



FREIWILLIGES ENGAGEMENT IN KULTUR >>

Sonderauswertung des Freiwilligensurveys 2014

Bundesvereinigung
Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e. V.

FREIWILLIGES
ENGAGEMENT
IN KULTUR



REDAKTIONELLE ANMERKUNG

* Die Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e. V. (BKJ) setzt sich als Dachverband für Kulturelle Bildung für kulturellen und demokratischen Zusammenhalt ein.

Die Gesellschaft mitzugestalten, ist Grundlage für Zufriedenheit mit der Demokratie und hängt von Teilhabechancen ab. Teilhabe beginnt damit, Menschen nicht nur zu meinen, sondern auch zu benennen. Die BKJ bemüht sich deshalb um gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache.

Außerdem nutzt die BKJ das Gender-Sternchen (*), um zu verdeutlichen, dass sie alle Menschen einbezieht und benennt – jene, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen möchten oder können sowie jene, die dies tun.

Im Rahmen des Freiwilligensurveys 2014, der dieser Sonderauswertung zugrunde liegt, finden binäre Benennungen von Personen Anwendung. Deshalb werden ausgewählte Begrifflichkeiten, die sich auf die konkrete Datenlage beziehen, in der Originalbezeichnung belassen.

INHALT

Freiwilliges Engagement in Kultur

Sonderauswertung des Freiwilligensurveys 2014

VORWORT	Seite 5
1. ZENTRALE ERGEBNISSE DER SONDERAUSWERTUNG DES FREIWILLIGENSURVEYS 2014 ZUM FREIWILLIGEN ENGAGEMENT IN KULTUR UND MUSIK.....	Seite 7
1.1. Freiwilliges Engagement und Gemeinschaftsaktivität	Seite 7
1.2. Regionale Verteilung des freiwilligen Engagements	Seite 8
1.3. Anstöße, Motive und zukünftiges Interesse für freiwilliges Engagement.....	Seite 8
EXKURS: Freiwilligendienste als Anstoß für freiwilliges Engagement	Seite 11
1.4. Individuelle Merkmale der Engagierten*	Seite 14
1.5. Tätigkeiten der Engagierten*	Seite 18
1.6. Häufigkeit und zeitlicher Umfang des freiwilligen Engagements	Seite 19
1.7. Zielgruppen und Zielregionen des freiwilligen Engagements.....	Seite 20
1.8. Bildung durch freiwilliges Engagement	Seite 20
1.9. Organisationale Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement	Seite 21
1.10. Zusammenfassung	Seite 28
2. FAZIT UND EMPFEHLUNGEN FÜR DAS ENGAGEMENT IN KULTUR	Seite 31
ANHANG	Seite 35
LITERATUR	Seite 37
IMPRESSUM	Seite 37



Bild: Tasifan Weimar, Krakau 2015

VORWORT

Kultur ist der drittgrößte Engagementbereich in Deutschland. Und freiwilliges Engagement ist häufig eine unverzichtbare Stütze für die vielfältigen Angebote in der kulturellen Bildung. Es ermöglicht die kulturelle Teilhabe von Menschen und befördert das soziale Miteinander vor Ort.

Neben öffentlichen kommunalen oder staatlichen Einrichtungen, wie Musikschulen, Bibliotheken oder Theater, sind es die Einrichtungen und Angebote freier Träger wie Kulturzentren und Kunstvereine und vor allem die zahlreichen ehrenamtlich geprägten Vereinsstrukturen der Laienbewegungen im Chor, in den Orchesterverbänden oder Amateurtheatern, die jenseits von kommerziellen Anbietern das kulturelle Leben prägen. Während solche Organisationen heute, aufgrund sich verändernder Mitwirkungsinteressen des*der Einzelnen* bei steigender Komplexität der übertragenen Aufgaben, mitunter händeringend nach Nachwuchs für die Arbeit im Verein suchen, begegnen Kultureinrichtungen dem freiwilligen Engagement oftmals mit Vorbehalten.

Das freiwillige Engagement in der Kultur ist heterogen, es reicht von der Übertragung von Aufsichtspflichten bis hin zur eigenverantwortlichen Durchführung von Zirkus-, Tanz- oder Theaterfesten. Überall dort, wo sich Menschen in der Kultur engagieren, sind sie, unabhängig von ihrer Anzahl und den Aufgaben, die sie übernehmen, tragende Kräfte des Angebots.

Es ist noch nicht überall gelungen, die habituell stark berufsständisch geprägten Kulturinstitutionen für die belebenden, verstörenden, fordernden und in einem demokratischen Sinne öffnenden Wirkungen des freiwilligen Engagements zu gewinnen. Die Durchlässigkeit ihrer Strukturen für freiwilliges Engagement jenseits honorierter Förderkreise und Kuchenspenden ist oft noch kaum entwickelt. Die bewusste Förderung von freiwilligem Engagement als Querschnittsaufgabe für mehr Teilhabe zu begreifen, bleibt ein wichtiges Ziel.

Als Querschnittsaufgabe muss freiwilliges Engagement daher auch in allen Handlungsfeldern und Ebenen der BKJ und ihrer Mitgliederorganisationen praxisrelevant berücksichtigt und (selbst-)kritisch reflektiert werden. Die Ressourcen der Mitglieder und des Dachverbandes – der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ) – für dieses Themenfeld zu bündeln und das Thema

lebendig und aktuell zu halten, ist innerverbandlich geboten und selbstgestellter Auftrag des Dachverbandes.

Freiwillig Engagierte* und Ehrenamtliche* tun, was sie tun, aus freien Stücken, als Generalist*innen oder Spezialist*innen und ohne Arbeitsvertrag. Dieser Umstand ist Qualität und Anforderung zugleich. Es braucht eine umfassende Anerkennungskultur, zur Ermutigung der Engagierten* für die öffentliche Sichtbarkeit des freiwilligen Engagements. Doch freiwilliges Engagement muss auch gesellschaftlich spürbar wertgeschätzt werden. Solche Wertschätzung zeigt sich in staatlich-föderalen Rahmenbedingungen, in struktureller Förderung des freiwilligen Engagements und in öffentlicher Anerkennung. Und in dem Maße, wie Staat und Zivilgesellschaft den berechtigten Ansprüchen der Engagierten* genügen und gute Rahmenbedingungen schaffen, bringen sie zum Ausdruck, welchen Wert und welche Bedeutung sie diesem freiwilligen Engagement für ein lebendiges und vielfältiges Gemeinwesen beimessen. So führen Anerkennung und Wertschätzung zu einer höheren Bindung und schaffen Perspektiven sowohl für die Engagierten* als auch für die Organisationen.

Die Empfehlungen der BKJ für den Engagementbereich Kultur in dieser Publikation basieren auf den Ergebnissen des Freiwilligensurveys 2014 (Simonson/Vogel/Tesch-Römer 2017) und dem Engagementbericht der Bundesregierung (BMFSFJ 2016). Sie sind außerdem gespeist aus Erfahrungen guter Praxis, für die die BKJ mit ihren Partnern steht.

Weil die gesellschaftlichen Herausforderungen für die Zivilgesellschaft groß sind, sollten auch die Zielsetzungen in der Engagementpolitik ambitioniert sein. Die BKJ weiß sich bei diesen Anstrengungen in guter Partnerschaft mit Organisationen und Netzwerken aus den Feldern Kultur, Bildung und freiwilligem Engagement sowie mit Politik und Verwaltung in den Kommunen, den Ländern und im Bund.

Prof. Dr. Gerd Taube

Vorsitzender
der Bundesvereinigung Kulturelle
Kinder- und Jugendbildung e. V.

FREIWILLIGENSURVEY 2014

Die Sonderauswertung zum freiwilligen Engagement in Kultur und Musik des Freiwilligensurveys 2014 (Simonson/Vogel/Tesch-Römer 2017) hat Dr. Mareike Alscher im Auftrag der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e. V. (BKJ) vorgenommen. Der Freiwilligensurvey wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beauftragt und seit 1999 alle fünf Jahre zur Verfügung gestellt.

Der Freiwilligensurvey ist die größte Untersuchung zum freiwilligen Engagement in Deutschland. Der Bereich „Kultur und Musik“ zählt zu den großen Bereichen, in denen sich viele Menschen engagieren. Der BKJ ist es ein wichtiges Anliegen, die Ergebnisse des Freiwilligensurveys für diesen Engagementbereich detailliert aufzubereiten und damit den Akteuren im Feld für die Zielgruppenansprache und Weiterentwicklung ihrer Arbeit wichtige Hinweise zu geben.

1 ZENTRALE ERGEBNISSE DER SONDERAUSWERTUNG DES FREIWILLIGENSURVEYS 2014 ZUM FREIWILLIGEN ENGAGEMENT IN KULTUR UND MUSIK

1.1. FREIWILLIGES ENGAGEMENT UND GEMEINSCHAFTSAKTIVITÄT

Der Freiwilligensurvey ist eine Repräsentativerhebung zum freiwilligen Engagement in Deutschland, die bisher zu vier Zeitpunkten (1999, 2004, 2009, 2014) als Telefonumfrage unter Personen ab 14 Jahren durchgeführt wurde.

Die Daten des Freiwilligensurveys bieten umfassende Analysemöglichkeiten zur Verbreitung, zum Potenzial, der thematischen Ausrichtung, den Inhalten sowie zu den Motiven des freiwilligen Engagements in Deutschland. In der Erhebung 2014 sind zudem Informationen zu informellen Aktivitäten und zur Lebensqualität der Befragten* enthalten. Die Angaben sind insgesamt nach sozialstrukturellen Merkmalen differenzierbar (z. B. Geschlecht, Alter, Bildungsabschlüssen).

Mit der Erhebung im Jahr 2014 wurde der Freiwilligensurvey in konzeptioneller und methodischer Hinsicht gegenüber den vorangegangenen Untersuchungen verändert. Infolgedessen ist die Vergleichbarkeit mit den vorherigen Wellen nicht mehr in vollem Umfang möglich.

VERSTÄNDNIS DES ENGAGEMENTS IM FREIWILLIGENSURVEY

Der Freiwilligensurvey 2014 (Simonson/Vogel/Tesch-Römer 2017) spricht von „freiwilligem Engagement“. Folgt man der Definition des Freiwilligensurveys 2014 ist freiwilliges Engagement ein individuelles Handeln und insbesondere durch vier Merkmale gekennzeichnet:

- freiwillig,
- unentgeltlich,
- öffentlich und
- gemeinschaftlich mit anderen ausgeübt.

Das bedeutet, wer als freiwillig engagierte Person gezählt wird, geht einer Aufgabe nach, auf die diese vier Merkmale zutreffen. Dabei schließt das Merkmal „unentgeltlich“ Aufwandsentschädigungen nicht aus. Das Merkmal „öffentlich“ bedeutet: Die Tätigkeit wird im öffentlichen Raum ausgeübt, also nicht in der Familie oder im Rahmen der eigenen Erwerbsarbeit. Freiwilliges Engagement ist unabhängig von den vier Kriterien ein sehr weiter Begriff. Er schließt ganz unterschiedliche Tätigkeiten ein, die an

sehr verschiedenen Orten stattfinden können und darüber hinaus mehr oder weniger Zeit in Anspruch nehmen.

Zusammengenommen umfasst freiwilliges Engagement im Bereich Kultur und Musik so unterschiedliche Aufgaben wie das Amt der*des Vorstandsvorsitzenden*, des Kassenswarts*, die Unterstützung von Musikschulevents, die Leitung einer Tanzgruppe, die Ausbildung des Nachwuchses für den Spielmannzug, die Regie einer freien Theatergruppe oder auch Museumsführungen.

FREIWILLIGES ENGAGEMENT UND GEMEINSCHAFTSAKTIVITÄT – UMFANG IN KULTUR UND MUSIK

Der Freiwilligensurvey erlaubt eine Unterscheidung zwischen gemeinschaftlich aktiven Menschen (z. B. der Beteiligung in einer Musikgruppe) und solchen, die zusätzlich freiwillig engagiert sind (z. B. durch die unbezahlte Übernahme von Aufgaben/Arbeiten für die Organisation einer Musikaufführung) (siehe Anhang).

Ein zentrales Ergebnis des Freiwilligensurveys 2014 ist die starke Zunahme des freiwilligen Engagements in der Wohnbevölkerung Deutschlands. Ein Anstieg der Engagementquote wurde für fast alle Bereiche, ein Anstieg der Aktivitätsquote nur für ausgewählte Bereiche festgestellt.

Der Anteil Kultur-Engagierter* an der Wohnbevölkerung ist von 5 Prozent im Jahr 1999 auf 9 Prozent im Jahr 2014, also um 4 Prozent, gestiegen. (vgl. Tab. 1).

Tabelle 1: Kultur-Engagierte* im Zeitvergleich (in Prozent)

	1999	2004	2009	2014
Kultur-Aktive*	16	18	18	19
Kultur-Engagierte*	5	6	5	9

Quelle: Freiwilligensurvey 2014

Die Quote der öffentlich gemeinschaftlich Aktiven* in Kultur und Musik lag im Jahr 1999 bei 16 Prozent und in 2015 bei 19 Prozent. Das heißt, während 1999 rund 16 Prozent der Befragten angaben im Bereich Kultur und Musik aktiv zu sein, waren es 2014 insgesamt 19 Prozent und somit fast jede*r fünfte Befragte*. Zunehmend mehr

* Eine Erklärung zur Verwendung des Gender-Sternchen (*) findet sich auf Seite 2.

Menschen sind also im Bereich Kultur und Musik aktiv oder freiwillig engagiert. Aus diesem Grund zählen Kultur und Musik laut Freiwilligensurvey 2014 neben Schule/Kindergarten, Soziales sowie Jugendarbeit/Bildungsarbeit für Erwachsene* zu den Wachstumsbereichen¹.

1.2. REGIONALE VERTEILUNG DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS

Ausgehend von der Gesamtzahl der Aktiven* in Kultur und Musik, sind mehr von ihnen in urbanen Gebieten, d. h. in städtischer Umgebung öffentlich gemeinschaftlich aktiv. Im städtischen Raum sind 70 Prozent im ländlichen Raum 30 Prozent aktiv (vgl. Abb. 1).

Eine sehr ähnliche Situation ergibt sich für die Engagierten*. Von allen Kultur-Engagierten* sind 68 Prozent im städtischen und 32 Prozent im ländlichen Raum freiwillig tätig. Dabei ist der Anteil der Kultur-Engagierten* an der Gesamtzahl aller freiwillig Engagierten* im ländlichen und im städtischen Raum gleich hoch.

¹ Endnote. Erklärungen zu den Endnoten finden sich auf Seite 30.

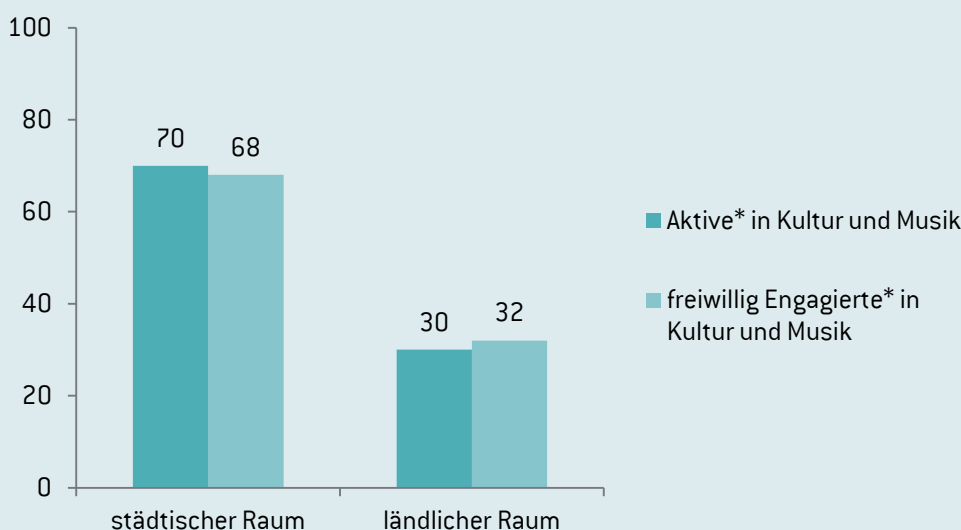
1.3. ANSTÖSSE, MOTIVE UND ZUKÜNFTIGES INTERESSE FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT

ANSTÖSSE FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT

Engagierte* kommen auf unterschiedlichen Wegen zu ihrem Engagement. Der Freiwilligensurvey enthält zu den Zugangswegen zwei Fragen. Zum einen wird allgemein gefragt, ob die Engagierten* aus Eigeninitiative zu ihrem Engagement gekommen sind oder ob sie direkt für eine Engagementmöglichkeit angesprochen worden sind. Zum anderen werden konkrete Akteur*innen und Institutionen abgefragt, die die einzelnen Personen möglicherweise zu einem Engagement geführt haben.²

Kultur-Engagierte* wurden oftmals direkt gefragt, ob sie sich engagieren wollen (56 Prozent), gleichzeitig sind 44 Prozent aus Eigeninitiative zu ihrem Engagement gekommen. Damit unterscheiden sie sich nicht groß von den Engagierten* insgesamt (53 Prozent bzw. 47 Prozent). Menschen kommen also noch immer am ehesten durch eine gezielte Ansprache und Werbung zu einem freiwilligen Engagement.

Abbildung 1: Gemeinschaftlich öffentlich Kultur-Aktive* und Kultur-Engagierte* im ländlichen und städtischen Raum (in Prozent)



Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, öffentlich gemeinschaftlich Aktive* und Engagierte* in Kultur und Musik im ländlichen und städtischen Raum

Mit 51 Prozent gibt gut die Hälfte an, dass leitende Personen aus der Gruppe oder Organisation auf sie zugekommen sind und ihnen eine Engagementmöglichkeit angeboten haben (vgl. Tab. 2).

