

(Keine) Zeit für's Ehrenamt? Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit

Christina Klenner
Svenja Pfahl

Zeitnot ist eine der Ursachen dafür, dass Menschen, die gern ehrenamtlich aktiv wären, ihrem Interesse nicht nachkommen können. Auch die ehrenamtlich Aktiven haben mitunter Schwierigkeiten, berufliche Arbeitszeiten und Zeiten des Ehrenamtes zu koordinieren. Wie gelingt Erwerbstätigen die Vereinbarkeit beruflicher und ehrenamtlicher Aktivitäten? Welche Besonderheiten weist die Verknüpfung von Arbeitszeiten und Ehrenamtszeiten bei Frauen und Männern auf? Schränken die zunehmend flexibilisierten Arbeitszeiten die Möglichkeiten für ehrenamtliches Engagement ein? Oder gewinnen Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten mehr zeitliche Spielräume für ihr Engagement? Welche Rolle spielen Teilzeit- und Überstundenarbeit sowie Arbeit in Schichten und am Wochenende? Schließlich geht es um Hinderungs- und Abbruchgründe für ehrenamtliches Engagement sowie (zeit-)politische Schlussfolgerungen.

1 Problemstellung

Ein großer Teil der Ehrenamtlichen übt die freiwillige unbezahlte Tätigkeit neben einer beruflichen Arbeit aus. Allein unter den abhängig Beschäftigten sind rund 5,8 Millionen ehrenamtlich tätig, das ist fast jede/r Fünfte (Klenner/Pfahl/Seifert 2001, S. 74). Für beruflich tätige Ehrenamtliche ist die zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt Grundvoraussetzung ihres Engagements.

Ehrenamt und Arbeitszeit wurden bisher kaum im Zusammenhang betrachtet¹. Die Debatten über Veränderungen in den Arbeitszeiten als auch über solche im Bereich des Ehrenamtes blieben lange Zeit unverbunden, entsprechend der für Industriegesellschaften charakteristischen Trennung von Arbeitszeit und Freizeit. Neben den bisherigen Themen der Ehrenamtsforschung (Notz 1989, Gaskin/Smith/Paulwitz 1996, Kistler/Noll/Priller 1999, Beher/Liebig/Rauschenbach 2000) wird das ehrenamtliche Engagement aktuell auch im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit, mit möglichen Alternativen zur Erwerbsgesellschaft und dem gesellschaftlichen Zusammenhalt diskutiert. Auf die zeitliche Verzahnung von Ehrenamt und Arbeitszeit auf der individuellen Ebene und die zeitlichen Strukturen im Leben der Engagierten wurde wenig Augenmerk gerichtet, denn die Zeitressourcen für Engagement waren auf Seiten der Ehrenamtlichen ja offensichtlich vorhanden.

Auch in der Arbeitszeitforschung standen zunächst andere Fragen im Vordergrund. Mit zunehmender Arbeitszeitflexibilisierung rückte die Frage der Sozialverträglichkeit von Arbeitszeiten (Büssing/Seifert 1995) sowie der Vereinbarkeit zwischen Arbeitswelt und Lebenswelt stärker ins Blickfeld. Hieran knüpfen unsere Forschungen zur Verzahnung von Erwerbsarbeit und ehrenamtlichem Engagement an. Diese ist auf der individuellen Ebene bisher wenig untersucht worden, dürfte aber von aktuellem Interesse sein: Aus der Perspektive der Arbeitszeitforschung ist von Bedeutung, ob zunehmend flexibilisierte Arbeitszeiten die Möglichkeiten der Einzelnen zu freiwilligem Engagement einschränken oder erweitern. Die Chancen, die in einer sozial verträglichen Arbeitszeitflexibilisierung für mehr individuelle Zeitsouveränität zugunsten unbezahlter Tätigkeiten liegen können, sind wenig ausgelotet. Aus der Sicht der Ehrenamtsforschung dürfte die Frage relevant sein, ob das bei Teilen der Bevölkerung beobachtete Nachlassen der Engagementbereitschaft sowie die abnehmende Bedeutung stabiler und dauerhafter Engagementformen nicht vielleicht stärker eine Frage der Rahmenbedingungen als der Bereitschaft zum Engagement ist. Zu den Bedingungen gehören auch die Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten.

Forschungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt sind auch vor dem Hintergrund der Wandlungen im Geschlechterverhältnis relevant, denn Vereinbarkeit muss immer im gesamten Lebenszusammenhang, also unter Einschluss der Reproduktionsarbeit betrachtet werden. Dem traditionellen Normalarbeitsverhältnis

entsprach idealtypisch, dass der Mann seine Arbeitskraft im Beruf verausgabt, dafür aber von Haus- und Sorgearbeit durch die Frau weitgehend entlastet wird. Dadurch hat der Mann nach der Arbeit freie Zeit, die er auch für freiwilliges unbezahltes Engagement einsetzen kann. Die Frau wiederum hat als Nichterwerbstätige zeitliche Ressourcen für ehrenamtliches Engagement, insbesondere wenn die Kindererziehung sie nicht (mehr) fordert. Doch die Realität steigender Frauenerwerbstätigkeit und der, wenn auch sehr zögerlichen, Einbeziehung von Männern in den Reproduktionsbereich lässt das zeitliche Geflecht von Aktivitäten im Alltag immer differenzierter und die Koordinierung der Zeiten tendenziell komplizierter werden. Wenn Ehrenamtliche nicht in den tradierten Geschlechterrollen und dement-

1 Allerdings wurden in einigen Arbeiten die Zusammenhänge zwischen Arbeitszeiten und außerberuflichen Aktivitäten untersucht (so u.a. Jurczyk/Rerrich 1993, Garhammer 1994 und 1999, Jürgens/Reinecke 1998, Hielscher/Hildebrandt 1999, Bauer 2000). Dabei wurden ehrenamtliche Tätigkeiten jedoch nur am Rande behandelt. Mit der Zeitbudgetuntersuchung wurde der zeitliche Umfang von ehrenamtlicher Tätigkeit erhoben, jedoch aufgrund der Methode systematisch unterzeichnet. (Blanke/Ehling/Schwarz 1996).

Dr. Christina Klenner ist wissenschaftliche Referentin im WSI in der Hans Böckler Stiftung. e-mail: Christina-Klenner@boeckler.de
Svenja Pfahl, Diplomsoziologin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im WSI in der Hans Böckler Stiftung. e-mail: Svenja-Pfahl@boeckler.de

sprechenden Zeitverwendungsmustern leben, wird die Passfähigkeit der beruflichen Arbeitszeiten, der Ehrenamtszeiten und der Zeiten für Kinderbetreuung und sonstige Reproduktionsarbeit zur entscheidenden Bedingung, zur „conditio sine qua non“ des ehrenamtlichen Engagements.

Im Rahmen eines empirischen Forschungsprojektes² wurden die Zusammenhänge von Arbeitszeiten und ehrenamtlichem Engagement (Abschnitt 2) sowie Vereinbarkeitsprobleme und -instrumente von abhängig beschäftigten Ehrenamtlichen untersucht (Abschnitt 3). Ein Ausblick auf künftige mögliche Entwicklungen und Handlungsansätze schließt den Aufsatz ab (Abschnitt 4).

