



dbb
beamtenbund
und tarifunion

bundesfrauen-
vertretung



**„Voller Einsatz für jede Rolle –
Frauen und Männer im Ehrenamt“**

„Voller Einsatz für jede Rolle – Frauen und Männer im Ehrenamt“



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**
bundesfrauen-
vertretung

Impressum:**Herausgeber:**

dbb bundesfrauenvertretung, Friedrichstr. 169/170, 10117 Berlin
Telefon 030/4081-4400, Fax 030/4081-4499
E-mail: frauen@dbb.de
Internet: www.frauen.dbb.de

Verantwortlich:

Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion:

Birgit Ulrich, Sibylle Scholz, Ingrid Schütz, Helene Wildfeuer

Produktion:

dbb verlag GmbH, Friedrichstr. 165, 10117 Berlin

Stand:

Juni 2011

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers

Vorwort

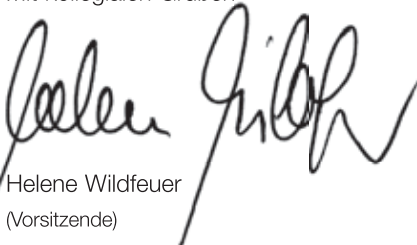
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Europäische Kommission hat das Jahr 2011 zum Jahr des Freiwilligenengagements ausgerufen. Die dbb bundesfrauenvertretung hat dies zum Anlass genommen das Ehrenamt zum Thema der 8. Frauenpolitischen Fachtagung zu machen. Warum engagieren sich Frauen ehrenamtlich und warum tun sie dies seltener als Männer? Wie können Geschlechterstereotype im Bereich des Ehrenamts geknackt werden und welchen Einfluss haben Freiwillige auf die Gestaltung unserer Gesellschaft? Diese Fragen haben wir am 21. März 2011 mit Wissenschaftlern aus der Freiwilligenforschung und Gender-Experten, mit Gesellschaftsforschern und Politikerinnen, mit Medienvertretern und engagierten dbb Gewerkschafterinnen im dbb forum berlin diskutiert.

In dieser Broschüre haben wir die Vorträge und Redebeiträge unserer Gäste dokumentiert. Politische Meinungen und wissenschaftliche Analysen, aber auch Daten und Fakten aus dem 3. Freiwilligenurvey geben Aufschluss darüber, wie es um die weibliche Kraft im Freiwilligenektor bestellt ist. Ein Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen, die für ein Ehrenamt wichtig sind, ergänzt die Veranstaltungsdokumentation.

Das Ehrenamt ist ein wichtiger Baustein unserer Gesellschaft, ohne den auch die dbb Gewerkschaften nicht existieren würden. Um diese verantwortungsvolle Aufgabe weiterführen zu können, benötigen wir engagierte Menschen – und vor allem auch Frauen, die bereits jetzt den größeren Anteil an Beschäftigten im öffentlichen Dienst stellen. Sehen Sie diese Dokumentation deshalb auch als Leitfaden für weiterführende Gespräche und Diskussionen mit Kolleginnen und Kollegen, darüber wie wir die gewerkschaftliche Arbeit frauen- und familienfreundlich sowie für junge Menschen attraktiv gestalten können – für eine starke Interessenvertretung mit Zukunft.

Mit kollegialen Grüßen



Helene Wildfeuer
(Vorsitzende)

Inhaltsverzeichnis

Einführung: „Voller Einsatz für jede Rolle – Frauen und Männer im Ehrenamt“ <i>Helene Wildfeuer</i>	7
Grußwort der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend <i>Dr. Kristina Schröder</i>	17
Grußwort des Bundesvorsitzenden des dbb beamtenbund und tarifunion <i>Peter Heesen</i>	23
Frauen und freiwilliges Engagement – Wirklichkeit und Zukunftsperspektiven <i>Dr. Thomas Gensicke</i>	27
Frauen im gewerkschaftlichen Ehrenamt – Bestandsaufnahme und Perspektiven <i>Dr. Sabine Blaschke</i>	39
Ehrenamtlich engagiert? So ist's Recht! Rechtliche Grundlagen des Ehrenamts <i>Sibylle Scholz</i>	51

Einführung: „Voller Einsatz für jede Rolle – Frauen und Männer im Ehrenamt“

Helene Wildfeuer

Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Was machen Sie eigentlich in Ihrer Freizeit? Sie brauchen mir jetzt nicht zu antworten, denn ich behaupte, ich weiß, womit die meisten von Ihnen Ihre Freizeit füllen. Ich behaupte, sie tun das, was jeder dritte deutsche Bürger über 14 Jahren in seiner frei verfügbaren Zeit auch tut: Sie engagieren sich freiwillig!

„Voller Einsatz für jede Rolle – Frauen und Männer im Ehrenamt“ lautet der Titel unserer heutigen Veranstaltung. Den Anlass, mit Ihnen über dieses Thema zu sprechen, gibt uns zum einen Ihr persönliches Engagement und zum anderen die Europäische Union. Diese hat das Jahr 2011 zum Jahr der Freiwilligentätigkeit ausgerufen.

Freiwilliges Engagement ist in Europa stark verankert. Aber auch in den Medien und in der Politik finden freiwillige Helfer immer häufiger statt. Zunehmend wächst die Erkenntnis einer zusätzlichen Dimension, die neben Familie, Berufsleben, politischen Vorgaben und Gesetzen unsere Gesellschaft entscheidend prägt.



Ehrenamt ist auch Frauensache: Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung fordert bessere Vereinbarkeitsoptionen für Familie, Beruf und Ehrenamt.

Ich möchte ihnen das einmal anhand eines Bildes verdeutlichen:

Nehmen wir an, unsere Gesellschaft ist ein Fahrzeug, ein besonders leistungsfähiger Sattelschlepper. Sein Motor ist das Gemeinwesen. Die Antriebswelle – das sind die Bürger. Und die Kolben, die den Motor in Bewegung halten, sind der öffentliche Dienst. Den Mechaniker, der das gesamte Fahrzeug in Stand hält, nennen wir Politik. Der Treibstoff, der unser Vehikel in Bewegung hält, das sind die Ideen und Motivationen der Bevölkerung, deren Entbehrungen und Bedürfnisse, aber auch deren Geld und Wirtschaftskraft.

Jedes spezielle Funktionsteil unseres Gesellschaftsvehikels hat eine bestimmte Aufgabe. Diese trägt dazu bei, dass der Motor der Gesellschaft rund läuft. Doch es gibt

ein ganz besonderes Elixier, das dafür sorgt, dass die Zahnräder der Mechanik ineinandergreifen. Ein Mittel, welches die Einzelteile vor Korrosion schützt. Es füllt Lücken und Leerräume im gesellschaftlichen Antriebsmechanismus. Es ist langlebig und von hoher Qualität. Unser Wundermittel ist extrem flexibel und gleichzeitig widerstandsfähig: Es passt sich an die jeweiligen Belastungen des Gesellschaftsmotors an. Ein Universalöl sozusagen, das in alle Bereiche der Gesellschaftsorganisation vordringt und auch dort Gleiteffekte erzeugen kann, wo herkömmliche staatliche Mittel versagen. Das gesellschaftliche Schmiermittel von dem ich spreche, ist das Ehrenamt, das freiwillige Engagement der Bürger für die Gesellschaft.

Doch das Freiwilligenengagement kann staatliche Fürsorge nicht ersetzen. Und das soll es auch nicht. Ehrenamtlichkeit soll neben, mit und im Wettbewerb zu den öffentlichen Institutionen Einfluss nehmen – als Ausdruck gelebter unmittelbarer Demokratie!

Die Motivation ist nicht materiell, sie ist emotional: Wer sich engagiert, erhält Anerkennung, Freude und das unbezahlbare Gefühl, anderen Menschen etwas Gutes zu tun. All das macht das Ehrenamt zu einem unschlagbaren Erfolgskonzept:

Laut der EU-Kommission üben europaweit rund 22 Prozent der Menschen über 15 Jahre eine ehrenamtliche Tätigkeit aus. Insgesamt sollen EU-weit rund 94 Millionen Erwachsene im freiwilligen Sektor tätig sein. Und die Deutschen gehören zu den aktivsten EU-Bürgern: Mehr als 70 Prozent der Bundesbürger über 14 Jahre haben sich 2009 freiwillig in die Gesellschaftsorganisation eingebracht. Das belegt der aktuelle Bericht zur Lage des Ehrenamts in Deutschland, der Freiwilligensurvey, der alle fünf Jahre vom Bundesfamilienministerium in Auftrag gegeben wird. Vor allem Frauen werden danach zunehmend aktiv. Die Studie zeigt aber auch, dass im Durchschnitt aller Altersgruppen 40 Prozent der Männer, aber nur 32 Prozent der Frauen ehrenamtlich tätig sind.

Warum Frauen seltener ehrenamtlich aktiv sind

Woran liegt das? Der Freiwilligensurvey erklärt das so: Frauen sind in der Familienphase doppelt ausgelastet. Neben dem Job bleiben meist die Kindererziehung und der Haushalt komplett an ihnen hängen. Für Ehrenamtliches bleibt kaum Zeit. Vor allem im Alter zwischen 20 und 34 sind Frauen ehrenamtlich eher passiv als aktiv. In dieser Lebensphase geraten viele Frauen in einen persönlichen Konflikt. Zum einen haben sie den Wunsch nach beruflichem Erfolg, zum anderen wollen sie eine Familie, mit allem was dazu gehört: mit Kindern, einem Partner, einem Heim... Und das wollen sie, wenn sie jung sind. Zwei plausible Wünsche, die bestimmt auch die meisten Männer haben.

In welchen Bereichen, meinen Sie, findet man überwiegend ehrenamtlich engagierte Frauen? In der Kirchengemeinde, im Altentreff, bei der Tafel, im Jugendzentrum, im Förderverein der Schule, in die die eigenen Kinder gehen.

Und wo engagieren sich Männer? Sie engagieren sich vorwiegend in Sportvereinen, als freiwillige Feuerwehrmänner, im Berufsverband, in einer Partei.

Während berufstätige Männer beispielsweise ein größeres Engagement in einem Verband zeigen, sinkt mit steigender Wochenarbeitszeit bei Frauen auch deren ehrenamtliches Engagement. Und das wirkt sich auch auf die Verteilung von Männern und Frauen in freiwilligen Leitungspositionen aus: 40 Prozent der engagierten Männer, aber nur 24 Prozent der freiwillig tätigen Frauen besetzen Leitungsfunktionen im Ehrenamt. Da ist es wieder: Frauen bleiben auch im Ehrenamt den Führungsebenen fern.

Ich möchte an dieser Stelle nicht weiter ins Detail gehen. Wie es genau um die aktuelle Situation von Männern und Frauen im Ehrenamt bestellt ist, darüber klärt im Weiteren Dr. Thomas Gensicke auf. Er ist Projektleiter bei TNS Infratest Sozialforschung und verantwortlich für den alle fünf Jahre erscheinenden Freiwilligensurvey.

Frauen im gewerkschaftlichen Ehrenamt

Aber bleiben wir noch einen Moment bei den „Führungspositionen“ in der Freiwilligenarbeit. Sehen wir uns einmal bei den Gewerkschaften des dbb um. Wie viele Frauen, glauben Sie, sind in unseren Verbänden in den Entscheidungsgremien zu finden?

Die dbb bundesfrauenvertretung hat die Posten gezählt. Auf oberster Ebene finden wir im dbb nicht einmal ein Viertel weiblicher Entscheidungsträger. Und das, obwohl



Rund 250 Frauenvertreterinnen, dbb Gewerkschafterinnen und Gäste waren am 21. März 2011 der Einladung der dbb bundesfrauenvertretung zur 8. Frauenpolitischen Fachtagung nach Berlin gefolgt.

mindestens ein Drittel aller Mitglieder im dbb Frauen sind. Die Mitgliederstruktur des dbb bestätigt damit, was wir bereits aus dem Freiwilligensurvey wissen: Frauen engagieren sich seltener aktiv in Berufsverbänden oder Parteien.

Im öffentlichen Dienst sind mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen. Und die Zahl der weiblichen Beschäftigten steigt konti-

nuierlich. Wenn also die Zukunft des öffentlichen Dienstes in der Hand weiblicher Beschäftigter liegt, sollten dann nicht auch die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst, die sich für eben diese Beschäftigten einsetzen, dementsprechend aufgestellt sein?

Fragen, die wir uns heute bewusst stellen wollen, sind: Wie können wir mehr Frauen für die gewerkschaftliche Arbeit gewinnen? Welche Potenziale bieten Frauen den Gewerkschaften und wie können wir diese Potenziale abrufen? Wie müssen sich vielleicht die gewerkschaftlichen Strukturen ändern, um mehr Frauen zur aktiven Mitarbeit in Berufsverbänden zu motivieren?

Wir haben heute die Gelegenheit genutzt und eine Expertin auf diesem Gebiet zu uns eingeladen: Dr. Sabine Blaschke, Gender- und Gewerkschaftsforscherin an der Universität Wien.

Ehrenamt – Die Kraft im Hintergrund

Als erfahrene Gewerkschafterin weiß ich natürlich auch, dass mein freiwilliges Engagement dann ganz besonders wirkungsvoll wird, wenn die Öffentlichkeit mitbekommt, was ich tue. So können wir Gewerkschafter einerseits in der Bevölkerung für mehr Sympathie für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst werben, gleichzeitig aber auch stärkeren Handlungsdruck auf die Entscheidungsträger ausüben.

Wir wollen heute auch den Aspekt der Darstellung von Ehrenämtern in den Medien, thematisieren. Damit einher geht die Frage: Wie viel Einfluss haben freiwillige Helfer auf unsere Gesellschaft? Und wie prägt das ehrenamtliche Engagement etwa unsere gesellschaftlichen Rollenmodelle?

Diese Fragen wollen wir am Nachmittag in unserer Diskussionsrunde Experten stellen, die sich beruflich oder wissenschaftlich mit dem Phänomen Freiwilligenengagement beschäftigen. Unter dem Titel „Ehrenamt – Die Kraft im Hintergrund“ wollen wir darüber reden, wie viel Kraft, ja wie viel Macht von all den Bürgern und Bürgerinnen ausgeht, die sich tagtäglich unentgeltlich für ihre Mitmenschen engagieren. Wie



Ehrenamt im Vordergrund: Was können freiwillig Engagierte für unsere Gesellschaft leisten? Dr. Stefan Selke, Beate Schneiderwind, Katja Weber (Moderatorin), Dieter Hackler und Dr. Claus Tully (v.l.) diskutierten über die Chancen und Grenzen des Ehrenamts.

wirkt sich deren Einsatz auf unsere Gesellschaft aus und wie nehmen wir diese Kraft in der Öffentlichkeit wahr? Können diese Menschen und deren Engagement die gesellschaftlichen Strukturen gar dauerhaft verändern?

Mitdiskutieren wird Dr. Stefan Selke. Er ist Sozialforscher an der Hochschule Furtwangen University. Er setzt sich mit der Frage auseinander, was ehrenamtliche Konzepte für unsere Gesellschaft leisten können oder besser gesagt, welche Konzepte können tatsächlich gesellschaftliche Strukturen beeinflussen, um Probleme wie Arbeitslosigkeit, Wohnungsnot oder Armut generell zu lindern? Wir möchten mit ihm über die Grenzen des Ehrenamts sprechen: Wo endet die Wirkkraft des freiwilligen bürgerschaftlichen Einsatzes und wo fängt die staatliche Fürsorgepflicht an?

„Die Tafelbewegung, ist eine bürgerliche Bewegung, die die Geschlechterrollen reproduziert... Wenn existenzielle Daseinsfürsorge, auf die Bedürftige einen grundrechtlich verbrieften Anspruch haben, in den Bereich der Freiwilligkeit verlagert wird, verändert sich das Selbstbild unserer Gesellschaft...Es heißt immer: Ehrenamt sei unschätzbar, unbezahlbar. Gleichzeitig werden aber von Volkswirtschaftlern Rechnungen angestellt, den volkswirtschaftlichen Wert des Ehrenamts in Maßzahlen zu pressen und diese zu kommunizieren. Und je nach Nation kommt man dann auf ein Ergebnis von drei bis sieben Prozent Anteil am Bruttoinlandsprodukt. Das kann auch möglicherweise dazu benutzt werden, den Anteil an Freiwilligenengagement zu erhöhen, weil er uns volkswirtschaftliche Vorteile verschafft.“

Dr. Stefan Selke

... ist Professor für Soziologie an der Hochschule Furtwangen University. Er untersucht die Frage, wie ehrenamtliche Konzepte Gesellschaftsstrukturen beeinflussen, ob sie bei gesellschaftlichen Problemen helfen können und wo vielmehr die staatliche Fürsorgepflicht ansetzen muss. In seinem Buch „Fast ganz unten“ analysiert er die sogenannte „Tafelbewegung“ aus einem gesellschaftskritischen Blickwinkel.



