



Rawpixel, iStockphoto

## Freiwilliges Engagement in der Gesellschaft

Was heißt freiwilliges Engagement? Welche Menschen engagieren sich und warum bringen sie sich ein? In diesem Kapitel werden die Begriffe erläutert und Entwicklungen im Engagement skizziert. Aus dem Nutzen und Gewinn des Engagements für die verschiedenen Akteure ergeben sich die Anforderungen für die Einsatzstellen.

In Baden-Württemberg sind über 4,5 Millionen Menschen in ihrer Freizeit freiwillig und unentgeltlich für andere Menschen aktiv. Das sind rund 46 Prozent der Bevölkerung. Damit ist das Land bundesweit bereits seit Jahren Spitzenreiter (Länderbericht 2019). Immer mehr Menschen engagieren sich freiwillig. Das ist das zentrale Ergebnis des jüngsten Freiwilligensurvey aus dem Jahr 2019. Bundesweit üben 39,7 Prozent der Bevölkerung ab 14 Jahren ein Ehrenamt aus, das entspricht 28,8 Millionen Menschen – etwa neun Prozent mehr als noch vor 20 Jahren (BMFSFJ 2021).

### 1.1 Engagement im Wandel

„Ehrenamt“ – „Freiwilliges Engagement“ – „Bürgerchaftliches Engagement“ – „Volunteering“ oder übergreifend nur „Engagement“: Die Begriffsvielfalt verweist auf Veränderungen im Engagement – sie zeigt, den veränderten Zugang vieler Menschen zum Engagement.

Wir folgen deshalb der international gebräuchlichen **Definition für ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit**: Sie ist freiwilliges bürgerschaftliches Engagement – für andere, das nicht Erwerbszwecken dient, das in einem organisierten Rahmen ausgeführt und das mit gewisser Regelmäßigkeit ausgeübt wird. Sie ist damit abgegrenzt von Tätigkeiten, für die mehr als eine Aufwandsentschädigung oder ein geringes Honorar gezahlt wird und die einen rein privaten Charakter haben.

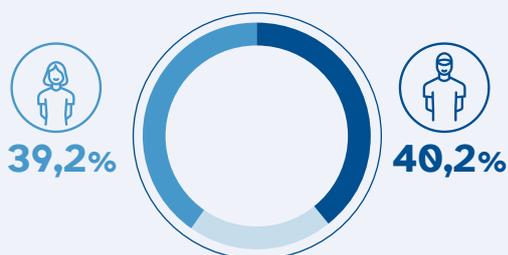
Innerhalb des Paritätischen verwenden wir den Begriff „Freiwilliges Engagement“ bzw. „Engagement“, da er sich in den Freiwilligensurveys der Bundesregierung als Begriff durchgesetzt hat.

Freiwilliges Engagement verstehen wir als wesentliches Gestaltungselement moderner gesellschaftlicher Solidarität und partizipativer Demokratie, als Gestaltungsraum von und für alle Menschen. Engagement ist Einsatz für eine lebenswerte, inklusive und solidarische Gesellschaft. Die Engagierten bestimmen freiwillig, eigensinnig und selbstbestimmt und ohne Erwerbsinteresse über die Modalitäten ihres Engagements.

### Erkenntnisse aus dem Freiwilligensurvey verdeutlichen die Veränderungen im freiwilligen Engagement



Demnach engagieren sich 39,6 Prozent aller Bürger\*innen ab 14 Jahren, rund neun Prozent mehr als 1999.



Erstmals 2019 werden keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern mehr gemessen. Von Frauen sind 39,2 Prozent, von Männern 40,2 Prozent freiwillig aktiv.

