

AKTIVE BÜRGERSCHAFT

# Aktive Bürgerschaft Positionspapier

Freistellung von Arbeitnehmern für ehrenamtliche  
Gremientätigkeit in gemeinnützigen Organisationen



Aktive Bürgerschaft: Kompetenzzentrum für Bürgerengagement der  
genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken



# Impressum

*Herausgeber:*  
Aktive Bürgerschaft e.V.  
Geschäftsstelle  
Reinhardtstraße 25  
10117 Berlin  
Tel. 030 2400088-0, Fax -9  
info@aktive-buergerschaft.de  
www.aktive-buergerschaft.de

*Kuratorium: Werner Böhnke (Vorsitzender)*  
*Vorstand: Dr. Peter Hanker (Vorsitzender)*  
*Geschäftsführer: Dr. Stefan Nährlich*  
*Leiterin Presse und Kommunikation:*  
*Christiane Biedermann*  
*Gestaltung: Ayşe Gökmenoğlu*  
© 2013 Aktive Bürgerschaft e.V., Berlin

*Autor: Dr. Stefan Nährlich*

*In dieser Publikation wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit überwiegend die männliche Sprachform verwendet. Bei allen männlichen Funktionsbezeichnungen sind stets auch Frauen gemeint.*



## Freistellung von Arbeitnehmern für ehrenamtliche Gremientätigkeit

Angesichts der zunehmenden Bedeutung bürgerschaftlichen Engagements und gemeinnütziger Organisationen für unser Land lohnt sich aus Sicht der Aktiven Bürgerschaft eine Prüfung, ob und mit welchen Instrumenten ehrenamtliche Vorstands- und Aufsichtsorganmitglieder entlastet und unterstützt werden können.

Stand Juli 2013

„Besetzung ehrenamtlicher Vereinsvorstände – Vorstände verzweifelt gesucht“  
(Wolf/Zimmer 2010)

„Geeignete Personen für diese Ämter zu finden, die über ausreichend Zeit und die notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen, ist für viele gemeinnützige Organisationen immer schwieriger geworden, während gleichzeitig die Verantwortung für die gewählten Organmitglieder ständig gestiegen ist“. (Backhaus-Maul/Nährlich/Speth 2012)

„Das Engagement hat in den befragten Organisationen ein besonderes Gewicht. Für zahlreiche Vereine, Genossenschaften und Stiftungen ist es zudem existenzsichernd. Die Organisationen haben Probleme, Engagierte zu finden, und sehen sich vor allem mit Schwierigkeiten bei der Besetzung ehrenamtlicher Leitungs- und Aufsichtsgremien konfrontiert.“  
(Priller u.a. 2012)

