

Matthias Betz

---

### **Sicherung und Einhaltung der Arbeitsmarktneutralität in den gesetzlich geregelten Inlandsfreiwilligendiensten (FSJ und BFD): Das Beispiel der „DRK-Mindeststandards zur Arbeitsmarktneutralität“ zeigt wie es gelingen kann**

Nicht zuletzt durch die Aussetzung des Wehrdienstes und dem damit einhergehenden Wegfall des Zivildienstes und der Einführung des generationsoffenen Bundesfreiwilligendienstes (BFD) und der Teilnahme von Freiwilligen BFD 27+ ist die öffentliche Wahrnehmung der Freiwilligendienste (FD) erheblich gestiegen. Insbesondere die arbeitsmarktneutrale Ausgestaltung der FD oder auch die „Nichteinhaltung“ der Arbeitsmarktneutralität wird in öffentlichen Debatten und von unterschiedlichsten Interessensgruppen, wie z. B. den Gewerkschaften, hinterfragt bzw. in Frage gestellt. Die verbandlichen Zentralstellen die das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ), das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ) und/ oder den BFD anbieten haben sich bereits 2016 gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und moderiert vom Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) in einen fachlichen Dialog begeben. Als Ergebnis dieses Prozesses und eines gemeinsam durchgeführten Workshops haben die verbandlichen Zentralstellen ein gemeinsames, grundlegendes Positionspapier erarbeitet, in welchem die Abgrenzung von FD zur erwerbsmäßigen Beschäftigung vorgenommen und erste Handlungsempfehlungen zur Sicherung des arbeitsmarktneutralen Einsatzes von Freiwilligen gegeben werden.<sup>1</sup>

Unabhängig des bereits initiierten und beschriebenen gemeinsamen Prozesses der Verbände, beschäftigt sich das Deutsche Rote Kreuz (DRK), als einer der quantitativ und qualitativ stärksten Akteure in den FD, bereits seit einigen Jahren intensiver mit dem Thema der Sicherung und Einhaltung der Arbeitsmarktneutralität in den FD. Bei rund 15.000 Freiwilligen die im DRK in allen Formaten jährlich im Einsatz sind und bei einer Einsatzstellenvielfalt welche die Einsatzbereiche Kranken- und Altenpflege, Kinder- und Jugendarbeit, Schulen und Sonderschulen, Rettungsdienst und Krankentransport, Behindertenhilfe sowie Psychiatrien, Suchthilfe und offene Sozialarbeit vorhält, kam und kommt es verständlicherweise in Einzelfällen auch zu „Verstößen“ und/ oder zur „Nichteinhaltung“ der Arbeitsmarktneutralität durch die Einsatzstellen/ Träger. Die Klärung von Einzelfällen konnte bisher immer erfolgreich durch die Zentralstelle DRK und mit Unterstützung der betroffenen Träger bzw. aller

---

<sup>1</sup> Arbeitsmarktneutralität in Freiwilligendiensten – Herausforderungen und Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsmarktneutralität aus der Sicht der verbandlichen Zentralstellen. Abrufbar unter: <http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2016/03/newsletter-05-positionspapier-fwd.pdf>

Beteiligten durchgeführt werden. Aufgrund dieser Ausgangslage und des bereits vorliegenden Grundsatzpapiers der Verbände – aber auch aufgrund der Tatsache, dass sowohl die Definition des Bundes und die der Gewerkschaften zur Arbeitsmarktneutralität „rein formal“ sind und sich ausschließlich auf die enge, personalwirtschaftliche Betrachtung beispielsweise eines Stellenplans bezieht und somit in der Realität vor Ort so gut wie kaum überprüfbar und praktikabel ist, hat sich das DRK –als Bundesverband und Zentralstelle – die Aufgabe gestellt und auch erfüllt, eine ganz praktische und für die Umsetzung durch Träger/ Einsatzstellen hilfreiche Arbeitshilfe „*DRK-Mindeststandards zur Arbeitsmarktneutralität in den gesetzlich geregelten Freiwilligendiensten (FSJ und BFD)*“<sup>2</sup> zu erarbeiten. Die Schwerpunkte der Arbeitshilfe (erschieden im Oktober 2016) werden nachfolgend kurz skizziert.

