aus den Daten gewonnen werden. In allen drei Gruppen (weniger-gleich-mehr) sind unterschiedlichste FunktionärInnen enthalten.

Auch die zeitliche Verfügbarkeit wurde im Fragebogen ermittelt, indem nach dem Beschäftigungsgrad und der zeitlichen Flexibilität gefragt wurde. 58 der 119 befragten Personen, also 49%, gehen einer Vollzeit-Beschäftigung nach. Zwei dieser 58 Personen sind parallel auch StudentInnen. 15 Personen (13%) sind teilzeitbeschäftigt (hier sind wiederum zwei davon zusätzlich im Studium). 20 Personen (17%) geben an, StudentInnen zu sein und 6 TeilnehmerInnen (5%) sind SchülerInnen. Erstaunlich ist auch die Zahl der Frauen, die sich in Karenz befinden. Hier sind acht Personen (7%) vermerkt. Auch sieben Selbständige (6%) haben sich unter „Sonstiges“ definiert.

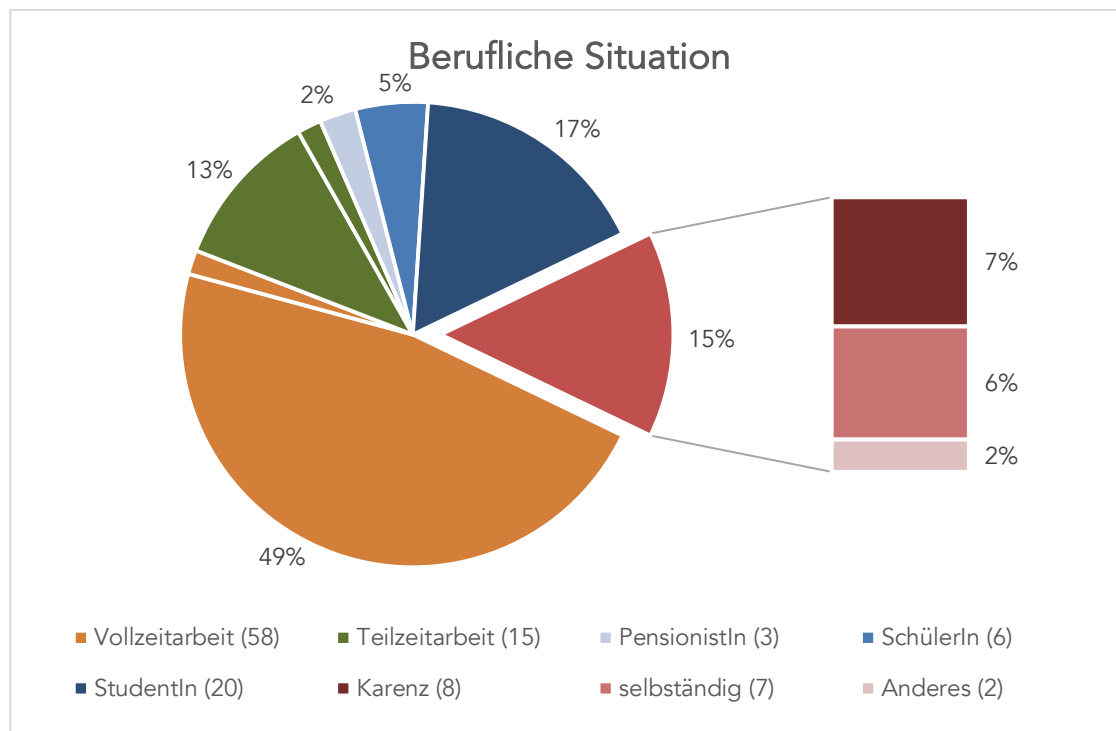


Abbildung 17: Berufliche Situation der befragten FunktionärInnen

Entsprechend der Mehrheit an Vollzeitbeschäftigten ergibt sich auch in der Frage nach der zeitlichen Flexibilität ein recht eindeutiges Bild. 57% der Befragten arbeiten werktags und tagsüber, 15% verfügen über eine flexible Zeiteinteilung und 11% arbeiten in unregelmäßigen Diensten. Weitere 15% der Befragten gehen derzeit keinem Beruf nach.

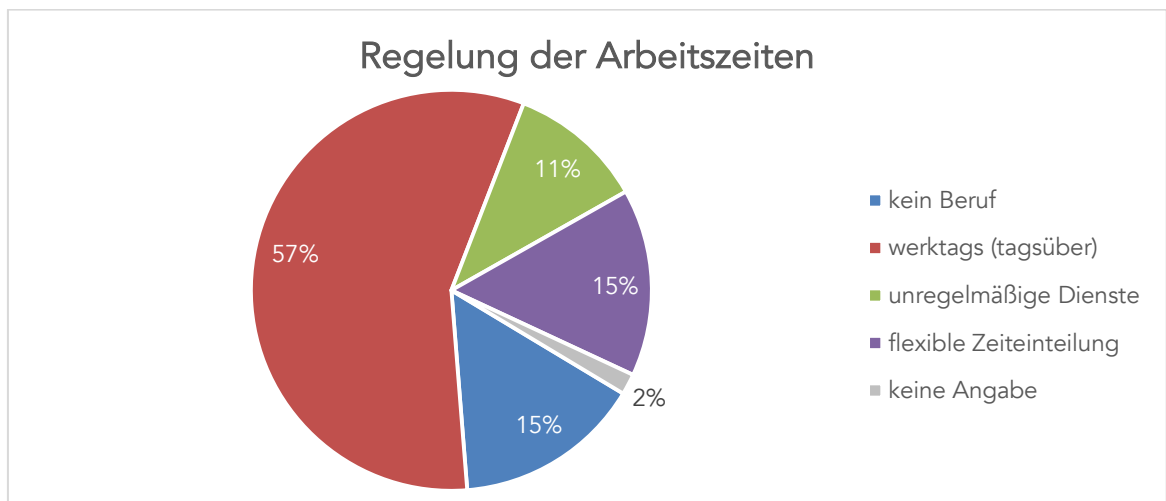


Abbildung 18: Regelung der Arbeitszeiten

4.4.4 Mehrfachengagement

Um noch mehr über ein Mehrfachengagement der TeilnehmerInnen herauszufinden, wurde am Ende des Fragebogens auch zu Vereinsaktivitäten außerhalb des Musikvereins gefragt. (Frage 28: Bist du auch in anderen Vereinen Mitglied? (Hier sind nicht nur Musikvereine gemeint!) Wenn ja, welche sind das? / Frage 29: Hast du auch dort besondere Aufgaben / eine Funktion im Vorstand? Wenn ja, welche?) Daraus ergab sich, dass etwas mehr als die Hälfte (68 der 119 Personen) auch in anderen Vereinen Mitglied sind. Wiederum 29 dieser 68 Personen geben an, auch dort eine Vorstandsfunktion oder eine Aufgabe wahrzunehmen.

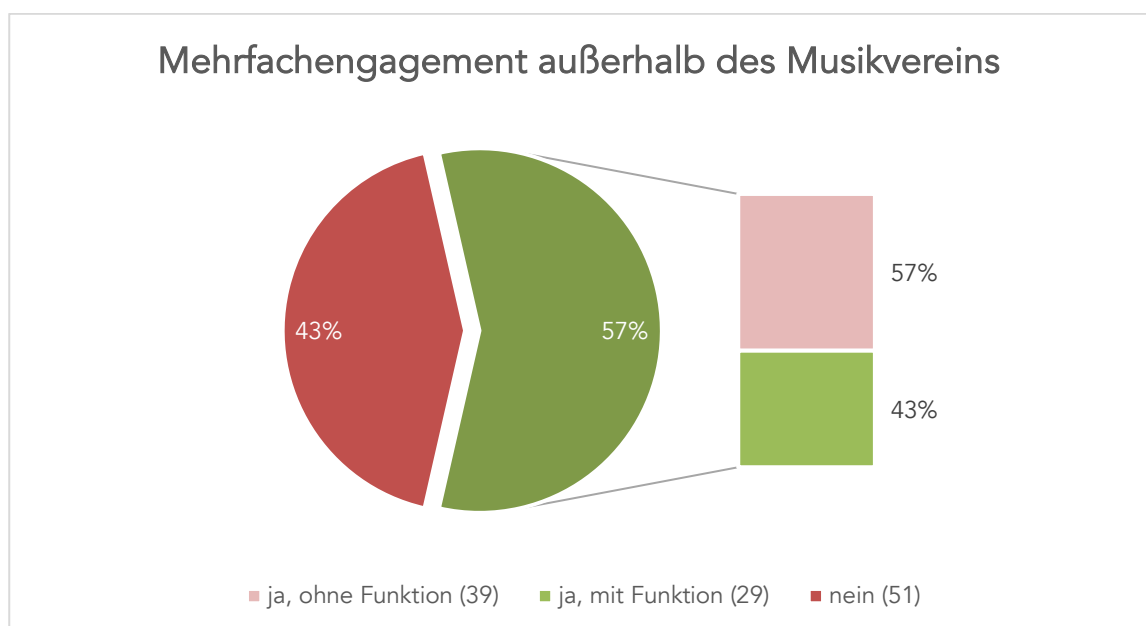


Abbildung 19: Mehrfachfunktionen der Fragebogen-TeilnehmerInnen

4.4.5 Soziale Einbettung

Ein weiterer Faktor, der die Motivation der FunktionärInnen beeinflussen kann, ist die soziale Einbettung im Musikverein. Hier wurden einige Parameter, wie die Länge der Mitgliedschaft oder der Kontakt zu anderen Mitgliedern, abgefragt. (*Frage 6: Wie lange bist du schon Mitglied im Musikverein?* / *Frage 9: Wie lange hast du schon eine Vorstands-Funktion im Verein?*) Die meisten FunktionärInnen sind bereits mehr als fünf Jahre Mitglied im Musikverein und die Dauer ihrer Mitgliedschaft ist generell eher hoch. Die meisten der Befragten, nämlich 46 Personen (39%) sind zwischen fünf und 15 Jahren Mitglied im Musikverein. 23% zwischen 15 und 20 Jahren und 11% schon länger als 30 Jahre. Nur 8% haben schon in ihren ersten fünf Mitgliedsjahren eine Funktion übernommen.

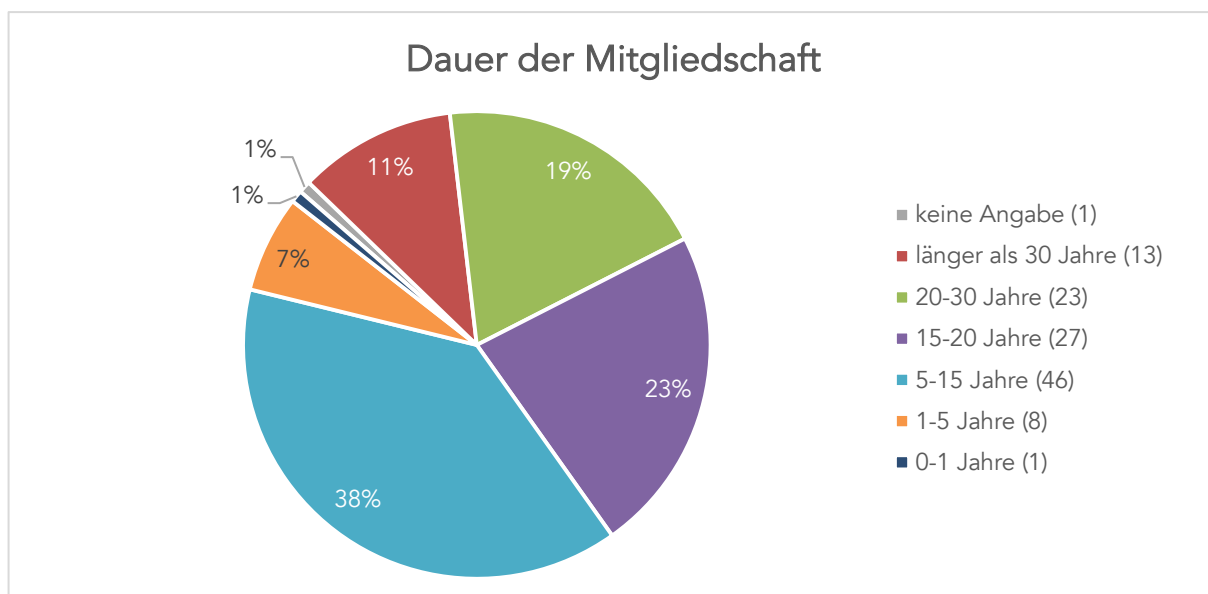


Abbildung 20: Dauer der Mitgliedschaft im jeweiligen Musikverein

Betrachtet man die Zeit im Vorstand, so ergibt sich ein recht regelmäßig verteiltes Bild. Fasst man die Gruppe der langjährigen Vorstandssmitglieder zusammen, so zeigt sich, dass 36% der FunktionärInnen bereits seit mehr als 10 Jahren ein Amt ausführen. Es gibt also sehr viele Personen, die eine lange Zeit im Vorstand verbringen. 18% sind bereits zwischen fünf und zehn Jahren in einer Funktion und 17% zwischen zwei und fünf Jahren.

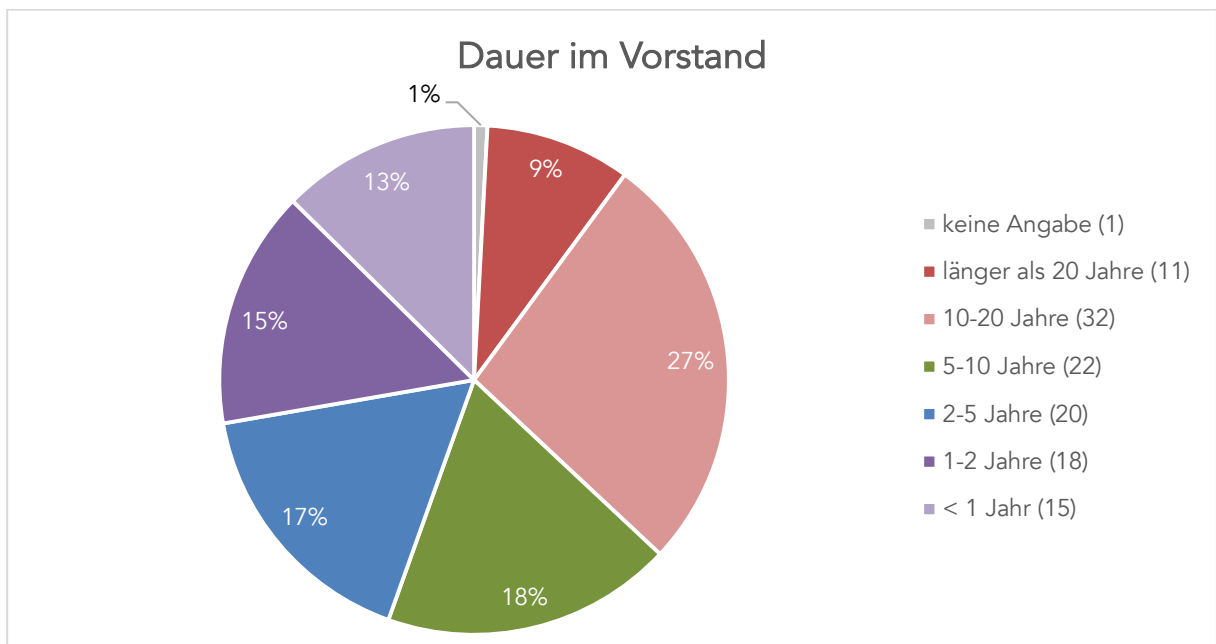


Abbildung 21: Dauer der Tätigkeiten im Vorstand

Eine interessante Information wäre auch, wie lange die *ehemaligen* FunktionärInnen im Amt waren. Ob sie also ihr Amt nach kurzer oder nach längerer Zeit zurücklegten. Dies wäre eine Fragestellung für weitere Forschungen. Was man ebenso aus diesen Daten nicht herauslesen kann ist, wie lange die jeweiligen Personen in *welcher* Funktion verweilen. Hier wird lediglich abgefragt, wie lange die Befragten schon grundsätzlich im Vorstand sind bzw. eine Funktion ausführen, nicht allerdings welche Funktion wie lange.