Tabelle 2: Anstöße zum freiwilligen Engagement bei Kultur-Engagierten* (in Prozent)

Anstoß zum Engagement	Anteil Engagierter* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik
leitende Person aus der Gruppe oder Organisation	51
Familienmitglieder/Freunde/Bekannte, die dort aktiv waren	50
Erfahrungen in der Familie	26
Schule/Hochschule/Ausbildung	21
Hinweise aus den Medien oder dem Internet	9
Informations- und Kontaktstelle	7
Arbeitgeber	6
Sonstige	15

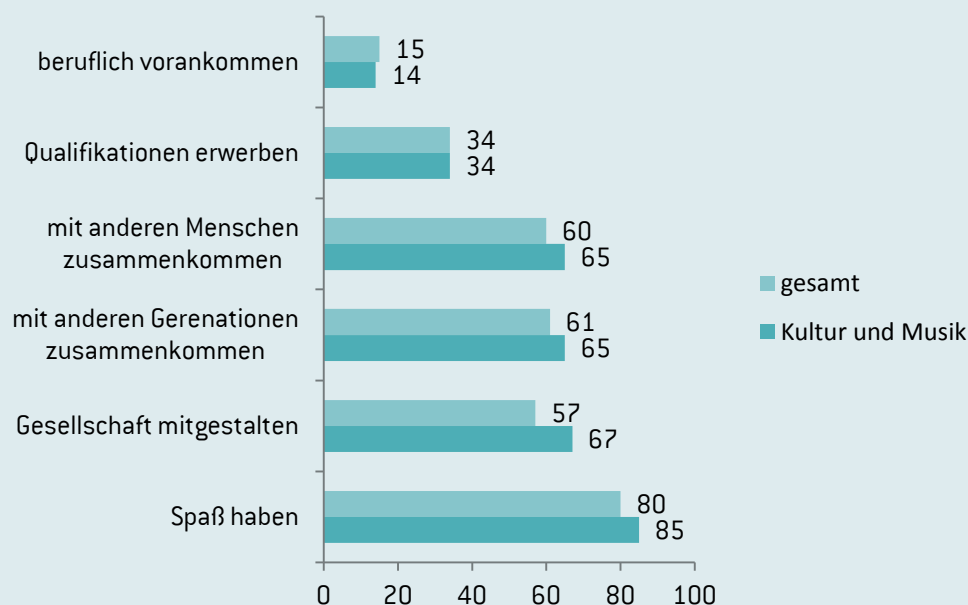
Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik

Die Ansprache durch leitende Personen wird am häufigsten als Anstoß für ein Engagement genannt. Durch bereits engagierte „Familienmitglieder, Freunde oder Bekannte“ kamen 50 Prozent zu ihrem Engagement. Gleichzeitig geben 26 Prozent an, dass Erfahrungen in der Familie ein wichtiger Grund waren, sich zu engagieren. Private und soziale Netzwerke spielen somit eine wichtige Rolle und sind ebenfalls oft an der individuellen Entscheidung zu einem Engagement beteiligt. Immerhin 21 Prozent der Kultur-Engagierten* wurden durch die Schule, die Hochschule oder im Rahmen der Ausbildung zu einem freiwilligen Engagement motiviert. Der Kontakt zu Bildungseinrichtungen gab also bei einem Fünftel den Anlass, aktiv zu werden. Andere Zusammenhänge wie Hinweise aus Medien/Internet (9 Prozent), Informations- und Kontaktstellen (7 Prozent) oder auch der eigene Arbeitgeber (6 Prozent) sind bei den Kultur-Engagierten* von geringerer Bedeutung bei der konkreten Initiierung ihres freiwilligen Engagements.

MOTIVE DER ENGAGIERTEN*

Werden die Kultur-Engagierten* gefragt, was sie mit ihrem Engagement verbinden bzw. nach ihren Motiven für ihr gesamtes Engagement befragt, haben diese insbesondere den Anspruch, dass ihnen die Tätigkeit Spaß macht (85 Prozent) (vgl. Abb. 2).

Abbildung 2: Motive der Engagierten* insgesamt sowie jener in Kultur und Musik (in Prozent)



Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* gesamt, Engagierte* in Kultur und Musik gesamt, Zustimmung: „stimme voll und ganz zu“

Dieses Motiv („Spaß haben“) ist nicht gering zu schätzen, denn von einer freiwillig gewählten Tätigkeit kann dies erwartet werden. Auch unter den Engagierten* insgesamt steht „Spaß haben“ an erster Stelle (80 Prozent). Die Kultur-Engagierten* stehen aber zugleich für „sozial-politische“ Orientierungen bzw. Motive, die sie mit ihrem Engagement verbinden. Anders als die Engagierten* insgesamt, stimmen anteilig deutlich mehr Personen voll und ganz der Aussage zu „Ich will die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten“ (67 Prozent), oder „Ich will mit anderen Generationen zusammenkommen“ (65 Prozent) und „Ich will mit anderen Menschen zusammenkommen“ (65 Prozent).

Motive, die eine individuelle Qualifizierung durch das Engagement betreffen, sind unter den Kultur-Engagierten* und genauso unter den Engagierten* insgesamt im Vergleich weniger bedeutsam. Hier lohnt es sich jedoch, auf mögliche Unterschiede zwischen den einzelnen Altersgruppen zu achten, weil ausgehend von den jeweils spezifischen Motiven der Engagierten* spannende und anregende Engagementangebote entwickelt werden können.

Bereits mit vergangenen Auswertungen des Freiwilligen-surveys konnte gezeigt werden, dass insbesondere junge Menschen mit ihrem Engagement deutliche Qualifikationsansprüche verbinden. Von allen Kultur-Engagierten* wollen 34 Prozent in jedem Fall durch ihr Engagement Qualifikationen erwerben; von den 14- bis 29-Jährigen* äußern dies 52 Prozent und im Vergleich hierzu von den 30- bis 49-Jährigen* 33 Prozent. Mit zunehmendem Alter verliert das Motiv „Qualifikationen erwerben“ also an Bedeutung.

Ähnlich verhält es sich mit dem Motiv „Ich will durch mein Engagement beruflich vorankommen“, dem von allen Kultur-Engagierten* 14 Prozent voll und ganz zustimmen. Fragt man jedoch die 14- bis 29-Jährigen* haben 27 Prozent die feste Absicht, sich durch ihr Engagement beruflich zu entwickeln, was bei den 30- bis 49-Jährigen* nur auf 13 Prozent zutrifft.

ZUKÜNFTIGES INTERESSE AN FREIWILLIGEM ENGAGEMENT

Trotz zahlreicher Engagierter* in Deutschland gibt es viele Menschen, die sich aktuell nicht engagieren, sich dies aber in Zukunft vorstellen können. Gleichzeitig gibt es Engagierte*, die sich gerne intensiver, also mit mehr Zeit und für weitere Aufgaben engagieren möchten. Beide Personengruppen werden als Engagementpotenzial betrachtet. Von Potenzial wird gesprochen, weil unter diesen Personen die Bereitschaft zu einem (weiteren) Engagement besteht. Wollen sich bereits Engagierte* mehr als bisher einbringen, ist vom „internen Engagementpotenzial“ die Rede. Bisher nicht-engagierte Personen mit einer Engagementbereitschaft werden hingegen als „externes Engagementpotenzial“ bezeichnet

(vgl. Gensicke/Geiss 2010). Im Bereich Kultur und Musik waren im Jahr 2014 von allen hier Engagierten* 17 Prozent „sicher“ und 42 Prozent „vielleicht“ bereit, ihr Engagement auszuweiten bzw. noch weitere Tätigkeiten zu übernehmen. (vgl. Abb. 3).

Damit sehen 59 Prozent der Kultur-Engagierten* eine Möglichkeit, sich intensiver einzubringen, womit ein beachtliches internes Engagementpotenzial gegeben ist. Allerdings ist die Mehrheit ausschließlich „vielleicht“ bereit, das eigene Engagement zu intensivieren, womit ein höherer Grad an Bereitschaft und Verbindlichkeit vorerst fehlt.

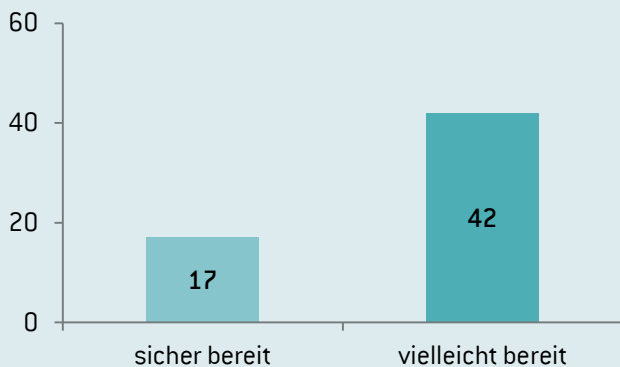
Richtet sich der Blick auf alle nicht-engagierten Personen, zeigt sich ein ähnliches Bild. Von den aktuell Nicht-Engagierten* können sich in Zukunft 59 Prozent vorstellen, ein freiwilliges Engagement aufzunehmen. Allerdings sind hiervon nur 12 Prozent „sicher“, dafür aber 47 Prozent „vielleicht“ hierzu bereit (vgl. Abb. 4).

Das „externe Engagementpotenzial“ ist also in Bezug auf den Grad der Verbindlichkeit der Engagementbereitschaft ebenfalls als begrenzt anzusehen.

Interessant ist nun die Frage, ob sich jene nicht-engagierten Menschen, die in einem hohen Maße zu einem Engagement bereit sind, gerne im Bereich Kultur und Musik engagieren möchten. Von allen Nicht-Engagierten*, die „sicher“ zu einem Engagement bereit sind, sehen sich 27 Prozent im Bereich Kultur und Musik.

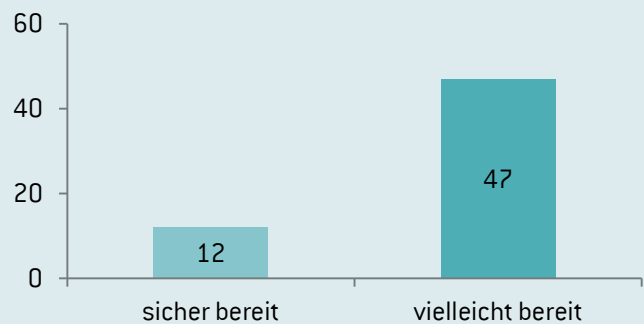
Obgleich der Bereich Kultur und Musik aktuell nur rund ein Viertel der Nicht-Engagierten* anspricht, ist dieses externe Potenzial nicht gering zu werten. Außerdem müssen die gegenwärtigen Präferenzen nicht so bleiben. So haben die Organisationen Gestaltungsmöglichkeiten, Kultur und Musik für bislang Außenstehende interessanter zu machen.

Abbildung 3: Bereitschaft von Kultur-Engagierten* das Engagement auszuweiten



Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* in Kultur und Musik gesamt

Abbildung 4: Bereitschaft der Nicht-Engagierten* ein Engagement aufzunehmen (in Prozent)



Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Nicht-Engagierte* gesamt

EXKURS: FREIWILLIGENDIENSTE ALS ANSTOSS FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT

Freiwilligendienste sind eine besondere Form des freiwilligen Engagements. Sie ermöglichen über einen befristeten Zeitraum von meist einem Jahr sehr zeitintensives Engagement, von 20,5 bis 40 Stunden in der Woche. Freiwilligendienste bieten zusätzlich zur praktischen Tätigkeit weitere Lerngelegenheiten und Bildungstage für die Freiwilligen* an. So sind Freiwilligendienste ein Angebot für Menschen, die die Zeit für sich nutzen und gleichzeitig etwas für Andere bzw. für die Gemeinschaft tun wollen.

Menschen, die sich in einem Freiwilligendienst engagieren, bilden eine eher kleine Gruppe in der Engagementlandschaft (jährlich ca. 100.000 Menschen). Aus engagementpolitischer Sicht sind Freiwilligendienste durch ihre bildungsbiografische Ausprägung und ihr zeitintensives Engagement interessant. Damit wird begründet, dass sich die Teilnahme an einem Freiwilligendienst als bedeutsam für das weitere freiwillige Engagement einer Person erweisen kann. So können persönliche Erfahrungen und Erlebnisse in einem Freiwilligendienst ein weiteres Engagement im Anschluss an den Freiwilligendienst oder im späteren Leben anregen. Aktuelle Daten aus einer Studie der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ 2017) bestätigen diese Annahme.

Bisher haben laut Freiwilligensurvey 2014 von allen aktuell Engagierten* rund 4 Prozent in der Vergangenheit einen Freiwilligendienst absolviert (vgl. Simonson/Vogel/Tesch-Römer 2017: 188). Knapp ein Viertel der Menschen, die aktuell engagiert sind und in der Vergangenheit einen Freiwilligendienst geleistet haben, nennen diesen als Anstoß für ihr Engagement (ebd.: 187). Am häufigsten wird von Engagierten* mit Haupt- und Realschulabschluss

darauf verwiesen (ebd.: 189). Die Autor*innen der Studie deuten dieses Ergebnis so: „Soziale Ungleichheit im Engagement, über den gesamten Lebenslauf betrachtet, [kann] also möglicherweise verringert“ werden, wenn mehr Personen mit Haupt- und Realschulabschlüssen für einen Freiwilligendienst geworben werden könnten (ebd.).

Im Folgenden soll anhand aktueller Daten aufgezeigt werden, dass die Jugendfreiwilligendienste der BKJ die Bereitschaft zu weiterem freiwilligen Engagement bestärken und auch ein Engagement nach dem Freiwilligendienst befördern können (vgl. BKJ 2017).

1. FREIWILLIGENDIENSTE IM TRÄGERVERBUND FREIWILLIGENDIENSTE KULTUR UND BILDUNG DER BKJ

Die Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ) startete 2001 das FSJ Kultur – einen Jugendfreiwilligendienst speziell im Bereich Kultur. Im Laufe der Jahre wurde das Freiwilligendienstspektrum um das FSJ Politik und das FSJ Schule für junge Menschen sowie um den Bundesfreiwilligendienst Kultur und Bildung, der sich speziell an Menschen ab 27 Jahre richtet, erweitert.

Heute absolvieren im Trägerverbund Freiwilligendienste Kultur und Bildung unter dem Dach der BKJ etwa 2.600 Freiwillige bei achtzehn Trägern einen Freiwilligendienst im Bereich Kultur und Bildung. Im Einzelnen bedeutet das: Es gibt 2.045 Freiwilligen*-Plätze in den Jugendfreiwilligendiensten FSJ Kultur, FSJ Politik und FSJ Schule und 440 generationsoffene Freiwilligen*-Plätze im Bundesfreiwilligendienst Kultur und Bildung. Durch ein Zusatzkontingent besteht ein weiteres Angebot von 125 Freiwilligen*-Plätzen im Bereich Kultur und Bildung ausschließlich für Menschen mit Fluchterfahrung.

Die Trägerorganisationen unter dem Dach der BKJ arbeiten mit Organisationen der Kultur und Bildungsarbeit in ganz Deutschland zusammen. Diese sogenannten Einsatzstellen umfassen das Spektrum aller künstlerischen Sparten sowie verschiedener kulturpädagogischer Angebote und Organisationsbereiche von Kultur- und Bildungsarbeit. Das sind z. B. Theater, Musikverbände, Gedenkstätten, Jugendkunstschulen, Museen, Kultur- und Medienzentren, Bibliotheken, Bildungsstätten sowie Kunst- und Kulturvereine. Die Einsatzstellen müssen spezielle Qualitätsstandards erfüllen und werden von einem (regional oder inhaltlich) zuständigen Träger anerkannt. Freiwillige sind in diesen Einsatzstellen vor Ort tätig und werden dort von ausgewählten Personen individuell begleitet. Die Träger beraten die Einsatzstellen in allen Fragen zum Freiwilligendienst. Den Freiwilligen* bieten die Träger zusätzliche Begleitung sowie spezifische Seminare und Bildungstage, die die Interessen der Freiwilligen* aufnehmen und die Vernetzung unter den Freiwilligen* befördern.

2. MOTIVE, TÄTIGKEITEN UND ZUFRIEDENHEIT DER FREIWILLIGEN IN DEN JUGENDFREIWILLIGENDIENSTEN DER BKJ

In den Jugendfreiwilligendienst-Angeboten der BKJ sind aktuell 70 Prozent der Freiwilligen* weiblich und 30 Prozent männlich. 92 Prozent der Freiwilligen* haben Abitur, sieben Prozent einen Realschul- bzw. Berufsschulabschluss und ein Prozent der Freiwilligen* hat einen Hauptschulabschluss.

Junge Menschen, die sich für einen Freiwilligendienst im Bereich Kultur und Bildung interessieren, haben ganz unterschiedliche Beweggründe. Die meisten jungen Freiwilligen* wollen Erfahrungen in einem neuen Bereich sammeln (81 Prozent), häufig, um sich dabei beruflich zu orientieren (53 Prozent). Die Mehrheit der jungen Freiwilligen* sieht in ihrem Freiwilligendienst eine gute Chance,

sich persönlich weiterzuentwickeln (76 Prozent). (vgl. Abb. 5)

Junge Freiwillige* erwarten von ihrem Freiwilligendienst, dass die Tätigkeit Spaß macht (85 Prozent). Etwa die Hälfte der Freiwilligen* wünscht sich außerdem praktische Tätigkeiten (53 Prozent), aber auch verantwortungsvolle Tätigkeiten (52 Prozent).

Die Mehrheit der Freiwilligen* ist im Bereich der Veranstaltungs- und Projektorganisation sowie im Büro- und Verwaltungsbereich tätig. Weitere Schwerpunkte liegen in der Öffentlichkeitsarbeit und in künstlerisch-kreativen Einsatzbereichen. Pädagogische, soziale sowie technische oder hauswirtschaftliche Tätigkeiten werden seltener, aber immer noch jeweils von etwa einem Drittel der Freiwilligen* übernommen.

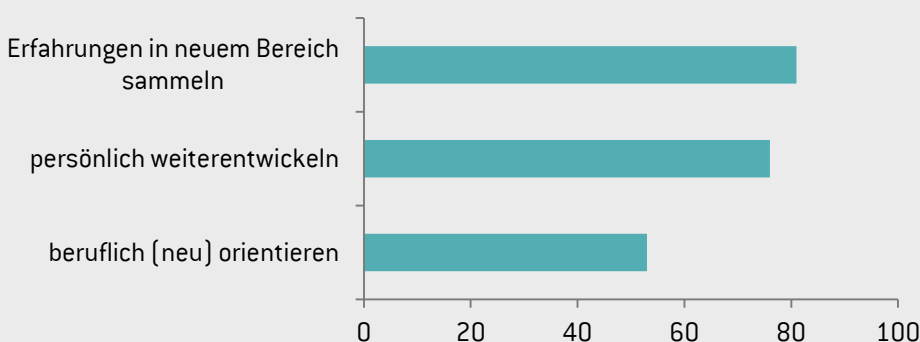
Die Zufriedenheit der jungen Freiwilligen* mit ihrer Tätigkeit und ihrem Freiwilligendienst ist sehr hoch: Über 90 Prozent der ehemaligen Freiwilligen* würden anderen Menschen einen Jugendfreiwilligendienst im Trägerverbund Freiwilligendienste Kultur und Bildung unter dem Dach der BKJ empfehlen.

3. DIE ENGAGEMENTORIENTIERENDE WIRKUNG DER JUGENDFREIWILLIGENDIENSTE DER BKJ

Nach ihrem Freiwilligendienst möchten sich 70 Prozent der Freiwilligen* weiterhin engagieren. Eine Befragung ehemaliger Freiwilliger* gibt Auskunft darüber, ob diese Absichtserklärung entsprechende Handlungen hervorbringt: Tatsächlich hat sich etwa die Hälfte der ehemaligen Freiwilligen* nach ihrem Freiwilligendienst wieder freiwillig engagiert.

