

Christina Klenner · Svenja Pfahl · Hartmut Seifert

Ehrenamt und Erwerbsarbeit – Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz?

Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales,
Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen

– Kurzfassung –

Diese Studie wurde mit Fördermitteln des Landes NRW (MASQT) und der Hans-Böckler-Stiftung finanziert. Befragt wurden Ehrenamtliche in ganz Deutschland und in Nordrhein-Westfalen, aber auch Beschäftigte, die sich für die Aufnahme eines Ehrenamtes interessieren, ihr Interesse aber bisher noch nicht in die Praxis umsetzen konnten. Die gute Kooperation mit Emnid sowie dem Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) in Köln bei der Erhebung repräsentativer Daten sei an dieser Stelle besonders hervorgehoben, wie auch die engagierte Zuarbeit von Landessportbund, Arbeiterwohlfahrt und dem Deutschen Kinderschutzbund. Ohne ihre Einsatzfreude wären die Fragebogenaktion und die vertiefende Befragung von Ehrenamtlich nicht durchführbar gewesen.

Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz? Die Datenbasis der WSI-Beschäftigtenbefragung

- Eine repräsentative Befragung unter 4.024 abhängig Beschäftigten in Deutschland zwischen 18 und 65 Jahren, darunter 730 ehrenamtlich Tätige (in Kooperation mit dem Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) und dessen Arbeitszeitberichterstattung)
- eine Befragung von 1.505 Ehrenamtlichen in NRW im Sport und im sozialen Ehrenamt, darunter 699 abhängig Beschäftigte zwischen 18 und 65 Jahren
- 20 Intensivinterviews mit ehrenamtlich Tätigen, darunter 13 mit abhängig Beschäftigten (Namen anonymisiert)
- 12 Expertengespräche mit Vertreter/innen aus Ministerien, Vereinen und Verbänden des sportlichen und sozialen Ehrenamtes in NRW

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Arbeit und Soziales,
Qualifikation und Technologie
des Landes Nordrhein-Westfalen
Referat Presse und Öffentlichkeitsarbeit
40190 Düsseldorf
Telefon: 02 11/86 18-43 42
Telefax: 02 11/86 18-44 44/4397
Internet: <http://www.masqt.nrw.de>
und www.arbeitszeiten.nrw.de

Ansprechpartner

Abteilung Arbeit
Referat Arbeitszeit
Klaus Müller
Telefon: 02 11/86 18-37 26
Telefax: 02 11/86 18-31 26

Umschlaggestaltung

Prof. Uwe Loesch, Düsseldorf

Druck

SCHÄFER GRAPHICS Agentur und
Verlag GmbH, Düsseldorf

© 2001 MASQT 1025

Diese Broschüre kann bei den Gemeinnützigen Werkstätten Neuss GmbH bestellt werden. Bitte senden Sie Ihre Bestellung unter Angabe der Veröffentlichungsnummer **1025** schriftlich (per Fax oder Postkarte) an die:

GWN GmbH
Schriftenversand
Am Krausenbaum 11
41464 Neuss
Fax 0 21 31/74 50 21 32

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden.

Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Vorwort: Zeit für beides	
Täglicher Spagat: Ehrenamt und Berufstätigkeit	7
„Ich geh ja, wie gesagt, nebenbei noch arbeiten“	13
Alles wie gehabt – Männer und Frauen	19
Familienvater mittleren Alters	23
„...eine ganz interessante Überlegung“ – Lohn für die Mühe	25
„Ich würde, wenn ich könnte“ – der ungehobene Schatz	31
Ungleichheiten	33
Es lohnt sich – Ehrenamt möglich machen	35
Service: Adressen und Links	39

Vorwort: Zeit für beides

Ohne den uneigennütigen Einsatz von Zeit und Energie durch engagierte Menschen liefe in manchem Sportverein weniger, wäre das Rettungswesen fast verloren, blieben Schulen ohne Pflegschaft und viele Arbeiten unerledigt. Die Bereitschaft zum Ehrenamt in unserer Gesellschaft ist groß und muss um so mehr gelobt werden, je stärker das Gemeinwesen auf Bürgerbeteiligung setzen wird.

Doch die Frage, unter welchen Umständen die Aktiven in Vereinen und Verbänden Ehre und Arbeit unter einen Hut bringen, wurde bislang nicht gestellt. Man konnte und kann ihren Einsatz selbstverständlich einplanen. Wie sie dies mit ihren sonstigen Aufgaben im Beruf und in den Familien zeitlich koordinieren, galt bislang ausschließlich als Privatsache.

Wie verhält es sich wirklich mit dem Ehrenamt unter den Zeitvorgaben der Arbeitswelt? Nützen Flexibilisierung und Überstundenabbau oder wird es bei wandelnden Arbeitszeitmodellen immer schwieriger, Menschen für das gesellschaftliche Ehrenamt zu gewinnen? Mit Fragen dieser Art galt es, eine Forschungslücke zu schließen. Das Forschungsteam am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung wählte den direkten Weg und fragte die Beschäftigten selbst.

Es entstand die vorliegende Studie, die nun in Kurzform vorliegt. Die Studie belegt: Viele Menschen wollen sowohl die Berufsarbeit als auch das Ehrenamt und lehnen ein „entweder – oder“ ab. Um ihre Engagementwünsche mit den Vorgaben der Arbeitszeit zu koordinieren, unternehmen sie Anstrengungen, die zu Recht als Spagat bezeichnet werden können. Dabei sehen sich viele unterstützt durch die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

Doch die Erhebung aus der Sicht von Beschäftigten wirft ein Schlaglicht auf eine weitere Gruppe von Berufstätigen, die bislang übersehen wurden. All jene, die aufgrund ihrer Arbeitszeitregelungen keinen Spielraum mehr für das Ehrenamt sehen, obwohl sie nur zu gerne mitmischen möchten. Ihnen sind die flexiblen Formen der Arbeitszeitgestaltung im Weg.

So kann die WSI-Studie erfreulicherweise gleich zwei Ergebnisse vorweisen, die nicht ohne weiteres zusammenpassen wollen. Bedingungen und Möglichkeiten derer, die sich engagieren, sind die eine Facette – Hinderungsgründe und Engagementwünsche der Anderen sind die andere. Dass die Aspekte voneinander abweichen, lässt auf eine spannende Diskussion hoffen.

Überlegungen zur Sozialverträglichkeit von Arbeitszeiten in einem neuen, vielleicht ungewohnten Zusammenhang? Können wir auf das Potenzial der Verhinderten verzichten? Welche verbindlichen Vorgaben wären hilfreich, um Überforderung und Stress in der Balance von Arbeitszeit und Engagement zu meiden?

Die Kurzfassung bringt die Kernergebnisse der Studie auf den Punkt und hält zahlreiche Argumente für die anstehende Diskussion um das Ehrenamt in Unternehmen, Vereinen und Verbänden bereit. Nicht zuletzt dürfte das ansteckende Koordinationstalent der berufstätigen Ehrenamtler, die in dieser Broschüre zu Wort kommen, befruchtend sein. Ihr tägliches Bemühen um Arbeit und Ehre bietet zahlreiche Anregungen und manche Antwort auf die Frage, was man tun kann, um jene zu unterstützen, die nur zu bereit sind, ihren gesellschaftlichen Beitrag zu leisten.



Die Kurzfassung bringt die Kernergebnisse der Studie auf den Punkt und hält zahlreiche Argumente für die anstehende Diskussion um das Ehrenamt in Unternehmen, Vereinen und Verbänden bereit. Nicht zuletzt dürfte das ansteckende Koordinationstalent der berufstätigen Ehrenamtler, die in dieser Broschüre zu Wort kommen, befruchtend sein. Ihr tägliches Bemühen um Arbeit und Ehre bietet zahlreiche Anregungen und manche Antwort auf die Frage, was man tun kann, um jene zu unterstützen, die nur zu bereit sind, ihren gesellschaftlichen Beitrag zu leisten.

Ich wünsche allen Leserinnen und Lesern eine anregende Lektüre und würde mich freuen, wenn Sie sich darin wieder finden – wo immer Sie engagiert sind.

A handwritten signature in black ink, reading "Harald Schartau". The script is cursive and fluid, with the first letters of the first and last names being capitalized and prominent.

(Harald Schartau)

Täglicher Spagat: Ehrenamt und Berufstätigkeit

Eigentlich müsste es doch so sein: Wer möglichst kurze Arbeitszeiten hat, am besten keine Überstunden leisten muss, im Job vielleicht nicht so stark gefordert wird, der kann sich besonders gut ehrenamtlich engagieren. Denn schließlich braucht das Ehrenamt Zeit und Energie und oft sogar viel Flexibilität. Ein Einsatz der Freiwilligen Feuerwehr lässt sich zum Beispiel nicht immer im Voraus planen oder ein Fußballspiel der Jugendmannschaft, die man betreut, liegt vielleicht genau an dem Wochenende, an dem man beruflich Dienst hat. Also: Je weniger Berufstätigkeit, desto mehr Ehrenamt. Oder?

ZEITBALANCE ODER ZEITKONKURRENZ?

Wie lassen sich Erwerbsarbeit, also die Arbeit, mit der man Geld verdient, und das unentgeltliche ehrenamtliche Engagement vereinbaren? Es geht darum, mit einem begrenzten Zeitbudget eine Balance zwischen verschiedenen Lebensbereichen herzustellen. Nicht nur Arbeit und Engagement müssen unter einen Hut gebracht werden, sondern auch Familie, Partnerschaft, unter Umständen die Pflege von Angehörigen, Hobbys und Erholung. Wie gut funktioniert das und inwieweit haben unterschiedliche Arbeitszeiten darauf Einfluss? Arbeitszeiten gehören zu den grundlegenden Rahmenbedingungen des Lebens, an die sich in der Regel die anderen Aktivitäten wie Ehrenämter anzupassen haben. Gibt es „bessere“ und „schlechtere“ Arbeitszeitbedingungen für außerberufliches Engagement?

Familienvater, Vollzeit berufstätig mit regelmäßigen Überstunden, überdurchschnittliches berufliches Prestige und Einkommen – so sieht ein typischer Ehrenamtler aus. Mehr als 40 Wochenstunden Arbeit stehen für fast die Hälfte der männlichen Ehrenamtlichen an, doch das hindert sie keineswegs an ihrem freiwilligen Einsatz im Sportverein, in der Gewerkschaft oder in anderen Gruppen.

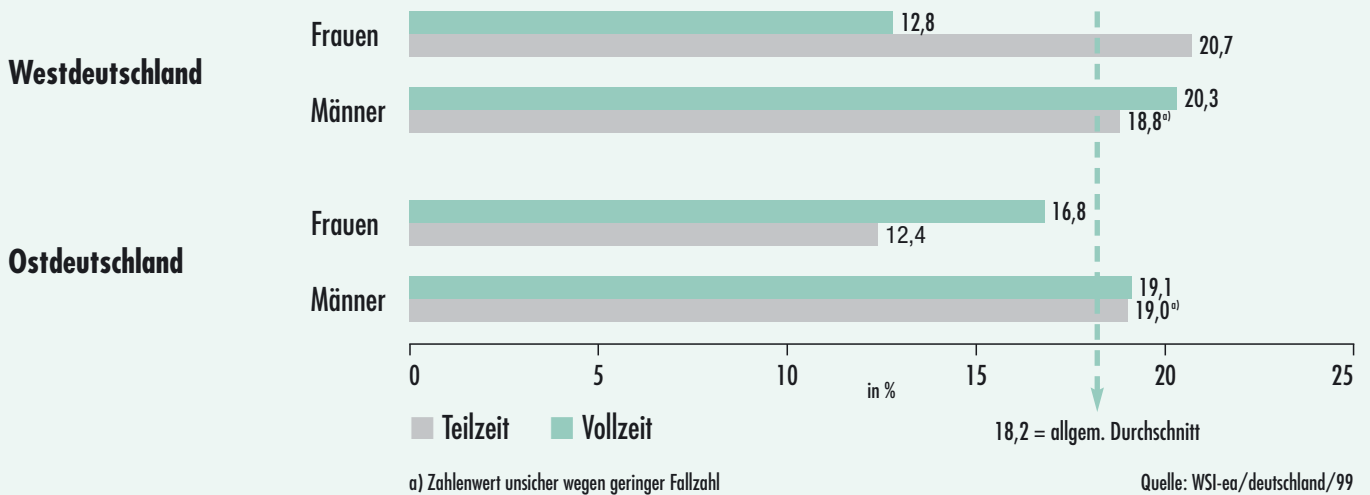
Im Gegenteil: Die Überstunden scheinen sogar vieles möglich zu machen. „Wenn ich nicht den Freizeitausgleich für meine Überstunden hätte“, sagt mancher Ehrenamtler, „könnte ich mich nicht so engagieren.“ Der Freizeitausgleich erlaubt, sich freizunehmen, wenn andere arbeiten. Der Trend zum Freizeitausgleich bei Überstunden hat sich in den letzten Jahren verstärkt. Aber selbst die Männer, die ihre Überstunden weder in Freizeit noch in Geld abgegolten bekommen, sind unter den Ehrenamtlichen überdurchschnittlich häufig vertreten. Oft arbeiten sie in einer höheren beruflichen Position mit viel Prestige.

Das bedeutet, niemand kontrolliert ihre Arbeitszeiten mit der Stechuhr, sie können darüber, obwohl sie viel arbeiten, relativ flexibel verfügen. Ein Telefongespräch lässt sich für sie einschieben oder auch mal am Vormittag eine Besprechung für das Ehrenamt.

DIE FRAUEN MACHEN`S MÖGLICH

Eins ist allerdings ganz klar: Ohne ihre Frauen könnten die Männer sich nicht so engagieren. Die überwiegende Mehrheit von ihnen profitiert davon, dass sie sich nicht noch zusätzlich um Abwasch, Schulaufgaben der Kinder, Putzen und Kochen kümmern muss. Die Partnerinnen dieser Männer sind meist teilzeitbeschäftigt oder nicht berufstätig. So schafft die häufige Abwesenheit der Männer von Zuhause durch Job und Ehrenamt für sie keine großen Probleme. Umgekehrt sorgt die Doppelbelastung durch Familie und Beruf bei vielen Frauen aber offenbar

Ehrenamtlich Aktive unter den abhängig Beschäftigten mit Voll- und Teilzeitarbeit Deutschland 1999



dafür, dass sie ein Ehrenamt nur übernehmen können, wenn sie nicht Vollzeit arbeiten. Frauen in Deutschland wenden immer noch weit mehr als doppelt so viel Zeit für hauswirtschaftliche Tätigkeiten auf wie Männer. Männer dagegen sind etwa doppelt solange wie Frauen mit Erwerbsarbeit beschäftigt. Auch die Tatsache, dass in Deutschland heutzutage mehr Frauen berufstätig sind und sich das Rollenverständnis stark gewandelt hat, bedeutet bisher noch nicht, dass Männer sich entsprechend stärker an Haus- und Betreuungsarbeiten beteiligen.