Man denke an Situationen, wo eine Person in einer Stellvertreterfunktion „angelernt“ wird, hierbei jedoch eher observierend agiert. Erst nach einigen Jahren übernimmt diese Person womöglich das Amt hauptverantwortlich. Obwohl die erste Phase als Vorstandsmitglied wohl eher als Lernphase betrachtet werden kann, zählt die Person trotzdem während der gesamten Zeit als Mitglied des Vorstands. Die Intensität des Engagements hat sich in dieser Zeit jedoch höchstwahrscheinlich verändert. Um Erkenntnisse dieser Form zu erlangen, müsste man die individuellen Werdegänge detaillierter abfragen.

Auch die soziale und familiäre Integration spielt eine Rolle bei der Motivation bzw. bei der Bereitschaft ein Amt zu übernehmen und darin auch zu bleiben. (*Frage 26: Sind auch andere Familienmitglieder in deinem Musikverein? (auch Jugendkapelle zählt)*) So gaben zwei Drittel (66%) der Befragten an, auch Familienmitglieder im Verein zu haben. 8% der TeilnehmerInnen hat zwar Verwandte, allerdings keine direkten Familienangehörigen im Verein und ein Viertel (26%) hat keinerlei Verwandten im Musikverein. Das deutet darauf hin, dass ein

Großteil der Befragten auch im häuslichen Umfeld von MusikerkollegInnen umgeben ist und der Musikverein somit auch familiär eine Rolle spielt.

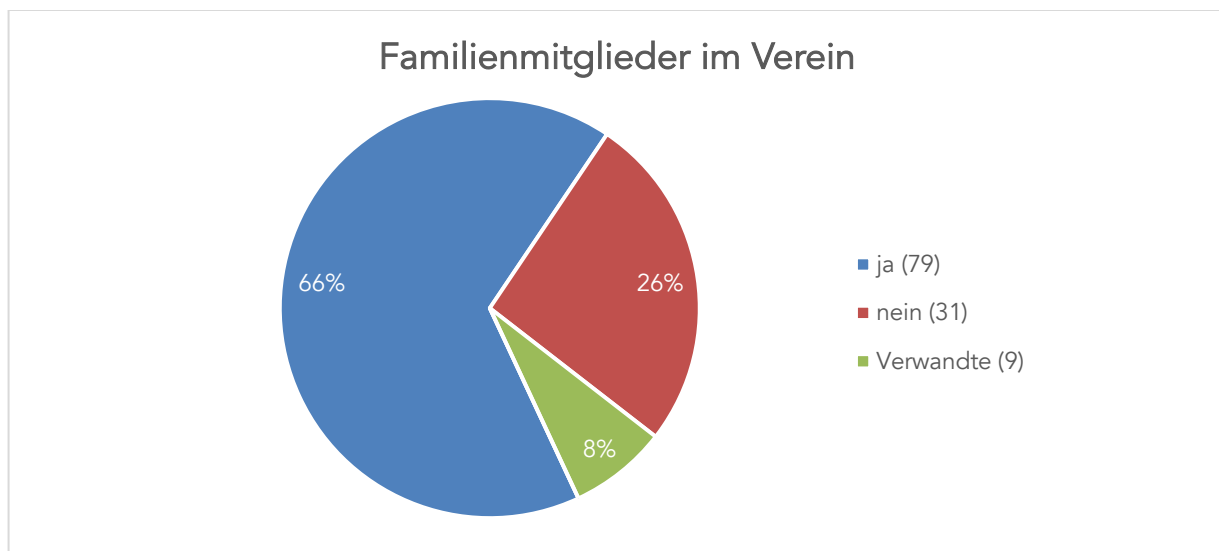


Abbildung 22: Verwandtschaftsverhältnisse der Vereinsmitglieder

Aber auch Freundschaften und Kontakte außerhalb der Familie können die soziale Bindung zur Gemeinschaft fördern. So wird auch abgefragt, ob die TeilnehmerInnen außerhalb der Musikproben Zeit mit KollegInnen aus dem Verein verbringen. (*Frage 27: Bist du mit Personen aus deinem Verein auch außerhalb der Musikkapelle unterwegs?*) Was viele als erfreulich einschätzen würden ist, dass kein/e einzige/r der FragebogenteilnehmerInnen angab, sich *nie* mit den KollegInnen aus dem Musikverein zu treffen. Die Mehrheit, nämlich 55% der Befragten, gab an, sich regelmäßig auch außerhalb des Musikvereins mit den KollegInnen zu treffen. Mehr als ein Drittel (37%) gab an, sich manchmal zu sehen und die restlichen 8% treffen sich selten mit anderen Vereinsmitgliedern außerhalb der Proben und Ausrückungen.

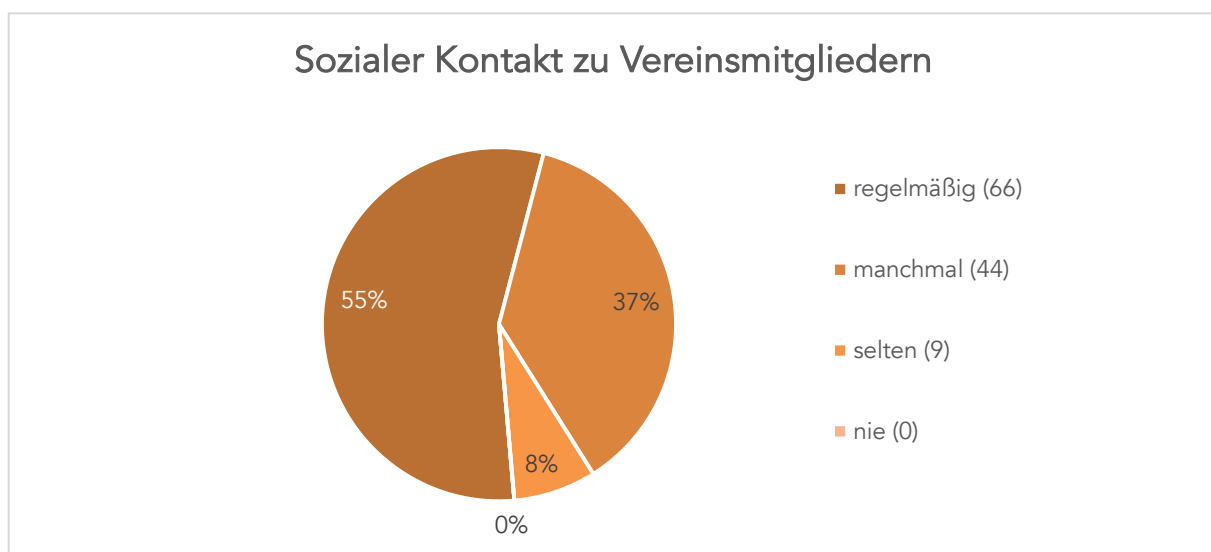


Abbildung 23: Sozialkontakte der Mitglieder

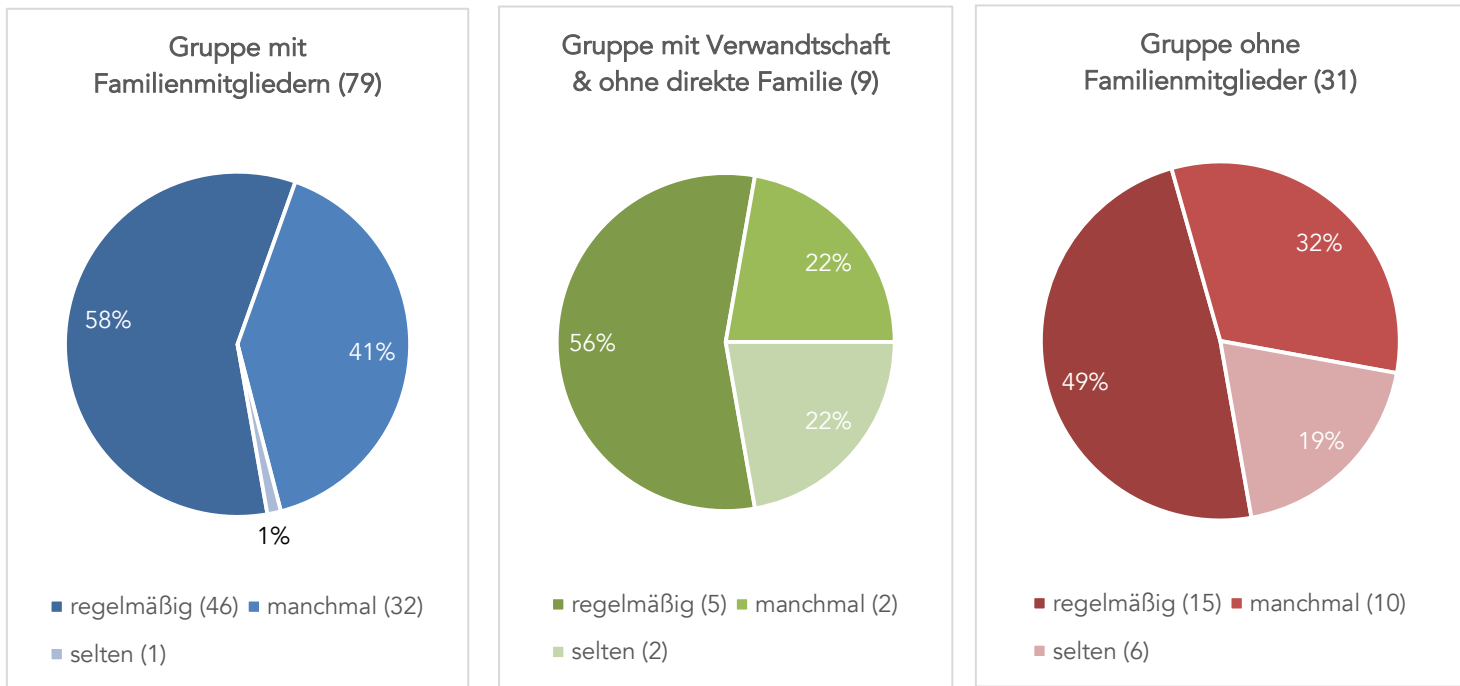


Abbildung 24: Sozialkontakte der einzelnen Mitglieder-Gruppen

Gerade die Gruppe der Mitglieder, die auch Familienmitglieder im Verein haben, trifft sich recht häufig auch außerhalb der Vereinsaktivitäten mit KollegInnen. Aber auch die anderen Gruppen zeigen einen hohen Anteil (immer ca. 50%) von Personen, die sich auch außerhalb der Musikproben mit VereinskolegInnen treffen. Allerdings erhöht sich in diesen Gruppen die Anzahl der Personen, die angaben, sich eher selten mit VereinskolegInnen zu treffen (siehe Abbildung 24).

4.4.6 Rahmenbedingungen

Ein wesentlicher Faktor für die Bereitschaft zum Engagement ist die Gegebenheit der Rahmenbedingungen. Welchen Aufwand müssen die FunktionärInnen in Kauf nehmen, um ihre Funktion überhaupt ausführen zu können? Wie gestalten sich Faktoren wie Wohnort, Anfahrt oder Aufwandsentschädigung?

Betrachtet man zuallererst den Wohnort der FunktionärInnen, so ist eindeutig ersichtlich, dass bei den Meisten der Wohnort mit dem Probenort der Musikkapelle übereinstimmt. (*Frage 18: Stimmt dein Wohnort mit dem Ort überein, in dem der Musikverein ansässig ist?*)

92 Personen (also 77%) geben an, dass Wohnort und Musikprobenort gleich sind. Für 25 Personen (21%) unterscheiden sich beide Orte voneinander.

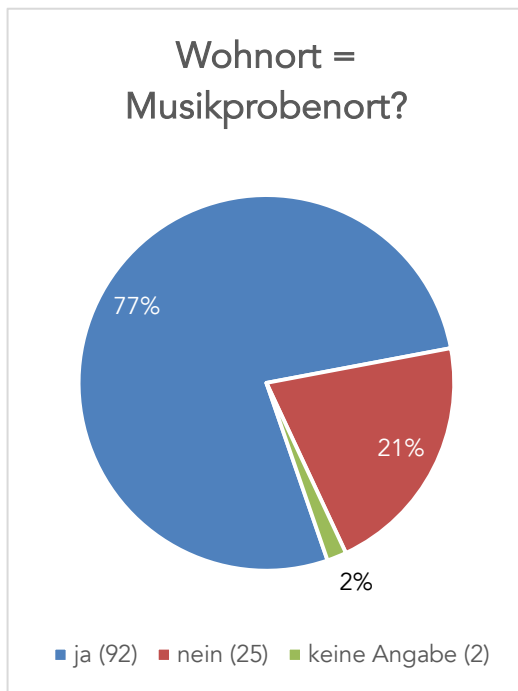


Abbildung 25: Übereinstimmung Wohnort und Probenort

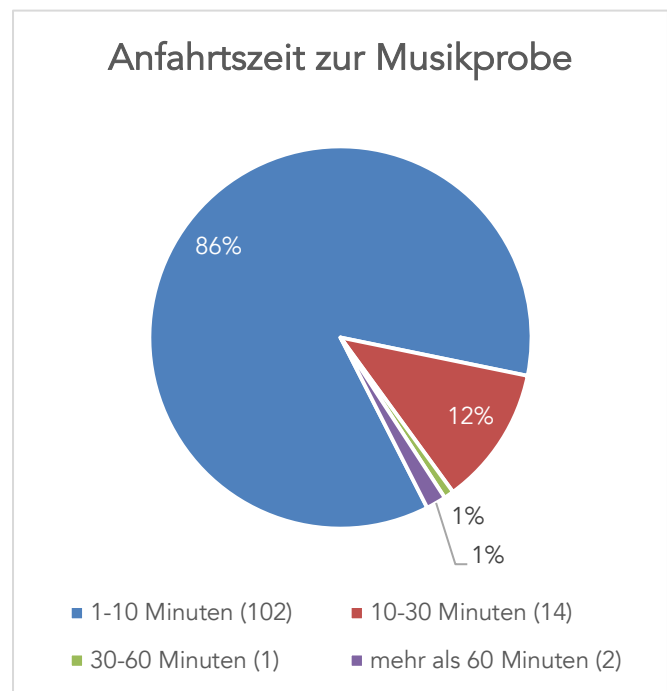


Abbildung 26: Anfahrtszeit in die Musikprobe

Diese Auskunft alleine gibt jedoch noch keinen Einblick in die Entfernung oder den Aufwand bei der Anfahrt. Daher wurde in einem nächsten Schritt auch die Anfahrtszeit zur Musikprobe abgefragt. (*Frage 19: Wie lange ist die Anfahrt zu den Proben des Musikvereins?*) Die überwiegende Mehrheit, also 86% der befragten Personen, erreichen mit einer Fahrzeit von 1-10 Minuten den Musikprobenort. 12% haben eine Anfahrtszeit von 10-30 Minuten, nur eine Person (gerundet 1%) fährt 30-60 Minuten und zwei Personen (gerundet ebenso 1%) fahren mehr als 60 Minuten in die Probe bzw. an den Probenort.

Manche Musikvereins-Mitglieder pendeln allerdings regelmäßig zum Beispiel vom Studienort in ihren Heimatort und somit auch zur Musikprobe. Daher wurde in einer nächsten Frage die Wohnsituation der TeilnehmerInnen abgefragt. (*Frage 20: Hast du einen weiteren Wohnsitz für berufliche oder studentische Zwecke? Wie weit ist dieser entfernt?*) Demnach haben 21 der 119 befragten Personen einen weiteren Wohnsitz für berufliche oder studentische Zwecke. Bei zwei Personen liegt dieser weniger als 50 Kilometer entfernt, für acht Personen unter 100 Kilometer, für fünf Personen unter 300 Kilometer und sechs Personen pendeln von einem weiteren Wohnsitz, der mehr als 300 Kilometer entfernt liegt nach Hause. Der absolute Großteil der TeilnehmerInnen hat allerdings keinen weiteren Wohnsitz (80%).