Dass ihr Freiwilligendienst die Bereitschaft zu weiterem freiwilligen Engagement gestärkt habe, sagt etwa die Hälfte aller Freiwilligen*, ein weiteres Drittel stimmt dem zum Teil zu. (vgl. Abb. 6)

Abbildung 5: Häufigste Erwartungen an den Freiwilligendienst (n = 1.690) (in Prozent)

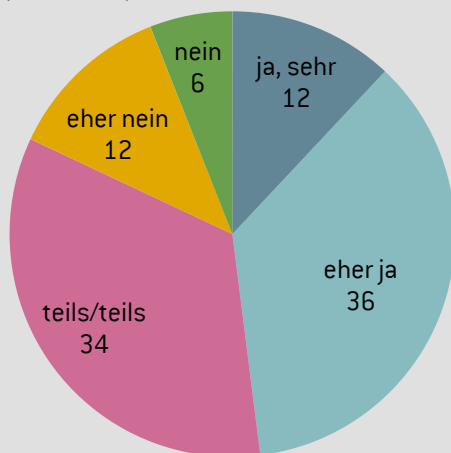


Quelle: BKJ 2017



Bild: FSJ Kultur, Fotograf: Jens Draser-Schieb, © BKJ

Abbildung 6: Hat der Freiwilligendienst ihre Bereitschaft zum freiwilligen Engagement geweckt bzw. gestärkt? (n=1.515) (in Prozent)



Quelle: BKJ 2017

In engem Zusammenhang mit der engagementbestärkenden Wirkung zeigen sich auch die Ergebnisse, dass die Freiwilligen* am Ende ihres Freiwilligendienstes stärker als früher bereit sind, Verantwortung für andere zu übernehmen (69 Prozent), mehr Interesse an gesellschaftlichen Zusammenhängen entwickelt haben (56 Prozent) sowie mehr darüber erfahren haben, wie sie ihr Umfeld mitgestalten können (55 Prozent).

Wichtig dabei ist, dass Freiwillige* das Gefühl haben, mit ihrem Freiwilligendienst einen sozialen bzw. gesellschaftlichen Beitrag zu leisten. Auch ein wertschätzender Umgang in den Einsatzstellen ist bedeutsam. Zusätzlich haben die Seminare der Träger einen positiven Einfluss auf die gewachsene gesellschaftspolitische Einstellung der Freiwilligen*: So bieten die Bildungstage Gelegenheit, über private und berufliche Ziele nachzudenken und gesellschaftliche Zusammenhänge zu diskutieren.

Ehemalige Freiwillige* aus den Jugendfreiwilligendiensten der BKJ sind umso häufiger wieder engagiert je länger ihr Freiwilligendienst zurückliegt. Offensichtlich legen junge

Freiwillige* in der Zeit nach ihrem Freiwilligendienst die Priorität auf ihre Ausbildung und engagieren sich später wieder. Ehemalige Freiwillige* engagieren sich vor allem in Vereinen, in Bildungseinrichtungen oder in selbst organisierten Gruppen und Netzwerken.

4. DER FREIWillIGENDIENST ALS ERSTE ENGAGEMENTERFAHRUNG

Mit den Jugendfreiwilligendiensten der BKJ wurden zu etwa 40 Prozent junge Menschen erreicht, die sich vor ihrem Freiwilligendienst noch nie engagiert haben. Etwa die Hälfte dieser Freiwilligen* möchte sich nach ihrem Freiwilligendienst weiter engagieren. Tatsächlich haben etwa 40 Prozent der Freiwilligen*, für die ihr Freiwilligendienst die erste Engagementenerfahrung war, sich nach ihrem Freiwilligendienst weiter engagiert; weitere 30 Prozent können sich für die Zukunft ein solches Engagement vorstellen.

Freiwillige*, die vor ihrem Freiwilligendienst noch nie freiwillig engagiert waren, betonten die engagementorientierende Wirkung des Freiwilligendienstes im Nachhinein am stärksten.

FAZIT

Die Jugendfreiwilligendienste der BKJ können ein Anstoß für weiteres Engagement sein, auch für junge Menschen, die sich noch nie engagiert haben. Es ergibt sich daraus die soziale Verantwortung, die Jugendfreiwilligendienste der BKJ noch stärker für junge Menschen mit Haupt- und Realschulabschluss zu öffnen. Menschen mit Haupt- und Realschulabschluss sind in der aktuellen Engagementlandschaft eher unterrepräsentiert und können möglicherweise mit den Jugendfreiwilligendiensten im Trägerverbund Freiwilligendienste Kultur und Bildung der BKJ erreicht und in ihrem Engagementinteresse auch über den Freiwilligendienst hinaus bestärkt werden.

1.4. INDIVIDUELLE MERKMALE DER ENGAGIERTEN*

Es gibt mehrere individuelle Merkmale, die einen Einfluss darauf haben, ob eine Person engagiert ist. Die Bandbreite der möglichen Einflussfaktoren reicht vom Geschlecht, über das Alter, den individuellen Bildungshintergrund und einer eigenen Erwerbstätigkeit bis hin zu Fragen einer Religionszugehörigkeit oder dem Vorhandensein einer Mitgliedschaft. Die Merkmale erhöhen oder reduzieren die Chance, dass eine Person sich freiwillig engagiert. Dabei sind einzelne Faktoren wie der individuelle Bildungshintergrund ganz besonders förderlich oder hemmend für ein Engagement. Der Freiwilligensurvey 2014 macht außerdem für alle Engagierten* deutlich, dass „Personen mit Migrationshintergrund“ anteilig seltener engagiert sind (32 Prozent) als Personen ohne Migrationshintergrund (47 Prozent). Allerdings ist bei „Menschen mit Migrationshintergrund“, die in Deutschland geboren sind und die die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, der Anteil der Engagierten* ähnlich hoch wie bei jenen ohne Migrationshintergrund. (vgl. Simonson/Vogel/Tesch-Römer 2017).

ENGAGEMENT NACH GESCHLECHT

In Kultur und Musik sind anteilig mehr Frauen als Männer engagiert. Von allen hier Engagierten* sind 53 Prozent weiblich und 47 Prozent männlich (vgl. Abb. 7).

Von allen Engagierten* sind hingegen 49 Prozent Frauen und 51 Prozent Männer. Es ist also auffällig, dass das Engagement im Kulturbereich im Unterschied zu den Engagierten* insgesamt wesentlich durch Frauen getragen wird. Die Gründe für eine unterschiedlich starke Präsenz von Frauen und Männern sind vielseitig. Neben

spezifisch ausgerichteten Interessen kommt es vor, dass engagierte Frauen häufiger Frauen und engagierte Männer eher Männer für ein Engagement neu anwerben. Damit verstärkt sich die ungleiche Präsenz der Geschlechter im Engagement.

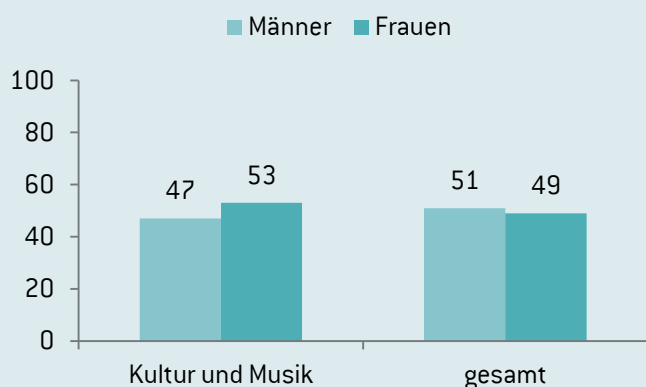
Unabhängig davon, ob die Engagierten* in Kultur und Musik im städtischen Raum oder im ländlichen Raum engagiert sind, finden sich anteilig ebenfalls mehr Frauen unter den Engagierten* (vgl. Abb. 8). Im städtischen Raum sind 53 Prozent der hier Kulturengagierten* Frauen, im ländlichen Raum sind 51 der Engagierten* weiblich. Im städtischen Raum dominieren also die Frauen unter den Engagierten* in Kultur und Musik. Auf dem Land fällt der Unterschied zwischen engagierten Frauen und Männern wesentlich geringer aus. Hier sind Frauen und Männern zu fast gleichen Anteilen engagiert.

ALTERSEFFEKTE IM ENGAGEMENT

Wird die Verteilung der Kultur-Engagierten* nach Altersgruppen betrachtet, sind 20 Prozent im Alter von 14 bis 29 Jahre, 31 Prozent im Alter von 30 bis 49 Jahre, 28 Prozent im Alter von 50 bis 64 Jahre und 21 Prozent 65 Jahre und älter (vgl. Abb. 9).

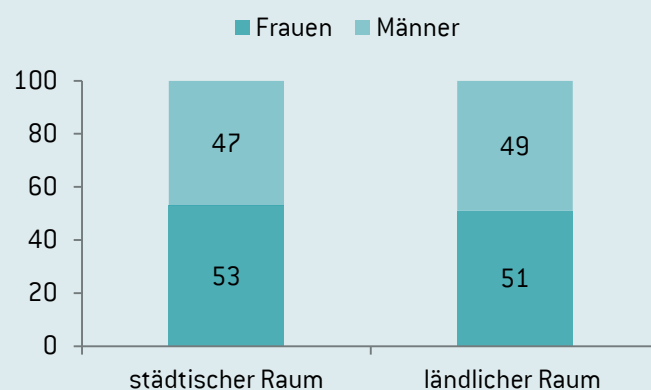
Mit Blick auf alle Engagierte* ist eine etwas andere Altersstruktur zu erkennen. So sind im Vergleich zum Bereich Kultur und Musik unter allen Engagierten* anteilig mehr jüngere Altersgruppen und weniger ältere Altersgruppen vertreten. Ein etwas differenzierter Blick offenbart, dass es im Bereich Kultur und Musik insbesondere die 45- bis 49-Jährigen* (11 Prozent) und die 50- bis 54-Jährigen* (11 Prozent) sind, die hier unter den Engagierten* anteilig am stärksten vertreten sind. Hingegen finden sich unter den Kultur-Engagierten* nur selten die 25- bis 29-Jähri-

Abbildung 7: Engagierte* insgesamt sowie in Kultur und Musik nach Geschlecht (in Prozent)



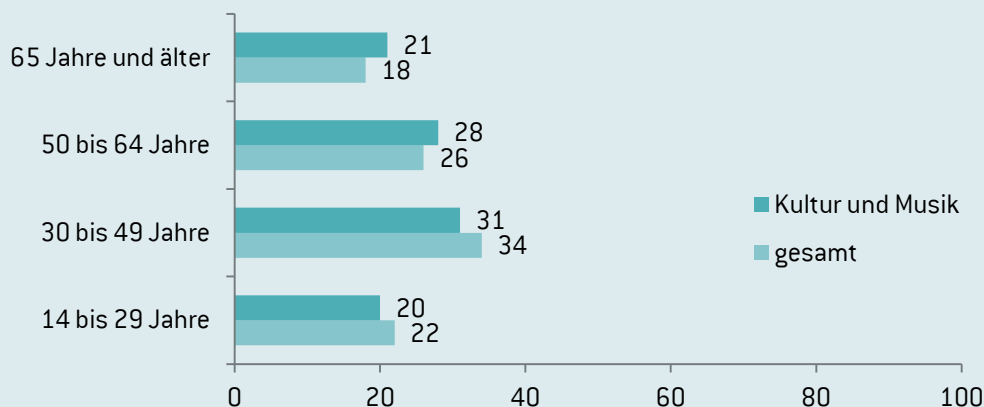
Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* gesamt, Engagierte* in Kultur und Musik

Abbildung 8: Kultur-Engagierte* nach Geschlecht im städtischen und im ländlichen Raum (in Prozent)



Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* in Kultur und Musik im städtischen und im ländlichen Raum

Abbildung 9: Engagierte* insgesamt sowie in Kultur und Musik nach Altersgruppen (in Prozent)



Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* gesamt, Engagierte* in Kultur und Musik gesamt

gen* (6 Prozent), die 30- bis 34-Jährigen* (6 Prozent) sowie die 35- bis 39-Jährigen* (6 Prozent). Es sind somit die mittleren Jahrgänge, die sich vorrangig einbringen und das Engagement bzw. die Angebote im Bereich Kultur und Musik arrangieren. Aus dem vorherigen Abschnitt wissen wir zudem um die starke Präsenz von Frauen. In Verbindung beider Informationen lässt sich prüfen, wie sich die genannten Altersgruppen nach Geschlecht verteilen. Das Ergebnis überrascht, denn die sonst so stark engagierten Frauen sind es im höheren Alter nicht mehr. In Zahlen drückt sich dies wie folgt aus (vgl. Tab. 2).

Tabelle 2: Kultur-Engagierte* nach Alter und Geschlecht (in Prozent)

	14 bis 29 J.	30 bis 49 J.	50 bis 64 J.	65 Jahre und älter
Männer	20	28	28	24
Frauen	20	33	28	18

Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik

Von allen kulturengagierten Frauen sind 33 Prozent im Alter zwischen 30 und 49 Jahren und 18 Prozent sind 65 Jahre und älter. Von den engagierten Männern im Kulturbereich sind hingegen 28 Prozent zwischen 30 und 49 Jahre und 24 Prozent 65 Jahre und älter. Es ist besonders hervorzuheben, dass im Vergleich zu den Männern die Frauen mit zunehmendem Alter aus dem Engagement in Kultur und Musik ausscheiden. Dieses Phänomen kann als ein Verschwinden älterer kulturengagierter Frauen beschrieben werden. Den Kulturorganisationen geht damit ein wesentliches Engagementpotenzial verloren.

ENGAGEMENT NACH BILDUNGSABSCHLÜSSEN

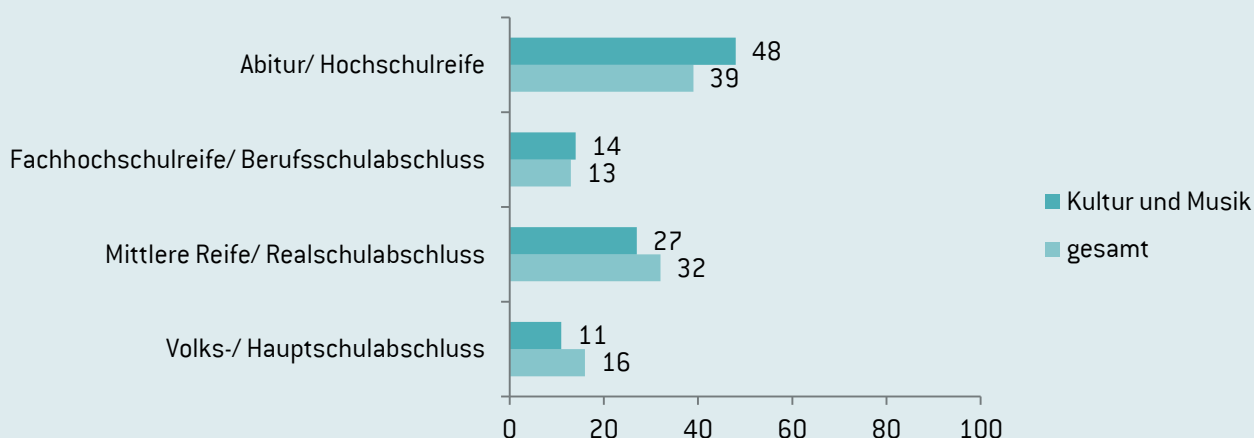
Umso höher das formale Bildungsniveau ist, umso eher sind Menschen engagiert. Dies gilt für die Engagierten* insgesamt genauso wie für die Engagierten* in Kultur und Musik. Hier sind formal höher gebildete Menschen überproportional vertreten. Der in der Sonderauswertung des Freiwilligensurveys (1999 – 2004) zum Engagement in Kultur und Musik beschriebene „Elite-Effekt“ kann somit aktuell für den Bereich Kultur und Musik bestätigt werden.

Auf die Frage „Welchen höchsten Schulabschluss haben Sie?“ nennen von allen Kultur-Engagierten* 48 Prozent „Abitur/Hochschulreife“, 27 Prozent „Mittlere Reife/Realschulabschluss“, 14 Prozent „Fachhochschulreife/Berufsschulabschluss“, 11 Prozent „Volks- oder Hauptschulabschluss“ (vgl. Abb. 10).

Die Aufschlüsselung der Engagierten* nach Bildungsabschlüssen macht deutlich, dass im Vergleich zu allen Engagierten* jene im Bereich Kultur und Musik ein höheres formales Bildungsniveau haben.

In der Folge werden die Angebote vorrangig von Engagierten* mit formal guten Bildungsvoraussetzungen gestaltet und erbracht.

Abbildung 10: Bildungsabschlüsse der Engagierten* insgesamt sowie jener in Kultur und Musik (in Prozent)



Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* gesamt, Engagierte* in Kultur und Musik gesamt

Werden die formalen Bildungsabschlüsse der Engagierten in Kultur und Musik in Abhängigkeit zum ländlichen oder städtischen Raum betrachtet, bestehen weiterführende Unterschiede (vgl. Tab. 4).

Tabelle 4: Kultur-Engagierte* im städtischen und im ländlichen Raum nach Bildungsabschlüssen (in Prozent)

	städtischer Raum	ländlicher Raum
Abitur/Hochschulreife	51	41
Fachhochschulreife/ Berufsschulabschluss	14	14
Mittlere Reife/ Realschulabschluss	25	32
Volks-, Hauptschulabschluss	10	12

Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* in Kultur und Musik im städtischen und im ländlichen Raum

Die Engagierten*, die sich in städtischen Räumen engagieren, verfügen eher über ein Abitur bzw. die Hochschulreife (51 Prozent) als die Engagierten* in ländlichen Räumen (41 Prozent). Dafür sind unter den Engagierten* in Kultur und Musik auf dem Land deutlich häufiger Personen mit mittlerer Reife bzw. Realschulabschluss (32 Prozent) und mit Volks- bzw. Hauptschulabschluss (12 Prozent) zu finden als unter den Engagierten* in urbanen Räumen. Der „Elite-Effekt“ macht sich also unter den Engagierten* in Kultur und Musik in urbanen Gebieten stärker bemerkbar.

Gleichzeitig wird durch die ausgeprägte Einbeziehung von Personen mit formal niedrigeren Bildungsabschlüssen im

ländlichen Raum deutlich, dass die Privilegierung formal höher Gebildeter* im Engagement in Kultur und Musik zugunsten anderer Bildungsgruppen nicht an sich gegeben sein muss und abgeschwächt werden kann. Offensichtlich gibt es in ländlichen Gebieten eher Engagementgelegenheiten, die Personen unabhängig von ihrer formalen Bildung offen stehen.

