

**Freiwilliges Engagement und Erwerbsarbeit -  
Tagung des BMFSFJ „Engagement und Erwerbsarbeit“**

- Inzwischen deutlich mehr weibliche Erwerbstätige freiwillig engagiert

Der aktuelle Freiwilligensurvey (Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftliches Engagement), dessen Hauptbericht im November 2010 auf der Homepage des BMFSFJ verfügbar sein wird, lässt auch umfassende Aussagen zu den Zusammenhängen von freiwilligem Engagement und der Erwerbstätigkeit zu. Zunächst stellte er fest, dass das Engagement in Deutschland seit 1999 zugenommen hat, allerdings zwischen 2004 und 2009 nicht mehr (1999: 34%, 2004: 36%, 2009: 36%). Ganz ähnlich war die Entwicklung bei den Erwerbstätigen, nur vollzog sie sich auf deutlich überdurchschnittlichem Niveau (1999: 38%, 2004: 40%, 2009: 40%). Das zeigt bereits, dass Erwerbstätigkeit trotz der zeitlichen Beanspruchung keineswegs ein prinzipielles Hindernis für freiwilliges Engagement in der Zivilgesellschaft ist.

Dabei ist die Geschlechterfrage zwingend einzubeziehen. Erwerbstätige Frauen waren 2009 zu 37% engagiert, erwerbstätige Männer zu 42%. 1999 war das Verhältnis noch 32% zu 43%, also viel ungleicher. Erwerbstätige Frauen heben sich damit inzwischen deutlich stärker vom Durchschnitt der Frauen ab (1999, alle Frauen: 30%, erwerbstätige Frauen: 32%, 2009, alle Frauen: 32%, erwerbstätige Frauen: 37%). Der größte Schub kam von Frauen, die eine reale wöchentliche Arbeitszeit von 21 bis 35 Stunden haben (1999: 34%, 2009: 40%). Das ist der Typ von Teilzeittätigkeit von Frauen mit erhöhter Arbeitszeit. Interessant ist allerdings, dass es auch in der für Frauen untypischeren Kategorie einer Vollzeittätigkeit mit effektiv über 40 Stunden pro Woche einen Schub gab (1999: 28%, 2009: 32%), allerdings von einem niedrigen Niveau her. Nur zäh voran (und ebenso auf niedrigem Niveau) ging es bei Frauen bei ihrer typischen Vollzeitarbeitszeit von 36 bis 40 Stunden (1999: 28%, 2009: 30%).

Vor allem bei den 46- bis 65-jährigen Frauen hat die Erwerbstätigkeit seit 1999 stark zugenommen. Die Kategorie der Hausfrau spielt in dieser Altersgruppe (ausgehend vom höchsten Niveau aller Altersgruppen) eine immer geringere Rolle (1999: 25%, 2009: 15%). Gleichzeitig ist das freiwillige Engagement überproportional gestiegen (von 32% auf 35%). Allerdings muss berücksichtigt werden, dass Hausfrauen auch heute überproportional freiwillig engagiert sind, ganz besonders im Alter von 31 bis 45 Jahren. In der Altersgruppe der 46- bis 65-Jährigen hat jedoch eine bemerkens-

werte Entwicklung stattgefunden, indem die erwerbstätigen Frauen inzwischen eine deutlich höhere Engagementquote haben als die Hausfrauen. Noch stärker nahm allerdings das Engagement bei Frauen im Alter von über 65 Jahren zu (von 19% auf 25%). Gerade in Letzterem drückt sich indirekt die Wirkung der (früheren) Erwerbstätigkeit aus, die dazu geführt hat, dass der Lebenszuschnitt von Frauen im Ruhestand stärker auf die Öffentlichkeit bezogen ist als früher.

