



KATHOLISCHE UNIVERSITÄT
EICHSTÄTT-INGOLSTADT

„Freiwilliges Engagement heute
und in Zukunft:
Welche psychologischen Faktoren
prägen es?“

Forum Ehrenamt 2026 am 25. April 2026 in Miesbach



Bilder: KI-generiert

Prof. Dr. Elisabeth Kals
KU Eichstätt-Ingolstadt
Sozial- und Organisationspsychologie

Was Menschen ins Ehrenamt bringt - und was sie dort hält



Sechs Erkenntnisse aus der Psychologie und
ein Blick in die **Glaskugel**



1. Erkenntnis

Ehrenamt hält unsere Gesellschaft zusammen - und es gibt noch viel **Potenzial**:

- Mehr als jede*r Dritte engagiert sich.
- Viele weitere Menschen wären offen dafür.
- Ehrenamt wirkt in fast allen Lebensbereichen.





Ehrenamt als freiwilliges Engagement



Nicht
beruflich
verpflichtet
(„freiwillig“)



Gemeinnützig



Öffentlich
sichtbar



Organisierter
Rahmen



Unentgeltlich



Warum Ehrenamt so wertvoll ist

Für die Gesellschaft

Zusammenhalt und gelebte Demokratie

Für die Engagierten

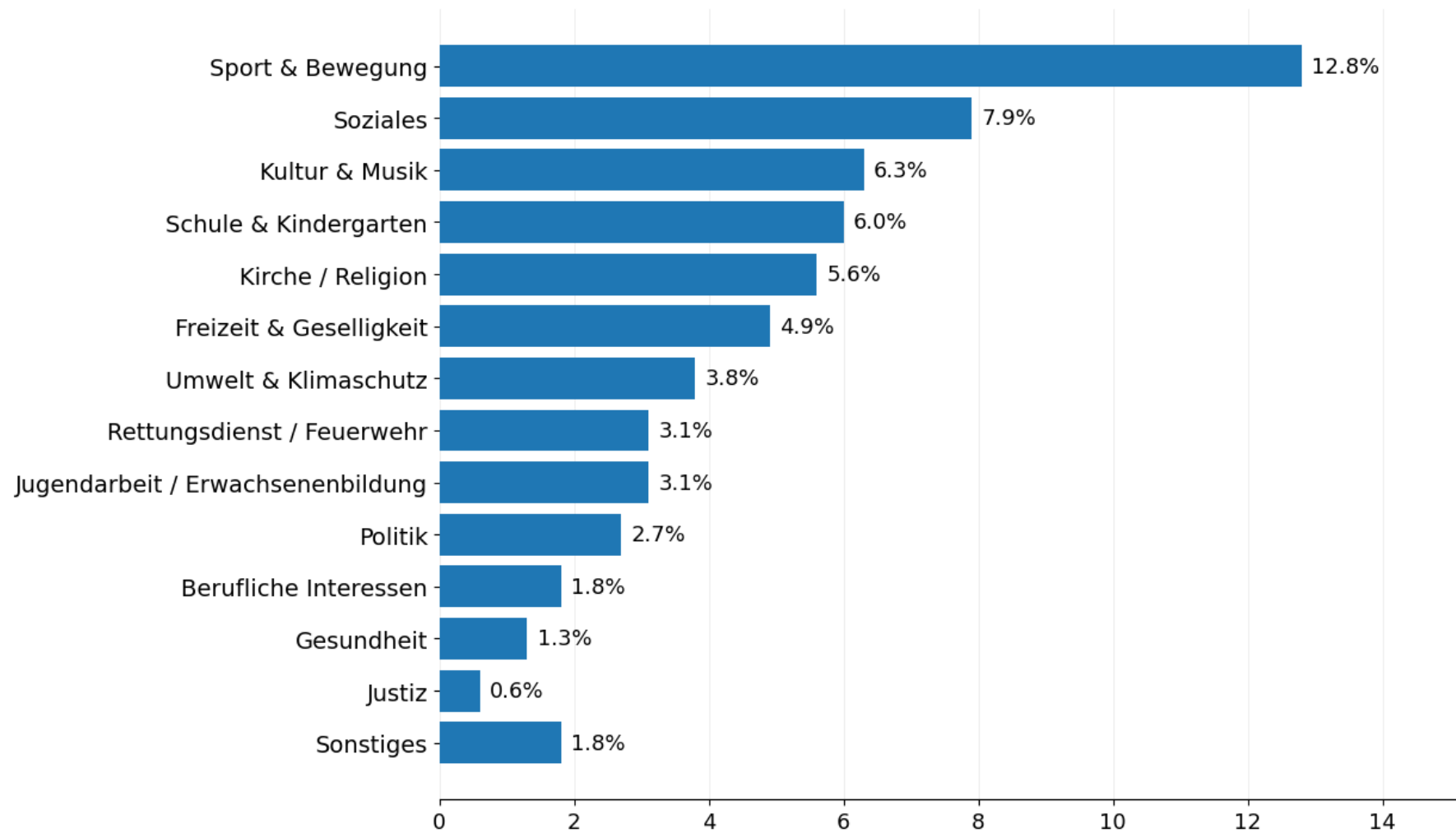
Teilhabe, Sinn und neue Erfahrungen

Für den Staat

Leistungen, die unbezahlbar wären



In welchem Feld findet das Engagement statt? (Freiwilligensurvey, 2025)



Viele engagieren sich - und viele wären bereit

- Rund **27 Millionen** Menschen ab 14 Jahren engagieren sich.
- Das sind 36,7 % der Bevölkerung.
- Wer sich engagiert, investiert oft **viel Zeit**.
- 41 % der **Nicht-Engagierten** wären offen für ein Engagement.
- **Digitale Tools** werden für einen Teil der Engagierten unverzichtbar.



(Freiwilligensurvey, 2025)

2. Erkenntnis

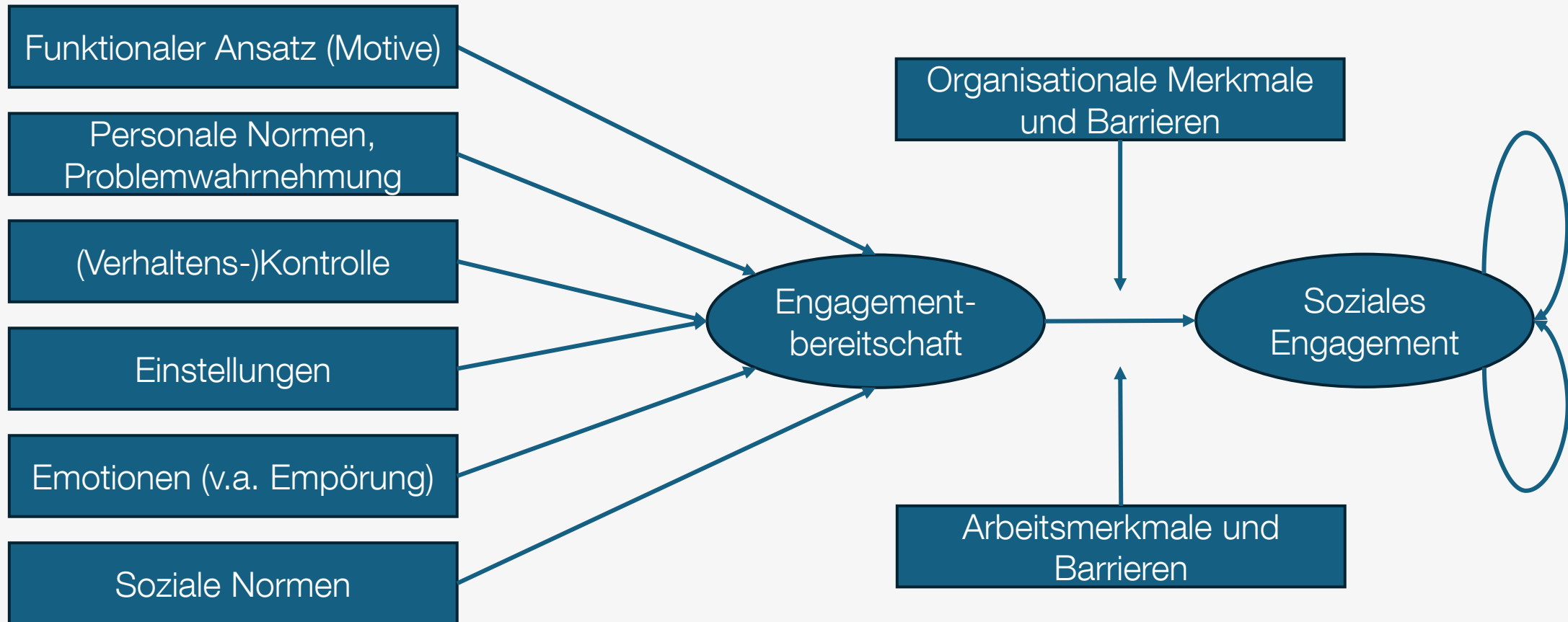
Menschen engagieren sich aus guten Gründen - aber nicht alle aus denselben:

- Sinn erleben
- Helfen oder etwas gerechter machen
- Erfahrungen sammeln
- Gemeinschaft finden
- eigene Fähigkeiten einbringen
- eine Aufgabe finden, die wirklich passt

Entscheidend ist: Passt die Person zur Aufgabe - und die Organisation zur Person?



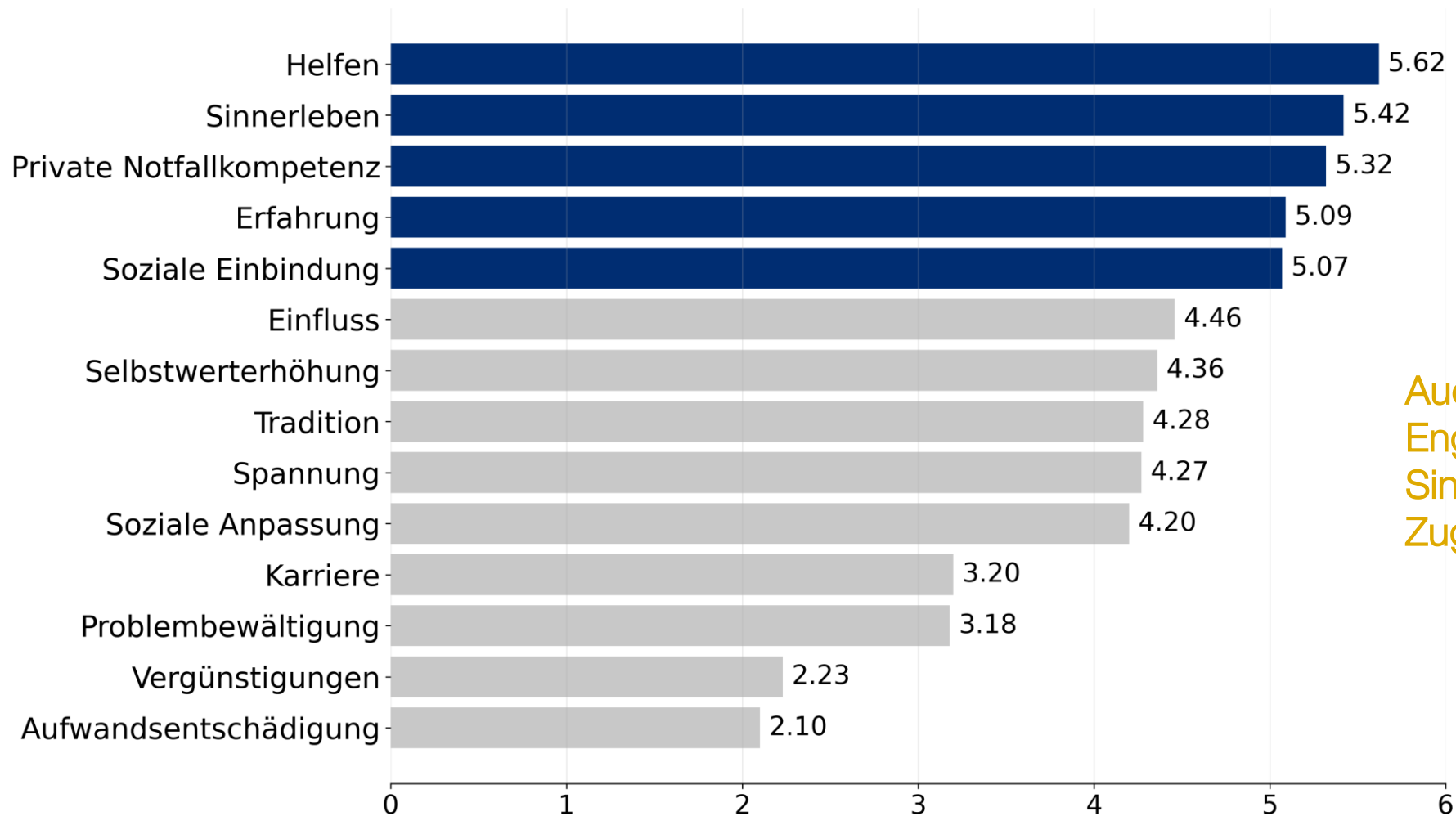
Engagement entsteht nicht zufällig



Menschen engagieren sich, wenn sie ein Problem sehen, sich zuständig fühlen, handeln können - und Unterstützung erleben.

