



Fachbereich WD 6

Arbeitszeitgestaltung und Ehrenamt

Auswahl qualitativer Studien zu Wechselwirkungen

Arbeitszeitgestaltung und Ehrenamt

Auswahl qualitativer Studien zu Wechselwirkungen

Aktenzeichen:	WD 6 - 3000-011/26
Abschluss der Arbeit:	13. August 2026 (gleichzeitig letzter Aufruf der Internetquellen)
Fachbereich:	WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Weisungsbindung und Weisungsrecht im Arbeitsvertrag	4
3.	Ehrenamt	4
3.1.	Begriffsbestimmungen	4
3.2.	Empirische Ausgangslage	6
3.3.	Einschränkungen des ehrenamtlichen Engagements	8
4.	Zeitliche Faktoren und ihre Auswirkungen auf ehrenamtlich getragene Bereiche	9
5.	Fazit	11

1. Einleitung

An die Wissenschaftlichen Dienste wurde die Frage herangetragen, ob ein bezifferbarer Schaden in ehrenamtlich getragenen Bereichen und Vereinen beziehungsweise eine Folgenabschätzung darzustellen ist, wenn ehrenamtlich Tätige auf Grund veränderter Arbeitszeiten ihr Ehrenamt aufgeben müssen.

2. Weisungsbindung und Weisungsrecht im Arbeitsvertrag

Weisungsbindung und Fremdbestimmung des Arbeitnehmers sind wesentliche Elemente des Arbeitsvertrages. Weisungsgebunden ist nach § 611a Abs. 1 Satz 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)¹, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen (§ 611a Abs. 1 Satz 2 BGB), soweit diese Arbeitsbedingungen nicht bereits durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag festgelegt sind.²

3. Ehrenamt

3.1. Begriffsbestimmungen

Eine gesetzliche Legaldefinition des Ehrenamts existiert nicht.³ Das Gesetz zur Errichtung der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt (Ehrenamtsstiftung-Errichtungsgesetz - EhrStErrG)⁴ gibt die grundlegenden Begriffsbestimmungen der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt vor und definiert die Kernaufgaben, zu denen die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements, die Beratung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen sowie die Stärkung des Ehrenamts in Deutschland gehört. In § 2 EhrStErrG heißt es, dass im Sinne dieses Gesetzes

1. bürgerschaftliches Engagement der freiwillige, unentgeltliche und am Gemeinwohl orientierte Einsatz einer oder mehrerer Personen auf Basis der freiheitlichen demokratischen Grundordnung,

1 Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 16. Juli 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 212) geändert worden ist, online abrufbar: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_611a.html.

2 Viethen, Grundlagen des Arbeitsrechts, Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht, 13. Auflage 2019, S. 29.

3 Bögle, Vergütung und Vertragsgestaltung für Ehrenamtliche, NZA-RR 2026, S. 57; Dankelmann, in; BeckOGK SGB IV, Stand 15. Mai 2026, § 40 Rn. 11.

4 Gesetz zur Errichtung der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. März 2020, BGBl. I S. 712, das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes zur Stärkung der Angebote der Jugendarbeit im Ganzttag während der Schulferien vom 29.3.2026, BGBl. 2026 I Nr.85 geändert worden ist, online abrufbar: <https://www.gesetze-im-internet.de/erstrg/>.

2. Ehrenamt das bürgerschaftliche Engagement für eine Organisation, die ohne Gewinnerzielungsabsicht Aufgaben ausführt, die im öffentlichen Interesse liegen oder gemeinnützige, kirchliche beziehungsweise mildtätige Zwecke fördern

ist. Im Zusammenhang steht dies mit dem Stiftungszweck, definiert in § 2 EhrStErrG als die Stärkung und Förderung des bürgerschaftlichen Engagements und des Ehrenamts insbesondere in strukturschwachen und ländlichen Räumen im Rahmen der Zuständigkeit des Bundes.

