

POSITIONSPAPIER

Ehrenamtliches Engagement von Frauen in Verbänden, Vereinen und Parteien für Demokratie und Gesellschaft

INHALT

Einführung	2
Definition Ehrenamt im Deutschen Frauenrat	2
Definitionskriterien und Schwerpunktsetzung	3
Ehrenamtliches Engagement von Frauen und Männern in Deutschland	3
Rahmenbedingungen für Ehrenamt geschlechtergerecht gestalten	6
Arbeitszeitsouveränität und Freistellungsregelungen	6
Bezahlte Bildungszeit für Weiterbildung im Ehrenamt	6
Freiwillige Beiträge in der Rentenversicherung	7
Schutz der ehrenamtlich Tätigen	8
Steuerfreie Aufwandsentschädigung	9
Bundeseinheitlicher Nachweis über den Erwerb von Kompetenzen im Ehrenamt	9
Anerkennung im Ehrenamt	10
Strukturelle Rahmenbedingungen für überregional und bundesweit tätige Verbände und Vereine	11
Öffentliche finanzielle Förderung der Weiterbildung von Ehrenamtlichen	11
Digitaler Wandel und Teilhabe	11
Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen	12
Teilhabe im Ehrenamt für pflegende Angehörige und Menschen mit Behinderung	13
Frauen in ehrenamtlichen Führungspositionen	13
Politisches Engagement in Parteien und Kommunalparlamenten	15
Der Fachausschuss „Ehrenamt sichern, fördern und aufwerten“	16
Quellen	17

EINFÜHRUNG

Der Deutsche Frauenrat ist der Dachverband von rund 60 Mitgliedsverbänden, die in hohem Maße von der Arbeit ehrenamtlich tätiger Frauen getragen werden. Das Ehrenamt ist existentiell für das Bestehen der Frauenlobby. Ehrenamtliche sind prägender Bestandteil der demokratischen Gesellschaft und tragen wesentlich zum Gelingen des Zusammenlebens bei. Bundesweit sind 31 Millionen Menschen ab 14 Jahren (43,6 Prozent) in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen ehrenamtlich aktiv. Davon sind 41,5 Prozent Frauen.¹

Die ehrenamtliche Beteiligung von Frauen ist ein wichtiger Beitrag zur Stärkung der Demokratie und Ausdruck der Diversität unserer Gesellschaft. Doch wie in allen Lebensbereichen machen sich auch im Ehrenamt Geschlechterstereotype und ungleiche Beteiligungschancen aufgrund des Geschlechts bemerkbar. Der Deutsche Frauenrat setzt sich für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Ehrenamt und für eine stärkere Anerkennung und Wertschätzung ehrenamtlicher Tätigkeit ein.

Die Motive, sich ehrenamtlich zu engagieren, sind vielfältig. Ein zentraler Beweggrund ist der Wunsch sich einzubringen und die Gesellschaft mitzugestalten – genauso wie die Freude am gemeinsamen Engagement. Obwohl Frauen und Männer ähnliche Motivlagen haben, ist die Beteiligung der Geschlechter sehr unterschiedlich. In Führungs- und Vorstandsfunktionen sind Frauen beispielsweise deutlich unterrepräsentiert. Die strukturellen Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement müssen so gestaltet werden, dass Frauen und Männer gleichermaßen in allen Bereichen und auf allen Ebenen ehrenamtlich tätig sein können.² Deshalb engagiert sich der Deutsche Frauenrat für die Verbesserung der Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement und für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen. Um das ehrenamtliche Engagement von Frauen zu unterstützen und zu fördern, müssen Verbände und Vereine strukturelle Förderung erhalten und die ehrenamtliche Tätigkeit von Frauen muss besser sichtbar, anerkannt und wertgeschätzt werden.

Definition Ehrenamt im Deutschen Frauenrat

Ein Ehrenamt wird in der Regel freiwillig und unentgeltlich ausgeübt. Ehrenamt ist gelebte Demokratie und ein tragender und unverzichtbarer Bestandteil einer freiheitlichen Gesellschaft. Es ersetzt weder die Erwerbsarbeit noch die staatliche Daseinsvorsorge, ist auf das Gemeinwohl hin orientiert, eröffnet Beteiligungs-, Mitwirkungs- und Einflussmöglichkeiten und dient dem Zusammenleben und dem Zusammenhalt in der Gesellschaft.

Ehrenamtliche Tätigkeiten sind vielfältig, können anlassbezogen oder über einen längeren Zeitraum und aufgrund formaler Legitimation einer Funktion ausgeübt werden. Sie können mit Verantwortung und Weisungsbefugnis in Bezug auf Finanzen und Personal verbunden sein. Der Deutsche Frauenrat begreift Ehrenamt als eine Form des bürgerschaftlichen Engagements und unterscheidet es von den Freiwilligendiensten, die in der Regel ganztätig, pädagogisch begleitet und arbeitsmarktneutral in gemeinwohlorientierten Einrichtungen geleistet werden. Vom Ehrenamt ist auch unbezahlte Sorgearbeit zu unterscheiden.

Definitionskriterien und Schwerpunktsetzung

Die diesem Positionspapier zugrunde liegende und auch in der öffentlichen Debatte hervortretende Begriffsvielfalt verdeutlicht, wie schwer es ist, genau zu definieren, was mit Ehrenamt eigentlich gemeint ist. Zwischen dem „traditionellen Ehrenamt“ und dem modernen „bürgerschaftlichen Engagement“ gibt es viele Begriffe, über deren Bedeutung häufig erst Verständigung hergestellt werden muss. Diesem Prozess hat sich auch der Fachausschuss „Ehrenamt sichern, fördern und aufwerten“ unterzogen.

Der Begriff des Ehrenamtes entstand etwa zu Beginn des 19. Jahrhunderts und bezeichnete in der Verbindung von Ehre und Amt eine hervorgehobene Position von – in der Regel – Bürgern, die vor allem in der kommunalen Verwaltung bestimmte Funktionen übernahmen. Auch an rechtlich verselbständigte Organisationen (sogenannte juristische Personen) wurden Verwaltungsaufgaben übertragen und Bürger*innen an der Erfüllung staatlicher Aufgaben beteiligt.³ Die Selbstverwaltung lässt sich dabei in vier Gruppen einteilen: soziale Selbstverwaltung (Sozialversicherungsträger), Gebietskörperschaften (z.B. Gemeinden, (Land-) Kreise), berufsständische⁴ und zivile⁵ Selbstverwaltung (berufsständische Körperschaften bzw. Kammern, Jagdverbände, Feuerwehrverbände u.ä.) und kulturelle Selbstverwaltung (Hochschulen, öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten).