## Hintergrund und Probleme

1. Gemeinnützige Organisationen sind elementar für das Bürgerengagement; denn sie aktivieren, binden und stärken bürgerschaftliches Engagement. Zu über 80 Prozent findet bürgerschaftliches Engagement für Kultur, Sport, Umwelt, Soziales usw. in gemeinnützigen Organisationen statt, vor allem in Vereinen, aber auch in und über Stiftungen. Dabei sind sie ein wichtiger Partner für Staat und Wirtschaft bei der Bewältigung gesellschaftlicher Aufgaben.
2. Organmitglieder sind das Rückgrat der gemeinnützigen Organisationen. Die vermutlich rund zwei Millionen Männer und Frauen lenken die Geschicke der Vereine und Stiftungen, tragen Verantwortung für die gute Zweckverfolgung und Mittelverwendung, prägen die Organisationen und ermöglichen erst die vielfältigen Angebote und Engagements. Obwohl auch fast 2,3 Millionen Menschen sozialversicherungspflichtig in gemeinnützigen Organisationen beschäftigt sind, haben nur rund 15 Prozent der Vereine und Stiftungen überhaupt Mitarbeiter (ZiviZ 2011) und damit die Möglichkeit, Aufgaben an diese zu delegieren und Organmitglieder zu entlasten.
3. Jedoch wird es immer schwieriger, Engagierte, insbesondere für Vorstands- und Aufsichtämter (Organe), zu finden. Besonders problematisch ist die Situation bei Vereinen. Acht von zehn Vereinen sagen laut einer aktuellen Untersuchung, dass es schwieriger wird, Leitungs- und Aufsichtsgremien zu besetzen. Bei Stiftungen ist die Lage nicht so kritisch, doch auch hier haben vier von zehn Stiftungen solche Probleme (Priller u.a. 2012).
4. Die Hauptursache für die Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Organmitgliedern ist die fehlende Zeit. „Es gibt zwar geeignete Personen, aber aus Zeitgründen können sie die Aufgaben nicht wahrnehmen,“ sagen 42 Prozent der befragten Vereine (Wolf/Zimmer 2010). Weitere Gründe sind: Es fehlt bei den aktiven Mitgliedern die Bereitschaft, sich langfristig und verbindlich an eine solche Aufgabe zu binden (36 Prozent); es gibt zwar geeignete Personen, doch diese trauen sich die Arbeit nicht zu (24 Prozent); die Vorstandstätigkeit ist insgesamt sehr komplex und stellt hohe Anforderungen (24 Prozent); es fehlt an Kandidaten, die sich in juristischen Fragen auskennen (21 Prozent). Typische Ehrenamtliche in Organen wenden am häufigsten zwischen drei und fünf Stunden oder zwischen sechs und zehn Stunden pro Woche für dieses Engagement auf. Zwei Drittel von ihnen sind berufstätig, ein knappes weiteres Drittel war berufstätig (Behr u.a. 2005).
5. In der Folge dieser Entwicklung verteilen sich die Lasten auf immer weniger Personen (TNS Infratest Sozialforschung 2010), die immer länger im Amt bleiben. Gefragt nach den Zukunftsoptionen, antworteten drei Viertel der befragten ehrenamtlichen Führungskräfte, dass sie in derselben Position und Tätigkeit verbleiben (Behr u.a. 2005). Entsprechend ist Überalterung das Hauptproblem, mit dem sich 68 Prozent der Vereine und 30 Prozent der Stiftungen konfrontiert sehen (Priller u.a. 2012). Frischer Wind in die Organisationen nimmt ab, die Gefahr von Fehlern durch Überlastung steigt. So beklagen ehrenamtliche Führungskräfte vor allem, dass sie bei der ehrenamtlichen Tätigkeit unter Zeitdruck stehen und bei der Ausübung dieser Tätigkeit sehr angespannt sind (Behr u.a. 2005).

## Lösungsansätze

6. Die Probleme werden durchaus gesehen, doch wirksame Maßnahmen sind bislang ausgeblieben. So hat der Gesetzgeber zwar die Haftung von Organmitgliedern mehrmals eingeschränkt (Deutscher Bundestag Drucksache 16/10120; Bundesrat Drucksache 73/13), ausdrücklich auch verbunden mit der Hoffnung, dass damit zu einer Verbesserung bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen für Vereinsämter beigetragen wird, doch löst dies nicht das Zeitproblem.

Die Zahl der bürgerschaftlich Engagierten ist in den letzten zehn Jahren nicht gestiegen (TNS Infratest Sozialforschung 2010), so dass kein weiteres Potenzial ausgeschöpft werden konnte. Ob dies in Zukunft besser gelingt, ist fraglich. Inwieweit die „jungen Alten“ hier ein besser ausschöpfbares Potenzial bieten, ist ungewiss. Zumindest verweist die Studie von Erlinghagen (2009) darauf, dass allein ein Mehr an Zeit nicht zu einem Zugang zu Engagement führt. Zudem erfüllen Organmitglieder wichtige Aufgaben der Einfluss- und der Ressourcensicherung für ihre gemeinnützige Organisation, die häufig durch die aktive berufliche Position ermöglicht oder begünstigt wird.

7. Notwendig sind zusätzliche Zeitressourcen für Mitglieder von Vorständen und Aufsichtsorganen in gemeinnützigen Organisationen sowie deren fachliche Unterstützung durch Externe. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter könnten bei Ausübung und Nachweis eines ehrenamtlichen Organamtes vom Arbeitgeber im Rahmen eines gewissen Zeitkontingentes freigestellt werden. Ebenso könnten Fach- und Führungskräfte aus Unternehmen im Rahmen eines Corporate Volunteering-Programms ebenfalls mit einem gewissen Zeitkontingent freigestellt werden, um wertvolle Management- und Organisationskompetenzen in Vereine und Stiftungen einzubringen. Gleichzeitig wäre dies ein befristeter und niedrighschwelliger Zugang aus dem u.U. ein längerfristiges Engagement in der Freizeit folgt. Finanzielle Nachteile für Mitarbeiter und Unternehmen sollten durch direkte oder indirekte staatliche Hilfen ausgeglichen werden. Erfahrungen zeigen eine moderate Nutzung von Freistellungsangeboten (Klenner/Pfahl/Seifert 2001).