- ➔ Alle Altersgruppen sind aktiver geworden. Der höchste Anteil Engagierter ist 2019 bei den 30- bis 49-Jährigen mit **44,7 Prozent** zu finden, bei den 14- bis 29-Jährigen sind es **42,0 Prozent**, bei den 50- bis 64-Jährigen **40,6 Prozent** und bei den 65-Jährigen und Älteren **31,2 Prozent**.
- ➔ Das Engagement variiert nach Bildungsstand – je höher der Bildungsabschluss, desto höher die Engagementquote. Die Schere des Engagements zwischen den Bildungsgruppen hat sich mit **51,1 Prozent** bei der Gruppe mit höchstem Bildungsabschluss und **26,3 Prozent** bei Personen mit niedriger Bildung weiter geöffnet.
- ➔ Zwischen den Engagementbereichen gibt es deutliche Unterschiede. Bewegung und Sport ist der Bereich, in dem sich am meisten Menschen freiwillig engagieren. Danach folgen die Bereiche Kultur und Musik, Soziales, Schule oder Kindertageseinrichtungen sowie Kirchen oder Religion.
- ➔ Im genannten Zeitraum ist der Anteil der Engagierten, die bis zu zwei Stunden in der Woche aufbringen, **von 50,8 auf 60 Prozent** gestiegen. (BMFSFJ 2021)

Diese Veränderungen sind auf verschiedene Trends zurückzuführen. Zu diesen zählen die verstärkte Thematisierung des freiwilligen Engagements in Politik und Öffentlichkeit, die noch immer zunehmende Anzahl von Vereinen und Initiativen für Engagement, der Bildungsanstieg in der Bevölkerung, die intensivere Ansprache jüngerer Menschen, die gestiegene Erwerbsbeteiligung, der demografische Wandel, Veränderungen in der Familienstruktur, die älter werdende Bevölkerung, die zunehmende Pluralisierung und Digitalisierung in den verschiedenen Lebensbereichen, u.a.m.

Im Zuge dieser Entwicklung hat sich das Engagement verändert. Das bestätigen verschiedene Studien (beispielsweise: BMFSFJ 2010; BMFSFJ 2016a, BMFSFJ 2021, Bertelsmann Stiftung 2022, ZiviZ-Survey 2023). Sozialwissenschaftler\*innen sprechen von einem „Strukturwandel des Ehrenamtes“ bzw. von Konturen eines „Neuen Ehrenamtes“. Geändert haben sich u.a. Motive, Orte und Formen des Engagements:

- Engagement wird häufiger anlassbezogen erbracht – weniger aus einem Gefühl der moralischen Verpflichtung heraus.

---

- In den Vordergrund rückt die Auswahl zwischen Aufgaben und dem selbstbestimmten Plädoyer. Der/die Engagierte möchte selbst entscheiden, wann, wo, mit wem, wofür und wie er/sie sich einsetzen möchte, wie lange, mit welcher Intensität.

---

- Im Engagement ist eine steigende Bedeutung selbstbezogener Aspekte zu beobachten: „Ich tue es für mich und ich tue es für andere, was ich tue.“ Das Engagement wird auch zur Bearbeitung eigener Fragen genutzt.

---

- Engagement heißt nicht mehr unbedingt lebenslange freiwillige Tätigkeit. Es soll zum Lebenslauf bzw. zu den persönlichen Lebensabschnitten passen. Das kann zu einer Verlagerung der Aktivitäten auf andere Interessensgebiete, zu einem zeitweiligen Ausstieg oder zu einer Reduzierung führen.

---

- Engagierte haben oft weniger Interesse an großen Institutionen; es gilt vermehrt kleinen und überschaubaren Anliegen sowie zeitlich befristeten Projekten etc.

---

- Die Anforderungen an die demokratischen Strukturen des Engagementfeldes sind gestiegen: Möglichkeiten der Mitsprache, ein hohes Maß an Autonomie bei der (Mit-)Gestaltung der Aufgaben rücken in den Vordergrund.

