

**gemeinsam /
freiwillig** *Ein Leitfaden
zum freiwilligen
Engagement
in Museen*

ICOM
Österreich

The Label of Excellence

**gemeinsam /
freiwillig** *Ein Leitfaden
zum freiwilligen
Engagement
in Museen*

ICOM
Österreich

The Label of Excellence

1. Präambel

S. 6

2. Freiwilligenarbeit im Museum: Trends und Chancen. Eine europäische Perspektive

S. 8

3. Definitionen

S. 16

4. Zusammen- fassung der Grund- prinzipien

S. 20

5. Formen von freiwilligem Engagement Museum

S. 22

6. Zum gegenseitigen Nutzen – Vorteile für Freiwillige und Museen

S. 32

**7. Tipps für
Umsetzung und
Organisation von
Freiwilligenarbeit
im Museum**

S. 34

**8. Die Zukunft der
Freiwilligenarbeit
im Museum
Best-Practice
Beispiele (a–e)**

S. 44

**9. Recht, Haftung
und Versicherung
im freiwilligen
Engagement**

S. 58

**10. Sicherheit und
Gesundheits-
schutz im
Museum**

S. 86

11. Förderungen

S. 87

12. Kontaktadressen

S. 88

**13. Checklisten,
Vorlagen, Formulare**

S. 92

14. Literatur

S. 103

Gemeinsam / Freiwillig

Ein Leitfadens zum freiwilligen Engagement in Museen

ICOM Österreich (Hg.), Wien, 2018

ISBN: 978-3-9503327-6-6

Redaktion

Danielle Spera

Elke Kellner

Udo Wiesinger

In Zusammenarbeit mit

Katharina Freundl

Monika Gärtner

Evelyn Kaindl-Ranzinger

Klaus Landa

Günther Lutschinger

Wencke Maderbacher

Claudia Peschel-Wacha

Bernhard Prommegger

Brigitta Schmid

Lore Streiter

Ernst Vitek

Ulrike Vitovec

Alexandra Wieser

Erika Winkler

Mit freundlicher Unterstützung von



1.

Präambel

Die Einbindung lokaler und – im Zeitalter der Digitalisierung natürlich auch überregionaler – Communities ist derzeit eines der ganz großen Themen der Museumswelt. Das Herz der Museen sind ihre Objekte, ihre Sammlungen. Museen sind aber auch Räume der Wissensproduktion, der Forschung und des Diskurses. Heute gewinnt die gesellschaftliche Diskussion in den Museen immer mehr an Bedeutung: Das Museum arbeitet mit der öffentlichen Wahrnehmung, zeigt verschiedene Zugänge auf – und macht im besten Fall Raum für ein neues Bewusstsein. Die Auseinandersetzung mit kulturellen Objekten kann in diesem Zusammenhang sozialen Zusammenhalt und gesellschaftliche Identität stiften.

In unserer globalisierten Welt sind diese Diskurse selbstverständlich weltweit vernetzt und die internationale Ausrichtung der Museen, die ICOM fördert und unterstützt, baut diese so wichtigen Brücken zwischen Menschen, Staaten, Regionen – und Überzeugungen.

Freiwillige Mitarbeiter/innen können zur Erhaltung unseres kulturellen Erbes einen immens wichtigen Beitrag leisten und dabei mithelfen, Orte, Monumente und Objekte von kulturellem oder historischem Wert unbeschadet weiterzugeben und für zukünftige Generationen zu erhalten. Das trägt zum besseren Verständnis einer gemeinsamen Vergangenheit und zur Stärkung der Beziehungen unter den Bürger/innen bei. Für das dauerhafte Funktionieren des Museumsbetriebes sind freiwillige Mitarbeiter/innen damit unverzichtbar. Damit bildet die kulturelle Freiwilligen-Tätigkeit eine zentrale Säule unserer Gesellschaft. Freiwilliges Engagement darf hauptberufliche, bezahlte Museumsarbeit nicht ersetzen, sondern soll diese ergänzen und bereichern.

Doch für Museen wird es schwieriger engagierten „Museums-Nachwuchs“ zu finden und zur Mitarbeit zu motivieren. Dies hängt auch mit der Phase der Gründung zahlreicher kleinerer Heimat- oder Spezialmuseen in den 1970er bis 1990er Jahren zusammen. Diese Gründergeneration freiwilliger bzw. ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen scheidet nun langsam aus der Museumsarbeit aus – eine nächste Generation konnte nicht in allen Fällen rechtzeitig gesichert werden. Der Mangel an Freiwilligen gefährdet damit vielfach den Bestand regionaler Museen. Sie sind von der Schließung bedroht, der Verlust von Sammlungen als Basis lokaler kultureller Identität wäre die Folge.

Museen sind ein für unsere Gesellschaft höchst bedeutender Faktor. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, braucht es auch seitens der politischen Vertreter und Vertreterinnen ein klares Bekenntnis zu deren Erhalt und Förderung. Hier ist der Einsatz von öffentlichen Mitteln unumgänglich, auch wenn sich Ehrenamtliche freiwillig, ohne finanziellen Ausgleich einbringen. Die Politik ist damit aufgerufen, für Museen einen Rahmen zu sichern, der nicht primär an Gewinnen orientiertes Schaffen fördert, sondern die gesellschaftliche Bedeutung der Museumsarbeit wertschätzt.

Museen können im Rahmen ihrer Forschungstätigkeit und Vermittlungsarbeit viele spannende Angebote für potentielle Freiwilligenarbeit bieten und damit Projekte realisieren, die ohne diese Unterstützung

nicht möglich wären. Freiwilligen-Programme fördern die gesellschaftliche Inklusion und können helfen, das Museum besser in die lokale Community einzubinden. Sie können dazu beitragen, verschiedene gesellschaftliche Gruppen anzusprechen und so dem Museum auch neue Besucherpotentiale zu eröffnen.

Unsere Gesellschaft ist einem permanenten Wandel unterworfen; damit ändert sich auch der Zugang der Menschen zu freiwilligem Engagement. Die Museumscommunity ist gefragt, neue Wege für die Einbindung von Freiwilligen zu entwickeln. Das klassische „Ehrenamt“ im Rahmen einer organisierten Vereinstätigkeit ist für viele nicht mehr attraktiv. Nach wie vor aber sind sehr viele Menschen bereit, ihre Fähigkeiten zum Wohl der Gesellschaft einzubringen. Daher gilt es, neue Formen der Freiwilligenarbeit, des bürgerschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Engagements in den Vordergrund treten zu lassen.

Die digitale Revolution der vergangenen Jahre hat gerade im Museumsbereich eine breite Palette neuer Möglichkeiten geschaffen. Freiwillige in die Museumsarbeit zu integrieren, z. B. im Rahmen von Citizen Science-, Digital Science- und Crowd-Projekten. Die Vielzahl der Formate reicht von Aktivitäten mit hohen fachlichen Ansprüchen, die längerfristigen Zeiteinsatz erfordern und meist eine enge Bindung an eine Institution zur Folge haben, bis zu Programmen für niederschwellige Zugänge mit kurzfristigem Engagement von Außenstehenden.

Was inspiriert und motiviert Menschen zu freiwilliger Tätigkeit in Museen? Welche Faktoren sind entscheidend, um eine lebendige Freiwilligen-Community zu formen? Welche neuen Strategien müssen Museen entwickeln, um für engagierte Menschen attraktiv zu sein und wie können sie Freiwilligenarbeit in ihrem Haus organisieren?

Mit dieser Handreichung wollen wir neue Trends und Perspektiven für Museen aufzeigen, um einen zeitgemäßen und modernen Zugang zu diesem Thema zu finden. Dabei wird auch auf versicherungsrechtliche, vereinsrechtliche und arbeitsrechtliche Fragestellungen eingegangen, um Grundlagen und Rahmenbedingungen in Österreich zu definieren.

*Dr. Danielle Spera,
Präsidentin
ICOM Österreich*

2.

Freiwilligenarbeit im Museum: Trends und Chancen. Eine europäische Perspektive



*Cristina Da Milano, Präsidentin, ECCOM –
European Centre for Cultural Organisation and
Management*

„Human Resources? Museen und die Zukunft der Freiwilligen-Arbeit“

Freiwilliges Engagement gilt weithin als bedeutende Erfahrung, die zur Steigerung der Lebensqualität sowohl bei denjenigen, die sich daran beteiligen, als auch bei denen, die daraus einen Nutzen ziehen, führt. Auf europäischer Ebene gibt es das klare Ziel, freiwilliges Engagement in allen Bevölkerungsgruppen zu stärken, wobei besonderes Augenmerk auf ältere Menschen und Jugendliche gelegt wird, mit dem Ziel, einerseits sozialen Ausschluss und Marginalisierung zu verhindern und andererseits, die Attraktivität der Jugendlichen für den Arbeitsmarkt zu steigern. Zudem ist freiwilliges Engagement auch eng mit den Prozessen lebenslangen Lernens in informellen Kontexten verbunden, wie zum Beispiel in Museen und Welterbestätten.

Was aber sind die spezifischen Themen, die mit freiwilligem Engagement in Museen in Zusammenhang stehen? Und was sind die Implikationen für kulturelle Institutionen wie Museen, wenn sie sich dazu entschließen, Freiwillige zu beschäftigen? Ausgehend von den Schlussfolgerungen zweier bedeutender Studien – eine auf europäischer Ebene aus dem Jahr 2009 und einer zweiten in den nordischen Ländern aus dem Jahr 2013 – versucht dieses Papier, diese Fragen zu beantworten, wobei die Haupttrends und Punkte, die sich aus den Studien selbst ergeben, unterstrichen werden.

*Tagungsbeitrag zum ICOM Österreich-Seminar am
2. Dezember 2016, Salzburg Museum in Salzburg*

Rahmenbedingungen in der Europäischen Union

Freiwilliges Engagement wird auf EU-Ebene definiert als „eine Aktivität:

- aus dem freien Willen, der freien Wahl und der Motivation der betreffenden Person
- ohne Entlohnung
- in einem organisierten Rahmen (NGOs, Freiwilligenzentren, organisierten Gruppen, etc.)
- mit dem Ziel, jemand anderem als dem Freiwilligen und der Gesellschaft im allgemeinen zu nützen.“⁸

Freiwilliges Engagement ist auf EU-Ebene eine Priorität, da sie ein transverselles Thema darstellt, das für die europäische Politik von großer Relevanz ist. Nur um ein paar Beispiele zu geben: das Konzept der aktiven Bürgerschaft, das vom EU-Programm „Europe for Citizens“⁹ unterstützt wird; die Zielsetzung des lebenslangen Lernens, unterstützt vom früheren „LLP – Programm“ und dem derzeitigen „Erasmus+ Programm“¹⁰; die Publikumsentwicklung und das kreative Potential, welches eine der Säulen des „Creative Europe“ Programms¹¹ darstellt – all diese Themen sind eng mit dem Konzept der aktiven Bürgerbeteiligung und dem freiwilligen Engagement verbunden und bieten vielen die Möglichkeit zu Lernerfahrungen, Engagement und Teilhabe.

Das VoCH Projekt

Volunteers for Cultural Heritage (VoCH)¹² war ein europäisches Projekt, das von der Europäischen Kommission als Teil des Grundtvigschen „Programms des Lebenslangen Lernens“ begründet wurde. Das Projekt zielte darauf ab, freiwilliges Engagement innerhalb der Organisationen im Bereich des kulturellen Erbes auf europäischer Ebene zu erforschen und dabei unterschiedliche Arten von freiwilligem Engagement zu betrachten sowie jene Aktivitätsbereiche zu definieren, in denen sich Freiwillige engagieren.

Das Projekt war in drei Phasen eingeteilt:

- 1. Desk & Field-Research
- 2. Schulungen in Österreich, Italien und Slowenien, ausgerichtet auf Ehrenamtliche und Freiwillige in kulturellen Bereichen sowie Profis aus dem Kulturbereich, die mit Freiwilligen zu tun haben.
- 3. Die Veröffentlichung eines *Handbuchs*¹³ für Profis und Institutionen aus dem Kulturbereich, die gewillt sind, sich mit Freiwilligen zu beschäftigen.

Desk & Field-Research

Am Beginn des Projektes stand eine Voruntersuchung, deren Ziel es war, einen Überblick über das freiwillige Engagement im Kulturbereich sowohl in den Partnerländern als auch in anderen europäischen Staaten zu geben, um die derzeitigen Trends aufzuzeigen und gezielte Ausbildungen zu entwickeln, um die Bedürfnisbereiche anzusprechen und festzulegen, die im zweiten Teil des Handbuchs weiter erforscht werden sollten.

Trends und Themen, die sich aus den anfänglichen Untersuchungen ergaben:

- Die Bedeutung einer Infrastruktur zur Unterstützung des freiwilligen Engagements auf nationaler, regionaler bzw. lokaler Ebene.

Dies ist von besonderer Bedeutung in Ländern, in denen man erste Anfänge sieht, sich diesem Phänomen gegenüber zu öffnen. Eine Infrastruktur (vor allem Zentren für freiwilliges Engagement auf nationaler bzw. lokaler Ebene), die die Anerkennung der Freiwilligen und ihres rechtlichen Status fördert, Ausbildungsmöglichkeiten bietet und die Paarung von Angebot und Nachfrage ermöglicht, ist essenziell, um Wachstum und ein besseres Verständnis für freiwilliges Engagement zu unterstützen.

- Der Bedarf an Planung und durchgehender Unterstützung für freiwilliges Engagement innerhalb einer Organisation.

Ein gutes Programm für Freiwillige ist kein reines Zufallsprodukt. Vielmehr bedarf es einer Reihe von Maßnahmen, guter Praxis, eines Koordinators der freiwilligen Mitarbeiter/innen, Richtlinien für freiwilliges Enga-

gement sowie formeller Rekrutierungsverfahren, Einarbeitung, Ausbildung, laufender Unterstützung und Supervision, Beschwerdemanagement, Anerkennung und Belohnung für Freiwillige.

- Interne Kommunikation und Bewusstseinsbildung, um professionelle Museumsmitarbeiter/innen über die Vorteile der Einbeziehung von Freiwilligen zu informieren.

Unsere Untersuchungen haben gezeigt, dass sich besonders oft Kurator/innen und Konservator/innen wenig mit der Gegenwart von Freiwilligen anfreunden können oder diese einfach nur als Hilfskräfte wahrnehmen. Der Wert des freiwilligen Engagements geht jedoch weit darüber hinaus, nur einfache Aufgaben zu erfüllen. Werden Freiwillige eingebunden, so werden sie Teil der Vision und Mission dieser Institution und agieren als deren Unterstützer. Freiwillige werden zu unschätzbaren Fürsprecher/innen für Museen und Kulturerbestätten, indem sie Leidenschaft und Engagement einbringen und so auch zur Motivation der Besucher/innen beitragen.

- Diversifizierung freiwilliger Mitarbeiter/innen.

In manchen Ländern suchen Museen und Kulturerbestätten, oft unterstützt von Agenturen und Dachorganisationen, aktiv nach Möglichkeiten, eine größere Diversifizierung innerhalb ihrer freiwilligen Mitarbeiterschaft zu fördern und Gruppen einzubeziehen, die in diesem Sektor traditionell weniger aktiv sind. Bei der Definition der Diversifizierung ergeben sich abhängig von der derzeitigen Zusammensetzung der freiwilligen Mitarbeiter/innen Unterschiede. Dies

können jüngere Menschen sein, Menschen mit einem niedrigeren sozio-ökonomischen Hintergrund, Menschen mit unterschiedlichem ethnischen, kulturellen oder religiösen Hintergrund (in manchen Fällen aus Minderheiten, die innerhalb der Gemeinde schon länger vertreten sind; in anderen aus erst kürzlich eingewanderten Gruppen von Immigranten). Es herrscht die Hoffnung vor, dass die größere Diversität innerhalb des Sektors der freiwilligen Mitarbeiter/innen auf allen Ebenen den interkulturellen Dialog fördern und kulturelle Barrieren abbauen wird.

→ **Freiwilliges Engagement als Weg zu Beschäftigung.**

Dieser Aspekt ist besonders oft für junge Menschen relevant, beispielsweise für Universitätsabsolvent/innen, die in Vorbereitung auf ihre zukünftige Karriere nützliche Erfahrungen bei ihrer freiwilligen Tätigkeit sammeln möchten. Gleichzeitig haben manche Studien gezeigt, dass freiwilliges Engagement auch ein Weg zu Beschäftigung und Teilhabe für Menschen sein kann, die am Rande der Gesellschaft stehen und diese als einen Beitrag zur Inklusion in die Gesellschaft betrachten.

→ **Unterschiedliche Motivationen und Muster für freiwilliges Engagement.**

Wie einige Studien belegen, gibt es derzeit mehr als früher die Tendenz, sich freiwillig eher bei spezifischen, kurzfristigen Projekten zu engagieren, die dem eigenen Interesse entsprechen. Freiwillige wollen sozial eingebunden sein, sich im Team wohlfühlen, einen wertvol-

len Beitrag leisten – aber sich nicht unbedingt langfristig binden. Viele Organisationen entwickeln daher neue Strategien für Freiwillige, entwickeln ein Freiwilligen-Management oder ganz konkrete Forschungsprojekte, um sicherzustellen, dass die Erfahrung einen beidseitigen Nutzen bietet.

→ **Freiwilliges Engagement ONLINE.**

Dies bezieht sich nicht nur auf das Angebot und die Nachfrage über Websites und Datenbanken, sondern auch auf die steigende Tendenz unter Freiwilligen, online Dienste anzubieten und über das Internet zu arbeiten (z. B. Dokumentation oder Dateneingaben).

→ **Corporate Volunteering.**

In manchen Ländern „verleihen“ große Unternehmen Mitarbeiter/innen und führen Mitarbeiterbeteiligungssysteme ein, um Organisationen bei ihren Aktivitäten zu unterstützen. Diese Unterstützung scheint jedoch sehr selten zu längerfristigen strukturellen Partnerschaften mit Zentren von freiwillig Tätigen bzw. dem freiwilligen Sektor zu führen.

Das Handbuch – Volunteers in Museums and Cultural Heritage (2009)

Das Handbuch, das sich in erster Linie an Profis und Institutionen aus dem Kulturbereich richtet, die mit Freiwilligen arbeiten oder dies in der Zukunft beabsichtigen, verfolgt folgende Ziele:

- einen Überblick über Freiwilligenarbeit im Bereich kulturelles Erbe zu bieten
- derzeitige Trends aufzuzeigen
- gezielte Ausbildung zu entwickeln, um Bedürfnisbereiche anzusprechen
- ein nützliches Tool für jene zu bieten, die als bzw. mit Freiwilligen arbeiten

Der Inhalt ist in zwei Hauptbereiche gegliedert, wobei der erste das Thema des europäischen Kontextes aufgreift und der zweite sich den operationellen Aspekten der Arbeit mit Freiwilligen in Museen und Kulturerbestätten widmet.

Das der Analyse der europäischen Kontexte für kulturelles freiwilliges Engagement gewidmete Kapitel bietet einen Rahmen für freiwilliges Engagement im Bereich kulturelles Erbe in Europa auf breiter Ebene sowie einen Schwerpunkt auf den Ländern der Projektpartner. Der zweite Teil enthält eine Analyse der Haupttrends des freiwilligen Engagements, sowie eine Analyse einer Reihe unterschiedlicher europäischer Erfahrungen mit Freiwilligenarbeit in Museen und kulturellen Institutionen mit Schwerpunkt auf Rekrutierung, Ausbildung, Diversifizierung und Akkreditierung von Freiwilligen, voll von praktischen Hinweisen und Vorschlägen.

Hinsichtlich der festgestellten Trends des Phänomens auf europäischer Ebene sind die wichtigsten in diesem Handbuch ausgewiesenen Aspekte wie folgt:

- die Bedeutung der Infrastruktureinrichtungen;
- die Notwendigkeit sorgsamer Planung und fortlaufender Unterstützung in einer Organisation;
- die Bedeutung interner Fürsprache; die Vorteile aus der Diversifizierung der Belegschaft hinsichtlich der Beziehung mit den unterschiedlichen Gruppen in der Gesellschaft;
- die Anerkennung von Ausbildung;
- die Rolle der ehrenamtlichen Arbeit als Weg hin zu Beschäftigung

Andere Studien

Das VoCH Handbuch wurde 2009 veröffentlicht. Erstaunlicherweise bedurfte es trotz der ausgeprägten Relevanz des Themas für den Kulturbereich einiger Jahre, bis andere Studien zu diesem Bereich – mit Schwerpunkt auf den nordischen Ländern, in denen das Thema von besonderer Bedeutung zu sein scheint – veröffentlicht wurden.¹⁴ In diesen Publikationen – von denen sich eine spezifisch dem freiwilligen Engagement in Museen widmete und die andere freiwilliges Engagement als Teil eines breiter gefassten Prozesses an Bürgerbeteiligung betrachtete – wird freiwilliges Engagement im Kulturbereich allgemein aus folgenden Gründen als bedeutend angesehen:

Freiwilliges Engagement

- stellt eine wichtige Ressource / einen bedeutenden Indikator für Beteiligung und Bewusstsein dar,
- fördert die persönliche und soziale Entwicklung,
- bietet Integration und soziale Inklusion
- stimuliert aktive und verantwortungsbewusste Bürgerschaft.

Ebenso werden einige spezifische Charakteristika im Zusammenhang mit dem Kulturbereich aufgezeigt wie etwa die Tatsache, dass freiwilliges Engagement in kulturellen Organisationen / Institutionen:

- von den Veränderungen in kulturellen Organisationen insgesamt beeinflusst wird,
- in vielen unterschiedlichen Formen organisiert ist,
- informelle und nicht formelle Lernmöglichkeiten mit spezifischem Bezug auch auf disziplinäre Themen bietet.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Umstand, dass es ziemlich oft zu Konflikten kommt, wenn Profis und Freiwillige am selben Ort zusammenarbeiten: in dieser Hinsicht scheinen die Intensität, mit der intern von Seiten der Direktion oder Geschäftsführung für Freiwillige eingetreten und Unterstützung geleistet wird, ebenso wie die Art, wie die Freiwilligen organisiert werden, sehr wichtig zu sein: sind sie direkt von der kulturellen Institution abhängig, so bedarf es eines weitaus stärkeren Engagements, um sie auf positive Weise in die Organisation einzubetten, während sie bei einer rein assoziativen Anbindung aus Sicht der kulturellen Institution einfacher zu managen sind.

Folgende Themen werden auf europäischer Ebene besonders intensiv diskutiert:

- ▶ die potentielle Rolle von Kultur und kulturellem Erbe in der regionalen und lokalen Entwicklung,
- ▶ die Rolle von kulturellen Unternehmen als Vehikel für Innovation und als Drehscheibe von positiven Effekten für Wirtschaft und Gesellschaft,
- ▶ die Notwendigkeit, Formen virtueller Kollaboration zwischen öffentlichen und privaten Akteuren und Entscheidungsträgern.

Kultur gilt als Pfeiler von Nachhaltigkeit, der ein Umdenken, eine Verhaltensänderung in unseren Gesellschaften einleiten soll. Angesichts dieses Strebens nach einer globalen Nachhaltigkeit ist es notwendig, die Grundlagen unserer Gesellschaft zu überdenken und diese mit Hinblick auf Gerechtigkeit, Gleichheit und Solidarität zu prüfen. Individuelle und soziale Nachhaltigkeit kann nur mit Hilfe einer neuen gesellschaftlichen Kultur des Miteinanders, neuer sozialer Organisationen, neuer Wirtschaftsmodelle sowie neuer Formen der Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen und den privaten Sektoren, zwischen Institutionen und Bürgern erreicht werden.

Freiwilliges Engagement – und seine Rolle im Kultursektor – ist Teil dieses Strebens nach gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Nachhaltigkeit; sowohl im sozialen Bereich – mit all seinen kulturellen und organisatorischen Implikationen (Wieviele Museen würden ohne Freiwillige in ganz Europa schließen müssen?) als auch auf individueller Ebene auf Grund ihres Beitrags zum persönlichen Wachstum der europäischen Bürger/innen.

Resümee

Auf europäischer Ebene geht die Debatte um die soziale Rolle von Kultur und ihrem Einfluss auf die Gesellschaft ununterbrochen weiter. Sie greift das Thema von Kultur als Agens sozialer Transformation auf, das eine sorgsame Beachtung erfordert und mit dem Recht des Einzelnen auf Beteiligung am kulturellen Leben einhergeht. Mit anderen Worten: Museen als Mittler sozialer Inklusion unterstützen den Abbau von Barrieren im Bereich Kunst und Kultur; sie unterstützen die kulturelle Teilhabe und vermitteln Kreativität als Schlüsselkompetenz.