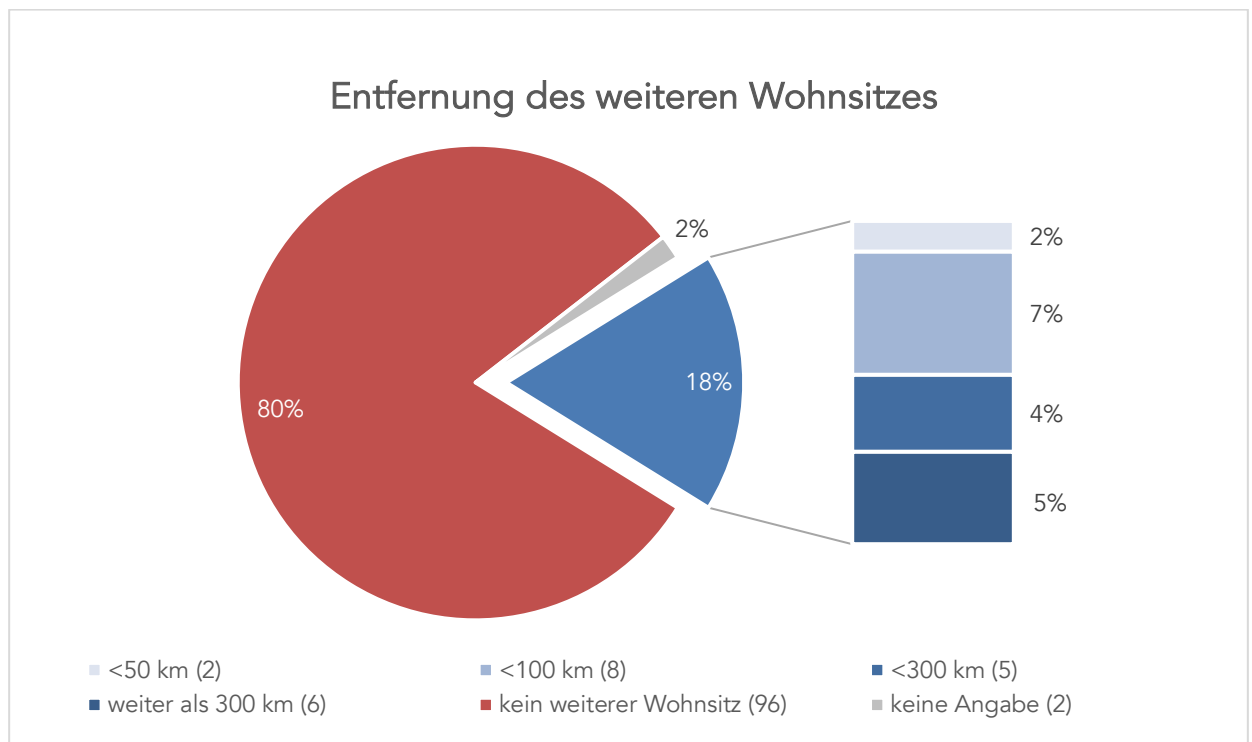


Abbildung 27: Entfernung des weiteren Wohnsitz

Die Rahmenbedingungen zur Ausführung eines Amtes beinhalten auch Fragen rund um die finanzielle Entschädigung. Nicht sehr viele, aber doch manche Vereinsfunktionäre erhalten für ihre Tätigkeit eine finanzielle Vergütung. Gefragt wurde, ob die Person eine Aufwandsentschädigung erhält und wenn ja, ob sie die Höhe dieser Entschädigung angemessen findet. (*Frage 17a: Bekommst du für die Ausübung deiner Funktion auch eine finanzielle Aufwandsentschädigung (seitens des Musikvereins)?* | *Frage 17b: Wenn ja, findest du diese angemessen?*) 110 von 119 Personen (92%) erhalten keine Aufwandsentschädigung, 9 Personen erhalten eine. Eine Person davon findet die Höhe dieser Entschädigung nicht angemessen.

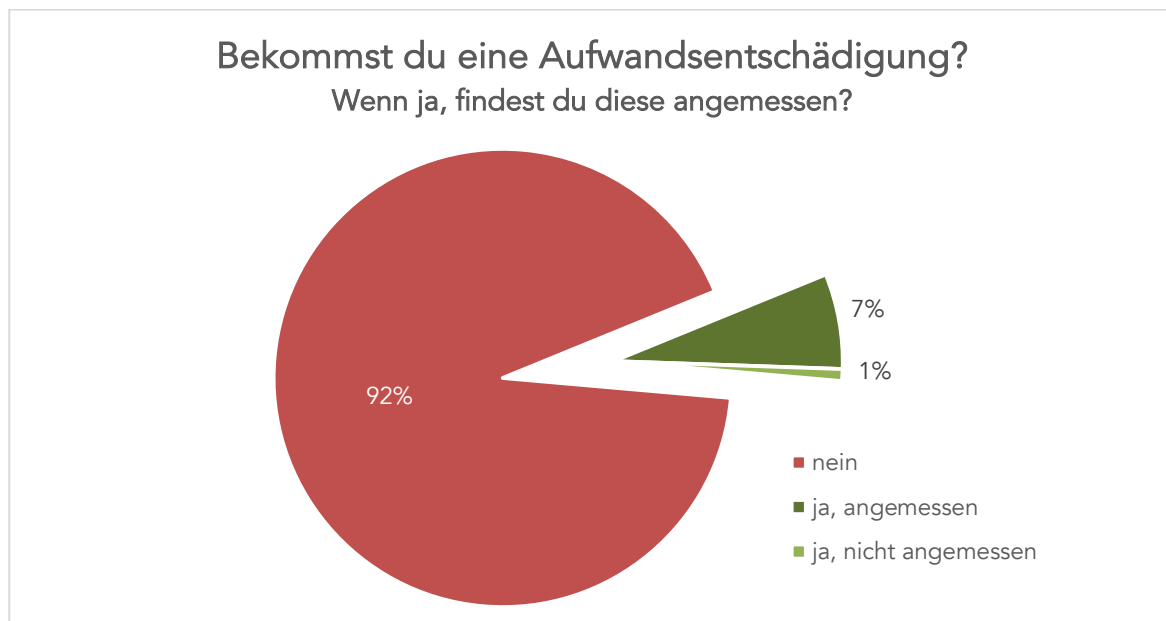


Abbildung 28: Auszahlung einer Aufwandsentschädigung für die Mitglieder des Vorstands

Es wurde bewusst darauf verzichtet, eine Höhe der Entschädigung abzufragen oder hier ins Detail zu gehen. Es gibt eine Abschlussarbeit aus dem Jahr 2019, die im Rahmen des Landesmusikschulkurses „Ensembleleitung-Blasorchester“ (EBO) erstellt wurde.²⁵¹ In dieser Arbeit wurden 152 oberösterreichische KapellmeisterInnen zu ihrer Tätigkeit und auch zur Aufwandsentschädigung befragt und es konnten interessante und recht detaillierte Erkenntnisse zu dem Thema gewonnen werden.²⁵² Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird das Thema Aufwandsentschädigung zwar ebenso gestreift, allerdings nicht umfangreich behandelt. Ebenso interessant zu vermerken ist, dass acht von neun Personen die eine Aufwandsentschädigung erhalten, KapellmeisterInnen sind. Eine Person ist für die musikalische Leitung des Jugendorchesters verantwortlich und somit im weitesten Sinne ebenso dem Kapellmeister-Amt zuzuordnen.

Ebenso den Rahmenbedingungen eines Amtes zuzuordnen, ist die (definierte) Dauer des Engagements. Konkret wurde die Frage gestellt, ob die Amtszeit der jeweiligen Person bereits definiert wurde. (*Frage 13: Ist definiert, wann du deine Funktion zurücklegen wirst? / Ist deine Amtszeit zeitlich begrenzt?*)

²⁵¹ Mühlberger, Michael: *Ehrenamt Kapellmeister*, Abschlussarbeit EBO Ausbildung 2019, Landesmusikschule Andorf (Oberösterreich) 2019.

²⁵² Die Ergebnisse zeigen ebenso, dass der Großteil der Befragten die Höhe der Entschädigung angemessen findet (86,2%) und der wesentlich geringere Teil diese Entschädigung nicht für angemessen befindet (13,8%). In der Studie wird auch die Höhe der Entschädigung und viele weitere Faktoren abgefragt. Michael Mühlberger: *Ehrenamt Kapellmeister*, S.28ff.

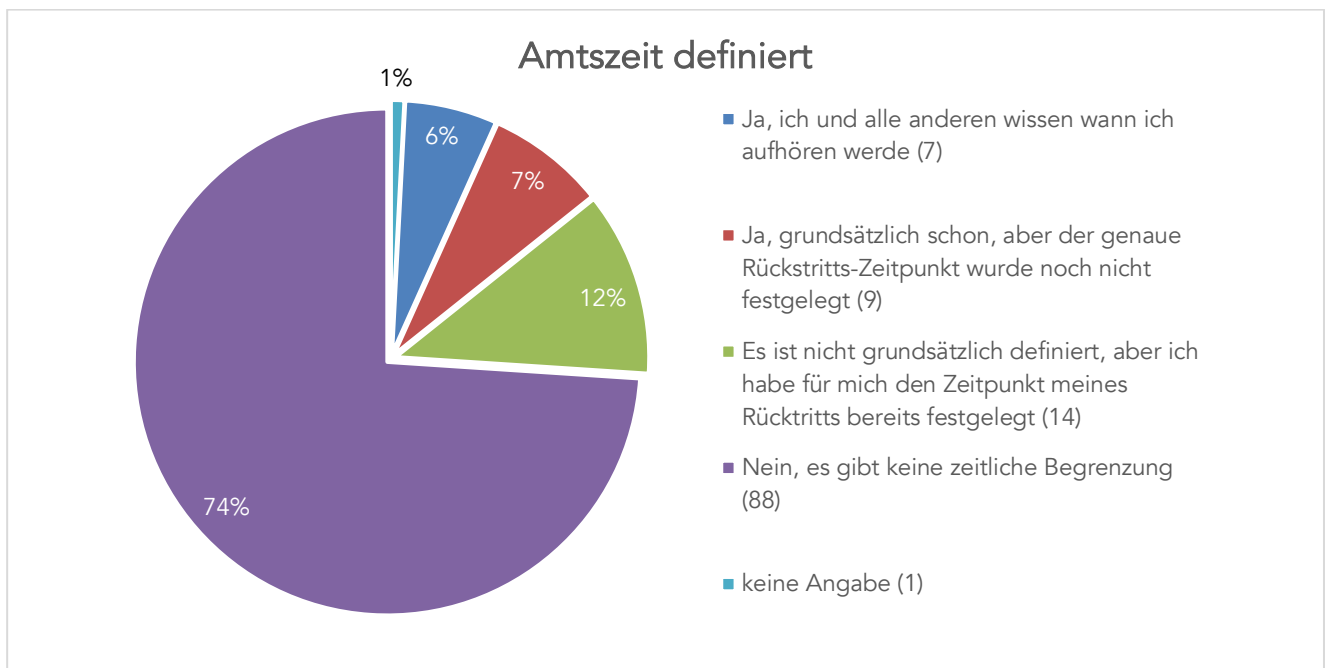


Abbildung 29: Definierte Länge der Amtszeit bei den befragten FunktionärInnen

Dabei haben 74% mit „nein, es gibt keine zeitliche Begrenzung“ geantwortet. Für 12% der Befragten ist keine grundsätzliche Begrenzung festgelegt, allerdings haben sie für sich persönlich einen Rücktrittszeitpunkt definiert. Bei 7% gibt es eine grundsätzliche Amtszeit-Begrenzung, allerdings wurde der individuelle Rücktritts-Zeitpunkt noch nicht definiert. Bei 6% sind alle zeitlichen Rahmenbedingungen geklärt und sowohl sie selbst als auch alle anderen wissen über den Rücktritts-Zeitpunkt Bescheid.

4.4.7 Anforderungen für ein Amt

Direkt anschließend an die externen Rahmenbedingungen bilden auch die individuellen Voraussetzungen einen wichtigen Faktor bei der Ausübung eines Ehrenamts. Braucht man spezielle Vorkenntnisse oder besondere Eigenschaften, um eine Funktion überhaupt ausüben zu können oder bringt man gewisse Kompetenzen ohnehin durch den eigenen Beruf schon mit? Gerade für das Amt des Kapellmeisters/der Kapellmeisterin oder des/der StabführerIn bedarf es einer individuellen Ausbildung um das Amt ausführen zu können. Im Fragebogen wurde daher abgefragt, ob spezielle Fortbildungen zur Ausübung des Amtes durchlaufen wurden. (Frage 12: *Hast du eine spezielle Ausbildung durchlaufen, um deine Funktion übernehmen zu können?*) Folgende Ergebnisse wurden gewonnen:

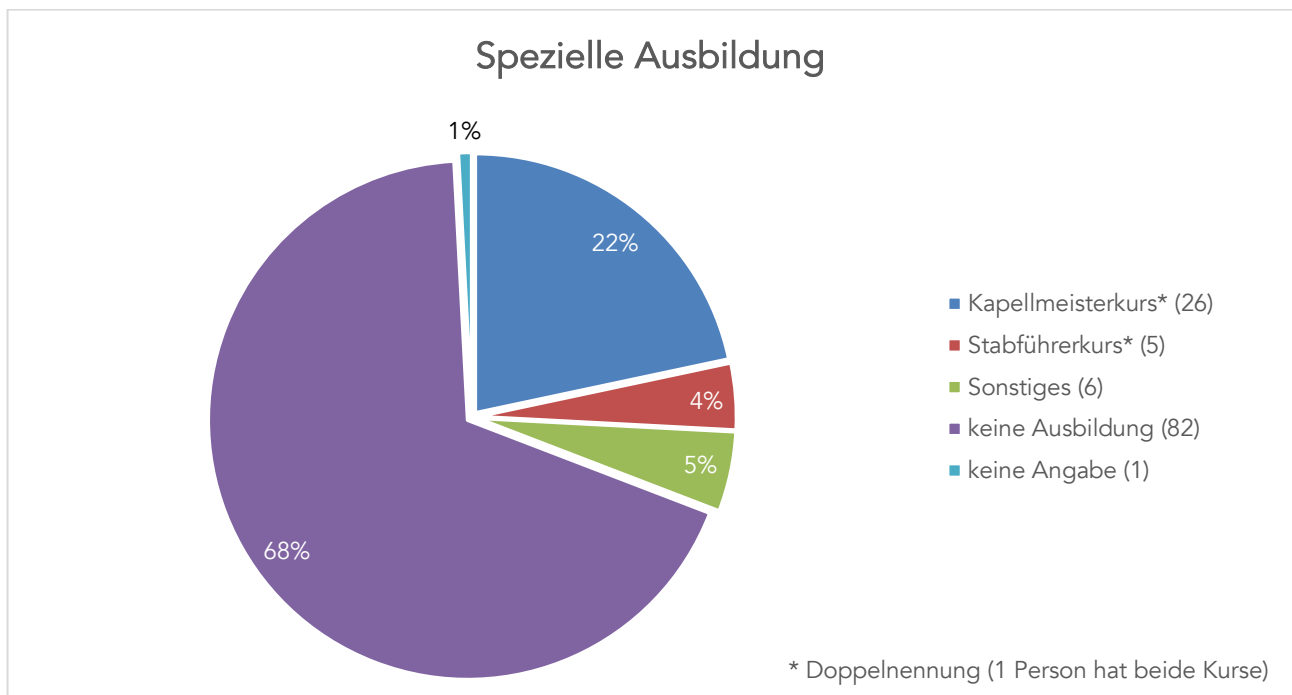


Abbildung 30: Spezielle Ausbildung für die Ausübung des Amts

Die große Mehrheit der Befragten (68%) hat keine spezielle Ausbildung durchlaufen, um das eigene Amt ausführen zu können. 26 Personen (22%) gaben an, den Kapellmeisterkurs gemacht zu haben und 5 Personen (4%) machten den Stabführerkurs. Hier ist zu bedenken, dass eine Person angab, beide Ausbildungen gemacht zu haben und sich somit eine Doppelnennung ergibt. Unter Sonstiges (5%) vermerkten manche TeilnehmerInnen Kurse wie etwa den „Zertifizierten Vereinsfunktionär“ oder den „Zertifizierten Jugendorchesterleiter“. Diese Kurse werden vom Blasmusikverband angeboten und sind meist sehr umfassend und zeitlich herausfordernd. Auch individuelle berufliche Ausbildungen, wie etwa die Ausbildung als BuchhalterIn oder eine grafische Ausbildung wurden hier genannt.