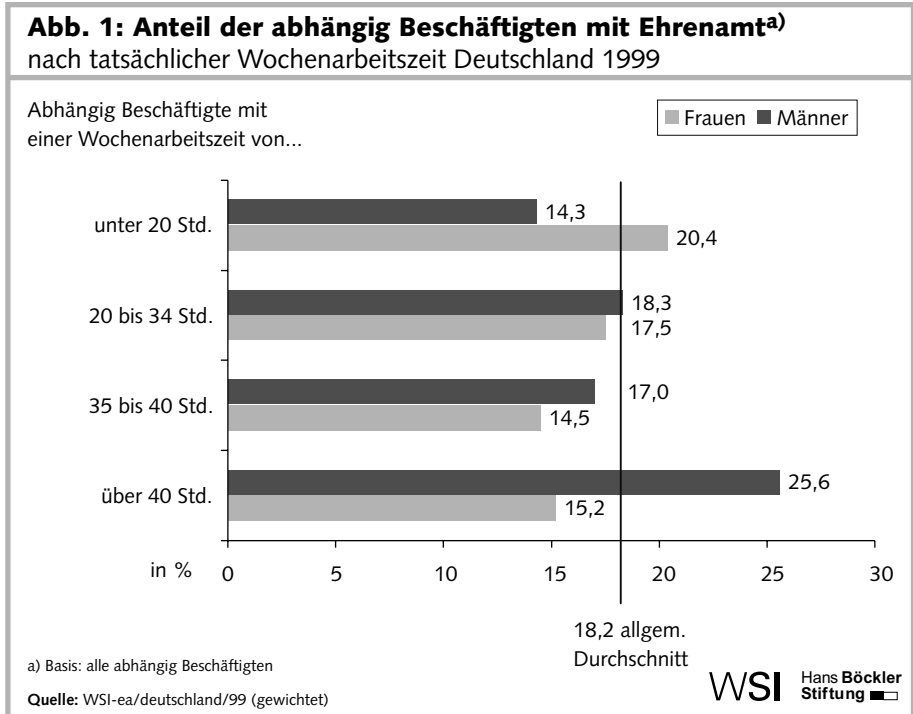
2

Arbeitszeiten und ehrenamtliches Engagement

Obwohl die tatsächlichen Arbeitszeiten von Erwerbstätigen im langfristigen Trend im Durchschnitt gesunken sind (WSI-FrauenDatenReport 2000), klagt ein Teil der Erwerbstätigen über Zeitnot (Kurz-Scherf 1995). Hierunter leiden auch ehrenamtliche Aktivitäten (Garhammer 1994, Gaskin/Smith/Paulwitz 1996). Nach der jüngsten repräsentativen Bevölkerungsbefragung nennen die Nicht-Engagierten am weitaus häufigsten (71 %) „Zeitmangel“ als Hinderungsgrund für die Nichtverwirklichung eines vorhandenen ehrenamtlichen Interesses (Rosenblatt/Picot 1999, S. 44). Auch in unseren Interviews mit Ehrenamtlichen wurden zeitliche Probleme in vielfältiger Weise thematisiert. Im Folgenden werden die Zusammenhänge von Dauer und Flexibilität der Arbeitszeiten auf der Basis der quantitativen Befragungsergebnisse dargestellt.

2.1 DAUER DER ARBEITSZEIT

Trotz des Befundes der Ehrenamtsforschung, dass Zeitmangel ein wichtiger Hinderungsgrund für Engagement ist, lässt sich zwischen der Dauer der Arbeitszeit und der Beteiligung am Ehrenamt kein eindeutiger Zusammenhang nachweisen. Sowohl besonders lange als auch besonders kurze Arbeitszeiten von abhängig Beschäftigten sind mit überdurchschnittlicher Beteiligung am Ehrenamt verbunden, wobei eine klare geschlechtsspezifische Polarisierung zu erken-



nen ist. Bei Frauen steigt die Beteiligung an ehrenamtlichen Aktivitäten, je kürzer ihre Arbeitszeiten sind; bei Männern ist es jedoch umgekehrt³ (Abbildung 1).

Für Frauen scheint Teilzeitarbeit eine gute Voraussetzung für ehrenamtliches Engagement zu sein, allerdings nur unter der Bedingung, dass die mit der Teilzeitarbeit verbundene geringere eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts und damit die Abhängigkeit vom Partner(einkommen) akzeptiert wird. Dieses Lebensmodell wird von Frauen in Westdeutschland mehrheitlich geteilt, nicht jedoch von Männern, und es gilt auch nicht für Frauen in Ostdeutschland. Während im Westen mehr als jede zweite ehrenamtliche Frau in Teilzeit arbeitet, ist es im Osten nicht einmal jede fünfte. Teilzeitarbeit plus Ehrenamt in Verbindung mit einer finanziellen Absicherung über den Partner scheint für Frauen in Ostdeutschland weitaus weniger akzeptabel zu sein als für Frauen in Westdeutschland. Zugleich beteiligen sich in Ostdeutschland weniger Frauen an ehrenamtlichen Tätigkeiten. Das gilt nicht nur, wie man aufgrund der längeren Arbeitszeit annehmen könnte, für die vollzeitbeschäftigten Frauen, sondern noch stärker für Frauen in Teilzeit.

Männliche Ehrenamtliche arbeiten in ganz Deutschland häufig länger als in ihrem Arbeitsvertrag steht. Knapp die

Hälfte der ehrenamtlichen Männer in abhängiger Beschäftigung hat eine tatsächliche Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden. Die Annahme, dass kürzere Arbeitszeiten infolge größerer zeitlicher Spielräume für außerberufliche Aktivitäten eine bessere Voraussetzung für ehrenamtliches Engagement darstellen, bestätigt sich folglich für Männer und auch für ostdeutsche Frauen nicht. Eher scheint das Gegenteil der Fall zu sein. Die Ehrenamtlichkeit von Männern, deren Überstunden gar nicht ausgeglichen werden und die dadurch auf lange tatsächliche Arbeitszeiten von – zum Teil weit – über 40 Stunden pro Woche kommen, ist

² Das von Dr. Christina Klenner, Svenja Pfahl und Dr. Hartmut Seifert am WSI in der Hans Böckler Stiftung durchgeführte und vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie (MASQT) des Landes NRW und der Hans Böckler Stiftung geförderte Forschungsprojekt „Ehrenamt und Erwerbsarbeit – Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz?“ (1999-2000) stützt sich auf zwei quantitative Befragungen: Eine repräsentative Befragung von abhängig Beschäftigten in Deutschland (n= 4.024) in Kooperation mit dem ISO Köln sowie eine Befragung von Ehrenamtlichen aus drei Organisationen des sportlichen und sozialen Ehrenamts in Nordrhein-Westfalen (n= 1.505). Darüber hinaus wurden 20 qualitative Interviews mit Ehrenamtlichen in NRW geführt.

³ Die Auswertung der Zeitbudgetstatistik kommt zum Ergebnis, dass ehrenamtliches Engagement eher ein Kennzeichen derjenigen ist, die zu wenig Zeit haben (Holz 2000, S.14).

stark überdurchschnittlich. Erklären lässt sich dies vor allem durch folgende Faktoren:

– Der Zusammenhang kann über die Stellung im Beruf und das berufliche Prestige vermittelt sein. Regelmäßige Überstundenarbeit ist häufig gekoppelt mit einer höheren beruflichen Position. Bekanntlich steigt aber gerade mit den vier untereinander verbundenen Merkmalen schulische Qualifikation, berufliche Stellung, berufliches Prestige und Einkommen die Beteiligung am Ehrenamt (Erlinghagen/Rinne/Schwarze 1997).

– Die mit einer höheren beruflichen Position einhergehende tendenziell größere Handlungsautonomie schlägt sich in einer größeren individuellen Zeitsouveränität nieder (Bundesmann-Jansen/Gross/Munz 2000, S.184), so dass selbst unter Bedingungen von Überstundenarbeit die Vereinbarkeit von Beruf und ehrenamtlicher Tätigkeit noch möglich ist.

– Auf Grund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung entlasten sich Männer, die in Partnerschaft leben, weitgehend von sonstigen unbezahlten Tätigkeiten im Reproduktionsbereich über die Partnerin. Ihnen verbleiben daher außerhalb der beruflichen Arbeit trotz langer Arbeitszeiten noch zeitliche Ressourcen für Ehrenämter.

Die häusliche Entlastung von der Hausarbeit gilt für fast alle Männer. In Nordrhein-Westfalen beteiligt sich nach eigenen Angaben ein Viertel der abhängig beschäftigten Männer mit einem Anteil von bis zu 10 % an der Hausarbeit, drei Viertel stufen den eigenen Anteil auf bis zu 30 % ein. Frauen können auf diese Möglichkeit, Zeittressourcen für ehrenamtliche Tätigkeit zu gewinnen, nicht zurückgreifen.

