

Organisationsformen und Leitungsfunktionen im freiwilligen Engagement

Karnick, Nora; Simonson, Julia; Hagen, Christine

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Karnick, N., Simonson, J., & Hagen, C. (2022). Organisationsformen und Leitungsfunktionen im freiwilligen Engagement. In J. Simonson, N. Kelle, C. Kausmann, & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019* (S. 183-202). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-35317-9_10

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-SA Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-SA Licence (Attribution-NonCommercial-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



Organisationsformen und Leitungsfunktionen im freiwilligen Engagement

9

Nora Karnick, Julia Simonson & Christine Hagen

Kernaussagen

Etwa die Hälfte der freiwillig Engagierten übt die freiwillige Tätigkeit in einem Verein oder Verband aus. Im Zeitvergleich ist dieser Anteil rückläufig. Individuell organisierte Gruppen gewinnen dagegen als Orte des Engagements im Zeitvergleich anteilig hinzu. Seit 2014 sind individuell organisierte Gruppen die zweitstärkste Organisationsform freiwilligen Engagements.

Frauen und Männer sind anteilig unterschiedlich häufig in den einzelnen Organisationsformen engagiert. Frauen sind anteilig seltener als Männer in Vereinen und Verbänden engagiert und anteilig häufiger als Männer in individuell organisierten Gruppen sowie in Kirchen und religiösen Vereinigungen freiwillig tätig.

Die meisten Engagierten sind Mitglied in der Organisation, in der sie ihre freiwillige Tätigkeit ausüben. Männer haben mit 82,7 Prozent anteilig häufiger eine Mitgliedschaft in der Organisation ihres Engagements als Frauen mit 76,2 Prozent.

Jede vierte freiwillig engagierte Person hat 2019 eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion in ihrer freiwilligen Tätigkeit. Engagierte haben im Zeitvergleich anteilig immer seltener leitende Tätigkeiten inne. Für Männer ist der relative Rückgang zwischen 1999 und 2019 stärker als für Frauen. Bei den Frauen ist der Anteil der Engagierten in Leitungspositionen seit 2009 stabil geblieben: Etwa jede fünfte engagierte Frau übt im Rahmen ihrer freiwilligen Tätigkeit eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion aus. Bei den engagierten Männern ist es knapp jeder Dritte.

Ältere Engagierte übernehmen anteilig häufiger leitende Tätigkeiten als jüngere – die Bildungsunterschiede bei der Übernahme von Leitungsfunktionen sind gering. Engagierte zwischen 14 und 49 Jahren übernehmen anteilig seltener Leitungs- und Vorstandsfunktionen als Engagierte ab 50 Jahren. Engagierte mit hoher Bildung übernehmen anteilig etwas häufiger Leitungsfunktionen als Engagierte der mittleren Bildungsgruppe, dieser Unterschied ist aber gering. Die weiteren Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen sind statistisch nicht signifikant.

Menschen mit Migrationshintergrund übernehmen anteilig seltener eine leitende Tätigkeit im Engagement als Menschen ohne Migrationshintergrund. Unter den Engagierten mit Migrationshintergrund üben 21,4 Prozent eine leitende Tätigkeit aus; unter den Engagierten ohne Migrationshintergrund sind es 27,3 Prozent. Für die Übernahme einer leitenden Position spielt innerhalb der Gruppe der Engagierten mit Migrationshintergrund insbesondere die eigene Zuwanderungserfahrung eine wichtige Rolle.

9.1 Einleitung

Freiwilliges Engagement ist in unterschiedliche Organisationsformen eingebettet. In Deutschland stellen Vereine noch immer den zentralen organisationalen Rahmen für freiwilliges Engagement: 2014 übte mehr als die Hälfte aller Engagierten ihre freiwillige Tätigkeit in einem Verein oder Verband aus (Simonson & Vogel 2017). In fast jedem der mehr als 600.000 in Deutschland registrierten Vereine findet sich mindestens eine freiwillig engagierte Person (Priemer et al. 2019). Somit bieten Vereine zum einen wichtige Gelegenheitsstrukturen für freiwilliges Engagement; zum anderen könnten viele Vereine und andere zivilgesellschaftliche Organisationen ohne freiwilliges Engagement gar nicht bestehen (Alscher et al. 2013). Neben den Vereinen kommt auch weiteren zivilgesellschaftlichen Organisationen eine große Bedeutung für die Infrastruktur des freiwilligen Engagements zu, da sie die Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement schaffen (Priemer et al. 2019). Freiwillige Tätigkeiten finden häufig in formalen Organisationsformen wie Kirchen und religiösen Vereinigungen, staatlichen und kommunalen Einrichtungen oder anderen formal organisierten Einrichtungen wie Gewerkschaften oder Parteien statt (Simonson & Vogel 2017).

Neben den formalen Organisationen spielen auch informelle Zusammenschlüsse eine große und zunehmend wichtige Rolle im freiwilligen Engagement – die freiwillige Tätigkeit wird verstärkt in individuell organisierten Gruppen ausgeübt (Simonson & Vogel 2017). Zu diesen zählen Selbsthilfegruppen, Nachbarschaftshilfen, Initiativen oder Projekte und andere selbstorganisierte Gruppen sowie das alleinige ausgeübte Engagement.

Die Zunahme informell organisierten Engagements kann im Zusammenhang mit einer Tendenz der Pluralisierung und Individualisierung von Engagement gesehen werden (Mutz 2011; Schührer 2019). Zum einen können sich hier veränderte Ansprüche der Engagierten an die organisationale Ausgestaltung ihres Engagements, wie zum Beispiel bessere Mitsprachemöglichkeiten durch weniger hierarchische Strukturen, niederschlagen (Simonson & Vogel 2017). Zum anderen bevorzugen insbesondere jüngere Engagierte möglicherweise zunehmend flexible Organisationsstrukturen, die es zulassen, eine freiwillige Tätigkeit kurzfristig oder mit variierendem Zeitaufwand auszuüben (Priemer et al. 2017). Informelle Organisationen bieten für Engagierte eventuell bessere Rahmenbedingungen als formale Organisationen, um das freiwillige Engagement mit individuellen Ansprüchen und Möglichkeiten im Alltag der Engagierten in Einklang zu bringen. Als Beispiel kann hier die vielfach spontan organisierte Hilfe für Geflüchtete genannt werden, die sich vor allem aus Eigeninitiative und dem Zusammenschluss hilfsbereiter Menschen entwickelt hat (Priemer et al. 2017).

Die Mitgliedschaft in einer Organisation ist keine notwendige Voraussetzung für freiwilliges Engagement (und ist auch in informellen Zusammenschlüssen nicht immer möglich), aber es wird davon ausgegangen, dass freiwilliges Engagement grund-

sätzlich hierdurch begünstigt wird (Alscher et al. 2013; Dathe et al. 2010; Priemer et al. 2019; Vogel & Hameister 2017). Eine Mitgliedschaft kann eine bindende und integrierende Funktion haben und das Funktionieren der Organisation oder des Vereins zusätzlich sichern (Dathe et al. 2010). 2004 ging eine freiwillige Tätigkeit innerhalb einer Organisation in neun von zehn Fällen mit einer Mitgliedschaft in ebenjener einher (Gensicke et al. 2006). Um zu sehen, wie sich dieses Verhältnis heute darstellt, wurde die entsprechende Frage, die bisher lediglich im Freiwilligensurvey 2004 gestellt worden war, für 2019 wieder aufgenommen. Damit ist es möglich, der Frage nach dem aktuellen Zusammenhang von Mitgliedschaft und freiwilligem Engagement in einer Organisation nachzugehen.

