

Ehrenamt und Arbeitszeit – ein Vereinbarkeitsproblem?

► Ehrenamtliches Engagement erfordert Zeit. Beschäftigte müssen die hierfür notwendigen Zeiten zusätzlich zu ihrer Arbeitszeit und zu ihren sonstigen privaten und lebensweltlichen Verpflichtungen aufbringen können. Gefordert ist eine multiple Synchronisation verschiedener Aktivitäten. Wie aber gelingt es abhängig Beschäftigten, diese mehrfachen Zeitanforderungen auszubalancieren? Welche Rolle spielen unterschiedlich lange Arbeitszeiten, aber auch flexible Arbeitszeitformen sowie Arbeitszeit während der Nacht oder am Wochenende für die Ausübung von Ehrenamt? Welche Formen der Arbeitszeit behindern oder fördern ehrenamtliches Engagement? Diesen Fragen geht der Beitrag auf der Grundlage einer repräsentativen Befragung von mehr als 10.000 abhängig Beschäftigten nach.

Individuelle Zeitbudgets und Ehrenamt

Für ehrenamtliches Engagement reicht es nicht aus, benötigte Zeitelemente zu reservieren. Sie müssen auch zu festgelegten Zeitfenstern und in vereinbarten Rhythmen zur Verfügung stehen. Nicht nur Beruf und Ehrenamt sind zeitlich abzustimmen, zu berücksichtigen sind auch weitere Aktivitäten im Bereich der Haus- und Familienaufgaben, der beruflichen Weiterbildung, der Pflege oder in anderen Bereichen. Diese Zeitanforderungen können in den individuellen Zeitbudgets sehr unterschiedliche Quantitäten beanspruchen und entsprechend unterschiedliche Verteilungsmuster aufweisen. Sicherlich stellt sich das Synchronisationserfordernis in Single-Haushalten anders dar als in Mehrpersonen-Haushalten oder bei Alleinerziehenden. Hinzu kommt, dass die immer noch weit verbreitete ungleiche Verteilung häuslicher Aufgaben zwischen den Geschlechtern zu entsprechend asymmetrischen Mustern in der individuellen Zeitnutzung führt. Frauen übernehmen deutlich größere Zeitkontingente für familiäre Arbeiten und arbeiten nicht nur zu einem wesentlich höheren Anteil Teilzeit als Männer, auch als Vollzeitbeschäftigte arbeiten sie durchschnittlich kürzer (vgl. HOLST/SEIFERT 2012).

Angesichts genereller Zeitrestriktionen konkurrieren die verschiedenen Zeitverwendungen miteinander. Zeitkonflikte sind deshalb nicht ausgeschlossen. So kann das Profil der Arbeitszeit, bei gegebenen sonstigen privaten Zeitverwendungen, im ungünstigsten Fall mit den Zeitanforderungen des Ehrenamts kollidieren, also weder mit der Dauer der Arbeitszeit noch deren Lage oder Verteilung übereinstimmen, und deshalb das zeitliche Engagement einschränken oder gar völlig 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 schließlich, dass Zeiten für Ehrenamt, die mit anderen Nicht-Erwerbszeiten (Hausarbeit, Pflege, Erziehung usw.) kollidieren, nur möglich werden, wenn beispielsweise familiäre Aufgaben reduziert oder zwischen den Familienmitgliedern umgeschichtet werden.



HERMANN GROB

Dr., ehem. wiss. Mitarbeiter im Forschungsbereich „Dienstleistungen im gesellschaftlichen Wandel“ der Sozialforschungsstelle Dortmund, zentrale wissenschaftliche Einrichtung der TU Dortmund.



HARTMUT SEIFERT

Dr., ehem. Leiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf

Die Ergebnisse der im Jahr 2011 durchgeführten Studie (vgl. SEIFERT/GROß/MAYLANDT 2012) zeigen förderliche und hinderliche Faktoren des Ehrenamts auf und geben Hinweise darauf, ob und wie sich individuelle Zeitbudgets und Ehrenamt verbinden lassen. Da es sich um eine Wiederholungsbefragung zu einer im Jahr 1999 durchgeführten themenähnlichen Studie handelt, lassen sich die Befunde von 1999 mit den aktuellen Untersuchungsergebnissen vergleichen (zur Anlage der beiden Studien vgl. Tab. 1).