Dass erwerbstätige Frauen sich zunehmend engagieren, heißt jedoch nicht, dass Frauen ein ähnliches Zeitbudget wie Männer ins Engagement einbringen können. Pro Monat konnten Frauen insgesamt sie 1999 15,7 Stunden aufbringen, 2009 jedoch nur noch 13,9 Stunden. Männer (insgesamt) konnten 1999 noch 20 Stunden, 2009 17,8 Stunden erübrigen. Bei den Erwerbstätigen waren es 2009 bei Männern 16,8 Stunden, bei Frauen 12,9 Stunden. In beiden Geschlechtern lag also 2009 das Zeitbudget der Erwerbstätigen eine Stunde unter dem Durchschnitt. Geschlechterunterschiede finden sich besonders darin, in welchem Maße die berufliche Beanspruchung mit dem Engagement verträglich ist. Wie gesehen ist vor allem Vollzeittätigkeit ein Hindernis für Frauen, sich in ähnlicher Weise wie Männer zu engagieren, auch wenn es hier seit 1999 gewisse Fortschritte gab. Bis zu einer Arbeitszeit von 30 Stunden sind erwerbstätige Frauen sehr stark im freiwilligen Engagement vertreten, oberhalb dieser Grenze immer weniger.

Ein anderes Kapitel sind die jungen Erwerbstätigen im Alter von bis zu 30 Jahren. Zum einen sind seit 1999 immer weniger junge Leute erwerbstätig, vor allem weniger junge Männer. Und diese jungen erwerbstätigen Männer sind immer weniger freiwillig engagiert (1999: 42%, 2009: 33%). Bei den jungen erwerbstätigen Frauen war das Engagement schon immer äußerst niedrig und hat seit 1999 zugenommen (1999: 24%, 2009: 28%). Besonders bei den Männern drückt sich in diesen Prozessen eine zunehmende soziale Selektion aus. Mehr junge Männer gehen den Weg der verlängerten Bildungs- und Ausbildungsphase und gleichzeitig konzentriert sich das Engagement immer mehr auf diejenigen, die diesen Weg gehen. Bei den jungen Frauen erscheint diese Entwicklung als nicht so selektiv. Der Grund scheint darin zu liegen, dass immer mehr junge Männer in der Verfügung über eine beruflich gut verwertbare Hochschulausbildung eine Gewähr zur Einlösung ihrer vergleichsweise hohen materiellen Aspirationen sehen. Bei jungen Frauen scheint die materielle Verwertung von Bildung und Ausbildung nicht so sehr im Zentrum zu stehen, wie auch die fachliche Wahl ihrer Bildungs- und Ausbildungsrichtungen zeigt.

Seit 2009 befasst sich der Freiwilligensurvey mit der Frage, inwiefern Erwerbstätige ihre Freizeit über die Woche hinweg planen können und damit über eine wichtige Voraussetzung verfügen, sich freiwillig zu engagieren. Nur 57% hatten 2009 volle Planungssicherheit, 20% mussten in diesem Punkt mit Einschränkungen leben und

für 23% ist die Planung der Freizeit kaum möglich. Gerade das hat erhebliche Konsequenzen für das freiwillige Engagement; in einer solchen Lage können sich nur 30% engagieren, bei voller Souveränität über die eigene Freizeit dagegen 46%. Bei erwerbstätigen Männern stellt sich das Problem noch einmal deutlich stärker als bei Frauen. Bei ihnen sind also mehr als bei Frauen Planungsprobleme der Freizeit unter der Woche ein Hindernis für Engagement und weniger die Länge der wöchentlichen Arbeitszeit.

- Unterschiedliche Engagementprofile von Männern und Frauen

Das Engagement von Männern und Frauen zeichnet sich auch heute durch ein sehr unterschiedliches Profil aus. Der Hintergrund dafür ist komplex. Die Arbeitsteilung zwischen Frau und Mann ist eine uralte Tradition und auch heute nicht einfach ein Zwang, der den Frauen von den Männern auferlegt wird. Sie stellt sich im Lebensverlauf immer wieder neu und wird von den Frauen *zum Teil* gewollt. Abgesehen von, teils in Zusammenhang mit den soziokulturellen Rollenzuweisungen an Männer und Frauen haben beide Geschlechter vitale Interessen, die Konsequenzen dafür haben, ob sie sich in den verschiedenen Lebensphasen überhaupt und in bestimmten Feldern freiwillig engagieren.