Zentrale Merkmale ehrenamtlicher Tätigkeit sind demnach die ideellen Zwecke, die mit ihr verfolgt werden sowie deren Unentgeltlichkeit.⁵ Hierbei schließen finanzielle Zuwendungen die ehrenamtliche Tätigkeit nicht aus, sofern sie in Form von Aufwendungsersatz konkrete oder pauschal berechnete Aufwendungen abdecken.⁶ Voraussetzung für eine ehrenamtliche Tätigkeit ist die objektive Erkennbarkeit der Verfolgung eines ideellen Zwecks ohne Erwerbsabsicht, die im jeweiligen Einzelfall zu beurteilen ist.⁷ Die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit erfolgt freiwillig.⁸

Eine ehrenamtliche Tätigkeit kann in unterschiedlichen Erscheinungsformen auftreten.⁹

Im Sozialrecht ist beispielsweise die Tätigkeit der Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane, der Versichertenältesten und der Vertrauenspersonen nach § 40 SGB IV¹⁰ ehrenamtlich. Es besteht kein Anspruch auf Entgelt für die Dienstleistung im Ehrenamt, sondern ein Entschädigungsanspruch nach § 41 SGB IV, welcher steuerrechtlich den Einkünften aus selbständiger Tätigkeit zugeordnet wird.¹¹

Im Hinblick auf die Frage der Freistellung von der Arbeit für ehrenamtliche Tätigkeiten ist zwischen dem öffentlichen und privaten Ehrenamt zu unterscheiden. Beschäftigte können für bestimmte Tätigkeiten einen Anspruch auf Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten geltend machen, wenn diese im öffentlichen Interesse liegen und gesetzlich ausdrücklich als solche bezeichnet sind. Dies betrifft in der Regel Tätigkeiten für Rettungsdienste, Freiwillige Feuerwehren und das Technische Hilfswerk, Schöffen und ehrenamtliche Richter sowie Mandatsträger der Kommunen. Ein Freistellungsanspruch für privates Ehrenamt ist teilweise in den einzelnen Landesgesetzen insbesondere in der Jugendarbeit festgelegt. Beispiele hierfür sind § 32 BremKJFFöG für

5 LSG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 9.10.2025 – L 14 BA 39/24, BeckRS 2025, 29959, Rn. 35.

6 LSG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 9.10.2025 – L 14 BA 39/24, BeckRS 2025, 29959, Rn. 35.

7 LSG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 9.10.2025 – L 14 BA 39/24, BeckRS 2025, 29959, Rn. 35.

8 Dankelmann, in: BeckOGK SGB IV, Stand 15. Mai 2026, § 40 Rn. 11.

9 Bögle, Vergütung und Vertragsgestaltung für Ehrenamtliche, NZA-RR 2026, S. 57.

10 Sozialgesetzbuch, Viertes Buch (SGB IV) – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 16. Januar 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 14) geändert worden ist, online abrufbar: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/SGB_4.pdf.

11 Krauskopf/Stäbler, in: Soziale Krankenversicherung, Pflegeversicherung, 127. EL November 2025, SGB IV § 40 Rn. 5.

ehrenamtliche Tätigkeiten in der Kinder-, Jugend- und Familienförderung im Land Bremen oder das Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern für Zwecke der Jugendarbeit (BayRS) in Bayern. Dies gilt in der Regel auch für Einsätze der Freiwilligen Feuerwehr, beispielsweise gem. § 27 Abs. 1 Satz 4 BbgBKG. Bei privaten Ehrenämtern wie im Sport- oder Kulturbereich besteht kein landesrechtlicher Anspruch auf Freistellung. Hier sind individuelle Vereinbarungen mit den Arbeitgebern zu treffen.

3.2. Empirische Ausgangslage

Laut des Statistischen Bundesamtes liegen keine Informationen zu der Frage vor, ob sich abschätzen lässt, wie hoch der entstehende Schaden für ehrenamtlich getragene Bereiche wäre, wenn Ehrenamtliche auf Grund kurzfristig durch den Arbeitgeber verlängerter Arbeitszeiten ihr Ehrenamt aufgeben müssten. Zusammenhänge, wie eine Arbeitszeit das Ehrenamt beeinflusst, lassen sich daher und aufgrund unterschiedlicher Begriffsansätze aussagekräftig kaum anführen.