Die organisationale Struktur des freiwilligen Engagements wirkt sich auch auf die Möglichkeit der Übernahme von Leitungs- und Vorstandsfunktionen im Rahmen der freiwilligen Tätigkeit aus. Besonders Organisationsstrukturen mit einem hohen Grad der Institutionalisierung und der hierarchischen Strukturierung bieten Engagierten die Möglichkeit, Leitungs- und Vorstandsfunktionen innerhalb ihrer Organisation zu übernehmen (Hagen & Simonson 2017). So ist es für Vereine beispielsweise verpflichtend, bestimmte Leitungs- und Vorstandsfunktionen zu besetzen (Zimmer 2011). Demgegenüber ist es individuell organisierten Gruppen freigestellt, über die Schaffung leitender Positionen zu entscheiden. Vereine beklagen zunehmend Schwierigkeiten bei der Besetzung von Leitungspositionen (Alscher et al. 2021), da es vor allem an jungen Mitgliedern mangle, die diese Aufgaben übernehmen würden (Alscher et al. 2013). Eine Leitungstätigkeit im freiwilligen Engagement aufzunehmen, bedeutet eine langfristige Verpflichtung einzugehen sowie Verantwortung zu übernehmen. Leitungstätigkeiten entsprechen daher häufig nicht mehr den Anforderungen jüngerer Menschen, deren Alltag und Erwerbsarbeit eine stärkere Mobilität und Flexibilität erfordern (Zimmer 2013). Aufgrund dieser Schwierigkeit, mit der sich die Organisationen freiwilligen Engagements anscheinend zunehmend konfrontiert sehen, wird die Entwicklung der Leitungs- und Vorstandsfunktionen in diesem Kapitel im Trend betrachtet.

In diesem Kapitel werden unterschiedliche Aspekte der organisationalen Ausgestaltung des freiwilligen Engagements dargestellt. Dabei sollen folgende Fragen untersucht werden:

- a) In welchen Organisationsformen wird freiwilliges Engagement in Deutschland ausgeübt und welche Unterschiede sind dabei im Zeitvergleich festzustellen? Wie gestaltet sich die Verteilung der freiwillig Engagierten über die verschiedenen Organisationsformen? Wie unterscheiden sich die Anteile der Engagierten in den unterschiedlichen Organisationsformen zwischen Frauen und Männern und nach Altersgruppen 2019?
- b) Zu welchen Anteilen sind die engagierten Personen in der Organisation, in der sie engagiert sind, auch Mitglied? Haben sich diese Anteile im Zeitvergleich zwischen 2004 und 2019 verändert? Wie unterscheiden sich die Anteile der Personen

mit einer Mitgliedschaft in der Organisation des Engagements nach Geschlecht und Altersgruppe 2019?

- c) Wie hoch ist der Anteil der Engagierten, die in ihrem Engagement eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion ausüben im Zeitvergleich seit 1999? Wie unterscheiden sich die Anteile der Engagierten zwischen Frauen und Männern und zwischen Altersgruppen im Zeitvergleich seit 1999 sowie zwischen den Bildungsgruppen und nach Migrationshintergrund 2019?

9.2 Daten und Indikatoren

Die Ergebnisse des vorliegenden Kapitels beruhen auf den Daten des Deutschen Freiwilligensurveys (FWS) und werden gewichtet dargestellt. Die Gewichtung zielt darauf ab, die Repräsentativität zu verbessern, um verallgemeinerbare Aussagen treffen zu können. In den Veröffentlichungen zu den Erhebungen der Jahre 1999 bis 2014 wurden im Rahmen des Freiwilligensurveys bislang die Gewichtungsmerkmale Geschlecht, Alter, Bundesland sowie Gemeindegrößenklasse herangezogen. Diese Gewichtung wird nun um das Gewichtungsmerkmal der schulischen Bildung ergänzt. Personen aus unterschiedlichen Bildungsgruppen nehmen mit unterschiedlicher Wahrscheinlichkeit an Umfragen teil; daher sind verschiedene Bildungsgruppen in den Daten über- beziehungsweise unterrepräsentiert. Die Gewichtung inklusive schulischer Bildung wird in diesem Bericht auf die Daten aller fünf Erhebungswellen von 1999 bis 2019 angewendet. Die Engagementquoten fallen durch dieses Vorgehen für alle Erhebungswellen niedriger aus als bisher berichtet; es ändert sich somit das Niveau, der Trend bleibt jedoch im Wesentlichen bestehen. Die Gewichtung der Daten inklusive Bildung wirkt sich auch auf andere Ergebnisse aus.

Alle Ergebnisse werden auf statistische Signifikanz getestet (verwendet wird ein Signifikanzniveau von $p < 0,05$). Die Prüfung auf statistische Signifikanz zeigt an, ob ein anhand der Daten des Freiwilligensurveys gefundener Unterschied mit großer Wahrscheinlichkeit auch in der Grundgesamtheit, also beispielsweise in der Wohnbevölkerung Deutschlands, vorhanden ist (statistisch signifikant) oder nur zufällig in den Daten vorliegt (statistisch nicht signifikant).

Die dargestellten Ergebnisse fußen auf der Befragung des Freiwilligensurveys 2019, die von März bis November 2019 erfolgte. Somit ist es mithilfe der Daten des Freiwilligensurveys 2019 nicht möglich, Aussagen über spätere Entwicklungen wie beispielsweise die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das freiwillige Engagement zu tätigen.

In diesem Kapitel werden drei unterschiedliche Aspekte der freiwilligen Tätigkeit (einzige Tätigkeit oder zeitaufwendigste Tätigkeit bei mehreren Tätigkeiten) betrachtet: der organisationale Rahmen, die Mitgliedschaft in der Organisation des Engagements sowie das Ausüben einer Leitungs- oder Vorstandstätigkeit. Im Folgenden wird dargestellt, wie diese Aspekte erhoben wurden.

Organisatorischer Rahmen: Im Freiwilligensurvey 2019 wird erfasst, in welchem organisatorischen Rahmen freiwillig Engagierte ihre zeitaufwendigste Tätigkeit (bei mehreren Tätigkeiten) oder ihre einzige freiwillige Tätigkeit ausüben. Die Organisationsformen des freiwilligen Engagements werden wie folgt erfragt:

In welchem organisatorischen Rahmen üben Sie Ihre Tätigkeit aus? Ist das ein Verein; ein Verband; eine Gewerkschaft; eine Partei; eine Kirche oder religiöse Vereinigung; eine Nachbarschaftshilfe; eine Selbsthilfegruppe; eine Initiative oder Projektarbeit; eine selbst organisierte Gruppe; eine staatliche oder kommunale Einrichtung; eine private Einrichtung; eine Stiftung; allein, nicht in einer Gruppe, Organisation oder Einrichtung; sonstiges?

Die Frage zum organisatorischen Rahmen der freiwilligen Tätigkeit wurde in allen Wellen des Freiwilligensurveys gestellt. Die Antwortmöglichkeiten weisen im Zeitvergleich seit 1999 leichte Unterschiede auf. Da der organisatorische Rahmen der freiwilligen Tätigkeit über fünf zusammengefasste Kategorien ausgewertet wird, ist trotz Modifikation der einzelnen Antwortmöglichkeiten eine Vergleichbarkeit über die Wellen möglich. Die zusammengefassten Kategorien der formalen Organisationsrahmen sind ‚Vereine und Verbände‘, ‚Kirchen oder religiöse Vereinigungen‘, ‚staatliche oder kommunale Einrichtungen‘ und ‚andere formal organisierte Einrichtungen‘ wie Gewerkschaften, Parteien, private Einrichtungen, Stiftungen oder sonstiges. Die fünfte hier ausgewiesene Kategorie ‚individuell organisierte Gruppen‘ umfasst das häufig nicht formal organisierte Engagement, dem Tätigkeiten in der Nachbarschaftshilfe, in Selbsthilfegruppen, in Initiativen oder Projekten, in selbst organisierten Gruppen sowie auch Engagement, das allein ausgeübt wird, zugerechnet werden. Das Zusammenfassen der einzelnen Kategorien zu den hier aufgeführten organisatorischen Rahmen ist inhaltlich nicht durchgehend trennscharf. So kann es zu inhaltlichen Überschneidungen kommen, da beispielsweise kirchliche Vereinigungen oder auch Selbsthilfegruppen häufig die Rechtsform eines Vereins oder eines Verbandes nutzen (Zimmer 2011).

Mitgliedschaft in der Organisation des Engagements: Anschließend an die Frage nach der Form der Organisation der (zeitaufwendigsten oder einzigen) freiwilligen Tätigkeit, werden die Engagierten gefragt, ob eine Mitgliedschaft in dieser Organisation bestehe. Diese Frage wurde in früheren Erhebungen lediglich 2004 gestellt und für 2019 wieder aufgenommen.

Sind Sie in [dieser/diesem] [Verein; Verband; Gewerkschaft; Partei; Kirche oder religiösen Vereinigung; Nachbarschaftshilfe; Selbsthilfegruppe; Initiative oder Projektarbeit; selbst organisierten Gruppe; staatlichen oder kommunalen Einrichtung; privaten Einrichtung; Stiftung] auch Mitglied?

