

Hartmut Seifert, Hermann Groß, Jens Maylandt

**„Erwerbsarbeit und Ehrenamt
in der Bundesrepublik Deutschland und in
Nordrhein - Westfalen.
Bestandsaufnahme des ehrenamtlichen
Engagements
im Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit“.**

März 2012

Gefördert mit Mitteln
des Landes Nordrhein-Westfalen NRW

**Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen**



Ansprechpartner

Dr. Hermann Groß

Technische Universität Dortmund

Zentrale wissenschaftliche Einrichtung (ZWE)

Sozialforschungsstelle Dortmund

Evinger Platz 17

D-44339 Dortmund

Internet: www.sfs-dortmund.de

Phone: +49 231 8596-0

Fax: +49 231 8596-100

E-Mail: gross@sfs-dortmund.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Zusammenfassung der wichtigsten Befunde	7
2 Zur Anlage der Untersuchung	17
2.1 Untersuchungsziel	17
2.2 Untersuchungsdimensionen	18
2.3 Methodisches Vorgehen	20
3 Ehrenamtliche Tätigkeit im Vergleich der Jahre 2011 und 1999	23
3.1 Umfang, Potential und Bereiche	23
3.2 Soziodemographische und qualifikationsbezogene Merkmale	26
3.3 Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit und Arbeitszeit	28
3.4 Motivierungen für ehrenamtliches Engagement	32
3.5 Ehrenamtliches Engagement in Nordrhein – Westfalen	33
3.6 Fazit	35
4 Ehrenamt und Arbeitszeit	37
4.1 Ausgangsüberlegungen zum Zusammenhang von Ehrenamt und Arbeitszeit	37
4.2 Zeiten für Ehrenamt	38
4.2.1 Dauer der Arbeitszeit	38
4.2.2 Zeit für das Ehrenamt	43
4.2.3 Lage der Arbeitszeit	47
4.2.4 Verteilung der Arbeitszeit	50
4.3 Freistellungsrechte	55
4.4 Zeitkonflikte	56
4.4.1 Zeitkonflikte bei Dauer der Arbeitszeit	57
4.4.2 Zeitkonflikte bei Lage der Arbeitszeit	59
4.4.3 Zeitkonflikte bei Verteilung der Arbeitszeit	60
4.4.4 Zeitkonflikte als Grund für Reduktion oder Aufgabe des Ehrenamtes	65

4.5	Arbeitszeit als Hemmfaktor für Aufnahme Ehrenamt	69
4.6	Perspektiven	70
4.7	Resumee´	71
5.	Auswertung der Intensivinterviews	74
5.1	Methodisches Design der Intensivinterviews	74
5.2	Individuelle Motive für die Aufnahme bzw. Aufrechterhaltung des Ehrenamtes	74
5.3	Biografische Verortung des ehrenamtlichen Engagements	77
5.4	Probleme bei der Vereinbarung des Ehrenamtes mit Beruf und Privatleben	78
5.4.1	Vereinbarkeit mit Familie bzw. Partner/in	79
5.4.2	Vereinbarkeit Beruf und Ehrenamt	80
5.4.3	Freiraum für andere Freizeitaktivitäten	80
5.5	Anforderungen an das Ehrenamt	81
5.6	Die Rolle der Zeitsouveränität	83
5.7	Fazit	83
6	Literatur	86

Vorwort des Ministers für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen NRW

Immer mehr erwerbstätige Menschen betätigen sich neben ihrem Beruf in einem Ehrenamt. Ihre Zahl ist in Deutschland innerhalb von 12 Jahren enorm gestiegen – von 18 Prozent im Jahr 1999 auf heute 28 Prozent. Diese Zahlen widerlegen das Klischee von einer Gesellschaft, in der alle nur ihren eigenen Nutzen im Blick haben. Vielmehr belegen sie eine Konjunktur des Gemeinsinns. Die Menschen wollen offensichtlich Erwerbsarbeit und Ehrenamt. Sie wollen beides. Ich freue mich auch, dass das Potential für das Ehrenamt weiter wächst: Denn jeder siebte Beschäftigte äußert den Wunsch nach einem Ehrenamt.

Besonders interessant finde ich, dass sich Menschen umso stärker engagieren, je besser sie beruflich qualifiziert sind. Hoch qualifizierte Menschen mit einer überdurchschnittlichen tatsächlichen Wochenarbeitszeit von 44 Stunden bringen mit monatlich 18 Stunden auch die meiste Zeit für das Ehrenamt auf. Je höher die Arbeitszufriedenheit, desto stärker das ehrenamtliche Engagement. So arbeiten 64 Prozent der ehrenamtlich Aktiven in einem Unternehmen mit einem starken Betriebsrat. Starke Mitarbeitervertretungen und eine hohe Qualifikation der Beschäftigten fördern den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Das Ehrenamt eröffnet ein weites Feld. Ein Drittel der Ehrenamtlichen engagiert sich im Sport, beispielsweise als Fußballtrainer. 19 Prozent der Ehrenamtlichen sind bei der Kirche aktiv. Weitere stark vertretene Bereiche sind das Rettungswesen, Kultur und Bildung, gefolgt von Soziales, Gesundheitswesen und Politik, Arbeitsleben und Rechtswesen.

Interessant finde ich neben dem allgemeinen Anstieg auch die Verschiebungen zwischen den Feldern ehrenamtlichen Engagements. So hat es im Sport einen Anstieg von 26 Prozent (1999) auf 33 Prozent (2011) und im Rettungswesen von 11 auf 15 Prozent der ehrenamtlich Aktiven gegeben. Besonders stark war dagegen der Rückgang im Bereich Politik (von 14 Prozent der ehrenamtlich Aktiven im Jahr 1999 auf 5 Prozent in 2011). Offenbar engagieren sich die Menschen heute lieber dort, wo sie direkt Ergebnisse sehen können. Darauf muss sich auch die Politik einstellen.

Ich danke den Autoren sowie allen an der Entstehung der Studie Beteiligten für die geleistete Arbeit.



(Guntram Schneider)

1 Zusammenfassung der wichtigsten Befunde

Ehrenamtliches Engagement wird heute im zivilgesellschaftlichen Kontext diskutiert und als eine wichtige Voraussetzung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Stabilisierung von demokratisch verfassten Gesellschaften angesehen. Ohne ehrenamtliches Engagement könnten viele Sportvereine „ihren Betrieb“ nicht aufrechterhalten, wäre das Rettungswesen (Feuerwehr, technischer Hilfsdienst etc.) erheblich eingeschränkt und würden in den Schulen viele Arbeiten unerledigt bleiben.

Unter ehrenamtlichen Tätigkeiten verstehen wir solche, die freiwillig und in der Regel unbezahlt geleistet werden; die Hilfen für einzelne oder für ganze Gruppen umfassen; die im Rahmen von humanitären, kulturellen, politischen, sozialen oder sportlichen Zielen praktiziert werden; die in Organisationen, Institutionen, Vereinen, Verbänden, in selbst organisierten Gruppen, Foren oder am Runden Tisch stattfinden. Dagegen rechnen wir Nachbarschaftshilfe oder gegenseitige Hilfestellungen in der Familie nicht zu ehrenamtlichen Tätigkeiten.

Um bislang fehlende Informationen darüber zu gewinnen, in welchem Umfang und in welchen Feldern erwerbstätige Personen sich ehrenamtlich engagieren, wurden 2011 in einer repräsentativen Befragung insgesamt 10.157 deutsche abhängig Beschäftigte im Alter von 18 bis 65 Jahren zu ihrem ehrenamtlichen Engagement befragt. Stärker als andere Personengruppen stehen abhängig Beschäftigte vor dem Handlungsproblem, wie sie das ehrenamtliche Engagement mit ihren beruflichen und, sofern sie mit Partnern und/oder Kindern in Ehe oder eheähnlichen Beziehungen zusammenleben, familiären Anforderungen zur Deckung bringen können. Diese Studie ist als Vergleich mit einer themenidentischen Untersuchung von 1999 angelegt. Ein solcher Vergleich ist sinnvoll, weil sich in dem Zeitraum von 1999 bis 2011 gravierende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, bei den Beschäftigungsverhältnissen und den Arbeitszeitformen ergeben haben: Erstens ist die Erwerbstätigkeit von Frauen in dem genannten Zeitraum stetig gestiegen; zweitens hat die Flexibilisierung der Arbeitszeiten stark zugenommen; drittens sind atypische Beschäftigungsverhältnisse massiv ausgeweitet worden und viertens verlaufen die Berufs- und Erwerbskarrieren heute weitaus diskontinuierlicher als noch vor 12 Jahren.

Zunahme ehrenamtlicher Tätigkeiten

Im Vergleichszeitraum von 1999 bis 2011 hat die ehrenamtliche Tätigkeit von abhängig Beschäftigten von 18,0% auf 27,6% stark zugenommen. Vergleichbare Befunde finden sich im vom Bundesfamilienministerium geförderten „Freiwilligensurvey“ (31%) und in dem „Quality of Life Survey“ der Dubliner Stiftung zur

Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (27%). Auch das Potential für ehrenamtliche Tätigkeit ist kräftig angestiegen: Während in 2011 fast jeder siebte abhängig Beschäftigte gerne ein Ehrenamt übernehmen möchte, war es in 1999 nur knapp jeder dreißigste. Schließlich ist der Anteil der Beschäftigten, die aktuell nicht mehr ehrenamtlich tätig sind, sich aber in den letzten 15 Jahren ehrenamtlich engagiert hatten, im Vergleichszeitraum merklich gewachsen: in 2011 trifft dies auf jeden fünften, in 1999 nur auf jeden zehnten Beschäftigten zu. Von einer „Krise des Ehrenamts“ kann demnach keine Rede sein.

Sport steht an der Spitze

In 2011 findet ehrenamtliche Tätigkeit von abhängig Beschäftigten überwiegend im Bereich des Sports statt. Ein Drittel der Ehrenamtlichen engagiert sich dort. An zweiter Stelle steht das ehrenamtliche Engagement in den Kirchen, in denen knapp jeder fünfte Ehrenamtliche aktiv ist. An dritter Stelle rangiert die freiwillige Feuerwehr, bei der fast jeder siebte Ehrenamtliche tätig ist – dicht gefolgt von der Kultur, in der sich 14,1% der Ehrenamtlichen engagieren. Politik ist der Bereich, der in Relation zu 1999 offensichtlich an Attraktivität für ehrenamtliches Engagement verloren hat. War 1999 noch jeder siebte Beschäftigte dort ehrenamtlich aktiv, ist es in 2011 nur noch jeder zwanzigste. Frauen und Männer sind in den genannten Bereichen unterschiedlich stark aktiv. Für die Männer rangieren Sport, Rettungswesen, Kirche und Kultur auf den ersten vier Plätzen. Bei den Frauen hingegen stehen Kirche, Sport, Bildung, Kultur und Soziales auf den vorderen Rängen. Kirche und Soziales sind bei den Frauen auch die Bereiche, in denen die ehrenamtliche Betätigung mit zunehmendem Alter steigt.

Fast jeder dritte abhängig beschäftigte Mann, aber nur jede vierte abhängig beschäftigte Frau hat in 2011 ein Ehrenamt übernommen. Diese Differenz war schon in 1999 beobachtbar und dürfte darin begründet liegen, dass Frauen weitaus mehr als Männer zeitintensive „Familienarbeit“ (Kinderbetreuung, Hausarbeit und/oder Pflege von hilfsbedürftigen Älteren) leisten, so dass Frauen für ehrenamtliche Tätigkeiten weniger Zeit als Männern zur Verfügung steht. Die stärksten Unterschiede bestehen bei der beruflichen und schulischen Qualifikation. Das ehrenamtliche Engagement steigt mit zunehmender beruflicher und schulischer Qualifikation. Bei den beruflich und schulisch niedrig qualifizierten Beschäftigten sind im Zeitraum von 1999 bis 2011 kaum Zuwächse beim ehrenamtlichen Engagement zu verzeichnen, wohingegen dieses sich bei den qualifizierten Beschäftigten anteilmäßig fast verdoppelt und bei hoch qualifizierten Beschäftigten mehr als verdoppelt hat. Die überwiegende Mehrheit der Ehrenamtlichen bindet sich längerfristig an die ehrenamtlich zu erfüllenden Aufgaben. Ehrenamtliches Engagement ist freiwillig und erfolgt in der Regel unbezahlt: nur knapp jeder siebte Ehrenamtliche erhält eine finanzielle Aufwandsentschädigung für sein Engagement.

Motive

Knapp die Hälfte der Ehrenamtlichen engagiert sich vor allem deswegen, damit Vereine, Organisationen und/oder Institutionen ihre Aufgaben erfüllen können. Ohne ehrenamtliches Engagement ließen sich bestehende Funktionslücken bei Vereinen, Organisationen und/oder Institutionen nicht schließen. An zweiter Stelle der genannten Motive rangiert eine Art von Gemeinwesenorientierung: Ein reichliches Viertel der Ehrenamtlichen ist der Ansicht, dass das Gemeinwesen ohne ehrenamtliches Engagement nicht stabil aufrechtzuerhalten sei. Dagegen fallen interessenbezogene Motive deutlich ab. Jeweils ein Zehntel der Ehrenamtlichen engagiert sich, um die Interessen der Kinder zu fördern oder um eigene Interessen besser realisieren zu können.

Je länger die Arbeitszeiten desto höher der Zeitaufwand für Ehrenamt

Ehrenamtliche Aktivitäten von abhängig Beschäftigten sind in mehrfacher Weise von der Arbeitszeit abhängig. Sie erfordern nicht nur einen bestimmten zeitlichen Aufwand, sondern sind auch zu bestimmten Zeitpunkten und in einem bestimmten Rhythmus zu erbringen. Zeiten des Ehrenamtes sind mit Arbeitszeiten, aber auch mit anderen (familiären und/oder privaten) Zeitverwendungen zu koordinieren. Da Zeit ein knappes Gut ist, sind konkurrierende Zeitverwendungen möglich. Unter diesen Bedingungen ist davon auszugehen, dass das durch Dauer, Lage und Verteilung gebildete Profil der Arbeitszeit einen Einfluss auf die Möglichkeit ausüben dürfte, überhaupt ehrenamtlich aktiv zu sein und hierfür einen bestimmten zeitlichen Aufwand erbringen zu können.

Die Beschäftigten arbeiten unterschiedlich lang. Ihre Arbeitszeiten decken eine weite Spanne zwischen nur wenigen und mehr als 50 Stunden pro Woche ab. Deshalb erscheint es aus Darstellungsgründen sinnvoll, zunächst grob zwischen Beschäftigten mit Teilzeit- und mit Vollzeitarbeit zu unterscheiden. Mit der ersten Gruppe sind Personen gemeint, deren vereinbarte Arbeitszeit unter der Regelarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten liegt.

Nach den Daten des Mikrozensus leisteten in 2010 26.7% der Beschäftigten Teilzeitarbeit; bei den Frauen lag der Anteil bei 45,9%, bei den Männern bei 9,3%. Nicht allzu stark hiervon weicht das Verteilungsmuster der ehrenamtlich Tätigen ab. Knapp ein Viertel arbeitet Teilzeit. Gegenüber der Erhebung von 1999 hat sich nur wenig geändert. Unterteilt man die Arbeitszeitdauer etwas differenzierter, zeigt sich, dass Beschäftigte mit kurzen Arbeitszeiten von weniger als 21 Wochenstunden deutlich seltener ehrenamtlich tätig sind und umgekehrt Beschäftigte mit Arbeitszeiten von mehr als 40 Wochenstunden deutlich häufiger. Besonders ausgeprägt differieren die Werte bei Männern. Über vier Fünftel der ehrenamtlich Engagierten

arbeiten länger als 40 Wochenstunden, während dies nur auf etwa zwei Drittel aller abhängig beschäftigten Männer zutrifft.

Differenziert man die Beschäftigten mit Ehrenamt nach ihrer beruflichen Stellung, so zeigt sich ein enger Zusammenhang zwischen der beruflichen Position und der Dauer der normalerweise geleisteten Arbeitszeit. Unter den ehrenamtlich Tätigen arbeiten hochqualifizierte Arbeitskräfte durchschnittlich länger als niedrig qualifizierte.

Die geschlechtsspezifische Verteilung der Arbeitszeitdauer unterscheidet sich teilweise beträchtlich. Im Bereich der hochqualifizierten Beamten, Angestellten und auch der Facharbeiter liegen die Anteile der Männer mit Arbeitszeiten von mehr als 40 Wochenstunden deutlich über den Vergleichswerten für Frauen. Völlig anders sieht es dagegen bei den ehrenamtlich tätigen Frauen aus. In den unteren Hierarchiestufen der un- und angelernten Arbeiter sowie der einfachen Angestellten arbeitet die überwiegende Mehrheit weniger als 30 Stunden in der Woche, was immerhin auch für nahezu ein Drittel der Hochqualifizierten gilt.

Mit steigenden Wochenarbeitszeiten nimmt - wie man annehmen könnte - der für ehrenamtliche Tätigkeit geleistete monatliche Zeitaufwand nicht ab, sondern sogar noch leicht zu. Am deutlichsten ist dies bei den Männern der Fall. Bei ihnen steigt das zeitliche Engagement von 16 Stunden pro Monat bei den niedrig qualifizierten Beschäftigten, die mit 33 bzw. 35 Stunden die kürzesten tariflichen und tatsächlichen Wochenarbeitszeiten aufweisen, auf 18 Stunden pro Monat bei den hoch qualifizierten Beschäftigten, die mit 38 Stunden tariflich bzw. 44 Stunden am längsten in der Woche arbeiten. Fast jeder vierte Ehrenamtliche bringt trotz einer Arbeitszeit von mehr als 41 Stunden pro Woche noch 20 Stunden und mehr pro Monat für das Ehrenamt auf. Zugenommen gegenüber 1999 hat auch der Anteil der Beschäftigten mit langen Arbeitszeiten von mehr als 50 Stunden. Die Hälfte aus dieser Beschäftigtengruppe wendet mehr als 10 Stunden pro Monat für das Ehrenamt auf. Ein derart hohes zeitliches Engagement ist unter Beschäftigten mit kürzeren Arbeitszeiten seltener anzutreffen. Das dürfte darin begründet sein, dass kürzere Arbeitszeiten hauptsächlich von Frauen geleistet werden, denen wegen der familialen und haushaltsbezogenen Verpflichtungen weniger Zeit für Ehrenamt bleibt als Männern.

Bedeutsam erscheint in diesem Zusammenhang, dass lange Ehrenamtszeiten vor allem Personen aufbringen, die Entschädigungen für ihr Engagement erhalten. Dieser Befund gilt für Männer wie für Frauen. Während 6 von 10 Ehrenamtlichen mit Aufwandsentschädigung mehr als 10 Stunden pro Monat für Ehrenamt aufbringen, sind es unter denen ohne solche Leistungen nur 4 von 10.

Männer bringen durchschnittlich wesentlich mehr Zeit für Erwerbsarbeit auf als Frauen, gleichwohl leisten Männer durchschnittlich mehr Zeit für ehrenamtliches Engagement. Of-

fensichtlich begrenzt das bestehende geschlechtsspezifische Verteilungsmuster bei familialen und privaten Versorgungsaufgaben nicht nur das zeitliche Engagement von Frauen im Beruf sondern auch beim Ehrenamt.

Atypische Arbeitszeiten

Für die Ausübung von Ehrenämtern spielt nicht nur die Dauer der erwerbsgebundenen Zeit eine Rolle sondern auch deren Lage. Arbeitszeiten, die während der Nacht, am Wochenende oder in Wechselschichten organisiert sind, bieten nicht die gleichen Möglichkeiten am sozialen Leben teilzunehmen wie Normalarbeitszeiten, definiert durch einschichtige Arbeit während der Tageszeit zwischen Montag und Freitag. Hiervon abweichende Arbeitszeitlagen werden als atypisch bezeichnet. Ehrenamtliche arbeiten zu einem geringeren Anteil (50 %) als die übrigen Beschäftigten (57%) zu atypischen Arbeitszeiten während der Nacht, in Schichtsystemen oder am Wochenende. Sowohl bei allen Beschäftigten (44%) als auch bei denen mit Ehrenamt (46%) besonders verbreitet ist Samstagsarbeit, Nachtarbeit dagegen deutlich weniger (Beschäftigte insgesamt: 15%, Ehrenamt: 15%). Dagegen leistet ein deutlich höherer Anteil der Ehrenamtlichen (27 %) Sonntagsarbeit als die Gesamtheit der Beschäftigten (17 %). Überproportional stark vertreten in dieser Gruppe sind hochqualifizierte Angestellte.

Der Einfluss, den atypische Arbeitszeiten auf die Dauer der für Ehrenamt verwendeten Zeit ausüben, erscheint begrenzt. Hohe Zeitintensität für Ehrenamt mit 20 und mehr Stunden pro Monat lässt sich in gleichem Ausmaß bei allen atypischen Arbeitszeitformen beobachten und umgekehrt differieren die Anteilswerte mit geringem Zeitaufwand nur marginal zwischen den Arbeitszeitformen.

Flexible Arbeitszeiten begünstigen Ehrenamt

Das Arbeitszeitprofil lässt sich komplett erst beschreiben, wenn auch die dritte Dimension, die Verteilung, einbezogen wird. Es macht sicherlich für die Wahrnehmung außerbetrieblicher Aktivitäten einen erheblichen Unterschied, ob die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeitdauer in gleich- oder in ungleichmäßigen Portionen auf der Zeitachse, also über die einzelnen Wochentage verteilt wird. Arbeitszeitkonten bieten hierzu vielfältige Möglichkeiten. Sie haben in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Unter den Beschäftigten mit Ehrenamt sind sie in etwa dem gleichen Umfang (53 %) verbreitet wie unter allen Beschäftigten. Männer verfügen etwas häufiger (57%) als Frauen (47%) über ein Arbeitszeitkonto. Für die möglichst ungehinderte Ausübung des Ehrenamtes ist die Frage wichtig, über welche Möglichkeiten die Beschäftigten verfügen, ihre Arbeitszeit so zu gestalten, dass sie möglichst nicht mit der Zeit für Ehrenamt in Konflikt gerät. Anders formuliert: Je autonomer die Beschäftigten über ihre Arbeitszeit verfügen können,

desto besser dürften sich Ehrenamt und Beruf miteinander vereinbaren lassen.

Die zeitlichen Dispositionsspielräume der ehrenamtlich Tätigen haben sich zwischen 1999 und 2011 ausgeweitet und dürften für den starken Zuwachs der ehrenamtlichen Tätigkeit mitverantwortlich sein. Während in 1999 nur ein reichliches Drittel der Ehrenamtlichen aufgrund flexibler Arbeitszeiten für ehrenamtliches Engagement frei nehmen konnte, sind es in 2011 mehr als zwei Drittel. Mit flexiblen Arbeitszeiten sind vornehmlich Arbeitszeitkonten gemeint. Diese haben im Zeitraum von 1999 bis 2007 nicht nur kräftig zugenommen (von 38% in 1999 auf 47% in 2007), sondern sind in diesem Zeitraum auch besser geregelt worden.

Einen weiteren Hinweis auf die Rolle, die flexible Arbeitszeiten für die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt spielen, liefert folgender Befund. Gut ein Viertel der Befragten berichtet, dass in den drei Jahren vor dem Befragungszeitpunkt Zeitkonten in unterschiedlichen Varianten eingeführt wurden. Die Mehrheit bewertet diese zeitorganisatorische Änderung neutral im Hinblick auf die Möglichkeiten persönlicher Zeitgestaltung. Immerhin über ein Fünftel sieht hierin jedoch eher eine Erweiterung zeitautonomer Gestaltung und umgekehrt geben lediglich knapp 3% an, an Zeitautonomie verloren zu haben. Zeitkonten, so ist die Annahme, dürften also eher die zeitlichen Dispositionsmöglichkeiten der ehrenamtlich Tätigen verbessert haben. Diese Annahme lässt sich mit den Daten unserer Befragung nicht bestätigen. Die Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Zeitkonto und den für Ehrenamt aufgebrauchten Zeiten sind gering.

Auch der räumliche Dispositionsspielraum hat sich im Zeitraum von 1999 bis 2011 verbessert: Während 1999 nur knapp die Hälfte der Ehrenamtlichen in Absprache mit den Kollegen und/oder den Vorgesetzten den Arbeitsplatz wegen des ehrenamtlichen Engagements verlassen konnte, sind es in 2011 drei Viertel der Ehrenamtlichen. Komplettiert wird dieses Bild durch den Befund, dass in 2011 knapp die Hälfte der ehrenamtlich Tätigen angibt, Beginn und Ende der Arbeitszeit eigenverantwortlich festlegen zu können. Es sind eben diese zeitlichen und räumlichen Dispositionsspielräume der Beschäftigten, die sich vorteilhaft auf deren ehrenamtliches Engagement auswirken. Es ist diese spezifische Form von „regulierter Flexibilität“, die ehrenamtliches Engagement befördert und für deren Zuwachs in den letzten 12 Jahren mitverantwortlich sein dürfte.

Zeitkonflikte

Die Ausübung ehrenamtlicher Aktivitäten setzt voraus, dass nicht nur die hierfür notwendigen Zeitquantitäten zur Verfügung stehen, sondern diese auch zu den erforderlichen Zeitpunkten und entsprechenden Rhythmen erbracht werden können. Die Frage ist also, inwieweit zeitliche Restriktionen ehrenamtliches Engagement behindern oder fördern.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass lange Arbeitszeiten größere Probleme bereiten als kurze, das Ehrenamt auszuüben. Aber auch kurze Arbeitszeiten von weniger als 20 Stunden pro Woche sind nicht völlig konfliktfrei. Die berufliche Stellung scheint nur geringen Einfluss auf Koordination von Beruf und Ehrenamt zu haben. Der Anteil der Personen, die oft oder immer Koordinationsprobleme mit dem Ehrenamt nennen, ist durchgängig gering, bei den Hochqualifizierten im Vergleich zu den anderen Statusgruppen aber am höchsten.

Eine sicherlich ähnlich bedeutsame Rolle für die möglichst ungehinderte Ausübung des Ehrenamtes spielt neben der Dauer die Lage der Arbeitszeit. Für Beschäftigte mit Nacht- oder Schicht- oder Samstags- oder Sonntagsarbeit stellen diese Arbeitszeiten wesentlich häufiger eine Hürde dar als für die Vergleichsgruppe mit Normalarbeitszeiten. Während in der ersten Gruppe 28% oft oder immer über Zeitkonflikte klagen, sind es in der zweiten Gruppe nur 7 % der Beschäftigten.

Unter den atypischen Arbeitszeiten bereitet die Nachtarbeit die größten Koordinierungsschwierigkeiten. Jeder sechste Beschäftigte klagt über ständige oder häufige Behinderungen. Dieser Befund ist plausibel und nachvollziehbar. Denn der überwiegende Anteil ehrenamtlicher Aktivitäten dürfte während der Nachmittags- oder der Abendzeiten erfolgen, also im unmittelbaren zeitlichen Vorfeld der Nachtarbeit liegen.

Als ein Extremfall für die Ausübung ehrenamtlicher Aktivitäten können sicherlich Arbeitszeiten in kontinuierlichen Schichtsystemen angesehen werden. Sie finden im Rahmen von Schichtarbeit statt, die sowohl Nacht- als auch Wochenendarbeit einschließen. Beschäftigte mit solchen Arbeitszeiten haben im Vergleich mit denjenigen in Normalarbeitszeit erheblich häufiger Probleme bei der Ausübung des Ehrenamtes. Aber immerhin etwa einem Drittel der Beschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten gelingt es offensichtlich, berufliche und ehrenamtliche Verpflichtungen zeitlich reibungslos zu vereinbaren.

Bei flexiblen Arbeitszeiten ist nicht a priori ausgemacht, ob sie zeitliche Konflikte bei der Ausübung von Ehrenamt und Beruf entschärfen oder umgekehrt sogar verstärken im Vergleich zu standardisierten, starren Normalarbeitszeiten. Da flexible Arbeitszeiten den Beschäftigten stets nur teilautonome Zugriffe auf die Verteilung der vereinbarten Arbeitszeiten bieten, können betriebliche Belange die Zeitverteilung bestimmen und Zeitkonflikte auslösen. Die Frage ist, wie häufig treten solche Koordinationsprobleme auf.

Hinweise, welchen Einfluss flexibler Arbeitszeiten auf die Koordination von Beruf und Ehrenamt haben, lässt die Existenz von Arbeitszeitkonten erwarten. Der Vergleich zwischen Beschäftigten mit und ohne Konten zeigt jedoch keine nennenswerten Unterschiede. Weitere Hinweise versprechen Ansprüche der Beschäftigten auf flexible Arbeitszeitgestaltungen. Die Befragungsergebnisse zeigen leichte Vorteile zugunsten flexibler Arbeitszeitregelungen. Dort, wo sie existieren, fällt es

den Beschäftigten leichter, ihr Ehrenamt auszuüben als ohne flexible Arbeitszeiten. Dieser Befund deckt sich mit den oben ausgeführten Ergebnissen über die Bewertung neuer eingeführter Arbeitszeitkonten. Während ehrenamtlich tätige Männer durch flexible Arbeitszeiten kaum ihre Vereinbarkeitsprobleme verringern können, gelingt dies Frauen offensichtlich deutlich besser. Der differenzierte Blick auf einzelne Regelungsinhalte über die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten bestätigt das generelle Bild, zeigt aber auch deren unterschiedliche Bedeutung für die Zeitkoordination. So scheint für Männer mit Ehrenamt die Möglichkeit, sich mit Hilfe von flexiblen Arbeitszeiten phasenweise von der Arbeit befreien zu können, ein wichtiger Regelungsaspekt, um Koordinationsprobleme zu meistern. Jedenfalls verbessert dieser Regelungsinhalt deutlich um mehr als 10-Prozentpunkte den Anteil der problemfreien Nennungen.

In die gleiche Richtung wirken auch Möglichkeiten, den Arbeitsplatz phasenweise verlassen und Anfang und Ende der Arbeitszeit variieren zu können. Beschäftigte, die über diese Möglichkeiten verfügen, nennen etwas seltener Koordinationsprobleme als die Kontrastgruppe. Vor allem bei Frauen sinkt der Anteil der Beschäftigten, die häufig über Koordinationsprobleme klagen. Nicht eindeutig ist der Effekt, den Möglichkeiten bieten, mit anderen Beschäftigten im Bedarfsfall die Arbeitszeit tauschen zu können.

Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit lassen sich, wie gezeigt, nicht immer konfliktfrei mit den Zeiten des Ehrenamtes koordinieren. Das gilt selbst dann, wenn Freistellungsrechte existieren. Solche, vor allem häufig auftretende Zeitkonflikte betreffen nur einen kleinen Teil der ehrenamtlich Tätigen; diese Zeitkonflikte könnten dann aber, so die Vermutung, ein gewichtiger Grund sein, den zeitlichen Einsatz für Ehrenämter einzuschränken oder gar völlig aufzugeben. Für diese Annahme sprechen die nachfolgenden Befunde.

Rückzugsgründe

Beschäftigte, die ihr Ehrenamt aufgeben oder einschränken wollen, geben häufiger zeitliche Koordinationsprobleme von Beruf und Ehrenamt (60%) an, als diejenigen, die ihre Aktivitäten fortsetzen wollen (47%). Arbeitszeitfragen gehören zu den zentralen Beweggründen, das Ehrenamt einzuschränken oder aufzugeben. Allerdings ist hierbei nach Familienstand zu differenzieren. Für Beschäftigte mit Partner spielen Arbeitszeitfragen eine deutlich bedeutsamere Rolle als für die Kontrastgruppe, das Engagement im Ehrenamt zu reduzieren. Personen mit Partner nennen die zeitliche Gesamtbelastung als häufigsten Grund, ehrenamtliches Engagement einzuschränken. Für Beschäftigte ohne Partner sind dagegen berufliche Veränderungen der dafür am häufigsten genannte Grund. Eine ähnlich unterschiedliche Bedeutung wird auch dem Argument, dass andere Lebensbereiche zu kurz kommen, beigemessen. Bei Beschäftigten mit Partner steht es an zweiter Stelle der Nen-

nungen, bei denen ohne Partner an dritter Stelle mit deutlich weniger Nennungen. Hinter diesem Argument verbergen sich letztlich ebenfalls Zeitprobleme bzw. -knappheiten und der offensichtliche Wunsch, die Prioritäten bei der Zeitverwendung anders zu setzen.

Bei einigen Argumenten differieren die Häufigkeitswerte in Abhängigkeit vom Vorhandensein von Kindern. Besonders ausgeprägt ist das der Fall bei dem Argument der „vermehrten familiären Verpflichtungen“, das für 48% der Befragten mit Partnern und einem Kind, sogar bei 60% der Befragten mit Partner und zwei Kindern eine Rolle spielt, aber nur für 30% bei den Ehrenamtlichen, wenn keine Kinder vorhanden sind. Männer und Frauen nennen am häufigsten die zeitlichen Belastungen als Grund für eine mögliche Aufgabe des Ehrenamtes.

Die zeitliche Gesamtbelastung wird vor allem bei Personen in Konti-Schichtsystemen besonders häufig als Grund angegeben, die ehrenamtliche Tätigkeit einzuschränken oder ganz aufzugeben; weniger häufig wird dies genannt, wenn nur eine atypische Arbeitszeitform geleistet wird, also entweder Nacht- oder Schicht- oder Wochenendarbeit. Davon setzen sich die ehrenamtlich tätigen Beschäftigten in Normalarbeitszeit noch ab, die anteilmäßig am wenigsten von der zeitlichen Gesamtbelastung beeinträchtigt werden.

Abschließend interessiert die Frage, inwieweit die Beschäftigten wünschen, ihr ehrenamtliches Engagement zu ändern. Die Ergebnisse zeigen für die Mehrheit der Befragten keine Änderungswünsche, weitgehend unabhängig von den aktuell geleisteten Arbeitszeitformen. Lediglich die Werte für Beschäftigte mit Normalarbeitszeit liegen leicht höher als die Vergleichswerte für sämtliche übrigen Arbeitszeitformen. Offensichtlich haben sich die meisten Personen mit den bestehenden Arbeitszeiten arrangiert. Es überwiegt sogar eher der Wunsch, das ehrenamtliche Engagement auszuweiten als umgekehrt einzuschränken. Und auch dieses Bild gilt für alle hier betrachteten Arbeitszeitformen, also auch für Beschäftigte mit atypischen Arbeitszeiten.

Vereinbarkeit von Ehrenamt und Privatsphäre

Die Analysen der Intensivinterviews zeigen, dass die Motive für ehrenamtliches Engagement äußerst vielfältig sind und von egoistischen, pragmatisch - materiellen bis hin zu selbstlosen Motiven reichen. Je stärker die Ausübung eines Ehrenamtes auf altruistischen Motiven beruht, desto wichtiger ist es für die Ehrenamtlichen, dass sie für ihre Arbeit Anerkennung erfahren. Diese ist ein, wenn nicht der zentrale Stabilisierungsfaktor für ehrenamtliches Engagement. Fast alle Zugänge zum Ehrenamt weisen eine biografische Komponente auf. Diese ist in dörflichen Gemeinwesen, wo ehrenamtliches Engagement oft ein wichtiger Sozialisationsbestandteil ist, besonders ausgeprägt. Eine wichtige Rolle bei der Aufnahme eines Ehrenamtes spielen auch Vorbildpersonen, die zumeist aus der Familie, der Peergroup oder

deren Umfeld stammen. Institutionelle Beteiligungsoptionen sind häufig in biografisch definierten Korridoren verortet. Entweder sind sie durch die eigene Biografie (z.B. Klassensprecher/innen, Asta, Jugendauszubildendenvertretung, etc.) bestimmt oder richten sich nach der Biografie von Schutzbefohlenen (z.B. Schulpflegschaft, Beirat im Pflegeheim). Auch spezielle Bereiche wie ein Sportverein halten häufig bereits institutionalisierte Ehrenamtskarrieren vor.

