



2. Gleichstellungsbericht für das Ehrenamt

Analysen und Einordnung der Zusatzauswertung
nach Geschlecht und Alter zum Mitgliederbericht
des AWO-Bundesverbandes 2023

Impressum

AWO Bundesverband e. V.

Blücherstr. 62/63
10961 Berlin
Telefon: (+49) 30 – 263 09 – 0
Telefax: (+49) 30 – 263 09 – 325 99
E-Mail: info@awo.org
Internet: awo.org

Verantwortlich: Claudia Mandrysch, Vorstandin AWO-Bundesverband

Redaktion: Anna Terfehr-Hoffmann
Erstellung durch: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. (verfasst von Mirjam Dierkes)
Layout/Satz: Matthieu De Schepper

© AWO Bundesverband e. V.
Juni 2024

Das Copyright für Texte und Bilder liegt, soweit nicht anders vermerkt, beim AWO Bundesverband e.V.
Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher vorheriger Zustimmung des AWO Bundesverbandes e.V.

Alle Rechte vorbehalten.



Gefördert durch die

GlücksSpirale

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	4
2	Einleitung	5
3	Freiwilliges Engagement: Gesamtgesellschaftliche Entwicklungen mit Blick auf Geschlecht und Alter	6
4	Einordnung der Daten aus der Sonderauswertung zum AWO-Mitgliederbericht	9
4.1	Geschlecht	9
4.2	Alter	11
4.3	Schlussfolgerungen und Herausforderungen	12
5	Handlungsempfehlungen	13
6	Abbildungsverzeichnis	15
7	Literaturverzeichnis	16

1 Vorwort

Liebe Leser*innen,

mit großer Freude, aber auch Dringlichkeit, haben wir sechs Jahre nach Veröffentlichung des ersten Gleichstellungsberichts für das Haupt- und Ehrenamt der Arbeiterwohlfahrt den zweiten Gleichstellungsbericht für das AWO Ehrenamt erwartet.

Der vorliegende Bericht wurde im Auftrag des AWO Bundesverbandes vom Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. auf Grundlage einer Sonderauswertung zu ehrenamtlichen Funktionsträger*innen (mit Stichtag zum 1.11.2023) erstellt. Er soll den Status Quo im ehrenamtlichen Engagement, ausgewiesen nach Geschlecht und Alter, abbilden und zielgerichtete Handlungsempfehlungen für die verbandliche Weiterentwicklung benennen.

Der Bericht zeigt deutlich, dass in unserem Verband auch im Ehrenamt noch immer keine Geschlechtergerechtigkeit existiert. Damit haben wir unsere Grundwerte und politischen Ziele wie Forderungen noch nicht erreicht. Die geschlechterbezogene Verteilung in der Mitgliedschaft spiegelt sich mit ihrem hohen Frauenanteil nicht annähernd in der Verteilung der ehrenamtlichen Funktionsträger*innen wieder. Damit ist das wesentliche Ziel der AWO, Frauen entsprechend ihrer Mitgliedschaft im Ehrenamt zu repräsentieren, nicht erreicht. Aber auch der Blick auf die Altersstruktur der ehrenamtlichen Funktionsträger*innen ist ernüchternd und besorgniserregend zugleich. Insbesondere vor dem Hintergrund demographischer Entwicklungen und sinkender Mitgliederzahlen müssen wir die Veränderung der ehrenamtlichen Strukturen in der AWO verstärkt in den Fokus nehmen.

Das Interesse und die Bereitschaft ehrenamtlichen Engagements in unserer Gesellschaft sind ungebrochen. Insofern müssen wir uns als AWO mit der Frage auseinandersetzen, wie wir allen Menschen einen gleichberechtigten Zugang zu ehrenamtlichem Engagement ermöglichen können. Wie machtkritisch und diskriminierungssensibel ist unser Verband? Denken wir intersektionale Dimensionen und Barrieren von Teilhabe auch im ehrenamtlichen Engagement ausreichend mit und begegnen diesen angemessen? Kann die AWO die Möglichkeiten von Ehrenamt vielfältig(er) denken und moderne

Formen des Engagements ermöglichen? Kann sie den Wert, der sich aus dieser Vielfalt ergibt, nutzen und schätzen, um die Verbandsstrukturen perspektivisch abzusichern?

Wir sind überzeugt: Nur wenn wir uns diesen Fragen stellen, können wir das volle (Zukunfts-) Potential unseres Verbandes ausschöpfen und unseren Teil zu gerechteren Verbandsstrukturen, aber auch einer gerechteren und demokratischen Gesellschaft beitragen.

Wir möchten dem Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. unseren Dank für die Auswertung unserer Mitgliederdaten und das Verfassen des Berichts aussprechen. Auch bei allen haupt- und ehrenamtlichen Kolleg*innen der AWO, die an der Erstellung dieses Berichts beteiligt waren und ihre Expertisen beigetragen haben, möchten wir uns bedanken.

Wir hoffen auf eine breite und anregende innerverbandliche Auseinandersetzung mit diesem Bericht, insbesondere mit den Handlungsempfehlungen, und freuen uns auf innovative Ideen für die Gestaltung einer gleichberechtigten Teilhabe auf allen Ebenen des ehrenamtlichen Engagements. Wir blicken hoffnungsfroh auf die Zukunftsfähigkeit unseres Verbandes und unseres Beitrags zu einer demokratischen und gerechten Gesellschaft für alle – auch im Ehrenamt!

Unser besonderer Dank gilt allen Ehrenamtlichen, die sich täglich auf unterschiedliche Weise für die AWO und unsere gesellschaftspolitischen Grundwerte engagieren!

Angela Kolb-Janssen
Stellv. Vorsitzende der Kommission
Geschlechtergerechtigkeit in der AWO

Claudia Mandrysch
Vorständin AWO-Bundesverband

2 Einleitung

Die Rahmenbedingungen der Lebensgestaltung und Verwirklichungschancen in den verschiedenen Lebensbereichen unterscheiden sich nach wie vor zwischen Frauen und Männern. Dies betrifft auch die Teilhabe am ehrenamtlichen Engagement und spiegelt sich in den vom AWO-Bundesverband erhobenen geschlechterdifferenzierten Daten zu ehrenamtlich Engagierten und Mitgliedern ebenfalls wieder.

Eine Vielzahl von Ursachen trägt zu diesen Ungleichheiten bei. Zu diesen Ursachen gehört bspw. eine nach wie vor ungleich zwischen den Geschlechtern verteilte Verantwortung für Sorgearbeit, sei es für Kinder oder ältere und/oder pflegebedürftige Menschen. Frauen übernehmen auch größere Anteile an Tätigkeiten, die im Haushalt anfallen, wie u.a. die Daten der aktuell veröffentlichten bundesweiten Studie zur Zeitverwendung belegen (Statistisches Bundesamt 2024b). Dies hat zur Folge, dass Frauen nicht nur in Bezug auf die Erwerbsarbeit, sondern auch mit Blick auf andere Lebensbereiche, wie das Ehrenamt, stärker mit Vereinbarkeitsherausforderungen konfrontiert sind als Männer. Einen Anteil haben auch nach wie vor existierende Geschlechterstereotype, die dazu führen, dass Männern eher die Fähigkeit zur Übernahme vor allem von leitenden Funktionen im Ehrenamt zugetraut wird als Frauen.