„Tu Gutes und rede darüber“ ist der Titel eines fast 50 Jahre alten Buches von Georg-Volkmar Graf Zedtwitz-Arnim. Er war lange Zeit Chef-Lobbyist der deutschen Elektrizitätswirtschaft und wurde zu einer Art PR-Guru. Der Buchtitel des gräflichen Erfolgswerks ist innerhalb eines halben Jahrhunderts zum geflügelten Wort für Public Relations geworden. Aber wie macht man es richtig?

Wir haben mit Beate Schneiderwind eine PR-Expertin aufs Podium eingeladen, die in der Ehrenamtskommunikation arbeitet. Mit ihr wollen wir darüber diskutieren, wie man über gutes Tun richtig spricht und wie man vielleicht mit geschickter Medienkommunikation Geschlechterstereotype im Ehrenamt aufbrechen kann.

„Um Frauen zu einer Mitarbeit in einer Gewerkschaft zu motivieren, ist es wichtig, authentisch zu sein. Nur was nach innen glänzt, kann nach außen strahlen: Wenn ich mehr Frauen in der Führungsebene haben will, muss ich dafür die Strukturen schaffen. Und den Frauen erst einmal die Möglichkeit geben, durch Struktur und Organisation daran teilzuhaben... Ich kann von den Medien nicht erwarten, dass sie plötzlich alle Klischees über Bord werfen und sich nicht mehr auf die Tatsachen berufen. Ich kann nur das darstellen, was auch tatsächlich da ist. Wenn ich Frauen habe, die sich politisch engagieren, dann kann ich das auch nach außen tragen.“

Beate Schneiderwind

... studierte Philosophie, Deutsche Philologie und Pädagogik. Sie war lange Zeit als Referentin für Öffentlichkeitsarbeit, Redakteurin und Pressesprecherin in der katholischen Jugendverbandsarbeit und Jugendarbeit tätig. Heute arbeitet sie als selbstständige Medien- und PR-Beraterin und betreut die Öffentlichkeitsarbeit für Kunden aus dem Profit- und Non-Profit-Bereich.



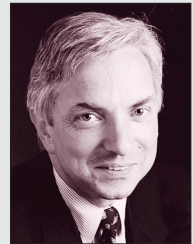
Aber wir wollen nicht nur miteinander sprechen. Wir wollen Ihnen vor allem auch Ideen mitgeben, wie das Ehrenamt der Zukunft aussehen kann, Ideen, wie man Menschen für ein Ehrenamt vielleicht in einem Berufsverband aber auch darüber hinaus gewinnen kann. Vor allem die Abschaffung des Zivildienstes stellt viele soziale und gemeinnützige Einrichtungen in Sachen ehrenamtlicher Nachwuchsförderung vor eine enorme Herausforderung.

Wie bringt man junge Menschen dazu, sich freiwillig zu engagieren? Das fragen wir den Ehrenamtsbeauftragten des Bundes Dieter Hackler, der im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Einführung des Bundesfreiwilligendienstes begleitet.

„Das Ehrenamt darf unter keinen Umständen dazu missbraucht werden, staatliche Leistungen zu ersetzen. Aber Ehrenamt und Freiwilligendienste haben ihren Platz genau da, wo sie all das bereichern oder ergänzen oder weiterentwickeln, was wir in unserer staatlichen Ordnung verfasst haben... Der Zivildienst hat natürlich durch das Erleben von bestimmten Berufsbildern auch Auswirkungen auf die Berufswahl der Zivildienstleistenden gehabt. Aber ich würde das nicht überhöhen. Wir könnten in Phasen der Bildung unserer jungen Generation wesentlich mehr dafür sorgen, dass sie Berufserfahrung macht und Berufsfelder über entsprechende Praktika entdeckt. Dann brauche ich es nicht über einen Zwangsdienst zu organisieren... Mit dem Bundesfreiwilligendienst muss auch verbunden sein, dass wir neue Strukturen entwickeln. Ich glaube, dann haben wir Perspektiven... Wir müssen die Prozesse steuern: Anknüpfungspunkte für Männer und Frauen identifizieren und dann aktiv beeinflussen.“

Dieter Hackler

... ist studierter Theologe und war viele Jahre als Pfarrer einer Gemeinde in Bonn tätig. 1991 wechselte er in die öffentliche Verwaltung und wurde Bundesbeauftragter für den Zivildienst. Heute leitet er die Abteilung „Ältere Menschen, Wohlfahrtspflege, Engagementpolitik“ beim BMFSFJ. In dieser Funktion begleitet er die Umsetzung des Bundesfreiwilligendienstes.



Oftmals sind es gute Vorbilder, wie die eigenen Eltern oder Freunde, die jungen Menschen den Spaß am Ehrenamt vermitteln. Doch nicht nur das direkte soziale Umfeld hat einen Einfluss darauf, ob und wie wir uns gesellschaftlich engagieren. Sondern: Auf die Bildung kommt es an! Wissenschaftler gehen sogar so weit zu sagen, dass der Bildungsgrad über die Bereitschaft zur freiwilligen Beteiligung entscheidet.

Sehr gerne hätte ich an dieser Stelle den empirischen Bildungsforscher Professor Dr. Heinz Reinders begrüßt. Leider musste er seine Teilnahme kurzfristig absagen.

Umso mehr freut es mich, dass Dr. Claus Tully, Wissenschaftlicher Referent am Deutschen Jugendinstitut in München, sehr kurzfristig Zeit gefunden hat, einzuspringen.

Der Erziehungswissenschaftler hat sich in seinen Untersuchungen mit einem interessanten Nebeneffekt des Ehrenamts beschäftigt: Er kommt zu dem Schluss, dass freiwilliges Engagement für Jugendliche ein wichtiges gesellschaftliches Lernfeld ist, das über die Schule hinaus nicht nur wichtige soziale Fähigkeiten vermittelt.

Eine von ihm durchgeführte Studie zum Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement zeigt, dass Erwachsene, die sich bereits in ihrer Jugend engagiert haben, einen Kompetenzvorsprung genießen, der ihnen vor allem auch im Berufsleben zugute kommt. Zudem gehören laut Tully freiwillig Engagierte auch zu den glücklicheren Mitmenschen unserer Gesellschaft.

Dr. Tully wollen wir fragen, wie wir diese Erkenntnisse nutzen können, um junge Männer und Frauen gleichermaßen zum freiwilligen Einsatz zu bewegen und, ob der neue Freiwilligendienst nach dem Modell von Bundesministerin Schröder hier einen erfolgversprechenden Ansatz verfolgt.

„Das Engagement junger Menschen in Gewerkschaften und Politik ist relativ randständig. Die politischen Formen der Organisation, die keine feste Mitgliedschaft erfordern, haben größeren Zulauf. Es ist keine Distanz zur Politik, sondern zur Struktur... Jugendliche organisieren ihr Engagement entlang ihrem eigenen Interesse. Sie machen dies nicht, weil sie sich engagieren wollen, sondern, weil ihre Freunde dort sind, weil sie etwas tun, das ihnen gefällt. Da lernen sie, dass man das, was man will, auch selbst organisieren kann... Worum es im Ehrenamt auch gehen muss, ist die Konfrontation der Geschlechter.“

Dr. Claus Tully

... studierte Volkswirtschaftslehre und Soziologie und ist aktuell an mehreren Universitäten tätig. Eines seiner Forschungsprojekte befasst sich mit Bildungsprozessen Jugendlicher und junger Erwachsener im Rahmen von „freiwilligem Engagement“. Engagement wirkt sich nicht nur über einen Zuwachs an Kompetenz aus, engagierte Menschen sind glücklicher, so seine Erkenntnis.



Damit wir in dieser vielschichtigen Debatte den Faden nicht verlieren, haben wir eine erfahrene Moderatorin engagiert. Die rbb Rundfunkjournalistin Katja Weber wird uns durch diese spannende Diskussion führen.

Herausforderung Bundesfreiwilligendienst

Ehrenamt und Freiwilligentätigkeiten haben sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt. Individualismus und Selbstverwirklichung haben zugenommen. Wir müssen uns neue Strukturen überlegen, die freiwillige Arbeit fördern, neue Wege zur Einbindung junger Menschen erschließen, aber auch das Potenzial älterer Bürger ausschöpfen.

Eine der Personen, die sich auf politischer Ebene dieser Herausforderung stellt, sind Sie, Frau Bundesministerin. Sie sind von Amts wegen für das Thema Ehrenamt zuständig. In diesem Jahr arbeiten Sie an einer großen Reform: Der Zivildienst, der mit der Aussetzung der Wehrpflicht wegfällt, soll in einen Freiwilligendienst umgewandelt werden.

35 000 Menschen wollen Sie über den Bundesfreiwilligendienst jährlich dazu ermutigen, sich über das Private hinaus gesellschaftlich einzubringen. Entschädigen soll ein Taschengeld und der Anspruch auf Verpflegungs- und Kleidergeld sowie ein Zuschuss für eine Unterkunft. Der Bundesfreiwilligendienst soll für junge Männer und Frauen gleichermaßen offen stehen. Aber auch ältere Menschen sollen sich angesprochen fühlen.

Das Projekt Bundesfreiwilligendienst ist eine große Aufgabe und eine gesellschaftliche Herausforderung, der ich großen Respekt entgegenbringe. Schließlich geht es darum, die Arbeit von knapp 90 000 Zivildienstleistenden in insgesamt 37 000 öffentlichen und privaten Einrichtungen zu kompensieren. Der neue Bundesfreiwilligendienst soll ein Drittel dieser Stellen ausgleichen. Immerhin ein Drittel.

Doch was passiert mit den übrigen über 50 000 frei werdenden Stellen?

Ich wünsche uns allen, dass Ihre Rechnung stimmt, verehrte Frau Ministerin. Aber was passiert, wenn sie nicht aufgeht?

Ich müsste in die Zukunft sehen können, um diese Frage mit Gewissheit beantworten zu können. Und doch stimmt mich die Überlegung „Was kommt nach dem Zivildienst?“ nachdenklich. Denn bereits jetzt beobachten wir eine dramatische Entwicklung im Sozialsystem in Deutschland.

Nehmen wir den Pflegesektor als Beispiel:

Es geht um die Pflege Älterer, Behinderter und Kranker. Dieser Bereich bindet einen Großteil der Zivildienstleistenden, die den Pflegerinnen und Pflegern zur Hand gehen.

Was wir vom Statistischen Bundesamt wissen, ist, dass der Pflegeberuf überwiegend von Frauen ausgeübt wird. Im Jahr 2008 lag der Frauenanteil dort bei mehr als 86 Prozent, bei den Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern waren es sogar 98 Prozent. Hinzu kommt, dass angestellte Pflegerinnen nicht gerade üppig bezahlt werden. Zudem war das Berufsfeld in den vergangenen Jahren massiven Personalkürzungen ausgesetzt. Zwischen 1996 und 2008 wurde jede siebte Stelle in der Krankenpflege eingespart.

Wechseln wir nun auf die Seite der Betroffenen:

Pflegedienstleistungen sind ein teurer Luxus. Wem das Budget für eine professionelle Pflegekraft fehlt, ist auf die Hilfe von Angehörigen angewiesen. Und wer pflegt Angehörige, wenn diese krank oder bedürftig sind? Mütter, Schwestern, Töchter.

Über 80 Prozent der Pflegenden sind weiblich. Die meisten von ihnen stecken im Job zurück, um sich dieser Herausforderung zu stellen. Und die Zahl der Pflegebedürftigen steigt kontinuierlich an. Schätzungen gehen davon aus, dass bis 2030 bereits 3,6 Millionen Menschen pflegebedürftig sein werden.

Verehrte Frau Ministerin, ich will diese, wie ich finde, wichtigen Gedanken nicht unausgesprochen lassen und Sie sehr herzlich bitten, unsere Bedenken zu berücksichtigen. Bitte beziehen Sie die Situation der Frauen in Ihre Überlegungen zur Umgestaltung des Zivildienstes mit ein und bitte tragen Sie Sorge dafür, dass das Modell des Bundesfreiwilligendienstes nicht zu Lasten von uns Frauen geht. Möge es Ihnen dann auch noch gelingen, die Herren der Schöpfung zu motivieren, verstärkt Familie und Beruf zu vereinbaren, indem sie intensiver an der Kinderbetreuung und bei der Pflege von Angehörigen beteiligen. Das wäre ein großer Gewinn für uns alle!

Grußwort

der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Dr. Kristina Schröder

Das Jahr 2011 hat es sowohl frauen- als auch engagementpolitisch wirklich in sich: Gerade haben wir am 8. März den 100. Weltfrauentag gefeiert. Der nächste Höhepunkt ist die Fifa-Frauen-WM im Sommer hier in Deutschland. Dann gibt es 2011 noch ein schönes Jubiläum zu feiern: Das Bundesfrauenministerium wird 25 Jahre alt. In der Engagementpolitik steht das Jahr 2011 ganz im Zeichen des Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit, und ebenfalls 2011 startet nach der Aussetzung des Zivildienstes der neue Bundesfreiwilligendienst. Man kann festhalten: Die Themen Frauen und Engagement haben im Jahr 2011 ganz offensichtlich Konjunktur. Was also liegt da näher, als die Frauen- und die Engagementperspektive zu verknüpfen und zwei aktuelle Themen mit einer Tagung abzudecken?

Ich finde Ihr Tagungsmotto „Voller Einsatz für jede Rolle – Frauen und Männer im Ehrenamt“ vor allen Dingen auch deswegen so spannend, weil es interessante Parallelen zu den aktuellen Diskussionen über das Ehrenamt und zu der aktuellen Diskussion über Frauen in Führungspositionen aufweist. Frauen sind ja im Engagement teilweise ähnlich unterrepräsentiert wie in den Führungsetagen. Ein gutes Beispiel dafür ist die Kommunalpolitik. Gerade ein Viertel aller ehrenamtlichen Mandate in Städten und Kreisen wird von Frauen besetzt. Außerdem engagieren

Dr. Kristina Schröder

...von 1997 bis 2002 studierte die gebürtige Wiesbadenerin an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz Soziologie, Politikwissenschaft, Philosophie und Geschichte und schloss ihr Studium als Diplom-Soziologin ab. Im Jahr 2009 promovierte sie am Institut für Politikwissenschaft zur Dr. phil. Seit 1994 ist Kristina Schröder Mitglied der CDU und betätigte sich bereits während ihres Studiums in den Jahren 2000 bis 2001 als Stadtverordnete der Landeshauptstadt Wiesbaden. 2002 wurde sie in den Landesvorstand der CDU Hessen und in den Deutschen Bundestag gewählt. Im November 2009 übernahm Kristina Schröder im Kabinett Merkel das Amt der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.



sich insbesondere in der sogenannten „Rush-Hour des Lebens“ – damit ist das Alter zwischen 25 und Anfang 40 gemeint, in dem vom Berufseinstieg bis zur Familiengründung so unglaublich viel dicht gedrängt zusammenkommt – deutlich mehr Männer als Frauen freiwillig. Da stellt sich die Frage, wie kommt das? Sind Frauen weniger interessiert an ehrenamtlichen Aufgaben als Männer? Mit Sicherheit nicht!

Meine Vermutung ist, dass die Ursachen für das unterschiedliche Engagement von Männern und Frauen im Ehrenamt zum Teil dieselben sind wie die Ursachen für den Mangel von Frauen in Führungspositionen. Deshalb hole ich jetzt etwas weiter aus, bevor ich dann wieder auf das Ehrenamt zurückkomme.

Strukturen der Arbeitswelt erzwingen klassische Rollenmuster

Schauen wir uns doch einmal die Ursachen dafür an, warum man Frauen in den Top-Führungsetagen deutscher Unternehmen immer noch mit der Lupe suchen muss. Zu diesen Ursachen gehören aus meiner Sicht vor allen Dingen verkrustete Strukturen in unserer Arbeitswelt und der Rückfall in alte Rollenmuster in den Familien, sobald das erste Kind auf die Welt kommt. Ein maßgeblicher Grund dafür ist unsere Arbeitswelt mit ihrer Präsenzkultur und ihren familienfeindlichen Arbeitszeiten – und insbesondere die in Deutschland sehr tief verankerte Überzeugung, dass der beste Mitarbeiter derjenige ist, der am längsten hinter dem Schreibtisch sitzt. Dies gilt vor allen Dingen auch in den Führungsetagen.