Ein stringentes Zeitmanagement unterstützt die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Privatsphäre. Zentral sind die Akzeptanz der ehrenamtlichen Tätigkeit durch die Familie und/oder den Arbeitgeber. Alle Interviewten zeigen sich äußerst flexibel, wenn es darum geht, die Bereiche Familie, Beruf und Ehrenamt in Einklang zu bringen. Insbesondere im familialen Bereich scheint es wichtig zu sein, beim Zeitmanagement die Familie/den Partner eng einzubeziehen und damit der Sorge vor Vernachlässigung zu Gunsten des Ehrenamtes entgegen zu wirken. Belastend für die Ausführung ihres Ehrenamtes empfinden es die Befragten, wenn ihnen die Anerkennung dieser Tätigkeit verwehrt wird. Dies in Kombination mit der Nichtakzeptanz des Ehrenamtes durch den Partner oder den Arbeitgeber kann zu persönlichen Krisen führen. Auch soziale Konflikte innerhalb des Feldes, in dem das Ehrenamt ausgeführt wird, stellen eine Belastung von Ehrenamtlichen dar. Materielle Anreize wie einen Bonus bei der gesetzlichen Rente oder Vergünstigungen bei lokalen Kultur- und Freizeitangeboten könnten die Attraktivität des Ehrenamtes nachhaltig verstärken. Ein hohes Maß an Zeitsouveränität erleichtert die Ehrenamtsarbeit. Dies konnte bei den meisten der Interviewten festgestellt werden. Von den Befragten beklagte sich niemand über mangelnde Zeitsouveränität. Die Bandbreite der angetroffenen Zeitsouveränität erstreckte sich vom Selbstständigen, der ehrenamtliche Tätigkeiten gleichberechtigt mit den geschäftlichen Belangen in die Zeitplanung einbringt, bis zur abhängig Beschäftigten im Filialbetrieb, der eine flexible Handhabung des Feierabends gewährt wird.

2 Zur Anlage der Untersuchung

2.1 Untersuchungsziel

Zentrales Ziel des Forschungsvorhabens ist es, für die Bundesrepublik Deutschland und Nordrhein – Westfalen den Zusammenhang von Erwerbsarbeit und Ehrenamt auf der Grundlage aktueller Daten zu untersuchen. Ehrenamtliches Engagement und Freiwilligentätigkeit wird heute im zivilgesellschaftlichen Kontext diskutiert und speist sich aus unterschiedlichen Motiven. Dabei spielen altruistische Motive des Helfens, der Fürsorge für hilfsbedürftige Personen, der Förderung des Gemeinwohls, der Schließung von Lücken in der öffentlichen Daseinsfürsorge, der Erhöhung von Lebenswohlvorstellungen ebenso eine Rolle wie der Erwerb von beruflich zu nutzenden Kenntnissen und Kompetenzen.

Ehrenamtliches Engagement und Freiwilligentätigkeit gewinnt in der gesellschaftlichen Debatte an Bedeutung und wird von manchen Autoren als eine wichtige Voraussetzung für die Stabilisierung von demokratisch verfassten Gesellschaften angesehen. Aktuelle Erkenntnisse darüber, in welchem Umfang und in welchen Feldern erwerbstätige Personen sich ehrenamtlich engagieren, fehlen jedoch. Die Studie will diese Lücke schließen und damit dazu beitragen, Grundlagen für Maßnahmeentwicklungen zur Förderung der Freiwilligentätigkeit zu schaffen.

Ehrenamtliche Tätigkeit hat im Jahr 2011 zudem eine europäische Dimension; denn der Europäische Rat hat mit seiner Entscheidung vom 27.11.2009 das Jahr 2011 zum Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit ausgerufen. Mit dieser zielt der Europäische Rat generell darauf ab, in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) die aktive Bürgerbeteiligung zu fördern, um den sozialen Zusammenhalt und die Entwicklung von Demokratie zu stärken. Mit dem Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit sollen im Einzelnen vier Ziele verfolgt werden: erstens günstige Rahmenbedingungen für Freiwilligentätigkeit zu schaffen; zweitens deren Organisatoren Mittel zur Verbesserung der Qualität dieser Tätigkeiten zur Verfügung zu stellen; drittens die Anerkennung von Freiwilligentätigkeiten zu verbessern und viertens die Öffentlichkeit stärker für die Bedeutung von Freiwilligentätigkeiten zu sensibilisieren. Um diese Ziele zu realisieren, unterstützt die EU Initiativen und Aktivitäten auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene wie beispielsweise den Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren, die Durchführung von Studien und Forschungsarbeiten, die Verbreitung der Befunde der Studien

und Forschungsarbeiten sowie Veranstaltungen, Konferenzen und Workshops zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit¹.

Für unsere Untersuchung ist grundlegend, dass diese als Vergleich mit einer im Jahr 1999 vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans – Böckler – Stiftung (WSI) durchgeführten, vom damaligen Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein - Westfalen finanziell geförderten Studie zu Erwerbsarbeit und Ehrenamt (vgl. Klenner et al. 2001; Bundesmann – Jansen, Groß, Munz 2000) angelegt wird. Ein solcher Vergleich ist sinnvoll, weil sich in dem Zeitraum von 1999 bis 2011 gravierende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere bei den Beschäftigungsverhältnissen und den Arbeitszeitformen ergeben haben: Erstens ist die Erwerbstätigkeit von Frauen in dem genannten Zeitraum stetig gestiegen (Holst 2010); zweitens hat die Flexibilisierung der Arbeitszeiten stark zugenommen (Groß 2010); drittens sind die atypischen Beschäftigungsverhältnisse massiv ausgeweitet worden (Keller/Seifert 2011) und viertens sind die Berufs- und Erwerbskarrieren instabiler geworden und verlaufen heute in manchen Branchen weitaus diskontinuierlicher als noch vor 12 Jahren. Diese Veränderungen dürften auch den Umfang und die Struktur der ehrenamtlichen Aktivitäten von abhängig Beschäftigten beeinflussen.

2.2 Untersuchungsdimensionen

Ehrenamtliches Engagement ist von hoher Bedeutung für eine Gesellschaft. Ohne dieses könnten viele Sportvereine „ihren Betrieb“ nicht aufrechterhalten, wäre das Rettungswesen (Feuerwehr, technischer Hilfsdienst etc.) erheblich eingeschränkt und würden in den Schulen viele Arbeiten, die von ehrenamtlich tätigen Eltern geleistet werden, unerledigt bleiben. Ehrenamtliches Engagement ist ein „Eckpfeiler“ der Bürgerbeteiligung, die einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und für die Demokratieentwicklung liefert. Das ehrenamtliche Engagement ist allerdings begrifflich nicht eindeutig geklärt. Manche verstehen darunter Freiwilligenarbeit, andere bürgerschaftliches Engagement und wieder andere Selbsthilfe. Mit diesen Aktivitäten werden zum Teil auch sozial- und arbeitspolitische Programme verknüpft, wodurch eine eindeutige Definition von ehrenamtlichem Engagement zum Teil noch zusätzlich erschwert wird.

1 Für die Umsetzung des Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit ist die Europäische Kommission auf der EU – Ebene zuständig. Auf nationaler Ebene erfolgt diese Umsetzung in der Weise, dass jeder EU – Mitgliedsstaat eine nationale Koordinierungsstelle einrichtet. Diese organisiert die Teilnahme des Mitgliedsstaats am Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit, arbeitet die nationalen Programme, Initiativen und Kampagnen aus und legt die nationalen Prioritäten fest. Dazu arbeiten die nationalen Koordinierungsstellen mit allen nationalen Akteuren, Organisationen und Institutionen von Freiwilligentätigkeit eng zusammen.

Auch wegen des Vergleichs mit den Befunden von 1999 wollen wir die damalige Definition der ehrenamtlichen Tätigkeit durch Klenner, Pfahl und Seifert (2001) „beleihen“ und für diese Studie verwenden. Unter ehrenamtlichen Tätigkeiten sollen solche Tätigkeiten verstanden werden, die freiwillig geleistet werden; Hilfe für einzelne oder für ganze Gruppen umfassen; durch politische, soziale Interessenvertretung oder durch den Einsatz für humanitäre, kulturelle oder sportliche Ziele praktiziert werden; in Organisationen, Institutionen, Vereinen, Verbänden, in selbst organisierten Gruppen, Foren oder am Runden Tisch stattfinden und im Prinzip unbezahlt sind, auch wenn Aufwandsentschädigungen möglich sind. Dagegen sind Nachbarschaftshilfe oder gegenseitige Hilfestellungen in der Familie nicht zu ehrenamtlichen Tätigkeiten zu rechnen.

Qualität und Umfang von ehrenamtlichem Engagement hängt sehr stark von den finanziellen, insbesondere aber auch von den zeitlichen Ressourcen ab, die den ehrenamtlich Tätigen zur Verfügung stehen. Dies gilt vor allem für abhängig Beschäftigte; sie stehen stärker als andere Personengruppen vor dem Handlungsproblem, wie sie das ehrenamtliche Engagement mit ihren beruflichen und – sofern sie mit Partnern und/oder Kindern in Ehe oder eheähnlichen Beziehungen zusammenleben – familiären Anforderungen zur Deckung bringen können. Wichtige „Stellgrößen“, die über Qualität und Umfang des ehrenamtlichen Engagements von abhängig Beschäftigten „entscheiden“, sind in diesem Zusammenhang die betrieblichen Arbeitszeitregimes, die betrieblichen Freistellungsregelungen und das Ausmaß der familiären Anforderungen. Letzteres hängt sehr stark von der Betreuungsintensität der Kinder, der Pflege von pflegebedürftigen Personen und den familiären Arrangements ab, in denen die Bewältigung der durch Erwerbsarbeit und Familienarbeit gestellten Anforderungen geregelt ist.

Bei der Bestimmung der Untersuchungsdimensionen ist eine Orientierung an den Untersuchungsdimensionen sinnvoll, die im Jahr 1999 dem in der repräsentativen Beschäftigtenbefragung eingesetzten Fragebogen zu ehrenamtlichen Tätigkeiten zugrunde lagen. **In der ersten Untersuchungsdimension** geht es um „*Ausmaß und Potential von ehrenamtlichem Engagement bei abhängig Beschäftigten*“. Dazu zählen die Fragen, wie hoch der Anteil unter den abhängig Beschäftigten ist, die sich ehrenamtlich engagieren; wie viele abhängig Beschäftigte, die aktuell keinen ehrenamtlichen Aktivitäten nachgehen, dies in der Vergangenheit getan haben; wie viele abhängig Beschäftigte sich gerne ehrenamtlich betätigen würden, wenn sie könnten, und was diese am ehrenamtlichen Engagement gehindert hat.

Die **zweite Untersuchungsdimension** handelt von „*Art und zeitlichem Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit*“. Hier werden die Bereiche erfasst, in denen die ehrenamtliche Tätigkeit stattfindet, und wird das Stundenvolumen ermittelt, das für ehrenamtliche Tätigkeit aufgebracht wird. Zu diesem Kontext gehört auch die Analyse der Frage, wie Erwerbsarbeit und ehrenamtliches Engagement miteinander vereinbar sind. In der **dritten Unter-**

suchungsdimension geht es um „*Aufwandsentschädigungen und Rechte auf bezahlte Freistellungen*“. Hierzu zählen auch Fragen nach den Funktionsbereichen, in denen solche Rechte existieren, sowie nach den Möglichkeiten und Schwierigkeiten, solche Rechte in Anspruch zu nehmen.

In der **vierten Untersuchungsdimension** stehen „*flexible Arbeitszeitregelungen*“ im Vordergrund. Die Analysen der 1999 erhobenen Daten haben gezeigt, dass flexible Arbeitszeitregelungen sich nicht per se positiv auf ehrenamtliches Engagement auswirken, sondern dieses fördern oder behindern können. So können beispielsweise auf Arbeitszeitkonten angesammelte Zeitguthaben nur dann für ehrenamtliches Engagement im vollen Umfange genutzt werden, wenn den Beschäftigten entsprechende Entnahmerechte eingeräumt sind; wenn also die Beschäftigten darüber zumindest mitentscheiden können, wann sie die Zeitguthaben abbauen. Es kommt hinzu, dass Arbeitszeitkonten heute ein viel größeres Gewicht als noch vor 12 Jahren besitzen. Während im Jahr 1999 ein reichliches Drittel (38%) der Beschäftigten in Arbeitszeitkonten tätig war, ist es im Jahr 2007 schon knapp die Hälfte (47%) (Groß 2010).

In der **fünften Untersuchungsdimension** geht es um „*Einschätzungsfragen*“ hinsichtlich der Zukunft des ehrenamtlichen Engagements. Soll dieses in Zukunft ausgeweitet, beibehalten, eingeschränkt oder ganz aufgegeben werden? Sollten die beiden letzten Optionen angegeben sein, wird nach den Gründen für die Reduktion oder Aufgabe des ehrenamtlichen Engagements gefragt. Dies kann – in etwa analog zur ersten Untersuchungsdimension – durch ungünstige äußere Rahmenbedingungen, zu zeitaufwendige familiäre/partnerschaftliche Anforderungen, gesundheitliche Probleme, prekäre, unsichere oder physisch/psychisch zu anstrengende Tätigkeiten, hinderliche Arbeitszeitregimes, geänderte Freizeitinteressen oder Wohnortwechsel begründet sein.

2.3 Methodisches Vorgehen

Das Kernstück des methodischen Vorgehens besteht in einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zum Zusammenhang von Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit. Ergänzt werden diese quantitativ ausgerichteten Erhebungs- und Ermittlungsarbeiten durch Intensivinterviews mit ehrenamtlich Tätigen. Diese qualitativ ausgerichteten Erhebungs- und Analysearbeiten haben eine ergänzende und vertiefende Funktion insbesondere bei der Herausarbeitung der unterschiedlichen

Motivlagen, die für die Aufnahme ehrenamtlichen Engagements verantwortlich sind².

Die Erhebungsarbeiten für die repräsentative Beschäftigtenbefragung wurden von der Forschungsgruppe Wahlen Telefonfeld GmbH (Mannheim) im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen durchgeführt. Hierzu wurden vom 20. Juni bis zum 14. Juli 2011 insgesamt 10.157 Interviews mit abhängig Beschäftigten realisiert; darunter waren 2.804 Beschäftigte, die sich als ehrenamtlich Tätige einstufen. Die Interviews wurden von 183 Interviewern durchgeführt. Die Umfrage ist repräsentativ für deutsche, abhängig Erwerbstätige zwischen 18 und 65 Jahren in Deutschland.

Um die in 2011 noch herauszuarbeitenden Befunde mit denen von 1999 vergleichen zu können, muss bei dem repräsentativen, standardisierten Teil der Datenermittlung in 2011 auf identische Erhebungsinstrumente (insbesondere auf identische Frageformulierungen) wie in 1999 zurückgegriffen werden. Für den oben skizzierten Vergleich wurde daher der Fragebogen zu ehrenamtlichen Tätigkeiten genutzt, der in 1999 Bestandteil einer repräsentativen Befragung von 4024 Beschäftigten war.

Die Stichprobe wurde aus der Gesamtheit der deutschen abhängig Beschäftigten zwischen 18 und 65 Jahren gezogen, die in Privathaushalten leben und dort über eine Festnetznummer (Nummer mit Ortsvorwahl) telefonisch erreichbar sind. Für die Stichprobe wurde eine regional geschichtete, zweifach gestufte Zufallsauswahl verwendet. Die Zufallsauswahl der Haushalte erfolgte zunächst proportional zur Zahl der deutschen abhängig Beschäftigten in den regionalen Schichten; dann wurde in einem zweiten Schritt unter den Personen im Haushalt, die zwischen 18 und 65 Jahren, deutsch und abhängig beschäftigt waren, die zu befragende Person zufällig ausgewählt. Die Auswahlgrundlage des Stichprobensystems der Forschungsgruppe Wahlen umfasst auch nicht im Telefonbuch eingetragene Haushalte, die prinzipiell über eine Festnetznummer telefonisch erreichbar sind. Basis sind die im Telefonbuch eingetragenen Privatnummern, bei denen die letzten drei Ziffern gelöscht und anschließend mit den Zahlen ‚000‘ bis ‚999‘ aufgefüllt wurden. Dieser Datenbestand wurde durch Hinzuziehung der Informationen der Bundesnetzagentur über die (Teil-)Belegung von Rufnum-

2 Hinsichtlich der auch in 1999 eingesetzten „qualitativen“ Erhebungsverfahren ist ein Vergleich über die Anwendung identischer Erhebungsinstrumente nur in einem eingeschränkten Sinne möglich. Mit den diesen „qualitativen“ Verfahren zugrundeliegenden Interviewleitfäden kann zwar gewährleistet werden, dass die Befragten in den Interviews annähernd zu den gleichen Themen gefragt werden. Zugleich aber haben solche Interviewleitfäden auch eine „offene“ Struktur, um den Befragten die Möglichkeit einzuräumen, nach Maßgabe eigener Relevanzkriterien neue Themen in die Befragung einzubringen. Diese können die durch den Leitfaden vorgegebenen Themen partiell oder ganz ersetzen. Daher kann die Nutzung gleicher Interviewerleitfäden Vergleichbarkeit nur in einem sehr eingeschränkten Sinne sichern.

mernblöcken und des Branchenverzeichnisses kritisch geprüft und entsprechend bereinigt.

Die Auswertung der Studie erfolgt gewichtet. Zunächst wurden die designbedingten Unterschiede (Zahl der Festnetznummern für Telefongespräche im Haushalt, Anzahl der Zielpersonen im Haushalt) in den Auswahlwahrscheinlichkeiten korrigiert. In einem zweiten Schritt erfolgte eine Korrektur der Ausfälle durch Anpassung der Strukturen der Stichprobe an die Strukturen der Grundgesamtheit. Die Sollverteilungen für Geschlecht, Alter und Bildung für deutsche, abhängig Erwerbstätige zwischen 18 und 65 Jahren sind dem Mikrozensus 2009 entnommen (Forschungsgruppe Wahlen 2011).

3 Ehrenamtliche Tätigkeit im Vergleich der Jahre 2011 und 1999

3.1 Umfang, Potential und Bereiche

Tabelle 1 zeigt, dass im Vergleichszeitraum von 1999 bis 2011 nicht nur die ehrenamtliche Tätigkeit von abhängig Beschäftigten von 18,0% auf 27,6% stark zugenommen hat, sondern auch das Potential für ehrenamtliche Tätigkeit kräftig angestiegen ist: Während in 2011 fast jeder siebte abhängig Beschäftigte (14,5%) gerne ein Ehrenamt übernehmen möchte, war es in 1999 nur knapp jeder dreißigste (3,5%). Auch hat der Anteil der Beschäftigten, die aktuell nicht mehr ehrenamtlich tätig sind, sich aber in den letzten 15 Jahren ehrenamtlich engagiert hatten, im Vergleichszeitraum merklich zugenommen: in 2011 trifft dies auf jeden fünften (21,1%), in 1999 nur auf jeden zehnten Beschäftigten (11,3%) zu (vgl. Klenner et al. 2001). Von einer „Krise des Ehrenamts“ kann demnach keine Rede sein.

Gerade angesichts des starken Zuwachses von ehrenamtlichen Tätigkeiten stellt sich die Frage, wie valide die o. g. Befunde im Vergleich mit themenverwandten Untersuchungen sind. In dem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziell geförderten „Freiwilligensurvey“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010) sind im Jahr 2009 20.000 Personen zur Freiwilligentätigkeit befragt worden. Von diesen leisteten 36% Freiwilligentätigkeit. Die Differenz zum Befund unserer Studie dürfte zum ersten in den unterschiedlichen Grundgesamtheiten begründet sein. Während in unserer Studie deutsche abhängig Beschäftigte im Alter von 18 bis 65 Jahren die Grundgesamtheit bildeten, bestand diese im „Freiwilligensurvey“ aus der gesamten Bevölkerung ab 14 Jahren (genau: aus den deutschsprachigen Personen ab 14 Jahren in Festnetz – Telefonhaushalten). Zum zweiten wird im „Freiwilligensurvey“ ehrenamtliche Tätigkeit nur als Unterkategorie einer freiwilligen und ohne Aussicht auf Bezahlung geleisteten Tätigkeit begriffen, der gegenüber der Begriff der Freiwilligentätigkeit als Oberkategorie fungiert. Diese umfasst ehrenamtliche Tätigkeiten, Freiwilligentätigkeiten, Projektarbeit, bürgerschaftliches Engagement, nebenberufliche Tätigkeiten ebenso wie Formen der Selbsthilfe. 86% der Personen, die sich als freiwillig Tätige einstufen, artikulieren ein mit ehrenamtlicher Tätigkeit annähernd übereinstimmendes Selbstverständnis ihrer Tätigkeit (42% sehen diese als Freiwilligenarbeit, 35% als ehrenamtliche Tätigkeit und 9% als bürgerschaftliches Engagement). Dies bedeutet, dass rund 31% der im „Freiwilligensurvey“ befragten Personen in einer Weise freiwillig und unentgeltlich tätig sind, die dem in unserer Studie verwendeten Begriff der ehrenamtlichen Tätigkeit sehr nahe kommt.

Die Dubliner Stiftung (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) hat in der zweiten Welle

des von ihr initiierten und geförderten „European Quality of Life Survey“ rund 35.000 Personen in den 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (2.000 Personen in Deutschland) und in Kroatien, Mazedonien, Norwegen sowie in der Türkei zur Freiwilligentätigkeit befragt (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2011). Die Grundgesamtheit dieser Studie bildete die jeweilige Bevölkerung der genannten Nationen ab 18 Jahren. Nach den Befunden dieser Studie leisteten in 2010 27% der Bevölkerung in Deutschland Freiwilligenarbeit. Beide Studien kommen, was den Umfang ehrenamtlicher Tätigkeiten anbelangt, also zu annähernd gleichen Werten wie unsere Untersuchung. .

Tabelle 1: Ehrenamtlich Tätige, ehemals ehrenamtlich Tätige und Wunsch nach Ehrenamt (in %)

	1999	2011
ehrenamtlich Tätige	18,0	27,6
ehemals ehrenamtlich Tätige	11,3	21,1
Wunsch nach Ehrenamt	3,5	14,5

Bei der Frage nach den Bereichen, in denen sich abhängig Beschäftigte ehrenamtlich engagieren, waren Mehrfachantworten zulässig, weil die ehrenamtlich Tätigen nicht selten in mehr als nur einem Bereich aktiv sind. Bei Mehrfachantworten sind aufgrund des Wechsels von mündlicher zu telefonischer Befragung die Vergleichsmöglichkeiten eingeschränkt. In 2011 findet ehrenamtliche Tätigkeit von abhängig Beschäftigten überwiegend im Bereich des Sports statt. Ein Drittel (33,2%) der Ehrenamtlichen engagiert sich dort. An zweiter Stelle steht das ehrenamtliche Engagement in den Kirchen. Hier ist knapp jeder fünfte Ehrenamtliche (18,8%) aktiv³. An dritter Stelle rangiert das ehrenamtliche Engagement im Bereich des Rettungswesens (freiwillige Feuerwehr, technischer Hilfsdienst). Hier ist fast jeder siebte Ehrenamtliche tätig (14,9%). Dieser Bereich und der des Sports sind auch die beiden Bereiche, bei denen in Relation zu 1999 nennenswerte Zuwächse zu verzeichnen sind (beim Rettungswesen von 11,1% auf 14,9%, beim Sport von 26,2% auf 33,2%). Ungefähr gleichauf mit dem Bereich des Rettungswesens liegt der der Kultur auf dem vierten Rang (14,1%). Dagegen fallen alle anderen Bereiche mehr oder weniger stark ab. Politik ist nun der Bereich, der in Relation zu 1999 für ehrenamtliches Engagement offensichtlich an Attraktivität verloren hat. War 1999 noch jeder siebte Beschäftigte (14,3%) dort ehrenamtlich aktiv, ist es in 2011 nur noch jeder zwanzigste (4,5%).

3 Nach den Befunden des „Freiwilligensurveys“ besteht auch ein enger Zusammenhang zwischen religiösem und ehrenamtlichem Engagement.

Das Bild ändert sich, wenn die Bereiche, in denen die Beschäftigten sich ehrenamtlich engagieren, nach Geschlecht und Altersgruppen differenziert betrachtet werden. Hierbei wollen wir uns wegen der oben genannten methodischen Schwierigkeiten des Vergleichs der Befunde von 1999 mit denen von 2011 nur auf letztere konzentrieren. Tabelle 2 zeigt, dass Frauen und Männer in den genannten Bereichen unterschiedlich stark ehrenamtlich aktiv sind. Bei diesen stehen für die Männer der Sport (39,5%), das Rettungswesens (21,0%), die Kirche (14,4%) und die Kultur (13,6%) auf den ersten vier Rängen. Bei den Frauen verhält sich dies sowohl bei der Rangfolge als auch bei den Bereichen anders: Bei ihnen rangieren die Kirche (25,1%), der Sport (24,3%), die Bildung (15,3%) und die Kultur (14,8%) auf den ersten vier Plätzen. Der Bereich des Sozialen (12,8%) folgt knapp dahinter auf dem fünften Platz.

Kirche, Bildung und Soziales sind demnach eher frauenspezifische Felder ehrenamtlicher Betätigung, wohingegen Männer sich weitaus stärker als Frauen beim Sport und Rettungswesen ehrenamtlich engagieren. Kirche und Soziales sind bei den Frauen auch die Bereiche, in denen die ehrenamtliche Betätigung mit zunehmendem Alter steigt (Auf niedrigerem Niveau trifft dies bei den Männern für den Bereich der Kirche auch zu).

Während bei den Männern im Bereich des Sports keine nennenswerten altersbedingten Unterschiede beim ehrenamtlichen Engagement zu beobachten sind, nimmt dieses jedoch in diesem Bereich bei den Frauen mit zunehmendem Alter ab (von 26,3% auf 21,0%). Diese Tendenz, dass ehrenamtliche Tätigkeit mit zunehmendem Alter abnimmt, ist für Frauen und Männer ganz deutlich im Bereich des Rettungswesens zu beobachten. Hier engagiert sich anteilmäßig die jüngste Altersgruppe bei den Frauen mehr als dreimal, die bei den Männer mehr als doppelt so viel wie die jeweils älteste Altersgruppe (16,0% gegenüber 4,6% bzw. 36,5% gegenüber 15,8%). Dies dürfte in der körperlich teilweise anstrengenden Tätigkeit in diesem Bereich begründet sein, die offensichtlich mit zunehmendem Alter immer weniger zu leisten ist (Tabelle 2)

Tabelle 2: Bereiche von ehrenamtlicher Tätigkeit nach Geschlecht und Altersgruppen in 2011

	Frauen				Männer				alle 2011
	18-29	30-49	50+	Insg.	18-29	30-49	50+	Insg.	Insg.
Sport	26,3	24,5	21,0	24,3	36,2	40,6	38,2	39,5	33,2
Kirche	17,3	25,1	35,0	25,1	11,1	14,5	17,5	14,4	18,8
Kultur	19,8	12,6	18,4	14,8	15,7	12,5	15,8	13,6	14,1
Politik	0,3	3,3	5,7	3,1	3,2	5,0	10,0	5,5	4,5
Soziales	9,6	12,8	16,7	12,8	5,0	5,8	8,1	6,0	8,8
Bildung	8,1	18,9	6,3	15,3	2,9	8,0	5,7	7,0	10,4
Rettungswesen	16,0	4,1	4,6	6,2	36,5	18,5	15,8	21,0	14,9
Arbeitsleben	3,3	2,0	1,0	2,1	1,1	3,2	4,6	3,1	2,6
Gesundheitswesen	6,8	7,3	7,1	7,1	2,8	3,6	4,9	3,7	5,1
Rechtswesen	-	0,7	-	0,5	1,1	0,6	1,5	0,8	0,7

Tabelle 3: Bereiche von ehrenamtlicher Tätigkeit nach Geschlecht und Altersgruppen in 1999

	Frauen				Männer				alle 1999
	18-29	30-49	50+	Insg.	18-29	30-49	50+	Insg.	Insg.
Sport	25,3	13,7	20,8	17,7	53,9	31,9	39,0	37,5	28,5
Kirche	23,7	17,3	14,0	17,7	25,8	7,2	3,2	8,6	12,8
Kultur	12,5	10,1	17,3	12,4	7,9	14,2	26,3	17,3	15,0
Politik	2,6	8,3	6,8	6,8	6,2	13,4	23,3	15,6	11,6
Soziales	32,6	17,7	25,1	22,4	12,4	4,8	4,9	5,9	13,4
Bildung	8,2	27,7	24,5	23,1	21,9	6,3	8,2	9,3	15,6
Rettungswesen	8,6	2,7	3,9	4,1	18,0	19,4	8,7	15,7	10,4
Arbeitsleben	-	3,9	5,3	3,5	-	7,8	5,7	5,9	4,8
Gesundheitswesen	9,9	8,4	3,9	7,6	3,9	0,6	-	0,9	3,9
Rechtswesen	1,3	2,2	2,6	2,1	-	1,2	4,0	2,0	2,0

3.2 Soziodemographische und qualifikationsbezogene Merkmale

Männer (30,8%) übernehmen in 2011 häufiger als Frauen (24,1%) ein Ehrenamt. Diese Differenz war schon in 1999 beobachtbar – wenn auch auf einem niedrigeren Niveau – und dürfte darin begründet liegen, dass die Frauen weitaus mehr als die Männer „Familienarbeit“ (Kinderbetreuung, Hausarbeit und/oder Pflege von hilfsbedürftigen Älteren) leisten, so dass Frauen in Relation zu den Männern für ehrenamtliche Tätigkeiten weniger Zeit zur Verfügung steht.

Die stärksten Unterschiede bestehen jedoch bei der beruflichen und schulischen Qualifikation. Das ehrenamtliche Engagement steigt mit zunehmender beruflicher und schulischer Qualifikation: von 17,4% auf 37,1% bzw. von 12,7% auf 32,2%. Die Daten zeigen auch, dass bei den beruflich und schulisch niedrig qua-

lifizierten Beschäftigten im Zeitraum von 1999 bis 2011 kaum Zuwächse beim ehrenamtlichen Engagement zu verzeichnen sind. Hohe Zuwächse sind dagegen bei den qualifizierten und hoch qualifizierten Beschäftigtengruppen beobachtbar. Das ehrenamtliche Engagement hat sich im genannten Zeitraum bei ersteren anteilmäßig fast verdoppelt (von 14,8% in 1999 auf 28,5% in 2011) und bei letzteren mehr als verdoppelt (von 17,7% in 1999 auf 37,1% in 2011)⁴. Das ehrenamtliche Engagement wird von der überwiegenden Mehrheit der Ehrenamtlichen (83,8%) seit mehr als drei Jahren ausgeübt. Das bedeutet, dass die ehrenamtlich tätigen Beschäftigten sich weniger kurzfristig, sondern weitaus eher längerfristig an die Aufgaben binden, die mithilfe ehrenamtlicher Tätigkeit erfüllt werden sollen. Ehrenamtliches Engagement ist freiwillig und erfolgt in der Regel unbezahlt bzw. ohne finanzielle Aufwandsentschädigungen: nur knapp jeder siebte ehrenamtlich tätige Beschäftigte (15,6%) erhält eine finanzielle Aufwandsentschädigung für sein Engagement. In dieser Hinsicht hat sich so gut wie nichts gegenüber 1999 geändert. Damals erhielten 16,6% der ehrenamtlich tätigen Beschäftigten eine finanzielle Aufwandsentschädigung (ohne Tabelle).

Diese Daten deuten darauf hin, dass sich hohe zeitliche und räumliche Dispositionsspielräume, die insbesondere den hoch qualifizierten Beschäftigtengruppen zugerechnet werden können, vorteilhaft auf das ehrenamtliche Engagement auswirken⁵. Diese These wird durch den Befund gestützt, dass Beamte (41,9%) weitaus häufiger als Angestellte (27,8%) und Arbeiter (23,6%) ehrenamtlich tätig sind. Beamte arbeiten in der Regel in Tätigkeitsfeldern, die relativ hohe Dispositionsspielräume, relativ verlässliche Arbeitszeiten und so gut wie keine prekären Beschäftigungsverhältnisse aufweisen (Tabelle 4)⁶

4 Der hohe Stellenwert der schulischen und beruflichen Qualifikation für ehrenamtliches Engagement zeigt sich ebenso bei den Beschäftigten, die in den letzten 15 Jahren ehrenamtlich tätig waren, wie auch bei den Beschäftigten, die sich gerne ehrenamtlich engagieren möchten. Bei beiden Gruppen von Beschäftigten liegen die Hochqualifizierten mit 28,2% bzw. 27,1% weit über den Durchschnittswerten von 21,1% bzw. 14,5% (ohne Tabelle).

5 Zu analogen Befunden kommt das „Freiwilligensurvey“.

6 Knapp vier Zehntel der ehrenamtlich Tätigen arbeiten im öffentlichen Dienst.

Tabelle 4: Ehrenamtliche Tätigkeit nach Geschlecht, beruflicher und schulischer Qualifikation sowie nach beruflicher Stellung (in %)

Geschlecht:	1999	2011
Frauen	16,0	24,1
Männer	20,0	30,8
Berufliche Qualifikation:		
niedrig qualifiziert	14,1	17,4
qualifiziert	14,8	28,5
hoch qualifiziert	17,7	37,1
schulische Qualifikation:		
ohne Schulabschluss	12,0	12,7
Hauptschulabschluss	14,1	24,6
mittlere Reife	17,1	26,1
Abitur	25,0	32,2
Stellung im Beruf:		
Arbeiter	15,0	23,6
Angestellte	18,6	27,8
Beamte	28,7	41,9

3.3 Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit und Arbeitszeit

Tabelle 4 zeigt, dass die Arbeitszeitdauer offensichtlich keinen Einfluss darauf hat, wie viele Stunden im Monat für ehrenamtliche Tätigkeit aufgebracht werden. Die tarifliche und tatsächliche Wochenarbeitszeit nimmt mit steigender Qualifikation zu: bei der tariflichen Wochenarbeitszeit von 32,7 Stunden auf 37,7 Stunden, bei der tatsächlichen Wochenarbeitszeit von 35,2 Stunden auf 43,5 Stunden. Dieser Trend gilt für Männer und Frauen gleichermaßen – allerdings auf unterschiedlichem Niveau.

Trotz steigender Wochenarbeitszeiten nimmt - wie man annehmen könnte - das für ehrenamtliche Tätigkeit geleistete monatliche Stundenvolumen nicht ab, sondern sogar leicht zu. Am deutlichsten ist dies bei den Männern beobachtbar. Hier steigt dieses Stundenvolumen von 16,5 Stunden pro Monat bei der niedrig qualifizierten Gruppe, die auch die in Relation zu den anderen Qualifikationsgruppen die kürzesten tariflichen und tatsächlichen Wochenarbeitszeiten aufweisen, auf 18,3 Stunden pro Monat bei der hoch qualifizierten Gruppe, die von allen Qualifikationsgruppen zugleich am längsten in der Woche arbeitet – sowohl tariflich als auch tatsächlich.

Mit Abstrichen gilt dieser Trend auch für die Frauen, die generell weniger Stunden an ehrenamtlicher Tätigkeit leisten als die Männer (Frauen insgesamt 14,0 Stunden, Männer insgesamt 17,5 Stunden – ohne Tabelle). Hier steigt das für ehrenamtliche Tätigkeit aufgebrachte monatliche Stundenvolumen von 14,2 Stunden bei der am kürzesten in der Woche arbeitenden Grup-

pe der Niedrigqualifizierten auf 15,1 Stunden bei der Gruppe der Hochqualifizierten, die auch tariflich und tatsächlich am längsten in der Woche tätig sind. Dieser Trend verläuft bei den Frauen jedoch nicht so kontinuierlich wie bei den Männern, sondern wird bei der Gruppe der Qualifizierten gestoppt; denn diese Gruppe bringt mit 13,4 Stunden pro Monat für ehrenamtliche Tätigkeit weniger Zeit auf als die Gruppe der Niedrigqualifizierten (5)⁷.

Tabelle 5: Arbeitszeitdauer und Volumen der ehrenamtlichen Tätigkeit (in Stunden)

	Männer	Frauen	Insgesamt
niedrig qualifiziert			
tarifliche Wochenarbeitszeit (Std. pro Woche)	38,3	27,1	32,7
tatsächliche Wochenarbeitszeit (Std. pro Woche)	41,1	29,3	35,2
Volumen der ehrenamtlichen Tätigkeit (Std. pro Monat)	16,5	14,2	15,4
qualifiziert			
tarifliche Wochenarbeitszeit (Std. pro Woche)	39,0	30,4	35,0
tatsächliche Wochenarbeitszeit (Std. pro Woche)	42,4	33,1	38,1
Volumen der ehrenamtlichen Tätigkeit (Std. pro Monat)	17,2	13,4	15,4
hoch qualifiziert			
tarifliche Wochenarbeitszeit (Std. pro Woche)	39,8	32,7	37,7
tatsächliche Wochenarbeitszeit (Std. pro Woche)	45,8	38,1	43,5
Volumen der ehrenamtlichen Tätigkeit (Std. pro Monat)	18,3	15,1	18,2

In den Befragungen von 1999 und 2011 haben wir die zeitlichen und räumlichen Dispositionsspielräume der ehrenamtlich Tätigen abgefragt. Diese sind im Zeitraum von 1999 bis 2011 angewachsen. Während in 1999 nur ein reichliches Drittel (36,0%) der ehrenamtlich Tätigen angab, wegen flexiblen Arbeitszeiten freinehmen zu können, sind dies in 2011 schon mehr als zwei Drittel (69,5%).