Antwortkategorien: ja; nein

Leitungs- und Vorstandstätigkeiten: Darüber hinaus wird im Freiwilligensurvey erfasst, ob die Engagierten im Rahmen ihrer (zeitaufwendigsten oder einzigen) freiwilligen Tätigkeit eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion ausüben. Die Fragestellung lautet seit 1999 unverändert:

Haben Sie eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion?

Antwortkategorien: ja; nein

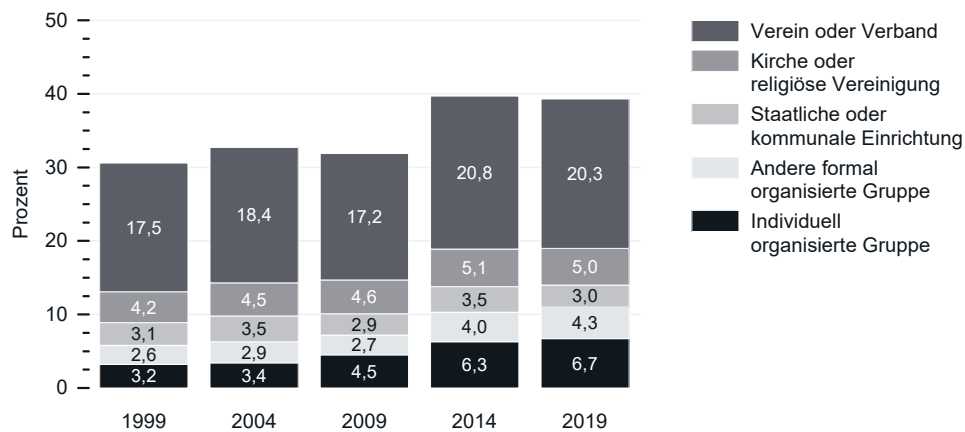
Die Ergebnisse zu den Fragen nach der Mitgliedschaft und zu Leitungs- und Vorstandsfunktionen in der Organisation der freiwilligen Tätigkeit werden jeweils für den Anteil der Antwortmöglichkeit ‚ja‘ berichtet. Die Ergebnisse werden jeweils auf Basis der engagierten Personen und ohne fehlende Werte berichtet. Zusätzlich werden die Organisationsformen des Engagements auf Basis aller Befragten berichtet, um Aussagen über die Anteile an der Wohnbevölkerung ab 14 Jahren und somit die aktuelle Entwicklung in Deutschland treffen zu können (siehe Abbildung 9-1). Zudem werden die hochgerechneten absoluten Zahlen für die Engagierten in den unterschiedlichen Organisationsformen berichtet. Die verwendeten Differenzierungsmerkmale werden in Kapitel 2 beschrieben.

9.3 Organisationsformen des freiwilligen Engagements

Freiwilliges Engagement findet in Deutschland anteilig am häufigsten in Vereinen und Verbänden statt (Abbildung 9-1). Auf der Basis aller Befragten zeigt sich, dass 2019 etwas mehr als jede fünfte Person in Deutschland ab 14 Jahren in einem Verein oder Verband ihre freiwillige Tätigkeit ausübt. Im Zeitvergleich betrachtet ist der Anteil der Personen, die sich in ihrer freiwilligen Tätigkeit in Vereinen oder Verbänden engagieren, seit 1999 von 17,5 Prozent auf 20,3 Prozent im Jahr 2019 gestiegen, im Vergleich von 2014 zu 2019 aber gleichgeblieben; zwischen 2014 und 2019 ist der Unterschied statistisch nicht signifikant. Auch der Anteil für das Engagement in Kirchen oder religiösen Vereinigungen hat sich seit 2014 nicht verändert und beträgt 5,0 Prozent im Jahr 2019. Das Engagement in staatlichen oder kommunalen Einrichtungen ist im Vergleich zu 2014 anteilig an allen Befragten gesunken und beträgt 3,0 Prozent 2019. Das Engagement in anderen formal organisierten Gruppen zeigt im gesamten Zeitvergleich anteilig einen leichten Anstieg auf insgesamt 4,3 Prozent 2019, ist aber im Vergleich zu 2014 stabil geblieben. Der Anteil der Personen, die sich in individuell organisierten Gruppen engagieren, ist im Zeitvergleich deutlich gestiegen und hat sich seit 1999 von 3,2 Prozent auf 6,7 Prozent 2019 mehr als verdoppelt. Der Unterschied zwischen 2014 und 2019 ist statistisch nicht signifikant.

Da der Anteil der Personen, die sich freiwillig engagieren, seit 1999 insgesamt deutlich gestiegen ist, ist es nicht überraschend, dass bei Betrachtung aller befragten Personen die Anteile der einzelnen Organisationsformen (mit Ausnahme der staat-

Abbildung 9-1 Organisationsformen des freiwilligen Engagements im Zeitvergleich 1999–2019 (Basis: alle Befragten)



Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Befragten. FWS 1999 (n = 14.874), FWS 2004 (n = 14.986), FWS 2009 (n = 19.968), FWS 2014 (n = 28.469), FWS 2019 (n = 27.527).

Verein/Verband: Statistisch signifikante Unterschiede jeweils zwischen 2014 sowie 2019 und allen anderen Wellen sowie zwischen 2004 und 2009.

Kirche/religiöse Vereinigung: Statistisch signifikanter Unterschied zwischen 1999 und 2014 sowie 2019.

Staatliche/kommunale Einrichtung: Statistisch signifikanter Unterschied zwischen 2004, 2009 und 2019, zwischen 2009 und 2014 sowie zwischen 2014 und 2019.

Andere formal organisierte Gruppe: Statistisch signifikante Unterschiede jeweils zwischen 2014 und allen anderen Wellen außer 2019. Statistisch signifikante Unterschiede jeweils zwischen 2019 und allen anderen Wellen außer 2014.

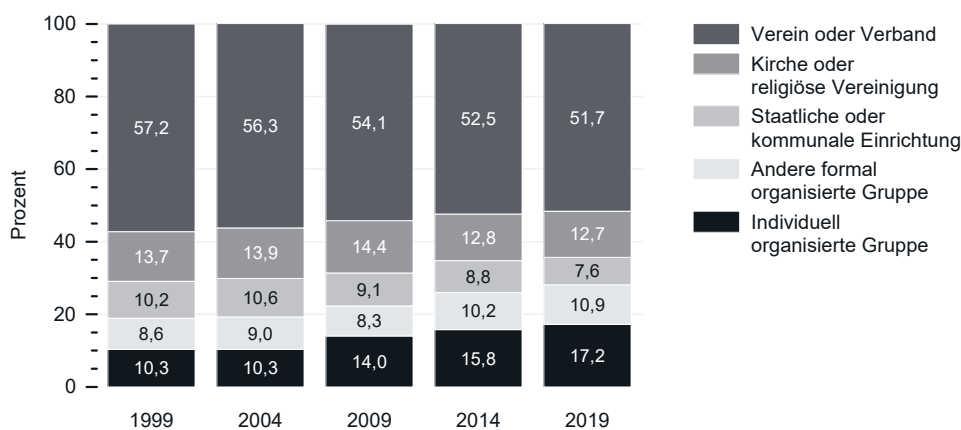
Individuell organisierte Gruppe: Kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen 1999 und 2004 sowie zwischen 2014 und 2019.

lichen oder kommunalen Einrichtungen, für die kein einheitlicher Trend auszumachen ist) mehr oder weniger stark gestiegen sind. Dieser Trend zeigt sich auch mit Blick auf die absoluten Zahlen. Im Vergleich am stärksten ist der Anstieg für die individuell organisierten Gruppen ausgeprägt. In dieser Organisationsform hat sich die Anzahl der Engagierten zwischen 1999 und 2019 mehr als verdoppelt: Während 1999 etwa 2,2 Millionen Menschen ab 14 Jahren in diesem Rahmen engagiert waren, sind es 2019 mehr als 4,8 Millionen Menschen, die ihr Engagement in individuell organisierten Gruppen ausüben. Einen weiteren starken Anstieg sehen wir seit 2009 in der Kategorie der anderen formal organisierten Gruppen, nämlich von knapp 1,9 Millionen Engagierten auf mehr als 3,0 Millionen Engagierte 2019. Die Anzahl der in Vereinen und Verbänden Engagierten ist gestiegen; und zwar von knapp 12,3 Millionen 1999 auf knapp 14,6 Millionen Engagierte 2019. In Kirchen und religiösen Vereinigungen ist die Anzahl der Engagierten seit 1999 mit 2,9 Millionen auf knapp 3,6 Millionen Engagierte 2019 ebenfalls leicht gestiegen. In den staatlichen und kommunalen Einrichtungen ist die Anzahl in den letzten zwanzig Jahren mit 2,2 Millionen Engagierten 1999 und 2,1 Millionen 2019 stabil geblieben. Lediglich 2004 und 2014 waren hier etwas mehr Menschen engagiert.