---

- Es sind neue Formen der Kooperation von hauptamtlichen Professionellen und freiwillig Engagierten gefragt: Weniger Konkurrenz und Verdrängung, dafür mehr Kooperation und wechselseitiges Voneinanderlernen.

---

- Gewachsen sind die Bedürfnisse nach Information, Austausch und Kommunikation auf „Augenhöhe“.

---

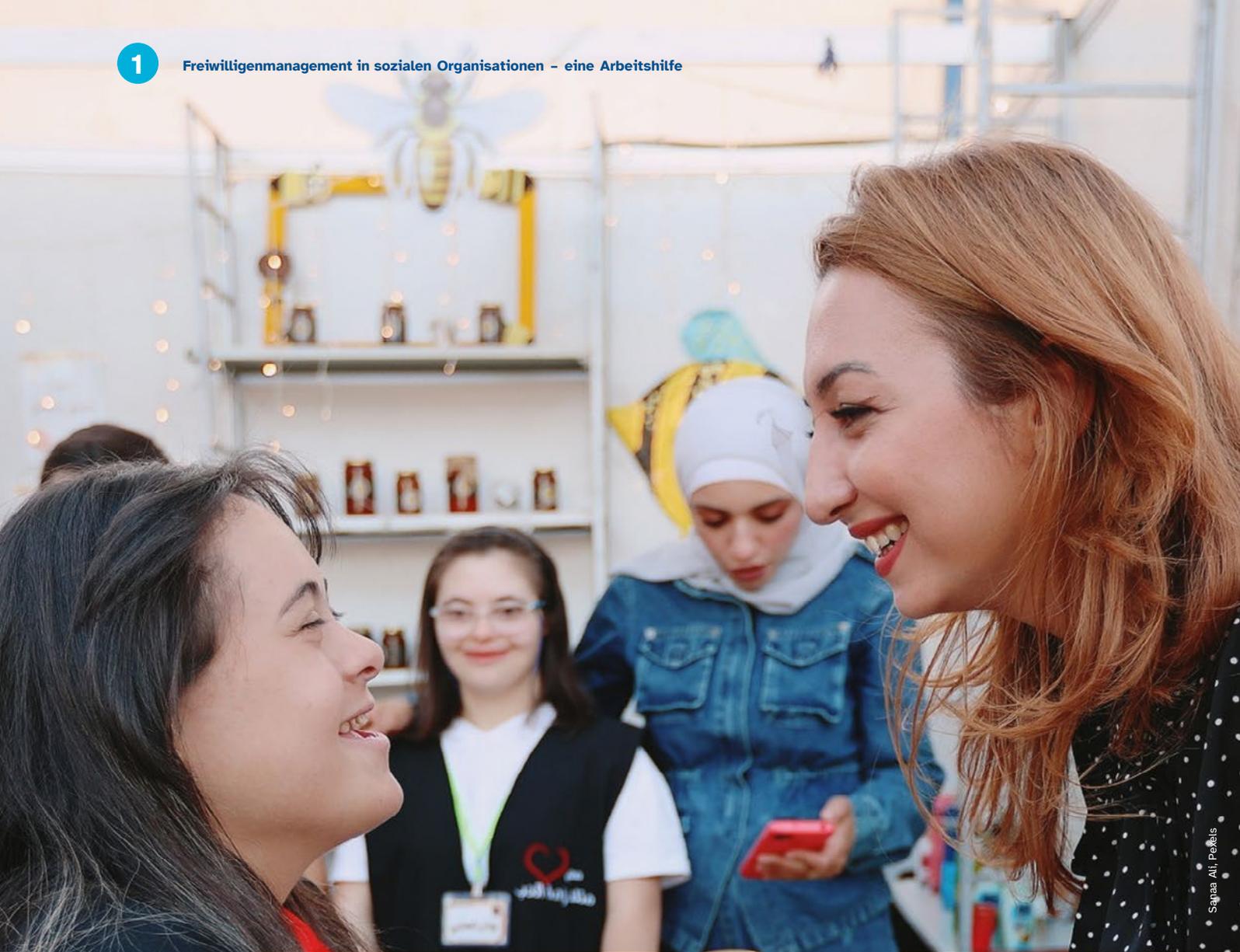
- Das Engagement zum „Nulltarif“ wird es immer weniger geben: Immaterielle und personalisierte Anerkennungsformen werden wichtiger. Zudem ist eine klare Sprachregelung zur Monetarisierung von Engagement erforderlich (Zentrum 2009).