Das Hauptkonzept hinter den oben genannten Punkten ist das der „Nachhaltigkeit“ in wirtschaftlicher, organisatorischer, sozialer und vor allem kultureller Hinsicht.

3.

Definitionen

Was versteht man unter „Freiwilligen Engagement“?

Ehrenamtliches oder freiwilliges Engagement, ehrenamtliche Arbeit oder Freiwilligenarbeit sind Begriffe, die weitgehend das Gleiche meinen: eine freiwillig geleistete Tätigkeit ohne Entlohnung in einem organisierten Rahmen mit dem Ziel, der Gesellschaft und dem Gemeinwohl zu nützen.¹

ICOM Österreich hat sich in dieser Publikation für die Verwendung des Begriffes „Freiwilliges Engagement“ entschieden, um die von Freiwilligen erbrachten Leistungen – also eine zielgerichtete, soziale, planmäßige und bewusste, körperliche und / oder geistige Tätigkeit, die freiwillig und unentgeltlich erbracht wird – zu erfassen. Freiwilliges Engagement darf hauptberufliche, bezahlte Museumsarbeit nicht ersetzen, sondern soll diese ergänzen und bereichern.

Das Österreichische Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz verwendet in seinem, im Folgenden zitierten Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des freiwilligen Engagements in Österreich (2) ebenfalls diesen Begriff, der zusammenfasst, was nicht nur im Alltagsgebrauch, sondern auch in der wissenschaftlichen Forschung sehr unterschiedlich bezeichnet wird: Freiwilligenarbeit, Ehrenamt, Freiwilligentätigkeiten, bürgerschaftliches Engagement, zivilgesellschaftliches Engagement etc. Mit jedem dieser Begriffe wird etwas Spezifisches hervorgehoben, eine Perspektive ins Blickfeld gerückt,

werden neue Assoziationen ausgelöst – zugleich wird etwas anderes vernachlässigt oder ausgeblendet.

Das Österreichische Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz – FreiwG)³ „regelt die Rahmenbedingungen für formelle freiwillige Tätigkeiten im Interesse der Allgemeinheit mit der Zielsetzung, solche Tätigkeiten zu unterstützen und die Teilnahme zu fördern. Damit sollen der Zusammenhalt zwischen den sozialen Gruppen, den Generationen und Kulturen sowie die gesellschaftliche und soziale Verantwortung gestärkt werden.“⁴

Gemäß dem FreiwG liegt freiwilliges Engagement dann vor, wenn „natürliche Personen freiwillig Leistungen für andere, in einem organisatorischen Rahmen, unentgeltlich, mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit oder aus vorwiegend sozialen Motiven und ohne dass dies in Erwerbsabsicht, aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen einer Berufsausbildung, erfolgt, erbringen.“⁵ Als freiwilliges Engagement gelten auch „Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen Aus- und Fortbildung, die für die Freiwilligenorganisation und Umsetzung der freiwilligen Tätigkeit erforderlich sind, sowie die Teilnahme am europäischen Freiwilligendienst im Rahmen Verordnung (EU) Nr. 1288/2013.“⁶ Diese Form des freiwilligen Engagements, das im Rahmen von Vereinen

und Organisationen erfolgt, wird als „formelle Freiwilligenarbeit“ bezeichnet. Als „informelle Freiwilligenarbeit“ werden jene unbezahlten Tätigkeiten außerhalb des eigenen Haushalts, die nicht im Rahmen einer Organisation, sondern auf privater Basis, also direkt zwischen Freiwilligen und Leistungsempfänger/innen, wie das insbesondere im Rahmen der Nachbarschaftshilfe der Fall ist, erbracht werden, bezeichnet.

Begriffsdefinitionen

Die Wurzeln des „**Ehrenamtes**“ liegen beginnend mit dem 19. Jahrhundert einerseits in den administrativ politischen Ehrenämtern, andererseits in der humanitär und karitativ christlichen Hilfstätigkeit gegenüber Armen. Das heutige Ehrenamt hat sich durch Rahmenbedingungen, Funktionen, Bereiche und Aufgaben stark verändert. Der Begriff wird – aufgrund seiner Geschichte – mehrheitlich mit gewählten, ernannten oder bestellten Positionen 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.

Der in der deutschen Sprache weitaus jüngere Begriff „**Freiwilligenarbeit**“ entspricht der wörtlichen Übersetzung des englischen Ausdrucks „voluntary work“ bzw. „volunteer labour“. Innerhalb der Europäischen Union hat sich der Begriff „**Freiwilligentätigkeit(en)**“ etabliert, der sich an dem englischen „Volunteering“ orientiert. Die

Bezeichnung „Freiwilligenarbeit“ wird häufig dahingehend kritisiert, dass sie insofern zwiespältig sei, als bezahlte Erwerbsarbeit im Prinzip ebenfalls freiwillig und nicht unter Zwang erfolge. Der Begriff Freiwilligenarbeit ist in der deutschen Sprache nicht so etabliert wie das englische „Volunteering“. Manche – insbesondere international agierende – Organisationen greifen daher auf den englischen Ausdruck zurück.

Mit der Bezeichnung der Aktivität als Tätigkeit, Arbeit oder Engagement werden unterschiedliche Wertnuancen hervorgehoben. Der neutralste Begriff ist die **Tätigkeit**. Mit der Bezeichnung **Arbeit** wird häufig der produktive Charakter freiwilliger Betätigung betont. Während durch Erwerbsarbeit Waren und Dienstleistungen hergestellt und durch Familientätigkeiten unterschiedlichste unbezahlte Leistungen für Familienmitglieder erbracht werden, sind als Ergebnis von Freiwilligenarbeit die Herstellung von Gemeinschaftsgütern und die Erbringung von Beiträgen für das Gemeinwohl zu sehen.

Der Begriff **Engagement** stammt vom französischen Wort „engager“ ab und bedeutet lt. Duden u. a. „sich binden, sich [leidenschaftlich] auf etwas einlassen, verpflichten“. Der Begriff betont die interne Motivation sowie die sich selbst auferlegte Verpflichtung und beleuchtet demnach einen anderen Aspekt als der Begriff der Arbeit.

Bei den Begriffen „**bürgerschaftliches**“ bzw. „**zivilgesellschaftliches Engagement**“ geht es jeweils um die Rolle der Bürger/innen, die sich im Rahmen der Demokratie selbst organisieren und auf die Geschehnisse des Gemeinwesens einwirken können. Die Begriffe werden weitgehend synonym verwendet,

Unterschiede mitunter dahingehend gemacht, dass Zivilgesellschaft besonders das basisnahe, politische Engagement „von unten“ verdeutlicht, das auch eine kritische Haltung gegenüber dem Staat und dem Markt einnehmen kann. Der Begriff „bürgerschaftliches Engagement“ betont hingegen die Übernahme verschiedener Aufgaben im Rahmen des Gemeinwesens.

Aufgrund der diffizilen Abgrenzung der Begriffe und ihrer unterschiedlichen Verwendung im Gebrauch der Organisationen werden die Begriffe Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Arbeit sowie freiwilliges oder ehrenamtliches Engagement weitgehend synonym verwendet.⁷

4.

Zusammenfassung der Grundprinzipien

ICOM Code of Ethics

Die „Ethischen Richtlinien für Museen von ICOM“ definieren die Standards der Berufsethik moderner Museumsarbeit. Ehrenamtlich und freiwillig tätige Mitarbeiter/ innen werden zu den professionellen Museumsfachleuten gezählt, wenn sie über entsprechende Ausbildungen oder Berufserfahrungen verfügen. Auch Freiwillige unterliegen demnach den ethischen Richtlinien von ICOM.

Dieser Leitfaden beschäftigt sich ausschließlich mit Formen des formellen freiwilligen Engagements im Museum.

Tätigkeiten, die nicht im Sinne der gesetzlich definierten Freiwilligenarbeit stattfinden, sondern vor allem dazu dienen sollen, gesetzliche, vertragliche, kollektivvertragliche Vorschriften oder Betriebsvereinbarungen zu umgehen, schließen wir explizit aus.

Womit sich der Leitfaden zur Freiwilligenarbeit nicht beschäftigt:

- Werkverträge und freiberufliche Tätigkeit
- Volontariat
- Praktika

Code of Ethics, World Federation of Friends of Museums

Der 1996 von der World Federation of Friends of Museums angenommene Code versteht sich als Richtlinie, um die Beziehungen von Freundeskreisen und Freiwilligen zu hauptamtlichen Museumsmitarbeiter/innen zu stärken. Sie betont die beiderseitige Verantwortung für die Museumsarbeit und einen angemessenen Umgang miteinander.

Grundlagen erfolgreicher Freiwilligen-Programme in Museen sind

- ▶ Aufbau einer „Kultur der Freiwilligenarbeit im Museum“ – Akzeptanz und Unterstützung durch die hauptamtlichen Museumsmitarbeiter/innen
- ▶ Professionelle Begleitung und Koordination der Freiwilligen
- ▶ Freiheit der Auswahl der angebotenen Tätigkeiten unter Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten und Ausbildungen
- ▶ Verlässlichkeit – Rechte und Pflichten der / des Freiwilligen und des Museums werden klar definiert
- ▶ Zum gegenseitigen Nutzen: Vorteile für Freiwillige und Museen.

Freiwilligenarbeit im Museum

- **ist aus dem freien Willen, der freien Wahl und der Motivation der betreffenden Person,**
- **ohne Entlohnung (angefallene Spesen können aber vergütet werden),**
- **in einem organisierten Rahmen,**
- **mit dem Ziel, die moderne Museumsarbeit zu unterstützen¹⁵**

5.

Formen von freiwilligem Engagement Museum

Was ist freiwilliges Engagement im Museum?

Freiwilliges Engagement ist grundsätzlich **selbstbestimmt** und **unbezahlt** (Ausnahme: Spesenvergütung). Dies entbindet die Freiwilligen aber nicht davon, Vereinbarungen einzuhalten. Der Einsatz freiwilliger, unbezahlter Mitarbeiter/innen darf nicht dazu führen, dass Tätigkeiten, die grundsätzlich von hauptberuflichen Mitarbeiter/innen durchgeführt werden sollen und auch als solche zu finanzieren sind, auf freiwilliges Engagement „ausgelagert“ werden. Im Vordergrund muss im Museumswesen, wie in jedem anderen Berufsfeld, die kompetente, hauptberufliche, ordentlich bezahlte Tätigkeit stehen. Unbezahlte Tätigkeit darf auch nicht dazu führen, dass die Bezahlung hauptberuflicher Mitarbeiter/innen unter kollektiv vertragliche oder auf Grund von Betriebsvereinbarungen bestehende Gehaltshöhen gedrückt wird.

Professionelle (hauptamtliche) Museumsmitarbeiter/innen gewährleisten die fachliche Qualifikation und das professionelle Funktionieren des Museumsbetriebes. Derzeit kann leider in vielen Museen eine hauptamtliche Tätigkeit nicht finanziert werden. Anzustreben ist jedenfalls die Unterstützung von freiwilligem Engagement im Museum durch zumindest teilszeitbeschäftigte bezahlte Mitarbeiter/innen. Um dies zu gewährleisten bzw. zu ermöglichen sind bestehende Fördermöglichkeiten der öffentlichen Hand zu nutzen. Darüber hinaus kann zur Realisierung von konkreten, zeitlich begrenzten Projekten auch eine Finanzierung durch andere Quellen (Sponsoring) angestrebt werden.

!

Freiwilliges Engagement darf hauptberufliche, bezahlte Museumsarbeit nicht ersetzen, sondern soll diese ergänzen und bereichern.

Grundlagen & Weiterbildungsangebote im Museumsbereich

Jedes Museum hat die zentralen Aufgaben zu erfüllen, die der **ICOM – Code of Ethics** definiert.¹⁶ In Österreich ist die Erfüllung dieser Aufgaben, Voraussetzung für die **Museumsregistrierung**¹⁷ bzw. für die Zuerkennung des **Österreichischen Museumsgütesiegels**.¹⁸

Museen bewahren, zeigen, vermitteln und fördern das Verständnis für das materielle und immaterielle Natur- und Kulturerbe und setzen sich dafür ein, dieses zu schützen. Hauptamtliche und freiwillige Mitarbeiter/innen von Museen bekennen sich in ihren Museums- und Privataktivitäten vollständig zum ICOM – Code of Ethics sowie den für Museen geltenden nationalen gesetzlichen Regelungen.

Viele Aufgaben im Museum können von geschulten freiwilligen Mitarbeiter/innen durchgeführt werden. Im Sinne des lebenslangen Lernens fördert ICOM den Erwerb von Zusatzqualifikationen im Bereich des Museumswesens. Die regionalen Museumsverbände haben ein breites Spektrum von Programmen zur Aus- und Weiterbildung entwickelt. Das **ICOM Qualitätssiegel für Weiterbildungsangebote im Museumsbereich** zeichnet von ICOM Österreich zertifizierte Kurse und Programme aus und garantiert so Angebote auf höchstem Niveau.

Museen sind ein für unsere Gesellschaft höchst bedeutender Faktor. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, braucht es auch seitens der politischen Vertreter/innen ein klares Bekenntnis zu deren Erhalt und Förderung. Hier ist der Einsatz von öffentlichen Mitteln unumgänglich, auch wenn sich Ehrenamtliche freiwillig, ohne finanziellen Ausgleich einbringen. Die Politik ist damit aufgefordert, für Museen einen Rahmen zu sichern, der nicht primär an Gewinnen orientiertes Schaffen fördert, sondern die gesellschaftliche Bedeutung der Museumsarbeit wertschätzt.

Sammeln Bewahren Forschen

Beispiele für freiwilliges Engagement

Im Bereich SAMMELN

Sammlung und Inventarisierung: Museen haben die Aufgabe, ihre Sammlungen als Beitrag zum Schutz des kulturellen und wissenschaftlichen Erbes, zu erwerben, zu bewahren und fortzuentwickeln. Eine wesentliche Voraussetzung für eine funktionierende Museumsarbeit besteht in der genauen Kenntnis der Sammlungsbestände. Standard ist dabei heute die Inventarisierung in elektronischer Form.

Die digitale Revolution der vergangenen Jahre hat gerade im Museumsbereich eine breite Palette neuer Möglichkeiten geschaffen. Freiwillige in die Museumsarbeit zu integrieren, z. B. im Rahmen von Citizen Science-, Digital Science- und Crowd-Projekten.

Die Vielzahl der Formate reicht von Aktivitäten mit hohen fachlichen Ansprüchen, die längerfristigen Freizeiteinsatz erfordern und meist eine enge Bindung an eine Institution zur Folge haben, bis zu Programmen für niederschwellige Zugänge mit kurzfristigem Engagement von Außenstehenden.

Beispiele für freiwilliges Engagement:

- ▶ Archivrecherchen und thematische Nachforschungen
- ▶ Aktualisierung der vorhandenen Daten
- ▶ Datenerfassung und Inventarisierung
- ▶ Anbringen von Inventarnummern
- ▶ Bestandssichtung und -kontrolle
- ▶ Fotografie bzw. Scan der Objekte
- ▶ Pflege und Wartung der Datenbank
- ▶ Unterstützung bei Recherche-Anfragen

en Ausstellen Vermitteln

Im Bereich BEWAHREN

Depotbetreuung: Je nach Museumstyp befinden sich 40–90 % der Bestände im Depot. In kleinen und mittleren Museen gehört die Verwaltung der Depots meist zum Alltagsgeschäft aller Beschäftigten, auch hier können geschulte Freiwillige eingesetzt werden, die über theoretisches und praktisches Wissen für den korrekten und sicheren Umgang mit einer musealen Sammlung verfügen. Der Bereich der Restaurierung und Konservierung ist fachlich geschulten professionellen Restaurator/innen und Konservator/innen vorbehalten! Viele Maßnahmen zur präventiven Konservierung können aber auch von Freiwilligen umgesetzt werden. Auch in diesem Bereich gibt es viele Ausbildungsmöglichkeiten der regionalen Museumsverbände (z. B. Kustoden-Lehrgänge). Die Akzession (Erwerb / Eingliederung) sowie die Deakzession (Aussonderung) von Objekten obliegt der Verantwortung der Museumsleitung in Abstimmung mit den zuständigen Kurator/innen sowie Museumsträgern (siehe: *Deakzession / Entsammeln – ICOM Leitfaden zur Sammlungsqualifizierung*).

Beispiele für freiwilliges Engagement:

- ▶ Instandhaltung der Objekte / präventive Konservierungsmaßnahmen (Bewahrung vor Staub, Schädlingen und Licht)
- ▶ Systematische Aufstellung der Objekte / Zusammenstellung von Sammlungsgruppen
- ▶ Vorbereitungsarbeiten für Restaurierungen
- ▶ Unterstützung von wissenschaftlicher Forschung

Sammeln Bewahren Forschen

Beispiele für freiwilliges Engagement

Im Bereich FORSCHEN

Wissenschaftliche Forschung: Die Einbindung von Freiwilligen in einen wissenschaftlichen Prozess kann von der reinen Datensammlung bis zu von Freiwilligen initiierten Forschungsprojekten reichen, bei denen die Wissenschaftler/innen gemeinsam mit Freiwilligen eine wissenschaftliche Fragestellung erarbeiten. Eine entsprechende fachliche Ausbildung ist für manche Tätigkeiten Voraussetzung, es gelten die Grundsätze der empirischen und nicht-empirischen Wissenschaften (→ siehe „Citizen Science“).

Beispiele für freiwilliges Engagement:

- ▶ Verfassen von Artikeln und Berichten (z. B. Jahresbericht, Kataloge)
- ▶ Interviews mit Zeitzeugen / Dokumentation von Oral History
- ▶ „Geschichte von unten“
- ▶ Transkribieren von Interviews und historischen Dokumenten
- ▶ Sichten von Beständen und Auswahl von historisch bedeutsamen Objekten und Dokumenten
- ▶ Datensammlung (z. B. in den Naturwissenschaften – Ornithologie, Botanik etc.)
- ▶ Projektarbeit

en Ausstellen Vermitteln

Im Bereich **AUSSTELLEN**

Ausstellungen:

Durch seine Dauer- und Sonderausstellungen wirkt das Museum ganz besonders nach außen. Ein nach modernen Richtlinien arbeitendes, erfolgreiches und anerkanntes Museum bedarf einer professionellen Ausstellungsgestaltung. Freiwillige können hier – auf Grundlage ihrer Qualifikation – unterstützend tätig werden.

Beispiele für freiwilliges Engagement:

- ▶ Recherche und Vorbereitung von Ausstellungsinhalten
- ▶ Mithilfe beim Auf- und Abbau von Ausstellungen
- ▶ Handwerkliche Tätigkeiten (Schreiner- und Malerarbeiten, Montage)
- ▶ Beleuchtung
- ▶ Vitrinen- und Szenengestaltung
- ▶ Transporte
- ▶ Foto- und Videomaterial zur Ausstellungs-dokumentation
- ▶ Grafische Gestaltung von Einladungen, Ausstellungsunterlagen, Werbemitteln
- ▶ Betreuung der Website
- ▶ Betreuung der Social-Media-Kanäle

Sammeln Bewahren Forschen

Beispiele für freiwilliges Engagement

Im Bereich VERMITTELN

Vermittlung: Als Vermittler unseres Kultur- und Naturerbes tragen Museen eine große Verantwortung und haben die Chance, sich in den wichtigen gesellschaftlichen Diskurs zu aktuellen Themen wie Migration, kulturelle Vielfalt, Globalisierung, demografischer Wandel oder Erhalt der Umwelt einzubringen. Zugleich stellen sie wichtige Bezüge zur Vergangenheit her und scheuen sich auch nicht vor belasteten, unbequemen und kontrovers diskutierten Themen. Der Vermittlung dieser Inhalte kommt in einem Museum daher eine sehr wichtige Stellung zu. Qualitativ hochwertige und anspruchsvolle Vermittlungsarbeit für Besucher/innen und -gruppen, die in der Regel für diese Leistung auch bezahlen, wird im Normalfall entweder durch hauptamtliche oder Mitarbeiter/innen auf Honorarbasis geleistet.

Hinweis: Bei Vermittlungsaktivitäten durch externe, nicht angestellte Mitarbeiter/innen sind insbesondere steuerrechtliche sowie gewerberechtliche Bestimmungen zu berücksichtigen!¹⁹

Beispiele für freiwilliges Engagement:

- ▶ Info-Stand Betreuung mit Informationen über das Museum für Besucher/innen
- ▶ Praxis-Expert/innen (Personen, die aus einer früheren beruflichen Tätigkeit berichten oder Arbeiten vorführen)
- ▶ Unterstützung der professionellen Vermittler/innen bei Führungen, Workshops und anderen museumspädagogischen Angeboten

en Ausstellen Vermitteln

Im Bereich BETRIEB und VERWALTUNG

Zusätzlich zu den klassischen Museumsaufgaben ergibt sich ein breites Feld von Aktivitäten für Freiwillige in den Bereichen des allgemeinen Betriebs und der Verwaltung eines Museums.

Beispiele für freiwilliges Engagement:

- ▶ „Welcome-Desk“ bei Veranstaltungen, Ausstellungseröffnungen
- ▶ Shop: In vielen Museen wird der Shop nicht vom Museum selbst betrieben, sondern von Freundeskreisen bzw. einem „Verein der Freunde des Museums“
- ▶ Website: Die Einrichtung und laufende Betreuung der Website könnte durch entsprechend qualifizierte Freiwillige erledigt werden, wenn dies in der hauptamtlichen Struktur nicht möglich ist
- ▶ Aufsicht und Betreuung der Sonder- und Dauer ausstellungen während der Öffnungszeiten
- ▶ Mithilfe bei Vernissagen und Veranstaltungen bei Organisation, Catering und Rahmenprogrammen

Sammeln Bewahren Forschen

Beispiele für freiwilliges Engagement

Das klassische EHRENAMT

Unter einem Ehrenamt versteht man die freiwillige Übernahme einer Funktion. Die in einer gewissen Regelmäßigkeit für eine bestimmte Zeit unentgeltlich im Rahmen von Vereinen, Institutionen, Initiativen, Projekten u. dgl. ausgeübt wird.²⁰

Ehrenamtliche Funktionär/innen in Museen sind in der Regel Vorstandsmitglieder eines Vereins, der Träger eines Museums ist. Neben den hauptamtlich geführten Museen gibt es in Österreich viele Museen, die von Ehrenamtlichen getragen werden. Grundsätzlich wird eine solche Funktionärstätigkeit unentgeltlich ausgeübt, da sonst die Gemeinnützigkeit des Vereins verloren geht (siehe auch das Kapitel „Rahmenbedingungen und Rechtsgrundlagen“).

Diese Museumsvereine leisten mit ihrem bürgerschaftlichen Engagement einen großen Beitrag zum Erhalt und der Vermittlung lokaler Kulturgüter, Traditionen und Geschichte. Durch den rein ehrenamtlichen Einsatz der Vereinsmitglieder kann es schwierig sein, das breite Spektrum der Museumsarbeit abzudecken. Hier sollten die vielen Ausbildungsmöglichkeiten der regionalen Museumsverbände genutzt werden, um Funktionär/innen und Vereinsmitglieder beim Erwerb von Zusatzqualifikationen zu unterstützen.

Voraussetzungen für Gemeinnützigkeit

- ▶ Vereinsstatuten müssen die Gemeinnützigkeit klar enthalten
- ▶ Keine Gewinnabsicht des Vereines
- ▶ Bei Vereinsauflösung muss laut Statut das Barvermögen einem gemeinnützigen Zweck zufließen
- ▶ Keine Barausschüttungen an Vereinsmitglieder außer erlaubten Aufwandsentschädigungen
- ▶ Vereinsaktivitäten nur laut Statuten (tatsächliche Geschäftsführung), werden neue Aktivitäten geplant, Satzung entsprechend ändern und der Behörde melden
- ▶ Zu viel Umsatz / Gewinn können die Gemeinnützigkeit gefährden – Konkurrenz zu normal steuerpflichtigen Betrieben

en Ausstellen Vermitteln

FREUNDKREIS zur Förderung des Museums

Zur Bündelung und besseren Organisation der Freiwilligenarbeit verfügen viele Museen über Freundeskreise, die als selbständige Vereine gegründet werden. Neben der Umsetzung der bereits erwähnten vielfältigen Aufgaben von Freiwilligen im Museum sind solche Vereine in der Lage, zusätzliche Leistungen zu erbringen.

