



Engagement und Erwerbsarbeit

**Dokumentation der Fachtagung
am 8. und 9. November 2007 in Berlin**

Veranstalter:

- Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Gefördert von:

- dem Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen
 - der Hans Böckler Stiftung
 - der Robert Bosch Stiftung
 - dem Arbeitskreis Bürgergesellschaft und Aktivierender Staat der Friedrich Ebert Stiftung
-

Inhalt

I. Einleitung

- 5 Erwerbsarbeit und Engagement
Eine notwendige Diskussion
Thomas Olk/Ansgar Klein
-

II. Hauptbeiträge

- 8 Erwerbsarbeit und Engagement
Beziehungsmuster, Spannungen und Widersprüche
Adalbert Evers
- 14 Arbeit in der Bürgergesellschaft – Standards für die Zukunft
Sigrid Bachler
-

III. Podium und Diskussion mit dem Publikum

- 19 Engagement und Erwerbsarbeit
-

IV. Workshops

Workshop 1: Familien

- 29 *Ursula Sänger-Strüder*: Projekt Familienpatinnen
- 32 *Hildegard Schoof*: Das SOS-Mütterzentrum - Mehrgenerationenhaus Salzgitter

Workshop 2: Kommunale Infrastruktur

- 37 *Hans-Liudger Dienel*: Zivilgesellschaftliche Infrastruktur. Ostdeutsche Erfahrungen beim Aufbau trisektoraler Kooperationen zur Sicherung und zum Ausbau öffentlicher Güter
- 40 *Andreas Roters*: Job-Motor Bürgerengagement
- 43 *Ralf Vandamme*: Monetarisierung und bürgerschaftliches Engagement
-

Workshop 3: Pflege

- 45 *Eckart Hammer*: Altenarbeit – ein Handlungsfeld in Widersprüchen
- 46 *Herbert Weisbrod-Frey*: Engagement und Erwerbsarbeit in der Pflege
- 48 *Werner Schulmeyer*: Das Lenninger NETZ - Betreutes Wohnen zu Hause
- 50 *Johannes Kochanek*: Ehrenamtsarbeit im Reginenhaus Rhynern

Workshop 4: Schule und Jugendhilfe

- 55 *Martin Nörber*: Zum Verhältnis zweier Lernwelten mit Blick auf ihre Bedeutung für Engagement und Erwerbsarbeit
 - 59 *Rüdiger Engels*: Das Projekt „Lebenswelt – Junge Menschen lernen soziales Engagement“
 - 62 *Christa Senger-Vollstedt*: Vom Engagement zur „eigensinnigen“ Organisationskultur
-

V. Hauptbeiträge

- 66 Arbeit als Engagement: Grenzgänge und Wechselwirkungen
Annette Zimmer
 - 77 Erweiterter Arbeitsbegriff und Entgrenzung
Eckart Hildebrandt
 - 92 Mehr Multidisziplinarität in der Freiwilligenforschung:
Beiträge der Arbeits- und Organisationspsychologie
Christian Peters / Stefan Tomas Güntert / Theo Wehner
-

VI. Workshops

Workshop 5: Vom Engagement zum Beruf – Dynamiken der Verberuflichung

- 102 *Eckhard Priller*: Der Dritte Sektor als Jobmotor?
 - 106 *Karl Birkhölzer*: Thesen zum Verhältnis von bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbsarbeit
 - 107 *Dirk Blümke*: Dynamiken der Verberuflichung aus der Sicht der Hospizbewegung
 - 111 *Heike Depprich*: Ein Praxisbeispiel: Das Tagesmütterwerk Hagen e.V.
-

INHALT

Workshop 6: Bürgerschaftliches Engagement als Unterstützung in die und aus der Erwerbsarbeit

- 114 *Susanne Strauß*: Ehrenamtliches Engagement – Sprungbrett zurück auf den Arbeitsmarkt?
- 116 *Ulrike Schumacher*: Suchen, tasten, hoffen – Beobachtungen zur beruflichen Funktion bürgerschaftlichen Engagements in ostdeutschen Regionen
- 123 *Guido Monreal*: Mentoring am Übergang Schule – Arbeitswelt
- 127 *Paul Stanjek*: ZWAR Netzwerke – Engagement älterer Erwachsener nach Erwerbs- und Familienarbeit

Workshop 7: Programme der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und ihre Folgen für den gemeinnützigen Bereich und das bürgerschaftliche Engagement

- 133 *Sandra Kotlenga*: Freiwilligensektor und aktive Arbeitsmarktpolitik
- 138 *Angelika Münz*: „Jeder macht mit“ – Partizipationsprogramme an der Schnittstelle von Arbeitsmarkt und bürgerschaftlichem Engagement in den Niederlanden
- 146 *Ulrich Cramer*: Das Modell Bürgerarbeit in Sachsen-Anhalt
- 148 *Petra Meyer*: Veränderungen in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen auf den gemeinnützigen Sektor

Workshop 8: Anforderungen an die Organisationsentwicklung von Verbänden und Einrichtungen