## Lösungsansätze

Angesichts der zunehmenden Bedeutung bürgerschaftlichen Engagements und gemeinnütziger Organisationen für unser Land lohnt sich aus unserer Sicht eine Prüfung, ob und mit welchen Instrumenten ehrenamtliche Vorstands- und Aufsichtsorganmitglieder entlastet und unterstützt werden können.

### Mögliche Ansatz- und Anknüpfungspunkte:

- Arbeitnehmer, die politische Ehrenämter bekleiden, haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit (Gemeindeordnungen der Länder).
- Arbeitnehmer, die ein Schöffenamts bei Gericht bekleiden, müssen vom Arbeitgeber freigestellt werden und erhalten Verdienstaufschlag (Gerichtsverfassungsgesetz).
- Arbeitnehmer, die in Organisationen der Jugendarbeit ehrenamtlich aktiv sind, haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung. Das Land Hessen hat einen Fonds eingerichtet, aus dem Lohnersatz gezahlt wird; das Land Rheinland-Pfalz erstattet Verdienstaufschlag (Landesgesetze zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit, soweit verabschiedet).
- Arbeitnehmer, die sich beruflich oder politisch weiterbilden wollen, haben in Nordrhein-Westfalen Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub. Darunter fällt auch „die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf“ (Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz).

## Quellenhinweise

### **Verfasser und Ansprechpartner:**

**Dr. Stefan Nährlich**

**Geschäftsführer Aktive Bürgerschaft e.V.**

**stefan.naehrlich@aktive-buergerschaft.de**

**Telefon 030 2400088-1**

### **Literatur**

Backhaus-Maul, H./Nährlich, S./Speth, R. (2012): Denkschrift Bürgergesellschaft. 2. aktualisierte Auflage. Berlin.

Beher, K./Krimmer, H./Rauschenbach, T./Zimmer, A. (2005): Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen. Bürgerschaftliches Engagement und Management. Münster.

Erlinghagen, M. (2009): Soziales Engagement im Ruhestand: Erfahrung wichtiger als frei verfügbare Zeit. In: J. Kocka/M. Kohli/W. Streeck (Hg.): Altern: Familie, Zivilgesellschaft, Politik. Altern in Deutschland, Bd. 8. Nova Acta Leopoldina NF 106, Nr. 370, S. 211–219.

Klenner, C./Pfahl, S./Seifert, H. (2001): Ehrenamt und Erwerbsarbeit – Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz? Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen – Kurzfassung. Düsseldorf.