Beispiele dafür können sein:

- ▶ Organisation von Sonderveranstaltungen, Führungen, Vorträgen und Exkursionen
- ▶ Finanzierung von Publikationen
- ▶ Akquise von Sponsoren
- ▶ Förderung von Bildung und Öffentlichkeitsarbeit
- ▶ Ankauf von Museumsobjekten
- ▶ Finanzierung von Restaurierungsmaßnahmen für Sammlungsobjekte
- ▶ Finanzielle Unterstützung zur Instandhaltung historischer Räumlichkeiten
- ▶ Übernahme von Objekt-Patenschaften aus der Sammlung des Museums

6.

Zum gegenseitigen Nutzen – Vorteile für Freiwillige und Museen

Erhalt unseres gemeinsamen Natur- und Kulturerbes

Freiwillige Mitarbeiter/innen können zur Erhaltung unseres kulturellen Erbes einen immens wichtigen Beitrag leisten und dabei mit-helfen, Orte, Monumente und Objekte von kulturellem oder historischem Wert unbeschadet weiterzugeben und für zukünftige Generationen zu erhalten.

Das trägt zum besseren Verständnis einer gemeinsamen Vergangenheit und zur Stärkung der Beziehungen unter den Bürger/innen bei. Für das dauerhafte Funktionieren des Museumsbetriebes sind freiwillige Mitarbeiter/ innen damit unverzichtbar.

Museen können ihrerseits einen hoch effektiven Beitrag leisten, um soziale Bedürfnisse der Menschen zu erfüllen und so zu Verbesserungen im Gesundheitsbereich und im Bereich des persönlichen Wohlergehens für Freiwillige beitragen. Freiwilliges Engagement in musealen Institutionen kann zu drastischen Veränderungen in der Selbstwahrnehmung und zur Verbesserung der sozialen Fähigkeiten führen: Verstärktes Selbstbewusstsein, besseres Selbstwertgefühl, Fähigkeit zur Selbstreflexion, Kreativität, Motivation, Lebenszufriedenheit, Stressreduktion.

Durch das Gefühl, einer gleichgesinnten Gemeinschaft anzugehören, können Gefühle der Isolation, Demotivation, Depression und Ablehnung abgebaut werden. Gleichzeitig können die professionellen Chancen für berufstätige oder arbeitssuchende Freiwillige durch erworbene Zusatzqualifikationen erhöht werden und für ältere Menschen die kognitiven Fähigkeiten durch lebenslanges Lernen verbessert oder erhalten werden.

Nutzen der Tätigkeit Freiwilliger für das Museum

- ▶ Freiwillige leisten einen wichtigen Beitrag zum Erhalt unseres gemeinsamen Natur- und Kulturerbes und unterstützen so die Kernaufgaben des Museums.
- ▶ Freiwilliges Engagement kann hauptberufliche, bezahlte Museumsarbeit nicht ersetzen, sondern soll diese ergänzen und bereichern. Die Beschäftigung qualifizierter Museumsmitarbeiter/innen mit den für sämtliche Kernaufgaben des Museums erforderlichen Fachkenntnissen ist unerlässlich.

- ▶ Verstärkte Diversität der im Museum tätigen Menschen und der Museumsbesucher/innen. Für das Museum ist es wichtig, nicht nur Besucher/innen der Ausstellungen anzusprechen, sondern auch eine breitere Verankerung in der Zivilgesellschaft zu erreichen.
- ▶ Zusätzliche Expertise / Fachkompetenz / Kreativität. Durch die Einbindung von Freiwilligen in den jeweiligen Themenbereichen des Museums bzw. in den Sonderausstellungen ist zusätzliches Fachwissen zu erschließen, das über die bezahlten Strukturen hinausgeht. Neue Ideen und ein freier „Blick von Außen“ bereichern die Museumsarbeit.
- ▶ Museum als Generationenwerkstätte. Vielfach können durch das freiwillige Engagement Menschen angesprochen werden, die nicht mehr im Berufsleben stehen. Andererseits ist das freiwillige Engagement für auch junge Menschen attraktiv, die vielleicht eine Berufstätigkeit im Kulturbereich anstreben oder Zusatzqualifikationen erwerben wollen. Diese Konstellation von Jung und Alt kann wertvolle Impulse für die Museumsarbeit bieten.
- ▶ Gewinnung von „Nachwuchs“ für die Museumsarbeit. Nicht zuletzt kann das freiwillige Engagement auch eine Perspektive für eine professionelle berufliche Tätigkeit bieten. Den Museen stehen so gutausgebildete, praxiserfahrene und motivierte Nachwuchskräfte zur Verfügung.

Nutzen des freiwilligen Engagements für die Freiwilligen

- ▶ Freiwillige leisten einen wichtigen Beitrag zum Erhalt unseres gemeinsamen Natur- und Kulturerbes und unterstützen so die Kernaufgaben des Museums
- ▶ Freiwillige tun etwas Sinnvolles und leisten einen wichtigen Beitrag für unsere Gesellschaft
- ▶ Freiwillige tragen zum Erhalt einer angesehenen und bedeutenden Institution bei
- ▶ Freiwillige sind in Kontakt mit anderen Menschen und schließen neue Freundschaften
- ▶ Freiwillige arbeiten in einem engagierten Team mit vielen unterschiedlichen Backgrounds mit
- ▶ Freiwilliges Engagement kann eine befriedigende Tätigkeit in der Pension, eine sinnvolle Freizeitbeschäftigung und macht Freude und Spaß
- ▶ Freiwilliges Engagement hat positive Auswirkungen auf die Gesundheit, das persönliche Wohlbefinden und soziale Fähigkeiten
- ▶ Freiwilliges Engagement bietet Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung. Zusätzliche Qualifikation können erworben und für eine berufliche Laufbahn eingesetzt werden → *Österreichischer Freiwilligen-Nachweis*
- ▶ Freiwilliges Engagement fördert das lebensbegleitende – lebenslange Lernen.

7.

Tipps für Umsetzung und Organisation von Freiwilligen- arbeit im Museum

- ▶ *Das Freiwilligen-Programm wird von den Führungskräften und Mitarbeiter/innen des Museums unterstützt*
- ▶ *Definieren Sie eine/n Koordinator/in für das Freiwilligen-Programm*
- ▶ *Definieren Sie Rechte und Pflichten der/des Freiwilligen und des Museums*
- ▶ *Die Leistungen von Freiwilligen werden geschätzt und anerkannt*

Vor dem Start...

Die Arbeit mit Freiwilligen sollte als kontinuierlicher Prozess verstanden werden, der für beide Seiten viele Vorteile mit sich bringt. Wenn eine Institution ein Freiwilligen-Programm ins Leben rufen möchte, so sollte sie zu Beginn die eigenen Ressourcen und Strukturen analysieren, um herauszufinden wo und in welcher Form der Einsatz von Freiwilligen besonders sinnvoll und für beide Seiten gewinnbringend sein könnte. Hat sie diese Ziele und Möglichkeiten definiert, so gilt es, Menschen in der Umgebung miteinzubeziehen und zum Mitmachen zu motivieren. Grundlegende Informationen über die Institution, Möglichkeiten der Mitarbeit, Akzeptanz der Mitarbeiter/innen, Schulung und organisatorische Unterstützung sowie Wertschätzung der erbrachten Leistungen sind besonders wichtige Eckpunkte in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen.

Checklist

- ▶ Wie könnte unsere Institution von einem Freiwilligen-Programm profitieren?
- ▶ Wie könnten Freiwillige durch die Mitarbeit in unserer Institution profitieren?
- ▶ Unterstützen die Mitarbeiter/innen & Führungskräfte ein Freiwilligen-Programm?
- ▶ Was ist das Hauptziel unseres Freiwilligen-Programms?
- ▶ Wer wird das Freiwilligen-Programm koordinieren & wo ist es organisatorisch zugeordnet?
- ▶ Welche Tätigkeiten könnten Freiwillige erfüllen?
- ▶ Wer wird die Freiwilligen schulen?
- ▶ Welche Kosten könnten entstehen (Bewerbung, Schulung, Organisation, laufender Betrieb, Versicherung,...) und wie können diese finanziert werden?
- ▶ Welche Ressourcen sind für Freiwillige nötig? (Seminarraum, Unterlagen, zeitliche Ressourcen der Mitarbeiter/innen)
- ▶ Wie viele Freiwillige könnten wir einsetzen?
- ▶ Gibt es Unterstützung von außen für das Freiwilligen-Programm? (Gemeinde, Vereine,...)
- ▶ Könnten mehrere lokale Institutionen zusammenarbeiten?

Erarbeitung eines strukturierten Freiwilligen-Programms, das in das Leitbild des Museums integriert wird.

Auf die Plätze...

Für viele Menschen, die sich dazu entschließen, sich freiwillig zu engagieren, ist es die erste Erfahrung, die sie mit einem Freiwilligen-Programm machen. Viele suchen schon länger nach einer Möglichkeit, sich im kulturellen Bereich zu betätigen, doch die Freiwilligen-Angebote konzentrierten sich bisher eher auf den Sozialbereich, den Einsatz in Blaulichtorganisationen oder auch den Umweltschutz. Ein Freiwilligen-Programm ist daher für die meisten eine ganz neue Perspektive, die viele neue Chancen aber auch Herausforderungen mit sich bringt. Viele potentielle Freiwillige haben keine konkrete Vorstellung von möglichen Tätigkeiten in einem Museum und können ihr Potential daher schlecht einschätzen. Auch die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement hat sich über die Jahre deutlich verändert und vielen Museen fällt es schwer, Freiwillige über klassische Kommunikationswege anzusprechen. Wie könnten also Interessierte gewonnen und so mehr Menschen zu einem freiwilligen Engagement im Museum motiviert werden?

In der Zusammenarbeit von Freiwilligen kann eine stärkere Diversität viele Vorteile bringen. Unterschiede in Altersstruktur, sozialer und kultureller Herkunft und Bildungshintergrund fördern die gesellschaftliche Inklusion und können helfen, das Museum besser in die lokale Community einzubinden. Dabei können dem Museum auch ganz neue Besucherpotentiale eröffnet werden.

Diversität ist auch bei den Tätigkeiten und Arbeitsumfängen des freiwilligen Engagements wichtig. Nicht alle können – oder wollen – denselben Zeitumfang in die Freiwilligentätigkeit investieren. Daher sollten nach Möglichkeit auch unterschiedliche Projektarbeiten angeboten werden, die über einen begrenzten Zeitrahmen (Stunden / Tage / Monate) definiert sind und ein ganz konkretes Projektziel verfolgen. Manche Projekte können vielleicht sogar online oder von zuhause aus erledigt werden. So können sich auch Studierende oder Berufstätige als Freiwillige engagieren.

Checklist Welche Zielgruppen wollen wir als Freiwillige ansprechen?

- ▶ Welche Menschen wollen wir besonders für dieses Programm ansprechen? (Alterszielgruppen, Ausbildung, Motivation, Region)
- ▶ Wie können wir unterschiedliche Zielgruppen ansprechen?
- ▶ Welche langfristigen Tätigkeiten für Freiwillige können wir anbieten?
- ▶ Welche zeitlich begrenzten Projektarbeiten können wir an Freiwillige vergeben?
- ▶ Können wir online Projektarbeit anbieten?
- ▶ Klare Definition der verschiedenen Tätigkeitsbereiche

Checklist Wie können wir Freiwillige gewinnen?

- ▶ Mundpropaganda & persönlicher Kontakt
- ▶ Zusammenarbeit mit Vermittlungsagenturen (z. B. Freiwilligenzentren der Bundesländer)
- ▶ Lokale Vernetzung mit anderen Vereinen
- ▶ Präsenz auf Freiwilligen-Messen
- ▶ Tag der offenen Tür
- ▶ Informationsveranstaltungen im Museum und bei lokalen Partnern
- ▶ Öffentliche Veranstaltungen im Museum zur Werbung nützen
- ▶ Informationsbroschüren (Print)
- ▶ Online Informationsplattformen (Museumswebsite, Facebook-Gruppe, ...)
- ▶ Möglichkeit sich (online) als Freiwillige/r zu bewerben
- ▶ Informelle Veranstaltungen zum Kennenlernen (Ausstellungsrundgang, Blick hinter die Kulissen,...)

Fertig....

Es ist gelungen, Menschen anzusprechen und Freiwillige für die Mitarbeit im Museum zu gewinnen. Nun ist es wichtig, die „Neuen“ im Museum willkommen zu heißen, sie mit dem Museum und seinen organisatorischen Abläufen vertraut zu machen und sie in das (professionelle) Museumsteam einzubinden. Der Einsatz freiwilliger Mitarbeiter/innen im Museum bedarf genauer Planung, Organisation und Betreuung, um Leerläufe zu vermeiden und den Nutzen für „beide Seiten“ zu optimieren. Welche Faktoren sind nun entscheidend, um eine lebendige Freiwilligen-Community zu formen? Was ist bei der Organisation der Freiwilligenarbeit zu beachten?

Checklist Erste Schritte

- ▶ Persönliches Beratungsgespräch mit dem/der Freiwilligen-Koordinator/in
- ▶ Abklären von Erwartungshaltungen und Motiven. Dies betrifft sowohl die Verantwortlichen im Museum als auch die Freiwilligen. Eine Klärung hilft, Enttäuschungen auf beiden Seiten zu vermeiden.
- ▶ Abklären von Qualifikationen. Dies hilft, einen optimalen Einsatz der Freiwilligen in den verschiedenen Aufgabenbereichen des Museums zu erreichen.
- ▶ Selektive Auswahl von möglichen Aufgaben & Tätigkeiten für Freiwillige. Diese erfolgt aufgrund der vorangegangenen Abklärung von Qualifikationen und Interessen. Es ist nicht zielführend, Freiwillige in Bereichen einzusetzen, die nicht ihrem Interesse entsprechen.
- ▶ Klare Definition der verschiedenen Tätigkeitsbereiche, Rechte & Pflichten.
- ▶ Erstellen einer Freiwilligen-Vereinbarung.

Los...

Wie bleibt das Museum für engagierte Menschen attraktiv? Neben den klassischen Benefits für Freiwillige hat sich gezeigt, dass als Hauptfaktor für das freiwillige Engagement die Möglichkeit des gesellschaftlichen Austausches und Beisammenseins geschätzt wird. Neue Menschen zu treffen, vielleicht sogar neue Freundschaften zu schließen, ist für viele Freiwillige wichtig. Für jüngere Freiwillige, die vielleicht erst am Anfang ihres Berufslebens stehen oder Freiwillige, die gerade keiner bezahlten Beschäftigung nachgehen, ist der Erwerb von neuen Kenntnissen und Zusatzqualifikationen von großer Bedeutung.

Checklist Willkommen!

- ▶ Willkommenspaket (Basisfakten, Lageplan, Hausordnung, Sicherheitshinweise, Organisationsstruktur, Ansprechpartner, ICOM Code of Ethics,... → *siehe Vorlagen*)
- ▶ Führung durchs ganze Haus
- ▶ Treffen & Vorstellung Mitarbeiter/innen & Freiwillige
- ▶ Mentoring & Betreuung durch Museumsmitarbeiter/innen
- ▶ Bereitstellen eines Arbeitsplatzes, Arbeitsmaterial, falls erforderlich Dienstkleidung.

Die Wertschätzung der Freiwilligenarbeit muss deutlich gemacht werden. Jede Form der Anerkennung wirkt motivierend – für die geehrte Person und für andere.

Checklist Motivation

- ▶ Freier Eintritt ins Museum
- ▶ Ermäßigung im Museumsshop
- ▶ Freiwilligen-Dinner
- ▶ Einladung zu Ausstellungs-Previews & Sonderveranstaltungen
- ▶ Einladung zu Vorträgen & Workshops

Schaffung von Zusatzqualifikationen

- ▶ Spezielles Trainingsprogramm für Freiwillige
- ▶ Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Freiwillige
- ▶ Zertifikate für erfolgreichen Abschluss von Trainings- oder Fortbildungsprogrammen
- ▶ Österreichischer Freiwilligen-Nachweis

Ehrungen freiwilliger Mitarbeiter/ innen

- ▶ Die Leistungen von Freiwilligen werden geschätzt und anerkannt
- ▶ Regelmäßige Anerkennung der Freiwilligen-Leistungen (z. B. Ehrung, Urkunden)
- ▶ Berücksichtigung in Publikationen, Aussendungen, Katalogen, in Ausstellungen (Ausstellungsteam) etc.
- ▶ Nennung von Freiwilligen & deren Leistungen in Social Media (Facebook, Instagram etc.)
- ▶ Gemeinsame Ausflüge: Besuch von anderen Museen & Kulturerbestätten.

Beispiele für Anerkennungskultur²¹

	Persönliche Ebene	Soziale Ebene	Gesellschaftliche Ebene
Ideelle Anerkennung	Danke sagen, Geburtstagskarte, Leistung loben, Beziehung pflegen	Lobend erwähnen, Portrait im Internet, Zertifikat, Namensschild	Öffentliche Laudatio, Pressebericht, wichtige Kontakte herstellen
Geldwerte Anerkennung	Blumen, Flasche Wein, Bücher, Freikarten, Ausstel- lungskataloge	Schöne Ausstattung des Arbeitsraumes, Dienst-Handy, Reisekosten- übernahme	Lobby- und PR Arbeit für Anerkennung im öffentlichen Raum
Monetäre Anerkennung	Aufwands- entschädigung		

Mögliche Konfliktbereiche

- ▶ Konflikte zwischen hauptamtlichen und freiwilligen Mitarbeiter/innen
- ▶ Konflikte innerhalb des Freiwilligen-Teams
- ▶ Mangelnde interne Kommunikation
- ▶ Unterschiedliches Rollenverständnis
- ▶ Mangelnde Verlässlichkeit
- ▶ Mangelnde Genauigkeit
- ▶ Unzufriedenheit mit der Aufgabenverteilung

Lösungsansätze

- ▶ Freiwillige Mitarbeiter/innen können keinesfalls bestehende Arbeitsplätze der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen ersetzen.
- ▶ Die Aufgaben und Tätigkeitsbereiche der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen sind klar definiert, ebenso deren Rechte & Pflichten.
- ▶ Die Aufgaben und Tätigkeitsbereiche der freiwilligen Mitarbeiter/innen sind klar definiert, ebenso deren Rechte & Pflichten.
- ▶ Es gibt Möglichkeiten des Zusammentreffens und des Austausches zwischen Freiwilligen und hauptamtlichen Museumsmitarbeiter/innen.
- ▶ Leistungen von Freiwilligen und hauptamtlichen Museumsmitarbeiter/innen werden gemeinsam gewürdigt.
- ▶ Die Führungskräfte kommunizieren das Freiwilligen-Projekt von Beginn an, binden Mitarbeiter/innen in die Planung mit ein, informieren immer wieder über aktuelle Entwicklungen, bringen bei Bedarf ihre Lösungskompetenz ein.

- ▶ Der/die Freiwilligen-Koordinator/in bietet regelmäßig Möglichkeiten zum Gespräch an und bittet die Freiwilligen um Feedback zum Programm und ihrer Tätigkeit. In Konfliktfällen versucht der / die Freiwilligen-Koordinator/in zu vermitteln und Lösungen anzubieten.
- ▶ Möglichkeiten zur Weiterbildung für den / die Freiwilligen-Koordinator/in und weitere mit dem Freiwilligen-Programm befasste Mitarbeiter/innen.
- ▶ Den Freiwilligen wird die Wichtigkeit ihrer Aufgaben vermittelt; die verlässliche Erfüllung zugesagter Unterstützung ist ein Eckpfeiler der Freiwilligenarbeit.

Beendigung des freiwilligen Engagements

Wenn Freiwillige sich entscheiden, zu gehen

Freiwillige können sich aus vielen Gründen dazu entscheiden, ihre Freiwilligentätigkeit zu beenden – berufliche oder familiäre Veränderungen, ein Umzug, gesundheitliche Gründe, der Abschluss eines Projektes, der Wunsch nach einer Neu-Orientierung, all das und vieles mehr kann dazu führen, dass Freiwillige ihre Aufgaben im Museum nicht mehr fortführen können oder wollen.

Ein kurzes Abschiedsgespräch mit dem / der Freiwilligenkoordinator/in kann dazu beitragen, das freiwillige Engagement mit einer positiven und wertschätzenden Erfahrung enden zu lassen. Durch die Evaluierung des gegebenen Feedbacks können für zukünftige Freiwillige wichtige Anregungen aufgenommen werden. Es kann vorkommen, dass Freiwillige ihre Tätigkeit auch ganz kurzfristig durch einen Anruf oder ein E-Mail beenden – oder ganz einfach nicht mehr ins Museum kommen. Auch für diese Fälle sollten Vorkehrungen getroffen und Kommunikationsmöglichkeiten vorbereitet werden.²²

Wenn Sie sich von Freiwilligen trennen müssen

Die klare Definition der Aufgaben und Tätigkeitsbereiche der freiwilligen Mitarbeiter/innen, ebenso deren Rechte & Pflichten im Museum in Übereinstimmung mit dem ICOM Code of Ethics trägt dazu bei das freiwillige Engagement für beide Seiten zu einer positiven Erfahrung zu machen. Mit der Freiwilligen-Vereinbarung haben Museum und Freiwillige/r dieser Grundlage zugestimmt. Kommt es nun dazu, dass Freiwillige die Grundsätze dieser Vereinbarung brechen, so sollte zuallererst von dem / der Freiwilligenkoordinator/in das persönliche Gespräch gesucht werden, um die Unstimmigkeit zu klären und mögliche Lösungsansätze zu finden. Im nächsten Schritt können auch weitere Führungskräfte des Museums miteinbezogen werden. Lässt sich der Konflikt jedoch nicht aus der Welt schaffen, so muss die Möglichkeit erwogen werden, sich von dem / der Freiwilligen zu trennen.²³

Die Sicherheit des Museums, seiner Mitarbeiter und seiner Sammlung muss immer an erster Stelle stehen. Kommt es zu einer Gefährdung durch Freiwillige oder deren Tätigkeit, so muss sofort gehandelt werden, um die Sicherheit aller zu gewährleisten.

8.

Die Zukunft der
Freiwilligenarbeit
im Museum:
Best-Practice
Beispiele (a–e)

a/

**Die Citizen
Science-Strategie
des Naturhistorischen
Museums Wien**

b/

**Arbeitsgemeinschaft
Schneeball. Ein Freiwilligen-
projekt mit nachhaltiger
Wirkung im Volkskunde-
museum Wien**

c/

**Ehrung verdienter
Ehrenamtlicher in
Oberösterreich**

d/

**Volunteering
for Wellbeing –
Die Freiwilligen-
Strategie der Museen
in Manchester**

e/

**Die Freiwilligen-
Akademie im
Ringkøbing-Skjern
Museum in Dänemark**



Die Citizen Science-Strategie des Naturhistorischen Museums Wien

Auszug aus der Citizen Science Strategie des NHM Wien vom März 2017.

Die Strategie basiert auf den Ergebnissen von zwei Workshops für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des NHM Wien. Für die Formulierung der Strategie zeichnen verantwortlich: Andreas Hantschk, Agnes Mair, Pauline Oberender, Iris Ott, Christa Riedl-Dorn, Gertrude Schaller, Brigitta Schmid, Silke Schweiger, Christian Steinwender, Karin Wiltschke, Katharina Wölfel.

Die Beteiligung von Bürger/innen an wissenschaftlichen Aktivitäten geht bis in das 18. Jahrhundert zurück. Gerade am NHM Wien leisteten interessierte Personen einen bedeutenden Beitrag zu vielen Forschungs- und Sammlungsaktivitäten.

„Citizen Science“ erfährt derzeit – besonders durch die digitale Revolution der vergangenen Jahre – einen erheblichen Aufschwung in der europäischen Forschungs- und Förderpolitik. Ziel ist, Wissenschaft und Gesellschaft einander wieder stärker anzunähern: Eingebettet in die forschungspolitischen Schwerpunkte „Responsible Research & Innovation“²⁴ sowie „Digital Science“ soll „Citizen Science“ zu einer offenen, kollaborativen, global verteilten, kreativen und gesellschaftsnahen Art der Wissensproduktion beitragen. Das Innovationspotenzial dieses Forschungsansatzes liegt vor allem in der Kombination des lokalen, praktischen Wissens („know how“) der Gemeinschaft mit dem systematisierten Wissen („know why“) der Forscher/innen.

Das NHM Wien gibt sich mit seiner Citizen Science-Strategie nun einen abteilungsübergreifenden Handlungsrahmen. Dieser soll nicht nur dazu beitragen, die Wechselwirkung zwischen Wissenschaft und Gesellschaft weiter zu stärken und zu professionalisieren, sondern sie auch sichtbar und transparent zu machen, damit sie von der Öffentlichkeit, der Politik und nicht zuletzt den Fördergebern in ihrer ganzen Bandbreite bewusst wahrgenommen, anerkannt und unterstützt werden kann.