Diese Ergebnisse, die sich auf die Wohnbevölkerung Deutschlands ab 14 Jahren verallgemeinern lassen, spiegeln den Anstieg der Engagementquote insgesamt in den letzten zwanzig Jahren wider. Alle Organisationsformen, bis auf die staatlichen und kommunalen Einrichtungen, haben in diesem Zeitraum einen Zuwachs an Engagierten zu verzeichnen. Betrachten wir stattdessen nur die engagierten Personen, ergeben sich etwas andere Verteilungen und Trends hinsichtlich der Organisationsformen des Engagements (Abbildung 9-2). Hierbei werden die Anteile der Organisationsformen unter allen Engagierten abgebildet, um relative Rückgänge und Zuwächse zwischen den unterschiedlichen Organisationsformen auszumachen.

Auf Basis der freiwillig Engagierten zeigt sich, dass auch 2019 über die Hälfte der Engagierten (51,7 Prozent) in Vereinen oder Verbänden organisiert ist. Im Zeitvergleich ist das Engagement in diesen Organisationsformen seit 1999 mit 5,5 Prozentpunkten anteilig allerdings am stärksten zurückgegangen. Auch der Anteil des Engagements in staatlichen und kommunalen Einrichtungen (7,6 Prozent 2019) ist im Zeitvergleich gesunken. Der Anteil der Engagierten in Kirchen und religiösen Vereinigungen (12,7 Prozent 2019) unterscheidet sich statistisch nicht signifikant von dem 1999. Lediglich der Wert von 14,4 Prozent 2009 unterscheidet sich statistisch

Abbildung 9-2 Organisationsformen des freiwilligen Engagements im Zeitvergleich 1999–2019 (Basis: alle Engagierten)



Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Engagierten. FWS 1999 (n = 4.683), FWS 2004 (n = 5.128), FWS 2009 (n = 6.986), FWS 2014 (n = 12.296), FWS 2019 (n = 11.808).

Hinweis: Abweichungen in den Prozentwerten ergeben sich durch das Auf- und Abrunden der Werte.

Verein/Verband: Kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen 1999 und 2004, 2004 und 2009, 2009 und 2014 sowie 2014 und 2019.

Kirche/religiöse Vereinigung: Statistisch signifikante Unterschiede zwischen 2009 und 2014 sowie zwischen 2009 und 2019.

Staatliche/kommunale Einrichtung: Statistisch signifikanter Unterschied zwischen 2019 und allen anderen Wellen sowie zwischen 2014 und 1999, 2004 und 2019.

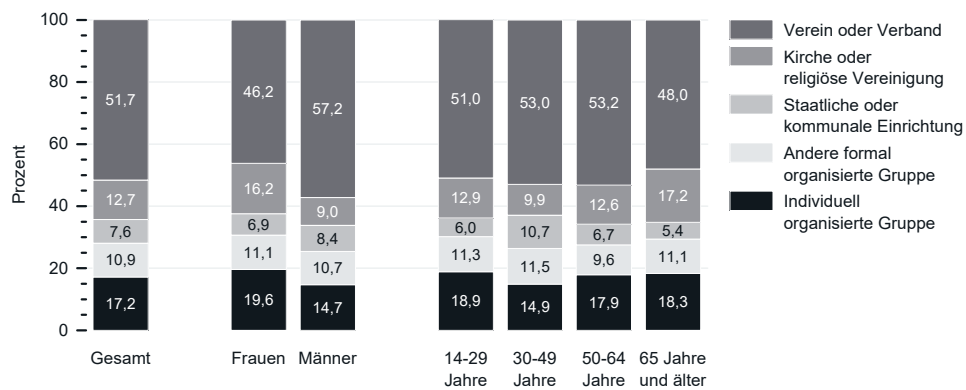
Andere formal organisierte Gruppe: Statistisch signifikanter Unterschied zwischen 2019 und allen anderen Wellen außer 2014. Statistisch signifikanter Unterschied zwischen 1999 und 2014 sowie zwischen 2009 und 2014.

Individuell organisierte Gruppe: Kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen 1999 und 2004.

signifikant von den Werten 2014 und 2019. Seit 1999 gestiegen ist der Anteil der Engagierten in anderen formal organisierten Gruppen: 2019 beträgt dieser 10,9 Prozent und unterscheidet sich statistisch nicht signifikant von 2014. Am stärksten ist der Anteil der Engagierten gestiegen, die ihre freiwillige Tätigkeit in einer individuell organisierten Gruppe ausüben: Während 1999 der Anteil bei 10,3 Prozent lag, beträgt er 2019 17,2 Prozent. Das Engagement in individuell organisierten Gruppen stellt seit 2014 die anteilig zweitstärkste Organisationsform des Engagements dar und ist zudem die einzige Organisationsform, deren Anteil seit 2004 stetig zugenommen hat.

Unterschiede zwischen freiwillig engagierten Frauen und Männern zeigen sich besonders stark in Vereinen und Verbänden (Abbildung 9-3). Männer sind mit 57,2 Prozent anteilig sehr viel häufiger in dieser Organisationsform engagiert als Frauen mit 46,2 Prozent. Auch in staatlichen und kommunalen Einrichtungen sind Männer anteilig etwas häufiger engagiert als Frauen. In anderen formal organisierten Gruppen gibt es keinen Unterschied zwischen der Beteiligung von Frauen und Männern. In Kirchen und religiösen Vereinigungen sowie individuell organisierten Gruppen sind Frauen hingegen anteilig häufiger engagiert als Männer: In Kirchen und religiösen Vereinigungen sind 16,2 Prozent der engagierten Frauen und 9,0 der engagierten Männer organisiert; in individuell organisierten Gruppen sind es 19,6 Prozent der engagierten Frauen und 14,7 Prozent der engagierten Männer.

Abbildung 9-3 Organisationsformen des freiwilligen Engagements 2019, gesamt, nach Geschlecht und nach Alter (Basis: alle Engagierten)



Quelle: FWS 2019, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Engagierten (n = 11.808).

Hinweis: Abweichungen in den Prozentwerten ergeben sich durch das Auf- und Abrunden der Werte.

Statistisch signifikanter Unterschied zwischen Frauen und Männern in allen Organisationsformen bis auf andere formal organisierte Gruppe.

Verein/Verband: Statistisch signifikanter Unterschied zwischen der Altersgruppe ab 65 Jahren und der Altersgruppe 30 bis 49 Jahre sowie zwischen der Altersgruppe ab 65 Jahren der Altersgruppe 50 bis 64 Jahre.

Kirche/religiöse Vereinigung: Statistisch signifikanter Unterschied zwischen den 30- bis 49-Jährigen und allen anderen Altersgruppen sowie zwischen Personen ab 65 Jahren und allen anderen Altersgruppen.

Staatliche/kommunale Einrichtung: Statistisch signifikanter Unterschied zwischen den 30- bis 49-Jährigen und allen anderen Altersgruppen.

Andere formal organisierte Gruppe: Statistisch signifikanter Unterschied zwischen den beiden mittleren Altersgruppen.

Individuell organisierte Gruppe: Statistisch signifikante Unterschiede zwischen Personen zwischen 30 und 49 Jahren und allen anderen Altersgruppen.