Die Träger der Selbstverwaltung sind Teil der Verwaltung von Bund oder Ländern. Später wurden auch herausragende Ämter in Vereinen und Verbänden als Ehrenamt bezeichnet. Mit der Aufgabe verband sich öffentliches Ansehen, das die Würde des Amtes verlieh. Darüber hinaus werden bis heute freiwillige, unentgeltliche Tätigkeiten mit dem Begriff „ehrenamtlich“ bezeichnet.

Eine weite Definition von ehrenamtlicher Tätigkeit liegt dagegen dem Freiwilligensurvey der Bundesregierung zugrunde.⁶ Das Training oder die Wettkampfbegleitung als Schiedsrichter*innen in Sportvereinen gehören demnach ebenso dazu wie Mütter und Väter in der Elternvertretung oder im Förderverein der Schule oder das Engagement in Kultur und Musik. Häufig geht es auch um Themen, bei denen gesellschaftliche Solidarität für andere Menschen gefordert ist, etwa beim Kampf gegen Kinderarmut, bei der Hilfe für Flutopfer oder bei der Unterstützung von geflüchteten Familien.⁷

Der Fachausschuss ist sich des weiten Spektrums ehrenamtlichen Engagements bewusst und hat sich mit den unterschiedlichen Begriffen zur Beschreibung ehrenamtlicher Tätigkeiten intensiv auseinandergesetzt. In diesem Positionspapier liegt der Schwerpunkt der Betrachtung auf ehrenamtlichen Tätigkeiten in Verbänden, Vereinen, Kirchen, Gewerkschaften und Parteien, die sich für die gerechte Teilhabe von Frauen im Ehrenamt einsetzen und damit als Teil der Zivilgesellschaft dazu beitragen, den Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz zu unterstützen.

Ehrenamtliches Engagement von Frauen und Männern in Deutschland

Was das ehrenamtliche Engagement von Frauen und Männern in Deutschland betrifft, gibt es neben vielen Gemeinsamkeiten deutliche Geschlechterunterschiede, die darin bestehen, zu welchen Anteilen sich Frauen und Männer ehrenamtlich engagieren und wie sie das tun.⁸

Zwischen 1999 und 2014 ist die Engagementquote um insgesamt knapp zehn Prozentpunkte angestiegen. Der Anteil der engagierten Frauen ist in diesem Zeitraum stärker gewachsen als der der Männer, sodass sich die Quoten annähern: Insgesamt engagieren sich 41,5 Prozent der Frauen gegenüber 45,7 Prozent der Männer. Eine Ausnahme sind die 30- bis 49-jährigen Frauen, die 2014 zu einem etwas höheren Anteil engagiert waren als die Männer dieser Altersgruppe. Die Geschlechterunterschiede finden sich in fast allen Bundesländern. In den Ländern, in denen sich die Engagementquoten von Frauen und Männern nicht unterscheiden, engagieren sich Männer zu ebenso geringen Anteilen freiwillig wie Frauen.

Frauen mit niedrigem Bildungsniveau engagieren sich weniger als niedrig gebildete Männer. Dieser Unterschied ist zwischen 1999 und 2004 größer geworden, da die Engagementquoten der niedrig gebildeten Frauen weniger stark gestiegen sind als die der niedrig gebildeten Männer.

Die Differenzierung nach dem Erwerbsstatus zeigt, dass sich teilzeitbeschäftigte Frauen häufiger engagieren als teilzeitbeschäftigte Männer (53 zu 43 Prozent), vollzeitbeschäftigte Frauen hingegen seltener als vollzeitbeschäftigte Männer (43 zu 49 Prozent). Deutlich seltener engagieren sich Rentnerinnen als Rentner (31 zu 41 Prozent).⁹

Beim Blick auf die Kombination von Erwerbstätigkeit, Familie und ehrenamtlichem Engagement werden die Geschlechterdifferenzen besonders deutlich. Die drei Bereiche schließen sich aber nicht gegenseitig aus, im Gegenteil: Erwerbstätige sind häufiger ehrenamtlich engagiert als nicht Erwerbstätige. Das ehrenamtliche Engagement erwerbstätiger Eltern ist hoch. Bei erwerbstätigen Frauen trifft das allerdings erst zu, wenn die Kinder älter als zwei Jahre sind. Ihr Engagement erreicht mit 54 Prozent seinen Höhepunkt, wenn das jüngste Kind zwischen sechs und neun Jahre alt ist. Diese Konstellation ist in der Regel eher dann gegeben, wenn die Frauen in Teilzeit erwerbstätig sind, was in dieser Lebenssituation typisch ist. In Paarhaushalten mit Kindern steigt die Beteiligung von Frauen an ehrenamtlichen Aktivitäten, je kürzer ihre Erwerbsarbeitszeiten sind, während bei Männern das ehrenamtliche Engagement mit steigender Arbeitszeit wächst. Die stärkere zeitliche Forderung von Frauen zeigt sich auch unter Personen mit Führungsaufgaben im Ehrenamt. Insbesondere verheiratete Frauen und jene mit Kindern investieren wöchentlich deutlich weniger Zeit in ihre ehrenamtliche Führungstätigkeit als verheiratete Männer und Männer mit Kindern. Ehrenamtlich in Führungspositionen tätige und berufstätige Frauen sind eher kinderlos und geschieden als ehrenamtlich in Führungspositionen tätige und berufstätige Männer.¹⁰

Bedeutsame Geschlechterunterschiede offenbaren sich hinsichtlich des Stundenumfanges und der Häufigkeit des Engagements: Der Anteil der engagierten Frauen, die sechs Stunden pro Woche und mehr für ihre freiwillige Tätigkeit aufwenden ist mit 15 Prozent geringer als der Anteil der engagierten Männer mit 21 Prozent. Frauen scheinen also weniger Stunden auf ihr Engagement zu verwenden als Männer. Zwar haben sich Frauen und Männer zwischen 1999 und 2014 hinsichtlich des zeitlichen Umfangs der freiwilligen Tätigkeit angenähert, allerdings vor allem deshalb, weil sich mehr Männer mit geringerem Stundenumfang engagieren als 1999. Der Stundenumfang bei den Frauen hat sich deutlich weniger verändert. Geringe Stundenumfänge zeigen sich besonders bei Frauen im Alter von 14 bis 29 Jahren und von 30 bis 49 Jahren mit hoher Bildung. Frauen üben ihre freiwilligen Tätigkeiten auch seltener aus als Männer: Lediglich ein Fünftel der Frauen, aber ein Viertel der Männer üben ihre freiwillige Tätigkeit täglich oder zumindest mehrmals in der Woche aus.