Viele FunktionärInnen engagieren sich in Bereichen, die ihrem Beruf oder ihrer Ausbildung entsprechen. So werden zum Beispiel BuchhalterInnen als KassierInnen eingesetzt, MusikschullehrerInnen als KapellmeisterInnen und dergleichen. Daher wurde auch der Zusammenhang zwischen Beruf und Funktion abgefragt. (*Frage 14: Hängt deine Funktion im Musikverein mit deiner beruflichen Arbeit zusammen? (zB.: Kapellmeister = Musikschullehrer --> sehr hoher Zusammenhang)*).

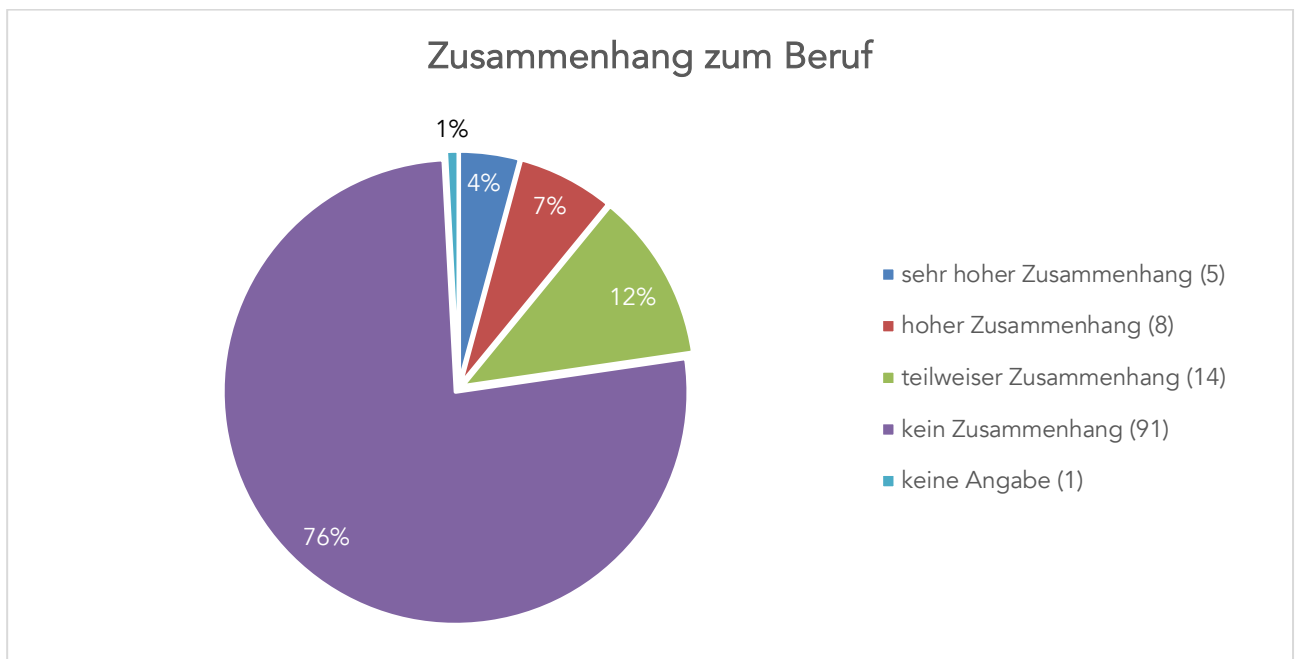


Abbildung 31: Zusammenhang zwischen Beruf und Funktion

Für die meisten (76%) besteht kein Zusammenhang zum Beruf. 12% sehen einen teilweisen Zusammenhang zwischen Beruf und Vereinsfunktion, 7% einen hohen Zusammenhang und für 4% besteht ein sehr hoher Zusammenhang. Sie können also ihre Kompetenzen sowohl im Vereinsleben als auch im Berufsleben parallel einsetzen und möglicherweise auch Synergieeffekte nutzen.

In einem weiteren Schritt wurde auch die persönliche Einschätzung zur jeweiligen Funktion abgefragt, um einen Einblick zu erhalten, welche Anforderungen die FunktionärInnen an sich selbst stellen. Es wurde die Frage gestellt, welche Eigenschaften ihres Erachtens für die Ausübung ihrer Funktion wichtig sind. (*Frage 22: Wie wichtig sind deiner Meinung nach folgende Eigenschaften für die Ausübung deiner Vorstands-Funktion?*) Zur Auswahl standen dann vier Antwortmöglichkeiten von „sehr relevant“ bis „gar nicht relevant“. Es zeigt sich generell, dass die Ansprüche, die die FunktionärInnen an sich selbst stellen, sehr hoch gesteckt sind. 88% der Befragten finden etwa, dass *Zuverlässigkeit* „sehr relevant“ für ihre Funktion ist. Auch *Strukturiertes Arbeiten* wird generell als wichtig erachtet. 63% finden, diese Eigenschaft ist sehr relevant für die Ausübung ihrer Funktion. Jede/r Befragte sollte diese Frage im Bezug auf ihre/seine individuelle Funktion beantworten. So kommt es bei Anforderungen wie etwa *Musikalisches Können*, *Probenanwesenheit* oder auch *Umgang mit Kommunikationsmitteln* zu Abweichungen bzw. differenzierteren Antworten. Es kann aber festgehalten werden,

dass Eigenschaften wie *Zuverlässigkeit*, *Strukturiertes Arbeiten* oder der gute *Umgang mit Menschen* über alle Funktionen hinweg als wichtig oder relevant wahrgenommen wird.

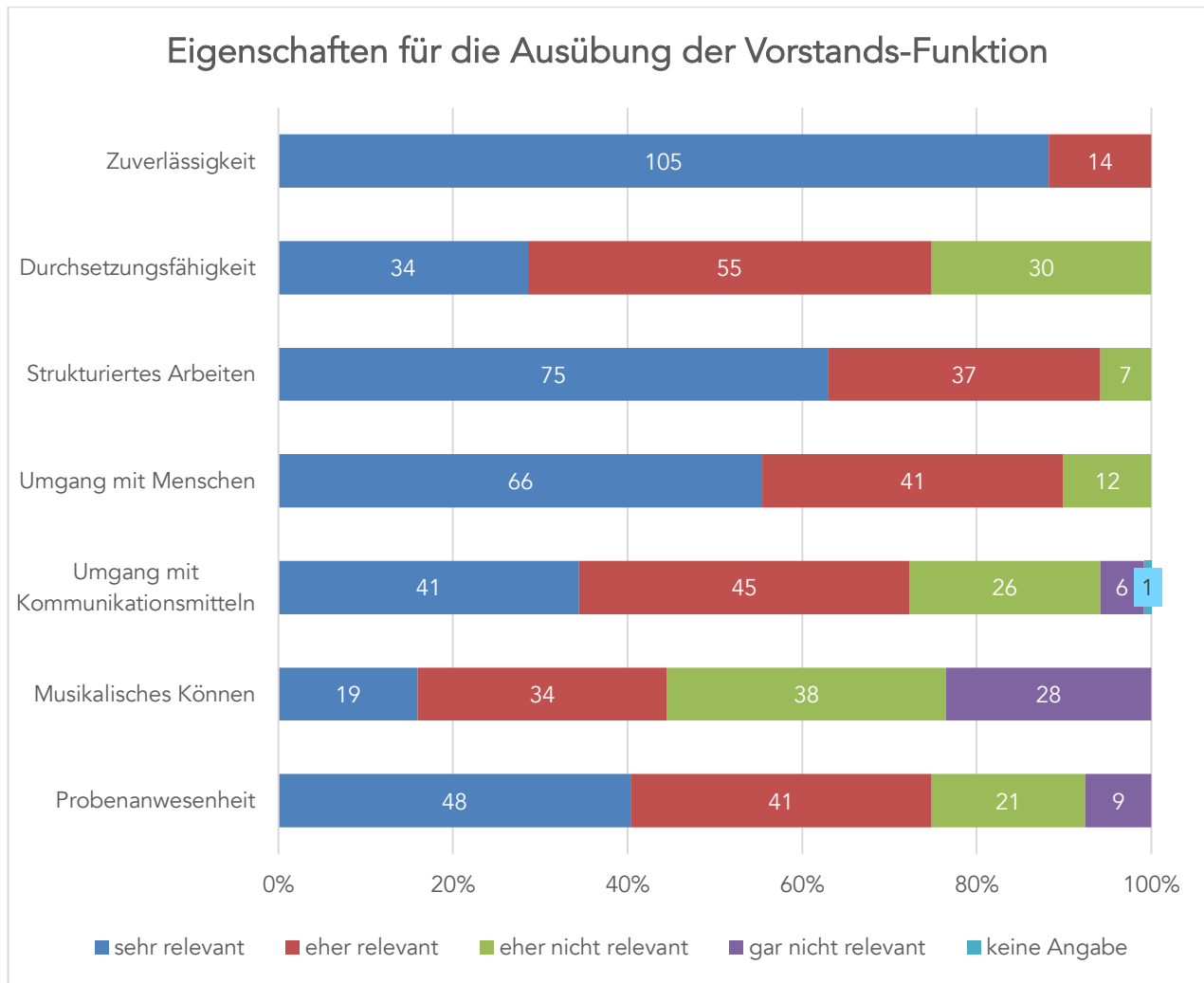


Abbildung 32: Einschätzung der Relevanz von bestimmten Eigenschaften für die Ausübung einer Vorstands-Funktion

4.4.8 Motivation

Auch die konkrete Frage, warum die einzelnen Personen eine Vorstands-Funktion innehaben, wurde im Fragebogen gestellt. (*Frage 21: Warum hast du eine Funktion im Verein inne? Wie relevant sind folgende Motive für dein Engagement im Verein?*) Hierzu wurden neun Antwortmöglichkeiten geliefert, sowie die Option unter „Sonstiges“ eigene Prioritäten auszudrücken. Da viele Antriebsfaktoren sehr individuell sind, ist es schwierig die tatsächliche Motivation der Befragten abzubilden. Trotzdem konnte zu einigen Punkten eine hohe Zustimmung festgestellt werden. 67% der Befragten empfinden es als „sehr relevant“, den Verein vorantreiben zu wollen. 39% geben bei der Frage, ob sie sich für den Verein verantwortlich fühlen,

„sehr relevant“ an. Betrachtet man die positiv gewichteten Antwortmöglichkeiten („sehr relevant“ und „eher relevant“) im Gegensatz zu den negativ gewichteten („eher nicht relevant“ und „gar nicht relevant“), so ist erkennbar, dass fast jeder vorgeschlagene Faktor als relevant erachtet wird. Einzig bei den beiden Punkten „Einer muss es ja machen“ und „Ich kann die Kontakte nutzen“ antwortet eine Mehrheit der Befragten mit „gar nicht relevant“ oder „eher nicht relevant“.

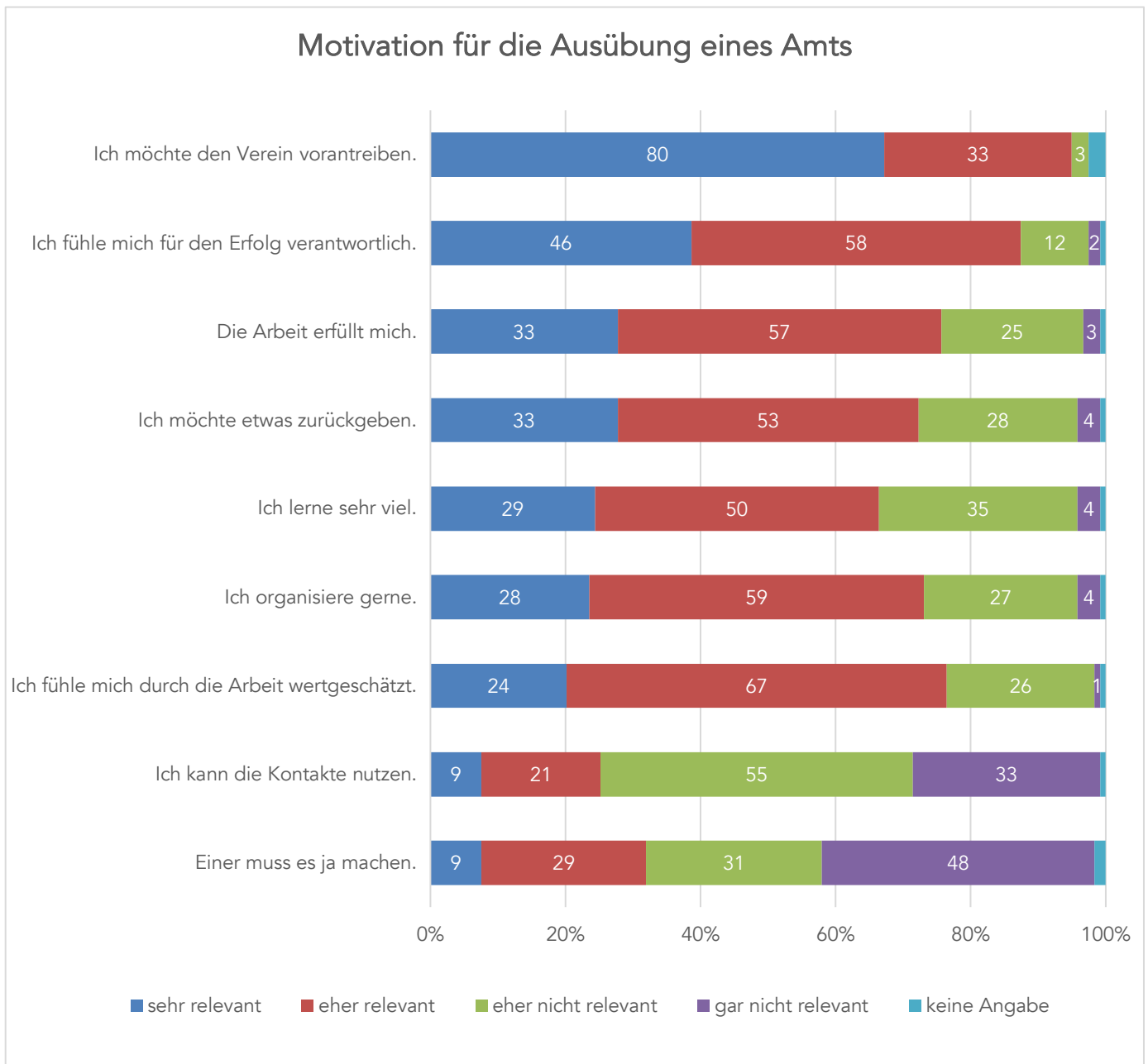


Abbildung 33: Motivation für die Ausübung einer Vorstands-Funktion

Unter der Frage „Sonstiges“ wurden noch weitere Motivationsfaktoren zum Ausdruck gebracht. Ein Anliegen mancher Fragebogen-TeilnehmerInnen war es, besonders die Jugendarbeit zu fördern („Jugendarbeit finde ich sehr wichtig“ / „Arbeit mit Kindern“). Auch die Abwechslung zum Berufsalltag wurde genannt („schöne Abwechslung zur Arbeit“) und der Spaßfaktor an der Tätigkeit („ich mache es gerne / Spaß“) stand im Vordergrund.