SCHULFORMEN UND ENGAGEMENT

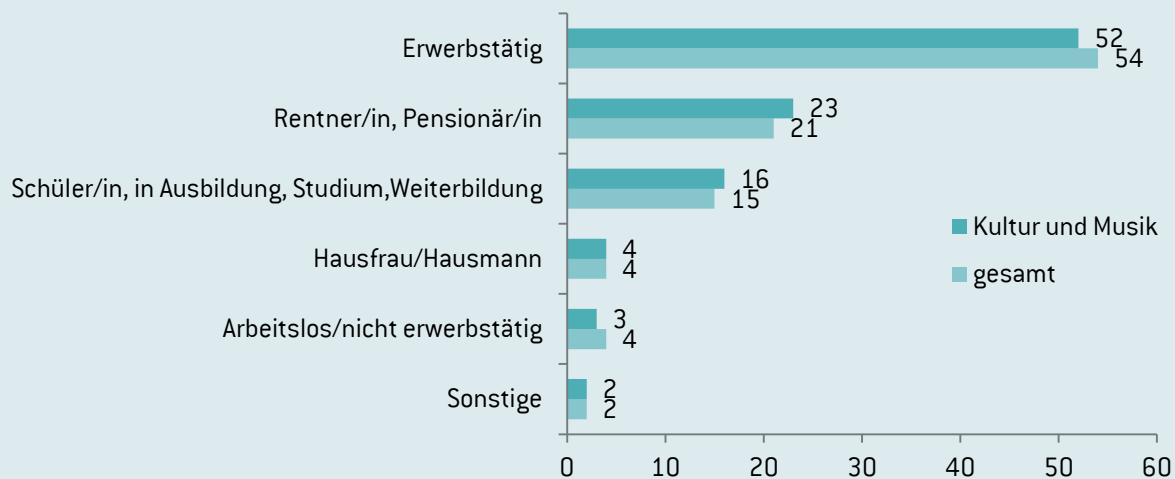
Die zuvor beschriebene Bildungsselektivität deutet sich bereits unter jenen Kultur-Engagierten* an, die noch die Schule besuchen. Hierbei handelt es sich um den Nachwuchs, also um junge Menschen, die theoretisch in Zukunft zu den Kulturengagierten* der so bedeutsamen mittleren Altersjahrgänge zählen könnten. Fragt man die bis 21jährigen Engagierten* im Kulturbereich, welche Schulform sie besuchen, geben weit mehr als die Hälfte das Gymnasium (63 Prozent) an (vgl. Tab. 5).

Tabelle 5: Kultur-Engagierte* bis 21 Jahre nach Art der aktuellen Schulform (in Prozent)

Schulform	Engagierte* bis 21 Jahre
Gymnasium	63
Realschule	22
Integrierte Gesamtschule	9
Hauptschule	4
Förderschule	1
Andere Schulform	1

Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik

Abbildung 11: Erwerbsstatus der Engagierten* insgesamt sowie jener in Kultur und Musik (in Prozent)



Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* gesamt, Engagierte* in Kultur und Musik gesamt

Es dominieren die Gymnast*innen (63 Prozent) mit deutlichem Abstand vor jenen, die eine Realschule (22 Prozent) oder eine Integrierte Gesamtschule (9 Prozent) besuchen. Der Zugang zum Engagement im Bereich Kultur und Musik erfolgt also schon in jungen Jahren vorrangig für Menschen mit formal höherer Bildung.

Ressourcen aufeinandertreffen. Der Ausschluss arbeitsloser Personen aus dem Engagement, der sich auch im Bereich Kultur und Musik zeigt, deutet auf soziale Unterschiede im Engagement hin.

ENGAGEMENT NACH ERWERBSSTATUS

Da insbesondere formal besser gebildete Menschen und mittlere Altersjahrgänge unter den Kultur-Engagierten* zu finden sind, liegt es nahe, dass die Mehrheit einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Betrachtet man die Engagementbeteiligung nach dem Erwerbsstatus, bestätigt sich diese Annahme.

Von allen Kultur-Engagierten* sind anteilig die meisten erwerbstätig (52 Prozent). In Rente befinden sich 23 Prozent. In der Schule bzw. in Ausbildung, Studium, Weiterbildung sind 16 Prozent. (vgl. Abb. 11).

Arbeitslos gemeldet oder aus anderen Gründen nicht erwerbstätig ist nur eine Minderheit (3 Prozent). Ganz ähnlich wie für die Kultur-Engagierten* fällt der Erwerbsstatus für die Engagierten* insgesamt aus: Die Mehrheit von ihnen ist ebenfalls erwerbstätig (54 Prozent). Es ist also nicht nur die Schulbildung für ein Engagement relevant, sondern auch der berufliche Status. Sobald Menschen in Strukturen, wie die Erwerbsarbeit und deren Netzwerke eingebunden sind, eröffnen sich hierdurch offensichtlich bestimmte Gelegenheiten zum Engagement.

Insgesamt ist die Wahrscheinlichkeit sich zu engagieren deutlich niedriger, wenn ein formal niedrigerer Bildungsstatus und Arbeitslosigkeit zusammenkommen und erhöht sich dagegen, wenn entsprechend förderliche

1.5. TÄTIGKEITEN DER ENGAGIERTEN*

Freiwillige Tätigkeiten³ in Kultur und Musik zeichnen sich teilweise durch andere Hauptinhalte aus, als freiwilliges Engagement in anderen Bereichen. So beschäftigen sich die Kultur-Engagierten* insbesondere mit Organisations- und Kommunikationsaufgaben. Im Vergleich zu allen Engagierten* sind anteilig mehr der Kultur-Engagierten* in die „Organisation und Durchführung von Treffen und Veranstaltungen“ (78 Prozent), in die „Informations- und Öffentlichkeitsarbeit“ (49 Prozent) und in die „Vernetzungsarbeit“ (34 Prozent) eingebunden (vgl. Tab. 6). Auffällig ist, dass neben sozialen Tätigkeiten (wie Beratung und persönliche Hilfen) Kultur-Engagierte* seltener den Tätigkeitsbereich Interessenvertretung/Mitsprache angeben als andere Engagierte*.

Tabelle 6: Engagierte* in Kultur und Musik nach Tätigkeitsfeldern (in Prozent)

	Kultur und Musik	gesamt
Organisation und Durchführung von Treffen und Veranstaltungen	78	66
zu leistende praktische Arbeiten	63	65
Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	49	40
Vernetzungsarbeit	34	27
Interessenvertretung/Mitsprache	34	40
päd. Betreuung und Anleitung von Gruppen	29	32
Beratung	28	36
persönliche Hilfeleistung	25	43
Mittelbeschaffung/Fundraising	22	19
Verwaltungstätigkeiten	20	20
Organisation und Durchführung von Hilfsprojekten	19	26
Etwas anderes	20	17

Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* gesamt, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik

Typisch für die kultur- und musikspezifischen Hauptinhalte des Engagements sind auch „zu leistende praktische Arbeiten“ (63 Prozent).

Im Einzelnen übernehmen die Engagierten* in Kultur und Musik zum Beispiel Aufgaben wie Konzertvorbereitungen, Pressearbeit, die Begleitung kultureller Gemeindeveranstaltungen oder die Organisation von Hörabenden.

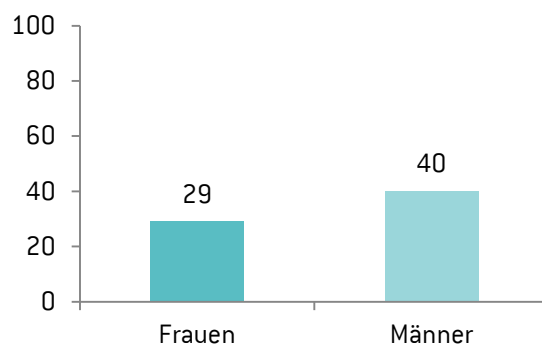
LEITUNGS- ODER VORSTANDSFUNKTIONEN

Ein wesentlicher Teil des Engagements besteht in der Übernahme von Leitungs- oder Vorstandsfunktionen. Es handelt sich hierbei in der Regel um Berufungs- und Wahlfunktionen, die mit einem besonderen Verantwortungsgrad einhergehen. Von den Kultur-Engagierten* hat im Jahr 2014 ein gutes Drittel (34 Prozent) eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion übernommen. Im Vergleich zu allen Engagierten*, die eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion inne haben (28 Prozent), werden diese von den Kultur-Engagierten* häufiger übernommen.

Gerade der spezielle Anspruch nach Mitbestimmung und Selbstorganisation, der mit den genannten Funktionen einhergeht, wird von Frauen und Männern unterschiedlich stark ausgelebt. So hatten von den kulturengagierten Frauen 29 Prozent, hingegen von kulturengagierten Männern 40 Prozent eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion (vgl. Abb. 12).

Männer übernehmen also deutlich öfter in den entsprechenden Rollen und Funktionen Verantwortung. Die geringere Einbindung von Frauen in die genannten Funktionen verweist auf Muster, wie sie in der Wirtschaft bei der Besetzung von Aufsichtsgremien kritisch diskutiert werden. Für den Bereich Kultur und Musik hat das vorliegende Ergebnis eine besondere Brisanz, weil die Mehrheit der hier Engagierten* weiblich ist. Trotz ihres Engagements und dem damit verbundenen Gestaltungswillen in diesem Bereich, bleiben Frauen noch immer zu einem geringeren Anteil in jene Funktionen eingebunden, die am Ende über die Aktivitäten und die Ausrichtung einer Gruppe oder einer Organisation entscheiden.

Abbildung 12: Kultur-Engagierte* mit einer Leitungs- oder Vorstandsfunktion nach Geschlecht (in Prozent)



Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, engagierte Frauen und engagierte Männer mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik

1.6. HÄUFIGKEIT UND ZEITLICHER UMFANG DES FREIWillIGEN ENGAGEMENTS

Freiwillig Engagierte* in Kultur und Musik bringen sich zumeist regelmäßig ein (vgl. Abb. 13).

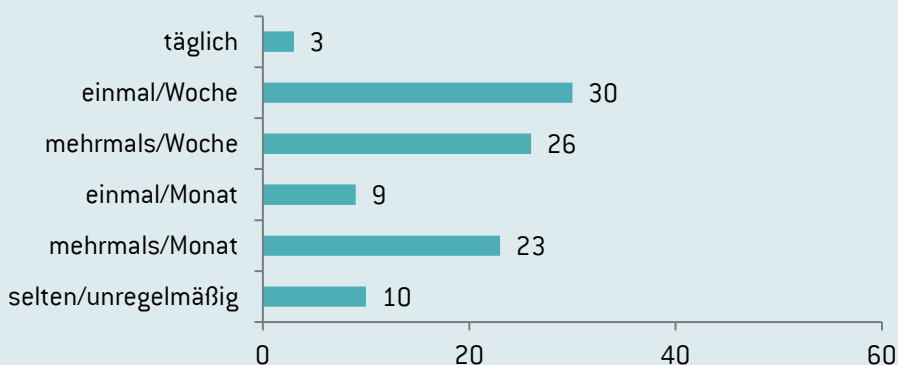
Mehr als die Hälfte (56 Prozent) engagiert sich einmal bzw. mehrmals pro Woche. Hinzu kommt ein kleiner Personenkreis, der sich sogar täglich engagiert (3 Prozent). Ein knappes Drittel der Tätigkeiten (32 Prozent) werden einmal bzw. mehrmals im Monat ausgeübt und nur 10 Prozent noch seltener bzw. unregelmäßiger. Dies spricht für eine relative Kontinuität des Kulturengagements und steht nicht für eine überwiegend sporadisch erfolgende Beteiligung.

Neben der Frage der Häufigkeit des Engagements liegen aus dem Freiwilligensurvey 2014 Angaben zum zeitlichen Umfang vor. Was den Zeitaufwand betrifft, den die Kultur-Engagierten* einsetzen, ist ein recht umfängliches Engagement für diese Engagierten* typisch.

Von den Engagierten*, die ein- oder mehrmals pro Woche engagiert sind (56 Prozent), tun dies 31 Prozent mit bis zu inklusive 2 Stunden in der Woche, 44 Prozent zwischen 3 bis zu inklusive 5 Stunden in der Woche und 25 Prozent mit 6 und mehr Stunden pro Woche (vgl. Abb. 14).

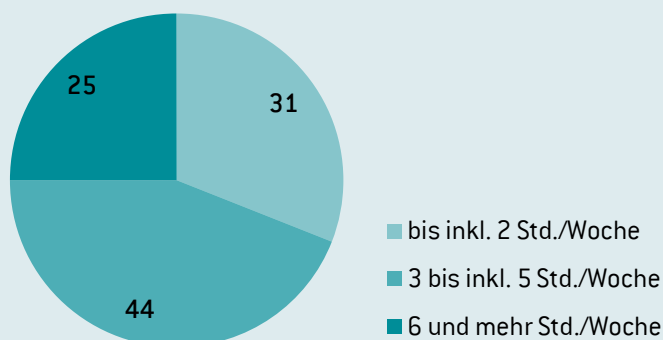
Es kommt also im Kulturbereich nicht nur sehr häufig vor, sich mindestens einmal pro Woche freiwillig einzubringen, sondern auch dies mit mindestens 3 Stunden in der Woche zu tun. Ein großer Teil des Kulturengagements erfolgt damit durch regelmäßige und eher zeitaufwändige Tätigkeiten.

Abbildung 13: Häufigkeit der Tätigkeit Kultur-Engagierter* (in Prozent)



Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik

Abbildung 14: Wöchentliches Zeitvolumen der Kultur-Engagierten* (in Prozent)



Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik

1.7. ZIELGRUPPEN UND ZIELREGIONEN DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS

In Kultur und Musik fokussieren die Engagierten* ganz ähnliche Zielgruppe wie die Engagierten* insgesamt. Eine besondere Aufmerksamkeit erfahren Kinder und Jugendliche* (36 Prozent), Familien (34 Prozent) und Ältere Menschen (34 Prozent) (vgl. Abb. 15).

Diese Gruppen können grundsätzlich als favorisierte Zielgruppen von Engagierten* gelten. Deutlich weniger Aufmerksamkeit erfahren Menschen mit zugeschriebener Behinderung (7 Prozent), Menschen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund (9 Prozent) oder Personen, die in finanzieller oder sozialer Hinsicht weniger gut aufgestellt sind (11 Prozent). Zielgruppen, die eher nicht zum „Zirkel der Kultur-Engagierten*“ gehören werden von den Engagierten* im Bereich Kultur und Musik auch weniger angesprochen.

Freiwilliges Engagement in Kultur und Musik erfolgt also vor allem innerhalb der eigenen Bezugsgruppe. Das spiegelt sich auch bei den Altersgruppen wider. Freiwilliges Engagement findet zu einem hohen Anteil innerhalb der Generationen statt. Das bedeutet: Ältere engagieren sich für Ältere und Jüngere engagieren sich für Jüngere. Beispielsweise bringen sich 62 Prozent der 14- bis 29-Jährigen* für Kinder und Jugendliche* ein, im Vergleich hierzu aber nur 19 Prozent derjenigen, die 65 Jahre und älter sind.

Die Frage nach den Zielgruppen der Engagierten* kann sowohl ein wichtiger Anstoß zur Identifikation neuer Zielgruppen sein und zudem Aufschluss über Präferenzen der Engagierten* im Bereich Kultur und Musik geben,

die bei der Gewinnung und Begleitung der Engagierten* zu berücksichtigen sind.

Freiwilliges Engagement im Bereich Kultur und Musik erfolgt zumeist im lokalen Raum. Im Unterschied hierzu ist das Engagement kaum auf andere Regionen in Deutschland oder gar auf außerhalb Europas gerichtet. Von allen Tätigkeiten der Kultur-Engagierten*, kommen 88 Prozent der eigenen Wohnregion zugute. Musik, Theater, Aktionskunst und vieles mehr findet vor Ort statt und ist in den lokalen Nahraum eingebettet.

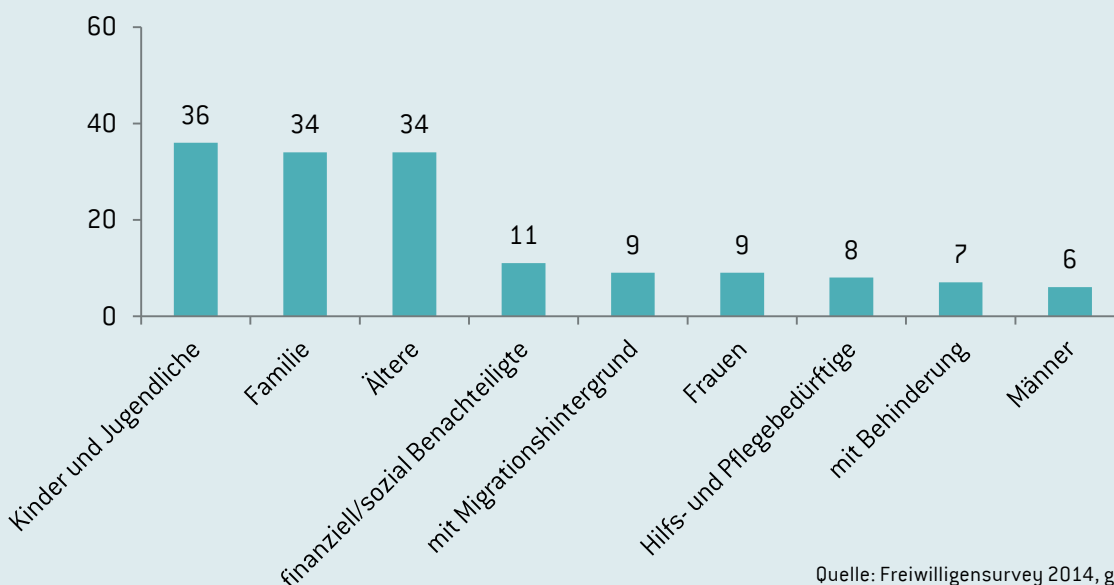
1.8. BILDUNG DURCH FREIWILLIGES ENGAGEMENT

TEILNAHME AN WEITERBILDUNGEN

Engagierte* haben hin und wieder begleitend zu ihrem Engagement die Möglichkeit an einer Weiterbildung teilzunehmen. Es handelt sich dabei oftmals um an die eigene Tätigkeit gebundene oder allgemein kompetenzvermittelnde Weiterbildungen. Von allen befragten Engagierten* haben bislang 41 Prozent im Rahmen ihres Engagements eine Fortbildungsmaßnahme in Anspruch genommen. Kultur-Engagierte* profitierten im Vergleich hierzu weniger oft von einer Weiterbildung (36 Prozent). Dabei waren 11 Prozent einmal und 25 Prozent bereits mehrmals in Weiterbildungsveranstaltungen eingebunden.