Tabelle 1 Studien zu Ehrenamt und Erwerbsarbeit

	1999	2011
Grundgesamtheit	abhängig Beschäftigte deutscher Nationalität im Alter von 18 – 65 Jahren	abhängig Beschäftigte deutscher Nationalität im Alter von 18 – 65 Jahren
Stichprobe	mehrstufige Zufallsstichprobe; Auswahl von Sample Points auf der Basis des ADM-Mastersamples; Auswahl von Haushalten nach dem Random-Route-Verfahren; Auswahl der Zielpersonen per Geburtstagsschlüssel	regional geschichtete, mehrstufige Zufallsstichprobe auf der Basis von Haushalten mit telefonischen Festnetznummern; Auswahl der Zielpersonen per Geburtstagsschlüssel
Stichprobenumfang	4.024 Personen	10.157 Personen
Methodisches Vorgehen	mündliches Interview	computergestütztes telefonisches Interview
finanzielle Förderung	Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes NRW	Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW
weitere Informationen	BUNDESMANN-JANSEN/GROß/MUNZ (2000); KLENNER/PFAHL/SEIFERT (2001)	SEIFERT/GROß/MAYLANDT (2012)

Zunahme ehrenamtlicher Aktivitäten

Gegenüber 1999 hat der Anteil der Beschäftigten, die neben ihrer Erwerbsarbeit ehrenamtlich tätig sind, kräftig von 18 auf 27,6 Prozent zugenommen (zu den Ergebnissen aus 1999 vgl. KLENNER/PFAHL/SEIFERT 2001). Stark angestiegen ist auch das Potenzial derjenigen Personen, die prinzipiell an Ehrenämtern interessiert sind. Während in 2011 etwa jeder siebte Beschäftigte gerne ein Ehrenamt übernehmen möchte, war es zwölf Jahre zuvor nur gut jeder dreißigste (vgl. Abb. 1).

Der Aktivitätsgrad unterscheidet sich stark zwischen den Geschlechtern und variiert mit dem Grad der Bildung. Männer sind häufiger (30,8 %) engagiert als Frauen (24,1 %). Während nur knapp 13 Prozent der Beschäftigten ohne einen Schulabschluss Ehrenämter übernehmen, liegt die Quote bei den Personen mit Abitur bei gut 32 Prozent. Ebenso steigt der Anteil der ehrenamtlich Tätigen mit dem beruflichen Qualifikationsniveau der Beschäftigten, wobei festzustellen ist, dass sich die Abstände zwischen den Qualifikationsstufen im Vergleich zu der früheren Erhebung deutlich vergrößert haben (vgl. Abb. 2). Unter den Hoch-

Abbildung 1 Ehrenamtlich Tätige, Ehemalige und Wunsch nach Ehrenamt 1999 und 2011 (in %)

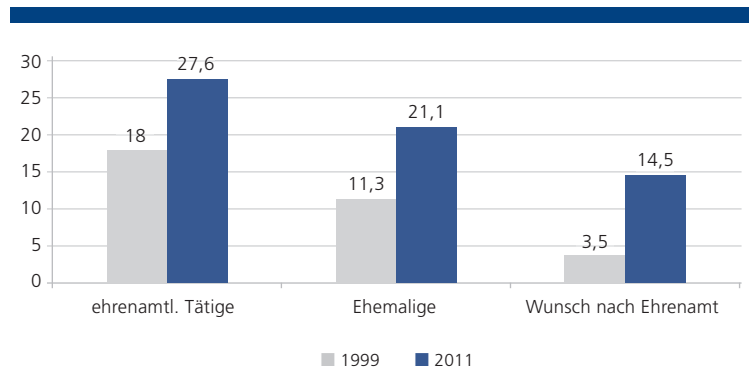
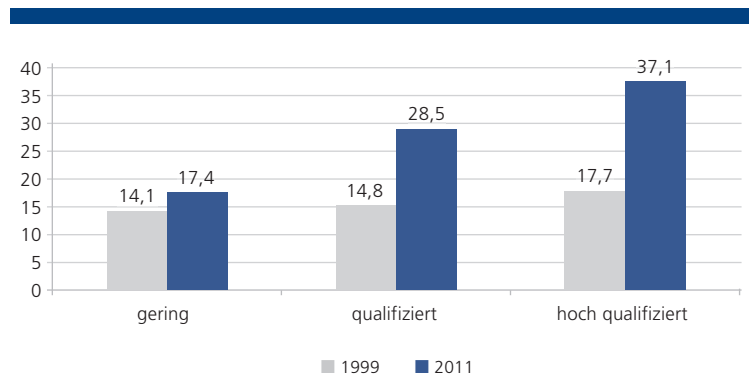