- 150 *Ingo Bode*: Konstruktives „muddling through“ als Herausforderung an Organisationsentwicklung im Dritten Sektor
- 153 *Bettina Bunk*: Soziale Organisationen als Brücke zwischen bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbsarbeit
- 159 *Werner Geest*: Die Organisationsentwicklung der Arbeiterwohlfahrt in Schleswig-Holstein
- 161 *Torsten Gunnemann*: Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

VII. Podium und Diskussion mit dem Publikum

- 164 Vom Engagement zur Bürgerarbeit?
Zusammenfassungen und Perspektiven

VIII. Anhang

- 173 Gesamtliteraturverzeichnis
 - 182 Die Autorinnen und Autoren
 - 184 Die Arbeitsgruppe „Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements im Sozialstaat der Zukunft“ des BBE
 - 185 Impressum
 - 186 Hinweise auf Publikationen / Informationsmaterialien des BBE
-

Erwerbsarbeit und Engagement

Eine notwendige Diskussion

Die Tagung „Erwerbsarbeit und Engagement“ diente der Positionsfindung in einem Feld, das im Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) ein sehr großes Interesse findet. Sie geht zurück auf dringende Bitten aller Arbeitsgruppen im BBE, das Thema „Erwerbsarbeit und Engagement“ tiefer auszuleuchten. Die AG 7 des BBE, die sich mit Fragen des Sozialstaats und Engagements befasst, hat diese Tagung federführend vorbereitet. Es erschien uns politisch sehr wichtig, beim Thema Erwerbsarbeit und Engagement auch die Gewerkschaften in die Diskurse einzubinden.

Bürgerschaftliches Engagement ist, so die einschlägige Definition der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, freiwillig, gemeinwohlbezogen und unentgeltlich. Kann eine stärkere Monetarisierung des Engagements dessen Eigensinn bedrohen? Kann eine Bezahlung zur Folge haben, das Engagement wie Erwerbsarbeit behandelt wird, vielleicht sogar wie Niedriglohnarbeit? Wenn im Zusammenhang mit bürgerschaftlichem Engagement Geldzahlungen erfolgten, dann handelte es sich in der Regel um Aufwandsentschädigungen. Es ging darum zu verhindern, dass die Spende von Zeit – also unentgeltliches Engagement – in vielen Fällen untrennbar mit der Spende von Geld – also dem Aufbringen von Fahrtkosten, den Kauf von kleinen Geschenken etc. verbunden war. Zugleich sollte freiwilliges Engagement auch für diejenigen ermöglicht und attraktiv gemacht werden, die über geringe Einkommen verfügen und daher auch kleinere Geldbeträge im Zusammenhang mit ihrem Engagement nicht aufbringen können. Wenn nun aber die für Engagement bereitgestellten Aufwandspauschalen immer weiter angehoben wer-

den, stellt sich dann nicht die Frage, was dann das Engagement noch von Erwerbsarbeit im Niedriglohnbereich unterscheidet? Wenn durch Bezahlung eine Einbindung der bezahlten Engagierten in eine Hierarchie der Arbeit erfolgt, die eine Gleichbehandlung mit Arbeitnehmern vor Ort ohne Berücksichtigung der Freiwilligkeit, der Eigenmotive der Engagierten etc. zur Folge hätte, dann wäre das, was wir als Eigensinn des Engagements verstehen, deutlich gefährdet. Insofern ist die Monetarisierung des Engagements ein Aspekt, dem auf dieser Tagung eine zentrale Rolle in den Diskussionen beigemessen werden musste.

Ein zweiter Punkt, der direkt daran anschließt, ist die herrschende Logik der Wahrnehmung des Engagements z. B. durch den Staat in der modernen Gesellschaft. Manche Politikerinnen und Politiker nicht nur hierzulande erkennen den Wert einer Tätigkeit, die nicht Erwerbsarbeit ist, oft erst dann, wenn er sich in ökonomische Kennziffern ausdrücken lässt. Eine führende wissenschaftliche Kollegin aus der Betriebswirtschaft in der Schweiz hat diesen politischen Anerkennungseffekt ökonomischer Kennziffern für die Familienarbeit in der Schweiz beschrieben. Erst als man in der Schweiz die Familienarbeit ökonomisch in Milliarden Franken übersetzt hatte und damit klar wurde, welcher ökonomische Wert in den Familien unbezahlt geschöpft wird, hatte man plötzlich eine Kenngröße, die die Politik zum Nachdenken brachte. In der Bundesrepublik konnten wir zu Beginn der 1990er Jahre eine ähnliche Entwicklung beobachten. Als im Fünften Familienbericht der Bundesregierung durch Ökonomen wie Krüßelberg und Kaufmann der Schattenpreis der Erziehungs- und Pflegearbeit in deutschen Familienhaushalten

berechnet wurde, wurde der ökonomische Wert der Hausarbeit auch allmählich in der Familien- und Sozialpolitik anerkannt. Seit dem haben wir sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland Regelungen wie die Anerkennung von Erziehungszeiten im Rentenrecht und haben sich die Anstrengungen deutlich erhöht, finanzielle Leistungen für Familien zu erhöhen und Steuererleichterungen durchzusetzen. Solche Regelungen lassen sich nicht bruchlos auf das bürgerschaftliche Engagement übertragen. So hatte die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ den insbesondere von Frauenverbänden eingebrachten Vorschlag einer Berücksichtigung ehrenamtlicher Tätigkeiten bei der Berechnung von Rentenansprüchen intensiv beraten und dann aus überzeugenden Gründen verworfen.