Alternativ kann auf Angaben des *Statistischen Bundesamtes* aus der amtlichen Statistik Zeitverwendungserhebung (ZVE) 2022 zurückgegriffen werden. Im Rahmen der ZVE wird unter anderem die durchschnittliche Zeitverwendung für Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit von Personen ab 18 Jahren nach Geschlecht mit den Rubriken Betreuung/Pflege/Unterstützung von Haushaltsmitgliedern, Ehrenamt und freiwilliges Engagement/Unterstützung anderer Haushalte abgebildet. Die ZVE ist eine freiwillige Befragung von Haushalten in Deutschland. Sie wird circa alle zehn Jahre durchgeführt. Die ZVE bildet ab, wieviel Zeit Menschen für welche Aktivitäten aufwenden und wann sie im Tagesverlauf diesen Tätigkeiten nachgehen. Die durchschnittliche Zeitverwendung lag danach im Rahmen der Datenerhebung des Jahres 2022 bei einer Stunde und 54 Minuten pro Woche für die Rubrik Ehrenamt, freiwilliges Engagement/Unterstützung anderer Haushalte.¹² Die Grundstruktur der Zeitverwendung sei, so das Statistische Bundesamt, im Vergleich zu den Statistiken der Jahre 2022 gegenüber 2012/2013 nahezu unverändert geblieben: Knapp eine Hälfte des Tages entfalle danach auf persönliche Grundbedürfnisse wie Schlafen, Essen und Körperpflege, gut eine Hälfte auf bezahlte und unbezahlte Arbeit, Bildung und Freizeit. Innerhalb der einzelnen Bereiche zeigten sich allerdings Veränderungen: So beschäftigten sich die Menschen 2022 etwas weniger mit Erwerbstätigkeit und Bildung und etwas mehr mit den persönlichen Grundbedürfnissen, Freizeitaktivitäten und unbezahlter Arbeit.¹³

12 DeStatis, Statistisches Bundesamt, Ergebnisse der ZVE 2022, revidiert am 6. Juni 2025 aufgrund der neuen Hochrechnung Mikrozensus basierend auf den Eckdaten des Zensus 2022, online abrufbar: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Tabellen/erwerbsarbeit-unbezahlte-arbeit-geschlecht-zve.html>.

13 DeStatis, Statistisches Bundesamt, Ergebnisse der ZVE 2022, revidiert am 6. Juni 2025 aufgrund der neuen Hochrechnung Mikrozensus basierend auf den Eckdaten des Zensus 2022, online abrufbar: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Ergebnisse/inhalt.html#805174>.

Auch arbeiteten 28 Prozent der Beschäftigten mit individueller Arbeitszeit auf eigenen Wunsch reduziert, wobei die Hauptgründe hierfür in der Betreuung von Angehörigen bei Frauen und in der Aus- oder Fortbildung bei Männern lagen.¹⁴

Der *Sechste Deutsche Freiwilligensurvey* (FWS), der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegeben und alle fünf Jahre erhoben wird, ist die wichtigste empirische Untersuchung zum freiwilligen Engagement in Deutschland. Im Jahr 2024 waren – so sechster FWS – 36,7 Prozent der Bevölkerung ab 14 Jahren in Deutschland freiwillig engagiert.¹⁵ Das freiwillige Engagement befindet sich weiterhin auf einem hohen Niveau, sei aber im Gegensatz zu 2019, als das freiwillige Engagement bei 39,7 Prozent lag, leicht zurückgegangen.¹⁶ Trotz gesellschaftlicher Veränderungen bleibt das freiwillige Engagement in Deutschland danach überwiegend konstant.¹⁷ Der Rückgang der ehrenamtlichen Tätigkeit im Vergleich zu 2019 ist aber in allen gesellschaftlichen Gruppen zu betrachten und bei der Altersgruppe zwischen 30 bis 49 Jahren am größten.¹⁸ Darüber hinaus ist der Rückgang ehrenamtlicher Tätigkeit bei Personen mit Kindern unter 14 Jahren und bei Personen in Teilzeit- oder in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen stärker.¹⁹ Diese Entwicklungen können nicht auf einheitliche Ursachen zurückgeführt werden, jedoch werden die Nachwirkungen der Pandemie als zentraler Faktor benannt.²⁰