Die Führungsetagen sind ausgerichtet auf Menschen – ich sage jetzt bewusst auf Menschen, nicht auf Männer oder Frauen –, die familiäre Verantwortung komplett an andere delegieren können. Das sind in der Regel immer noch Männer, die zu Hause eine Frau haben, die ihnen den Rücken freihält. Die Folge: Männer nehmen in der Karriere entscheidenden Lebensphase zwischen 30 und 40 zwei, drei Karrierestufen auf einmal, während Frauen in dieser Lebensphase oft zwei, drei Jobs auf einmal schmeißen: Teilzeitberuf, Haushalt und Kindererziehung. Es sind die Strukturen unserer Arbeitswelt, die diese Rollenmuster oft geradezu erzwingen.

Viele erfolgreiche und bestens qualifizierte Frauen meines Alters finden sich auf dem beruflichen Abstellgleis wieder, sobald sie Mutter werden – ersetzt durch Männer, die nicht in Verdacht stehen, hin und wieder mal wegen eines kranken Kindes zu Hause bleiben zu müssen. 60-Stunden-Wochen nach dem Motto „Karriere wird nach Feierabend gemacht“ bezahlen eben die mit eingeschränkten Aufstiegschancen, die nach Feierabend nicht Karriere, sondern die Kinder bettfertig machen. Gegen diese Mechanismen ist eine starre, gesetzliche Frauenquote machtlos. Starre Quotenregelungen würden, wenn sich an den Strukturen und an den Kulturen unserer Arbeitswelt nichts ändert, wieder nur denjenigen den Weg ebnen, die bis 22 Uhr

in einer Besprechung sitzen können. Frauen erwarten deshalb zu Recht mehr von der Politik als einen Überbietungswettbewerb bei der Höhe der geforderten Quote. Frauen erwarten von uns, dass wir bei den Ursachen ungleicher Chancen ansetzen und dass wir dabei ihre Bedürfnisse in den Blick nehmen. Zu diesen Bedürfnissen gehören in vielen Fällen ein erfülltes Familienleben. Zeit für Kinder und eine glückliche Partnerschaft sind für die meisten Frauen mindestens genauso wichtig wie Erfolg im Beruf. Diese Bedürfnisse ernst nehmen, heißt: Nicht die Frauen müssen sich ändern – ändern muss sich unsere Arbeitswelt. Dazu brauchen wir politische Lösungen, die bei den Ursachen mangelnder Aufstiegschancen ansetzen.

Stufenplan für mehr Frauen in Führungspositionen

Genau das ist der Grundgedanke meines Stufenplans für mehr Frauen in Führungspositionen. Dabei setze ich nicht auf Freiwilligkeit, sondern auf gesetzliche Regelungen: auf eine gesetzlich geregelte Verpflichtung zur Selbstverpflichtung. Was heißt das genau?

Ich will Unternehmen erstens gesetzlich verpflichten, sich selbst konkrete Zielvorgaben – sowohl für den Vorstand als auch für den Aufsichtsrat – zu setzen.

Zweitens will ich Unternehmen gesetzlich verpflichten, ihre eigenen Zielvorgaben auch transparent zu machen. Ich wette, dann wird es nicht lange dauern, bis es in den Medien erste Rankings gibt, wo die ambitioniertesten Unternehmen sind und welche Unternehmen am wenigsten ambitioniert sind. Das setzt Diskussionen in Gang: Die Unternehmen werden sich rechtfertigen müssen vor der Belegschaft, vor dem Betriebsrat, vor einer kritischen Presse und vor einer interessierten Öffentlichkeit.

Drittens sieht mein Konzept auch Sanktionen für den Fall vor, dass Unternehmen ihre individuellen Zielmarken nicht erreichen.

Selbstverständlich denken wir auch darüber nach, wie wir diese Prinzipien, die ich eben für die freie Wirtschaft formuliert habe, auch für den öffentlichen Dienst möglichst wirkungsgleich übertragen können.

Ich finde es jedenfalls bemerkenswert, was allein die Ankündigung meines Vorhabens bewirkt hat. Schon in den letzten Wochen hat eine Reihe von Unternehmen selbst gesteckte Zielvorgaben für den Frauenanteil in Führungspositionen veröffentlicht. BMW, Daimler, Bosch, Eon, Merck, Airbus... – Da kann ich nur sagen, es geht doch!

Ich wünsche mir eine Politik der fairen Chancen, die allen Frauen zugute kommt. Ich möchte, dass auch die Bürosachbearbeiterin, die Referentin in Teilzeit und dass auch die dreifache Mutter, die ein paar Jahre lang Hausfrau war, faire Karriere-

chancen haben. Zeit für Verantwortung bezahlen viele Frauen im Moment noch mit dem Verzicht auf berufliche Perspektiven. Das möchte ich ändern.

Frauen engagieren sich seltener in der „Rush-Hour des Lebens“

Was hat das nun alles mit dem Ehrenamt zu tun und mit der Frage, warum sich in der „Rush-Hour des Lebens“ so viel weniger Frauen engagieren als Männer? Eine ganze Menge! Es sind doch – das sehen wir in der Debatte um die beruflichen Chancen von Frauen – vor allen Dingen Frauen, die sich in dieser Phase aufreiben zwischen Familie, Haushalt, Kinderbetreuung und Teilzeitjob. Es sind vor allem Frauen, die abends und am Wochenende einen Großteil der familiären Fürsorgeaufgaben übernehmen: Einkaufen, Kochen, Kinder ins Bett bringen, und zwar genau in der Zeit, in der die Männer ehrenamtlich aktiv sein können. Die unterschiedlichen Zahlen engagierter Frauen und Männer haben also eine ganze Menge mit Rollen zu tun und mit der Frage, wie verteilt sich Zeit zwischen Frauen und Männern – in erster Linie: Zeit in der Familie. Das bedeutet: An der bisherigen Verteilung muss sich etwas ändern, wenn wir mehr Frauen in Führungspositionen und mehr Frauen ins Engagement bringen wollen.

Die Arbeitswelt als Taktgeber für das Privatleben spielt dabei eine wichtige Rolle. Deshalb brauchen wir Strukturen, die eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen ermöglichen. Von familienbewussten, flexiblen Arbeitszeiten für Frauen und Männer, wie wir sie zum Beispiel im Rahmen unseres Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ fördern, wird daher auch das ehrenamtliche Engagement profitieren. Wenn auch Männer die Chance haben, mehr Verantwortung in der Familie zu übernehmen, ohne dabei berufliche Nachteile befürchten zu müssen, dann schafft dies Freiräume und neue Gestaltungsoptionen für Frauen. Die einen werden die gewonnene Zeit in ihr berufliches Fortkommen investieren, die anderen in ehrenamtliche Aufgaben – manche vielleicht sogar in beides. Deshalb halte ich eine familienbewusste Arbeitswelt nicht nur für einen Schlüssel für bessere Aufstiegschancen für Frauen, sondern auch für einen guten Weg, mehr Frauen ins Ehrenamt zu bekommen.

Potenzial für das Engagement in unserer Gesellschaft haben aber nicht nur Frauen, sondern auch ältere Menschen. Es gibt viele ältere Menschen – Frauen wie Männer –, die grundsätzlich bereit wären, sich zu engagieren, es aber noch nicht tun. Das finde ich besonders schade, weil wir ja eigentlich dank des medizinischen Fortschritts zwischen 65 und 80 eine zusätzliche Lebensphase geschenkt bekommen haben. Die Jahre zwischen 65 und 80 sind heute eine Phase, in der Menschen zum großen Teil noch sehr gesund sind und auch sehr viel Freude daran haben, von ihren Erfahrungen und ihrem Können etwas weitergeben zu können.

Bundesfreiwilligendienst soll junge Erwachsene und ältere Menschen ansprechen

Menschen im Rentenalter haben oft auch genügend Zeit, sich zu engagieren – mehr Zeit jedenfalls als Frauen und Männer in der „Rush-Hour des Lebens“. Deshalb habe ich, als es um die Konzeption des neuen Bundesfreiwilligendienstes ging, von Anfang an darauf bestanden, dass wir den Dienst für alle Altersstufen öffnen. Ich kann Ihnen heute noch nicht sagen, wie viele Ältere tatsächlich einen Bundesfreiwilligendienst machen werden. Ich bin mir aber ganz sicher, dass die Freude der Älteren am Engagement, am Sich-Einbringen für unsere Gemeinschaft ein Schatz ist, der bisher viel zu wenig Beachtung findet. Ich glaube, dass sich hinter den 65 bis 85-Jährigen ein riesiger Schatz verbirgt. Es ist Aufgabe der Politik, sich darüber Gedanken zu machen, wie dieser Schatz zu heben ist.

Was macht mich so optimistisch, dass wir für den Bundesfreiwilligendienst genug Freiwillige bekommen werden? Wir wissen, dass ein Drittel der Bevölkerung ehrenamtlich engagiert ist und ein weiteres Drittel sagt, wir würden uns gerne engagieren, nur fehlt uns im Moment das richtige Angebot. Bei den Jüngeren geben darüber hinaus zwei weitere Zahlen Anlass zum Optimismus: Die erste Zahl betrifft die Freiwilligendienste der Länder – das Freiwillige Soziale Jahr und das Freiwillige Ökologische Jahr. Wenn wir uns hier die Zahl der freien Plätze und die Zahl der Bewerber anschauen, stellen wir fest, dass auf einen Platz zwei Bewerber kommen. Im Moment müssen wir die Hälfte der jungen Leute abweisen, weil wir zu viele Bewerber für die Plätze haben. Die zweite Zahl, die mich so optimistisch stimmt, betrifft den Zivildienst, der momentan nur ein halbes Jahr dauert. Vergleicht man die Zahlen 90 000 Zivis mit 35 000 Bundesfreiwilligendienstlern, muss man sehen, dass der Bundesfreiwilligendienst eine Regeldauer von einem Jahr vorsieht, die Zivis hingegen sind im Moment nur ein halbes Jahr tätig. Das ist wichtig beim Vergleich der beiden Zahlen. Bei diesem halbjährigen Zivildienst haben wir gesetzlich die Möglichkeit geschaffen, auch freiwillig zu verlängern. Als ich vor einem knappen Jahr im Bundestag vorgetragen und gesagt habe, ich hoffe, dass 30 Prozent der Zivis bereit sind, freiwillig zu verlängern, da hieß es von vielen Seiten, das sei doch völlig utopisch. Freiwillig verlängern, warum sollten die das denn machen? Umso mehr freut es mich, dass weit mehr als die von mir avisierten 30 Prozent freiwillig verlängern – nämlich 50 Prozent. Die Hälfte aller Zivis macht freiwillig länger Zivildienst! Es scheint also doch eine bemerkenswerte Bereitschaft zu geben, sich freiwillig zu engagieren und auch eine große Freude an der Freiwilligenarbeit – gerade auch bei den jungen Leuten. Deshalb glaube ich, dass wir gute Chancen haben, mit dem Bundesfreiwilligendienst wirklich etwas Neues zu schaffen – eine neue Kultur der Freiwilligkeit in Deutschland. Und ich glaube, dass es uns gelingen wird, auch für

Bereiche freiwilliges Engagement zu gewinnen, in denen wir das bisher noch nicht hatten.

Wenn ich hier ins Publikum schaue, muss ich gar nicht bis zu Helene Weber zurückgehen, nach der wir einen Preis für ehrenamtliches Engagement in der Kommunalpolitik benannt haben, um großartige Vorbilder für politisch engagierte Frauen zu finden. Auch hier im Publikum sitzen davon eine ganze Menge. Davon profitieren nicht nur die weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Davon profitiert unsere Gesellschaft insgesamt! Denn: „Kein Problem der Welt wird gelöst, wenn wir nur träge darauf warten, bis ein Zuständiger sich darum kümmert.“ Das hat der amerikanische Bürgerrechtler Martin Luther King einmal gesagt. Deshalb müssen wir den Nährboden schaffen, in dem Eigeninitiative und Freude am Engagement gedeihen – ein Umfeld, in dem Menschen sich beteiligen wollen, sich verantwortlich fühlen und aus eigener Motivation heraus aktiv werden.

Grüßwort

des Bundesvorsitzenden des dbb beamtenbund und tarifunion

Peter Heesen

Ich freue mich unglaublich über das Thema dieser Tagung, weil – und das will ich eingangs in aller Offenheit sagen –, auch die Arbeit, die wir als dbb in Bund, Ländern und Gemeinden leisten, im Wesentlichen auf dem Ehrenamt basiert. Deshalb ist alles, was wir in dieser Gesellschaft tun und auch in unserer eigenen Organisation, was dem Ehrenamt dient, der Förderung des Ehrenamts dient, eine ganz wichtige Sache für die Zukunft unserer Arbeit, für die Vertretung der Interessen der Menschen, die sich uns anvertraut haben. Deshalb will ich die Gelegenheit dieser

Tagung zunächst einmal nutzen, Ihnen allen – die Sie ja gar nicht hier wären, wenn Sie nicht in irgendeiner ehrenamtlichen Tätigkeit für uns und unsere Mitgliedsgegewerkschaften unterwegs wären – für die Übernahme dieser Aufgabe von Herzen zu danken. Sie ist wichtig, sie ist notwendig und ohne sie wäre das, was wir leisten müssen, überhaupt nicht zu leisten.

Damit bin ich bei einem ersten wichtigen Punkt, dem ich ein paar Sätze widmen möchte. Es gab eine Zeit, in der Individualismus über allem stand. Es gab keine Lehrplanrevision in Deutschland, in der nicht das Stichwort „Selbstverwirklichung“ im Mittelpunkt der Lehrplankonzeption stand. Hin und wieder auch Selbstverwirklichung in sozialer Verantwortung, wobei der eine oder andere in unserer Gesellschaft dieses auch gerne missverstanden hat, als eine Form des Egoismus im Geiste der Nächstenliebe. Da will ich ganz offen sagen, das ist nicht der richtige Weg, sondern wir müssen uns der Tatsache bewusst sein, dass Ehrenamt, das unentgeltliche Sich-Einsetzen für andere, im Grunde der Kitt unserer Gesellschaft ist. Ich sage an dieser Stelle sehr offen, ein bisschen mehr Kitt könnte unsere Gesellschaft in der Tat gebrauchen. Wenn wir in diesen Tagen die schrecklichen Bilder in Japan sehen, dann bekommen wir vielleicht wieder ein richtiges Ermessen dafür, wie wichtig es ist, wenn Menschen zusammenstehen und wenn sie sich nicht nur in der großen Not, sondern auch schon vorher helfen. Ich glaube, wir können in dieser Hinsicht gar nicht genug tun für eine solidarische Gesellschaft.



Peter Heesen, Bundesvorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion

Da muss man nicht nur predigen, sondern hier muss man auch mit gutem Beispiel vorangehen und gemeinsam dafür Sorge tragen, dass das gute Beispiel auch transportiert wird. Dabei wünschte ich mir sehr viel mehr Engagement von den Medien, die manches Mal auf Sensationen aus sind. Aber ehrenamtliches Engagement darf keine Sensation sein, sondern es sollte das sein, was unsere Gesellschaft in breitem Maße bewegt.

Wenn man das als Grundlage nimmt, dann muss man große Hoffnung in das setzen, was die Bundesregierung mit dem Freiwilligendienst jetzt auf den Weg bringt. Ich will allerdings nicht verhehlen, dass ich mir eine andere Lösung gewünscht hätte, die nicht nur auf Freiwilligkeit abstellt, sondern auch auf ein Stück Pflicht. Ich hätte mir auch ein Konzept vorstellen können, in dem wir jungen Menschen in einer Lebensstruktur, in der wir Gott sei Dank immer längere Lebenserwartung haben, in der wir politisch festgesetzt haben, dass der Ausstieg aus der Arbeit nicht mit 65, sondern in den kommenden Jahren anwachsend mit 67 erfolgt, für die Gemeinschaft ein Jahr des Pflichtdienstes auferlegt hätten. Wobei ich sehr viel Sinn dafür gehabt hätte, dass jeder Mensch im Rahmen seiner ihm zustehenden Freiheiten erlauben und entscheiden kann, wo er dieses Pflichtjahr verbringen will: in der sozialen Arbeit, im Dienst gegen Katastrophen, auch in der Bundeswehr.