Zumindest in Westdeutschland sind vollzeitbeschäftigte Frauen unterdurchschnittlich ehrenamtlich aktiv. Die typische weibliche Ehrenamtliche ist teilzeitbeschäftigt, lebt in Partnerschaft oder Familie, für die ihr Partner den größten Teil des Unterhaltes verdient. In Ostdeutschland ist das anders: Hier wird das ehrenamtliche Engagement eher mit Vollzeitbeschäftigung kombiniert. Die westdeutschen Frauen nutzen die größeren Spielräume von Teilzeitarbeit, die sie aus familiären Gründen bevorzugen, für das Ehrenamt. Sie nehmen dafür in Kauf, von einem Partner finanziell zumindest teilweise abhängig zu sein.

FAZIT:

Weniger Arbeitszeit lässt mehr Raum für ein Ehrenamt – das stimmt so generell offensichtlich nicht. Vielmehr sind die Ehrenamtler beruflich sehr aktiv. Sie müssen um so flexibler sein und ihr Zeitbudget auf die verschiedenen Bereiche des Lebens verteilen. Helfen dabei flexible Arbeitszeiten?

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

Früher begann und endete die tägliche beziehungsweise wöchentliche Arbeitszeit zu festen Zeitpunkten. Man arbeitete zum Beispiel von 8 bis 17 Uhr von montags bis freitags. Abweichungen

gab es eigentlich nur durch Überstunden oder durch Kurzarbeit. Dieses Muster hatte über lange Zeit Bestand, jeder wusste also, wann er arbeiten musste und welche Zeit er für seine Freizeit oder andere Beschäftigungen verplanen konnte. Dieses Verteilungsmuster von Arbeit und Freizeit hat sich in den letzten Jahren tiefgreifend verändert. Variable Formen der Arbeitszeitverteilung sind an die Stelle gleichförmiger „Portionen“ von Arbeit getreten. Dieser Wandel kann Berufstätigen mehr Spielraum bescheren, sie aber auf der anderen Seite auch einschränken. Denn je mehr Arbeits- und Freizeit ineinander greifen und nicht mehr im Voraus planbar und klar zu trennen sind, desto schlechter können Ehrenamtler mit ihrem Zeitbudget kalkulieren.

TAG UND NACHT UND AUCH AM WOCHENENDE

„Wenn ich Spätdienst habe, dann kann ich gar nicht zum Training gehen“, erzählt Stefan Sassen (alle Namensangaben im Text sind anonymisiert), der ehrenamtlicher Übungsleiter im Sport ist. Ehrenamt findet meist zu den Zeiten statt, die traditionell frei sind: Abends oder am Wochenende. „Die ganze Kulturarbeit in den Vereinen“, meint Gewerkschafter Udo Ulmer, „die konzentriert sich auf das Wochenende, Freitag, Samstag, Sonntag. Wer da arbeitszeitlich belastet ist, der ist da draußen. Das fängt an beim freitäglichen Kegeln. Wenn sich da 10 Männer mal zum Kegeln treffen, das heißt, wenn da einer Schichtarbeiter ist, ist er jeden zweiten Kegelabend nicht da.“ Auch wenn es um die Aus- oder Weiterbildung im Ehrenamt geht, kann es mit flexiblen Arbeitszeiten Probleme geben. „Der Trainerschein wurde in einem Kurs über neun Wochenenden angeboten“, erklärt zum Beispiel Stefan Sassen „und da fand sich von meinen Vorgesetzten keiner bereit, mir zu garantieren, dass ich an den neun Wochenenden immer frei haben könnte.“

Wochenend-, Schicht- und Nachtarbeit machen es den Ehrenamtlichen nicht gerade einfach. Insgesamt haben diejenigen, die trotz solcher Arbeitsformen ehrenamtlich tätig sind, Schwierigkeiten beide Bereiche zu vereinbaren. Trotzdem: Zumindest bei den Männern scheinen sich diese Arbeitszeiten nicht negativ auf ihr Engagement auszuwirken. Männliche Ehrenamtler leisten ebenso häufig wie Männer ohne Ehrenamt Schicht- und Wochenendarbeit. In manchen Bereichen ist die Schichtarbeit sogar von Vorteil. Bei der Freiwilligen Feuerwehr zum Beispiel sind Schichtdienstler gern gesehen, denn sie sind teilweise auch zu Zeiten einsetzbar, in denen die meisten anderen nicht können.

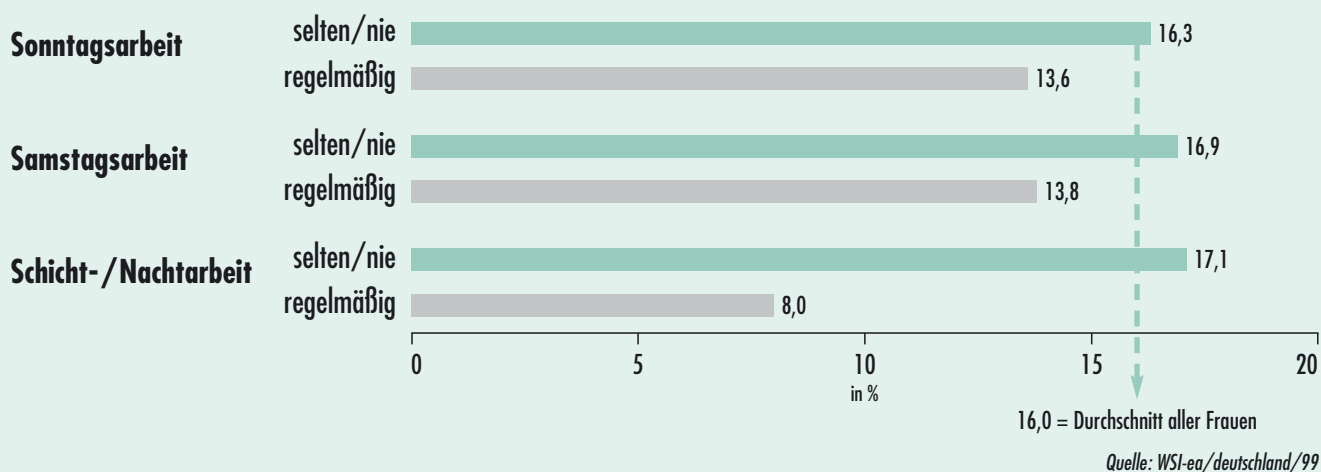
Bei Frauen aber geht das ehrenamtliche Engagement mit dieser Arbeitszeitform drastisch zurück. Da sie nach wie vor in der Organisation der Familienarbeit stärker eingespannt sind als Männer, machen zusätzliche Einschränkungen durch Wochenend-, Schicht oder Nachtarbeit ihr Engagement in einem Ehrenamt schwer. Nur 8% der Frauen mit Schicht- und Nachtarbeit sind ehrenamtlich engagiert, dagegen 19% der Männer.

Wer in Wochenend-, Schicht- und Nachtarbeit beschäftigt ist, muss noch mehr Organisationsarbeit leisten als andere Ehrenamtler, braucht noch mehr Verständnis von Familie und Freunden und mehr Unterstützung von Kollegen. Dass trotzdem so viele Menschen mit diesen Arbeitszeitformen ehrenamtlich tätig werden, zeigt, wie wichtig ihnen ihr Engagement ist.

ZEIT VOM KONTO FÜR MEIN EHRENAMT

Arbeitszeitkonten, auf denen Arbeitszeit „angespart“ werden kann, gewinnen immer mehr an Bedeutung und sind eine andere Form flexibler Arbeitszeit. Ehrenamtliche verfügen in Deutsch-

Ehrenamtlich Aktive unter den abhängig beschäftigten Frauen nach Wochenend-, Nacht- und Schichtarbeit – Deutschland 1999



land häufiger über solche Konten als Nichtehrenamtliche. Frauen allerdings seltener als Männer. Vor allem Überstundenkonten sind unter freiwillig Engagierten deutlich verbreiteter als unter Beschäftigten ohne Ehrenamt. An zweiter Stelle folgen Gleitzeitkonten. Das lässt den vorsichtigen Schluss zu, dass solche Arbeitszeitkonten die Ausübung eines Ehrenamtes begünstigen. Offenbar können die Beschäftigten die Arbeitszeit in dieser Form besser gestalten als feste Arbeitszeiten und damit Beruf und Ehrenamt besser unter einen Hut bringen. Zumindest bewerten die meisten Ehrenamtler flexiblere Arbeitszeiten als positiv, wobei allerdings mehr als die Hälfte meint, dass sie keine Auswirkung auf die Ausübung ihres Ehrenamtes haben. Nur wenige Ehrenamtliche sehen negative Auswirkungen durch die flexiblen Arbeitszeiten.

Am ehesten gilt das für Arbeiter und Arbeiterinnen, die bemängeln, dass die Lage und schlechte Planbarkeit ihrer Arbeitszeit Probleme für ihr freiwilliges Engagement aufwerfen können.

FAZIT:

Ob sich Arbeitszeitkonten positiv oder negativ auf die Zeitbalance von Beruf und Ehrenamt auswirken hängt entscheidend davon ab, wer über das Zeitkonto verfügen kann. Wenn allein der Betrieb bestimmt, wie die Arbeitszeit aussieht und dabei möglicherweise je nach den jeweiligen Marktanforderungen häufig wechselt, kann die Wahrnehmung eines Ehrenamtes leiden. Anders sieht es aus, wenn Beschäftigte in Eigenregie, in Abstimmung mit Kolleginnen und Kollegen Dauer und Lage ihrer täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit beeinflussen können. Das gibt ihnen mehr Flexibilität bei der Organisation ihres Ehrenamtes.

FREISTELLUNGSRECHTE

Für die ehrenamtliche Arbeit freigestellt und dabei weiterbezahlt zu werden – das klingt, als würde es Ehrenamtlern das Leben wirklich leichter machen. Wenn solche Freistellungsrechte genutzt werden können, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Engagement tatsächlich deutlich

unproblematischer. Nur: In der Praxis sind Freistellungsrechte bisher wenig verbreitet. Arbeitgeber lassen sich da ungern in die Pflicht nehmen.

Nur jeder fünfte Ehrenamtler kann Freistellungsrechte in Anspruch nehmen, Männer haben diese Möglichkeit wiederum deutlich häufiger als Frauen.

Aber selbst diejenigen, die solche Rechte haben, nutzen sie sehr zurückhaltend, ein Teil der Ehrenamtler verzichtet sogar gänzlich darauf. Fast die Hälfte (49%) der Anspruchsberechtigten nutzt die Freistellung höchstens einmal im Jahr. Nur ganze drei Prozent aller Ehrenamtlichen werden jeden Monat für ihr Ehrenamt freigestellt.

Ob man oder frau Freistellungsrechte hat, hängt sehr stark davon ab, welche Art von Ehrenamt ausgeübt wird. Wer zum Beispiel ein politisches Amt übernimmt, als Schöffe arbeitet, eine gewerkschaftliche Funktion erfüllt oder in der Freiwilligen Feuerwehr arbeitet, hat deutlich häufiger eine bezahlte Freistellung als jemand, der eine Jugendmannschaft im Volleyball trainiert. Gerade in den drei Bereichen, in denen sich die meisten Arbeitnehmer/innen ehrenamtlich betätigen (Sport, Kirche, Kultur/Geselligkeit) verfügen vergleichsweise wenig Beschäftigte über Freistellungsrechte.

EIN HERZ FÜR DEN CHEF

„Wenn ich nachmittags mit meinem Chef alleine in der Praxis bin, dann ist klar, dass ich nicht weg kann, sonst würde er ja ganz alleine dastehen“, erklärt Arzthelferin Lydia Landert, die bei der Freiwilligen Feuerwehr aktiv ist. Ähnlich wie sie verhalten sich die meisten ehrenamtlich Aktiven. Oft räumen sie selbst den beruflichen Aufgaben den Vorrang ein und verzichten auf ihr Recht. Vor allem, wenn der Betrieb wirtschaftlich zu kämpfen hat, gehen die Ehrenamtler mit der Freistellung sehr vorsichtig um. Gisela Grubert zum Beispiel arbeitet als Pflegehelferin für einen Wohlfahrtsverband, der ihrer Meinung nach in großen finanziellen Schwierigkeiten steckt. Auch die Arbeitsplätze sieht sie als bedroht an. Und deshalb verzichtet sie auf ihr Freistellungsrecht als Betriebsrätin – als kleinen „Sanierungsbeitrag“. „Es ist ja wunderbar, wenn wir als Betriebsrat auf unser Recht pochen, nur wenn wir irgendwann keinen Arbeitsplatz mehr haben, hilft uns unser Betriebsratsrecht auch nicht mehr. Man muss da sehr viel Fingerspitzengefühl haben.“

Wer Freistellungsrechte hat, kann die auch meist ohne Schwierigkeiten in Anspruch nehmen – kein Wunder, wenn die Ehrenamtlichen so vorsichtig damit umgehen. Bei einem Teil der Freistellungsberechtigten gibt es allerdings dabei Probleme. Zum Beispiel wenn sie von ihren Arbeitgebern aufgefordert werden, statt der Freistellungsrechte ihre flexiblen Arbeitszeiten zu nutzen, um sich zu bestimmten Gelegenheiten frei zu nehmen. Vor allem bei Arbeiter/innen legt der Chef bisweilen Einspruch ein.

Doch selbst wenn der Arbeitgeber gar nichts sagt, spüren viele einen unausgesprochenen Druck, wie die Angestellte Elke Eckert, die sich bei der AWO engagiert: „Das ist dann halt schwierig, wenn man als Angestellte irgendwo tätig ist“, meint sie, „denn man muss zwar freigestellt werden, aber die meisten gucken sich das nicht so lange an.“ Die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt sind offenbar inzwischen so hart, dass auch die gesetzliche Regelung für Freistellungen nicht garantiert, dass diese auch genutzt werden können.

