

# Freiwilligenarbeit fördern – wie?

BRUNO S. FREY



*«Freiwillig Arbeitende dürfen nicht durch Bürokratie demotiviert werden.»*

**Die Gesellschaft ist zunehmend auf den Einsatz von Menschen angewiesen, die in verschiedensten Bereichen freiwillig helfen. Es gibt fünf Möglichkeiten, dies zu unterstützen. Ein Kommentar von Bruno S. Frey.**

Alle sind dafür, dass die Arbeit von freiwilligen Helfern gefördert wird. Dieses Anliegen wird zu Recht vertreten. Besonders wegen der Notwendigkeit, für den immer grösseren Anteil von älteren Personen zu sorgen und Ausländer zu integrieren, kommt der Freiwilligenarbeit eine immer grössere Bedeutung zu. Die staatlichen Stellen können die vielfältigen Aufgaben, die schon jetzt und in naher Zukunft auf sie zukommen, nicht mehr zur Genüge bewältigen. Zuweilen sind sie gar völlig überfordert, und die notwendigen Leistungen würden nicht erbracht, wenn diese Tätigkeiten nicht durch Freiwillige übernommen würden. Freiwillige sind aber auch deshalb wichtig, weil sie ihre Arbeit intrinsisch motiviert verrichten, also aus Interesse an der Tätigkeit selbst. Deshalb ist ihre Arbeit erst recht wichtig, wenn die besonderen Bedürfnisse der steigenden Anzahl alter Menschen oder zu integrierender Ausländer berücksichtigt werden müssen. Dafür haben bezahlte Kräfte häufig keine Zeit. Wie kann Freiwilligenarbeit gefördert werden? Es lassen sich fünf Möglichkeiten unterscheiden. Insbesondere Politiker versuchen mit Appellen Menschen dazu zu bewegen, sich für Freiwilligenarbeit zu verpflichten. Sie betonen deren Bedeutung für die Gesellschaft, wodurch sie moralische Kräfte und den Altruismus wecken wollen. Allerdings bleibt es häufig bei den Appellen, die jedoch meistens wenig oder gar nichts bewirken. Sie können kurzfristig erfolgreich sein, wenn ein Problem und seine Lösung offensichtlich sind. Ein Beispiel sind Aufrufe zum Blutspenden, die besonders wirksam nach einer Katastrophe sind, bei der jedermann leicht deren Bedeutung erkennt. Blosser Appelle stellen hingegen keinen fruchtbaren Ansatz für eine langfristige Mobilisierung zur Freiwilligenarbeit dar. **Kein Homo oeconomicus** Die zweite Möglichkeit geht umgekehrt vom Eigennutzen aus. Ganz direkt können Freiwillige sich Kenntnisse erarbeiten, die ihnen danach erlauben, auf dem bezahlten Arbeitsmarkt erfolgreicher zu werden. Damit wird auch die Bereitschaft gezeigt, zu arbeiten. Die moderne Glücksforschung hat darüber hinaus auch einen indirekten Nutzen der Freiwilligenarbeit gezeigt. Wer sich aus eigenem Antrieb

## Zum Autor

Bruno S. Frey ist em. Professor der Universitäten Zürich und Basel und Forschungsdirektor von Crema, Center for Research in Economics, Management and the Arts.

