

Arbeit und Engagement. Die schwierige aber unabweisbare Aufgabe, nach neuen Modellen und Verbindungen zu suchen.

Seit den großen Transformationen durch Marktgesellschaft, Industrialisierung und Demokratie im 19. Jahrhundert haben sich Arbeit und auch Engagement immer wieder gewandelt, mitsamt der Modelle, über die versucht worden ist, beides in ein gutes Verhältnis zu setzen. Bis weit in die zweite Hälfte des vorigen Jahrhunderts war in den meisten Fällen ein gesicherter Platz in der Arbeitswelt und ein anerkannter Platz in der familialen Arbeitsteilung das Korrelat zu Engagement: hier die Pflichten, aber auch Sicherheiten einer geordneten Arbeits- und Familienwelt – dort die freiwillig übernommenen Vereinstätigkeiten, Ehrenämter und Formen politischen und sozialen Engagements. Diese Welt der Zu-Ordnung und Trennung von Arbeit und Engagement ist nun seit langer Zeit in Auflösung.

- An die Stelle der Bestimmung durch Traditionen und „Lager“ ist eine Vielfalt von Lebensstilen getreten, die es weit weniger voraussehbar machen und mehr als früher dem Einzelnen anheim stellen, ob und inwieweit die eine oder andere Form von Engagement Teil der eigenen Lebensbiographie werden.
- An die Stelle relativ fester Bindungen und Verpflichtungen sind Formen des Engagements getreten, die nicht weniger intensiv sein müssen, aber doch zeitlich begrenzter sind und wo die Frage „was habe ich davon?“ viel offener gestellt werden kann.

Nur wenn man diese epochalen Prozesse der Pluralisierung und Individualisierung im Auge behält, kann über den Einfluss von Veränderungen des Arbeitslebens auf Engagement substantielles gesagt werden.

Entgrenzung der Arbeit und die Ausweitung von Humandienstleistungen: Veränderungen in der Welt der Arbeit und deren Bedeutungen für Engagement

Wenn man sich vor diesem Hintergrund mit dem Einfluss veränderter Arbeitsverhältnisse und Leitbilder von Arbeiten und Leben beschäftigt, dann gilt es, vor allem zwei Entwicklungen festzuhalten.

Die erste große Veränderung wird häufig mit dem Begriff der „Entgrenzung“ der Arbeit bezeichnet. Alte Eingrenzungen der Arbeit lösen sich auf: das gilt im Lebensverlauf für die klare Abfolge von Ausbildung, Erwerbsalter und Ruhestand. Es gilt für die zeitliche Verteilung von Erwerbsarbeit im Alltag mit der Zunahme von unorthodoxen Arbeitszeiten quer durch die sieben mal 24 Stunden der Woche. Entgrenzung meint aber auch, dass einerseits immer mehr Menschen Kontakt mit dem Arbeitsleben haben, andererseits sich diese Kontakte immer weniger in Vollerwerbsarbeit vollziehen – von der gelegentlichen Arbeit über eine Vielzahl von Teilzeit und befristeten Arbeitsverhältnissen. Mit all diesen Formen von Entgrenzung werden die Verbindungen zwischen Lebens- und Arbeitsformen entlang von Biographien vielfältiger. Immer mehr Menschen müssen Tätigkeits- und Lebensmodelle – und so auch Engagement – in direkter Auseinandersetzung, mit der bei ihnen gerade dominierenden oder erwartbaren Art der Einbindung ins Arbeitsleben, abgleichen. Dass dabei großflächige Standardlösungen an Bedeutung verlieren, schafft mehr Freiheiten, aber auch Abhängigkeiten und Unsicherheiten.

Die zweite große Veränderung resultiert aus der neuen Rolle der Humandienstleistungen im 21. gegenüber dem 19. Jahrhundert, ablesbar in Bereichen wie der Kinderbetreuung und Pflege bis hinüber zur Professionalisierung und Kommerzialisierung der Freizeit, mit Fitnessclub statt Sportverein. Es werden nicht nur die Grenzen zwischen bezahlter Arbeit und eigener Tätigkeit neu vermessen sondern auch die Rollen beider Seiten, der Professionellen und der Nutzer, laufend neu bestimmt. Einerseits kann das alles mit einer Aufwertung von Engagement verbunden sein. Man realisiert z. B., dass ein zukünftiges Pflegesystem nicht darauf wird verzichten können. Andererseits bedeutet das aber auch, dass für Nutzer und Familien in permanenter Zeitnot immer mehr paraprofessionelle Bereiche mit gering qualifizierten und bezahlten Helfern und Dienstleistungskräften entstehen.