Oft wird Engagement also in seiner Bedeutung gleichgesetzt mit einer Leistung, die Geldwert hat. Damit werden jedoch andere Aspekte des Engagements in den Hintergrund gerückt, die gar nicht zu bezahlen sind. Wir erinnern uns an die Kampagne „Was ich tue, ist unbezahlbar“ im Internationalen Jahr der Freiwilligen 2001. Dieser Claim weist darauf hin, dass das, was Engagement macht, eben viel mehr ist als eine geldwerte Leistung. Aus der Sicht der einzelnen Engagierten handelt es sich in erster Linie um eine Tätigkeit, die Lebenssinn und individuelle Befriedigung von Bedürfnissen nach Anteilnahme und Wertschätzung verspricht. Aus der Sicht von sozialen Diensten und gemeinnützigen Organisationen wird aber die Gestaltungskraft des Engagements in Einrichtungen oft als eine ökonomische Ressource genutzt, die dazu beiträgt, Kosten zu sparen und Finanzknappheit zu bewältigen. Aber wer freiwillig seine Gestaltungskraft anbietet und einsetzt, möchte Anerkennung und Wertschätzung erfahren und vor allem auch mitentscheiden. Daher sind die Mitbeteiligung und die Entwicklung einer demokratischen Kultur und Praxis in den Einrichtungen und Verbänden selbst ein bedeutendes Thema. Der innere Zusammenhang von Gestalten und Entscheiden muss allen Beteiligten bei der Arbeit mit Engagierten klar sein. Es besteht die Gefahr, dass dieser unabdingbare Zusammenhang durch eine Verkürzung des Engagements auf eine ökonomische Ressource, die sich in ökonomischen Kennziffern ausreichend beschreiben lässt, überdeckt wird. Möglicherweise brauchen wir

die betriebswirtschaftlichen Zahlen trotzdem, z.B. im Hinblick auf verschiedene Förderpolitiken. Bei der Verwendung sollte man sich aber vor Halbierungen der Komplexität des Engagements hüten.

Damit kommen wir zu einem weiteren Gesichtspunkt, nämlich den Bezügen und Zusammenhängen von „Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarktpolitik und Engagementförderung“. Wenn gefordert wird, Engagement solle unentgeltlich, freiwillig und gemeinwohlbezogen sein, dann wissen wir zugleich aber auch, dass für einen Teil der Menschen in der Unentgeltlichkeit ein Problem liegt. Denn: Das sich Einbringen in ehrenamtliche Tätigkeiten setzt existenzsichernde eigene Ressourcen voraus. Ein engagementpolitisch stark diskutiertes Phänomen sind die Maßnahmen im Zusammenhang mit dem sogenannten Hartz IV-Gesetz. Diese neuen Gesetze und Maßnahmen enthalten nicht nur die in der Öffentlichkeit viel diskutierte Kombination von „Fordern und Fördern“ sondern sie spekulieren zum Teil auch auf das positive Image, das mit gemeinnütziger Arbeit und freiwilligem Engagement in der Öffentlichkeit verbunden ist. So werden etwa die so genannten Ein-Euro-Jobs als eine Form der gemeinnützigen Arbeit propagiert, die sowohl die Integrationschancen benachteiligter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt als auch die Schließung von Versorgungslücken in der Pflege und Weiterentwicklung der kommunalen Infrastruktur verspricht. Tatsächlich werden aber die erheblichen Integrationspotenziale solcher gemeinnütziger Tätigkeiten für den Arbeitsmarkt nicht ausgeschöpft, da eine sorgfältige Trennung des Einsatzes von Instrumenten des Zwangs und der Drohung von möglichen integrativen Maßnahmen einer Verbesserung von Beschäftigungschancen durch freiwilliges Engagement nicht erfolgt. Hier wären konstruktive Alternativen aufzuzeigen, die belegen können, dass es in vielen Fällen des Zwangs nicht bedarf, um eigentlich erwerbsarbeitsbereite Langzeitarbeitslose durch neue Formen gemeinnütziger Arbeit und freiwilligen Engagements in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Allerdings – damit sind wir mitten in der Debatte – muss dann auch die Frage erlaubt sein, welche Folgen ein solches Instrument im gemeinnützigen Bereich auslöst. Diese Folgen sind nicht ganz unproblematisch. Bei der Beschäftigung mit gemeinnützigen Tätigkeiten im Rahmen von Hartz IV handelt es sich