Grundlage für „Citizen Science“ ist das Prinzip „Open Innovation“

Die Einbindung von Bürger/innen in einen wissenschaftlichen Prozess kann von der reinen Datensammlung bis zu von Bürger/innen initiierten Forschungsprojekten reichen, bei denen die Wissenschaftler/innen gemeinsam mit Freiwilligen eine wissenschaftliche Fragestellung erarbeiten. Diese neuen Formate ermöglichen es, breit gestreutes Wissen zu erschließen, indem externe Wissensgeber eingebunden werden (Open Innovation Strategie für Österreich, bmwfw, 2016). Die Öffnung des Forschungsprozesses beruht dabei auf vier zentralen Kriterien, die einen Mehrwert für Wissenschaft und Gesellschaft bedeuten:

- **Adaptivity:** Reflexion und Anpassung des Forschungsprojektes an laufende Lernerfahrungen bzw. Bedürfnisse der Beteiligten
- **Anticipation:** Erfassen gesellschaftlicher Bedürfnisse und die Anwendung von Lösungsvorschlägen auf „real-world problems“
- **Openness:** Klären, welche Art von Öffnung des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses sinnvoll ist; Teilen des Wissens mit einem breiteren Publikum
- **Inclusion:** Inter- und Transdisziplinarität von Forschungsprojekten, adäquate Heterogenität der externen Partner in Hinblick auf das Forschungsziel.

Citizen Science und Crowd Science in Museen

Als Citizen Scientists werden Personen definiert, die sich in einem Wissenschaftsbereich engagieren, an den sie nicht institutionell gebunden sind. Die Beteiligung an wissenschaftlichen Prozessen im Rahmen von Citizen Science kann von kurzzeitiger Datenerhebung bis zu längerfristigem intensivem Einsatz von Freizeit reichen, bei dem sich Citizen Scientists gemeinsam mit Wissenschaftler/innen und /oder anderen Freiwilligen in ein Forschungsthema vertiefen. Obwohl viele freiwillige Forscher/innen eine akademische Ausbildung aufweisen, ist dies keine Voraussetzung für die Teilnahme an Forschungsprojekten. Wichtig sind allerdings die Kenntnis und Einhaltung wissenschaftlicher Standards, vor allem Transparenz im Hinblick auf die Methodik der Datenerhebung und die öffentliche Diskussion der Ergebnisse (www.buergerschaffenwissen.de). Da speziell in Museen die Sammlungserweiterung, Sammlungserschließung und Sammlungsarbeit als Grundlage für die Forschung dienen, können Citizen Scientists gerade in diesen Bereichen einen wertvollen Beitrag im wissenschaftlichen Arbeitsprozess leisten. Durch die zunehmende Digitalisierung gewinnt aber auch **Crowd Science** – die Integration einer unlimitierten Anzahl von Citizen Scientists in Forschungsvorhaben über digitale Medien – zunehmend an Bedeutung für die museale Arbeit.



Citizen Scientists am Naturhistorisches Museum Wien, Anthropologische Abteilung: Dr. Brigitta Tham und Dr. Margarete Erlacher sind pensionierte Ärztinnen. Sie legen Knochen anatomisch auf und zeichnen die, die erhalten sind auf einem Papierausdruck ein.



Naturhistorisches Museum Wien, Archiv für Wissenschaftsgeschichte: Elisabeth Mlakar-Reicher arbeitet den Nachlass des Käferspezialisten Ludwig Ganglbauer auf.²⁵ Sie ordnet übervolle Korrespondenzkisten und lagert Manuskripte, Briefe, Postkarten etc. in säurefreies Papier und Kartons.

Zielsetzung der Citizen Science-Strategie des NHM Wien

Das NHM Wien soll als bedeutender, physischer, nicht nur virtueller Ort für Citizen Science etabliert werden, an dem auf nationaler und internationaler Ebene ein wechselseitiger Dialog auf Augenhöhe zwischen Wissenschaft und Gesellschaft stattfindet. Die Etablierung des NHM Wien als Anwendungsort (Hub) für Citizen Science soll nicht nur einen entscheidenden Impuls für neue Formen von Bildungsstrukturen darstellen, sondern auch die Bedeutung von Citizen Science für die Forschung und die Gesellschaft sichtbar und erlebbar machen.

Dies wird durch adäquate Vermittlungsaktivitäten, jedoch auch durch die gezielte Zusammenarbeit mit Bürger/innen in der Forschung erfolgen. Dort, wo es sinnvoll und möglich ist, wird das NHM Wien Citizen Scientists in Forschungsprozesse einbinden und damit Forschungsvorhaben ermöglichen, welche andernfalls thematisch und / oder in Bezug auf die Art der Tätigkeiten nicht durchgeführt werden könnten. Dabei sind bezüglich der Anwendung von Citizen Science keine thematischen Einschränkungen geplant.

Die anerkannte und prädestinierte Rolle des NHM Wien als Ort für Citizen Science ergibt sich aus folgenden Faktoren:

- Die lange Tradition und Erfahrung mit unterschiedlichen Formen von ehrenamtlicher Forschung und Einbindung von Bürger/innen in Forschungsprozesse garantieren Langfristigkeit.
- Als bedeutendes naturwissenschaftliches Museum ist das NHM Wien einer der wenigen großen, von Wissenschaftler/innen und Bürger/innen alltagsbedingt geteilten Räume.
- Das NHM Wien definiert sich über Forschung und Kommunikation. Es ist somit ein Ort, wo Vermittlung von Wissen an die Gesellschaft laufend stattfindet: ein Ort des Lernens und der Bildung im Rahmen von schulischen Aktivitäten, aber auch ein außerschulischer, gesellschaftlicher Lernort, der lebenslanges Lernen ermöglicht, sowie ein transformativer Lernort für Bürger/innen und Wissenschaftler/innen.
- Als Museum bildet das NHM Wien eine wichtige Brücke zwischen Forschungsinstitutionen, besonders den Universitäten, und der Gesellschaft.

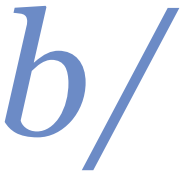
Eine aktuelle Bestandsaufnahme zeigt, dass in mehr als 30 Aktivitäten des NHM Wien Citizen Scientists mit einer großen thematischen und fachlichen Bandbreite involviert sind. Die Formen der Zusammenarbeit reichen vom klassischen Datensammeln bis zur Generierung von Forschungsfragen aus der Crowd. Die Zusammenarbeit findet sowohl physisch und direkt als auch über Online-Plattformen statt.

Ausblick

In Zukunft soll noch mehr Wert auf die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Bedeutung von Forschung gelegt werden – vor allem durch neue Formen partizipativer Kommunikation und durch einen neuen, offenen Innovations- und Experimentierraum („Deck 50“), der als multifunktionale Kommunikationsplattform mit einer großen Bandbreite an Vermittlungsangeboten den professionellen Rahmen für Citizen Science und Dialogaktivitäten bilden kann. Citizen Science ist somit ein wesentlicher Teil des Modernisierungs- und Bildungsauftrages des NHM Wien.

Geplant sind:

- Stärkung von Citizen Science und Crowd Science
- Klares Bekenntnis zu Citizen Science
- Citizen Science als Teil des Modernisierungs- und Bildungsauftrages
- Neue Allianzen zwischen Wissenschaft und Gesellschaft
- Intensivieren der internen Kommunikation
- Schaffen eines internen Bewusstseins
- Definieren einheitlicher Begrifflichkeiten
- Verstärktes Sichtbarmachen der Tätigkeiten von freiwilligen Forschern / Forscherinnen nach innen und außen sowie verstärktes Sichtbarmachen von Projekten und Interaktionsmöglichkeiten
- Integration von Citizen Science und Crowd Science in die internen und externen Forschungs-, Kommunikations- und Vermittlungsaktivitäten
- Ausarbeitung eines jährlichen Maßnahmenkataloges zur Umsetzung der Citizen Science Strategie und regelmäßige Evaluierung.



Arbeitsgemeinschaft Schneeball. Ein Frei- willigenprojekt mit nachhaltiger Wirkung im Volkskundemuseum Wien

*Dr. Claudia Peschel-Wacha,
Volkskundemuseum Wien*

Das Volkskundemuseum Wien ist ein Vereinsmuseum, dessen Rechtsträger und Besitzer der Sammlungen der 1894 gegründete Verein für Volkskunde ist. Seit dem Jahre 2004 bietet das Museum in unregelmäßigen Abständen mehrmonatige Lehrgänge an. Die Idee dahinter ist, besonders interessierte und aktive Vereinsmitglieder zu *Keyworkern* zu machen. *Keyworker* haben die Rolle von Botschafter/innen bzw. Multiplikator/innen: Sie sollen Außenstehende nach dem Schneeballprinzip für das Museum gewinnen. Diese Museumslehrgänge sind für Vereinsmitglieder kostenlos und wurden in den vergangenen Jahren dankenswerterweise mehrmals vom Sozialministerium gefördert. Auch der Bezirk Josefstadt unterstützte einen Lehrgang, der in Zusammenarbeit mit dem rein ehrenamtlich geleiteten Bezirksmuseum Josefstadt stattfand.

Die Teilnehmenden sind vorrangig Menschen in der nachberuflichen Lebensphase. In der Ausbildung lernen sie die generellen Kernaufgaben eines Museums und die Tätigkeits-

bereiche unseres Museums kennen und kommen dabei mit den hauptamtlichen Mitarbeiter/innen in direkten Kontakt. Auf diesem Weg sollen sie den ihren Fähigkeiten am besten entsprechenden Einsatzort finden. Nach Kursende sind sie eingeladen, Teil der Arbeitsgemeinschaft *Schneeball* zu werden. Die Abteilung für Kulturvermittlung koordiniert die derzeit etwa 30 Personen umfassende Freiwilligengemeinschaft. Das Engagement der Gruppe wird evaluiert, es werden Projekte entwickelt und gesteuert sowie Maßnahmen zur Weiterbildung und Qualitätssicherung initiiert. Da sich vor allem kulturell versierte Menschen und zum Teil gar studierte Ethnolog/innen zum Lehrgang melden, erfordert die Gruppe einen sehr umsichtigen Umgang. Monatliche Treffen beinhalten Weiterbildungsangebote wie spezielle Führungen, Workshops und Vorträge und dienen gleichzeitig der Pflege der sozialen Kontakte. Die Direktion legt selbst großen Wert auf Anerkennungsmaßnahmen und Gelegenheiten, den Freiwilligen Dank auszusprechen.

Der Einsatz freiwilliger Mitarbeiter/innen sollte nicht dazu führen, dass professionelle Museumsarbeit in der seit 20 Jahren laufenden Einsparung von Dienstposten auf Freiwillige ausgelagert wird. Die Leistungen eines Tischlers, Malers, von Reinigungskraft, Hausmeister, mehreren Aufsehern und Restaurator/innen müssen heute durch externe Anbieter zugekauft werden. Freiwilligenarbeit am Volkskundemuseum stärkte die hauptamtliche Museumsarbeit in anderen Bereichen: Die Digitalisierung der Sammlungsbestände schreitet zügiger voran



Lehrgangsabschluss 2012 (v.l.n.r. Maria Luise Stefanics, Veronika Mickel-Göttfert, Claudia Peschel-Wacha).

und die im Jahre 2004 gegründete Abteilung für Kulturvermittlung wuchs bis 2016 auf drei Personen (alle in Teilzeit) und ein Vermittlungsteam an, in dem sich durchschnittlich sieben Mitarbeiter/innen insgesamt bis zu 50 Stunden in Teilzeit-Anstellungsverhältnissen aufteilen.

Seit 2004 sind täglich Freiwillige im Museum anzutreffen, die die Hauptamtlichen bei unterschiedlichen Tätigkeiten unterstützen. Auch das Vereinsleben erfuhr eine erfreuliche Dynamisierung. Dazu zählen zahlreiche erfolgreich durchgeführte Studienfahrten. Die Unterstützung durch Freiwillige aller Altersstufen bedeutet ein Plus in der Qualität des Services, das wir Nutzer/innen und Besucher/innen bieten können. Die „Schneebälle“ tragen dazu bei, dass das Volkskundemuseum Wien sich als lebendiges und nach außen gerichtetes Museum präsentieren kann.

Jährlicher Weihnachtsbrunch mit den freiwilligen Mitarbeiter/innen





Ehrung verdienter Ehrenamtlicher in Oberösterreich

Mag. Dr. Klaus Landa, Verbund Oberösterreichischer Museen

Die Museumslandschaft Oberösterreichs könnte – so wie in den anderen Bundesländern auch – ohne die zahlreichen überaus engagierten Ehrenamtlichen nicht bestehen, werden die Museen und Sammlungen doch primär von den ehrenamtlich Tätigen getragen. Deren Arbeit wird manchmal lobend erwähnt, manches Mal aber auch als mehr oder weniger selbstverständlich angenommen. Doch selten werden die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor den Vorhang geholt. Das betrifft vor allem jene, die meist im Hintergrund tätig sind, deren Tätigkeit aber essentiell für ein Museum und nicht weniger wichtig ist als jene Arbeit, die etwa im Vorstand eines Heimat- oder Museumsvereins geleistet wird.

Ehrung Ehrenamtlicher im Jahr 2015



Um den überaus engagierten ehrenamtlichen Museumsmitarbeiter/innen eine entsprechende auch überregionale Anerkennung zuteilwerden zu lassen und deren wertvolle Arbeit vermehrt ins Rampenlicht zu rücken, entschied sich der Verbund Oberösterreichischer Museen, im Jahr 2015 erstmals eine Ehrung dieser Kolleginnen und Kollegen vorzunehmen. Diese Ehrung soll alle zwei Jahre stattfinden.

Aus jedem Museum bzw. von jedem Rechts-träger, der Mitglied beim Verbund ist, kann dafür eine Mitarbeiter/in nominiert werden. Dafür steht ein einfaches Formular bereit, in dem die wesentlichen Verdienste des zu Ehrenden für das jeweilige Haus vermerkt werden. Entsprechende Beilagen wie Publikationen, Zeitungsberichte usw., welche die Verdienste der zu ehrenden Person dokumentieren, können beigelegt werden. Absolvierte museums-spezifische Ausbildungen werden zudem positiv vermerkt.

Maximal 20 Personen werden bei dieser Ehrung mit einer Ehrenurkunde bedacht. Dies hat zwar den Nachteil, dass eine Auswahl der zu Ehrenden getroffen werden muss – dies übernimmt der Vorstand des Verbundes Oberösterreichischer Museen –, denn zumindest beim ersten Mal wurden ungleich mehr als 20 Personen für eine Ehrung vorgeschlagen. Andererseits wird durch die Limitierung auf 20 Personen auch die Wertigkeit einer solchen Auszeichnung unterstrichen. Bewusst verzichtet wurde auf eine Koppelung der Ehrung an einen Zeitrahmen einer zehn-, 20- oder 25-jährigen Tätigkeit in einem Museum, da auch in einem kürzeren Zeitraum besonderes Engagement möglich ist. Diese Entscheidung wurde auch im

Hinblick auf die jüngere Generation getroffen, deren Mitwirkung in den Regionalmuseen ja besonders wünschenswert ist. Dennoch ist einzugestehen, dass bei der 2015 erstmals durchgeführten Ehrung primär langgediente Kolleginnen und Kollegen ausgewählt wurden, da diese meist auf eine beeindruckend umfangreiche Liste an Verdiensten für ihr Museum verweisen können.

Den Rahmen für die Überreichung der Ehrenurkunden durch den Präsidenten des Verbundes Oberösterreichischer Museen und einen Vertreter des Landes Oberösterreich bildet eine etwa einstündige Feier. Der Festakt wird nicht nur musikalisch umrahmt, vielmehr ist auch ein Festvortrag Teil der Feier, der in besonderer Weise die ehrenamtliche Museumsarbeit in den Fokus nimmt. Ein großzügiges Buffet bildet den geselligen Ausklang, wobei dies nur mithilfe der Unterstützung einer Versicherung möglich ist. Auf diese Weise kann auch gewährleistet werden, dass für die Museen selbst keine Kosten, etwa für das Ausstellen der Ehrenurkunden bzw. die Map-pen, anfallen.

Die Ehrung wurde zwar erst einmal durchgeführt, die Rückmeldungen fielen aber durchwegs sehr positiv aus. Erfreulich ist auch, dass die Medien, besonders die regionalen Printmedien, über die Geehrten aus den jeweiligen Regionen berichteten. Die entsprechenden Presseaussendungen, die vonseiten des Verbundes Oberösterreichischer Museen versendet wurden, fanden also sehr wohl Berücksichtigung und somit stand auch das große ehrenamtliche Engagement vieler in den Regionalmuseen im Blickpunkt.



Volunteering for Wellbeing – Die Freiwilligen-Strategie der Museen in Manchester

Danielle Garcia,

if:Volunteering for wellbeing

Project Manager

Project Overview

if: Volunteering for wellbeing is a life changing social learning programme delivered at IWM North, Manchester Museum, Museum of Science & Industry and our partner venues to support participants into volunteering and away from social and economic isolation.

- Imperial War Museum – *Lead Partner*
- Manchester Museum – *Lead Partner*
- Museum of Science and Industry – *Training Partner*
- Manchester City Galleries – *Placement Partner*
- Whitworth Art Gallery – *Placement Partner*
- National Trust Dunham Massey – *Placement Partner*
- Manchester Jewish Museum – *Placement Partner*
- People's History Museum – *Placement Partner*
- Ordsall Hall – *Placement Partner*

Recruitment

From 2013 to 2016 we aimed to recruit and train 225 local people to volunteer in heritage venues across Greater Manchester. With our partners we have developed a supportive model for community volunteering practice in the heritage sector.

Who we recruit?

if: Volunteering for wellbeing is an intergenerational programme with distinct target groups:

- a) Young people (16 – 25 years)
- b) Ex-service personnel
- c) Older people (aged 50+)

Recommendations from consultation identified the following:

- Intergenerational learning would add value and creates opportunities for sharing experiences, knowledge and perspectives
- Each of these groups were identified by each museum as being under-represented in the museum workforce
- Volunteers who are ex-service personnel are able to bring a very personal interpretation to museum collections

Training

Participants will complete a bespoke training course which carries nationally recognized accreditation provided by the awarding body ASDAN. The 'Volunteering short course' is run over 10 sessions and develops heritage knowledge, customer service skills, communication and interpersonal skills as well as acknowledging the time volunteers give to volunteering at your chosen venue. We hire a freelance tutor to develop and deliver the course. On completion

of the course participants gain accreditation for 60 hours of volunteer service.

Buddying

We recognise the importance of our existing volunteers by providing bespoke training to help them to become buddies. Buddies support new volunteers for a series of five sessions, please see our bespoke buddy booklet.

Evaluation

We have employed Envoy Partnership to develop robust impact measurements to provide evidence that responsible volunteering practice in the heritage sector can improve wellbeing and combat social and economic isolation:

160 local people recruited
over two years

85% in receipt of a
benefit

86% report significant
increase in wellbeing

28 people gained
employment

For every **£1** invested,
the project generates at least **£3**
in social and economic worth

I like volunteering because it gives me a sense of self-worth, increases my confidence and makes me feel a part of the community.

I also get a feeling of satisfaction working with something I'm interested in, and it's great to work with so many friendly people.

Stephen, if: volunteer

Background

if: Volunteering for wellbeing builds on the hugely successful HLF-funded In Touch Volunteer Programme 2007 – 2010. In 2006, The Manchester Museum in partnership with IWM North secured funding for three years from the HLF to develop and deliver the In Touch volunteer and training programme. In Touch provided an innovative model for museum volunteer training and community engagement, attracting interest at a local, national and European level. This award-winning programme helped over 180 individuals from a variety of backgrounds in Greater Manchester access heritage, re-engage with learning and develop key transferable skills leading towards increased employability.



Die Freiwilligen-Akademie im Ringkøbing-Skjern Museum in Dänemark

Wencke Maderbacher,
ICOM CECA Austria

Die Freiwilligen des Ringkøbing-Skjern Museums sind Bürger/innen, die sich in ihrem lokalen Umfeld, ihrem Interessengebiet und ihrer Geschichte engagieren. Dabei wollen sie aktiv etwas verbessern und wiederum persönlich durch die Mitarbeit bereichert werden.

Ringkøbing-Skjern Museum arbeitet aus den Prinzipien eines Öko-Museums heraus, in dem die kulturelle Umgebung, die Objekte, die Landschaft und die Menschen eine historische Symbiose eingehen und alle Elemente zur gemeinsamen Geschichte beitragen. Der älteste Teil des Museums wurde 1908 von einer Gruppe engagierter Bürger der Region gegründet, die sich ein eigenes Museum für Kulturgeschichte wünschten. Erst 1970 wurde der erste professionelle Museumsleiter angestellt. Obwohl es nach und nach immer mehr Festangestellte gibt, bleibt die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiternden und Freiwilligen ein Kernelement der Weiterentwicklung des Museums. Durch all die Jahre waren sowohl die Verbandsmitglieder als auch die lokale Bevölkerung ein aktiver Teil der musealen Tätigkeit, weil diese Zusammenarbeit immer als wichtig und interessant empfunden wurde.

Ringkøbing-Skjern Museum engagiert und motiviert Freiwillige, da es dem Museum mehr Möglichkeiten und größere Voraussetzungen verschafft, die Ziele der Vermittlung und Pflege des lokalen, kulturellen Erbes zu erreichen. Das freiwillige Engagement verankert die private



Foto: Ringkøbing-Skjern Museum

Institution in der Gemeinde und gibt ihr eine große Legitimität. Heute sind mehr als 400 Personen freiwillig an der Institution involviert, die aus 14 Museen besteht und über 50 Vollzeitstellen hat. Die Freiwilligen-Politik des Museums gibt den Rahmen für die Volunteer-Arbeit vor. Die Freiwilligen sind ein integraler Bestandteil der täglichen Museums-Arbeit und Strategie.

2010 entstand die Idee, Ausbildung und Qualifizierung für die Freiwilligen im Kulturerbe anzubieten. Lebenslanges Lernen ist dabei die Grundlage für die Errichtung der FrivillighedsAkademiet, die kurze Kurse zu Themen anbietet, die sowohl von den Kulturinstitutionen

oder auch den Freiwilligen nachgefragt werden. Der Unterricht ist kostenlos und wird für den ganzen Landkreis vom Frivilligheds Akademiet-Sekretariat organisiert. Die Akademie bietet dabei auch Kurse für Mitarbeiter/innen an, die die Freiwilligenarbeit in den Museen und Archiven koordinieren.

Das Projekt wird vom dänischen Kulturministerium und den Gemeinden Mittel- und Westjütlands unterstützt. Ziel ist es, die Zusammenarbeit zwischen den Freiwilligen und Mitarbeiternden im Museumsbereich zu fördern und damit zum Erhalt des Kulturerbes beizutragen.

9.

Recht, Haftung und Versicherung im freiwilligen Engagement

*Dr. Bernhard Prommegger,
Senatspräsident des
Oberlandesgericht Linz*

Definition des freiwilligen Engagements

Datenschutz und Verschwiegenheitspflicht

Grundsätze des Schadenersatzrechts

Wann gilt das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG)?

Grundzüge des Vereinsrechts

Welche Tätigkeiten dürfen Freiwillige ausüben?

Gesetzliche und private Versicherungen

Relevante strafrechtliche Regelungen

**A
B
C
D
E
F
G
H**



Definition des Freiwilligen Engagements

Freiwilliges Engagement hat in Österreich einen großen Stellenwert. Rund 46% der Bevölkerung ab 15 Jahren betätigen sich freiwillig und leisten damit einen unverzichtbaren Beitrag für den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft. Freiwilliges Engagement wird in vielen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens geleistet (Soziale Dienste, Bildung, Katastrophenhilfe, Sport, Politik, Kultur usw.) und trägt wesentlich zum Zusammenhalt der Menschen, zur Wohlfahrt und Bildung bei.

„Freiwillige Arbeit liegt vor, wenn natürliche Personen Leistungen für Andere in einem organisatorischen Rahmen unentgeltlich und mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit erbringen, ohne dass damit eine vertragliche Verpflichtung zur Erbringung der Leistungen eingegangen wird und ohne dass dies im Rahmen einer Berufsausbildung erfolgt. Als freiwillige Arbeit gilt auch die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, die für die Organisation und Umsetzung der Tätigkeit erforderlich sind.“⁶

Der Österreichische Rat für Freiwilligenarbeit definiert Freiwilligenarbeit wie folgt:

Das **Freiwilligengesetz (FreiwG)** definiert das freiwillige Engagement auf ähnliche Weise. Dieses Gesetz regelt aber nicht alle Erscheinungsformen der freiwilligen Arbeit, sondern nur einen bestimmten Teil des freiwilligen Engagements in einem institutionellen Rahmen. Dies betrifft im Wesentlichen Einsätze im Sozial- und Umweltschutzbereich sowie Gedenk- und Friedensdienste im Ausland und das Freiwillige Integrationsjahr und ist daher für den Museumsbereich kaum relevant.