(Strubel et al., 2024)

Beispiel Katastrophenschutz: Helfen, Sinn und Kompetenz zählen besonders



Auch sehr anspruchsvolles
Engagement lebt von
Sinn, Wirksamkeit und
Zugehörigkeit.

(8.499 Befragte)

(Kals et al., 2020)

3. Erkenntnis

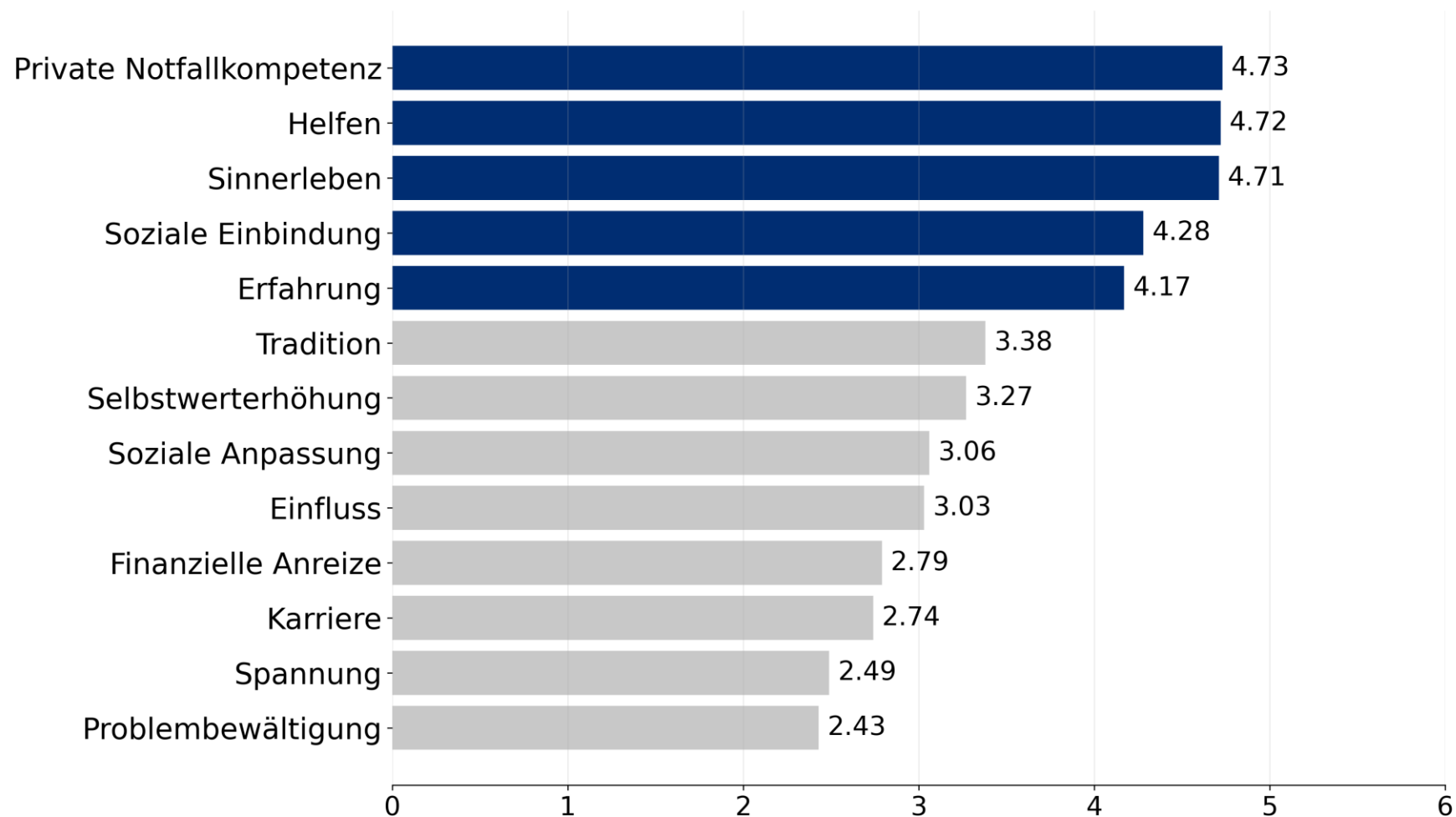
Was Menschen sich vom Ehrenamt erhoffen, erleben viele Engagierte tatsächlich:

- Sinn
- Helfen
- Gemeinschaft
- Erfahrungen
- Kompetenz

Das ist eine starke Botschaft für die Gewinnung neuer Engagierter.



Beispiel: Anreize für Nicht-Mitglieder im Katastrophenschutz



(Kals et al., 2020)



Das Ehrenamt hält, was viele sich davon erhoffen

Engagierte: erlebte Funktionen (Ranking)

1. Helfen
2. Sinnerleben
3. Private Notfallkompetenz
4. Erfahrung
5. Soziale Einbindung
6. Einfluss
7. Selbstwerterhöhung
8. Tradition
9. Spannung
10. Soziale Anpassung
11. Karriere
12. Problembewältigung
13. Vergünstigungen
14. Aufwandsentschädigung

Alle Erwartungen
größer Mittelwert 3.5
(Zustimmung) sind
deckungsgleich:
Helfen
Sinnerleben
Private Notfallkompetenz
Erfahrung
Soziale Einbindung

Engagierte erleben genau
die Dinge, die Nicht-
Engagierte suchen:
Helfen, Sinn, Kompetenz,
Erfahrung und
Gemeinschaft.

Bevölkerung: Erwartungen (Ranking)

1. Private Notfallkompetenz
2. Helfen
3. Sinnerleben
4. Soziale Einbindung
5. Erfahrung
6. Tradition
7. Selbstwerterhöhung
8. Soziale Anpassung
9. Einfluss
10. Finanzielle Anreize
11. Karriere
12. Spannung
13. Problembewältigung

(Kals et al., 2020)