Es stellt sich auch die Frage, ob FunktionärInnen aufgrund eigener, intrinsischer Motivation und Interessen ein Amt aufnehmen, oder ob sie vom Umfeld zur Aufnahme einer Tätigkeit gedrängt werden. Um abschätzen zu können, wie Personen auf ein Ehrenamt aufmerksam werden bzw. dieses dann auch tatsächlich aufnehmen, wurde auch die Frage gestellt, wie es dazu kam, dass die Person eine Funktion übernahm. (*Frage 11: Wie ist es dazu gekommen, dass du eine Funktion im Verein übernommen hast?*)

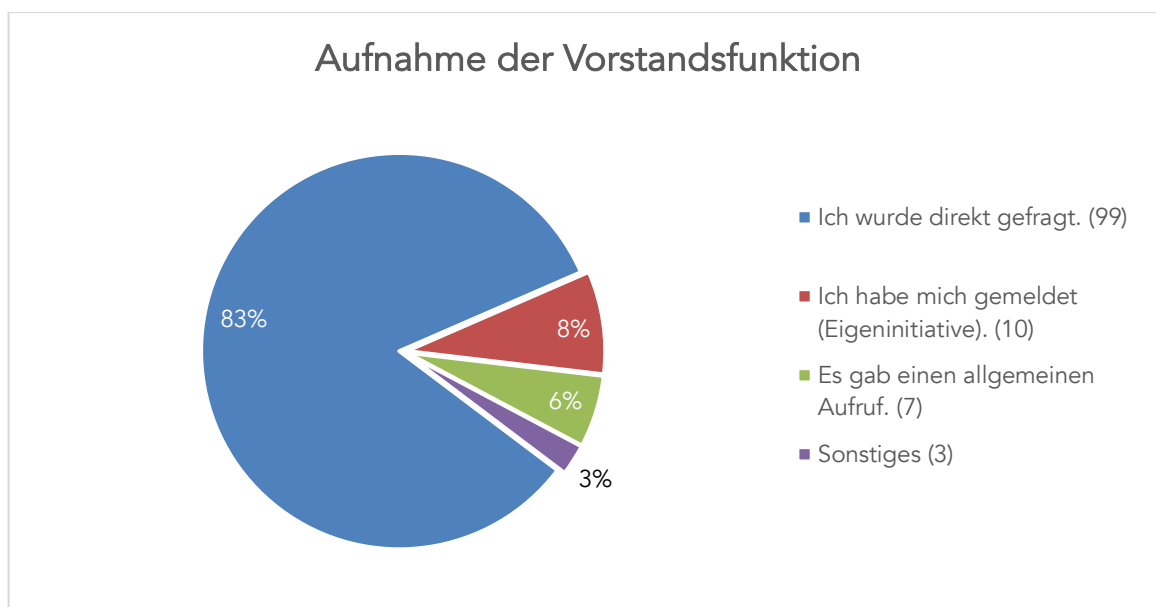


Abbildung 34: Impulse für die Aufnahme von Vorstandsfunktionen

Hier ist ersichtlich, dass der größte Teil der FunktionärInnen (83%) direkt gefragt wurde und daraufhin ein Amt übernahm. Manche meldeten sich auch auf eigene Initiative (8%) oder sie meldeten sich auf einen allgemeinen Aufruf (6%). Jene drei Personen, die hier die Option „Sonstiges“ wählten, vermerkten durchgehend: „Es hat sich so ergeben“. In diesen Fällen wurde entweder aufgrund von Vereinsproblemen, aber auch weil „eins in das andere“ führte eine Funktion übernommen.

4.4.9 Zufriedenheit im Amt

Wenn jemand eine Funktion aufgenommen hat, ist es ebenso interessant zu erfahren, ob der/diejenige in der Position zufrieden ist. In einem weiteren Fragenblock wurden daher unterschiedlichste Parameter abgefragt. (*Frage 16: Wie sehr stimmst du folgenden Aussagen zu? (Wie sehr treffen sie auf dich zu?)*) In den meisten Punkten waren die TeilnehmerInnen in ihren Antworten recht homogen. Fast alle (98%) üben ihre Funktion gerne aus („stimme zu“ oder „stimme eher zu“). Auch mit der Aufgabenverteilung innerhalb des Vereins herrscht generelle Zufriedenheit (91% stimmen zu bzw. eher zu). Ähnlich positiv wird auch die Vereinbarkeit mit Schule/Beruf bewertet (90% stimmen zu bzw. eher zu). Beachtlich viele finden, für eine Vorstandsfunktion muss man der richtige Typ sein (90% stimmen zu bzw. eher zu). Auf die konkrete Frage, ob die Person in ihrer Funktion völlig zufrieden sei, antworteten 50% mit „stimme zu“ und 39% mit „stimme eher zu“. Etwas heterogener gestalten sich die Antworten bei den Fragen zur Nützlichkeit der Vorstandsfunktion. Nur noch 64% sind der Meinung, durch ihre Funktion nützliche Fähigkeiten erworben zu haben und 52% konnten durch ihr Amt wichtige Kontakte knüpfen. Trotz genereller Zufriedenheit, müssen sich aber auch einige Befragte häufig ärgern (24% stimmen dieser Aussage zu oder eher zu). Bei den letzten beiden Punkten herrscht generell eine größere Unentschlossenheit bei der Beantwortung der Fragen. Demnach wählten bei der Frage nach wichtigen Kontakten 66% der Befragten entweder „stimme eher zu“ oder „stimme eher nicht zu“. Bei der Frage, ob sich die Person wegen ihrer Aufgabe oft ärgern muss, wählten 20% „stimme eher zu“ und 40% „stimme eher nicht zu“. Ihre Antworten fielen also nicht so eindeutig aus, wie bei den anderen Fragen. Generell ist aber sichtbar, dass die Befragten in ihrer Gesamtheit keine Unzufriedenheit verspüren.

Zufriedenheit im Amt

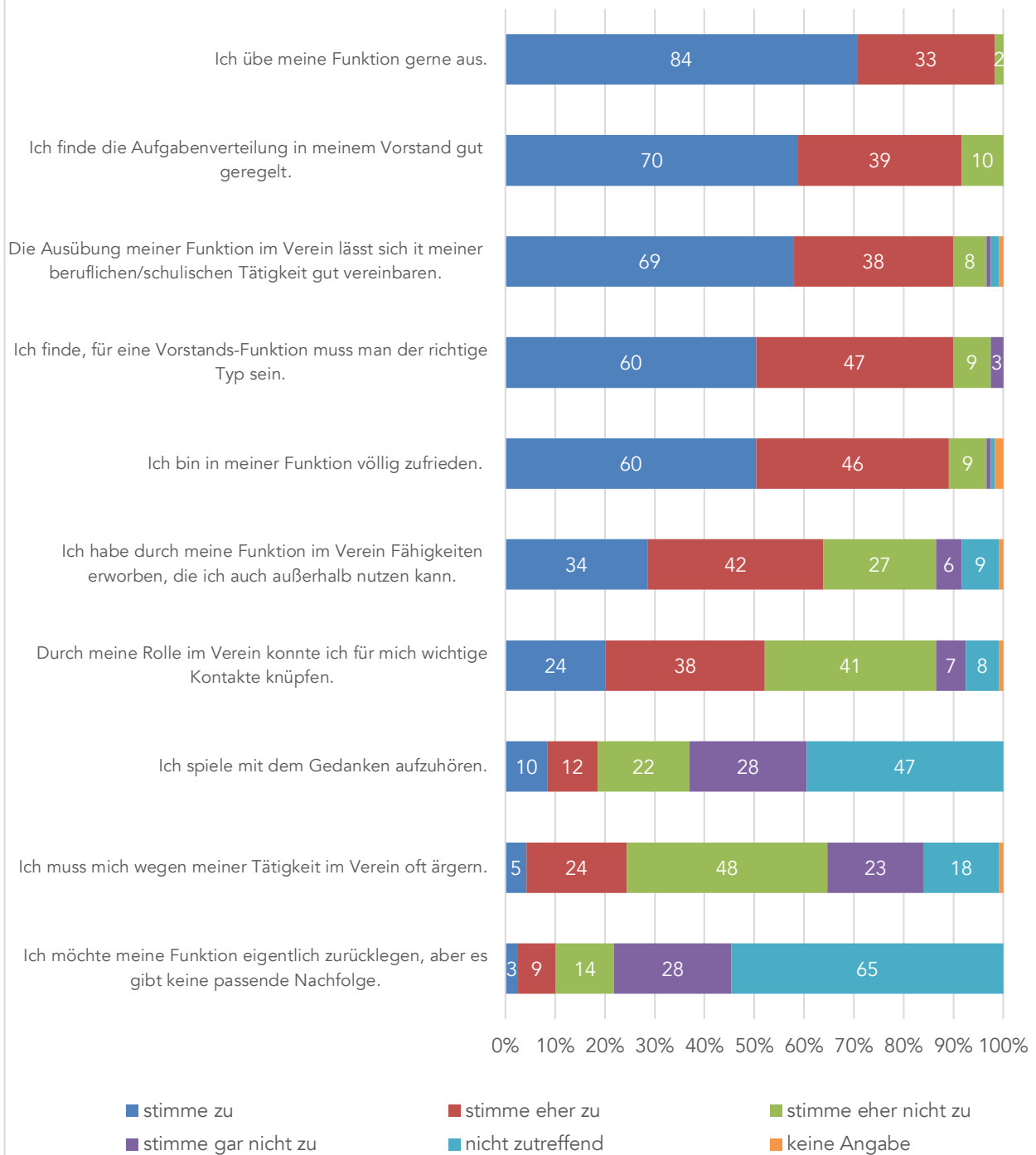


Abbildung 35: Parameter zur Zufriedenheit der FunktionärInnen

In einem weiteren Schritt sollte herausgefunden werden, ob die FunktionärInnen an einen Rücktritt denken und ihr Amt in nächster Zeit gerne niederlegen möchten. (*Frage 24: Hast du schon einmal ernsthaft überlegt, dein Amt zurückzulegen?*)

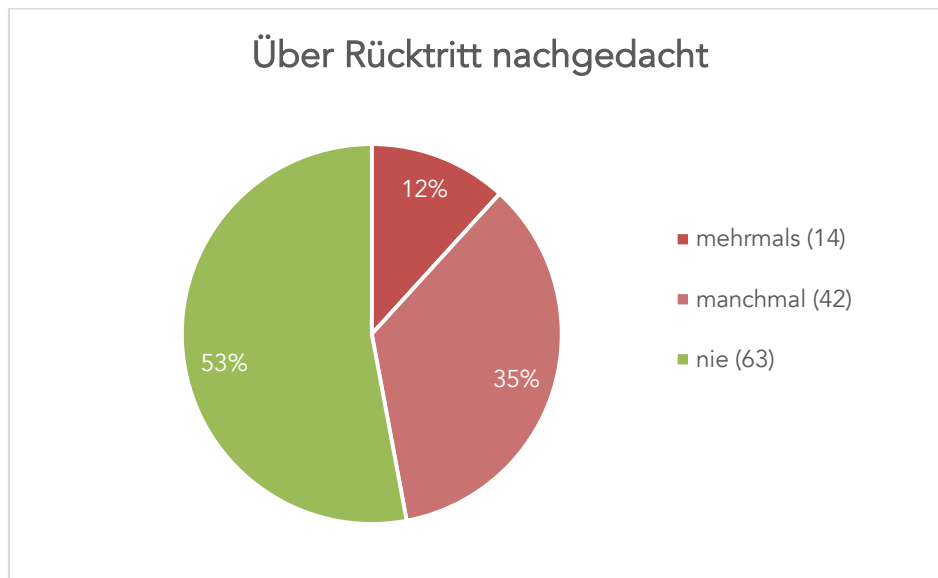


Abbildung 36: Gedanken an den Rücktritt aus der Vorstands-Funktion

Beachtlich und für viele als erfreulich zu bewerten ist, dass 53% der Befragten noch nie ernsthaft darüber nachgedacht haben, ihr Amt zurücklegen zu wollen, was von einer grundsätzlichen Zufriedenheit mit der eigenen Funktion zeugt. Die restlichen 47% haben schon manchmal (35%) oder auch mehrmals (12%) darüber nachgedacht. Bei diesen 56 Personen wurden zusätzlich Negativ-Motivationsfaktoren bzw. Gründe, das Amt zurücklegen zu wollen abgefragt. (*Frage 25: Wenn ja, wie sehr treffen folgende Aussagen auf dich zu?*) Interessant hierbei ist, dass selbst jene, die über den Rücktritt nachdenken, dies offenbar tendenziell nicht aus Frust tun wollen, sondern um etwa der jüngeren Generation den Vortritt zu geben. 53% derjenigen, die schon manchmal oder mehrmals ernsthaft über einen Rücktritt nachgedacht haben, sind der Meinung, es sei an der Zeit an die jüngere Generation zu übergeben. Weit oben bei den Gründen, sich nicht mehr engagieren zu wollen, rangiert allerdings auch der Faktor Zeit. Genau 50% geben an, die Arbeit im Verein als zu zeitintensiv zu empfinden. 36% stimmen der Aussage zu, schon lange genug für den Verein gearbeitet zu haben. 32% haben das Gefühl alles alleine machen zu müssen und 29% wollen die Verantwortung nicht mehr tragen. Am unteren Ende der Skala liegt ein Übermaß an Kritik als Grund für einen möglichen Rücktritt. Nur für zwei der 56 Personen trifft die Aussage „meine Arbeit wird ständig kritisiert“ zu. Auch das Verständnis der Familie scheint bei den meisten hoch zu sein, da nur

sieben Personen (12,5%) angeben, das fehlende Verständnis der Familie sei ein Grund, das Amt zurücklegen zu wollen.