Der Begriff „freiwilliges Engagement“ fasst zusammen, was nicht nur im Alltagsgebrauch, sondern auch in der wissenschaftlichen Forschung sehr unterschiedlich bezeichnet wird: Freiwilligenarbeit, Ehrenamt, Freiwilligentätigkeiten, bürgerschaftliches Engagement, zivilgesellschaftliches Engagement etc.

Aufgrund der diffizilen Abgrenzung der Begriffe und ihrer unterschiedlichen Verwendung im Gebrauch der Organisationen werden die Begriffe Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Arbeit sowie freiwilliges oder ehrenamtliches Engagement weitgehend synonym verwendet.

Arten der Freiwilligenarbeit

Freiwilliges Engagement, das im Rahmen eines Vereins oder einer anderen Organisation erbracht wird, bezeichnet man auch als

► formelle Freiwilligenarbeit

(z. B. Verein der Freunde des Museums, Elternverein, Selbsthilfegruppen, Bürgerinitiativen, Musikgruppe, Theatergruppe, Sportverein, Hilfsorganisation zur Betreuung von Menschen etc.).

► Informelle Freiwilligenarbeit

bezeichnet Tätigkeiten, die auf rein privater Basis, zwischen Freiwilligen und Leistungsempfänger/innen erbracht werden, etwa im Rahmen der Nachbarschaftshilfe, bei Hausarbeiten oder Gartenpflege etc.

Praktikum, Volontariat

Diese Dienstleistungen fallen nicht unter den Begriff der Freiwilligenarbeit. Sogenannte Praktika können in verschiedenen Erscheinungsformen mit unterschiedlichen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen auftreten. So gibt es Pflichtpraktika, Volontariate und Ferialarbeitsverhältnisse („Ferienjobs“). Entscheidend ist hier die tatsächliche Ausgestaltung (Arbeitsverhältnis, freies Dienstverhältnis oder Ausbildungsverhältnis). Während Pflichtpraktika vorwiegend in schulischen oder universitären Ausbildungen stattfinden, handelt es sich bei einem Volontariat in der Regel um ein Ausbildungsverhältnis, bei dem die Erweiterung und Anwendung von gelernten Kenntnissen in der Praxis sowie der Erwerb von Fertigkeiten – jedoch nicht die Erbringung von Arbeitsleistungen – im Vordergrund stehen. Ferialarbeitsverhältnisse sind in der Regel

echte Arbeitsverhältnisse, für welche arbeitsrechtliche und kollektivvertragliche Vorschriften gelten.

Abgrenzung zum Dienstvertrag

Freiwillige erbringen Dienstleistungen, die sich oft schwer von Tätigkeiten im Rahmen eines Dienstverhältnisses unterscheiden lassen. Es ist daher wichtig, das freiwillige Engagement so zu gestalten, dass nicht unbeabsichtigt ein Dienstvertrag entsteht mit allen entgeltlichen, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Konsequenzen. Es kommt nämlich nicht auf die Bezeichnung einer (Freiwilligen)Vereinbarung an, sondern nur darauf, wie ein Engagement faktisch gelebt wird. Überwiegen dabei die Merkmale eines Dienstverhältnisses, liegt rechtlich auch ein solches vor, auch dann, wenn in der Freiwilligenvereinbarung ein Dienstvertrag ausdrücklich ausgeschlossen wird.

Merkmale eines Dienstverhältnisses

Ein Dienstvertrag liegt vor, wenn sich jemand auf gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet (§ 1151 ABGB). Grundlage des Dienstvertrages ist die Willenseinigung zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in über einen Leistungsaustausch mit gegenseitiger Verpflichtung, die notfalls auch gerichtlich durchgesetzt werden kann. Die fehlende Verpflichtung zur Leistungserbringung unterscheidet die Freiwilligenarbeit von einem Dienstvertrag.

Wesentliches Merkmal eines Dienstvertrages ist die persönliche Abhängigkeit des Dienstnehmers vom Dienstgeber. Dabei wurden von der Rechtsprechung verschiedene Kriterien erarbeitet, deren Vorhandensein und deren Bedeutung im konkreten Fall zu prüfen sind, und die

dann zusammenfassend in einem Gesamtbild danach zu bewerten sind, ob die für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages geforderte persönliche Abhängigkeit ausreichend ausgeprägt ist oder nicht.

Diese für das Vorliegen einer persönlichen Abhängigkeit sprechenden Merkmale sind vor allem:

- Weisungsgebundenheit,
- die persönliche, auf Zeit abgestellte Arbeitspflicht des Arbeitnehmers,
- die Fremdbestimmtheit der Arbeit, deren wirtschaftlicher Erfolg dem Arbeitgeber zukommt,
- die funktionelle Einbindung der Dienstleistung in ein betriebliches Weisungsgefüge und die Beistellung des Arbeitsgerätes durch den Dienstgeber.

Dabei müssen nicht alle Bestimmungsmerkmale der persönlichen Abhängigkeit gemeinsam vorliegen. Entscheidend ist, ob bei einer Gesamtbetrachtung die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit ihrem Gewicht und ihrer Bedeutung nach überwiegen. Dann liegt ein Dienstvertrag vor.

Dass für die Tätigkeit kein Entgelt vereinbart wurde, schließt einen Dienstvertrag nicht aus. Es muss ausdrücklich Unentgeltlichkeit vereinbart werden, sonst gilt nach dem Gesetz ein angemessenes Entgelt als bedungen (§ 1152 ABGB).

Konsequenzen für das Tätigkeitsbild eines / einer Freiwilligen

In Freiwilligenvereinbarungen muss daher darauf geachtet werden, dass

- ▶ **der / die Freiwillige keine Verpflichtungen in Bezug auf die zu erbringende Leistung eingeht** („*Sie verpflichten sich, wöchentlich zwei Stunden zur Verfügung zu stehen*“) und jederzeit die Möglichkeit haben muss, sein Engagement zu beenden („Als Freiwillige/r sind Sie berechtigt, Ihr Engagement jederzeit zu beenden“),
- ▶ **kein Leistungsaustausch** vorliegt (Leistung und Gegenleistung; „*Sie erhalten für Ihr Engagement eine entsprechende Gegenleistung*“), vor allem dass für die Tätigkeit als Gegenleistung kein Entgelt bezahlt wird,
- ▶ **ein auf freiwillige Tätigkeit gerichteter Wille vorliegt.**

Aufwandsentschädigungen

Aufwandsentschädigungen, Fahrtkostenersatz, Diäten etc. sind kein Entgelt, daher nicht beitragspflichtig und müssen auch nicht versteuert werden.

Wenn Aufwandsätze aber höher sind als der tatsächliche Aufwand, liegt darin ein verstecktes Entgelt, das zur Beurteilung des Freiwilligen-Einsatzes durch die Gebietskrankenkasse als Dienstverhältnis mit den entsprechenden sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Konsequenzen führen kann.

► **Unentgeltlichkeit** liegt vor, wenn im Zusammenhang mit der Erbringung freiwilliger Arbeit folgende Leistungen gewährt werden:

- Reisekostenvergütungen;
- die Bereitstellung tätigkeitstypischer Arbeitskleidung und erforderlicher Arbeitsmittel sowie der Ersatz des Wertes von deren Beschaffung, Wiederinstandsetzung und Reinigung;
- ein Ersatz von erforderlichen, durch Zahlungsbeleg nachgewiesenen tatsächlichen Aufwendungen, allfällig auch pauschaliert;
- freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Getränke zur Verköstigung am Ort der Leistungserbringung;
- die Überlassung einer unentgeltlichen Unterkunft für die Dauer der freiwilligen Arbeit, wenn die tägliche Rückkehr an den Wohnort nicht zugemutet werden kann;
- Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, Supervision, Mediation;

- im Falle der Mitwirkung im Rahmen des Rettungswesens, der Feuerwehr sowie der Katastrophenhilfe auch Entschädigungen für den Fall eines nachgewiesenen Verdienstentganges;
- die Bereitstellung von Leistungen im Fall der Krankheit, der Minderung der Erwerbsfähigkeit oder des Todes zugunsten der freiwillig arbeitenden Personen sowie deren Ehepartnern bzw. -partnerinnen und Kindern und sonstiger Personen, für die eine Versorgungsverpflichtung besteht, insbesondere durch Abschluss von Versicherungsverträgen.

Im Übrigen enthält [§ 49 Abs 3 ASVG](#) eine detaillierte Liste, welche Zuwendungen nicht als Entgelt zu werten sind.

B

Datenschutz und Verschwiegen- heitspflicht

Jedermann hat, insbesondere auch im Hinblick auf die Achtung seines Privat- und Familienlebens, Anspruch auf Geheimhaltung der ihn betreffenden personenbezogenen Daten, soweit ein schutzwürdiges Interesse daran besteht. Das Bestehen eines solchen Interesses ist ausgeschlossen, wenn Daten infolge ihrer allgemeinen Verfügbarkeit oder wegen ihrer mangelnden Rückführbarkeit auf den Betroffenen einem

Geheimhaltungsanspruch nicht zugänglich sind (§ 1 Abs 1 Datenschutzgesetz [DSG]).

Am 25. Mai 2018 ist die unmittelbar rechtsverbindliche [Europäische Datenschutz-Grundverordnung \(DSGVO \(EU\) 679/2016\)](#) in Kraft getreten. Sie ist nunmehr die dominante Rechtsquelle des Datenschutzes, das Datenschutzgesetz (DSG) enthält im Wesentlichen bloß Ergänzungen zur DSGVO.

Die wesentlichen Begriffe der DSGVO

Verantwortlicher	Jene Person/Organisation, die Daten erhebt bzw. verarbeitet
Betroffener	Jene Person, deren Daten erhoben bzw. verarbeitet werden
Personenbezogene Daten	Alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare Person (auch juristische Person) beziehen
Verarbeitung von Daten	Jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführter Vorgang wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, der Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung von Daten

Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten

Personenbezogene Daten müssen nach Art 5 DSGVO

- auf rechtmäßige Weise, nach Treu und Glauben und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden („Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz“);
- für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden; eine Weiterverarbeitung für im öffentlichen Interesse liegende Archivzwecke, für wissenschaftliche oder historische Forschungszwecke oder für statistische Zwecke gilt gemäß Artikel 89 Absatz 1 nicht als unvereinbar mit den ursprünglichen Zwecken („Zweckbindung“);
- dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („Datenminimierung“);
- sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden („Richtigkeit“);
- in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist; personenbezogene Daten dürfen länger gespeichert werden, soweit die personenbezogenen Daten vorbehaltlich der

Durchführung geeigneter technischer und organisatorischer Maßnahmen, die von dieser Verordnung zum Schutz der Rechte und Freiheiten der betroffenen Person gefordert werden, ausschließlich für im öffentlichen Interesse liegende Archivzwecke oder für wissenschaftliche und historische Forschungszwecke oder für statistische Zwecke gemäß Artikel 89 Absatz 1 verarbeitet werden („Speicherbegrenzung“);

- in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“);

Datenverarbeitungen sind nach Art 6 DSGVO nur rechtmäßig, wenn

- die betroffene Person ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen bestimmten Zweck oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben hat (z. B. zur Registrierung als Freiwillige/r);
- die Verarbeitung für die Erfüllung eines Vertrages oder rechtlicher Verpflichtungen des Verantwortlichen (z. B. des Museums, das aus versicherungsrechtlichen Gründen die Daten der / des Freiwilligen speichern muss) erforderlich ist;
- Die Verarbeitung erforderlich ist, um lebenswichtige Interessen der betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person (z. B. Schutz der Gesundheit eines / einer Freiwilligen) zu schützen;

- die Verarbeitung für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich ist, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde;
- die Verarbeitung zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen (z. B. des Museums) oder eines Dritten erforderlich ist, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte der betroffenen Person (z. B. der / des Freiwilligen), die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen.
- Die betroffene Person kann die Einwilligung jederzeit widerrufen. Bei Kindern bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres müssen immer die Erziehungsberechtigten einwilligen.

Besondere Kategorien personenbezogener Daten („Sensible Daten“)

Die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen sowie die Verarbeitung von genetischen Daten, biometrischen Daten, Gesundheitsdaten oder Daten zu Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person ist untersagt (Art 9 Abs 1 DSGVO).

Eine Ausnahme besteht nur, wenn die betroffene Person einwilligt oder selbst die Daten bereits öffentlich gemacht hat oder der Schutz lebenswichtiger Interessen der betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person die Verarbeitung erfordert und die betroffene Person körperlich oder rechtlich außerstande ist, die Einwilligung zu geben (Art 9 Abs 2 DSGVO).

► Informationspflicht

Werden personenbezogene Daten erhoben, so hat der Verantwortliche die betroffene Person zum Zeitpunkt der Erhebung dieser Daten im Sinne einer umfassenden Informationspflicht unter anderem über Name und Kontaktdaten des Verantwortlichen, Verarbeitungszwecke, Rechtsgrundlage der Verarbeitung, Empfänger der Daten, Speicherdauer, Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung oder Einschränkung der Verarbeitung aufzuklären (Art 13, 14 DSGVO).

► Auskunftsrecht

Die betroffene Person hat das Recht auf Auskunft über sämtliche von ihr vorhandenen Daten. Zusätzlich hat der Verantwortliche gewisse Informationen zu diesen Daten zur Verfügung zu stellen. Dies betrifft vor allem die Herkunft der Daten, allfällige Empfänger, die Verarbeitungszwecke, die Rechtsgrundlagen, die geplante Dauer der Speicherung (Art 15 DSGVO).

► Recht auf Berichtigung

Die betroffene Person hat das Recht auf Berichtigung ihrer Daten, falls sie unrichtig oder unvollständig verarbeitet wurden (Art 16 DSGVO).

► Recht auf Löschung

Die Löschung der Daten kann insbesondere dann verlangt werden, wenn sie unrechtmäßig verarbeitet wurden, wenn die betroffene Person die Einwilligung zur Datenverarbeitung widerruft, wenn es an einer Rechtsgrundlage für die Verarbeitung fehlt oder wenn die Daten für den Zweck, für den sie erhoben bzw. verarbeitet wurden, nicht mehr erforderlich sind (Art 17 DSGVO „Recht auf Vergessenwerden“).

Weitere individuelle Datenschutzrechte des Betroffenen sind das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung nach Art 18 DSGVO, das Recht auf Datenübertragbarkeit nach Art 20 DSGVO und das Widerspruchsrecht nach Art 21 DSGVO.

► Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten

Jede/r Verantwortliche hat ein Verzeichnis aller Verarbeitungstätigkeiten zu führen, das unter anderem folgende Angaben enthält:

- Name und Kontaktdaten des / der Verantwortlichen ggf. des / der Datenschutzbeauftragten
- Verarbeitungszwecke
- Beschreibung der Kategorien betroffener Personen und personenbezogener Daten
- Kategorien von Empfängern
- Wenn möglich, vorgesehene Fristen für die Löschung
- Wenn möglich, allgemeine Beschreibung der technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Datensicherheit

► Datensicherheit

Generell ist der / die Verantwortliche verpflichtet, die Sicherheit der Daten in jeglicher Hinsicht zu gewährleisten. Dazu können unter anderem folgende technische Maßnahmen gesetzt werden: Transparenz durch Dokumentation und Protokollierung der Vorgänge, Schutz vor unbefugtem Zugriff, Schutz vor Verlust und Vernichtung (Backup, Wartung), Verschlüsselungen, Überwachung (IT-Sicherheit), interne Datenschutzrichtlinie, Schulung der Mitarbeiter/innen, Definieren von Verantwortlichkeiten.

► Datengeheimnis

Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen sind verpflichtet, Daten aus Datenanwendungen, die ihnen ausschließlich auf Grund ihrer berufsmäßigen Beschäftigung anvertraut wurden oder zugänglich geworden sind, geheim zu halten, außer es besteht ein zulässiger Grund zur Weitergabe der Daten (Datengeheimnis § 6 DSG).

Mitarbeiter/innen dürfen personenbezogene Daten nur aufgrund einer ausdrücklichen Anordnung ihres Arbeitgebers übermitteln. Sie sind entweder im Rahmen des Arbeitsvertrages oder einer gesonderten **Datenschutzvereinbarung** zu verpflichten, Datenanwendungen nur auf Grund von Anordnungen zu übermitteln und das Datengeheimnis auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses einzuhalten. Darüber hinaus sind die mit der Datenverarbeitung betrauten Personen über die für sie geltenden Übermittlungsanordnungen und über die Folgen einer Verletzung des Datengeheimnisses zu belehren.

Auch Volontäre, Praktikant/innen, Aushilfskräfte und auch Freiwillige fallen unter den „Mitarbeiterbegriff“.

Eine entsprechende Datenschutzvereinbarung sollte daher in jeder Freiwilligenvereinbarung enthalten sein, sofern der / die Freiwillige in Rahmen seines Engagements in Kontakt mit personenbezogenen Daten kommt.

► Verschwiegenheitspflicht

Eine gesetzlich speziell geregelte Verschwiegenheitspflicht für Freiwillige wie z. B. für Gesundheits- und Krankenpflegeberufe (GuKG), Sanitäter/innen, Ärzte und Ärztinnen, Psychologen und Psychologinnen etc. gibt es nicht.

Aus § 16 ABGB, der im privatrechtlichen Bereich die Persönlichkeitsrechte garantiert, lässt sich jedoch generell eine Verschwiegenheitspflicht ableiten, soweit durch die Informationsweitergabe Persönlichkeitsrechte Betroffener verletzt werden. Weiters ist eine Verschwiegenheitspflicht dann anzunehmen, wenn ein Freiwilliger / eine Freiwillige einen tiefen Einblick in die Organisation erhält und Informationen über interne Angelegenheiten erlangt, an deren Geheimhaltung die Freiwilligeninstitution ein begreifliches Interesse hat (z. B. Höhe der Spenden, Strategien der Spendenakquisition).

► Bildnisschutz

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wird vielfach der Einsatz Freiwilliger in Publikationen verschiedenster Art mit entsprechendem Bildmaterial dargestellt. Hier ist der Bildnisschutz zu beachten.

Jeder hat das Recht am eigenen Bild. Es gibt zwar kein generelles Recht, nicht fotografiert zu werden, doch dürfen Bildnisse von Personen nicht veröffentlicht werden, wenn dadurch berechnete Interessen des / der Abgebildeten

verletzt werden (§ 78 UrhG). Dabei geht es darum, ob die Interessen des / der Abgebildeten bei objektiver Prüfung als schutzwürdig anzusehen sind. Die Verwendung der Abbildung einer Person für Werbezwecke ohne deren Einwilligung gilt im Allgemeinen als Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und ist daher nicht erlaubt. Die Darstellung von Freiwilligen auf Internetseiten oder Broschüren der Trägerorganisation ist daher ohne deren Zustimmung nicht erlaubt.

Die Zustimmung kann entweder **ausdrücklich oder stillschweigend** (schlüssig) erteilt werden. Eine stillschweigende Zustimmung zur Veröffentlichung liegt beispielsweise vor, wenn sich jemand bei einem aktuellen Ereignis, das in der Öffentlichkeit bekannt ist oder bekannt gemacht werden soll (z. B. ein Jubiläum oder der Besuch einer prominenten Persönlichkeit) von einem Pressefotografen fotografieren lässt. Damit stimmt er im Zusammenhang mit dem Ereignis einer Veröffentlichung seines Bildes zu. Grundsätzlich darf, wer sich in die Öffentlichkeit begibt, auch fotografiert werden und diese Fotos dürfen auch verbreitet werden. Dass es jemandem im Nachhinein unangenehm ist, an einem bestimmten Ort oder in bestimmter Gesellschaft gesehen zu werden, ist kein „berechtigtes Interesse“, die Verbreitung des Bildes zu untersagen.

► Hausrecht

Bei der Frage, ob Freiwillige in den Räumlichkeiten einer Freiwilligenorganisation fotografieren dürfen, ist das Hausrecht zu beachten. Der Nutzer der Räumlichkeiten kann das Fotografieren untersagen. Im Museumsbereich wird gegebenenfalls auch aus Gründen des Urheberrechts an Bildern ein Fotografierverbot in Museumsräumen zweckmäßig sein.

► Geschenkkannahme

Es gibt kein gesetzliches Verbot der Geschenkkannahme. Freiwillige sollen sich aber durch die Entgegennahme von Geschenken nicht beeinflussen lassen. Im Interesse einer neutralen und korrekten Leistungsabwicklung ist Freiwilligenorganisationen zur Klarstellung zu empfehlen, in die Freiwilligenvereinbarung die Verschwiegenheitspflicht und das Verbot der Geschenkkannahme aufzunehmen.

Grundsätze des Schadenersatz- rechts

Freiwilliges Engagement findet nicht im rechtsfreien Raum statt. Wenngleich es rechtlich unverbindlich ist und daher nicht unter das Vertragsrecht fällt, stellt sich die Frage, in welchem Rahmen die freiwillige Tätigkeit erlaubt ist und vor allem wie die Haftung für Schadensfälle geregelt ist und welche rechtliche Vorsorge dafür getroffen werden kann.

Grob gesprochen unterscheidet man bei den Schäden materielle Schäden (in Geld messbar) und ideelle Schäden (z. B. Schmerzen, Trauer, Verunstaltung).

Voraussetzungen für den Schadenersatz

Damit ein anderer dem Geschädigten den Schaden zu ersetzen hat, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Vorhandensein eines Schadens
- Verursachung des Schadens durch den Schädiger (Kausalität)
- Rechtswidrigkeit
- Verschulden
- Wesentliches Element ist dabei das Verschulden.

Verschulden

Verschulden heißt **Vorwerfbarkeit**. Schuldhaft ist ein Verhalten dann, wenn der Täter den Schaden aufgrund seiner persönlichen Einsichtsfähigkeit und seiner persönlichen Möglichkeiten hätte vermeiden können.

Verschuldensgrade

- **Vorsatz** ist das bewusste rechtswidrige Handeln. Der Täter will den Schaden herbeiführen.
- **Fahrlässigkeit** liegt vor, wenn der Täter bei seinen Handlungen die gehörige Sorgfalt vermissen lässt. Er handelt leicht fahrlässig, wenn er einen Fehler begeht, der gelegentlich auch einem sorgfältigen Menschen passiert. Er handelt grob fahrlässig, wenn er eine Sorglosigkeit an den Tag legt, die einem ordentlichen Menschen in dieser Situation keinesfalls unterläuft.

Neben der Verschuldenshaftung gibt es auch die Gefährdungshaftung. Sie beruht darauf, dass in bestimmten Fällen das Gesetz zwar eine an sich gefährliche Tätigkeit oder das Betreiben von gefährlichen Anlagen erlaubt. Der Betreiber muss aber für den Schaden aufkommen, wenn sich die Gefahr realisiert, obwohl er alle Vorschriften eingehalten hat (z. B. lässt sich bei einem Verkehrsunfall kein Verschulden eines Lenkers feststellen, wird die Haftung nach der Größe der Betriebsgefahr der beteiligten Fahrzeuge aufgeteilt).

Rechtliche Folgen von Körperschäden und Sachschäden

Bei Beeinträchtigung der körperlichen oder der seelischen Gesundheit werden nach § 1325 ABGB folgende Schäden ersetzt:

- **Heilungskosten:**
alle Kosten zur Heilung oder Besserung des Gesundheitszustandes (Rehabilitation, Aufwendungen für Heilbehelfe, Besuchskosten naher Angehöriger etc.)
- **Verdienstentgang:**
ein bereits eingetretener Ausfall, ebenso eine künftige Verdienstminderung. Für die Zukunft ist der Verdienstentgang in der Regel als Rente zu bezahlen
- **Schmerzensgeld:**
Ersatz immaterieller Schäden. Der /die Geschädigte soll sich um das Schmerzensgeld Annehmlichkeiten als Ausgleich für die Unannehmlichkeiten verschaffen können
- **Verunstaltungsentschädigung:**
Dies ist eine Ausgleichszahlung wenn der / die Verletzte in seinem äußeren Erscheinungsbild beeinträchtigt wird. Sie soll die daraus resultierenden materiellen und immateriellen Nachteile abgelten
- Bei Tötung einer Person sind überdies die Begräbniskosten zu ersetzen. Die gesetzlichen Unterhaltsberechtigten haben außerdem Anspruch auf Ersatz des entgangenen Unterhalts.