für einen guten Zweck engagiert, wird glücklicher. Dieses Ergebnis ist für diejenigen Ökonomen, die der Vorstellung des Homo oeconomicus verhaftet sind, völlig überraschend. Gemäss der herkömmlichen Wirtschaftstheorie unternehmen Menschen nur diejenigen Tätigkeiten, von denen sie sich einen individuellen Nutzen versprechen. Das Ergebnis der Glücksforschung zeigt nun jedoch genau das Gegenteil: Geben – in Form von Arbeit oder Geschenken – fördert das individuelle Wohlbefinden. Die Gebenden fühlen sich glücklicher. Selbstverständlich gilt dies nur innerhalb eines bestimmten Rahmens. Die Freiwilligentätigkeit trägt somit nicht nur bei den Empfängern der erbrachten Leistungen, sondern auch bei den Gebern dazu bei, die Lebenszufriedenheit zu steigern. Personen können auf diesen Zusammenhang aufmerksam gemacht werden. Entsprechende Informationen wirken nachhaltiger als blosser Appelle, weil nicht nur auf die altruistische, sondern auch auf eigennützige Motive zurückgegriffen wird. Allerdings muss der Zugang zur Ausübung von freiwilliger Arbeit so beschaffen sein, dass sich die Freiwilligen wohlfühlen. Insbesondere dürfen sie nicht durch bürokratische Vorgaben demotiviert werden. Ebenso müssen die Organisationen im Freiwilligenbereich so weit wie möglich auf die Bedürfnisse der Personen, die mitarbeiten wollen, eingehen. Oft handelt es sich um Seniorinnen und Senioren, die – besonders für ihre Enkelkinder – auch andere Verpflichtungen übernehmen oder sich die Freiheit erhalten wollen, den Zeitpunkt ihrer Ferien und Reisen selbst zu bestimmen. Eine monetäre Unterstützung der Freiwilligenarbeit stellt die dritte Möglichkeit dar. Dabei darf aber auf keinen Fall die Geldleistung im Vordergrund stehen – wäre dies der Fall, würde es sich nicht mehr um Freiwilligenarbeit handeln, wie sie üblicherweise verstanden wird. Wenn eine Art von «Lohn» als Anreiz für das freiwillige Engagement bezahlt wird, liegt die Folgerung auf der Hand: Wenn schon eine Bezahlung, dann soll sie für Freiwillige gleich hoch sein wie für professionelle Beschäftigte mit ähnlicher Ausbildung und Erfahrung. Dann würde jedoch der ganze Sinn der Freiwilligenarbeit zerstört. Etwas anderes ist es, die Freiwilligen für ihre Tätigkeit bei der AHV und anderen Pensionskassen gut zu versichern. **Zeit gegen Zeit** Freiwillige direkt zu bezahlen, hat noch eine weitere negative Auswirkung. Ein monetäres Entgelt droht die intrinsische Motivation zur Freiwilligkeit zu zerstören. Personen wollen sich eben gerade nicht deshalb für eine Arbeit engagieren, weil sie damit Geld verdienen können, sondern sie möchten vielmehr etwas für die Gemeinschaft beitragen. Wenn sie dafür einen marktüblichen Lohn erhalten, entfällt diese Motivation. Dieser Effekt ist von Psychologen und Ökonomen ausgiebig untersucht worden und hat sich als wichtig herausgestellt. Deshalb muss sorgfältig bedacht werden, ob – wie zuweilen vorgeschlagen – Freiwillige entlohnt werden sollen. Die vierte Möglichkeit zur Unterstützung der Freiwilligentätigkeit besteht in der Vergabe von Tauschgutscheinen; Zeit wird gegen Zeit getauscht. Wer bereit ist, freiwillig zu arbeiten, erhält selbst im Umfang der erbrachten Zeit Unterstützung, wenn er oder sie sie benötigt. Bei diesem bereits an einigen Orten eingesetzten Verfahren wird die gleiche Einheit – nämlich geleistete Stunden – verwendet, um Personen zu freiwilliger Arbeit zu motivieren. Deshalb wird die intrinsische Motivation, freiwillig tätig zu werden, nicht verdrängt. Bei Tauschgutscheinen gibt es allerdings einige Probleme zu berücksichtigen. Zeit ist unterschiedlich viel wert, abhängig davon, wer sie erbringt. Beispielsweise ist eine freiwillig tätige, jahrelang ausgebildete Ärztin für die Betreuung gebrechlicher Personen produktiver als ein völliger Laie. Eine von der Ärztin aufgewendete Stunde Arbeit ist für die Gesellschaft wesentlich mehr wert als bei einer nicht ausgebildeten Person und sollte deshalb höher bewertet werden. Ausserdem verfügen Personen, die aus irgendwelchen Gründen keine Freiwilligenarbeit entrichten konnten, über keine Zeitgutscheine und können deshalb nicht auf entsprechende Leistungen zählen. **Auszeichnungen zur Anerkennung** Der Tausch von freiwillig geleisteter Arbeitszeit scheint auf viel Akzeptanz zu stossen. Allerdings wurde eine entsprechende Idee beim Blutspenden (wer selbst bereit ist, Blut zu spenden, kommt bei Bedarf zuerst dran) nicht aufgenommen. Insgesamt sind Zeitgutscheine ein vorzügliches Verfahren, um zu Freiwilligenarbeit in engeren Kreisen von Personen zu motivieren; sie sind hingegen in grösserem Rahmen kaum erfolgreich. Freiwilligenarbeit lässt sich schliesslich fördern, indem den engagierten Personen Anerkennung gezollt wird. Diese Tätigkeit wird zwar aus eigenem Antrieb unternommen, aber alle Erfahrung zeigt, dass Freiwillige beglückt sind, wenn ihre Arbeit auch gewürdigt und nicht etwa als etwas Selbstverständliches angesehen wird. Ein probates Mittel, um Anerkennung auszudrücken,

sind Auszeichnungen. Dabei ist wichtig, auf den persönlichen Beitrag einzugehen; die Ehrung muss ernst gemeint sein und nicht eine blosser Prozedur darstellen. Im Freiwilligenbereich gibt es aus gutem Grund eine ganze Reihe von Auszeichnungen. Die Möglichkeiten erscheinen jedoch noch nicht ausgeschöpft.