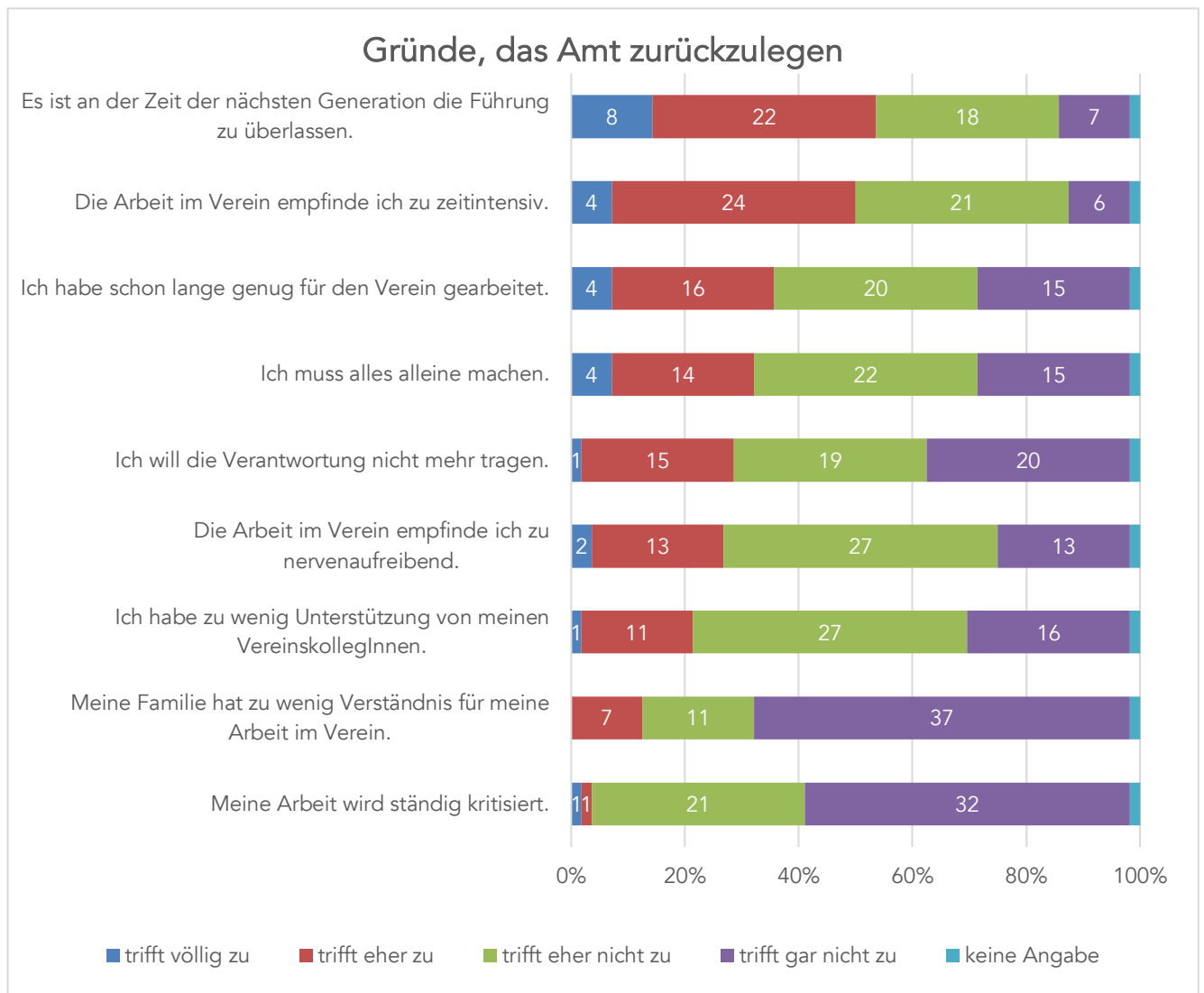


Abbildung 37: Gründe, die Funktion zurücklegen zu wollen

4.5 Diskussion der Ergebnisse

Viele der dargelegten Punkte und Zahlen sprechen bereits für sich und zeigen die Motive und die Zufriedenheit der FunktionärInnen in ihrer jeweiligen Aufgabe. Einzelne Aspekte sollen aber nun noch einmal zusammengefasst werden.

4.5.1 Qualität der Stichprobe

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Stichprobe demographisch sowie inhaltlich (Verteilung der Funktionärsgruppen) der Grundgesamtheit sehr gut entspricht. Die Stichprobe ent-

spricht etwa einem Fünftel der FunktionsträgerInnen in den Musikvereinen des Bezirks Schärding und ist über alle Altersgruppen hinweg gleichmäßig konstituiert. Man könnte also annehmen, dass etwaige Schlussfolgerungen auf die Grundgesamtheit durchaus möglich sind. Allerdings wurden durch die zufällige Auswahl der FragebogenteilnehmerInnen möglicherweise Personen mit einem geringeren Motivationsgrad vernachlässigt. Es könnte also sein, dass jene FunktionärInnen, die ihre Arbeit gerne ausführen und sich in ihrer Funktion wohlfühlen, auch diejenigen waren, die sich für das Ausfüllen des Fragebogens gemeldet haben. Um tatsächliche Daten zur Zufriedenheit und Motivation *aller* FunktionärInnen zu erhalten, müsste eine lückenlose Befragung stattfinden und möglicherweise auch Nicht-FunktionärInnen in die Befragung eingeschlossen werden. So könnte man auch jene erreichen, deren Motivation tendenziell eher gering ist oder die in ihrer Funktion unzufrieden sind bzw. waren. Zusätzlich konnte bei dieser Untersuchung die Atmosphäre während des Ausfüllens der Fragebögen nicht beeinflusst werden. So gibt es keine Informationen dazu, ob die TeilnehmerInnen den Fragebogen in ruhiger und intimer Umgebung ausfüllten, ob Zeitdruck herrschte oder sie sich eventuell auch von ihren KollegInnen beobachtet fühlten. Die Fragebögen wurden von jedem Musikverein gesammelt retourniert und konnten möglicherweise von den KollegInnen eingesehen werden, was bei manchen TeilnehmerInnen vielleicht dazu führte, die Antworten positiver zu beantworten, als sie es bei einer völlig anonymisierten Fragemethode (wie etwa bei einem Online-Fragebogen) getan hätten.

4.5.2 Zufriedenheit

Im Hinblick auf die Zufriedenheit der FragebogenteilnehmerInnen zeigt sich ein recht homogenes Bild. Die befragten FunktionärInnen des OÖBV Schärding scheinen ihre Tätigkeiten insgesamt gerne auszuführen. Nur etwas weniger als die Hälfte der Befragten hat bereits über einen Rücktritt nachgedacht. Für die meisten, die aufhören wollen, steht ein Generationenwechsel im Vordergrund. Auch der Fragenblock in Frage 16, der die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen abfragt, zeigt, dass sich die befragten FunktionärInnen mit ihren Aufgaben wohlfühlen. 84 Personen (70%) der Befragten stimmen der Aussage „Ich führe meine Funktion gerne aus“ zu, und 33 Personen (28%) stimmen eher zu. Formuliert man die Frage etwas anders und fragt, ob sie mit ihrer Aufgabe *völlig zufrieden* sind, so stimmen 60 Personen (50%) dieser Aussage zu und 46 Personen (39%) stimmen eher zu. Es zeigt sich also, dass vermutlich in manchen Punkten Unzufriedenheiten herrschen, diese möglicherweise aber

nicht im Fragenblock abgefragt wurden und dadurch nicht sichtbar sind. Zudem scheinen die befragten Personen trotz möglicher Bedenken ihre Funktion dennoch gerne auszuführen.

4.5.3 Kosten-Nutzen

Betrachtet man die Ergebnisse unter dem Gesichtspunkt der Kosten-Nutzen-Theorie und geht davon aus, dass die befragten FunktionärInnen auch Vorteile aus ihrem Engagement ziehen können, so scheinen diese Vorteile nicht im Vordergrund zu stehen oder nicht in dem Ausmaß vorhanden zu sein, wie vorerst angenommen. Die Frage, ob durch die Arbeit im Vorstand auch wichtige Kontakte geknüpft werden konnten, beispielsweise, beantwortete fast die Hälfte der Befragten eher negativ. Gleichzeitig gab eine Mehrheit der Befragten (74%) an, dass ihnen das Nutzen von Kontakten als Motiv für ihr Engagement nicht relevant erscheint (*Frage 21: Warum hast du eine Funktion im Verein inne? Wie relevant sind folgende Motive für dein Engagement im Verein?*). Als wichtige Motive wurden hingegen die Aussagen „Ich möchte meinen Verein vorantreiben“ oder „Ich fühle mich für den Erfolg verantwortlich“ gewertet. Abgefragt wurden in diesem Fragenblock auch Parameter wie die generelle Wertschätzung für die Aufgabe oder der Lernfaktor - und es ist anzumerken, dass fast alle abgefragten Parameter mit einer hohen Zustimmung („sehr relevant“) beantwortet wurden. Interessant wäre, wie die TeilnehmerInnen diese Frage (Frage 21) beantwortet hätten, hätte es keine Auswahlmöglichkeiten gegeben. Als weiterer „Nutzen“ kann die mögliche Auszahlung einer Aufwandsentschädigung für die Arbeit im Vorstand gewertet werden. Hier gaben allerdings nur acht der 119 Befragten an, eine solche zu erhalten. Es entspricht der üblichen Praxis, den KapellmeisterInnen eine Aufwandsentschädigung zu überweisen und überrascht daher nicht, dass alle acht Personen, die eine Entschädigung erhalten dem Kapellmeister-Amt zuzuordnen sind. Der Großteil der FunktionärInnen übt die Arbeit also völlig ohne finanzielle Gegenleistung aus. Zusammengefasst lässt sich also erkennen, dass die Mehrheit der Befragten ihre Funktionen ohne sichtbare Gegenleistungen ausführen und eine Entschädigung (sei es monetär oder in Form von anderen Vorteilen) grundsätzlich nicht im Vordergrund steht.

4.5.4 (Zeitlicher) Aufwand

Unabhängig von (finanziellen) Gegenleistungen ist zu bewerten, wieviel Zeit und Ressourcen die Personen in ihre jeweiligen Tätigkeiten hineinstecken. In Kapitel 4.4.3. wurde bereits erläutert, wieviel Zeit die befragten FunktionärInnen im Durchschnitt pro Woche für ihre Aufgaben aufwenden. Im Durchschnitt ergeben die Antworten, einen persönlichen Zeitaufwand

von 55 Minuten pro Woche.²⁵³ Das heißt zusätzlich zu Proben aller Art, Ausrückungen und Konzerten, wenden die befragten FunktionärInnen im Durchschnitt eine Stunde pro Woche für die Ausübung ihrer Tätigkeiten im Verein auf, was eine doch beachtliche Zeitspanne ist. Für die eigene Motivation von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, ob sich die FunktionärInnen anderen gegenüber benachteiligt oder ausgenutzt fühlen. Wie schon zu Beginn dieser Arbeit erläutert, ist es wichtig, dass eine „Fiktion der Gerechtigkeit“ aufrecht erhalten bleibt.²⁵⁴ Das heißt, die Freiwilligen dürfen sich nicht ausgenutzt fühlen und müssen in ihrer Tätigkeit einen Sinn erkennen. Um die individuelle Einschätzung der FunktionärInnen herauszufinden wurde demnach im Fragebogen abgefragt, ob die TeilnehmerInnen glauben mehr, gleich oder weniger Arbeit zu haben als die anderen. Das Ergebnis zeigt, dass sich die Hälfte der Befragten gleich mit den anderen einschätzt. Es kann also angenommen werden, dass generell ein Gefühl der Gleichbehandlung vorherrscht. Die Ausgewogenheit zwischen individuellem Aufwand und den Vorteilen, die jeder einzelne aus der Arbeit der anderen zieht, scheint also größtenteils gegeben zu sein. So könnte man sagen, dass Wehners Begriff des „solidarischen Individualismus“, der sowohl die eigenen Bedürfnisse als auch die Gemeinwohlorientierung zusammenfasst, im Rahmen der Musikkapellen im Bezirk Schärding in einem gesunden Maße angewendet werden kann.²⁵⁵

4.5.5 Soziale Faktoren

Was die Forschungen zur Motivation ehrenamtlich Tätiger immer wieder zeigen, ist, dass besonders die intrinsische Motivation eine große Rolle für ehrenamtliche Betätigung spielt. „Freiwilligenarbeit, das zeigt sich in Gesprächen mit den engagierten Personen und auch in den empirischen Daten, ist großteils intrinsisch motiviert. Das heißt, die jeweilige Tätigkeit wird in der Regel um ihrer selbst willen und nicht wegen der in Aussicht gestellten Belohnung ausgeübt.“, schreibt Theo Wehner dazu.²⁵⁶ In Kombination dazu sind die sozialen Beziehungen der Freiwilligen im Zusammenhang mit der intrinsischen Motivation wichtig. Das Engagement für die Gemeinschaft wird dann lieber ausgeführt, wenn sich der jeweilige Engagierte als Teil dieser Gemeinschaft sieht. Daraus ließe sich also schließen, dass ein gesundes soziales Miteinander innerhalb eines Vereins die Bereitschaft sich zu engagieren fördert. Und

²⁵³ Für die Errechnung des Durchschnitts wurde für jede Antwortmöglichkeit ein Zeitfaktor fixiert. Siehe dazu Kapitel 4.4.3 „Intensität des Engagements“.

²⁵⁴ Theo Wehner et. al: „Freiwilligenarbeit – eine psycho-soziale Ressource“, S. 60 bzw. Kapitel 2.2.1 dieser Arbeit: „Intrinsische Motivation und egoistische Ziele“.

²⁵⁵ Theo Wehner et. al: „Freiwilligenarbeit – eine psycho-soziale Ressource“, S. 61.

²⁵⁶ Ebd., S. 59.

tatsächlich zeigen die Fragebogen-Ergebnisse, dass der Kontakt zwischen den Vereinsmitgliedern weit über die gemeinsame Probenzeit hinausgeht. 55% der FunktionärInnen unternimmt regelmäßig auch außerhalb der Musikproben etwas mit VereinskollegInnen. 37% hat manchmal auch außerhalb des Vereins Kontakt mit KollegInnen und nur 8% selten. Kein/e einzige/r FragebogenteilnehmerIn antwortete, „nie“ außerhalb des Vereinslebens mit den KollegInnen in Kontakt zu sein. Auch der Anteil an Personen, die neben FreundInnen auch direkte Familienmitglieder im Verein haben ist mit 66% Prozent sehr hoch. Es zeigt sich also, dass das soziale Gefüge innerhalb der Vereine recht stark ausgeprägt ist. Die Wichtigkeit von Freundschaften, die innerhalb des Vereins aufgebaut werden, wurde auch von den Fragebogen-TeilnehmerInnen immer wieder schriftlich betont. So vermerkte eine Befragte beispielsweise: „Verein → viele Freundschaften“, ein anderer Teilnehmer wiederum: „Generationsübergreifende Freundschaften entstehen“. Die sozialen Gefüge innerhalb des Vereins stellen also einen wichtigen Faktor für die Zufriedenheit in dieser Gemeinschaft dar. Wie auch schon im Zusammenhang mit der „Kosten-Nutzen-Theorie“ erwähnt, ist die Wahrscheinlichkeit in diesen Fällen höher, dass ein einzelnes Individuum verhältnismäßig mehr in die Gemeinschaft einbringt, als bei Gruppen, die keinen Bezug zueinander haben.²⁵⁷ Der hohe soziale Zusammenhalt innerhalb der Musikvereine kann sich also positiv auf die Motivation der Freiwilligen auswirken.

4.5.6 Mehrfachengagement

Ein genereller Trend ist, dass viele Engagierte sich nicht nur in einer Sache engagieren, sondern gleich mehrere Aufgaben übernehmen oder in unterschiedlichen Vereinen gleichzeitig aktiv sind. Das ehrenamtliche Engagement verlagert sich also häufig auf eine Gruppe von wenigen Engagierten, die dafür umso mehr Aufgaben übernehmen. Speziell im Bereich Kunst und Kultur ist eine Tendenz zum Mehrfachengagement erkennbar, wie auch Gert Feistritzer in seinen Ausführungen schon betonte.²⁵⁸ Dieser Trend kann im Bezug auf die Fragebogen-Ergebnisse in zweierlei Hinsicht bestätigt werden. Einerseits engagiert sich ein großer Teil der Befragten nicht nur im Musikverein, sondern eben auch in anderen Vereinen (57% der Befragten sind auch in anderen Vereinen aktiv). Zum anderen sind die FunktionärInnen der Musikvereine sehr häufig in Doppelfunktionen im Einsatz. Ein Kapellmeister führt dann beispielsweise nebenher zusätzlich die Rolle des Jugendreferenten aus. Auffällig ist hierbei, dass

²⁵⁷ Kapitel 2.2.4 „Kosten-Nutzen-Theorie“

²⁵⁸ Gert Feistritzer: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, S. 23.

speziell das Amt des/der JugendreferentIn gerne in einer Doppelrolle ausgeführt wird und diese Gruppe mit 22 Jahren zusätzlich einen sehr jungen Altersdurchschnitt aufweist.²⁵⁹ Man könnte also festhalten, dass speziell die Jugend ein hohes Maß an Engagement an den Tag legt.

²⁵⁹ Siehe dazu auch die Ausführungen in Kapitel 4.2.4 „Die FunktionärInnen des OÖBV Schärding als Grundgesamtheit“ bzw. Kapitel 4.4.2 „Funktionen/Tätigkeiten der Fragebogen-TeilnehmerInnen.