Diese und andere geschlechtsspezifische Faktoren sollen in der folgenden Auswertung zunächst mit Blick auf die gesamtgesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse und den gesellschaftspolitischen Kontext diskutiert und eingeordnet werden (Kapitel 2).

Unterschiedliche Lebensumstände, bspw. geprägt durch eine familiäre oder eigene Migrationsgeschichte, durch die soziale Herkunft, eine nicht-heteronormative sexuelle Orientierung oder unterschiedliche Lebensphasen sowie Familienkonstellationen, überkreuzen sich darüber hinaus mit der Differenzierung entlang von Geschlecht und bedingen spezifische Zugänge und Herausforderungen – auch zum Ehrenamt.

Die Wechselwirkungen zwischen diesen verschiedenen Differenzierungsachsen können z.B. mit dem Konzept der Intersektionalität¹ in den Blick genommen werden (vgl. z. B. Gunda-Werner-Institut 2024; Aulenbacher und Riegraf 2012). Da die aktuell zur Verfügung stehende Datenlage Werte zu Geschlecht und Alter der AWO-Mitglied- und Funktionsträger*innenschaft vorhält, werden in den folgenden Ausführungen in diesem Sinne neben den *geschlechtsbezogenen* auch *altersbezogenen* erhobene Daten aus dem Mitgliederbericht bzw. der Sonderauswertung berücksichtigt. Auch hier wird zunächst eine auf die gesamtgesellschaftlichen Verhältnisse bezogene Darstellung vorgenommen (Kapitel 2). Anschließend werden die geschlechts- und altersbezogenen AWO-Daten vor der Folie dieser gesamtgesellschaftlichen Befunde ausgewertet und eingeordnet (Kapitel 3). Daraus abgeleitet, werden schließlich Handlungsempfehlungen zur weiteren Entwicklung des Ehrenamts in der AWO vorgeschlagen, um auf die gesellschaftspolitischen Trends bzgl. der Geschlechterverhältnisse und demographische Entwicklungen zukunftsorientiert reagieren zu können. Ausgangspunkt werden dabei die auf das Ehrenamt bezogenen, bereits im 1. Gleichstellungsbericht der AWO entwickelten Handlungsempfehlungen sein, insofern diese mit Blick auf die Förderung von Gleichstellung und Diversität als Daueraufgaben verstanden werden können (Kapitel 4).

1 „Intersektionalität kommt von „Intersection“. Das bedeutet im Amerikanischen „Straßenkreuzung“. Diskriminierungen haben häufig unterschiedliche Gründe und Quellen und überlagern sich gegenseitig. Anders gesagt, in der Lebenswirklichkeit vieler Menschen ‚kreuzen‘ oder verknöten sich soziale Kategorien (...)“ (Gunda-Werner-Institut 2024) und lassen dadurch ganz eigene Diskriminierungsformen entstehen.

3 Freiwilliges Engagement: Gesamtgesellschaftliche Entwicklungen mit Blick auf Geschlecht und Alter

Ehrenamtliche Aktivitäten finden gesellschaftspolitisch nicht „im luftleeren Raum“ statt, dies erscheint unmittelbar einleuchtend. Vielmehr ist ehrenamtliches Engagement, wie andere gesellschaftliche Bereiche auch, in die Rahmenbedingungen von neueren oder anhaltenden gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen, Prozessen und Transformationsdynamiken eingebettet und durch diese beeinflusst.

Gerade auch in geschlechter- und gleichstellungspolitischer Hinsicht sind in den letzten Jahrzehnten gesamtgesellschaftlich erhebliche Fortschritte zu verzeichnen.² Gleichwohl bestehen nach wie vor strukturelle Ungleichheiten, die eine ungleiche Verteilung von Zugängen, Teilhabemöglichkeiten und Ressourcen zwischen Frauen und Männern – auch im Kontext ehrenamtlichen Engagements – zur Folge haben.

Eine zweite gesamtgesellschaftliche „Großentwicklung“ wird bekanntermaßen unter dem Stichwort des demographischen Wandels beschrieben: Die Bevölkerung in Deutschland wird im Durchschnitt immer älter. „Jede zweite Person in Deutschland ist heute älter als 45 und jede fünfte Person älter als 66 Jahre“, teilt etwa das Statistische Bundesamt auf seiner Webseite mit. Es verweist zudem darauf, dass Frauen bei den Älteren ab 65 Jahren in der Mehrheit sind und ihr Anteil bei den Hochbetagten (ab 85 Jahren) sogar etwa zwei Drittel ausmacht (Statistisches Bundesamt 2024a).

Der wachsende Anteil älterer Menschen schlägt sich nicht zuletzt auch in ihrem Anteil unter den freiwillig Engagierten nieder. Dies weisen unter anderem die Zahlen des Deutschen

Freiwilligensurveys (FWS) nach, der seit 1999 Daten zum freiwilligen Engagement in der Bundesrepublik erhebt.³ Auch wenn der Anteil der freiwillig Engagierten in der Altersgruppe ab 65 Jahren im Vergleich mit jüngeren Altersgruppen am geringsten ausfällt, ist dieser über den Gesamtzeitraum der Studie am stärksten angestiegen: Die (derzeit aktuellste) Erhebung für den Fünften Freiwilligensurvey bezieht sich auf das Jahr 2019⁴ und weist unter ihnen eine Engagementquote von 31,2 % aus (Simonson et al. 2021a). Ältere spielen also auch im ehrenamtlichen Kontext eine immer größere Rolle. Dies gilt insbesondere für den sozialen Bereich, zu dem auch die AWO als Wohlfahrtsverband zählt: Hier liegt der Anteil engagierter Personen im Alter ab 50 Jahren deutlich höher als derjenige unter den Jüngeren. Am höchsten fällt er dabei mit 10,2 % bei den 50–64-Jährigen aus, aber auch bei den über 65-Jährigen beträgt er noch 8,8 %. In Kindergärten und Schulen sind ältere Engagierte hingegen eher selten zu finden. Dies verweist darauf, dass die konkrete Ausgestaltung freiwilligen Engagements nicht zuletzt auch von der Lebensphase der Engagierten abhängt und den Gelegenheiten, die sich daraus, bspw. im Umfeld eigener, jüngerer Kinder ergeben.

Auch bzgl. der Geschlechter weist der FWS Unterschiede aus, was den Bereich des Engagements betrifft. In einigen Bereichen liegt die Engagementquote der Frauen höher als die der Männer. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Schule und Kindergarten (10,2 % vs. 6,1 %), sowie den kirchlich/religiösen Sektor (8,3 % vs. 5,4 %). In anderen Bereichen hingegen ist der Anteil freiwillig engagierter Männer höher als bei

2 Allerdings wurde vor allem zu Beginn der Corona-Krise debattiert, inwieweit diese mit all ihren Folgen, insbesondere dem großflächigen und anhaltenden Wegfall von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und dem Einspringen, zumeist durch die Mütter, eine Retraditionalisierung der Geschlechterrollen verursacht hat (vgl. z.B. Allmendinger 2020; Kohlrausch und Zucco 2020).