Sachschäden

Bei Beeinträchtigung von Vermögenswerten bestehen zwei Methoden der Schadensberechnung:

- Ersatz des gemeinen Wertes der Sache (objektive Schadensberechnung). Man berechnet den Schaden durch Heranziehung des Marktwertes der zerstörten Sache.
- Ersatz des Wertes, den die Sache gerade im Vermögen des Geschädigten hatte (subjektive Berechnung). Man vergleicht in diesem Fall die hypothetische Vermögenslage ohne Schädigung mit der tatsächlichen Vermögenslage nach der Schädigung. Oft führt die subjektive Methode zum selben Ergebnis wie die objektive. In manchen Fällen kann es jedoch Unterschiede geben.
- Am günstigsten ist es für den / die Geschädigte/n, wenn er / sie sich die Methode aussuchen kann. Dies ist nur bei grobem Verschulden des Schädigers (Vorsatz, grobe Fahrlässigkeit) der Fall. Bei leichter Fahrlässigkeit hat der / die Geschädigte hingegen kein Wahlrecht, sondern der Schaden ist objektiv zu berechnen.

Wer haftet in einem Schadensfall?

Verursacht ein/e Freiwillige/r einen Schaden, sind bei der Frage, wer für den Schaden aufzukommen hat, grundsätzlich zwei Varianten möglich, nämlich:

- Haftung des Rechtsträgers (z. B. Museum, Verein, Hilfsorganisation, Veranstalter, etc.) in dessen Interesse der / die Freiwillige tätig ist oder
- Persönliche Haftung des / der Freiwilligen.

Haftung des Rechtsträgers

Ist der Träger (Museum, Verein, Hilfsorganisation etc.) aufgrund eines Vertrages oder aufgrund des Gesetzes zu einer Leistung verpflichtet und bedient er sich dabei eines / einer Freiwilligen, so haftet für Schäden gegenüber den Geschädigten in erster Linie der Träger / die Trägerin. Die Schwere des Verschuldens des / der Freiwilligen spielt dabei keine Rolle. Wenn beispielsweise eine pensionierte Kunsthistorikerin als Freiwillige eine Führung durch eine Ausstellung macht und dabei aus Unachtsamkeit einen Teilnehmer anstößt, worauf dieser sein Handy fallen lässt, haftet für den Schaden am Handy das Museum, weil aufgrund des Ticketverkaufs eine vertragliche Leistungsverpflichtung seitens des Museums entstanden ist, bei deren Abwicklung dem Kunden (Vertragspartner) ein Schaden entstanden ist.

Kommt durch die **Aufsichtspflichtverletzung** eine andere Person zu Schaden, haftet auch der Träger. Dies wäre etwa dann der Fall, wenn ein Museum für die Kinder der Besucher einen Spielraum zur Verfügung stellt und sich ein Kind verletzt, weil die Aufsicht durch eine/n Freiwillige/n mangelhaft ist.

Für vorsätzlich (absichtlich) verursachte Schäden haftet nur der Schädiger.

Der Träger haftet nicht nur für Fehlverhalten seiner Mitarbeiter/innen, sondern auch für Schäden, die dadurch entstehen, dass die Organisation des Trägers nicht ordentlich funktioniert (z. B. es wird kein geeignetes Personal eingestellt) oder die Verkehrssicherheit (auch innerhalb des Gebäudes) nicht gewährleistet ist. Ein Träger kann nicht (z. B. in Geschäftsbedingungen) die Haftung für Schäden ausschließen.

Haftung des / der Freiwilligen

Erfolgt die Tätigkeit einer Organisation nicht aufgrund eines Gesetzes oder eines Vertrages, haftet der / die Freiwillige immer persönlich.

Beispiel: Bei einer Vernissage, die frei zugänglich ist, schüttet eine Freiwillige ein Glas Rotwein über das teure Kleid einer Teilnehmerin. Für die Reinigungskosten hat die Freiwillige selbst aufzukommen, weil die Abwicklung der Vernissage nicht auf einer vertraglichen Verpflichtung beruht.

Der Träger haftet in diesen Fällen nur dann zusätzlich (solidarisch), wenn dieser sich einer gefährlichen oder untüchtigen Person bedient.

- **Gefährlich** bedeutet hier, dass die betreffende Person aufgrund ihrer körperlichen, geistigen oder charakterlichen Anlage nicht in der Lage ist, die Tätigkeit ohne Gefahr eines Schadens zu erbringen und der Träger diese Gefährlichkeit auch kennt.
- **Untüchtig** bedeutet, dass die betreffende Person für die aufgetragene Tätigkeit nach ihrer Ausbildung und Veranlagung ungeeignet ist.

Wenn in obigem Beispiel der Freiwilligen aufgrund ihrer Ungeschicklichkeit ein derartiges Missgeschick schon öfter passiert ist und sie dennoch bei Vernissagen weiterhin für den Weinausschank eingesetzt wird, haftet auch das Museum.

D

Wann gilt das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG)?

Nach den Prinzipien des allgemeinen Schadenersatzrechtes hat der Schädiger für jede rechtswidrige und schuldhafte Schädigung einzustehen. Dies gilt grundsätzlich auch für Arbeitnehmer/innen im Rahmen ihres Dienstverhältnisses.

Arbeitnehmer/innen üben häufig eine risikoreiche Tätigkeit aus, bei der schon eine kleine Unachtsamkeit zu großen Schäden führen kann. Den /die Arbeitnehmer/in für jedes Verschulden uneingeschränkt haften zu lassen, wäre unbillig, weil gewisse Schäden dem Betriebsrisiko zuzuordnen sind und vom Arbeitgeber einkalkuliert werden. Daher sieht das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) vor, dass Arbeitnehmer/innen für kleine Unachtsamkeiten (entschuldbare Fehlleistung) gar nicht haften. Für andere Formen der Fahrlässigkeit hat der / die Arbeitnehmer/in einzustehen. Bei Vorliegen einer groben Fahrlässigkeit kann das Gericht Schadenersatz des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin reduzieren, bei einem minderen Grad des Versehens (leichte Fahrlässigkeit) besteht ebenfalls ein Mäßigungsrecht, das bis zum gänzlichen Erlass einer Ersatzleistung führen kann. Bei Vorsatz besteht keine Haftungserleichterung.

Gilt das DHG für die Freiwilligenarbeit?

Im Bereich der Freiwilligenarbeit stellt sich die Frage, ob auch hier das DHG analog zugunsten des / der Freiwilligen anzuwenden ist. Das DHG gilt nur für vertragliche Dienstverhältnisse. Bei der Freiwilligenarbeit liegt aber kein Vertrag vor und es fehlt an einem „Arbeitgeber“ im weitesten Sinn, weshalb eine Anwendung der Regeln des DHG ausscheidet. Auch die Bestimmung des § 1014 ABGB, wonach der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Schäden und Aufwendungen, die den Arbeitnehmer bei Erbringung der Dienstleistung treffen, zu ersetzen hat, gilt für Freiwilligentätigkeit grundsätzlich nicht.

Diese Rechtslage ist unbefriedigend: Warum sollte die Haftung eines angestellten Rettungsfahrers anders bewertet werden als die eines Freiwilligen, der die selbe Tätigkeit verrichtet? Wie bei einem Verein ist daher zumindest bei dauerhaftem „arbeitsvertragsnahem“ Engagement zu überlegen, die Regeln des DHG und des § 1014 ABGB auch auf freiwillige Tätigkeiten anzuwenden.

Haftung bei Freiwilligentätigkeit im Rahmen einer Vereinsmit- gliedschaft

► Haftung bei Sachschäden

Bei Schädigung des Vereins oder eines Dritten bei Durchführung von Vereinstätigkeiten durch ein Vereinsmitglied ist nach überwiegender Ansicht das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz analog anzuwenden. Das heißt, dass das Vereinsmitglied vollen Schadenersatz nur bei Vorsatz zu leisten hat. Bei grober Fahrlässigkeit kann der Richter die Ersatzpflicht mäßigen. Bei leichter Fahrlässigkeit kann die Ersatzpflicht zur Gänze erlassen werden. Liegt nur ein minimaler Grad des Verschuldens, nämlich eine entschuldbare Fehlleistung vor, haftet das Vereinsmitglied überhaupt nicht. Ein Vereinsmitglied, das Leistungen für den Verein erbringt und dabei seine eigenen Sachen beschädigt (z. B. Autoschaden bei Durchführung einer Vereinsfahrt), hat Anspruch auf Ersatz durch den Verein analog § 1014 ABGB. Der Verein hat die Möglichkeit, in den Vereinsstatuten die Haftung auszuschließen.

► Haftung des Vereins bei Personenschäden

Da ohne Dienstverhältnis auch keine gesetzliche Unfallversicherung besteht, handelt es sich bei Unfällen nicht um Arbeitsunfälle, sondern um ungeschützte Freizeit- oder Privatunfälle. Hier leistet nicht die gesetzliche Unfallversicherung (ausgenommen Unfälle bei Tätigkeiten für „Blaulichtorganisationen“), sondern allenfalls eine bestehende private Unfallversicherung.

► Haftung der Vorstandsmitglieder

Vorstandsmitglieder eines Vereins, die ehrenamtlich tätig sind, haften für Vermögensschäden, die sie durch ihre Tätigkeit dem Verein zufügen, nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit.

F

Grundzüge des Vereinsrechts

In Österreich gibt es keine eigene Rechtsform für Organisationen, die Freiwillige engagieren, häufig sind es Vereine. Diese sind relativ einfach zu gründen, es gibt vergleichsweise wenige Formalvoraussetzungen. In der Folge soll daher das Vereinsrecht kurz dargestellt werden.

► Merkmale eines Vereins

Ein Verein ist ein auf Dauer angelegter, aufgrund von Statuten organisierter Zusammenschluss von zwei oder mehreren Personen zur Verfolgung eines bestimmten ideellen Zwecks. Rechtliche Grundlage ist das Vereinsgesetz 2002 (VerG 2002). Der Verein genießt Rechtspersönlichkeit, dh. er ist eine juristische Person, kann Vermögen erwerben, klagen und geklagt werden etc.

Die Gründung des Vereines erfolgt aufgrund eines Vertrages der Gründer (Vereinsstatut, Satzung). Er legt fest, wer als Mitglied dem Verein beitreten kann. Der Beitritt zum Verein beruht ebenfalls auf einem Vertrag (Beitrittsvertrag), der häufig mündlich oder auch nur stillschweigend abgeschlossen wird.

► Vereinsbehörde

Vereinsbehörde ist die Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft), in Städten die Bundespolizeidirektion. Die Errichtung eines Vereins ist der zuständigen Vereinsbehörde anzuzeigen (Vereinsbildungsanzeige). In dieser Anzeige ist unter anderem auch der genaue Name des Vereins anzugeben.

Die Vereinsbehörde darf nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen (z. B. Zweck verstößt gegen das Gesetz, Name ist unzulässig) erklären, dass die Gründung des Vereins nicht gestattet wird. Eine Nichtgestattung muss innerhalb von vier Wochen mit Bescheid erfolgen. Dagegen kann das Rechtsmittel der Berufung erhoben werden.

Ein Dachverband ist ein Verein zur Verfolgung gemeinsamer Interessen von Verbänden. Ein Verband ist ein Verein, in dem sich mehrere Vereine zur Verfolgung gemeinsamer Interessen zusammenschließen.

Wird der Verein nicht untersagt, muss von den Gründern eine konstituierende Generalversammlung einberufen werden, in der die Vereinsorgane (Vorstand, Präsidium etc.) gewählt werden. Die Vereinsorgane müssen sodann der Vereinsbehörde bekanntgegeben werden. Bestimmte Vereinsdaten muss die Vereinsbehörde im zentralen Vereinsregister (ZVR) evident halten.

► Vereinsorgane

Die Geschäfte des Vereins führt das Leitungsorgan, das üblicherweise die Bezeichnung Vorstand oder Präsident trägt. Der Vorstand muss aus mindestens zwei Personen bestehen.

Das höchste Organ ist die Versammlung der Mitglieder, die mindestens alle fünf Jahre stattfinden muss. Sie wird zumeist als Generalversammlung bezeichnet. Die wichtigste Aufgabe der Generalversammlung ist die Kontrolle des Vorstandes und die Billigung seiner Wirtschaftsführung.

Jeder Verein muss mindestens zwei Rechnungsprüfer haben. Diese werden in der Regel von der Generalversammlung bestimmt.

Der Beitritt zu einem Verein erfolgt durch einen Beitrittsantrag des Beitrittswilligen, der vom Verein angenommen wird. Dadurch entsteht ein Beitrittsvertrag.

Vereine können jederzeit selbst ihre Auflösung beschließen. Die Behörde kann einen Verein auflösen, wenn schwerwiegende Gründe vorliegen, etwa bei Verstößen gegen Strafgesetze.

Grundsätzlich regelt das Vereinsgesetz nur die Rechtsverhältnisse des Vereins in Bezug auf seine Mitglieder. Nichtmitglieder sind also vom Vereinsrecht nicht betroffen. Häufig knüpft sich eine Freiwilligentätigkeit an eine Vereinsmitgliedschaft. Hier ist für den / die Freiwillige/n das Vereinsrecht maßgeblich. Mögliche Schnittstellen zwischen Vereinsrecht und Freiwilligentätigkeit sind gesetzliche Bestimmungen wie z. B. die Schlichtungsvorschrift (§ 8 VerG) und die Vereinsstatuten. Danach haben die Statuten vorzusehen, dass Streitigkeiten aus dem Vereinsverhältnis vor einer Schlichtungseinrichtung auszutragen sind. Für Rechtsstreitig-

keiten steht der ordentliche Rechtsweg erst nach Ablauf von sechs Monaten ab Anrufung der Schlichtungseinrichtung offen.

Die rechtliche Grundlage für die Erbringung von Arbeitsleistungen für einen Verein liegt in den Vereinsstatuten. Diese können durchaus die Anwendung arbeitsrechtlicher Rechte und Pflichten, wie Arbeitspflicht, Treuepflicht, Fürsorgepflicht oder Urlaubsgewährung oder die Anwendung arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen vorsehen.

► Beendigung der Tätigkeit

Nach § 3 Abs 2 Z 5 VerG müssen die Statuten des Vereins Bestimmungen über den Erwerb und die Beendigung der Mitgliedschaft enthalten. Eine freiwillige Tätigkeit kann grundsätzlich jederzeit beendet werden. Im Fall einer Vereinsmitgliedschaft muss bei der Beendigung jedoch auf die Interessen des Vereins Rücksicht genommen werden. Eine Beendigung zur „Unzeit“, die für den Verein einen gravierenden Nachteil oder Schaden bewirkt, ist nicht zulässig. Dies kann zur Schadenersatzpflicht des Vereinsmitglieds führen.

► Durchführung von Veranstaltungen

Zu den Aktivitäten von Vereinen oder anderen Freiwilligenorganisationen gehört häufig auch die Durchführung von Veranstaltungen, die oft mit dem Zweck verbunden sind, Spenden für die Umsetzung des Vereinsziels zu lukrieren.

Bei öffentlichen Veranstaltungen sind die Veranstaltungsgesetze der Länder zu beachten. Die Bestimmungen variieren in den verschiedenen Ländern, auf die wegen ihrer Vielfalt hier nicht im Einzelnen eingegangen werden kann. Öffentliche Veranstaltungen sind jedenfalls anzumelden. Am besten erkundigt man sich rechtzeitig vorher bei der Gemeinde welche Vorschriften einzuhalten sind.

Ganz allgemein gilt – unabhängig von den Bestimmungen der Veranstaltungsgesetze – bei Veranstaltungen die Verkehrssicherungspflicht des Veranstalters. Er hat für einen Zugang und Aufenthalt zum / am Veranstaltungsort zu sorgen.

Weiters können abgabenrechtliche Verpflichtungen je nach Bundes- und Landesrecht in Bezug auf Vergnügungssteuer, Werbeabgabe oder Fremdenverkehrsabgabe bestehen.

Wird bei der Veranstaltung Musik dargeboten, muss eine Anmeldung bei der zuständigen AKM-Geschäftsstelle erfolgen und eine AKM-Abgabe geleistet werden. Keine AKM-Abgabepflicht besteht, wenn kein Eintritt kassiert wird, die Musiker kein Honorar erhalten und bei der Veranstaltung keine Speisen und Getränke verkauft werden.

Welche Tätigkeiten dürfen Freiwillige ausüben?

Tätigkeiten, die bestimmten **besonders ausgebildeten Berufsgruppen** vorbehalten sind (Ärzten / Ärztinnen, diplomiertem Krankenpflegepersonal etc.), dürfen Freiwillige nicht durchführen.

Bei einem praktischen oder handwerklichen Einsatz Freiwilliger dürfen nur Tätigkeiten durchgeführt werden, für die nach der Gewerbeordnung (GewO) **kein Befähigungsnachweis** erforderlich ist. Der Befähigungsnachweis soll nämlich sicherstellen, dass die Arbeiten fachgerecht und unter Einhaltung der Sicherheitsvorschriften durchgeführt werden. Auch wenn die Freiwilligentätigkeit nicht unter die Gewerbeordnung fällt, sind die Sicherheitsstandards der Gewerbeordnung dennoch maßgeblich, weil sie sich ja nicht in der Art der Ausübung, sondern nur in Bezug auf die Ertragsabsicht unterscheidet.

Reglementierte Gewerbe oder Teilgewerbe dürfen nur ausgeübt werden, wenn ein Befähigungsnachweis erbracht wird. Dazu gehören gemäß § 94 GewO u. a. Bodenleger, Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger, Elektrotechnik, Gas- und Sanitärtechnik, Heizungstechnik, Platten- und Fliesenleger, Maler und Anstreicher, Tapezierer, Tischler. Derartige Tätigkeiten dürfen ohne aufrechten Befähigungsnachweis auch in einem Freiwilligenprojekt nicht erbracht werden. Ausgenommen davon sind lediglich einfache Teiltätigkeiten von

reglementierten Gewerben. Als einfache Tätigkeiten gelten jedenfalls nicht die für ein Gewerbe typischen Kerntätigkeiten, welche die für die Gewerbeausübung erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten und Erfahrungen verlangen (§ 31 Abs 1 GewO).

Es dürfen daher keine Tätigkeiten ausgeübt werden, die der Kerntätigkeit eines Bodenlegers, Elektrikers, Installateurs, Fliesenlegers, Tischlers, Gebäudereinigers entsprechen. Lediglich **einfache Teiltätigkeiten** dieser Berufe, z. B. Übermalen eines Wasserflecks, Ausspachteln von Löchern im Verputz, kleinere Ausbesserungsarbeiten, die üblicherweise im Haushalt selbst gemacht werden, Wechsel von Leuchtmitteln, Einsetzen von Kindersicherungen, Festkleben lockerer Fliesen, Kleinreparaturen an Möbeln, Sicherung von Möbeln, Hilfe bei Übersiedlung, Haushaltsreinigung etc.

► Personenaufsicht

Freiwillige werden häufig bei der Betreuung von Kindern oder geistig beeinträchtigten Personen eingesetzt. Sie übernehmen damit die Verantwortung für Personen, die aufgrund ihres Lebensalters oder ihrer Behinderung besonders schutzbedürftig sind.

Die beaufsichtigende Person hat dafür zu sorgen, dass die ihr anvertraute Person nicht zu Schaden kommt und selbst anderen Personen keinen Schaden zufügt.

Im Museumsbereich ist die Aufsichtspflicht im Wesentlichen dann relevant, wenn Kinder oder Kindergruppen betreut werden.

► Aufsichtsbedürftige Personen

Bei Kindern erlischt die Aufsichtspflicht grundsätzlich erst mit der Volljährigkeit, das ist das 18. Lebensjahr. Natürlich richtet sich der Umfang der Aufsichtspflicht nach dem Alter und dem Entwicklungszustand des Kindes. Ein fast volljähriges Kind oder ein/e Jugendliche/r wird im Vergleich zu einem Kleinkind kaum noch Aufsicht benötigen. Es kommt immer darauf an, mit welchen Schäden bei einem Kind angesichts seines Alters und seiner Entwicklung gerechnet werden muss.

Die Aufsichtspflicht darf auch nicht überspannt werden, sie erstreckt sich nicht auf alle denkbaren Eventualitäten, sondern ist mit dem Ausmaß begrenzt, das vernünftigerweise von einem besonnenen, achtsamen Menschen verlangt werden kann.

Auch wer bloß aus Gefälligkeit die Aufsicht über eine aufsichtsbedürftige Person übernimmt, haftet für allfällige Schäden aus der Verletzung der Aufsichtspflicht. Die Regeln der Aufsichtspflicht gelten daher auch für hrenamtliche Mitarbeiter/innen.

Umfang der Aufsichtspflicht

► Erkundigungspflicht

Die Aufsichtsperson muss sich über mögliche Gefahren, von denen die betreute Person betroffen ist und über Gefahren, die aus den örtlichen und situationsbedingten Gegebenheiten resultieren können, informieren. Dies betrifft zum Beispiel Krankheiten, Allergien, Behinderungen, Medikamente, persönliche (Un)Fähigkeiten, besondere Ängste und Kenntnis der Gefahren und Hilfseinrichtungen vor Ort.

► Warnpflicht

Die Aufsichtsperson muss vor möglichen Gefahren warnen und wenn dies möglich ist, Gefahren ausschalten oder beseitigen.

► Kontrollpflicht

Da die anvertraute Person besonderer Betreuung bedarf, genügt die Warnung alleine nicht. Es muss auch kontrolliert werden, ob die Warnhinweise befolgt werden, nötigenfalls muss die Warnung und die Anweisung, sich entsprechend zu verhalten, mit dem nötigen Nachdruck wiederholt werden.

► Eingreifpflicht

Werden Warnungen missachtet, muss der / die Aufsichtspflichtige eingreifen und Maßnahmen setzen, mit denen die Gefahr ausgeschaltet wird (z. B. Aktivität abbrechen, Gegenstand wegnehmen etc.).

G

Gesetzliche und private Versicherungen

► Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz

Die gesetzliche Unfallversicherung leistet für die Versicherungsfälle des Arbeitsunfalles und der Berufskrankheit.

Arbeitsunfällen gleichgestellt sind unter anderem auch Unfälle, die sich bei Hilfeleistungen in einem Unglücks- oder Katastrophenfall ereignen, auch Mitglieder von „Blaulichtorganisationen“ sind im Einsatzfall und bei Übungen und Ausbildungen geschützt (§ 176 ASVG). Dieser gesetzliche Unfallversicherungsschutz ist für den Museumsalltag freilich kaum von Relevanz.

► Versicherungsschutz der Bundesländer und Gemeinden

In den Bundesländern Burgenland, Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg und Wien gibt es eine eigene Haftpflicht- und Unfallversicherung des Landes bzw. eine vom Land finanzierte Versicherungslösung. Die Zielgruppen sind unterschiedlich.

Keinen Versicherungsschutz haben bisher die Länder Steiermark und Kärnten vorgesehen.

Neben den Ländern bieten auch verschiedene Gemeinden Versicherungslösungen an.

Bei diesen Versicherungsangeboten der Gebietskörperschaften herrscht eine große Vielfalt hinsichtlich der Anspruchsberechtigung und des Versicherungsumfangs. Im Schadensfall ist daher anzuraten, sich nach einem allfälligen Versicherungsschutz beim Land und der Gemeinde zu erkundigen.

Beispiel: OÖ Versicherungs-AG

Die Unfall- und Haftpflichtversicherung für freiwillige Helfer in Oberösterreich richtet sich an Mitglieder von Vereinen, Personen in Initiativen oder losen Selbsthilfegruppen und auch Einzelpersonen mit Haupt- oder Nebenwohnsitz in Oberösterreich, die außerhalb von großen Organisationen ehrenamtlich, freiwillig und unentgeltlich für das Gemeinwohl aller Oberösterreicher tätig sind. Der Nachweis der ehrenamtlich-freiwilligen Tätigkeit für das Gemeinwohl obliegt dem Versicherten.

Die Oberösterreichische Versicherung stellt hierzu einen Haftpflichtschutz mit einer Versicherungssumme bis zu € 2.000.000,- und eine Unfallversicherung bis zu € 90.000,- bei dauernder Invalidität, sowie bei Todesfall € 15.000,- zur Verfügung.

► Private Versicherungen

Freiwilligenarbeit gilt im versicherungsrechtlichen Sinn als Freizeitbeschäftigung. Grundsätzlich hat jede Person das Gefahrenrisiko ihrer Freizeitbeschäftigung selbst einzuschätzen und sich allenfalls um eine **Unfall- und Haftpflichtversicherung** zu kümmern.