um sanktionsbewehrte Maßnahmen. Wer eine solche Tätigkeit verweigert, muss Abzüge der Grundsicherung hinnehmen. Die Freiwilligkeit der Tätigkeit im gemeinnützigen Bereich ist dort also nicht gegeben. Gleichwohl sind viele dieser Tätigkeiten solche, die zuvor in den Einrichtungen von Engagierten ausgeübt wurden. Da gibt es also auch Prozesse der Verdrängung des Engagements. In Zukunft sollte daher verstärkt darauf geachtet werden, die arbeitsmarktpolitischen Instrumente, die im gemeinnützigen Bereich ansetzen, engagementverträglich zu gestalten. Können mehr Motivation, mehr Freiwilligkeit und mehr Lerninhalte der Maßnahmen entwickelt werden? In diese Richtung weisen etwa auch die Erfahrungen in den Niederlanden.

Unsere Diskussion berührt auch das Konzept der „Tätigkeitsgesellschaft“. Unser Sozialsystem ist nach wie vor – in vielen Ländern sind die Systeme sozialer Sicherung steuerfinanziert – zentriert auf Erwerbsarbeit. Daher sind bei uns die „Lohnnebenkosten“ immer wieder in der Diskussion. Wir wissen längst aus dem Freiwilligensurvey, dass wir 23 Millionen Engagierte in Deutschland haben, die sich mehr als fünf Stunden wöchentlich engagieren. Wir reden hier also über ein erhebliches Tätigkeitsvolumen. Ebenfalls erheblich ist das Tätigkeitsvolumen in der Familienarbeit. Man kann diese Tätigkeitssäulen mit der der Erwerbsarbeit in Bezug setzen. Damit kommen wir zu der Diskussion über die „Tätigkeitsgesellschaft“. Diese anderen Tätigkeiten sind jedoch keine Erwerbsarbeit und können mit diesem Begriff auch nicht zutreffend beschrieben werden. Entweder verwendet man zur Gesamtbeschreibung der gesellschaftlichen Tätigkeiten einen Arbeitsbegriff, der offen ist für Unterschiede, oder man verwendet einen Begriff, der abstrakter ist und die Unterschiede von vornherein im Rahmen eines gemeinsamen Begriffsdaches beschreibt, wie dies z. B. das Konzept der Tätigkeitsgesellschaft versucht.

Es kommt also ganz auf den Blickwinkel an, wenn man sich daran macht, die großen Tätigkeitssäulen der Gesellschaft in ihren Wechselwirkungen zu beschreiben. Die Bedeutung einer angemessenen Begrifflichkeit möchten wir an einem Beispiel erläutern, nämlich an der Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zumeist wird in dieser Diskussion um die anzustrebende „work-life-balance“ der große Tätigkeitsbereich des Engagements vernachlässigt. Es

geht aber nicht nur darum, Familie und Beruf zu vereinbaren, sondern es geht ebenso darum, trotz und neben der Einbindung in Familienarbeit und Berufstätigkeit zivilgesellschaftliche Praxis und Aktivitäten leben zu können. Diese zivilgesellschaftliche Vereinbarkeitsdimension wird in der einschlägigen Debatte leider zumeist ausgeblendet. Vor diesem Hintergrund besteht erheblicher Bedarf, auch an den Begriffen zu arbeiten, um mit diesen dann auch politikrelevante Konzepte zu entwickeln – in diesem Fall wäre dies ein Konzept, das die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Engagement im Blick hätte.

Die vorliegende Dokumentation dieser Fachtagung belegt, dass wichtige Beiträge zu den angesprochenen Fragestellungen geleistet und damit weitere Anregungen und Ideen für den öffentlichen Diskurs um Erwerbsarbeit und Engagement und die Entwicklung angemessener Politikkonzepte gegeben wurden. Der Artikel von Christian Peters, Stefan Tomas Güntert und Theo Wehner wurde aus Gründen inhaltlicher Ergänzung der Perspektiven nachträglich als ein Hauptbeitrag aufgenommen. Wir weisen darauf hin, dass sich alle Literaturhinweise am Ende der Dokumentation im Anhang befinden. Das BBE wird das Thema „Erwerbsarbeit und Engagement“ unter Anknüpfung an die hier vorgelegten Ergebnisse und zu deren Vertiefung weiter bearbeiten.

Unser Dank gilt an dieser Stelle all denen, ohne die die dokumentierte Fachtagung nicht möglich gewesen wäre: Natürlich danken wir all den Referentinnen und Referenten aus Wissenschaft und Praxis und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die engagiert mitgewirkt haben. Wir danken der in der Programmplanung der Tagung federführenden Arbeitsgruppe 7 des BBE „Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements im Sozialstaat der Zukunft“. Unser besonderer Dank gilt den Förderern der Tagung: dem Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, der Hans-Böckler-Stiftung, der Robert-Bosch-Stiftung und dem Arbeitskreis „Bürgergesellschaft und aktivierender Staat“ der Friedrich-Ebert-Stiftung. Für die Arbeiten des Tagungsbüros gilt unser Dank Regina Vierkant und Katja Hein. Und natürlich danken wir auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BBE-Geschäftsstelle für ihre vielfältige Unterstützung der Arbeit in allen Phasen der Tagungsorganisation.