Zahlen und Fakten im Überblick

- 19% der berufstätigen Ehrenamtlichen verfügen über bezahlte Freistellungsrechte
- 49% der Ehrenamtlichen mit Freistellungsrechten nutzen dieses Recht höchstens einmal pro Jahr
- In den Haupt-Ehrenamtsbereichen (Sport, Kirche, Kultur/Geselligkeit) sind Freistellungsrechte besonders selten

DIE INFORMELLE LÖSUNG ODER: MAN KANN AUCH MAL EIN AUGE ZUDRÜCKEN

Flexibilität, die das Ehrenamt unter Umständen erleichtert, gibt es nicht nur durch formelle Regelungen per Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung. Für viele Engagierte sind informelle Erleichterungen durch Kollegen und Chefs viel entscheidender und auch verbreiteter. Fast jeder zweite hat die Möglichkeit, bei Bedarf und nach Absprache den Arbeitsplatz zeitweilig zu verlassen, später zu kommen oder eher zu gehen. Das zgedrückte Auge des Chefs, das Verständnis und die Anerkennung der Kollegen für die gesellschaftlich relevante ehrenamtliche Arbeit spielen eine erhebliche Rolle bei der Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt.

„Wenn ich einen Kollegen habe, von dem ich weiß, der engagiert sich“, so viel ist auch für die Franziska Fränkel, die eine soziale Einrichtung leitet, klar „und er kommt zu mir und sagt, ich muss aber immer alle 14 Tage Dienstags ab 19.00 Uhr da und da hin, dann kann man ja in einem kleinen Team von 6 Leuten wie bei uns absprechen, dass er halt nicht immer ausgerechnet an dem Dienstag im Spätdienst ist.“ Schließlich profitieren davon am Ende alle: „Es dient letztlich der Zufriedenheit des Mitarbeiters, dann ist er auch eher einmal bereit, etwas zu tun, was er sonst nicht machen würde.“

Der „kleine Dienstweg“ ist im Gesamtbild der Möglichkeiten ziemlich bedeutsam. Nur ein Viertel der Frauen und ein Fünftel der Männer können nicht auf solche informellen zeitlichen Flexibilitäten am Arbeitsplatz zurückgreifen.

FAZIT:

Sind flexible Arbeitszeiten nun generell förderlich für das Ehrenamt oder eher nicht? Pauschal lässt sich das nicht sagen. Es kommt zum einen darauf an, ob es sich um Wochenendarbeit, Schichtarbeit oder Arbeitszeitkonten handelt und zum anderen, in welcher individuellen Arbeitssituation die Ehrenamtlichen sind, ob sie Kinder haben, wie die Arbeitszeit von Partner oder Partnerin aussieht etc. Und natürlich spielt es auch eine Rolle, wie die Zeitplanung für das Ehrenamt aussieht.

„Ich geh ja, wie gesagt, nebenbei noch arbeiten“

Sie könnten es so schön haben. Nach der Arbeit noch ein paar Stunden Fernsehen, am Wochenende die Beine hoch legen. Aber nein, es gibt Menschen, die vermutlich ohne Schlaf auskommen. Die Arbeit allein jedenfalls scheint die vielen aktiven ehrenamtlichen Männer und Frauen nicht auszulasten. Jeder fünfte berufstätige Mensch findet das passende Ehrenamt, die meisten im Sportverein, gefolgt von Kirche, Kultur oder Politik. Rund um die Uhr in Rufbereitschaft, für den Fall, dass die Feuerwehr Verstärkung braucht, endlose Gremiensitzungen für den Fortbestand des Kindergartens oder wochenlange Kleinarbeit, bis das Stadtteilstadion organisiert ist – wo immer die Arbeit ruft, finden sich Männer und Frauen, im Osten und im Westen, Junge und Alte, die sich angesprochen fühlen. Nicht möglich? Lesen Sie selbst.

„HABEN DIE SONST NICHTS ZU TUN?“

WIE VIELE ENGAGIEREN SICH, WO UND WIE OFT?

„Es gibt Wochen, wo ich jeden Abend unterwegs bin. Das sind aber Dinge, wo ich Spass dran habe. Irgendwo ist das für mich auch Entspannung. Ich bin kein Mensch, der sich in den Sessel setzt und die Füße hoch legen muss. Ich würde auch nie Strandurlaub machen. Ich brauche irgendwo ein bisschen Aktivität“. (Olga Osterkamp)

Einsatzfreudig und unermüdlich – Berufstätige verfügen offenbar in großer Zahl über solche guten Eigenschaften. Sie bemühen sich genauso häufig um ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten wie Menschen, die nicht arbeiten und über ihre Zeit frei verfügen können. Jede/r fünfte abhängig Beschäftigte engagiert sich ehrenamtlich im Westen wie auch im Osten Deutschlands. Im Gegensatz zu anderen Studien ermittelte die WSI-Studie in diesem Punkt Gemeinsamkeiten zwischen Ost und West.

Der überwiegende Teil der berufstätigen Ehrenamtlichen ist mindestens einmal im Monat aktiv, fast zwei Drittel leistet sogar in jeder Woche ehrenamtlichen Einsatz für ihre Sache. Mit ihrer Bereitschaft, sich zu engagieren, überrunden die Berufstätigen zum Beispiel auch die Rentner/innen in der Bevölkerung, die ja mehr freie Zeit haben. Berufsarbeit und Ehrenamt sind offenbar grundsätzlich vereinbar und werden, auch unter komplizierten zeitlichen Bedingungen, kombiniert.

Dahinter stecken hohe Motivation und auch eigene Wünsche, die auf dem Weg des Engagements für eine gute Sache befriedigt werden können. Vom „geregelten Stressfaktor“, der das tägliche Einerlei aufmischt, ist in den Interviews die Rede. Es mache Spaß und Sorge für einen „ausgeglichene Adrenalinpiegel“. Die ehrenamtliche Tätigkeit bringe gesellschaftliches Renommé und wirke sich positiv auf das berufliche Fortkommen aus. Nächstenliebe, Tradition oder Selbstverwirklichung sind weitere Motive. Wer sich ehrenamtlich engagiert, soll und will auch einen Nutzen davon haben.

EIN PAAR ZAHLEN IM ÜBERBLICK:

- 18% der abhängig Beschäftigten zwischen 18 und 65 Jahren in Deutschland sind regelmäßig ehrenamtlich tätig (1999);
- weitere 9% der Befragten hatten in jüngerer Zeit ihr Ehrenamt aufgegeben, so dass sich insgesamt 27% der abhängig Beschäftigten zur Verknüpfung beider Bereiche äußern konnten;

Erwerbslose in die Ehrenämter?

Beides könnte wunderbar zusammen passen: Massenarbeitslosigkeit einerseits und der große Bedarf unseres Gemeinwesens nach Freiwilligen andererseits. Angesichts der großen Sparzwänge in den Kommunen sehen nicht wenige hier ein Potenzial, auf das die öffentlichen Haushalte durchaus nicht verzichten wollen. Den Nutzen sollen auch die aus dem Erwerbsleben Ausgeschiedenen selbst haben: Ehrenamtliches Engagement könnte ihnen eine Brücke zurück in gesellschaftliche Zusammenhänge bauen. Überschaubare ehrenamtliche Aufgaben böten zudem die Möglichkeit, zusätzliche Qualifikationen zu erwerben, die den Arbeitslosen eines Tages den Weg zurück in das Arbeitsleben ebnen könnten. Bürgerarbeit als Ersatzarbeit - eine Lösung?

Die Quote der Ehrenamtlichen unter den Arbeitslosen ist geringer als die der Rentner, die wiederum noch um einige Prozentpunkte unter der Quote der Berufstätigen liegt. Vieles spricht dafür, dass die vermuteten ehrenamtlichen Potenziale unter Erwerbslosen nicht so groß sind. Besonders häufig sind Menschen ehrenamtlich tätig, die zugleich einen Beruf ausüben. Für sie geht es nicht um den Ersatz der Berufsarbeit durch Freiwilligenarbeit, sondern um das zeitliche Nebeneinander.

Wer ohnehin nur begrenzte Aussichten auf Rückkehr in die Arbeitswelt hat, ist nicht automatisch dafür zu gewinnen, unentgeltlich gesellschaftliche Zusatzarbeiten zu leisten.

- abhängig beschäftigte Männer (20%) sind etwas häufiger ehrenamtlich tätig als Frauen (16%);
- Westdeutsche Beschäftigte (18%) sind geringfügig häufiger ehrenamtlich tätig als Ostdeutsche (17%).

„KANNST DU MAL EBEN?“ – REGELMÄSSIG WIEDERKEHREND

„Zufrieden? Ja. Sonst würde man es ja nicht machen, nur manchmal ist wirklich der Zeitdruck da, dass man auch ein bisschen gehetzt ist, und wenn man dann aus der Firma kommt und auf die Uhr guckt und man muss gleich wieder los...“ (Theresa Thalmann)

Wenn es immer derselbe Wochentag wäre, an dem die Vereinstreffen stattfänden, dann könnte man mit einigem Organisationstalent jedes Mal pünktlich sein. Aber die Freiwillige Feuerwehr wird sowenig termingenau gerufen, wie Zusatzaufgaben in der Gewerkschaft oder dem Verein anfallen. Von diesem Balanceakt ist oft die Rede in den Interviews. Phasenweise gäbe es viel Arbeit, und „wenn dann für eine Saison das Jahresprogramm steht, dann ist wieder für längere Zeit Ruhe.“

Wenn also die empirische Untersuchung ergibt, dass sich Arbeitnehmer/innen, obwohl sie die ehrenamtliche Tätigkeit neben ihrer beruflichen Arbeit ausüben, zumeist regelmäßig mit ehrenamtlichen Aufgaben befassen, dann ist das nicht mit geregelter Zeiteinteilung zu verwechseln. Nicht wenige fallen in den Dauerlauf, um zu erledigen, was nicht liegen bleiben kann: „Dann kann es sein, dass ich die 300 Einladungen für die Mitgliederversammlung nicht eingetütet bekomme, weil ich in einem schwachen Augenblick gesagt habe, ich hätte Zeit, etwas anderes mit vorzubereiten.“ (Elke Eckert)

Vor diesem Hintergrund erst werden die Zahlen plastisch, die zeigen, dass neun von zehn ehrenamtlichen Beschäftigten mindestens einmal im Monat im Rahmen ihrer ehrenamtlichen Aufgaben aktiv werden und sechs von zehn sogar in jeder Woche. Die Mehrzahl der Ehrenamtlichen mit einer abhängigen Beschäftigung hat also die zeitliche Verknüpfung von Ehrenamt und Erwerbstätigkeit in jeder Woche zu bewerkstelligen. Frei nach dem Motto: „Kannst du mal eben gucken, ob das so geschrieben werden kann...“

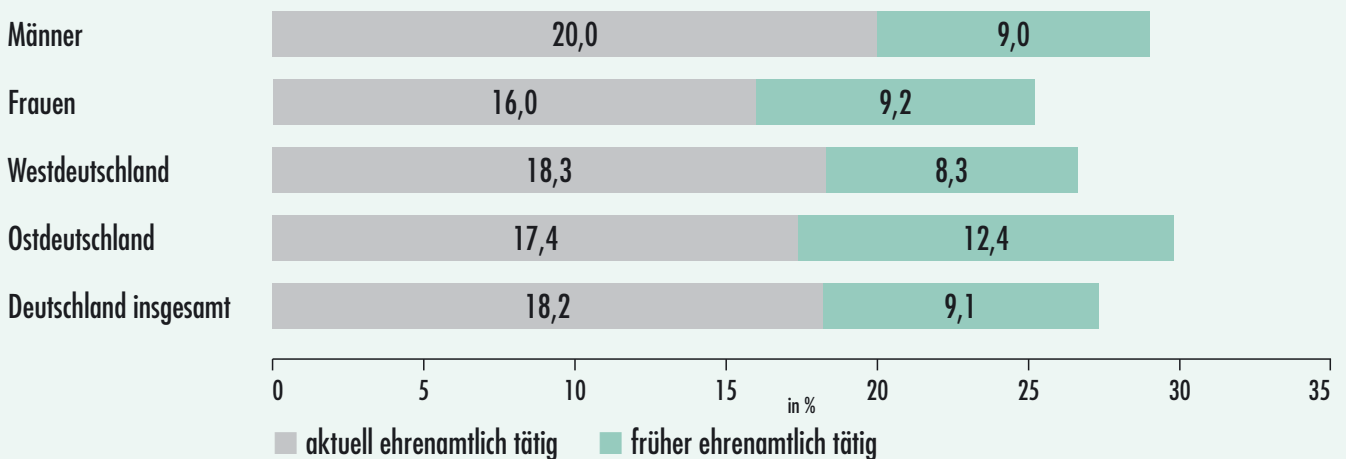
ZEITLICHER UMFANG

Das Zeitbudget von Berufsmenschen will sorgfältig geplant sein und auf die notwendigen Aufgaben in Haushalt, Familie oder rund um die Versorgung der Kinder verteilt werden. Und so kann es kaum verwundern, dass berufstätige Menschen im Schnitt acht Stunden im Monat weniger für ihre ehrenamtlichen Aufgaben Zeit haben, als Nichterwerbstätige. 15,3 Stunden Zeit fürs Ehrenamt sind ein Durchschnittswert, den es zu durchzuleuchten lohnt.

Denn die Spanne dessen, was die Einzelnen leisten, ist immens. Sie liegt zwischen einer und einhundertzwanzig Stunden Ehrenamt pro Monat. Die große Mehrheit derer, die ihre gesellschaftlichen Ehrenaufgaben zusätzlich zum Beruf betreiben, leistet dagegen bis zu zehn Stunden ehrenamtliche Arbeit pro Monat. Jeder sechste Ehrenamtliche unter den Berufstätigen ist sogar „hochaktiv“ und steckt mehr als 23 Stunden in seine ehrenamtliche Tätigkeit.¹⁾

1) Die Bezeichnung von Ehrenamtlichen mit mindestens 23 ehrenamtlichen Stunden/Monat als „hochaktiv“ findet sich so auch in der „Infratest-Studie“ (von Rosenblatt/Picot 1999, S. 17 ff.).

Aktive und früher ehrenamtlich Aktive unter abhängig Beschäftigten nach Geschlecht und Region Deutschland 1999



Quelle: WSI-ea/deutschland/99 (gewichtet)

Im Vergleich von Männern und Frauen fällt auf, dass beschäftigte Frauen im Durchschnitt fünf Stunden weniger in ihre ehrenamtliche Tätigkeit investieren als Männer. Im Ost-West-Vergleich ergeben sich unterschiedliche Zeitvolumina. Arbeitnehmer/innen aus dem Osten Deutschlands bringen drei Stunden weniger Zeit für das Ehrenamt auf als die westdeutschen Berufstätigen. Ostdeutsche Arbeitnehmer sind insgesamt nicht „ehrenamtsferner“ als westdeutsche Beschäftigte. Das zeigt sich, wenn man die gegenwärtig Aktiven und die früher ehrenamtlich Aktiven insgesamt betrachtet.