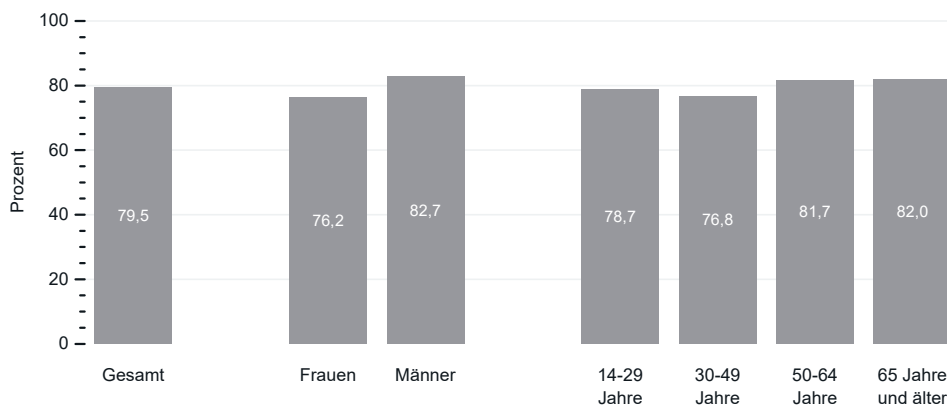
Hinsichtlich der Organisationsformen des Engagements zeigen sich zwischen den hier ausgewiesenen Altersgruppen nur leichte Unterschiede (Abbildung 9-3). Personen ab 65 Jahren sind im Vergleich zu Personen der jüngeren Altersgruppen anteilig seltener in Vereinen und Verbänden engagiert, aber anteilig deutlich häufiger in Kirchen und religiösen Vereinigungen. Personen zwischen 14 und 29 Jahren sind anteilig etwas häufiger als die 30- bis 49-Jährigen in individuell organisierten Gruppen engagiert, unterscheiden sich diesbezüglich aber nicht von den Personen ab 50 Jahren. Die Gruppe der 30- bis 49-Jährigen ist anteilig häufiger als Personen der anderen Altersgruppen in staatlichen und kommunalen Einrichtungen engagiert.

9.4 Mitgliedschaften in der Organisation des Engagements

Der Anteil der Engagierten, die in der Organisation ihrer freiwilligen Tätigkeit Mitglied sind, verzeichnet im Zeitvergleich zwischen 2004 und 2019 einen deutlichen Rückgang. Innerhalb dieser Zeitspanne von 15 Jahren ist der Anteil um 11,9 Prozentpunkte von 91,4 Prozent 2004 (ohne Abbildung) auf 79,5 Prozent 2019 zurückgegangen (Abbildung 9-4).

2019 sind fast vier von fünf Engagierten Mitglied in der Organisation, in der sie ihre freiwillige Tätigkeit ausüben (Abbildung 9-4). Frauen sind mit 76,2 Prozent anteilig seltener Mitglied in der Organisation ihres Engagements als Männer mit 82,7 Pro-

Abbildung 9-4 Anteile freiwillig engagierter Personen mit einer Mitgliedschaft in der Organisation des Engagements 2019, gesamt, nach Geschlecht und nach Alter (Basis: alle Engagierten)



Quelle: FWS 2019, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Engagierten (n = 10.809).

Statistisch signifikanter Unterschied zwischen Frauen und Männern.

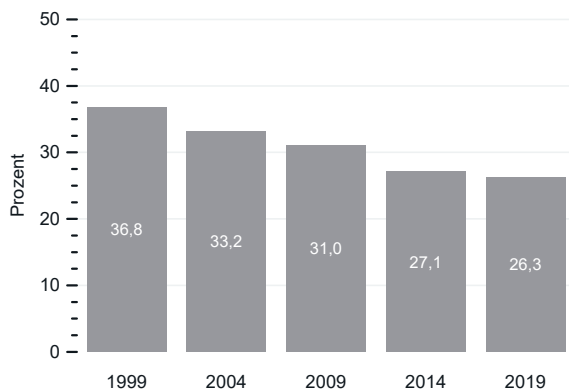
Statistisch signifikanter Unterschied zwischen Personen von 30 bis 49 Jahren und den 50- bis 64-Jährigen sowie zwischen den 30- bis 49-Jährigen und den Personen ab 65 Jahren.

zent. Hinsichtlich der Altersgruppen zeigen sich nur leichte Unterschiede. Die älteren Altersgruppen ab 50 Jahren sind mit über 80 Prozent anteilig etwas häufiger Mitglied in der Organisation des Engagements als die jüngeren Altersgruppen unter 50 Jahren. Anteilig am wenigsten Mitgliedschaften in der Organisation des Engagements sind bei den 30- bis 49-Jährigen mit 76,8 Prozent zu beobachten.

9.5 Leitungs- und Vorstandsfunktionen

Insgesamt 26,3 Prozent der Engagierten üben 2019 im Rahmen ihrer freiwilligen Tätigkeit eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion aus (Abbildung 9-5). Der Trend zeigt, dass der Anteil der Engagierten, die eine Leitungs- oder Vorstandstätigkeit ausüben, seit 1999 (36,8 Prozent) um mehr als 10 Prozentpunkte auf 26,3 Prozent im Jahr 2019 gesunken ist. Der relative Rückgang der Leitungs- und Vorstandsfunktionen im Zeitvergleich lässt sich teilweise durch eine Zunahme des Anteils der Engagierten ohne Leitungsfunktion erklären.

Abbildung 9-5 Anteile freiwillig engagierter Personen mit Leitungs- und Vorstandsfunktionen in der freiwilligen Tätigkeit im Zeitvergleich 1999–2019 (Basis: alle Engagierten)

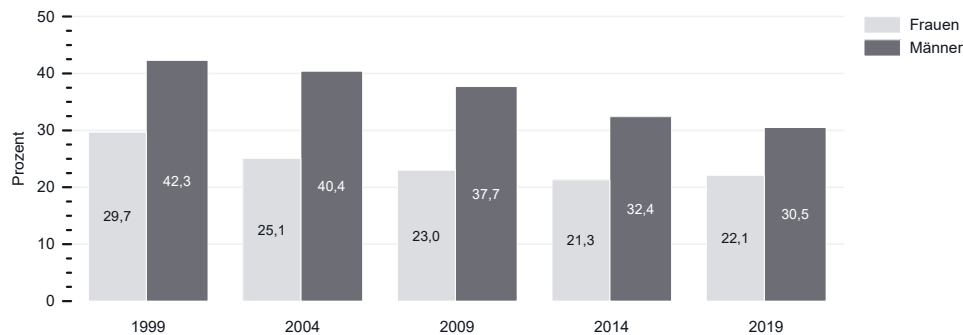


Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Engagierten. FWS 1999 (n = 4.677), FWS 2004 (n = 5.134), FWS 2009 (n = 6.996), FWS 2014 (n = 12.409), FWS 2019 (n = 11.917).

Kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen 2004 und 2009 sowie zwischen 2014 und 2019. Alle weiteren Unterschiede zwischen den Wellen sind statistisch signifikant.

Der Rückgang hinsichtlich der Ausübung von Leitungs- und Vorstandsfunktionen in der freiwilligen Tätigkeit ist bei den Engagierten sowohl unter den Männern als auch unter den Frauen zu beobachten (Abbildung 9-6). Der Anteil der Männer, die Leitungs- und Vorstandsfunktionen ausüben, ist in allen Erhebungswellen deutlich höher als der der Frauen. Allerdings ist bei den engagierten Männern ein besonders

Abbildung 9-6 Anteile freiwillig engagierter Personen mit Leitungs- und Vorstandsfunktionen in der freiwilligen Tätigkeit, nach Geschlecht, im Zeitvergleich 1999–2019 (Basis: alle Engagierten)



Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Engagierten. FWS 1999 (n = 4.677), FWS 2004 (n = 5.134), FWS 2009 (n = 6.996), FWS 2014 (n = 12.409), FWS 2019 (n = 11.917).

Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind in allen Wellen statistisch signifikant.