5 Zusammenfassung

Im Rahmen dieser Arbeit wurden zahlreiche Aspekte rund um die Freiwilligentätigkeit und im Speziellen rund um das ehrenamtliche Engagement der FunktionärInnen in den Blasmusikvereinen im Bezirk Schärding angesprochen und evaluiert. Sowohl die theoretischen Konzepte im ersten Teil der Arbeit als auch die statistischen Daten aus Österreich, Deutschland und Europa zeigen, dass Freiwilligenarbeit ein umfassendes Thema ist, das von vielen Seiten beleuchtet werden kann. Je nach Fragenmethodik oder Forschungsfokus werden unterschiedliche Parameter in den Mittelpunkt gestellt. Was die Beschäftigung mit dem Thema allerdings zeigt, ist, dass Freiwilligentätigkeit für die betroffenen Personen immer auch ein Wechselspiel zwischen eigenem Nutzen und Gemeinwohl darstellt. Neben den intrinsischen Werten und Antriebsfaktoren beeinflussen auch externe Rahmenbedingungen die Zufriedenheit der Menschen in ehrenamtlichen Positionen. Und trotz individueller Hindernisse engagieren sich in Österreich verhältnismäßig viele Personen im ehrenamtlichen Bereich – sei es im Katastrophenschutz, im Gesundheitssektor oder eben im Kunst- und Kulturbereich. Das zeigen die in Kapitel 2.3 ausgewerteten Studien und Statistiken. Nimmt man die freiwillig Tätigen in Österreich genauer unter die Lupe, so zeigt sich, dass sich Frauen eher informell engagieren als Männer. Männer dominieren in den Bereichen Katastrophenschutz oder Rettung, Frauen hingegen im Bereich Pflege oder Kirche. Zudem wird der Kunst- und Kulturbereich grundsätzlich eher von Menschen unterstützt, die einen höheren Bildungsgrad und ein sicheres Einkommen aufweisen. Nachdem in Kapitel 2.4 und 2.5 die individuellen Motive und Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement in Österreich näher erläutert wurden, widmet sich Kapitel 3 dem Thema Blasmusik. Der Österreichische Blasmusikverband nimmt nicht nur als Kulturträger in Österreich eine wichtige Rolle ein, sondern auch seine Bedeutung als „Anbieter auf dem Markt der Freiwilligentätigkeit“²⁶⁰ darf nicht unterschätzt werden. Über 2.160 Vereine mit insgesamt mehr als 108.000 Mitgliedern verzeichnete der Österreichische Blasmusikverband mit Ende 2017. Die Auswertung der Fragebögen im letzten Kapitel dieser Arbeit zeigt, dass viele Trends der Freiwilligenarbeit auch in diesem Rahmen bestätigt werden können. So zeigen die Ergebnisse des Fragebogens ebenso, dass tendenziell eher Menschen mit einem höheren Bildungsgrad als FunktionärInnen im OÖBV Schärding aktiv sind. Auch der Trend zum Mehrfachengagement, welcher in Kapitel 2.3.4 thematisiert wurde, war bei den TeilnehmerInnen des Fragebogens erkennbar. Als häufigstes Motiv für ein ehrenamtliches Engagement wird bei den meisten Studien der Spaß an der Tätigkeit und die Freude an

²⁶⁰ Jennifer Klöckner: *Freiwillige Arbeit in gemeinnützigen Vereinen*, S. 180.

der Arbeit genannt. Das häufigste Hindernis ist hingegen die fehlende Zeit oder eine Änderung der Lebensumstände. Auch die TeilnehmerInnen des Fragebogens empfinden die zeitliche Verfügbarkeit als Problematik, allerdings ist der am häufigsten genannte Grund, die eigene Position zurücklegen zu wollen, der Wunsch nach einem Generationenwechsel. Es kann also als erfreulich festgehalten werden, dass die FunktionärInnen des OÖBV Schärding insgesamt sehr zufrieden in ihren ehrenamtlichen Positionen sind. Zusätzlich ist ein besonders hohes Engagement der jungen Vereinsmitglieder erkennbar. Als wichtigen Faktor sollte man zudem den sozialen Zusammenhalt innerhalb der Vereine hervorheben, welcher den FunktionärInnen durchwegs wichtig ist und der auch immer wieder betont wurde. Insgesamt konnte im Rahmen dieser Arbeit also ein deutlich positives Feedback der FunktionärInnen des OÖBV Schärding gewonnen werden.

6 Bibliographie

6.1 Sekundärliteratur

Aichinger, Petra: *Vom Bläserensemble zur Blasmusik: ein Überblick der Entwicklung des zivilen Blasmusikwesens in Österreich*, Diplomarbeit an der Universität Wien 2009.

Anzenberger, Friedrich: „Der Österreichische Blasmusikverband (ÖBV) und seine Vorgeschichte“, in: *Blasmusikforschung* Nr. 33 (Juli/August 2017), S. 4–8.

Bundesgesetz über Vereine (Vereinsgesetz 2002 - VerG), BGBl I Nr. 66/2002 idF I 32/2018.

Bundeskanzleramt, Sektion für Kunst und Kultur (Hrsg.): *Kunst- und Kulturbericht 2018*, Wien: Bundeskanzleramt, Sektion für Kunst und Kultur 2019.

Bundeskanzleramt, Sektion für Kunst und Kultur (Hrsg.): *Kunst- und Kulturbericht 2017*, Wien: Bundeskanzleramt, Sektion für Kunst und Kultur 2018.

Brixel, Eugen: *Das große oberösterreichische Blasmusikbuch: mit Ehrentafel der oberösterreichischen Blasmusikkapellen*, Wien: Brandstätter 1984.

Brixel, Eugen / Martin, Gunther / Pils, Gottfried: *Das ist Österreichs Militärmusik. Von der ‚Türkischen Musik‘ zu den Philharmonikern in Uniform*, Graz / Wien / Köln: Edition Kaleidoskop 1982.

Becker, Gary Stanley: *Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens*, Band 32, Tübingen: Mohr 1982.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) (Hrsg.): *3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) 2019.

Clark, Peter M. / James Q. Wilson: “Incentive Systems. A Theory of Organizations“, in: *Administrative Science Quarterly*, Vol 6/2 (1961), S.129–166.

Clary, E. Gil et. al: “Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach“, in: *Journal of Personality and Social Psychology* Vol.74/6 (1998), S. 1516–1530.

Deutsch, Walter: *Das grosse niederösterreichische Blasmusikbuch: mit Ehrentafel der niederösterreichischen Blasmusikkapellen*, Wien: Brandstätter 1982.

Ehrhardt, Jens: *Ehrenamt. Formen, Dauer und kulturelle Grundlagen des Engagements*, Frankfurt / New York: Campus Verlag 2009.

Egg, Erich / Pfandner, Wolfgang: *Das grosse Tiroler Blasmusikbuch. Mit Ehrentafel der Tiroler Blasmusikkapellen*, Wien u.a.: Verlag Fritz Molden 1979.

Feistritzer, Gert: „Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich“, in: BMASGK (Hrsg.): *3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) 2019, S. 13–36.

Feistritzer, Gert: *Freiwilligenengagement. Bevölkerungsbefragung 2016. Studienbericht*, Wien: Institut für Empirische Sozialforschung 2016.

Gagné, Marylène / Deci, Edward L.: „Self-determination theory and work motivation“, in: *Journal of Organizational Behavior* 26 (2005), S. 331–362.

Güntert, Stefan T.: „Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit“, in: Wehner, Theo / Güntert, Stefan T. (Hrsg.): *Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation*, Berlin / Heidelberg: Springer Medizin 2015, S. 74–94.

Hackman, J. Richard / Oldham, Greg R.: *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*, New Haven: Yale University 1974.

Hansen, Stefan: *Lernen durch freiwilliges Engagement. Eine empirische Studie zu Lernprozessen in Vereinen*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2008.

Haumann, Wilhelm: *Motive des bürgerschaftlichen Engagements. Kernergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung durch das Institut für Demoskopie Allensbach im August 2013*, Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2014.

Heimgartner, Arno: „Das freiwillige Engagement im Lebenslauf“, in: BMASGK (Hrsg.): *3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) 2019, S. 109–136.

Heimgartner, Arno / Findenig, Ines: *Biografien und freiwilliges Engagement*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2017.

Hofer, Achim: *Blasmusikforschung. Eine kritische Einführung*, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft 1992.

Hofer, Bernhard: *Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich (2. Freiwilligenbericht)*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2015.

Homans, George Caspar: *Social behavior: its elementary forms*, New York: Harcourt, Brace & World 1961.

Hörting, Anton / Spreitzer, Hannes: „Neue Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement“, in: BMASGK (Hrsg.): *3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) 2019, S. 3–12.

Jantscher, Therese: *Motivation zur ehrenamtlichen Arbeit am Praxisbeispiel der Österreichischen Jugendblasmusik*, Diplomarbeit Universität Wien 2006.

Kellner, Wolfgang: „Freiwilligenarbeit, Erwachsenenbildung und das informelle Lernen - das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige des Rings österreichischer Bildungswerke“, in: *Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung*, 2005, Vol.31(1), S.207–222.

Kolland, Franz / Oberbauer, Martin: „Vermarktlichung bürgerschaftlichen Engagements im Alter“, in: Schroeter, Klaus / Zängl, Peter (Hrsg.): *Altern und bürgerschaftliches Engagement*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (GWV) 2006, S. 153–174.

Klößner, Jennifer: *Freiwillige Arbeit in gemeinnützigen Vereinen. Eine vergleichende Studie von Wohlfahrts- und Migrantenorganisationen*, Wiesbaden: Springer VS 2016.

Köcher, Renate / Haumann, Wilhelm: „Engagement in Zahlen“, in: Klie, Thomas / Wiebke, Anna (Hrsg.): *Engagement und Zivilgesellschaft. Expertisen und Debatten zum Zweiten Engagementbericht* (Bürgergesellschaft und Demokratie), Wiesbaden: Springer VS 2018, S. 15–106.

Mayer, Horst Otto: *Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung*, 6., überarbeitete Auflage, München: Oldenbourg Verlag, 2013.

Mayr-Kern, Josef: „Blasmusik – kritisch betrachtet“, in: Ziegelböck, Franz (Hrsg.): *4. Landesmusikfest. Linz an der Donau. 4.–6. Juli 1969. 20 Jahre oberösterreichischer Blasmusikverband. 10 Jahre österreichischer Blasmusikverband*, Linz: OÖ Blasmusikverband 1969, S. 73–76.

Meyer, Michael / Rameder, Paul: „Freiwilliges Engagement und Partizipation: Die soziale Mitgestaltung der Gesellschaft“, in: Bundesministerium für Inneres (Hrsg.): *Vereinskonferenz „Die Bedeutung des Vereins- und Freiwilligenengagements“* (Schriftenreihe BM.I – Band 12), Wien/Graz: Neuer Wissenschaftlicher Verlag 2011, S. 17–45.

Meyer, Michael, et.al: „Gesellschaftliche Bedeutung von freiwilligem Engagement im internationalen Diskurs“, in: BMASK (Hrsg.): *1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2009, S. 18–28.

More-Hollerweger, Eva: „Freiwilligenengagement: Ein Blick durch die ökonomische Brille“, in: Bundesministerium für Inneres (Hrsg.): *Vereinskonferenz „Die Bedeutung des Vereins- und Freiwilligenengagements“* (Schriftenreihe BM.I – Band 12), Wien/Graz: Neuer Wissenschaftlicher Verlag 2011, S. 57–65.

More-Hollerweger, Eva / Bogorin, Flavia-Elvira: „Freiwilliges Engagement in einer sich ändernden Welt“, in: BMASGK (Hrsg.): *3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) 2019, S. 83–136.

More-Hollerweger, Eva / Heimgartner, Arno: *1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2009.

More-Hollerweger, Eva / Sprajcer, Selma / Eder, Eva Maria: „1. Einführung – Definitionen und Abgrenzung von Freiwilligenarbeit“, in: BMASK (Hrsg.): *1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2009, S. 1–12.

Mühlberger, Michael: *Ehrenamt Kapellmeister*, Abschlussarbeit EBO Ausbildung 2019, Landesmusikschule Andorf (Oberösterreich) 2019.

Müller, Doreen / Tesch-Römer, Clemens: „Früheres Engagement und Engagementbereitschaft“, in: Simonson, Julia / Vogel, Claudia / Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*, Wiesbaden: Springer VS 2017, S. 153–178.

Oostlander, Jeannette et al.: „Volunteer Functions Inventory (VFI): Konstruktvalidität und psychometrische Eigenschaften der deutschen Adaption.“, in: *Diagnostica* 60/2 (2014), Göttingen: Hogrefe Verlag 2014, S. 73–85.

Österreichischer Blasmusikverband / Österreichische Blasmusikjugend (Hrsg.): *ÖBV Jahresbericht 2018*, Spittal/Drau: ÖBV/ÖBJ 2019.

Österreichischer Blasmusikverband (Hrsg.): *ÖBV informiert*, Spittal/Drau: ÖBV 2019.

Simonson, Julia / Vogel, Claudia / Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*, Wiesbaden: Springer VS 2017.

Statistik Austria (Hrsg.): *Kulturstatistik 2017*, Wien: Verlag Österreich GmbH 2019.

Penz, Christian / Preis, Robert: *Das große Buch der steirischen Blasmusik*, Graz: Ed. Kleine Zeitung 2014.

Tuschner, Wolfram: *Oberösterreichische Blasmusikgeschichte(n)*, Traun: OHA Druck 1998.

TNS Opinion & Social: *Eurobarometer 75.2. Freiwilligentätigkeit und Solidarität zwischen den Generationen*, Report zur Studie im Auftrag des Europäischen Parlaments, April – Mai 2011.

TNS Opinion & Social: „Eurobarometer 75.2. Ergebnisse für Österreich“, <<https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/de/be-heard/eurobarometer/2011-european-year-of-volunteering>>, letzter Zugriff: 9. Juli 2020.

Wehner, Theo et. al.: „Freiwilligenarbeit – eine psycho-soziale Ressource“, in: BMASGK (Hrsg.): *3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019*, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) 2019, S. 53–81.

6.2 Onlinequellen

Dudenredaktion: „Engagement“, in: *Duden online*, <<https://www.duden.de/node/40249/revision/40278>>, letzter Zugriff: 12. Februar 2020.

Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Mitgliederdatenbank*, <<http://mv.ooe-bv.at/>>, abgerufen am 21. Februar 2020.

Oberösterreichischer Blasmusikverband: *Vereinsstatuten des OÖ. Blasmusikverbandes*, beschlossen am 4. Oktober 2016, abrufbar unter: <<https://www.ooe-bv.at/informationen/statuten>>, letzter Zugriff: 18. Februar 2020.

Offizielle Website des Oberösterreichischen Blasmusikverbands: <<https://www.ooe-bv.at/>>, letzter Zugriff: 18. Februar 2020.

Offizielle Website des Bundesministerium für Inneres: „Vereinsregister-Internetanfrage“, <<https://citizen.bmi.gv.at/at.gv.bmi.fnsweb-p/zvn/public/Registerauszug>>, letzter Zugriff: 18. Februar 2020.

Offizielle Website des Bundesministerium für Inneres: „Vereinswesen“, <<https://www.bmi.gv.at/609/>>, letzter Zugriff: 19. Februar 2020.

Offizielle Website des Musikverein Brunnenthal: „Unsere Vereinsgeschichte“, <<https://www.musikverein.brunnenthal.at/index.php/verein/vereinsgeschichte>>, letzter Zugriff: 3. April 2020.

Offizielle Website des Musikverein Riedau: „Über uns“, <<https://www.mv-riedau.at/index.php/verein/ueber-uns>>, letzter Zugriff: 3. April 2020.

Offizielle Website des Oberösterreichischen Blasmusikverbands: <<https://www.ooe-bv.at/>>, letzter Zugriff: 19. Februar 2020.

Offizielle Website des Österreichischen Blasmusikverbands: <<https://www.blasmusik.at/>>, letzter Zugriff: 18. Februar 2020.