3 Der FWS erfasst unter dem Begriff des freiwilligen Engagements Tätigkeiten, „die freiwillig und gemeinschaftsbezogen ausgeübt werden, im öffentlichen Raum stattfinden und nicht auf materiellen Gewinn ausgerichtet sind.“ (Simonson et al. 2021a)

4 Für diese und die folgenden Aussagen auf Grundlage des aktuellen FWS bedeutet dies allerdings, dass Auswirkungen und Einflüsse der Corona-Krise auf freiwilliges Engagement dabei noch nicht erfasst und analysiert werden konnten, da die Erhebung vor dem Ausbruch der Pandemie beendet war.

den Frauen – dies betrifft Bereiche wie Sport und Bewegung (15,2 % vs. 11,9 %) oder Politik und politische Interessenvertretung (3,9 % vs. 1,8 %). Im sozialen Bereich unterscheiden sich die Engagementquoten beider Geschlechter um zwei Prozent: Diejenige der Frauen liegt dabei mit 9,3 % etwas höher als diejenige der Männer (7,3 %).

Unterschiede zwischen den Geschlechtern und den unterschiedlichen Altersgruppen weist der FWS auch bezüglich des zeitlichen Umfangs auf, den Engagierte für ihre Tätigkeit aufbringen. Mehr als sechs Stunden pro Woche investiert knapp ein Fünftel der Männer in ihr Engagement, unter den engagierten Frauen sind es dagegen 14,5 %. Beim weniger zeitintensiven Engagement (bis zu zwei Stunden pro Woche) ist dagegen der Anteil unter den Frauen (63,1 %) höher als derjenige unter den engagierten Männern (56,9 %). Bezogen auf das Alter ist der Anteil derjenigen, die sich zeitlich umfangreich (mehr als sechs Stunden pro Woche) engagieren, unter den Älteren ab 65 Jahren mit 22,2 % höher als in den jüngeren Altersgruppen. Am größten ist dabei der Unterschied zu den Engagierten im Alter zwischen 30 und 49 Jahren; unter diesen beträgt der Anteil derjenigen, die sechs und mehr Stunden wöchentlich für ihr Engagement aufbringen, nur 13,2 % (ebd.).

Es ist zu vermuten, dass die nach Geschlecht und Alter unterschiedliche zeitliche Gestaltung des Engagements mit zeitlichen Ressourcen zusammenhängt, die sich aus einer unterschiedlich starken Einbindung in Erwerbs- und familiäre Sorgearbeit in verschiedenen Lebensphasen ergeben. Insbesondere das zeitlich zurückhaltendere Engagement bei den 30–49-jährigen lässt diese Interpretation zu, da biographisch in dieser Lebensphase häufig Erwerbstätigkeit mit der Sorgeverantwortung für (kleinere) Kinder zusammenfällt. Neben der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit stellt freiwilliges Engagement dann also eine dritte Vereinbarkeitsherausforderung dar.

Diesem Zusammenhang geht eine Sonderauswertung zum Vierten Freiwilligensurvey auf Grundlage der Erhebungswelle von 2014 nach (Kausmann et al. 2017). Auch im Vierten Freiwilligensurvey wurde bereits festgestellt, dass männliche Engagierte anteilig häufiger sechs Stunden pro Woche und mehr für ihre Tätigkeit aufbringen als Frauen (Hameister et al. 2017). Die Autorinnen des Sonderberichts nehmen nun speziell den Zusammenhang zwischen freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit in den Blick und konzentrieren sich daher bei ihren Analysen auf die Altersgruppe im sog. Familialalter (25–54 Jahre). Grundsätzlich, so stellen sie zunächst fest, ist der Anteil der engagierten Frauen und Männern in dieser Altersgruppe insgesamt nahezu gleich groß (45,9 % der Frauen vs. 45,7 % der Männer). Differenziert man aber etwas genauer und betrachtet die Ausgestaltung des Engagements, z.B. mit Bezug auf die familiäre Situation, lassen sich Unterschiede erkennen: So wirkt sich das Zusammenwohnen mit Kindern unter 14 Jahren im eigenen Haushalt bei Frauen stärker positiv auf die Engagementquote aus als bei Männern. Das Zusammenleben mit (jüngeren) Kindern scheint, insbesondere für Mütter, also Anknüpfungspunkte und Gelegenheiten herzustellen, sich freiwillig zu engagieren. Dies passt zu den oben bereits zitierten Befunden, die ein gegenüber den Männern erhöhtes Engagement im Bereich Schulen/Kindergärten feststellen (Simonson et al. 2017; Simonson et al. 2021a) – und auf eine nach wie vor wirksame, stereotype Zuweisung der Verantwortlichkeit hierfür an Frauen verweisen.

Positiv für die Ausübung freiwilligen Engagements wirkt sich bei beiden Geschlechtern eine Erwerbstätigkeit aus. Dies mag auf den ersten Blick kontraintuitiv erscheinen, da Erwerbstätigkeit die fürs Engagement zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen einschränkt.⁵ Ein genauere Blick offenbart dann unter Geschlechteraspekten auch unterschiedliche Ausprägungen des Befundes: So ist die Engagementbeteiligung unter

5 Kausmann et al. verweisen mit ihren Erklärungsansätzen für den positiven Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit und freiwilligem Engagement u.a. auf den Faktor Bildung: „Mehr verfügbare Zeit bei den Nicht-Erwerbstätigen geht allerdings nicht mit einem höheren, sondern mit einem geringeren Anteil freiwillig Engagierter einher. Dies könnte daran liegen, dass mit dem Verlust der Erwerbstätigkeit gleichzeitig Gelegenheitsstrukturen für ein freiwilliges Engagement einhergehen, es könnten aber auch ähnliche Mechanismen, die für das Finden einer Arbeitsstelle wichtig sind, für die Tätigkeit in ehrenamtlichen Positionen bedeutend sein. Ein vergleichsweise hoher Anteil der Erwerbslosen weist eine niedrige oder mittlere Bildung auf. Wenn die Erwerbslosigkeit zusätzlich mit einer geringen Bildung einhergeht, schmälert das zusätzlich die Beteiligung im freiwilligen Engagement, da sich Personen mit niedriger Bildung seltener engagieren als Personen mit hoher Bildung.“ (Kausmann et al. 2017, S. 31)

teilzeitbeschäftigten Frauen höher als unter vollzeitbeschäftigten Frauen – für die Männer gilt dies genau umgekehrt. Sie engagieren sich häufiger, wenn sie in Vollzeit erwerbstätig sind.⁶

Unter den Frauen sticht zudem eine Gruppe heraus, deren Engagementquote vergleichsweise niedrig ist – dies ist die Gruppe der Alleinerziehenden. Das Zusammenleben mit Kindern unter 14 scheint hier die Ausübung freiwilligen Engagements, anders als bei Männern und Frauen, die mit einem Partner oder einer Partnerin zusammenleben, nicht befördern zu können, dies gilt insbesondere für Frauen, also die Mütter. Unter den Müttern, die in einer Partnerschaft leben, engagieren sich 57,5 %, während es bei den alleinerziehenden Frauen nur 37,6 % sind.