Auch was die Zielgruppen und die Bereiche des Engagements betrifft, zeigen sich bedeutsame Geschlechterunterschiede. Die Tätigkeitsbereiche, in denen Männer und Frauen tätig sind, spiegeln oft die tradierten Geschlechterrollen wider. Frauen engagieren sich beispielsweise häufiger für die Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen als Männer. In den Bereichen Schule und Kindergarten sowie im kirchlichen oder religiösen Bereich haben Frauen eine höhere Engagementquote als Männer. Männer sind anteilig häufiger in den Bereichen Sport und Bewegung, Politik und politische Interessenvertretung sowie im Unfall- und Rettungsdienst und bei der Freiwilligen Feuerwehr ehrenamtlich engagiert.¹¹ Die Unterschiede in den Engagementbereichen zeigen sich im gesamten Lebensverlauf und insbesondere im höheren Lebensalter.

Die Unterschiede bei den Zielgruppen und Bereichen zeigen sich auch hinsichtlich der organisationalen Struktur: Frauen sind anteilig häufiger im organisatorischen Rahmen von Kirche und religiösen Vereinigungen sowie in individuell organisierten Gruppen und seltener im Rahmen von Vereinen und Verbänden aktiv.

Im Zuge des Engagements nehmen Männer anteilig deutlich häufiger eine Leitungsfunktion wahr als Frauen. Sie bewerten auch ihre Mitsprachemöglichkeiten besser und erhalten anteilig häufiger Geld im freiwilligen Engagement.

Keine Unterschiede gibt es im Hinblick auf Sachzuwendungen. Auch die Inhalte der freiwilligen Tätigkeiten sind vergleichsweise ähnlich. Eine Spezialisierung, in dem Sinne, dass Frauen beispielsweise nur helfende, beratende und betreuende Tätigkeiten und Männer nur administrative Aufgaben übernehmen, bestätigt der Freiwilligensurvey 2014 nicht. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern sind die Tätigkeitsinhalte des Engagements seit 1999 insgesamt vielfältiger geworden.¹²

Aufgaben in der Familie werden bis heute - der traditionellen geschlechterspezifischen Arbeitsteilung folgend - mehrheitlich von Frauen übernommen. Dies hat direkte Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, Familie und ehrenamtlicher Tätigkeit. Aufgrund des traditionellen Familienmodells übernehmen Frauen unter anderen Bedingungen ein Ehrenamt als Männer. Daher müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Frauen gleichermaßen ermöglichen, ehrenamtlich aktiv zu werden.

RAHMENBEDINGUNGEN FÜR EHRENAMT GESCHLECHTERGERECHT GESTALTEN

Arbeitszeitsouveränität und Freistellungsregelungen

Das Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht zeigt, dass im Zusammenhang von Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit Geschlechterdifferenzen besonders deutlich werden.¹³ Frauen und Männer können Beruf, Familie und ehrenamtliche Tätigkeit unterschiedlich gut vereinbaren. Um die Teilhabe von Frauen an ehrenamtlicher Arbeit zu erhöhen, die Struktur gesellschaftlicher Arbeitsteilung aufzubrechen und geschlechtsspezifische Segregation abzuschaffen, sind Veränderungen sowohl in der Erwerbsarbeit als auch in der Sorgearbeit und beim Ehrenamt notwendig. Erwerbs- und Sorgearbeit müssen mit einem Ehrenamt vereinbar sein – für Männer und Frauen gleichermaßen.

Der Deutsche Frauenrat fordert:

- /// Die Bundesregierung muss die rechtlichen Rahmenbedingungen so gestalten, dass die gleiche Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben gewährleistet ist, die gesellschaftlich notwendige Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern partnerschaftlich geteilt werden kann und Frauen wie Männern die gleichen zeitlichen und finanziellen Ressourcen für ehrenamtliches Engagement zur Verfügung stehen.
- /// Der Deutsche Bundestag muss bei gesetzlichen Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch die Vereinbarkeit mit ehrenamtlichem Engagement einbeziehen.
- /// Die Sozialpartner sind aufgefordert,
 - auf tarifvertraglicher Ebene lebensverlaufsorientierte Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, die sich im Rahmen vollzeitnaher Teilzeit bewegen
 - auf betrieblicher Ebene lebensverlaufsorientierte Personalpolitik zu stärken und zu unterstützen
 - Arbeits(zeit)arrangements zu vereinbaren, die strukturelle Benachteiligungen von Frauen oder Männern mit Familienaufgaben (einschließlich der Pflege von Angehörigen) verhindern
- /// Arbeitgeber*innen müssen ein deutliches Zeichen für mehr unternehmerisches Engagement zugunsten der Zivilgesellschaft setzen und Beschäftigte bei der Ausübung eines Ehrenamtes unterstützen.
- /// Die Länder müssen prüfen, wie nach dem Vorbild der Freistellungsregelungen für die Kinder- und Jugendarbeit für leitende und helfende Tätigkeiten in Organisationen der Frauenarbeit und Gleichstellungspolitik ein verbindlicher Anspruch auf Freistellung durch den*die Arbeitgeber*in geschaffen werden kann.

Bezahlte Bildungszeit für Weiterbildung im Ehrenamt

Durch ehrenamtliches Engagement können Kompetenzen besonders dann erworben werden, wenn das Engagement auch durch Weiterbildung gestärkt wird. Für Frauen haben Erfahrungen und Kompetenzerwerb im Ehrenamt eine besondere Bedeutung für den (Wieder-)Einstieg in den Beruf und für Karrierechancen.

Die Bundesrepublik Deutschland hat sich völkerrechtlich verpflichtet, bezahlte Bildungszeit zur Berufsbildung, zur allgemeinen und politischen Bildung sowie zur gewerkschaftlichen Bildung einzuführen. Die Konvention 140 der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen von 1974 ist auch nach mehr als 40 Jahren nicht vollständig umgesetzt. Bedingt durch die Kulturhoheit der Länder liegt die

Regelungskompetenz für die bezahlte Bildungszeit dort. Entsprechend unterschiedlich sind die Rahmenbedingungen in den Bundesländern.

Der Deutsche Frauenrat fordert:

- /// Die Landesgesetzgeber müssen Regelungen für eine Bildungszeit schaffen, die in Hinblick auf Rechtsanspruch, Anspruchsdauer, Bildungsinhalte und Finanzierung bundesweit einheitlich sind. Neben dem Anspruch auf politische und arbeitsweltbezogene Bildung muss auch ein Anspruch der Beschäftigten auf Freistellung für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten von fünf Tagen pro Kalenderjahr unter Fortzahlung der Bezüge gegenüber der*dem Arbeitgeber*in geschaffen werden.¹⁴
- /// Weiterbildungsangebote von bundesweit tätigen Verbänden und Vereinen müssen im Rahmen der Weiterbildungsgesetze bundesweit Anerkennung finden können, ohne in jedem einzelnen Bundesland ein Anerkennungsverfahren zu durchlaufen.

