

„Engagementstrategie 2020“ und Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm 2013-2015:

Analyse der Gründe und Ursachen für die bestehenden Unausgewogenheiten in der Geschlechterverteilung in den einzelnen Bereichen und bestimmten Funktionen des freiwilligen Engagements

1. Verbindung von freiwilligem Engagement und Gleichstellungspolitik

Im Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (Drucksache 20/7126 vom 5.3.2013) werden neben vielen weiteren Aspekten auch die unterschiedlichen Formen des freiwilligen Engagements von Männern und Frauen thematisiert. Unter Ziffer 132 wird die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) beauftragt, Gründe und Ursachen für die bestehenden Unausgewogenheiten in der Geschlechterverteilung in einzelnen Bereichen und bestimmten Funktionen des freiwilligen Engagements zu analysieren.

Im Hinblick auf die *quantitative* geschlechterspezifische Differenzierung der Hamburger Engagierten ist eine andere Tendenz als im Bund wahrnehmbar. Bundesweit engagieren sich deutlich mehr Männer als Frauen (40% zu 32%).¹ In Hamburg engagieren sich umgekehrt mit 30% mehr Frauen als Männer, die lediglich mit 27% vertreten sind. In *qualitativer* Hinsicht, d.h. in Bezug auf einzelne Engagementbereiche und -funktionen, herrscht - analog zu den bundesweiten Entwicklungen - auch in Hamburg ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern.²

Die „Engagementstrategie 2020“ (Drs. 20/12430) setzt auf dem Verständnis auf, dass freiwilliges Engagement

- gesellschaftliche Teilhabe bedeutet,
- Lebensqualität schafft,
- sozialen Zusammenhalt und gesellschaftliche Identität stiftet sowie
- die Entwicklung individueller Kompetenzen fördert.

Dieses Verständnis gilt gleichermaßen für Frauen wie für Männer. Aus diesem Grund strebt Hamburg ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Bereichen und Funktionen des freiwilligen Engagements an.³ Um dieses gleichstellungspolitische Ziel zu erreichen, sind analog den Zielen der „Engagementstrategie 2020“ Rahmenbedingungen zu schaffen, die es dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht ermöglicht, privates und berufliches Leben in Einklang zu bringen und einen ersten Zugang zum Engagement zu erleichtern. Auch eine entsprechende Würdigung und Anerkennung des Engagements kann dazu beitragen, den Zugang zum Engagement zu finden. Welche konkreten Schritte die geschlechtergerechte Teilhabe und speziell die Mitwirkung an Funktions- und Führungsaufgaben begünstigen bzw. ermöglichen, wird im Rahmen der Bearbeitung von Ziffer 133 des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms erläutert. Auf Grundlage der vorliegenden Analyse und der „Engagementstrategie 2020“ wird die BASFI diesbezügliche Handlungsempfehlungen aussprechen.

¹ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung, Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009, Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement (Freiwilligensurvey) aus 10/2010, S. 169.

² Vgl. TNS Infratest Sozialforschung, Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement in der Hansestadt Hamburg 1999 – 2004 – 2009, Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement (Freiwilligensurvey) aus 06/2011, S. 60 ff.

³ Vgl. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm 2013-2015 des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg vom 05.03.2013, S. 71.

2. Entwicklungslinien und Analyse

2.1. Engagementbereiche

Im Vergleich zu 1999 haben sich die geschlechterspezifischen Werte in 2009 innerhalb der einzelnen Engagementbereiche angenähert. Das Engagementspektrum der Männer hat sich bei gleichzeitiger Reduzierung ihrer klassischen Engagementbereiche zugunsten der traditionell weiblichen Bereiche verschoben. Diese Angleichung ging mit einem insgesamt deutlich niedrigeren Umfang des männlichen Engagements einher.⁴

Engagementbereich*	Anteil Männer -1999-	Anteil Männer -2009-	Anteil Frauen -1999-	Anteil Frauen -2009-
Sport und Bewegung	11,8	7,7	6,0	7,1
Religion und Kirche	2,6	4,6	4,2	7,0
Freizeit und Geselligkeit	3,3	4,6	4,2	1,4
Kindergarten und Schule	4,6	4,1	9,6	9,4
Soziales	3,3	3,6	4,8	4,2
Kultur, Kunst, Musik	5,3	3,1	4,8	4,2
Berufliche Interessenvertretung	3,3	3,1	3,6	0,9
Natur- und Tierschutz	1,5	2,6	1,8	2,3
Jugendarbeit und Erwachsenenbildung	2,6	2,1	0,6	3,3
Politische Interessenvertretung	3,3	2,1	1,8	1,4
Gesundheit	2,0	1,0	1,2	2,3
Lokales Bürgerengagement	1,3	1,0	0,6	0,9
Freiwillige Feuerwehr und Rettungsdienste	4,6	1,0	0,0	0,9
Kriminalitätsprobleme	1,3	0,0	0,6	1,4