---

- Die Organisation und Begleitung von freiwilligem Engagement erfordern Ressourcen.

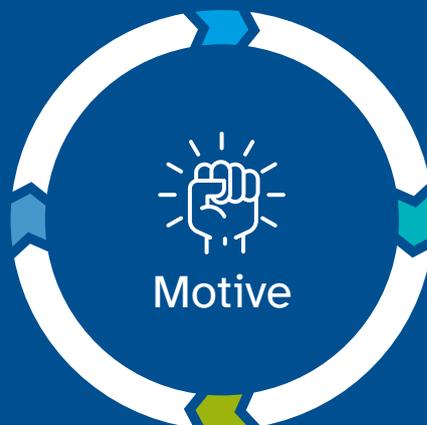
---

- Engagierte bzw. an Engagement interessierte Menschen haben subjektive Erwartungen, die sie zu ihrem Engagement motivieren.



## In den meisten Untersuchungen kristallisieren sich folgende Motive heraus

vgl. BMFSFJ 2021

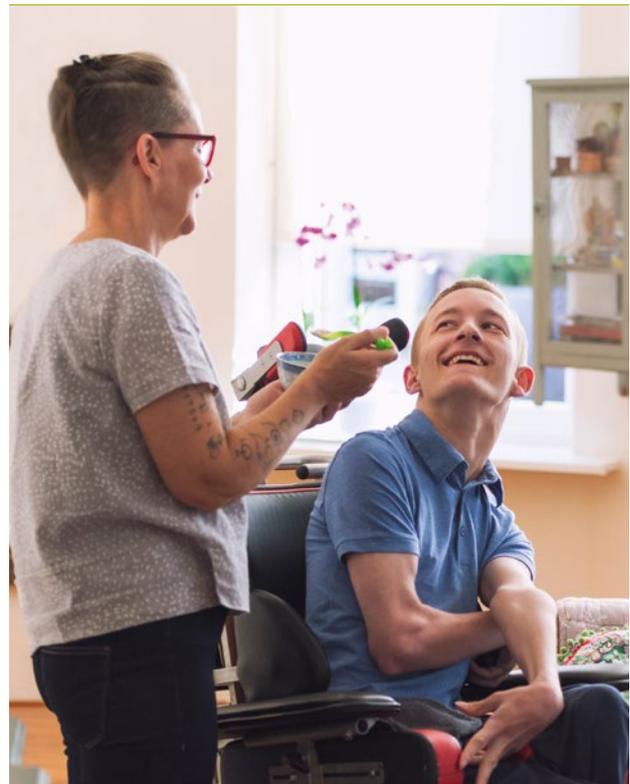


- Spaß haben
- Helfen/etwas für das Gemeinwohl tun/etwas zurückgeben
- Gesellschaft mitgestalten
- Mit anderen Menschen/mit anderen Generationen zusammenkommen

Hinzu kommen vermehrt biografische Motive wie Qualifikationen erwerben, sich eine sinnstiftende Tätigkeit in einer neuen Lebensphase suchen und dergleichen mehr. Die Tabelle unten fasst die Veränderungen zusammen.

Vielfältige, zeitlich befristete, pragmatisch und tätigkeitsorientierte Engagements in verschiedenen – häufig informellen – Organisationen gewinnen gegenüber dem früher üblichen, häufig lebenslangen, verbindlichen Engagement in festen Strukturen an Bedeutung.

