

Marie Brämer, Hermann Groß, Jens Maylandt, Jürgen Schultze, Hartmut Seifert

**„Erwerbsarbeit und Ehrenamt
in der Bundesrepublik Deutschland und in Nordrhein - Westfalen.
Bestandsaufnahme des ehrenamtlichen Engagements
im Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit“.
Erster Kurzbericht über die Ergebnisse
der repräsentativen Beschäftigtenbefragung**

Dezember 2011

In Auftrag des Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen NRW

Ansprechpartner

Jürgen Schultze

Technische Universität Dortmund

Zentrale wissenschaftliche Einrichtung (ZWE)

Sozialforschungsstelle Dortmund

Evinger Platz 17

D-44339 Dortmund

Internet: www.sfs-dortmund.de

Phone: +49 231 8596-245

Fax: +49 231 8596-100

E-Mail: schultze@sfs-dortmund.de

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung	4
2. Ziel der Studie	5
3. Ehrenamtliche Tätigkeit im Vergleich der Jahre 2011 und 1999	6
4. Ehrenamtliche Erwerbstätige differenziert nach Geschlecht, Qualifikation und beruflicher Stellung	9
5. Ehrenamt, Ehrenamtsdauer und Arbeitszeit	11
6. Thesen zum Zusammenhang von Ehrenamt und Arbeitszeit	15
7. Zur Anlage der Untersuchung	17
7.1 Vergleichsstudie	17
7.2 Erhebung und Datenaufbereitung	18
7.3 Kurzer Vergleich mit themenähnlichen Studien	19

1. Zusammenfassung

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 und aktuelle Erkenntnisse darüber zu gewinnen, in welchem Umfang und in welchen Feldern erwerbstätige Personen sich ehrenamtlich engagieren. Damit wird eine empirische Lücke geschlossen und dazu beigetragen, Grundlagen für Maßnahmeentwicklungen zur Förderung der Freiwilligentätigkeit zu schaffen.

In einer repräsentativen Befragung – angelegt als Vergleichsuntersuchung gegenüber dem Jahr 1999 – wurden insgesamt 10.157 abhängig Beschäftigten von der Forschungsgruppe Wahlen befragt, darunter waren 2.804 ehrenamtlich Tätige.

- 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 (14,5%) gerne ein Ehrenamt übernehmen möchte, war es in 1999 nur knapp jeder dreißigste (3,5%).
- 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. Diese Differenz war schon in 1999 beobachtbar – wenn auch auf einem niedrigeren Niveau.
- Bei qualifizierten und hoch qualifizierten Beschäftigten ist der Anteil der ehrenamtlich Engagierten wesentlich höher als bei den niedrig qualifizierten Erwerbstätigen: In 2011 waren 17,4% der niedrig Qualifizierten ehrenamtlich engagiert gegenüber 37,1% der hoch Qualifizierten.
Beim schulischen Abschluss ist die Diskrepanz noch größer: 12,7% der Erwerbstätigen ohne Schulabschluss sind ehrenamtlich tätig, wohingegen dies auf 32,2% bei denen mit Abitur zutrifft.
- Trotz steigender Wochenarbeitszeiten nimmt - wie man annehmen könnte - das für ehrenamtliche Tätigkeit geleistete monatliche Stundenvolumen nicht ab, sondern sogar leicht zu.

Vorläufig zusammenfassend kann man festhalten, dass es nicht die Dauer der Arbeitszeit ist, die ehrenamtliches Engagement positiv 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.

2. Ziel der Studie

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 hier vorgestellte Studie will diese Lücke schließen und damit dazu beitragen, Grundlagen für Maßnahmeentwicklungen zur Förderung der Freiwilligentätigkeit zu schaffen.

3. Ehrenamtliche Tätigkeit im Vergleich der Jahre 2011 und 1999

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%), der derzeit nicht ehrenamtlich tätig ist, 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. Von einer „Krise des Ehrenamts“ kann demnach keine Rede sein.