Erwerbsarbeit und Engagement

Beziehungsmuster, Spannungen und Widersprüche

Der folgende Beitrag baut vor allem auf einer Überlegung auf: Je klarer man sich ist über die Besonderheiten von Erwerbsarbeit auf der einen und Engagement auf der anderen Seite, desto eher wird man auch in der Lage sein, Mischformen angemessen zu behandeln. Im ersten Teil meines Beitrags möchte ich daher drei wichtige Unterschiede markieren, um dann im zweiten Teil eine Reihe von Überlappungen und Spannungen zu diskutieren. Meine Argumentation läuft darauf hinaus, dass in den Zwischenzonen von Arbeit und Engagement zwei durchaus verschiedene Tendenzen koexistieren: einerseits ein Eindringen von Merkmalen und Zielen von Engagement in die Welt der Arbeit, aber andererseits auch eine Kolonialisierung von Erwerbsarbeitslogiken im Feld des Engagements. Letzteres herrscht leider vor.

1. Ob Arbeit aus Erwerbsgründen geleistet werden muss oder nicht, macht einen großen Unterschied

Beim Engagement wird in der Regel vorausgesetzt, dass es in erster Linie um der Sache willen geschieht. Bei der Lohnarbeit in ihrer modernen Form, dort wo Tätigkeiten also nicht nur formell in das System von Lohnarbeit integriert werden, ist bei vielen dieser Tätigkeiten der Gelderwerb der Sinn der Sache; dafür nimmt man die konkrete Arbeit mit all ihrer Mühsal in Kauf. Wo immer individuelle Bezahlung und materielle Gratifikation ins Spiel kommen, besteht die Gefahr, dass die Motivation um der Sache willen durch eine andere, die des Gelderwerbs, ersetzt werden könnte. Denkt man an individuelle Vergütungen für Engagement, dann scheint mir allerdings noch

etwas anderes als das Problem des Vorrangs materieller Eigeninteressen wichtig zu sein. Auf die einzelne Person bezogene monetarisierte Gegenleistungen für freiwilliges Engagement können immer ein zusätzliches Einfallstor für die Fremdsteuerung von engagiert Tätigen sein. Liegt nicht der Grund dafür, dass vielfach Organisationen so sehr zögern, Freiwillige bei sich anzuwerben und mit ihnen zu arbeiten, exakt in diesem Umstand: dass freiwillig Tätige nicht so auf Folgebereitschaft verpflichtet werden können wie bezahlte Mitarbeiter? Als wir einmal nachprüften, woher die Klagen so vieler Organisationsleiter über den angeblichen Wandel des Engagements in Form von „weniger Zuverlässigkeit“ kamen, konnten wir feststellen, dass oft das hohe Maß an Folgebereitschaft beruflich Beschäftigter den Maßstab bildete, an dem man die „Zuverlässigkeit“ der freiwillig Engagierten maß. Sie verrichteten ihre Tätigkeit schlicht mit mehr Eigensinn und nahmen sich mehr Freiheiten heraus. Auch deshalb sind Freiwillige natürlich für jede Organisation und ihre Leitungspersonen eine besondere Herausforderung.

2. Engagement ist nicht immer Arbeit - oft ist es eher Handeln und Entscheiden

Ich halte die Bezeichnung Freiwilligenarbeit, die heute oft verwendet wird, für hoch problematisch. Natürlich kann man alle menschliche Tätigkeit als Arbeit bezeichnen. Hannah Arendt entwickelte in „Vita Activa“ jedoch eine wichtige Unterscheidung, nämlich die zwischen „arbeiten“ und „herstellen“ auf der einen und „handeln“ auf der anderen Seite. Handeln meint, dass Beteiligte miteinander festlegen,

was getan werden soll; als politisch Handelnde können sie Freiheit erleben. Arbeiten und herstellen ist eine Sache, handeln, als Bürger tätig sein, eine andere – so Hannah Arendt. Freiwilliges Engagement hat nun Bedeutung in beiden Bereichen – einerseits im Bereich des Herstellens von Produkten und Diensten, die heute bereits zuhauf die Form von Lohnarbeit angenommen haben, wie etwa bei der Beratung, Betreuung und Pflege, andererseits aber auch in Bereichen, wo ein solcher Verwandlungsprozess schwieriger ist – im Bereich des Handelns, etwa in Form des Engagements in einer Bürgerinitiative oder einer NGO, bei Tätigkeiten also, wo man es bisher wohlweislich unterlassen hat, von „Protestarbeit“ zu sprechen. Das Besondere von freiwilligen Tätigkeiten liegt also unter anderem auch darin, dass sie auch noch dort, wo es um eine Dienstleistungsarbeit geht, Dimensionen des freiwilligen Handelns zur Geltung bringen. Tätig sein in Form des Engagements stärkt also die Freiheit zu handeln gegenüber dem Zwang zu arbeiten und herzustellen. Angesichts dessen sind aber Sicherungs- und Aufwertungsversuche von Engagement, die ihre Argumente und Instrumente vor allem aus der Welt der Lohnarbeit beziehen – also etwa Leistungsmessung und Ertragsdenken – eher kontraproduktiv.