BEREICHE DES EHRENAMTLICHEN ENGAGEMENTS

Männer und Frauen im Ehrenamt haben eines gemeinsam: Die Vorliebe für den Sport. Unter den verschiedenen ehrenamtlichen Tätigkeitsbereichen ist der Sport für beide Geschlechter der wichtigste Sektor. Hier findet rund ein Viertel der Ehrenamtlichen abhängig Beschäftigten ihr Betätigungsfeld.

Auf den Plätzen zwei bis fünf folgen Kirche, Kultur/Geselligkeit, Politik und Soziales. Damit sind allerdings die ehrenamtlichen Gemeinsamkeiten von Männern und Frauen bereits aufgezählt. Frauen betätigen sich ehrenamtlich lieber in ihren Gemeinden als im Rettungswesen, wo überwiegend Männer aktiv werden. Sie engagiert sich in sozialen Belangen, ist im Kindergarten oder Schule aktiv dabei, während Ihn der Katastrophenschutz oder die Politik aktiv werden lässt. Manche Tätigkeitsbereiche werden außerdem bevorzugt von Beschäftigten derselben Altersgruppe gewählt.

So teilen beispielsweise Frauen ab 45 Jahren ihr Interesse für Engagement in kirchlichen Zusammenhängen, während im Bereich Rettungswesen und Katastrophenschutz Männer unter 45 Jahren mit hoher Wahrscheinlichkeit auf Gleichaltrige stoßen werden. Im Sport schließlich finden die Generationen wieder zueinander. In vier von fünf Altersklassen sind sportliche Ehrenämter vom Zeugwart bis zum Jugendtrainer am häufigsten.

15,3 Stunden Zeit fürs Ehrenamt pro Monat

Interviewausschnitt – Protokoll einer ehrenamtlichen Beschäftigten:

„Das sind Vorstandssitzungen, das sind andere politische Aufgaben, Veranstaltungen, die mit dem Mandat in Zusammenhang stehen, dazu gehört auch eine gewisse Berichtspflicht gegenüber den Gremien mit entsprechender Vorbereitung. Anfang dieser Woche waren es zum Beispiel zwei ehrenamtliche Arbeitstage. Vorstandssitzung, von 14 Uhr bis spät in den Abend hinein. Davor musste ich als Mitglied des Vorstands in den Kasenprüfungsausschuss. Das heißt also, der ganze Montag war weg. Und dann ist man auch noch Beiratsmitglied... das heißt aus der ehrenamtlichen Tätigkeit selber resultieren auch zusätzliche Verpflichtungen, denen man sich nicht entziehen kann...“
(Udo Ulmer)

NACHWUCHSKRISE?

Die oft beschworene Abkehr junger Menschen vom Ehrenamt lässt sich nicht bestätigen. Die 18- bis 24-jährigen betätigen sich zwar nicht ganz so stark wie andere Altersgruppen, doch kann von einem grundsätzlichen Motivationsverlust keine Rede sein. Jede/r sechste von ihnen ist aktiv. Wenn sich auch die Jüngeren etwas seltener ehrenamtlich betätigen als Beschäftigte über 45 Jahren, so wenden doch gerade die Jüngeren, wenn sie denn aktiv sind, dafür vergleichsweise viel Zeit auf. Die eigentlich tragende Säule des gesellschaftlichen Ehrenamts aber sind die 45- bis 54-jährigen. Unter ihnen ist jede/r Fünfte aktiv, unter den 55- bis 65-jährigen sogar jede/r Vierte.

KAFFEE KOCHEN ODER DEN VEREIN MANAGEN – WOVON IST HIER EIGENTLICH DIE REDE?

Alle reden vom Ehrenamt. Doch sie meinen oft nicht dasselbe. Gilt der selbstgebackene Kuchen für den Bazar soviel wie der geschickt ausgehandelte Zuschuss der Stadt? Wofür stehen beispielsweise die Ausdrücke Freiwilligenarbeit, bürgerschaftliches Engagement oder Selbsthilfe? Mit den einzelnen Begriffen werden auch in der sozialwissenschaftlichen Diskussion sehr unterschiedliche Akzente gesetzt.

WIE DENKEN DIE BETEILIGTEN SELBST?

Mit „Freiwilligenarbeit“ sieht fast jede/r zweite seine Tätigkeit richtig umschrieben. Es sind besonders die Aktiven aus den Bereichen Sport, Kultur oder Kindergartenarbeit, die den etwas moderner anmutenden Begriff verwenden.

An die zweite Stelle unter den Nennungen ist der traditionelle Ausdruck „Ehrenamt“ gerückt. Die Aktiven bezeichnen damit ihr Engagement vor allem in der Politik, in der gewerkschaftlichen oder berufsständischen Interessenvertretung, die Berufung zum Schöffen/zur Schöffin oder ihre Einsatzbereitschaft in kirchlichen Zusammenhängen.²⁾

EHRENAMTLICHE TÄTIGKEITEN HABEN HISTORISCH SEHR UNTERSCHIEDLICHE WURZELN UND ZEIGEN BIS HEUTE EIN GROSSES SPEKTRUM:

- die Wohltätigkeit wohlhabender Frauen in der Armenfürsorge;
- die Vertretung eigener Interessen, z. B. durch Parteien, Gewerkschaften oder durch die Frauenbewegung;
- soziales Engagement in Religionsgemeinschaften und Kirchengemeinden;
- Arbeitersport und Arbeitergesangsverein;
- Protestformen, wie die Anti-AKW-Bewegung, Greenpeace oder Tierschutzverbände;
- Selbsthilfe, besonders im Gesundheitsbereich oder in der Kinderladenbewegung.

²⁾ Rosenblatt, Bernhard von/Picot, Sibylle (1999): Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement. Repräsentative Erhebung 1999 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – Überblick über die Ergebnisse, Manuskript, München.

Diese Vielfalt der gemeinten Tätigkeiten ist mit einem Begriff allein nicht zu fassen. Die Diskussion um die richtige Begrifflichkeit spiegelt diese Tatsache und zeigt zugleich, dass sich das „Ehrenamt“ weiter entwickelt hat.

DAZU EIN BEISPIEL:

Aus frauenpolitischer Perspektive wird mit einiger Skepsis kritisch angemerkt, dass der tradierte Ehrenamtsbegriff wohl eher die typischen Tätigkeiten von Männern erfasse, die interessante Kontakte und hohen sozialen Gewinn versprechen. Das, so die Kritik, sei im Sprachgebrauch mit „Ehrenamt“ gemeint. Als begriffliche Alternative wird der Ausdruck „ehrenamtliche Arbeit“ vorgeschlagen, der alle Formen unbezahlter freiwilliger Arbeit erfassen soll. Tätigkeiten, die oft von Frauen übernommen werden und die gesellschaftlich nicht so hoch gehandelt werden wie das Honoratiorenehrentamt würden dadurch nicht länger ausgeblendet. Sprich: Ob Kaffee kochen in der Seniorenbegegnungsstätte oder Managen, kein gesellschaftliches Engagement sollte in seiner Bedeutung gering geschätzt werden.

EIN ENDE DER BEGRIFFSKLÄRUNG IST NICHT IN SICHT

Gut so. Denn das Ehrenamt von einst hat heute ein anderes Gesicht und auch das wird nicht für alle Zukunft gelten. Die Autoren/innen der Studie „Ehrenamt und Erwerbsarbeit – Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz?“ haben sich für den Arbeitsbegriff „ehrenamtliche Tätigkeit“ entschieden. Wir definieren ihn so:

„EHRENAMTLICHE TÄTIGKEITEN“

- werden freiwillig geleistet, sie umfassen die Hilfe für einzelne oder für ganze Gruppen, die politische oder soziale Interessenvertretung oder den Einsatz für humanitäre, kulturelle oder sportliche Ziele;
- finden in Organisationen, Vereinen und Verbänden und auch in selbst organisierten Gruppen, Foren oder am Runden Tisch statt;
- sind im Prinzip unbezahlt, Aufwandsentschädigungen sind aber möglich;
- sind nicht Nachbarschaftshilfe oder gegenseitige Hilfestellungen in der Familie.

Hinter einem engagierten Mann steckt meist eine engagierte Frau. Während er für die Gemeinschaft wertvolle Arbeit ehrenamtlich leistet, hält sie ihm den Rücken frei. Das hat Tradition, auf die sich zumindest Männer im Westen heute noch verlassen können: Sollte es zu Schwierigkeiten bei der Koordination von Beruf und Ehrenamt kommen, dann steht zu Hause eine gut organisierte Frau „ihren Mann“ und leistet den Ausgleich. Eigentlich eine wahre Partnerschaft, die nur deshalb Probleme bereiten wird, weil nichts so bleibt, wie ist es ist.

Die Erwerbsbiografien von Frauen aus den östlichen Bundesländern zeigen, dass mit klagloser Übernahme aller häuslichen Aufgaben durch teilzeitarbeitende oder nicht berufstätige Frauen nicht auf Dauer zu rechnen ist.

In diesem Kapitel: Rollenmuster – jetzt und in naher Zukunft.

„ICH BIN ALS ORGANISATIONSMENSCH GANZ GUT“ ROLLENMUSTER IM EHRENAMT

„Wie kommt man so zurecht? Privat und Ehrenamt und Beruf, das sind drei Bereiche, die aufeinander treffen. Und wenn der Partner auch noch berufstätig ist, dann ist der Kühlschrank leer.“ Elke Eckert, berufstätig und engagiert bei einem sozialen Verband bringt die Sache auf den Punkt. Wenn sie nicht eingekauft hat, „muss man halt sehen, wo man noch was zu essen her kriegt.“

Üblicherweise sind in den meisten Partnerschaften die Aufgaben in ähnlicher Weise klar verteilt. Männer arbeiten ganztags und müssen zusätzlich zur Arbeit ihr Ehrenamt zeitlich koordinieren. Frauen gehen oft stundenweise arbeiten, sorgen für Haushalt und Familie und sind zusätzlich noch ehrenamtlich tätig.

Als roter Faden der Untersuchung zieht sich durch: Ehrenamtliche Männer und Frauen müssen unter sehr unterschiedlichen Bedingungen Job, Familie und Ehrenamt in eine Balance bringen und wählen jeweils unterschiedliche Strategien – entsprechend ihren realen Möglichkeiten am Arbeitsplatz.

DAZU EINIGE FAKTEN:

- Ehrenamtlich tätige Männer haben durchschnittlich deutlich längere Arbeitszeiten als ehrenamtliche Frauen.
- Bei den Frauen schränkt Wochenend- und Schichtarbeit den Grad der Beteiligung am Ehrenamt ein – anders als bei Männern.
- Männer haben weitaus häufiger Arbeitszeitkonten, was ihnen bei der Vereinbarkeit hilft.
- Frauen haben seltener Ehrenämter, für die bezahlte Freistellungsrechte bestehen.
- Männer können häufiger formelle und informelle Flexibilität am Arbeitsplatz nutzen, um Ehrenamt und Berufstätigkeit besser unter einen Hut zu bringen.
- Frauen schätzen die Wirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung der letzten Jahre negativer ein als Männer.

WIE KANN ES SEIN, DASS FRAUEN DENNOCH ZUFRIEDENER ALS MÄNNER SIND, WENN MAN SIE NACH DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND EHRENAMT FRAGT?

FRAUEN SIND ORGANISATIONSTALENTE

Frauen können offenbar gut planen. Es scheint, als ob sie eine ehrenamtliche Tätigkeit erst dann überhaupt in Betracht ziehen, wenn sie alle ihre weiteren Verpflichtungen in Beruf und Familie im Griff haben. Wenn – umgekehrt – Frauen ein ehrenamtliches Engagement abbrechen oder sich gegen ein Ehrenamt entscheiden, dann geben sie viel häufiger als Männer dafür familiäre Gründe an. Zudem entscheiden sie sich häufiger für ein befristetes Ehrenamt. Und: Sie investieren in das Ehrenamt rund fünf Stunden weniger Zeit als Männer.

Frauen erhalten, aber erwarten auch, weniger Unterstützung von anderen, um ihre ehrenamtliche Tätigkeit mit beruflichen und familiären Verpflichtungen koordinieren zu können. Sie haben weder in nennenswertem Umfang häusliche Entlastung durch den Partner, noch helfen ihnen Freistellungsrechte am Arbeitsplatz im gleichen Maße wie Männern bei der Koordination.

Die Familie geht für Frauen aus dem Westen vor. Wenn zu Hause alles organisiert und geregelt ist, findet sie das dazu passende Ehrenamt, das neben der Teilzeitarbeit zu bewältigen ist, weil es im Rahmen der freien Zeit getätigt werden kann. Arbeitsteilung?

Nicht untypisch scheint die Aussage einer befragten Ehrenamtlichen zu sein, die sich in einer sozialen Initiative engagiert: „...Es ist ganz normal, da ich berufstätig bin, dass an solchen Nachmittagen die Hausarbeit drunter leidet, und das muss mein Partner eben tolerieren und das klappt auch bei uns.“

MÄNNER SIND DELEGIERUNGSTALENTE

„Im Haushalt mithelfen, das gebe ich offen zu, das ist schon mal am Wochenende. In der Woche passiert das kaum, aber das hängt damit zusammen, dass meine Frau nicht berufstätig ist...“ Die Familie, so könnte man zugespitzt sagen, ist für den Gewerkschafter aus dem Westen kein Hinderungsgrund fürs Ehrenamt, sondern geradezu Bedingung für eine gelungene Kombination von Beruf und Engagement. Die Kinder hat seine Frau groß gezogen und eigene Berufstätigkeit hinten an gestellt. Ganz normal also, dass er sich im Haushalt zurück hält und „nur Samstags oder Sonntags mal mit in der Küche steht und den Abwasch macht oder den Kaffeetisch deckt.“

Immerhin drei Viertel der ehrenamtlichen Männer in Nordrhein-Westfalen „gestehen“, dass sie maximal ein Drittel der Hausarbeit erledigen.

Männer aus dem Westen sind typischerweise „Familienernährer“. Sie übernehmen damit die hohe Verantwortung für ein Einkommen, das im Grundsatz für Frau und Kind(er) ausreichen muss. Dieses Modell führt zu einer klassischen Geschlechterkonstellation. Nach dem ersten Kind ist es sehr wahrscheinlich, dass der Mann die Rolle des Familienernährers übernimmt, während die Frau ihre Berufstätigkeit aufgibt oder einschränkt. Auf dieser Basis können Männer bei der Koordination von Berufstätigkeit und Ehrenamt ihre Frauen einplanen, so wie der ehrenamtliche Übungsleiter im Sport Stefan Sassen: „Dann fordern die Kinder auch irgendwo ihr Recht. Irgend-

einer muss ja kürzer treten. Und bei uns ist das dann eben meine Frau. Wenn die im gleichen Umfang tätig wäre – das würde gar nicht klappen.“ Auch Klaus Koch weiss, dass seine nicht berufstätige Frau ihm „den Rücken frei hält und viele Dinge in der Familie organisiert, für die ich dann keine Zeit habe.“ Von der klassischen Aufgabenverteilung profitiert das Ehrenamt – noch.