Freiwillige Beiträge in der Rentenversicherung

Frauen reduzieren ihre Erwerbstätigkeit nicht nur für Pflege und Kindererziehung, sondern auch, um sich ehrenamtlich engagieren zu können und sich für das Gemeinwohl einzusetzen.

Rentenanwartschaften für die Ausübung eines Ehrenamts können die beitragsorientierte auf Erwerbsarbeit beruhende Alterssicherung nicht ersetzen. Ein Ehrenamt ist keine Alternative zu einer eigenständigen Existenzsicherung von Frauen durch Erwerbsarbeit. Dennoch sollte die bereits im Rentenrecht vorhandene Möglichkeit der Zahlung von freiwilligen Beiträgen¹⁵ für ehrenamtlich Tätige nutzbar gemacht werden. Durch die Zahlung von Zusatzbeiträgen durch den*die Versicherten und/oder die ehrenamtlich tätige Organisation kann eine Anerkennung der ehrenamtlichen Tätigkeit auch im Rentenrecht erfolgen. Freiwillige Beiträge können finanziell in der Regel nicht oder nur sehr schwer von Frauenvereinen und -verbänden aufgebracht werden.

Es sind weitere wichtige Schritte zu einer Anerkennung dauerhaftem ehrenamtlichen Engagements im Lebensverlauf notwendig.

Der Deutsche Frauenrat fordert:

- /// Das Rentenrecht ist so zu ändern, dass die Zahlung von freiwilligen Beiträgen unabhängig vom Alter und nicht mehr ausschließlich von dem*der Versicherten, sondern auch von Arbeitgeberseite oder ehrenamtlich tätigen Organisationen erfolgen kann.
- /// Im Steuerrecht ist ein zusätzlicher Freibetrag für freiwillige Beiträge in Höhe der Ehrenamtspauschale einzuführen.
- /// Bund und Länder sollen prüfen, inwiefern sie ehrenamtlich tätige Organisationen finanziell unterstützen können solche freiwilligen Beiträge für ihre ehrenamtlich Engagierten zu zahlen.

Schutz der ehrenamtlich Tätigen

Informationsvermittlung

Informationen, die es den Ehrenamtlichen ermöglichen, sich über Rechte und Pflichten bei Ausübung ihrer ehrenamtlichen Arbeit sachkundig zu machen, sind kaum vorhanden. Angesichts immer komplexerer Rechtsregelungen, wie die der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und im Umsatzsteuerrecht, werden sie aber dringend benötigt. Die Verbandspraxis zeigt, dass klare rechtliche Rahmenbedingungen die Übernahme von Verantwortung im Ehrenamt für Frauen erleichtern. In diesem Zusammenhang muss beispielsweise über Themen wie den haftungs- und sozialversicherungsrechtlichen Schutz von ehrenamtlich Tätigen, die steuerrechtlichen Rahmenbedingungen für eingetragene Vereine und die Datenschutzstandards informiert werden, um Entlastung und Klarheit bei der Übernahme von Ämtern zu schaffen.

Der Deutsche Frauenrat fordert:

/// Die Bundesregierung muss durch eine Servicestelle Informationen zu rechtlichen Fragen im Ehrenamt niedrigschwellig bereitstellen und durch Kampagnen bekannt machen.

Unfallschutz

In einigen Feldern bürgerschaftlichen Engagements sind ehrenamtlich Tätige gesetzlich unfallversichert. Weil sie im Interesse der Allgemeinheit tätig werden, genießen sie wie Arbeitnehmer*innen den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.¹⁶

Der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung realisiert die staatliche Verantwortung für Risiken, die die staatliche Gemeinschaft zu tragen hat. Sie erstreckt sich in den meisten Bundesländern u.a. auf Personen, die ehrenamtlich im Gesundheitswesen oder in der Wohlfahrtspflege, für Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts oder deren Verbände oder Arbeitsgemeinschaften, für öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften oder für bestimmte im Gesetz genannte Einrichtungen ehrenamtlich tätig sind oder an Ausbildungsveranstaltungen für diese Tätigkeit teilnehmen, sowie auf Pflegepersonen im Rahmen der sozialen Pflegeversicherung und diejenigen, die im Rahmen des freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres tätig werden.

Ehrenamtliche, deren Tätigkeit nicht unter den gesetzlichen Unfallschutz fällt, können durch private Gruppenversicherungen der Vereine, durch ihren individuellen Unfallversicherungsschutz oder durch private Gruppenversicherungen, die außer Hamburg und Schleswig-Holstein alle Länder abgeschlossen haben, abgesichert werden.

Der Deutsche Frauenrat fordert:

/// Die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen in der gesetzlichen Unfallversicherung müssen so gestaltet sein, dass Bürger*innen keine Nachteile erleiden, weil sie in Zusammenhang mit der Ausübung ihres Ehrenamts geschädigt wurden.

/// Der Gesetzgeber muss die Ausweitung der gesetzlichen Unfallversicherung auf weitere Felder der ehrenamtlichen Tätigkeiten prüfen, Transparenz schaffen und dafür Sorge tragen, dass Schutzlücken geschlossen werden.

Haftpflicht

Ehrenamtlich Engagierte können nicht nur selbst Opfer eines (körperlichen) Schadens werden, sondern auch Schäden verursachen. Während für Ersteres die private oder gesetzliche Unfallversicherung in Frage kommt, stellt sich für Schäden, die bei Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit zum Beispiel am Eigentum anderer Personen entstanden sind, die Frage nach einer Absicherung gegen Schadensersatzansprüche. Abgesichert sind Ehrenamtliche ggf. durch ihre individuelle Haftpflichtversicherung. Viele kleinere Vereine oder Verbände bzw. größere institutionell geförderte Vereine und Verbände können sich eine Vereinshaftpflichtversicherung für ihre Ehrenamtlichen nicht leisten oder dürfen haushaltsrechtlich keinen Versicherungsschutz abschließen.

Der Deutsche Frauenrat fordert:

- /// Um Ehrenamtliche besser vor Haftungsschäden zu schützen, muss der Staat den Versicherungsschutz ehrenamtlich Tätiger durch zweckgebundene Zuschüsse für den Abschluss entsprechender Versicherungsverträge verbessern.

Steuerfreie Aufwandsentschädigung

Für die Übernahme von Vorstandsämtern in Vereinen können Aufwandsentschädigungen gezahlt werden, die bis zu einer Höhe von 840 Euro im Jahr steuerfrei sind.¹⁷ Demgegenüber sind Übungsleiterpauschalen bis zu 3.000 Euro¹⁸ steuerfrei. Solche Aufwandsentschädigungen sind insbesondere für ehrenamtlich tätige Frauen mit wenig Einkommen und solche, die Verantwortung für andere Personen (Kinder, pflegebedürftige Angehörige) tragen, notwendig, um ehrenamtlich überhaupt tätig werden zu können. Deshalb ist es zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements zielführend, die steuerfreie Aufwandspauschale zu vereinheitlichen.