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass mit flexiblen Arbeitszeiten mehrheitlich Arbeitszeitkonten gemeint sind; denn knapp zwei Drittel derjenigen, die angeben, wegen flexiblen Arbeitszeiten freinehmen zu können, geben zugleich an, dass für sie ein Arbeitszeitkonto geführt wird (ohne Tabelle). Diese haben im Zeitraum von 1999 bis 2007 nicht nur kräftig zugenommen (von 38% in 1999 auf 47% in 2007), sondern sind in diesem Zeitraum auch besser geregelt worden. Arbeitszeitkonten sind hinsichtlich der Definition der maximalen Anzahl von Plus- und Minusstunden sowie des Ausgleichszeitraums heute weitaus stärker gut geregelt als dies noch vor 11 Jahren der Fall war. Für

⁷ Bekräftigt werden die hier dargestellten Befunde auch durch den Vergleich von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Diese leisten 14 Stunden ehrenamtliche Tätigkeit pro Monat, jene jedoch 17,5 Stunden.

über drei Viertel der Beschäftigten, die in 2007 in Arbeitszeitkonten tätig waren, waren diese gut geregelt; dies traf in 2001 nur auf knapp zwei Drittel der entsprechenden Beschäftigten zu (vgl. Groß 2010). Wir gehen davon aus, dass mit der Verbesserung des „Regelungsgerüsts“ von Arbeitszeitkonten auch eine Verbesserung der „Rechte“ der Beschäftigten korrespondiert, nach Maßgabe selbstgesetzter Zwecke Zeitguthaben von den Arbeitszeitkonten „abheben“ und/oder Zeitschulden aufbauen zu können.

Auch der räumliche Dispositionsspielraum hat im Zeitraum von 1999 bis 2011 stark zugenommen: während 1999 nur knapp die Hälfte (49,2%) der ehrenamtlich Tätigen in Absprache mit den Kollegen und/oder den Vorgesetzten den Arbeitsplatz wegen ehrenamtlichen Engagements verlassen konnten, sind es in 2011 schon drei Viertel (74,7%). Komplettiert wird dieses Bild durch den Befund, dass in 2011 knapp die Hälfte (47,3%) der ehrenamtlich Tätigen angibt, Beginn und Ende der Arbeitszeit eigenverantwortlich festlegen zu können. Dies haben wir zwar in 1999 nicht abgefragt; aber in 1999 sind die Beschäftigten und damit auch die ehrenamtlich Tätigen danach gefragt worden, in welchem Maße sie Dauer und Lage der Arbeitszeit selbst bestimmen können. Bejaht wurde diese Frage damals von 14,8% der ehrenamtlich Tätigen; weitere 19,6% der ehrenamtlich Tätigen gaben an, Dauer und Lage der Arbeitszeit teilweise selbst bestimmen zu können. Unter der Voraussetzung, dass mit dieser Frage in 1999 inhaltlich annähernd Identisches wie mit der o. g. Frage in 2011 ermittelt wurde, und unter der Voraussetzung, die beiden Prozentwerte (für vollständige und teilweise Zeitsouveränität) addieren zu können, ergibt dies für 1999 auch nur einen Wert von 34,2% der ehrenamtlich Tätigen, die Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen können. Auch dieser Wert liegt weit unter dem oben genannten von 47,3% (Tabelle 6).

Vorläufig zusammenfassend kann man festhalten, dass es nicht die Dauer der Arbeitszeit ist, die ehrenamtliches Engagement positiv beeinflusst; vielmehr sind es die relativ hohen zeitlichen und räumlichen Dispositionsspielräume der Beschäftigten, die sich vorteilhaft auf deren ehrenamtliches Engagement auswirken. Die zeitlichen Dispositionsspielräume werden nicht durch Arbeitszeitflexibilisierung schlechthin aufgebaut, sondern durch eine mit Arbeitszeitkonten eindeutig beschreibbare spezifische Form der Arbeitszeitflexibilisierung, die in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut und für die überwiegende Mehrheit der darin involvierten Beschäftigten gut geregelt wurde. Es ist diese spezifische Form von „regulierter Flexibilität“, die ehrenamtliches Engagement befördert haben und für deren Zuwachs in den letzten 12 Jahren mitverantwortlich sein dürfte.

Tabelle 6: Zeitliche und räumliche Flexibilität 1999 und 2011 (in %)

	1999	2011
zeitliche Flexibilität I		
kann wegen flexiblen Arbeitszeiten freinehmen	36,0	69,5
kann Arbeitszeiten tauschen	35,3	11,9
kann beides nicht	26,0	5,6
räumliche Flexibilität		
kann Arbeitsplatz verlassen	49,2	74,7
kann Arbeitsplatz nicht verlassen	22,8	18,7
trifft nicht zu, ehrenamtliche Tätigkeit liegt in der Freizeit	24,2	5,6
zeitliche Flexibilität II*		
kann Beginn und Ende der Arbeitszeit eigenverantwortlich festlegen		47,3
Kann Beginn und Ende der Arbeitszeit nicht eigenverantwortlich festlegen		51,8
k. A.		0,9

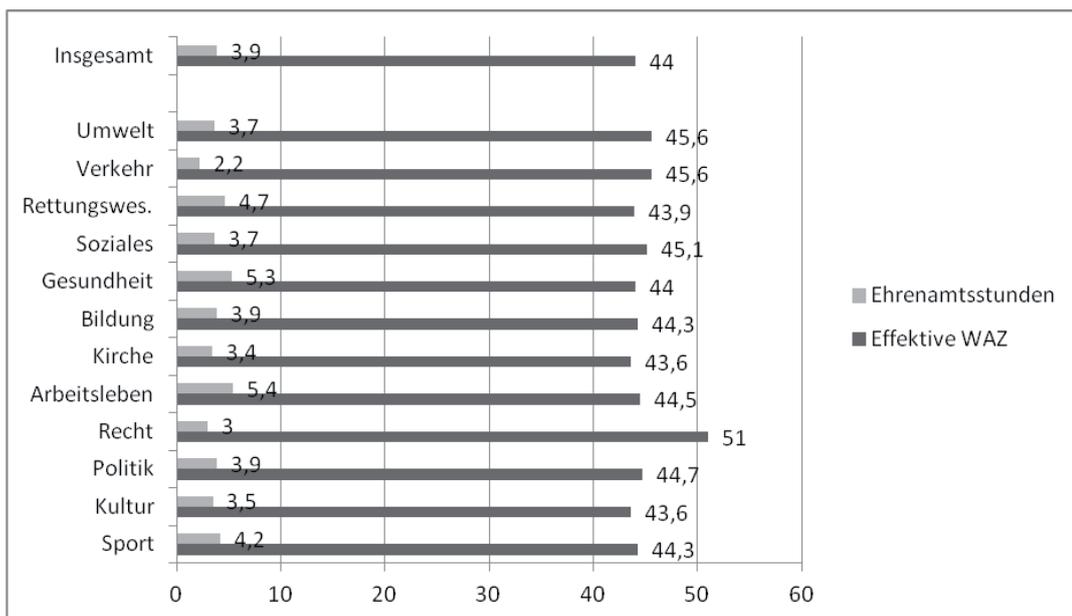
*in 1999 nicht abgefragt

Von Interesse ist noch, wie sich Zeiten, die für ehrenamtliche Tätigkeiten aufgebracht werden, und effektive Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten auf die einzelnen Bereiche, in denen ehrenamtliches Engagement stattfindet, verteilen⁸. Vollzeitbeschäftigte, die zusätzlich ehrenamtlich tätig sind, kommen auf durchschnittlich lange Zeiten pro Woche, die sie für beide Aktivitätsbereiche zusammen genommen aufbringen. Durchschnittlich entfallen auf beide Bereiche insgesamt knapp 48 Stunden pro Woche. Spitzenreiter sind die Personen, die sich im rechtlichen Bereich engagieren. Sie bringen für ihre Erwerbsarbeit einschließlich des Ehrenamtes 54 Stunden pro Woche auf. Dieser Extremwert resultiert weniger aus der mit 3 Stunden pro Woche relativ kurzen Zeit für das Ehrenamt als vielmehr aus der überaus langen Wochenarbeitszeit. Bei diesem Personenkreis, auf den lediglich 0,7 aller Ehrenamtlichen entfallen, handelt es sich überwiegend um hochqualifizierte Beschäftigte. In allen übrigen Bereichen liegen die kumulierten Zeiten unter der 50-Stundenmarke. Allerdings handelt es sich hierbei um Durchschnittswerte, von denen nach oben wie nach unten abgewichen werden kann. Aber selbst im Rettungswesen überschreiten die

8 Die für ehrenamtliche Tätigkeiten aufgebrachten Zeiten haben wir pro Monat abgefragt. Die Umrechnung dieser Zeiten auf die Woche erfolgte nach der Formel: Ehrenamtszeiten pro Monat mal 12 geteilt durch 52.

kumulierten Durchschnittswerte die 48-Stundengrenze. Die durchschnittlichen wöchentlichen Ehrenamtszeiten variieren zwischen den Aktivitätsbereichen. Sie sind mit 5,4 Stunden am längsten im Bereich des Arbeitslebens gegenüber 2,2 Wochenstunden für Aktivitäten im Verkehrsbereich (Abbildung 1).

Abb. 1 Wöchentliche Zeit für Ehrenamt und effektive Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten nach Bereichen (in Wochenstunden)



3.4 Motivierungen für ehrenamtliches Engagement

Fragt man die ehrenamtlich tätigen Beschäftigten nach den ausschlaggebenden Motiven für das ehrenamtliche Engagement, dann kann man beobachten, dass sich ein Motiv deutlich von den anderen absetzt: knapp die Hälfte der ehrenamtlich tätigen Beschäftigten (46,9%) engagiert sich vor allem deswegen, damit Vereine, Organisationen und/oder Institutionen ihre Aufgaben erfüllen können. Ohne ehrenamtliches Engagement ließen sich die Funktionslücken bei Vereinen, Organisationen und/oder Institutionen nicht schließen, zumindest nicht einigermaßen erfolgreich überbrücken. Dieses auf das Funktionieren von für den gesellschaftlichen Zusammenhalt mehr oder weniger relevanten Vereinen, Organisationen und/oder Institutionen bezogene Motiv durchzieht alle Altersgruppen gleichermaßen und ist geschlechtsneutral. An zweiter Stelle rangiert ein gemeinwesenorientiertes Motiv: Ein reichliches Viertel der ehrenamtlich tätigen Beschäftigten (26,6%) erachtet ehrenamtliches Engagement für gesellschaftsrelevant; ohne dieses würde das Gemeinwesen nur suboptimal funktionieren. Auch hier sind bezüglich des Geschlechts und der Altersgruppen keine nennenswerten Unterschiede erkennbar.

Dagegen fallen die interessenbezogenen Motive doch deutlich ab. Jeweils ein Zehntel der ehrenamtlich tätigen Beschäftigten engagiert sich, um die Interessen der Kinder zu fördern (10,1%) oder um eigene Interessen besser realisieren zu können (10,4%). Letztere Motive nehmen mit zunehmendem Alter ab, treffen demnach wesentlich auf die jüngste Altersgruppe zu. Demgegenüber ist das Motiv, durch ehrenamtliches Engagement die Interessen der Kinder zu fördern, besonders stark in der mittleren Altersgruppe ausgeprägt. Dies dürfte darin begründet sein, dass in der jüngsten Altersgruppe in der Regel Kinder noch nicht Mitglieder von Paarhaushalten sind und in der ältesten Altersgruppe die Kinder in der Regel schon „aus dem Haus“ sein dürften (Tabelle 7).

Tabelle 7: Ausschlaggebende Gründe für ehrenamtliches Engagement (in%)

	Männer				Frauen				Alle
	18-29	30-49	50+	Insg.	18-29	30-49	50+	Insg.	
Ehrenamtliches Engagement ist für die Gesellschaft wichtig.	27,3	26,2	25,9	26,3	29,8	23,2	32,4	26,7	26,6
Ohne ehrenamtliches Engagement können Vereine, Organisationen, Institutionen ihre Aufgaben nicht erfüllen	46,4	47,4	49,9	48,0	42,4	46,0	46,5	45,5	46,9
Mit ehrenamtlichem Engagement unterstütze ich Vereine, Freiwilligenorganisationen, Gewerkschaften.	6,5	3,8	5,7	4,8	3,0	3,6	1,7	3,0	4,1
Mit ehrenamtlichem Engagement unterstütze ich die Interessen meiner Kinder.	3,2	12,5	6,7	9,1	5,1	16,2	5,7	11,6	10,1
Mit ehrenamtlichem Engagement fördere ich eigene Interessen.	13,7	8,0	9,3	9,4	19,7	9,9	11,4	11,9	10,4

3.5 Ehrenamtliches Engagement in Nordrhein – Westfalen

Zwischen den Befunden für die Bundesrepublik Deutschland und den für Nordrhein - Westfalen bestehen keine Struktur-, wohl aber Niveauunterschiede. Hier sind im Jahr 2011 24,3% der Beschäftigten ehrenamtlich tätig und damit anteilmäßig etwas weniger als in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt. Gegenüber 1999 ist auch hier ein kräftiger Anstieg an ehrenamtlichem Engagement zu verzeichnen; denn der Vergleichswert lag 1999 bei 15,3% (ohne Tabelle). Jeder fünfte Beschäftigte in Nordrhein – Westfalen (20,9%) ist zwar aktuell nicht mehr ehrenamtlich tätig, war dies aber in den letzten 16 Jahren. Dieser Wert ist fast identisch mit dem bundesrepublikanischen Wert (21,1%). Unterschiede sind jedoch erkennbar, was den Wunsch nach ehrenamtlicher Tätigkeit anbelangt: Während

in Nordrhein – Westfalen jeder vierte Beschäftigte (24,4%) gerne ein Ehrenamt übernehmen möchte, gilt dies in der Bundesrepublik Deutschland nur für jeden siebten Beschäftigten (14,5%) (Tabelle 8).

Tabelle 8: Ehrenamtlich Tätige, ehemals ehrenamtlich Tätige und Wunsch nach Ehrenamt in NRW (in %)

	Männer	Frauen	Insgesamt
ehrenamtlich Tätige	27,4	20,9	24,3
ehemals ehrenamtlich Tätige	21,5	20,3	20,9
Wunsch nach Ehrenamt	21,7	27,1	24,4

Auch hinsichtlich der Bereiche, in denen ehrenamtliche Tätigkeit stattfindet, sind kaum Unterschiede zwischen dem gesamten Bundesgebiet und Nordrhein – Westfalen beobachtbar. Hier wie dort liegt Sport mit einigem Abstand auf dem ersten Rang (32,5%). Hier wie dort folgt Kirche auf dem zweiten Platz (23,7%). Kultur mit 14,1% und Bildung mit 12,6% sind in Nordrhein – Westfalen ähnlich stark besetzt wie im gesamten Bundesgebiet (14,1% bzw. 10,4%). Allein das Rettungswesen fällt in Nordrhein – Westfalen mit 8,0% gegenüber dem Bundesgebiet mit 14,9% ab.

Die geschlechtsspezifischen Beteiligungen sind ebenfalls gleich in Nordrhein – Westfalen und im Bundesgebiet. Frauen dominieren in den Bereichen Kirche (32,3% gegenüber 18,0%), Bildung (15,8% gegenüber 10,5%) und Soziales (11,7% gegenüber 9,4%); dagegen engagieren sich Männer weitaus häufiger als Frauen in den Bereichen Sport (39,7% gegenüber 21,9%) und Rettungswesen (11,0% gegenüber 3,6%) (Tabelle 9).

Tabelle 9: Bereiche von ehrenamtlicher Tätigkeit nach Geschlecht in NRW (in %)

	Männer	Frauen	Insgesamt
Sport	39,7	21,9	32,5
Kirche	18,0	32,3	23,7
Kultur	13,9	14,4	14,1
Politik	3,4	2,0	2,8
Soziales	9,4	11,7	10,3
Bildung	10,5	15,8	12,6
Rettungswesen	11,0	3,6	8,0
Arbeitsleben	3,7	3,1	3,5
Gesundheitswesen	3,5	4,4	3,9
Rechtswesen	1,8	0,4	1,2

Analog zu den Befunden für das Bundesgebiet beeinflusst die Dauer der Arbeitszeit die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit

auch in Nordrhein – Westfalen nicht. Tarifliche und effektive Wochenarbeitszeit nehmen mit steigender Qualifikation zu: von 31,2 Wochenstunden auf 36,9 Wochenstunden bzw. von 34,2 Wochenstunden auf 42,4 Wochenstunden. Trotz steigender Wochenarbeitszeiten nimmt die für ehrenamtliche Tätigkeiten aufgebrauchte Zeit nicht ab, sondern bleibt in etwa gleich bei rund 15 Stunden im Monat. Allerdings sind hier gegenläufige Trends bei Männern und Frauen zu beobachten; bei beiden Gruppen nehmen die Wochenarbeitszeiten mit steigender Qualifikation zu – wenn auch auf unterschiedlichen Niveaus. Bei den Frauen nimmt mit steigender Qualifikation die für ehrenamtliches Engagement aufgebrauchte Zeit allerdings ab: von 15 auf 11,3 Stunden im Monat. Begründet dürfte dies darin liegen, dass die Gruppen der gut und hoch qualifizierten weiblichen Beschäftigten auch die Gruppen mit den anteilmäßig meisten Kindern im betreuungsintensiven Alter sind; daher dürfte die für Kinderbetreuung aufgebrauchte Zeit in Konkurrenz zur für ehrenamtliche Aktivitäten aufgebrauchte Zeit stehen und diese auch zunehmend verdrängen. Bei den Männern verhält sich dies anders; bei ihnen nimmt mit steigender Qualifikation die für ehrenamtliche Aktivitäten aufgebrauchte Zeit leicht zu: von 15 auf 16,5 Stunden. Begründet dürfte dies darin liegen, dass die hochqualifizierten männlichen Beschäftigten über die größten zeitlichen und räumlichen Dispositionsspielräume verfügen, die ihnen auch relativ viel Zeit für ehrenamtliche Betätigung ermöglichen.

Tabelle 10: Arbeitszeitdauer und Volumen der ehrenamtlichen Tätigkeit in Nordrhein - Westfalen (in Stunden)

	Männer	Frauen	Insgesamt
niedrig qualifiziert			
tarifliche Wochenarbeitszeit (Std. pro Woche)	36,8	24,9	31,2
tatsächliche Wochenarbeitszeit (Std. pro Woche)	40,1	27,2	34,2
Volumen der ehrenamtlichen Tätigkeit (Std. pro Monat)	15,0	15,0	15,0
qualifiziert			
tarifliche Wochenarbeitszeit (Std. pro Woche)	38,8	30,0	35,1
tatsächliche Wochenarbeitszeit (Std. pro Woche)	41,2	31,6	37,1
Volumen der ehrenamtlichen Tätigkeit (Std. pro Monat)	16,0	12,0	15,3
hoch qualifiziert			
tarifliche Wochenarbeitszeit (Std. pro Woche)	39,9	30,4	36,9
tatsächliche Wochenarbeitszeit (Std. pro Woche)	45,8	35,2	42,4
Volumen der ehrenamtlichen Tätigkeit (Std. pro Monat)	16,5	11,7	15,0

3.6 Fazit

Im Vergleichszeitraum von 1999 bis 2011 hat die ehrenamtliche Tätigkeit von abhängig Beschäftigten von 18,0% auf 27,6% stark zugenommen. Auch das Potential für ehrenamtliche Tätigkeit ist kräftig angestiegen: Während in 2011 fast jeder siebte abhängig

Beschäftigte gerne ein Ehrenamt übernehmen möchte, war es in 1999 nur knapp jeder dreißigste.

In 2011 findet ehrenamtliche Tätigkeit von abhängig Beschäftigten überwiegend im Bereich des Sports (33,2%) und in den Kirchen (18,8%) statt. Männer (30,8%) übernehmen in 2011 häufiger als Frauen (24,1%) ein Ehrenamt. Das ehrenamtliche Engagement steigt mit zunehmender beruflicher und schulischer Qualifikation: von 17,4% auf 37,1% bzw. von 12,7% auf 32,2%. Der Vergleich der Befunde von 1999 und 2011 zeigt, dass es nicht die Dauer der Arbeitszeit ist, die ehrenamtliches Engagement positiv oder negativ beeinflusst. Vielmehr sind es die zeitlichen und räumlichen Dispositionsspielräume der Beschäftigten, die sich vorteilhaft auf deren ehrenamtliches Engagement auswirken. Die zeitlichen Dispositionsspielräume werden nicht durch Arbeitszeitflexibilisierung schlechthin aufgebaut, sondern durch eine mit Arbeitszeitkonten eindeutig beschreibbare spezifische Form der Arbeitszeitflexibilisierung.

4 Ehrenamt und Arbeitszeit

4.1 Ausgangsüberlegungen zum Zusammenhang von Ehrenamt und Arbeitszeit

Ehrenamtliche Aktivitäten von abhängig Beschäftigten sind in mehrfacher Weise von der Arbeitszeit abhängig. Sie erfordern nicht nur einen bestimmten zeitlichen Aufwand, sondern sind auch zu bestimmten Zeitpunkten und in einem bestimmten Rhythmus zu erbringen. Zeiten des Ehrenamtes sind mit Arbeitszeiten aber auch mit anderen privaten Zeitverwendungen zu koordinieren. Da Zeit ein knappes Gut ist, sind konkurrierende Zeitverwendungen möglich. Die Beschäftigten müssen Prioritäten setzen, für welche Zwecke sie wie viele Zeiteinheiten einsetzen.

Nicht unrealistisch ist sicherlich die Annahme, dass in den Beziehungen zwischen den möglichen Verwendungszwecken der zur Verfügung stehenden Gesamtzeit die Arbeitszeit die unabhängige und die Ehrenamtszeiten eher die abhängige Größe darstellen. Unter diesen Bedingungen ist ferner davon auszugehen, dass das durch Dauer, Lage und Verteilung gebildete Profil der Arbeitszeit einen Einfluss auf die Möglichkeit ausüben dürfte, überhaupt ehrenamtlich aktiv zu sein und hierfür einen bestimmten zeitlichen Aufwand erbringen zu können. Zeiten des Ehrenamtes stehen weder für berufliche noch familiäre oder andere private, z. B. Weiterbildung, Verwendungszwecke zur Verfügung und umgekehrt. Das Profil der Arbeitszeit kann im ungünstigsten Fall mit den Zeitanforderungen des Ehrenamtes völlig konfliktieren, also weder mit der Dauer der Arbeitszeit noch deren Lage oder Verteilung übereinstimmen, und deshalb ein zeitliches Engagement ausschließen. Umgekehrt ist ebenso denkbar, dass sich die jeweiligen Zeitprofile genau ergänzen und reibungslos miteinander verzahnen lassen. Insofern kann die Arbeitszeit nicht nur die Grundentscheidung zur Aufnahme eines Ehrenamtes beeinflussen sondern auch das hierfür aufzubringende Zeitvolumen. Denkbar ist aber auch, dass bei gegebener Arbeitszeit Beschäftigte a priori nur solche ehrenamtlichen Aktivitäten wählen, die sich mit ihren Arbeitszeiten vereinbaren lassen. Insofern könnte die Arbeitszeit auch einen Einfluss auf die Art des Ehrenamtes ausüben. Diese qualitative Seite kann hier nicht erfasst werden. Nicht in die Analyse einbezogen sind außerdem andere private Zeitverwendungen wie Familien-, Pflege- oder Weiterbildungszeiten, die neben der Arbeitszeit die Ausübung von Ehrenämtern beeinflussen.

Um den Einfluss der Arbeitszeit auf Ehrenamt ausleuchten zu können, wäre es analytisch erforderlich, die drei Zeitdimensionen (Dauer, Lage und Verteilung) simultan zu betrachten und auf die verschiedenen Aspekte ehrenamtlichen Engagements zu beziehen. Eine solche integrierte Analyse erfordert jedoch erheblichen methodischen und Arbeitsaufwand, der im Rahmen dieses Projektes nicht geleistet werden kann. Deshalb bleibt es

ebenso wie bei dem auf der Erhebung von 1999 basierenden Bericht von 2001 (Klenner et al. 2001) bei einer separaten Betrachtung der einzelnen Arbeitszeitdimensionen.

Zudem ist stets von Änderungen in den betrieblichen Arbeitszeiten auszugehen. Betriebe werden mit veränderten externen Marktbedingungen konfrontiert und reagieren hierauf auch mit Änderungen in sowohl der Palette ihrer Produkte oder Dienstleistungen sowie ihrer Arbeits- und Arbeitszeitorganisation. Ebenso können Änderungen in den familialen Strukturen die Aufteilung des individuellen Zeitbudgets und damit auch die Zeiten für Ehrenamt beeinflussen. Derartige dynamische Prozesse lassen sich in ihren Auswirkungen auf die Wahrnehmung ehrenamtlicher Aktivitäten nicht oder allenfalls ansatzweise mit zeitpunktbezogenen Querschnittanalysen, wie der vorliegenden Erhebung, erfassen.

Welche Rolle die verschiedenen Zeitdimensionen für die Ausübung ehrenamtlicher Aktivitäten spielen, welche (Zeit) Konflikte dabei entstehen und inwieweit Konflikte mit der Arbeitszeit dazu führen, Ehrenamt einzuschränken oder gar gänzlich aufzugeben, soll nachfolgend aufgezeigt werden. Dabei werden einige Befunde der Befragung aus 2011 mit denen aus der Erhebung von 1999 verglichen.

4.2 Zeiten für Ehrenamt

4.2.1 Dauer der Arbeitszeit

Die Beschäftigten arbeiten unterschiedlich lang. Die Arbeitszeiten decken eine weite Spanne zwischen nur wenigen und mehr als 50 Stunden pro Woche ab⁹. Deshalb erscheint es aus Darstellungsgründen sinnvoll, zunächst grob zwischen Beschäftigten mit Teilzeit- und mit Vollzeitarbeit zu unterscheiden. Mit der ersten Gruppe sind Personen gemeint, deren vereinbarte Arbeitszeit unter der Regelarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten liegt. Diese Referenzgröße ist jedoch nicht für alle Wirtschaft- bzw. Tarifbereiche einheitlich fixiert, sondern bewegt sich in einer Bandbreite zwischen 40 Std. (Bauwirtschaft und Teile des öffentlichen Dienstes) und 35 Std. in der Metall-, der Stahl- sowie in der Druckindustrie (WSI 2011). Lange Zeit war es in internationalen Vergleichen üblich, von Teilzeitarbeit zu sprechen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 35 Std. beträgt. Die OECD hat diese Grenze jedoch vor wenigen Jahren auf 30 Std. gesenkt. Hier wird an der alten Konvention festgehalten, da sie der Definition des Teilzeit- und Befristungsgesetzes entspricht.¹⁰

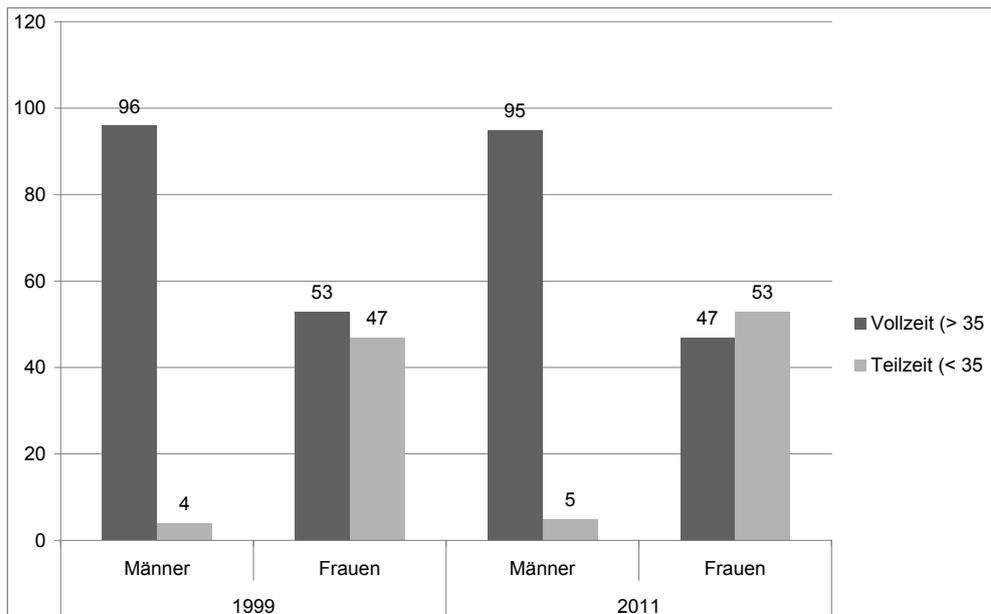
Die Erhebung von 2011 erfasst nur ehrenamtlich engagierte Beschäftigte, nicht aber wie 1999 auch Beschäftigte ohne Ehren-

9 Die Angaben beziehen sich auf die normalerweise geleistete Arbeitszeit.

10 Teilzeitarbeit ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz als eine Arbeitszeit definiert, die unterhalb der Regelarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten liegt.

amt. Um aber in etwa abschätzen zu können, in welchem Maße sich die Arbeitszeiten von Beschäftigten mit Ehrenamt von allen Beschäftigten unterscheiden, werden ersatzweise Daten aus dem Mikrozensus von 2010 herangezogen (Destatis 2011a). Die Arbeitszeiten beider Beschäftigtengruppen sind wegen der unterschiedlichen Zeitpunkte und Erhebungsmethoden zwar nur bedingt vergleichbar, sie können aber ein grobes Bild liefern.

Abb. 2: Anteile Voll- und Teilzeitbeschäftigte an ehrenamtlich Tätigen 1999 und 2011 (in %)



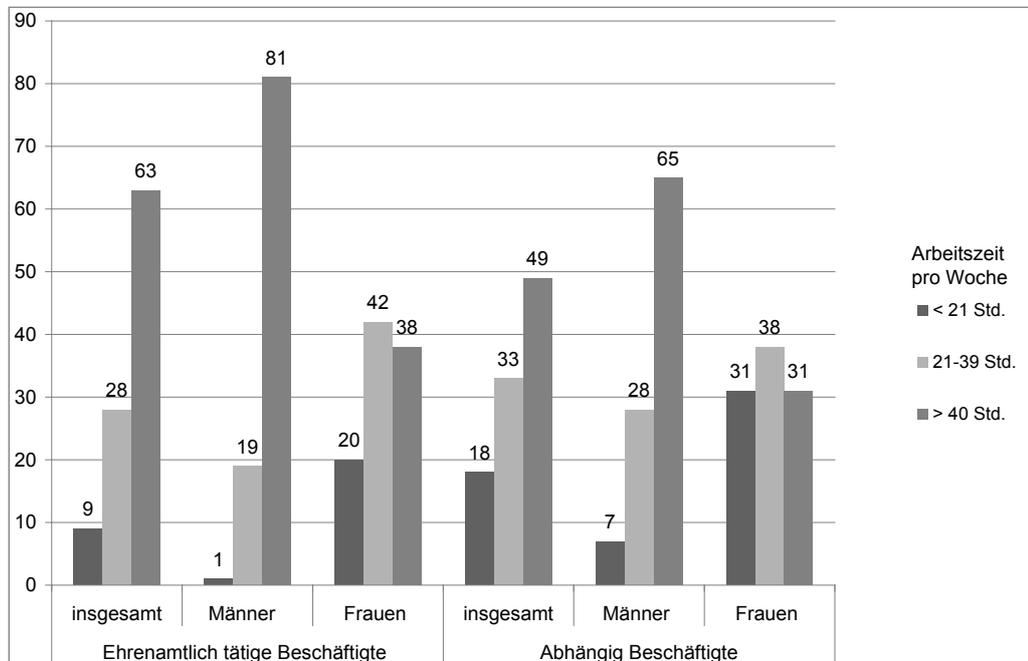
Gemessen an der oben definierten Abgrenzung zwischen Voll- und Teilzeitarbeit leisteten 2010 26,7% der Beschäftigten Teilzeitarbeit, bei den Frauen lag der Anteil bei 45,9%, den Männern bei 9,3% (Destatis 2011a). Nicht allzu stark hiervon weicht das Verteilungsmuster der ehrenamtlich Tätigen ab. Knapp ein Viertel (24,6 %) arbeitet Teilzeit, bei den Frauen liegt der Anteil bei 52,9 % und bei den Männern bei 5,2% (Abbildung 2). Gegenüber der Erhebung von 1999 hat sich nur wenig geändert. Allein bei den Frauen ist der Anteil der ehrenamtlich Tätigen unter den Teilzeitbeschäftigten nun größer als unter den Vollzeitbeschäftigten, während es 12 Jahre zuvor genau umgekehrt war.

Unterteilt man die Arbeitszeitdauer etwas differenzierter (Abbildung 3), zeigt sich, dass Beschäftigte mit kurzen Arbeitszeiten von weniger als 21 Std. pro Woche deutlich seltener ehrenamtlich tätig sind und umgekehrt Beschäftigte mit Arbeitszeiten länger als 40 Std. deutlich häufiger¹¹. Besonders ausgeprägt differieren die Werte bei Männern. Über vier Fünftel der ehrenamtlich Engagierten arbeiten länger als 40 Std., während nur

11 Diese Werte sind nur bedingt vergleichbar, da die Daten über den Zusammenhang von Ehrenamt und Arbeitszeit aus unterschiedlichen Erhebungen und die Daten über die Arbeitszeiten sämtlicher Beschäftigten zudem aus dem Mikrozensus 2010 stammen.

etwa zwei Drittel aller abhängig beschäftigten Männer solche Arbeitszeiten leisten.

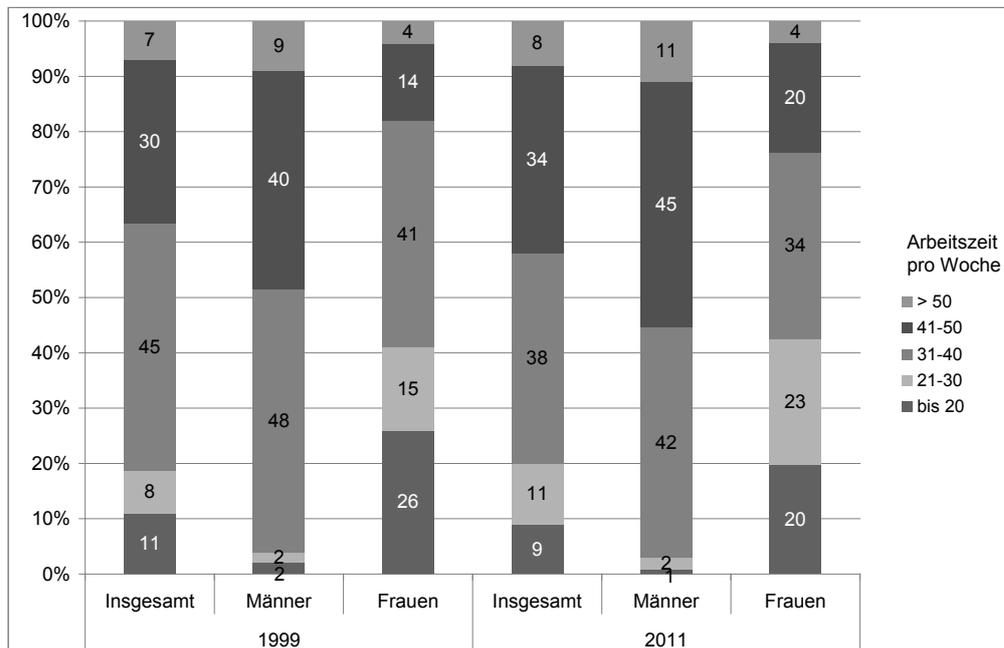
Abb. 3: Normalerweise geleistete Arbeitszeit pro Woche: Beschäftigte insgesamt und ehrenamtlich Tätige¹² 2011 (in %)



Da die Erhebung von 2011 im Unterschied zu der von 1999 nur Beschäftigte mit ehrenamtlichen Aktivitäten nicht aber die Gesamtheit der Beschäftigten erfasst hat, können keine Quoten für ehrenamtlich Engagierte gebildet und den früheren Werten gegenübergestellt werden. Deshalb lässt sich lediglich vergleichen, wie sich ehrenamtlich Beschäftigte auf die Arbeitszeitklassen verteilen (Abbildung 4). Dieser Vergleich zeigt nur geringe Veränderungen. Der weit überwiegende Anteil ehrenamtlich tätiger Männer arbeitet nach wie vor (1999 = 88 %, 2011 = 87%) zwischen 31 und 40 Stunden. Bei den ehrenamtlich aktiven Frauen haben sich die Anteilswerte etwas stärker verschoben. Die Werte in den Bereichen bis 20 Stunden und zwischen 31 und 40 Stunden sind gesunken und gleichzeitig die in den Bereichen zwischen 21 und 30 sowie 41 und 50 Stunden gestiegen. Wie diese Verschiebungen zu erklären sind, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht aufhellen.