Denn, Frau Ministerin, das sage ich voraus, ich glaube, dass Sie Ihre Zahlen zusammenbekommen. Aber ich sehe dasselbe noch nicht im Bereich der Bundeswehr. Hierzu haben wir uns Anfang März im Beirat für innere Führung ernsthaft mit der Frage beschäftigt: „Wie soll denn das geschehen?“ Auch angesichts der demografischen Entwicklung, die ja die Notwendigkeit in sich birgt, dass wir immer mehr Menschen die Möglichkeit geben, eine Erwerbsarbeit auszufüllen. Aber auch und gerade mit Blick auf Frauen, weil wir ansonsten mit der Aufgabenstellung in dieser Gesellschaft angesichts der Geburtenentwicklung und ihrer Folgen mit Sicherheit nicht mehr klar kommen werden. Da wird das Unternehmen schwieriger, das etwa den Bereich der Bundeswehr betrifft. Ich kann mir gut vorstellen, dass das auch Auswirkungen hat. Insofern hätte ich mir eine andere Lösung gewünscht als die, die wir haben.

Ich muss dazu sagen, ich habe auch nicht verstanden, warum die öffentliche Debatte dieses abgelehnt hat, vor allen Dingen mit dem Hinweis, das sei verfassungsrechtlich nicht durchsetzbar. Ich kann auch eine Verfassung, wenn ich das denn als Gesellschaft will, so gestalten, dass ich eine andere Gestaltungsmöglichkeit auch für ein solches Pflichtjahr habe. Ich bin sicher, dass eine solche Regelung, wie wir sie für die Bundeswehr ja haben, auch für die gesamten Aufgabenbereiche dieser Gesellschaft in die Verfassung hätten schreiben können.

Aber im Augenblick ist das Schnee von gestern. Deshalb werden wir uns mit der Frage beschäftigen müssen, wie wir die Mitglieder der Gesellschaft immer stärker dazu bewegen können, ehrenamtliche Aufgaben zu übernehmen. Über eines müssen wir uns auch im Klaren sein: Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass diejenigen, die ein Ehrenamt übernehmen, in der Regel auch ein zweites und ein drittes übernehmen und viele andere gar nichts tun. Bei der statistischen Betrachtung des Ehrenamts darf man jedoch nicht all das, was einige Wenige tun, auf die gesamte Gesellschaft verteilen. Sonst ist der statistische Mittelwert absolut irreführend. Deshalb bereitet es mir Bauchschmerzen, wenn wir das Thema Ehrenamt nur anhand der Statistik betrachten und nicht anhand der Lebenswirklichkeit in unserem Land.

Ich wünsche mir sehr, dass das auch ein Impuls dieser Tagung ist, den unsere dbb bundesfrauenvertretung geben möchte, dass wir mit dieser Tagung auch dafür werben, dass das Eintreten für andere, dass das Engagement in ehrenamtlicher Hinsicht für diese Gesellschaft und für ihren Zusammenhalt eine der ganz wesentlichen Aufgaben ist, ohne die diese Gesellschaft sich selber abschaffen würde. Das kann niemand wollen, denn wir alle sind am Ende aufeinander angewiesen.

Frauen und freiwilliges Engagement – Wirklichkeit und Zukunftsperspektiven

Ergebnisse zur Entwicklung der Zivilgesellschaft in Deutschland auf Basis des Freiwilligensurveys 1999-2004-2009

Dr. Thomas Gensicke

TNS Infratest Sozialforschung München

Ich weiß nicht genau, ob ich mich jetzt freuen soll, dass so viel Wichtiges und Kritisches zum Ehrenamt bereits angesprochen wurde. Was kann ich jetzt noch für Sie tun? Ich bin der Meinung: Eine ganze Menge. Zum einen kann ich Ihnen eine Statistik vorführen, die Sie im Detail so noch nicht kennen. Zudem möchte ich einige Aussagen, die bereits gemacht wurden, noch präzisieren. Danach möchte ich Sie einladen, Ihnen die Komplexität der Sachlage für das Engagement von Männern und Frauen anhand konkreter statistischer Beispiele noch vertieft darzustellen.

Der Geschlechteraspekt zieht sich in einer enormen Fülle an Informationen durch die gesamte Studie. Die Auswahl der Ergebnisse, die ich heute darstellen möchte, orientiert sich an der Fragestellung „Wie beteiligen sich Männer und Frauen in der Zivilgesellschaft in den öffentlichen Organisationen und Einrichtungen“. Natürlich haben wir, wenn wir das Thema Männer und Frauen behandeln, immer sofort die Vereinbarkeitsproblematik vor Augen, aber die Problemlagen sind darüber hinaus noch komplexer. Deshalb erläutere ich auch die Ergebnisse zu den Fragen, warum sich beide Geschlechter engagieren und welche Probleme sie in ihrem Engagementumfeld sehen bzw. was Staat und Öffentlichkeit hinsichtlich der besseren Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und Familie noch tun können.

Ein erstaunliches Ergebnis möchte ich vorwegnehmen: Frauen, die erwerbstätig sind, die zwei Kinder haben, die über eine hohe Bildung verfügen, zeigen extrem



Dr. Thomas Gensicke studierte in Leipzig Philosophie und widmete sich anschließend der Forschung. Er ist aktuell Bereichsleiter „Staat und Bürger“ bei TNS Infratest Sozialforschung, München und darüber hinaus als Projektleiter für die Freiwilligensurveys der Bundesregierung zuständig.

hohe Engagementquoten. Aus irgendwelchen Gründen scheint für diese die Vereinbarkeitsproblematik nicht zu bestehen. Allerdings bei näherer Betrachtung, erkennt man sofort, dass diese Frauen deutlich weniger Zeit in ihre ehrenamtliche Tätigkeit einbringen können als entsprechende Männer. Dahinter verbirgt sich die Tatsache, dass bestimmte Merkmale oder Verantwortungsrollen wie die für eine Familie, für Kinder oder den Beruf nicht nur Grenzen setzen, sondern auch dazu stimulieren können, ein Ehrenamt zu übernehmen. Wer hat wie viel frei verfügbare Zeit für solche Tätigkeiten? Die zeitliche Komponente bleibt eine Barriere für die Frauen, die sich engagieren wollen. Das ist ein ganz wichtiger Punkt. Schließlich möchte man frei verfügbare Zeit auch nicht nur dem Ehrenamt opfern, sondern vielleicht auch einem Hobby nachgehen oder andere Dinge in der Freizeit tun. Doch zurück zur Statistik:

Was ist der Freiwilligensurvey?

Der Freiwilligensurvey untersucht nicht nur das klassische Ehrenamt, sondern auch Freiwilligenarbeit und bürgerschaftliches Engagement.

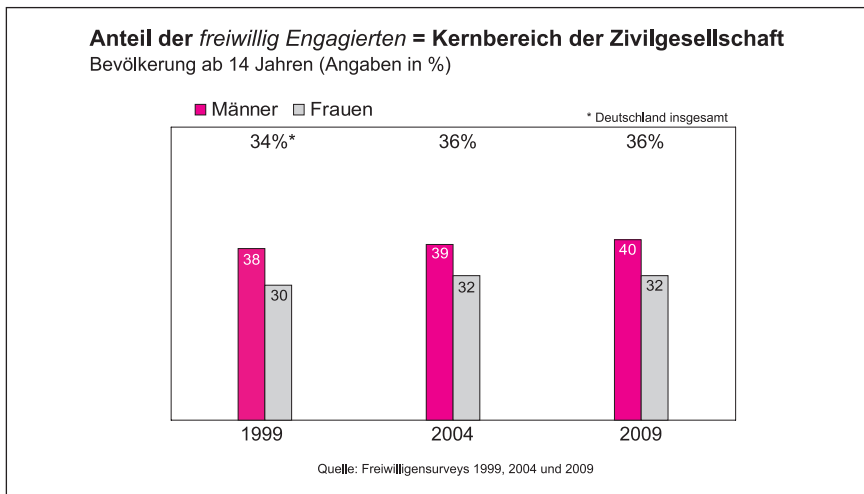
Auftraggeber:	BMFSFJ (Bundesfamilienministerium)
Erhebungszeit:	April-August 1999 / 2004 / 2009
Methode:	Telefonische Befragung (CATI)
Befragte:	1999 und 2004 je N = 15 000, 2009 N = 20 000 deutschsprachige Personen ab 14 Jahren, Zufallsauswahl

Das Kernanliegen des Freiwilligensurveys ist die Darstellung der Entwicklung des dritten Sektors im Sinne des tatsächlichen Verhaltens der Bevölkerung (öffentliche Beteiligung und freiwilliges Engagement). Damit einher geht die Entwicklung der Zivilgesellschaft und des öffentlichen sozialen Kapitals in Deutschland. Der Freiwilligensurvey leistet die Verknüpfung dieser zivilgesellschaftlichen Kernphänomene mit familiär-privaten, wirtschaftlichen und politischen Kontexten. Quantität aber auch Qualität des Engagements werden dabei gleichermaßen berücksichtigt.

<p>Quantitative Erfassung zivilgesellschaftlicher Indikatoren</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Abschätzung des weiten Bereiches der Zivilgesellschaft (= öffentliche Beteiligung in Vereinen, Organisationen und Einrichtungen) ● Eingrenzung des Kernbereichs der Zivilgesellschaft (= freiwilliges Engagement) ● Erfassung von 14 Aktivitäts- und Engagementbereichen ● Erfassung des Engagementpotenzials → bei Nicht-Engagierten → bei bereits Engagierten
<p>Qualitative Erfassung zivilgesellschaftlicher Indikatoren (nur Engagierte)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● wörtliche Erfassung der Tätigkeiten und des Umfelds ● Tätigkeitsformen, Tätigkeitsanforderungen, Organisationsformen, Zeitregime, Zielgruppen ● Engagementbedingungen ● Selbstverständnis, Motivation, Anstöße des Engagements ● monetäre Aspekte, Arbeitsmarkt, Weiterbildung ● Bedürfnisse der Engagierten in Bezug auf → das Umfeld in Organisationen und Einrichtungen → Rahmenbedingungen (Staat, Öffentlichkeit)
<p>Kontextuale Einordnung des Engagements in demografische, soziale und kulturelle Zusammenhänge</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Geschlecht, Haushalt und Familie, Alter ● Erwerbstätigkeit, Ausbildung, Bildung, Beruf ● materielle Lebenslage ● eingeschränkt: Migration ● lokale und soziale Einbindung ● Kirchenbindung, öffentlich-politische Aktivität ● Mitgliedschaften in gemeinnützigen Organisationen ● informelle Unterstützungsnetzwerke ● Werte und Lebenskultur

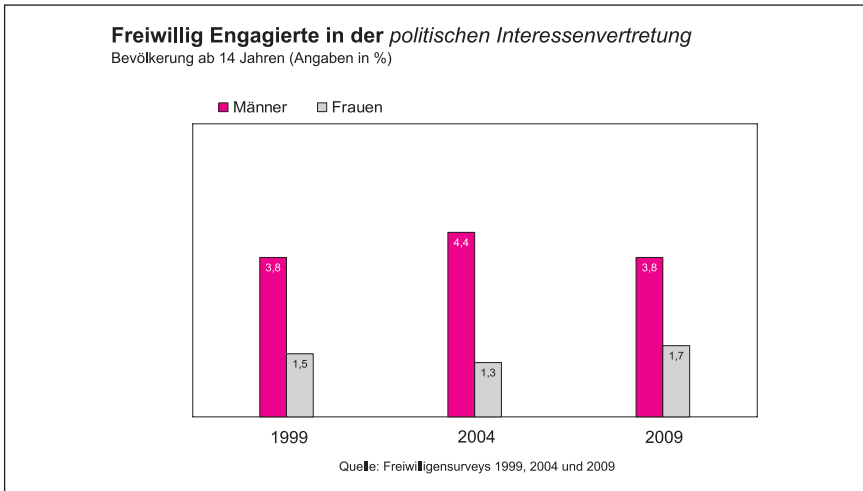
In welchem Ausmaß beteiligten sich Männer und Frauen öffentlich?

Insgesamt beteiligten sich Frauen 2009 etwas weniger als Männer in zivilgesellschaftlichem Kontext. 69 Prozent der Frauen und 74 Prozent der Männer nahmen Aktivitäten in einer Gruppe, eines Vereins und einer Organisation war (z.B. Mitgliedschaft in einem Verein oder einer Gewerkschaft). Wesentlich deutlicher unterscheidet sich die Beteiligung von Frauen und Männern, betrachtet man deren aktives freiwilliges Engagement (32 zu 40 Prozent). Die freiwillige bzw. ehrenamtliche Übernahme bestimmter Aufgaben und Arbeiten ist erheblich zeitaufwendiger und deshalb Frauen weniger als Männern möglich. Freiwilliges Engagement bedeutet für erwerbstätige Frauen in der Familienphase eine Dreifachbelastung aus freiwilliger öffentlicher, beruflicher und familiärer Arbeit. Viele jüngere Frauen stellen sich inzwischen dieser Herausforderung, können aber nicht so viel Zeit wie Männer in ein Ehrenamt einbringen. Sie sind auch in der Zivilgesellschaft in Leitungsfunktionen deutlich unterrepräsentiert.

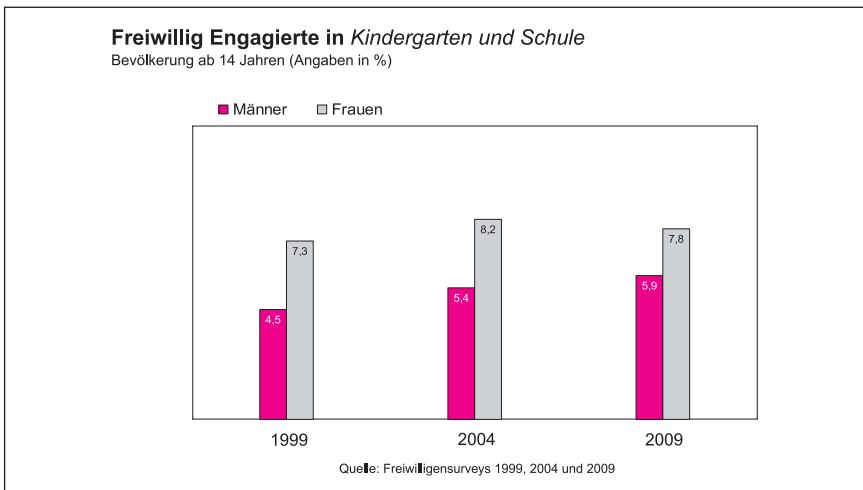


In welchen Bereichen engagieren sich Männer und Frauen?

Nicht nur in der Berufswelt, sondern auch in der Zivilgesellschaft gibt es Männer- und Frauendomänen, wobei die der Männer überwiegen. Bereits die wichtigste Organisationsform des Engagements, der Verein, ist weiterhin eine Männerdomäne, ebenso Parteien, Gewerkschaften und Verbände. Manche Felder wie die freiwillige Feuerwehr sind fast völlig männerdominiert. Stark „männerlastig“ sind auch die Themen Politik und Beruf, lokales Bürgerengagement, aber auch Sport.

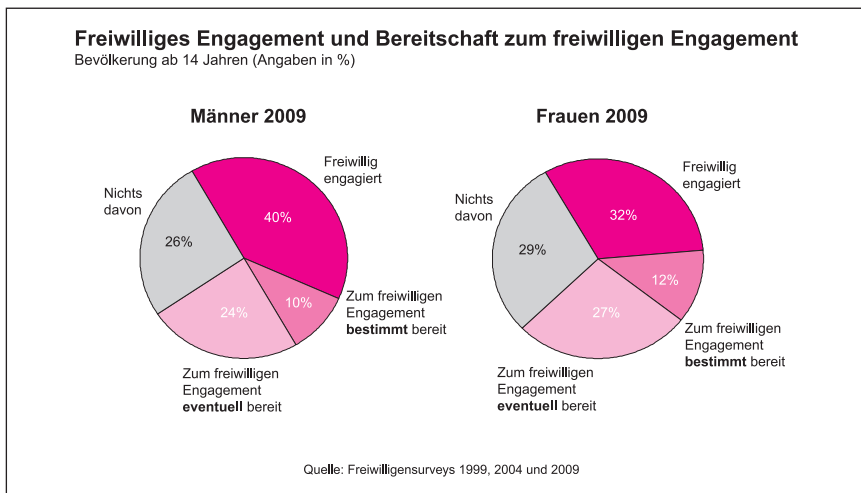


Frauen engagieren sich vornehmlich in Institutionen und Einrichtungen und haben es hier oft mit hauptamtlichem Personal zu tun. Ihr Engagement richtet sich im Vergleich zu dem der Männer sehr viel stärker an bestimmte Zielgruppen, insbesondere an Kinder und Jugendliche und auch an ältere Menschen. Das drückt sich auch in thematischen Feldern aus, die von Frauen im Ehrenamt besetzt werden: Kirche und Religion, Kindergarten und Schule, Soziales und Gesundheit sind ihre Domänen.



