

Zeit für zivilgesellschaftliches Engagement – empirische Grundlagen und normative Implikationen

Dr. Karin Jurczyk/Prof. Ulrich Mückenberger

„Engagement braucht Zeit – Gesellschaft braucht Engagement“ Schader
Stiftung/Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik/Evangelische Hochschule
Darmstadt/IZGS
Darmstadt, 21.11.2025

Aufbau

1. Zivilgesellschaftliches Engagement – empirisch

1.1 Engagement im Zeitverlauf

1.2 Diversität im Engagement

1.3 Ungleiche Zugänge zum Engagement

1.4 Gender und Engagement – Schein-Gleichheit

1.5 Die Sicht der Akteur:innen – Drittes Optionszeitenlabor

2. Normative Grundlagen

2.1 Recht auf Zeit für zivilgesellschaftliches Engagement

2.2 Gendersegmentierendes Recht

2.3 Zivilgesellschaftliches Engagement als Ziehungsrecht

1.1 Engagement im Zeitverlauf

- Die gute Botschaft: Hohes Engagement im Jahr 2024 mit **36,7%** der Bevölkerung über 14 Jahren (Fritzsche u.a. 2025)
- Frauen und Männer gleichermaßen (36,4% zu 37%)
- Allerdings ca. **4 Millionen weniger** als noch 2019 (ca. 3%).
- Aber: Diejenigen, die ein Ehrenamt ausführen, nehmen sich jetzt **etwas mehr Zeit** dafür – länger und häufiger.
 - **Dauer:** 24% sind 3 bis 5 Stunden/Woche aktiv, 19% 6 Stunden/Woche oder mehr. 2019 lagen diese Anteile 2-3% darunter.
 - **Häufigkeit:** 48% (2024) zu 42% (2019) einmal pro Woche oder häufiger.

5. und 6. Freiwilligensurvey: geringfügiger Rückgang/Angleichung der Geschlechter

Abbildung 4-1 Anteile freiwillig engagierter Personen, nach Geschlecht, im Zeitvergleich 1999–2019 (Basis: alle Befragten)



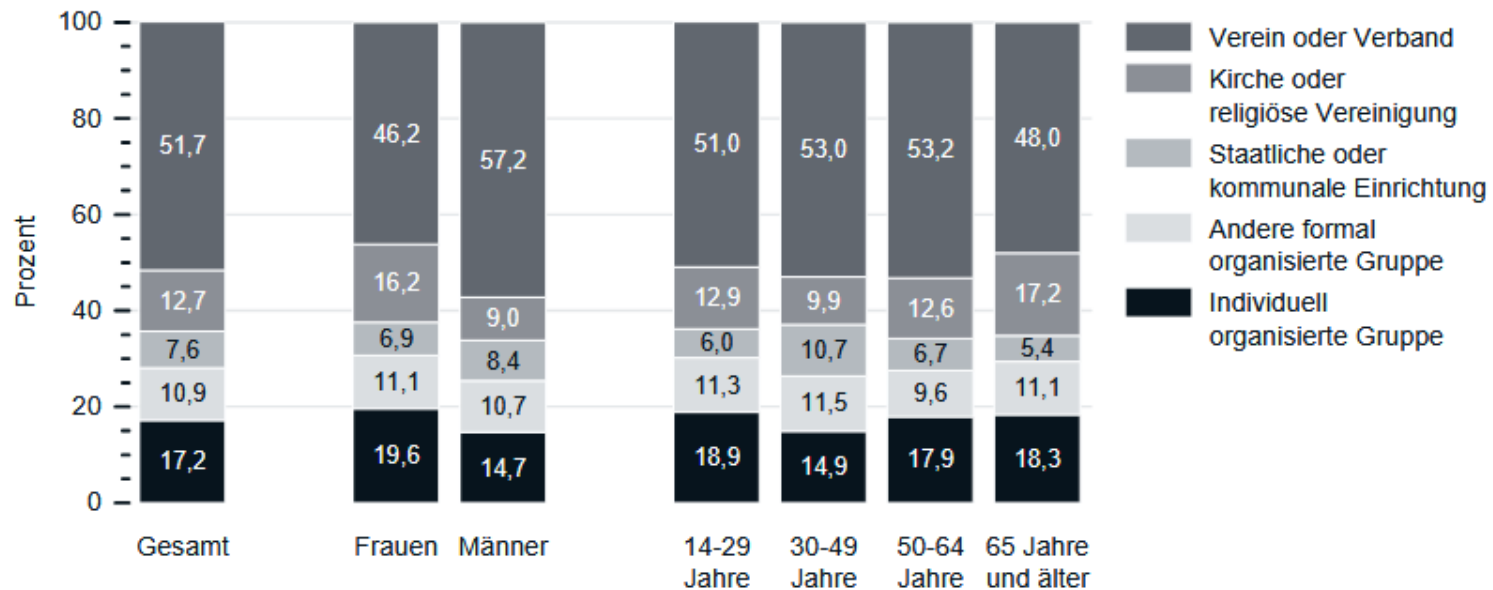
Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Befragten, FWS 1999 (n = 14.922), FWS 2004 (n = 15.000), FWS 2009 (n = 20.005), FWS 2014 (n = 28.689), FWS 2019 (n = 27.759).