Der Deutsche Frauenrat fordert:

- /// Der Deutsche Bundestag wird aufgefordert, den Steuerfreibetrag der Ehrenamtspauschale an die Übungsleiterpauschale anzugleichen.
- /// Für ehrenamtlich Engagierte, die Angehörige mit einer Behinderung dauerhaft zuhause pflegen oder die Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige tragen, muss ein höherer Freibetrag für die Aufwandsentschädigung gelten, in dem auch zusätzlich anfallende Betreuungskosten berücksichtigt werden.
- /// Die Bundesregierung muss eine Rechtsgrundlage für die verpflichtende, nach Geschlechtern differenzierte statistische Erfassung und Veröffentlichung aller gezahlten Aufwandsentschädigungen und sonstigen Zuwendungen schaffen.
- /// Steuerfreie Aufwandspauschalen dürfen auf Leistungen nach dem SGB II und SGB XII nicht angerechnet werden.

Bundeseinheitlicher Nachweis über den Erwerb von Kompetenzen im Ehrenamt

Ehrenamtlich erworbene Kompetenzen können den (Wieder-)Einstieg in die Erwerbsarbeit erleichtern. Fast alle Länder vergeben Nachweise über im Ehrenamt erworbene Kompetenzen. Diese werden von unterschiedlichen Vergabestellen ausgestellt. Auch die Kriterien für die Vergabe und die Verfahren der

Entscheidungsfindung, wer den Nachweis für welche Tätigkeiten erhalten soll, unterscheiden sich. Die Nachweise sind relativ unbekannt und werden von Ehrenamtlichen daher wenig aktiv nachgefragt. Durch einen bundesweit einheitlichen, qualifizierten und niedrighschwellig zugänglichen Nachweis über im Ehrenamt erworbene Kompetenzen kann ehrenamtliches Engagement besser sichtbar gemacht und anerkannt werden.¹⁹ Die Qualität ehrenamtlicher Arbeit in Organisationen, Vereinen und Verbänden und die Arbeitsmarktchancen von Frauen können verbessert werden, da die während ehrenamtlicher Tätigkeiten erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen (u.a. Soft Skills) häufig auch den Anforderungen des Erwerbslebens entsprechen.

Der Deutsche Frauenrat fordert:

- /// Die Bundesregierung muss gemeinsam mit den Bundesländern Kriterien für einen bundesweit einheitlichen Nachweis über im Ehrenamt erworbene Kompetenzen entwickeln, der auch Akzeptanz bei Arbeitgeber*innen findet. Vereine und Verbände sollen ihren Ehrenamtlichen einen solchen Nachweis ausstellen können.
- /// Die Bundesregierung soll eine Bundesstelle für die Anerkennung im Ehrenamt erworbener Kompetenzen benennen.
- /// Die Bundesregierung muss sich dafür einsetzen, dass im Ehrenamt erworbene Kompetenzen Anerkennung im Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) finden.¹

Anerkennung im Ehrenamt

Für die offizielle Anerkennung ehrenamtlichen Engagements gibt es eine Reihe von Möglichkeiten wie die Auszeichnung durch Ehrenadeln, die Landesverdienstorden, den Deutschen Engagement-Preis oder das Bundesverdienstkreuz. Viele Länder und Kommunen stellen Ehrenamtlichen Ehrenamtskarten aus. Diese Formen der Anerkennung sind Ausdruck der Wertschätzung. Zwar weisen die Richtlinien zum Bundesverdienstkreuz darauf hin, Frauen vermehrt zu würdigen, doch die Parität ist noch nicht erreicht.²⁰ Im Sinne der Gleichstellung ist es wichtig, Frauen in gleicher Anzahl wie Männer öffentlich auszuzeichnen, um die Vorbildfunktion von Frauen im Ehrenamt besser sichtbar zu machen.

Der Deutsche Frauenrat fordert:

- /// Frauen und Männer müssen bei allen staatlich verantworteten Ehrungen und Auszeichnungen in gleichem Maße und in gleicher Anzahl berücksichtigt werden.
- /// Alle Länder müssen die Einführung von Ehrenamtskarten fördern. Dies ist von der Bundesregierung proaktiv zu unterstützen. Es ist darauf zu achten, dass diese Form der Anerkennung nicht von Wirtschaftsunternehmen zu eigenen Zwecken (z.B. zur Gewinnung von Kund*innen) ausgenutzt wird.
- /// Bei der Ausgestaltung und Vergabe der Ehrenamtskarte muss die Beteiligung der lokalen Vereine und Verbände sichergestellt sein. Bei der Vergabe ist auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten.

¹ Die Forderung widerspricht den Grundsätzen und der tarifpolitischen Arbeit der Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund. Deshalb wird diese Forderung von den Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund nicht mitgetragen.

STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR ÜBERREGIONAL UND BUNDESWEIT TÄTIGE VERBÄNDE UND VEREINE

Bisher werden ehrenamtlich geleitete Verbände und Vereine insbesondere in ihren überregionalen Zusammenschlüssen in der Regel projektbezogen gefördert. Das gilt auch für europaweit und international ehrenamtlich tätige Organisationen. Damit sind solche Zusammenschlüsse Ehrenamtlicher, die politische Partizipation und Interessenartikulation z.B. für Gleichstellungspolitik ermöglichen, finanziell im Wesentlichen von den Ressourcen der eigenen Mitglieder abhängig. Hohe Mitgliedsbeiträge oder geringe finanzielle Ressourcen der Vereine und Verbände erschweren Frauen strukturell die Teilhabe am ehrenamtlichen Engagement. Strukturförderung ist deshalb nicht nur auf kommunaler Ebene nötig, sondern auch für überregionale Zusammenschlüsse in Verbänden und Vereinen.

Öffentliche finanzielle Förderung der Weiterbildung von Ehrenamtlichen

Frauenverbände bieten Bildungsprogramme an, um ihre ehrenamtlich Tätigen weiter zu qualifizieren (z.B. Führen und Leiten im Ehrenamt oder Kassenverwaltung). Diese Maßnahmen werden in der Regel nicht öffentlich gefördert, da darin verbandsinterne Interessen gesehen werden. Die Kosten tragen die Verbände oder die Ehrenamtlichen selbst. Qualifiziert wird in der Regel für ehrenamtliches Engagement, das ggf. weit über die Verbandsinteressen hinauswirkt. Öffentliche, niedrigschwellig zu beantragende Mittel zur Förderung der Weiterbildung von Ehrenamtlichen würden Verbände, wie sie im Deutschen Frauenrat zusammengeschlossen sind, strukturell unterstützen. Dadurch würden Frauen und Mädchen im Ehrenamt gestärkt und ihr Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen würde erleichtert.