12 Daten für abhängig Beschäftigte aus Mikrozensus 2010

Abb. 4: Ehrenamt und normalerweise geleistete Arbeitszeit pro Woche 1999 und 2011 (in %)



Bemerkenswert ist, dass 11 % der ehrenamtlichen Männer länger als 50 Stunden pro Woche arbeiten und 4 % der engagierten Frauen ebenfalls extrem lange Arbeitszeiten haben.

Differenziert man die Beschäftigten mit Ehrenamt nach ihrer beruflichen Stellung, so zeigt sich ein enger Zusammenhang zwischen der beruflichen Position und der Dauer der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (Abbildung 5). Unter den ehrenamtlich Tätigen arbeiten hochqualifizierte Arbeitskräfte durchschnittlich länger als diejenigen mit fehlenden oder einfachen (Anlern-) Qualifikationen.

Die geschlechtsspezifische Verteilung auf die Arbeitszeitklassen unterscheidet sich teilweise beträchtlich. Im Bereich der hochqualifizierten Beamten, Angestellten und auch der Facharbeiter liegen die Anteile der Männer mit Arbeitszeiten von mehr als 40 Stunden in der Woche (80%, 71%, 48%) deutlich über den Vergleichswerten für Frauen (45%, 34%, 22%). Deren hohe Anteilswerte im Bereich der Teilzeitarbeit bewirken, dass die Anteilswerte in den höheren Arbeitszeitklassen entsprechend geringer ausfallen. Und umgekehrt sind die Anteilswerte bei Männern in den unteren Arbeitszeitklassen bis zu 30 Wochenstunden äußerst gering und allenfalls bei den einfachen Angestellten (10%) und den qualifizierten Angestellten (6%) überhaupt erwähnenswert (Abbildung 6).

Völlig anders sieht es dagegen bei den ehrenamtlich tätigen Frauen aus (Abbildung 7). In den unteren Hierarchiestufen der un- und angelernten Arbeiter sowie der einfachen Angestellten arbeitet die Mehrheit weniger als 30 Stunden in der Woche

(58%, 69%, 54%) und selbst bei den Hochqualifizierten ist es nahezu ein Drittel.

Abb. 5: Normalerweise geleistete Arbeitszeit pro Woche und Stellung im Beruf der ehrenamtlich tätigen Beschäftigten (in %)

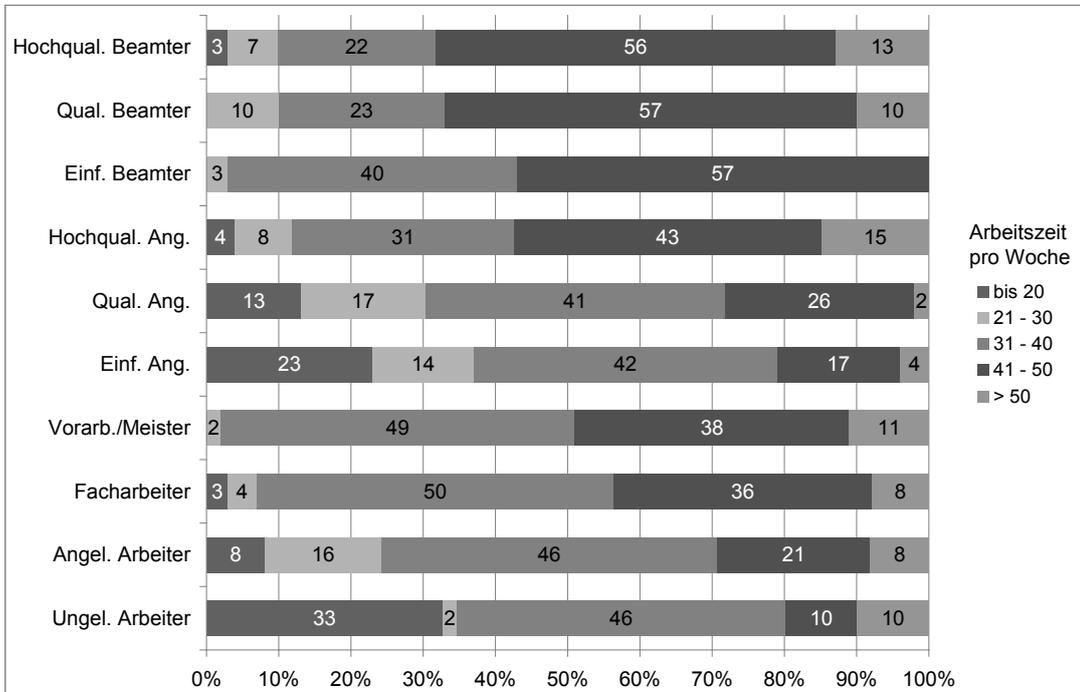


Abb. 6: Normalerweise geleistete Arbeitszeit pro Woche und Stellung im Beruf der ehrenamtlich tätigen beschäftigten Männer (in %)

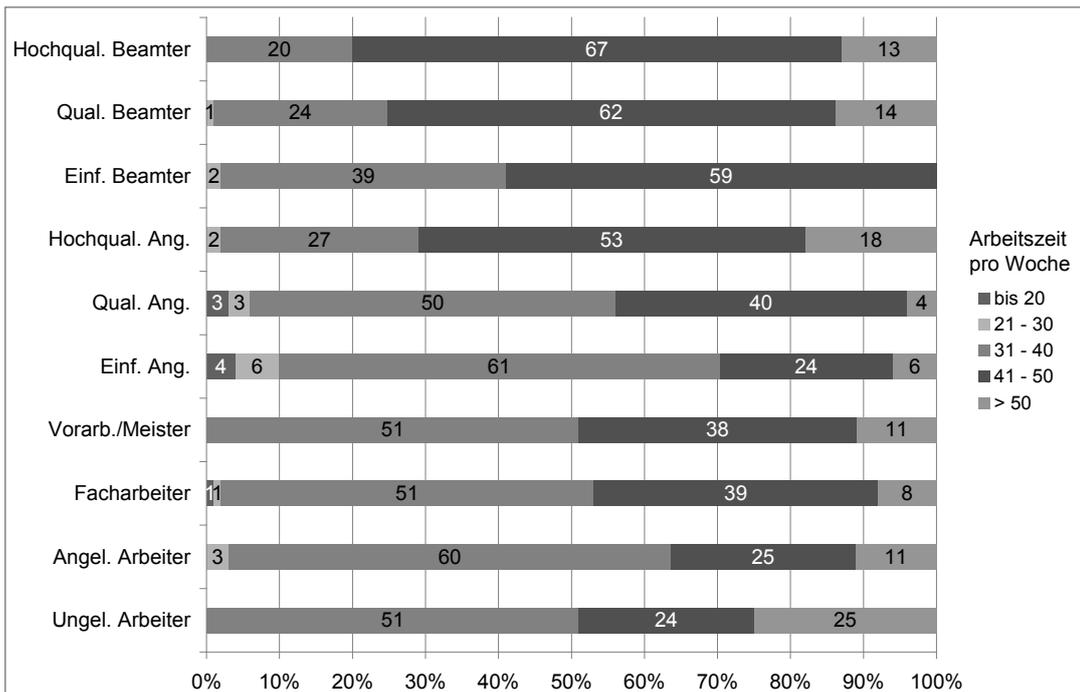
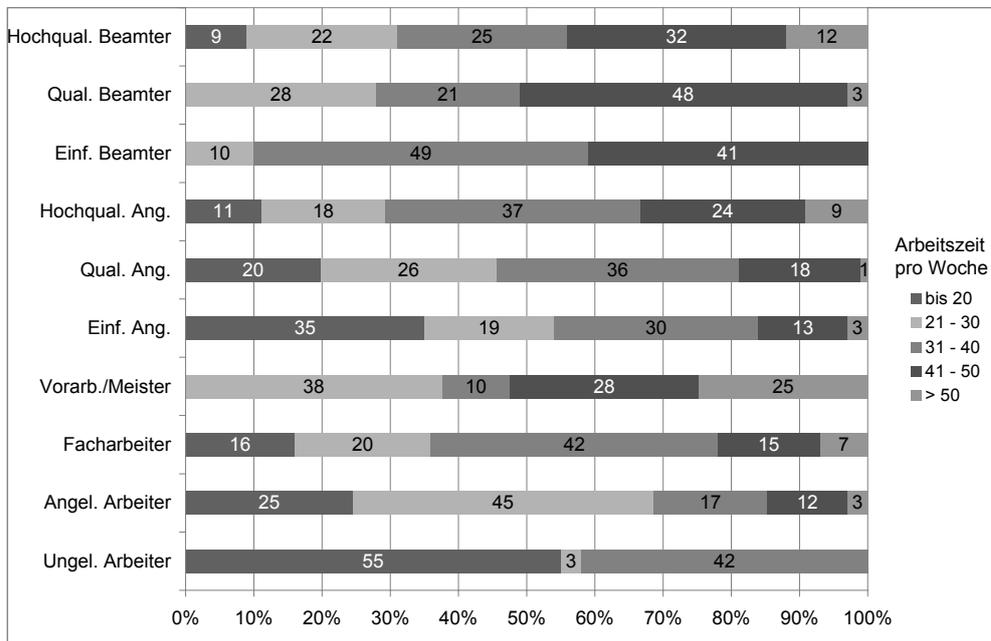


Abb. 7: Normalerweise geleistete Arbeitszeit pro Woche und Stellung im Beruf der ehrenamtlich tätigen beschäftigten Frauen (in %)

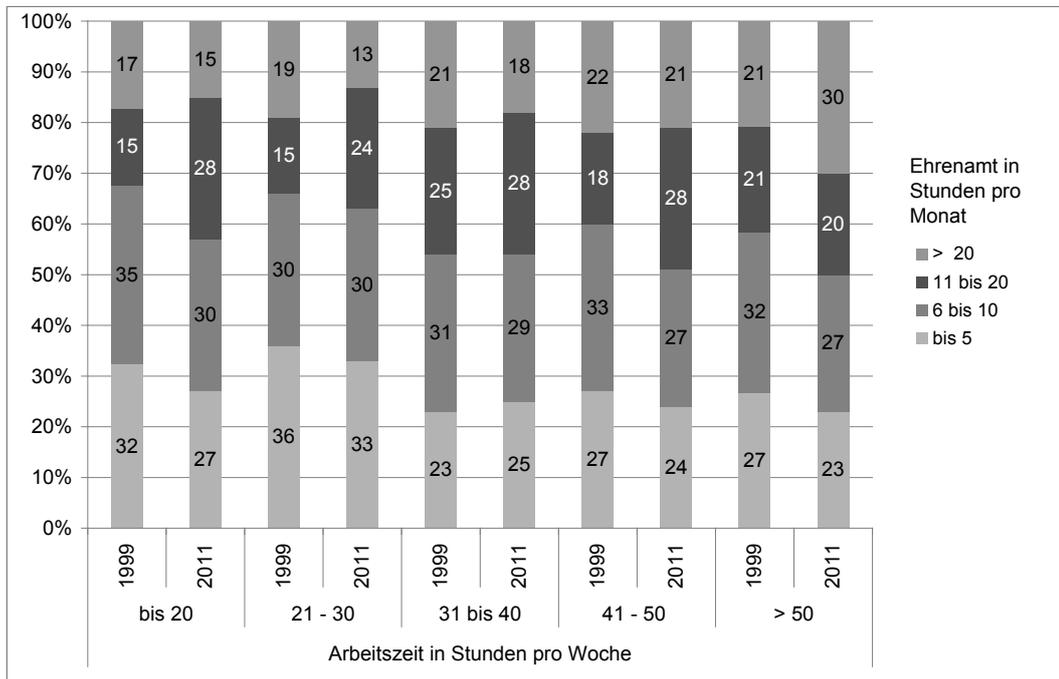


Insgesamt zeigen die Arbeitszeitstrukturen der ehrenamtlich tätigen Männer und Frauen sehr unterschiedliche Muster. Würde man die geschlechtsspezifische Verteilung der für familiäre und haushaltsbezogene Tätigkeiten aufgewendeten Arbeitszeiten in die Analyse einbeziehen können, dann würde sich das Bild der unterschiedlichen zeitlichen Ausgangsbedingungen kompletieren lassen.

4.2.2 Zeit für das Ehrenamt

Angeht absolute Zeitrestriktionen und konkurrierender Zeitverwendungen erscheint es durchaus plausibel anzunehmen, dass die durchschnittlich für Ehrenamt aufgebrauchte Zeit mit steigender Dauer der Arbeitszeit abnimmt. In dem Maße, wie die erwerbsarbeitsgebundene Zeit ausgedehnt wird, schrumpfen gleichzeitig die auf andere Aktivitäten zu verteilenden Restzeiten. Umso überraschender ist es, dass die Befunde die Annahme einer negativen Korrelation zwischen beiden zeitlichen Verwendungszwecken nicht bestätigen. Vielmehr nimmt die für das Ehrenamt aufgebrauchte Zeit mit der Höhe der normalerweise geleisteten Arbeitszeit sogar noch leicht zu (Abbildung 8). Fast jeder vierte ehrenamtlich aktive Beschäftigte bringt trotz einer langen Arbeitszeit von mehr als 41 Stunden pro Woche noch 20 Stunden und mehr pro Monat für das Ehrenamt auf.

Abb. 8: Normalerweise geleistete Arbeitszeit und Stunden im Ehrenamt 1999 und 2011 (in %)

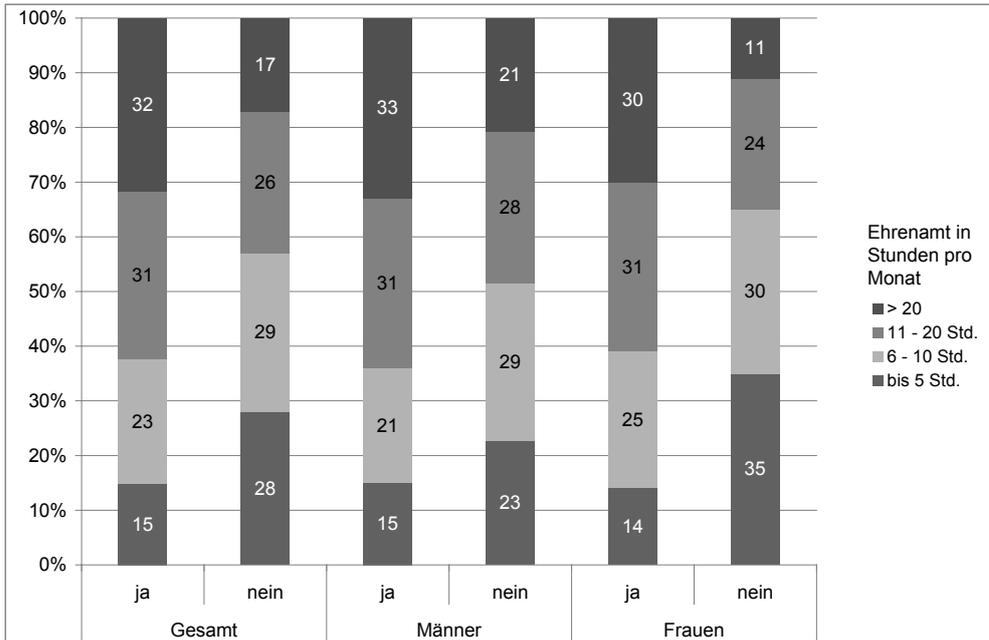


Zugenommen gegenüber 1999 hat auch der Anteil der Beschäftigten mit langen Arbeitszeiten von mehr als 50 Stunden. Die Hälfte aus dieser Beschäftigtengruppe wendet mehr als 10 Stunden pro Monat für das Ehrenamt auf. Erstaunlich ist ferner, dass ein derart hohes zeitliches Engagement unter Beschäftigten mit kürzeren Arbeitszeiten sogar seltener anzutreffen ist. Das dürfte damit zu tun haben, dass kürzere Arbeitszeiten hauptsächlich von Frauen geleistet werden, denen wegen der familialen und haushaltsbezogenen Verpflichtungen weniger Zeit für Ehrenamt bleibt als Männern.

Diese Befunde bestätigen im Prinzip die Ergebnisse der 1999er Erhebung (Klenner et al. 2001). Nach wie vor relevant dürfte auch die damalige These sein, dass lange Arbeitszeiten mit großen zeitlichen Dispositionsmöglichkeiten verbunden sind und es deshalb selbst Beschäftigten mit extrem langen Arbeitszeiten gelingt, beide Aktivitätsfelder weitgehend konfliktfrei zu koordinieren.

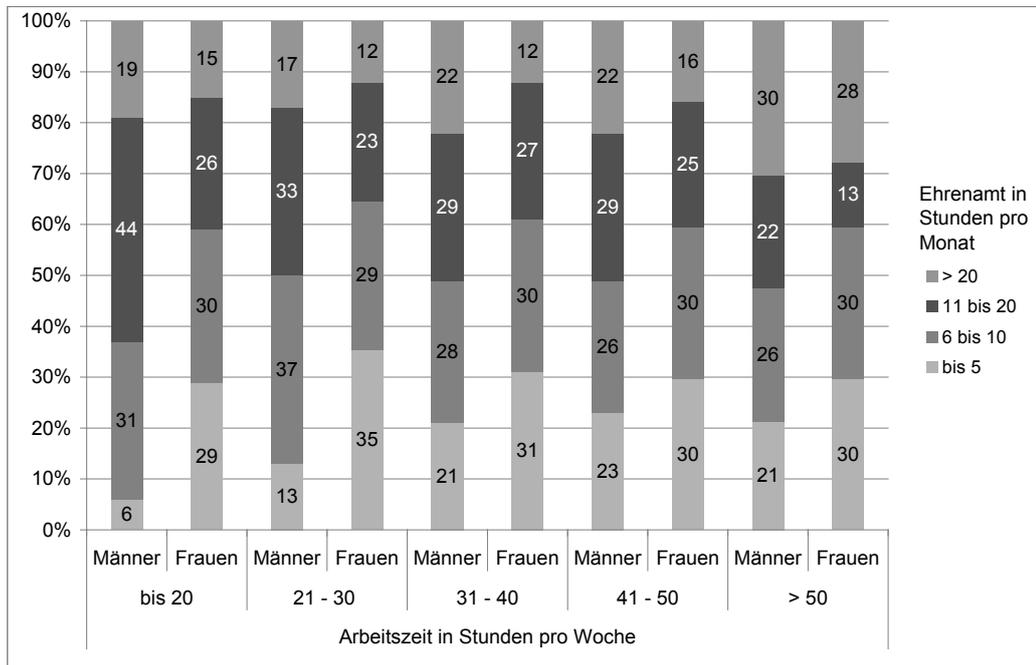
Bedeutsam erscheint in diesem Zusammenhang, dass lange Ehrenamtszeiten vor allem Personen aufbringen, die Entschädigungen für ihr Engagement erhalten (Abbildung 9). Dieser Befund gilt für Männer wie für Frauen. Während 63% der Personen mit Aufwandsentschädigung mehr als 10 Stunden pro Monat für Ehrenamt aufbringen, sind es unter denen ohne solche Leistungen mit nur 43% deutlich weniger.

Abb. 9: Zeit für Ehrenamt und Aufwandsentschädigung (in %)



Männer bringen durchschnittlich wesentlich mehr Zeit (pro Tag, Woche usw.) für Erwerbsarbeit auf als Frauen, gleichwohl leisten sie durchschnittlich mehr Zeit für ehrenamtliches Engagement (Abbildung 10). Offensichtlich begrenzt das bestehende geschlechtsspezifische Verteilungsmuster bei familialen und privaten Versorgungsaufgaben nicht nur das zeitliche Engagement von Frauen im Beruf sondern auch beim Ehrenamt. Auffallend ist, dass ein relativ hoher Anteil der ehrenamtlich Tätigen mit langen Arbeitszeiten von mehr als 50 Stunden pro Woche gleichzeitig viel Zeit für das Ehrenamt aufbringt. Dieser Befund gilt für Männer und Frauen gleichermaßen. Ein knappes Drittel der ehrenamtlichen Männer mit langen Arbeitszeiten von mehr als 50 Stunden pro Woche ist außerdem mehr als 20 Stunden pro Monat im Ehrenamt engagiert, und kaum geringer ist der Anteil der entsprechenden Frauen. Man kann sagen, wenn Personen mit langen Arbeitszeiten gleichzeitig Ehrenämter ausüben, dann tun sie das mit hohem zeitlichem Engagement; mehr als die Hälfte von ihnen mit mehr als 10 Stunden pro Monat oder durchschnittlich deutlich mehr als zwei Stunden pro Woche.

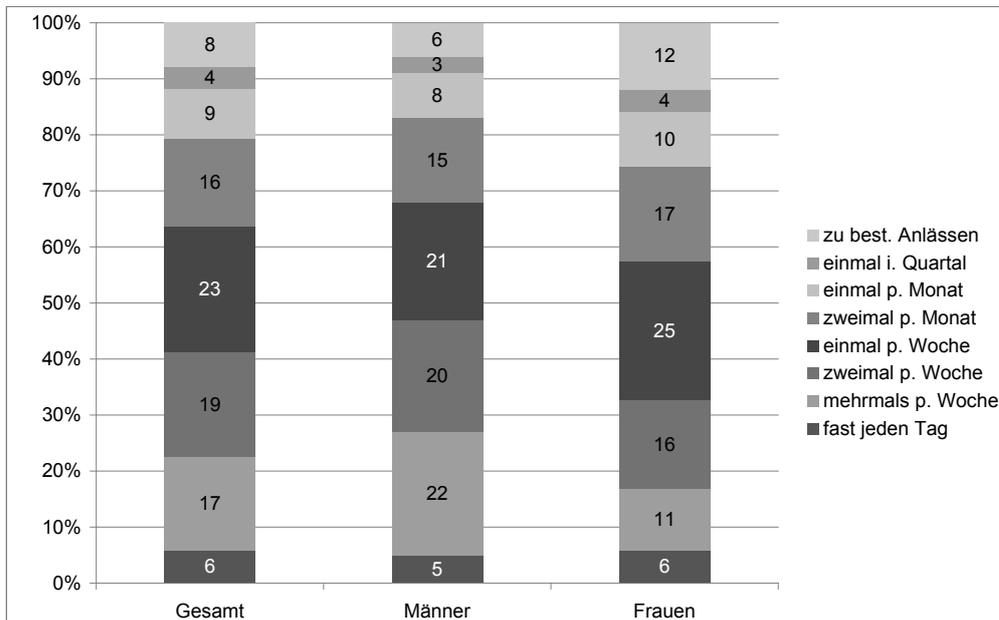
Abb. 10: Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit und Stunden im Ehrenamt 2011 nach Geschlecht (in %)



Wie noch zu zeigen ist (Kap. 4.2.4), verfügen ehrenamtlich Tätige mit langen Arbeitszeiten vergleichsweise häufig über Möglichkeiten teilautonomer Zeitgestaltung. Dieser Umstand dürfte das Problem der relativen Zeitknappheit erleichtern.

Die überwiegende Mehrheit (63,9%) der Befragten ist mindestens einmal wöchentlich mit ehrenamtlichen Aktivitäten befasst (Abbildung 11). Bei Männern liegt der Anteil mit 68,4% höher als bei Frauen (57,3%). Über 40% der Beschäftigten bringen mindestens zweimal in der Woche Zeit für Ehrenamt auf, von den Männern sogar fast die Hälfte. Nur knapp jeder Achte ist selten aktiv, d. h. allenfalls einmal pro Quartal oder nur zu bestimmten Anlässen. Man kann sagen, für die Mehrheit der Aktiven gehört das Ehrenamt zu einem Bestandteil des wöchentlichen Zeitbudgets, nur sporadische Aktivitäten sind dagegen selten und dann bei Frauen etwas häufiger als bei Männern anzutreffen.

Abb. 11: Häufigkeit der ehrenamtlichen Aktivitäten (in %)



4.2.3 Lage der Arbeitszeit

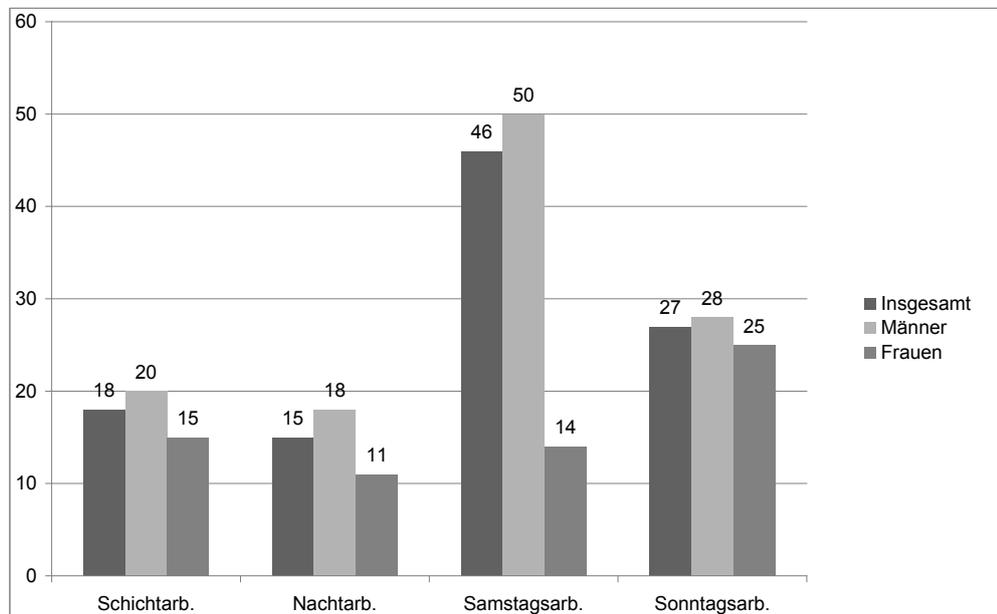
Für die Ausübung von Ehrenämtern dürfte nicht nur die Dauer der erwerbsgebundenen Zeit eine Rolle spielen sondern auch deren Lage. Arbeitszeiten, die während der Nacht, am Wochenende oder in Wechselschichten organisiert sind, bieten nicht die gleichen Möglichkeiten am sozialen Leben teilzunehmen wie Normalarbeitszeiten, definiert durch einschichtige Arbeit während der Tageszeit zwischen Montag und Freitag (Seifert 1995). Hiervon abweichende Arbeitszeitlagen werden als atypisch bezeichnet. Die zeitliche Lage von sozialen, kulturellen oder sportlichen Aktivitäten orientiert sich im Prinzip immer noch an der Normalarbeitszeit, ist auf komplementäre Phasen zur Normalarbeitszeit konzentriert, um Überschneidungen möglichst gering zu halten, wenngleich sich Aufweichungen in den zeitlichen Aktivitätsstrukturen beobachten lassen. Speziell Wechselschichtarbeit - mit der Extremform der kontinuierlichen Schichtarbeit - erfordert besonderen zeitlichen Koordinationsaufwand mit außerberuflichen Aktivitäten. Durchaus denkbar ist, dass derartige Arbeitszeiten bestimmte ehrenamtliche Aktivitäten a priori ausschließen oder auf ein geringes zeitliches Engagement beschränken.

Von den ehrenamtlich Tätigen arbeitet ein nicht ganz so hoher Anteil (50 %) zu atypischen Arbeitszeiten während der Nacht (Abbildung 12), in Schichtsystemen oder am Wochenende wie bei allen übrigen Beschäftigten¹³ (57%). Bei den Männern liegt der Anteil der ehrenamtlich Tätigen mit diesen Arbeitszeiten

¹³ Die Daten über die Anteilswerte aller Beschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten gelten für 2010 und stammen aus dem Mikrozensus (Destatis 2011a). Da sich die Werte im Zeitablauf nur allmählich ändern, erscheint es vertretbar, sie mit den Daten von 2011 zum Ehrenamt in Beziehung zu setzen.

höher (55%) als der Vergleichswert bei den Frauen (42%). Diese Relation entspricht in etwa den Anteilswerten atypischer Arbeitszeiten bei allen Beschäftigten (Männer: 61%, Frauen: 52%). Sowohl bei allen Beschäftigten (44%) als auch bei denen mit Ehrenamt (46%) besonders verbreitet ist Samstagsarbeit, Nachtarbeit dagegen deutlich weniger (Beschäftigte insgesamt: 15%, Ehrenamt: 15%). Dagegen leistet ein deutlich höherer Anteil der Ehrenamtlichen (27 %) Sonntagsarbeit als die Gesamtheit der Beschäftigten (17 %). Überproportional stark vertreten in dieser Gruppe sind hochqualifizierte Angestellte, geringqualifizierte Angestellte dagegen deutlich unterproportional. Dieser Befund ließe sich so interpretieren, dass Sonntagsarbeit durch zeitliche Kompensationen Freiräume während der Woche schafft, die im Vergleich zur Normalarbeitszeit sogar erweiterte zeitliche Möglichkeiten für Ehrenamt während der Wochentage bieten.

Abb. 12: Atypische Arbeitszeiten und Ehrenamt (in %)



Frauen mit Ehrenamt leisten deutlich weniger atypische Arbeitszeiten als Männer. Besonders krass sind die Unterschiede bei der Samstagsarbeit (Abbildung 12). Dieser Befund könnte damit zu tun haben, dass zumindest ein Teil dieser Frauengruppe häufig samstags arbeitet und außerdem zeitaufwendige wochenendbezogene Haushaltsarbeiten zu erledigen hat, für die Männer traditionell weniger Zeit aufbringen.

Der Einfluss, den atypische Arbeitszeiten auf die Dauer der für Ehrenamt verwendeten Zeit ausüben, erscheint begrenzt (Abbildung 13). So differieren die Anteilswerte des Zeitaufwandes kaum zwischen den Arbeitszeitformen. Oder anders formuliert: Hohe Zeitintensität für Ehrenamt mit 20 und mehr Stunden pro Monat lässt sich in gleichem Ausmaß bei allen atypischen Arbeitszeitformen beobachten und umgekehrt differieren die

Anteilswerte mit geringem Zeitaufwand nur marginal zwischen den Arbeitszeitformen.

Abb. 13: Atypische Arbeitszeiten und Zeitaufwand für Ehrenamt (in %)

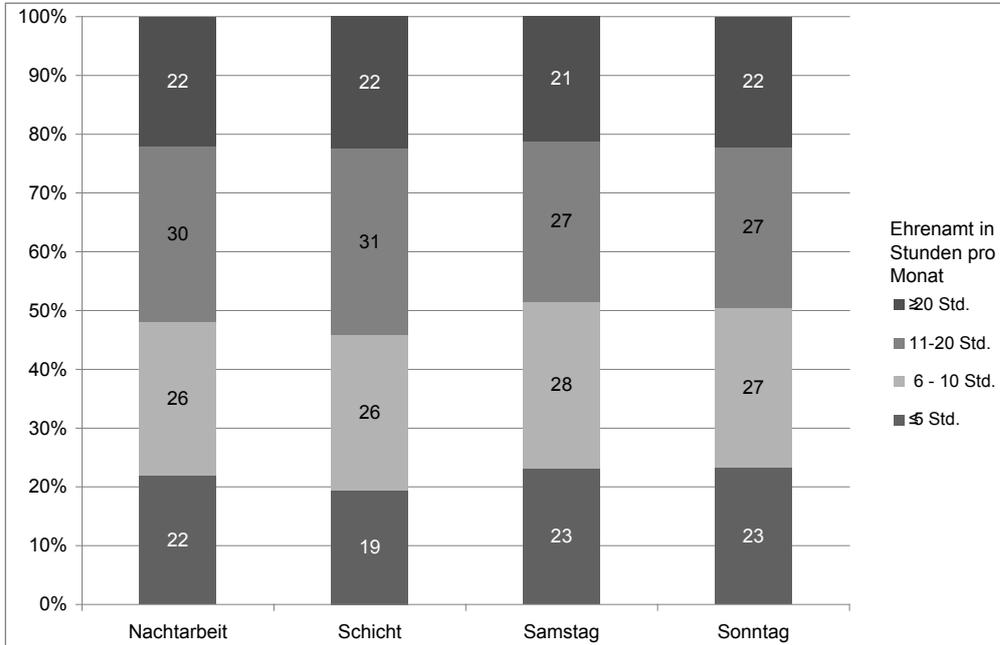
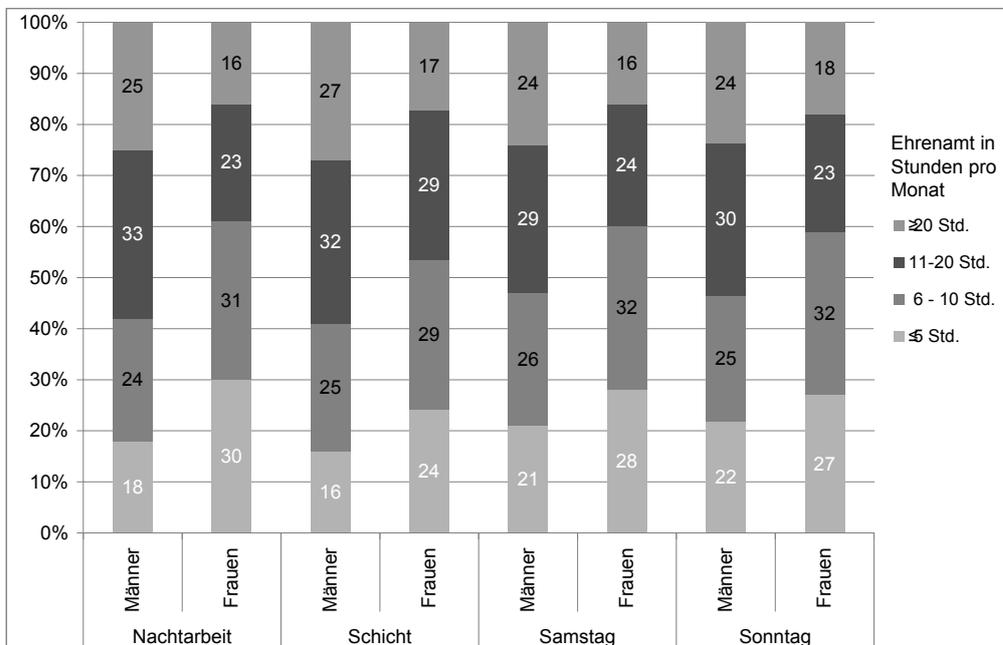


Abb. 14: Atypische Arbeitszeiten und Zeitaufwand für Ehrenamt nach Geschlecht (in %)



Männer mit atypischen Arbeitszeiten sind, ungeachtet der spezifischen Form, zu einem größeren Anteil mit hohem Zeitauf-

wand im Ehrenamt engagiert (Abbildung 14). Wochenendarbeit bremst bei beiden Gruppen den zeitlichen Aufwand.

4.2.4 *Verteilung der Arbeitszeit*

Das Arbeitszeitprofil lässt sich komplett erst beschreiben, wenn auch die dritte Dimension, die Verteilung, einbezogen wird. Es macht sicherlich für die Wahrnehmung außerbetrieblicher Aktivitäten einen erheblichen Unterschied, ob eine vereinbarte bestimmte wöchentliche Dauer der Arbeitszeit in gleich- oder in ungleichmäßigen Portionen auf der Zeitachse, also über die einzelnen Wochentage verteilt wird. Deshalb kann man zunächst grob zwischen starren und variablen Arbeitszeiten unterscheiden. Die zweite Form bietet im Unterschied zu der ersten die Möglichkeit, die kollektiv oder individuell vereinbarte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit in ungleichmäßigen Portionen auf der Zeitachse verteilen und/oder Arbeitsbeginn und –ende variieren zu können. Bei solchen variablen Arbeitszeiten stellt die vereinbarte Arbeitszeit einen Durchschnittswert dar, der innerhalb eines definierten Zeitraumes von beispielsweise einem Jahr einzuhalten ist. Arbeitszeitkonten, die in unterschiedlichen Varianten praktiziert werden können (Seifert 2005), halten die jeweils geleistete Arbeitszeit fest. Grenzwerte fixieren den Spielraum für Abweichungen von der durchschnittlichen Regelarbeitszeit, also für Zeitguthaben und –schulden. Sie basieren auf gesetzlichen und/oder tariflichen Vorgaben. Den dort fixierten Handlungsspielraum präzisieren betriebliche Regelungen, die auch Verfahrensfragen für Betriebe, Beschäftigte und deren Interessenvertretungen festlegen (Groß, Schwarz 2010).