Die Mehrheit der Ehrenamtlichen ist im Bereich Sport und Bewegung tätig, als zweithöchster Anteil folgt das Engagement im sozialen Bereich. Tätigkeiten in Kultur und Musik, in Schulen und Kindergärten sowie im kirchlichen beziehungsweise religiösen Bereich schließen sich an.²¹ Dadurch, dass sich die Lebensrealitäten der Menschen stetig verändern, steigt die Attraktivität

-
- 14 DeStatis, Statistisches Bundesamt, 28 Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten auf eigenen Wunsch reduziert, Pressemitteilung Nr. N007 vom 30. Januar 2026, online abrufbar: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/01/PD26_N007_13.html.
 - 15 Bundeskanzleramt, Freiwilliges Engagement in Deutschland, Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024), S. 4, 16 ff., [Sechster Deutscher Freiwilligensurvey \(FWS 2024\) | Bundesregierung](#); Zusammenfassung der Stellungnahmen zum FWS 2024: Deutscher Bundestag, Ausschuss für Sport und Ehrenamt, Anlagenkonvolut zum Wortprotokoll der 13. Sitzung des Ausschusses für Sport und Ehrenamt am 3. Dezember 2025, online abrufbar: https://www.bundestag.de/resource/blob/1140276/251203_wortprotokoll_13_anlagen.pdf.
 - 16 Bundeskanzleramt, Freiwilliges Engagement in Deutschland, Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024), S. 4, 16 ff. [Sechster Deutscher Freiwilligensurvey \(FWS 2024\) | Bundesregierung](#).
 - 17 Bundeskanzleramt, Freiwilliges Engagement in Deutschland, Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024), S. 4, 5, [Sechster Deutscher Freiwilligensurvey \(FWS 2024\) | Bundesregierung](#).
 - 18 Bundeskanzleramt, Freiwilliges Engagement in Deutschland, Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024), S. 5, 16, [Sechster Deutscher Freiwilligensurvey \(FWS 2024\) | Bundesregierung](#).
 - 19 Bundeskanzleramt, Freiwilliges Engagement in Deutschland, Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024), S. 17 ff., [Sechster Deutscher Freiwilligensurvey \(FWS 2024\) | Bundesregierung](#).
 - 20 Bundeskanzleramt, Freiwilliges Engagement in Deutschland, Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024), S. 17 ff., [Sechster Deutscher Freiwilligensurvey \(FWS 2024\) | Bundesregierung](#).
 - 21 Bundeskanzleramt, Freiwilliges Engagement in Deutschland, Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024), S. 24 ff., [Sechster Deutscher Freiwilligensurvey \(FWS 2024\) | Bundesregierung](#).

des Kurzzeitengagements und des digitalen Engagements.²² Auch die Bedeutung des Zivilschutzes und des Rettungswesens ist zu nennen.

Was den zeitlichen Umfang betrifft, engagieren sich nach diesem Bericht 53 Prozent der Menschen bis zu zwei Stunden wöchentlich für ihre ehrenamtliche Tätigkeit, 24 Prozent drei bis fünf Stunden und 19 Prozent sechs Stunden oder mehr.²³

3.3. Einschränkungen des ehrenamtlichen Engagements

Im zeitlichen Vergleich der Datenerhebung und Darstellung aus den Jahren 1999 bis 2024 waren die Anteile freiwillig engagierter Personen in den Jahren der Datenerhebung 2014 und 2019 mit ungefähr 40 Prozent besonders hoch. Trotz Rückgang 2024 mit 36,7 Prozent wurde der tiefste Wert aus dem Jahr 2009 mit 31,9 Prozent noch nicht erreicht.²⁴ Aus dem *Sechsten FWS 2024*²⁵ geht hervor, dass ehrenamtlich Tätige auf die Frage nach möglichen Gründen für eine potenzielle Einschränkung oder Beendigung des Ehrenamtes mit 62 Prozent zeitliche Faktoren am häufigsten angeben.²⁶ Als weitere Motive folgen mit 32 Prozent gesundheitliche Gründe sowie der Wunsch, keine Verpflichtungen mehr eingehen zu müssen (31 Prozent). Auch berufliche und familiäre Gründe (jeweils 27 Prozent) werden häufig genannt. Finanzielle Aspekte (zehn Prozent) und mangelnde Wertschätzung (neun Prozent) spielen eine geringere Rolle.