Chancen und Gefahren – die Ambivalenzen der Umstrukturierung von Arbeitswelt und Engagement

Als Chance kann man es ansehen, dass sich an den Übergangszonen zum Arbeitsleben für immer mehr Menschen neue Möglichkeiten ergeben. Der schwierige Prozess des Übergangs von der Ausbildung in eine vor allem von der Erwerbsarbeit geprägte Lebensphase bietet Raum für Engagement im Rahmen neuer Orientierungs- und Suchprozesse. Man denke nur einmal an die relativ junge Engagementform des freiwilligen sozialen Jahres, ein Format, das im Prinzip auch für alle Altersstufen ausbaubar ist. Neue Chancen ergeben sich auch mit einem neuen Leitbild vom Alter;

darauf verweisen Formate wie Seniorconsult und eine Fülle weitere Ansätze, wo versucht wird im Arbeitsleben erworbene Kompetenzen im Engagement weiter zu nutzen. Zu beachten ist auch, dass aufgrund der sozialstaatlich vermittelten Basiskompetenzen auch in der Arbeitswelt mehr Ansprüche auf „gute Arbeit“ gestellt werden. Man sucht eine berufliche Tätigkeit, für die es sich zu engagieren lohnt. Und veränderte Ansprüche auf ein „reiches“ Leben können auch helfen, der Expansion einer Monetarisierung und Kommerzialisierung alltäglicher Hilfen und Dienstleistungen Grenzen zu setzen - weil man hier z. B. beim Heranwachsen der Kinder nicht alles abgeben und dem Beruf opfern will, aber auch, weil man die Inanspruchnahme von Dienstleistungen interaktiver gestalten möchte, so, dass wir mit unserem Engagement Koproduzenten und nicht nur Konsumenten sind.

Gleichzeitig sind aber auch die Bedrohungen unübersehbar. Das gilt vor allem dann, wenn die vielen Formen der Entgrenzung mit einer Entsicherung von Arbeit einhergehen, d.h. nicht (wie das mit dem alten Normalarbeitsmodell erreicht werden konnte) sozialstaatlich zivilisiert werden können. Wer unter schlecht geregelten Bedingungen Leiharbeit verrichten, wer dem Job jederzeit zur Verfügung stehen muss, so dass die freie Zeit zur bloßen Restzeit wird, wer überhaupt nicht abschätzen kann, auf was er nach dem Arbeitsleben bauen kann, wird kaum Anreize zum Engagement verspüren. Entgrenzung der Arbeit ist aber auch dort für Engagement negativ, wo sie mit einer immer stärkeren Erwerbsarbeitszentrierung der Lebensentwürfe einhergeht. Es ist eine Sache zu überlegen, was ein eventuelles Engagement für die berufliche Situation und Ambitionen bedeutet; eine andere ist es, Engagement fast ausschließlich unter Gesichtspunkten des beruflichen Nutzens zu denken und konzipieren (zu müssen). Unter hohem beruflichen Druck und angesichts der gleichzeitigen Orientierung sozialer Dienstleistungen an Modellen der Konsumwelt, mit ihrem Versprechen, uns alle lästigen Verantwortungen weitgehend abzunehmen, droht ein zunehmendes Gewicht von Lebens-, Arbeits- und Dienstleistungsmodellen, in denen die Dimension Engagement nur noch wenig Platz hat. Und wo immer mehr Menschen unter dem Druck stehen, irgendwie am Arbeitssystem teilzuhaben, können dann auch Angebote florieren, wo mit der Verquickung von Minijobs und Engagement operiert und versucht wird, sehr viel Hilfsbereitschaft und Motivation für ganz wenig Geld einzukaufen.

Keine Frage: beide Skizzen sind einseitig und überzeichnet. Was man heute am eigenen Leib erfährt und individuell zu leben versucht, sind ja in der Regel mehr oder minder akzeptable Kompromisse. Man versucht individuell aber auch gemeinsam mit anderen, die Chancen der neuen Arbeitswelten und Dienstleistungssysteme zu nutzen und deren negative Seiten so gut es eben geht zu begrenzen: bei der Frage, ob

man ein freiwilliges soziales Jahr machen möchte, später beim Umgang mit Anforderungen auf Mitarbeit in Elternvereinen bei Schule oder Kindergarten und schließlich bei der Suche nach Möglichkeiten, Geselligkeit und Kultur nicht nur zu konsumieren sondern in irgendeiner Form auch selbst mit organisieren zu können – das alles trotz des dauernden Drucks von Seiten des Arbeitsmarktes und trotz der oft entmutigenden Erfahrungen mit Institutionen und Diensten, die zwar engagierte Freiwillige und Mitarbeitende suchen, aber nur sehr begrenzt bereit sind, sich auch auf sie einzustellen.