Die Einsatzstellen müssen sich an diese Entwicklungen anpassen.



funky-data, istockphoto

Merkmale	„Altes“ Ehrenamt	„Neues“ Ehrenamt/Engagement
<b>Zugang zum Ehrenamt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einbindung in traditionelle Sozialmilieus</li> <li>• Soziale Vererbung des Ehrenamts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönliche Betroffenheit</li> <li>• „Biografische Passung“</li> </ul>
<b>Motive</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstloses Handeln und Fürsorge (Altruismus)</li> <li>• Traditionelle Pflicht und Akzeptanzwerte</li> <li>• Hohe Bereitschaft, sich den Vorgaben der Organisation anzupassen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstverwirklichung und Selbstfindung</li> <li>• Gegenseitigkeit von Nehmen und Geben</li> <li>• Partizipation und Selbstbestimmung</li> </ul>
<b>Organisatorische Einbindung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weltanschauliche und dauerhafte Bindung an einen Verein oder Verband</li> <li>• Hoher Formalisierungsgrad der Regeln und standardisierte Einsatzbedingungen</li> <li>• Festgefügte Formen des Verhältnisses zu beruflichen Mitarbeitenden</li> <li>• Laintätigkeit</li> <li>• Unentgeltlich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vielfältige, zeitlich befristete, pragmatische und tätigkeitsorientierte Engagements in verschiedenen Organisationsformen</li> <li>• Gering formalisierte Organisationsstrukturen, Kompetenzentwicklung und Ausbildungsorientierung</li> <li>• Semi-Professionalität und Aufwandsentschädigung</li> </ul>

Quelle: Der Paritätische BW, Übergabe – Wie der Vorstandswechsel im Verein gelingt, Stuttgart 2020, S. 3

## 1.2 Nutzen von Engagement

Auch wenn es einen breiten Konsens darüber gibt, dass freiwilliges Engagement sinnvoll und nützlich ist, lohnt es sich, genauer festzuhalten, warum und für wen freiwilliges Engagement von Nutzen ist. Diese Überlegungen lassen sich – bezogen auf die Nutzer\*innen, die Einsatzstellen und die engagierten

Menschen selbst – wie folgt zusammenfassen. Vom Engagement profitieren häufig auch das persönliche Umfeld der Klient\*innen (z.B. Angehörige) und das Gemeinwesen (z.B. volkswirtschaftlich, gesellschaftlicher Zusammenhalt).

### ➔ Nutzen des Engagements für die Nutzer\*innen

- Begegnung von Mensch zu Mensch
- Erweiterung der Angebote und mehr Kontakte
- Brücken in den lokalen Sozialraum
- politische und gesellschaftliche Lobbyarbeit

### ➔ Nutzen des Engagements für soziale Organisationen

- Qualitätsverbesserung der Dienstleistungen
- Erweiterung des Angebotsspektrums
- Zugang zu kreativem und innovativem Potenzial
- Bessere Verankerung im lokalen Sozialraum
- Gute Öffentlichkeitsarbeit/Verbreitung der jeweiligen Einrichtungsphilosophie (z.B. Inklusion)
- Höhere Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen
- Personalgewinnung (Ausbildung von Freiwilligen zu hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen)

### ➔ Nutzen des Engagements für die engagierten Menschen

- Eigene Ideen und Ideale verwirklichen  
(etwas Sinnvolles tun, anderen Menschen helfen, Gemeinwohl etc.)
- Berufliche oder biografische Ziele verfolgen (z.B. Berufsorientierung, Wiedereinstieg in den Beruf)
- Engagement verschafft Anerkennung
- Kompetenzen erweitern



## Fazit

Freiwilliges Engagement nutzt allen Beteiligten. Voraussetzung sind planvolles Zusammenwirken und ein passender Rahmen, in dem die Interessen und Motive der Freiwilligen berücksichtigt werden.