3. Quer zum Spezialistentum: Freiwilliges Engagement als Erwerb bürgerschaftlicher Kompetenzen

Damit bin ich bei einem dritten Gesichtspunkt angelangt. Er betrifft die Frage, wie sich Engagement – hier vor allem als sich Einmischen von Laien in die verschiedensten Themen- und Arbeitsbereiche oder einfach als Lust am gemeinschaftlichen kreativen Tun – zur dominierenden Modernisierungslogik unserer Gesellschaft verhält. Die Moderne ist geprägt vom Zusammenwirken von Kommerzialisierung, Bürokratisierung, Professionalisierung und Spezialisierung. Soziologen sprechen von den Ausdifferenzierungsprozessen der Moderne. Tatsächlich liegt aber nun freiwilliges Engagement quer zu diesem Prozess. Es bringt die Laien in die Politik, nicht ausgebildete Eltern in Schulen und Kindergärten, Dilettanten in die Kunst und es unterstellt auch heute noch, dass sich Bürger z. B. als Umweltaktivisten Urteile über Dinge erlauben können, in denen sie keine Fachleute sind. Engagement verlangt generalistische und nicht zuerst

spezialistische Kompetenz. Bejaht man aber die eben angesprochene Ausdifferenzierungslogik und Effizienzorientierung, dann wird man Engagement eigentlich nur als Pflege von durch arbeitsteilige Modernisierung unbefriedigt gebliebenen Bedürfnissen nach Sinn und Ganzheitlichkeit verteidigen können, also als ein Feld, wo lediglich kompensiert werden kann, was „eigentlich“ abläuft. Eine zweite konforme Möglichkeit ist es, aus Freiwilligen selbst Spezialisten zu machen und sie nach Maßgabe entsprechender Qualifizierung anzuerkennen: als alternative Beziehungsprofis oder Tröstungsspezialisten oder, wie es in einer Anzeige hieß, „suche Krankenschwester auf Engagementbasis“. Tatsächlich ist ja heute die Versuchung groß, Engagement allein in dem einen oder anderen Sinn zu bewerben.

Um eine viel grundsätzlichere Suche nach Anerkennung von Engagement geht es hingegen jenen, die zu der arbeitsteiligen Perfektionierung der Moderne eine skeptischere Haltung einnehmen. Sie bestehen darauf, dass in einer Gesellschaft, die in allen Aspekten arbeitsteilig segmentiert und professionell funktioniert, für soziale Integration und Demokratie das Terrain klein und die Luft dünn wird. Eine Lebenswelt, deren Alltag nur noch spezialisierte Produzenten und Konsumenten kennt und die keine eigene lebendige Erfahrungen darüber hinausgehender sozialer und politischer Teilhabe vermittelt, wird schließlich auch für politische Beteiligung nicht mehr motivieren und kompetent machen können.

Die These wäre also, dass der produktive Kern des Engagements nicht in seinen messbaren Leistungen im Einzelfall liegt und auch nicht allein daran gemessen werden sollte. Sein Kern wäre vielmehr, dass es Interessen an Gemeinschaftsfähigkeit, an – um große Worte zu benutzen – Solidaritätserfahrungen und demokratische Kompetenzen im weitesten Sinne nährt. Engagement, z. B. als Mitarbeit und Mitbestimmung von Eltern an Schulen, sollte also nicht von leeren bzw. vollen Kassen abhängen. Es sollte auch dann gepflegt werden, wenn zunächst fürs Lernen der Schüler nichts Besonderes dabei herauskommt. Es hat, wie Demokratie, einen Wert an sich.

4. Veränderungsfaktoren: Neue Möglichkeiten und neue Risiken, die mit dem Wandel der Arbeit verbunden sind

Die gerade genannten drei Unterscheidungsmerkmale möchte ich nicht deshalb festhalten, um zwischen Engagement und Erwerbsarbeit überall einen klaren Trennungsstrich zu ziehen, sondern um analysieren zu können, was Gemengelagen bedeuten, die es seit jeher gibt, aber auch solche, die heute stärker hervortreten, als das bis in die Zeit der reichlich fest gefügten Nachkriegsgesellschaften der Fall war. Sie sind, so würde ich behaupten, Teil positiver und negativer Prozesse – einerseits einer Öffnung des Erwerbssystems, der Welt der Arbeit für Engagement, und andererseits von Tendenzen, die Mentalitäten einer Arbeits- und Leistungsgesellschaft auch auf den Bereich von Engagement übergreifen zu lassen.