Statistik Austria: „Einnahmen und Ausgaben des Österreichischen Blasmusikverbandes nach Bundesländern 2017“, <https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/kultur/volkskultur_heimat_und_brauchumpflege/index.html>, letzter Zugriff: 20. Februar 2020.

Statistik Austria: „Einwohnerzahl nach Politischen Bezirken 1.1.2020“, <https://www.statistik.at/web_de/klassifikationen/regionale_gliederungen/politische_bezirke/index.html>, letzter Zugriff: 9. Juli 2020.

Statistik Austria: „Mitglieder des Österreichischen Blasmusikverbandes nach Bundesländern 2017“, <https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/kultur/volkskultur_heimat_und_brauchumpflege/index.html>, letzter Zugriff: 20. Februar 2020.

Yeoh, Daniela / Matzenberger, Michael: „Vereine von Musik bis Sport: Vielvereintes Österreich!“, in: *DER STANDARD Online*, <<https://www.derstandard.at/story/2000109784689/vereine-von-musik-bis-sport-vielvereintes-oesterreich>>, veröffentlicht am: 23. November 2019, letzter Zugriff: 18. Februar 2020.

7 Anhang

7.1 Freigabe Datenverarbeitung



* Alle persönlichen Daten innerhalb dieses Mailverlaufs wurden aus datenschutzrechtlichen Gründen entfernt.

7.2 Fragebogen

Fragebogen Nr. _____

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer!

Vielen Dank, dass du diesen Fragebogen zum ehrenamtlichen **Engagement in Musikvereinen** beantwortest. Er richtet sich an dich, weil du eine Aufgabe im Vorstand/Ausschuss deines Vereins ausführt. In meiner Masterarbeit am Institut für Musikwissenschaft Wien möchte ich näheres zu Motivationsfaktoren für die ehrenamtliche Betätigung in Musikvereinen herausfinden. Dieser Fragebogen dient zur Bestandsaufnahme des „Status Quo“ und richtet sich vorerst an Vereine im Bezirk Schärding. Falls du näheres zum Fragebogen oder zu den Ergebnissen erfahren möchtest, bin ich unter masterarbeit.hofinger@gmx.at erreichbar.

Vielen Dank für deine Mithilfe!


Margareta Hofinger

Fragebogen zur ehrenamtlichen Betätigung im Musikverein

Geburtsjahr			
Geschlecht	☐ männlich	☐ weiblich	☐ andere
Höchster Schulabschluss			
☐ Pflichtschule	☐ Lehre	☐ Matura	☐ Universität / FH
Berufliche Situation			
☐ SchülerIn	☐ StudentIn	☐ Vollzeitarbeit	
☐ Teilzeitarbeit	☐ PensionistIn	☐ Sonstiges:	
Welche(s) Instrument(e) spielst du?			
Wie lange bist du schon Mitglied im Musikverein?			
☐ 0-1 Jahre	☐ 1-5 Jahre	☐ 5-15 Jahre	
☐ 15-20 Jahre	☐ 20-30 Jahre	☐ länger als 30 Jahre	
Welche Funktion(en) im Vorstand / Ausschuss deines Musikvereins hast du momentan inne?			
		Falls du mehrere Funktionen gleichzeitig ausührst, konzentriere dich bitte für diesen Fragebogen auf deine Hauptaufgabe in einem Verein (falls du auch hier in mehreren bist)	
Hast du davor auch schon eine Vorstands-Funktion ausgeführt? Wenn ja, welche?			
Wie lange hast du schon eine Vorstands-Funktion im Verein?			
☐ < 1 Jahr	☐ 1-2 Jahre	☐ 2-5 Jahre	
☐ 5-10 Jahre	☐ 10-20 Jahre	☐ länger als 20 Jahre	
Wieviel Zeit wendest du durchschnittlich <u>pro Woche</u> für organisatorische Tätigkeiten im Musikverein auf? (zB.: Vorbereitung einer Probe, Organisation von Rahmenbedingungen, Telefonate etc.)			
☐ bis zu einer ½ Stunde	☐ zwischen ½ Stunde und 1 Stunde	☐ 1-2 Stunden	☐ mehr als 2 Stunden

1/4

Wie ist es dazu gekommen, dass du eine Funktion im Verein übernommen hast?	
☐	Ich wurde direkt gefragt.
☐	Ich habe mich gemeldet (Eigeninitiative).
☐	Es gab einen allgemeinen Aufruf und ich habe mich daraufhin gemeldet.
☐	Sonstiges:

Hast du eine spezielle Ausbildung durchlaufen, um deine Funktion übernehmen zu können?	
☐	Ja, Kapellmeisterkurs
☐	Ja, Stabführerkurs
☐	Ja, Sonstiges:
☐	Nein, ich führe meine Funktion ohne spezielle Ausbildung dafür aus.

Ist definiert, wann du deine Funktion zurücklegen wirst? / Ist deine Amtszeit zeitlich begrenzt?	
☐	Ja, ich und alle anderen wissen wann ich aufhören werde.
☐	Ja, grundsätzlich schon, aber der genaue Rücktritts-Zeitpunkt wurde noch nicht festgelegt.
☐	Es ist nicht grundsätzlich definiert, aber ich habe für mich den Zeitpunkt meines Rücktritts bereits festgelegt.
☐	Nein, es gibt keine zeitliche Begrenzung.

Hängt deine Funktion im Musikverein mit deiner beruflichen Arbeit zusammen? (zB.: Kapellmeister = Musikschullehrer → sehr hoher Zusammenhang)							
☐	sehr hoher Zusammenhang	☐	hoher Zusammenhang	☐	teilweiser Zusammenhang	☐	kein Zusammenhang

Wie sind deine Arbeitszeiten gestaltet?							
☐	Ich gehe derzeit keinem Beruf nach.	☐	Ich arbeite werktags (tagsüber).	☐	Ich arbeite in unregelmäßigen Diensten.	☐	Ich bin flexibel (freie Zeiteinteilung).

Wie sehr stimmst du folgenden Aussagen zu? (Wie sehr treffen sie auf dich zu?)	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	nicht zutreffend
Die Ausübung meiner Funktion im Verein lässt sich mit meiner beruflichen/schulischen Tätigkeit gut vereinbaren.	☐	☐	☐	☐	☐
Durch meine Rolle im Verein konnte ich für mich wichtige Kontakte knüpfen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe durch meine Funktion im Verein Fähigkeiten erworben die ich auch außerhalb nutzen kann.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin in meiner Funktion völlig zufrieden.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich finde die Aufgabenverteilung in meinem Vorstand gut geregelt.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich übe meine Funktion gerne aus.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich finde, für eine Vorstands-Funktion muss man der richtige Typ sein.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich muss mich wegen meiner Tätigkeit im Verein oft ärgern.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich spiele mit dem Gedanken aufzuhören.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich möchte meine Funktion eigentlich zurücklegen, aber es gibt keine passende Nachfolge.	☐	☐	☐	☐	☐

Bekommst du für die Ausübung deiner Funktion auch eine finanzielle Aufwandsentschädigung (seitens des Musikvereins)?	☐	ja	☐	nein
Wenn ja, findest du diese angemessen?	☐	ja	☐	nein

Stimmt dein Wohnort mit dem Ort überein, in dem der Musikverein ansässig ist?	☐	ja	☐	nein
---	--------------------------	----	--------------------------	------

Wie lange ist die Anfahrt zu den Proben des Musikvereins?							
☐	1-10 Minuten	☐	10-30 Minuten	☐	30-60 Minuten	☐	mehr als 60 Minuten

Hast du einen weiteren Wohnsitz für berufliche oder studentische Zwecke? Wie weit ist dieser entfernt?	
☐ < 50km	☐ < 100km
☐ < 300km	☐ weiter als 300km
☐ Ich habe keinen weiteren Wohnsitz	

Warum hast du eine Funktion im Verein inne? Wie relevant sind folgende Motive für dein Engagement im Verein?	sehr relevant	eher relevant	eher nicht relevant	gar nicht relevant
Ich möchte dem Verein etwas zurückgeben.	☐	☐	☐	☐
Ich organisiere gerne.	☐	☐	☐	☐
Ich fühle mich durch meine Tätigkeit im Verein wertgeschätzt.	☐	☐	☐	☐
Ich möchte, dass der Verein vorankommt.	☐	☐	☐	☐
Ich fühle mich für den Erfolg des Vereins (mit-)verantwortlich.	☐	☐	☐	☐
Ich lerne sehr viel durch die Tätigkeit im Verein.	☐	☐	☐	☐
Ich kann die Kontakte und Fähigkeiten auch beruflich nutzen.	☐	☐	☐	☐
Die Arbeit im Verein erfüllt mich.	☐	☐	☐	☐
Einer muss es ja machen.	☐	☐	☐	☐
Sonstiges:	☐	☐	☐	☐

Wie wichtig sind deiner Meinung nach folgende Eigenschaften für die Ausübung <u>deiner</u> Vorstands-Funktion?	sehr wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	gar nicht wichtig
Zuverlässigkeit	☐	☐	☐	☐
Durchsetzungsfähigkeit	☐	☐	☐	☐
Strukturiertes Arbeiten	☐	☐	☐	☐
Kann gut mit Menschen umgehen	☐	☐	☐	☐
Guter Umgang mit modernen Kommunikationsmitteln (Email, WhatsApp, etc.)	☐	☐	☐	☐
Musikalisches Können	☐	☐	☐	☐
Regelmäßige Teilnahme an den Proben	☐	☐	☐	☐
Sonstiges:	☐	☐	☐	☐

Wie viel Zeit bringst du in den Musikverein ein – im Verhältnis zu anderen KollegInnen im Vorstand/Ausschuss?		
☐ Mehr Zeit als die anderen im Vorstand.	☐ Genauso viel Zeit wie die anderen im Vorstand.	☐ Weniger Zeit als die anderen im Vorstand.

Hast du schon ernsthaft überlegt, dein Amt zurückzulegen?		
☐ Ja, schon mehrmals.	☐ Ja, manchmal.	☐ Nein, noch nie.

Wenn ja, wie sehr treffen folgende Aussagen auf dich zu?	trifft völlig zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Ich muss alles alleine machen.	☐	☐	☐	☐
Ich habe zu wenig Unterstützung von meinen VereinskollegInnen.	☐	☐	☐	☐
Die Arbeit im Verein empfinde ich zu zeitintensiv.	☐	☐	☐	☐
Die Arbeit im Verein empfinde ich zu nervenaufreibend.	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit wird ständig kritisiert.	☐	☐	☐	☐
Ich habe schon lange genug für den Verein gearbeitet.	☐	☐	☐	☐
Es ist an der Zeit der nächsten Generation die Führung zu überlassen.	☐	☐	☐	☐
Meine Familie hat zu wenig Verständnis für meine Arbeit im Verein.	☐	☐	☐	☐
Ich will die Verantwortung nicht mehr tragen.	☐	☐	☐	☐
Sonstiges:	☐	☐	☐	☐

Sind auch andere Familienmitglieder in deinem Musikverein? (auch Jugendkapelle zählt)			
☐ ja	☐ nein	☐ Verwandte ja, direkte Familie nein	

Bist du mit Personen aus dem Verein auch außerhalb der Musikkapelle unterwegs?			
☐ Ja, regelmäßig.	☐ Ja, manchmal.	☐ Naja, selten.	☐ Nein, nie.

Bist du auch in anderen Vereinen Mitglied? (hier sind nicht nur Musikvereine gemeint!)	
Wenn ja, welche sind das?	

Hast du auch dort besondere Aufgaben / eine Funktion im Vorstand?	
Wenn ja, welche?	

Wie wichtig ist dir die musikalische Qualität deines Musikvereins?			
☐ sehr wichtig	☐ wichtig	☐ nicht so wichtig	☐ gar nicht wichtig

Übst du auch selbst, außerhalb der Musik-Proben?			
☐ Ja, mehrmals pro Woche.			
☐ Ja, mindestens einmal pro Woche.			
☐ Ja, aber nur zur Vorbereitung für besondere Auftritte (zB.: Konzert, Konzertwertung).			
☐ Nein, ich übe nur in den Musik-Proben.			

Was ist die höchste musikalische Ausbildungsstufe, die du abgeschlossen hast?			
☐ keine	☐ Leistungsabzeichen in Bronze	☐ Leistungsabzeichen in Silber	
☐ Leistungsabzeichen in Gold	☐ Musikstudium	☐ Ich bin Profimusiker / Musikschullehrer.	

Wie wichtig ist dir <u>der Ruf</u> über die Musikalität/Qualität deines Musikvereins?			
☐ sehr wichtig	☐ wichtig	☐ nicht so wichtig	☐ gar nicht wichtig

Wie lange spielst du schon ein Instrument?			
☐ 0-3 Jahre	☐ 3-6 Jahre	☐ 7-10 Jahre	
☐ 11-15 Jahre	☐ 16-25 Jahre	☐ länger als 25 Jahre	

Nimmst du momentan Instrumental-Unterricht? (Musikschule oder privat)	☐ ja	☐ nein
--	-----------------------------	-------------------------------

Spielst du noch bei sonstigen Orchesterprojekten mit?	☐ ja	☐ nein
--	-----------------------------	-------------------------------

Hast du ein Leihinstrument vom Verein oder ein eigenes?	☐ eigenes	☐ Leihinstrument	☐ sowohl als auch
--	----------------------------------	---	--

Möchtest du noch etwas anmerken oder ergänzen?

Vielen Dank für deine Mithilfe!

7.3 Abstract

Im Rahmen dieser Arbeit werden zahlreiche Aspekte rund um die Freiwilligentätigkeit und im Speziellen rund um das ehrenamtliche Engagement der FunktionärInnen in den Blasmusikvereinen im Bezirk Schärding angesprochen und evaluiert. Sowohl die theoretischen Konzepte im ersten Teil der Arbeit als auch die statistischen Daten aus Österreich, Deutschland und Europa zeigen, dass Freiwilligenarbeit ein umfassendes Thema ist, das von vielen Seiten beleuchtet werden kann. Die ersten Kapitel der Arbeit widmen sich also den individuellen Motiven und Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement (in Österreich), bevor in weiterer Folge der Österreichische Blasmusikverband als Institution im Mittelpunkt steht. Die Vielzahl an Vereinen und Mitgliedern macht deutlich, welche Rolle der Blasmusikverband als österreichischer Kulturträger einnimmt. Aber auch das Engagement der Mitglieder gestaltet sich vielfältig. Der letzte Teil der Arbeit widmet sich der Auswertung eines Fragebogens, der unter den FunktionärInnen der Musikvereine im Bezirk Schärding durchgeführt wurde. Die Ergebnisse zeigen, dass eine hohe Übereinstimmung mit vergleichbaren Studien besteht. So wird als häufigstes Motiv für ein ehrenamtliches Engagement bei den meisten Studien der Spaß an der Tätigkeit und die Freude an der Arbeit genannt. Das häufigste Hindernis ist hingegen die fehlende Zeit oder eine Änderung der Lebensumstände. Auch die TeilnehmerInnen des Fragebogens empfinden die zeitliche Verfügbarkeit als Problematik, allerdings ist der am häufigsten genannte Grund, die eigene Position zurücklegen zu wollen, der Wunsch nach einem Generationenwechsel. Es kann also als erfreulich festgehalten werden, dass die FunktionärInnen des OÖBV Schärding insgesamt sehr zufrieden in ihren ehrenamtlichen Positionen sind. Zusätzlich ist ein besonders hohes Engagement der jungen Vereinsmitglieder erkennbar. Als wichtigen Faktor sollte man zudem den sozialen Zusammenhalt innerhalb der Vereine hervorheben, welcher den FunktionärInnen durchwegs wichtig ist und der auch immer wieder betont wurde. Insgesamt konnte im Rahmen dieser Arbeit also ein deutlich positives Feedback der FunktionärInnen des OÖBV Schärding gewonnen werden.