4. Erkenntnis

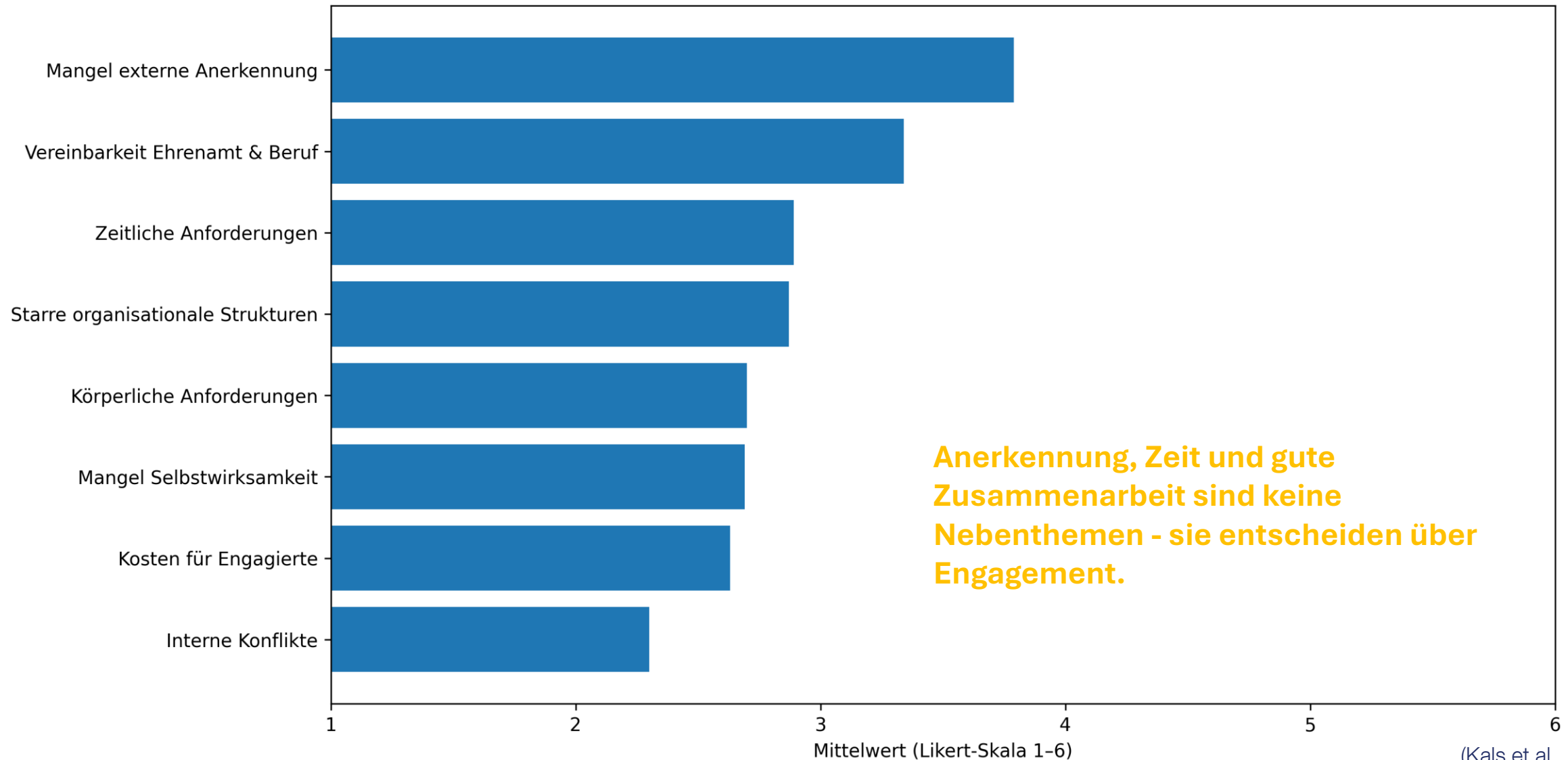
Engagement scheitert selten am guten Willen - oft an den Rahmenbedingungen:

- zu wenig Anerkennung
- zu wenig Zeit
- schwierige Vereinbarkeit
- Konflikte
- starre Strukturen

Wer Engagement stärken will, muss Hindernisse abbauen.



Was Engagierten das Engagement schwer macht



(Kals et al., 2020)

5. Erkenntnis

Menschen hören oft nicht wegen der Aufgabe auf, sondern wegen der Organisation:

- ungelöste Konflikte
- starre Strukturen
- fehlende Flexibilität
- Verlust von Freude

Deshalb brauchen Organisationen und Vereine ein gutes Konfliktmanagement und bewegliche Strukturen.





Warum Menschen wieder gehen

- zu wenig Anerkennung
- zu wenig Vereinbarkeit
- Konflikte
- zu hohe zeitliche Anforderungen
- starre Strukturen
- fehlende Ressourcen
- u.v.m.

**Bindung entsteht dort, wo Engagement Freude macht
und machbar bleibt.**

6. Erkenntnis

Viele Befürchtungen bestätigen sich in der Praxis nicht:

- Nicht-Engagierte befürchten oft Überforderung.
- Engagierte erleben häufig andere Barrieren.

Gute Information, niedragschwellige Angebote und klare Erwartungen helfen.



Was Menschen befürchten - und was Engagierte wirklich erleben

Engagierte: erlebte Barrieren (Ranking)

1. Mangel externe Anerkennung
2. Vereinbarkeit Ehrenamt & Beruf
3. Starre organisationale Strukturen
4. **Hohe zeitliche Anforderungen**
5. Körperliche Anforderungen
6. Mangel Selbstwirksamkeit
7. Weitere Anforderungen
8. **Private Kosten**

Einzig
Überschneidungen
größer Mittelwert 3.5
(Zustimmung):

- **Zeitliche Anforderungen**
- **Private Kosten**

Bevölkerung: Befürchtungen (Ranking)

1. **Hohe zeitliche Anforderungen**
2. Überforderung
3. Starre organisationale Strukturen
4. Mangelnde Anerkennung
5. **Private Kosten**
6. Geringe Wirksamkeit des Engagements

Deshalb brauchen wir realistische Einblicke: Was kommt auf mich zu? Was bekomme ich zurück? Welche Unterstützung gibt es?