Im Jahre 2013 kamen *Groß* und *Seifert* in ihrer Befragung von mehr als 10.000 Beschäftigten noch zu dem Schluss, dass die Länge der Arbeitszeit nicht hemmend auf ehrenamtliches Engagement wirkt.²⁷ Männer waren trotz längerer Erwerbsarbeitszeiten häufiger ehrenamtlich tätig als Frauen und investierten insgesamt auch mehr Zeit.²⁸ Hierbei wurden auch der Familienstand und die Erwerbstätigkeit der Partnerin beziehungsweise des Partners untersucht: 15 Prozent der Hochqualifizierten hatten eine nicht erwerbstätige Partnerperson, bei Qualifizierten waren es nur 12

22 Aktuelle Situation des Ehrenamtes in Deutschland, Deutscher Bundestag, Ausschuss für Sport und Ehrenamt, Öffentliche Anhörung vom 8. Oktober 2025, Stellungnahme Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e.V., Ausschussdrucksache 21(5)35, online abrufbar: https://www.bundestag.de/resource/blob/1113184/251008_bagfa.pdf.

23 Bundeskanzleramt, Freiwilliges Engagement in Deutschland, Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024), S. 19, 20, online abrufbar: [Sechster Deutscher Freiwilligensurvey \(FWS 2024\) | Bundesregierung](#).

24 Bundeskanzleramt, Freiwilliges Engagement in Deutschland, Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024), S. 8, online abrufbar: [Sechster Deutscher Freiwilligensurvey \(FWS 2024\) | Bundesregierung](#).

25 Bundeskanzleramt, Freiwilliges Engagement in Deutschland, Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024), S. 5, 16, online abrufbar: [Sechster Deutscher Freiwilligensurvey \(FWS 2024\) | Bundesregierung](#).

26 Bundeskanzleramt, Freiwilliges Engagement in Deutschland, Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024), S. 5, 16, online abrufbar: [Sechster Deutscher Freiwilligensurvey \(FWS 2024\) | Bundesregierung](#).

27 Groß, Seifert, Ehrenamt und Arbeitszeit, ein Vereinbarkeitsproblem?, BWP 1/2013, S. 20.

28 Groß, Seifert, Ehrenamt und Arbeitszeit, ein Vereinbarkeitsproblem?, BWP 1/2013, S. 20.

Prozent und bei den Geringqualifizierten acht Prozent.²⁹ Dies könne darauf hindeuten, dass Hochqualifizierte stärker von häuslichen Verpflichtungen entlastet seien und daher sowohl lange Erwerbs- als auch Ehrenamtszeiten realisieren können.

Hinsichtlich von Rechtsfolgen auf das Arbeitsverhältnis aufgrund einer ehrenamtlich ausgeübten Tätigkeit gilt Folgendes: Weder ein öffentliches noch ein privates Ehrenamt rechtfertigt in der Regel eine Kündigung.³⁰ Liegen nicht bereits ausdrückliche landes- oder bundesrechtliche Kündigungsverbote vor, würde eine Kündigung wegen öffentlicher oder privater ehrenamtlicher Tätigkeit zumindest gegen das Maßregelverbot aus § 612a BGB verstoßen.³¹ Darüber hinaus bestehen für viele Ehrenämter gesetzliche Benachteiligungsverbote, wie zum Beispiel für ehrenamtliche Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit (§ 26 Arbeitsgerichtsgesetz³²). Eine Kündigung kommt nur in Betracht, wenn die Ausübung des Ehrenamts die persönliche Eignung zur Vertragserfüllung grundsätzlich infrage stellt oder das Arbeitsverhältnis konkret beeinflusst.³³