Ein Weiterbildungsangebot für Engagierte* kann diese sowohl bei ihrer Tätigkeit unterstützen als auch einen Anreiz darstellen, ein anderes Engagement aufzunehmen, das gegenwärtige Engagement beizubehalten oder

Abbildung 15: Zielgruppen der Kultur-Engagierten* (in Prozent)



Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik

auszuweiten. Vor allem von jungen Menschen werden Qualifizierungsbestrebungen als Engagementmotiv artikuliert. Insofern sind über Qualifizierungsangebote durchaus Engagierte* zu gewinnen.

KENNTNISERWERB

Engagement ist ein bedeutsames informelles und non-formales Lernfeld. Informelles Lernen erfolgt beiläufig, beispielsweise wenn Menschen diskutieren und dabei lernen Kompromisse zu schließen oder durch das Erlernen praktischer Fertigkeiten. Non-formales Lernen findet in Workshops statt oder auch im Rahmen von Weiterbildungsangeboten – hier sind die Inhalte in der Regel vorgegeben und abschließende Zertifikate nicht ausgeschlossen.

Sowohl unter den Engagierten* insgesamt (74 Prozent) als auch unter den Kultur-Engagierten* (76 Prozent) werden vorrangig soziale Fähigkeiten wie „Teamfähigkeit“ oder „Zuhören können“ erworben. Kultur-Engagierte* eignen sich zudem persönliche Fähigkeiten wie „Selbstständigkeit“ und „Zeitmanagement“ (62 Prozent) oder Fachwissen (56 Prozent) an. Dies gilt auch für die Engagierten* insgesamt.

Bei dem Erwerb von Kenntnissen durch das Engagement zeigen sich nennenswerte Altersunterschiede (vgl. Abb. 16). Ganz besonders junge Menschen im Alter von 14 bis 29 Jahren berichten von einem Kompetenzerwerb durch ihr Engagement. Vorrangig sehen sie dies bei sich in einer Stärkung sozialer (87 Prozent) und persönlicher (79 Prozent) Fähigkeiten.

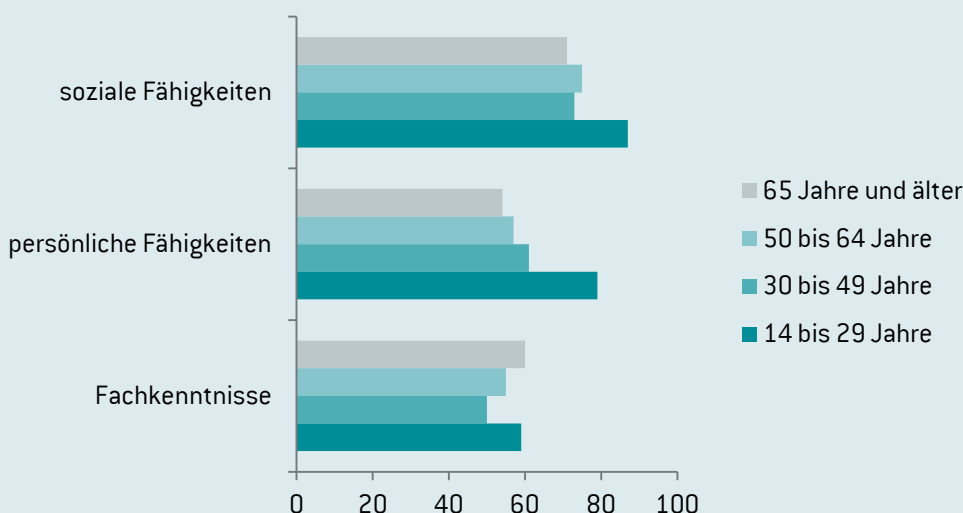
1.9. ORGANISATIONALE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT

ORGANISATIONSFORMEN

Wie schon die Sonderauswertung des Freiwilligensurvey (1999 – 2004) zum Engagement in Kultur und Musik zeigte, ist der Verein das wichtigste organisatorische Umfeld für ein Engagement in diesem Bereich. Mehr als die Hälfte der Tätigkeiten der Kultur-Engagierten* erfolgt im Verein oder Verband (56 Prozent) (vgl. Abb. 17).

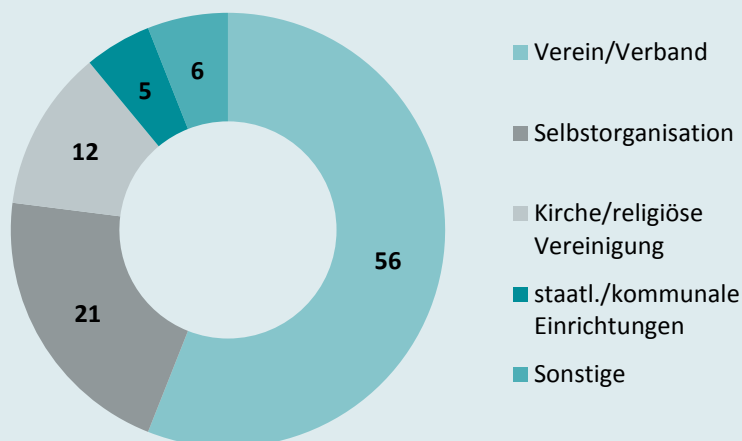
Neben dem Verein ist „Selbstorganisation“ eine überdurchschnittlich weit verbreitete Engagementform im Bereich Kultur und Musik (21 Prozent). Unter „Selbstorganisation“ sind Formen wie selbstorganisierte Initiativen und Projekte, selbstorganisierte Gruppen, Formen der Nachbarschaftshilfe und auch ein Engagement „Allein“ zusammengefasst. Da Kulturarbeit vielfach kirchlich geprägt ist, sind Kirchen oder religiöse Vereinigungen ebenfalls eine beliebte Organisationsform für das Engagement in Kultur und Musik (12 Prozent). Deutlich weniger bedeutsam sind staatliche und kommunale Einrichtungen für ein freiwilliges Engagement in Kultur und Musik (5 Prozent), obgleich diese Einrichtungen die kulturelle Landschaft in Deutschland deutlich prägen.

Abbildung 16: Kultur-Engagierte* nach Kenntniserwerb im Engagement und Alter (in Prozent)



Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik

Abbildung 17: Kultur-Engagierte* nach Organisationsform (in Prozent)



Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik

Oder anders gesagt: Öffentliche bzw. kommunale Kultureinrichtungen wie z. B. Theater, Museen oder Bibliotheken sind offensichtlich keine oder nur vergleichsweise seltene Engagemtorte. In anderen Organisationsformen wie Gewerkschaften, Parteien oder Stiftungen findet Kulturengagement nur in einem sehr begrenzten Maß oder gar nicht statt.

ENGAGEMENT IN ORGANISATIONEN MIT UND OHNE HAUPTAMT

Die Organisationslandschaft des Engagements ist nicht nur in Bezug auf ihre Organisations- und Rechtsformen sehr heterogen, sondern auch hinsichtlich der Arbeitsweise der Organisationen. Ein wichtiger Aspekt, der dies zum Ausdruck bringt, ist das Vorhandensein von hauptamtlichen Mitarbeiter*innen in den Organisationen. Bei Befragung Kultur-Engagierter* nach dem Vorhandensein eines Hauptamtes in ihrer Organisation, bejahen dies 25 Prozent. Jede*r vierte Kultur-Engagierte* ist somit nach eigenen Angaben in einer Organisation engagiert, die hauptamtliche Angestellte* beschäftigt bzw. über hauptamtliche Strukturen verfügt. Im Vergleich zu allen Engagierten* (40 Prozent) sind Kultur-Engagierte* demnach seltener in Organisationen mit hauptamtlichen Strukturen aktiv. Damit ist die große Mehrheit der Kultur-Engagierten* in Organisationen ohne Hauptamt tätig (75 Prozent).

Im folgenden Abschnitt werden Kultur-Engagierte* in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur mit Kultur-Engagierten* in Organisationen ohne hauptamtliche Struktur verglichen und Unterschiede benannt⁴.

INDIVIDUELLE MERKMALE DER ENGAGIERTEN*

Freiwilliges Engagement nach Geschlecht

Engagierte Frauen und Männer sind in Abhängigkeit dazu, ob die Organisation über hauptamtliche Strukturen verfügt, verschieden präsent (vgl. Abb. 18).

In Organisationen mit hauptamtlicher Struktur sind anteilig mehr Frauen engagiert (52 Prozent), in Organisationen ohne hauptamtliche Strukturen sind anteilig mehr Männer freiwillig tätig (53 Prozent). Die allgemein beschriebene weibliche Dominanz im Kulturengagement ist also in Organisationen ohne hauptamtliche Struktur nicht zu finden.

Freiwilliges Engagement nach Alter

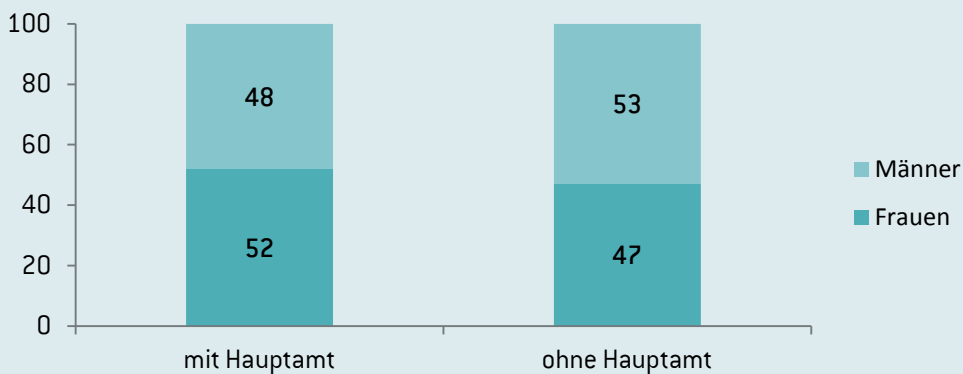
Sofern eine hauptamtliche Struktur vorhanden ist, verändert sich die Altersstruktur der Engagierten*. Junge Menschen im Alter von 14 bis 29 Jahren sind deutlich eher in Organisationen mit hauptamtlicher Strukturen engagiert (31 Prozent) als in Organisationen ohne hauptamtliche Struktur (18 Prozent) (vgl. Tab. 7).

Tabelle 7: Kultur-Engagierte* in Organisationen mit und ohne Hauptamt nach Altersgruppen (in Prozent)

	mit Hauptamt	ohne Hauptamt
14 bis 29 Jahre	31	18
30 bis 49 Jahre	23	30
50 bis 64 Jahre	21	29
65 Jahre und älter	25	23

Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik in Organisationen mit und in Organisationen ohne hauptamtliche Struktur

Abbildung 18: Kultur-Engagierte* nach Geschlecht in Organisationen mit und ohne Hauptamt (in Prozent)



Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik in Organisationen mit und in Organisationen ohne Hauptamt

Dafür sind in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur Menschen im Alter von 30 bis 49 Jahren (23 Prozent) und 50 bis 64 Jahren (21 Prozent) weniger vertreten als in Organisationen ohne bezahlte Angestellte*. Hauptamtliche Strukturen können also zu einer Verjüngung der Kultur-Engagierten* beitragen. Oder anders: In rein ehrenamtlich tätigen Organisationen sind offensichtlich weniger junge Menschen zu finden. Das könnte auf Probleme bei der Akquise junger Engagierter* verweisen.

Freiwilliges Engagement nach Bildungsabschlüssen

Es wurde bereits an anderer Stelle festgestellt, dass Personen, die über ein Abitur bzw. die Hochschulreife verfügen unter den Engagierten* in Kultur und Musik überdurchschnittlich präsent sind. Dieser „Elite-Effekt“ verstärkt sich mit dem Vorhandensein einer hauptamtlichen Struktur. So haben von den Kultur-Engagierten* in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur 57 Prozent ein Abitur bzw. die Hochschulreife und in Organisationen ohne hauptamtliche Struktur 46 Prozent (vgl. Tab. 8).

Tabelle 8: Bildungsabschlüsse Kultur-Engagierter* in Organisationen mit und ohne Hauptamt (in Prozent)

	mit Hauptamt	ohne Hauptamt
Abitur/ Hochschulreife	57	46
Fachhochschulreife/ Berufsschulabschluss	13	14
Mittlere Reife/Real- schulabschluss	21	27
Volks-, Hauptschul- abschluss	9	13

Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik in Organisationen mit und in Organisationen ohne Hauptamt

Andere formale Bildungsabschlüsse haben in den Organisationen ohne hauptamtliche Struktur eine stärkere Bedeutung: hier sind anteilig mehr Menschen mit einem Volks- und Hauptschulabschluss engagiert (13 Prozent), als in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur (9 Prozent). Rein ehrenamtlich tätige Organisationen vermögen es offensichtlich besser, Engagierte* mit formal niedrigerem Bildungsabschluss in ihre Arbeit einzubeziehen.

Freiwilliges Engagement nach Erwerbsstatus

In Organisationen mit hauptamtlicher Struktur im Bereich Kultur und Musik sind anteilig weniger erwerbstätige Personen engagiert (41 Prozent) als in Organisationen ohne hauptamtliche Strukturen (54 Prozent) (vgl. Tab. 9).

Tabelle 9: Erwerbsstatus Kultur-Engagierter* in Organisationen mit und ohne Hauptamt (in Prozent)

	mit Hauptamt	ohne Hauptamt
erwerbstätig	41	54
Rentner/in, Pensionär/in	25	25
Schüler/in, in Ausbildung, Studium, Weiterbildung	26	13
Hausfrau/Hausmann	2	3
arbeitslos/ nicht erwerbstätig	5	3
Sonstige	1	2

Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik in Organisationen mit und in Organisationen ohne Hauptamt

Dies betrifft jedoch nicht eine stärkere Einbindung von arbeitslos gemeldeten oder aus anderen Gründen nicht erwerbstätigen Personen. Dafür aber steigt in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur der Anteil jener Engagierter*, die in der Schule, Ausbildung oder Studium sind (26 Prozent). Die deutliche Präsenz der Gruppe korrespondiert mit dem Ergebnis zur stärkeren Einbindung junger Engagierter* in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur.

ORGANISATIONALE MERKMALE

Ansprechpartner*innen

Oftmals ist es für Engagierte* hilfreich, wenn sie in der Organisation konkrete Ansprechpartner*innen vorfinden, an die sie sich mit Fragen ihres Engagements oder in Bezug auf die Organisation, in der sie tätig sind, wenden können. Ansprechpartner*innen können Engagierte* idealerweise sachkundig beraten und ihnen Hilfestellungen geben. Erwartungsgemäß haben Kultur-Engagierte* in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur deutlich häufiger eine*n solche*n Ansprechpartner*in (71 Prozent) als Engagierte* in Organisationen ohne hauptamtliche Struktur (49 Prozent). Wenn in einer Organisation jemand für die Engagierten* zuständig ist, trägt dies dazu bei, die Engagierten* zu gewinnen, besser zu informieren und einzubinden (vgl. Biedermann 2012, Lange/Wehmeyer 2014).

Mitsprachemöglichkeiten

Freiwilliges Engagement ist häufig auch eine Form von Partizipation, das bedeutet Teilhabe, Mitbestimmung und Mitgestaltung. Für den freiwilligen und überwiegend unentgeltlichen Charakter des Engagements ist die Gewährleistung von Mitbestimmung und -gestaltung besonders wichtig. Dies spiegelt sich auch in dem Motiv vieler Engagierter* „die Gesellschaft im Kleinen mitgestalten“ zu wollen wider. Die Möglichkeit zur Mitbestimmung und -gestaltung trägt dazu bei, dass die Engagierten* sich ernst genommen fühlen.

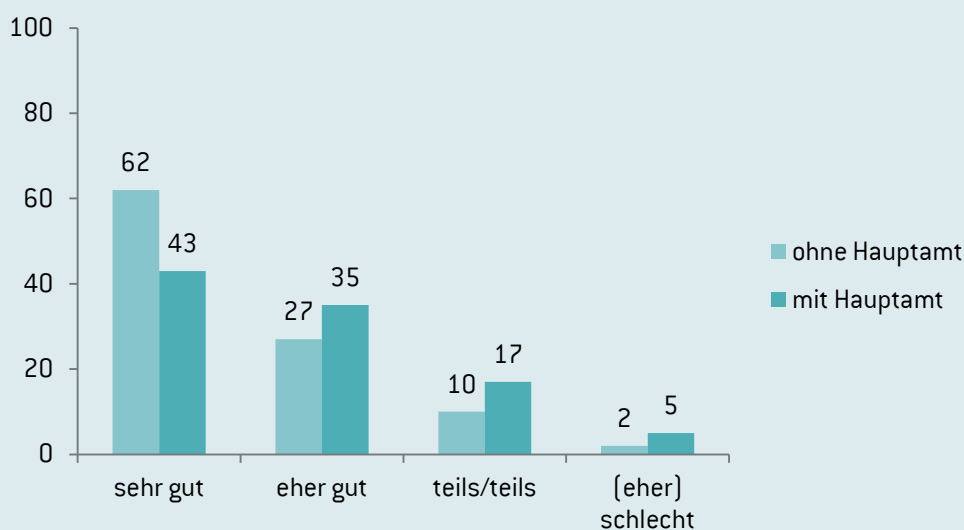
Die vorhandenen Möglichkeiten zur Mitsprache und Mitentscheidung werden von den Kultur-Engagierten* in Organisationen ohne hauptamtliche Struktur besser bewertet. Von ihnen sehen 62 Prozent die Mitsprachesituation als sehr gut an, von den Engagierten* in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur kommen 43 Prozent zu diesem Urteil (vgl. Abb. 19).

Die Mehrheit der Kultur-Engagierten* ist jedoch mit der Mitsprachesituation nicht grundlegend unzufrieden, denn nur sehr vereinzelt wird diese als schlecht beschrieben.

Kostenerstattung und Aufwandsentschädigung

Für Engagierte* können im Rahmen ihres Engagements Kosten anfallen, wenn sie beispielsweise Fahrkarten kaufen müssen oder Auslagen für Teilnahmegebühren an Veranstaltungen haben. Um die finanziellen Aufwendun-

Abbildung 19: Bewertung der Möglichkeiten zur Mitsprache und Mitentscheidung Kultur-Engagierter* in Organisationen mit und ohne Hauptamt (in Prozent)



Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik in Organisationen mit und in Organisationen ohne Hauptamt

gen im Engagement nicht von den Engagierten* selbst tragen zu lassen, gibt es in manchen Organisationen die Option zur Kostenerstattung.

Finanzielle Aufwendungen durch ihr Engagement haben häufiger Kultur-Engagierte* in Organisationen ohne hauptamtliche Struktur (57 Prozent). Bei den Organisationen mit hauptamtlicher Struktur sind es 50 Prozent und damit auch noch jede zweite engagierte Person, der Kosten entstehen. Die Möglichkeit zur Erstattung der Kosten haben hingegen eher die Engagierten* in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur (30 Prozent) als jene in Organisationen ohne hauptamtliche Struktur (22 Prozent).