1.2 Diversität im Engagement

- **Engagementfelder:** Sport, Soziales, Kirche, Kultur, Politik, Umwelt, Katastrophenschutz etc.
- Das meiste freiwillige Engagement findet im Sport statt, gefolgt von karitativen Tätigkeiten
- **Tendenzen**
 - Kultur und Musik abnehmend, zunehmend nur Unfall- und Rettungsdienst, Freiwillige Feuerwehren sowie Bevölkerungs- und Katastrophenschutz
 - Zivilgesellschaftliches (politisches) Engagement: zunehmend unter Druck (Dt. Bundestag 2024)
- **Engagementformen 2024:** Verein/Verband 54%, Informelles Engagement (Selbsthilfe, Initiativen, u.a.) 13%, Kirche 11%, (Kommunal)Politik 9% (Fritzsche u.a. 2025: 31)
- **Unterschiedliche Absicherung/Anerkennung:** monetär (Aufwandsentschädigung, Entgeltersatz, unbezahlt), rechtlich (Haftung), Rentenpunkte, zeitliche Freistellung

Organisationsformen 2019

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



Alter der Engagierten 2024 (Fritzsche u.a. 2025: 4)

- Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen mit 40,4%
- 14- bis 29-Jährige mit 40%
- 50- bis 64-Jährige mit 37,6%
- 65- bis 74-Jährige mit 36,9%
- Ab 75 Jahren geht die Beteiligung zurück: 21,1%

Tendenz: stärkster Rückgang bei den 30- bis 49-Jährigen: von 44,7% im Jahr 2019 auf 40,4% in 2024 („Rushhour des Lebens“) – dennoch engagierteste Altersgruppe

1.3 Ungleiche Zugänge zum Engagement: Schwellen (Dt. Bundestag 2024)

- Starker Zusammenhang zwischen Bildungsabschluss (!), Einkommen, Erwerbsstatus, und sog. Migrationshintergrund (!) mit Beteiligung am Engagement
- Soziale Ungleichheit beim Zugang reproduziert sich und wird im Prozess des Engagements nochmals aktiviert (ebd.: 201)
- 13 Schwellen identifiziert, u.a.
 - **Zeitliche Ressourcen** (62%, Fritzsche 2025: 5), fehlende **Zeitautonomie**
 - Fehlende finanzielle Ressourcen
 - Diskriminierung bei der Ansprache
 - Fehlende Infrastrukturen
 - Rechtliche Regelungen
 - U.a.m.