Übrigens: Männer als Singles haben die (relativ) meisten Schwierigkeiten, Berufstätigkeit und Ehrenamt zu koordinieren, gefolgt von Männern mit Partnerin ohne Nachwuchs.

EIN PAAR ZAHLEN IM ÜBERBLICK:

- 20 % der beschäftigten Männer sind ehrenamtlich tätig, sowie 16% der beschäftigten Frauen.
- Frauen engagieren sich doppelt so häufig wie Männer in den Bereichen Bildung/Erziehung, Soziales oder Gesundheitswesen/Pflege. Während Männer fünfzehn Mal häufiger als Frauen in den Bereichen Rettungswesen/Katastrophenschutz engagiert sind und dreimal häufiger als Frauen in den Bereichen Arbeitsleben/Wirtschaft.
- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Westen steigt kontinuierlich, wenn auch vielfach in Form von Teilzeitarbeit.

WIE WEITER?

Noch ist das klassische Familienernährermodell aktuell, doch es mehren sich die Zeichen, dass es nicht für alle Zeit gültig sein wird.

Einerseits ist die damit verbundene Rollenverteilung zwischen Mann und Frau nicht mehr für alle Paare verbindlich. So legt eine wachsende Zahl von Frauen weitaus größeren Wert auf eine eigenständige Existenzsicherung als frühere Frauengenerationen.

Dabei spielt mit eine Rolle, dass auch das Erwerbsleben von Männern Brüche zeigt und drohende Arbeitslosigkeit die verlässliche Rolle als Familienernährer grundsätzlich in Frage stellt.

Die Erwerbsbiografien von Frauen im Westen verändern sich. Immer mehr Frauen gehen arbeiten, wenn auch zur Zeit überwiegend in Teilzeit. Daneben werden auch Vollzeitarbeitsplätze gesucht sowie „vollzeitnahe“ Teilzeitarbeit. Längere Arbeitszeiten von Frauen bedeuten weniger frei verfügbare „gesellschaftliche“ Zeit.

Heute ruht ein überwiegender Teil des weiblichen Ehrenamtes auf den teilzeitbeschäftigten Frauen, besonders denen mit weniger als zwanzig Arbeitsstunden pro Woche. Zwar wünscht sich auch ein Teil der Frauen geringere Arbeitszeiten, doch ein geringer Stundenumfang und ein niedriger beruflicher Status führen nicht zu einer eigenständigen Existenzsicherung. Die aber wird von Frauen im Westen zunehmend angestrebt. Unterstützt werden sie nicht zuletzt durch Männer, die durchaus ihre Aufgaben in den Familien und in der Betreuung der Kinder gerne übernehmen wollen und sich durch die klassische Ernährerrolle eher daran gehindert sehen, hier ihren Beitrag zu leisten.

Der Blick in den Osten Deutschlands zeigt, dass mit der höheren Beschäftigung von Frauen in Richtung Vollzeitarbeit eine wesentliche Säule des Ehrenamts zu bröckeln droht, nämlich die unsichtbare Arbeit von Familienfrauen hinter engagierten Männern.

Typisch Westfrau!

Die weibliche Ehrenamtsengagierte aus Kassel, Schleswig oder Mainz lebt in einer Partnerschaft oder Ehe und hat mit hoher Wahrscheinlichkeit mindestens ein Kind. Das Geld zum Leben erwirtschaftet überwiegend ihr Mann. Wenn sie neben Hausarbeit und Versorgung der Familie „nebenbei“ arbeiten geht, dann dürfte dies eine Teilzeittätigkeit sein.

Sie wählt in kluger Voraussicht Ehrenämter, die sich mit der Arbeitszeit nicht überschneiden. Ihr Engagement, im Kindergarten, in der Gemeinde oder im Sportverein liegt somit in ihrer Freizeit.

Nachdem sie den Umfang ihrer Berufstätigkeit den Familienpflichten angepasst hat, ordnet sie ebenso geräuschlos ihr Ehrenamt den Lebensumständen und Zeiten unter, die ihr zur Verfügung stehen.

Typisch Ostfrau!

Die weibliche Ehrenamtsengagierte aus Leipzig, Glogau oder Chemnitz lebt in einer Partnerschaft oder Ehe. Ein oder zwei Kinder sind mit hoher Wahrscheinlichkeit vorhanden. Das Geld zum Leben erwirtschaften Mann und Frau gemeinsam. Sie arbeitet oft ganztags wie ihr Mann.

Aufgrund langer Arbeitszeiten sind ihre Spielräume fürs Ehrenamt geringer, dennoch ist die Motivation hoch und so engagiert sie sich, wo immer ihr Einsatz gefragt ist, im Kindergarten, in der Gemeinde oder im Sportverein – vorausgesetzt, die zeitliche Balance gelingt.

Bei ostdeutschen Frauen sinkt die Ehrenamtlichkeit dann rapide ab, wenn sie Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben.

FAZIT: „BITTE TEILEN: ARBEIT UND EHRENAMT“

„Vollzeit plus Überstunden plus Ehrenamt“, das Modell der Männer könnte bald schon ein Auslaufmodell sein. Wenn Frauen zunehmend ihr Ehrenamt den eigenen beruflichen Notwendigkeiten unterordnen müssen, fehlt den Männern die notwendige Entlastung. Und die Frauen fehlen im Ehrenamt, weil ihnen die Männer nicht den Rücken freihalten. Eine schöne neue Freiwilligenwelt ohne Lastenumverteilung vor allem in den Familien wird es nicht geben.

Die Helferin in der Bahnmissionsmission, der Fußballtrainer unserer Kinder, die Frau, die türkische Schüler bei den Hausaufgaben betreut, der Freiwillige in der Nachbarschaftsinitiative – jeder kennt ehrenamtlich Aktive, trotzdem wissen wir nicht so recht, was das eigentlich für Leute sind. Sind es eher Frauen, die sich für die Gesellschaft engagieren? Haben junge Leute überhaupt noch Lust auf ein Ehrenamt? Sind es Menschen mit Abitur oder Handwerker oder Arbeiter? Wie sieht es mit dem Einkommen der Ehrenamtlichen aus und wie mit ihrem Familienstand?

SOZIOÖKONOMISCHE FAKTOREN

Statistisch ausgedrückt klingt es so: Ehrenamtler mit Beruf sind eher männlich und meist im mittleren Alter zwischen 35 und 54 und leben häufig mit einer Partnerin, meist in einem Zwei- oder Drei-Personenhaushalt zusammen.

Vergleicht man Arbeitnehmer/innen mit Ehrenamt und solche ohne, dann kristallisieren sich die Besonderheiten der Engagierten klarer heraus.

- Drei von vier sind älter als 35, also der Sturm- und Drangphase ebenso entwachsen wie der Ausbildungszeit.
- Doch auch die Jungen, die zwischen 18- und 24-jährigen, beteiligen sich kaum weniger am Ehrenamt als ältere Menschen. Sie investieren, wenn sie sich engagieren, für ihre freiwillige Leistung sogar besonders viel Zeit.
- Etwas anders sieht es bei den 25- bis 34-jährigen aus. Sie sind häufig beruflich gerade dabei, ihre Karriere auf den Weg zu bringen und haben oft auch noch kleine Kinder. So erklärt sich, dass sie sich am seltensten von allen Altersgruppen am Ehrenamt beteiligen.
- Männer, die den etwas größeren Teil der Ehrenamtlichen ausmachen, leben im Vergleich zu nicht engagierten Berufstätigen häufiger mit einer Partnerin zusammen.

FAMILIE FÖRDERT EHRENAMT

Für Männer wie Frauen gilt: Eine Familie scheint sich stimulierend auf ehrenamtliches Engagement auszuwirken. Jedenfalls beteiligen sich Beschäftigte mit Familie öfter ehrenamtlich, dann allerdings in etwas geringerem Zeitrahmen.

Vermutlich liegt das daran, dass Eltern in unserer Gesellschaft stärker eingebunden sind. Und zu einem nicht unerheblichen Teil kommt das ehrenamtliche Engagement auch über die Kinder zu Stande: Im selbstverwalteten Kindergarten, in der Patenschaft für den Spielplatz, im Training für die Leichtathletikmannschaft oder auch in verschiedenen ehrenamtlichen Aufgaben in der Schule. Eltern müssen vielfach eigene Zeit und Talente einsetzen, wenn sie das Beste für ihre Zöglinge wollen.

Nach der Geburt von Kindern gibt es bei vielen Paaren außerdem eine klassische Rollenaufteilung. Frauen arbeiten nur noch Teilzeit oder geben ihren Job für eine Familienphase ganz auf. Die Männer werden so von ihnen von häuslichen Aufgaben weitgehend entlastet. So können beide Eltern trotz der Mehrbelastung durch die Kinder noch Zeit für eine ehrenamtliche Tätigkeit finden. Das gilt allerdings nur für Westdeutschland. In Ostdeutschland ist der häufigste Familientyp nach wie vor der mit zwei vollzeitbeschäftigten Eltern. Wie lange die traditionellen Paararrange-

ments in westlichen Familien noch Bestand haben werden, ist schwer zu sagen. Wenn sie brüchig werden, ändern sich aber auch die Bedingungen für ehrenamtliches Engagement – das ist absehbar.

WER ES SICH LEISTEN KANN

Muss man sich ein Ehrenamt leisten können? Auf jeden Fall verdienen Ehrenamtliche im Durchschnitt mehr als Nicht-Ehrenamtler. Der größte Teil hat ein Arbeitsnettoeinkommen von über 2250 Mark im Monat und ein Haushaltsnettoeinkommen von mehr als 3750 Mark. Berufstätige Männer mit Abitur oder Studium weisen eine dreimal so hohe Quote an Ehrenamtlichen auf wie solche mit Hauptschulabschluss. Bei den Frauen ist es wieder anders: Frauen mit Hauptschulabschluss sind genauso aktiv wie Frauen, die eine weiterführende Schule besucht haben und nur etwas weniger aktiv als Frauen mit Abitur oder Studium.

Ist das Ehrenamt also – überspitzt gesagt – etwas für „Reiche und Gebildete“? Wohl kaum, denn diese Gruppen machen nur einen relativ kleinen Teil der Bevölkerung aus. Tatsächlich hat die Mehrheit der Ehrenamtler – und damit die tragende Säule – eine untere bzw. mittlere berufliche Stellung.

Trotzdem: Die Untersuchung zeigt, dass es vor allem mit dem beruflichen Prestige zusammenhängt, ob abhängig Beschäftigte ehrenamtlich tätig werden. Die Wahrscheinlichkeit, dass Beamte ehrenamtlich aktiv sind, ist 1,5 mal so hoch wie für Angestellte und doppelt so hoch wie für Arbeiter.

Vermutlich wirken sich die günstigeren Arbeitsbedingungen und größeren Handlungsspielräume, die ein höheres berufliches Prestige mit sich bringt, günstig auf die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt aus. Wer auf der Karriereleiter schon weiter nach oben geklettert ist, kann zum Beispiel seine Arbeitszeit meist freier gestalten. Natürlich müssen auch in diesen Positionen die beruflichen Aufgaben erfüllt werden. Das geschieht jedoch in viel stärkerem Maße eigenverantwortlich. Ein Abteilungsleiter kann leichter als ein Arbeiter mal entscheiden, dass er montags einige Stunden länger arbeitet, um dienstags seinem Ehrenamt nachzugehen. Bei Beamten kommt hinzu, dass sie besonders häufig Ehrenämter übernehmen, für die sie Freistellungsrechte in Anspruch nehmen können, also zum Beispiel politische Mandate. Auch dadurch wird die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt erleichtert.

„... eine ganz interessante Überlegung“ – Lohn für die Mühe

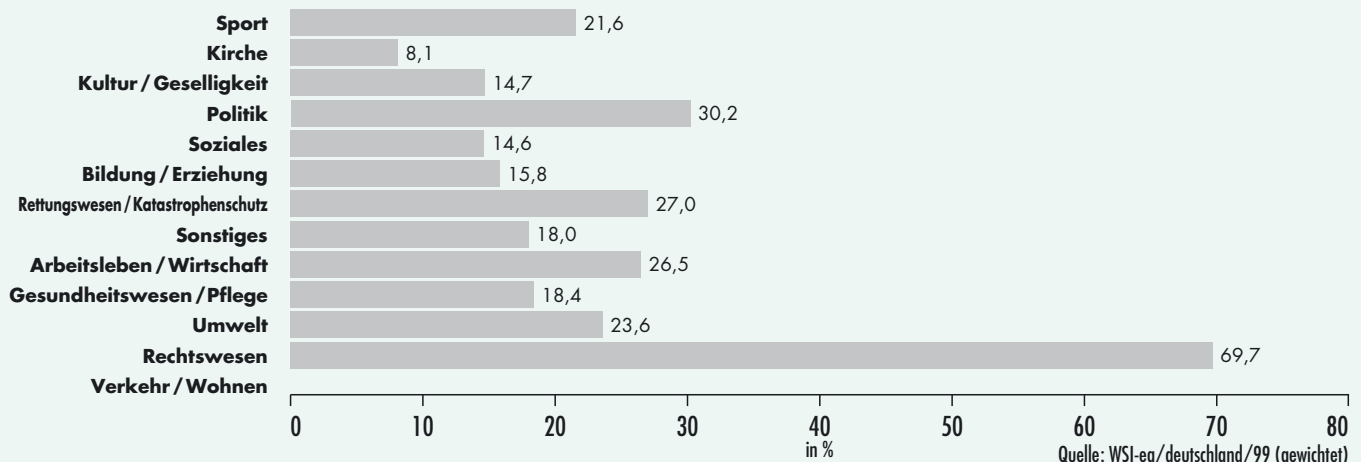
Die Ehre sei Lohn und Preis genug, dieses Klischee gehört in die Mottenkiste. Das Gegenteil ist richtig: Fahrgeld, Portokosten oder Aufwandsentschädigungen schaden dem Engagement nicht und zeigen den Ehrenamtlichen, dass ihr Einsatz der Gesellschaft etwas wert ist. Zu den Formen der Anerkennung gehören auch Fortbildungsmöglichkeiten. Für Ehrenämter im Rettungswesen etwa sind solche Schulungen Voraussetzung. Darüber hinaus können Weiterbildungsangebote signalisieren, dass die Arbeit gewürdigt und als sinnvoll angesehen wird. Das erhält die Motivation und sichert zudem die Qualität der ehrenamtlichen Tätigkeit, die nicht selten spezielles Fachwissen, beispielsweise in Buchführung, Steuerfragen oder in der Personalverwaltung voraussetzt. Gut wäre es also, wenn, dort wo ein Aufwand betrieben wird, dieser auch entschädigt würde. Wie steht es mit den „kleinen Fluchten“ für die ehrenamtlichen Aktiven? Soviel vorab: Reich wird im Ehrenamt niemand, während viele für die freiwillige Tätigkeit geschult werden.