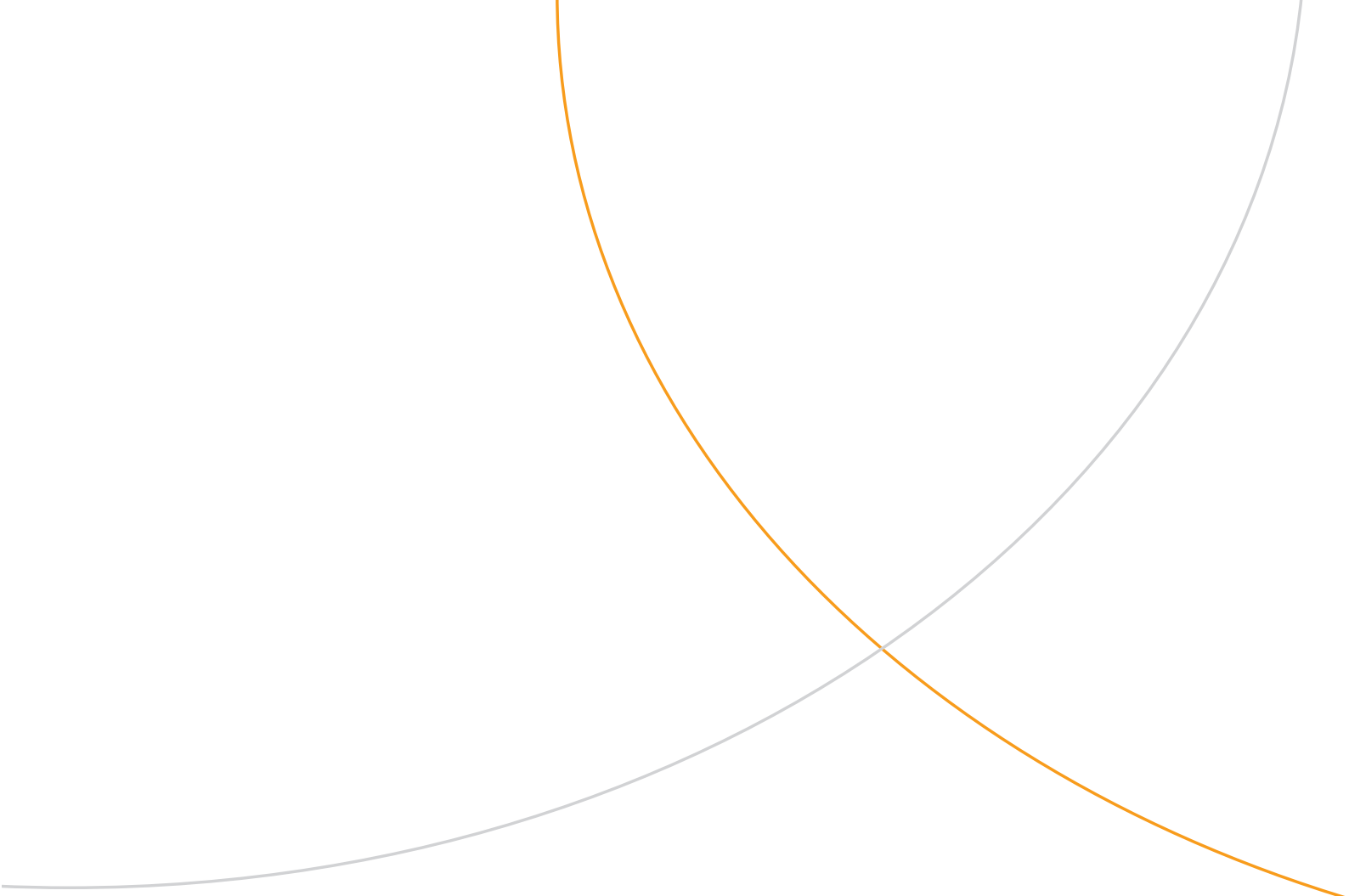
Priller, E./Alscher, M./Droß, P. J./Paul, F./Poldrack, C. J./Schmeißer, C./Waitkus, N. (2012): Dritte-Sektor-Organisationen heute: Eigene Ansprüche und ökonomische Herausforderungen. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. Discussion Paper SP IV 2012 – 402, Berlin: WZB, [www.wzb.eu/org2011](http://www.wzb.eu/org2011).

TNS Infratest Sozialforschung (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. München.

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung – WZB (2009): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. M. Alscher/D. Dathe/E. Priller/R. Speth. Berlin.

Wolf, A./Zimmer, A. (2010): Besetzung ehrenamtlicher Vereinsvorstände – Vorstände verzweifelt gesucht. In: Verbands-Mangement, 36. Jahrgang, Ausgabe 3 (2010), S. 28–37.

ZiviZ – Zivilgesellschaft in Zahlen (2011): Abschlussbericht Modul 1. S. Fritsch/M. Klöse/R. Opfermann/N. Rosenski/N. Schwarz/H. Anheier/N. Spengler. Berlin.



Die Aktive Bürgerschaft engagiert sich für eine gerechte und leistungsfähige Bürgergesellschaft. Privates Engagement für das Gemeinwohl soll staatlichem Handeln vorausgehen. Wir wollen deshalb bürgerschaftliches Engagement und gemeinnützige Organisationen nachhaltig stärken.

**Wir machen innovative Engagementkonzepte praxistauglich und setzen sie mit Partnern bundes- oder landesweit um. Aktive Bürgerschaft – Gutes besser tun!**

Der gemeinnützige Verein Aktive Bürgerschaft ist das Kompetenzzentrum für Bürgerengagement der Volksbanken Raiffeisenbanken. Unser Handeln orientiert sich an den genossenschaftlichen Werten der Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung.

**[www.aktive-buergerschaft.de](http://www.aktive-buergerschaft.de)**



Aktive Bürgerschaft: Kompetenzzentrum für Bürgerengagement der genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken