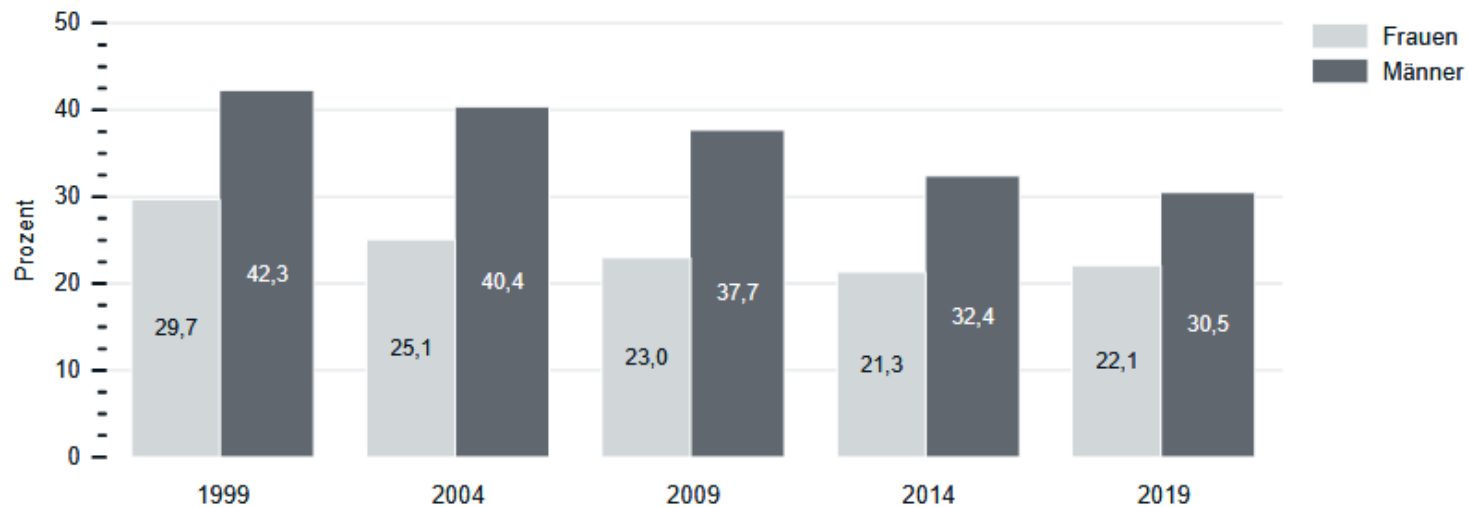
Schlussfolgerung: Einfluss sozialer Ungleichheit auf freiwilliges Engagement reduzieren

1.4 Gender und Engagement: Schein-Gleichheit

- Annähernd gleiche Engagementquoten, aber **Reproduktion der geschlechtsspezifischen horizontalen und vertikalen Ungleichheit**
- Bereiche: Frauen v.a. im sozialen Bereich, Schule, Kita – Männer im Sport, Rettungsdienste, THW, Katastrophenschutz
- Leitungs- und Vorstandspositionen: 21% der Frauen, 31% der Männer (Fritzsche 2025: 5)
- Vereine – eher Männer, informelles Engagement – eher Frauen (leichter zugänglich, weniger sichtbar, weniger anerkannt)
- Absicherung: betriebliche Freistellung, Entgeltersatz, Rente, Haftung – in „männlichen“ Bereichen höher als in „weiblichen“
- **Zeitintensität:** kürzere Dauer bei Frauen - 39% 3-6 Stunden und mehr/Woche engagiert, Männer 47% (ebd.: 22)
- Intersektionen: Frauen mit geringer Bildung stellen den deutlich geringsten Teil freiwillig engagierter Personen, auch mit migrantischem Hintergrund sowie Einkommensarmut

Leitungs- und Vorstandspositionen nach Geschlecht 2019

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



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

Engagement, Geschlecht und Care

- Engagementquote von Frauen 30-49 Jahre besonders hoch: 42,6% der Frauen vs. 38,4% der Männer (Fritzsche u.a.: 10), aber geringerer Zeitumfang
- Überproportionaler Rückgang bei Frauen dieser Altersgruppe
- Hintergrund: bei Frauen mit Kindern im Haushalt ging die Engagementbeteiligung von 50,4% auf 43,9% zurück
- Auch bei Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten (v.a. Frauen)
- Insgesamt ist aber die Engagementquote von Frauen und Männern mit Kindern im Haushalt in dieser Altersgruppe **höher** als bei denen ohne Kinder (!): Kita, Schule, Sportverein

Vereinbarkeit ist mehr als Beruf und Familie, muss Engagement einschließen!