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 häufig in mehr als nur einem Bereich aktiv sind. Bei Mehrfachantworten sind aufgrund des Wechsels von mündlicher zu telefonischer Befragung die Vergleichsmöglichkeiten eingeschränkt (Siehe dazu Kapitel 7). Generell ist zu beobachten, dass in 2011 ehrenamtliche Tätigkeit von abhängig Beschäftigten überwiegend im Bereich des Sports stattfindet. Ein Drittel (33,2%) dieser Ehrenamtlichen engagiert sich dort. An zweiter Stelle steht das ehrenamtliche Engagement in den Kirchen. Hier ist knapp jeder fünfte Ehrenamtliche (18,8%) aktiv. Nach den Befunden des „Freiwilligensurveys“ besteht auch ein enger Zusammenhang zwischen religiösem und ehrenamtlichem Engagement. 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 einzigen Bereiche, bei denen in Relation zu 1999 nennenswerte Zuwächse zu verzeichnen sind (beim Rettungswesen von 11,1% in 1999 auf 14,9% in 2011, beim Sport

von 26,2% in 1999 auf 33,2% in 2011). 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%) (ohne Tabelle).

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 den 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. Für die Männer stehen 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 hinsichtlich der Rangfolge als auch der Bereichsthematik 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

4. Ehrenamtliche Erwerbstätige differenziert nach Geschlecht, Qualifikation und beruflicher Stellung

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 bei der beruflichen und schulischen Qualifikation, das ehrenamtliche Engagement ist mit zunehmender beruflicher und schulischer Qualifikation wesentlich höher: In 2011 sind Erwerbstätige mit niedriger Qualifikation zu 17,4% ehrenamtlich tätig, während dieser Anteil bei den hoch Qualifizierten 37,1% beträgt. Die Anteile differieren in noch größeren Maße bei der schulischen Qualifikation: Lediglich 12,7% der Erwerbstätige ohne Schulabschluss sind ehrenamtlich engagiert, bei denjenigen mit Abitur sind dies jedoch 32,2%.

Die Daten zeigen auch, dass bei den beruflich und schulisch niedrig qualifizierten 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).

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 auswirken¹. 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 3)².

1 Zu analogen Befunden kommt das „Freiwilligensurvey“.

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

Tabelle 3: 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

5. Ehrenamt, Ehrenamtsdauer 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 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 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 Gruppe 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 (Tabelle 4)³

3 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.

Tabelle 4: 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). Die Zahl der Arbeitszeitkonten hat 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 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 addieren zu dürfen, ergibt dies für 1999 auch nur einen Wert von 34,2% der ehrenamtlich Tätigen, die Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit (teilweise) selbst bestimmen zu können. Auch dieser Wert liegt weit unter dem oben genannten von 47,3% (Tabelle 5).

Vorläufig zusammenfassend kann man festhalten, dass es nicht die Dauer der Arbeitszeit ist, die ehrenamtliches Engagement positiv 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, 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 und für deren Zuwachs in den letzten 12 Jahren mitverantwortlich sein dürfte.

Tabelle 5: Zeitliche und räumliche Flexibilität (in %) 1999 2011

	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

6. Thesen zum Zusammenhang von Ehrenamt und Arbeitszeit

Beschäftigte üben ehrenamtliche Aktivitäten in aller Regel außerhalb der Arbeitszeit, hier verstanden als Zeit für Erwerbsarbeit, aus. Dabei sind sie in mehrfacher Weise von der Arbeitszeit abhängig. Die Aktivitäten erfordern erstens einen bestimmten zeitlichen Aufwand. Die hierfür benötigten Zeitelemente stehen weder für andere, z. B. familiale bzw. private oder auch berufliche Verwendungszwecke zur Verfügung. Zweitens sind ehrenamtliche Aktivitäten zu bestimmten Zeitpunkten und in aller Regel auch in einem bestimmten Rhythmus zu erbringen. Insofern kann das durch die drei Dimensionen Dauer, Lage und Verteilung gebildete Profil der Arbeitszeit einen Einfluss auf die Möglichkeit ausüben, überhaupt ehrenamtlich aktiv zu sein und hierfür einen bestimmten zeitlichen Aufwand erbringen zu können. Ändern sich die Arbeitszeitprofile der Beschäftigten, kann dies die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten begünstigen, aber umgekehrt auch erschweren und in letzter Konsequenz sogar zu deren Beendigung führen.