2.2 FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

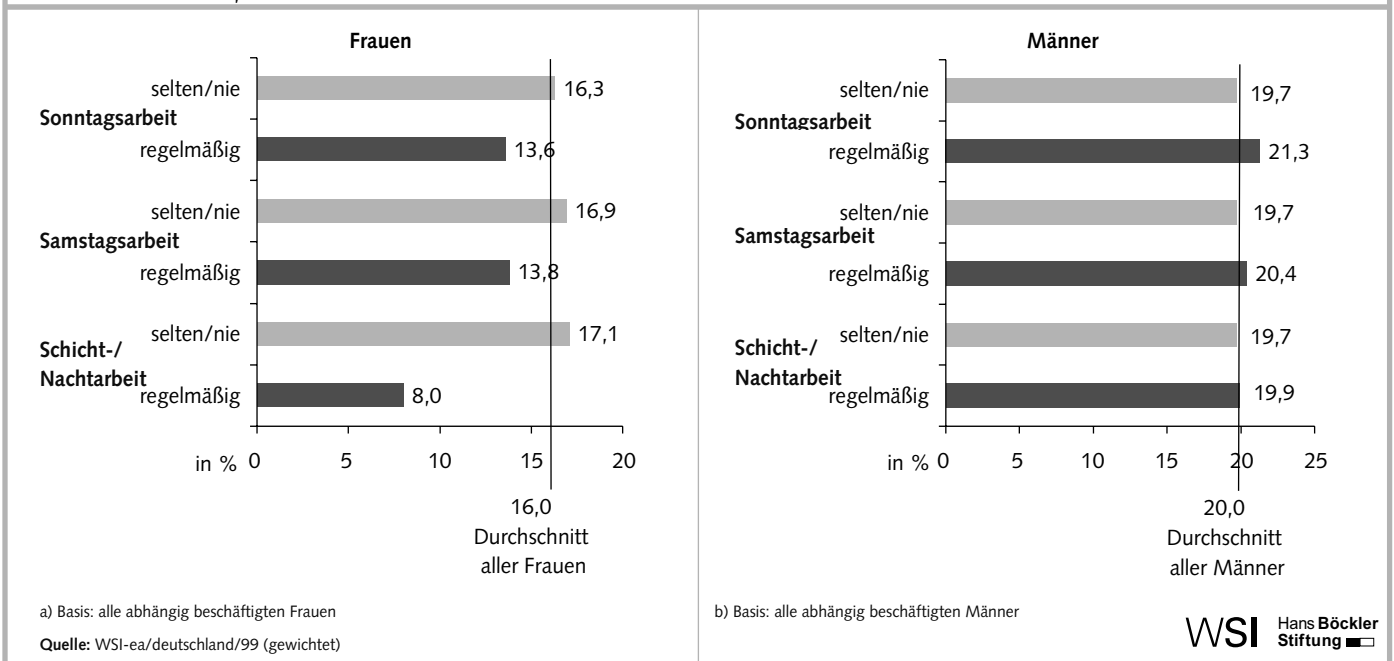
Die Zusammenhänge zwischen flexiblen Arbeitszeitformen und der Beteiligung an ehrenamtlichen Aktivitäten sind widersprüchlich. Sie hängen von der jeweiligen Arbeitszeitform ab. Problematisch ist die Schichtarbeit für die soziale Integration insbesondere von weiblichen Beschäftigten und somit auch für deren ehrenamtliches Engagement. Frauen mit Schichtarbeit engagieren sich nur halb so häufig ehrenamtlich wie Frauen ohne Schichtarbeit (Abbildung 2). Für Männer gilt dieser Zusammenhang nicht. Einschränkend auf die ehrenamtliche Betätigung wirkt sich auch die regelmäßige *Arbeit an Sonntagen* aus. Bei Frauen geht regelmäßige Sonntagsarbeit mit einer geringeren Beteiligung an ehrenamtlichen Aktivitäten einher (Abbildung 2). Männer mit Sonntagsarbeit sind zwar sogar ein wenig häufiger ehrenamtlich ak-

tiv als Männer ohne diese Arbeitszeitform, sie geben dafür aber erheblich öfter Vereinbarkeitsprobleme zwischen Beruf und Ehrenamt an. Bei ihnen wird das ehrenamtliche Engagement also nicht wie bei Frauen *verhindert*, aber zumindest *behindert*. Dass die Vereinbarkeit trotz Schicht- und Wochenendarbeit (noch) gelingt, ist wiederum vor dem Hintergrund der die Männer entlastenden geschlechtsspezifischen häuslichen Arbeitsteilung zu sehen.

Vor diesem Hintergrund erscheint es geboten, über die Auswirkungen der sich abzeichnenden Tendenz zur „Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft“ zu diskutieren. Welche Prozesse in diesem Trend sind gesellschaftlich erwünscht bzw. unumkehrbar? Braucht eine Gesellschaft tatsächlich alle Waren und Dienstleistungen zu allen Zeiten? Auf die Gefahren einer völligen Desynchronisierung der Zeiten, die *Sozialzeiten* unmöglich machen würden, wird seit Jahren hingewiesen (Fürstenberg/Herrmann-Stojanov/Rinderspacher 1999).

Flexible Arbeitszeiten in Form von Arbeitszeitkonten wirken offenbar für die überwiegende Mehrheit der Ehrenamtlichen positiv. Ehrenamtliche verfügen deutlich häufiger als Nichtehrenamtliche über Arbeitszeitkonten. Der Zusammenhang, dass die Wahrscheinlichkeit einer ehrenamtlichen Aktivität bei abhängig Beschäftigten steigt, wenn sie ein Arbeitszeitkonto

**Abb. 2: Anteil der abhängig Beschäftigten mit Ehrenamt^{a)}b)
nach Wochenend-, Nacht- und Schichtarbeit Deutschland 1999**



haben, ist auch Ergebnis der Regressionsanalyse (Himmelreicher 2000, Klenner/Pfahl/Seifert 2001, S. 188f). Arbeitszeitkonten ermöglichen den Ehrenamtlichen eine Flexibilität am Arbeitsplatz, die diese unter anderem für Zwecke des Ehrenamtes nutzen können und tatsächlich nutzen. Es handelt sich in erster Linie um solche Konten, die mit Freizeitausgleich für Überstunden sowie mit Gleitzeitarbeit verbunden sind. Die Befürchtungen, die mit Arbeitszeitkonten verbunden wurden, dass sie eine arbeitsanfallorientierte Arbeitszeitverteilung zulassen, bestätigen sich zumindest bis jetzt und zumindest für die Ehrenamtlichen überwiegend nicht. Die Mehrheit der Ehrenamtlichen beurteilt die Auswirkungen der Flexibilisierungen der letzten Jahre bezüglich ihrer Folgen für die ehrenamtliche Betätigung neutral oder positiv. Für jene Bereiche der Beschäftigung, in denen bislang strikte Arbeitszeitvorgaben und eine tayloristisch geprägte Arbeitsorganisation individuelle Zeitsouveränität verhinderten, lässt sich gut vorstellen, dass die Beschäftigten von erweiterten Spielräumen auf Grund von Arbeitszeitkonten profitieren. Für Ehrenamtliche scheinen sich Arbeitszeitkonten dann positiv auf die Möglichkeit auszuwirken, verschiedene Lebensbereiche zu integrieren, wenn dadurch die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Zeitgestaltung stärker werden und die Arbeitszeit nicht einseitig betrieblich verfügt wird. Das ist nach unseren Befragungsergebnissen nicht nur im Zusammenhang mit der Gleitzeitarbeit der Fall.

