

Freiwilliges Engagement

Berücksichtigung bei Bewerbungen im öffentlichen Dienst

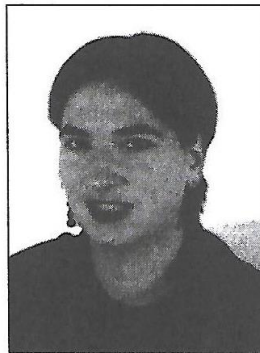
von Charlotte Strümpel & Sabine Pleschberger

Freiwilliges Engagement oder „Ehrenamt“ rückt in den letzten Jahren zunehmend in den Mittelpunkt öffentlichen Interesses. Gemeint ist damit das freiwillige, unentgeltliche Engagement, das zum Wohle anderer und im weitesten Sinne organisiert erfolgt.

Hintergrund

Die verstärkte Auseinandersetzung mit diesem Thema ist im Zusammenhang mit demographischen und gesellschaftlichen Veränderungen, wie zum Beispiel dem Anstieg älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung, Individualisierungs- und Entsolidarisierungstendenzen und einem Rückzug des Staates zu sehen. Vor diesem Hintergrund wird das Engagement und die freiwillige Mitarbeit der BürgerInnen immer wichtiger. Ohne freiwilliges Engagement gäbe es zahlreiche Angebote z.B. im sozialen, kulturellen und Umweltbereich nicht. Es üben z.B. ein Fünftel der ÖsterreicherInnen im Rahmen von Organisationen eine ehrenamtliche Funktion aus (Strümpel/Pleschberger/Riedel, 1999).

Zahlreiche europäische Länder beschäftigen sich seit einigen Jahren mit der gezielten Förderung des freiwilligen Engagements. Seit kurzem werden auch in Österreich Möglichkeiten zur Unterstützung und Förderung freiwilligen Engagements gesucht. So haben bereits einige Bundesländer Aktionsjahre zu diesem Thema ins Leben gerufen, Studien dazu in Auftrag gegeben und in der Folge vielfältige Maßnahmen zur Förderung gesetzt. Als wichtige Initiative auf nationaler Ebene, sind die vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie initiierten „Bürgerbüros für Jung und Alt“ zu nennen. Die bisher in zehn Gemeinden gegründeten Bürgerbüros sollen Men-



Charlotte
Strümpel



Sabine
Pleschberger

schen – insbesondere ältere – dazu anregen, sich auch außerhalb etablierter Organisationen zu engagieren und ihre Lebenswelt aktiv mitzugestalten.

Fragestellung und Methode der durchgeführten Studie

Einen Aspekt unter den vielen Möglichkeiten zur Förderung freiwilligen Engagements stellt die Berücksichtigung freiwilliger Tätigkeiten bei Bewerbungen dar. In diesem Zusammenhang führte das Europäische Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie eine explorative Studie durch. Weil der öffentliche Dienst als einer der wichtigsten Arbeitgeber des Landes mit

der Umsetzung einer solchen Maßnahme ein deutliches Zeichen zur Aufwertung freiwilligen Engagements setzen könnte, wurde untersucht, ob freiwilliges Engagement gegenwärtig als Bewerbungskriterium eine Rolle spielt, für wie sinnvoll dies von verschiedenen Beteiligten eingeschätzt wird und welche Aspekte dabei berücksichtigt werden müssten. Im Zeitraum von Oktober 1997 bis Juni 1999 wurde 23 Experteninterviews mit Personalverantwortlichen in verschiedenen Ministerien, im Stadtschulrat und bei der Gendarmerie geführt, sowie 12 Experteninterviews mit VertreterInnen unterschiedlicher Nonprofit-Organisationen geführt. Ein Workshop mit VertreterInnen dieser beider Gruppen rundete die Studie ab (Strümpel/Pleschberger, 1999).