Ein regelmäßig festgestellter Befund der Engagementforschung ist die Tatsache, dass Männer häufiger als Frauen im Rahmen ihres freiwilligen Engagements Leitungsfunktionen übernehmen. Dieser Befund findet sich sowohl im Vierten als auch im Fünften Freiwilligen-survey wieder. Für den Vierten Freiwilligen-survey untersucht der bereits zitierte Genderbericht den Zusammenhang zwischen der Übernahme einer Leitungsfunktion, Elternschaft und dem Umfang der Erwerbstätigkeit bei Männern und Frauen. Mit Blick auf ihr Engagement in Leitungsfunktionen konnten dabei keine nennenswerten Unterschiede zwischen Frauen mit und ohne Kinder im Haushalt festgestellt werden; der Unterschied zwischen Männern ohne eigene Kinder und Frauen ohne eigene Kinder fällt dagegen mit über zehn Prozentpunkten zu Ungunsten der Frauen sehr deutlich aus. In ähnlicher Höhe liegt auch die Differenz zwischen Vätern (29,6 %) und Müttern (20,2 %) in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen (Kausmann et al. 2017). In der Zusammenschau der Befunde kommen die Autorinnen zu dem Schluss: „Dass Frauen seltener Leitungsfunktionen im freiwilligen Engagement übernehmen, könnte auf bestehende Geschlechterstereotype oder statistische Diskriminierung, aber auch auf unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen hinweisen.“ (ebd., S. 43) Der Verweis auf mangelnde zeitliche Ressourcen durch die Verantwortung für die familiäre Sorgearbeit scheint hier demzufolge *nicht* der maßgebliche Erklärungsansatz zu sein. In

dieselbe Richtung deutet auch der Befund, dass sich die Anteile von Frauen und Männern, die eine Leitungsfunktion übernehmen, im höheren Alter (also nach der Familien-, aber auch nach der Erwerbsphase), keineswegs aufeinander zu bewegen, sondern teilweise noch weiter auseinandergehen (ebd.).

Auch wenn, laut des Berichts von Kausmann et al., der Geschlechterunterschied bei der Übernahme von Leitungsfunktionen stärker ausgeprägt ist als in Bezug auf andere Aspekte freiwilligen Engagements: Insgesamt korreliert dies auch deutlich mit dem Alter. In allen Erhebungswellen des FWS bis 2014 war der Anteil derjenigen, die eine solche Funktion innehatten, am höchsten in der Altersgruppe der 50–64-jährigen; seit der letzten Erhebung liegt er mit 29,7 % knapp am höchsten in der Gruppe der über 65-jährigen (Simonson et al. 2021a).

6 Auch hier scheint Bildung eine Rolle zu spielen, denn dieses Muster findet sich vor allem in mittleren und höheren Bildungsgruppen wieder. In niedrigen Bildungsgruppen ist der Anteil engagierter Männer mit Vollzeiterwerbstätigkeit mit und ohne Kinder höher als der unter den Frauen.

4 Einordnung der Daten aus der Sonderauswertung zum AWO-Mitgliederbericht

Die vorangegangenen Ausführungen dienen dem Zweck, eine Art gesamtgesellschaftliches Hintergrundbild für die Interpretation der geschlechts- und altersbezogenen Daten des AWO-Mitgliederberichtes zu zeichnen. Dieses Bild lässt sich zwar nur eingeschränkt auf die Daten aus dem AWO-Mitgliederbericht beziehen. Dies hängt u. a. damit zusammen, dass der oben als Referenz zitierte Freiwilligensurvey ein sehr viel breiteres Bild von Engagement zeichnet, als es im Kontext der AWO-Berichterstattung erfolgt und angemessen ist. Dennoch bietet der Bezug auf Daten zum gesamtgesellschaftlichen Engagement z. B. Möglichkeiten zum Abgleich von gesellschaftlichen Tendenzen mit der Entwicklung der AWO-Mitglieds- und Funktionsträger*innenschaft.

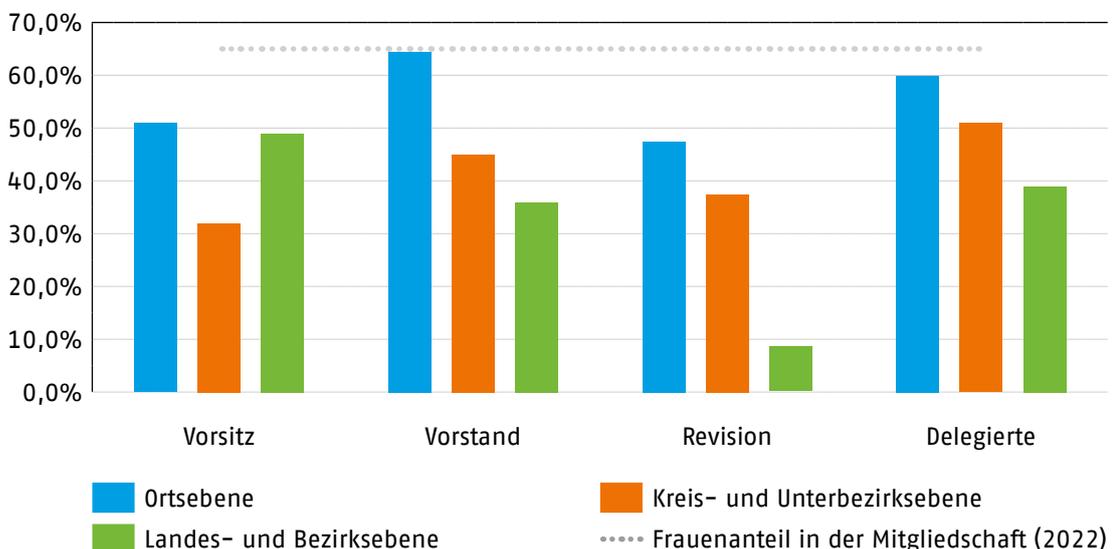
Dem Frauenanteil in der Mitgliedschaft von 65,3 % entspricht nahezu deckungsgleich nur ihr Anteil an den Vorstandsposten auf der Ortsebene (65,1 %).