### **Selbstverständnis**

Die Jugendfreiwilligendienste (JFWD) und der BFD im DRK sind Bildungs- und Orientierungsdienste gemäß den gesetzlich geregelten und zentralen Bestandteilen.<sup>3</sup> Freiwillige in den JFWD und im BFD werden im DRK arbeitsmarktneutral eingesetzt. JFWD und BFD sind Bildungsdienste und eine besondere Form des bürgerschaftlichen Engagements. Durch die vertraglichen Verbindlichkeiten unterscheiden sie sich somit vom klassischen Ehrenamt. In diesem Sinne grenzt das DRK Freiwilligendienste klar von Praktika, dem Niedriglohnsektor sowie zu den Instrumenten der Arbeitsmarktförderung ab. Die JFWD und der BFD zeichnen sich durch die spezielle Mischung aus freiwilliger Teilnahme, persönlicher Orientierungsphase und Bildungsjahr sowie durch begrenzte Verantwortungsübernahme in Situationen des realen Arbeitslebens und die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung aus. Das DRK setzt konsequent das Trägerprinzip in den JFWD und dem BFD um. Die pädagogische Begleitung und die inhaltliche Vermittlung zwischen Freiwilligem und Einsatzstelle erfolgt ausschließlich durch den Träger und stellen somit ein wichtiges Instrument dar, zur Sicherung der Arbeitsmarktneutralität. Als Bildungs- und Lerndienst dienen die JFWD und der BFD im DRK auch zur Gewinnung von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen. Voraussetzung hierfür ist in jedem Falle ein qualitativ hochwertiger und arbeitsmarktneutraler Freiwilligendienst.

### **Ausgangslage**

Die vorliegenden DRK-Mindeststandards zur Arbeitsmarktneutralität sind unter aktiver Mitwirkung unterschiedlichster DRK-Träger (in Form einer Arbeitsgruppe) entstanden und sind aus verbandsstrategischer Sicht (Grundlage ist ein formaler Beschluss der DRK-Entscheidungsgremien) wichtig, um die Zukunftsfähigkeit des DRK im Bereich der Freiwilligendienste langfristig zu sichern. Die verbindliche Umsetzung/ Anwendung der DRK-Mindeststandards im Verband erfolgt bereits seit Oktober 2016. Die DRK-Mindeststandards

---

<sup>2</sup> Die Broschüre kann kostenlos heruntergeladen werden unter [http://www.drk-wohlfahrt.de/uploads/tx\\_ffpublication/DRK-Mindeststandards\\_barrierefrei.pdf](http://www.drk-wohlfahrt.de/uploads/tx_ffpublication/DRK-Mindeststandards_barrierefrei.pdf).

<sup>3</sup> Siehe jeweils § 3 Absatz 1 JFDG und BFDG. Ferner sind die für die FWD einschlägigen Gesetze wie z. B. das Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz etc., die einschlägigen FSJ-Länderrichtlinien sowie die Vorgaben in den BFD Anerkennungsrichtlinien zu beachten.

gelten formatübergreifend und sollen zur Unterstützung aller Akteure (Zentralstelle, Träger, Einsatzstelle) bei der praktischen Umsetzung/ Einhaltung der Arbeitsmarktneutralität dienen.