Frauen kümmern sich im Engagement vermehrt um *Personen*, Männer leisten vermehrt *Sach- und Facharbeit*. Da vor allem Kinder und Jugendliche (sehr oft die eigenen) Zielgruppe des Engagements sind, hat das Folgen für die Verteilung des Engagements von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Frauen engagieren sich ganz besonders in der Familienphase, aber besonders selten direkt davor und auch weniger dann, wenn die Kinder aus dem Haus sind. Kann für die 20er-Lebensjahre der Frauen das Problem der immer noch schwierigen Vereinbarkeit von Ausbildung, Beruf, Familie und Engagement herangezogen werden (und für Frauen im Familienalter für die geringe ins Engagement investierte Zeit), so für Frauen in der folgenden Lebensphase ohne Kinder im Haushalt weniger. Hier spielt die im Vergleich zu den Männern größere thematische Enge des weiblichen Engagements eine Rolle.

Das unterschiedliche Profil von Frauen und Männern drückt sich bereits in jungen Jahren in ihrer unterschiedlichen Neigung zu Studienfächern und Berufen aus. Auch die Vereinbarkeit steht unter diesem Ansatz. Wie aktuelle Jugendstudien (z.B. Jugendstudie der Metallrente 2010, Shell Jugendstudie 2010) zeigen, wird der Wert der Familie und von Kindern bei den jungen Frauen weiterhin deutlich höher geschätzt als bei den jungen Männern. Da die jungen Frauen eine berufliche Karriere anstreben, ist die Spannung dieser Lebensziele höher als bei jungen Männern. Alle Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Engagement fördern, sind deswegen eine besondere *Erleichterung* für die jungen Frauen. Dennoch darf man

nicht davon ausgehen, dadurch kurzfristig, aber auch nicht mittelfristig eine wirkliche *Angleichung* der Geschlechterprofile erreichen zu können.

Es spricht nichts dagegen, Frauen, die sich für Sach- und Facharbeit interessieren, den Zugang dazu zu erleichtern (bzw. das Interesse dafür überhaupt erst anzuregen) und Vorurteile bei Männern *und* Frauen abzubauen. Aber das wird nicht dazu führen, dass viele Frauen kurz- oder mittelfristig diese Gebiete erobern werden. Auf der anderen Seite ist es genauso so sinnvoll, Männern, die sich für weibliche Themen interessieren, den Weg in diese Richtung zu erleichtern. Aber auch hier gilt der gleiche Vorbehalt wie bei den Frauen. Anregung, Unterstützung, Abbau von Vorurteilen und Toleranz sollten die Schlüsselwörter der Geschlechterdebatte der Zukunft sein, aber nicht sozial-kulturelle Angleichung.

Das widerspricht nicht Forderungen nach einer *materiellen* Angleichung zwischen Männern und Frauen. Die geringere Bezahlung von Frauen (auch bei gleicher Qualifikation und Arbeitszeit) und die Ungleichheiten bei der Altersversorgung widersprechen den Werten unserer Gesellschaft und müssen verringert werden.

- Ehrenamtliche und Hauptamte sitzen in einem Boot

Die Frage des Hauptamts oder besser gesagt der Präsenz bezahlter Mitarbeiter im Umfeld von Freiwilligen stellt sich je nach Engagementbereich sehr unterschiedlich. Es gibt Felder, in denen hauptberufliche Mitarbeiter geradezu omnipräsent wie in den Kirchen, stark präsent auch in staatlich-kommunalen Einrichtungen und inzwischen auch in privaten Einrichtungen. Auf der anderen Seite sind Hauptamtliche nur in geringem Umfang in Gruppen, Projekten und Initiativen vorhanden, aber auch in Vereinen, insbesondere der kleineren und mittleren Kategorie. Ihre Präsenz scheint zunächst ein negativer empirischer Indikator zu sein für den Freiraum, den Freiwillige empfinden, wenn es um ihre Mitbestimmung und Beteiligung geht.