Hauptamtliche Strukturen können demnach dazu beitragen, dass Kultur-Engagierte* weniger Kosten im Rahmen ihres Engagements haben. Und wenn diese entstehen, werden sie ihnen eher erstattet. Dies ist auf den höheren Professionalisierungsgrad der Organisationen mit Beschäftigten zurückzuführen. Von der Möglichkeit der Kostenerstattung machen 29 Prozent der Engagierten* in Organisationen ohne hauptamtliche Strukturen Gebrauch und 22 Prozent der Engagierten* in Organisationen mit hauptamtlichen Strukturen (vgl. Tab. 10).

Tabelle 10: „Kosten und Kostenerstattung“ bei Kultur-Engagierten* in Organisationen mit und ohne Hauptamt (in Prozent)

	mit Hauptamt	ohne Hauptamt
Kosten durch Engagement entstanden	50	57
davon: Möglichkeit zur Kostenerstattung vorhanden	30	22
davon: Möglichkeit zur Kostenerstattung genutzt	22	29

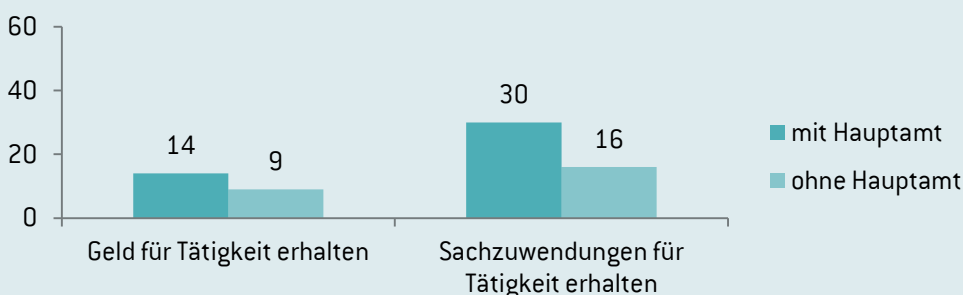
Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik in Organisationen mit und in Organisationen ohne Hauptamt

Engagierte* können für ihre Tätigkeit außerdem sogenannte monetäre, pauschale Aufwandsentschädigungen erhalten, mit denen der eingebrachte Zeitaufwand eine gewisse Anerkennung erfahren soll. Unter den Kultur-Engagierten* ist diese Form der Anerkennung nicht sehr weit verbreitet. Sie findet sich in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur jedoch deutlich häufiger als in Organisationen ohne hauptamtliche Struktur. Denn die Frage, ob man persönlich in den vergangenen 12 Monaten Geld für die freiwillige Tätigkeit erhalten hat, bejahen 14 Prozent der Kultur-Engagierten* in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur, gegenüber 9 Prozent der Engagierten* in Organisationen ohne hauptamtliche Struktur (vgl. Abb. 20). Dabei handelt es sich in der Mehrheit der Fälle um einen Betrag bis 150 Euro.

Die Kultur-Engagierten* in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur profitieren nicht nur häufiger von monetären Aufwandsentschädigungen, sie haben auch deutlich öfter Sachzuwendungen (z. B. „kostenlose private Nutzung von Räumen“ oder „Ausstattungsmitel“) in den letzten 12 Monaten erhalten (30 Prozent) als Engagierte* in Organisationen ohne hauptamtliche Struktur (16 Prozent). Auch hier dürften die unterschiedlichen Ressourcen der Organisationstypen eine entscheidende Rolle spielen.

Organisationen mit hauptamtlicher Struktur stehen somit für eine in monetärer und materieller Hinsicht stärker entwickelte Anerkennungskultur für die Engagierten*.

Abbildung 20: Finanzielle und materielle Zuwendungen Kultur-Engagierter* in Organisationen mit und ohne Hauptamt (in Prozent)



Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik in Organisationen mit und in Organisationen ohne Hauptamt

VERBESSERUNGSWÜNSCHE DER ENGAGIERTEN*

Freiwilliges Engagement findet oftmals in Organisationen und Einrichtungen statt, die ihnen gewisse Rahmenbedingungen für ihr Engagement bieten. Zur Gewinnung neuer Engagierter* oder zur Motivation bereits Engagierter* haben die Organisationen die Möglichkeit günstige Rahmenbedingungen zu schaffen. Hierfür kann es hilfreich sein, sich die Wünsche und Bedarfe der Engagierten* in Bezug auf ihre Tätigkeit anzuschauen. Hieraus lassen sich nützliche Instrumente zur Werbung, Anerkennung und Bindung der Engagierten* ableiten.

Kultur-Engagierte*, die in Organisationen mit oder ohne hauptamtliche Struktur tätig sind, setzen teils ähnliche, teils etwas andere Prioritäten (vgl. Tab. 11).

Tabelle 11: Verbesserungsbedarfe Kultur-Engagierter* in Organisationen mit und ohne Hauptamt in Bezug auf organisationale Rahmenbedingungen (in Prozent)

	mit Hauptamt	ohne Hauptamt
Bereitstellung von geeigneten Räumen und Ausstattungsmitteln für die Projekt- und Gruppenarbeit	55	57
Anerkennung der Tätigkeit durch Hauptamt	43	25
Unbürokratische Kostenerstattung	42	39
Fachliche Unterstützung bei der Tätigkeit	40	38
Weiterbildungsmöglichkeiten	38	37
Anerkennung der Tätigkeit in Form von Zeugnissen, Ausweisen oder Ähnlichem	35	25
Finanzielle Vergütung für die geleistete Arbeit	29	19

Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik in Organisationen mit und in Organisationen ohne Hauptamt; Antworten auf die Frage: „Wenn Sie an ihre eigene Tätigkeit denken, bei welchen der folgenden Punkte würden Sie sagen: Da wären Verbesserungen wichtig?“ (Organisation)

Unabhängig davon, ob die Kultur-Engagierten* in Organisationen mit oder ohne hauptamtliche Struktur tätig sind, sehen anteilig ähnlich viele Personen Verbesserungsbedarf bei der „Bereitstellung von Räumen und Ausstattungsmitteln für die Projekt- und Gruppenarbeit“

(55 Prozent bzw. 57 Prozent). Bereits im Freiwilligensurvey in den Jahren 1999 und 2004 wurde von den Kultur-Engagierten* die materielle und räumliche Situation von zahlreichen Engagierten* als besonders verbesserungswürdig eingeschätzt. Auch bei der „Unbürokratischen Kostenerstattung (42 Prozent bzw. 39 Prozent), der „Fachlichen Unterstützung bei der Tätigkeit“ (40 Prozent bzw. 38 Prozent) und bei den Weiterbildungsmöglichkeiten (38 Prozent bzw. 37 Prozent) sind anteilig ähnlich viele der Engagierten* in Organisationen mit und der Engagierten* in Organisationen ohne hauptamtliche Struktur der Auffassung, dass die Organisation etwas zur Verbesserung ihrer Engagementsituation tun könnte.

Unterschiede zwischen Kultur-Engagierten* in Organisationen mit und in Organisationen ohne hauptamtliche Struktur bestehen hingegen bei allen Kategorien, die direkt den Bereich der Anerkennungskultur betreffen. Auffällig ist hierbei, dass sich Kultur-Engagierte* in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur deutlich eher als die Engagierten* ohne hauptamtliche Struktur mehr Aktivität und Engagement seitens der Organisationen bei der „Anerkennung der Tätigkeit durch Hauptamt“ (43 Prozent bzw. 25 Prozent), bei der „Anerkennung der Tätigkeit in Form von Ausweisen, Zeugnissen oder Ähnlichem“ (35 Prozent bzw. 25 Prozent) und bei der „Finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit“ (29 Prozent bzw. 19 Prozent) wünschen.

Insgesamt werden Verbesserungswünsche, die sich an die Organisation richten, von Kultur-Engagierten* in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur etwas stärker artikuliert. Aus ihrer Sicht sind die finanziell-materiellen insbesondere aber auch die qualifizierenden Rahmenbedingungen ihres Engagements zu fördern und zu unterstützen.

Der Problemdruck in Bezug auf die organisationalen Rahmenbedingungen ist dabei insgesamt breit gefächert. Ausschließlich die materielle und räumliche Situation des Engagements wird von einer Mehrheit mit der Notwendigkeit zur Verbesserung verbunden.

FORDERUNGEN DER ENGAGIERTEN* AN STAAT UND ÖFFENTLICHKEIT

Neben den Organisationen und Einrichtungen, in denen das freiwillige Engagement stattfindet, können auch der Staat und eine breitere Öffentlichkeit das Engagement unterstützen.

Eine kritische Haltung gegenüber dem Staat und der Öffentlichkeit in Bezug auf gute Rahmenbedingungen für Engagement ist unter den Kultur-Engagierten* sehr verbreitet (vgl. Tab. 12).

Tabelle 12: Verbesserungsbedarfe Kultur-Engagierter* in Organisationen mit und ohne Hauptamt in Bezug auf den Staat und die Öffentlichkeit (in Prozent)

	mit Hauptamt	ohne Hauptamt
Bessere Information und Beratung über Gelegenheiten zum ehrenamtlichen oder freiwilligen Engagement	66	52
Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit als berufliches Praktikum oder als berufliche Weiterbildung	56	47
Steuerliche Freistellung von Aufwandsentschädigungen	54	53
Vereinbarkeit mit dem Beruf	51	48
Steuerliche Absetzbarkeit von Unkosten	50	52
Absicherung durch Haftpflicht- und Unfallversicherung	49	55
Öffentliche Anerkennung in Form von Ehrungen und Ähnlichem	36	33

Quelle: Freiwilligensurvey 2014, gewichtet, Engagierte* mit zeitintensivster Tätigkeit in Kultur und Musik in Organisationen mit und in Organisationen ohne Hauptamt; Antworten auf die Frage: „Bei welchen der folgenden Punkte würden Sie sagen: Da wären Verbesserungen wichtig?“ (Staat und Öffentlichkeit)

Eher geringe Unterschiede zwischen den Kultur-Engagierten* in Organisationen mit und ohne hauptamtliche Struktur zeigen sich in den Bereichen „Steuerliche Freistellung von Aufwandsentschädigungen“ (54 Prozent bzw. 53 Prozent), „Vereinbarkeit mit dem Beruf“ (51 Prozent bzw. 48 Prozent), „Steuerliche Absetzbarkeit von Unkosten“ (50 Prozent bzw. 52 Prozent) und bei der „Öffentlichen Anerkennung in Form von Ehrungen und Ähnlichem“ (36 Prozent bzw. 33 Prozent) – hier sehen anteilig ähnlich viele der Engagierten* Handlungsbedarf seitens des Staates und einer breiteren Öffentlichkeit.

Im Vergleich hierzu gehen die Einschätzungen bei anderen Bereichen deutlich auseinander. In Bezug auf eine „Bessere Information und Beratung über Gelegenheiten zum ehrenamtlichen oder freiwilligen Engagement“ fordern anteilig mehr Kultur-Engagierte* in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur als Engagierte* in Organisationen

ohne hauptamtliche Struktur eine intensivere Aktivität durch den Staat (66 Prozent bzw. 52 Prozent). Ähnlich verhält es sich mit der „Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit als berufliches Praktikum oder als berufliche Weiterbildung“, auch hier formulieren besonders die Kultur-Engagierten* in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur Verbesserungsbedarf (66 Prozent). Bei der „Absicherung durch Haft- und Unfallversicherung“ möchten anteilig mehr der Kultur-Engagierten* in Organisationen ohne hauptamtliche Struktur Unterstützung durch den Staat (55 Prozent).

Zusammenfassend ist festzustellen, dass Information und Qualifikation drängende Themen der Engagierten* in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur sind, die sie zur Verbesserung ihrer Engagementsituation an den Staat und die Öffentlichkeit richten. Unter den Engagierten* in Organisationen ohne hauptamtliche Struktur ist es ebenfalls eine besseren Informationspolitik seitens des Staates, die sie als ausbaufähig ansehen. Zugleich steht unter ihnen die Optimierung der materiellen bzw. finanziellen Rahmenbedingungen ihres Engagements im Zentrum ihrer Wünsche und Forderungen.

1.10. ZUSAMMENFASSUNG

Freiwilliges Engagement in Kultur und Musik lässt sich anhand der folgenden zentralen Ergebnisse zusammenfassen:

AUSGEPRÄGTES KULTURENGAGEMENT

Kultur und Musik zählt zu den großen Engagementbereichen, hier sind laut Freiwilligensurvey zunehmend mehr Menschen engagiert. Die Rede ist sogar von einem Wachstumsbereich. Demzufolge erfreut sich der Bereich Kultur und Musik mit Blick in die Vergangenheit einer wachsenden Beliebtheit und ist unter den Engagierten* aktuell stark nachgefragt.

INTERNES UND EXTERNES ENGAGEMENTPOTENZIAL NUR MIT EINSCHRÄNKUNGEN VORHANDEN

Engagierte* im Kulturbereich sind häufig nur bedingt bereit sich stärker zu engagieren. Die Kultur-Engagierten* sind oftmals „vielleicht“ und selten „sicher“ bereit ihr Engagement zeitlich auszuweiten. Auch Nicht-Engagierte*, die grundsätzlich ein Interesse haben, sich zu engagieren sind hierzu eher „vielleicht“ als „sicher“ bereit. Nicht-Engagierte* nennen darüber hinaus eher selten den Bereich Kultur und Musik als möglichen Engagementbereich für sich.

SOZIAL-POLITISCHE ORIENTIERUNG UND QUALIFIZIERUNGSBESTREBUNGEN DER ENGAGIERTEN* SIND HOCH

Engagierte* im Bereich Kultur und Musik wollen, wie die Engagierten* insgesamt, vor allem Spaß bei der freiwilligen Tätigkeit haben. Gleichzeitig ist es ihnen ein zentrales Anliegen „Gesellschaft im Kleinen mitzugestalten“ und „mit anderen Menschen zusammenkommen“ sowie „mit anderen Generationen zusammenzukommen“. Die Engagementmotive der Kultur-Engagierten* stehen damit in einem besonderen Maße für einen sozial-politischen Gestaltungs- und Geselligkeitsanspruch. Qualifizierungsbestrebungen bringen vorrangig die jüngeren Kultur-Engagierten* in ihr Engagement mit. Sie wollen sich über ihr Engagement qualifizieren und aus der freiwilligen Tätigkeit etwas für den Beruf mitnehmen.

HÄUFIG, ABER NICHT IMMER WEIBLICH

Engagierte* im Bereich Kultur und Musik sind zumeist Frauen – sie sind im Bereich Kultur und Musik anteilig stärker engagiert als Männer. Dieser Unterschied zwischen Frauen und Männern bleibt erhalten, wenn man die Engagierten* danach unterscheidet, ob sie im ländlichen oder städtischen Raum freiwillig tätig sind. Betrachtet man die Einbindung von Frauen und Männern in Leitungs- oder Vorstandsfunktionen zeigt sich ebenfalls eine nach

Geschlecht spezifische Einbindung: Trotz einer insgesamt stärkeren Beteiligung der Frauen in Kultur und Musik übernehmen sie die genannten Funktionen weitaus seltener. Die insgesamt starke Engagementbeteiligung der Frauen verändert sich auch mit ihrem Alter. So sind ältere Frauen zu geringeren Anteilen in Kultur und Musik engagiert als ältere Männer.

MITTLERE ALTERSGRUPPEN DOMINIEREN AUSSER IN ORGANISATIONEN MIT HAUPTAMTLICHEN STRUKTUREN

Freiwilliges Engagement in Kultur und Musik wird stark von den mittleren Altersgruppen getragen. Ganz besonders engagiert sind die 45- bis 54-Jährigen*. Im Vergleich hierzu sind jüngere Altersgruppen weniger präsent. In der Folge werden die Engagementangebote insbesondere von mittleren Altersgruppen gestaltet. Junge Menschen im Alter von 14 bis 29 Jahren sind deutlich häufiger in Organisationen mit hauptamtlichen Strukturen engagiert.

„ELITE-EFFEKT“ ERNEUT BESTÄTIGT

Formal höher gebildete Menschen sind unter den Kultur-Engagierten* überproportional vertreten. In der letzten Sonderauswertung zum Engagement in Kultur und Musik des Freiwilligensurveys (1999 – 2004) wurde dieses Ergebnis als „Elite-Effekt“ beschrieben. Die stärkere Präsenz formal höher gebildeter Menschen ist bereits unter den jungen Engagierten* zu erkennen, da die meisten ein Gymnasium besuchen. Der Effekt macht sich unter den Kultur-Engagierten* im städtischen Raum stärker bemerkbar. In Städten gehören zu den Engagierten* vorrangig Menschen mit Abitur bzw. Hochschulreife.

ORGANISATION UND KOMMUNIKATION SIND WESENTLICHE AUFGABENBEREICHE

Kultur-Engagierte* beschäftigen sich insbesondere mit Organisations- und Kommunikationsaufgaben. Veranstaltungen organisieren, Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit betreiben sowie finanzielle Mittel akquirieren, sind wichtige Aufgaben, die sie übernehmen. In Organisationen mit hauptamtlicher Struktur gewinnen pädagogische Aufgaben wie die Betreuung und Anleitung von Gruppen unter den Engagierten* an Bedeutung.

Sehr häufig haben Kultur-Engagierte* eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion, was auf entsprechende Strukturen in den Organisationen schließen lässt. Das ausgeprägte Engagement in solchen Funktionen und die damit verbundene Verantwortungsübernahme charakterisierte die Kultur-Engagierten* bereits in der Vergangenheit.

REGELMÄSSIGES ENGAGEMENT DER KULTUR-ENGAGIERTEN

Engagierte* in Kultur und Musik bringen sich zu einem hohen Anteil regelmäßig ein: Die Mehrheit engagiert sich einmal bzw. mehrmals pro Woche. Zahlreiche Kultur-Engagierten* sind zudem mindestens einmal im Monat freiwillig tätig. Dies spricht für eine relative Kontinuität des Kulturengagements und steht nicht für eine überwiegend sporadisch erfolgende Beteiligung.

VIEL ENGAGEMENT FÜR JUNGE MENSCHEN, WENIG FÜR MENSCHEN MIT UNTERSTÜTZUNGSBEDARF

Engagierte* in Kultur und Musik wenden sich mit ihren Angeboten insbesondere an junge Menschen. Aber auch Familien und ältere Menschen gehören zu ihren Zielgruppen. Viel weniger Aufmerksamkeit bekommen Personengruppen mit Unterstützungsbedarf. Menschen die in finanzieller und sozialer Hinsicht benachteiligt sind, gehören ebenso wenig zu den favorisierten Zielgruppen, wie Menschen mit den Zuschreibungen von Behinderung oder Migration. So werden Menschen, die weniger gut in die Gesellschaft integriert sind, von den Kultur-Engagierten* weniger angesprochen. Freiwilliges Engagement erfolgt in diesem Bereich zudem innerhalb der Generationen. Das bedeutet: Ältere engagieren sich für Ältere und Jüngere engagieren sich für Jüngere. Zusammengefasst bedeutet dies, dass freiwilliges Engagement in Kultur und Musik vor allem innerhalb der eigenen Bezugsgruppe stattfindet.