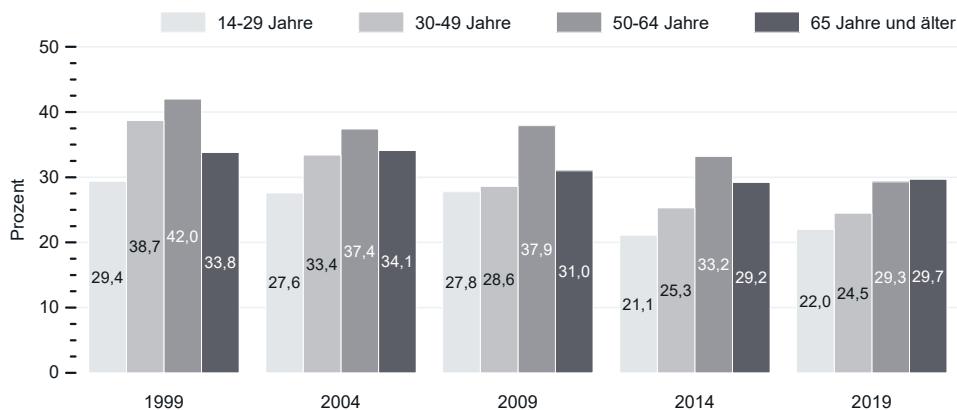
Frauen: Kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen 2004 und 2009 sowie zwischen 2009, 2014 und 2019.

Männer: Kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen 1999 und 2004, zwischen 2004 und 2009 sowie zwischen 2014 und 2019.

starker Rückgang der Leitungs- und Vorstandsfunktionen zu beobachten. Hier sind die Leitungs- und Vorstandstätigkeiten im Zeitvergleich seit 1999 um fast zwölf Prozentpunkte auf 30,5 Prozent im Jahr 2019 gesunken. Auch unter den Frauen hat sich der Anteil der Engagierten mit Leitungs- und Vorstandsfunktionen seit 1999 um 7,6 Prozentpunkte verringert und beträgt 2019 nun 22,1 Prozent. Der Rückgang fällt allerdings weniger stark als bei den Männern aus. Seit 2009 ist der Anteil der Frauen stabil geblieben.

Bei der Differenzierung nach Altersgruppen zeigt sich, dass die hier ausgewiesenen vier Altersgruppen sowohl im Zeitvergleich als auch untereinander in den einzelnen Erhebungsjahren anteilig deutliche Unterschiede hinsichtlich der Übernahme von Leitungs- und Vorstandsfunktionen in ihrer freiwilligen Tätigkeit aufweisen (Abbildung 9-7). Für 2019 können wir feststellen, dass der Anteil der Personen, die eine leitende freiwillige Tätigkeit ausüben, mit dem Alter steigt. Die Personen der jüngsten Altersgruppe zwischen 14 und 29 Jahren üben in allen Erhebungswellen anteilig mit am seltensten Leitungs- oder Vorstandstätigkeiten aus. Im Zeitvergleich seit 1999 zeigt sich der allgemeine Trend, dass Leitungs- und Vorstandsfunktionen anteilig immer seltener ausgeübt werden, in allen Altersgruppen. Besonders stark ist der Rückgang des Anteils der Leitungs- und Vorstandsfunktionen in den beiden mittleren Altersgruppen. Die Engagierten zwischen 30 und 49 Jahren haben seit 1999 mit 14,2 Prozentpunkten anteilig den stärksten Rückgang zu verzeichnen, gefolgt von den Engagierten zwischen 50 und 64 Jahren mit einem Rückgang von 12,7 Prozentpunkten.

Abbildung 9-7 Anteile freiwillig engagierter Personen mit Leitungs- und Vorstandsfunktionen in der freiwilligen Tätigkeit, nach Alter, im Zeitvergleich 1999–2019 (Basis: alle Engagierten)



Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Engagierten. FWS 1999 (n = 4.672), FWS 2004 (n = 5.124), FWS 2009 (n = 6.986), FWS 2014 (n = 12.409), FWS 2019 (n = 11.917).

1999: Statistisch signifikanter Unterschied zwischen den 14- bis 29-Jährigen und den 30- bis 49-Jährigen sowie den 50- bis 64-Jährigen.

Statistisch signifikanter Unterschied zwischen den 50- bis 64-Jährigen und den 65-Jährigen und Älteren.

2004: Statistisch signifikanter Unterschied zwischen den 14- bis 29-Jährigen und allen anderen Altersgruppen.

2009: Statistisch signifikanter Unterschied zwischen den 50- bis 64-Jährigen und allen anderen Altersgruppen.

2014: Alle Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind statistisch signifikant.

2019: Statistisch signifikanter Unterschied zwischen den 18- bis 29-Jährigen und den 50- bis 64-Jährigen sowie den 65-Jährigen und Älteren.

Statistisch signifikanter Unterschied zwischen den 30- bis 49-Jährigen und den 50- bis 64-Jährigen sowie den 65-Jährigen und Älteren.

14–29 Jahre: Keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen 1999, 2004 und 2009 sowie zwischen 2014 und 2019.

30–49 Jahre: Kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen 2014 und 2019.

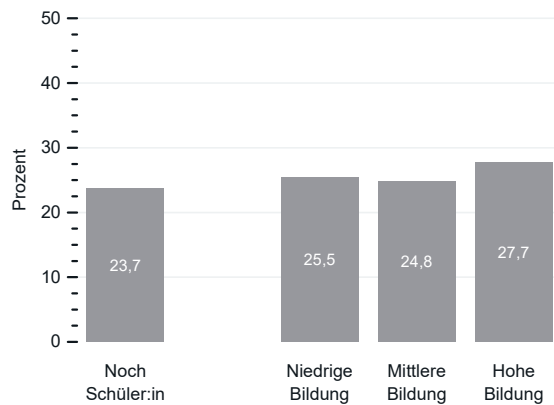
50–64 Jahre: Statistisch signifikanter Unterschied zwischen 1999 und 2014 sowie zwischen 1999 und 2019. Statistisch signifikanter Unterschied

zwischen 2004 und 2019. Statistisch signifikanter Unterschied zwischen 2009 und 2014 sowie zwischen 2009 und 2019. Statistisch signifikanter Unterschied zwischen 2014 und 2019.

65 Jahre und älter: Keine statistisch signifikanten Unterschiede.

Interessante Befunde hinsichtlich der Übernahme von Leitungs- und Vorstandstätigkeiten zeigen sich auch, wenn nach Bildung differenziert wird: Bildungsgruppenunterschiede spielen hier kaum eine Rolle, denn die Anteile der Personen mit Leitungs- und Vorstandstätigkeiten in ihrer freiwilligen Tätigkeit unterscheiden sich 2019 nur leicht zwischen den hier ausgewiesenen Bildungsgruppen (Abbildung 9-8). Lediglich Personen mit hoher Bildung üben mit 27,7 Prozent anteilig etwas häufiger eine leitende Tätigkeit aus als Personen mit mittlerer Bildung (24,8 Prozent). Zwischen Personen mit niedriger Bildung und hoher Bildung gibt es jedoch keinen statistisch signifikanten Unterschied. Auch zwischen allen weiteren Bildungsgruppen gibt es keine statistisch signifikanten Unterschiede. Dass die Unterschiede zwischen denjenigen, die noch die Schule besuchen, und den anderen Bildungsgruppen nicht statistisch signifikant sind, kann auch mit der vergleichsweise geringen Fallzahl in dieser Gruppe (n = 340) zusammenhängen.

Abbildung 9-8 Anteile freiwillig engagierter Personen mit Leitungs- und Vorstandsfunktionen in der freiwilligen Tätigkeit 2019, nach Bildung (Basis: alle Engagierten)

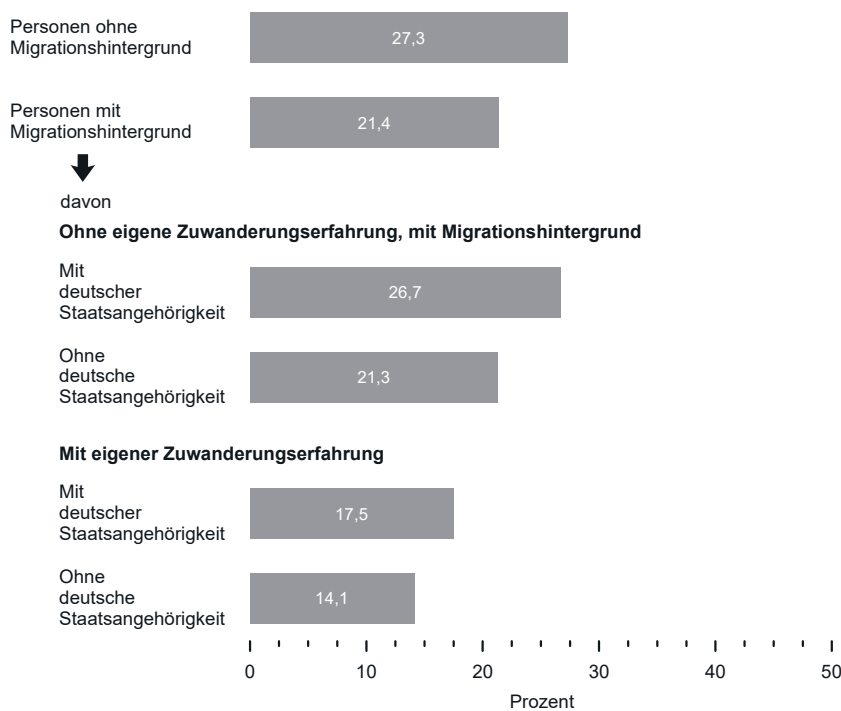


Quelle: FWS 2019, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Engagierten (n = 11.916).