Allerdings ist der Befund, dass Arbeitszeitkonten in einem positiven Zusammenhang zum ehrenamtlichen Engagement stehen, zu relativieren. Arbeitszeitkonten erweisen sich einerseits als überwiegend günstig für diejenigen Beschäftigten, die ehrenamtlich tätig sind; sie zählen andererseits jedoch für andere Beschäftigte zu den arbeitszeitbedingten Barrieren, die ein ehrenamtliches Engagement behindern (Abschnitt 3.3). Zur Erkenntnis, dass die Wirkung von Arbeitszeitkonten ambivalent ist, kommen auch andere Untersuchungen (Klenner/Ochs/Seifert 1998, Lindecke/Lehndorff 1997, Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000, Seifert 2001). Bei Arbeitszeitmodellen mit wenig individuellen Spielräumen ist entscheidend, wie „ehrenamtsverträglich“ die Auftragsspitzenzeiten zufällig liegen, ob also die Zeitprofile zueinander passen oder nicht. Außerdem zeigt die nach Geschlecht und Stellung im

Beruf differenzierte Auswertung verschiedener Fragen, dass jeweils Frauen und Arbeiter tendenziell weniger von positiven Wirkungen der Flexibilisierung profitieren und stärker von negativen Aspekten betroffen sind. Das legt den Schluss nahe, dass die jüngsten Flexibilisierungsprozesse soziale Differenzierungen verstärken oder neu produzieren.

3

Vereinbarkeit von beruflicher und ehrenamtlicher Tätigkeit

3.1 SUBJEKTIVE EINSCHÄTZUNG DER EHRENAMTLICHEN

Die Mehrheit der beruflich tätigen Ehrenamtlichen schätzt die Vereinbarkeit beruflicher und ehrenamtlicher Arbeit als gut ein. 62 % der abhängig Beschäftigten mit Ehrenamt haben selten oder nie Vereinbarkeitsprobleme. Das war zu erwarten, handelt es sich ja bei den Befragten um die Auswahl derjenigen, denen beides – die Aktivität im Beruf und im Ehrenamt – möglich ist. Bei andauernden Vereinbarkeitsproblemen hätten sie ihre ehrenamtliche Betätigung vermutlich wieder aufgegeben oder gar nicht erst begonnen.

Trotz der insgesamt guten Vereinbarkeit liegen hier auch Probleme. Erstens haben vier von zehn Ehrenamtlichen zumindest gelegentlich Vereinbarkeitsschwierigkeiten. Zweitens zeigt unsere Befragung, dass es einen erheblichen Anteil von Menschen gibt, die an ehrenamtlicher Tätigkeit interessiert sind, aber sich durch verschiedene Umstände, darunter häufig berufliche, an der Aufnahme einer Tätigkeit gehindert sehen. Und schließlich wollen 16 % aller ehrenamtlichen Beschäftigten die ehrenamtliche Betätigung in naher Zukunft im zeitlichen Umfang reduzieren oder sogar ganz beenden.

Unter den Beschäftigten, die ihre ehrenamtliche Tätigkeit fortgesetzt ausüben, fühlen sich die Männer häufiger durch Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt belastet als Frauen. Das ist sicher zum Teil mit den längeren Arbeitszeiten der Männer und der verbreiteten Teilzeitarbeit von Frauen zu erklären. Es kann bei dieser subjektiven Einschätzungsfrage aber auch von den unterschiedlichen Bewertungsmaßstäben von Männern und

Frauen abhängen. Auch wenn Männer häufiger Vereinbarkeitsprobleme angeben, so tragen sich Frauen (20 %) doch häufiger mit konkreten Reduktionsabsichten als Männer (14 %). Insbesondere Frauen mit Kindern möchten ihr Ehrenamt häufiger als andere Beschäftigte reduzieren, während gerade familiär gebundene Männer mit Partnerin und Kind besonders selten eine Reduktion ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit beabsichtigen.

3.2 ZEITLICHE „VEREINBARKEITS-INSTRUMENTE“

Freistellungsrechte und zeitliche Flexibilität am Arbeitsplatz gehören zu den Instrumenten, mit deren Hilfe Konflikte zwischen den Zeitbedarfen der ehrenamtlichen Tätigkeit und den Arbeitszeiten gelöst werden können. Für einen Teil der ehrenamtlichen Tätigkeiten haben abhängig Beschäftigte Ansprüche auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn die ehrenamtliche Tätigkeit es erfordert. Diese Ansprüche bestehen teils auf gesetzlicher, teils auf tariflicher Grundlage und gelten zum Beispiel für das Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr, für politische Mandatsträger/innen (z.B. Stadträte), Betriebs- und Personalräte, in der Rechtspflege und in der Jugendarbeit. Freistellungsrechte können die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt erleichtern, indem sie Teile der Arbeitszeit gewissermaßen „umwidmen“.

Freistellungsrechte spielen derzeit, bezogen auf die Gesamtheit der ehrenamtlich Aktiven, nur eine recht untergeordnete Rolle für die Vereinbarkeit. Die meisten Ehrenamtlichen nutzen ausschließlich ihre Freizeit für ehrenamtliche Aktivitäten.

Knapp ein Fünftel (19 %) der abhängig beschäftigten Ehrenamtlichen in Deutschland hat Freistellungsansprüche, darunter Männer (23 %) deutlich häufiger als Frauen (13 %). Und auch diejenigen, die ein solches Recht haben, nutzen es, gemessen am Umfang ihres ehrenamtlichen Einsatzes, nur sehr zurückhaltend. Nur 16 % der Ehrenamtlichen, die Freistellungsrechte haben, nutzen sie in jedem Monat, fast die Hälfte der Anspruchsberechtigten (49 %) höchstens einmal im Jahr oder bisher überhaupt noch nicht. Die Beschäftigten stellen sich verantwortungsbewusst ihren Arbeitsaufgaben. Selbst in dringenden Fällen, die eine Freistellung erfordern würden (wie bei Einsätzen der Feuerwehr), geben sie der beruflichen Arbeit den Vorrang, wenn nicht

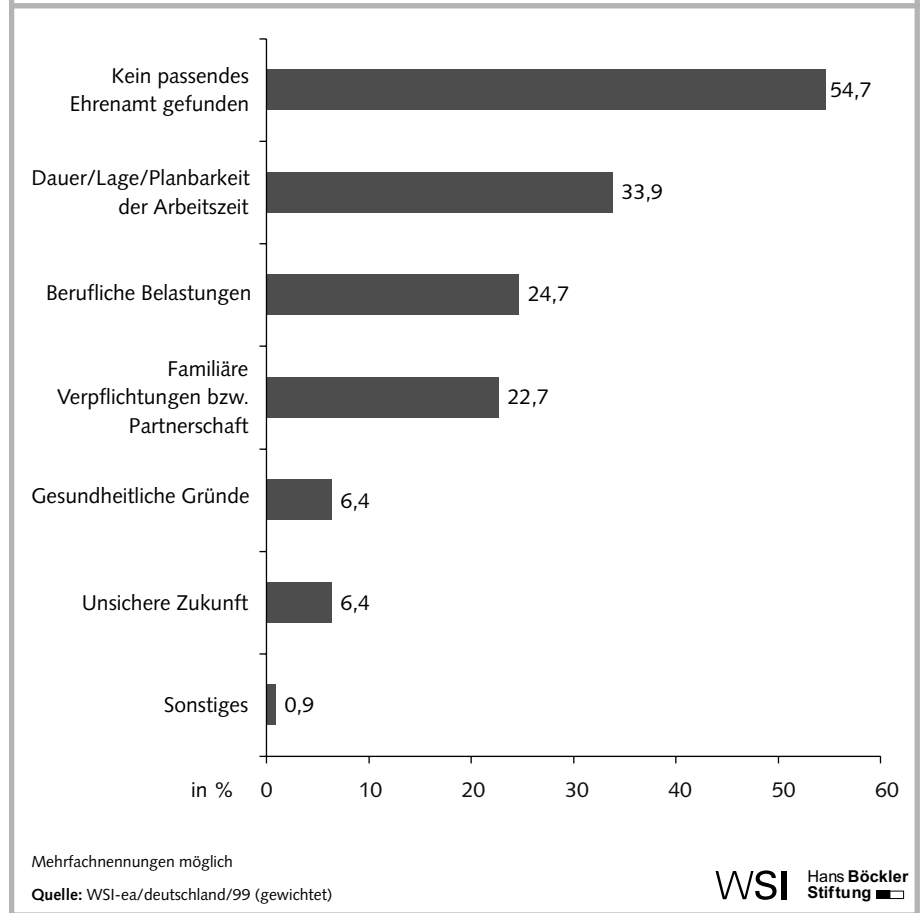
Kolleg/innen die Arbeit vertretungsweise übernehmen können. Möglicherweise spielt hierbei auch die Verinnerlichung des Vorrangs betrieblicher ökonomischer Interessen oder Angst um den Arbeitsplatz eine Rolle. Die meisten Ehrenamtlichen (65 % der Männer und 53 % der Frauen) in NRW⁴ haben bei der Inanspruchnahme der Freistellungsrechte keine Schwierigkeiten. Wenn es jedoch Zeitkonflikte gibt, entscheiden Beschäftigte fast ebenso oft selbst, dass betriebliche Aufgaben den Vorrang haben wie Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen Einspruch gegen die Freistellung erheben.