Der Deutsche Frauenrat fordert:

/// Bund und Länder sollen finanzielle Mittel zur Verfügung stellen, mit denen Verbände und Vereine zielgruppenspezifische sowie geschlechtergerechte und gleichstellungsorientierte Weiterbildungsangebote für ihre ehrenamtlich aktiven Mitglieder finanzieren können.

Digitaler Wandel und Teilhabe

Der digitale Wandel betrifft sämtliche Lebensbereiche und kann gleichermaßen als Chance und Herausforderung verstanden werden. Auch für das ehrenamtliche Engagement und die Vereinsarbeit in Deutschland kann er Chancen bieten. In Bezug auf die Digitalisierung gibt es jedoch geschlechter-spezifische Unterschiede. Untersuchungen belegen einen sogenannten Digital Gender Gap in Nutzung und Anwendung digitaler Technologien sowie in der unterschiedlichen Sichtbarkeit von Frauen und Männern in digitalen Medien und Räumen.²¹ Dieser Gap lässt sich auch für den Engagement-Bereich annehmen. Damit auch Frauen von den Entwicklungen profitieren, müssen sie den digitalen Wandel aktiv mitgestalten können.²²

Für viele Mädchen und Frauen können digitale Anwendungsformen den Zugang zum Ehrenamt erleichtern und Teilhabe ermöglichen. Zeitgemäßes ehrenamtliches Arbeiten benötigt immer umfassendere digitale Kompetenzen der Ehrenamtlichen. Zugleich erfordert der digitale Wandel lebenslanges Lernen, das durch ehrenamtliches Engagement unterstützt werden kann. Digitale Medien wie Online-Meeting-Tools oder Webinare unterstützen ein effizienteres zeit- und ortsunabhängiges Engagement. Sie ermöglichen

Frauen mit familiären Verpflichtungen oder Frauen im ländlichen Raum Teilhabebarrieren zu durchbrechen, befördern lebenslanges Lernen und schaffen Anreize für ehrenamtliche Teilhabe von Frauen.

Damit die digitale Transformation der ehrenamtlichen Arbeit gelingen kann, benötigen Vereine und Verbände finanzielle und beratende Unterstützung für die Beschaffung, Ausrüstung und Installation von Hard- und Software.²³ Zudem ist die Entwicklung und Umsetzung von Bildungskonzepten zum Umgang mit digitalen Tools eine Aufgabe, die ehrenamtlich Tätige nicht allein bewerkstelligen können. Barrierefreie und niedrighschwellige digitale Lernangebote können helfen, Anreize für die Nutzung digitaler Tools zu schaffen und so mehr weibliche Engagierte für die Übernahme von Verantwortung im Verein oder im Verband zu gewinnen und zu binden. Ehrenamtliche müssen unabhängig von Geschlecht, Bildungsniveau, Alter und finanzieller Situation Digitalkompetenzen erwerben und am digitalen Wandel teilhaben können.

Der Deutsche Frauenrat fordert:

- /// Die Gesetzgeber auf Bundes- und Landesebene müssen eine Digitalisierungsstrategie beschließen, die die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an Gestaltung und Nutzung digitaler Dienste unabhängig von Alter, Bildung und finanziellen Voraussetzungen sicherstellt, und die dafür notwendigen (finanziellen) Mittel zur Verfügung stellen.
- /// Öffentliche Investitionen in Digitalisierung müssen auch in Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen im Ehrenamt geschlechtergerecht getätigt werden. Es muss überprüft werden, ob sie zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen (Wirkungsprüfung und Evaluation).
- /// Die Bundesregierung muss die Umsetzung ihrer KI-Strategie für Deutschland forcieren und Rahmenbedingungen setzen, die Vielfalt erhalten und jegliche Diskriminierungen ausschließen. Dies muss für alle gesellschaftlichen Bereiche, auch für den Bereich ehrenamtlicher Tätigkeiten, gelten und nachprüfbar sein.
- /// Bund und Länder müssen die technischen Voraussetzungen für die Digitalisierung flächendeckend und für alle zugänglich gewährleisten.
- /// Vereine und Verbände müssen sowohl für die Beschaffung und Installation digitaler Tools und Hardware als auch für die Weiterbildung ihrer haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen finanzielle Förderung erhalten können.
- /// Bund und Länder müssen die Entwicklung geschlechtersensibel gestalteter Apps und Tools fördern und dafür Sorge tragen, dass für die Arbeit in Vereinen und Verbänden Apps und Tools niedrighschwellig zur Verfügung stehen.

Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

Vereine, Organisationen und Parteien basieren auf dem Engagement Ehrenamtlicher. Um das Alltagsgeschäft zu organisieren und kontinuierlich umsetzen zu können, bedarf es in der Regel der Unterstützung durch Hauptamtliche. Um auch in Zukunft die Qualität ehrenamtlicher Arbeit sicherzustellen, muss eine auf Dauer angelegte Unterstützung durch hauptamtlich Tätige möglich sein. Gerade kleinere bundesweit agierende Vereine und Verbände sind vielfach nicht in der Lage, ihre Ehrenamtlichen so zu fördern und zu unterstützen, dass sie ihre Aufgaben gut wahrnehmen können.

Die Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen in ehrenamtlich geführten Verbänden und Vereinen ist eine stete Herausforderung. Sie sollte über die jeweiligen satzungsgemäßen Rollen hinaus

in gegenseitigem Respekt und auf Augenhöhe gestaltet sein. Nicht selten kommt es hier zu Konflikten, die in von Frauen und Männern gemeinsam getragenen Organisationen zusätzlich von Geschlechterkonflikten geprägt sein können.

Der Deutsche Frauenrat fordert:

- /// Die Bundesregierung muss zur Unterstützung ehrenamtlichen Engagements die Möglichkeiten dauerhafter, institutioneller Förderung auf Bundesebene ausbauen.
- /// Vereine und Verbände müssen Zugang zu (Organisations-) Beratung, Weiterbildung, Informationen und Supervision haben, um die organisationsgemäße Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen bestmöglich zu gestalten. Die Wahrnehmung dieser Angebote muss ermöglicht werden.