„IRGENDEINE ANERKENNUNG WÄRE NICHT SCHLECHT“ – WIE STEHT ES MIT WEITERBILDUNG UND AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG?

Die meisten Menschen sehen keinen Pfennig für ihren ehrenamtlichen Einsatz. Das haben Ehrenamtliche ob mit oder ohne Beruf gemeinsam. Unter denen, die Berufsarbeit und Ehrenamt zugleich schaffen, ist es die Minderheit, die mit einer Aufwandsentschädigung rechnen kann. Ihnen wird entweder eine feste Kostenpauschale gezahlt, wie es etwa bei den ehrenamtlichen Übungsleitern im Sportverein vorkommt, oder Fahrt- oder Portokosten gegen Quittung erstattet.

Jeder sechste berufstätige Ehrenamtliche bekommt eine, wenn auch geringe Entschädigung dieser Art. Die Steuerfreipauschale von 3.600 DM im Jahr wird als Höchstgrenze für derartige Zahlungen angesehen. Reichtümer kann man also mit dem Ehrenamt nicht erwirtschaften.

Anteil der Ehrenamtlichen mit Aufwandsentschädigung an allen Ehrenamtlichen im jeweiligen Bereich Deutschland 1999



Besonders in den Bereichen, in denen sich Männer engagieren, werden Aufwandsentschädigungen gezahlt. Am häufigsten im Rechtswesen, in der Politik oder im Rettungswesen bzw. im Katastrophenschutz. Somit erklärt sich, warum nur 13% der ehrenamtlichen Frauen für ihre Tätigkeit eine Aufwandspauschale bekommen, während es unter den ehrenamtlich tätigen Männern 20% sind.

Ein paar Zahlen im Überblick

- 17% der befragten berufstätigen Ehrenamtler/innen bekommen eine Aufwandsentschädigung
- für jedes fünfte Ehrenamt wird eine solche Pauschale ausbezahlt
- 13% der Frauen und 20% der Männer erhalten eine Aufwandsentschädigung
- 30% der Beamten, 18% der Arbeiter/innen und 14% der Angestellten erhalten eine Aufwandsentschädigung

Ursache oder Wirkung?

Motiviert die Aufwandsentschädigung zu höherem zeitlichen Einsatz oder werden Aufwandsentschädigungen für größere zeitliche Einsatzbereitschaft gezahlt? Die Frage ist nicht eindeutig zu beantworten. Die Zahlung einer geringen Pauschale oder die Erstattung entstandener Auslagen wirkt sich jedoch darauf aus, für wie verbindlich die Beteiligten ihre ehrenamtlichen Verpflichtungen halten. Aus einigen Interviews wird deutlich, dass sich die Ehrenamtlichen durch Aufwandsentschädigungen etwas stärker in die Pflicht genommen fühlen.

Anderen dient die geringe Entschädigung als „Argumentationshilfe“. Auf die Frage, ob er sein Ehrenamt auch dann beibehalten würde, wenn die Aufwandsentschädigung entfielen, antwortet ein ehrenamtlicher Übungsleiter: „Dann würde ich es sicherlich einschränken. Da bin ich mir ziemlich sicher. Man könnte dann auch der Familie nicht mehr vermitteln, warum man das macht. Vor allen Dingen, wenn man nach Hause kommt und sich geärgert hat. So kann man sagen: ‚Erstens ist das eine Verpflichtung, die man hat, und zweitens ein bisschen Geld gibt es ja auch noch dafür.‘“

BERUFLICHER STATUS UND AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG

Aufwandsentschädigungen kommt nicht allen Beteiligten zu Gute. Wer zum Beispiel in einer höheren beruflichen Positionen tätig ist, bekommt eher eine Aufwandsentschädigung. Fast jede/r dritte Beamte/in unter den Ehrenamtlichen bekommt Bargeld für die Mühe, während nur ein Sechstel der Arbeiter/innen und ein Siebtel der Angestellten eine solche Form der Entschädigung bezieht. Solche gravierenden Unterschiede sind erklärungsbedürftig. Ein Blick auf die Fakten:

1) Je nach beruflicher Stellung wählen die Beschäftigten gesellschaftliche Felder, in denen sie ehrenamtlich tätig sein wollen. Viele Beamte engagieren sich beispielsweise als Schöffinnen und Schöffen bei den Gerichten. In diesem Sektor sind Aufwandsentschädigungen grundsätzlich vorgesehen.

Arbeiter/innen dagegen betätigen sich häufig besonders dort, wo Aufwandsentschädigungen nicht die Regel sind, beispielsweise in kirchlichen oder kulturellen Zusammenhängen.

2) Selbst innerhalb derselben Ehrenamtsbereiche bekommen Beamtinnen und Beamte häufiger Aufwandsentschädigungen gezahlt als Angestellte oder Arbeiter/innen. Im Sport beispielsweise liegt die Quote der Aufwandsentschädigungen für Beamte um 15% bzw. 22% über der von Arbeiter/innen, bzw. Angestellten.

WERTIGKEITEN ERKENNBAR

Welche Ehrenamtsbereiche honorarwürdig sind und welche unentgeltlich getätigt werden sollen, hängt in erster Linie von den gesellschaftlichen Bewertungsmaßstäben ab.

So gibt es offenbar Tätigkeiten, die als anspruchsvoller angesehen werden und aus diesem Grund eher mit Aufwandsentschädigungen honoriert werden. Wenn im Sportverein, in der Kirche oder der Politik Aufgaben übernommen werden, die große persönliche Verantwortung, einen hohen zeitlichen Aufwand und viel Zuverlässigkeit erfordern, dann ergeben sich daraus sachlich Begründungen für die Zahlung einer Aufwandsentschädigung. Insbesondere das Argument des höheren Zeiteinsatzes im Ehrenamt scheint eine Rolle bei der Gewährung von Aufwandsentschädigungen zu spielen.

Rund zehn Stunden mehr Ehrenamtszeit pro Monat investieren die Wenigen, die überhaupt eine solche Entschädigung erhalten gegenüber denen, die ohne finanziellen Ausgleich für ihre ehrenamtliche Tätigkeit bleiben.

Tätigkeiten, die mehr Zeit erfordern, sind in der Regel anspruchsvollere Aufgaben, die zuverlässig oder regelmäßig erfüllt werden müssen. In solchen Fällen werden wiederum eher Menschen mit höherem beruflichen Status übertragen. Das lässt sich statistisch daran ablesen, dass die Beamtinnen und Beamten im Durchschnitt häufiger Aufwandsentschädigungen bekommen. Damit schließt sich der Kreis.

FAZIT:

Vorteile im beruflichen Status schlagen sich auch in entsprechenden Vorteilen bei der Ausgestaltung der ehrenamtlichen Tätigkeit nieder.

Der Diskussion um die Aufwandsentschädigungen können diese Ergebnisse Zündstoff geben. Schließlich stellen Arbeiter/innen und Angestellte mit zusammen vier Fünftel aller berufstätigen Ehrenamtler das Gros der Engagierten im Land. Die tragenden Ehrenamtsschichten werden von den Aufwandsentschädigungen tendenziell ausgeschlossen. In diesem Punkt steht eine gesellschaftliche Debatte noch aus. Schließlich ist der geringe Lohn für die ehrenamtliche Mühe finanziell von mäßigem Wert, aber ideell durchaus bedeutsam.

„Wenn wir samstags während des Spiels Würstchen verkaufen, dann verlangt das Finanzamt von uns die korrekte Berechnung der Umsatzsteuer. Man packt sich an den Kopf.“

FÖRDERLICH – SINN UND ZWECK DER AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG

Anerkennung motiviert. Lob und Zuspruch in Form von Aufwandspauschalen sind darum nicht zu verwechseln mit Bezahlung oder Honorar für vereinbarte Leistungen. Viele engagierte Menschen stellen selbstverständlich im Ehrenamt private Zeit zur Verfügung und steuern auch Kleingeld in beträchtlicher Höhe bei: Portokosten, Fahrten, Telefonate, berufliches Know-how oder Organisationstalent – in kleinen Vereinen und Verbänden, Initiativen und Gruppen summiert sich das alles zu ansehnlichen Posten im Budget. Mit dem „Kleingeld“, das die Ehrenamtlichen auf diese Weise einbringen, müssen viele Vereine kalkulieren.

Eine geringe Aufwandspauschale, ob gegen Rechnungslegung, ob als fest vereinbarte Pauschale oder am Ende eines Berufslebens als zusätzliche Rentenpunkte, es gäbe einige denkbare Wege der Entschädigung.

„Was bringt das schon groß für die spätere Rente, sechs Stunden Tätigkeit pro Woche!“, mit Skepsis reagierten einige der Interviewten auf solche Vorschläge. Offenbar wird der unentgeltliche Einsatz kaum in Frage gestellt. Anderen Befragten dagegen fallen durchaus Formen der Wertschätzung ein, zum Beispiel Freizeitausgleich. Auch Aufwandsentschädigungen werden in den Interviews als willkommene Geste genannt. Sie bedeuten nicht wenigen Zuspruch und eine Art Dank für die ehrenamtliche Tätigkeit. Erwähnt wird auch das Argument, dass in zahlreichen Vereinen Ehrenamtliche und hauptberuflich Beschäftigte Hand in Hand arbeiten. Da ist es nicht immer einzusehen ist, dass die Freiwilligen ohne Honorar leisten sollen, wofür andere im Verein bezahlt werden. Kein Verein oder Verband kann es sich auf Dauer leisten, solche Ungereimtheiten zuzudecken.

Eine Offensive in Sachen Aufwandsentschädigung ist derzeit nicht Sicht. Aber die Fragen stehen im Raum: Warum eigentlich ist es eine ausgemachte Sache, dass eine Schöffin, die nach den Rechtsvorstellungen unserer Gesellschaft an der Wahrheitsfindung bei Gericht beteiligt ist, Geld für diesen zivilen Dienst bekommt? Während man sich offenbar einig darüber ist, dass ehrenamtliche Jugendarbeit unter die Rubrik „Freizeitgestaltung“ fällt und folglich nicht entschädigt werden muss. Und das, obwohl niemand bestreitet, dass jedes Engagement in diesem Bereich eine Zukunftsinvestition für unsere Gesellschaft ist.

QUALITÄTSSICHERUNG UND KNOW-HOW: WEITERBILDUNG

Die Spielregeln gelten für Profis und für Ehrenamtlichen gleichermaßen. Jeder Umsatz muss versteuert werden, auch dann, wenn er durch ehrenamtlich Aktive erwirtschaftet wurde. Kleine Fehler und Versäumnisse haben unter Umständen große Folgen für Vereine und Initiativen. Ehrenamtlich Tätige sind daher auf Unterstützung auch in Form von Fortbildung angewiesen. Spezielles fachliches Know-how für die unmittelbaren Belange ihres ehrenamtlichen Engagements hält

30% der ehrenamtlich Tätigen besuchen Fortbildungsmaßnahmen.

Zahlen und Fakten auf einen Blick:

- 32% aller Ehrenamtlichen in Deutschland haben im Rahmen dieser Betätigung bereits an Kurs- oder Seminarangeboten zur Weiterbildung teilgenommen.
- Erwerbstätige nutzen Weiterbildungsmöglichkeiten häufiger als nicht erwerbstätige Ehrenamtliche.
- Frauen investieren mehr Zeit in die Weiterbildung fürs Ehrenamt als Männer.
- Jüngere Freiwillige nutzen Weiterbildungsangebote im Ehrenamt intensiver als Ältere.

ihnen den Rücken frei für ihr „eigentliches“ Anliegen, die inhaltliche und fachliche Arbeit. Allzu leicht kann sonst der Blick für die Ziele und die Frage nach dem „wohin“ der täglichen Arbeit verloren gehen angesichts der Fülle der Aufgaben.

DIE NEBENJOBS IM EHRENAMT

Jeder Kindergarten, jeder Sportverein, jede Initiative ist ein kleiner Betrieb, der laufen muss. Dabei gelten professionelle Spielregeln. Organisatorisches Gründungschaos im Vorstand wird von keiner Stadt akzeptiert. Betriebskostenanträge müssen vollständig sein. Das Finanzamt kann davon ausgehen, dass der Sportverein die Umsatzsteuern für die verkauften Würstchen korrekt berechnen und pünktlich überweisen wird. Buchführung, Übungsleiterscheine, Haftungsfragen oder BAT-Gehaltsberechnungen für den Kindergarten, all diese Kenntnisse eignen sich ehrenamtlich Tätige in Weiterbildungsmaßnahmen an.

Jeder fünfte Ehrenamtliche wurde vor Beginn auf sein Ehrenamt vorbereitet und speziell geschult. Im Rettungswesen, bei der Freiwilligen Feuerwehr oder der Betriebsratsarbeit ist die fachliche Vorbereitung unverzichtbar.

In Vereinsvorständen dagegen werden die Aufgaben oft erst nach der Wahl neu verteilt, so dass die Ehrenamtlichen neben Beruf und Vorstandsarbeit bald auch noch die Schulbank drücken müssen, um sich das nötige Wissen für ihr Aufgabengebiet anzueignen.

Auffallend ist dabei, dass berufstätige Ehrenamtler häufig Fortbildungsmöglichkeiten nutzen – wesentlich stärker als nicht erwerbstätige Ehrenamtliche. Buchhaltungskurse neben der Büroarbeit, zahllose Wochenendeinsätze für den Übungsleiterschein im Sport – die Weiterbildungszeit neben der Arbeitszeit und der Ehrenamtszeit spricht für eine hohe Motivation der berufstätigen Ehrenamtlichen.

Besonders die Gruppe der jüngeren Ehrenamtlichen (18-24 Jahre) zeigt sich weiterbildungsfreudig, während mit zunehmendem Alter die Weiterbildungsquoten unter Ehrenamtlichen sinken.

Das deutet darauf hin, dass das Thema Weiterbildung in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen hat und gerade auch von jüngeren Ehrenamtlichen angenommen wird. Die Diskussion um Qualitätssicherung in der sozialen Arbeit könnte dabei mit eine Rolle spielen.