Auch flexible Arbeitszeiten, insbesondere Arbeitszeitkonten, spielen eine entscheidende Rolle für die Vereinbarkeit von beruflichen und ehrenamtlichen Zeiten. Mehr als ein Drittel der Ehrenamtlichen mit abhängiger Beschäftigung kann sich aufgrund flexibler Arbeitszeitregelungen für Belange des Ehrenamtes frei nehmen; nur jede/r Vierte hat hier keine Einflussmöglichkeiten (Tabelle 1).

Hier sind es in NRW⁵ an erster Stelle Überstundenkonten (26 %) gefolgt von Gleitzeitkonten (18 %) und anderen Arbeitszeitkontenarten (7 %), die für die zeitliche Verknüpfung, für das Freinehmen einiger Stunden oder Tage genutzt werden. Auch der Tausch von Arbeitstagen (14 %) und eine teilweise selbstbestimmte Arbeitszeiteinteilung (14 %) spielen eine Rolle.

Diese *formelle* Flexibilität, die auf Regelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder im Arbeitsvertrag beruht, ist zu unterscheiden von einer praktisch gelebten *informellen* Flexibilität. Neben den Ansprüchen auf Freistellung von der Arbeit und den flexiblen Arbeitszeiten erleichtern die *informellen Möglichkeiten*, sich für Belange des Ehrenamtes freizunehmen, im Alltag vielfach die Vereinbarkeit. Nach unseren Ergebnissen spielen informelle Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung eine

Abb. 3: Von abhängig Beschäftigten genannte Hinderungsgründe für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Betätigung Deutschland 1999



größere Rolle als formelle Rechte. Es ist jedoch zu vermuten, dass auch hier nur die konfliktlos durchsetzbaren Zeitbedarfe zugunsten des Ehrenamtes realisiert werden. Auf informelle Flexibilität können 56 % der männlichen, jedoch nur 39 % der weiblichen Ehrenamtlichen zurückgreifen. Dies ist zumindest teilweise damit zu erklären, dass die informellen Möglichkeiten mit steigendem beruflichen Status zunehmen und Frauen häufiger in unteren Positionen beschäftigt sind.

3.3 HINDERUNGSGRÜNDE FÜR EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT

Neben den bereits ehrenamtlich Aktiven interessiert sich eine weitere, fast ebenso große Gruppe von Beschäftigten dafür, ehrenamtlich tätig zu werden. So zählt unter den Nichtehrenamtlichen jede(r) fünfte Beschäftigte zum Kreis der ehrenamtlich Interessierten (21 %), auch wenn sie dies aus unterschiedlichen Gründen bisher nicht verwirklicht haben. Frauen interessieren sich stärker für die ehrenamtliche Betätigung (24 % im Vergleich zu 18 % der Männer).

Tabelle 1: Zeitliche Flexibilität am Arbeitsplatz¹⁾

Abhängig Beschäftigte Deutschland 1999

| | Ehrenamtliche Frauen | | Ehrenamtliche Männer | |
|--|----------------------|-------------|----------------------|-------------|
| | Personen | Anteil in % | Personen | Anteil in % |
| ja, habe Möglichkeit, frei zu nehmen | 99 | 34 | 163 | 37 |
| nein, habe feste Arbeitszeiten, kann aber Arbeitszeit tauschen | 102 | 35 | 155 | 35 |
| nein, habe feste Arbeitszeiten | 80 | 28 | 110 | 25 |
| Gesamt | 291 | 100 | 440 | 100 |

1) Frage: „Haben sie die Möglichkeit, durch flexible Arbeitszeitregelungen stunden- oder tageweise frei zu nehmen?“ – Rest: keine Angabe

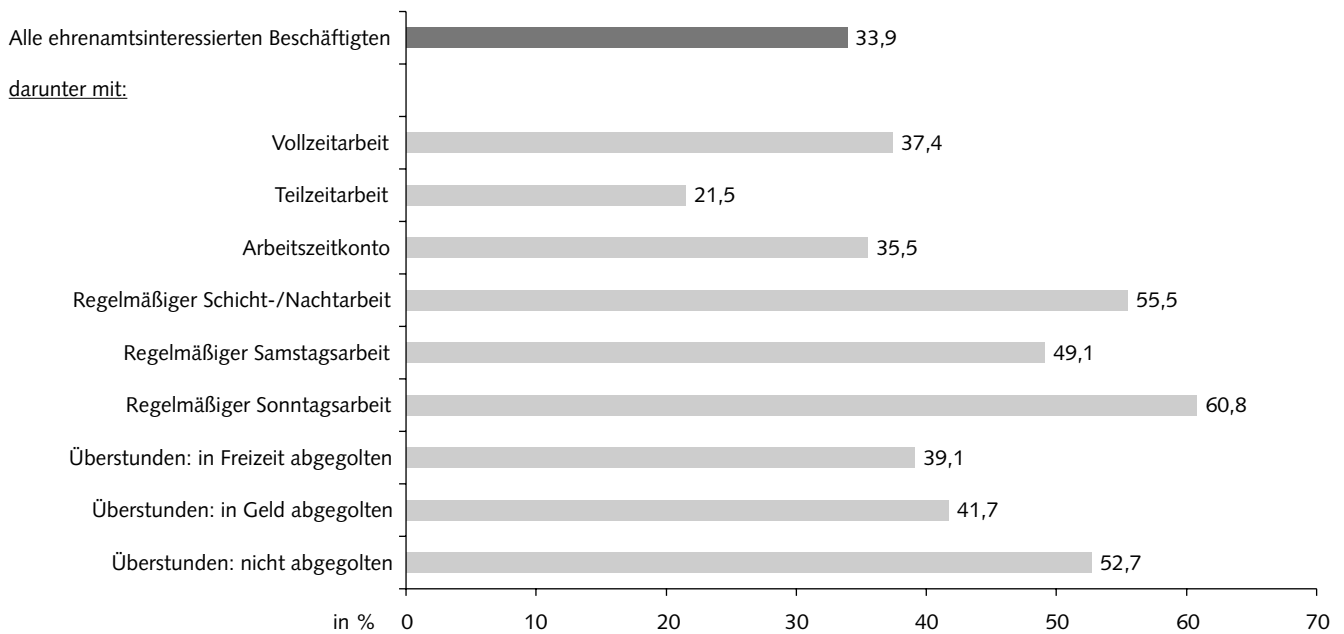
Quelle: WSI-ea/deutschland/99 (gewichtet)

WSI Hans Böckler Stiftung

4 Diese Frage wurde nur in der Ehrenamtlichenbefragung in NRW (WSI-ea/nrw/99) gestellt.

5 Nach der Ehrenamtlichenbefragung (WSI-ea/nrw/99) haben 58 % der ehrenamtlichen Erwerbstätigen die Möglichkeit, sich für Belange des Ehrenamtes freizunehmen. Bei der Angabe der flexiblen Arbeitszeitformen waren Mehrfachantworten zugelassen.