Würden sich mehr Menschen engagieren?

Neben den bereits Engagierten sind in Deutschland 11 Prozent der Bevölkerung „bestimmt bereit“ sich freiwillig zu engagieren, insbesondere jüngere und höher gebildete sowie regional mobile Menschen zeigen hohe Bereitschaft. Daneben bekunden inzwischen 26 Prozent der Bevölkerung eine wohlwollende, aber unverbindliche Einstellung zum Engagement. Das sind deutlich mehr als 1999 (16 Prozent). Dieser Einstellungswandel zeigt die deutliche Aufwertung des freiwilligen Engagements in der öffentlichen Wahrnehmung, sicher auch ein Erfolg einer intensiveren Bewerbung und Popularisierung des Themas.



Ein entsprechender Stimmungswandel lässt sich sowohl bei Frauen als auch bei Männern erkennen. Frauen bekunden mit 39 Prozent ein höheres Potenzial für das Engagement als Männer (34 Prozent). Die gezielte Ansprache von Frauen, gerade auch solcher, die wegen regionaler Mobilität noch nicht so lange an ihrem neuen Wohnort leben, ist erfolgversprechend. Das Potenzial bei Frauen, die erst seit bis zu zehn Jahren an ihrem Wohnort leben, ist mit 48 Prozent besonders hoch.

In welchen Statusgruppen, Lebenssituationen und Lebensphasen engagieren sich Männer und Frauen?

Erwerbstätigkeit und Ausbildung

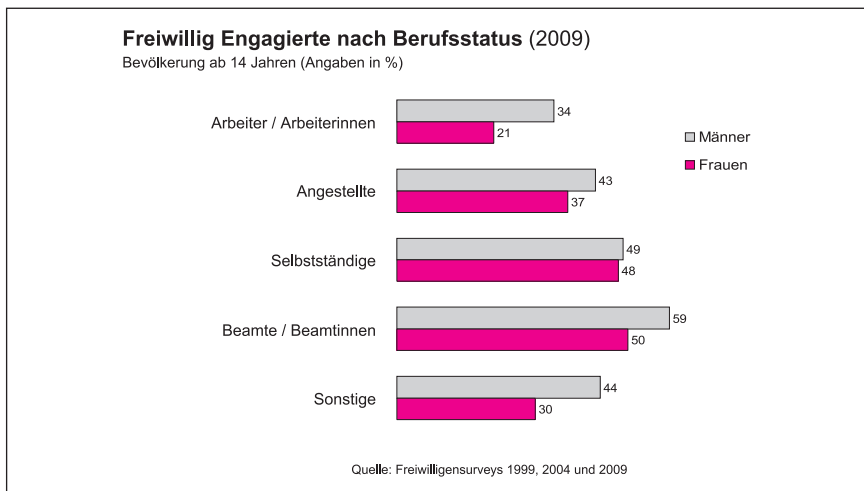
Erwerbstätige Frauen sind weniger häufig engagiert als erwerbstätige Männer (37 zu 43 Prozent). Allerdings hat das Engagement erwerbstätiger Frauen seit 1999 zuge-

nommen, so dass für sie Erwerbstätigkeit inzwischen ein geringeres Hindernis für freiwilliges Engagement darstellt. Am besten funktioniert im Moment das Arrangement aus Erwerbsarbeit, Familie und Engagement bei einer effektiven Arbeitszeit von 16 bis 30 Stunden pro Woche, die auch besonders typisch für erwerbstätige Frauen ist. Geht die Arbeitszeit darüber hinaus, ist das Engagement bei Frauen deutlich seltener.

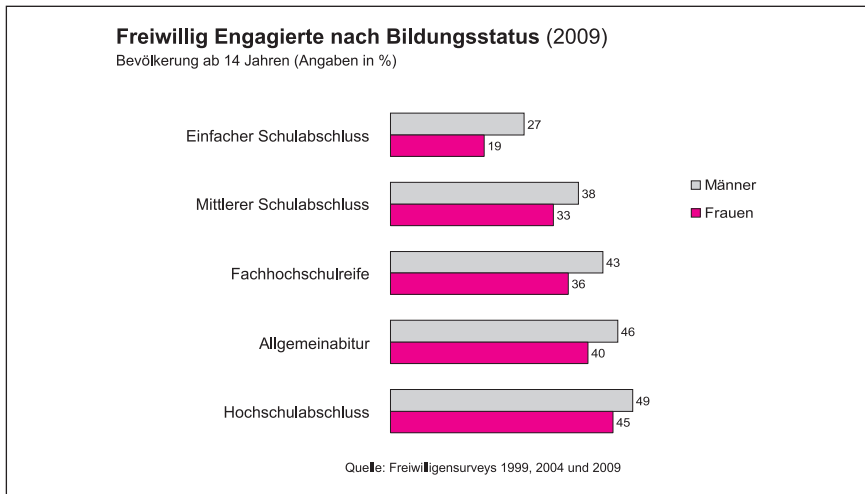
Ein Mix aus guten öffentlichen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche, Unterstützung durch den Arbeitgeber und einer ausgeglichenen Verteilung der Familienarbeit würde es mehr Frauen ermöglichen, sich freiwillig zu engagieren und dabei auch mehr Zeit als bisher einzusetzen. Dieser Zeitmangel ist ein Faktor für die geringere Vertretung von Frauen in Leitungsfunktionen, ein anderer die zu geringe Ansprache von Frauen, solche Positionen zu übernehmen.

Der Faktor Bildung

Frauen engagieren sich besonders häufig, wenn sie selbstständig tätig oder verbeamtet sind. In diesen Beschäftigungsgruppen liegt die Engagementquote bei 48 respektive 50 Prozent. Von größerer Aussagekraft sind jedoch die Ergebnisse innerhalb der großen Gruppe der Angestellten. Der geschlechtsspezifische Unterschied fällt hier ähnlich aus wie bei den Erwerbstätigen insgesamt (Männer 43 Prozent, Frauen 37 Prozent); unter Arbeiterinnen und Arbeitern ist er besonders groß (Männer 34 Prozent, Frauen 21 Prozent). Dies kann an fehlenden passenden Engagementangeboten für diese Gruppe liegen.



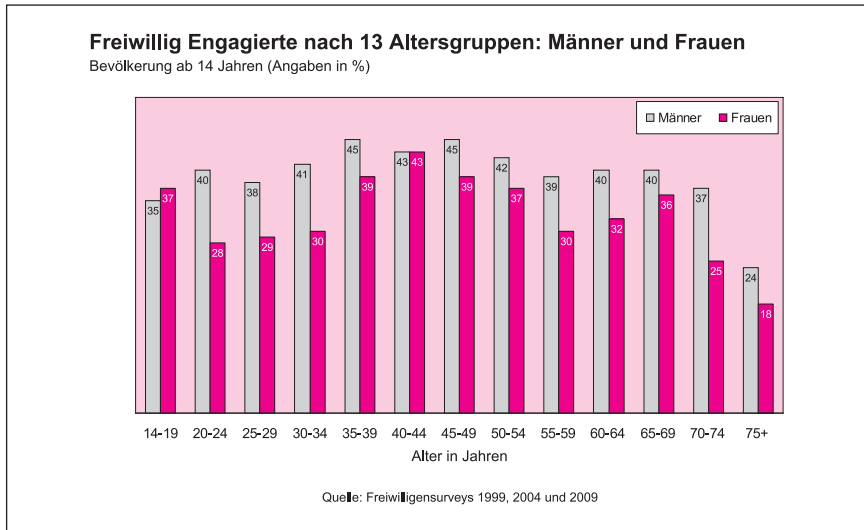
Der Faktor Bildung ist bei Männern und Frauen ganz wesentlich, wenn es darum geht, ob sie ehrenamtliche Aufgaben und Arbeiten in der Zivilgesellschaft übernehmen. Frauen mit einfachen Bildungsabschlüssen engagieren sich lediglich zu 19 Prozent freiwillig, Frauen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium hingegen zu 45 Prozent. Insgesamt kann man festhalten, dass eine höhere Bildung auch ein höheres Engagement nach sich zieht. Übrigens: Unter den Akademikern fällt der Unterschied zwischen männlichem und weiblichem Engagement am Geringsten ins Gewicht.



Da immer mehr Frauen einen höheren Bildungsweg einschlagen, dürfte es in Zukunft auch mehr weibliches Engagement geben. Voraussetzung dafür sind allerdings förderliche Rahmenbedingungen, die im Moment noch nicht hinreichend gegeben sind, wie auch die Stagnation des Engagements bei den Frauen zwischen 1999 und 2009 anzeigt.

Stärkere Bindung des Engagements an bestimmte Lebensphasen bei Frauen

Verteilt sich das Engagement von Männern ziemlich regelmäßig über den Lebensverlauf, so konzentriert es sich bei den Frauen stärker auf bestimmte Altersphasen. Ist es in sehr jungen Jahren noch hoch, so fällt es im Alter zwischen 20 und 34 Jahren stark ab, um bis zum Alter von 40 bis 44 Jahren („Familiengipfel“) erneut stark anzusteigen. Der nächste Tiefpunkt ist das Alter zwischen 55 und 59 Jahren, worauf inzwischen bei den 65- bis 69-Jährigen ein „Ruhestandsgipfel“ folgt.



In den Daten für die jüngeren Frauen (Studentinnen inbegriffen) erkennt man eine Kombination aus der „Vorwegnahme der Vereinbarkeitsproblematik“ (Sibylle Picot) und der frühen Familienphase. In der Folge geben Kinder und Jugendliche im Haushalt viele Anlässe und Gelegenheiten für freiwilliges Engagement (in Haushalten mit vier und mehr Personen ist das Engagement von Frauen fast so hoch wie das von Männern), die aber immer weniger werden, sobald die Kinder ausziehen („empty nest“).

Eine neue und interessante Entwicklung ist, dass sich inzwischen Frauen über 60 verstärkt freiwillig engagieren („Ruhestandsgipfel“). Im Alter ab 70 Jahren bleiben sie allerdings wieder stark hinter den Männern zurück.

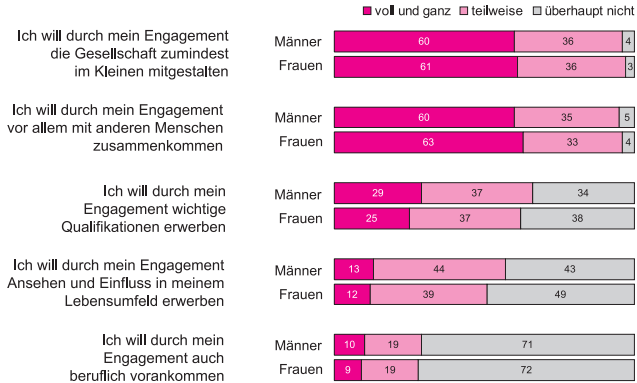
Warum engagieren sich Frauen und Männer freiwillig?

Menschen engagieren sich vor allem deswegen, weil sie die Gesellschaft (zumindest im Kleinen) mitgestalten und mit anderen Menschen zusammenkommen wollen. Dies trifft auf Männer und Frauen gleichermaßen zu. Freiwilliges Engagement muss allerdings Spaß machen. Wer in seiner Tätigkeit nur Frust erlebt und wenig geistige und soziale Anregung findet, wird sich nicht auf Dauer engagieren.

Soziale Hilfsbereitschaft und die Sorge ums Gemeinwohl sind Kernelemente freiwilligen Engagements von Männern und Frauen, desgleichen das Bedürfnis, eigene Kompetenzen zu erweitern, aber auch einbringen zu können. Bei Jüngeren ist

Motive für das freiwillige Engagement

Alle Engagierten ab 14 Jahren (Angaben in %)

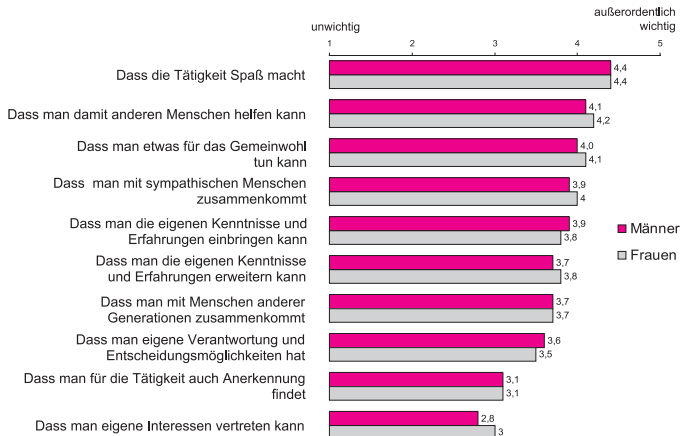


Quelle: Freiwilligensurveys 1999, 2004 und 2009

Ersteres wichtiger, bei Älteren Zweiteres. Für letztgenannte Gruppe ist das Engagement auch eine wichtige Möglichkeit, außerhalb des Familienkreises und des privaten Umfelds in der Öffentlichkeit mit Menschen aller Generationen zusammenzukommen.

Erwartungen an die freiwillige Tätigkeit (2009)

Zeitaufwändigste freiwillige Tätigkeiten (Mittelwerte)

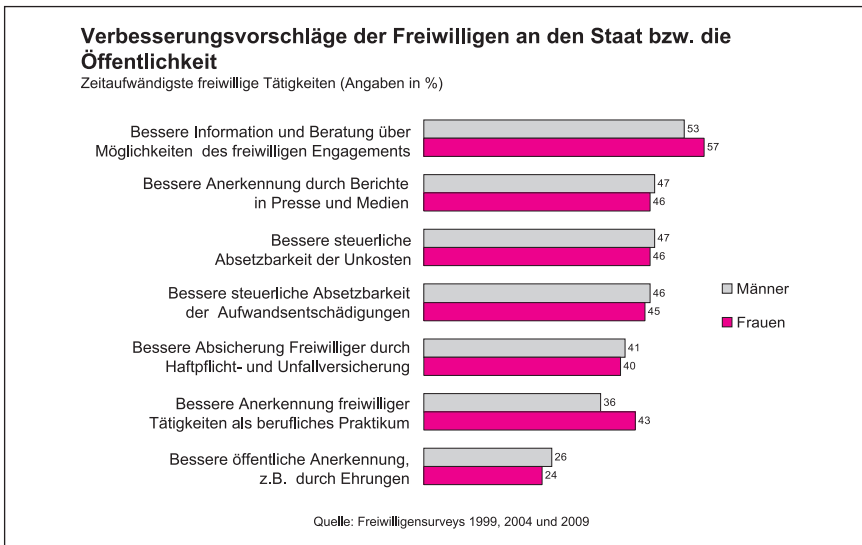


Quelle: Freiwilligensurveys 1999, 2004 und 2009

Frauen achten bei der Wahl einer freiwilligen Tätigkeit stärker als Männer darauf, ob sie ihre eigenen Interessen einbringen können. Für beide Geschlechter steht jedoch dieses Bedürfnis nicht im Vordergrund der Erträge, die sie von einer freiwilligen Tätigkeit erwarten.

Was sollten Staat und Öffentlichkeit besser machen?

Engagierte Frauen und Männer setzen ähnliche Prioritäten, wenn es um die Verbesserung der Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement geht. Zum einen beziehen sie sich auf die Infrastruktur der Organisationen und Institutionen, die besser finanziert und ausgestattet sein müsste, damit die Arbeit der Freiwilligen auch richtig wirksam werden kann.



Zum anderen geht es um die zeitgemäße und zielgerichtete Ansprache und Beratung der Bevölkerung hinsichtlich der Möglichkeiten, sich zu engagieren. Frauen sehen das als noch wichtiger an als Männer. Den Medien wird bei der Anerkennung und Popularisierung des Engagements eine wichtige Rolle beigemessen, die sie (vor allem auf überregionaler Ebene) noch nicht hinreichend erfüllen. Auf verschiedene Formen der Anerkennung durch z.B. offizielle Ehrungen legen Frauen wie Männer weit weniger Wert.

Einen eigenen Punkt setzen engagierte Frauen mit dem Wunsch nach einer besseren Anerkennung des freiwilligen Engagements z.B. als berufliches Praktikum, was

auch vermehrt von jüngeren Engagierten gefordert wird. Hintergrund dürfte eine stärkere inhaltliche Überschneidung von beruflicher und ehrenamtlicher Tätigkeit sein.

Der Freiwilligensurvey 2009 –

Download unter www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle

Mehr zur Engagementpolitik der Bundesregierung unter

www.bmfsfj.de/engagementpolitik.html

Frauen im gewerkschaftlichen Ehrenamt – Bestandsaufnahme und Perspektiven

*Dr. Sabine Blaschke
Universität Wien*

Die Ausführungen meines Vortrags stützen sich primär auf die Ergebnisse meiner eigenen Forschung, vor allem auf eine von mir durchgeführte Studie zur Situation von Frauen in österreichischen und deutschen Gewerkschaften. Ich habe damals u.a. Gespräche mit Expertinnen aus den österreichischen und deutschen Gewerkschaften sowie auch Gruppendiskussionen mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten in Österreich durchgeführt.

Ehrenamtliche Tätigkeit ist für Gewerkschaften von großem Wert

Ehrenamtliche Tätigkeit hat eine hohe Bedeutung für die Gewerkschaften, die gewerkschaftliche Tätigkeit wird stark von ehrenamtlichem Engagement getragen. Dies beginnt bereits bei den Personalrätinnen und Personalräten bzw. den Betriebsrätinnen und Betriebsräten, welche, abgesehen von den Freigestellten, ehrenamtlich tätig sind.

Ich möchte an dieser Stelle ausführen, warum ich immer wieder auch auf Personalrätinnen und Personalräte bzw. Betriebsrätinnen und Betriebsräte Bezug nehme. Formal sind Personal- und Betriebsräte von den Gewerkschaften unabhängig. In der Realität erfüllen sie jedoch wichtige Funktionen für die Gewerkschaften. Ein großer Teil der Mitglieder der Personalräte bzw. Betriebsräte ist gewerkschaftlich organisiert. Die gewerkschaftlich organisierten Personalrätinnen und Personalräte bzw. Betriebsrätinnen und Betriebsräte dienen zum einen als Bindeglied zwischen Gewerkschaft und einfachem Mitglied, zum anderen bilden sie das Reservoir, aus

*Dr. Sabine Blaschke
...studierte Soziologie und Ökonomie. Sie ist zurzeit Assistenzprofessorin am Institut für Wirtschaftssoziologie der Universität Wien. Ihre inhaltlichen Schwerpunkte legt die Genderforscherin auf die Bereiche Frauen und Gewerkschaften, Geschlecht und Organisation, Geschlecht und Arbeit.*



dem die Funktionärinnen und Funktionäre der Gewerkschaften kommen. Letzteres trifft insbesondere auf die Vorsitzenden der Personalräte bzw. Betriebsräte zu.

Die hohe Bedeutung des Ehrenamts für die Gewerkschaften zeigt sich darin, dass die Mitglieder der diversen gewerkschaftlichen Gremien bis auf wenige Ausnahmen ehrenamtlich tätig sind. Auf eine große Zahl ehrenamtlich tätiger Gewerkschaftlerinnen und Gewerkschafter kommt nur eine kleine Zahl Hauptamtlicher, die Angestellte der Gewerkschaft sind.

Unter den Mitgliedern der Personalräte bzw. der Betriebsräte sind Frauen in den meisten deutschen Gewerkschaften adäquat repräsentiert. Dies trifft auch auf die Gewerkschaften des dbb zu: Der Frauenanteil in den Personalräten entspricht insgesamt dem Frauenanteil bei den Mitgliedern. Anders sieht es bei den Personalratsvorsitzenden aus. Frauen sind im dbb unter den Personalratsvorsitzenden unterrepräsentiert, so wie Frauen in fast allen deutschen und österreichischen Gewerkschaften bei den Betriebsrats- und Personalratsvorsitzenden nicht entsprechend ihrem Anteil bei den Mitgliedern vertreten sind.

In den Gewerkschaften sind Frauen bei den Ehrenamtlichen – wie bei den Hauptamtlichen – im Durchschnitt unterrepräsentiert. In der Vergangenheit war die Unterrepräsentation der Frauen wesentlich stärker als heute. Es hat vor allem in den letzten 20 Jahren deutliche Verbesserungen gegeben. Hinsichtlich des Ausmaßes der Unterrepräsentation gibt es Unterschiede zwischen den Gewerkschaften und es gibt auch Gewerkschaften, in denen Frauen proportional zu ihrem Anteil an den Mitgliedern oder annähernd proportional vertreten sind.

Im dbb sind Frauen in den wichtigen Gremien unterrepräsentiert. Ausnahme ist die Bundesleitung. Seit dem letzten Gewerkschaftstag sind Frauen dort entsprechend ihrem Anteil an den Mitgliedern vertreten.

Was sind nun die Gründe dafür, dass Frauen im gewerkschaftlichen Ehrenamt unterrepräsentiert sind? Ich führe dazu im Folgenden die Ergebnisse meiner Forschung zu Deutschland und Österreich an, die mit den Ergebnissen von Studien zu anderen Ländern übereinstimmen.

Problem der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt

Das Problem der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt ist einer der Hauptgründe, wenn nicht gar der Hauptgrund, warum Frauen seltener als Männer in gewerkschaftlichen Gremien und Funktionen tätig sind. Die Tätigkeit als Personalvertreterin bzw. Betriebsrätin und als Gewerkschaftsfunktionärin erfordert einen zeitlichen Aufwand zusätzlich zur Arbeitszeit. Dies trifft für eine Gewerkschaftsfunktion in höherem Ausmaß zu als für ein Personalratsmandat alleine. Der Zeitaufwand ist

nicht nur durch die Ausübung der Funktion bedingt, sondern auch durch den Besuch der dafür notwendigen Ausbildungen.

Viele Frauen sind durch Berufsarbeit, Hausarbeit und Kindererziehung mehrfach belastet und können deshalb den zeitlichen Anforderungen der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit weniger entsprechen als Männer. Dazu trägt auch bei, dass der Partner und die Kinder der mit einem gewerkschaftlichen Engagement verbundenen Abwesenheit von zu Hause wenig Wohlwollen entgegenbringen. Aufgrund dessen, dass ein Engagement in der Personalvertretung bzw. in der Gewerkschaft zeitlich nicht machbar erscheint, streben viele Frauen eine solche Tätigkeit nicht an bzw. sind nicht bereit sie zu übernehmen.

In meiner empirischen Erhebung war Zeitmangel aufgrund der familiären Verpflichtungen der am häufigsten genannte Grund für die Unterrepräsentation von Frauen in Personalvertretung und gewerkschaftlichen Gremien. Es wird immer wieder beobachtet, dass Frauen sich in Personalvertretung und Gewerkschaft mehr engagieren, wenn sich die familiären Verpflichtungen verringern, weil die Kinder größer bzw. erwachsen werden. Bei den in der Gewerkschaft aktiven Frauen gibt es oft eine Alterslücke während der Familienphase, d.h. Frauen sind zunächst aktiv, wenn sie sehr jung sind – dieses Engagement findet häufig im Rahmen der gewerkschaftlichen Jugendorganisation statt –, dann ziehen sie sich in der Familienphase zurück und nehmen nach der Familienphase, wenn die Kinder größer bzw. erwachsen sind, die gewerkschaftliche Aktivität wieder auf. Es wird auch beobachtet, dass Frauen, die in der Gewerkschaft aktiv sind, relativ häufig kinderlos sind.

„Zurückhaltung“ der Frauen

Aber nicht nur aufgrund von Zeitmangel, sondern auch generell streben Frauen gewerkschaftliche Positionen seltener und weniger intensiv an als Männer. Der Zeitmangel aufgrund von Familienpflichten ist ein Grund für ihre Zurückhaltung. Aber Frauen haben auch aus anderen Gründen im Durchschnitt weniger Interesse an Gewerkschaftsarbeit als Männer. Frauen trauen sich eine solche Tätigkeit weniger zu. Sie zweifeln, ob sie die erforderlichen Kompetenzen aufweisen und sie scheuen vor der Verantwortung zurück.

Frauen sind zögerlicher als Männer, wenn es um die Bereitschaft zur Übernahme einer Funktion geht. Männer stellen sich selten die Frage, ob sie die Fähigkeiten zur Ausübung einer Funktion besitzen. Wenn ein Mann angesprochen wird, ob er bereit sei zur Übernahme einer gewerkschaftlichen Funktion, sagt er in der Regel: „Ja klar, mach ich.“ Wenn eine Frau diesbezüglich angesprochen wird, stellt sie häufig in Frage, ob sie die erforderlichen Fähigkeiten für die Ausübung der Funktion überhaupt aufweist, und sie überlegt genau, ob es für sie vom Zeitaufwand her machbar

ist. Frauen wägen eine Zusage sorgfältiger ab als Männer und häufig ist es nötig, sie dazu zu ermuntern oder zu überreden.

Generell ist es so, dass Frauen zur Übernahme von Funktionen eher aufgefordert werden müssen, während Männer diese häufiger von sich aus anstreben. Eine von mir befragte Expertin sagte:

„Frauen kostet es sehr viel Überwindung zu sagen, ich will gewählt werden. Die möchten aufgefordert werden, dass sie sich doch zur Wahl stellen. Und erst dann lassen sie sich vielleicht überreden. Männer sagen: Ich bin gut, ich will gewählt werden.“

Schließlich streben Frauen Gewerkschaftsfunktionen auch deshalb nicht an, weil sie primär an inhaltlicher Arbeit interessiert sind. Gewerkschaftliche Funktionen sind jedoch in der Regel mit viel traditioneller Gremienarbeit verbunden. Diese Tätigkeit interessiert Frauen oft nicht.

Wie bereits angeführt, sind Frauen in Deutschland unter den Mitgliedern der Personalräte bzw. der Betriebsräte häufig adäquat repräsentiert, während es bei den Vorsitzenden der Personalräte und Betriebsräte anders aussieht, da sind Frauen meist unterrepräsentiert. Die prinzipielle Zurückhaltung der Frauen, aus zeitlichen und anderen Gründen, wird als die wesentliche Ursache dafür gesehen, dass Frauen unter den Personalrats- und Betriebsratsvorsitzenden nicht adäquat vertreten sind.

Behinderung der Frauen durch gewerkschaftsinterne Faktoren

Das geringere Engagement der Frauen aufgrund von Zeitmangel oder psychischer Disposition trägt zur Erklärung der Unterrepräsentation von Frauen in gewerkschaftlichen Funktionen bei, stellt jedoch nicht die einzige Ursache dar. Wesentlich sind auch gewerkschaftsinterne Faktoren, die Frauen direkt oder indirekt behindern.

Einer dieser hemmenden Faktoren ist Widerstand von Männern, die Frauen nicht in Positionen kommen lassen wollen. Dieser Widerstand drückt sich am deutlichsten darin aus, dass Frauen nicht auf Wahllisten gesetzt werden, dass Frauen behindert werden, wenn sie kandidieren wollen und, wenn Frauen doch kandidieren, dann werden sie nicht gewählt. Aber es gibt auch subtilere Formen des Widerstands gegen ambitionierte Frauen, wie z.B. das Vorenthalten von Informationen oder abwertendes Verhalten.

Aufgrund der speziellen Verfasstheit gewerkschaftlicher Karriereverläufe führt jedoch nicht nur Widerstand, sondern auch mangelnde Förderung zur Behinderung von Frauen. Oft ist es üblich, dass Kandidatinnen bzw. Kandidaten für einen Sitz in einem Gremium oder für eine Position vom bisherigen Amtsinhaber oder von anderen Mitgliedern des Gremiums angesprochen werden und gefragt werden, ob sie kandi-

dieren wollen. Männliche Amtsinhaber denken hier oft nur an männliche Kandidaten. Teilweise läuft dies unbewusst, teilweise wollen sie die Spielregeln einer männlichen Seilschaft einhalten und teilweise haben sie Vorurteile gegenüber Frauen.

Für die Karriere in einer Organisation generell, und so auch in der Gewerkschaft, spielen informelle Netzwerke eine große Rolle. In männlich dominierten Organisationen wie den Gewerkschaften sind die wichtigen informellen Netzwerke meist männliche Netzwerke. Frauen sind von diesen informellen männlichen Netzwerken ausgeschlossen und werden dadurch in ihrem Fortkommen in der Organisation „Gewerkschaft“ behindert.

Männliche Netzwerke sind eine Facette der männlich geprägten Organisationskultur der Gewerkschaften. Diese männliche Organisationskultur ist ein wichtiges gewerkschaftsinternes Hemmnis für die Teilhabe von Frauen. Neben den männlichen Netzwerken wirkt sich vor allem die männliche Sitzungskultur negativ aus. Lange Sitzungen an Abenden und Wochenenden erschweren Frauen eine Teilnahme, vor allem wenn sie Familie haben.

Die traditionelle Sitzungskultur wirkt sich nicht nur deshalb hemmend auf das Engagement von Frauen aus, weil sie Frauen die Teilnahme erschwert oder unmöglich macht. Auch andere Aspekte der traditionellen Sitzungskultur haben negative Effekte auf die Beteiligung von Frauen. Des Öfteren sind Sitzungen ineffizient, langwierig und mit Macht- und Selbstdarstellungsritualen versetzt. Da fühlen Frauen sich nicht wohl, das schreckt sie ab. Damit wirkt sich die Organisationskultur negativ auf das Interesse an gewerkschaftlicher Tätigkeit aus: Frauen nehmen gewerkschaftliche Tätigkeit als unattraktiv wahr und haben aufgrund dessen kein Interesse daran.

Auffällig in meiner Studie war folgendes Ergebnis: In Österreich wurden gewerkschaftsinterne Faktoren, die die Teilhabe von Frauen an Gremien und Entscheidungspositionen erschweren – wie Widerstand von Männern oder Behinderung durch die Sitzungskultur – nur von Expertinnen aus Gewerkschaften genannt, die eine höhere Zahl weiblicher Mitglieder oder eine besonders aktive Frauenabteilung haben. Daraus kann geschlossen werden, dass erst ab einem bestimmten Anteil von aktiven bzw. interessierten Frauen Behinderungen ihres Engagements auftreten oder als relevant wahrgenommen werden.

Prinzip der Delegation von unten nach oben

Eine weitere wichtige Erklärung für die Unterrepräsentation von Frauen in Gremien, insbesondere in höheren Gremien, ist das Delegationsprinzip. Die Gewerkschaften weisen im Wesentlichen eine Delegationsstruktur von unten nach oben auf. Die unterste Ebene delegiert Vertreterinnen bzw. Vertreter in die nächsthöhere Ebene und

diese wiederum in die nächsthöhere. Frauen sind oft schon auf den untersten Ebenen, auf der Kreisebene bzw. Regionalebene, unterrepräsentiert. Durch das Delegationsprinzip pflanzt sich diese Unterrepräsentation in die oberen gewerkschaftlichen Gremien fort.

Wenn Frauen in der Minderheit sind, führt das Delegationsprinzip leicht zu einer Benachteiligung. Im Prozess der Delegation von den unteren gewerkschaftlichen Gremien in die höheren Gremien werden Frauen aufgrund ihres Minderheitenstatus, so wie Angehörige von anderen Minderheiten, nicht delegiert, insbesondere dann, wenn pro Einheit nur eine Person entsandt wird.

Allerdings wird dieser Mechanismus der Nicht-Delegierung von Minderheiten durch gesamtgesellschaftliche Dominanzverhältnisse durchbrochen: So kann bei Delegierung einer einzigen Person ein Angehöriger der generell dominanten Männer auch dann delegiert werden, wenn die Angehörigen der Einheit mehrheitlich weiblich sind. Ähnlich wird bei einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis häufig ein Mann delegiert.

Wenn das Geschlechterverhältnis ausgeglichen ist oder Frauen sogar die Mehrheit stellen, ist nicht das Delegationsprinzip per se verantwortlich für die Unterrepräsentation von Frauen, sondern andere Faktoren werden relevant. Vor allem haben Männer ein stärkeres Interesse an diesen Funktionen, die Frauen sind zögerlicher.

In vielen Gewerkschaften erschwert die Minderheitenposition der Frauen in Kombination mit dem Prinzip der Gruppenrepräsentation eine proportionale Präsenz von Frauen. Das Prinzip der Gruppenrepräsentation besagt, dass in den Gremien die verschiedenen Subgruppen, d.h. die verschiedenen Fachbereiche, Subbranchen oder Sektionen, vertreten sein sollen. Frauen stellen in der Mehrheit der Gewerkschaften weniger als die Hälfte der Mitglieder und sind zusätzlich stärker als die Männer auf bestimmte Berufe bzw. Subbranchen und somit auf Sektionen bzw. Fachgruppen der Gewerkschaft konzentriert. Die Beachtung des Prinzips der Repräsentation aller Fachgruppen in den Gremien führt dann insgesamt zu einer Unterrepräsentation von Frauen.