1.5 Die Sicht der Akteur:innen – Drittes Optionszeitenlabor

- Optionszeitenlabor 3: Berichte von Engagierten und Organisationen - Bestätigung der Segregation
- Politische Implikationen für inklusives/geschlechtergerechtes Engagement
 - Früh gute Umfeldler schaffen, gezielte Förderung von Frauen (Deutsche Sportjugend/FC Bayern)
 - Zeitbudget für E. ermöglicht mehr und diverseren Menschen aktive politische Gremienarbeit (Bürgermeisterin a.D.)
 - Für Engagement im Alter braucht es eine Förderung bei jüngeren Menschen, sowie vor dem Renteneintritt (Omas gegen rechts)
 - Prekarisierung abfedern, Zeitsouveränität und gemeinschaftliche Räume schaffen (DaMigra e.V.)
 - Frauen in sichtbare Positionen bringen (EKD)
 - Flexiblere Freistellungsregelungen – kurz- oder langfristiges Engagement (DSJ/DRK)?
 - Nützlich für Aus- und Weiterbildung? Kompetenzpunkte für Job?
 - Braucht es einen finanziellen Ausgleich - für welches Engagement - was sind die Kriterien?
 - Bundeseinheitliche Regelungen?

2. Normative Grundlagen

In der Summe: Zweierlei Recht auf Zeit für
zivilgesellschaftliches Engagement

2.1 Recht auf Zeit für zivilgesellschaftliches Engagement

Eine Vielfalt unübersichtlicher Regelungen (Kluth 2024, Widemann 2019)

- Bundes-/Landes-/supranationales Recht
- Unterschiedliche Altersberechtigungen
- **Mal Freistellungsansprüche (Ziehungsrechte), mal keine**
 - - Warte-/Anwartschaftszeiten
 - - Portabilität
- **Mal Anspruch auf Entgeltersatz, mal keiner**
 - - Höhe
 - - Adressat

(Forts.) Aktuelle oder potentielle Regelungsgegenstände

- **Meist keine Regelung der innerbetrieblichen Umsetzung**
 - Kommunikation und Qualifizierung
 - Innerbetrieblicher Personalausgleich
 - Ausgleich bzw. Prämiiierung bei betrieblichem Aufstieg
- Steuerliche Behandlung von Trägern und Ausübenden von Engagementzeiten
- Haftungsfragen im Vereinsrecht
- **Mal Einbeziehung in gesetzliche Unfallversicherung, mal nicht**
- **Mal Anwartschaftszeiten/-punkte bei sozialer Sicherung, mal nicht.**

2.2 Gendersegmentierendes Recht

„Typisch männlich“: Katastrophenschutz“

- Ziehungsrecht
- Entgeltersatz
- Unfallversicherung/Rentenpunkte

„Typisch weiblich“: Gemeindliche Altenarbeit

- Nichts von Alldem

= Reproduktion der Segmentation der Betriebe/Arbeitsmärkte im Recht des zivilgesellschaftlichen Engagements

Beispiel THW, Katastrophenschutz



- Beispiel THW, Katastrophenschutz

Freistellung Mitarbeiter

Die **Freistellung** von Mitarbeitern für Einsätze und Ausbildungen veranstaltungen im Technischen Hilfswerk (THW) ist **gesetzlich geregelt**. Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten für ehrenamtliche Tätigkeiten nur dann **freistellen**, wenn diese **im öffentlichen Interesse** liegen. Dies gilt beispielsweise für Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr, ehrenamtliche Hilfskräfte des THW, Katastrophenhelfer des Deutschen Roten Kreuz, Schöffen und ehrenamtliche Richter.... Für Ehrenämter in privaten Vereinen müssen Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden nicht freistellen, können es jedoch freiwillig tun.

... Arbeitnehmer erhalten während ihrer Freistellung **weiterhin ihr Gehalt**. Arbeitgeber können die **Kosten für die Lohnfortzahlung an staatliche Stellen erstattet** bekommen. In einigen **Bundesländern** besteht ein gesetzlicher Anspruch auf bezahlte oder unbezahlte Freistellung für bestimmte Tätigkeiten, während in anderen Regionen individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gelten.