ENGAGEMENT BILDET

Engagement ist ein wichtiges Lernfeld. Ein gutes Drittel der Engagierten* in Kultur und Musik hat schon an einer Weiterbildungsveranstaltung im Rahmen des eigenen Engagements teilgenommen. Kompetenzen werden unabhängig davon umfänglich im Engagement erworben. Insbesondere der Erwerb von persönlichen Fähigkeiten wie „Selbstständigkeit“ und „Zeitmanagement“ wird von den Kultur-Engagierten* überdurchschnittlich häufig als Kompetenzgewinn genannt. Ganz besonders junge Menschen konnten ihre Kompetenzen über ihr Engagement ausbauen. Vorrangig sehen sie bei sich eine Stärkung sozialer und persönlicher Fähigkeiten.

PRÄFERIERTE ORGANISATIONSFORM: VEREIN UND SELBSTORGANISATION

Freiwilliges Engagement in Kultur und Musik ist oftmals vereinsgebunden. Mehr als die Hälfte der Tätigkeiten erfolgt im Verein oder Verband. Neben dem Verein ist „Selbstorganisation“ eine überdurchschnittlich weit verbreitete organisatorische Engagementform. Ein Viertel der Engagierten* in Kultur und Musik ist in Initiativen,

Projekten, selbstorganisierten Gruppen, der Nachbarschaftshilfe oder „Allein“ freiwillig engagiert. Da Kulturarbeit vielfach in kirchlichem Umfeld erfolgt, gehören auch Kirchen oder religiöse Vereinigungen zu den bedeutsamen Organisationsformen der Kultur-Engagierten*.

HAUPTAMTLICHE STRUKTUREN VERÄNDERN ENGAGEMENT

Sobald hauptamtliche Strukturen vorhanden sind, liegt eine andere soziale Zusammensetzung der Kultur-Engagierten* vor. Gibt es keine bezahlten Mitarbeiter*innen sind unter den Engagierten* anteilig mehr Männer zu finden. Sobald hauptamtliche Strukturen vorhanden sind, verändert sich auch die Altersstruktur der Engagierten*n. Junge Menschen im Alter von 14 bis 29 Jahren sind deutlich eher in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur engagiert als in Organisationen ohne hauptamtliche Strukturen. Hauptamtliche Strukturen können also zu einer Verjüngung der Kultur-Engagierten*n beitragen. Haben die Organisationen hauptamtliche Strukturen, vergrößern sich zudem die Bildungsunterschiede. Die Engagierten*n verfügen dann noch häufiger über ein Abitur bzw. die Hochschulreife.

Die vorhandenen Möglichkeiten zur Mitsprache und Mitentscheidung werden von den Engagierten* in Organisationen ohne hauptamtliche Strukturen besser bewertet. Das lässt sich einerseits dadurch erklären, dass diese Organisationen nur über die Tätigkeit der Engagierten* funktionieren. Andererseits bedeutet es: Engagierte* in Organisationen mit hauptamtlichen Strukturen haben weniger Mitsprachemöglichkeiten, die ihren Vorstellungen entsprechen. Dafür werden ihnen etwas häufiger Kosten erstattet, monetäre Aufwandsentschädigungen gezahlt und Sachzuwendungen gewährt.

VERBESSERUNGSBEDARFE DER ENGAGIERTEN*: ORGANISATIONEN SIND GEFORDERT

Wie bereits in der Vergangenheit sehen viele Engagierte* in Kultur und Musik die Bereitstellung von Räumen und Ausstattungsmitteln kritisch. Sie wünschen sich von den Organisationen mehr materielle und räumliche Ressourcen für ihr Engagement. Weitere Wünsche und Forderungen, die sie an die Organisationen richten, beziehen sich auf eine unbürokratische Kostenerstattung, fachliche Unterstützung sowie auf ein ausgeprägteres Angebot an Anerkennung und Weiterbildung. Vorstellungen und Bedarfe nach Verbesserungen zu diesen Themen haben insbesondere die Engagierten* in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur.

VERBESSERUNGSBEDARFE: DER STAAT IST BEI DER ENGAGEMENTFÖRDERUNG STARK GEFRAGT

Vom Staat und der Öffentlichkeit wünschen sich die Kultur-Engagierten* noch häufiger eine „bessere Informations- und Beratungspolitik über Gelegenheiten zum ehrenamtlichen oder freiwilligen Engagement“, Verbesserungen bei der „Absicherung durch Haft- und Unfallversicherung“, bei der „steuerlichen Freistellung von Aufwandsentschädigungen“, bei der „steuerlichen Absetzbarkeit von Unkosten“, bei der „Vereinbarkeit zwischen Beruf und Engagement“ sowie der „Anerkennung der Tätigkeit als berufliches Praktikum oder Weiterbildung“.

¹ Informationen zum freiwilligen Engagement werden nicht nur durch den Freiwilligensurvey erhoben, sondern auch durch andere Untersuchungen und Studien bereitgestellt. So verweisen andere Untersuchungen auf eine vom Freiwilligensurvey 2014 abweichende Dynamik in Kultur und Musik, teilweise wird sogar ein Rückgang des Engagements nachgewiesen. Den Angaben der Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamtes folgend, ist der Anteil engagierter Personen ab 10 Jahren an der Bevölkerung im Bereich Kultur und Musik zwischen 2001/2002 und 2012/2013 stark zurückgegangen. Im Jahr 2001/2002 waren hier rund 10 Prozent engagiert und in 2012/2013 noch knapp 6 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2015). Hinter den unterschiedlichen Befunden zur Höhe und Entwicklung des Engagements stehen oft unterschiedliche konzeptionelle und methodische Ansätze. Die verschiedenen Herangehensweisen sind bei der Verwendung der Angaben zu berücksichtigen, um Missverständnissen und Fehlinterpretationen vorzubeugen.

² Die Angaben zu den Anstößen für ein Engagement beziehen sich hier ausschließlich auf jene Engagierte*, die ihr zeitintensivstes Engagement im Bereich Kultur und Musik einbringen. Eine nähere Beschreibung zum Unterschied zwischen allen Engagierten* in Kultur und Musik und jenen mit ihrer zeitintensivsten Tätigkeit in diesem Bereich wird im Anhang vorgenommen.

³ Die Angaben zum freiwilligen Engagement in Kultur und Musik beziehen sich in den Abschnitten ab 1.6. ausschließlich auf jene Engagierte*, die ihr zeitintensivstes Engagement im Bereich Kultur und Musik einbringen bzw. hierzu eine Angabe gemacht haben. Eine nähere Beschreibung zum Unterschied zwischen allen Engagierten* in Kultur und Musik und jenen mit ihrer zeitintensivsten Tätigkeit in diesem Bereich wird im Anhang vorgenommen.

⁴ Hier ist zu berücksichtigen, dass es sich beim Freiwilligensurvey um eine Personenbefragung handelt, nicht um eine Organisationsbefragung. Alle Ergebnisse sind dementsprechend als Trendaussagen zu verstehen, die durch eine Organisationsbefragung überprüft werden müssen.

2 FAZIT UND EMPFEHLUNGEN FÜR DAS ENGAGEMENT IN KULTUR

Kultur ist nach Sport und Schule oder Kindergarten in Deutschland der drittgrößte Engagementbereich. Neben öffentlichen kommunalen oder staatlichen Einrichtungen, sind es die Einrichtungen und Angebote freier Träger und die zahlreichen ehrenamtlich geprägten Vereinsstrukturen der Laienbewegungen im Chor, den Orchesterverbänden oder Amateurtheatern, die abseits von kommerziellen Anbietern das kulturelle Leben prägen. Hinzu kommen viele temporäre Initiativen und Zusammenschlüsse. Insgesamt sind mehr als ein Viertel aller Organisationen des Dritten Sektors im Kulturbereich aktiv (vgl. BMFSFJ 2016: 438). Das alles sind Orte, an denen Menschen durch ihr Engagement Teilhabe und Mitsprache erfahren können. Der Verein bleibt dabei die wichtigste Rechtsform, sowohl für kulturelle Tätigkeiten als auch als Ort, an dem Menschen sich freiwillig für Kultur engagieren: Mehr als die Hälfte der Kultur-Engagierten* ist in einem Verein aktiv.

FREIWILLIGES ENGAGEMENT KANN EINE ANTWORT AUF GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN SEIN.

Engagement in Kultur ist heterogen, es reicht von der Übernahme von Aufsichtspflichten bis hin zur eigenverantwortlichen Durchführung von Zirkus-, Tanz oder Theaterfesten. Überall dort, wo sich Menschen in Kultur engagieren, bilden sie, unabhängig von ihren Aufgaben, eine tragende Angebots-Säule. Engagement in Kultur ist so eine wesentliche Gelingensbedingung für die Bewältigung gesellschaftlicher Anforderungen. Zwar fällt die Zahl der Engagierten* in kommunalen Einrichtungen gering aus, doch die Engagierten*, die dort tätig sind, gewährleisten beispielsweise den Betrieb von kleinen Bibliotheken oder die Durchführung von bedarfsorientierten Museumsführungen.

Noch augenfälliger ist die Bedeutung der Engagierten* mit Blick auf ländliche Räume. Hier sind es vor allem die Angebote der Kultur- und Kunstvereine, die das kulturelle Leben ausmachen und Einfluss auf die Lebensqualität und damit auf die Attraktivität eines Ortes haben. In strukturschwachen ländlichen Räumen machen sich die Folgen des demografischen Wandels auf den Kulturbereich besonders bemerkbar: Die Kulturangebote beruhen

häufig auf der Selbstorganisation und dem freiwilligen Engagement der Bewohner*innen und tragen dazu bei, dass die Region lebenswert bleibt (vgl. BMFSFJ 2016: 440). Nicht verwunderlich also, dass Kultur-Engagierte* überdurchschnittlich häufig die „Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten“ wollen. „Politik“, aber auch die Verantwortlichen* der Organisationen mit Haupt- oder Ehrenamt, sind daher gut beraten, die Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement im Blick zu haben und zu verbessern.

AKTIVES VEREINSMANAGEMENT IST EINE GUTE RAHMENBEDINGUNG FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT.

Freiwilliges Engagement besitzt einen Eigensinn. Dieser speist sich aus der freiwilligen, nicht auf materielle Gegenleistungen ausgerichteten und meist kollektiven Tätigkeit von Menschen für das allgemeine Wohl. Um die positive Wirkung für das Gemeinwesen entfalten zu können, benötigt freiwilliges Engagement gute Rahmenbedingungen und Ausgangsvoraussetzungen. Überregulierungen und politische Steuerungs- und Instrumentalisierungsversuche laufen dem Eigensinn dagegen zuwider.

Das betrifft auch die Vereine und Verbände, in denen mehr als die Hälfte der Kultur-Engagierten* tätig sind. Paradoxiert werden die Anforderungen im Engagement, sei es für das Einwerben von Fördermitteln, die Erteilung von Genehmigungen oder die Bereitstellung von Räumen, zunehmend komplexer und regulierter. Mit Blick auf so unterschiedliche Rechtsgebiete wie Arbeitsrecht, Gemeinnützigkeitsrecht, Steuerrecht, Versicherungsrecht, Vereinsrecht oder Zuwendungsrecht wird deutlich, dass bestimmte Aufgaben für Engagierte* nicht einfach zu handhaben sind.

Kultur-Engagierte* besetzen überdurchschnittlich häufig eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion. Die aktuelle Menge an Verwaltungsaufgaben und -aufgaben steht dabei sehr wahrscheinlich in einem deutlichen Widerspruch zu den Beweggründen, die diese Menschen dafür begeistern, sich zeitintensiv und verantwortlich zu engagieren.

Deshalb werden Engagierte* wohl am ehesten dort langfristig und verantwortlich tätig sein, wo Vereinsstrukturen durch Freiwilligen*-Management und Qualifizierungsangebote erfolgreich professionalisiert werden. Hilfreich für die Vereins- und Vorstandsarbeit kann es beispielsweise sein, im Kreis der kontinuierlich tätigen Engagierten* die jeweiligen Aufgaben zu erfassen und ggf. neu zu definieren – und sich damit neuen Mitwirkenden* und deren Interessen zu öffnen (wie z. B. Frauen*, jüngeren Menschen, Menschen mit Interesse an Teilverantwortung). Für Organisationen mit Nachwuchsproblemen könnte die Übertragung von verantwortlichen Aufgaben an jüngere Menschen in Kombination mit Bildungs- und Qualifizierungsangeboten ein erfolgreicher Weg sein.

Synergien, bei denen der Blick weiter reicht als bis zum eigenen Notenpult, Sportplatz oder Löschteich, könnten es ermöglichen die vielen Verwaltungsaufgaben neu zu denken. Wer sagt, dass ein Spartenverein in der Kultur beispielsweise seine Mitgliederverwaltung, Inventarlisten oder Buchführung in Eigenregie führen muss? Wenn der Sportverein in der Nachbarschaft vor den gleichen Herausforderungen steht, könnte es Sinn machen, Kompetenzen zu bündeln und sich die Arbeit zu teilen. Dieser Ansatz setzt bei allen Beteiligten viel guten Willen und informellen Austausch voraus.

Um diese Prozesse zu initiieren und zu begleiten, sind passgenaue Angebote zur weiteren Qualifizierung von bereits Engagierten* im Vereinsmanagement besonders relevant. Die Professionalisierung des Ehrenamts ist so kein Widerspruch, sondern eine zeitgemäße Antwort auf ein komplexer werdendes Anforderungsprofil.

ANERKENNUNG UND WERTSCHÄTZUNG SIND EIN NÄHRBODEN FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT.

Die Ergebnisse des Freiwilligensurveys zeigen den Bedarf an ausreichender Anerkennung und Wertschätzung von freiwilligem Engagement. Eine umfassende Anerkennungskultur trägt zur Ermutigung und öffentlichen Sichtbarkeit des freiwilligen Engagements bei. Doch ist die Sichtbarmachung eine Seite der Medaille, deren andere daraus besteht, dass freiwilliges Engagement gesellschaftlich spürbar wertgeschätzt werden will. Dabei spielt das Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamtlichen* auf kommunaler, regionaler oder Landesebene sowie in den jeweiligen Organisationen eine große Rolle. Anerkennung und Wertschätzung zeigen sich in staatlich-föderalen Rahmenbedingungen wie Versicherungsschutz von Engagierten* oder steuerlichen Vergünstigungen, in struktureller Engagementförderung, aber auch in öffentlicher Anerkennungskultur. In den Organisationen kann Anerkennungskultur durch direkte Unterstützung von

Engagierten* gelingen, z. B. indem ausreichend Räume, technische Hilfsmittel und Material bereitgestellt sowie Weiterbildungen ermöglicht werden. Zusätzliche äußere Zeichen der Wertschätzung wie die Einbindung der Engagierten* in ein (haupt- wie ehrenamtlich agierendes) Team, persönliche Gespräche, Möglichkeiten zur Mitsprache und Mitbestimmung sowie eine wertschätzende Öffentlichkeitsarbeit runden eine gute Anerkennungskultur ab. Alle Formen von Anerkennung und Wertschätzung führen „ganz nebenbei“ zu einer höheren Bindung der Engagierten* an die Organisation und schaffen dadurch Perspektiven sowohl für die Engagierten* als auch für die Organisationen. In diesem Sinne zeigt eine frühzeitige Verantwortungsübertragung an Engagierte* sowohl eine wertschätzende Haltung als auch die Chance, durch mehr Bewährungs- und damit Bildungsmöglichkeiten, z. B. bei Führungsaufgaben, insbesondere junge Engagierte* für längerfristige Funktionsträgerschaften zu gewinnen.

AUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN IM FREIWILLIGEN ENGAGEMENT BEDÜRFEN DER TRANSPARENZ UND EINER STETEN DISKUSSION INNERHALB DER EINZELNEN ORGANISATIONEN.

Im Engagementbereich Kultur sind 60 Prozent der Engagierten* in ehrenamtlich geführten Organisationen tätig, 40 Prozent in Organisationen mit Hauptamtlichen. Aus den Organisationsformen ergeben sich unterschiedliche Blickwinkel für die Diskussion um die Monetarisierung im freiwilligen Engagement, die sich dann überschneiden, wenn es um Fragen der Gerechtigkeit geht. Sowohl in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur als auch in nur ehrenamtlich tätigen Vereinen gibt es Aufgabenfelder, für die Aufwandsentschädigungen, Übungsleiter-, Ehrenamtspauschalen, oder – im Falle von Freiwilligendienstleistenden* –, Taschengelder, gezahlt werden. Das ist weder zu glorifizieren noch zu verdammen. Das Gefüge unterschiedlicher Zahlungen reicht dabei vom Ausdruck einer Wertschätzung – wie Anerkennung für ungewöhnliche Beanspruchungen – bis zu einem verk(n)appten Arbeitsentgelt für nebenberuflich erbrachte Leistungen. Die konkreten Aufwandsentschädigungen richten sich dabei häufig nach kulturellen oder örtlichen Gepflogenheiten sowie strukturellen Notwendigkeiten (vgl. BMFSFJ 2016: 236f.). Wo es zum guten Ton gehört, sich aus freien Stücken karitativ zu engagieren, stellt sich die Frage nach einer Entschädigungszahlung wenig. Andererseits können Aufwandsentschädigungen den Zugang zu freiwilligem Engagement für Menschen in prekären Lebenslagen manchmal überhaupt erst ermöglichen. Die zu klärende Frage ist, für welche Engagementform eine Organisation bereit, willens und natürlich in der Lage ist, eine Entgelt-

zahlung zu leisten. Die Beantwortung sollte jedoch nicht individuell und situativ erfolgen, sondern grundsätzlich daran hängen, mit welcher Zielstellung die Organisation unterwegs ist und Engagierte* an sich binden will. Daraus ließe sich dann herleiten – und vor allem offen und transparent kommunizieren –, ob und welche Entschädigungszahlungen bei welchen Tätigkeiten angemessen sind.