Konsequenzen: neue Formate und Verbindungen entwickeln, Chancen ausbauen und Gefahren eindämmen.

Es soll an dieser Stelle nicht diskutiert werden, inwieweit das bereits zitierte Schlagwort von der Tätigkeitsgesellschaft einen guten Begriff für eine positive Utopie neuer Verbindungen von Arbeit und Engagement liefert. Und es kann hier auch nicht diskutiert werden, welche Möglichkeiten es gibt, die heute vorfindliche enge Verquickung von Entgrenzung mit der Entsicherung von Erwerbsarbeit zu verringern, indem neue Formen von Erwerbsarbeit und ihrer Verknüpfung mit anderen Tätigkeiten und Engagement abgesichert werden. Hier nur fünf Vorschläge, worauf man speziell im Bereich der Engagementdiskussion und -politik achten sollte.

1. Es gilt zunächst anzuerkennen, dass es für immer mehr Menschen unausweichlich und auch legitim ist, die Frage zu stellen, was dieses oder jenes Engagement unter dem Gesichtspunkt von Einkommenssicherung und Karriere, des Einstiegs in oder Ausstiegs aus dem Arbeitsleben bringt. Die stärkere und für immer mehr Menschen in allen Lebensphasen geltende Verquickung von Fragen der beruflichen Existenz und des Engagements sollte offensiv nach vorn hin bearbeitet werden, statt in Form der Verteidigung einer traditionellen Arbeitswelt mitsamt der herkömmlichen Formen und Zuordnungen von Ehrenamt und Engagement.
2. Besondere Berücksichtigung sollten die Notlagen derer finden, für die es um die Bewältigung von Arbeitslosigkeit geht. Modelle dafür zu schaffen, sich auf Zeit und freiwilliger Grundlage engagieren zu können, Formen von Bürgerarbeit, die diesen Namen verdient, sind eine gute Alternative zur Zwangsverpflichtung in 1 Euro Jobs.

3. Besondere Beachtung sollte die Aufgabe finden, neue allgemein anerkannte Modelle und Formate des Engagements zu stärken, die auch in die neuen Arbeitswelten passen - einfache Modelle für jedermann, die gleichen Regeln für Alle vorsehen, aber auch Platz für individuelle Wahlmöglichkeiten. Unter diesen Gesichtspunkten hat das Format eines freiwilligen sozialen Jahres (für Jugendliche, aber im Prinzip für jedes Lebensalter) eine immense Bedeutung. Es wahrzunehmen könnte ebenso ein Teil von modernen Lebensbiographien werden, wie früher einmal die Übernahme von Ehrenämtern zum Bild vom „guten Bürger“ gehörte.
4. Viel wird davon abhängen, wie sich die Modelle von persönlichen Dienstleistungen bei Bildung, Betreuung, Gesundheit und Pflege entwickeln. Schulen, die sich nicht als abgeschlossene Leistungszentren begreifen, sondern sich zu Eltern und den Ressourcen des Sozialraums mit all seinen Akteuren und Angeboten öffnen, Kindertagesstätten, die Familienzentren werden, sind gute Beispiele für das, worum es geht: Engagement als Teil alltäglicher Lebens- und Versorgungsmodelle zu begreifen.
5. In diesem Rahmen ist dann auch Platz für vergütetes Engagement, also für Arrangements, bei denen Anerkennung auch in Form finanzieller Gegenleistungen eine Rolle spielt. Hier gilt es, Kriterien zu entwickeln für das, was zur bloßen Niedriglohnarbeit einen Unterschied macht: die Art des Umgangs mit Engagierten; die Bereitschaft für ihre eigenen Anliegen und Anregungen Raum zu bieten; Respekt für ihre begrenzte Verfügbarkeit; Pflege des Gesprächs und Stärkung der Identität freiwillig Engagierter als einer speziellen Gruppe unter den Mitarbeitenden u.a.m.

(Kurzfassung eines Vortrags bei der Tagung „Engagement-Arbeit-Zeit. Freiwilliges Engagement und Erwerbsarbeit“, organisiert durch das ISS, Berlin, 30. 11. 2010)

Dr. Adalbert Evers ist Professor für Vergleichende Gesundheits- und Sozialpolitik an der Justus-Liebig-Universität in Giessen. Forschung und zahlreiche Veröffentlichungen zu Fragen von Sozialstaat und sozialen Diensten, Zivilgesellschaft, Dritter Sektor und Engagement.

Kontakt: adalbert.evers@uni-giessen.de