4. Zeitliche Faktoren und ihre Auswirkungen auf ehrenamtlich getragene Bereiche

Die Ausübung eines Ehrenamtes in Deutschland ist tendenziell rückläufig. Eine Schadenshöhe für ehrenamtliche Bereiche bei Beendigung ehrenamtlicher Tätigkeit aufgrund von verlängerten Arbeitszeiten lässt sich nicht konkretisieren. *Klenner und Pfahl* führten noch im Jahr 2011 an, dass Ehrenamt und Arbeitszeit bis dahin selten in Zusammenhang gebracht würden.³⁴ Es ließe sich kein direkter Zusammenhang zwischen verlängerten Arbeitszeiten und der Aufgabe ehrenamtlicher Tätigkeiten ableiten.³⁵ So zeige sich beispielsweise auch, dass ehrenamtlich Tätige etwa genauso lange arbeiten wie Beschäftigte ohne ein solches Engagement.³⁶

Aus den aktuell herangezogenen Studien, insbesondere des *Sechsten FWS 2024*, werden als Gründe ehrenamtliche Tätigkeiten nicht auszuüben, zeitliche Faktoren am häufigsten genannt.³⁷

29 Groß, Seifert, Ehrenamt und Arbeitszeit, ein Vereinbarkeitsproblem?, BWP 1/2013, S.20.

30 Hergenröder, in: MüKoBGB, KSchG; § 1 Rn. 162.

31 Kiel, MHdB, ArbR, Bd. 2, 6. Auflage 2024 Rn. 102.

32 Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Mai 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 152) geändert worden ist, abrufbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/arbogg/_26.html.

33 Hergenröder, in: MüKoBGB, KSchG, 9. Auflage 2023, § 1 Rn. 184.

34 Klenner, Pfahl, (Keine) Zeit für's Ehrenamt? Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit, WSI Mitteilungen 3/2011, S. 179.

35 Klenner, Pfahl, (Keine) Zeit für's Ehrenamt? Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit, WSI Mitteilungen 3/2011, S. 179, 180; Groß/Seifert, Ehrenamt und Arbeitszeit, ein Vereinbarkeitsproblem?, BWP 1/2013, S. 20.

36 Groß, Seifert, Ehrenamt und Arbeitszeit, ein Vereinbarkeitsproblem?, BWP 1/2013, S. 20.

37 Bundeskanzleramt, Freiwilliges Engagement in Deutschland, Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024), Kernaussagen, abrufbar unter: [Sechster Deutscher Freiwilligensurvey \(FWS 2024\) | Bundesregierung](#).

Das *Statistische Bundesamt* stellt dar, dass Frauen ab 18 Jahren im Schnitt 29,18 Stunden die Woche unbezahlte Arbeit leisten, im Vergleich zu Männern ab 18 Jahren, die nur 10,26 Stunden unbezahlte Arbeit verrichten.³⁸ Diese unbezahlte Arbeit setzt sich aus Haushaltsaufgaben und Pflege von Haushaltsmitgliedern und Angehörigen zusammen.³⁹ Ehrenamtliche Tätigkeiten bilden hiervon nur eine Stunde und 54 Minuten in der Woche – dies ist bei Männern und Frauen fast identisch.⁴⁰ So ist es nicht zwangsläufig die Erwerbstätigkeit, die der ehrenamtlichen Tätigkeit im Wege stehen könnte, sondern möglicherweise auch die unbezahlte Arbeit. So leisten beispielsweise Eltern mit Kindern knapp 10,5 Stunden mehr unbezahlte Arbeit pro Woche als Personen ohne Kinder.⁴¹

Groß und *Seifert* kamen bereits im Jahr 2013 zu dem Ergebnis, dass sich Arbeitszeitprofile nicht stets konfliktfrei mit ehrenamtlichen Anforderungen vereinbaren lassen.⁴² Dies könne ein wesentlicher Grund sein, Engagement zu reduzieren oder aufzugeben. Entscheidungen darüber dürften zwar nicht allein von Zeitfragen abhängen, jedoch gemeinsam mit familiären und beruflichen Faktoren erheblich ins Gewicht fallen.⁴³ So würden Beschäftigte mit Rückzugsabsichten häufiger Zeitprobleme anführen als jene, die ihr Engagement fortsetzen wollten; bei Personen mit Partner sei diese Neigung stärker ausgeprägt als bei Singles.⁴⁴