- Beispiel THW, Katastrophenschutz

§ 3 Abs. (1)THWG

„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dürfen aus ihrer Verpflichtung zum Dienst im Technischen Hilfswerk und aus diesem Dienst **keine Nachteile im Arbeitsverhältnis, in der Sozial- und Arbeitslosenversicherung sowie in der betrieblichen Altersversorgung** erwachsen. ...Werden Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer während der für sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zu Diensten herangezogen, so sind sie für die Dauer der Dienste unter **Weitergewährung des Arbeitsentgelts**, das sie ohne die Dienste erhalten hätten, von der Arbeitsleistung freigestellt. Dies gilt nicht für Dienste, die in nicht unerheblichem Umfang der **Gemeinschaftspflege** dienen. Erkundungen gelten als Dienste. **Versicherungsverhältnisse in der Sozial- und Arbeitslosenversicherung sowie in der betrieblichen Altersversorgung** werden durch den Dienst im Technischen Hilfswerk nicht berührt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind auch Personen, die in einem **Berufsausbildungsverhältnis** stehen. Die Sätze 1 bis 6 gelten für **Beamtinnen und Beamte sowie Berufsrichterinnen und -richter** entsprechend.“

- Beispiel Gemeindehelfer:in

Zufallsgriff ins Internet

Rechtsstellung einer ehrenamtlichen Gemeindehelferin in Deutschland:

- Bürger haben die **Pflicht, eine ehrenamtliche Tätigkeit i**n der Gemeinde anzunehmen, die vom Gemeinderat gewählt oder vom Bürgermeister bestellt wird.
- Ehrenamtliche Tätigkeit **nicht arbeitsrechtlich bindend**, was bedeutet, dass sie **nicht als Arbeitsverhältnis gilt**.
- Bei Arbeitsausfällen während der ehrenamtlichen Tätigkeit **unterschiedliche Regelungen je nach Bundesland**.
- Ehrenamtliche Mitwirkung **wesentlicher Bestandteil der kommunalen Selbstverwaltung**.

- Zweierlei Maß

- Meist bleibt zivilgesellschaftliches Engagement **Ausnahme von der Regel des Normalarbeitsverhältnisses**
- Was ist eigentlich ein **„Notfall“**, der eine solche Ausnahme rechtfertigt?
- Wer definiert das **„öffentliche Interesse,“** von dem die Anwendung des damit verbundenen **Sicherungsprogramms** abhängt?

2.3 Zivilgesellschaftliches Engagement als Ziehungsrecht

- **Ziehungsrechte** sind eigentlich **schon da**, aber **nicht** als **Care für Alle** – als **Zeitbudget**, das **social care** einschließt.
Rechtliche Geschlechtergleichstellung ist da, führt aber noch nicht zu einer geschlechtergerechten
Inanspruchnahme der Ziehungsrechte
- Was fehlt, ist eine „**neue Normalität**“, die **unterschiedliche Arbeitstypen** (Care- und marktförmige Arbeit) in den **Lebenslauf integrieren**.

2.3 Zivilgesellschaftliches Engagement als Ziehungsrecht

Zwei große Baustellen:

Wer ist **Träger:in des Zeitziehungsrechts** im Falle
der social care?

- **Careleistende?**
- **Carenutzer:innen?**

Wie wird die Careleistung **sichergestellt?**

- Zertifizierung
- Gutscheinelösung
- Bürokratiewarm (s. IGM TV 2018)

Literaturangaben

- Fritzsche, Anne/Leven, Ingo/Rysina, Anna/Schneekloth, Ulrich/Wolfert, Sabine (2025): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024). Hrsg.: Staatsministerin für Sport und Ehrenamt im Bundeskanzleramt. Berlin.
- Deutscher Bundestag (2024): Vierter Engagementbericht. Zugangschancen zum freiwilligen Engagement. 20. Wahlperiode. Drucksache 20/14120
- Kluth, Winfried (2024): Rechtsgutachten "Rechtliche Zugangsbarrieren zum Ehrenamt und bürgerschaftlichen Engagement in Deutschland": Erstellt im Auftrag der Geschäftsstelle der Sachverständigenkommission für den Vierten Engagementbericht der Bundesregierung an der Universität Siegen
- Statistisches Bundesamt (2024): Wo bleibt die Zeit? Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2022, verfügbar: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/_inhalt.html, Abruf 20.12.2024.
- Vogel, Claudia (2025): Zeit für zivilgesellschaftliches Engagement: Zahlen, Daten und Fakten. Vortrag beim 3. Optionszeitenlabor, Berlin.
- Widemann, Marc (2020): Rechtswissenschaftliche Analyse, in: Jurczyk/Mückenberger (Hg.in) „Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf“, Forschungsprojekt im Rahmen des „Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“ (FIS) Abschlussbericht, hier: Teil I Rechtswissenschaftliche Analyse: S. 23-84