Berücksichtigung freiwilliger Tätigkeiten bei Bewerbungen

Ein Großteil der InterviewpartnerInnen wurde im Rahmen der Interviews zum erstenmal mit der Thematik konfrontiert. Umso weniger erstaunt es, dass das freiwillige Engagement gegenwärtig in keinem Bereich des öffentlichen Dienstes systematisch berücksichtigt und konkret in das Bewerbungsverfahren einbezogen wird. Vor allem in den Verwendungsgruppen D und E sind die Aufnahmeverfahren meist so gestaltet, dass die BewerberInnen nahezu keinen Raum haben, ihre Qualifikationen aus ehrenamtlichem Engagement anzugeben.

Einige Personalverantwortliche gaben an, Kompetenzen, die aus einem freiwilligem Engagement der BewerberInnen stammten, durchaus bei der Personalauswahl zu berücksichtigen. Dies wäre aber vornehmlich in den Verwendungsgruppen A und B der Fall. Dabei wird hauptsächlich in Bewerbungsgesprächen auf ehrenamtliches Engagement eingegangen. Ansonsten

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

hängt es von der Initiative der einzelnen BewerberInnen ab, ob ein derartiges Engagement „aktenkundig“ wird. Im allgemeingültigen Bewerbungsbogen für den öffentlichen Dienst, der alternativ zu einer frei verfassten Bewerbung verwendet werden kann, ist für die Angabe ehrenamtlicher Tätigkeiten kein Platz vorgesehen.

Von Seiten der Nonprofit-Organisationen ist es noch nicht üblich, freiwillige MitarbeiterInnen gezielt zur Angabe ihrer Tätigkeiten bei Bewerbungen, sei es im öffentlichen Dienst oder bei anderen ArbeitgeberInnen, anzuregen. Zertifikate bzw. Zeugnisse werden nicht routinemäßig, sondern lediglich auf Anfrage der Freiwilligen ausgestellt.

Der Wert von freiwilligem Engagement für berufliche Tätigkeiten

Die Relevanz von freiwilligem Engagement für die berufliche Tätigkeit wird vor allem im Erwerb von Qualifikationen und Erfahrungen gesehen. Neben fachspezifischen Qualifikationen (z.B. Erste-Hilfe-Kurs, Brandwartausbildung, Leitung einer Jugendgruppe etc.) spielen dabei vor allem die so genannten Schlüsselqualifikationen eine wichtige Rolle. Die InterviewpartnerInnen nannten eine Vielzahl derartiger Qualifikationen, die in zahlreichen Bereichen des Engagements erworben werden, wie z.B. Managementqualitäten, Führungs- und Organisationskompetenz, Flexibilität, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit sowie Teamarbeit. Welche Fähigkeiten tatsächlich erlernt werden, müsste allerdings im Einzelnen geprüft werden, da sie immer von den Organisationsstrukturen, der Größe der Organisation, den Aufgabenbereichen sowie vom persönlichen Engagement des Einzelnen abhängen.

Vorbehalte bezüglich einer verstärkten Berücksichtigung

Die Berücksichtigung freiwilliger Tätigkeiten bei Bewerbungen im öffentlichen Dienst wird allerdings nicht nur positiv gesehen. Sowohl von Seiten des öffentlichen Dienstes als auch bei den Nonprofit-

Organisationen werden Befürchtungen geäußert, die jedoch sehr unterschiedlich gelagert sind. Während für die VertreterInnen der Nonprofit-Organisationen die Sorge vor allem darin besteht, auf Grund der zeitlichen Belastung und „falsch gelagerter Interessen“ eine negative Berücksichtigung zu erfahren, steht für die VertreterInnen des öffentlichen Dienstes die Gefahr im Vordergrund, durch eine verstärkte Berücksichtigung von freiwilligem Engagement, Möglichkeiten für eine parteipolitische Einflussnahme im Bewerbungsverfahren zu eröffnen. Darüber hinaus wird auch eine Benachteiligung von Personen, die nicht freiwillig engagiert sind, befürchtet.