Statistisch signifikanter Unterschied zwischen Personen mit hoher Bildung und Personen mit mittlerer Bildung.

Deutliche Unterschiede zeigen sich, wenn wir Leitungs- und Vorstandsfunktionen nach Migrationshintergrund differenziert betrachten: Personen mit Migrationshintergrund üben mit 21,4 Prozent anteilig seltener eine leitende freiwillige Tätigkeit aus als Personen ohne Migrationshintergrund mit 27,3 Prozent (Abbildung 9-9). Besonders gering ist der Anteil Engagierter mit einer leitenden Tätigkeit bei den Personen mit eigener Zuwanderungserfahrung, die keine deutsche Staatsangehörigkeit haben. Die Engagierten ohne eigene Zuwanderungserfahrung üben anteilig häufiger eine Leitungsfunktion aus als Engagierte mit eigener Zuwanderungserfahrung. Zudem zeigt sich, dass Engagierte mit Migrationshintergrund anteilig häufiger leitende Tätigkeiten ausüben, wenn sie die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Die Gruppe der Engagierten mit Migrationshintergrund ohne eigene Zuwanderungserfahrung und mit deutscher Staatsangehörigkeit übt mit 26,7 Prozent anteilig ähnlich häufig wie Personen ohne Migrationshintergrund mit 27,3 Prozent eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion aus.

Abbildung 9-9 Anteile freiwillig engagierter Personen mit Leitungs- und Vorstandsfunktionen in der freiwilligen Tätigkeit 2019, nach Migrationshintergrund (Basis: alle Engagierten)



Quelle: FWS 2019, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Engagierten (n = 11.859), Personen mit Migrationshintergrund (n = 1.570).

Statistisch signifikanter Unterschied zwischen Personen ohne und Personen mit Migrationshintergrund.

Statistisch signifikanter Unterschied zwischen Personen mit Migrationshintergrund ohne eigene Zuwanderungserfahrung und mit deutscher Staatsangehörigkeit und Personen mit eigener Zuwanderungserfahrung.

9.6 Fazit

Mehr als jede fünfte Person ab 14 Jahren in Deutschland übt ihre freiwillige Tätigkeit in einem Verein oder Verband aus. Vereine und Verbände sind auch 2019 die anteilig häufigste Organisationsform für freiwilliges Engagement. Werden nur freiwillig Engagierte betrachtet, zeigt sich, dass über die Hälfte von ihnen in Vereinen und Verbänden freiwillig tätig ist und somit auch das Fortbestehen dieser Organisationen sichert (Alscher et al. 2013). Im Zeitvergleich betrachtet ist der Anteil der in Vereinen und Verbänden Engagierten zwar bei der Betrachtung aller Engagierten zurückgegangen, anteilig an der gesamten Bevölkerung aber leicht gestiegen. Dieser Befund passt zu der Beobachtung, dass auch die Zahl der Vereine in den letzten Jahren gestiegen ist (Priemer et al. 2019). Der Rückgang bezogen auf alle Engagierten lässt sich insbesondere dadurch erklären, dass informell organisiertes Engagement weitaus stärker gestiegen ist als das Vereinsengagement. Der Trend, dass sich die Or-

ganisationsformen des freiwilligen Engagements weiter in Richtung eines informellen Rahmens verändern, setzt sich somit fort. Der hohe Anstieg des Engagements in informellen Gruppen von 1999 bis 2014 kann auch als eine Ursache für den Anstieg der Engagementquote in diesem Zeitraum genannt werden; von 2014 bis 2019 ist in individuell organisierten Gruppen nur noch ein moderater Anstieg des Engagements zu verzeichnen.

Insbesondere in formalen Organisationsformen können Mitgliedschaften eine Voraussetzung für freiwilliges Engagement sein beziehungsweise eine Möglichkeit dafür bieten. Fast 80 Prozent der Engagierten sind Mitglied in der Organisation ihres Engagements. Auf Männer und Personen der höheren Altersgruppen trifft dies anteilig häufiger zu als auf Frauen und jüngere Engagierte. Frauen engagieren sich im Vergleich zu Männern anteilig häufiger in sozialen und familienbezogenen Bereichen mit einem möglicherweise hohen Anteil informell organisierten Engagements. Männer hingegen sind anteilig häufiger als Frauen in den meist formal organisierten Bereichen wie Sport und Bewegung, Unfall- oder Rettungsdienste oder freiwillige Feuerwehr und auch im Bereich der Politik und der politischen Interessenvertretung freiwillig tätig (siehe Kapitel 5). Es ist daher zu vermuten, dass insbesondere die formalen Organisationsformen, in denen Männer und Personen höherer Altersgruppen anteilig häufiger engagiert sind, eine Mitgliedschaft anbieten oder diese für das Ausüben eines freiwilligen Engagements voraussetzen.

Im Vergleich zu 2004 lässt sich feststellen, dass die Mitgliedschaften in den Organisationen des Engagements anteilig zurückgegangen sind. Der Rückgang passt zu dem allgemein beobachtbaren Trend, dass das formal organisierte Engagement anteilig unter den Engagierten rückläufig ist. Die These, dass insbesondere junge Engagierte kurzfristig und flexibel organisiertes Engagement in individuell organisierten Gruppen den formal organisierten Mitgliederorganisationen vorziehen (Alscher 2017), kann durch unsere Befunde allerdings nicht bestätigt werden. Anteilig ähnlich häufig wie die 14- bis 29-Jährigen üben auch die Engagierten ab 50 Jahren ihr Engagement in individuell organisierten Gruppen aus.

Obwohl die Anzahl der Vereine in den letzten zwanzig Jahren gestiegen ist (Priemer et al. 2019) und auch die Zahl der Engagierten insgesamt zugenommen hat, sind im Zeitvergleich, gemessen an der Bevölkerung ab 14 Jahren, nicht mehr Personen in Leitungspositionen im freiwilligen Engagement tätig. Die Ergebnisse des Freiwilligen surveys verdeutlichen somit eine Problemlage, die auch von den verantwortlichen Akteuren in zivilgesellschaftlichen Organisationen selbst benannt wird: die zunehmende Schwierigkeit, Personen für ehrenamtliche Leitungspositionen zu gewinnen (Alscher et al. 2021). Ein Grund dafür könnte sein, dass sich viele Engagierte nicht (mehr) langfristig verpflichten möchten oder können. Insbesondere unter den engagierten Männern ist ein starker Rückgang der Übernahme leitender Tätigkeiten zu verzeichnen, während der Anteil unter den engagierten Frauen seit 2009 relativ stabil geblieben ist. Ein Grund für den deutlichen Rückgang der Leitungstätigkeiten unter den Männern könnte eine vermehrte Beteiligung der Männer an der familiä-

ren sowie häuslichen Arbeit sein, auch wenn Frauen aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung häufig immer noch die Hauptlast der Familienarbeit tragen. Ein weiterer Grund könnte eine verstärkte Bemühung um eine Gleichstellung von Frauen und Männern in Leitungspositionen auch in Organisationen des freiwilligen Engagements sein, sodass frei werdende Positionen im Vergleich zu früher häufiger von Frauen besetzt werden.