Welche Rolle die Arbeitszeit für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Aktivitäten spielt, hat die hier vorgestellte empirische Erhebung von 2011 untersucht. Nachfolgend einige erste ausgewählte Befunde:

1. 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.
2. 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. Jeder fünfte Beschäftigte mit einer langen Arbeitszeit von 41 Stunden und mehr bringt neben der Arbeit immerhin noch fünf Stunden und mehr für das Ehrenamt auf. Ein derart hohes zeitliches Engagement ist unter Beschäftigten mit kürzeren Arbeitszeiten seltener anzutreffen. Das hat damit zu tun, dass kürzere Arbeitszeiten hauptsächlich von Frauen geleistet werden, denen wegen der familialen Verpflichtungen weniger Zeit für Ehrenamt bleibt als Männern.
3. Allerdings zeigt sich, dass lange Arbeitszeiten und ehrenamtliches Engagement häufig mit Zeitkonflikten einhergehen. Mit zunehmender Dauer der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit wächst der Anteil der Beschäftigten, der über Probleme bei der Ausübung ihres Ehrenamtes klagt. Von denjenigen mit überlangen Arbeitszeiten von 50 und mehr Stunden in der Woche geben 29 % an, oft oder immer und 39 % zumindest gelegentlich Zeitkonflikte zu haben. Die Situation entspannt sich mit abnehmender Dauer der Arbeitszeit. Bei Beschäftigten mit einer Arbeitszeit zwischen 41 und 50 Stunden lauten die Vergleichswerte 14 % und 43 % und bei denen mit einer Arbeitszeit zwischen 31 und 40 Stunden sogar nur noch 8 % und 36 %. Während von den

Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten nur ein knappes Drittel keine zeitlichen Vereinbarkeitsprobleme hat, liegt der Vergleichswert bei denen, die zwischen 31 und 40 Stunden bei immerhin 56 %. Man kann sagen, lange Arbeitszeiten halten nicht von der Ausübung eines Ehrenamtes ab, mit steigender Arbeitszeit nehmen aber die Zeitkonflikte zu. 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, die ihnen flexible Arrangements gestatten lange Arbeitszeiten mit Ehrenamt zu verbinden

4. Von den ehrenamtlich Tätigen arbeitet ein nicht ganz so hoher Anteil (50 %) zu atypischen Arbeitszeiten während der Nacht, in Schicht oder am Wochenende wie bei allen übrigen Beschäftigten (57 %). Solche atypischen Arbeitszeiten verursachen, ähnlich wie die Dauer, Konflikte bei der alltäglichen Ausübung von Ehrenämtern. Über oft oder immer auftretende Vereinbarkeitsprobleme klagen besonders häufig Beschäftigte, die Nacht-, Schicht- oder Wochenendarbeit leisten (28%), im Unterschied zu Beschäftigten mit Normalarbeitszeiten (7%). Unbekannt bleibt leider, welche zusätzlichen Zeitprobleme diese Beschäftigten haben, wenn es gilt, neben dem Ehrenamt auch noch Beruf und Familie oder andere private Zeitanforderungen auszubalancieren.
5. Flexible Arbeitszeiten haben in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Arbeitszeitkonten bieten Betrieben und Beschäftigten die Möglichkeit, die vereinbarte Regelarbeitszeit ungleichmäßig auf die Tage oder Wochen zu verteilen, mal früher oder später zu beginnen oder die Arbeit durch freie Tage zu unterbrechen. Gesteuert wird die Arbeitszeit über Konten in unterschiedlichen Varianten. Unter den Beschäftigten mit Ehrenamt sind Arbeitszeitkonten in etwa dem gleichen Umfang (ca. 50 %) verbreitet wie unter allen Beschäftigten. Dort, wo solche flexiblen Arbeitszeitarrangements existieren, fällt es den Beschäftigten leichter, ihr Ehrenamt auszuüben als ohne flexible Arbeitszeiten.
6. 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.