Abb. 4: Hinderungsgrund "Arbeitszeit" bei Ehrenamtsinteressierten Deutschland 1999



Lesehilfe: Von den ehrenamtlich interessierten Beschäftigten mit regelmäßiger Schicht- und Nachtarbeit führen 55,5 % ihre Nichtbetätigung im Ehrenamt auf den Hinderungsgrund "Arbeitszeit" zurück.

Quelle: WSI-ea/deutschland/99 (gewichtet)

WSI Hans Böckler Stiftung

Neben dem Zugang zum Ehrenamt, also dem Finden einer geeigneten ehrenamtlichen Betätigungsmöglichkeit, scheitert die Verwirklichung des Ehrenamtswunsches häufig an ungünstigen Arbeitszeiten. Für ein Drittel der ehrenamtsinteressierten Beschäftigten erweisen sich Dauer, Lage oder Planbarkeit der Arbeitszeiten als entscheidender Hinderungsgrund für eine ehrenamtliche Betätigung. Die Dauer der Arbeitszeit stellt sich dabei als insgesamt bedeutendste Hürde dar.

Analysiert man die Arbeitszeiten der Ehrenamtsinteressierten, die arbeitszeitbedingte Hinderungsgründe anführen, zeigt sich Folgendes: Vor allem Samstags-, Sonntags- und Schicht- und Nachtarbeit sowie Überstunden sind hinderlich für ehrenamtliches Engagement. Letztere insbesondere dann, wenn die Überstunden nicht in Freizeit wieder ausgeglichen werden. Aufgrund der besonderen Arbeitszeitlage bzw. der längeren Arbeitszeitdauer fällt es den Beschäftigten schwerer als anderen, die zeitlichen Anforderungen des Ehrenamts mit beruflichen und familiären Zeiten abzustimmen. Auch Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten sind überdurchschnittlich häufig ehrenamtlich interessiert, ohne dieses Interesse umsetzen zu können. Hinderungsgründe dafür ergeben sich für sie ins-

besondere aus der abweichenden Arbeitszeitlage. Auch die Unplanbarkeit der Arbeitszeit spielt für einen Teil der Beschäftigten eine Rolle.

Die im Vergleich zu den Männern ehrenamtlich stärker interessierten Frauen verweisen zwar gleichermaßen auf Hinderungsgründe, die sich aus Arbeitszeiten und beruflichen Belastungen ergeben, zusätzlich wirken sich für sie aber auch die Anforderungen aus dem häuslichen Bereich stärker einschränkend aus. Frauen verweisen um 10 Prozentpunkte häufiger als Männer auf Unvereinbarkeiten zwischen familiären Verpflichtungen und Ehrenamt. Dies trifft insbesondere für ehrenamtlich interessierte Frauen mit Kindern zu: 54 % der Frauen mit Kindern, aber nur 30 % der Männer können aufgrund der Vereinbarkeitsprobleme zwischen Ehrenamt und Familie keine ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen.

Die „verhinderten Ehrenamtlichen“ unter den abhängig Beschäftigten bei der Umsetzung ihres Wunsches nach ehrenamtlicher Betätigung zu unterstützen, sei es durch Hilfe bei der Suche nach einer für sie passenden ehrenamtlichen Betätigungsmöglichkeit, durch sozialverträglichere Gestaltung der beruflichen Arbeitszeiten oder durch Unterstützung partner-

schaftlicherer Lebensmodelle, dürfte sich als wichtigere Gestaltungsaufgabe erweisen als bisher nicht am Ehrenamt Interessierte für eine solche Tätigkeit zu motivieren.

3.4 BEENDIGUNGSGRÜNDE

Vereinbarkeitsprobleme zwischen Ehrenamt und Beruf sind wesentlich dafür (mit-) verantwortlich, dass früher ehrenamtlich Aktive diese Betätigung inzwischen beendet haben. Neben den aktuell Ehrenamtlichen (18 %) war ein weiteres Zehntel aller abhängig Beschäftigten früher einmal ehrenamtlich tätig, hat diese Betätigung jedoch innerhalb der letzten 15 Jahre aufgegeben. Dies trifft gleichermaßen auf Frauen wie auf Männer zu. Die Gründe dafür liegen zum einen in der ehrenamtlichen Tätigkeit selbst begründet (31 %), weil etwa die Aufgabe abgeschlossen wurde (z.B. durch Ende der Wahlperiode oder durch Auslaufen eines befristeten Projekts), zum anderen aber auch in Faktoren, die auf Unvereinbarkeiten zwischen Erwerbsarbeit und Ehrenamt verweisen. So war die ehrenamtliche Tätigkeit für einen Teil der ehemaligen Ehrenamtlichen nicht länger vereinbar mit ihren beruflichen Bedingungen (23 %) oder ihren beruflichen Arbeits-

zeiten (15 %)⁶. Häufig führte auch eine insgesamt zu hohe zeitliche Gesamtbelastung (23 %) zur Beendigung des ehrenamtlichen Engagements. Vor diesem Hintergrund relativiert sich der Eindruck einer insgesamt guten Vereinbarkeit beider Bereiche, wie sie von den Ehrenamtlichen selbst überwiegend beschrieben wird.

4

Ausblick und politische Handlungsansätze

Die Zukunft des ehrenamtlichen Engagements wird auch davon abhängen, wie sich die Rahmenbedingungen des Engagements entwickeln werden. Vor dem Hintergrund unserer Untersuchung deutet sich an, dass ehrenamtliches Engagement aus zwei Richtungen unter Druck geraten könnte. Zum einen könnten für Erwerbstätige ungünstige Arbeitszeiten und berufliche Belastungen zunehmen und die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt erschweren. Zum anderen könnte die Basis des ehrenamtlichen Engagements schmaler werden, wenn sich künftig arbeitsteilige Arrangements zwischen Männern und Frauen verändern, die heute die ehrenamtliche Beteiligung beider Geschlechter begünstigen.

In den letzten Jahren sind Arbeitszeiten flexibilisiert und entstandardisiert worden. Gesellschaftliche Zeitstrukturen sind in Bewegung geraten, Zeitkoordination wird zu einer eigenständigen Aufgabe. Die Befürchtungen, dass infolge der Flexibilisierung der Arbeitszeit, „Arbeit wie aus dem Wasserhahn“ (Hinrichs 1982, S.322) entnommen werden könne und die Beschäftigten einseitig unter das Diktat betrieblicher Vorgaben geraten, haben sich allerdings bisher in so zugespitzter Form nicht bestätigt (Hielscher 2000, Seifert 2001). Das zeigen auch unsere Befragungsergebnisse. Jedoch werden für einen Teil der Beschäftigten die Arbeitszeit sowie die beruflichen Belastungen zu Barrieren für freiwillige außerberufliche Tätigkeiten. Werden sich diese Zeitprobleme zukünftig verschärfen?

Zwei entgegengesetzte Szenarien bieten sich als denkbare künftige Entwicklungsmuster an: Verkürzungen und Flexibilisierungen der Arbeitszeit sowie sonstige günstige Rahmenbedingungen ermöglichen ebenso gut oder sogar besser als bisher, dass alle an ehrenamtlicher Tätigkeit Interes-

sierten diesen Tätigkeiten neben dem Beruf nachgehen (das *Vereinbarkeitsszenario*). Die Engagierten praktizieren in vielfältigen Formen die Verknüpfung verschiedener Tätigkeitsbereiche, sie setzen verschiedene Aktivitäten selbstbestimmt und kreativ zu einem Tätigkeitspuzzle zusammen, ohne grundsätzlich auf eine Betätigungsmöglichkeit, an der sie interessiert sind, zu verzichten. Oder – das wäre das zweite Szenario – Wettbewerbsdruck, weitere Rationalisierungen, längere und sozial unverträglich flexibilisierte Arbeitszeiten der Beschäftigten führen in der Tendenz dazu, dass die einen für die bezahlte Erwerbsarbeit „zuständig“ und von dieser nahezu vollständig absorbiert sind, und den anderen mangels Zugang zur Sphäre der bezahlten beruflichen Arbeit nur sinnstiftende ehrenamtliche, aber unbezahlte Tätigkeit bleibt (das *Ausschlusszenario*).