Perspektiven

Insbesondere die Abschlussveranstaltung der o.g. Studie mit VertreterInnen des öffentlichen Dienstes und der Nonprofit-Organisationen hat deutlich gemacht, dass nur ein stärkerer Austausch oder gemeinsame Aktionen zwischen Nonprofit-Organisationen und öffentlichem Dienst die bestehenden Vorbehalte und unterschiedliche Meinungen zum Stellenwert ehrenamtlichen Engagements in Bewerbungen ausräumen können. Im Vordergrund stehen dabei Aufklärungsarbeit und Bewusstseinsbildung, um deutlich zu machen, welche Bedeutung freiwilliges Engagement beim Erwerb beruflich relevanter Kompetenzen hat und dass die Berücksichtigung bei Bewerbungen ein wichtiger Aspekt der Anerkennung des Engagements und seiner Förderung darstellt. Personalverantwortliche sollten Erfahrungen im ehrenamtlichen Bereich verstärkt Aufmerksamkeit schenken und z.B. gezielt erfragen, ob die BewerberInnen ehrenamtlich engagiert waren oder sind. Nonprofit-Organisationen wiederum könnten ihren Beitrag leisten, indem sie ihre Freiwilligen verstärkt darauf aufmerksam machen, welche Kompetenzen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit erlangen und ihnen ungefragt Tätigkeitsnachweise und/oder Zeugnisse ausstellen.

Um mit der Berücksichtigung von Freiwilligen-Tätigkeiten bei Bewerbungen im öffentlichen Dienst tatsächlich einen bedeutsamen Beitrag zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements zu leisten,

wäre es wünschenswert, wenn diese in eine Kultur der Vernetzung zwischen öffentlicher Hand, Nonprofit-Organisationen und Privatwirtschaft mündet und in einem Gesamtkonzept zum Umgang mit und zur Förderung von freiwilligem Engagement eingebettet ist. In dieser Hinsicht werden vor dem Hintergrund des „UN-Jahrs des freiwilligen Engagements“ im Jahr 2001 seitens des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie weitere konkrete Bemühungen zur Förderung und Aufwertung des freiwilligen Engagements erfolgen, wobei auch gerade MitarbeiterInnen und Verantwortliche des öffentlichen Dienstes einen sehr wichtigen Beitrag leisten können.

Literatur

Strümpel, C./Pleschberger, S. (1999) Freiwillige Tätigkeiten als berufliches Bewerbungskriterium im Öffentlichen Dienst. Unveröffentlichter Endbericht. Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie/Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung

Strümpel, C./Pleschberger, S./Riedel, B. (1999) Freiwilliges Engagement in Niederösterreich. Status quo und internationale Beispiele der Förderung. Unveröffentlichter Endbericht. Niederösterreichische Landesakademie /Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung

Der Bericht *Freiwillige Tätigkeiten als berufliches „Bewerbungskriterium“* kann beim Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie, Kompetenzzentrum für Senioren- und Bevölkerungspolitik, Franz-Josefs-Kai 51, 1010 Wien angefordert werden bei Frau Dr. Erika Winkler, Tel. 53 475-164,

Email: erika.winkler@bmu.gv.at

IMPRESSUM

„VerwaltungHeute“ erscheint zehnmal im Jahr als Beilage zur „Wiener Zeitung“. Die Beiträge beinhalten ausschließlich die persönliche Meinung des Autors/der Autorin.

Redaktion:

SC Mag. Emmerich Bachmayer,
Mag. Sandra Kastenmeier-Krula,
Mag. Markus Nußbaum,
Dr. Gerhard Ungersböck

Schriftleitung:

Dr. Gerhard Ungersböck

Kontaktadresse:

Redaktion „VerwaltungHeute“
Wollzeile 1-3, A-1010 Wien
Tel.: (01) 514 33/7153 (Dr. Ungersböck)
oder (01) 514 33/7139 (Mag. Kastenmeier-Krula)
Fax: (01) 514 33/7495

Internet: <http://verwaltungheute.wienerzeitung.at>
E-Mail: verwaltungheute@wienerzeitung.at