

37%
FRAUEN

Die Engagementquoten von Frauen und Männern haben sich angeglichen und unterscheiden sich inzwischen nur noch in der Nachkommastelle.

37%
MÄNNER

Jedoch ist das bei ehrenamtlichen Tätigkeiten nur eine Scheingleichheit, denn die Realität zeigt eine tiefe Spaltung – wie auf dem Arbeitsmarkt.

FRAUEN dominieren im sozialen Bereich, in der Kirche und informellen Sorge-Netzwerken. Frauen arbeiten an der »Basis«. Ihr Engagement ist zeitlich kürzer.



MÄNNER dominieren in Sport, Katastrophenschutz und (Kommunal-)Politik und besetzen Führungspositionen – selbst bei weiblichen Mehrheiten.

Beispiel soziales Engagement

Gilt als »freiwillige Wohltätigkeit«, ist deshalb oft unbezahlt, rechtlich nicht abgesichert und wird in der Freizeit erbracht.

→ unbezahlt → unsicher → hohe Belastung

Beispiel Katastrophenschutz

Gilt als gesellschaftlicher Notfall, ist deshalb oft gut abgesichert durch gesetzliche Freistellung, Lohnersatz und Rentenpunkte.

→ Freistellung → Lohnersatz → Rentenpunkte



DAS SPEKTRUM

Die Vielfalt von Engagement sichtbar machen

SOZIALES ENGAGEMENT

Seniorenheim Nachbarschaftshilfe Elternvertretung



POLITISCHES ENGAGEMENT

Kommunalpolitik Parteien Aktionsgruppen



KATASTROPHENSCHUTZ

Feuerwehr THW DLRG



INTERESSENVERTRETUNG & SELBSTORGANISATION

Umweltschutzvereine Sportverbände Initiativen (z. B. migrantische)



DIE HÜRDEN

Wer kann sich Engagement leisten?

STRUKTURELLE HÜRDEN:
mangelnde Barrierefreiheit, Rassismus in Vereinen, fehlende Anerkennung und Unterstützung von Selbstorganisation

RECHTLICHE HÜRDEN:
unsicherer Aufenthaltstitel oder drohender Arbeitsplatzverlust



FINANZIELLE HÜRDEN:
prekäre Beschäftigung verhindert Engagement

KERNFORDERUNG

Es braucht ein »Recht auf Zeit« für Engagement, Vergütung und Rechtliche Garantien (Schutz) sowie Anreize für bisher marginalisierte Gruppen (Migrant*innen, Menschen mit Behinderung).

ZENTRALE GESTALTUNGSFRAGEN

für Lösungsmodelle wie das OZM

Abgrenzung
Social Care vs. private Sorge

Vergütung
vs.
Absicherung

Nachweisverfahren

Mindestschwelle
vs. Zeithäppchen

Integration ins Carezeitbudget

geschlechtergerechte Anreize
und nachhaltige Lösungen

Abgrenzung:

Wie unterscheidet man »gesellschaftliche Sorge« (Social Care) von »privater Sorge« (z. B. Engagement in der Kita der eigenen Kinder)?

Nachweis:

Wie kann Engagement nachgewiesen werden, ohne neue Bürokratie zu schaffen (besonders bei informeller Hilfe)? Es braucht einfache Beantragungsverfahren.

Mindestschwelle:

Braucht es eine Mindestdauer (z. B. 1 Woche am Stück) ODER flexible »Zeithäppchen« (z. B. halber Tag/-Woche), damit es für Arbeitgeber:innen umsetzbar, im Optionszeitenbudget operationalisierbar und für die nachfragenden Institutionen (z. B. Deutsches Rotes Kreuz) brauchbar ist?

Integration ins Carezeitbudget:

Soll Social Care Teil des Sorgebudgets im OZM (insgesamt 6 Jahre) bleiben oder daraus herausgelöst werden, um nicht zur geschlechtsspezifischen Nutzung der Ziehungsrechte beizutragen?

Finanzielle Absicherung:

Soll jedes Engagement vergütet werden? Ist eine Absicherung in Renten- und Unfallversicherung notwendig? Was sind die Kriterien für eine Differenzierung? Was sind die Risiken der Monetarisierung von Engagement?

Anreize für geschlechtergerechte Nutzung:

Wie kann eine intersektionale »geschlechteradäquate« Verteilung der Ziehungsrechte sichergestellt werden? Hierfür gibt es bereits Vorschläge, z. B. Boni für die zwischen den Geschlechtern ausgewogene Entnahme von Ziehungsrechten. Sowie: gezielte Weiterbildung von Frauen für bestimmte Tätigkeiten.



Zeit für Engagement – Gleichstellung gestalten

Erkenntnisse und Impulse zum Optionszeitenmodell (OZM)