Zeitkonten bieten den Beschäftigten im Vergleich zu starren Arbeitszeiten vermehrte Optionen der Zeitgestaltung, aber auch Risiken, dass die Arbeitszeit primär von betrieblichen Vorgaben bestimmt wird. Entscheidend bei allen Formen variabler Arbeitszeitgestaltung ist, in welchem Maße die Beschäftigten in Eigenregie über die alltägliche Verteilung der Arbeitszeiten bestimmen können oder ob die Entscheidung hierüber vorrangig beim Betrieb liegt. In diesem Sinne ist Autonomie stets als relative Handlungsoption zu verstehen (Trinczek 2005). Die Frage nach dem zeitlichen Gestaltungsspielraum der Beschäftigten steht in den weiteren Ausführungen über den Zusammenhang von Arbeitszeit und Ehrenamt im Vordergrund. Von Bedeutung ist sicherlich ferner die Planbarkeit variabler Arbeitszeiten. Dieses Kriterium hat die hier ausgewertete Erhebung allerdings nur am Rande erfasst.

Arbeitszeitkonten haben in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Unter den Beschäftigten mit Ehrenamt sind sie in etwa dem gleichen Umfang (53 %) verbreitet wie unter allen

Beschäftigten (Groß/Schwarz 2010; Zapf 2012)¹⁴. Männer verfügen etwas häufiger (57%) als Frauen (47%) über ein Arbeitszeitkonto. Zudem variiert die Verbreitung flexibler bzw. variabler Arbeitszeiten und speziell von Zeitkonten stark zwischen den Wirtschaftszweigen und betrieblichen Funktionsbereichen sowie Hierarchiestufen.¹⁵

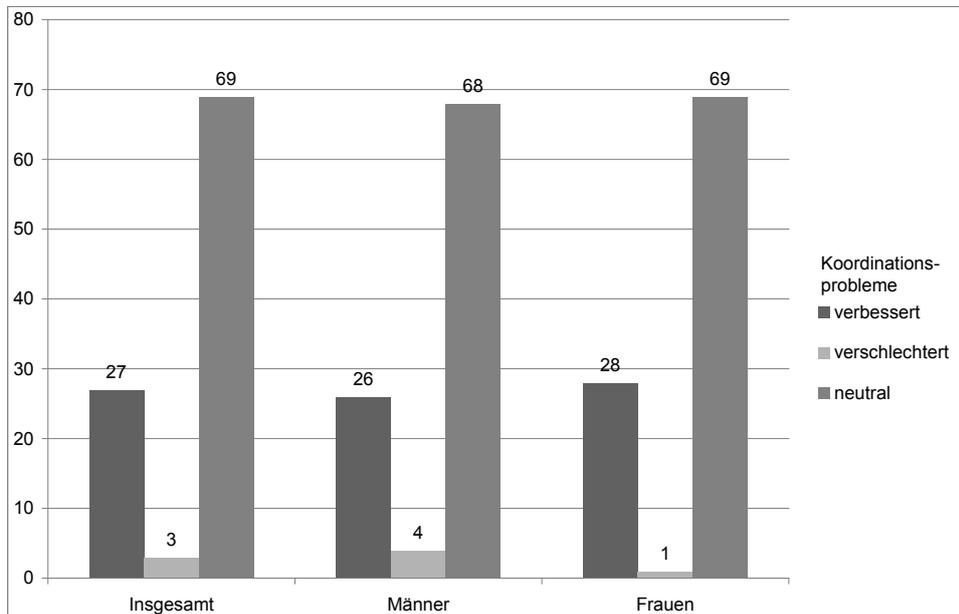
Für die möglichst ungehinderte Ausübung des Ehrenamtes ist die Frage wichtig, über welche Möglichkeiten die Beschäftigten verfügen, ihre Arbeitszeit so zu gestalten, dass sie möglichst nicht mit der Zeit für Ehrenamt in Konflikt gerät. Anders formuliert: Je autonomer die Beschäftigten über ihre Arbeitszeit verfügen können, desto besser dürften sich Ehrenamt und Beruf miteinander vereinbaren lassen.

Einen ersten Hinweis auf die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt liefert folgender Befund. Gut ein Viertel (26%) der Befragten berichtet, dass in den drei Jahren vor dem Befragungszeitpunkt Zeitkonten in unterschiedlichen Varianten eingeführt wurden. Die Mehrheit bewertet diese zeitorganisatorische Änderung neutral im Hinblick auf die Möglichkeiten persönlicher Zeitgestaltung (Abbildung 15). Immerhin über ein Fünftel sieht hierin jedoch eher eine Erweiterung zeitautonomer Gestaltung und umgekehrt geben lediglich knapp 3% an, an Zeitautonomie verloren zu haben. Zeitkonten haben also eher die zeitlichen Dispositionsmöglichkeiten der ehrenamtlich Tätigen verbessert als umgekehrt verschlechtert. Dieser Befund gilt für Männer wie für Frauen nahezu gleichermaßen. Dabei ist stets zu berücksichtigen, dass Frauen zumindest in der überwiegenden Mehrheit neben den beruflichen auch noch private Anforderungen aufgrund von Haushaltsaktivitäten zu erfüllen und mit dem Ehrenamt abzustimmen haben. Offensichtlich wirken die durch Zeitkonten geschaffenen Möglichkeiten variabler Arbeitszeitverteilung hilfreich, die vielfältigen Zeitverwendungen konfliktfrei koordinieren zu können.

14 Das Statistische Bundesamt beziffert den Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto auf 24,1% zuzüglich 10,2% der Beschäftigten mit Gleitzeitkonto sowie 7,6% mit anderen flexiblen Arbeitszeitmodellen, also insgesamt auf etwa 42% (Destatis 2011b). Demgegenüber beziffert Zapf (2012) den Anteil auf 50%. Unterschiedliche Werte in den Erhebungen können auf unterschiedliche Definitionen von Zeitkonten und flexiblen Arbeitszeitmodellen zurückgehen.

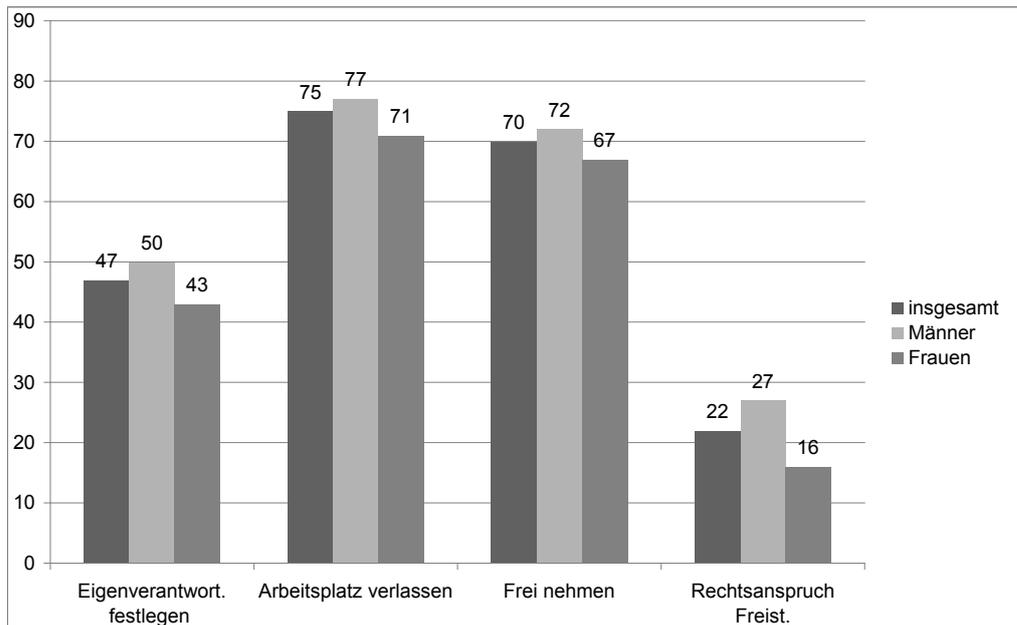
15 Hohe Anteile von Zeitkonten weisen die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie die öffentliche Verwaltung auf; besonders stark verbreitet sind sie unter Führungskräften und Beschäftigten mit akademischer Ausbildung (Destatis 2011b).

Abb. 15: Bewertung der in den letzten drei Jahren eingeführten Arbeitszeitkonten (in %)



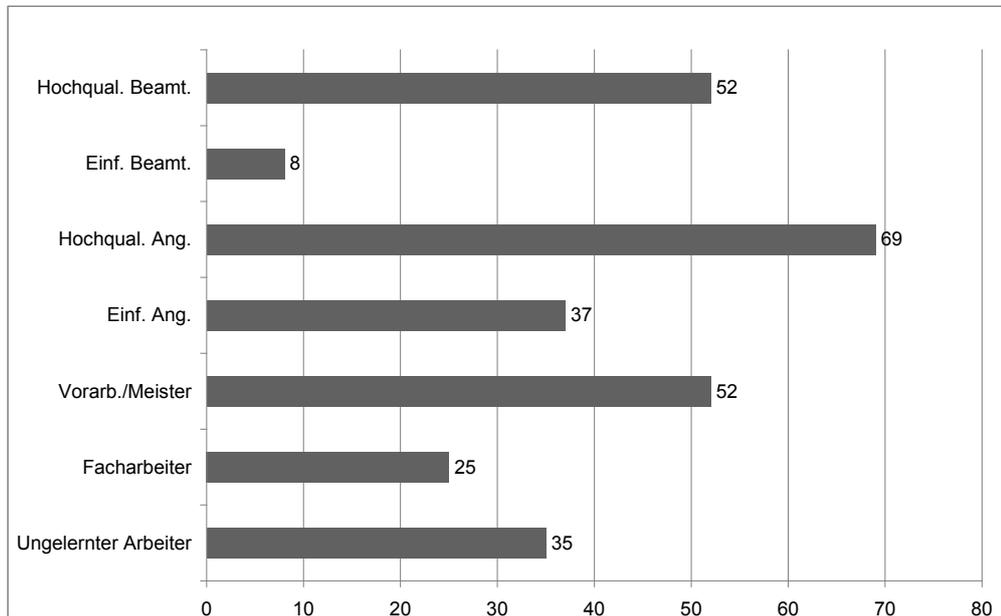
Insgesamt verfügt die Mehrheit der Ehrenamtlichen über gewisse Spielräume der zeitlichen Abstimmung von privaten und beruflichen Zeitanforderungen (Abbildung 16). Sie können entweder in Absprache mit Vorgesetzten oder Kollegen den Arbeitsplatz verlassen (Schaubild 16), Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit variieren oder stunden- bzw. tageweise freinehmen, wenn das Ehrenamt dies erfordert. Immerhin knapp die Hälfte der Beschäftigten kann sogar eigenverantwortlich Beginn und Ende der Arbeitszeit festlegen. Sicherlich sind den Möglichkeiten teilautonomer Zeitgestaltung Grenzen gesetzt, wenn betriebliche Belange es erfordern. In welchem Maße es zu Zeitkonflikten selbst bei teilautonomer Zeitgestaltung kommen kann, wird weiter unten beschrieben. Da sich bei knapp 6% der Ehrenamtlichen die Zeiten für Beruf und Ehrenamt nicht überschneiden, spielen Fragen der teilautonomeren Zeitgestaltung für sie keine Rolle, zumindest nicht im Hinblick auf das Ehrenamt.

Abb. 16: Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit für Ehrenamtliche (in %)



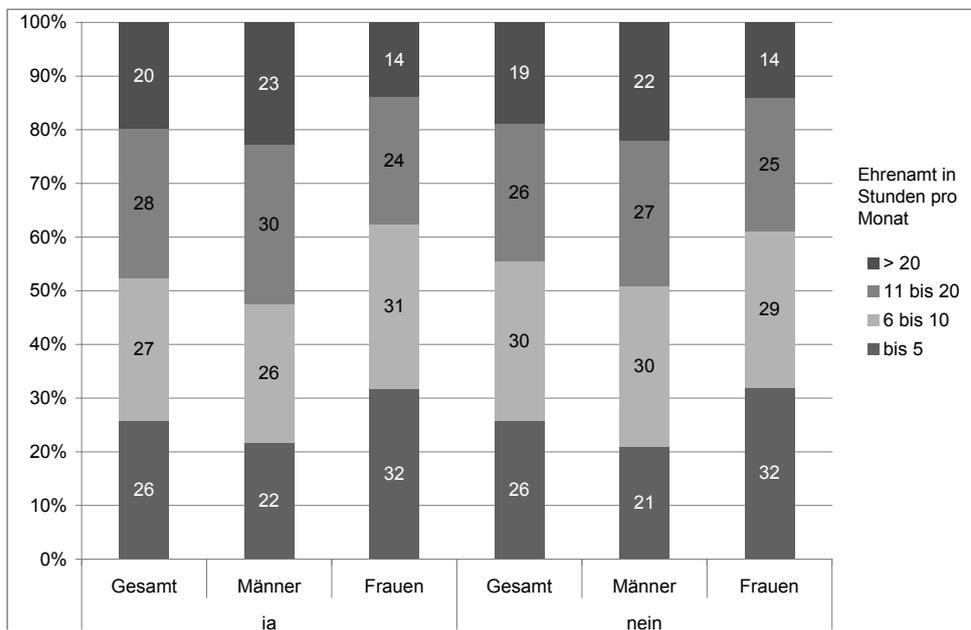
Die Möglichkeiten autonomer bzw. relativ teilautonomer Zeitgestaltung sind nicht für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen gegeben. Einen entscheidenden Einfluss übt der berufliche Status aus, der auch immer mit unterschiedlichen Bedingungen in der Arbeitsorganisation, der betrieblichen Hierarchie und den Entscheidungsbefugnissen verbunden ist. Generell zeigt sich, dass mit steigendem beruflichem Status die Wahrscheinlichkeit zunimmt, die Arbeitszeit eigenverantwortlich gestalten zu können (Abbildung 17). Hochqualifizierte Beschäftigte verfügen häufiger über Zeitautonomie als Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten. Dieser Zusammenhang gilt nahezu unterschiedslos für Frauen wie für Männer. Die betriebliche Funktion bzw. der Status scheint das entscheidende Kriterium für den Grad der Zeitautonomie zu sein.

Abb. 17: Ehrenamt und eigenverantwortliche Festlegung der Arbeitszeit nach beruflicher Stellung (in %)



Eine wichtige organisatorische Voraussetzung für flexible Zeitgestaltung stellen Zeitkonten dar. Sie können, wie ausgeführt, den Beschäftigten Möglichkeiten zu teilautonomer Zeitgestaltung bieten. Nicht unplausibel wäre deshalb die Annahme, dass Beschäftigte mit einem Zeitkonto über bessere Möglichkeiten als Personen ohne Zeitflexibilität verfügen und deshalb auch mehr Zeit in ehrenamtliche Aktivitäten investieren können. Diese Annahme lässt sich mit den Daten in Abbildung 18 allerdings nicht bestätigen. Die Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Zeitkonto und den für Ehrenamt aufgebrauchten Zeiten sind gering.

Abb. 18: Arbeitszeitkonto und Stunden im Ehrenamt (in %)

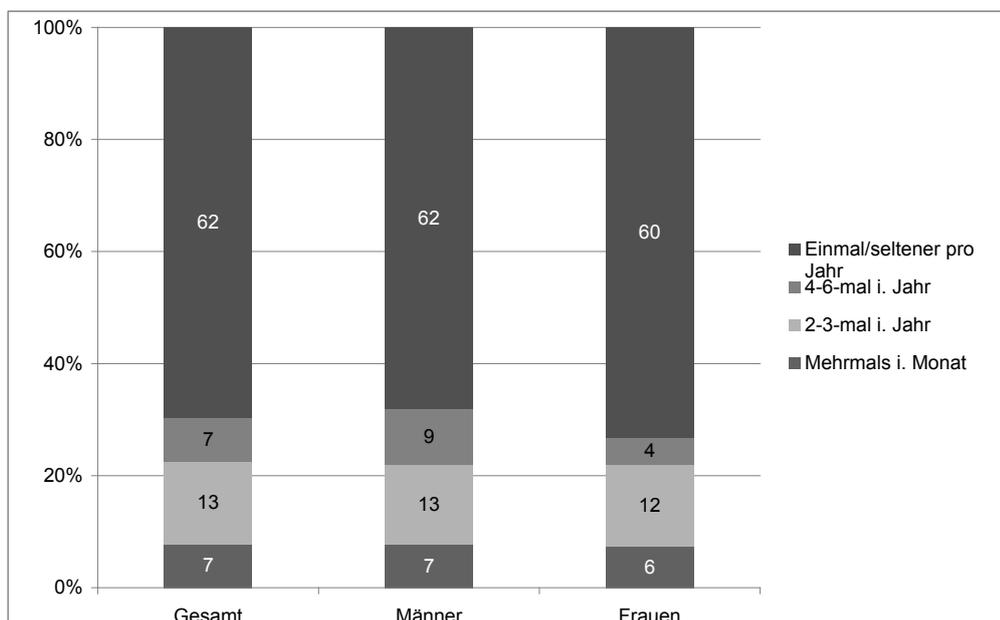


4.3 Freistellungsrechte

Rechtliche Ansprüche, auch während der Arbeitszeit ehrenamtliche Aktivitäten wahrnehmen zu können (z. B. Freiwillige Feuerwehr), nennen 22% der Befragten, Männer deutlich häufiger als Frauen (16%). Gegenüber 1999 hat sich der Anteil leicht von damals 19% erhöht. Rechte auf bezahlte Freistellung für Ehrenämter geben nur gut jedem fünften Beschäftigten (22%) die Möglichkeit, auch während der Arbeitszeit und nicht nur im Anschluss während des Feierabends ehrenamtlich aktiv zu sein. Bei Männern ist dieser Anspruch häufiger anzutreffen, was vor allem mit deren Engagement bei der Freiwilligen Feuerwehr zu tun hat.¹⁶

¹⁶ Bei den Männern mit Freistellungsrechten entfallen gut 46% auf Freiwillige Feuerwehr, bei den Frauen dagegen nur 9%.

Abb. 19: Durchschnittliche Inanspruchnahme Recht auf Freistellung (in %)



Nur eine Minderheit macht im unterjährigen Rhythmus von den Freistellungsrechten Gebrauch, eine äußerst kleine Gruppe von weniger als 10% sogar mehrmals im Monat (Abbildung 19). Obwohl die Freistellungsrechte von Männern und Frauen auf sehr unterschiedlichen Bereichen des Ehrenamtes basieren, unterscheiden sich die geschlechtsspezifischen Häufigkeiten der Inanspruchnahme nur marginal.

4.4 Zeitkonflikte

Die Ausübung ehrenamtlicher Aktivitäten setzt voraus, dass nicht nur die hierfür notwendigen Zeitquantitäten zur Verfügung stehen, sondern diese auch zu den erforderlichen Zeitpunkten und entsprechenden Rhythmen erbracht werden können. Die Frage ist also, inwieweit zeitliche Restriktionen ehrenamtliches Engagement behindern oder fördern. Derartige Effekte können sowohl auf die Dauer als auch die Lage sowie die Verteilung der Arbeitszeit zurückgehen, alle drei Dimensionen können als Störfaktoren in Frage kommen.

Die nachfolgenden Befunde beleuchten allein den Zusammenhang von Arbeitszeit und Wahrnehmung des Ehrenamtes, blenden zwangsläufig andere zeitliche Anforderungen (vor allem Haushalt und Familie oder berufliche Weiterbildung) völlig aus. Sicherlich wird erst eine umfassende Analyse zeitlicher Verwendungsstrukturen ein differenziertes Bild über Zeitkonflikte und die sie verursachenden Zeitanforderungen herstellen können. Gleichwohl können die nachfolgenden Befunde erste wichtige Hinweise über Zeitkonflikte bei der Ausübung von Ehrenämtern liefern.

4.4.1 Zeitkonflikte bei Dauer der Arbeitszeit

Bei insgesamt begrenzter Zeit dürften mit steigender Dauer der Arbeitszeit auch die Probleme wachsen, das Ehrenamt konfliktfrei ausüben zu können. Für diese Annahme spricht ferner der Umstand, dass ein relativ hoher Anteil der Beschäftigten mit langen Arbeitszeiten zugleich auch viel Zeit in das Ehrenamt investiert. Die Befragungsergebnisse bestätigen die Annahme und zeigen, dass lange Arbeitszeiten größere Probleme bereiten als kurze, das Ehrenamt auszuüben (Abbildung 20). Aber auch kurze Arbeitszeiten von weniger als 20 Stunden pro Woche sind nicht völlig konfliktfrei.

Abb. 20: Probleme der Koordinierung von Beruf und Ehrenamt nach Arbeitszeitdauer (in %)

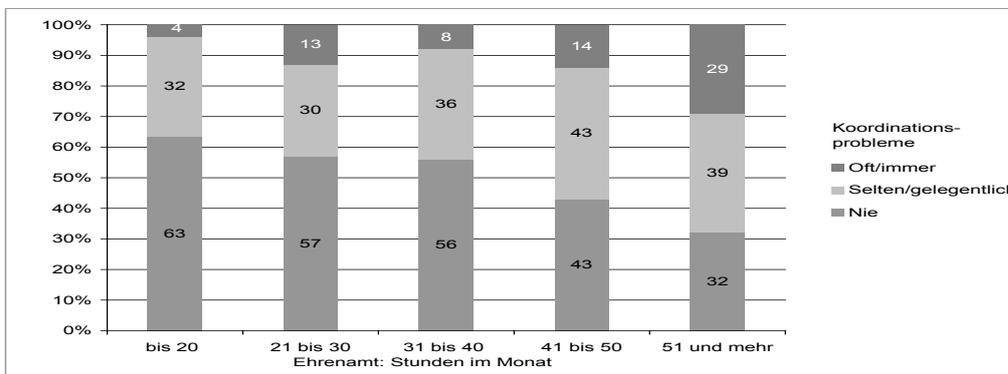


Abb. 21: Probleme der Koordinierung von Beruf und Ehrenamt nach Arbeitszeitdauer – Männer (in %)

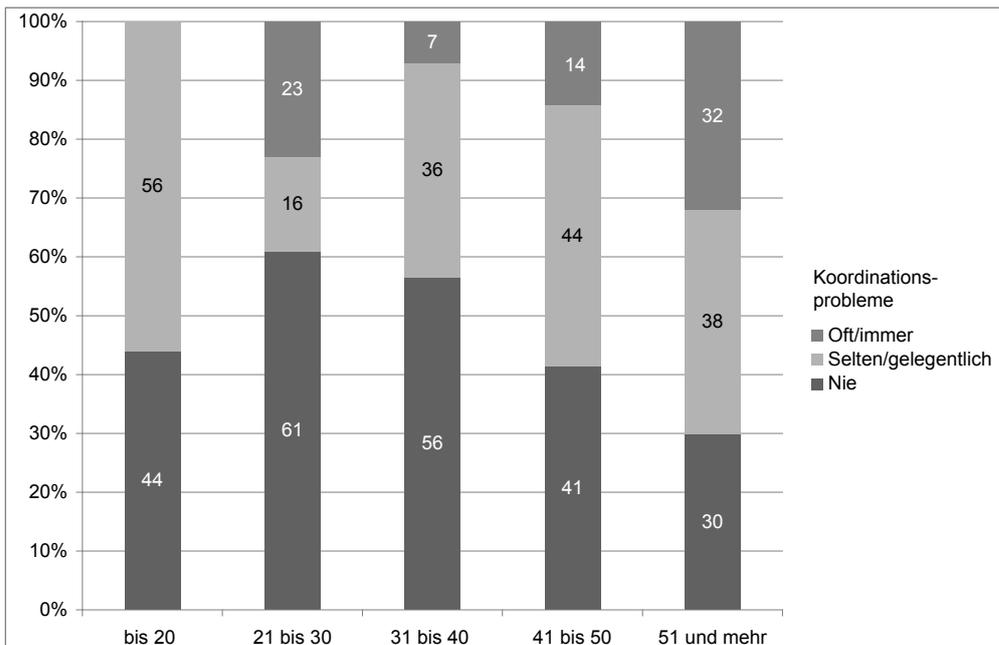
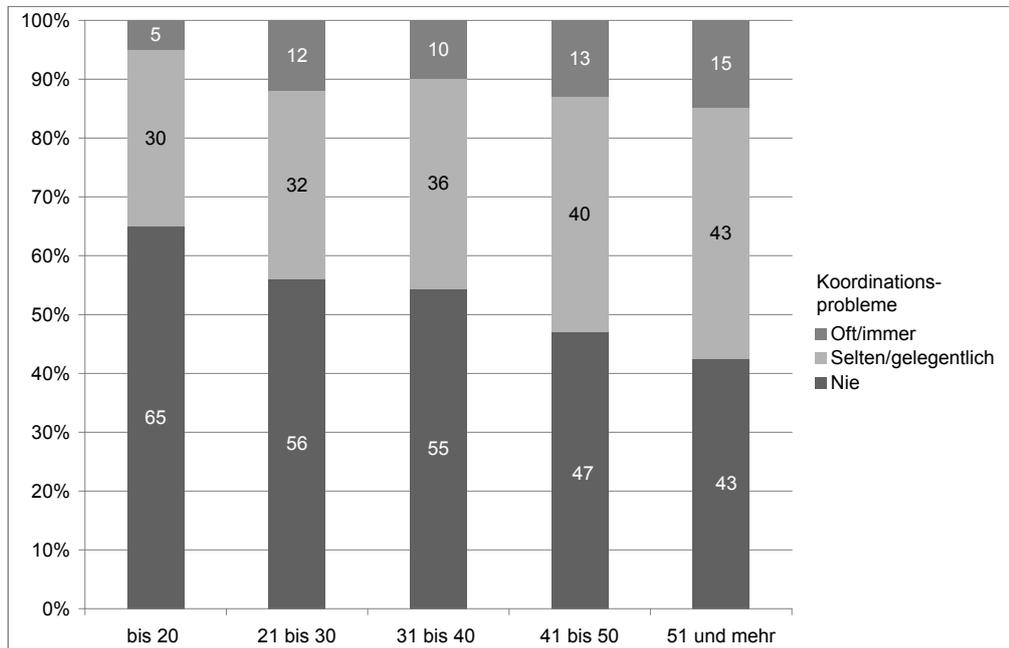
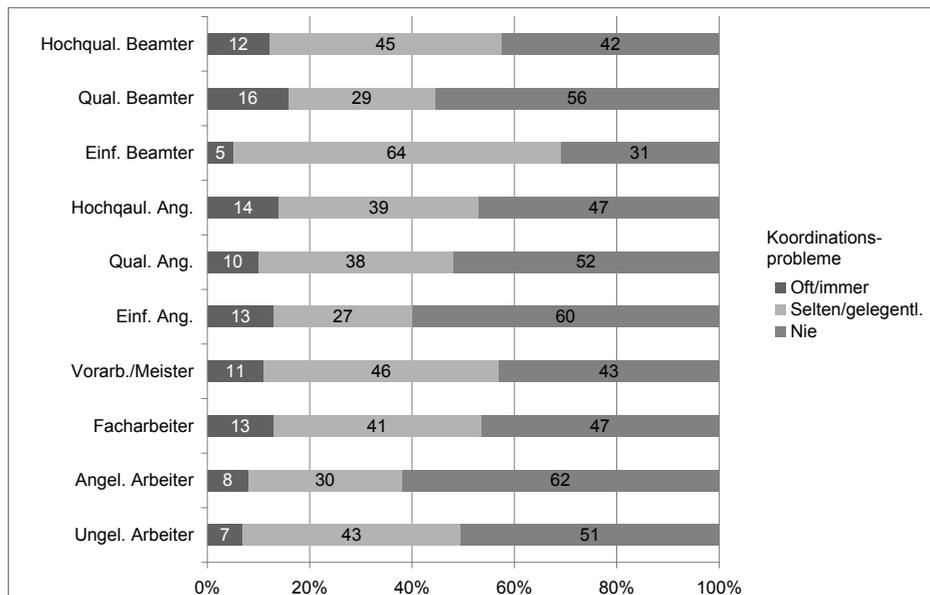


Abb. 22: Probleme der Koordinierung von Beruf und Ehrenamt nach Arbeitszeitdauer – Frauen (in %)



Die berufliche Stellung scheint nur geringen Einfluss auf Koordination von Beruf und Ehrenamt zu haben. Der Anteil der Personen, die oft oder immer Koordinationsprobleme mit dem Ehrenamt nennen, ist durchgängig gering, bei den Hochqualifizierten im Vergleich zu den anderen Statusgruppen aber am höchsten (Abbildung 23).

Abb. 23: Probleme der Koordination von Beruf und Ehrenamt nach beruflichem Status – Insgesamt (in %)

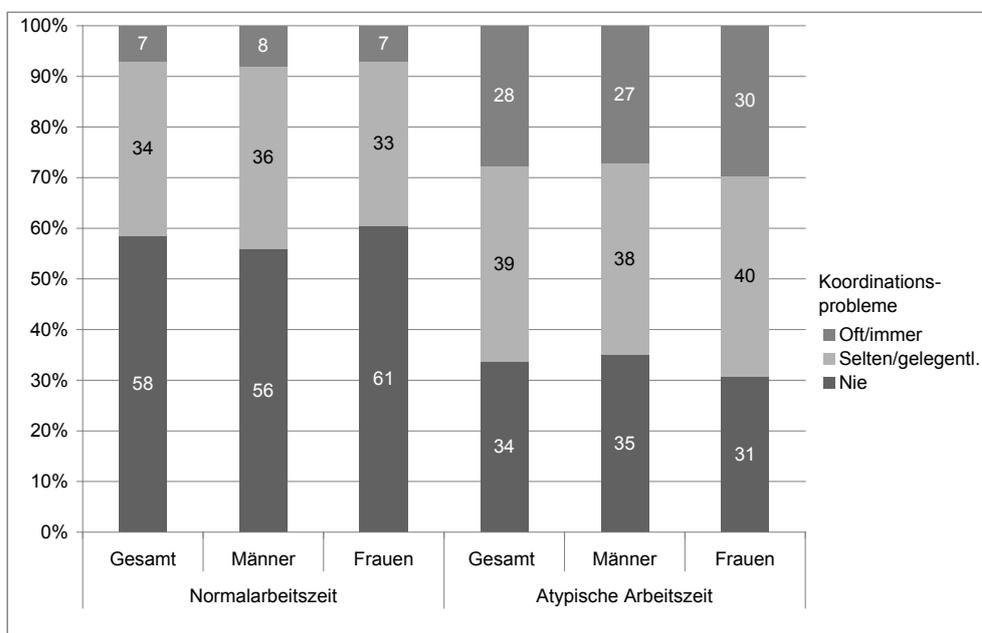


Etwas anders sieht es bei der problemfreien Gruppe aus. Bei den Angestellten steigt mit sinkendem Status der Anteil derjenigen, die nie über Koordinationsprobleme berichten, dieses Muster gilt für Arbeiter nur mit Abstrichen und für Beamte überhaupt nicht. Offensichtlich spielen hier funktions- bzw. qualifikations-spezifische Faktoren eine Rolle, die im Rahmen dieser Analyse nicht näher ausgeleuchtet werden können.

4.4.2 Zeitkonflikte bei Lage der Arbeitszeit

Eine sicherlich ähnlich bedeutsame Rolle für die möglichst ungehinderte Ausübung des Ehrenamtes spielt neben der Dauer die Lage der Arbeitszeit. Für Beschäftigte mit Nacht- oder Schicht- oder Samstags- oder Sonntagsarbeit stellen diese Arbeitszeiten wesentlich häufiger eine Hürde dar als für die Vergleichsgruppe mit Normalarbeitszeiten (Abbildung 24). Während in der ersten Gruppe 28% oft oder immer über Zeitkonflikte klagen, sind es in der zweiten Gruppe nur 7 % der Beschäftigten. Frauen äußern etwas häufiger Koordinationsprobleme als Männer, was auch mit Öffnungszeiten von öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen zu tun haben mag. Ihnen scheint die Normalarbeitszeit etwas bessere Möglichkeiten zu bieten, die schwierigen Dreiecksanforderungen aus Beruf, Familie und Ehrenamt auszubalancieren.

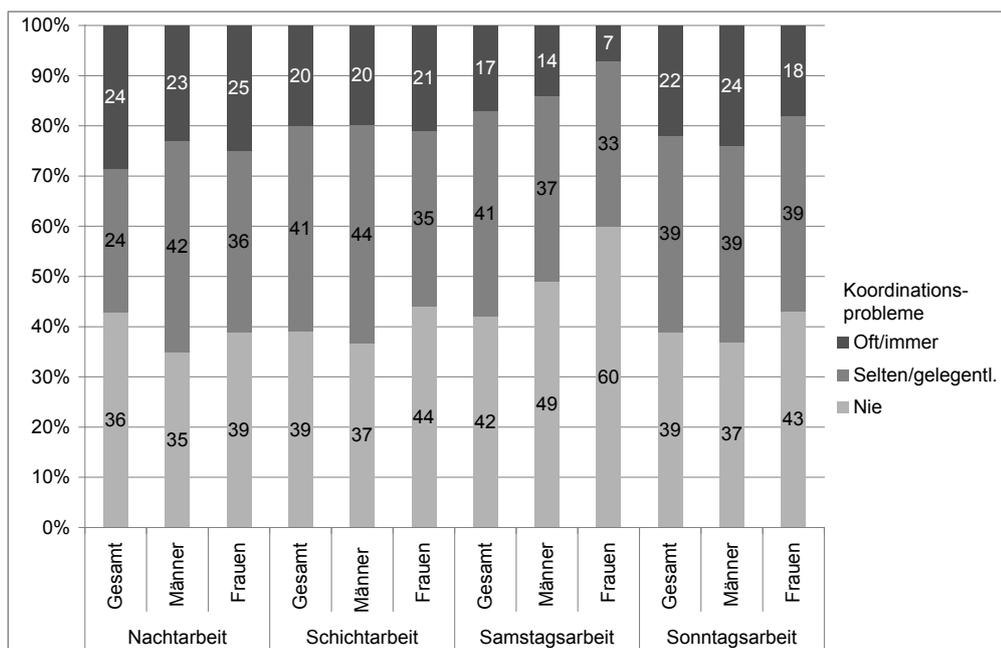
Abb. 24: Probleme bei der Koordination von Beruf und Ehrenamt nach atypischen Arbeitszeiten (in %)



Unter den atypischen Arbeitszeiten bereitet die Nachtarbeit die größten Koordinierungsschwierigkeiten (Abbildung 25). Jeder sechste Beschäftigte klagt über ständige oder häufige

Behinderungen. Dieser Befund ist plausibel und nachvollziehbar. Denn der überwiegende Anteil ehrenamtlicher Aktivitäten dürfte während der Nachmittags- oder der Abendzeiten erfolgen, also im unmittelbaren zeitlichen Vorfeld der Nachtarbeit liegen. Erschwerend kommt der bei Nachtarbeit häufig gegebene Wechselrhythmus hinzu.

Abb. 25: Probleme bei der Koordination von Beruf und Ehrenamt nach einzelnen Formen atypischer Arbeitszeiten (in %)



Obwohl ein nicht nur marginaler Teil der Beschäftigten offensichtlich wegen der besonderen Arbeitszeitlage Probleme hat, Arbeit und Ehrenamt zeitlich zu vereinbaren, halten diese Personen am Ehrenamt fest.

Als ein Extremfall für die Ausübung ehrenamtlicher Aktivitäten können sicherlich Arbeitszeiten in kontinuierlichen Schichtsystemen angesehen werden. Sie finden im Rahmen von Schichtarbeit statt, die sowohl Nacht- als auch Wochenendarbeit einschließen. Beschäftigte mit solchen Arbeitszeiten haben im Vergleich mit denjenigen in Normalarbeitszeit erheblich häufiger Probleme bei der Ausübung des Ehrenamtes (Abbildung 25). Aber immerhin etwa einem Drittel der Beschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten gelingt es offensichtlich, berufliche und ehrenamtliche Verpflichtungen zeitlich reibungslos zu vereinbaren.