Was spricht für das eine und was für das andere Szenario? Eine Antwort könnte nur auf der Basis umfangreicher Analysen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes, der Arbeitszeiten, der sozialen Lage verschiedener Bevölkerungsgruppen gegeben werden. Im Hinblick auf die Arbeitszeiten spricht einiges für die These, dass soziale Differenzierungen zunehmen. Flexibilisierungsgewinner/innen, die offenbar auch unter den abhängig Beschäftigten zu finden sind, können verschiedene Tätigkeiten besser vereinbaren. Ihnen stehen aber auch Flexibilisierungsverlierer/innen gegenüber. Die Gewinner/innen sind eher männlich und eher in höherer beruflicher Position (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000, S. 183 f., Klenner/Pfahl/Seifert 2001), die Verlierer/innen eher weiblich und in unterer beruflicher Position (Meissner/Pfahl/Wotschack 2000). Auch wenn momentan von den befragten Ehrenamtlichen mehrheitlich positive Wirkungen von flexiblen Arbeitszeitmodellen konstatiert werden, sollte dies dennoch nicht zu einer verfrühten Entwarnung hinsichtlich sozialer Desintegrationswirkungen von Arbeitszeitflexibilisierungen führen.

– Solange nur ein relativ kleiner Teil der Beschäftigten tatsächlich hoch flexibel arbeitet, können andere – im ehrenamtlichen wie im familiären Kreis – darauf Rücksicht nehmen und diese „Störungen“ der Abläufe hinnehmen oder ausgleichen.

– Solange viele männliche Ehrenamtliche mit nicht erwerbstätigen oder teilzeitbeschäftigten Partnerinnen zusammenleben,

können sie im gewissem Umfang Flexibilisierungszumutungen „weiterreichen“ und die Vereinbarkeit dennoch herstellen. Ob bereits heute bestehende flexible Arbeitszeiten bei einer partnerschaftlichen Teilung der Haus- und Sorgearbeit noch sozial- und „ehrenamtsverträglich“ wären, muss offen bleiben.

– Schließlich könnte es für die Abschätzung der Wirkungen flexibilisierter Arbeitszeiten auch aus der individuellen Perspektive schlicht noch zu früh sein. Gerade Auswirkungen sozialer Art sind oftmals schwer messbar und wirken mit zeitlicher Verzögerung.

Daher erscheint es angebracht, die Auswirkungen flexibilisierter Arbeitszeiten auch im Interesse der ehrenamtlichen Betätigungsmöglichkeiten künftig nicht aus dem Auge zu verlieren⁷.

Mit verbesserten Rahmenbedingungen könnte der „ungehobene Schatz“ nicht realisierter Engagementwünsche geborgen werden. Es könnte aber auch die Motivation der bereits Ehrenamtlichen gesteigert werden, indem ihnen die Vereinbarkeit erleichtert wird. Folgende Wege kommen in Frage, um die Vereinbarkeit ehrenamtlicher Tätigkeit und beruflicher Arbeit zu erleichtern:

1. Arbeitszeitflexibilität könnte weitaus stärker als bisher von den Zeitbedürfnissen der Beschäftigten abgeleitet werden. Vernünftige Kompromisse mit den betrieblichen Zeitbedarfen sind möglich, wie gute Beispiele zeigen. Doch auch dort, wo gegenwärtig die betriebswirtschaftlichen Vorgaben dominieren, müssten die *Zugriffsrechte der Beschäftigten auf ihre Arbeitszeitkonten* durch Tarifverträge und ggf. auch durch gesetzliche Rahmenregelungen gestärkt werden. Die heutigen Flexibilisierungsverlierer/innen brauchen in besonderem Maße eine regulierte Flexibilität mit verbrieften Einflussmöglichkeiten auf ihre Zeitgestaltung. Zugleich ist eine ausreichende Personalbemessung Grundvoraussetzung dafür, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeitguthaben ebenso wie eventuelle Freistellungsrechte auch tatsächlich zu den

6 Mehrfachantworten waren zugelassen.

7 Zugunsten einer sozialverträglichen und für ehrenamtliche Betätigung günstigen Arbeitsgestaltung muss darüber hinaus auch die Entwicklung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsintensität in den Blick genommen werden.

erforderlichen Zeiten in Anspruch nehmen können.

2. Auch der *Überstundenausgleich in Freizeit* wirkt positiv und zwar um so stärker, je größer dabei der Gestaltungsspielraum für die Beschäftigten ausfällt. Er sollte auch aus der Perspektive des ehrenamtlichen Engagements gefördert werden.

3. Wichtig wäre, einer weiteren Ausbreitung der *Wochenendarbeit Einhalt zu gebieten* und sie nur dort zuzulassen, wo es gesellschaftlich unumgänglich ist.

4. Denkbar wäre, *bezahlte Freistellungsrechte* zu erweitern.

5. Die *Teilzeitarbeit* von Ehrenamtlichen könnte (für Geringverdienende evtl. auch durch finanzielle Entlastungen) gefördert werden.

6. Schließlich sollte die Diskussion über *allgemeine Arbeitszeitverkürzungen* auch mit Blick auf vielfältige Formen der Umsetzung und Nutzung kürzerer Arbeitszeiten für differenzierte Zeitbedürfnisse erneut angestoßen werden.

Die aufgeführten Wege sind zumeist auch aus anderen Gründen als der Ermöglichung ehrenamtlichen Engagements sinnvoll. Sie können an dieser Stelle nicht diskutiert werden. Allein zur Ausweitung der Freistellungsrechte abschließend noch einige Gedanken.

Vielleicht wäre eine „modernisierte Variante“ von Freistellungen überlegenswert, die allerdings bestehende Freistellungsrechte nicht ersetzen, sondern ihre Form verwandeln würden. Denkbar wäre ein zeitlicher „*Ehrenamtsbonus*“: Ehrenamtliche Aktive bekämen für bestimmte Tätigkeiten Stunden gut geschrieben, als ob sie im Betrieb gearbeitet hätten. Das wäre gerade auch für Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten wichtig, denn durch die zunehmende Verrechnung von Abwesenheitszeiten als Minusstunden könnten nämlich die vorhandenen Freistellungsrechte ohnehin ausge-

hebelt werden. Ein „Ehrenamtsbonus“ würde bei Beschäftigten mit Zeitkonten als Guthabenvortrag erscheinen, der an die Ausübung bestimmter ehrenamtlicher Aktivitäten gebunden wäre. Zeitliche Ehrenamtsboni würden zur Reduzierung der Gesamtbelastung der Betroffenen beitragen und könnten den Arbeitgebern vom Staat oder von den Organisationen, in denen ehrenamtliche Tätigkeiten geleistet werden, finanziell ausgeglichen werden.⁸ Eine andere Möglichkeit wäre, dass sich das „social Sponsoring“ der Unternehmen selbst auch auf die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten bezieht, indem sie von sich aus das soziale Engagement von Beschäftigten mit bestimmten Freistellungen fördern.⁹ Überlegungen in diese Richtung gehören in den Kontext des Konzeptes der Übergangsarbeitsmärkte (Schmid 1994). Es geht um die Perspektive geregelter und unterstützter Übergänge von Erwerbsarbeit in andere Tätigkeiten, um ein Ineinandergreifen von Tätigkeiten und „Ausfransen“ der Bereiche der Erwerbsarbeit (Klammer/Klenner 1999).