Teilhabe im Ehrenamt für pflegende Angehörige und Menschen mit Behinderung

Die Teilhabe an ehrenamtlichen Tätigkeiten ist bislang sowohl für Menschen mit Behinderung als auch für deren Angehörige mit zum Teil hohen Hürden verbunden. Nach der derzeitigen sozialrechtlichen Regelung werden Menschen mit Behinderung bei der Ausübung eines Ehrenamts vorrangig auf die Unterstützung von Familie, Freund*innen und Nachbar*innen verwiesen, die diese Unterstützung ggf. unentgeltlich erbringen sollen, wenn dies zumutbar ist. Dies widerspricht dem Normalisierungsgebot. Die Unterstützung von Menschen mit Behinderung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und darf nicht allein in der Verantwortung des persönlichen oder familiären Umfelds liegen. Für Menschen mit Behinderung, die ein Ehrenamt bekleiden oder übernehmen möchten, muss die für sie notwendige Assistenz gewährleistet sein, d.h. die Begleitung und Anleitung in allen jeweils notwendigen Tätigkeiten und Situationen. Zudem müssen durch barrierefreie Gestaltung Zugang und Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten, etwa im Hinblick auf Beteiligungs- und Fortbildungsformate gewährleistet sein.

Der Deutsche Frauenrat fordert:

- /// Die Bundesregierung muss die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am und im ehrenamtlichen Engagement durch die Übernahme von Assistenzkosten gemäß SGB IX sicherstellen. Der Verweis auf vorrangige unentgeltliche Unterstützung durch Familie oder Freunde im SGB IX ist zu streichen.
- /// Eltern und pflegende Angehörige sollten außer durch eine erweiterte Aufwandsentschädigung auch durch gute Rahmenbedingungen vor Ort, wie professionelle Betreuungsmöglichkeiten für Pflegebedürftige für den Zeitraum, in dem die dauerpflegende Person ihr Ehrenamt ausübt, entlastet werden.

Frauen in ehrenamtlichen Führungspositionen

Vereine und Verbände spielen für das gesellschaftliche, politische und kulturelle Zusammenleben eine bedeutsame Rolle. Sie werden in der Regel von Ehrenamtlichen geleitet, die die strategischen Entwicklungen des Vereins/ Verbands festlegen, für dessen Repräsentation nach innen und außen zuständig sind und Personal- und Finanzverantwortung übernehmen. Bei der Ausübung von Leitungs- und Führungsfunktionen im ehrenamtlichen Engagement finden sich jedoch deutliche Unterschiede nach Geschlecht. Laut des Deutschen Freiwilligensurveys haben Männer mit 33 Prozent deutlich häufiger eine

Leitungs- oder Vorstandsfunktion inne als Frauen mit rund 22 Prozent.²⁴ Dies variiert je nach Altersgruppe. Die größten Differenzen zeigen sich in den höheren Altersgruppen: Bei den über 60-Jährigen (24,6 zu 44,6 Prozent) und den über 75-Jährigen (13,1 zu 35,7 Prozent).

Um die ehrenamtliche Nachfolge zu sichern, müssen die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben verbessert, aber auch Geschlechterstereotype durchbrochen werden, die eher Männern eine Eignung für Leitungs- und Führungspositionen zuschreiben.

Der Deutsche Frauenrat fordert:

- /// Bund und Länder müssen für die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in ehrenamtlich geleiteten, gemischtgeschlechtlichen Organisationen werben und diese auffordern, Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu ergreifen.
- /// Die Bundesregierung soll die Einführung verpflichtender, sanktionsbewehrter Zielvorgaben (Quoten) für ehrenamtliche Führungspositionen in gemischtgeschlechtlichen Organisationen prüfen.
- /// Öffentliche Zuschüsse aller staatlichen Ebenen müssen in gemischtgeschlechtlichen Organisationen an die angemessene Repräsentanz von Frauen in den Führungsgremien gekoppelt werden.
- /// Förderung von Angeboten für Frauen zur Vorbereitung auf Führungspositionen im Ehrenamt.

POLITISCHES ENGAGEMENT IN PARTEIEN UND KOMMUNALPARLAMENTEN

Aufgrund struktureller und kultureller Bedingungen unterscheiden sich die Teilhabe und das parteipolitische Engagement von Frauen und Männern.

Der Frauenanteil ist in allen Parteien deutlich geringer als der der Männer. In Parteien, die Quoten für Parteiämter und Mandate in ihren Satzungen verankert haben, gibt es zwar mehr Funktionsträgerinnen als in Parteien ohne verbindliche Quoten; flächendeckende Parität ist allerdings in keiner Partei erreicht. In der Kommunalpolitik liegt der Frauenanteil in den Räten bundesweit bei durchschnittlich 25 Prozent. Auch der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund entspricht in allen Parlamenten und Räten bei weitem nicht ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung. Nicht einmal 10 Prozent der großen Städte haben eine Oberbürgermeisterin. In den Landkreisen und in kleineren und mittleren Städten liegt der Frauenanteil an den Verwaltungsspitzen bei 18 Prozent. Der Zeitaufwand für das parteipolitische Engagement ist so groß, dass die partnerschaftliche Teilung von Beruf und Familienarbeit häufig auf der Strecke bleibt. Auch beim (partei)politischen Engagement spielen Rollenstereotype, insbesondere bei Müttern kleiner Kinder, immer noch eine große Rolle. Die strukturellen Rahmenbedingungen und die anscheinend in Stein gemeißelten Sitzungsrituale in Parteien und Räten halten viele Frauen von politischem Engagement ab.

Der Deutsche Frauenrat fordert:

- /// Bund und Länder müssen Paritätsgesetze verabschieden, die neben entsprechender Änderungen im jeweiligen Wahlrecht auch gezielte Maßnahmen der Frauenförderung auf allen staatlichen Ebenen beinhalten.
- /// Alle Parteien müssen in ihren Satzungen die paritätische Vertretung der Geschlechter für Parteifunktionen und Mandate sowie gezielte Frauenförderprogramme verankern.
- /// Parteien und Kommunalparlamente müssen für die Arbeit in ihren Gremien familienfreundliche Rahmenbedingungen schaffen. Dazu gehören u.a. ein Zeitmanagement, das auch weiblichen Ehrenamtlichen mit Familienpflichten politisches Engagement ermöglicht sowie familienorientierte Sitzungszeiten und Sitzungszeiträume.

DER FACHAUSSCHUSS „EHRENAMT SICHERN, FÖRDERN UND AUFWERTEN“

Unter Leitung von Ursula Braunewell (Deutscher Landfrauenverband) arbeiteten in diesem Fachausschuss Vertreterinnen aus sieben Mitgliedsverbänden mit:

- /// Marion Böker, Deutscher Frauenring e.V. (DFR)
- /// Beret Giering, Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V. (bvkm)
- /// Sigrid Isser, Frauen Union der CDU Deutschlands (FU)
- /// Dr. Heide Mertens, Arbeitsgemeinschaft katholischer Frauenverbände und -gruppen (AG Kath)
- /// Silke Raab, Deutscher Gewerkschaftsbund – Frauen im DGB
- /// Friederike Sittler, Journalistinnenbund e.V. (jb), Mitarbeit bis 15.6.2020
- /// Kirsten Witte-Abe, Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB)

Als Expertinnen wurden Elisabeth Thesing-Bleck (Deutscher Akademikerinnen Bund e.V.), Henriette Meier-Ewert (Rathenower Tafel, Tafel Deutschland), Dr. Regina Frey (Geschäftsstelle 3. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung) sowie Brigitte L. Loose und Bettina Segebrecht (Deutsche Rentenversicherung Bund) hinzugezogen.