Die Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen in gewerkschaftlichen Funktionen zeigen starke Parallelen zu den Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen in privatwirtschaftlichen Unternehmen und im öffentlichen Dienst. Das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die männlich geprägte Organisationskultur sind nach diversen Studien die wichtigsten Gründe für den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen, und analog zum geringeren Interesse von Frauen an gewerkschaftlicher Tätigkeit, kommen mehrere Studien zu dem Ergebnis, dass Frauen geringere Ambitionen zum beruflichen Aufstieg haben. Diese Parallelen machen deutlich, dass sich die Verhältnisse in den Gewerkschaften

nicht wesentlich von den Verhältnissen in anderen Organisationen unterscheiden: Da wie dort sind ähnliche Mechanismen im Gang, die zur Unterrepräsentation von Frauen führen.

Maßnahmen, die wesentlich zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Ehrenamtlichen geführt haben

In den letzten Jahrzehnten ist es zu einer deutlichen Steigerung des Frauenanteils in gewerkschaftlichen Gremien gekommen. Erreicht wurde dies in der Regel durch ein Bündel an Maßnahmen, die nach wie vor eingesetzt werden. Entsprechend den Ursachen für die Unterrepräsentation von Frauen in gewerkschaftlichen Funktionen richten sich diese Maßnahmen einerseits an weibliche Mitglieder, andererseits an die Organisation bzw. die männlichen Funktionsinhaber. All diese Maßnahmen werden von der jeweiligen Frauenabteilung einer Gewerkschaft durchgeführt oder gehen auf die Aktivität der Frauenabteilung zurück.

Im Folgenden führe ich jene Maßnahmen an, die nach den Ergebnissen meiner Studie wesentlich zur Erhöhung des Frauenanteils in gewerkschaftlichen Gremien und Positionen beigetragen haben.

● **gezieltes Ansprechen von Frauen**

Eine wichtige und wirkungsvolle Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in gewerkschaftlichen Gremien ist das gezielte persönliche Ansprechen von Frauen. Dabei sprechen Mitglieder der Frauenabteilung gezielt Frauen an, die geeignet für eine gewerkschaftliche Funktion erscheinen. Sie fragen diese Frauen, ob sie nicht Interesse an der Mitarbeit in einem Gremium hätten, und sie ermuntern die Frauen dazu, für eine Position zu kandidieren bzw. sich auf eine Wahlliste setzen zu lassen.

Diese Maßnahme setzt zum einen bei der Zurückhaltung der Frauen an, zum anderen wirkt sie als Korrektiv zur Rekrutierung von männlichen Kandidaten über männliche Netzwerke.

● **Schulungen für Frauen, Mentoring-Programme**

Schulungen für Frauen und Mentoring-Programme für Frauen sind weitere wichtige Maßnahmen. Sie setzen ebenfalls auf Seite der Frauen an. Durch Schulungen werden die Kompetenzen der Frauen gestärkt, sowohl im fachlichen Bereich als auch im Bereich der sogenannten Soft-Skills, von Rhetorik bis hin zur Stärkung des Selbstbewusstseins.

In den Mentoring-Programmen werden Frauen durch die Beziehung zu einer Mentorin oder einem Mentoren in ihrer gewerkschaftlichen Entwicklung unter-

stützt und gefördert. Bei Mentoring-Programmen handelt es sich um ein formelles Mentoring, die Bildung des Tandems Mentee und Mentorin bzw. Mentor findet organisiert statt, und es gibt eine Begleitung durch Seminare und andere Veranstaltungen. In den Gewerkschaften haben schon immer informelle Mentoring-Beziehungen existiert, bei denen sich die Bindung zwischen Mentee und Mentor spontan bildet. In diesen informellen Mentoring-Beziehungen sind die Mentoren in der Regel Männer und auch die Mentees sind meist Männer. Von informellen Mentoring-Beziehungen sind Frauen oft ausgeschlossen, formelles Mentoring für Frauen bietet einen Ausgleich dazu und zu Männer-Netzwerken allgemein.

● **Interventionen bei Entscheidungsträgern**

Die bisher genannten Maßnahmen setzen auf Seite der Frauen an. Eine wichtige Maßnahme, die sich an die andere Seite richtet, sind die Interventionen bei männlichen Entscheidungsträgern. Dabei machen Vertreterinnen der Frauenabteilung männliche Entscheidungsträger in Gesprächen darauf aufmerksam, dass Frauen in Gremien und Funktionen vertreten sein sollen. Sie überzeugen die Entscheidungsträger davon, Frauen auf Wahllisten zu setzen bzw. Frauen zu delegieren. Und falls erforderlich, nennen die Vertreterinnen der Frauenabteilung den Entscheidungsträgern Frauen, die geeignet sind, einen Sitz in einem Gremium einzunehmen oder delegiert zu werden.

● **Frauenförderpläne, Quotenregelungen**

Die letzte relevante Maßnahme, die ich anführen möchte, sind Frauenförderpläne und Quotenregelungen.

Frauenförderpläne wurden in einigen deutschen Gewerkschaften ab den 1980er-Jahren erlassen. Sie beziehen sich auf den ehrenamtlichen und/oder hauptamtlichen Bereich. Die Frauenförderpläne haben in einigen Gewerkschaften zum Anstieg des Frauenanteils in Gremien und Funktionen beigetragen. Allerdings war dies nicht überall der Fall, es gibt zumindest eine Gewerkschaft, wo der Frauenförderplan zwar beschlossen wurde, aber zu keinen relevanten Effekten geführt hat.

Die wirkungsvollste Maßnahme zur Steigerung des Frauenanteils in gewerkschaftlichen Gremien stellen Quotenregelungen dar. Damit sind verbindliche Quotenregelungen gemeint. Verbindliche Quotenregelungen werden auch „harte“ Quoten genannt, daneben gibt es noch Regelungen, die als „Soll-Regelungen“ oder „weiche“ Quoten bezeichnet werden.

„Soll-Regelungen“ legen fest, dass Frauen in den gewerkschaftlichen Gremien entsprechend ihrem Anteil an den Mitgliedern vertreten sein sollen. Es ist kein

Mechanismus vorgesehen, der die Einhaltung dieser Bestimmung durchsetzt. Eine solche „Soll-Regelung“ ist auch in der Satzung des dbb enthalten.

Die vergleichende Analyse deutscher und österreichischer Gewerkschaften zeigt, dass „Soll-Regelungen“ keinen Effekt auf das Ausmaß der Repräsentanz von Frauen in Gremien haben. Frauen sind in Gewerkschaften mit einer „Soll-Regelung“ nicht besser vertreten als in Gewerkschaften, die überhaupt keine Regelung zum Frauenanteil in den Gremien haben. Quotenregelungen hingegen haben eine starke Wirkung. Sie führen in der Regel dazu, dass Frauen in den Gremien entsprechend ihrem Anteil an den Mitgliedern vertreten sind.

Zukunftsperspektiven I

Im letzten Abschnitt meines Vortrags widme ich mich der Frage, welche Maßnahmen man – zusätzlich zu den bereits existierenden Maßnahmen – setzen könnte, damit mehr Frauen in den Gewerkschaften aktiv sein können und wollen als heute. Zunächst möchte ich zwei gewerkschaftsinterne Maßnahmen anführen.

Änderungen der Organisationskultur

Die erste ist eine gezielte Veränderung der Organisationskultur. Die männlich geprägte Organisationskultur ist einer der Gründe, warum Frauen sich in den Gewerkschaften seltener engagieren als Männer. Deshalb wären Änderungen der Organisationskultur eine Strategie, um mehr Frauen für das gewerkschaftliche Ehrenamt zu gewinnen. Bisher hat es solche Maßnahmen der Änderung der Organisationskultur in den Gewerkschaften nur vereinzelt gegeben.

Änderungen in mehreren Bereichen der Organisationskultur könnten zur Steigerung der Beteiligung von Frauen beitragen. Zum einen könnte die Organisationskultur der Gewerkschaften dahingehend geändert werden, dass es Frauen leichter möglich gemacht wird, aktiv teilzunehmen. Das betrifft vor allem die Rahmenbedingungen von Sitzungen und anderen Zusammenkünften. Die Uhrzeiten und die Zeitdauer könnten stärker auf die Möglichkeiten von Frauen zugeschnitten werden. Wo erforderlich und möglich könnte der Zeitaufwand für die gewerkschaftliche Tätigkeit flexibilisiert werden, z.B. indem Sitzungen nicht immer am selben Tag und zur selben Uhrzeit stattfinden müssen. Evtl. kann auch der Zeitaufwand für das Ehrenamt durch das Ausschöpfen von Effizienzpotenzialen etwas reduziert werden.

Zweitens könnte die Organisationskultur dahingehend geändert werden, dass Frauen sich in der Gewerkschaft wohler fühlen als heute, dass es ihnen mehr Freude macht als heute, in der Gewerkschaft aktiv zu sein. Aus dem Freiwilligensurvey wissen wir, dass es wichtig ist, dass die ehrenamtliche Tätigkeit Spaß macht. Eine sol-

che Änderung der Organisationskultur, die dazu führt, dass Frauen sich in der Gewerkschaft wohler fühlen, kann mehrere Bereiche betreffen, dazu gehören vor allem der Ablauf von Sitzungen und das Klima in der Gewerkschaft.

Was genau an der Organisationskultur einer bestimmten Gewerkschaft zu ändern wäre, damit mehr Frauen als heute teilnehmen können und wollen, hängt von den spezifischen Bedingungen in der jeweiligen Gewerkschaft ab. Wichtig wäre, in einem ersten Schritt zu erheben, ob und wodurch Frauen am Engagement gehindert werden, ob sie sich unwohl fühlen und wodurch und was verändert werden müsste, damit sie gerne mitarbeiten. In einem zweiten Schritt wären dann Maßnahmen zu entwickeln, die die behindernden Faktoren reduzieren und die Voraussetzungen dafür schaffen, dass Frauen sich gerne in der Gewerkschaft engagieren.

Quotenregelungen

Verbindliche Quotenregelungen sind umstritten, nicht nur im gewerkschaftlichen Bereich. Sie haben sich jedoch, wie ich bereits angeführt habe, in den Gewerkschaften und auch in anderen Bereichen als ein wirksames Mittel zur Hebung des Frauenanteils erwiesen.

● **Beispiel ÖGB**

Ich möchte hier ein wenig ausholen und von der Einführung der Frauenquote im Österreichischen Gewerkschaftsbund ÖGB berichten. Bis vor wenigen Jahren wurde die Frauenquote im ÖGB mehrheitlich abgelehnt, nicht nur von den Männern, sondern auch von der Mehrheit der Frauen, die in den Frauenabteilungen der Mitgliedsgewerkschaften aktiv waren und die Frauenabteilung des ÖGB bilden.

Mitte der 1990er Jahre wurde für die von den Mitgliedsgewerkschaften beschickten Gremien des Österreichischen Gewerkschaftsbundes eine „Soll-Regelung“ beschlossen. Frauen sollten entsprechend ihrem Anteil an den Mitgliedern delegiert werden. Der Frauenanteil stieg dann zwar etwas, aber Frauen waren nur selten entsprechend ihrem Anteil an den Mitgliedern vertreten.

Mehrere Mitgliedsgewerkschaften übernahmen die Soll-Regelung für ihre eigenen Gremien. In einer einzigen Mitgliedsgewerkschaft des ÖGB, der Gewerkschaft der Privatangestellten, betrieb die Frauenabteilung die Einführung einer Frauenquote, die dann im Jahr 2000 beschlossen wurde.

In der ÖGB-Frauenabteilung gab es Befürworterinnen und Gegnerinnen der Frauenquote und die Frauenquote wurde immer wieder diskutiert. Als sichtbar wurde, dass die „Soll-Regelung“ auch nach mehreren Jahren nicht dazu führte,

dass Frauen adäquat vertreten waren, konnten die Befürworterinnen der Frauenquote immer mehr der anderen Frauen davon überzeugen, dass die Frauenquote sinnvoll oder sogar notwendig ist.

In den Jahren 2005/2006 entschied die Frauenabteilung des ÖGB, dass sie für die Organe des ÖGB eine Frauenquote anstreben werde. In dieser Zeit begann im ÖGB ein größerer Reformprozess. Im Zuge dieses Reformprozesses brachte die Frauenabteilung ihre Forderung nach einer Frauenquote für die ÖGB-Gremien ein. Der Vorschlag wurde vom Präsidenten des ÖGB unterstützt und ohne wesentlichen Widerstand am Bundeskongress im Jahr 2007 beschlossen.

Die ersten Erfahrungen mit der Frauenquote im ÖGB waren überwiegend positiv. Nur ab und zu kam es zu Problemen – einzelne Gewerkschaften meinten bei diesem oder jenem Gremium, dass sie keine Frau finden könnten. Die Frauenabteilung der jeweiligen Gewerkschaft kannte in diesen Fällen aber üblicherweise sehr wohl Frauen, die in Frage kamen. Deshalb wurde die Frauenquote in den Statuten spezifiziert, der Zusatz lautet: Wenn in einem Gremium die Frauenquote bei den von einer Gewerkschaft entsandten Delegierten nicht erfüllt wird, dann entscheidet die Frauenabteilung der jeweiligen Gewerkschaft, wer die den Frauen zustehenden, aber nicht mit Frauen besetzten Plätze einnimmt, ansonsten bleiben diese Plätze frei.

Die Frauenquote des ÖGB gilt nur für die Organe des ÖGB, nicht für die Organe der Mitgliedsgewerkschaften. Zum Zeitpunkt der Einführung der ÖGB-Frauenquote hatte, wie bereits angeführt, nur eine einzige Mitgliedsgewerkschaft eine eigene Frauenquote. Die Einführung der Frauenquote auf der ÖGB-Ebene führte dann jedoch dazu, dass sie auch in mehreren Mitgliedsgewerkschaften eingeführt wurde. Von den sieben Mitgliedsgewerkschaften des ÖGB haben heute vier eine Frauenquote. Eine dieser vier Gewerkschaften ist eine Gewerkschaft des Öffentlichen Dienstes, und zwar die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten.

● **Wirkungsweise von Quoten in Gewerkschaften**

Quotenregelungen stellen zunächst eine Änderung auf der Ebene der Organisation dar. Mechanismen, die die Behinderung und den Ausschluss von Frauen als Gruppe bewirken, werden dadurch neutralisiert. Die Quote führt zum einen dazu, dass Frauen von männlichen Entscheidungsträgern weniger behindert werden. Auf der anderen Seite führen Quotenregelungen dazu, dass Frauen gesucht werden, die bereit sind, sich nominieren zu lassen. D.h. Frauen werden ermuntert und gefördert. Damit wird nicht nur auf der Seite der Organisation, sondern auch auf der Seite der Frauen angesetzt.

Schließlich kann die Quote auch dazu führen, dass Maßnahmen zur Veränderung der Organisationskultur getroffen werden. Durch die Quote wird es wichtiger, Frauen für die Mitarbeit zu gewinnen. Davon kann der Anreiz ausgehen, die Organisationskultur dahingehend zu ändern, dass Frauen mehr Möglichkeiten zur Mitarbeit und ein größeres Interesse an der Mitarbeit haben.

Zukunftsperspektiven II

Ein wichtiger Grund für das geringere Engagement von Frauen in den Gewerkschaften ist der Zeitmangel, zu dem es vor allem aufgrund der Doppelbelastung von Beruf und Familie kommt. Gewerkschaftsintern können hier nur begrenzt Gegenmaßnahmen entwickelt werden. Denkbar wäre, die Anforderungen an den Zeitaufwand für Funktionen etwas zu reduzieren, vor allem durch eine höhere Effizienz der Abläufe. Die Ausübung einer gewerkschaftlichen Funktion bleibt jedoch auch bei Ausschöpfung solcher Effizienzpotenziale mit einem gewissen Zeitaufwand verbunden, der für viele Frauen das für sie Mögliche übersteigt. Hier wären Maßnahmen notwendig, die über die einzelne Gewerkschaft hinausgehen und auf der gesellschaftspolitischen Ebene angesiedelt sind. Dazu möchte ich zwei gesellschaftspolitische Maßnahmen anführen, die sich positiv auf das gewerkschaftliche Engagement von Frauen auswirken können.

- **Gleichverteilung der Haus- und Familienarbeit zwischen Frau und Mann**

Die erste Maßnahme ist die Gleichverteilung der Haus- und Familienarbeit zwischen Frau und Mann. Dies würde dazu führen, dass Frauen weniger stark belastet sind. Dadurch hätten Frauen mehr Zeit für Tätigkeiten abseits von Familie und Beruf.