Sprechen wir zunächst von positiven Tendenzen hin zu so etwas wie „guter Arbeit“: Es ist daran zu erinnern, dass die Welt der Arbeit ja niemals als ganze und total der Fremdbestimmung und dem individuellen Erwerbsstreben unterworfen werden konnte. In vielen Bereichen der Erwerbsarbeit sind seit jeher auch Elemente präsent, die man sonst dem Engagement zurechnet. Viele wollen und einige erfahren hier auch tatsächlich Sinn und Möglichkeiten, kreativ tätig zu sein; sie haben den Eindruck, dass ihre Arbeit gesellschaftlichen Nutzen stiftet. Das, was einige so ausdrücken – „es macht Spaß, macht Sinn und ich bekomme auch noch Geld dafür“ – ist sicherlich am Arbeitsmarkt nur für eine Minderheit erfahrbar. Aber es ist heute wahrscheinlich doch viel häufiger erfahrbar als zu Zeiten, wo Arbeit für fast alle Fron und Plage war. Man könnte also fragen, ob in unseren heutigen Gesellschaften sich im Vergleich mit früheren Zeiten nicht in Teilbereichen mehr Gestaltungsansprüche, Optionen und offene Ränder ergeben, über die der Wunsch nach mehr selbst bestimmten Tätigkeiten Wirklichkeit annehmen kann. Der Einstieg ins Erwerbsleben z. B. ist immer weniger klar und festgelegt und dasselbe gilt für den allmählichen Ausstieg. Beim Einstieg geht es z. B. vermehrt um Praktika, Tätigkeits-, aber auch Engagementnachweise, die sowohl für weiteres Engagement als auch beruflich nützlich sein können. Beim Ausstieg nach dem Berufsleben geht es immer mehr um die weitere Verwertung des gewonnenen Wissens in neuen Kontexten – um ei-

nen neuen Start, bei dem in verschiedenen Mischungen der Wunsch nach neuen eigenen Erfahrungen, aber auch nach Formen des sich für andere nützlich Machens mitbestimmend sind.

Zusammenfassend könnte man sagen: In die Erwerbsarbeitsbiografie mischen sich heute für viele Menschen Abschnitte und Übergänge hinein, bei denen sie stärker selbst entscheiden können, was und wie sie tätig werden oder bleiben wollen, so dass die Frage, welche Art von Engagement ins Spiel kommt, nicht mehr durch harte Faktoren wie geregelte Verläufe vorentschieden, sondern stärker durch weiche Faktoren beeinflusst wird, solche, die mit Kultur und individuellen Lebensorientierungen zu tun haben. Und das trifft auf die Zwänge und Freiheiten der Übergangsphase hin zum Berufsleben ebenso zu wie auf die Zwischenphasen, die mit Familie und Neuorientierungen zu tun haben; schließlich betrifft es aber auch die weniger präformierten Übergänge in nachberufliche Lebensphasen. Der Wunsch vieler, die eigene Biografie zu bereichern, bekommt für die Zukunft von Engagement und Arbeit ein womöglich höheres Gewicht. Damit relativieren sich aber auch die eingangs aufgezeigten drei Unterscheidungsmerkmale zwischen der Welt der Arbeit und des Engagements:

- Einige können im System der Lohnarbeit relativ selbstbestimmt und engagiert tätig sein, insbesondere dort, wo der Nutzen für andere leicht erkennbar ist; hier gehen in Lebensprojekten – wie der Revitalisierung eines Stadtviertels – bezahlte und unbezahlte Tätigkeiten ineinander über.
- Möglichkeiten, selbst mit anderen zu handeln und zu entscheiden, existieren damit durchaus nicht immer so scharf getrennt vom Arbeiten und Herstellen, wie Hannah Arendt das unterstellt hat. Sie mischen sich nicht nur irgendwo am Rand der Gesellschaft in relativ selbst bestimmten Sozialprojekten, sondern durchaus auch dort, wo z. B. bezahlte Experten und Politiker zusammenkommen, um über die Konturen eines städtischen Entwicklungsplans oder ein Kulturprojekt zu beraten. Was wir aus der Welt der professionellen Politik kennen, nämlich dass Handeln und Entscheiden die Form bezahlter Arbeit annimmt, ohne sich dabei gleich in entfremdete und fremd bestimmte Arbeit verwandeln zu müssen, findet sich nun auch bei ande-

ren Tätigkeiten des kreativen Schaffens mit Anderen oder der Weitergabe von Wissen.

- Und schließlich kann man sowohl in kleinen wie in großen Arbeits- und Projektzusammenhängen lernen, dass Spezialistenarbeit und generelle Kompetenz durchaus zusammengehen können: Beim Engagement in Stadtquartiers- oder Schulprojekten ist schließlich beides gefragt – spezielle praktische Arbeit an ganz bestimmten Punkten ebenso wie das Mitdenken und Mitentscheiden im Großen und Ganzen.