Eine ehrenamtliche Tätigkeit ohne entsprechenden Versicherungsschutz ist nicht ratsam, weil vor allem bei Körperverletzungen Schmerzensgeld und Rentenansprüche eine existenzgefährdende Höhe erreichen können.

Daher sollten Organisationen, die Freiwillige einsetzen, für allfällige Schäden, die beim Einsatz passieren, eine Haftpflicht- und Unfallversicherung abschließen. Die Versicherungsunternehmen bieten hierfür entsprechende Gruppenversicherungen an.

Die Unfall- und Haftpflichtversicherung für freiwillige Helfer ersetzt NICHT den Abschluss einer Veranstalterhaftpflicht-Versicherung. (Diese ist in manchen Bundesländern im Veranstaltungsgesetz vorgeschrieben.)

► Haftpflichtversicherung (Haushaltsversicherung)

Die Haftpflichtversicherung hat grundsätzlich die Aufgabe, berechnete Schadenersatzansprüche gegen den / die Versicherungsnehmer/in zu befriedigen und unge rechtfertigte Schadenersatzansprüche an den Versicherungsnehmer abzuwehren. Somit schützt die Haftpflichtversicherung das Vermögen des Versicherungsnehmers.

Die Haftpflichtversicherung bezieht sich grundsätzlich auf solche Schadenersatzansprüche, die aufgrund von gesetzlichen Bestimmungen des Privatrechts entstanden sind.

Die Haftpflichtversicherung wird auf Basis des Baukastensystems angeboten. Aufbauend auf einer Basisdeckung sind zahlreiche Zusatzdeckungen verfügbar, die auf die jeweilige Risikosituation des Versicherungsnehmers abgestimmt sind. Die Basisdeckung ist als umfassender Schutz gegen eine Vielzahl von Haftpflichttrisiken konzipiert. Diese Grunddeckung wird je nach Bedarf des Versicherungsnehmers um Zusatzdeckungen erweitert, wobei insbesondere Deckungserweiterungen, besondere Versicherungsbindungen oder Klauseln vereinbart werden.

Die weit verbreitete Haushaltsversicherung übernimmt die Erfüllung von Sachenersatzverpflichtungen, für die der Versicherungsnehmer aufgrund eines Personen-, Sach- oder Vermögensschadens, einzustehen hat. Fremde Sachen sind nur soweit versichert, als nicht aus einer anderen Versicherung Entschädigung erlangt werden kann (subsidiärer Versicherungsschutz). Personenschäden sind die Tötung, Körperverletzung oder Gesundheitsschädigung von Menschen. Sachschäden sind die Beschädigung oder Vernichtung von körperlichen Sachen.

► Versicherungsfall

Als Versicherungsfall wird jenes Schadenereignis angesehen, das dem versicherten Risiko entspringt und aus welchem dem Versicherungsnehmer Schadenersatzverpflichtungen erwachsen oder erwachsen können.

Im Versicherungsfall erstreckt sich der Versicherungsschutz auf folgende Aspekte:

- Erfüllung von Schadenersatzverpflichtungen, die dem Versicherungsnehmer wegen eines Personenschadens (Tötung, Körperverletzung, Gesundheitsschädigung), eines Sachschadens oder eines Vermögensschadens, der auf einen versicherten Personen- oder Sachschaden zurückzuführen ist, erwachsen
- Kosten der Feststellung und der Abwehr einer von einem Dritten behaupteten Schadenersatzverpflichtung
- Schadenersatzverpflichtungen aus Verlust oder Abhandenkommen körperlicher Sachen
- Nicht versichert sind Schäden, die dem Versicherungsnehmer selbst oder seinen Angehörigen zugefügt werden.

► Kfz-Haftpflichtversicherung

Eine große Gefahrenquelle ist auch das Auto. Wenn ein/e Freiwillige/r bei seinem / ihrem Einsatz das eigene oder ein fremdes Auto verwendet, sind Fremdschäden grundsätzlich durch die Kfz-Haftpflichtversicherung, die jeder Fahrzeughalter abschließen muss, gedeckt.

Gegenstand dieser Versicherung ist die

- Befriedigung begründeter Schadenersatzansprüche
- Abwehr unbegründeter Schadenersatzansprüche

Mit dieser Versicherung werden **Personenschäden (Körperverletzung, Gesundheitsschädigung, Tod)**, **Sachschäden und Vermögensschäden** abgedeckt. Geschützt ist primär der geschädigte Dritte. Die Kfz-Haftpflichtversicherung stellt sicher, dass die geschädigte Person, unabhängig vom Vermögensstand des Schädigers den Schaden ersetzt bekommt.

Darüber hinaus wird der Versicherte vor finanziellen Aufwendungen durch gerechtfertigte und ungerechtfertigte Ersatzansprüche geschützt.

Versichert sind der Halter, der Eigentümer des Fahrzeuges sowie Personen, die mit Willen des Halters bei der Verwendung des Fahrzeuges tätig sind oder befördert werden sowie der Einweiser.

► Kfz-Kaskoversicherung

Mit dieser Versicherung sind **Beschädigung und Zerstörung (z. B. durch Unfall) sowie der Verlust (z. B. durch Diebstahl)** des versicherten Fahrzeuges sowie dessen Teile abgesichert.

► Fahrzeuginsassenunfall-Versicherung

Mit dieser Versicherung sind jene Personen versichert, die sich mit Willen des Versicherungsnehmers bzw. des über das Fahrzeug Verfügungsberechtigten in oder auf dem Fahrzeug befinden bzw. im ursächlichen Zusammenhang mit ihrer Beförderung tätig werden. Der Versicherungsschutz kann vereinbart werden für dauernde Invalidität, Todesfall, Unfallkosten und Taggeld. Die Entschädigungsleistungen des Versicherers sind unabhängig vom Verschulden des Versicherten. Dies hat den Vorteil, dass für die Auszahlung der Versicherungsleistung die Verschuldensfrage nicht geklärt werden muss.

► Rechtsschutzversicherung

Die Rechtsschutzversicherung sorgt für die Wahrung der rechtlichen Interessen des Versicherungsnehmers und trägt jene Kosten, die dem Versicherungsnehmer in diesem Zusammenhang entstehen. Die Rechtsschutzversicherung gibt es für verschiedene Bereiche wie z. B. Kfz-Rechtsschutz, Schadenersatz- und Straf-Rechtsschutz, Allgemeiner Vertrags-Rechtsschutz, Arbeits- gerichts-Rechtsschutz etc.

► Autobenützung im Rahmen der Freiwilligenarbeit

Wenn im Rahmen der Freiwilligentätigkeit Autofahrten durchgeführt und Personen transportiert werden, genügt in der Regel die ohnehin vorhandene Kfz-Haftpflichtversicherung, wobei man sich aber nicht mit der geringsten vorgeschriebenen Deckungssumme begnügen sollte. Auch eine Rechtsschutzversicherung ist anzuraten, weil Haftungsprozesse sehr viel Geld verschlingen können.

► Unfallversicherung

Versicherungsrechtlich ist ein Unfall ein vom Willen des Versicherten unabhängiges Ereignis, das plötzlich von außen, mechanisch oder chemisch auf seinen Körper einwirkt und eine körperliche Schädigung oder den Tod des Versicherten nach sich zieht. Die private Unfallversicherung schließt die Lücken der gesetzlichen Unfallversicherung. Sie erstreckt sich auf alle Lebensbereiche (Betrieb, Straßenverkehr, Sport, Urlaub, Wohnung etc.). Versicherungsleistungen sind vorgesehen für dauernde Invalidität, Todesfall, Unfallkosten, Taggeld, Spitalsgeld.

H

Relevante strafrechtliche Regelungen

Die Verletzung der Aufsichtspflicht alleine ist strafrechtlich nicht relevant, wenn daraus keine Schädigung der anvertrauten Person resultiert.

► Körperverletzung, Vernachlässigung, Überanstrengung

Erleidet die anvertraute Person eine körperliche Verletzung, die über eine Bagatellverletzung hinausgeht (z. B. Verlust einiger Haare, Hautrötung) oder einen Schaden an der Gesundheit, so verantwortet der Aufsichtsführende das Delikt der fahrlässigen Körperverletzung (§ 88 StGB), im Extremfall, der fahrlässigen Tötung (§ 80 StGB).

Die Verletzung der Aufsichtspflicht kann auch den Tatbestand des Quälens oder Vernachlässigens unmündiger, jüngerer oder wehrloser Personen (§ 92 StGB) oder den Tatbestand der Überanstrengung unmündiger, jüngerer oder schonungsbedürftiger Personen (§ 93 StGB) erfüllen.

Auch Personen, die im Rahmen einer Trägerorganisation die Aufsicht organisieren können strafrechtlich verantwortlich werden, wenn sie ungeeignete Aufsichtspersonen ausgewählt haben oder den Betrieb mangelhaft führen, sodass es zu Schadensfällen kommt.

► Sorgfaltsmaßstab

Es ist die Sorgfalt einzuhalten, die von einem ordentlichen und gewissenhaften Menschen unter vergleichbaren Umständen erwartet werden kann. Es wird jedoch nichts Unzumutbares von einer Aufsichtsperson verlangt. Wer jedoch eine Aufgabe übernimmt, von der er weiß, dass er sie nicht bewältigen kann, handelt fahrlässig (Übernahmeverschulden) und wird strafrechtlich verantwortlich, wenn es zu einer Körperverletzung kommt.

Verletzt die anvertraute Person infolge bewusster Unterlassung der Aufsichtspflicht jemand anderen, so ist die Aufsichtsperson „Beitragstäter infolge Unterlassung“. Ob der unmittelbare Täter deliktstfähig ist, spielt dabei keine Rolle.

► Förderungsmissbrauch

Förderungsmissbrauch begeht, wer eine ihm gewährte Förderung missbräuchlich zu anderen Zwecken als zu jenen, zu denen sie gewährt wurde, verwendet (§ 153b StGB). Vereinsvorstände oder leitende Angestellte des Vereins haften nach dieser Bestimmung. Förderungen sind Zuwendungen, die zur Verfolgung öffentlicher Interessen aus öffentlichen Haushalten gewährt und für die keine angemessene geldwerte Gegenleistung erbracht wird. Öffentliche Haushalte sind Gebietskörperschaften, Personen öffentlichen Rechts (ausgenommen Kirchen und Religionsgemeinschaften) sowie EU-Haushalte.

► Strafrechtliche Verantwortlichkeit des Trägers

Nach dem Verbandsverantwortlichkeitsgesetz (VbVG) können auch über juristische Personen (Verbände, Vereine, Rechtsträger von Hilfsorganisationen etc.) Geldbußen verhängt werden, wenn ein/e Mitarbeiter/in eine Straftat begangen hat und dadurch Pflichten verletzt wurden, die den Verband treffen (z. B. Aufsichtspflicht), weil der Entscheidungsträger die notwendige Sorgfalt außer Acht gelassen hat, insbesondere indem er wesentliche technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen zur Verhinderung solcher Taten unterlassen hat.

10.

Sicherheit und Gesundheitsschutz im Museum

Das Museum zählt wohl zu den spannendsten Arbeitsplätzen für die unterschiedlichsten Berufsgruppen – und natürlich auch für Freiwillige. Neben Direktor/innen, Kurator/innen, Ausstellungsgestalter/innen, Marketingbeauftragten, Wissenschaftler/innen, oder Mitarbeiter/innen im Besucherservice gibt es auch weniger bekannte Professionen in den haus-internen Werkstätten, wie der Tischlerei oder der Tierpräparation, wo Handwerker/innen der verschiedensten Professionen ihrer Arbeit im Museum nachgehen.

Diese sehr unterschiedlichen Tätigkeiten erfordern verschiedene präventive Maßnahmen, um die Sicherheit der einzelnen Arbeitnehmer/innen am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Museen befinden sich weiters oft in historischen Gebäuden, auf deren besondere Eigenschaften und Gefahrenpotentiale ebenfalls Bedacht genommen werden muss.

Auch im Bereich der Sammlung und der Konservierung bzw. Restaurierung können Materialien und Objekte zur Gefahr für Mensch und Umwelt werden (Chemikalien, Batterien, radioaktive Objekte, Asbest, Quecksilber usw.).

Freiwillige müssen durch mündliche und schriftliche Hinweise für Gefahren sensibilisiert und mit den verschiedenen Sicherheitsthemen vertraut gemacht werden.

Dazu gehören:

- Museumsnotfallplan (Brandschutz, Evakuierungsmaßnahmen, Besucher- und Mitarbeiterschutz etc.)
- Erste Hilfe-Maßnahmen
- Notfallkontakte
- eventuell nötige Schutzausrüstung (z. B. Helm, Handschuhe)
- regelmäßige Notfallübungen

Weitere Informationen und Ressourcen stellt der „Notfallverbund der Österreichischen Museen und Bibliotheken“ zur Verfügung. Die Mitgliedschaft ist kostenlos: www.notfallverbund.at

11.

Förderungen

Förderungen des Bundes Anerkennungsfonds

Zur besonderen Anerkennung und Aufwertung von Freiwilligenengagement wurde mit dem Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz – FreiwG) ein Anerkennungsfonds für Freiwilliges Engagement eingerichtet. Dieses Instrument eröffnet eine zusätzliche Möglichkeit, Zuwendungen für besonderes und außergewöhnliches freiwilliges Engagement zu gewähren. Aus dem Fonds können nach Beratung im Freiwilligenrat und unter Berücksichtigung der Richtlinien finanzielle Zuwendungen für Aktivitäten und Initiativen, die zur Entwicklung oder tatsächlichen Durchführung von innovativen Maßnahmen, besonderen Aktivitäten oder Initiativen zur nachhaltigen Sicherung des freiwilligen Engagements in Österreich beitragen, erfolgen. Finanzielle Zuwendungen aus dem Anerkennungsfonds für Freiwilliges Engagement werden nach Maßgabe der Fondsmittel in Form von Geldleistungen gewährt. Ein Antrag auf Gewährung von Zuwendungen aus dem Anerkennungsfonds ist beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz einzubringen. Zuwendungen erhalten können natürliche oder juris-

tische Personen. Natürliche Personen können bei Vorliegen aller im Gesetz festgeschriebenen Voraussetzungen Zuwendungen in der Höhe von maximal € 1.000 erhalten. Für Organisationen beläuft sich die Summe auf maximal € 15.000. Ziel des Anerkennungsfonds ist es, das hohe Niveau des freiwilligen Engagements in Österreich aufrechtzuerhalten.²⁷

Verfahren auf Gewährung von Zuwendungen aus dem Anerkennungsfonds

Anträge auf Gewährung von Zuwendungen aus dem Anerkennungsfonds für Freiwilliges Engagement sind beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Grundsatzaufteilung für Senior/inn/en-, Bevölkerungs- und Freiwilligenpolitik, Stubenring 1, 1010 Wien, mittels Antragsformular „Antrag auf Gewährung einer Zuwendung aus dem Anerkennungsfonds für Freiwilliges Engagement“ (siehe unten) unter Anschluss der dort angeführten erforderlichen Begründungen und Nachweise einzubringen. Die Anträge sind gebührenfrei und an kein weiteres Formerfordernis gebunden. Die Entscheidung über einen Antrag um Gewährung einer Zuwendung obliegt dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.²⁸

Kontakt: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Abt. V/A/6, Freiwilligenpolitik, Stubenring 1, 1010 Wien

Förderungen der Länder

Zusätzlich zu den Förderungen des Bundes stellen die Bundesländer Fördermittel für freiwilliges Engagement zu Verfügung. Über diese regionalen Förderungen informieren die jeweiligen regionalen Museumsverbände und Landesstellen.

12.

Kontaktadressen

Österreichisches Portal für
Freiwilliges Engagement
<http://www.freiwilligenweb.at/>

Freiwilligenzentren der Bundesländer

In den Freiwilligenzentren informieren Expertinnen und Experten interessierte Freiwillige über mögliche und passende Stellen, beraten sie bei der Wahl und unterstützen sie bei etwaigen Fragen und Problemen. Umgekehrt nehmen sie die Anfragen der Organisationen auf, die Freiwillige brauchen, und geben diese weiter. Sie vermitteln Freiwillige nur an Organisationen, die nachweislich die Qualitätskriterien für die Arbeit mit Freiwilligen einhalten. Freiwilligenzentren unterstützen die Aus- und Weiterbildung und bieten auch selbst Projekte zur Mitarbeit an. Weiters betreiben sie Lobbying für freiwilliges Engagement, um die Menschen zur Freiwilligentätigkeit zu motivieren und die Bedeutung des freiwilligen Engagements für die Gesellschaft sichtbar zu machen.²⁹

Oberösterreich

Unabhängiges Landes-
Freiwilligenzentrum Linz
Martin-Luther-Platz 3, 4020 Linz
+43 650 470 00 72
ulf.office@vsg.or.at
www.ulf-ooe.at

Freiwilligenzentrum Steyr
Gesundheits- und Sozialservice – GSS
Amtgebäude Reithoffer Pyrachstraße 7, 4400
Steyr
+43 7252 575-501
gss@steyr.gv.at

Freiwilligenzentrum Wels
Quergasse 1, 4600 Wels
+43 664 350 4224
office@fzwels.at

Salzburg

Freiwilligenzentrum Salzburg
Mag.^a Ingrid Ebner
Plainstraße 83, 5020 Salzburg
+43 662 849373-164
ingrid.ebner@caritas-salzburg.at

Tirol

Freiwilligenzentrum Tirol-Koordination

Mag.^a Andrea Fink
Heiliggeiststraße 7-9, 6020 Innsbruck
+43 512 5083631
andrea.fink@tirol.gv.at

Freiwilligenzentrum Tirol Mitte

Martin Lesky
Heiliggeiststr. 7-9, 6020 Innsbruck
+43 512 727035
freiwilligenzentrum@dibk.at

Freiwilligenzentrum Osttirol

Mag.^a Monika Reindl-Sint
Amlacherstraße 12, 9900 Lienz
+43 680 2381459
m.reindl-sint@rmo.at

Freiwilligenzentrum Bezirk Reutte

Michaela Perktold
Kohlplatz 7, 6600 Pflach
+43 567 262287
freiwilligenzentrum@allesausserfern.at

Freiwilligenzentrum Pillerseetal- Leukental

Melanie Hutter
Regio-Tech 1, 6395 Hochfilzen
+43 535 9905011300
hutter@regio3.at

Freiwilligenzentrum Bezirk Imst

Marlies Trenkwaller
Kirchplatz 8, 6426 Roppen
+43 541 720018
marlies.trenkwaller@regio-imst.at

Freiwilligenzentrum Tiroler Unterland

Isabella Ortner
Meierhofgasse 9, 6361 Hopfgarten
+43 650 4301151
fwz.ortner@gmail.com

Freiwilligenzentrum Bezirk Landeck

Waltraud Handle
Bruggfeldstraße 5, 6500 Landeck
+43 544 267804
info@regioL.at

Freiwilligenzentrum Wipptal

Angelika Koidl
Nöblacherstraße 7,
6150 Steinach am Brenner
+43 664 75024543
freiwilligenzentrum.wipptal@gmail.com

Freiwilligenbörse Jenbach

Sone Freiwilligenbörse
Huberstraße 34a, 6200 Jenbach
+43 664 808376020
freiwilligenboerse@jenbach.at

Tu Was! – Zentrum für Ehrenamt Schwaz

Franz-Josef-Straße 2, 6130 Schwaz
+43 676 83697-312
office@tu-was-schwaz.at

Steiermark

Zeit- und Hilfsbörse Bruck a.d. Mur

Brigitte Krainer
 Erzherzog-Johann-Gasse 1,
 8600 Bruck an der Mur
 +43 3862 59287
 gitti.krainer@hiway.at
 www.frauandermur.at

Freiwilligenbörse Region Gleisdorf Chance B

Helmut Römer
 Franz-Josef-Straße 3, 8200 Gleisdorf
 +43 664 60 409 157
 helmut.roemer@chanceb.at

ISGS Kapfenberg Freiwilligenkoordination

Gertraude Feitl
 Grazer Straße 3, 8605 Kapfenberg
 +43 3862 – 21500
 office@isgs.at

Vorarlberg

Informationen rund um freiwilliges Engagement in Vorarlberg:

Büro für Zukunftsfragen

Amt der Vorarlberger Landesregierung,
 Jahnstraße 13–15, 6901 Bregenz
 +43 5574 511 – 20605
 zukunftsbuero@vorarlberg.at
 www.vorarlberg.at/zukunft

Servicestelle Freiwilligenarbeit Caritas

Caritas der Diözese Feldkirch
 Wichnergasse 22, 6800 Feldkirch
 +43 5522-200
 kontakt@caritas.at

Wien

Ehrenamtsbörse Wien

Wiener Hilfswerk

Martin Oberbauer

Schottenfeldgasse 29/Stg. 1, 1072 Wien

+43 1 512 3661

info@wiener.hilfswerk.at

www.wiener.hilfswerk.at

<http://ehrenamtsboerse.at/>

MuseumsAGEntur

Vermittlung zwischen SeniorInnen
und Wiener Kulturbetrieben

Lore Streiter

Wien Museum, Karlsplatz 8, 1040 Wien

+43 664 882 939 01

lore.streiter@wienmuseum.at

Freiwilligenmessen

Freiwilligenmesse Wien

Freiwilligenmesse NÖ

Freiwilligenmesse OÖ

#YOUNGVOLUNTEERS

<http://www.freiwilligenmesse.at/>

13.

Checklisten,
Vorlagen,
Formulare,
Nachweise

Checklist...

CHECKLIST

Vor dem Start

- > Wie könnte unsere Institution von einem Freiwilligen-Programm profitieren?
- > Wie könnten Freiwillige durch die Mitarbeit in unserer Institution profitieren?
- > Was ist das Haupt-Ziel unseres Freiwilligen-Programms?
- > Wer wird das Freiwilligen-Programm koordinieren & wo ist es organisatorisch zugeordnet?
- > Welche Kosten könnten entstehen (Bewerbung, Schulung, Organisation, laufender Betrieb, Versicherung,...) & wie können diese finanziert werden?
- > Wer wird die Freiwilligen schulen?
- > Unterstützen die Mitarbeiter/innen & Führungskräfte ein Freiwilligen-Programm?
- > Welche Tätigkeiten könnten Freiwillige erfüllen?
- > Welche Ressourcen sind für Freiwillige nötig? (Seminarraum, Unterlagen, zeitliche Ressourcen der Mitarbeiter/innen)
- > Wie viele Freiwillige könnten wir einsetzen?
- > Gibt es Unterstützung von außen für das Freiwilligen-Programm? (Gemeinde, Vereine,...)
- > Könnten mehrere lokale Institutionen zusammenarbeiten?
- > Erarbeitung eines strukturierten Freiwilligen-Programms, das in das Leitbild des Museums integriert wird.

CHECKLIST**Grundsätze**

- > **Freiwilligen-Strategie**
- > **Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien**
- > **Gesundheits- und Sicherheitsstrategie**
- > **Verschwiegenheitsverpflichtung**
- > **Datenschutz**

CHECKLIST**Welche Zielgruppen wollen wir als Freiwillige ansprechen?**

- > Welche Menschen wollen wir besonders für dieses Programm ansprechen? (Alterszielgruppen, Ausbildung, Motivation, Region)
- > Wie können wir unterschiedliche Zielgruppen ansprechen?
- > Welche langfristigen Tätigkeiten für Freiwillige können wir anbieten?
- > Welche zeitlich begrenzten Projektarbeiten können wir an Freiwillige vergeben?
- > Können wir online Projektarbeit anbieten?
- > Klare Definition der verschiedenen Tätigkeitsbereiche.

CHECKLIST**Wie können wir Freiwillige gewinnen?**

- > Mundpropaganda & persönlicher Kontakt
- > Zusammenarbeit mit Vermittlungsagenturen (z. B. Freiwilligenzentren der Bundesländer)
- > Lokale Vernetzung mit anderen Vereinen
- > Präsenz auf Freiwilligen-Messen
- > Tag der offenen Tür
- > Informationsveranstaltungen im Museum und bei lokalen Partnern
- > Öffentliche Veranstaltungen im Museum zur Werbung nutzen
- > Informationsbroschüren (Print)
- > Online Informationsplattform (Museumswebsite, Facebook-Gruppe,...)
- > Möglichkeit sich (online) als Freiwillige/r zu bewerben
- > Informelle Veranstaltungen zum Kennenlernen (Ausstellungsrundgang, Blick hinter die Kulissen,...).