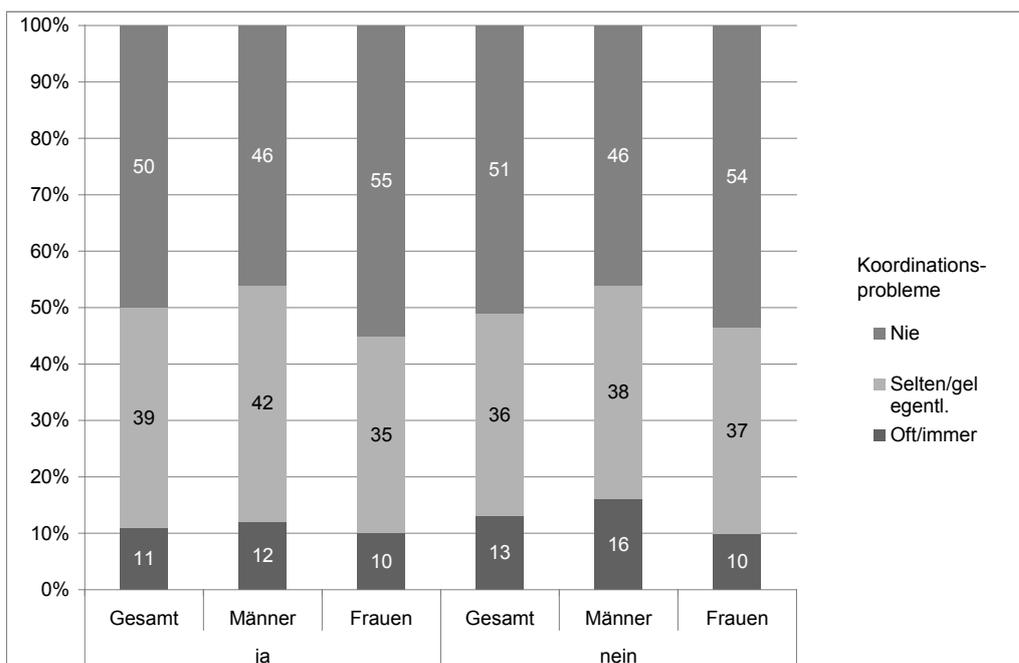
4.4.3 Zeitkonflikte bei Verteilung der Arbeitszeit

Bei flexiblen Arbeitszeiten ist nicht a priori ausgemacht, ob sie zeitliche Konflikte bei der Ausübung von Ehrenamt und Beruf entschärfen oder umgekehrt sogar verstärken im Vergleich

zu standardisierten, starren Normalarbeitszeiten. Da flexible Arbeitszeiten den Beschäftigten stets nur teilautonome Zugriffe auf die Verteilung der vereinbarten Arbeitszeiten bieten, können betriebliche Belange die Zeitverteilung bestimmen und Zeitkonflikte auslösen. Die Frage ist, wie häufig treten solche Koordinationsprobleme auf.

Erste Hinweise, welchen Einfluss flexibler Arbeitszeiten auf die Koordination von Beruf und Ehrenamt haben, lässt die Existenz von Arbeitszeitkonten erwarten. Der Vergleich zwischen Beschäftigten mit und ohne Konten zeigt jedoch keine nennenswerten Unterschiede (Abbildung 26). Vermutlich besagt die Möglichkeit, die Arbeitszeit mit Hilfe eines Kontos organisieren zu können, noch nicht viel aus. Entscheidender scheint zu sein, wie die Zeitkonten ausgestaltet sind, welchen Grad an Flexibilität sie bieten und wie die Nutzungsrechte zwischen den betrieblichen Akteuren geregelt sind.

Abb. 26: Probleme bei der Koordination von Beruf und Ehrenamt nach Arbeitszeitkonten (in %)



Weitere Hinweise versprechen Ansprüche der Beschäftigten auf flexible Arbeitszeitgestaltungen. Die Befragungsergebnisse zeigen leichte Vorteile zugunsten flexibler Arbeitszeitregelungen. Dort, wo sie existieren, fällt es den Beschäftigten leichter, ihr Ehrenamt auszuüben als ohne flexible Arbeitszeiten. Dieser Befund deckt sich mit den oben ausgeführten Ergebnissen über die Bewertung neuer eingeführter Arbeitszeitkonten. Während ehrenamtlich tätige Männer durch flexible Arbeitszeiten kaum ihre Vereinbarkeitsprobleme verringern können, gelingt dies Frauen offensichtlich deutlich besser (Abbildung 27).

Abb. 27: Probleme bei Koordination von Beruf und Ehrenamt nach flexibler Arbeitszeitgestaltung¹⁷ (in %)

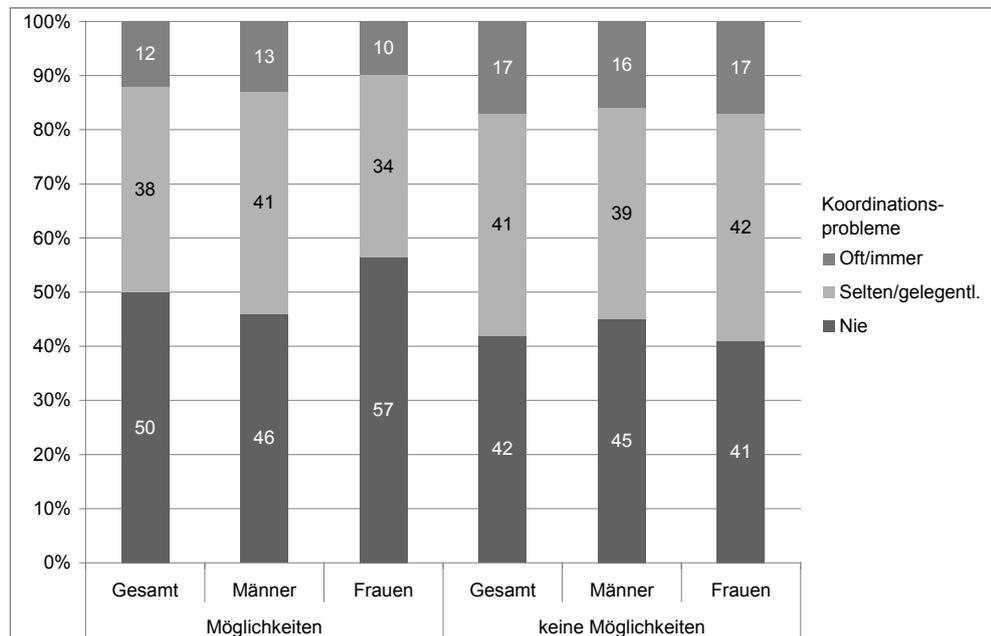
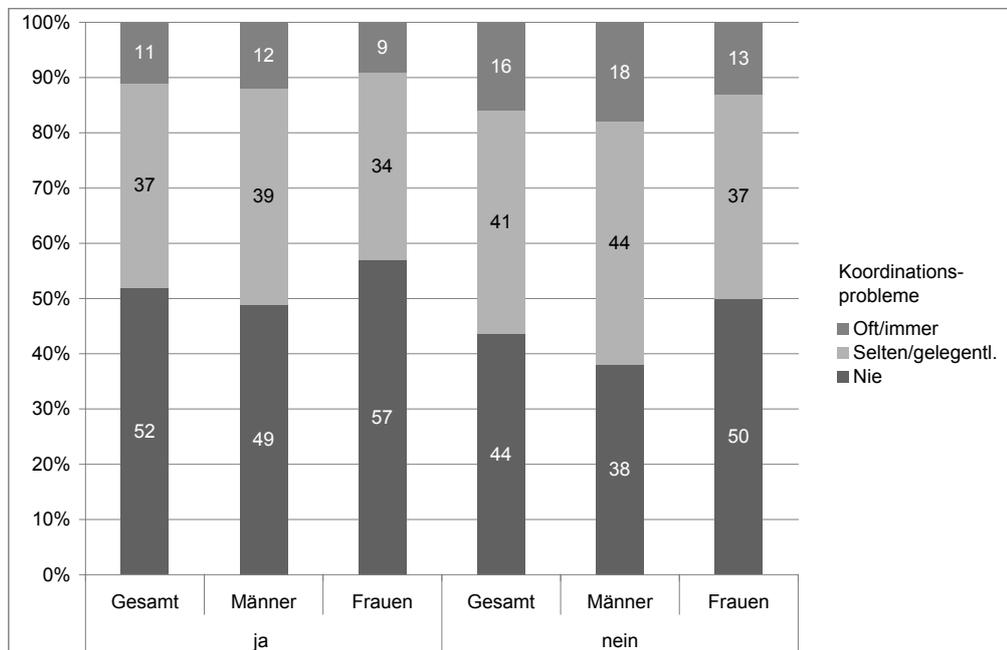


Abb. 28: Probleme bei Koordination von Beruf und Ehrenamt nach Möglichkeiten der Freinahme durch flexible Arbeitszeiten (in %)

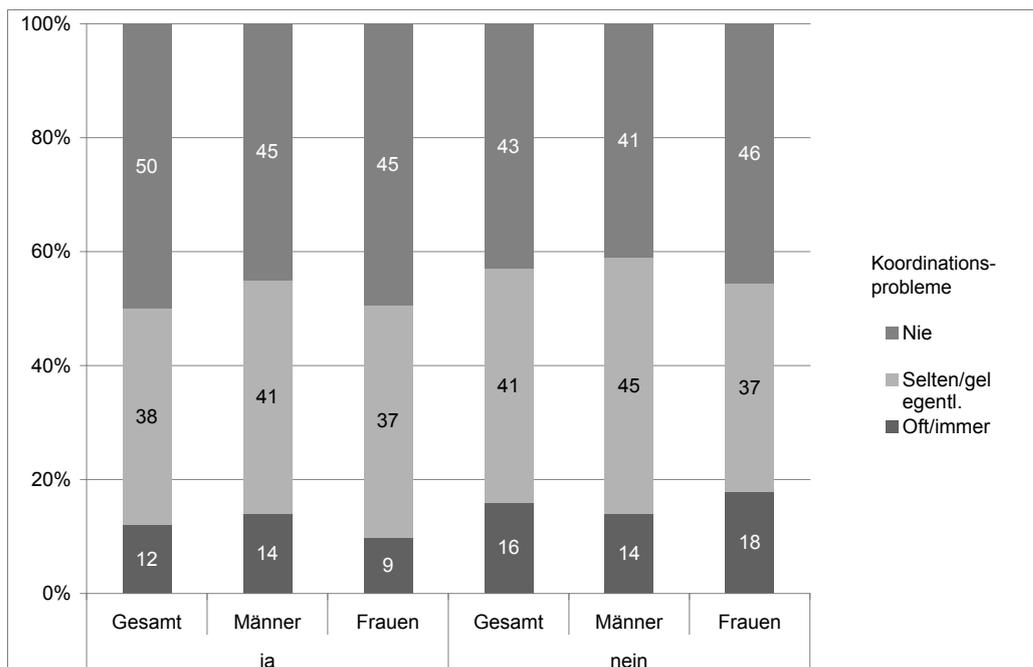


¹⁷ In der Kategorie flexible Arbeitszeitgestaltung sind ehrenamtlich Tätige zusammengefasst, die angeben, entweder Arbeitsbeginn und Ende selbst festlegen, oder für das Ehrenamt freinehmen oder die Arbeitszeit tauschen zu können.

Der differenzierte Blick auf einzelne Regelungsinhalte über die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten bestätigt das generelle Bild, zeigt aber auch deren unterschiedliche Bedeutung für die Zeitkoordination. So scheint für Männer mit Ehrenamt die Möglichkeit, sich mit Hilfe von flexiblen Arbeitszeiten phasenweise von der Arbeit befreien zu können, ein wichtiger Regelungsausspekt, um Koordinationsprobleme zu meistern (Abbildung 29). Jedenfalls verbessert dieser Regelungsinhalt deutlich um mehr als 10-Prozentpunkte den Anteil der problemfreien Nennungen.

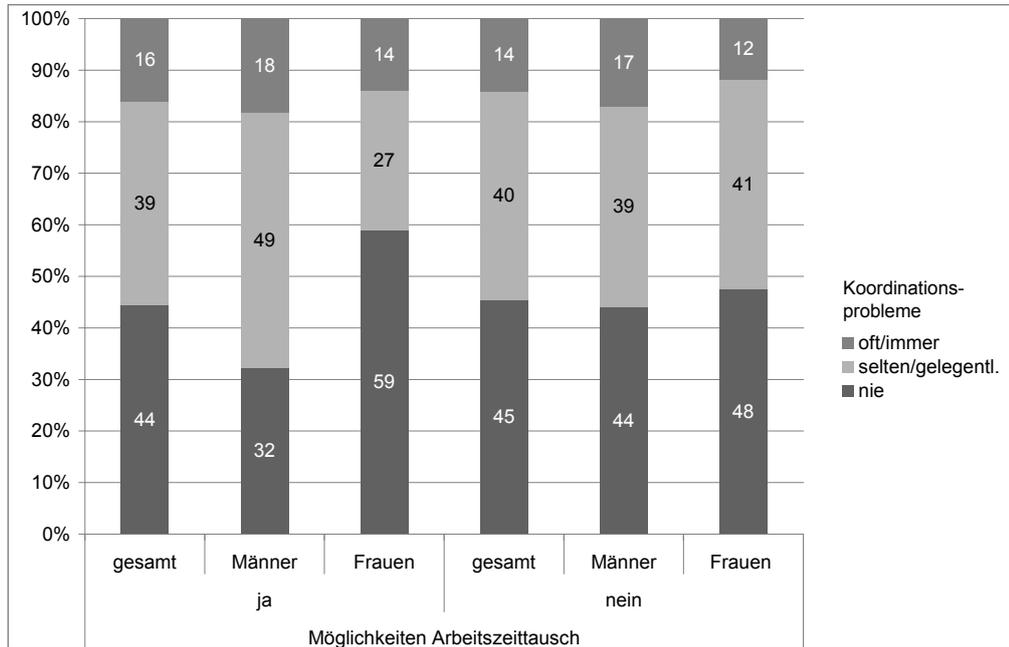
In die gleiche Richtung wirken auch Möglichkeiten, den Arbeitsplatz phasenweise verlassen und Anfang und Ende der Arbeitszeit (in bestimmten Bandbreiten) variieren zu können (Abbildung 29). Beschäftigte, die über diese Möglichkeiten verfügen, nennen etwas seltener Koordinationsprobleme als im umgekehrten Fall. Vor allem bei Frauen sinkt der Anteil der Beschäftigten, die häufig über Koordinationsprobleme klagen.

Abb. 29: Probleme bei Koordination von Beruf und Ehrenamt nach den Möglichkeiten, den Arbeitsplatz verlassen und Anfang/Ende der Arbeitszeit variieren zu können (in %)



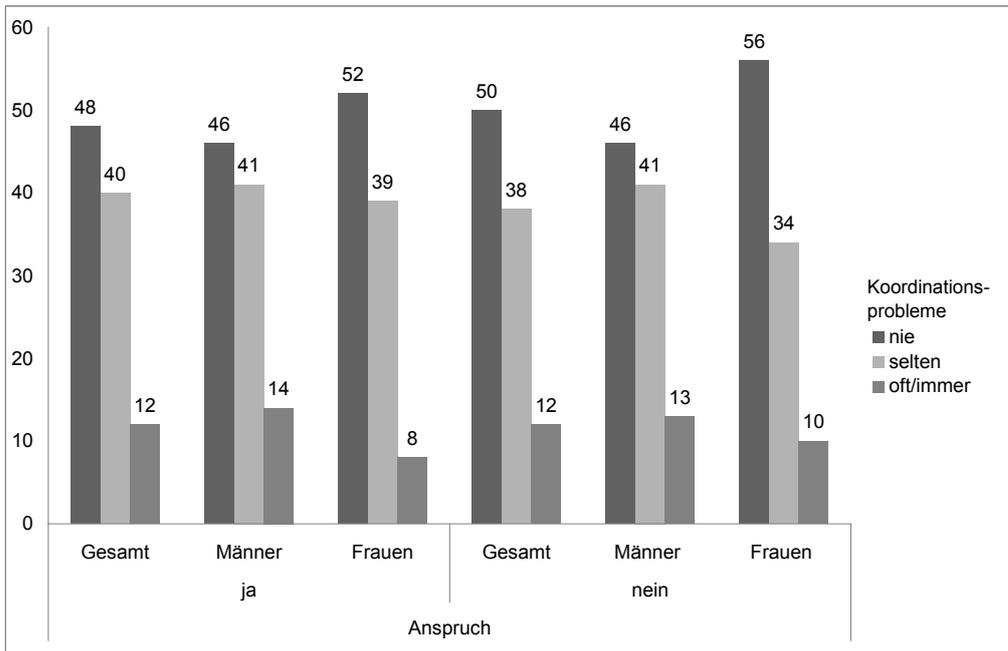
Nicht eindeutig ist der Effekt, den Möglichkeiten bieten, mit anderen Beschäftigten im Bedarfsfall die Arbeitszeit tauschen zu können (Abbildung 29). Männer mit solchen Möglichkeiten berichten seltener über konfliktfreie Koordination von Beruf und Ehrenamt als die Kontrastgruppe ohne derartige Regelungen. Frauen können sich dagegen bei der Zeitgestaltung verbessern.

Abb.30: Probleme bei Koordination von Beruf und Ehrenamt nach Möglichkeiten zum Arbeitszeittausch (in %)



Selbst in den Fällen, in den die Beschäftigten einen Rechtsanspruch auf Freistellungen für ehrenamtliche Tätigkeiten haben, kann es zu Konflikten kommen, wenn diese Ansprüche eingelöst werden (Abbildung 31). Erstaunlich erscheint, dass Personen mit Rechtsanspruch auf Freistellung kaum weniger Probleme bei der Ausübung ihres Ehrenamtes haben als die Kontrastgruppe (ohne Rechtsansprüche). Immerhin jeder achte Beschäftigte klagt, dass derartige Konflikte häufig oder gar stets auftreten.

Abb. 31: Probleme bei Koordination von Beruf und Ehrenamt nach Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung (in %)



4.4.4 Zeitkonflikte als Grund für Reduktion oder Aufgabe des Ehrenamtes

Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit lassen sich, wie gezeigt, nicht immer konfliktfrei mit den Zeiten des Ehrenamtes koordinieren. Das gilt selbst dann, wenn Freistellungsrechte existieren. Solche, vor allem häufig auftretende Zeitkonflikte betreffen nur einen kleinen Teil der ehrenamtlich Tätigen, wie oben dargestellt, sie könnten dann aber, so die Vermutung, ein gewichtiger Grund sein, den zeitlichen Einsatz für Ehrenämter einzuschränken oder gar völlig aufzugeben. Entscheidungen hierüber hängen nicht allein von zeitlichen Konflikten ab. Die Gründe sind komplexer. Mehrere Faktoren können sich verstärkend aber auch abschwächend oder gar kompensierend überlagern. Zeitkonflikte dürften aber auf jeden Fall ein gewichtiger Faktor sein. Für diese Annahme sprechen die nachfolgenden Befunde.

Beschäftigte, die ihr Ehrenamt aufgeben oder einschränken wollen, geben häufiger zeitliche Koordinationsprobleme von Beruf und Ehrenamt an, als diejenigen, die ihre Aktivitäten fortsetzen wollen (Abbildung 32). Knapp 60% der ersten Gruppe nennen zeitliche Koordinationsprobleme, in der zweiten Gruppe sind es nur 47%. Bei den Männern liegen die entsprechenden Anteilswerte etwas über denen von Frauen. Erstaunlich ist, dass ständige oder auch nur gelegentliche Zeitprobleme einen großen Teil der Beschäftigten nicht davon abhalten, ihr ehrenamtliches Engagement in bisheriger Intensität weiterzuführen.

Bezieht man in die Betrachtung weitere für die Fortführung von Ehrenamt relevante Faktoren ein, relativiert sich die Bedeutung der Arbeitszeit. Die in Abbildung 33 dargestellten Werte spiegeln die sieben am häufigsten aus einer Liste von insgesamt 15 Antwortkategorien genannten Gründe wider. Sieht man einmal von geringfügigen Unterschieden ab, so gehören Arbeitszeitfragen zu den zentralen Beweggründen, das Ehrenamt einzuschränken oder aufzugeben. Sicherlich dürften solche Entscheidungen letztlich stets im Zusammenspiel mehrerer Faktoren zustande kommen.

Abb. 32: Geplante Aufgabe/Einschränkung des Ehrenamtes und Probleme bei Koordination mit Beruf (in %)

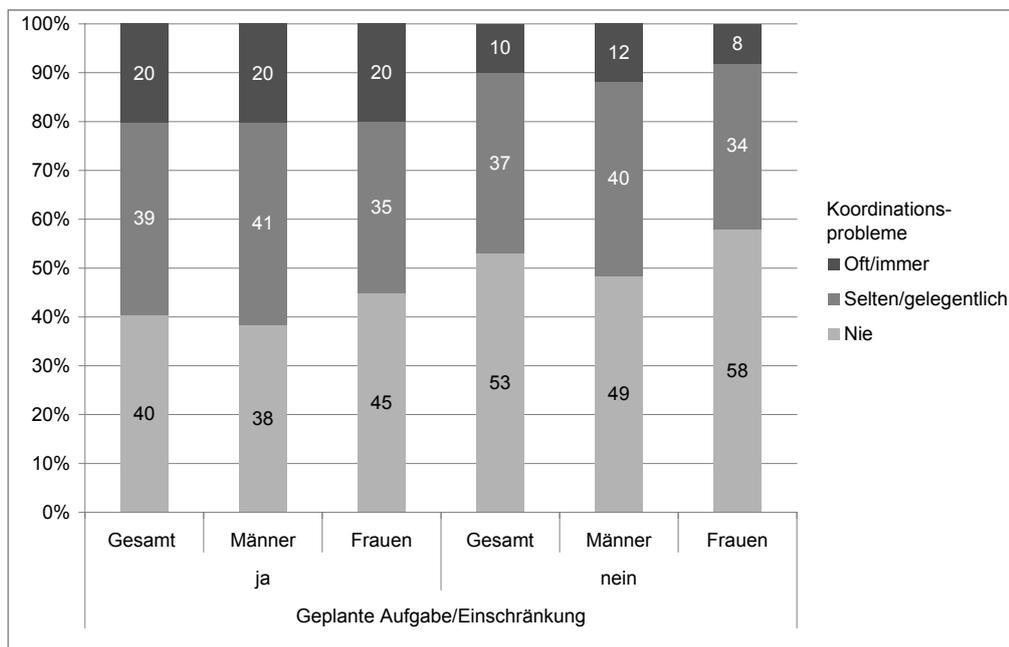
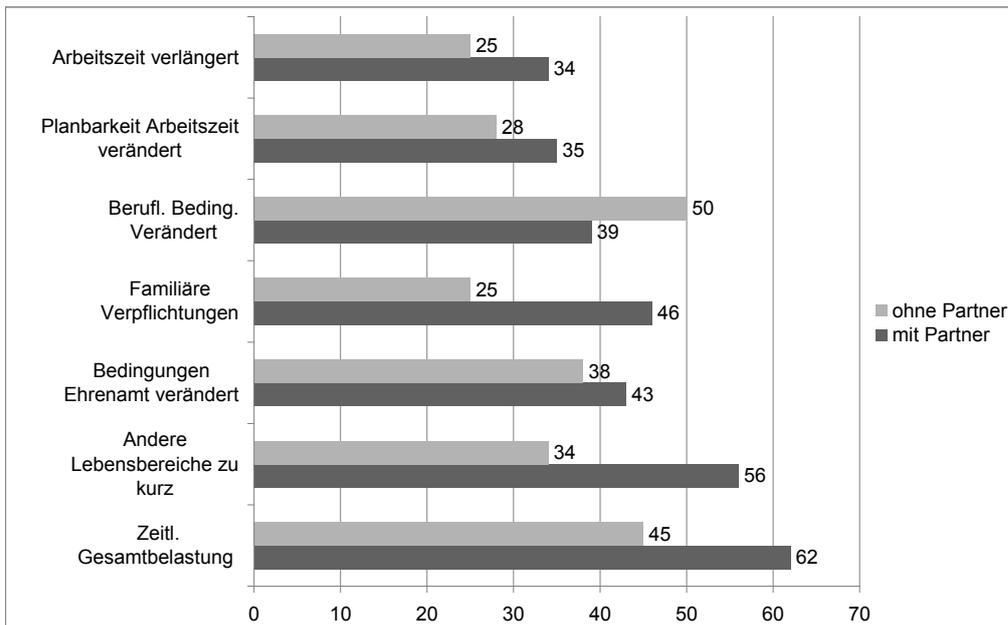


Abb. 33: Gründe für mögliche Einschränkung/Aufgabe des Ehrenamtes (in %)



Differenzierter fällt das Bild aus, wenn man Beschäftigte trennt nach dem Kriterium mit/ohne Partner. Für Beschäftigte mit Partner spielen Arbeitszeitfragen eine deutlich bedeutsamere Rolle, das Engagement im Ehrenamt zu reduzieren (Abbildung 33). Personen mit Partner nennen die zeitliche Gesamtbelastung als häufigsten Grund, ehrenamtliches Engagement zu reduzieren. Für Beschäftigte ohne Partner sind dagegen berufliche Veränderungen der am häufigsten genannte Grund. Eine ähnlich unterschiedliche Bedeutung wird auch dem Argument, dass andere Lebensbereiche zu kurz kommen, beigemessen. Bei Beschäftigten mit Partner steht es an zweiter Stelle der Nennungen, bei denen ohne Partner an dritter Stelle und mit deutlich weniger Nennungen. Hinter diesem Argument verbergen sich letztlich ebenfalls Zeitprobleme bzw. -knappheiten und der offensichtliche Wunsch, die Prioritäten bei der Zeitverwendung anders zu setzen.

Bei einigen Argumenten differieren die Häufigkeitswerte in Abhängigkeit vom Vorhandensein von Kindern. Besonders ausgeprägt ist das der Fall bei dem Argument der „vermehrten familiären Verpflichtungen“, das für 46% der Befragten mit Partnern eine Rolle spielt, aber nur für 30%, wenn keine Kinder vorhanden sind, bei einem Kind für 48% und bei zwei Kindern sogar für 60%. Ein ähnliches Bild zeigen die Werte für das Argument der „zu hohen zeitlichen Gesamtbelastungen“ (54%, 57%, 68%).

Im Prinzip unterscheiden sich die Häufigkeitswerte der genannten Gründe für eine Reduktion des Ehrenamtes nicht wesentlich zwischen Männern und Frauen (Abbildung 34 und Abbildung 35). Ein abweichendes Muster weisen die Werte für

verlängerte Arbeitszeiten auf, die bei Männern mit Partnerin höhere Werte annehmen als bei Singles, während sie bei den Frauen keine Unterschiede zeigen.

Abb. 34: Gründe für mögliche Einschränkung/Aufgabe des Ehrenamtes bei Frauen mit/ohne Partner (in %)

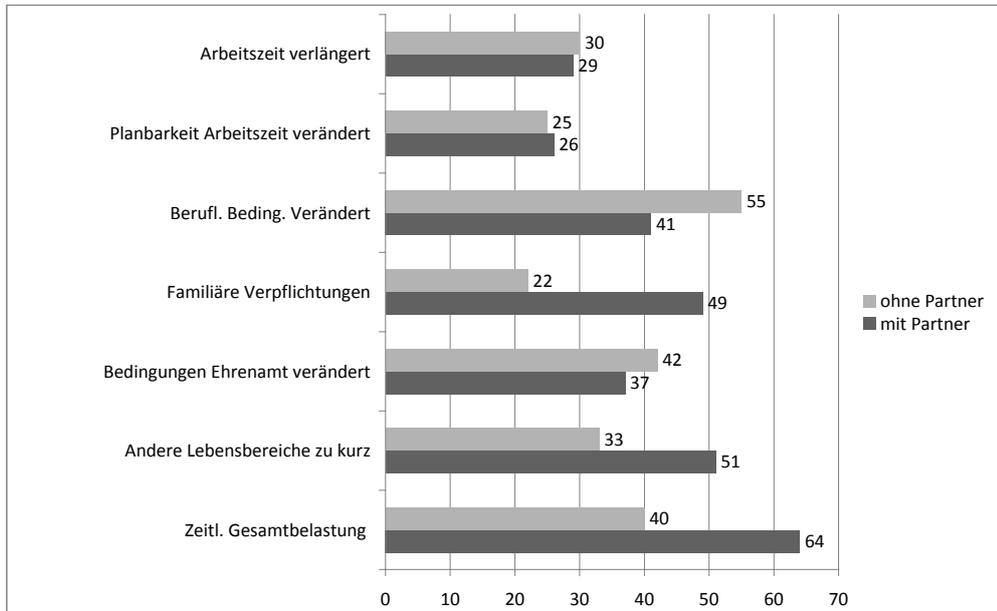
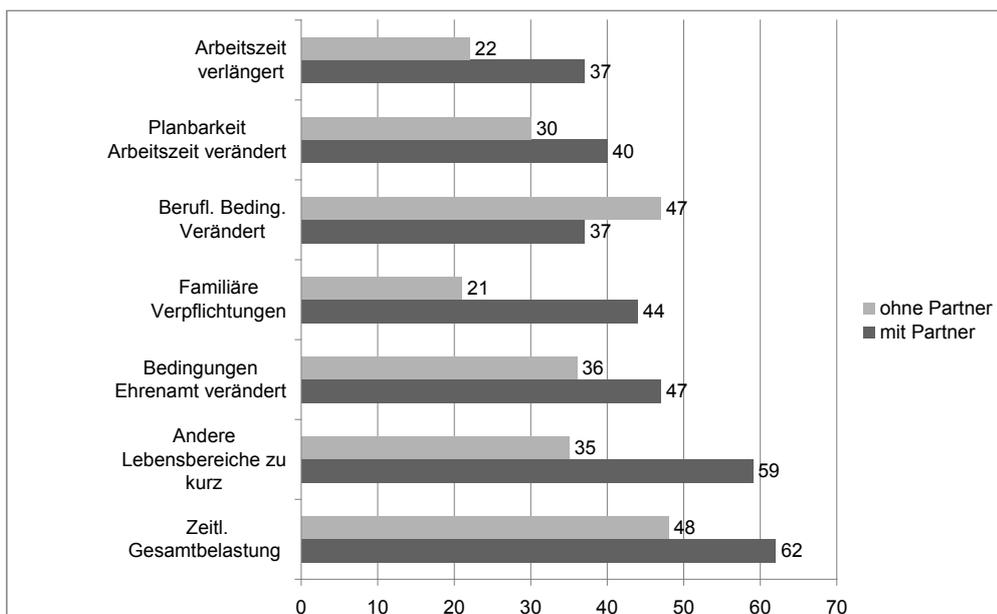


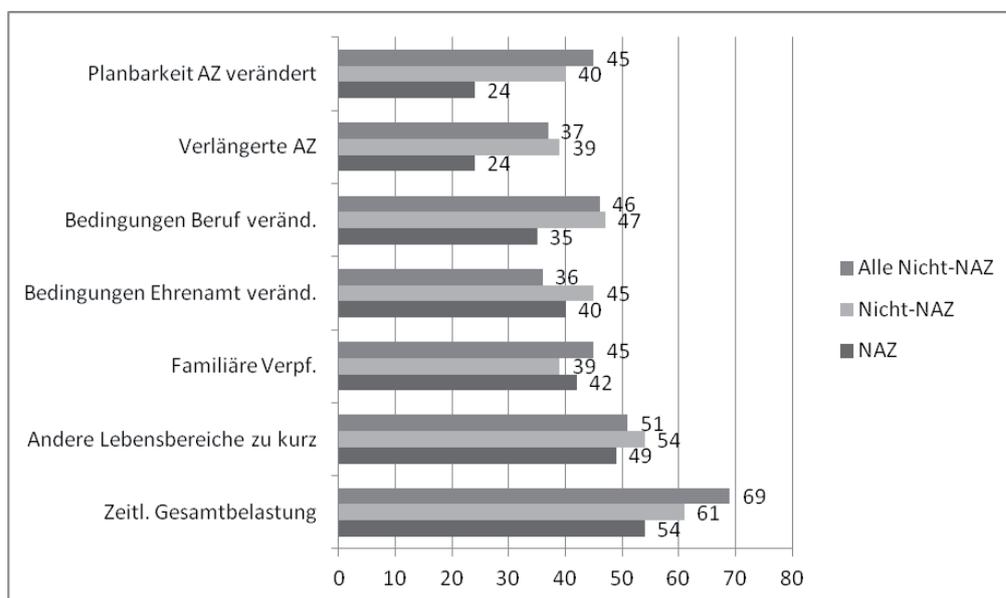
Abb. 35: Gründe für mögliche Einschränkung/Aufgabe des Ehrenamtes bei Männern mit/ohne Partner (in %)



Männer und Frauen nennen am häufigsten die zeitlichen Belastungen als Grund für eine mögliche Aufgabe des Ehrenamtes; bei Frauen fallen die Unterschiede zwischen denen mit und denen ohne Partner besonders groß aus. Auch die Reihenfolge der am häufigsten genannten Gründe ändert sich.

Kommt die Lage der Arbeitszeit mit in die Betrachtung, erhöhen sich die Anteilswerte für Kalküle, das Ehrenamt einzuschränken oder aufzugeben (Abbildung 36). Die zeitliche Gesamtbelastung wird vor allem bei Personen in Konti-Schichtsystemen besonders häufig als Grund angegeben, weniger häufig, wenn nur eine atypische Arbeitszeitform geleistet wird, also entweder Nacht- oder Schicht- oder Wochenenendarbeit und noch weniger bei Normalarbeitszeit. Ein ähnliches Verhältnis, wenngleich auf einem niedrigeren Niveau, zeigen die Häufigkeitswerte bei dem Argument der veränderten Planbarkeit der Arbeitszeit. Dieser Faktor schlägt offensichtlich stärker durch, wenn es sich um ohnehin belastende und die Teilnahme am sozialen Leben beeinträchtigende Arbeitszeiten während der Nacht oder am Wochenende handelt. Auch verlängerte Arbeitszeiten werden bei Normalarbeitszeit weniger häufig als Grund angesehen, das Ehrenamt aufzugeben, als bei atypischen Arbeitszeiten.

Abb. 36: Gründe für mögliche Einschränkung/Aufgabe des Ehrenamtes nach Lage der Arbeitszeit (in %)

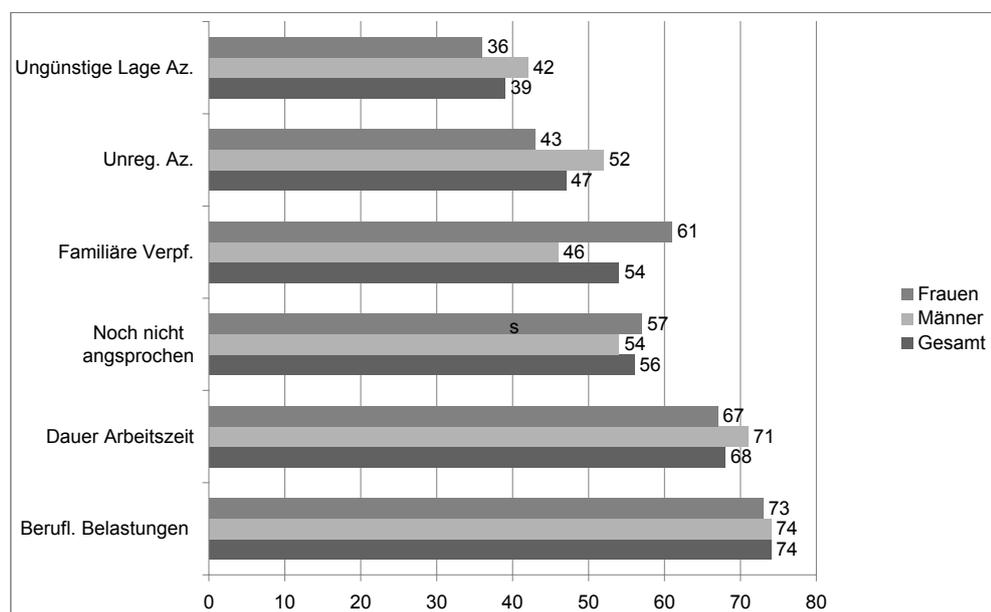


4.5 Arbeitszeit als Hemmfaktor für Aufnahme Ehrenamt

Auch wenn die Frage nach den prohibitiven Wirkungen der Arbeitszeit nicht im Vordergrund dieser Untersuchung steht, so liefert sie doch einige Hinweise, inwieweit Beschäftigte aufgrund von Zeitproblemen bislang nicht ehrenamtlich aktiv

geworden sind. Auf einer vorgegebenen Liste mit insgesamt 11 Antwortkategorien sind in Abbildung 37 die sechs am häufigsten Genannten aufgelistet. Sowohl Dauer als auch Lage und Verteilung der bestehenden Arbeitszeiten werden von den Befragten (ohne Ehrenamt) als Grund für ihre Zurückhaltung angeführt. Frauen nennen zeitliche Gründe etwas weniger häufig als Männer. Am häufigsten stehen berufliche Belastungen ehrenamtlichem Engagement entgegen. Indirekt sind hiermit ebenfalls Arbeitszeitfragen thematisiert. Insgesamt kann man wohl sagen, dass die bestehenden Arbeitszeiten prohibitiv gegenüber ehrenamtlichem Engagement wirken.