Insgesamt geben etwa 10 Prozent der Kultur-Engagierten* an, eine pauschale Aufwandsentschädigung für ihre Tätigkeit zu erhalten. Kultur-Engagierte* in Organisationen mit hauptamtlicher Struktur sagen dies etwas häufiger. In Kulturorganisationen mit hauptamtlicher Struktur, wie z. B. in Museen und Bibliotheken, ist „bezahltes Engagement“ trotzdem eher ein Randphänomen (vgl. BMFSFJ 2015: 148). Dennoch bleibt vor allem für Organisationen mit hauptamtlicher Struktur der Aspekt der Arbeitsmarktnutralität beim Thema Monetarisierung zentral: Wie kann sichergestellt werden, dass Engagierte* nicht hauptamtliche Arbeit erledigen? Ist doch gerade der Kulturbereich als Beschäftigungssektor geplagt von prekären Arbeitsverhältnissen bei unzureichender Ausprägung kollektiver Interessensvertretung. Hier kommt der Einrichtung eines professionellen Freiwilligen*-Managements große Bedeutung zu. Freiwilligen*-Management umfasst dann zusätzlich zu den operativen Aufgaben, wie z. B. der Akquise und Einbindung der Engagierten*, auch die Verantwortung, die Tätigkeiten und Aufgabenbereiche der Engagierten* deutlich und nachvollziehbar zu entgoltenen Arbeit abzugrenzen und Arbeitsmarktnutralität zu gewährleisten.

FREIWILLIGES ENGAGEMENT ERFORDERT EINE INKLUSIVE AUSRICHTUNG UND DIE ANSPRACHE BZW. EINBINDUNG VON MENSCHEN UNTERSCHIEDLICHER HERKUNFT, ERFAHRUNGEN UND MÖGLICHKEITEN.

Die Ergebnisse des Freiwilligensurveys zeigen, dass das Engagement in Kultur sich an eine Vielzahl von Adressat*innen richtet, jedoch wenig Angebote für gesellschaftlich marginalisierte Gruppen bereithält und sich diese auch eher nicht in den Reihen der Kultur-Engagierten* wiederfinden. Die Sozialforschung unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen Zusammenschlüssen, die entweder durch ihre Verbindungsfähigkeit zwischen unterschiedlichen Gruppen (Bridging) oder ihre Neigung zur inneren Bindung und äußeren Abgrenzung (Bonding) gekennzeichnet sind. Die Kulturlandschaft und die in diesem Bereich aktiv Engagierten* bewegen sich in diesem Spannungsfeld. Im Engagementbereich Kultur gelingt es gut, eine mittelschichtorientierte Zielgruppe (Lebensalter*, hoher Bildungsabschluss, ökonomisch wohlsitu-

iert) anzusprechen. Um auch andere Menschen zu gewinnen, bedarf es der Offenheit und der Abkehr von bewussten wie unbewussten Ausschlusskriterien auf mehreren Ebenen. Einen solchen Prozess einzuleiten, kann mit Blick auf den demografischen Wandel überlebenssichernd sein. Bewusstsein und Einsicht lassen sich zwar nicht erzwingen, aber fördern. Bereits jetzt gibt die Mehrheit der Kultur-Engagierten* als Motiv an, mit anderen Menschen und Generationen zusammenkommen zu wollen.

Die Hemmschwelle, sich in der Kultur zu engagieren, scheint für viele Menschen, die potenziell bereit sind, sich zu engagieren, hoch zu sein. Es liegt die Vermutung nahe, dass Menschen, die die „soziale“ Dimension im Engagement schätzen, die Idee des „Künstlerischen“ abhält. Tatsächlich aber ist freiwilliges Engagement in Kultur häufig sozial ausgerichtet: Menschen interagieren, sie schaffen gemeinsam etwas. Von Kultureinrichtungen wird jedoch häufig der kulturelle bzw. künstlerische Bezugsrahmen der Organisation bei der Suche nach neuen Engagierten* in den Vordergrund gestellt.

Um Engagement inklusiver auszurichten, muss es leichte Zugänge bieten statt viel voraussetzen. Das Interesse sich zu engagieren und die Bereitschaft dies im Kulturbereich zu tun, sollten ausreichende Voraussetzungen für ein Engagement in Kultur sein. Das gilt genauso für ehrenamtlich geführte Vereine wie für Kultureinrichtungen mit hauptamtlicher Struktur. Hilfreich für Vereine kann es dabei sein, in der aktiven Akquise auch über Tätigkeitsbereiche nachzudenken, die stärker einen sozialen Charakter betonen. Dieser Verständigung nach innen kann dann eine Verständigung nach außen folgen, z. B. über Informations- und Kontaktstellen für freiwilliges Engagement. Eine Ansprechperson für freiwilliges Engagement in den Organisationen kann dazu beitragen, Engagierte* zu gewinnen, besser zu informieren und einzubinden (vgl. Biedermann 2012; Lange/Wehmeyer 2014).

In der Schaffung einer Kultur von Diversität und Inklusion liegt eine Herausforderung, die auf Vereine, Verbände und Kultureinrichtungen gleichermaßen zukommt. Das Engagement der vielen Vereine und Verbände, die in den letzten Jahren dabei unterstützt haben, Menschen mit Fluchterfahrung und Zugewanderte* aufzunehmen, belegt bereits eindrucksvoll, wie groß das verbindende Potenzial in Kultur ist. Es kann gleichzeitig eine Vielfalt sowohl an Verschiedenheit als auch Gemeinsamkeit sichtbar machen, ohne (Macht-)Fragen von Über- und Unterordnung zu formulieren. Dieser Ansatz sollte fortgesetzt und intensiviert werden.

FREIWILLIGES ENGAGEMENT BIETET JUNGEN MENSCHEN DIE MÖGLICHKEIT ZUM KOMPETENZERWERB, ZU KULTURELLER UND POLITISCHER BILDUNG.

Freiwilliges Engagement ist ein wichtiges Lern- und Bildungsfeld und bietet vor allem durch informelles Lernen bzw. Erfahrungslernen die Möglichkeit zum Kompetenzerwerb, auch in Form politischer Bildung. Engagement stärkt die Fähigkeit, die eigene Umwelt mitzugestalten, eigene Rechte zu verwirklichen und sich solidarisch für die Verwirklichung der Rechte anderer einsetzen zu können (vgl. BMFSFJ 2016: 248ff.). Deshalb ist es relevant, junge Menschen auch im Kulturbereich für ein Engagement zu gewinnen. Mit Blick auf die Kultur-Engagierten* zeigt sich, dass jüngere Menschen weniger erfolgreich für das Engagement in Kultur gewonnen werden können als in anderen Engagementbereichen.

Hier könnten Modelle, die die Zusammenarbeit mit Schulen und Hochschulen zum Ziel haben (z. B. der Ansatz des Service Learning) hilfreich sein. Vor allem die Motivation vieler junger Menschen, sich im Engagement weiterzubilden und aus der freiwilligen Tätigkeit etwas für ihren gewünschten Beruf mitzunehmen, kann ein Schlüssel für eine erfolgreiche Ansprache potentiell Engagierter* sein.

Auch Freiwilligendienste sind Lernorte des Engagements und haben das Potenzial, weiteres Engagement bzw. die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung im Lebensverlauf anzuregen. Das trifft vor allem bei jungen Menschen mit Haupt- und Realschulabschluss zu und kann damit möglicherweise soziale Ungleichheit im Engagement (gekennzeichnet durch eine überdurchschnittlich hohe Abiturquote) verringern (vgl. Simonson/Vogel/Tesch-Römer: 187ff.). Die BKJ bietet mit etwa 2.000 Freiwilligen*-Plätzen jährlich eine Vielzahl an Möglichkeiten, einen Jugendfreiwilligendienst im Bereich Kultur und Bildung zu machen. Die BKJ setzt sich für die Kontinuität der Platzanzahl ein und für eine inklusive Gestaltung der Freiwilligendienste.

AUSBLICK

Das aktive Engagement im Kulturbereich hat zugenommen. Allerdings profitieren davon nicht alle Vereine und Verbände: Schon 2012 verzeichnete zwar ein Viertel der Organisationen im Bereich Kultur und Medien einen Zuwachs an Engagierten*, etwa ein Zehntel aber einen Rückgang (vgl. BMFSFJ 2016: 139).

Diese unterschiedlichen Entwicklungen erfordern systematisierte Fragen zu möglichen Einflussfaktoren wie Zeitumfang, Attraktivität und Passung der Engagementangebote, erfolgreiche Formen der Ansprache, einer Kultur der Offenheit und Wertschätzung sowie Möglichkeiten zur Qualifizierung und Bindung von Engagierten*.

Bereits 2007 hatte die BKJ angesichts der Ergebnisse der Sonderauswertung des damals aktuellen Freiwilligensurveys zum Engagement in Kultur und Musik festgestellt, dass kulturelles Engagement nicht ausreichend erforscht ist. Auch die Sonderauswertung des Freiwilligensurveys 2014 zeigt, dass der Erhebungsgegenstand eine differenzierte Betrachtungsweise erfordert, der den Unterschieden zwischen hauptamtlich geführten Kulturinstitutionen und ehrenamtlichen Kulturvereinen sowie der Kulturlandschaft insgesamt mit ihren unterschiedlichen Facetten gerecht wird. Welche Kompetenzen für eine qualitätsvolle Entwicklung von freiwilligem Engagement im Einzelnen gebraucht werden, welche konkreten Wirkungen damit verbunden und welche qualifizierenden Begleitangebote dafür notwendig sind – diese fachliche und pädagogische Dimension ist weiterhin eine unbekannte Größe, die für die künftige Engagementförderung in Kultur eine Herausforderung bleibt und weitere Forschung und mehr Erfahrungsaustausch notwendig macht.

ANHANG

BESTIMMUNG VON GEMEINSCHAFTSAKTIVITÄT UND FREIWILLIGEM ENGAGEMENT IM FREIWILLIGENSURVEY 2014

Die Daten des Freiwilligensurveys umfassen drei Gruppen aktiver bzw. engagierter Menschen. Da auf diese drei Gruppen bei der Sonderauswertung des Freiwilligensurveys 2014 zum Engagement in Kultur und Musik näher eingegangen wird, werden sie an dieser Stelle kurz vorgestellt.

ÖFFENTLICHE GEMEINSCHAFTSAKTIVITÄT

Öffentlich gemeinschaftlich aktive Personen sind auf irgendeine Art und Weise aktiv in einem Projekt, einem Verein, einer selbstorganisierten Gruppe oder ähnlichem beteiligt. Dies ist nicht zwangsläufig gleichzusetzen mit einer Mitgliedschaft oder einem freiwilligen Engagement. Öffentlich Aktive* übernehmen im Unterschied zu den Engagierten* keine spezielle Aufgabe, der sie freiwillig und unentgeltlich nachgehen. Am Beispiel Chor bedeutet dies, dass eine öffentlich gemeinschaftlich aktive Person zwar im Chor mitsingt bzw. probt, aber erst durch eine Teilnahme an einem öffentlichen Auftritt oder durch die unbezahlte Mithilfe zur Organisation des Auftritts zu einer freiwillig engagierten Person wird.

Während des Telefoninterviews wird zunächst eine mögliche Gemeinschaftsaktivität erfragt:

„Es gibt verschiedene Möglichkeiten, außerhalb von Beruf und Familie irgendwo mitzumachen, beispielsweise in einem Verein, einer Initiative, einem Projekt oder einer Selbsthilfegruppe. Ich nenne Ihnen verschiedene Bereiche, die dafür in Frage kommen. Wenn Sie an die letzten 12 Monate denken: Haben Sie sich in einem oder mehreren dieser Bereiche aktiv beteiligt? Sind oder waren Sie irgendwo aktiv [...] im Bereich Kultur und Musik, z. B. einer Theater- oder Musikgruppe, einem Chor, einer kulturellen Vereinigung oder einem Förderverein?“

Neben dem Bereich Kultur und Musik werden dreizehn weitere Bereiche wie Sport und Bewegung, Umwelt/Natur- und Tierschutz oder auch Soziales, Schule und Kindergarten sowie Freizeit und Geselligkeit anschaulich erläutert. Die befragte Person hat jeweils die Möglichkeit die Frage nach einer öffentlichen Aktivität in dem jeweiligen Bereich zu bejahen oder zu verneinen.

FREIWILLIG ENGAGIERTE*

Wenn man in mindestens einem Bereich eine öffentlich gemeinschaftliche Aktivität angegeben hat, folgt für diesen Bereich eine Frage nach einem freiwilligen Engagement:

„Uns interessiert nun, ob Sie in den Bereichen, in denen Sie aktiv sind, auch ehrenamtliche Tätigkeiten ausüben oder in Vereinen, Initiativen, Projekten oder Selbsthilfegruppen engagiert sind. Es geht um freiwillig übernommene Aufgaben und Arbeiten, die man unbezahlt oder gegen geringe Aufwandsentschädigung ausübt. Sie sagten Sie sind im Bereich (X) aktiv. Wenn Sie an die letzten 12 Monate denken: Haben Sie in diesem Bereich auch Aufgaben oder Arbeiten übernommen, die sie freiwillig und ehrenamtlich ausüben?“

Während des Interviews und im Anschluss wurde geprüft, ob es sich wirklich um eine freiwillige und unentgeltlich übernommene Aufgabe handelt. Hierfür gab es Nachfragen und spezifische Tests.

Die öffentliche Gemeinschaftsaktivität und das freiwillige Engagement werden (im Unterschied zu den vorherigen Wellen des Freiwilligensurveys zwischen den Jahren 1999 – 2009) für die letzten 12 Monate erfragt. Beispielsweise wird eine Person als freiwillig engagiert gezählt, sobald sie im vergangenen Jahr einmal bei einer Konzertvorbereitung freiwillig und unentgeltlich mitgewirkt hat. Gezählt werden aber auch Personen, die im Verlauf von 12 Monaten deutlich öfter einer freiwilligen Tätigkeit nachgegangen sind. Dies ist zum Beispiel bei einem Vorstand in einem Kulturverein der Fall. Vorstandsmitglieder treffen sich oftmals viel regelmäßiger, um das Vereinsgeschäft am Laufen zu halten. Um im Freiwilligensurvey 2014 als freiwillig engagierte Person zu gelten, macht dies jedoch keinen Unterschied.

FREIWILLIG ENGAGIERTE* MIT „ZEITAUFWENDIGSTER TÄTIGKEIT IN KULTUR UND MUSIK“

Es gibt Menschen, die in verschiedenen Bereichen engagiert sind. Das kann bedeuten, sie bringen sich freiwillig in Kultur und Musik und parallel hierzu auch noch in Schule und Kindergarten ein. Deshalb wurde besonders nach dem zeitaufwendigsten Engagement gefragt. Ein Großteil der Fragen zum Engagement im Freiwilligensurvey bezieht sich ausschließlich auf die zeitaufwendigste Tätigkeit (z. B. Zielgruppe, Hauptinhalt, Leitungs- oder Vorstandsfunktionen). Bei der Ergebnisdarstellung zum Engagement in Kultur und Musik wird die Unterscheidung zwischen „Engagierte* in Kultur und Musik gesamt“ sowie „zeitaufwendigste Tätigkeit in Kultur und Musik“ berücksichtigt. In den einzelnen Abschnitten wird auf diese Unterscheidung hingewiesen. In der Praxis bestimmen die zeitintensiv engagierten Personen häufig den Alltag in Vereinen und anderen Zusammenschlüssen. Sie sind also eine Art Basis, ohne die viele Aktivitäten und Angebote gar nicht realisiert würden.

STICHPROBENUMFANG

Um das freiwillige Engagement erfassen zu können, nutzt der Freiwilligensurvey 2014 eine telefonische Befragung bzw. Telefoninterviews, die auch Mobilfunknutzer*innen einschließt. Die Grundgesamtheit ist die Wohnbevölkerung Deutschlands ab 14 Jahren. Über ein sehr komplexes Verfahren, welches sicherstellen soll, dass sich die Ergebnisse auf die Wohnbevölkerung übertragen lassen, wurde im Vorfeld eine bestimmte Anzahl an Personen für die Befragung bestimmt (Stichprobe). Im Jahr 2014 wurden insgesamt 28.690 Personen im Alter ab 14 Jahren befragt, die in Privathaushalten leben. Davon sind 12.498 Personen freiwillig engagiert und 16.191 Personen werden als sogenannte Nicht-Engagierte* ausgewiesen.

Die Größe der Gruppe, zu der Aussagen in Bezug auf eine öffentlich gemeinschaftliche Aktivität und ein freiwilliges Engagement gemacht werden, verändert sich in Abhängigkeit zum Aktivitäts- und Engagementbereich und zur Antwortbereitschaft der Personen zu einzelnen Fragen (vgl. Tab. 13).

Tabelle13: Engagierte* insgesamt und im Bereich Kultur und Musik in absoluten Zahlen

	2014
Befragte* gesamt	28.690
Aktive* gesamt	20.143
Engagierte* gesamt	12.498
Aktive* in Kultur und Musik gesamt	5.506
Engagierte*in Kultur und Musik gesamt	2.589
Engagierte* mit zeitaufwendigster Tätigkeit in Kultur und Musik gesamt	1.514

Quelle: Freiwilligensurvey 2014

LITERATUR

Biedermann, Christiane (2012). Freiwilligen-Management: Die Zusammenarbeit mit Freiwilligen organisieren. In: Rosenkranz, Doris/Weber, Angelika (Hrsg.) (2012). Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit. Weinheim: Beltz Juventa. 57 – 66.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2015). Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen in Pflege, Sport und Kultur. Erstellt durch INBAS Sozialforschung. Frankfurt am Main.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2016). Zweiter Engagementbericht. Stellungnahme der Bundesregierung und Bericht. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-bericht-ueber-die-entwicklung-des-buergerschaftlichen-engagements-in-der-bundesrepublik-deutschland/115660?view=DEFAULT> [Zugriff: 24.07.2017].

Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ) (2017): Gesamtevaluation der Jugendfreiwilligen-

dienste im Trägerverbund Freiwilligendienste Kultur und Bildung der BKJ 2015/2016. Berlin: BKJ.

Gensicke, Thomas/Geiss, Sabine/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2010). Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Vorgelegt von TNS Infratest. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Lange, Mirja/Wehmeyer, Karin (2014): Jugendarbeit im Takt einer beschleunigten Gesellschaft. Veränderte Bedingungen des Heranwachsens als Herausforderung. Weinheim: Beltz Juventa.

Simonson, Julia/Vogel, Claudia/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2017). Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche **Freiwilligensurvey 2014**. Wiesbaden: Springer VS.

Statistisches Bundesamt (2015). Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

IMPRESSUM

Freiwilliges Engagement in Kultur
Sonderauswertung des Freiwilligensurveys 2014

HERAUSGEBER

im Auftrag und in Herausgeberschaft der

Bundesvereinigung Kulturelle
Kinder- und Jugendbildung e. V. (BKJ)
Geschäftsstelle Berlin
Greifswalder Straße 4
10405 Berlin

Telefonnummer: +49 30 484 860 0
berlin@bkj.de
www.bkj.de
www.facebook.com/kulturelle.bildung

ERSTELLT VON

Dr. Mareike Alscher

in Zusammenarbeit mit Maud Krohn und Jens Maedler,
Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung
(BKJ)

ISBN 978-3-943909-10-4

Berlin 2017

BILDER

Umschlag: © BKJ; S. 6: Tasifan Weimar, Krakau 2015;
S. 15: FSJ Kultur, Fotograf: Jens Draser-Schieb, © BKJ



Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Bundesvereinigung
Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V.