* Bevölkerung im Alter ab 14 Jahren (Mehrfachnennungen, Angaben in % aller freiwillig Engagierten)

Die geschlechterspezifischen Unterschiede in den einzelnen Engagementbereichen spiegeln traditionelle Muster wider, die auch die Erwerbsarbeit strukturieren⁵: Das freiwillige Engagement von Männern weist schwerpunktmäßig eine Politik-, Freizeit- und Bildungsorientierung auf, die außerfamiliäre, öffentliche Bereiche tangieren.⁶ Das freiwillige Engagement der Frauen hat dagegen klassischerweise einen karitativen und sozialen Schwerpunkt.⁷ Der Dienst am Menschen, der betreuende, gesundheitliche und versorgende Aufgaben umfasst, die teilweise eine ausgeprägte Nähe zur Familie aufweisen, steht im Vordergrund.⁸ Während

⁴ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung, Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement in der Hansestadt Hamburg 1999 – 2004 – 2009, Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement (Freiwilligensurvey) aus 06/2011, S. 64 ff.

⁵ Vgl. Deutscher Bundestag, Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“, Bericht Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft, S. 198.

⁶ Ebd., S. 198.

⁷ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung, Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement in der Hansestadt Hamburg 1999 – 2004 – 2009, Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement (Freiwilligensurvey) aus 06/2011, S. 64.

⁸ Vgl. Deutscher Bundestag, Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“, Bericht Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft, S. 198.

Frauen vor allem persönliche Hilfeleistungen und praktische Alltagsarbeiten ausüben, sind Männer mehr in der Vernetzung und Verwaltungsarbeit aktiv.⁹

Zu den männlichen Tätigkeitsdomänen im freiwilligen Engagement zählen vor allem die Bereiche „Sport/ Bewegung“, „Freiwillige Feuerwehr/ Rettungsdienste“, „Berufliche und Politische Interessenvertretung“. Die ehrenamtliche Tätigkeit von Frauen ist besonders ausgeprägt in den Bereichen „Kindergarten/ Schule“, „Soziales“, „Religion/ Kirche“ und „Freizeit/ Geselligkeit“.

2.2. Engagementfunktionen

Während das freiwillige Engagement von Männern regelmäßiger auf die verschiedenen Lebensphasen verteilt ist, sind Frauen in der Familienphase vorrangig mit der Kinderbetreuung beschäftigt. Vielen Männern steht aufgrund ihrer im Vergleich zu Frauen geringeren Familienarbeit mehr Zeit für die Ausübung eines Ehrenamtes zu Verfügung.¹⁰

Die klassische Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen ist nicht nur Grundlage für die Beteiligung der Männer am Erwerbsleben, sondern auch für die zeitliche Vereinbarkeit von Ehrenamt und Erwerbsarbeit.¹¹ Sowohl die Dauer als auch die Verteilung der Erwerbsarbeitszeit können sich erschwerend auf die Ausübung eines Ehrenamtes auswirken.¹² Während das freiwillige Engagement von Frauen mit zunehmender zeitlicher Einbindung in die Erwerbsarbeit abnimmt, hat das Arbeitsvolumen für Männer keinen Einfluss auf die Ausübung eines Ehrenamtes.¹³ Insgesamt wird deutlich, dass die Vereinbarkeit von Familie, Erwerbsarbeit und Ehrenamt ein weibliches Phänomen darstellt.¹⁴

Dies wirkt sich auch auf die Verteilung von Männern und Frauen in Leitungspositionen von Vereinen und Organisationen aus: 40% der engagierten Männer, aber nur 24% der freiwillig tätigen Frauen besetzen Leitungsfunktionen.¹⁵ Je mehr Zeit für das Engagement aufgewendet werden kann, umso größere Verantwortung kann von den Engagierten übernommen werden. Die stärkere Einbindung von Frauen in familiäre Abläufe kann der Ausübung höherer Engagementfunktionen somit entgegenstehen. Hier wiederum kann eine Analogie zu den Strukturen in der Erwerbsarbeit hergestellt werden, in deren Kontext der Frauenanteil in Führungspositionen deutlich geringer ist als der Anteil der Männer.¹⁶