Abbildung 2 Ehrenamtlich Tätige und Qualifikationsniveau, 1999 und 2011 (in %)



qualifizierten liegt aktuell der Anteil der ehrenamtlich Tätigen mehr als doppelt so hoch wie unter den Geringqualifizierten, zwölf Jahre zuvor waren es lediglich drei Prozentpunkte mehr. Auffallend ist der mit fast 42 Prozent hohe Anteil der ehrenamtlich Tätigen unter den Beamten gegenüber einer Quote von knapp 27 Prozent bei den Angestellten und gut 23 Prozent bei den Arbeiterinnen und Arbeitern. Als Ergebnis bleibt festzuhalten, dass der Bildungsgrad ehrenamtliches Engagement stark beeinflusst.

Bei den Aktivitätsfeldern steht der Sport an erster Stelle. Hier engagiert sich etwa ein Drittel der ehrenamtlich Tätigen, bei den Männern sind es sogar fast 40 Prozent. Frauen setzen andere Schwerpunkte. Am häufigsten sind sie (gut ein Viertel) im kirchlichen Bereich tätig, es folgen der Sport (24,3 %), Bildung (15,3 %) und Kultur (14,8 %). Mit zunehmendem Alter steigt das Engagement im kirchlichen und sozialen Bereich. Bei den Männern folgen nach dem Sport das Rettungswesen (21 %), die Kirche (14,4 %) und der Kulturbereich (13,6 %). Gegenüber 1999 ist das Engagement im Bereich Politik stark rückläufig.

Vollzeitbeschäftigte wenden neben einer effektiven Arbeitszeit von 44 Stunden durchschnittlich weitere 3,9 Stunden pro Woche für das Ehrenamt auf.

Dauer der Arbeitszeit schränkt Ehrenamt nicht ein

Ehrenamtlich Tätige arbeiten in etwa ebenso lange wie Beschäftigte ohne derartiges Engagement. Die Dauer der Arbeitszeit bremst offenbar nicht – wie man hätte annehmen können – ehrenamtliches Engagement. So sind Männer trotz durchschnittlich erheblich längerer Arbeitszeiten deutlich häufiger ehrenamtlich engagiert als Frauen. Zudem bringen sie hierfür durchschnittlich wesentlich mehr Zeit auf. Offensichtlich begrenzt das bestehende geschlechtsspezifische Verteilungsmuster bei familialen und privaten Versorgungsaufgaben nicht nur das zeitliche Engagement von Frauen im Beruf, sondern auch beim Ehrenamt. Denkbar ist zudem, dass das stärkere ehrenamtliche Engagement der Männer nicht in jedem Fall frei von beruflichen Karrierekalkülen erfolgt, da es, in Abhängigkeit von der spezifischen Art des Ehrenamtes, soziales „networking“ fördern kann. Dieser Aspekt dürfte vor allem bei höher qualifizierten Beschäftigten nicht völlig bedeutungslos sein. Für diese Vermutung spricht der bereits erwähnte enge Zusammenhang von beruflicher Qualifikation und Aktivitätsniveau.

Die Arbeitszeitdauer hat nur wenig Einfluss darauf, wie viele Stunden im Monat für ehrenamtliche Tätigkeit aufgebracht werden. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit nimmt mit steigender Qualifikation zu, von 35,2 Stunden bei gering Qualifizierten auf 43,5 Stunden bei Beschäftigten mit Fach- bzw. Hochschulabschluss. Dieser Trend gilt für Männer und Frauen gleichermaßen – allerdings auf unterschiedlichem Niveau. Trotz steigender Wochenarbeitszeiten nimmt das für ehrenamtliche Tätigkeit geleistete monatliche Stundenvolumen nicht ab, sondern sogar leicht zu: von 3,6 Wochenstunden bei den gering Qualifizierten auf 4,2 Wochenstunden bei den hoch Qualifizierten.

Leider war es im Rahmen der Studie nicht möglich, die für private und lebensweltliche Interessen und Verpflichtungen aufzubringende Zeit quantifizierend zu ermitteln. Der Einfluss dieser nicht an Erwerbsarbeit gebundenen, gleich-

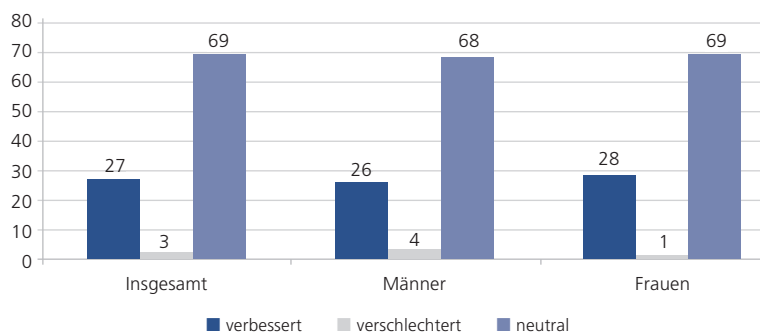
wohl aber teilweise notwendigen Zeitverwendungen auf das ehrenamtliche Engagement kann daher nicht präzise bestimmt werden. Erste Hinweise können Angaben zum Familienstand und zur Erwerbstätigkeit des Partners/der Partnerin liefern. 15 Prozent der „hoch Qualifizierten“ haben eine/einen nicht erwerbstätige/n Partnerin/Partner, was aber nur auf zwölf Prozent der „Qualifizierten“ und nur acht Prozent der „gering Qualifizierten“ zutrifft. Dieser Befund könnte darauf hindeuten, dass den „hoch Qualifizierten“ stärker als den anderen beiden Gruppen zeitliche Belastungen aus Haus- und Familienarbeit von den nicht erwerbstätigen Partnerinnen/Partnern abgenommen oder über den Markt bezogen werden. Dies wiederum könnte die Voraussetzung dafür sein, dass die Gruppe der „hoch Qualifizierten“ sowohl lange Erwerbsarbeitszeiten als auch lange Ehrenamtszeiten aufweist.

Flexible Arbeitszeiten begünstigen ehrenamtliches Engagement

Flexible Arbeitszeiten haben an Bedeutung gewonnen. Überwiegend basieren sie auf Zeitkonten. Diese Form der Zeitorganisation bietet sowohl Betrieben als auch Beschäftigten die Möglichkeit, die tariflich oder individualvertraglich vereinbarte Regelarbeitszeit variabel, d. h. in ungleichen Portionen verteilen zu können. Denkbar ist, dass die Beschäftigten durch diese flexiblen Zeitarrangements im Vergleich zur gleichförmigen Normalarbeitszeit an Zeitsouveränität gewinnen, aber auch das Gegenteil kann der Fall sein. Die Frage, welche der beiden Parteien den Gestaltungsspielraum in welchem Maße nutzen kann, entscheidet sich letztlich erst in der betrieblichen Alltagspraxis. Das Urteil hierüber fällt aus Sicht der Beschäftigten positiv aus (vgl. Abb. 3). Wer in den letzten drei Jahren ein Arbeitszeitkonto einrichten konnte, sieht hierin bessere Möglichkeiten, die zeitlichen Anforderungen von Beruf und Ehrenamt in Einklang bringen zu können. Nur eine kleine Minderheit vertritt eine gegenteilige Position. Offensichtlich bieten flexible Arbeitszeiten den Beschäftigten mehr zeitlichen Gestaltungsspielraum als das traditionelle System starrer Zeitmuster, um berufliche mit außerberuflichen Zeitanforderungen auszubalancieren. Das gilt für Frauen gleichermaßen wie für Männer.

Gegenüber 1999 hat 2011 der Anteil der ehrenamtlich Tätigen mit zeitlichen Dispositionsspielräumen zugenommen (vgl. Tab. 2). Während in 1999 nur ein gutes Drittel (36 %) der ehrenamtlich Tätigen angab, wegen flexibler Arbeitszeiten freinehmen zu können, sind es in 2011 mehr als zwei Drittel (69,5 %). Mit flexiblen Arbeitszeiten sind mehrheitlich Arbeitszeitkonten gemeint; denn knapp zwei Drittel derjenigen, die angeben, wegen flexibler Arbeitszeiten freinehmen zu können, geben zugleich an, dass für sie ein Arbeitszeitkonto geführt wird.

Abbildung 3 Bewertung der in den letzten drei Jahren eingeführten Arbeitszeitkonten, 2011 (in %)



Auch der räumliche Dispositionsspielraum hat im Zeitraum von 1999 bis 2011 stark zugenommen: Während im Jahr 1999 nur knapp die Hälfte (49,2 %) der ehrenamtlich Tätigen in Absprache mit Kolleginnen und Kollegen und/oder den Vorgesetzten den Arbeitsplatz wegen ehrenamtlichen Engagements verlassen konnte, sind es in 2011 drei Viertel (74,7 %). Ergänzt wird dieses Bild durch den Befund, dass im Jahr 2011 knapp die Hälfte (47,3 %) der ehrenamtlich Tätigen angibt, Beginn und Ende der Arbeitszeit eigenverantwortlich festlegen zu können (vgl. Tab. 2). Dies wurde 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 Prozent der ehrenamtlich Tätigen; weitere 19,6 Prozent der ehrenamtlich Tätigen gaben an, Dauer und Lage der Arbeitszeit teilweise selbst bestimmen zu können. Unter der Voraussetzung, die unterschiedlichen Frageformulierungen vergleichen zu können, ergibt dies für 1999 auch nur einen Wert von 34,2 Prozent der ehrenamtlich Tätigen, die Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen können. Auch dieser Wert liegt weit unter dem oben genannten von 47,3 Prozent.

Aber nicht alle Beschäftigtengruppen können von den Möglichkeiten autonomer Zeitgestaltung gleichermaßen profitieren. Starke Unterschiede zeigen sich nach dem beruflichen Status. Hoch qualifizierte Beamte, Angestellte sowie Meister und Vorarbeiter können häufiger als die jeweils weniger Qualifizierten bzw. in niedrigeren Statusgruppen Beschäftigten die Arbeitszeit eigenverantwortlich festlegen. Die zeitliche Balance von Beruf und Ehrenamt gelingt ersten deshalb besser (vgl. Abb. 4).

Festzuhalten ist, dass offensichtlich weniger die Dauer der Arbeitszeit ehrenamtliches Engagement beeinflusst als vielmehr die zeitlichen und räumlichen Dispositionsspielräume der Beschäftigten, die je nach beruflichem Status sehr unterschiedlich sind. Sie wirken sich vorteilhaft auf ehrenamtliches Engagement aus.

Lage der Arbeitszeit schränkt Ehrenamt nur punktuell bei Frauen ein

Von der Normalarbeitszeit abweichende Lagen in der Nacht, am Wochenende oder im Schichtrythmus – sogenannte atypische Arbeitszeiten – gelten eher als hinderlich für die Ausübung von Ehrenämtern. Soziale, kulturelle oder sportliche Aktivitäten orientieren sich in ihrer zeitlichen Lage im Prinzip immer noch weitgehend an der Normalarbeitszeit und finden zu komplementären Zeiten statt. In besonderer Weise betrifft dies Frauen mit Samstagsarbeit. Während knapp 42 Prozent aller weiblichen Beschäftigten mindestens einmal pro Monat an diesem Tag arbeiten, sind es

Tabelle 2 Zeitliche und räumliche Flexibilität 1999 und 2011 (in %)

	1999	2011
zeitliche Flexibilität I		
kann wegen flexibler 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

* 1999 nicht abgefragt

Abbildung 4 Ehrenamt und eigenverantwortliche Festlegung der Arbeitszeit nach beruflichem Status, 2011 (in %)