Betrachtet man die Geschlechterverteilung im zeitlichen Verlauf, ist auffällig, dass vor allem auf der Landes- und Bezirksebene der Frauenanteil zwischen 2013 und 2023 deutlich gestiegen ist. Eine Ausnahme bilden hier allerdings die Funktionsträger*innen im Bereich der Revision: Im Unterschied zu allen drei anderen Bereichen (Vorsitz, Vorstand, Delegierte) ist der Frauenanteil auf dieser Ebene hier sogar gesunken. Auffällig ist zudem, dass auf der höchsten Leitungsebene (dem Vorsitz) der Frauenanteil auf allen Gliederungsebenen gestiegen ist; die Steigerung fällt dabei am stärksten auf der obersten Gliederungsebene (Landes-/ Bezirksebene) aus. Dies hängt vermutlich auch damit zusammen, dass aufgrund der insgesamt geringeren Personenzahl auf der obersten Gliederungsebene (häufig gibt es nur eine Person, die den Vorsitz bekleidet oder als Vorsitzende des Präsidiums fungiert) bereits kleinere Verschiebungen bei der Geschlechterverteilung bei den absoluten Zahlen prozentual stärker ins Gewicht fallen. Dennoch bedeutet dies, dass die Vorsitze auf der Landes- und Bezirksebene im Jahr 2023 nahezu paritätisch besetzt sind

4.1 Geschlecht

Blickt man auf die Geschlechterverteilung bei den ehrenamtlichen Funktionsträger*innen in der AWO, kann zunächst allgemein festgehalten werden, dass in allen ausgewiesenen Funktionen (Delegierte, Revision, Vorstand, Vorsitz) sowie auf allen drei Gliederungsebenen (Ortsebene, Kreis- und Unterbezirksebene, Landes-/Bezirksebene) der Frauenanteil unter dem Frauenanteil in der Mitgliedschaft liegt, wie Abbildung 1 zeigt:⁷

Abbildung 1: Frauenanteil unter den ehrenamtlichen Funktionsträger*innen zum 1.11.2023



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an AWO Bundesverband e.V. 2023, 2024

(48,6 % Frauen, 51,4 % Männer) (AWO Bundesverband e.V. 2023). Wie bereits oben erwähnt, repräsentiert dieser Anteil jedoch nach wie vor nicht den Anteil von Frauen in der AWO-Mitgliedschaft insgesamt.

Trotz der erheblichen Steigerungen des Frauenanteils auf der obersten Gliederungsebene ist darüber hinaus festzuhalten, dass Frauen zu einem im Vergleich größten prozentualen Anteil auf der Ortsebene vertreten sind, die beiden Ebene darüber weisen jeweils geringere Frauenanteile auf. Möglicherweise lassen sich aus den Auswertungen allerdings erste Tendenzen ableiten, die auf eine Angleichung der Geschlechterverteilung auf den unterschiedlichen Ebenen hindeuten: Während der Frauenanteil auf der Ortsebene, außer bei den Vorsitzenden, zwischen 2013 und 2023 leicht rückläufig ist und der Anteil der Männer in gleichem Maße wächst, scheint die Entwicklung auf den beiden anderen Gliederungsebenen, außer bei den Revisor*innen, eher in die andere Richtung zu weisen. Eine auffällige Ausnahme stellt vor allem der rückläufige Anteil von Frauen als Revisorinnen auf der Landes- und Bezirksebene dar – ihr ohnehin schon niedriger Anteil ist zwischen 2013 und 2023 von 14,9 % auf 8,3 % gesunken (ebd.).

Bezieht man die hier dargestellten Daten auf die Befunde des FWS, lassen sich damit in etwa dessen Daten zur Übernahme von Leitungsfunktionen in der freiwilligen Tätigkeit mit den AWO-Daten zu Vorstand und Vorsitz vergleichen.⁸ In den AWO-Daten bildet sich einerseits ab, was sich auch in den Befunden des FWS findet: Deutlich mehr Männer als Frauen übernehmen im Rahmen ihres freiwilligen Engagements Leitungsfunktionen. Konkret im sozialen Bereich

bekleiden laut FWS 2014 35,1 % der dort engagierten Männer, aber nur 19,3 % der dort engagierten Frauen Leitungsfunktionen – während sich gleichzeitig unter den freiwillig Engagierten im sozialen Bereich zu einem höheren Anteil Frauen finden (Vogel et al. 2017; Kausmann et al. 2017). Insgesamt ist die Bereitschaft zur Übernahme von Leitungsfunktionen laut FWS im Zeitverlauf gesunken; dies gilt für Männer und für Frauen. Allerdings fällt der Rückgang bei Männern deutlich stärker aus als bei den Frauen, bei denen der Anteil derjenigen, die Leitungsfunktionen übernehmen, seit 2009 relativ stabil geblieben ist. Jedoch muss dazu auch ins Verhältnis gesetzt werden, dass die Beteiligung von Frauen an freiwilligem Engagement insgesamt gewachsen ist – wenn gleich wohl eher nicht in formalen Organisationen (wie auch der AWO) (Simonson et al. 2021b). Obwohl also die Mitgliedschaft zu etwa zwei Dritteln weiblich ist, profitiert auch die AWO als Verbandsstruktur bisher offensichtlich nicht von der allgemein gestiegenen Beteiligung von Frauen am freiwilligen Engagement. Die Mitgliederzahlen sind in den letzten Jahren insgesamt gesunken – und auch der Frauenanteil in der Mitgliedschaft ist über die letzten Jahre leicht rückläufig; dies betrifft auch die Neueintritte (AWO Bundesverband e.V. 2023).

7 Einschränkung muss festgehalten werden, dass die Auswertungen zur Geschlechterverteilung unter den ehrenamtlichen Funktionsträger*innen zum Stichtag 1.11.2023 erfolgt sind, die Daten zur Mitgliedschaft sich allerdings auf den Stichtag 31.12.2022 beziehen. Zumindest tendenziell lässt sich dabei dennoch das Verhältnis zwischen den Frauenanteilen in beiden Gruppen bestimmen.