Zusammenfassend ist anzumerken, dass in den genannten Studien der Jahre 2011, 2023 und 2024 das Kriterium Zeitmangel allgemein als Hinderungsgrund für die ehrenamtliche Tätigkeit untersucht und benannt wurde.⁴⁵ Angesichts genereller Zeitrestriktionen konkurrierten die verschiedenen Zeitverwendungen miteinander. Zeitkonflikte seien deshalb nicht ausgeschlossen.⁴⁶ Der *Sechste FWS 2024* legt dar, dass der Blick der Engagierten auf ihre freiwillige Tätigkeit grundsätzlich unverändert ist. 70 Prozent beabsichtigten, ihr Engagement in den nächsten zwölf Monaten fortzusetzen. Die Anteile derjenigen, die ihre Tätigkeit zeitlich ausweiten wollten und

38 DeStatis, Statistisches Bundesamt, Wo bleibt die Zeit? Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2022, online abrufbar: [ZVE2022 - Statistisches Bundesamt](#).

39 DeStatis, Statistisches Bundesamt, Wo bleibt die Zeit? Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2022, online abrufbar: [ZVE2022 - Statistisches Bundesamt](#).

40 DeStatis, Statistisches Bundesamt, Wo bleibt die Zeit? Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2022, online abrufbar: [ZVE2022 - Statistisches Bundesamt](#).

41 DeStatis, Statistisches Bundesamt, Wo bleibt die Zeit? Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2022, online abrufbar: [ZVE2022 - Statistisches Bundesamt](#).

42 Groß, Seifert, Ehrenamt und Arbeitszeit, ein Vereinbarkeitsproblem?, BWP 1/2013, S. 22.

43 Groß, Seifert, Ehrenamt und Arbeitszeit, ein Vereinbarkeitsproblem?, BWP 1/2013, S. 22.

44 Groß, Seifert, Ehrenamt und Arbeitszeit, ein Vereinbarkeitsproblem?, BWP 1/2013, S. 22.

45 Klenner, Pfahl, (Keine) Zeit für's Ehrenamt? Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit, WSI Mitteilungen 3/2011, S. 179, 180; Bundeskanzleramt, Freiwilliges Engagement in Deutschland, Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024), [Sechster Deutscher Freiwilligensurvey \(FWS 2024\) | Bundesregierung](#).

46 Groß, Seifert, Ehrenamt und Arbeitszeit – Ein Vereinbarkeitsproblem?, BWP 1/2013.

derer, die weniger Zeit investierten wollten, hielten sich bei zehn Prozent die Waage; sechs Prozent hätten vor, ihre Tätigkeit zu beenden.⁴⁷

Vor dem Hintergrund jüngster Studien zur gleichberechtigten Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit⁴⁸ wird angeführt, dass auffällig sei, dass besonders bei Teilzeitbeschäftigten und Personen mit Kindern die ehrenamtliche Tätigkeit rückläufig sei.⁴⁹ Daher kritisieren *Vertreter einer sorgensensiblen und geschlechtergerechten Arbeitszeitpolitik* Überlegungen zu negativen Abweichungen vom 8-Stunden-Tag und finanzielle Anreize für Mehrarbeit.⁵⁰ Lott, Mückenberger, Scholz und Völke führen das Thema Arbeitszeiten und Demokratie an. Denkbar sei schließlich, dass Zeiten für das Ehrenamt, die mit anderer Nichterwerbszeiten (Hausarbeit, Pflege, Erziehung usw.) kollidieren, nur möglich werden, wenn beispielsweise familiäre Aufgaben reduziert oder zwischen den Familienmitgliedern umgeschichtet werden.⁵¹ Lange Arbeitszeiten führten zu Zeitkonflikten in der Familie und belasteten so die Familienmitglieder. Die Ersetzung der Tagesarbeitszeitbegrenzung durch eine Wochenarbeitszeitregelung gefährde Partnerschaften und erschwere eine Ausübung des Ehrenamtes. Die Demokratie brauche das Engagement Aller im Sinne einer fürsorglichen und sorgensensiblen Demokratie.⁵²