CHECKLIST**Erste Schritte**

- > Persönliches Beratungsgespräch mit dem/der Freiwilligen-Koordinator/in
- > Abklären von Erwartungshaltungen und Motiven. Dies betrifft sowohl die Verantwortlichen im Museum als auch die Freiwilligen. Eine Klärung hilft, Enttäuschungen auf beiden Seiten zu vermeiden.
- > Abklären von Qualifikationen. Dies hilft, einen optimalen Einsatz der Freiwilligen in den verschiedenen Aufgabenbereichen des Museums zu erreichen.
- > Selektive Auswahl von möglichen Aufgaben & Tätigkeiten für Freiwillige. Diese erfolgt aufgrund der vorangegangenen Abklärung von Qualifikationen und Interessen. Es ist nicht zielführend, Freiwillige in Bereichen einzusetzen, die nicht ihrem Interesse entsprechen.
- > Klare Definition der verschiedenen Tätigkeitsbereiche, Rechte & Pflichten.
- > Erstellen einer Freiwilligen-Vereinbarung.

CHECKLIST**Tätigkeitsbereich**

- > Welche Tätigkeit wird erwartet?
- > Was ist der Nutzen dieser Tätigkeit?
- > Welche Kenntnisse & Fähigkeiten sind notwendig?
- > Handelt es sich um eine langfristige Tätigkeit oder um eine begrenzte Projektstätigkeit?
- > Wie unterscheidet sich die Tätigkeit von bezahlter Museumstätigkeit?
- > Welche Vorteile, Erfahrungen, Zusatzqualifikationen kann der/die Freiwillige sammeln?
- > Wer wird für die Einschulung und Anleitung verantwortlich sein?

CHECKLIST**Willkommen!**

- > Willkommenspaket (Basisfakten, Lageplan, Hausordnung, Sicherheitshinweise, Organisationsstruktur, Ansprechpartner, ICOM Code of Ethics,...)
- > Führung durchs ganze Haus
- > Treffen & Vorstellung & Freiwillige
- > Mentoring & Betreuung durch Museumsmitarbeiter/innen
- > Bereitstellen eines Arbeitsplatzes, Arbeitsmaterial, falls erforderlich Dienstkleidung.

Vorlagen

Willkommenspaket

1. Das Museum

- ▶ Lageplan
- ▶ Geschichte, Architektur, Sammlung
- ▶ Organisationsstruktur
- ▶ Ansprechpartner & Kontakte
- ▶ Museumsbroschüren
- ▶ ONLINE: Website / Facebook / Instagram / Newsletter

2. Sicherheitshinweise

- ▶ Wer ist für die Sicherheit zuständig?
- ▶ Notfallplan
- ▶ Notausgänge
- ▶ Verhalten im Notfall

3. Rechte & Pflichten der Freiwilligen & Hausordnung

- ▶ Freiwilligen-Vereinbarung
- ▶ Versicherungsschutz
- ▶ Regeln für Mitarbeiter/innen & Freiwillige
- ▶ Hausordnung
- ▶ Verhalten im Schadensfall

4. Im Umgang mit Besucher/innen

- ▶ Kommunikation mit Besucher/innen
- ▶ Hinweise auf aktuelle Ausstellungen & Veranstaltungen
- ▶ Vermittlungsprogramme des Museums

Freiwilligen-Vereinbarung

Institution

Straße

PLZ Ort

Telefon

E-Mail

Ansprechpartner(in)

Durchwahl

E-Mail

Website

Freiwillige leisten wichtige und wertgeschätzte Arbeit. Wir danken Ihnen dafür, dass Sie bereit sind mit Ihrer freiwilligen Tätigkeit, Ihre Zeit, Ihr Engagement und Ihre Energie in unser Museum einzubringen. Diese Vereinbarung definiert zum gegenseitigen Nutzen die wechselseitigen Vorteile und Anforderungen. Wir freuen uns, Sie als Freiwillige/n bei uns begrüßen zu dürfen!

.....
Titel | Vorname | Name

.....
Geburtsdatum (TTMMJJJJ)

.....
Straße

.....
PLZ

.....
Ort

.....
Telefon (Mobil)

.....
E-Mail

Bietet dem Museum ein freiwilliges und unentgeltliches Engagement im Rahmen von ca. Studien,
wöchentlich / monatlich für folgendes Projekt / folgende Aufgabe an:

.....

.....

.....

Das Museum bietet:

- ▶ Welcome-Package mit allen wichtigen Informationen zum Museum
- ▶ Einführung in die Struktur, die Arbeitsabläufe und das Team des Museums
- ▶ Ansprechpartner/in für Ihre Ideen, Meinungen und Anregungen
- ▶ Bei Fragen und Schwierigkeiten ein Gespräch in vertraulicher Atmosphäre
- ▶ Informationen, Anleitung und Hilfe, damit Sie engagiert mitarbeiten können
- ▶ Regelmäßige Teamtreffen zum Austausch – mit freiwilligen Helfern & Museumsmitarbeiter/innen
- ▶ Auf Wunsch ein Feedback über Ihre geleistete Arbeit

- bzw. einen schriftlichen Nachweis über Ihre Freiwillige Tätigkeit
- ▶ Versicherungsschutz (Unfallversicherung & Haftpflichtversicherung) während Ihres Einsatzes
- ▶ Aus- und Weiterbildungsangebote ▶ Möglichkeit zum Kostensersatz von Spesen nach vorheriger Vereinbarung
- ▶ Freien Eintritt und Vergünstigung von% im Museumsshop für die Dauer der freiwilligen Tätigkeit.

Ich stimme zu:

- ▶ Den „ICOM Code of Ethics“ als ethische Grundlage der Museumstätigkeit zu akzeptieren
- ▶ Die Hausordnung des Museums und alle damit verbundenen Regelungen der Institution einzuhalten
- ▶ Die Freiwilligenarbeit so gut ich kann zu erfüllen
- ▶ Getroffene Vereinbarungen über Einsatzzeiten und -aufgaben einzuhalten und zu erfüllen, sich im Verhinderung fall rechtzeitig bei uns zu melden

- ▶ An den Teamtreffen nach Möglichkeit teilzunehmen
- ▶ Die mir zur Verfügung gestellte Ausstattung & Ausrüstung in bestmöglichem Zustand zu erhalten
- ▶ Die Weiterbildungsangebote nach Möglichkeit zu nutzen
- ▶ Die Beendigung meiner Tätigkeit rechtzeitig anzukündigen
- ▶ Durch meine Tätigkeit wird weder ein Arbeits- noch ein Ausbildungsverhältnis begründet.
- Ich stimme zu, dass meine persönlichen Daten gespeichert werden. Das Museum verpflichtet sich, diese Daten ausschließlich intern zu nutzen.

Ort, Datum

Unterschrift des / der Freiwillige/n

Ort, Datum

Unterschrift & Stempel des Museums

Nachweis über freiwillige Tätigkeiten – Freiwilligenpass

► Kompetenz durch freiwilliges Engagement

Freiwilliges Engagement ist ein Ort des Lernens und der Bildung, ein Ort der Persönlichkeitsentwicklung und des Erwerbs von Kompetenzen. Diese Lern- und Bildungsprozesse dokumentiert der „Nachweis über freiwillige Tätigkeiten“, um sie bewusst und damit auch besser nutzbar zu machen – z. B. für die persönliche Weiterentwicklung, für Orientierungsprozesse im Engagement, für Bewerbungen am Arbeitsmarkt.

Freiwilligenorganisationen können nach § 2 Freiwilligengesetz (2012) nur dann gefördert werden, wenn sie den Freiwilligen zur Nutzbarmachung der durch das freiwillige Engagement erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen auf deren Verlangen binnen sechs Monaten nach Beendigung ihrer Tätigkeit einen Tätigkeitsnachweis über Dauer und Art der Tätigkeit sowie die dabei erworbenen Kompetenzen ausstellen (Nachweis über Freiwilligentätigkeiten / Freiwilligenpass).

► Europaweite Aufwertung und Anerkennung des informellen Lernens

Im letzten Jahrzehnt wurden in der Bildungspolitik und Bildungsforschung europaweit das non-formale und informelle Lernen entscheidend aufgewertet.

Dementsprechend wurde auch der „Nachweis über freiwillige Tätigkeiten“ weiterentwickelt. Der Nachweis geht von den bewährten Methoden der ganzheitlichen Kompetenzerfassung von Wissen, Können und Handeln aus. Er trägt damit in besonderer Weise zu mehr Orientierung und Aktivierung in der Bildungsplanung junger Menschen und in der persönlichen Weiterentwicklung ebenso wie zur Anerkennung im gesamten Berufsleben bei.

► Freiwillige und Organisationen im Dialog

Im Mittelpunkt bei der Erstellung des Nachweises über freiwillige Tätigkeiten steht der Dialog zwischen Freiwilligen und verantwortlichen Vertretern / Vertreterinnen der Freiwilligenorganisationen. In mehreren Schritten, die in der Anleitung zur Nachweiserstellung detailliert erläutert werden, erstellen Freiwillige unterstützt von Vertretern / Vertreterinnen der Freiwilligenorganisationen ihren Nachweis.

Der Nachweis über freiwillige Tätigkeiten bilanziert einen persönlichen Entwicklungsprozess und ist als ergänzende Bewerbungsunterlage nutzbar.

► Checklist für Freiwillige und Freiwilligenorganisationen

Um für Ihre Freiwilligen den Nachweis über Freiwillige Tätigkeiten bestellen und ausfüllen zu können, tragen Sie bitte Ihre Organisation zunächst im Organisationsverzeichnis des Freiwilligenweb ein.

Der Nachweis über Freiwillige Tätigkeiten besteht aus einer Mappe, in der Freiwillige ihre verschiedenen Nachweise über Freiwilligenarbeit sammeln können, einer Anleitung zur Nachweiserstellung sowie Beispielen für Kompetenzen und Arbeitsblätter, die die Erstellung des Nachweises erleichtern sollen. Ebenso enthält die Mappe zur Bestätigung der freiwilligen Mitarbeit den „Freiwilligenpass“.

Der Nachweis sollte am besten gemeinsam mit dem / der Freiwilligen und dem / der Verantwortlichen der Freiwilligenorganisation ausgefüllt werden. Unterschrieben und bestätigt wird der Nachweis von beiden.

► Schulungsangebote

Für Verantwortliche in den Organisationen und Freiwilligenkoordinator/innen werden regelmäßig Schulungen zur dialogischen Begleitung Freiwilliger bei der Nachweiserstellung angeboten.

Weitere Informationen und Bestellung der Unterlagen unter:

<http://www.freiwilligenweb.at>

14.

Literatur, Endnoten

Ethische

Richtlinien

**ICOM Code of Ethics –
Ethische Richtlinien für
Museen, Berlin 2010**

**Code of Ethics, World
Federation of Friends
of Museums, 1996**

Literaturhinweise

American Association for Museum

Volunteers / Hirzy, Ellen:

Transforming Museum Volunteering:
A Practical guide for engaging 21st Century
Volunteering. Bloomington, 2007

Anheier, Helmut K. / Kehl, Konstantin /

Mildenberger, Georg / Spengler, Norman:

Zivilgesellschafts- und Engagementforschung:
Bilanz, Forschungsagenden und Perspektiven.
In: Priller, Eckard / Alscher, Mareike / Dathe,
Dietmar / Speth, Rudolf (Hg.): Zivilengage-
ment. Herausforderungen für Gesellschaft,
Politik und Wissenschaft, Münster, 2011

Arbeiter-Samariter-Bund Österreich. Wien,
Jahresbericht 2012

Arbeiter-Samariter-Bund Österreich. Wien,
Jahresbericht 2013

Arnoldi, Helen:

Managing volunteers in museums and cultural
collections: ten things you should know.
Melbourne, 2010

Atteslander, Peter:

Anatomie der Ratlosigkeit. Kulturkonflikte im
Schatten der Globalisierung. Zürich, 2007

Backhaus-Maul, Holger:

Bürgerschaftliches Engagement in den USA.
In: Schöffmann, Dieter (Hg.): Wenn alle ge-
winnen – Bürgerschaftliches Engagement von
Unternehmen. Hamburg, 2001

Badelt, Christoph / Hollerweger, Eva:

Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in
Österreich. Abteilung für Sozialpolitik der
Wirtschaftsuniversität Wien, Wien, 2001

Badelt, Christoph / Hollerweger, Eva:

Ehrenamtliche Arbeit im Nonprofit Sektor. In:
Badelt, Christoph / Meyer, Michael / Simsa,
Ruth: Handbuch der Nonprofit Organisatio-
nen. Strukturen und Management. 4. Auflage,
Stuttgart, 2007

Bartsch, Gabriele:

Corporate Volunteering – ein Blickwechsel
mit Folgen. In: Backhaus-Maul, Holger et al.
(Hg.): Corporate Citizenship in Deutschland.
Gesellschaftliches Engagement von
Unternehmen. Bilanz und Perspektiven.
Wiesbaden, 2010

Bourdieu, Pierre:

Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, so-
ziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): So-
ziale Ungleichheiten. Göttingen, 1983

Bowgett, Kate / Dickie, Kathryn /

Restall, Mark:

The Good Practice Guide for Everyone who
Works with Volunteers. 2. Auflage, London,
2002

Braun, Sebastian / Backhaus-Maul, Holger:

Gesellschaftliches Engagement von Unterneh-
men in Deutschland. Wiesbaden, 2010

Bürgisser, Sarah:

Konflikte zwischen Vorstand und Geschäftsführer in Nonprofit-Organisationen. Eine dyadische Analyse. Kurzzusammenfassung, Verbandsmanagement Institut, Universität Freiburg, 2011

Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz – FreiwG)

StF: BGBl. I Nr. 17/2012 (NR: GP XXIV RV 1634 AB 1661 S. 144. BR: AB 8680 S. 805.)

Bundesgesetz zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten (Datenschutzgesetz – DSGVO)

StF: BGBl. I Nr. 165/1999 (NR: GP XX RV 1613 AB 2028 S. 179. BR: 5992 AB 6034 S. 657.)

Bundesgesetz über Vereine (Vereinsgesetz 2002 – VerG)

StF: BGBl. I Nr. 66/2002 (NR: GP XXI RV 990 AB 1055 S. 97. BR: 6614 AB 6615 S. 686.)

Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG) StF: BGBl. Nr.

450/1994 idF BGBl. Nr. 457/1995 (DFB) (NR: GP XVIII RV 1590 AB 1671 S. 166. BR: AB 4794 S. 587.)

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.): Freiwilliges Engagement in Österreich (1. Freiwilligenbericht). Wien, 2009

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.):

Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich (2. Freiwilligenbericht). Wien, 2015

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Zentral-Arbeitsinspektorat (Hg.):

Arbeitsschutz – Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Wien, 2015

Bundesministerium für Finanzen (Hg.):

Vereine und Steuern. Wien, 2016

Christidou, Dimitra / Hansen, Anna:

Volunteers in museums in Denmark, Sweden and Norway: A comparative report. Östersund, 2015; online unter: http://nckultur.org/wp-content/uploads/2014/10/Survey-rapport_final.pdf

Christidou, Dimitra / Hansen, Anna (Hg.):

Toolkit for Recruiting and Managing Volunteers in Museums Across the Nordic Region. Östersund, 2015

Da Milano, Christina / Gibbs, Kirsten / Sani, Margerita (Hg.):

Volunteers in Museums and cultural Heritage, 2009, online unter: http://online.ibr.regione.emilia-romagna.it/I/libri/pdf/VOCH_Inglese.pdf

[Deutscher Museumsbund e.V.\(Hg.\):](#)

Bürgerschaftliches Engagement im Museum.
Kassel / Berlin, März 2008

[EVC \(European Volunteer Centre\):](#)

Manifesto for Volunteering in Europe.
Brüssel, 2006

[Formosa, Marvin \(in Zusammenarbeit mit:
The Parliamentary Secretary for Rights of
Persons with Disability and Active Ageing
und The Office Commissioner for Voluntary
Organisations\):](#)

The participation of Maltese older people in
voluntary sector. Malta, 2014

[Goodlad, Sinclair / Mclvor Stephanie:](#)

Museum Volunteers: Good Practice in the
Management of Volunteers. London, 2005

[Hansen, Anna:](#)

Volontärer och kulturarv. Östersund, 2012

[Heigl, Florian / Dörler, Daniel / Weigelhofer,
Gabriele / Zaller, Johann G. \(Hg.\):](#)

Austrian Citizen Science Conference 2016.
Citizen Science – Quo vadis? Lunz am See,
2016

[Hegseth Garberg, Ann Siri:](#)

Ledelse av Frivillige i museer: En håndbok.
Museene i Sør-Trøndelag / Sverresborg
Trøndelag Folkemuseum. Trondheim, 2014

[Hill, Julia:](#)

Recruiting and Retaining Volunteers –
a practical introduction. Association of
Independent Museums, 2009

[Hill, Julia / Yates, Bridget:](#)

Success Guides: Successfully Recruiting and
Retaining Volunteers. Association of
Independent Museums, 2013

[ICOM Österreich – Barta, Ilsebill / Kellner,
Elke / Lackner, Helmut / Vitovec, Ulrike /
Wieser, Alexandra / Wiesinger, Udo B. \(Hg\):](#)

Deakzession / Entsammeln – ICOM Leitfaden
zur Sammlungsqualifizierung durch
Entsammeln. Wien, 2016

[IF \(Volunteering for Wellbeing\) / Imperial War
Museums \(IWM\) North \(Hg.\):](#)

Volunteering for Wellbeing, Buddy Handbook.
Manchester, 2016

[IF \(Volunteering for Wellbeing\) / Imperial War
Museums \(IWM\) North \(Hg.\):](#)

Volunteering for wellbeing – Good Practice
Guide. Manchester, 2016

[IG Kultur \(Hg.\):](#)

Kulturvereine gründen und betreiben. Wien,
2014

[Ironbridge Gorge Museum Trust limited –
Andrews-Manion, L. \(Hg.\):](#)

A toolkit for developing a new volunteer
initiative. Coalbrookdale, 2011

[Maderbacher, Wencke:](#)

Kulturfairmitteln. Praxishandbuch Anstellung
eines Kulturvermittlungs-Teams. Wien, 2015

Naturhistorisches Museum Wien – Hantschk, Andreas et al.:

Citizen Science Strategie des NHM Wien, Wien, März 2017

Maderbacher, Wencke:

Kulturfairmitteln. Praxishandbuch Anstellung eines Kulturvermittlungsteams. Wien, 2015

Neumayr, Theresa / Neumayr, Matthias:

Freiwilliges Engagement und Arbeitsrecht in: Barta, Heinz / Radner, Thomas / Rainer, Linda / Schranreitner, Heidi-Theresa (Hg.): Analyse und Fortentwicklung im Arbeits-, Sozial- und Zivilrecht, Festschrift für Martin Binder. Wien, 2010

Reifenhäuser, Carola / Reifenhäuser, Oliver (Hg.):

Praxisbuch Freiwilligenmanagement. Weinheim / Basel, 2013

Restall, Mark:

Volunteer-led Volunteer Management Guide, Museum of London, 2013

Sani, Margherita / Zipsane, Henrik (Hg.):

Creativity, Lifelong Learning und the Ageing Population. Östersund, 2013;
<http://nckultur.org/wp-content/uploads/2013/10/Creativity-lifelong-learning-and-the-ageing-population.pdf>

Smith, Pippa:

Volunteer recruitment and management toolkit, Essex Museum Development, 2015

Scholl, Franziska / Wehning, Ruth:

Ehrenamt organisieren. Das Konzept zum bürgerschaftlichen Engagement am Museum Nienburg / Weser (Schriften des Museums Nienburg / Weser 37). Nienburg, 2013

Sächsischer Museumsbund (Hg.):

Mitarbeiter-Management. Museumsarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt (Informationen des Sächsischen Museumsbundes 42). Chemnitz, 2011

Slowenischer Museumsverband –

Da Milano, Cristina / Gibbs, Kirsten / Sani, Margherita (Hg.):

Freiwillige und Ehrenamtliche in Museen und im Kulturellen Erbe: ein europäisches Handbuch. Ljubljana, 2009

Verbund Oberösterreichischer Museen:

Programm 16. Oberösterreichischer Museumstag, Linz 2017

Yates, Bridget:

Working with volunteers: an introduction to good practice, Association of Independent Museums, 2006

Endnoten

- 1 Verbund Oberösterreichischer Museen: Programm
16. Oberösterreichischer Museumstag, Linz 2017
- 2 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich (2. Freiwilligenbericht). Wien, 2015
- 3 Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz – FreiwG) StF: BGBl. I Nr. 17/2012 (NR: GP XXIV RV 1634 AB 1661 S. 144. BR: AB 8680 S. 805.)
- 4 Ebenda.
- 5 Ebenda.
- 6 Ebenda.
- 7 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich (2. Freiwilligenbericht). Wien, 2015
- 8 EVC (European Volunteer Centre): Manifesto for Volunteering in Europe. Brüssel, 2006
- 9 https://eacea.ec.europa.eu/europe-for-citizens_en
- 10 https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/programme-guide/part-a_en
- 11 <https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/>
- 12 <http://www.eccom.it/it/attivita/cooperazione-internazionale/23-volontari-nei-musei>
- 13 Da Milano, Christina / Gibbs, Kirsten / Sani, Margerita (Hg.): Volunteers in Museums and cultural Heritage, 2009; online unter: http://online.ibc.regione.emilia-romagna.it/I/libri/pdf/VOCH_Inglese.pdf
- 14 Sani, Margerita / Zipsane, Henrik (Hg.): Creativity, Lifelong Learning und the Ageing Population. Österstund, 2013; online unter: <http://nckultur.org/wp-content/uploads/2013/10/Creativity-lifelong-learning-und-the-ageing-population.pdf>; Christidou, Dimitra / Hansen, Anna (Hg.): Volunteers in Museums in Denmark, Sweden and Norway. A Comparative Report. Österstund, 2015, online unter: http://nckultur.org/wp-content/uploads/2014/10/Survey-rapport_final.pdf
- 15 EVC (European Volunteer Centre): Manifesto for Volunteering in Europe. Brüssel, 2006
- 16 <http://icom-oesterreich.at/publikationen/icom-code-ethics>
- 17 www.museen-in-oesterreich.at/
- 18 www.museumsguetesiegel.at
- 19 Maderbacher, Wencke: Kulturfairmitteln. Praxishandbuch Anstellung eines Kulturvermittlungs-Teams. Wien, 2015
- 20 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.): Wien Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich (2. Freiwilligenbericht). Wien, 2015
- 21 Vorbild: Darstellung Mag. Werner Matt nach Reifenhäuser Carola / Reifenhäuser, Oliver (Hg.): Praxisbuch Freiwilligenmanagement. Weinheim / Basel, 2013
- 22 IF (Volunteering for wellbeing) / Imperial War Museums (IWM) North (Hg.): Volunteering for wellbeing – Good Practice Guide. Manchester, 2016
- 23 Ebenda.
- 24 Responsible Science bindet die Zivilgesellschaft aktiv in Forschungs- und Innovationsprozesse ein, um aktuelle Herausforderungen effektiver und im Einklang mit den Werten, Erwartungen und Bedürfnissen der Gesellschaft bewältigen zu können. Einer der ersten daraus abgeleiteten Schritte war die Gründung einer Allianz für Responsible Science, der sich auch das NHM Wien angeschlossen hat (www.responsible-science.at). Diese versteht Citizen Science als Ausdruck praktizierter Dialogfähigkeit zwischen Wissenschaft und Gesellschaft – eine zentrale Aufgabe jeder modernen Wissensgesellschaft und somit auch dem NHM Wien ein wesentliches Anliegen.
- 25 Siehe: https://de.wikipedia.org/wiki/Ludwig_Ganglbauer
- 26 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.): Freiwilliges Engagement in Österreich (1. Freiwilligenbericht). Wien, 2009.
- 27 <http://www.freiwilligenweb.at/de/nuetzliches/anererkennungsfonds>
- 28 Ebenda.
- 29 <http://www.freiwilligenweb.at/de/nuetzliches/freiwilligenzentren>

Impressum

Gemeinsam / Freiwillig

Ein Leitfaden zum freiwilligen Engagement in Museen

ICOM Österreich (Hg.), Wien, 2018

ISBN: 978-3-9503327-6-6

© ICOM Österreich

c/o Jüdisches Museum der Stadt Wien

Judenplatz 8/8

1010 Wien

icom@icom-oesterreich.at

icom-oesterreich.at

Visuelle Gestaltung: Fuhrer, Wien

Druck: Walla, Wien

Bildrechte: Autorinnen & Autoren, ICOM Österreich, Jüdisches Museum der Stadt Wien GmbH, Naturhistorisches Museum, Ringkøbing-Skjern Museum, Verbund Oberösterreichischer Museen, Volkskundemuseum Wien

gemeinsam / freiwillig