Besonders ausgeprägt schließlich ist die Bildungsfreude bei ehrenamtlich tätigen Frauen, gleich, ob sie berufstätig sind oder als Hausfrauen „nebenbei“ ihr Ehrenamt betreiben. Zwar nutzen die Männer etwas häufiger als die Frauen Angebote der Weiterbildung im Ehrenamt, dafür investieren die ehrenamtlich tätigen Frauen deutlich mehr Zeit als die Männer.

Ob Mann oder Frau: Mehr Weiterbildung gehört zu den erklärten Wünschen der Ehrenamtlichen selbst. Eine Vertiefung des Weiterbildungsangebots wird nach den Ergebnissen einer Infratest-Studie von den Ehrenamtlichen eingefordert. 39% der Befragten äußern in diesem Punkt ihr dringendes Anliegen – die Weiterbildung stellt in den Augen der Ehrenamtlichen die dritt wichtigste von acht nötigen Verbesserungsmaßnahmen dar.

FAZIT:

Die Bereitschaft von ehrenamtlich Tätigen, Zeit und Talente zur Verfügung zu stellen, ist das Kapital jedes Vereins und jeder Initiative und sollte sorgsam gepflegt werden. Weiterbildung und Aufwandsentschädigungen sind solche Formen der Pflege. Sie motivieren und dienen der Qualitätssicherung.

„Ich würde, wenn ich könnte“ – der ungehobene Schatz

„Unsere Gesellschaft braucht mehr ehrenamtliches Engagement“ – dieser und ähnliche Sätze haben Konjunktur. Und mehr Bürgerinnen und Bürger würden sich auch gerne engagieren, tun es aber bisher nicht. Jede/r fünfte will, aber hat noch kein Ehrenamt. Viel mehr gesellschaftliche Aufgaben könnten also erledigt werden, wenn, ja wenn nicht irgend etwas die Motiven hindern würde. Aber was?

INTERESSE UND HINDERUNGSGRÜNDE

Selbst wenn nicht alle, die den Wunsch nach einem Ehrenamt äußern, diese Idee auch in die Tat umsetzen, kann man doch von einem überraschend hohen unausgeschöpften Ehrenamtpotenzial sprechen – oder von einem großen ungehobenen Schatz. Die Gruppe der „verhinderten“ Ehrenamtlichen ist fast ebenso groß wie die der aktiven Ehrenamtlichen. Vor allem Frauen würden sich gerne engagieren. Ein Viertel der bisher noch nicht Aktiven bekundete Interesse an einem Ehrenamt. Ihnen stehen dabei offenbar noch mehr Hinderungsgründe im Weg als den Männern, so dass sie ihr Interesse nicht in die Realität umsetzen können. Das gilt vor allem für Frauen aus Westdeutschland.

MEINE ARBEIT LÄSST MIR EINFACH KEINEN RAUM

Dass aus dem Ehrenamt oft nichts wird, liegt vor allem an zwei Gründen. Gut die Hälfte der Interessierten findet nicht ohne weiteres ein „passendes Ehrenamt“. Schließlich soll es eine Aufgabe sein, von der man selbst das Gefühl hat, sie gut meistern zu können und die interessant ist. Viele Menschen suchen im Ehrenamt den Gegensatz zu ihrer beruflichen Tätigkeit. Also zum Beispiel etwas Kreatives, wenn ihre Arbeit ihnen eher eintönig erscheint. Wichtig ist aber auch, dass keine zu großen Hürden auf dem Weg zum Ehrenamt genommen werden müssen, also beispielsweise weite Entfernungen zurückzulegen sind.

Das andere große Hindernis für die ehrenamtliche Tätigkeit ist der Beruf, die Arbeitszeiten und die Belastungen, die der Job mit sich bringt.

Das kann zum einen an der Dauer der Arbeitszeit liegen. Zum Beispiel, wenn im Job regelmäßig viele Überstunden anfallen. Obwohl es einerseits bereits viele ehrenamtlich Aktive gibt, die regelmäßig Überstunden machen, werden andere am Ehrenamt Interessierte durchaus durch die Mehrbelastung davon abgehalten, ihren Wunsch in die Tat umzusetzen. Regelmäßige Mehrarbeit macht zum Beispiel die eigene Freizeit schlechter planbar.

Wenn man nicht weiß, ob man in steter Folge am Montagabend für die Selbsthilfegruppe am Beratungstelefon Dienst tun kann, weil vielleicht Überstunden dazwischenkommen, tut man sich schwer, diese Aufgabe zu übernehmen. Vor allem, wenn Überstunden nicht in Freizeit ausgeglichen werden, hält das von ehrenamtlichem Engagement ab.

Schließlich kann auch die Lage der Arbeitszeiten ein freiwilliges Engagement erschweren. Beschäftigte mit abweichenden Arbeitszeiten, also Samstags-, Sonntags-, Schicht- und Nachtarbeit sehen darin ein Hindernis für ehrenamtliches Engagement.

Vor allem Frauen verwirklichen dann ihren Wunsch nach Engagement nicht.

ERST DIE HAUSARBEIT, DANN EIN EHRENAMT

Ein weiterer wichtiger Aspekt sind familiäre Verpflichtungen, und das gilt vor allem für Frauen. Als Grund dafür, dass sie ihren Ehrenamtswunsch nicht in die Tat umsetzen, nennen Frauen deutlich häufiger familiäre Aufgaben als Männer. Erst muss der Kühlschrank gefüllt, das Bad geputzt, die Hausaufgaben der Kinder nachgesehen, die Oma besucht und das Abendessen gekocht sein – Frauen fühlen sich offenbar stärker daran gebunden, zunächst die häuslichen Verpflichtungen zu erfüllen, bevor sie ihrem Wunsch nach einem ehrenamtlichen Engagement nachgeben. Das zeigt sich auch an der Tatsache, dass es vor allem Frauen mit Kindern sind, die sich häufiger als andere für die Ausübung eines Ehrenamtes interessieren, ohne es in die Praxis umzusetzen. Für Frauen sind die eigenen familiären Verpflichtungen ein fast ebenso bedeutsamer Hinderungsgrund wie mit dem Ehrenamt unvereinbare berufliche Arbeitszeiten. Allgemeiner Zeitmangel als Hinderungsgrund wird dagegen weitaus seltener genannt.

ICH SCHAFF'S EINFACH NICHT MEHR

Auch der Blick auf diejenigen, die ihr Ehrenamt nicht mehr ausüben oder es reduzieren wollen, kann Aufschluss über Hindernisse geben. Wenn jemand sein Ehrenamt aufgibt, dann meist deshalb, weil er seine Aufgabe ganz einfach erfüllt hat oder ein Projekt von selbst ausgelaufen ist. Davon abgesehen ist häufig eine zeitliche Überlastung der Grund. „Wir haben jetzt eine, die ist 40 und die ist Krankenschwester, und sie sagt, es geht nicht mehr, ich schaffe es nicht mehr“, erzählt Dora Distel, die sich in einem Wohlfahrtsverband ehrenamtlich engagiert. „Sie hat uns jeden Freitag geholfen. Und die hat auch noch drei kleine Kinder und ist im Schichtdienst und da sagt sie, es geht einfach nicht mehr.“

Die Unvereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt nennen Männer wie Frauen als Grund für die Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit. Für viele Frauen kommt als weiterer Grund für die Aufgabe eines Engagements hinzu, dass sie Ehrenamt und Familienarbeit nicht gut koordinieren können und sich dann gegen die ehrenamtliche Tätigkeit entscheiden.

DAS MACHT DANN KEINEN SPASS...

Die Erwartungen von Männern und Frauen an das Ehrenamt sind offenbar recht unterschiedlich. Wenn man betrachtet, weshalb sie ein Ehrenamt aufgeben, dann geschieht das bei Männern häufiger, weil ihnen die Art der Aufgaben nicht mehr gefällt. „Erst sollte das eigentlich Teamarbeit sein“, erzählt zum Beispiel Reiner Remke, der im Sportverein die Pressearbeit koordiniert hat, „hinterher hat sich das auf ein Einzelkämpferdasein reduziert. Das war wirklich nur viel PC-Arbeit, Presseinformationen schreiben, viel Ergebnisdurchsagen machen. Es war halt sehr trocken und hat keinen Spaß gemacht im Endeffekt.“ Reiner Remke ist lieber Schiedsrichter geworden.

Zu den wichtigen Ergebnissen der Studie gehört, dass sie bestehende Hierarchien unter den Ehrenamtlichen aufzeigt. Rangordnungen in der Arbeitswelt setzen sich bis in die Möglichkeiten der ehrenamtlichen Beteiligung fort. Männer haben mehr Möglichkeiten Beruf und Ehrenamt zu vereinbaren als Frauen; Angestellte können berufliche und ehrenamtliche Interessen mittels flexibler Arbeitszeiten besser koordinieren als beispielsweise Arbeiter/innen. Gehobene berufliche Positionen bescheren Freiräume, die viele in abhängigeren beruflichen Positionen versagt bleiben. Bei allen Lobreden auf das Ehrenamt, die derzeit Hochkonjunktur haben – hier besteht noch Diskussionsbedarf.

ZWISCHENSTAND

Freistellungsrechte...

- ...begünstigen das Ehrenamt. Die Koordination von Beruf und Arbeit gelingt um so besser, wenn Rechte und Regelungen im Spiel sind, die es Berufstätigen, ob Mann oder Frau, erleichtern, ehrenamtlich aktiv zu sein. 19% der ehrenamtlich tätigen Berufsmenschen können bei Bedarf von solchen Rechten Gebrauch machen. Frauen aber haben seltener Ehrenämter, die durch Freistellungsrechte unterstützt werden als Männer.
- Freistellungsansprüche lassen sich nicht immer durchsetzen. So klagt jeder dritte Mann, der über solche Ansprüche verfügt, über Schwierigkeiten bei der Umsetzung und jede fünfte Frau. Ganz oben auf der Liste der Gründe steht der Einspruch des Arbeitgebers wegen betrieblicher Erfordernisse (17%), gefolgt von der Selbstbeschränkung wegen betrieblicher Erfordernisse, die sich 14% der ehrenamtlichen Arbeitnehmer auferlegen.

Berufshierarchien

- Viele motivierte ehrenamtlich Aktive können auf informelle Unterstützung ihres Engagements bauen. 56% der Männer mit Ehrenamt geben an, dass am Arbeitsplatz regelmäßig ein Auge zuge drückt werde, wenn politische, soziale oder sonstige Ehrenämter anstehen. Offenbar steigen solche Möglichkeiten mit dem beruflichen Status. Mit gehobener Position im Betrieb wird der ehrenamtliche Nebenjob offenbar seltener behindert.

Schichtarbeit

- Ein Fünftel von rund 4.000 Befragten können als verhinderte Ehrenamtliche gelten. Sie würden gerne, wenn sie könnten. Durch Sonntags-, Nacht- oder Schichtarbeit sind sie so stark eingeschränkt, dass ihnen Spielräume für gesellschaftliches Engagement fehlen. Zu dieser Gruppe gehören ganz besonders Frauen mit Kindern. Jede Vierte will und kann nicht. Sei es, dass sie das richtige Amt noch nicht gefunden hat, sei es, dass sie durch komplizierte Arbeitszeiten am Ehrenamt gehindert wird. Jede dritte dieser Frauen sieht sich durch die Lage, Dauer oder Planbarkeit ihrer Arbeitszeiten am Ehrenamt gehindert.

Für und Wider der Flexibilität

- Rangordnungen in der Arbeitswelt setzen sich bis in die Möglichkeiten der ehrenamtlichen Beteiligung fort. Angestellte können berufliche und ehrenamtliche Interessen mittels flexibler Arbeitszeiten besser koordinieren als beispielsweise Arbeiter/innen, für die sich Flexibilisierungen in der Arbeitszeit häufiger ungünstig auswirken. Ihre von der Normalarbeitszeit abweichende Sonntags- oder Schichtarbeit hindert vor allem Arbeiterinnen und weibliche Angestellte

deutlich an dieser Form der gesellschaftlichen Beteiligung, während die Flexibilisierung anderen Freiräume beschert, die sie vielfältig und engagiert zu nutzen wissen.

Männer und Frauen

- Männer sind gegenüber Frauen im Vorteil, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt geht. Sie haben häufiger Arbeitszeitkonten und können die Möglichkeiten, ihr Zeitbudget mitzuverwalten, für ihre Ehrenämter nutzen. Bei den Frauen schränkt Wochenend- und Schichtarbeit den Grad der Beteiligung am Ehrenamt ein – anders als bei Männern. Frauen haben seltener Ehrenämter, die durch bezahlte Freistellungsrechte gesichert wären. Dazu kommt, dass Männer häufiger formelle und informelle Flexibilität am Arbeitsplatz nutzen, um Ehrenamt und Berufstätigkeit besser unter einen Hut zu bringen. Männer schätzen daher die Wirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung der letzten Jahre positiver ein als Frauen.

Teamwork?

- Besonders oft sind es Männer, die neben einer Vollzeitstelle und Überstunden noch gesellschaftliche Ehrenaufgaben leisten. Zu den Bedingungen für ihr Organisationstalent gehört – wem kann das überraschen – eine Frau im Haus. Zumindest eines nämlich müssen diese Männer nicht leisten, neben Arbeit und Amt auch noch die Koordination von Hausarbeit, Schulaufgaben der Kinder und sonstigen Familienpflichten – davon sind sie entlastet.

Aufwandsentschädigung

- Beamte erhalten für ihre Ehrenämter deutlich häufiger Aufwandsentschädigungen als Arbeiter/innen. Engagieren sich Beamte eher dort, wo auch solche Pauschalen gezahlt werden, etwa als Schiedsmann oder Schöffin? Oder werden peu à peu bestimmte gesellschaftliche Ehrenämter, in denen Beschäftigte mit höherem Berufsstatus vorzufinden sind, mit Aufwandsentschädigungen ein Stück aufgewertet?
- Frauen erhalten seltener eine Aufwandsentschädigung für ihre ehrenamtliche Tätigkeit (13% der Frauen gegenüber 20% der Männer). Dies hat vordergründig betrachtet mit den Bereichen zu tun, in denen sich die Geschlechter vornehmlich engagieren. Aufwandsentschädigungen werden am häufigsten in den Bereichen Rechtswesen, Politik, Rettungswesen, Katastrophenschutz sowie Arbeitsleben/Wirtschaft gezahlt. Dahinter verbergen sich gesellschaftliche Bewertungen der ehrenamtlichen Tätigkeit.