5. Fazit

Ein bezifferbarer Schaden für ehrenamtlich getragene Bereiche aufgrund von Kürzungen ehrenamtlicher Tätigkeit wegen verlängerter Arbeitszeiten lässt sich auf Grundlage der aktuellen Studienlage nicht ermitteln. Auch eine Folgenabschätzung ist nicht möglich. Ein Rückgang ehrenamtlicher Tätigkeit im Zeitvergleich mit den Jahren 2014 und 2019 sowie Tendenzen wie unbesetzte Leitungspositionen und eine vergebliche Suche einer Nachbesetzung sind erkennbar. Zwar sind Zeitprobleme als relevantes Kriterium genannt. Bei der Frage, ob ehrenamtlichen Beschäftigungen nachgegangen wird oder nicht, stehen diese aber nicht zwangsläufig in unmittelbarem Zusammenhang mit langen Arbeitszeiten, sondern anderen (familiären) Verpflichtungen. Probleme der Mobilisierung von Engagierten existieren auch dahingehend, dass ein allgemeiner

47 Bundeskanzleramt, Freiwilliges Engagement in Deutschland, Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024), S. 48, online abrufbar: [Sechster Deutscher Freiwilligensurvey \(FWS 2024\) | Bundesregierung](#).

48 Lott, Mückenberger, Scholz, Völke, Sorgensensible und Geschlechtergerechte Arbeitszeiten. Jetzt!, WSI Kommentar, Nr. 6, März 2025, Hans-Böckler-Stiftung., online abrufbar: https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009096/p_wsi_kommentar_6_2025.pdf.

49 Bundeskanzleramt, Freiwilliges Engagement in Deutschland, Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024), S. 10, online abrufbar: [Sechster Deutscher Freiwilligensurvey \(FWS 2024\) | Bundesregierung](#).

50 Lott, Mückenberger, Scholz, Völke, Sorgensensible und Geschlechtergerechte Arbeitszeiten. Jetzt!, WSI Kommentar, Nr. 6, März 2025, Hans-Böckler-Stiftung., online abrufbar: https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009096/p_wsi_kommentar_6_2025.pdf.

51 Groß, Seifert, Ehrenamt und Arbeitszeit – Ein Vereinbarkeitsproblem?, BWP 1/2013, S. 22.

52 Lott, Wöhrmann, Spillover and crossover effects of working time demands on work–life balance satisfaction among dual-earner couples: the mediating role of work–life conflict, 2022, online abrufbar: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s12144-022-03850-0.pdf>.

Wandel der Lebensstile und Wertvorstellungen in der Gesellschaft stattfindet, der zur Folge habe, dass informellere und losere Formen des Engagements gesucht würden.⁵³

Die Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE) fordert neue Konzepte, Unterstützung und Anerkennung, um ehrenamtliche Tätigkeit zukunftsfähig zu machen. Besonders gefragt seien dabei bürokratische sowie strukturelle Entlastungen, die Berücksichtigung flexiblerer Formen des Engagements, digitale Unterstützung, zielgruppengerechte Ansprache und politische und gesellschaftliche Rückendeckung. Um den Trend zu kurzfristigerem Engagement in Projekten besser zu begleiten, möchte die DSEE dabei unterstützen, bürokratischen Aufwand zu reduzieren und Vereine darin zu stärken, geeignete Personen frühzeitig für die Übernahme von Leitungsfunktionen im Verein zu qualifizieren.⁵⁴

* * *

53 Schubert, Kühn, Kuhn, Sportvereine unter Druck: Gesellschaftliche Integrationsanker mit Problemen bei der Mobilisierung von Ehrenamtlichen, Sonderauswertung des ZiviZ-Surveys 2023, S. 2.

54 Aktuelle Situation des Ehrenamtes in Deutschland, Deutscher Bundestag, Ausschuss für Sport und Ehrenamt, Öffentliche Anhörung vom 8. Oktober 2025, Stellungnahme Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt, Ausschussdrucksache 21(5)33, online abrufbar: https://www.bundestag.de/resource/blob/1113028/251008_dsee.pdf.