Der Blick in die Glaskugel:

Ehrenamt wird wichtiger - aber es muss sich verändern.

- Ehrenamt bleibt tragfähig und gesellschaftlich unverzichtbar.
- Manche Felder werden wichtiger, andere verändern sich.
- Engagierte investieren weiterhin viel.
- Organisationen müssen flexibler werden.
- Motive und Barrieren bleiben psychologisch erstaunlich stabil.



Was Vereine und Organisationen jetzt tun können

- Anerkennung sichtbar machen.
- Aufgaben flexibler gestalten.
- Beteiligung niedrigschwelliger ermöglichen.
- Digitale Tools sinnvoll nutzen.
- Konflikte professionell bearbeiten.
- Ressourcen bereitstellen.
- Mitglieder in Veränderungen einbeziehen.
- Transparent informieren und fair entscheiden.

Wer Menschen halten will, muss Engagement wertschätzend, flexibel und fair gestalten.





**Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit -
und für Ihr Engagement.**

Literatur

Clary, E. G., Ridge, R. D., Stukas, A. A., Snyder, M., Copeland, J., Haugen, J. et al. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530.

Fritzsche, A., Leven, I., Rysina, Schneekloth, U. & Wolfert, S. (2025). *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024)*. Bundeskanzleramt.

Freund, S. (2020). *Organisationsentwicklung in Freiwilligenorganisationen. Psychologische Modellbildung und Evaluation von Veränderungsbereitschaft und Engagement im Transformationsprozess*. Springer.

Kals, E., Freund, S., Enders, B. & Schütt, S. C. (2020). *Stärkung des Ehrenamts im Katastrophenschutz Nordrhein-Westfalen*. Abschlussbericht (Ministerium des Innern Nordrhein-Westfalen, Hrsg.). Verfügbar unter: www.engagiertfür.nrw

Kals, E., Strubel, I. T., Vaganian, L., Güntert, S.T. & Wehner, T. (2016). Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit am Beispiel der Feuerwehr: Mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede. *Wirtschaftspsychologie*, 2, 67-79.

Rohmann, E. & Bierhoff, H.-W. (2024). Ehrenamt und Freiwilligenarbeit. In P. Genkova (Hrsg.), *Handbuch Globale Kompetenz. Grundlagen – Herausforderungen – Krisen* (Bd. 50, S. 1–16). Springer.

Schütt, S. C. (2022). *Generationenübergreifender Austausch in der Freiwilligenarbeit und in der Erwerbsarbeit: Eine multimethodale psychologische Analyse*. Nomos.

Strubel, I. T., Schütt, S. C. & Kals, E. (2024). Soziale Engagements. In P. Genkova (Hrsg.), *Handbuch Globale Kompetenz: Grundlagen – Herausforderungen – Krisen* (Bd. 50, S. 1–14). Springer.

Thiel, K. (2021). *Organisation, Motivation und Konflikte in der Freiwilligenarbeit. Eine organisationspsychologische Analyse freiwilligen Engagements in Non-Profit-Organisationen*. Springer.

Wehner, T., Güntert, S. T. & Mieg, H. A. (2018). *Freiwilligenarbeit: Essenzielles aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie*. Springer.

Wehner, T., Güntert, S. T., Neufeind, M. & Mieg, H. A. (2015). Frei-gemeinnützige Tätigkeit: Freiwilligenarbeit als Forschungs- und Gestaltungsfeld der Arbeits- und Organisationspsychologie. In T. Wehner & S. T. Güntert (Hrsg.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit* (S. 3–22). Springer.



Kals/Thiel/Freund

Handbuch zur Konfliktlösung im Ehrenamt

Kohlhammer

Frei verfügbar:

Lechner, L., Freund, S., & Kals, E. (2015). Management von Konflikten bei der Freiwilligen Feuerwehr Nordrhein-Westfalen. Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt.

https://www.im.nrw/sites/default/files/media/document/file/Management_von_Konflikten_bei_der_Freiwilligen_Feuerwehr.pdf

Kals, E., Thiel, K. & Freund, S. (2019). Handbuch zur Konfliktlösung im Ehrenamt. Stuttgart: Kohlhammer.