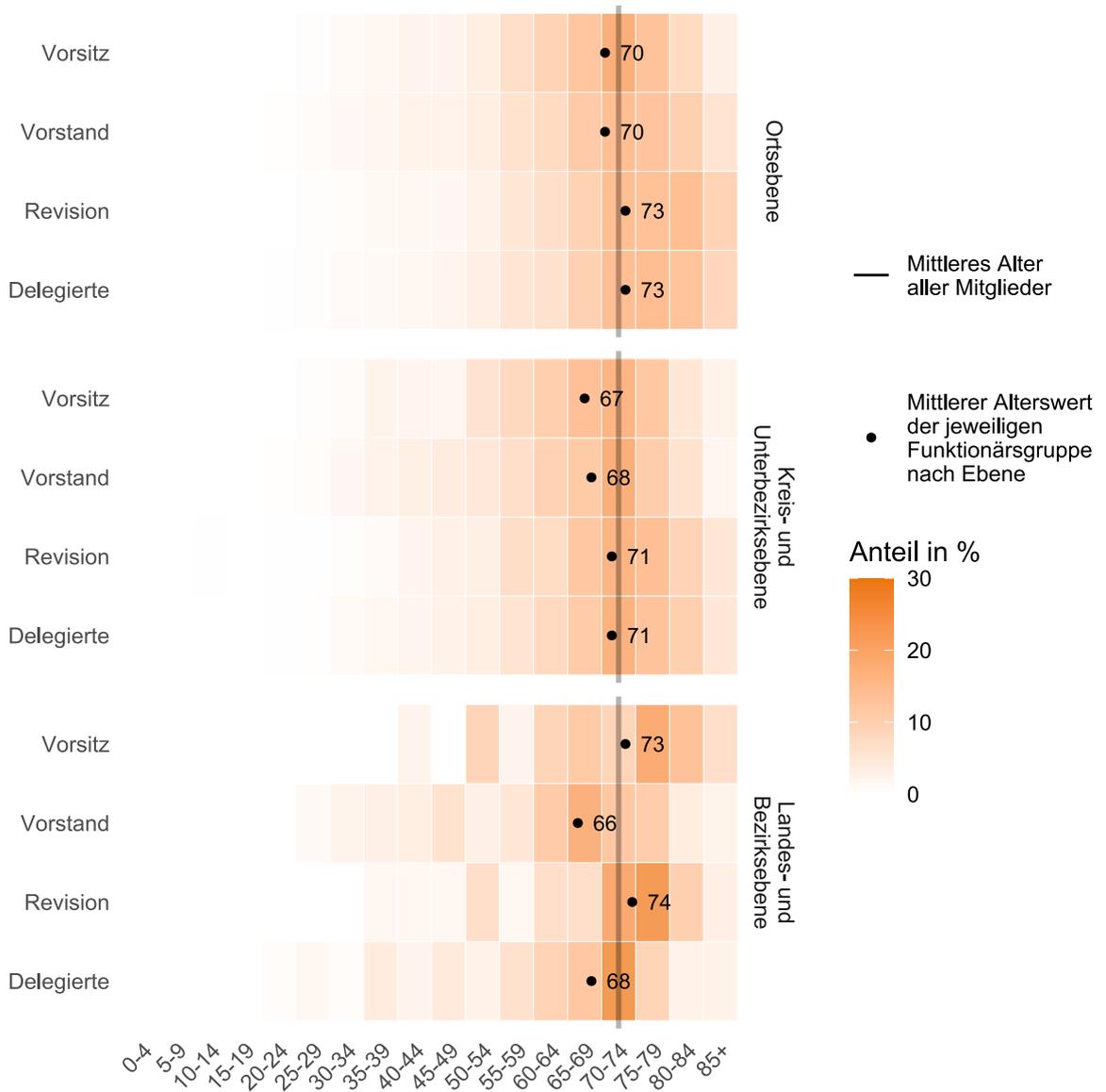
8 Der FWS fragt diese Information als Selbstauskunft mit der Formulierung: „Haben Sie eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion?“ ab.

4.2 Alter

Die Sonderauswertung zu den ehrenamtlichen Funktionsträger*innen der AWO weist ein fortgeschrittenes Lebensalter in allen erfassten

Funktionen und auf allen Ebenen aus, wie Abbildung 2 zeigt:

Abbildung 2: Altersverteilung der ehrenamtlichen Funktionsträger*innen zum 1.11.2023



Der jüngste mittlere Alterswert⁹ findet sich mit 66 Jahren bei den Vorständen auf der Landes- und Bezirksebene. Auf derselben Ebene sind auch die höchsten mittleren Alterswerte zu finden, nämlich bei den Vorsitzenden und in der Revision. Insgesamt liegt das mittlere Alter in allen Funktionen und Ebenen um ein Alter von 70 Jahren herum. Blickt man auf die Entwicklung der Jahre 2013 bis 2023, lässt sich feststellen, dass das mittlere Alter bei den ehrenamtlichen Funktionsträger*innen in diesem Zeitraum um einige Jahre gestiegen ist. So pendelte dieser Wert 2013 noch häufig um 65 Jahre, der höchste mittlere Alterswert fand sich damals bei den Revisor*innen und den Delegierten auf der Ortsebene (71 bzw. 70 Jahre). Insgesamt lässt sich also im Mittel eine Alterung bei den Funktionsträger*innen der AWO feststellen (AWO Bundesverband e.V. 2024). Dies gilt für alle Funktionsbereiche und alle Gliederungsebenen. Das Alter der ehrenamtlichen Funktionsträger*innen rückt damit tendenziell auch näher an das mittlere Alter der Mitgliedschaft heran: Häufiger als noch im Jahr 2013 sind Funktionsträger*innen im Jahr 2023 älter (und nicht jünger) als die Mitgliedschaft.

Grundsätzlich passen diese Daten zu Befunden der Engagementforschung, die besagen, dass Leitungsfunktionen im freiwilligen Engagement häufiger von Älteren übernommen werden. Auch das mittlere Alter von etwa 70 Jahren erscheint nicht völlig unerwartbar: Im Fünften Freiwilligensurvey war der Anteil unter den Befragten, die eine Leitungsfunktion übernommen haben, erstmals am höchsten unter den über 65-Jährigen (Simonson et al. 2021b). Bemerkenswert erscheint indes, dass der seit Jahren sinkende mittlere Alterswert bei den *neu* eingetretenen Mitgliedern der AWO – von 63 Jahren im Jahr 2013 auf 56 Jahre im Jahr 2022 – hierauf mit Blick auf den Gesamtverband kaum Auswirkungen zu haben scheint (AWO Bundesverband e.V. 2023).¹⁰

4.3 Schlussfolgerungen und Herausforderungen

Die Auswertungen zeigen, dass die ehrenamtlichen Funktionsträger*innen in der AWO häufig Männer im fortgeschrittenen Alter sind – wobei das Altersmittel in den letzten Jahren eher noch gestiegen ist.

Damit ergeben sich vor allem zwei Herausforderungen: Einerseits deutet sich an, dass es schwierig zu sein scheint, Mitglieder – auch und gerade im jüngeren Alter – dafür zu gewinnen, ehrenamtliche Funktionen zu übernehmen. Andererseits wird ein Repräsentationsdefizit deutlich: Die geschlechterbezogene Verteilung in der Mitgliedschaft mit ihrem hohen Frauenanteil spiegelt sich nicht entsprechend unter den ehrenamtlichen Funktionsträger*innen wieder. Beide Herausforderungen finden vor dem Hintergrund eines insgesamt rückläufigen Mitgliederbestandes statt, wobei das mittlere Alter der Mitgliedschaft kontinuierlich steigt, während die Geschlechterverteilung relativ konstant bleibt (AWO Bundesverband e.V. 2023).

Um gezielter an den o.g. Herausforderungen arbeiten zu können, könnte ein genauere Blick auf Befunde und Entwicklungen in den einzelnen Mitgliedsverbänden lohnenswert sein, denn hier sind auf den ersten Blick durchaus Unterschiede festzustellen. Eine vergleichende quantitative und qualitative Analyse in unterschiedlichen Mitgliedsverbänden könnte z.B. die Besetzung von ehrenamtlichen Funktionen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Geschlechter- und Altersverteilungen in den Mitgliedsverbänden untersuchen. Damit ließe sich Aufschluss über förderliche und hinderliche Faktoren für mehr Repräsentativität und Diversität in der Funktionsträger*innenschaft gewinnen. Aktuell ist die Auswertungsgrundlage für eine solche vergleichende Analyse allerdings nicht ausreichend zuverlässig. So liegen die dafür erforderlichen, nach Geschlecht und Alter aufgeschlüsselten Daten für die verschiedenen Mitgliedsverbände teilweise nur lückenhaft vor oder weisen Auffälligkeiten auf, die Unregelmäßigkeiten bei der Erfassung wahrscheinlich erscheinen lassen.

⁹ Angegeben ist der hier der Medianwert, d.h. das Alter, über und unter dem jeweils 50 % der erfassten Funktionsträger*innen liegen.