Während Männer häufig formale Leitungs- und Vorstandsfunktionen ausüben, nehmen Frauen vorrangig informelle Führungsaufgaben (wie z.B. die pädagogische Betreuung und Leitung von Gruppen) wahr. Das männliche Engagement ist folglich nach außen, das weibliche dagegen eher nach innen gerichtet. Selbst in den Engagementbereichen, die überwiegend von weiblichen Engagierten geprägt sind, werden Führungspositionen mit Männern besetzt.¹⁷ Dadurch haben Frauen weniger Einfluss auf Organisationsprozesse und können weder an strukturellen/organisatorischen Veränderungen noch an grundsätzlichen Entschei-

⁹ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung, Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement in der Hansestadt Hamburg 1999 – 2004 – 2009, Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement (Freiwilligensurvey) aus 06/2011, S. 91 f.

¹⁰ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung, Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement in der Hansestadt Hamburg 1999 – 2004 – 2009, Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement (Freiwilligensurvey) aus 06/2011, S. 59.

¹¹ Vgl. Dathe, Dietmar, Verhältnis von Ehrenamt und Erwerbsarbeit – Zusammenhänge und Konfliktlinien.

¹² Vgl. Pfahl, Svenja, Klenner, Christina, (Keine) Zeit fürs Ehrenamt? Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit, http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2001_03_klenner2.pdf

¹³ Vgl. Deutscher Bundestag, Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“, Bericht Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft, S. 199.

¹⁴ Ebd., S. 199.

¹⁵ Vgl. dbb, Bundesfrauenvertretung, Voller Einsatz für jede Rolle – Frauen und Männer im Ehrenamt, http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/frauen/2012/dokumentation_fachtagung_8_ehrenamt.pdf, S. 9.

¹⁶ Vgl. Deutscher Bundestag, Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“, Bericht Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft, S. 198.

¹⁷ Vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, Monitor Engagement, Ausgabe Nr. 2, Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004- 2009, Kurzbericht des 3. Freiwilligensurveys, S. 40.

dungen innerhalb ihrer Organisation mitwirken.¹⁸ Diese Entwicklung hängt auch damit zusammen, dass Männer stark in der klassischen Vereinsarbeit vertreten sind, die im Freiwilligensektor eine dominante Stellung einnimmt, und Frauen sich im Vergleich dazu vor allem in informellen Organisationen (Initiativen, selbstorganisierte Gruppen) engagieren.¹⁹

3. Handlungsempfehlungen

Die oben durchgeführte Analyse geschlechtsspezifischer Aspekte im Rahmen des freiwilligen Engagements hat gezeigt, dass dort Unausgewogenheiten bestehen. Dies betrifft sowohl die Bereiche, in denen Frauen und Männer sich engagieren, als auch die Funktionen, die sie im Rahmen ihrer freiwilligen Tätigkeit ausfüllen.

Gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf besteht insbesondere darin, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, so dass Organisationen, Vereine und Verbände dieser Unausgewogenheit entgegentreten können. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die fachliche Zuständigkeit der meisten und größten Engagementbereiche nicht in das Portfolio der BASFI fällt, sondern z.B. für den Bereich Sport und Katastrophenschutz die Behörde für Inneres und Sport (BIS) zuständig ist.

Der Aspekt der Unausgewogenheit in der Geschlechterverteilung in den einzelnen Bereichen und bestimmten Funktionen des freiwilligen Engagements wird in den Beratungsgremien der „Engagementstrategie 2020“ ressort- und bereichsübergreifend und mit den Vertretern der Zivilgesellschaft und anderer Behörden aufgegriffen. Ein entsprechender Behördenkreis auf Arbeitsebene, eine Amtsleiterrunde sowie eine Koordinierungsrunde Freiwilliges Engagement werden Ende 2014 / Anfang 2015 ihre Arbeit aufnehmen und den Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit sowohl themenübergreifend in die Beratungen einfließen lassen als auch über spezifische Handlungsempfehlungen beraten.

¹⁸ Vgl. Deutscher Bundestag, Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“, Bericht Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft, S. 198.

¹⁹ Ebd. S. 198.