Allerdings darf man dabei keiner Scheinkorrelation aufsitzen, da es nicht die Präsenz der hauptberuflich Tätigen „an sich“ ist, die das eigentliche Problem für den subjektiven Freiraum von Engagierten sind. Entscheidend sind die Strukturen und Hierarchien in den Institutionen und Einrichtungen, in denen viele Hauptamtliche mit Freiwilligen zusammenarbeiten. Das Problem kann nur vor dem Hintergrund der Knappheit der öffentlichen Finanzen verstanden werden. Das hat zum einen mit sinkenden Einnahmen aus Kirchensteuern und der finanziellen Knappheit der Kommunen zu tun, zum anderen ganz allgemein mit Bestrebungen, Finanzmittel im öffentlich-sozialen Bereich einzusparen.

Die Frage der Knappheit öffentlicher Mittel wird durch die Folgen der Finanzkrise verstärkt. Während die Gewinne der Banken wieder sprudeln, bürgt der Steuerzahler

weiterhin für deren Fehler. Menschen in einfachen materiellen Verhältnissen müssen dagegen um ihre Versorgung bangen. Die öffentlichen Einrichtungen und Institutionen spüren den finanziellen und sozialen Druck besonders deutlich. Die Leitung gibt diesen Druck an die bezahlten Mitarbeiter weiter und es bleibt nicht aus, dass die Freiwilligen am Ende der Kette die Folgen tragen müssen. In den Daten des Freiwilligensurveys fällt auf, dass das Problem nicht so sehr darin liegt, dass Freiwillige sich nicht ausreichend durch bezahlte Mitarbeiter *anerkannt* fühlen, sondern in dem übergreifenden Eindruck, dass sich die Spielräume des Handelns verengen.

Wahrscheinlich ist das bei bezahlt Tätigen genauso. Freiwillige sitzen oft genug in einem Boot mit den Hauptberuflichen, deren Lage, weil nicht selten ihre materielle Existenz bedroht ist, eigentlich oft problematischer ist als die der Freiwilligen. Die materielle Knappheit hat verschiedene Folgen. In den großen Kirchen, vor allem der evangelischen, aber auch in den großen Sozialverbänden, droht die „Durchorganisation“, teils ist sie schon im Gange, um die Verwendung der finanziellen Mittel zu „optimieren“. In der katholischen Kirche sichern zum einen die Zuwanderer noch einigermaßen die Einnahmen, außerdem war den Freiwilligen dort schon immer bewusst, sich nicht gerade in einem besonders partizipationsorientierten Umfeld zu bewegen.

Hauptamtliche sind jedoch nicht nur vom Druck auf ihre Arbeitsplätze bzw. ihre Bezahlung betroffen, sondern auch von einer Verdichtung der Arbeitsabläufe und von einer Re-Bürokratisierung. Es ist nicht mehr so sehr das alte Problem der traditionell-autoritären Hierarchie, um das es heute geht, sondern der ökonomisch motivierte Versuch, die Finanzen in den Institutionen und großen Organisationen immer strikter zu kontrollieren, worunter die Freiräume der Tätigkeiten von Hauptamtlichen *und* Freiwilligen leiden. Forderungen nach ideologischer Loyalität können dabei ein weiteres Druckmittel zur Straffung der Strukturen sein.

**Dr. Thomas Gensicke** ist Senior Projektleiter im Bereich „Familie und Bürgergesellschaft“ bei TNS Infratest Sozialforschung München.

***Kontakt: [thomas.gensicke@tns-infratest.com](mailto:thomas.gensicke@tns-infratest.com)***