¹⁰ Siehe hierzu Kap. 4.

5 Handlungsempfehlungen

Folgende Handlungsempfehlungen lassen sich aus dem oben Dargestellten ableiten:

Kontinuierliche Pflege und Verbesserung der Datengrundlage nach soziostrukturellen Merkmalen

Die aktuelle Feststellung einer nicht ausreichend zuverlässigen Datengrundlage zu Genderaspekten und ggf. weiteren soziostrukturellen Merkmalen bei der Erfassung der ehrenamtlichen Funktionsträger*innen schließt an Handlungsempfehlungen an, die bereits im 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt ausformuliert wurden. Mit Blick auf das Ehrenamt wurde dort die „Etablierung einer kontinuierlichen Evaluation mit einheitlichen Standards“ empfohlen (AWO Bundesverband e.V. 2018, S. 30). Um diese Daueraufgabe zielführend bearbeiten zu können, sollte ein Weg gefunden werden, **verbindlich für eine genaue und aktuell gehaltene Erfassung der ehrenamtlichen Funktionsträger*innen auf allen Ebenen zu sorgen**. Im Sinne nachhaltiger struktureller Veränderungen sollte diese Erhebung kontinuierlich und langfristig angelegt sein und im Rahmen von **regelmäßigen Gleichstellungsberichten** in ihrer Entwicklung dokumentiert werden.

Erweiterung der Datengrundlage mit Blick auf (formales und informelles) Ehrenamt...

Da im Bereich der Erfassung durch die Verwaltung ggf. die Erhebung bestimmter Daten nicht zulässig oder durchführbar ist, sollten alternative Erhebungswege, wie (anonyme) **Mitglieder- oder Mitarbeiter*innenbefragungen** in Erwägung gezogen werden. Es wird empfohlen, auf diesem Wege z.B. die Erhebung *zusätzlicher* Daten im Ehrenamt durchzuführen, mit dem Ziel, auch solche Personen zu erfassen, die sich ehrenamtlich im AWO-Kontext engagieren, aber nicht Mitglieder der AWO sind. Wie oben auf der Grundlage von Daten des FWS dargestellt wurde, engagieren sich Frauen z.B. sehr häufig, auch und gerade informell, im Bereich KiTa und Schule.

... und stärkere Würdigung „informellen Engagements“

Das oben geschilderte Engagement fällt oftmals als „stilles Engagement“ unter den Tisch oder wird gar nicht als solches erkannt und gewürdigt. Es geht hier bspw. um Mitwirkung an KiTa-Festen durch Spiel- und Sportangebote, Beiträge zur Versorgung mit Essen und Getränken bei solchen Anlässen oder die Begleitung von Ausflügen. Engagement findet sich zudem im institutionalisierten und regelmäßigen Rahmen, bspw. als Mitwirkung in Elternbeiräten und vergleichbaren Gremien. Die AWO als Betreiberin zahlreicher Kinderbetreuungseinrichtungen und weiterer sozialer Einrichtungen sollte daher dieses täglich stattfindende **Engagement auch jenseits der verbandlichen Strukturen stärker in den Blick nehmen**, das heißt erheben und sichtbar machen, welche Personengruppen es in welchem Umfang leisten, sowie Formate entwickeln, um dieses Engagement zu würdigen.

Unterschiedliche Zugänge zum Ehrenamt fördern und Vereinbarkeit sicherstellen

Diese Anerkennung kann auch mit gezielten Bemühungen einhergehen, die „freien“ Engagierten für weitere freiwillige Tätigkeiten im Rahmen einer AWO-Mitgliedschaft zu interessieren. Die Gewinnung von Engagierten stellt allgemein für Verbände und andere institutionalisierte Träger freiwilligen Engagements eine zunehmend große Herausforderung dar (vgl. z.B. Simonson et al. 2021b). Die AWO sollte daher ihre Chancen beim Zugang zu den beschriebenen engagierten Personengruppen noch stärker als bisher strukturiert und flächendeckend nutzen. Potenziell stellt dies einen Weg dar, gezielt sowohl weibliche als auch jüngere neue Mitglieder (und in der Folge ggf. Funktionsträger*innen) zu gewinnen – **vorausgesetzt die aus dem Ehrenamt resultierenden Pflichten lassen sich mit (familiärer) Care-Arbeit vereinbaren**. Denn diese wird nach wie vor häufig von Frauen geleistet. So sollten bspw. Terminierung und Dauer von Gremiensitzungen familienfreundlich gestaltet werden. Auch die Möglichkeiten der Digitalisierung, wie virtuelle Meetings, sollten in diesem Sinne genutzt werden. Generell sollten **Möglichkeiten des digitalen Engagements** verstärkt eruiert

werden, auch um Jüngere für ehrenamtliche Arbeit im Verband zu gewinnen. Unabhängig davon, ob junge Menschen ihr Engagement im Rahmen verbandlicher Strukturen oder in eher freien Zusammenhängen ausüben gilt: Ein nicht unbeträchtlicher Anteil (43,2 %) der engagierten jungen Menschen lässt sich als „digital Engagierte“ beschreiben (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2020). Diese Zielgruppe gilt es, bei ihren Interessen abzuholen.

Etablierung einer geschlechtergerechten und diversitätsorientierten Verbandskultur

Die vorgenannten Empfehlungen zählen auf das erklärte Ziel ein, im Ehrenamt die „Repräsentanz von Frauen entsprechend ihrem Anteil an allen Mitgliedern“ zu erreichen (AWO Bundesverband e.V. 2018, S. 30). Die aktuell vorliegende Auswertung bekräftigt, dass in Bezug auf das Ziel, Geschlechtergerechtigkeit im AWO-Ehrenamt zu erzielen, noch Handlungsbedarf besteht. Bereits ergriffene **Maßnahmen sollten daher weiterverfolgt und ggf. neu justiert oder ausgebaut werden sowie ihre Wirkungen systematisch erfasst werden**. Mit Blick auf die geschilderte Repräsentations-Schiefelage bei der Übernahme von Leitungsfunktionen sollten insbesondere Maßnahmen gefördert werden, die in der AWO-Mitgliedschaft zu einer Sensibilisierung für Geschlechterstereotype beitragen. Damit soll dem entgegen gewirkt werden, dass Frauen vor allem deswegen nicht in Leitungspositionen oder verantwortliche Funktionen gelangen, weil andere oder sie selbst es sich nicht zutrauen. Gerade im Bereich der Revision, in dem auffällig häufig Funktionen von Männern übernommen werden, scheinen solche Stereotype zu wirken. Hier könnten Frauen bspw. mit gezielten Schulungen oder Mentoring-Programmen ermutigt werden, Verantwortung zu übernehmen.

Insgesamt sollten die Maßnahmen auch die verbandliche **Organisationskultur** in den Blick nehmen und entsprechend weiterentwickeln. In intersektionaler Perspektive kann es dabei nicht „nur“ um Geschlechtergerechtigkeit gehen. Vielmehr sollte diese **Entwicklung diversitätssensibel** vorangetrieben werden und auch Themen wie Alter, aber auch z.B. sexuelle und geschlechtliche Vielfalt oder Migrationserfahrung von (potenziellen) Mitgliedern und Funktionsträger*innen berücksichtigen.

Ein berufliches Umfeld, das **psychisches Wohlergehen** im Blick hat, ist gerade für weibliche Arbeitnehmer*innen von Bedeutung, wie eine aktuelle Auswertung der „Forsa-Studie zur Wechselbereitschaft im Auftrag“ des Netzwerkes XING zeigt (New Work SE 2024). Eine aktuelle Befragung unter jüngeren Berufstätigen der sog. Generation Z zeigt zudem, dass für diese ein **positives Arbeitsklima** von großer Relevanz ist. Ein **diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld** ist 91 % der dort Befragten wichtig (Waffenschmidt und Güttler 2024). Es ist davon auszugehen, dass dieser Anspruch ebenso an ein „Arbeitsumfeld“ im ehrenamtlichen Kontext gestellt wird. Aus verbandlicher Perspektive scheint es daher geboten, im ehrenamtlichen Bereich (und natürlich auch darüber hinaus) ein **wertschätzendes, respektvolles und diskriminierungssensibles Umfeld** sicherzustellen, um insbesondere für die jüngere, weibliche Zielgruppe attraktiv zu sein.

Die hier formulierten Handlungsempfehlungen schließen insgesamt an den 1. Gleichstellungsbericht an und verweisen darauf, in welchen Bereichen und Aktionsfeldern weiterhin und kontinuierlich Handlungsbedarf besteht. Insofern hält der 1. Gleichstellungsbericht auch aktuell noch einen Fundus an Zielen, Empfehlungen und konkreten Maßnahmen bereit, die bei der verbandlichen Weiterentwicklung des Themas von Wert sein können und sollten.

6 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauenanteil unter den ehrenamtlichen Funktionsträger*innen zum 1.11.2023	9
Abbildung 2: Altersverteilung der ehrenamtlichen Funktionsträger*innen zum 1.11.2023	11

7 Literaturverzeichnis

- Allmendinger, Jutta (2020): Zurück in alte Rollen. Corona bedroht die Geschlechtergerechtigkeit. In: *WZB Mitteilungen* (168), S. 45–47. Online verfügbar unter <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23092.pdf>, zuletzt geprüft am 28.02.2024.
- Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit (2012): Intersektionalität und soziale Ungleichheit. Online verfügbar unter <http://ressources.portal-intersektionalitaet.de/Brigitte%20Aulenbacher;%20Riegraf,%20Birgit%20-%20Intersektionalitaet%20und%20soziale%20Ungleichheit.pdf>, zuletzt geprüft am 14.02.2024.
- AWO Bundesverband e.V. (2018): Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt: Eine Frage des verbandlichen Überlebens. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt, zuletzt geprüft am 27.03.2024.
- AWO Bundesverband e.V. (2023): Bericht zur Mitgliederentwicklung der Arbeiterwohlfahrt 2022. Auswertung Gesamtverband.
- AWO Bundesverband e.V. (2024): Mitgliederentwicklung der Arbeiterwohlfahrt 2023. Sonderauswertung zu ehrenamtlichen Funktionsträger*innen, zuletzt geprüft am 06.02.2024.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2020): Dritter Engagementbericht. Zukunft Zivilgesellschaft: Junges Engagement im digitalen Zeitalter. Zentrale Ergebnisse, zuletzt geprüft am 27.03.2024.
- Gunda-Werner-Institut (2024): Was ist Intersektionalität? Online verfügbar unter <https://www.gwi-boell.de/de/2019/04/18/was-ist-intersektionalitaet-eine-definition>, zuletzt aktualisiert am 14.02.2024, zuletzt geprüft am 14.02.2024.
- Hameister, Nicole; Müller, Doreen; Ziegelmann, Jochen P. (2017): Zeitlicher Umfang, Häufigkeit und biografische Dauer des freiwilligen Engagements. In: Julia Simonson, Claudia Vogel und Clemens Tesch-Römer (Hg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH (Empirische Studien Zum Bürgerschaftlichen Engagement Ser), S. 333–354. Online verfügbar unter https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-12644-5_13.
- Kausmann, Corinna; Vogel, Claudia; Hagen, Christine; Simonson, Julia (2017): *Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern. Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit*. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/118460/1a128b69e46adb3fa370afc4334f08aa/freiwilliges-engagement-von-frauen-und-maennern-data.pdf>, zuletzt geprüft am 18.04.2023.
- Kohlrausch, Bettina; Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. Hg. v. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (Policy Brief WSI, 40). Online verfügbar unter https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007676.
- New Work SE (2024): XING Studie zum Weltfrauentag – Was Frauen wollen: flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, angemessene Bezahlung und einen Blick aufs Wohlbefinden. Online verfügbar unter https://www.new-work.se/de/newsroom/pressemitteilungen/2024_pm_xing_%20studie_zum_weltfrauentag, zuletzt aktualisiert am 11.04.2024, zuletzt geprüft am 11.04.2024.
- Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Karnick, Nora; Arriagada, Céline; Hagen, Christine et al. (2021a): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019)*. Hg. v. Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Frauen und Jugend. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176836/7dffa0b4816c6c652fec8b9eff5450b6/freewilliges-engagement-in-deutschland-fuenfter-freiwilligensurvey-data.pdf>, zuletzt geprüft am 15.02.2024.

Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (Hg.) (2021b): Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. Deutsches Zentrum für Altersfragen. Online verfügbar unter https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/Forschung/Publikationen%20Forschung/Freiwilliges_Engagement_in_Deutschland_-_der_Deutsche_Freiwilligensurvey_2019.pdf, zuletzt geprüft am 15.01.2024.

Simonson, Julia; Vogel, Claudia; Tesch-Römer, Clemens (Hg.) (2017): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH (Empirische Studien Zum Bürgerschaftlichen Engagement Ser).

Statistisches Bundesamt (2024a): Demografischer Wandel in Deutschland: Ursachen und Folgen. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html#371206, zuletzt geprüft am 28.02.2024.

Statistisches Bundesamt (2024b): Durchschnittliche Zeitverwendung für Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit von Personen ab 18 Jahren nach Geschlecht. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Tabellen/erwerbsarbeit-unbezahlte-arbeit-geschlecht-zve.html>.

Vogel, Claudia; Hagen, Christine; Simonson, Julia; Tesch-Römer, Clemens (2017): Freiwilliges Engagement und öffentliche gemeinschaftliche Aktivität. In: Julia Simonson, Claudia Vogel und Clemens Tesch-Römer (Hg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH (Empirische Studien Zum Bürgerschaftlichen Engagement Ser), S. 91–150, zuletzt geprüft am 13.03.2024.

Waffenschmidt, Brigitte; Güttler, Silke (2024): Generation Z: Mit Emotion dem Quiet Quitting und Big Quit begegnen. White-Paper zur Forschungsstudie. iba – Internationale Berufsakademie; berufundfamilie. Frankfurt am Main. Online verfügbar unter https://www.berufundfamilie.de/images/dokumente/WhitePaper_iba_Studie_GenZ_QuietQuitting_Jan24.pdf, zuletzt geprüft am 16.04.2024.