Mit dieser Idee sind noch viele ungeklärte Fragen verbunden. Diese richten sich zum einen auf die praktische Inanspruchnahme des vorgetragenen Zeitguthabens, die Finanzierung des Modells sowie den Kreis der Anspruchsberechtigten. Sollen solche Vereinbarkeitserleichterungen zum Beispiel für alle Arten von ehrenamtlichen Tätigkeiten gelten? Zu diskutieren wäre auch, ob solche neuen Vereinbarkeitssinstrumente nicht zuallererst für zeitlich besonders belastete Ehrenamtliche geschaffen werden müssten, nämlich für Eltern. Diese Diskussion darf auf keinen Fall losgelöst von der längst überfälligen Frage der geschützten Teilzeitarbeit für Eltern kleiner Kinder geführt werden oder gar an ihre Stelle treten.¹⁰

Auch wenn die Details noch ungeklärt sind, würde die Modernisierung der be-

zahlten Freistellungen über Zeitgutschriften auf Arbeitszeitkonten doch sinnvoll an die bisherigen Erfahrungen von Ehrenamtlichen zum Beispiel bei der Nutzung von Überstundenkonten anknüpfen. Die erweiterte Nutzung arbeitszeitpolitischer Instrumente, die ja auch bisher schon eine bedeutende Rolle für die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Erwerbsarbeit spielen, wäre ein Beitrag zur Verbesserung ihrer Vereinbarkeitsbedingungen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Eine Politik, die ehrenamtliches Engagement fördern will, muss sich um die Rahmenbedingungen für dieses Engagement kümmern. Insbesondere Zeitpolitik – Arbeitszeitpolitik aber auch kommunale Zeitgestaltung – ist hier gefragt. Zugleich kommen hier auf die Tarifvertragsparteien und ebenso auf die betrieblichen Akteure der Arbeitszeitpolitik Aufgaben zu, die bisher weniger im Mittelpunkt gestanden haben. Zu einer sozial verträglichen Gestaltung der Arbeitszeiten gehört, dass das soziale Leben einer Region, das auch durch das Engagement in Vereinen, Verbänden und Initiativen geprägt ist, nicht durch die Arbeitszeiten erschwert oder gar behindert wird. Das heißt, dass die Arbeitszeiten das Engagement der Beschäftigten in anderen wichtigen Lebensbereichen möglich machen müssen – und zwar regelmäßig und verlässlich. Andernfalls wäre der gesellschaftliche Zusammenhalt in Gefahr, aber auch die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten würden eingeschränkt.

⁸ Ähnlich ist die Idee der steuerlichen Absetzbarkeit von „Zeitspenden“. (Heinze/Keupp 1997)

⁹ Vgl. den Beitrag von Korfmacher/Mutz in diesem Heft.

¹⁰ Seit Jahren wird von frauenpolitischer Seite gefordert, Eltern Teilzeitarbeit mit einem Teileinkommensausgleich anzubieten.

- Bauer, F.** (2000): Zeitbewirtschaftung in Familien, Opladen
- Behr, K./Liebig, R./Rauschenbach, Th.** (2000): Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess. Weinheim und München
- Blanke, K. /Ehling, M. / Schwarz, N.** (1996): Zeit im Blickfeld: Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stuttgart Berlin Köln (Hrsg.)
- Bundesmann-Jansen, J./Groß, H./Munz, E.** (2000): Arbeitszeit '99, Köln
- Büssing, A./Seifert, H.** (Hrsg.) (1995): Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung, München und Mehring
- Erlinghagen, M./Rinne, K./ Schwarze, J.** (1997): Ehrenamtliche Tätigkeiten in Deutschland – komplementär oder substitutiv? Analysen mit dem sozio-oekonomischen Panel 1985 bis 1996, Diskussionspapier der Ruhr-Universität Bochum, Nr. 97/10, Bochum
- Fürstenberg, F./Herrmann-Stojanov, I./Rinderspacher, J.P.** (Hrsg.) (1999): Der Samstag. Über Entstehung und Wandel einer modernen Zeitinstitution, Berlin
- Garhammer, M.** (1994): Balanceakt Zeit: Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie, Berlin
- Garhammer, M.** (1999): Wie Europäer ihre Zeit nutzen – Zeitstrukturen und Zeitkulturen im Zeichen der Globalisierung, Berlin
- Gaskin, K./ Smith, J. D./Paulwitz, I. u.a.** (1996): Ein neues bürgerschaftliches Europa. Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern; Robert Bosch Stiftung, Freiburg i. Br. (Hrsg.)
- Heinze, R.G./ Keupp, H.** (1997): Gesellschaftliche Bedeutung von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit. Gutachten im Auftrag der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, Bonn
- Hielscher, V.** (2000): Entgrenzung von Arbeit und Leben? Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen für die Beschäftigten, WZB discussion paper, Berlin
- Hielscher, V./Hildebrandt, E.** (1999): Zeit für Lebensqualität: Auswirkungen verkürzter und flexibler Arbeitszeiten auf die Lebensqualität, Berlin
- Himmelreicher, R.** (2000): Multivariate Auswertung des Datensatzes WSI-ea/deutschland/99 zur Fragestellung „Vereinbarkeit von Ehrenamt und flexiblen Arbeitszeiten“, Internes Manuskript Juni 2000, Düsseldorf
- Hinrichs, K.** (1992): Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung. Arbeitnehmerpräferenzen, betriebliche Interessen und Beschäftigungswirkungen, in: Soziale Welt, Nr. 3/1992, S.313-330
- Holz, E.** (2000): Zeitverwendung in Deutschland – Beruf, Familie, Freizeit – Band 13 der Schriftenreihe Spektrum Bundesstatistik, Wiesbaden
- Jürgens, K./ Reinecke, K.** (1998): Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern, Berlin
- Jurczyk, K./Rerrich, M.S.** (Hrsg.) (1993): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung, Freiburg im Breisgau
- Kistler, E./Noll, H.-H./Priller, E.** (Hrsg.) (1999): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Messkonzepte, Berlin
- Klammer, U./Klenner, Ch.** (1999): Hoffnungsträger „Dritter Sektor“ – neue Arbeit für Frauen?, in: Stolz-Willig, B./Veil, M. (Hrsg.) (1999): Es rettet uns kein höh'res Wesen... Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft, Hamburg, S. 59-93
- Klammer, U./Klenner, Ch./Radke, P./Ochs, Ch./Ziegler, A.** (2000): WSI-FrauenDatenReport, Berlin
- Klenner, Ch./Ochs, Ch./Seifert, H.** (1998): Arbeitszeit und Strukturwandel, hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, S. 112 – 204
- Klenner, Ch./Pfahl, S./Seifert, H.** (2001): Ehrenamt und Erwerbsarbeit – Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz?, Düsseldorf (i.E.)
- Kurz-Scherf, I.** (1995): Zeit der Vielfalt – Vielfalt der Zeiten. Individuelle und betriebliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen in Berlin, Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen, Band 11, Berlin
- Lindecke, Ch./Lehndorff, St.** (1997): Aktuelle Tendenzen flexibler Arbeitszeitorganisation – Ein Überblick über neuere Betriebsvereinbarungen, in: WSI-Mitteilungen 7/1997
- Meissner, F./Pfahl, S./Wotschack, Ph.** (2000): Dienstleistung ohne Ende? Die Folgen der verlängerten Ladenöffnung, Berlin
- Notz, G.** (1989): Frauen im sozialen Ehrenamt. Ausgewählte Handlungsfelder: Rahmenbedingungen und Optionen Freiburg i.Br.
- Rosenblatt, B. von/Picot, S.** (1999): Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement. Repräsentative Erhebung 1999 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – Überblick über die Ergebnisse, Manuskript, München
- Schmid, G.** (1994): Übergänge in die Vollbeschäftigung. Formen und Finanzierung einer zukunftsgerechten Arbeitsmarktpolitik, WZB discussion paper FSI 93-208, Berlin
- Seifert, H.** (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, in: WSI-Mitteilungen Heft 2/2001
- WSI-FrauenDatenReport,** (2000): Klammer, U. u.a., Berlin 2000