Eine Gleichverteilung von Haus- und Familienarbeit zwischen Frau und Mann würde dazu führen, dass Frauen durch die Haus- und Familienarbeit weniger belastet sind. Aber auch die Berufsarbeit kann eine starke zeitliche Belastung darstellen, die gewerkschaftliches Engagement verhindert.

- **Arbeitszeitverkürzung**

Nach empirischen Erhebungen und wie mein Vorredner auch gezeigt hat, spielt die Länge der Arbeitszeit eine Rolle beim ehrenamtlichen Engagement. Mit einer generellen Arbeitszeitverkürzung könnte nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden, sondern auch die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt. Ich nenne die Arbeitszeitverkürzung bei den gesellschaftspolitischen Maßnahmen, da ohne einen gesellschaftlichen Konsens dazu die Umsetzung einer Arbeitszeitverkürzung auf der Ebene einer einzelnen Gewerkschaft heute nicht realistisch erscheint.

Ehrenamtlich engagiert? So ist's Recht!

Rechtliche Grundlagen des Ehrenamts

von Sibylle Scholz

Ein Ehrenamt zu übernehmen ist nicht nur mit Verantwortung verbunden sondern vor allem auch mit einem großen Zeitaufwand. Insbesondere Personen in führenden Positionen in Vereinen, gemeinnützigen Organisationen, aber auch in beruflichen Interessengruppen stehen vor der großen Herausforderung, ihr freiwilliges Engagement im Einklang mit ihrer familiären Situation und den beruflichen Anforderungen zu gestalten. Frauen geraten dabei oft in ein Dilemma, wenn sie sich z.B. gewerkschaftlich stärker engagieren möchten. In vielen Fällen können jedoch gesetzliche Grundlagen helfen, neue Freiräume für das persönliche Engagement zu schaffen.

Die dbb bundesfrauenvertretung hat die wichtigsten rechtlichen Hinweise für ehrenamtlich Tätige zusammengestellt, die sich stärker auf ihre zweite Karriere neben dem Beruf konzentrieren möchten.

Freistellungsansprüche für ehrenamtliche Tätigkeit

In bestimmten Fällen können Freistellungsansprüche gegenüber dem Dienstherrn oder Arbeitgeber geltend gemacht werden. Dies hängt aber immer auch stark davon ab, welche Art Ehrenamt konkret ausgeübt wird.

Grundsätzlich bezeichnet Ehrenamt jene Tätigkeiten, die selbstbestimmt und ohne Gewinnabsicht für andere durchgeführt werden und sich am Gemeinwohl orientieren. Das Spektrum ehrenamtlicher Tätigkeiten ist breit und umfasst zahlreiche Bereiche:

- Feuerwehren und Katastrophenschutz, Rettungsdienste
- Kirchliches Engagement
- Hilfe für Bedürftige
- Krankenhäuser und Altenheime
- Wahlen, Wahlhelfer
- Schöffen und Schiedsleute
- Ehrenamtliche Bürgermeister, Richter und andere Ehrenbeamte
- Bewährungshilfe, Betreuung und Telefonseelsorge
- Natur- und Umweltschutz
- Sport- und Kulturvereine
- Schulpflegschaft, Elternbeirat
- Kommunalpolitik

- Berufliche Interessenvertretung in Innungen, Kammern
- Gewerkschaftliches Ehrenamt
- Blut- und Organspende
- Hilfe bei Notfällen
- sonstiger Einsatz für andere Personen

Gewerkschaftliches Ehrenamt

Umfasst gewählte Vertreter, die Funktionen im Personalrat, im Betriebsrat oder als Jugend- und Auszubildendenvertreter wahrnehmen, sowie Mandatsträger in überörtlichen gewerkschaftlichen Gremien, wie z.B. Frauenvertreterinnen.

Freistellung fürs Ehrenamt

Allgemeine Gesetzgebung

In **§ 616 BGB** werden Freistellungen fürs Ehrenamt erfasst, die nicht unter spezialgesetzliche Normen fallen. Darin heißt es, dass der zur Dienstleistung Verpflichtete den Vergütungsanspruch erhält, der für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Nach verschiedenen Kommentaren gehört hierzu auch die Erfüllung „staatsbürgerlicher Pflichten“, wie z.B. eine Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter oder Tätigkeiten in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungsträger.

Freistellungsansprüche für die Ausübung von Ehrenämtern sind auch in verschiedenen **Landesverfassungen** enthalten, so z.B. in Art. 73 der Verfassung des Stadtstaates Hamburg, Art. 25 der Hessischen Verfassung, Art. 59 der Verfassung für Rheinland-Pfalz oder Art. 49 der Verfassung des Saarlandes. Die Gemeindeordnungen (GO) der Länder verpflichten Bürger, die in ein öffentliches Ehrenamt berufen werden, dieses auch zu übernehmen und auszuüben z.B. § 26 BrandenbGO, § 21 HessGO, § 19 BayGO.

Mitglieder der Mitarbeitervertretungen

Mitglieder des **Betriebsrates** üben gemäß §37 BetrVG ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. Sie sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgabe erforderlich ist. Grundlage für die vollständige Freistellung von Betriebsratsmitgliedern von ihrer beruflichen Tätigkeit ist §38 BetrVG. Die Anzahl der Freistellungen hängt von der Mitarbeiteranzahl des

Betriebes ab – z.B. muss in Betrieben mit 200 bis 500 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied freigestellt werden.

Mitglieder des **Personalrates** üben gemäß § 46 BPersVG ihr Amt ebenfalls unentgeltlich als Ehrenamt aus. Dasselbe gilt für die Personalvertretungen in den Ländern, wie § 100 BPersVG als Rahmenvorschrift für die Landesgesetze festlegt. Grundlage für die vollständige Freistellung von Personalratsmitgliedern von ihrer beruflichen Tätigkeit ist § 46 Abs. 4 BPersVG. Die Anzahl der Freistellungen hängt von der Mitarbeiteranzahl des Betriebes ab – z.B. muss in Dienststellen mit 300 bis 600 Arbeitnehmern ein Personalratsmitglied freigestellt werden.

Für die **Jugendarbeit** enthalten spezielle Landesgesetze verschiedene Regelungen. In Bayern z.B. gibt es für Jugendarbeit 15 freie Tage, in Mecklenburg-Vorpommern nur fünf.

Freistellung in der Kommunalpolitik

Die Ansprüche auf Freistellung und arbeitsrechtlichen Schutz von **Kommunalpolitikern** sowie den Ersatz von Verdienstaufschlag sind in den Gemeindeordnungen der einzelnen Bundesländer geregelt.

Freiwillige Feuerwehr

Rechtlich garantierte Freistellungsansprüche für Einsätze im Rettungsdienst enthalten die **Feuerwehrgesetze** der Länder. Die Feuerwehrgesetze bestimmen auch, dass das Gehalt der Feuerwehrangehörigen für die Zeiten von Einsätzen, Übungen und Ausbildungen weiterläuft. Die Arbeitgeber können sich die entsprechenden Aufwendungen auf Antrag von den Gemeinden erstatten lassen.

Beamtinnen und Beamte

Die Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten von Beamtinnen und Beamten bestimmt sich beim Bund nach den Vorschriften der **Sonderurlaubsverordnung des Bundes (SUrIV)**. § 1 Abs. 3 SUrIV gewährt Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge zur Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten oder öffentlicher Ehrenämter, wenn für das Amt eine Pflicht zur Übernahme besteht. Für gesetzlich normierte Ehrenämter ohne Übernahmeverpflichtung kann der zur Ausübung erforderliche Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen – § 1 Abs. 2 SUrIV. Zentrale Vorschrift für die Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke ist § 6 SUrIV. Für die Teilnahme an Sitzungen überörtlicher Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstände sowie zur Teilnahme an Tagungen auf Bundes-, Landes bzw. Bezirksebene soll Urlaub bis zu

fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (bei besonderer Begründung bis zehn Tage) gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Für fachliche, staatspolitische, kirchliche und sportliche Zwecke kann Urlaub auf der Grundlage von § 7 SUrlV gewährt werden.

Die **einzelnen Bundesländer** haben ebenfalls Vorschriften zum Sonderurlaub in eigenen Verordnungen, die von der Bundesregelung abweichen können.

Tarifbeschäftigte

Vorschriften zur Arbeitsbefreiung im **Tarfbereich** enthalten **§ 29 TVÖD** und **§ 29 TV-L**. Gewählten Vertreterinnen kann auf Anfordern der Gewerkschaft gemäß § 29 Abs. 4 TVÖD (bzw. auf Antrag gemäß § 29 Abs. 4 TV-L) zur Teilnahme an Tagungen und Sitzungen überörtlicher Vorstandsgremien bis zu acht Tage Arbeitsbefreiung im Jahr mit Entgeltfortzahlung gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen ist eine Arbeitsbefreiung ohne zeitliche Begrenzung in § 29 Abs. 4 TVÖD für Bund und Kommunen sowie in § 29 Abs. 4 TVL für Landestarifverhandlungen normiert. Arbeitsfreistellung mit Entgeltfortzahlung kann gemäß § 29 Abs. 5 TVÖD auch gewährt werden für Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit bei den Organen von Sozialversicherungsträgern. Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes nach § 28 TVÖD gewährt werden.

Sozialrechtliche Absicherung ehrenamtlicher Tätigkeit

Unfallversicherung

Im Zusammenhang mit ehrenamtlicher Tätigkeit kann es zu Arbeitsunfällen, Wegeunfällen und Berufskrankheiten kommen, die Ansprüche gegen den Unfallversicherungsträger begründen können. Ehrenamtliches Engagement fällt in vielen, aber nicht allen Fällen unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Grundlage hierfür sind die §§ 2 bis 4 und 6 SGB VII. Unterschieden wird zwischen Pflichtversicherung kraft Gesetzes, Versicherungsschutz kraft Satzung des Unfallversicherungsträgers und freiwilliger Unfallversicherung.

Die Leistungen der Unfallversicherung umfassen Krankenhaus- und Heilbehandlungen, Rehabilitationsmaßnahmen, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und der Gemeinschaft, Leistungen bei Pflegebedürftigkeit, Verletztengeld, Verletztenrente, Sterbegeld, Hinterbliebenenrente.

Umwege bzw. Abwege vom eigentlichen Weg zu oder von der ehrenamtlichen Tätigkeit fallen nicht unter den Schutz der Unfallversicherung, auch wenn die ehren-

amtliche Tätigkeit selbst einen Unfallversicherungsschutz begründet. Wichtige Ausnahme: Wegeabweichungen, um Kinder des Versicherten in fremde Obhut zu geben, z.B. Kita, sind von der Unfallversicherung abgedeckt.

Pflichtversicherungsschutz

Viele ehrenamtliche Tätigkeiten beinhalten bereits einen Pflichtversicherungsschutz, ohne dass die Betroffenen selbst davon wissen. Für diese Versicherung muss der ehrenamtlich Tätige nichts tun oder einzahlen. Sie besteht kraft Gesetzes. So ist beispielsweise der Vorsitz im Förderverein der Schule ebenso von der Unfallpflichtversicherung umfasst wie die Tätigkeiten bei der freiwilligen Feuerwehr, als Rettungsschwimmer oder als Blut- oder Organspender. Geschützt ist auch, wer sich bei der Verfolgung und Festnahme einer Person beteiligt, die einer Straftat verdächtig ist, oder sich zum Schutz widerrechtlich Angegriffener einsetzt. Wenn unklar ist, ob die ehrenamtliche Tätigkeit pflichtversichert ist, informieren Sie sich bei dem Träger, für den Sie tätig sind oder direkt beim zuständigen Unfallversicherungsträger.

Freiwillige Unfallversicherung

Nicht jede ehrenamtliche Tätigkeit unterliegt jedoch automatisch dem Schutz der Unfallversicherung. Beim ehrenamtlichen Engagement für Parteien oder Gewerkschaften kann sich der Betroffene selbst freiwillig gegen Unfälle absichern. Beantragen muss diesen Schutz aber nicht die Organisation, sondern der Betroffene selbst (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 SGB VII). Eine solche freiwillige Unfallversicherung ist nicht teuer. Wer viel im gewerkschaftlichen Kontext unterwegs ist – z.B. als Mandatsträger, sollte den Abschluss einer solchen eigenen Versicherung erwägen. Konkrete Auskünfte hierzu erteilen die Unfallversicherungsträger.

Rentenversicherung

Ehrenamtliche Tätigkeit kann für die Rentenversicherung relevant werden. Ein besonders wichtiger Fall im Bereich der Rentenversicherung ist die Begründung von Rentenanwartschaften bei **häuslicher Pflege**. Wer einen Pflegebedürftigen im Sinne des SGB XI mit Anspruch auf die Leistungen der Pflegeversicherung nicht erwerbsmäßig in dessen häuslicher Umgebung mindestens 14 Stunden wöchentlich pflegt und daneben nicht mehr als 30 Wochenstunden arbeitet, begründet dadurch Rentenanwartschaften kraft Pflichtversicherung (§ 3 Nr. 1a SGB VI). Für diese Versicherung muss die Pflegeperson nichts tun oder einzahlen. Sie wird automatisch durch die Pflegekasse des Pflegebedürftigen bei der Rentenversicherung versichert. So entstandene Pflichtbeitragszeiten können wichtig werden, wenn es um die Erfüllung von Wartezeiten in der Rentenversicherung geht. Pflegebedürftig ist gemäß § 14 Abs. 1 SGB XI, wer wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krank-

heit oder Behinderung voraussichtlich für mindestens sechs Monate für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im täglichen Leben der Hilfe bedarf. Pflegestufe 1 setzt z.B. voraus, dass bei mindestens zwei Verrichtungen aus den Bereichen Körperpflege, Ernährung oder Mobilität mindestens einmal täglich Hilfebedarf besteht und außerdem mehrmals pro Woche bei der hauswirtschaftlichen Versorgung. Die Rentenversicherung von Pflegepersonen setzt eine gewisse Dauerhaftigkeit der Pflege – mindestens zwei Monate – voraus, nicht nur gelegentliche oder vorübergehende Pflegetätigkeiten.

Wer außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses ehrenamtlich tätig ist und dessen Arbeitsentgelt sich dadurch vermindert, kann beim Arbeitgeber nach § 163 Abs. 3 und Abs. 4 SGB VI eine Aufstockung beantragen. Dann wird der Unterschiedsbetrag für die Rentenversicherung mitberücksichtigt. Dies gilt z.B. für Tätigkeiten in Parteien und Gewerkschaften. Die Sonderregelung des § 163 Abs. 4 SGB VI erfasst Versicherte, die eine versicherungspflichtige ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen.

Steuerrechtliche Aspekte

Ehrenamtliches Engagement hat auch finanzielle und damit verbundene steuerliche Aspekte. Die Rede ist hier z.B. von sogenannten Aufwandsentschädigungen, Sitzungsgeldern, Fahrtkosten, Verpflegungsgeldern und der Erstattung von Verdienstaussfall.

Steuerfrei ist gemäß § 3 Nr. 26 EStG die sogenannte Übungsleiterpauschale. Diese wird für Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, vergleichbare nebenberufliche Tätigkeiten, nebenberufliche künstlerische Tätigkeiten und bei der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen berücksichtigt. Die Vergütungen müssen dabei nicht unbedingt als Aufwandsentschädigung bezeichnet sein. Bei der Übungsleiterpauschale sind jährlich bis zu 2 100 Euro (bzw. 175 Euro monatlich) gemäß § 3 Nr. 26 EStG steuerlich absetzbar.

Soweit keine Übungsleiterpauschale in Betracht kommt, gewährt § 3 Nr. 26a EStG die Abzugsmöglichkeit von jährlich bis zu 500 Euro bei nebenberuflichen Tätigkeiten im Dienst inländischer Personen des öffentlichen Rechts oder einer unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke.

Da sich der steuer- und sozialversicherungsrechtliche Einkommensbegriff entsprechen, mindert die Übungsleiter- oder Ehrenamtspuschale auch das sozialversicherungsrechtlich beitragspflichtige Arbeitsentgelt.

Mit dieser Broschüre präsentiert die dbb bundesfrauenvertretung ausgewählte Ergebnisse der 8. Frauenpolitischen Fachtagung am 21. März 2011 zum Thema "Voller Einsatz für jede Rolle - Frauen und Männer im Ehrenamt". Darüber hinaus bietet sie einen kurzen Rechtsüberblick zum Thema Freiwilligenengagement und Ehrenamt.