### **Indikatoren**

Die Arbeitshilfe bietet den Akteuren praktikable Lösungen sprich eindeutige und klar messbare Indikatoren, anhand derer eine Einschätzung vorgenommen werden kann, ob Arbeitsmarktneutralität eingehalten wird oder nicht. Die Indikatoren sind in sog. „Kann“, „Soll“ und „Muss“ Indikatoren unterteilt und bieten somit auch dem Träger und der Einsatzstelle eine gewisse Flexibilität bei der Anwendung/ Entscheidung, wobei bestimmte Indikatoren wiederum nicht verhandelbar sind. Auch müssen nicht immer zwingend alle Indikatoren gegeben bzw. erfüllt sein, um Arbeitsmarktneutralität zu gewährleisten. Schlussendlich muss immer im Einzelfall und in Absprache zwischen Einsatzstelle, Träger und ggfs. Zentralstelle entschieden werden, ob gegen Arbeitsmarktneutralität verstoßen wurde bzw. ob daraus folgende Maßnahmen eingeleitet werden müssen. Wie bereits erwähnt, ist mit dieser Arbeitshilfe in erster Linie beabsichtigt, den Akteuren eine Unterstützung zu bieten, um damit auch bereits frühzeitig Verstößen und möglichen Sanktionen vorzubeugen. Sollte es aber tatsächlich zu „Verletzungen“ der Arbeitsmarktneutralität kommen, ist seitens des entsprechenden DRK-Trägers eine konkrete Vereinbarung mit der Einsatzstelle zu schließen, welche die unverzügliche Klärung zur Folge haben muss. Das entsprechende Controlling liegt eindeutig beim Träger ggfs. auch bei der Zentralstelle gegenüber dem Träger. Sollte eine Einsatzstelle/ Träger wiederholt gegen die Einhaltung der Arbeitsmarktneutralität verstoßen bzw. bei der notwendigen Einhaltung völlig uneinsichtig sein, besteht in letzter Konsequenz auch die Möglichkeit durch die DRK-Zentralstelle, beim BAFzA eine Überprüfung der Einsatzstellenanerkennung zu beantragen bzw. den Träger anzuweisen, die Zusammenarbeit mit der betreffenden Einsatzstelle zu beenden.

### **Beispiele individueller Prüfung**

- *Indikator „Abkömmlichkeit und Ersetzbarkeit“:* Werden die Freiwilligen als Vollzeit- oder Regelarbeitskraft geführt? Wie ist das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen?
- *Indikator „Dienstzeit“:* Fallen „Plusstunden“ bei den Freiwilligen an bzw. werden diese vermieden?
- *Indikator „Aufgabenqualität“:* Stellt die Einsatzstelle eine kontinuierliche, fachliche, individuelle Begleitung sicher?
- *Indikator „Qualität der Begleitung“:* Finden regelmäßig Anleitungs- und Praxisreflexionsgespräche in der Einsatzstelle statt?
- *Indikator „Verantwortungsübernahme“:* Werden Freiwillige zeitweise alleine in Einsatzstellen eingesetzt und ist dies eine Ausnahmesituation?

- *Indikator „Abgrenzung BFD Ü27 von Instrumenten der Arbeitsmarktförderung“:*  
Wurden Chancen/ Grenzen des BFD bereits beim Erstkontakt durch Träger und Einsatzstelle klar vermittelt?

Sowohl alle Indikatoren mit näheren Erläuterungen sowie deren Messbarkeit sind in der Arbeitshilfe ausführlich beschrieben!

**Autor**

**Matthias Betz**, Stellv. Teamleiter Hauptaufgabenfelder, Ehrenamt, Leistungsfragen und Projekte im DRK-Generalsekretariat.

**Kontakt:** [betzm@drk.de](mailto:betzm@drk.de)

**Weitere Informationen** und kostenlose Bestellung der Arbeitshilfe: [freiwilligendienste@drk.de](mailto:freiwilligendienste@drk.de)

**Redaktion**

**BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland**

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel: +49 30 62980-115

[newsletter@b-b-e.de](mailto:newsletter@b-b-e.de)

[www.b-b-e.de](http://www.b-b-e.de)