Abb. 37: Hemmnisse für Aufnahme eines Ehrenamtes (in %)



4.6 Perspektiven

Abschließend interessiert die Frage, inwieweit die Beschäftigten wünschen, ihr ehrenamtliches Engagement zu ändern. Die Ergebnisse (Abbildung 38) zeigen für die Mehrheit der Befragten keine Änderungswünsche, weitgehend unabhängig von den aktuell geleisteten Arbeitszeitformen. Lediglich die Werte für Beschäftigte mit Normalarbeitszeit liegen leicht höher als die Vergleichswerte für sämtliche übrigen Arbeitszeitformen. Offensichtlich haben sich die meisten Personen mit den bestehenden Arbeitszeiten arrangiert. Es überwiegt sogar eher der Wunsch, das ehrenamtliche Engagement auszuweiten als umgekehrt einzuschränken. Und auch dieses Bild gilt für alle hier betrachteten Arbeitszeitformen (Abbildung 39), also auch für Beschäftigte mit atypischen Arbeitszeiten.

Abb. 38: Perspektiven ehrenamtlicher Aktivitäten und atypische Arbeitszeiten (in %)

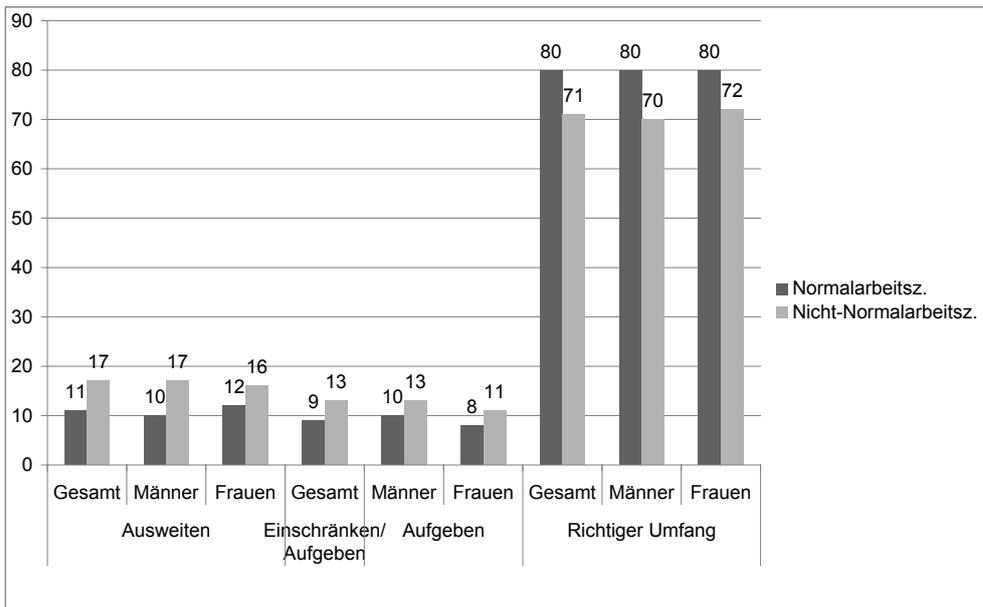
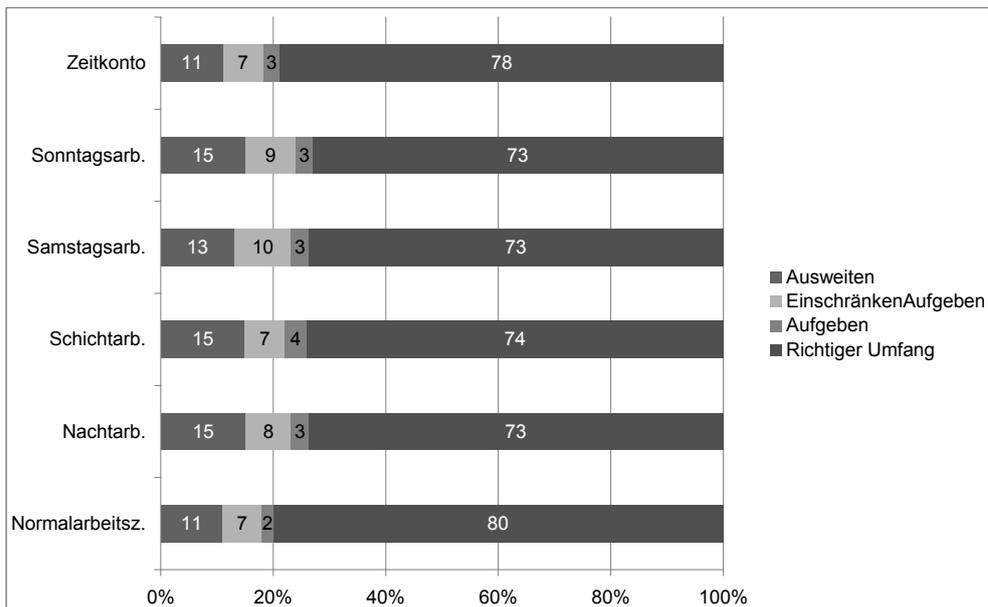


Abb. 39: Perspektiven ehrenamtlicher Aktivitäten und Formen atypischer Arbeitszeiten (in %)



4.7 Resümee

Das Profil der Arbeitszeit beeinflusst die Ausübung ehrenamtlicher Aktivitäten in mehrfacher Weise. Bereits die Entscheidung, überhaupt ehrenamtlich aktiv zu werden, hängt in einem nicht geringen Maße von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeiten ab. Das Profil der Arbeitszeit kann prohibitiv auf ehrenamtliches Engagement wirken.

Männer bringen durchschnittlich mehr Zeit (pro Tag, Woche usw.) für Erwerbsarbeit auf als Frauen, gleichwohl leisten sie durchschnittlich mehr Zeit für ehrenamtliches Engagement. Offensichtlich begrenzt das bestehende geschlechtsspezifische Verteilungsmuster bei familialen und privaten Versorgungsaufgaben nicht nur das zeitliche Engagement von Frauen im Beruf, sondern auch beim Ehrenamt. Und umgekehrt ist denkbar, dass das stärkere ehrenamtliche Engagement der Männer auch deren berufliche Karrieren begünstigen könnte, da es, in Abhängigkeit von der spezifischen Art des Ehrenamtes, soziales „networking“ fördern kann.

Auffallend ist, dass die durchschnittlich für Ehrenamt aufgebrauchte Zeit nicht, wie man erwarten würde, mit steigender Dauer der Arbeitszeit abnimmt, sondern eher sogar noch leicht zunimmt. Wenn Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten von 50 und mehr Stunden pro Woche Ehrenämter ausüben, dann wenden sie hierfür hohes zeitliches Engagement auf. Bei einer Mehrheit aller Beschäftigten hat das Ehrenamt einen festen Platz im wöchentlichen Zeitbudget.

Atypische Arbeitszeiten (während der Nacht, am Wochenende oder im Schichtrythmus) beeinflussen ehrenamtliches Engagement sehr spezifisch. Samstagsarbeit übt einen negativen Effekt auf die ehrenamtlichen Aktivitäten von Frauen aus. Wochenendarbeit bremst generell den Zeiteinsatz bei Ehrenamt. Positive Wirkungen gehen dagegen von variablen Arbeitszeiten auf der Basis von Arbeitszeitkonten aus, sofern sie den Beschäftigten einen größeren Grad an Zeitautonomie bieten. Der steigt mit dem beruflichen Status. Ein relativ hoher Grad an Zeitautonomie erleichtert Beschäftigten mit langen Arbeitszeiten, trotzdem hohen Zeitaufwand für Ehrenamt aufzubringen.

Beschäftigte, die sich für ein Ehrenamt entschieden haben, üben dieses selbst dann aus, wenn die bestehenden Zeitstrukturen Reibungen verursachen. Dieses Engagement gilt nicht völlig unabhängig von der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeiten. Mit zunehmender Dauer der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit wächst der Anteil der Beschäftigten, der über Probleme bei der Ausübung des Ehrenamtes klagt. Dabei ist in Rechnung zu stellen, dass Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten in aller Regel über ein vergleichsweise hohes Maß an selbstbestimmten Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit verfügen. Flexible Zeitarrangements erleichtern es, selbst lange Arbeitszeiten mit Ehrenamt zu verbinden. Variable Formen der Arbeitszeitverteilung, vor allem Zeitkonten, fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt. Dagegen werfen atypische Arbeitszeiten größere Zeitkonflikte auf als die Normalarbeitszeit und erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt.

Die Arbeitszeit spielt auch eine nicht unbedeutende Rolle, wenn es um die Entscheidung geht, ob Beschäftigte an ihrem Ehrenamt festhalten oder die Aktivitäten einschränken bzw. völlig aufgeben. Wer zeitliche Vereinbarkeitsprobleme hat, erwägt

eher, das Engagement zu reduzieren. Ungünstige, immer wieder Reibungen verursachende Arbeitszeiten können Existentscheidungen fördern.

5. Auswertung der Intensivinterviews

5.1 *Methodisches Design der Intensivinterviews*

Die Intensivinterviews waren darauf ausgerichtet, die repräsentative Beschäftigungsbefragung nicht noch einmal zu wiederholen, sondern vielmehr die qualitative Befragung dazu zu nutzen, vertiefende Informationen erhalten. Der Schwerpunkt wurde auf die individuellen Motiven und die Genese von Ehrenamtskarrieren, auf die biografischen Verortung des ehrenamtlichen Engagements, auf die Vereinbarkeit des Ehrenamts sowohl mit Berufs- und Privatleben wie auch mit Familie und Partner/in gelegt. Den Abschluss bildete die Frage nach den persönlichen Anforderungen an das Ehrenamt.

Insgesamt wurden 16 Intensivinterviews durchgeführt. Von den Befragten waren 11 Männer und 5 Frauen. Unter den Interviewten waren 12 abhängig Beschäftigte, zwei Soloselbstständige und zwei Selbständige. 12 Interviewte lebten in einer Großstadt, vier in einer eher ländlich geprägten Gegend. Die Bereiche, in denen sich die Interviewten engagieren, verteilen sich auf vier Personen mit dem Engagement-Schwerpunkt Rettungswesen, je drei Personen in Bereichen Sport und Politik, zwei Personen in den Bereichen Soziales und Bildung sowie je eine Person in den Bereichen Kirche und Rechtswesen. Die Intensivinterviews waren als Leitfaden-gestützte offene Interviews angelegt. Die Interviews wurden mitgeschnitten und anschließend transkribiert. Die Auswertung erfolgte in einem zweistufigen Verfahren entlang der oben skizzierten Fragestellungen.

5.2 *Individuelle Motive für die Aufnahme bzw. Aufrechterhaltung des Ehrenamtes*

In dem folgenden Abschnitt werden zuerst die individuellen Motive für die Arbeit in einem Ehrenamt differenziert beschrieben. Danach werden die Genese von „Ehrenamtskarrieren“ auf die biografische Entwicklung von Personen bezogen sowie spezifische, an fixe Biografiestationen gekoppelte Figurationen ehrenamtlichen Engagements skizziert.

Aus den Interviews lassen sich unterschiedliche Motivlagen für die Ausführung eines Ehrenamtes herausarbeiten. Diese Motive wirken selten singulär; in der Regel ist eine Kombination unterschiedlicher Motive mit individueller Gewichtung anzutreffen. Die unterschiedlichen Antriebe, sich ehrenamtlich zu engagieren, reichen von pragmatisch-materiellen Gründen bis hin zu altruistisch begründeten Wünschen, für andere, letztlich für die Gesellschaft zu arbeiten und gesellschaftlich nützliche Tätigkeiten zu verrichten.

Eine pragmatisch-materielle Motivation ist dann gegeben, wenn mit der Ausübung des Ehrenamtes individuelle Vorteile angestrebt werden. Ein Beispiel hierfür ist das Engagement bei der freiwilligen Feuerwehr, durch das der Wehrdienst zu Zeiten

der allgemeinen Wehrpflicht substituiert werden konnte. Analog verhält es sich, wenn das Ehrenamt strategisch zum Aufbau karriereförderlicher Netzwerke genutzt wird. Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, sind unter den ehrenamtlich Tätigen oft Personen anzutreffen, die auch beruflich sehr engagiert sind und in entsprechenden (Führungs-) Positionen arbeiten. Das Ehrenamt bietet gerade jüngeren Menschen die Gelegenheit, sich und ihre Kompetenzen zu präsentieren. Bestimmte Ehrenämter wie die ehrenamtliche Arbeit in einer Gewerkschaft können in eine hauptamtliche Beschäftigung münden und auch dadurch motiviert sein. Ein zweiter Motivstrang für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit besteht offenkundig darin, dass diese für inneren Ausgleich und die Verschaffung individueller Genugtuung sorgt. Für viele ehrenamtlich Tätige stellt das Ehrenamt einen Ausgleich oder einen Gegenpol zur beruflichen Tätigkeit dar. Personen, die im Beruf vorwiegend theoretisch arbeiten, schätzen an ihrem Ehrenamt, dass sie dort mal „anpacken“ können. Hierfür ist die freiwillige Feuerwehr ein gutes Beispiel. Ehrenamtliche Arbeit kann aber auch für einen inneren Ausgleich sorgen, wenn Beschäftigte in ihrer Arbeit nur wenig Erfüllung finden und ihnen das Ehrenamt die Möglichkeit gibt, etwas aus ihrer Sicht Sinnvolles zu tun. Die Interviews zeigen, dass das nicht nur für Arbeitnehmer mit geringem Qualifikationsniveau gilt, sondern auch für Hochqualifizierte, die im Ehrenamt die Möglichkeit sehen, in der Praxis etwas zu bewirken.

Ein Ehrenamt ist in der Regel mit mehr oder minder intensivem Kontakt mit anderen Menschen verbunden. Dieser regelmäßige Kontakt ist für einige Befragte ein weiteres (drittes) wichtiges Motiv, sich zu engagieren. Ein Ehrenamt kann beispielsweise gezielt genutzt werden, um sich nach einem Umzug in einer neuen Region sozial zu integrieren. Für Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen, z.B. Verlust des Partners oder Kinderlosigkeit, häufig alleine sind, bietet ein Ehrenamt die Möglichkeit, der Einsamkeit zu entfliehen.

Ein vierter Motivstrang kann in dem Erleben der Gemeinschaft gesehen werden. Die gemeinsamen Interessenlagen und die Bereitschaft, sich für diese aktiv zu engagieren, schweißt in einem bestimmten gesellschaftlichen Bereich ehrenamtlich Tätige zusammen. Wichtig ist hierbei, dass sich die jeweilige Gemeinschaft einem spezifischen Ziel verschrieben hat, dessen Verfolgung auf Dauer angelegt ist. Damit unterscheidet sich diese Gemeinschaft beispielsweise von unverbindlichen, „losen“ Zusammenkünften wie etwa die Gäste einer Grillparty oder eines Kegelabends. Das auf ehrenamtlichem Engagement basierende Gemeinschaftsgefühl entsteht dagegen bei der kontinuierlichen Bearbeitung dauerhafter Prozesse, wie es häufig in der Gremienarbeit - z.B dem Elternrat in der Kita - der Fall ist, und auch bei zeitlich klar begrenzten Aktivitäten wie einem Feuerwehreinsatz. Dabei verleiht auch das Gefühl des sich gemeinsam Bewährens in Extremsituationen den ehren-

amtlich Aktiven innere Genugtuung und stärkt das Gefühl des solidarischen Zusammenhalts..

Neben dem Erleben der Gemeinsamkeit sind Lob und Anerkennung substantielle Antriebsfedern für ehrenamtliches Engagement. Einige Interviewte geben an, dass die Anerkennung der geleisteten Arbeit den zeitlichen Aufwand entschädigt. Dagegen ist ausbleibende Anerkennung eine wesentliche Ursache für schwindende Begeisterung am Ehrenamt. Darauf wird weiter unten noch eingegangen. Die Bedeutung von Lob und Anerkennung ist insbesondere bei ehrenamtlicher Tätigkeit, die eine starke gestaltende Komponente aufweist, immens. Ein Beispiel hierfür ist lokalpolitisches Engagement.

Gerade die ehrenamtlich Engagierten, die sich der Gremienarbeit widmen, werden von einem starken Gestaltungsanspruch angetrieben. Oft geht es ihnen darum, einen für sie persönlich bedeutungsvollen gesellschaftlichen Teilbereich aktiv mit zu gestalten. Dies gilt beispielsweise für Mitglieder von Sportvereinen, die die Rahmenbedingungen für ihre Freizeitbeschäftigung gestalten und aufrechterhalten. Hier spielt der Wunsch, die Entwicklung des Vereins in eine bestimmte Richtung zu lenken, nicht selten eine wichtige und die ehrenamtliche Tätigkeit auch motivierende Rolle. Dieser Wunsch kann egoistischen Überlegungen entspringen: Wer über Einfluss verfügt, kann eigene Interessen - zum Beispiel, mit wem man in welcher Mannschaft spielt - kraft seines Amtes beeinflussen. Analog verhält es sich mit dem gleichfalls egoistischen Motiv, den Verein nach der eigenen Idealvorstellung zu formen (z.B. Leistungsorientierung, Förderung des Nachwuchses, etc.). Bei größeren Vereinen geht es den ehrenamtlichen Funktionären häufig darum, das positive Bild des Vereins in der Stadt/Region zu fördern.

Ein weiteres gestalterisch-formatives Motiv trifft man bei ehrenamtlich Tätigen dann an, wenn diese ihre Kenntnisse und Fertigkeiten an andere Personen vermitteln (z.B. Trainer, Übungsleiter, Chorleiter, Ausbilder bei der Feuerwehr). Sie spüren eine Genugtuung - gleichsam eine Bestätigung des nützlichen Sinns ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit - ,wenn die durch sie vermittelten Inhalte und Kompetenzen von ihren „Schützlingen“ erfolgreich aufgenommen werden, was sich in sportlichen Erfolgen oder bestandenen Prüfungen manifestieren kann.

Neben den oben beschriebenen Motiven, die bei aller Gemeinnützigkeit immer auch einen Rückbezug zur materiellen oder mentalen Befriedigung der ehrenamtlich Engagierten haben, gehen aus den Interviews auch eine Reihe von Motivlagen hervor, in denen die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft primär im Vordergrund steht..

Ein generelles Motiv ist, die Gesellschaft zu verbessern. Diesen Antrieb findet man vorwiegend bei politischen „Aktivisten“ (sowohl innerhalb des politischen Systems als auch bei Nichtregierungsorganisationen). Diese Menschen sehen sich häufig als gesellschaftlich Privilegierte in der Verantwortung gegenüber sozial Benachteiligten (dies zumeist bei Engagement im natio-

nenalen Kontext) oder Verfolgten und Entrechteten (Engagement bei Menschenrechtsorganisationen). Empathie und Altruismus sind die primären Quellen eines so verstandenen ehrenamtlichen Engagements.

Für mehrere der Interviewten bedeutet das Ehrenamt auch, ein Zeichen zu setzen. Sie kritisieren jene Mitmenschen, die „immer nur nörgeln, aber nicht selbst aktiv werden“. Es werden in diesem Zusammenhang auch Motivlagen sichtbar, die relativ losgelöst von der Aussicht auf innere Genugtuung oder Lob und Anerkennung durch andere auf die Übernahme von (teils ungeliebten) Pflichten, damit ein Ganzes funktioniert, zielen. Diese Sichtweise wurde vor allem bei Interviewten registriert, die in Gremien mit beschränktem Gestaltungspotenzial (z.B. Klassenpflegschaft) aktiv sind.

5.3 Biografische Verortung des ehrenamtlichen Engagements

Vor allem in ländlichen Gegenden ist ehrenamtliches Engagement ein wesentlicher Bestandteil des dörflich-lokalen Gemeinwesens. Für einen bestimmten Personenkreis ist es normal, sich beim Fußballverein, bei der Dorffirewehr oder den Landfrauen zu engagieren. Das Ehrenamt wirkt hier stärker als in Großstädten und Ballungsräumen als gesellschaftliche Institution, die oft schon vermittelt durch Familie und Peergroup die gesellschaftliche Integration junger Menschen nachhaltig prägt. Diese Erfahrungen in den prägenden Phasen der Sozialisation wirken teilweise so stark nach, dass auch nach substanziellen biografischen Änderungen wie jobbedingten Ortswechselln eine ehrenamtliche Tätigkeit, gewissermaßen als Anker, in dem für das Individuum neuen gesellschaftlichen Kontexten angestrebt wird.

Die oben für den ländlich-dörflichen Raum beschriebenen Zugkräfte des Ehrenamts entfalten auch Geltung, wenn das ehrenamtliche Engagement nicht einen zentralen Pfeiler der lokalen Gemeinschaft darstellt.

Die Einflüsse von Familie und Peergroup in der Sozialisationsphase sind oft entscheidend für das ehrenamtliche Engagement. Häufig bekamen ehrenamtlich Aktive dieses Engagement bereits von den Eltern vorgelebt und empfanden es als normal, sich zu engagieren. Wenn die Eltern selbst nicht aktiv sind oder waren, kann das Erleben der Normalität des Ehrenamtes und die Motivation, sich selbst zu engagieren, auch über die Peergroup („Der Nachbarsjunge nahm mich mit zur Jugendfeuerwehr.“) oder durch sie vermittelte Kontakte zu „Vorbildern“ (z.B. Mutter der besten Freundin) hervorgerufen werden.

Bestimmte Formen des Engagements sind fix an die Biografie einer Person gebunden. Klassische Beispiele hierfür sind das Amt der Klassensprecherin oder die Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Diese biografiebezogenen Beteiligungsoptionen können den Start in eine

Ehrenamtskarriere markieren. Neben diesen zeitlich fest abgesteckten Phasen hält das Berufsleben weitere Möglichkeiten des Engagements bereit, die über die gesamte Phase der Erwerbsarbeit wahrgenommen werden können. Beispielhaft ist die Mitgliedschaft im Betriebsrat zu nennen.

Darüber hinaus können aus der Erwerbsarbeit „Spillovereffekte“ entstehen, die ein ehrenamtliches Engagement in an das Tätigkeitsfeld „andockenden“ gesellschaftlichen Teilbereichen nach sich ziehen. So übernahm eine von uns interviewte Person nach anfangs dienstlichen Kontakten ehrenamtlich Dozententätigkeiten für Nichtregierungsorganisationen.

Den Interviews ist zu entnehmen, dass ehrenamtliches Engagement häufig auf die Wahrnehmung spezifischer, an feste Stationen der Biografie gekoppelter Beteiligungsoptionen zurückgeht. Oft sind diese Beteiligungsoptionen eng mit der Vater- bzw. Mutterrolle verknüpft und sind bei Institutionen, in deren Obhut sich die Kinder zeitweise befinden, angesiedelt. Solche Ehrenamtskarrieren starten in Gremien des Kindergartens und führen in die Schulpflegschaft und mitunter auch in außerschulische Aktivitätsbereiche wie beispielsweise den Sportverein oder die Kirchengruppe. Nicht selten bleibt der Wunsch, sich zu engagieren, auch bestehen, wenn mit dem Ende der Schulzeit des Kindes die natürlichen Grenzen ehrenamtlichen Engagements in diesem Bereich erreicht sind. Für eine der interviewten Personen führte der Weg nach den gerade genannten Stationen in die Lokalpolitik.

Weitere, oft an die Biografie gekoppelte institutionelle Möglichkeiten ehrenamtlichen Engagements halten verschiedene soziale Settings bereit. Ein Beispiel hierfür ist die klassische Karriere im Sportverein: In jungen Jahren betätigen sich engagierte Sportler/innen auch als Trainer/innen; später werden ihnen Funktionärstätigkeiten von überschaubarer Relevanz angeboten und besonders Engagierte treten zur gegebenen Zeit die Nachfolge in wichtigen Ämtern wie dem Vereinsvorsitz an. Zu beobachten ist hierbei, dass in den meisten Settings ein ausgeprägtes Gespür für potenzielle Funktionäre anzutreffen ist.

Abschließend muss angemerkt werden, dass wir in den Interviews auch Formen ehrenamtlichen Engagements angetroffen haben, die nicht auf die „Saugkraft“ einzelner Settings zurückzuführen sind. Hier stand oft der ganz banale Wunsch, etwas zu tun, im Vordergrund. Die Beschäftigung an sich wurde dann individuell, z.B. durch das Lesen von Zeitungsannoncen gesucht und gefunden.

5.4 Probleme bei der Vereinbarung des Ehrenamtes mit Beruf und Privatleben

In diesem Abschnitt sollen unterschiedliche Vereinbarkeitsmuster betrachtet werden. Hier wird zum einen zwischen den zu vereinbarenden Bereichen und zum anderen dem Erfolg oder dem Scheitern der Vereinbarkeitsbemühungen differenziert.

Zuerst wird die Vereinbarkeit des Ehrenamtes mit der Familie/Partnerschaft in den Blick genommen, danach die Balance zwischen Beruf und Ehrenamt betrachtet und abschließend der Frage nachgegangen, ob trotz des Ehrenamtes Raum für weitere Freizeitaktivitäten verbleibt.

5.4.1 *Vereinbarkeit mit Familie bzw. Partner/in*

Die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie hängt wesentlich von einem guten Zeitmanagement und der Akzeptanz des Ehrenamtes durch die Familie, insbesondere der Partner/die Partnerin ab. Die interviewten Personen, die von einer gelungenen Vereinbarung von Ehrenamt und Familienleben berichten, können auf die Unterstützung ihrer Partner/innen zählen. Diese akzeptieren das ehrenamtliche Engagement und befürworten es teilweise ausdrücklich. Entsprechend sind sie bereit, das Engagement dahingehend zu unterstützen, dass sie die Kinderbetreuung zu bestimmten, für das Ehrenamt reservierten Zeiten übernehmen. Allerdings wird auch häufig angemerkt, dass die Akzeptanz an eine bestimmte Konfiguration des Ehrenamtes gebunden ist. Die Partner/innen akzeptieren dasselbe so lange, wie das Ehrenamt nicht überhandnimmt bzw. man sich nicht vollends von ihm einnehmen lässt. In den Fällen einer gelungenen Vereinbarkeit zeigt sich die Bedeutung des Zeitmanagements. Hier werden die familiären Pflichten und das Ehrenamt einer gemeinsamen Planung unterzogen. Der Prozess der Planung symbolisiert den Partner/innen der ehrenamtlich Engagierten, dass das Ehrenamt nicht über der Familie/der Partnerschaft steht. Das Zeitmanagement funktioniert offenbar bei Paaren, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit zu einer genauen Taktung ihrer Tage gezwungen sind, gut und routiniert. Aushandlungsprozesse bezüglich diverser Zeitkontingente werden hier als normal wahrgenommen und erregen nicht den Verdacht der Vernachlässigung. Besonders reibungslos verläuft das Arrangement von Ehrenamt und Privatleben, wenn beide Partner in dem sozialen Setting (z.B. Sportverein), in dem das Engagement eingebettet ist, aktiv sind.

Oft verläuft die Vereinbarung von Ehrenamt und Privatleben nicht völlig reibungslos. Hier konnten wir in den Interviews Muster identifizieren, bei denen die Partner/innen das Engagement nur mit gewissen Auflagen dulden. Den ehrenamtlich Tätigen ist in diesen Fällen gleichwohl bewusst, dass ihre Partner/innen sich mehr gemeinsame Zeit wünschen und das Ehrenamt im Wesentlichen nur deshalb akzeptieren, weil sie um dessen Bedeutung für das mentale Wohlbefinden wissen. Nimmt das Ehrenamt Überhand, kommt es bei diesen Personen regelmäßig zu Konflikten.

In einem enormen Spannungsfeld agieren ehrenamtlich Engagierte, deren Partner/innen weder Inhalt noch Ausmaß des Ehrenamtes akzeptieren. Sie empfinden einen ständigen Rechtfertigungsdruck und die oben beschriebene wohltuende Wirkung der Anerkennung ehrenamtlicher Leistungen wird durch die vom Partner ausgelöste Hinterfragung des Sinns des

ehrenamtlichen Engagements spürbar gemindert. Das ständige latente Konfliktpotenzial, das im Prozess des Austarierens von Ehrenamt und Partnerschaft enthalten ist, stellt eine nicht zu unterschätzende Belastung dar.

5.4.2 *Vereinbarkeit Beruf und Ehrenamt*

Die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt verläuft reibungslos, wenn keine Zeitkonflikte existent sind, es keine Überschneidungen gibt. Eine Vereinbarkeit ist auch dann gut zu erreichen, wenn in beiden Bereichen eine gewisse Flexibilität besteht. Wenn man z.B. mal eher Feierabend machen kann und es auch nicht von Nachteil ist, wenn man zur Vereinssitzung fünf Minuten zu spät kommt. Es fällt auf, dass die Personen, die von guter Vereinbarkeit berichten, klare Grenzen gezogen haben: Der Job geht vor. Diese mit sich selbst getroffene Vereinbarung erstickt aufkommende Schuldgefühle im Keim („Die Feuerwehr ernährt mich nicht.“). Ein weiterer wesentlicher Faktor für eine gelungene Vereinbarung von Beruf und Ehrenamt liegt, wie auch die standardisierte Breitenbefragung gezeigt hat, im Ausmaß der Zeitautonomie. Besonders günstige Voraussetzungen sind natürlich dann gegeben, wenn der Arbeitgeber das ehrenamtliche Engagement nicht nur akzeptiert, sondern auch gutheißt und unterstützt. Dieses Phänomen scheint eher bei staatlichen oder staatsnahen Organisationen mit gesellschaftlichem Gestaltungsauftrag (z.B. Gewerkschaften) anzutreffen zu sein.

Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt gibt es insbesondere dann, wenn das Arbeitsaufkommen und in Verbindung damit die Arbeitszeiten volatil und damit schwer im Vorfeld abzuschätzen sind. Die hieraus erwachsene Belastung kumuliert, wenn auch die ehrenamtliche Tätigkeit keiner genauen Struktur in Zeit und Ausmaß folgt. Beschäftigte, die vorwiegend in Projekten arbeiten, sind hiervon besonders betroffen. Dies gilt ebenso für Selbstständige im (Einzel-) Handel, die eine unregelmäßige Kundenpräsenz verzeichnen.

Eine starke Belastungsprobe für die Vereinbarkeit von ehrenamtlichem Engagement und beruflicher Tätigkeit erwächst dann, wenn der Arbeitgeber das ehrenamtliche Engagement kritisch sieht und kein Entgegenkommen zeigt. Eine Zuspitzung der Problematik ist dann vorhanden, wenn das Ehrenamt seitens des Arbeitgebers sabotiert wird, zum Beispiel eine dem Arbeitnehmer rechtlich zustehende Freistellung durch gezielten Aufbau von Druck durch den Arbeitgeber nicht in Anspruch genommen wird. In den Interviews wird die Vermutung geäußert, dass Arbeitgeber, die nicht lokal verwurzelt sind, hier eher kompromisslos sind. Eine angenommene Missbilligung des ehrenamtlichen Engagements kann sogar dazu führen, dass dieses gegenüber dem Arbeitgeber verheimlicht wird.

5.4.3 *Freiraum für andere Freizeitaktivitäten*

Ob das Ehrenamt Freiraum für weitere Freizeitaktivitäten lässt, hängt maßgeblich vom zeitlichen Ausmaß des Ehrenamtes ab.

Die Interviewten, die genug Zeit für weitere Hobbies fanden, gingen in der Regel einem Ehrenamt mit klarer Struktur und zeitlich überschaubarer Beanspruchung nach. Betrachtet man hingegen diejenigen, die keinen Freiraum für weitere Freizeitaktivitäten haben, fällt eine für ehrenamtlich Tätige typische Gewichtung auf: Wenn das individuelle Zeitkontingent erschöpft ist, sind die Belange von Beruf, Familie und Ehrenamt weitest möglich abgedeckt; Zeit für sich selbst nimmt man sich hingegen nicht. Dies kann einerseits daran liegen, dass das Ehrenamt ein hohes Maß an Erfüllung bietet. Andererseits kann auch angenommen werden, dass hier ein Verantwortungsbewusstsein erwachsen ist, das die Berücksichtigung eigener Wünsche und Belange systematisch hintanstellt/unterordnet. Sollte sich an dieser Stelle die gefühlte Verantwortlichkeit mit der Missbilligung des Ehrenamtes durch Partner und/oder Arbeitgeber kombinieren, sind persönliche Krisen mittelfristig nicht auszuschließen.

Von einem nahezu grenzenlosen Altruismus angetriebene Ehrenamtliche bemängeln freilich nicht oder nur ganz geringfügig fehlende Zeit für sich selbst, sondern würden, hätte der Tag mehr als 24 Stunden, ihr ehrenamtliches und familiäres Engagement noch stärker ausweiten.

5.5 Anforderungen an das Ehrenamt

Neben den Motiven und der Vereinbarkeitsproblematik war es ein weiteres Ziel herauszufinden, welche weiteren Missstände die Ehrenamtlichen benennen und welche Veränderungswünsche sie formulieren. Oftmals werden die im Folgenden beschriebenen Äußerungen mit Blick auf die Nachwuchsgewinnung für das Ehrenamt vorgebracht..

Ein grundlegendes Ärgernis für ehrenamtlich Aktive ist es, wenn sie das Gefühl haben, dass die Gemeinschaft, der sie mit dem Ehrenamt dienen, sie gewissermaßen ausnutzt. Es wird kritisiert, dass sich oftmals immer nur dieselben Personen engagieren. Die von einigen Mitgliedern des jeweiligen Settings bewusst demonstrierte Ignoranz des Engagements Einzelner mindert mitunter die Lust auf die Fortführung des Ehrenamtes.

Was zum Beginn dieses Kapitels als maßgebliche Quelle ehrenamtlichen Engagements ausgemacht wurde, das Erfahren von Anerkennung der ehrenamtlichen Arbeit, wird nun als Forderung an die Gesellschaft formuliert. Ein deutlich wahrnehmbares Maß an Anerkennung ist demnach wichtig, um die Ehrenamtlichen „bei der Stange zu halten“ und neue Personen für ehrenamtliche Arbeit zu begeistern.

Ein generelles Problem sehen viele der Interviewpartner/innen denn auch in der Gewinnung von Nachwuchs. In einigen Settings gelten 50jährige als die junge Generation. Einen Grund für den Nachwuchsmangel wird in der steigenden Vereinnahmung junger Menschen durch die Arbeitswelt gesehen. Ebenfalls wird als Grund genannt, dass teilweise die Eintrittsbarrieren erhöht wurden, indem beispielsweise bestandene Kurse und Tests zur

Voraussetzung für die Aufnahme ehrenamtlicher Arbeit gemacht wurden. Dieser gefühlte Nachwuchsmangel steht in einem gewissen Widerspruch zu dem Ergebnis der quantitativen Befragung, dass sich der Anteil der Ehrenamtlichen an den abhängig Beschäftigten stark erhöht hat (vgl. Kap. 3).

Hieran anknüpfend äußern einige Befragte, dass sie sich eine materielle Anerkennung des ehrenamtlichen Engagements wünschen. Teils existieren solche Leistungen bereits (z.B. Erlangung des LKW-Führerscheins bei der freiwilligen Feuerwehr), sollten aber ausgebaut werden. Genannt werden die Anrechnung von ehrenamtlichem Engagement auf die Arbeitszeit, einen Bonus für die gesetzliche Rente und Vergünstigungen für lokale Kultur- und Freizeitangebote.

Auch Konflikte zwischen den ehrenamtlich Tätigen können sich belastend auswirken. Tenor der Kritik in diese Richtung ist, dass freiwillige Arbeit nicht durch individuelle „Ego-Trips“ zur Belastung für andere werden sollte. Beispielsweise wird kritisiert, dass Ehrenamtliche, die nicht arbeiten gehen, nicht akzeptieren, dass man von Berufstätigen nicht die gleiche Leistung wie von ihnen verlangen kann. Echte Belastungsproben für ehrenamtliche Zirkel und Gremien sind individuelles Machtstreben und Fraktionsbildung unter den Ehrenamtlichen. Das Erleben von Gemeinschaft im Sinne einer solidarischen Kraftquelle wird hierdurch beeinträchtigt.