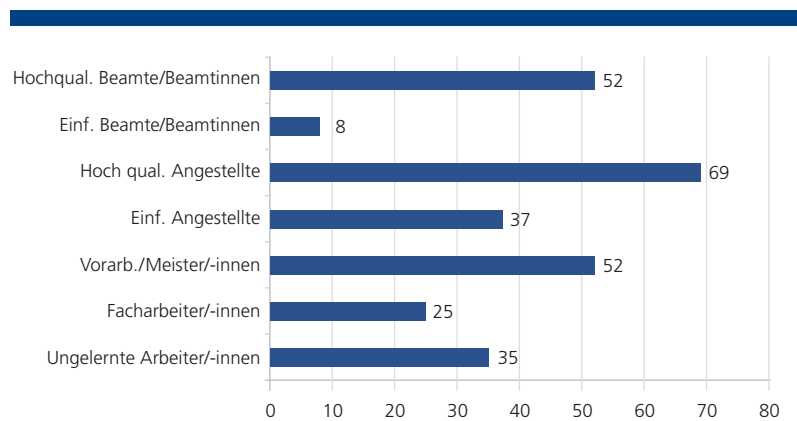
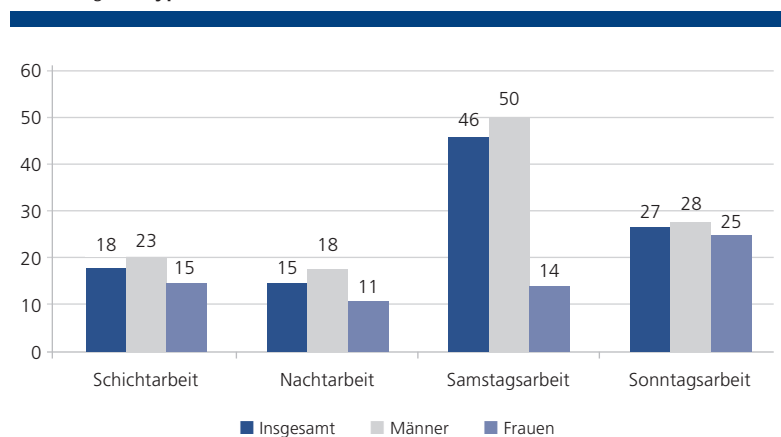


Abbildung 5 Atypische Arbeitszeiten und Ehrenamt, 2011 (in %)



unter denen mit Ehrenamt gerade mal 14 Prozent (vgl. Abb. 5). Offensichtlich müssen Frauen, die samstags arbeiten, in stärkerem Maße als Männer an diesem Tag auf ehrenamtliche Tätigkeiten verzichten, da sie zusätzlich in aller Regel mit zeitaufwändigen wochenendbezogenen

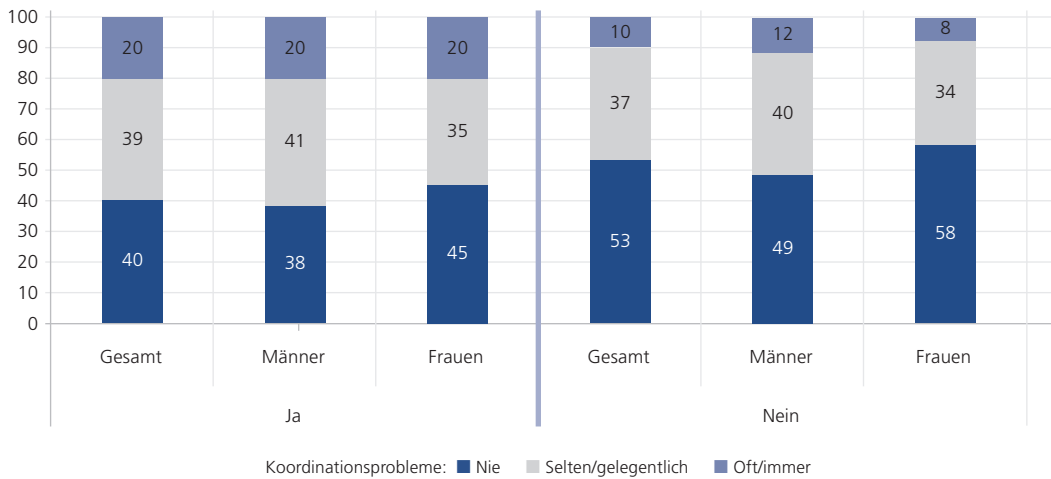


Abbildung 6
Geplante Aufgabe/Einschränkung Ehrenamt und Probleme bei Koordination mit Beruf, 2011 (in %)