Engagierte zwischen 14 und 49 Jahren üben anteilig seltener Leitungsfunktionen aus als Engagierte ab 50 Jahren. Es ist davon auszugehen, dass hierbei sowohl geringere Erfahrungen der Jüngeren als auch eine stärkere zeitliche Inanspruchnahme durch Beruf und Familienverpflichtungen eine Rolle spielen. Die Zunahme neuer Arbeitsformen und -modelle (die weniger zeit- und ortsgebunden sind) könnte durch Entgrenzungstendenzen zwischen Arbeit und Freizeit dazu führen, dass für freiwilliges Engagement, und insbesondere für zeitintensive und langfristig verpflichtende Leitungspositionen zunehmend weniger Zeit bleibt und diese darüber hinaus nur schwer planbar ist. Durch das Vorhandensein von (jüngeren) Kindern gestaltet sich die Planbarkeit von Beruf, Freizeit und anderen Verpflichtungen in den mittleren Lebensphasen zusätzlich schwierig (Alscher 2017).

Leitungs- und Vorstandsfunktionen im freiwilligen Engagement sind nicht nur bei Personen mit einem hohen Bildungsstand verbreitet, sondern anteilig nahezu ebenso häufig bei Personen mit mittlerer und niedriger Bildung sowie bei Personen, die noch zur Schule gehen. Möglicherweise spielen hier andere Fähigkeiten und Kenntnisse, wie beispielsweise die Erfahrung oder Vernetzung einer Person, eine größere Rolle als die schulische Bildung. Ein großer Unterschied hinsichtlich der Übernahme von Leitungstätigkeiten besteht zwischen Personen mit Migrationshintergrund und Personen ohne Migrationshintergrund. Insbesondere Engagierte mit eigener Zuwanderungserfahrung übernehmen anteilig seltener Leitungsfunktionen. Ob die Person die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder nicht, spielt im Vergleich dazu eine weniger wichtige Rolle. Personen mit Migrationshintergrund, die keine eigene Zuwanderungserfahrung haben und die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, üben anteilig fast genauso häufig wie Personen ohne Migrationshintergrund leitende Tätigkeiten aus. Die Übernahme von Leitungstätigkeiten im Engagement ist an Ressourcen wie Zeit, Erfahrung, Vernetzung und familiäre sowie berufliche Vereinbarkeit gebunden (Simonson & Hameister 2017; Huxhold & Hameister 2017). Einige dieser Voraussetzungen können für bestimmte Bevölkerungsgruppen, insbesondere für neu zugewanderte Personen wie Geflüchtete, erhebliche Hindernisse für die Ausübung einer leitenden Tätigkeit darstellen.

Insgesamt zeichnet sich anhand der Befunde in diesem Kapitel eine Fortsetzung des Trends zu informell organisierten Strukturen im Engagement ab. Strukturen, die flexibler und daher besser mit Erwerbsarbeit und Familientätigkeiten der Engagierten vereinbar sind, die offener, weniger stark milieuspezifisch (Dathe et al. 2010: 7) und weniger hierarchisch organisiert sind, scheinen zunehmend genutzt zu werden. Vereine und Verbände stellen zwar immer noch den größten formal organisierten

Rahmen des Engagements, sehen sich aber mit einem abnehmenden Anteil Engagierter allgemein sowie in Leitungspositionen konfrontiert. Maßnahmen in Richtung einer (weiteren) Flexibilisierung der Engagementmöglichkeiten, beispielsweise durch eine Aufteilung von Leitungsaufgaben auf mehrere Personen im Sinne eines ‚Job-Sharing‘, wie es bereits von einigen Vereinen praktiziert wird (Lamprecht et al. 2017), könnten möglicherweise helfen, diese strukturellen Probleme formaler Organisationen des Engagements zu lösen. Vereinfachte Möglichkeiten, um eine Aufwandsentschädigung für die geleistete Arbeit zu erhalten (siehe Kapitel 12), und eine (weitere) Flexibilisierung durch den Ausbau digitaler Strukturen für die Organisation und Teilhabe (siehe Kapitel 10) könnten hier ebenfalls hilfreich sein.

Literatur

- Alscher, M. (2017). *Zivilgesellschaftliche Organisationen ohne Jugend? Eine Organisationsbezogene Betrachtung zum Engagement junger Menschen*. München: De Gruyter Oldenbourg.
- Alscher, M., Droß, P. J., Priller, E., & Schmeißer, C. (2013). Vereine an den Grenzen der Belastbarkeit. *WZBrief Zivilengagement Nr. 7*. Online: https://bibliothek.wzb.eu/wzbrief-zivilengagement/WZBriefZivilengagement072013_alscher_dross_priller_schmeisser.pdf (zuletzt abgerufen 24. 11. 2020).
- Alscher, M., Priller, E., & Burkhardt, L. (2021). Zivilgesellschaftliches Engagement. In: Statistisches Bundesamt (Destatis), Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) & Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) (Hrsg.) *Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland* (S. 399–407). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Dathe, D., Priller, E., Thürling, M., & Allmendinger, J. (2010). Mitgliedschaften und Engagement in Deutschland. *WZBrief Zivilengagement Nr. 2*. Online: http://bibliothek.wzb.eu/wzbrief-zivilengagement/WZBriefZivilengagement022010_dathe_priller_thuerling.pdf (zuletzt abgerufen 24. 11. 2020).
- Gensicke, T., Picot, S., & Geiss, S. (2006). *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hagen, C., & Simonson, J. (2017). Inhaltliche Ausgestaltung und Leitungsfunktionen im freiwilligen Engagement. In: J. Simonson, C. Vogel & C. Tesch-Römer (Hrsg.) *Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 299–331). Wiesbaden: Springer VS.
- Huxhold O., & Hameister, N. (2017). Soziale Einbettung und freiwilliges Engagement. In: J. Simonson, C. Vogel & C. Tesch-Römer (Hrsg.) *Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 499–520). Wiesbaden: Springer VS.
- Lamprecht, M., Bürgi, R., Gebert, A., & Stamm, H. P. (2017). Sportvereine in der Schweiz: Entwicklungen, Herausforderungen und Perspektiven. Magglingen: Bundesamt für Sport BASPO. Online: https://www.baspo.admin.ch/content/baspo-internet/de/dokumentation/publikationen/sportvereine-schweiz/_jcr_content/contentPar/downloadlist_copy_co_1093284719/

downloadItems/571_1464186255775.download/Sportvereine_Schweiz_2017_de.pdf (zuletzt abgerufen 23.02.2021).

Mutz, G. (2011). Pluralisierung und Entgrenzung in der Erwerbsarbeit, im Bürgerengagement und in der Eigenarbeit. *Arbeit*, 14(11), 21–32.

Priemer, J., Bischoff, A., Hohendanner, C., Krestakies, R., Rump, B., & Schmitt, W. (2019). Organisierte Zivilgesellschaft. In: H. Krimmer (Hrsg.) *Datenreport Zivilgesellschaft* (S. 7–54). Wiesbaden: Springer VS.

Priemer, J., Krimmer, H., & Labigne, A. (2017). *ZiviZ-Survey 2017. Vielfalt verstehen. Zusammenhalt stärken*. Online: <https://www.ziviz.de/download/file/fid/276> (zuletzt abgerufen 10.12.2020).

Schührer, A.K. (2019). *Migration und Engagement*. Wiesbaden: Springer VS.

Simonson, J., & Hameister, N. (2017). Sozioökonomischer Status und freiwilliges Engagement. In: J. Simonson, C. Vogel & C. Tesch-Römer (Hrsg.) *Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 439–464). Wiesbaden: Springer VS.

Simonson, J., & Vogel, C. (2017). Organisationale Struktur des freiwilligen Engagements und Verbesserungsmöglichkeiten der Rahmenbedingungen. In: J. Simonson, C. Vogel & C. Tesch-Römer (Hrsg.) *Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 523–548). Wiesbaden: Springer VS.

Vogel, C., & Hameister, N. (2017). Mitgliedschaften in Religionsgemeinschaften, in Vereinen und gemeinnützigen Organisationen und freiwilliges Engagement. In: J. Simonson, C. Vogel & C. Tesch-Römer (Hrsg.) *Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 235–251). Wiesbaden: Springer VS.

Zimmer, A. (2011). Vereine. In T. Olk & B. Hartnuß (Hrsg.) *Handbuch Bürgerschaftliches Engagement* (S. 453–463). Weinheim: Beltz Juventa.

Zimmer, A. (2013). Auslaufmodell Verein? Vom Veralten eines gesellschaftlichen Strukturmoments. *Theorie und Praxis der sozialen Arbeit*, 64(6), 447–455.

Open Access Dieses Kapitel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>) veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Kapitel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