Die Bewertung von Kritikpunkten erfolgt bei den Ehrenamtlichen auch auf innerlichen Aushandlungsprozessen. Einer der Befragten gibt zu Protokoll, dass er sich manchmal über mangelnde Effizienz in der ehrenamtlichen Arbeit ärgert; andererseits sei gerade dieses ein wohltuender Kontrast zu seinem von Effizienzanforderung geprägten Arbeitsalltag. Aus den Interviews ist auch die Sorge zu entnehmen, dass die Definition von Ehrenamt gezielt wirtschaftskompatibler gemacht werden soll: Die Ausweitung ehrenamtlicher Tätigkeit könnte dann dazu mißbraucht werden, reguläre Arbeitsplätze zu ersetzen. Außerdem sieht ein Befragter eine kritische Tendenz darin, dass eine auf Erwerbsarbeit bezogene Terminologie auch auf das Ehrenamt angewendet wird, Ehrenamtliche sich zum Beispiel als Dienstleister verstehen (sollen).

Oft ist das Ehrenamt an eine professionell tätige Institution gekoppelt (z.B. Kirche, Berufsfeuerwehr). Die Kommunikation zwischen Haupt- und Ehrenamt ist häufig defizitär und stellt eine Belastung für die ehrenamtlich Engagierten dar. Teilweise kommen diese sich ausgenutzt vor, wenn sie von der hauptamtlichen Seite nutzlose Aufgaben zugeschoben bekommen und sich außerdem ständiger Kritik an der eigenen Arbeitsweise ausgesetzt sehen.

Statt einer Förderung ehrenamtlichen Engagements wird dieses häufig durch bürokratische Hürden belastet. Ehrenamtlich Engagierte oder an einem Ehrenamt Interessierte werden in ihrem Engagement gebremst, wenn man z.B. zum Ausführen von Hunden aus dem Tierheim eine langwierige Eignungsprü-

fung über sich ergehen lassen muss. Andererseits sind sich die Ehrenamtlichen auch darüber bewusst, dass vielerorts eine Professionalisierung des Ehrenamtes stattgefunden hat, was nicht ohne Auswirkung auf die Ausbildung bleiben kann. Ein Beispiel ist das notwendige Wissen über Chemikalien in spezialisierten Einheiten der freiwilligen Feuerwehr.

5.6 Die Rolle der Zeitsouveränität

Wie bereits oben angedeutet, ist Zeitsouveränität ein wesentlicher Faktor bei der Ausübung des Ehrenamtes und seiner Vereinbarung mit Beruf und Privatleben. In den Interviews wurden im Wesentlichen zwei Formen abhängiger Erwerbsarbeit identifiziert, die den Beschäftigten ein hohes Maß an Zeitsouveränität bieten: Zum einen gilt dies für Außendienstmitarbeiter/innen, die ihre Termine autonom organisieren, und dies bewusst nutzen, um Arbeit und Ehrenamt aufeinander abzustimmen. Für diese Gruppe gilt zudem, dass Telefonate für das Ehrenamt gut auf den Dienstofffahrten geführt werden können. Auch Personen, die im Projektgeschäft tätig sind, verfügen über Zeitsouveränität. Sie haben sich an bestimmten Terminen zu orientieren und haben in der Regel keinen zeitlich reglementierten Kundenkontakt. Die Zeitsouveränität kann allerdings auch dazu führen, dass in heißen Phasen der Projektarbeit ursprünglich für das Ehrenamt reservierte Zeiträume durch die Erwerbsarbeit vereinnahmt werden. Eine rechtliche Gewährung von Zeitsouveränität soll auch nicht unerwähnt bleiben: Das Anrecht auf Freistellung für bestimmte ehrenamtliche Tätigkeiten (z.B. Feuerwehreinsätze). Selbstständige, die an keine festen Verfügbarkeitsanforderungen wie Ladenöffnungszeiten gebunden sind, verfügen über die höchste Zeitsouveränität. Aus den Interviews geht hervor, dass bei diesen Personen ein tägliches Arrangement zwischen Erwerbsarbeit und Ehrenamt stattfindet. Die Planung orientiert sich an Anforderungen, deren Status, Erwerbsarbeit oder Ehrenamt, erst einmal nachrangig ist, das angemessene Auskommen aus der wirtschaftlichen Tätigkeit natürlich vorausgesetzt.

5.7 Fazit

Die individuellen Motivstränge für ehrenamtliches Engagement sind vielfältig und reichen von egoistischen Motiven, über pragmatisch-materielle Motive bis zu den selbstlosen Motiven, gesellschaftlich nützliche Tätigkeiten über das Ehrenamt zu leisten. Das Erleben von Gemeinschaft ist ein wichtiger Antrieb der ehrenamtlich Tätigen. Je stärker die Ausübung eines Ehrenamtes auf altruistischen Motiven beruht, desto wichtiger ist es für die Ehrenamtlichen, dass sie für ihre Arbeit Anerkennung erfahren. Anerkennung ist ein, wenn nicht der zentrale, Stabilisierungsfaktor für ehrenamtliches Engagement; ausbleibende Anerkennung sorgt für Zweifel am Sinn der ehrenamtlichen Tätigkeit.

Fast alle Zugänge zum Ehrenamt weisen eine biografische Komponente auf. Diese ist in dörflichen Gemeinwesen, wo ehrenamtliches Engagement oft ein wichtiger Sozialisationsbestandteil ist, besonders ausgeprägt. Eine wichtige Rolle bei der (erstmaligen) Aufnahme eines Ehrenamtes spielen auch Vorbildpersonen, die zumeist aus der Familie, der Peergroup oder deren Umfeld stammen.

Institutionelle Beteiligungsoptionen sind häufig in biografisch definierten Korridoren verortet. Entweder sind sie durch die eigene Biografie (z.B. Klassensprecher/innen, Asta, Jugendauszubildendenvertretung, etc.) bestimmt oder richten sich nach der Biografie von Schutzbefohlenen (z.B. Schulpflegschaft, Beirat im Pflegeheim). Auch spezielle Settings wie ein Sportverein halten häufig bereits institutionalisierte Ehrenamtskarrieren vor.

Die Vereinbarkeit des Ehrenamts mit dem Privatleben und dem Beruf hängt in erster Linie davon ab, wie stark sich das Ehrenamt zeitlich mit Beruf und Freizeit verschränkt. Ein stringentes Zeitmanagement unterstützt die Vereinbarkeit. Zentral sind aber die Akzeptanz der ehrenamtlichen Tätigkeit durch die Familie und/oder den Arbeitgeber. Alle Interviewten zeigen sich äußerst flexibel, wenn es darum geht, die Bereiche Familie, Beruf und Ehrenamt in Einklang zu bringen. Insbesondere im familialen Bereich scheint es wichtig zu sein, beim Zeitmanagement die Familie/den Partner eng einzubeziehen und damit der Sorge vor Vernachlässigung zu Gunsten des Ehrenamtes entgegen zu wirken. Ein ähnliches Vorgehen bei der Abstimmung mit dem Arbeitgeber geht aus den Interviews nicht hervor, könnte aber unter Gesichtspunkten der beiderseitigen Akzeptanz eine Innovation in der Personalpolitik darstellen.

Belastend für die Ausführung ihres Ehrenamts empfinden es die Befragten, wenn ihnen die Anerkennung dieser Tätigkeit verwehrt wird. Dies in Kombination mit der Nichtakzeptanz des Ehrenamtes durch den Partner oder den Arbeitgeber kann zu persönlichen Krisen führen. Auch soziale Konflikte innerhalb des Ehrenamtsettings, die das Gemeinschaftsgefühl beeinträchtigen, stellen eine Belastung von Ehrenamtlichen dar. Dies gilt insbesondere dann, wenn das Ehrenamt in enger Abstimmung mit Hauptamtlichen durchgeführt wird.

Materielle Anreize wie einen Bonus bei der gesetzlichen Rente oder Vergünstigungen bei lokalen Kultur- und Freizeitangeboten könnten die Attraktivität des Ehrenamtes nachhaltig verstärken. Ein hohes Maß an Zeitsouveränität erleichtert die Ehrenamtsarbeit. Dies konnte bei den meisten der Interviewten festgestellt werden. Im Sample befand sich niemand, der eine mangelnde Zeitsouveränität beklagte. Die Bandbreite der angetroffenen Zeitsouveränität erstreckte sich vom Selbstständigen, der ehrenamtliche Tätigkeiten gleichberechtigt mit den geschäftlichen Belangen in die Zeitplanung einbringt, bis zur abhängig Beschäftigten im Filialbetrieb, der flexible Handhabung des Feierabends gewährt wird. Die Zeitsouveränität korreliert, wie

auch die Befragung gezeigt hat, mit dem Bewältigungsvolumen in Beruf und auch Ehrenamt.

6 Literatur

- Bundesmann - Jansen, J., H. Groß, E. Munz (2000): Arbeitszeit'99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland, Düsseldorf
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Hauptbericht des Freiwilligen surveys 2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. München
- Destatis (2011a): F1, Reihe 4.1.1, Wiesbaden.
- Destatis (2011b): Pressemitteilung Nr. 439 vom 29.11.2011, Wiesbaden
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2011): Participation in volunteering and unpaid work. Second European Quality of Life Survey. Luxembourg
- Forschungsgruppe Wahlen (2011): Methodenbericht zur Studie „Erwerbsarbeit und Ehrenamt“
- Groß, H./Schwarz, M. (2010): Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility, Wiesbaden
- Groß, H. (2010): Vergleichende Analyse der Arbeits- und Betriebszeitentwicklung im Zeitraum von 1987 bis 2007. Dortmund
- Holst, E. (2010): Arbeitszeitwünsche und –realität von abhängig beschäftigten Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland. In: Groß, H. Seifert (Hrsg.). Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin. S. 53-70
- Keller, B., H. Seifert (2011): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. Berlin
- Klenner, C. S. Pfahl, H. Seifert (2001): Ehrenamt oder Erwerbsarbeit – Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz? Düsseldorf
- Seifert, H. (1995): Kriterien für eine sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung, in: Büssing, A./Seifert, h. (Hg.), Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung, München/Mering, S. 15-30
- Seifert, H. (2005): Arbeitszeitpolitischer Modellwechsel: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, in: Seifert, H. (Hg.), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York, S.40-66
- Trinczek, R. (2005): Über Zeitautonomie, ihre Regulierung und warum es so selten funktioniert, in: Seifert, H. (Hg.), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York, S. 375-397
- WSI-Tarifarchiv (2011): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, Düsseldorf
- Zapf, I. (2012): Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten, IAB-Forschungsbericht 3, Nürnberg

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Ehrenamtlich Tätige, ehemals ehrenamtlich Tätige und Wunsch nach Ehrenamt (in %)	24
Tabelle 2:	Bereiche von ehrenamtlicher Tätigkeit nach Geschlecht und Altersgruppen in 2011	26
Tabelle 3:	Bereiche von ehrenamtlicher Tätigkeit nach Geschlecht und Altersgruppen in 1999	26
Tabelle 4:	Ehrenamtliche Tätigkeit nach Geschlecht, beruflicher und schulischer Qualifikation sowie nach beruflicher Stellung (in %)	28
Tabelle 5 :	Arbeitszeitdauer und Volumen der ehrenamtlichen Tätigkeit (in Stunden)	29
Tabelle 6:	Zeitliche und räumliche Flexibilität 1999 und 2011 (in %)	31
Tabelle 7:	Ausschlaggebende Gründe für ehrenamtliches Engagement (in%)	33
Tabelle 8:	Ehrenamtlich Tätige, ehemals ehrenamtlich Tätige und Wunsch nach Ehrenamt in NRW (in %)	34
Tabelle 9:	Bereiche von ehrenamtlicher Tätigkeit nach Geschlecht in NRW (in %)	34
Tabelle 10:	Arbeitszeitdauer und Volumen der ehrenamtlichen Tätigkeit in Nordrhein-Westfalen (in Stunden)	35

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Wöchentliche Zeit für Ehrenamt und effektive Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten nach Bereichen (in Wochenstunden)	32
Abb. 2:	Anteile Voll- und Teilzeitbeschäftigte an ehrenamtlich Tätigen 1999 und 2011 (in %)	39
Abb. 3:	Normalerweise geleistete Arbeitszeit pro Woche: Beschäftigte insgesamt und ehrenamtlich Tätige 2011 (in %)	40
Abb. 4:	Ehrenamt und normalerweise geleistete Arbeitszeit pro Woche 1999 und 2011 (in %)	41
Abb. 5:	Normalerweise geleistete Arbeitszeit pro Woche und Stellung im Beruf der ehrenamtlich tätigen Beschäftigten (in %)	42
Abb. 6:	Normalerweise geleistete Arbeitszeit pro Woche und Stellung im Beruf der ehrenamtlich tätigen beschäftigten Männer (in %)	42
Abb. 7:	Normalerweise geleistete Arbeitszeit pro Woche und Stellung im Beruf der ehrenamtlich tätigen beschäftigten Frauen (in %)	43
Abb. 8:	Normalerweise geleistete Arbeitszeit und Stunden im Ehrenamt 1999 und 2011 (in %)	44
Abb. 9:	Zeit für Ehrenamt und Aufwandsentschädigung (in %)	45
Abb. 10:	Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit und Stunden im Ehrenamt 2011 nach Geschlecht (in %)	46
Abb. 11:	Häufigkeit der ehrenamtlichen Aktivitäten (in %)	47
Abb. 12:	Atypische Arbeitszeiten und Ehrenamt (in %)	48
Abb. 13:	Atypische Arbeitszeiten und Zeitaufwand für Ehrenamt (in %)	49
Abb. 14:	Atypische Arbeitszeiten und Zeitaufwand für Ehrenamt nach Geschlecht (in %)	49
Abb. 15:	Bewertung der in den letzten drei Jahren eingeführten Arbeitszeitkonten (in %)	52
Abb. 16:	Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit für Ehrenamtliche (in %)	53
Abb. 17:	Ehrenamt und eigenverantwortliche Festlegung der Arbeitszeit nach beruflicher Stellung (in %)	54
Abb. 18:	Arbeitszeitkonto und Stunden im Ehrenamt (in %)	55
Abb. 19:	Durchschnittliche Inanspruchnahme Recht auf Freistellung (in %)	56
Abb. 20:	Probleme der Koordinierung von Beruf und Ehrenamt nach Arbeitszeitdauer (in %)	57
Abb. 21:	Probleme der Koordinierung von Beruf und Ehrenamt nach Arbeitszeitdauer – Männer (in %)	57

Abb. 22:	Probleme der Koordinierung von Beruf und Ehrenamt nach Arbeitszeitdauer – Frauen (in %)	58
Abb. 23:	Probleme der Koordination von Beruf und Ehrenamt nach beruflichem Status – Insgesamt (in %)	58
Abb. 24:	Probleme bei der Koordination von Beruf und Ehrenamt nach atypischen Arbeitszeiten (in %)	59
Abb. 25:	Probleme bei der Koordination von Beruf und Ehrenamt nach einzelnen Formen atypischer Arbeitszeiten (in %)	60
Abb. 26:	Probleme bei der Koordination von Beruf und Ehrenamt nach Arbeitszeitkonten (in %)	61
Abb. 27:	Probleme bei Koordination von Beruf und Ehrenamt nach flexibler Arbeitszeitgestaltung (in %)	62
Abb. 28:	Probleme bei Koordination von Beruf und Ehrenamt nach Möglichkeiten der Freinahme durch flexible Arbeitszeiten (in %)	62
Abb. 29:	Probleme bei Koordination von Beruf und Ehrenamt nach den Möglichkeiten, den Arbeitsplatz verlassen und Anfang/Ende der Arbeitszeit variieren zu können (in %)	63
Abb.30:	Probleme bei Koordination von Beruf und Ehrenamt nach Möglichkeiten zum Arbeitszeittausch (in %)	64
Abb. 31:	Probleme bei Koordination von Beruf und Ehrenamt nach Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung (in %)	65
Abb. 32:	Geplante Aufgabe/Einschränkung des Ehrenamtes und Probleme bei Koordination mit Beruf (in %)	66
Abb. 33:	Gründe für mögliche Einschränkung/Aufgabe des Ehrenamtes (in %)	67
Abb. 34:	Gründe für mögliche Einschränkung/Aufgabe des Ehrenamtes bei Frauen mit/ohne Partner (in %)	68
Abb. 35:	Gründe für mögliche Einschränkung/Aufgabe des Ehrenamtes bei Männern mit/ohne Partner (in %)	68
Abb. 36:	Gründe für mögliche Einschränkung/Aufgabe des Ehrenamtes nach Lage der Arbeitszeit (in %)	69
Abb. 37:	Hemmnisse für Aufnahme eines Ehrenamtes (in %)	70
Abb. 38:	Perspektiven ehrenamtlicher Aktivitäten und atypische Arbeitszeiten (in %)	71
Abb. 39:	Perspektiven ehrenamtlicher Aktivitäten und Formen atypischer Arbeitszeiten (in %)	71

Anhang: Fragebogen zur Studie „Erwerbsarbeit und Ehrenamt“

0a. Guten Tag, ... , wir machen zurzeit eine Studie zum Thema Berufstätigkeit und befragen hierzu berufstätige Deutsche im Alter zwischen 18 und 65 Jahren. Wie viele Erwachsene sind bei Ihnen zuhause als Arbeiter, Angestellte oder Beamte berufstätig, also alle Berufstätigen ohne Selbstständige?

(INT: Auch Auszubildende, geringfügig Beschäftigte)
(INT: Geburtstagsschlüssel)

0b. (INT: Anzahl 18 bis 65-jährige abhängig Beschäftigte)

- einer → ZP
- zwei -> 0d.
- drei -> 0d.
- vier und mehr -> 0d.
- keiner / trifft nicht zu / Selbstständige FALSE

0d. Und sind Sie ...

- Arbeiter/in -> 0e.
- Facharbeiter/in -> 01.
- Vorarbeiter/in oder Meister/in -> 01.
- Angestellte/r -> 0f.
- Beamter/Beamtin -> 0g.
- Richter/in -> 01.
- Soldat/in -> 01.
- Landwirt/in (selbständig) FALSE
- Selbstständig FALSE
- k.A. FALSE

0e. Und Sind Sie...

- ungelernter Arbeiter -> 01.
- angelernter Arbeiter -> 01.

0f. Und sind Sie...

- ausführender, einfacher Angestellter, -> 01.
 - Angestellter mit qualifizierter Tätigkeit, -> 01.
 - Angestellter mit hochqualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktion oder -> 01.
 - Angestellter mit umfassenden Führungsaufgaben? -> 01.
-

0g. Und Sind Sie ...

- Beamter im einfachen Dienst,
- Beamter im mittleren Dienst oder
- Beamter im höheren oder gehobenen Dienst?

01. Es gibt ja sogenannte ehrenamtliche Tätigkeiten, also freiwillige, unbezahlte oder für eine geringe Aufwandsentschädigung durchgeführte Tätigkeiten für andere Menschen, z.B. in einem Verein, einer Organisation, einer Gruppe, Initiative, Kirche oder Kampagne. Solche Tätigkeiten können auf das Erreichen gesellschaftlicher, sozialer, kultureller, sportlicher, politischer oder religiöser Zwecke ausgerichtet sein. Nicht gemeint sind Tätigkeiten in der Familie oder unentgeltliche Hilfeleistungen für Freunde oder Nachbarn.

In diesem Sinne: Sind Sie ehrenamtlich tätig?

- ja -> 05.
- nein -> 02.

02. Haben Sie in den letzten 15 Jahren eine ehrenamtliche Tätigkeit ausgeübt?

- ja
- nein

03. Würden Sie gerne eine ehrenamtliche Tätigkeit übernehmen, wenn Sie die Möglichkeit dazu hätten? Würden Sie das ...

- keinesfalls, -> 21.
- wahrscheinlich nicht, -> 21.
- vielleicht, -> 04.
- ziemlich wahrscheinlich oder -> 04.
- ganz sicher tun? -> 04.

04. Ich nenne Ihnen nun einige Aussagen, die der Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit entgegenstehen können. Sagen Sie mir bitte jeweils, ob das bei Ihnen der Fall ist ...

a) „Ich habe bisher keine Gruppe, Organisation oder Gelegenheit gefunden, in der ich ehrenamtlich aktiv werden könnte und die meinen Vorstellungen entspricht.“

Ist das bei Ihnen der Fall?

- ja
- nein

b) „Ich bin noch nicht angesprochen worden.“

c) „Ich weiß nicht, ob ich mich für die ehrenamtliche Tätigkeit eigne, die mich interessieren würde.“

d) „Meine familiären Verpflichtungen lassen es gegenwärtig nicht zu.“

e) „Eine ehrenamtliche Tätigkeit würde sich schlecht mit meiner Partnerschaft oder Ehe vertragen.“

f) „Meine Gesundheit lässt es gegenwärtig nicht zu.“

- g) „Durch meine beruflichen Belastungen brauche ich meine Freizeit vor allem zur Erholung.“
- h) „Meine unsichere Zukunft erfordert, dass ich mich auf anderes konzentriere.“
- i) „Die Dauer meiner Arbeitszeit erschwert es, eine ehrenamtliche Tätigkeit zu übernehmen.“
- j) „Die Lage meiner Arbeitszeit wie z.B. Nachtarbeit, Wochenendarbeit oder Wechselschicht erschwert es.“
- k) „Die Unregelmäßigkeit oder geringe Planbarkeit meiner Arbeitszeit erschwert es.“

l) Und gibt es bei Ihnen noch andere Gründe, weshalb Sie keine ehrenamtliche Tätigkeit übernommen haben?

05a. SCHALTER: Fragen 05 bis 20: Nur an 02 = „ja“, bin ehrenamtlich tätig

a) In welchem Bereich oder in welchen Bereichen ehrenamtlicher Tätigkeit engagieren Sie sich zurzeit?

(INT: Mehrfachnennung; Maximal 5 Nennungen)

- a) Sport
- b) Kultur und Geselligkeit
- c) Politik
- d) Rechtswesen
- e) Arbeitsleben und Wirtschaft
- f) Kirche
- g) Bildung und Erziehung
- h) Gesundheitswesen und Pflege
- i) Soziales
- j) Rettungswesen und Katastrophenschutz
- k) Verkehr und Wohnen
- l) Umwelt
- m) Sonstiges

05b. Und seit wie vielen Jahren sind Sie im Bereich _____ aktiv?

(INT: bitte genannte(e) Bereich(e) aus 05a. einsetzen)

- bis zu einem Jahr
- bis 2 Jahre
- bis 3 Jahre
- länger als 3 Jahre

SCHALTER: bei Mehrfachnennung 05a.

c) Und seit wie vielen Jahren sind Sie im Bereich _____ aktiv?
d) usw.

06. Wie oft sind Sie – alles in allem – mit ehrenamtlichen Tätigkeiten beschäftigt, ...

- beinahe jeden Tag,
- mehrmals pro Woche,
- zweimal pro Woche,
- einmal pro Woche,
- zweimal pro Monat,
- einmal pro Monat,
- einmal im Quartal oder
- nur zu bestimmten Anlässen?

07. Wenn Sie jetzt einmal an alle Aktivitäten denken, die mit Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit zusammenhängen: Wie viele Stunden pro Monat wenden Sie dafür ungefähr auf?

(INT: Bei mehreren ehrenamtlichen Tätigkeiten/Funktionen: alles zusammengerechnet; immer auf einen Monat bezogen)

_____ (bitte Stunden pro Monat notieren)

08. Wird Ihnen für Ihre ehrenamtliche Tätigkeit eine Aufwandsentschädigung gezahlt?

- ja
- nein

09. Die zeitlichen Anforderungen aus der beruflichen Arbeit und aus der ehrenamtlichen Tätigkeit können zueinander passen oder mitunter in Widerspruch zueinander geraten. Wie ist das bei Ihnen, wie häufig haben Sie Schwierigkeiten, ihre berufliche Arbeit und ihre ehrenamtliche Tätigkeit zeitlich miteinander zu vereinbaren, ...

- nie,
- selten,
- gelegentlich,
- oft oder
- immer?

10. Unabhängig davon, ob Sie davon Gebrauch machen: Haben Sie einen Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung von Ihrer beruflichen Arbeit, wenn es () Ihre ehrenamtliche Tätigkeit erfordert?

(CATI: 05a = mehrere Tätigkeiten: „... eine Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeiten“)

- ja -> 11.
- nein -> 14.
- w.n./k.A. -> 14.

11. Und aufgrund welcher ehrenamtlichen Tätigkeit besteht für Sie dieser Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung?

(INT: Mehrfachnennung; Maximal 5 Nennungen)

- Mandatsträger/in / Abgeordneter
(Kommunalpolitiker, Stadt-/Gemeinderat, Landtag)
- anderes politische Amt
- Schöffe (am Gericht)
- Betriebsrat/Personalrat
- Jugendvertreter/in in Ausbildung/Betrieb
- Schwerbehindertenvertreter/in
- Frauenbeauftragte
- Tarifkommissionsmitglied
- gewerkschaftliche Funktion
- Freiwillige Feuerwehr
- Jugendarbeit
- andere Tätigkeit mit Freistellungsregelung

-
12. Und wie oft haben Sie in den letzten Jahren das Recht auf bezahlte Freistellung durchschnittlich in Anspruch genommen, ...

- mehrmals pro Woche,
- etwa wöchentlich,
- mehrmals im Monat,
- etwa monatlich,
- 4 bis 6-mal im Jahr,
- 2 bis 3-mal im Jahr oder
- einmal im Jahr oder seltener?

-
- 13a. Hatten Sie schon einmal Schwierigkeiten, das Recht auf bezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen?

- ja 13b.
 - nein -> B.
-

13b. Und weshalb gab es da Schwierigkeiten?

(INT: Mehrfachnennung)

- Einspruch des Arbeitgebers/Vorgesetzten wg. betrieblicher Erfordernisse
 - habe selbst entschieden, dass betriebliche Erfordernisse Vorrang haben
 - Aufforderung des Arbeitgebers/Vorgesetzten, anstelle bezahlter Freistellung freie Tage/freie Stunden aus flexibler Arbeitszeit zu nutzen
 - Abstimmungsprobleme mit Kolleg/innen
 - Sonstiges
-

B. Wie ist das mit Ihrer beruflichen Tätigkeit, arbeiten Sie da

- in einem oder
- in mehreren Beschäftigungsverhältnissen?

14a. () Haben Sie die Möglichkeit, durch flexible Arbeitszeitregelungen bei Bedarf stunden- oder tageweise frei zu nehmen, wenn Ihre ehrenamtliche Tätigkeit das erfordert?

(CATI: B = mehrere B.V.: „Wie ist das in dem Beschäftigungsverhältnis mit den meisten Stunden“)

- ja, -> 15.
- nein - 14b.

14b. Und können Sie () bei Bedarf Arbeitszeit tauschen, z.B. bei Schichten oder freien Tagen, wenn Ihre ehrenamtliche Tätigkeit das erfordert?

(CATI: B = mehrere B.V.: „in diesem Beschäftigungsverhältnis“)

- ja,
- nein

15. Haben Sie () die Möglichkeit, wenn es die ehrenamtliche Tätigkeit erfordert, nach Absprache mit den Vorgesetzten oder mit den Kolleginnen und Kollegen Ihren Arbeitsplatz zu verlassen, später zu kommen oder eher zu gehen?

(CATI: B = mehrere B.V.: „in diesem Beschäftigungsverhältnis“)

- ja
- nein
- nicht zutreffend, ehrenamtliche Tätigkeit liegt immer in Freizeit

16. Ist für Sie () in den letzten drei Jahren eine flexiblere Arbeitszeit z.B. in Form von Gleitzeitarbeit, Arbeitszeitkonto, Jahresarbeitszeit oder einem Arbeitszeitkorridor eingeführt worden?

(CATI: B = mehrere B.V.: „in diesem Beschäftigungsverhältnis“)

(INT: immer bezogen auf aktuellen Job)

- ja -> 17.
- nein -> 18.

17. Und wenn es darum geht, die berufliche Arbeit und die ehrenamtliche Tätigkeit in Einklang zu bringen: Hat sich das für Sie persönlich seit der Einführung der flexibleren Arbeitszeit alles in allem...

- verbessert,
 - verschlechtert oder
 - hatte das keine besonderen Auswirkungen?
-

18. Wenn Sie ganz frei wählen könnten, würden Sie dann Ihr ehrenamtliches Engagement ...

- ausweiten,
 - einschränken,
 - würden sie es ganz aufgeben oder
 - hat es gerade den richtigen Umfang?
-

19. Und wenn Sie einmal ganz konkret an die nächsten zwei Jahre denken: Haben Sie da die Absicht, Ihre ehrenamtliche Tätigkeit einzuschränken oder aufzugeben?

- ja -> 20.
 - nein -> 21.
-

20. Ich nenne Ihnen nun einige Aussagen, die Gründe dafür sein können, eine ehrenamtliche Tätigkeit einzuschränken oder aufzugeben. Sagen Sie mir bitte jeweils, ob das bei Ihnen der Fall ist:

a) „Die ehrenamtliche Tätigkeit ist befristet. Wenn das Projekt abgeschlossen oder das Ziel erreicht ist, höre ich auf.“

Ist das bei Ihnen der Fall?

- ja
- nein

b) „Wenn der Anlass bzw. organisatorische Rahmen meiner ehrenamtlichen Tätigkeit nicht mehr gegeben ist, höre ich auf, z.B. als Elternvertreter, nachdem das Kind die Schule beendet hat.“

c) „Die Bedingungen der ehrenamtlichen Tätigkeit haben sich so verändert, dass ich sie nicht mehr ausüben will oder kann.“

d) „Meine familiären Verpflichtungen haben sich vergrößert.“

e) „Die ehrenamtliche Tätigkeit verträgt sich schlecht mit meiner Ehe oder Partnerschaft.“

f) „Mein Gesundheitszustand hat sich verschlechtert.“

g) „Ich will eine Ausbildung oder Weiterbildung aufnehmen.“

h) „Meine beruflichen Bedingungen haben sich verändert.“

i) „Meine Zukunft ist so unsicher geworden, dass ich mich auf anderes konzentrieren muss.“

j) „Meine Arbeitszeit hat sich verlängert.“

k) „Die Lage meiner Arbeitszeit hat sich verändert z.B. wegen Nacharbeit, Wochenendarbeit oder Wechselschicht.“

l) „Die Unregelmäßigkeit oder geringe Planbarkeit meiner Arbeitszeit hat zugenommen.“

m) „Die zeitliche Gesamtbelastung aus allen meinen Verpflichtungen ist auf die Dauer zu hoch.“

n) „Andere Lebensbereiche kommen durch die ehrenamtliche Tätigkeit einfach zu kurz. Ich will auch anderen Interessen nachgehen.“

o) „Ich habe vor, den Wohnort zu wechseln.“

p) Und gib es bei Ihnen noch andere Gründe, weshalb Sie ihre ehrenamtliche Tätigkeit einschränken oder aufgeben wollen?

21. Geschlecht des Befragten.

- männlich
- weiblich

22. Wie alt sind Sie?

_____ (bitte notieren)

F. Welchen Schulabschluss haben Sie selbst?

- Hauptschulabschluss (Volksschule)..... -> 23.
(Ost: frühere 8-klassige Schule)
- Mittlere Reife/Realschulabschluss -> 23.
(Fach-/Handelsschulabschluss oder sonstiger mittlerer Abschluss)
(Ost: frühere 10-klassige polytechnische Oberschule/POS)
- Abitur/Hochschulreife/Fachhochschulreife oder -> G.
(Ost: frühere 12-klassige erweiterte Oberschule/EOS)
- haben Sie keinen Schulabschluss? -> 23.

G. Haben Sie ein abgeschlossenes Studium an einer Universität, Hochschule oder Fachhochschule?

- ja
- nein

SCHALTER: Fragen 23 bis 30: Nur an 02 = „ja“, bin ehrenamtlich tätig

23. Ist Ihre Muttersprache ...

- deutsch oder
 - haben Sie eine andere Muttersprache?
-

25. Wie viele Personen sind in dem Betrieb, in dem Sie arbeiten, beschäftigt, ...

(INT: ggf. schätzen; Inhaber und Auszubildende mitrechnen)

- 1 bis 20 Personen
- 21 bis 49 Personen
- 50 bis 99 Personen
- 100 bis 499 Personen
- 500 bis 999 Personen
- 1000 und mehr Personen

26. () Gehört die Branche, in der Sie arbeiten, ...

(CATI: B = mehrere B.V.: „Wie ist das in dem Beschäftigungsverhältnis mit den meisten Stunden“)

- zum produzierenden Gewerbe oder
- zum Dienstleistungsbereich?

26b. Und arbeiten Sie im öffentlichen Dienst?

- ja
- nein

27. Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat oder Personalrat?

- ja
- nein

28. Wohnen Sie mit einem Ehepartner oder Lebenspartner in einem Haushalt zusammen?

- ja->29.
- nein - 31a.

29. Ist Ihr Ehepartner oder Lebenspartner erwerbstätig?

- ja->30.
 - nein - 31a.
-

30. Arbeitet Ihr Ehepartner oder Lebenspartner...

- in Vollzeit oder
- in Teilzeit?

31. Wie viele Personen leben insgesamt in Ihrem Haushalt, Sie selbst mit eingeschlossen?

_____ (bitte notieren)

32. SCHALTER: NICHT an 28. = ja und 31. = 2 Personen *oder* nicht an 28. = nein und 31. = 1 Person

Wie viele Kinder im Alter bis zu 14 Jahren leben in Ihrem Haushalt?

_____ (bitte notieren)

SCHALTER: Fragen 33 bis 38: Nur an 02 = „ja“, bin ehrenamtlich tätig

33. () Wie viele Stunden beträgt im Durchschnitt Ihre wöchentliche Arbeitszeit laut Arbeits- oder Tarifvertrag bzw. laut Dienstverhältnis?

Wenn Sie keine festgelegte wöchentliche Arbeitszeit haben, rechnen Sie Ihre Arbeitszeit bitte auf die Woche um.

(CATI: B = mehrere B.V.: „Wie ist das in dem Beschäftigungsverhältnis mit den meisten Stunden“)

____ , _ Stunden (bitte notieren)

34. Und wie viele Stunden beträgt () im Durchschnitt Ihre tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit? Pausenzeiten einmal nicht mitgerechnet?

(CATI: B = mehrere B.V.: „in diesem Beschäftigungsverhältnis“)

____ , _ Stunden (bitte notieren)

35. Arbeiten Sie () ...

(CATI: B = mehrere B.V.: „in diesem Beschäftigungsverhältnis“)
(INT: Mehrfachnennung)

a) in Nachtarbeit? (INT: zwischen 22.00 und 5.00 Uhr)

- ja
- nein

b) in Schichtarbeit?

c) samstags?

d) sonntags?

e) mit einem Arbeitszeitkonto?

36. Können Sie () eigenverantwortlich festlegen, wann Ihre Arbeitszeit beginnt und endet?

(CATI: B = mehrere B.V.: „in diesem Beschäftigungsverhältnis“)

- ja
- nein

37. Arbeiten Sie () in einem befristeten Arbeits- oder Dienstverhältnis?

(CATI: B = mehrere B.V.: „in diesem Beschäftigungsverhältnis“)

- ja
- nein

38. Ich nenne Ihnen nun einige Aussagen, die der ausschlaggebende Grund für die Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit sein können. Sagen Sie mir bitte, was bei Ihnen der ausschlaggebende Grund ist, weshalb Sie eine ehrenamtliche Tätigkeit übernommen haben...

a) „Ehrenamtliches Engagement ist für die Gesellschaft wichtig.“

b) „Ohne ehrenamtliches Engagement könnten die Vereine, Organisationen oder Institutionen, die ich ehrenamtlich unterstütze, nicht ihre Aufgaben erfüllen.“

c) „Mit meinem ehrenamtlichen Engagement unterstütze ich politische Organisationen, eine Gewerkschaft, Bürgerinitiativen oder Freiwilligenorganisationen“

d) „Mit meinem ehrenamtlichen Engagement unterstütze ich die sportlichen, künstlerischen, musischen oder kulturellen Interessen meiner Kinder.“

e) „Mit meinem ehrenamtlichen Engagement kann ich Interessen verwirklichen, die ich ohne dieses nicht verwirklichen könnte.“

Y1. Über wie viele verschiedene Telefonnummern sind Sie zuhause erreichbar, Handy und Fax einmal ausgenommen?

- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5 und mehr
-

U. Herzlichen Dank für das Gespräch.