Die Koordination des Fachausschusses lag bei Sheyda Weinrich (2018-2019) und Juliane Zinke (2019-2020) als Referentinnen der Geschäftsstelle des Deutschen Frauenrats. Das Schwerpunktthema „Ehrenamt sichern, fördern und aufwerten“ hatte eine Laufzeit von 2018-2021.

Erscheinungsdatum: November 2021

QUELLEN

-
- ¹ Simonson, J., Vogel, C., Tesch-Römer, C. (Hrsg.) (2016). Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Kurzfassung.
- ² Kausmann, C., Vogel, C., Hagen, C., Simonson, J. (2017). Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern. Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin.
- ³ Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement Bayern: Ehrenamt
<https://www.ehrenamt.bayern.de/service/lexikon/neue/24869/index.php> (abgerufen am 21.1.2020).
- ⁴ Auch viele der im Deutschen Frauenrat vertretenen Berufe wie die Heil- und Handwerksberufe, die Berufe, die den Industrie- und Handelskammern zugeordnet sind, und die Berufe der Bau- und Landwirtschaft sind selbstverwaltet.
- ⁵ Dazu gehören Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz, der sogenannte Blaulichtbereich.
- ⁶ Simonson, J., Vogel, C., Tesch-Römer, C. Freiwilliges Engagement in Deutschland (2016). Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin.
<https://www.bmfsfj.de/blob/93916/527470e383da76416d6fd1c17f720a7c/freiwilligensurvey-2014-langfassung-data.pdf> (abgerufen am 21.1.2020).
- Der Deutsche Freiwilligensurvey ist die größte Studie zum freiwilligen und ehrenamtlichen Engagement in Deutschland und wurde bislang fünfmal durchgeführt (1999, 2004, 2009, 2014, 2019). Die fünfte Erhebung wurde Ende 2019 abgeschlossen. Der Kurzbericht wurde im März 2021 veröffentlicht; der Hauptbericht ist im Juni 2021 erschienen.
- ⁷ Simonson, J., Vogel, C., Tesch-Römer, C. (2016). Freiwilliges Engagement in Deutschland Zusammenfassung zentraler Ergebnisse des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin.
<https://www.bmfsfj.de/blob/113702/53d7fdc57ed97e4124ffec0ef5562a1/vierter-freiwilligensurvey-monitor-data.pdf> (abgerufen am 21.1.2020).
- ⁸ Vogel, C., Simonson, J., Ziegelmann, J. P., Tesch-Römer, C. (2017). Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern in Deutschland, in: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey (2014). Simonson, J., Vogel, C., Tesch-Römer, C. (Hrsg.). Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement, Bd. 1, Wiesbaden.
- ⁹ Ebd.
- ¹⁰ Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf (2011). Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
<https://www.bmfsfj.de/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecd/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf> (abgerufen am 11.3.2020).

-
- ¹¹ Kausmann, C., Vogel, C., Hagen, C., Simonson, J. (2017). Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern. Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin.
- ¹² Ebd.
- ¹³ Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf (2011). Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
<https://www.bmfsfj.de/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecda/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf> (abgerufen am 21.1.2020).
- Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland (2016). Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden, Statistischen Bundesamt (Hrsg.), Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Publikationen/Downloads-Zeitverwendung/tagungsband-wie-die-zeit-vergeht-5639103169004.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (abgerufen am 21.1.2020).
- ¹⁴ Bayern und Sachsen haben keinerlei Regelungen für eine bezahlte Bildungszeit und nicht in allen Ländern erstrecken sich die Regelungen auch auf eine Freistellung für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten.
- ¹⁵ Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.). Betriebliche Altersversorgung. Zusätzliche Altersvorsorge. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/betriebliche_altersversorgung.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (abgerufen am 20.5.2020).
- ¹⁶ Voraussetzung ist, dass die Personen ehrenamtlich im Auftrag einer Schule, einer Körperschaft oder einer Anstalt des öffentlichen Rechts, unentgeltlich und nicht im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses tätig werden. Rechtsgrundlage für Maßnahmen zum „Arbeitsschutz“ im Ehrenamt ist das Siebte Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII).
- ¹⁷ Stand Januar 2021
- ¹⁸ Stand Januar 2021
- ¹⁹ Engagementnachweis Nordrhein-Westfalen „Engagement anerkennen – Qualifikationen dokumentieren“. https://www.engagiert-in-nrw.de/sites/default/files/asset/document/pdf_engagementnachweis_1803.pdf (abgerufen am 10.1.2020).
- ²⁰ Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland (2017). https://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Downloads/DE/verdienstorden.pdf?__blob=publicationFile. http://www.bundespraesident.de/DE/Amt-und-Aufgaben/Orden-und-Ehrungen/Verdienstorden/Statistik/statistik-der-ordensverleihungen-node.html;jsessionid=F6737CB1885FC0B0D0065EC0675078C6.1_cid387 (abgerufen am 19.3.2020).

-
- ²¹ Oliveira, D. (2017). Gender und Digitalisierung. Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird. Hans-Böckler-Stiftung. Reihe: Forschungsförderung Working Paper, Nr. 37. Düsseldorf.
- ²² Deutscher Frauenrat (2019). Zukunft gestalten. Digitale Transformation geschlechtergerecht steuern. <https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2019/09/PP-Digitalisierung-final-web.pdf> (abgerufen am 20.5.2020)
- ²³ Dritter Engagementbericht der Bundesregierung (2020). Zukunft Zivilgesellschaft: Junges Engagement im digitalen Zeitalter. <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/156652/dritter-engagementbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf> (abgerufen am 25.8.2020).
- ²⁴ Studie über Karrieren im Non-Profit-Sektor „Frauen in der Abseitsfalle“ (FiA 2017) und Simonson, J. Vogel, C., Tesch-Römer, C. (Hrsg.) (2016): „Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Kurzfassung“. Springer VS.

Deutscher Frauenrat
Axel-Springer-Str. 54a
10117 Berlin

Fon: +49 30 204569-0
kontakt@frauenrat.de
www.frauenrat.de

 [@frauenrat](https://twitter.com/frauenrat)

 [@deutscher_frauenrat](https://www.instagram.com/deutscher_frauenrat)

 [@dfrauenrat](https://www.facebook.com/dfrauenrat)