Haushaltsarbeiten eingespannt sein dürften. Wenn Samstagarbeit dagegen für Männer offensichtlich kaum ein Hindernis darstellt, 50 Prozent mit dieser Arbeitszeit sind ehrenamtlich aktiv, dann kann das auch mit den unterschiedlichen Aktivitätsbereichen und deren spezifischen Zeitanforderungen zu tun haben.

Zeitliche Friktionen können zur Aufgabe des Ehrenamts führen

Die Profile der Arbeitszeiten lassen sich nicht immer konfliktfrei mit denen fürs Ehrenamt ausbalancieren. Dieser Umstand könnte ein gewichtiger Grund sein, das Ehrenamt einzuschränken oder ganz aufzugeben. Sicherlich hängen die definitiven Entscheidungen hierüber nicht allein von Zeitfragen ab, aber sie dürften zusammen mit anderen, vor allem familialen Aspekten oder beruflichen Karrierefragen eine nicht unwesentliche Rolle spielen. Für diese Vermutung sprechen die Untersuchungsbefunde (vgl. Abb. 6). Beschäftigte, die vorhaben, ihr ehrenamtliches Engagement einzuschränken, nennen als Grund häufiger Zeitprobleme als Beschäftigte, die eine Fortsetzung planen. Dieses Rückzugskalkül ist bei Personen mit einem Partner stärker ausgeprägt als bei Singles. Erstaunlich ist, dass Zeitprobleme einen beachtlichen Teil der ehrenamtlich Tätigen nicht davon abhalten, ihr Engagement fortzusetzen.

Förderliche Rahmenbedingungen erhalten und stärken

Der Anteil der Beschäftigten, die neben ihren beruflichen auch noch ehrenamtliche Tätigkeiten ausüben, hat zwischen 1999 und 2011 kräftig von 18 auf knapp 28 Prozent

zugenommen. Diese Entwicklung ist deshalb erstaunlich, weil sich gleichzeitig die arbeitszeitlichen Bedingungen verschlechtert haben. Vollzeitbeschäftigte, vor allem Männer, arbeiten durchschnittlich etwas länger, außerdem haben Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit zugenommen. Wenn sich diese Entwicklungen dennoch nicht als hinderlich für die Ausübung von Ehrenämtern erweisen, dann dürfte das vor allem mit den erweiterten Möglichkeiten teilautonomer Arbeitszeitgestaltung zu tun haben. Flexible Arbeitszeitformen auf der Basis von Zeitkonten bieten Beschäftigten eher verbesserte Möglichkeiten, zeitliche Anforderungen von Beruf und Ehrenamt auszubalancieren. Gleichwohl kann von idealen Zuständen längst nicht die Rede sein. Ein nicht unerheblicher Teil der ehrenamtlich Tätigen plant aufgrund von Zeitkonflikten, das Engagement zurückzufahren oder gänzlich aufzugeben. Mehr zeitliche Autonomie und – besser noch – vermehrte Freistellungsrechte würden sicherlich ehrenamtliches Engagement attraktiver machen. ■

Literatur

- BUNDESMANN-JANSEN, J.; GROß, H.; MUNZ, E.: *Arbeitszeit '99*. Düsseldorf 2000
- KLENNER, C.; PFAHL, S.; SEIFERT, H.: *Ehrenamt oder Erwerbsarbeit – Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz?* Düsseldorf 2001 – URL: <https://services.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/download/316/EHRENAMT.pdf> (Stand: 20.11.2012)
- SEIFERT, H.; GROß, H.; MAYLANDT, J.: *Erwerbsarbeit und Ehrenamt in der Bundesrepublik Deutschland und in Nordrhein-Westfalen. Bestandsaufnahme des ehrenamtlichen Engagements im Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit*. Düsseldorf 2012
- HOLST, E.; SEIFERT, H.: *Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche*. In: *WSI-Mitteilungen* 65 (2012) 2, S. 141–149