7. Zur Anlage der Untersuchung

7.1 Vergleichsstudie

Diese Untersuchung ist 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, Pfahl, Seifert 2001; vgl. auch Bundesmann – Jansen, Groß, Munz 2000) angelegt. 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. Im Wesentlichen handelt es sich, kurz skizziert, um folgende Veränderungen: Erstens ist die Erwerbstätigkeit von Frauen in dem genannten Zeitraum stetig gestiegen (Holst 2010); zweitens haben die verschiedenen Formen der Flexibilisierung der Arbeitszeiten stark zugenommen (Groß 2010); drittens sind die atypischen Beschäftigungsverhältnisse massiv ausgeweitet worden (Keller, Seifert 2010) 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 Umfang und die Struktur der ehrenamtlichen Aktivitäten von abhängig Beschäftigten nicht unbeeinflusst lassen.

Um die Befunde von 2011 mit denen von 1999 vergleichen zu können, wurde bei dem repräsentativen, standardisierten Teil der Datenermittlung in 2011 auf identische Erhebungsinstrumente (insbesondere auf identische Frageformulierungen) wie in 1999 zurückgegriffen werden. Für diesen Vergleich wurde der Fragebogen zu ehrenamtliche Tätigkeiten, der in 1999 Bestandteil einer repräsentativen Befragung von 4024 Beschäftigten zu Arbeitszeitformen und Arbeitszeitwünschen war, wortgetreu übernommen. Allerdings wird die Befragung nicht mehr wie in 1999 mündlich, sondern telefonisch durchgeführt. Daraus resultieren leichte Änderungen in den Abfragestrategien bei den wenigen Fragen, die als Mehrfachantworten angelegt waren. Während in 1999 bei diesen Fragen den Befragten Listen mit allen Antwortvorgaben vorgelegt wurden, aus denen die Befragten die für sie zutreffenden „items“ ankreuzen konnten, werden diesmal die einzelnen Antwortvorgaben gesondert abgefragt. Auf diese können dann die Befragten mit „ja“, „nein“ oder „weiß nicht“ antworten. Bei diesen Fragen ist ein Vergleich aus den genannten methodischen Gründen (des Wechsels des Typs von Befragung) nur eingeschränkt möglich, wohingegen aufgrund identischer Frageformulierungen bei der überwiegenden Mehrzahl der Fragen die Befunde von 1999 mit denen von 2011 verglichen werden können.

7.2 Erhebung und Datenaufbereitung

Die Erhebungsarbeiten 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.

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 Rufnummernblöcken und des Branchenverzeichnisses kritisch geprüft und entsprechend bereinigt.

Die Auswertung der Studie erfolgte 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. Die durchschnittlichen Gewichte sind in der folgenden Tabelle nach Altersgruppen beider Geschlechter ausgewiesen.

Tabelle 1: Gewichtungsfaktoren

Alter	Männer	Frauen
18 bis 24 Jahre	1.79	1.57
25 bis 34 Jahre	1.42	1.30
35 bis 44 Jahre	1.11	0.91
45 bis 59 Jahre	0.89	0.78
60 bis 65 Jahre	0.80	0.70
Insgesamt	1.07	0.93

7.3 Kurzer Vergleich mit themenähnlichen Studien

In 2011 sind, wie oben dargestellt, 27,6% der abhängig Beschäftigten ehrenamtlich tätig. Damit ist das ehrenamtliche Engagement der abhängig Beschäftigten in den letzten 12 Jahren kräftig gestiegen, denn in 1999 betrug der Vergleichswert nur 18,0%.

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% in einem weiten Sinne Freiwilligentätigkeit. Die Differenz zum Befund unserer Studie dürfte zum einen 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 in dieser Studie ehrenamtliche Tätigkeit nur als Subkategorie 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, bürgergesellschaftliches 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 bürgergesellschaftliches 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.

Trotz der unterschiedlichen Grundgesamtheiten der „Dubliner Studie“, des „Freiwilligensurveys“ und unserer Untersuchung weichen die jeweiligen Befunde zur Freiwilligentätigkeit kaum bzw. gar nicht voneinander ab, was die Validität der Daten unserer Studie bekräftigt.