Es lohnt sich – Ehrenamt möglich machen

Was Ehrenamtliche leisten, unbezahlt und freiwillig, ist für das Gemeinwohl unverzichtbar und zumindest kurzfristig nicht durch andere Organisationsformen von Arbeit zu ersetzen. All jene, die nur zu bereit sind, ihren gesellschaftlichen Beitrag zu leisten und aus Zeitgründen kein Ehrenamt annehmen, sind eine wertvolle gesellschaftliche Ressource, um die es sich zu kämpfen lohnt. Aber auch für die Aktiven selbst kann das Ehrenamt viele Pluspunkte bieten. Es kann bewusster Ausgleich und Kontrast zur beruflichen und familiären Arbeit sein oder auch „Verlängerung“ des Jobs in einem anderen Bereich. Ehrenamtlich Aktive können sich ausprobieren und Verantwortung übernehmen, das Ehrenamt kann Selbstverwirklichung sein. Nicht zuletzt bietet es Kontakte und Kommunikation mit anderen.

EHRENAMT UND BERUF – ZWEI SZENARIEN FÜR DIE ZUKUNFT

Wie wird sich die Veränderung von Arbeitszeiten auf ehrenamtliche Aktivitäten auswirken? Zwei Entwicklungsmuster sind für die Zukunft denkbar:

1. Das Tätigkeitspuzzle

Arbeitszeitverkürzungen, Flexibilisierungen und andere günstige Rahmenbedingungen machen's möglich: Alle, die ein Ehrenamt ausüben möchten, tun das neben ihrem Beruf. Job und Engagement sind vereinbar, unterschiedliche Aktivitäten wie Arbeit, Ehrenamt, Familienarbeit können Beschäftigte selbstbestimmt und kreativ zu einem Tätigkeitspuzzle zusammensetzen.

2. Alternative: Entweder Arbeit oder Ehre

Wettbewerbsdruck, weitere Rationalisierungen, sozial unverträglich flexibilisierte Arbeitszeiten machen das eine nur ohne das andere möglich: Ein Teil der Bevölkerung arbeitet für Geld und wird vom Job zeitlich, physisch und mental praktisch „aufgefressen“, während für den anderen Teil, der keine bezahlte Arbeit findet oder übernehmen kann, die sinnstiftende aber unbezahlte ehrenamtliche Tätigkeit bleibt.

Welche Variante zukunftsträchtiger ist, kann diese WSI-Studie nicht beantworten. Aber die Ergebnisse zeigen, welche Faktoren für und welche gegen eine Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt sprechen.

DIE UNTERSUCHUNG HAT GEZEIGT:

- Ehrenamtliche Männer arbeiten auch beruflich viel. Ein großer Teil der Männer ist Vollzeit beschäftigt und macht regelmäßig Überstunden; möglich ist das, weil ihre Partnerinnen reduziert arbeiten und ihnen einen großen Teil der Familienarbeit abnehmen. Ehrenamtliche Frauen sind häufig in Teilzeit beruflich tätig.
- Für Männer und Frauen sind die Möglichkeiten, Job und Engagement zu kombinieren, sehr unterschiedlich.
- Flexible Arbeitszeiten wirken sich unterschiedlich auf das Ehrenamt aus. Vieles hängt davon ab, ob Arbeitnehmer über ihre Arbeitszeit mitverfügen können und so mehr Spielraum für ihre gesamte Zeitgestaltung erhalten. Regelmäßige Arbeit am Sonntag sowie Schichtarbeit wirken sich eindeutig negativ aus; flexible Arbeitszeiten in Form von Arbeitszeitkonten empfinden die meisten Ehrenamtlichen als positiv für ihr Engagement.

- Wichtig ist für die Ehrenamtlichen auch die informelle Unterstützung durch Chef und Kolleg/innen.
- Die Bereitschaft von ehrenamtlich Tätigen, Zeit und Talente zur Verfügung zu stellen, ist das Kapital vieler Vereine und Verbände und sollte sorgsam gepflegt werden. Weiterbildung und Aufwandsentschädigungen sind solche Formen der Pflege.
- Vorteile im beruflichen Status schlagen sich auch in entsprechenden Vorteilen bei der Ausgestaltung der ehrenamtlichen Tätigkeit nieder. Das gilt auch für die Aufwandsentschädigungen.
- Freistellungsregelungen gelten nur für wenige und werden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verantwortungsvoll in Anspruch genommen.
- Die Zahl der „verhinderten“ Ehrenamtlichen ist groß. Viele würden gerne ein Ehrenamt übernehmen, tun es aber nicht. Der wichtigste Grund dafür liegt darin, dass sie nicht das Passende finden. Der zweitwichtigste in der Sorge, Arbeitszeiten und ehrenamtliche Aktivitäten nicht kombinieren zu können.

Aus den Ergebnissen lässt sich einiges ableiten, was der Diskussion über das Ehrenamt der Zukunft Zündstoff geben kann. Politik, aber auch Vereine und Verbände des Dritten Sektors sind gefragt, Strategien zu entwickeln, die ein ehrenamtliches Engagement für alle, die es sich wünschen, möglich zu machen. Dazu vier Anhaltspunkte:

1. BITTE TEILEN: ARBEIT UND EHRENAMT

Bisher halten viele Frauen ihren Männern den Rücken frei, wenn es um die Familien- und Hausarbeit geht. Praktisch müssen viele ehrenamtlich aktive Männer also nur zwei Bereiche kombinieren: Beruf und Engagement und nicht zusätzlich noch den häuslichen Bereich.

Ob das in Zukunft so weitergeht ist fraglich. Immer mehr Frauen wollen ihre Existenz eigenständig sichern und finanziell unabhängig sein. Ohne Job oder mit einer halben Stelle geht das nicht. Bei den beruflich hoch qualifizierten und ambitionierten Frauen nimmt schon heute Vollzeitarbeit plus Überstunden zu – ein Modell, das zwar heute noch vielen Männern ehrenamtliche Arbeit gut ermöglicht, das aber für Frauen in der Regel nicht nachahmbar sein dürfte, da sie nicht dieselbe häusliche Entlastung erfahren. Je mehr Frauen eine angemessene Beteiligung ihrer Partner an der Familienarbeit fordern oder Männer selber diese Bereiche nicht mehr vernachlässigen wollen, umso stärker werden ehrenamtlichen Tätigkeiten Grenzen gesetzt – wenn nicht die Arbeitszeiten insgesamt verkürzt werden. *Hierfür gilt es Modelle zu entwickeln.*

2. WER BESTIMMT ÜBER MEINE ZEIT?

FLEXIBILISIERUNG UND FREISTELLUNGSRECHTE

Flexible Arbeitszeiten in Form von Arbeitszeitkonten wurden von den meisten Ehrenamtlichen begrüßt. Freistellungsrechte spielen dagegen bisher für das Ehrenamt keine große Rolle, weil nur wenige über solche Rechte verfügen und auch diejenigen, die sie haben, sie nur sehr verantwortungsbewusst nutzen. Möglicherweise um einem Konflikt am Arbeitsplatz auszuweichen? *Ein kritischer Blick in die betriebliche Praxis wäre angebracht.*

Auch Beschäftigte mit Freistellungsrechten verlassen sich lieber auf informelle Möglichkeiten im Bemühen um eine Zeitbalance zwischen Beruf und Ehrenamt. Es muss der weiteren Diskussion vorbehalten bleiben, ob in Zukunft die informelle Flexibilität ausreicht, berufliche, ehrenamtliche und familiäre Zeiten zu koordinieren. Entscheidend sind wohl die Zugriffsrechte der Beschäftigten auf die Guthaben ihrer Arbeitszeitkonten. Also: Bestimmt nur der Arbeitgeber, wann und wie lange gearbeitet wird, oder können auch die Arbeitnehmer/innen Arbeitszeiten flexibel planen? Diese Zugriffsrechte durch Tarifverträge und gesetzliche Rahmenregelungen zu stärken, scheint ein sinnvoller Weg, um flexible Arbeitszeiten für die Verknüpfung von Beruf und Ehrenamt noch besser nutzbar zu machen. Bisher ist die Wirkung von Arbeitszeitkonten ambivalent. *Wo die konkreten Regelungen den Beschäftigten mehr individuelle Zeitsouveränität einräumen, profitiert auch das ehrenamtliche Engagement.*

Denkbar wäre in diesem Zusammenhang auch eine „modernisierte Variante“ von Freistellungsrechten. Damit ist gemeint, dass Ehrenamtliche für bestimmte Tätigkeiten Stunden auf ihrem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben bekämen, als ob sie im Betrieb gearbeitet hätten. *Ein solcher „Ehrenamtsbonus“ würde die Aktiven zeitlich entlasten* und könnte den Arbeitgebern vom Staat oder von den Organisationen, in denen ehrenamtliche Tätigkeiten geleistet werden, zum Teil oder komplett ausgeglichen werden. Zum Beispiel in Form von Steuererleichterungen.

Eine weitere Möglichkeit wäre, dass Unternehmen ihre Mitarbeiter/innen für eigene Projekte im ehrenamtlichen Bereich freistellen statt „nur“ Social Sponsoring zu betreiben. Hierzulande noch wenig verbreitet, gelten derartige Initiativen in den USA, Niederlanden oder England unter dem Begriff *Corporate Volunteering* als vielversprechend.

Hier sind neue Ideen und Konzepte gefragt.

3. WENIGER IST MEHR: TEILZEIT

Viele Ehrenamtler, vor allem Ehrenamtlerinnen, arbeiten bereits in Teilzeit, allerdings in einem so geringen Stundenumfang, dass sie von einem Partner mit seinem Einkommen abhängig sind. Das gilt jedoch nicht für hoch qualifizierte und gut bezahlte Berufe und Positionen, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind und wo der Teilzeitanteil im Allgemeinen äußerst gering ist.

Hier könnte eine gezielte Werbung für Teilzeit zu Gunsten ehrenamtlicher Aktivitäten ansetzen, die insbesondere Männer, aber auch hoch qualifizierte Frauen anspricht.

Auch wenn das für manche/n noch ungewohnt klingen mag, in der Befragung haben nicht wenige Männer Interesse an kürzeren Arbeitszeiten geäußert. Das seit dem 1.1.2001 geltende Gesetz zur Teilzeitarbeit räumt jedenfalls Berufstätigen unter bestimmten Bedingungen einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit ein.

Vor diesem Hintergrund könnte es sinnvoll sein, die Debatte um die Belebung von ehrenamtlichem Engagement mit dem Ausbau der Teilzeitarbeit von Männern zu verknüpfen.

Das hieße für die Politik allerdings auch, solche Formen und Bedingungen der Teilzeitarbeit zu entwickeln, die keine Benachteiligungen im Arbeitsleben und im Rentenrecht mit sich bringen.

4. BERUFLICHE PAUSE FÜR DAS EHRENAMT?

Eine weitere Idee, Arbeit und Ehrenamt zu koordinieren, besteht darin, einen zeitweiligen Ausstieg aus dem Beruf, etwa durch Inanspruchnahme eines Sabbatjahres, zu nutzen, um sich eine Zeit lang stärker ehrenamtlichen Aktivitäten widmen zu können. Doch das ist bisher Zukunftsmusik. Ob solche Kombinationen zukunftsfruchtig sein können, weil sie dem Einzelnen ein größeres Tätigkeitsspektrum eröffnen und für den Arbeitsmarkt die Chance der Arbeitsumverteilung beibehalten, oder ob die Nachteile letztlich größer sind und Arbeitsmarktwirkungen gar nicht eintreten, ist eine wichtige Frage. Weitere Forschungen zu diesem Thema wären interessant.

FAZIT: MEHR EHRENAMT IST MÖGLICH

Mangelnde Engagementbereitschaft, wie sie viele politische und soziale Organisationen beklagen – hat das vielleicht auch damit zu tun, dass viele wollen, aber nicht können, auch aus beruflichen Gründen? Befunde der Studie zeigen, dass durchaus nicht alle zum Zuge kommen. Dafür sind die Frauen, deren Bereitschaft zur ehrenamtlichen Tätigkeit durch die täglichen Zeitkonkurrenz gebremst wird, nur ein Beispiel. Eine nicht geringe Minderheit unter den ehrenamtlichen Berufstätigen hat zumindest gelegentlich Vereinbarkeitsschwierigkeiten. Ein erheblicher Teil von Menschen wäre gerne aktiv, sieht sich aber unter anderem durch berufliche Umstände daran gehindert. Schließlich nennen auch diejenigen, die ihr Ehrenamt aufgegeben haben, dafür häufig berufliche Gründe.

Es ist eine Aufgabe der Vereine und Verbände, für ihre Mitglieder und ihre zukünftigen Engagierten die richtigen Wege zu finden und auch politisch durchzusetzen. Es gilt, die Rahmenbedingungen für das Ehrenamt zu verbessern und den Ehrenamtlichen auch unter den sich verändernden Bedingungen von Flexibilisierung und Globalisierung die Möglichkeiten, sich zu engagieren zu erhalten und damit auch der noch ungehobene Schatz der verhinderten Ehrenamtlichen gehoben werden kann.

Es geht um die Gestaltung eines Erwerbslebens, das die Chance für jeden Bürger und jede Bürgerin real werden lässt, sich in die demokratische Gestaltung des Gemeinwesens einzubringen und in selbst gewählten Zusammenhängen Fähigkeiten und Engagement zum Nutzen anderer einsetzen zu können.

ANSPRECHPARTNER:

MASQT

Das Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen ist mit dem Schwerpunkt „Moderne Arbeitszeiten“ im Internet präsent.

www.arbeitszeiten.nrw.de

Sie können sich unter der angegebenen Webadresse ein aktuelles Bild der gegenwärtigen Tendenzen und Entwicklungen auf dem Gebiet der Arbeitszeitenpolitik machen, Dokumente einsehen oder über die Linksammlung verwandte Websites zum Thema finden.

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung

Die Schwerpunkte des gewerkschaftsnahen Forschungsinstituts liegen auf der Untersuchung von ökonomischen und sozialen Folgen gesellschaftlicher Entwicklungen und politischer Entscheidungen auf dem Gebiet der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik bis zur Sozial-, Tarif- und Mitbestimmungspolitik. Das Institut erarbeitet wirtschafts- und sozialwissenschaftlich fundierte Vorschläge zu Bewältigung von Problemen, die sich aus den Veränderungsprozessen ergeben. Das WSI macht seine Forschungsergebnisse und Konzepte der Öffentlichkeit in Form von Broschüren, den WSI-Mitteilungen, der Monatszeitschrift „Die Mitbestimmung“, sowie dem WSI-Tarifarchiv zugänglich.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung

Bertha-von-Suttner-Platz 1

40227 Düsseldorf

Telefon: 02 11/7778-0

Telefax: 02 11/7778-190

Die Langfassung der Studie von Christina Klenner, Svenja Pfahl, Hartmut Seifert: „Ehrenamt und Erwerbsarbeit – Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz?“ mit ausführlichen Erläuterungen, Schaubildern und Literaturverweisen kann bestellt werden über die Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit oder online: **www.wsi.de**.