Die zweite Veränderung im Bereich der Arbeitswelt, auf die ich hinweisen möchte, ist hingegen eindeutig negativer Natur: Beim erwähnten Ein-, Um- und Ausstieg in den Erwerbsbiografien droht heute zweierlei. Zu verzeichnen ist erstens die Entgrenzung der Erwerbsarbeit, so dass fast alle Lebensentscheidungen unter dem Blickwinkel ihres Nutzens und Schadens für die Erwerbsbiografie gefällt werden und z. B. der unglaublich hohe Arbeitsdruck gar keine Zeit mehr lässt, sich noch anders zu engagieren. Darüber hinaus ist für den Verlauf des ganzen Arbeitslebens das Risiko dramatisch gestiegen, gar nicht erst in die Erwerbsarbeit hineinzukommen oder unfreiwillig ganz herauszufallen. Damit erodiert aber für viele jene verlässliche Integration in die Arbeitswelt, die für ganz viele Formen des Engagements – speziell auch das klassische Ehrenamt – die Basis bildete. Eine feste und abgegrenzte Arbeit war der Hintergrund für so etwas wie eine entspannte Scheidung und Komplementarität zwischen der beruflichen Tätigkeit auf der einen und dem freiwilligen, geselligen oder sozialen Engagement auf der anderen Seite. Unter Bedingungen der Entgrenzung und Unsicherheit von Erwerbsarbeit ist es schließlich doppelt folgenreich, wenn Engagement im Rahmen einer Denkweise beurteilt wird, die vor allem in Kategorien von Wertschöpfung und Arbeitsleistung misst und bewertet.

- Für den Einzelnen gehen Halt gebende Fundamente verloren – auch die bloße Freiheit zum Engagement jenseits der Arbeit setzt schließlich einen Arbeitsplatz voraus.
- Diejenigen, die sich engagieren, sehen sich dabei einem Bewertungssystem gegenüber, das fast ausschließlich danach fragt, was mit dem jeweiligen Engagement eingespart, aufgebaut oder sonst wie geleistet wird.

Mein Fazit wäre: Engagement und Erwerbsarbeit sind grundverschieden, aber es ist weder ausgeschlossen, dass Merkmale von engagierter Tätigkeit in der Berufswelt eine Rolle spielen, noch dass Bewertungsformen und Tätigkeitsmotive, wie man sie aus der Arbeitswelt kennt, im Engagementbereich Bedeutung haben können. Angesichts des Umstands, dass heute Überlappungen zunehmen, Freiheiten des Engagements in die Arbeitswelt einwandern, insbesondere aber auch Zwänge und Prioritäten der Arbeitswelt in den Bereich des Engagement, könnte so etwas wie eine allgemeine Richtschnur für die Beurteilung verschiedener Mischformen so lauten: Wo immer möglich, sollte man einer „Verarbeitung“ des Engagements entgegenwirken und gleichzeitig Tendenzen verstärken, auch in der Welt der Arbeit mit Engagement verbundenen Motiven und Orientierungen mehr Gewicht zu geben – also der Suche nach Sinn, Freiheitserfahrungen und erfahrbarem gesellschaftlichem Nutzen. Im letzten Teil meines Beitrags will ich nun diesen allgemeinen Leitsatz auf eine Bewertung verschiedener Haupttypen der Kombination von bezahlter Arbeit und Engagement anwenden.

5. Formen der Arbeit und des Engagements im Überschneidungsbereich – eine Typologie

Man könnte eine Typologie verschiedener stark ausgeprägter Formen der Kombination von bezahlter Arbeit und Engagement entwickeln. Wenn es um die Einbeziehung von Engagement in Erwerbsarbeitszusammenhänge geht, dann gibt es vor allem die folgenden typischen Formen:

1. Da sind zunächst die verschiedenen Formen materieller Absicherungen (*Pauschalgratifikationen* für Unkosten, Investitionen in Infrastrukturen wie Räume, Ausbildungsmöglichkeiten etc.); sie können sicher am ehesten als eine Form gelten, „Kosten“ des Engagements im weiteren Sinne zu reduzieren, ohne das Engagement selbst zu lenken oder in seiner Substanz zu verändern.
2. Das führt zu einem zweiten, ganz anderen Typus, über den man nicht schweigen sollte – zu den „*Spesenrittern*“, jenen ehrenamtlichen Vertretern in Berufsverbänden und Ähnlichem, die oft sehr große „Aufwandsentschädigungen“ kassieren, ohne dabei

- wie für einen normalen Lohn - Steuern und Sozialabgaben zahlen zu müssen. Diese Art der Kombination von Geld und Ehrenamt sollte schleunigst wie ein normaler Job bewertet werden.

3. Der dritte Typus, der der *Kombination von finanzieller Vergütung und engagierter Tätigkeit durch Zahlung eines geringfügigen Stundensatzes*, wird wohl auch deshalb sehr kontrovers diskutiert, weil es hier sehr verschiedene Erscheinungsformen gibt. Ich nenne nur die beiden Extrempunkte.

- Auf der einen Seite gibt es Praktiken, wo etwa in einem Krankenhaus ehrenamtlich Engagierte, funktional eingepasst in ansonsten unveränderte Hierarchien und Betriebsabläufe, ein geringfügiges Entgelt erhalten und damit besser lenkbar gemacht werden sollen (Motto: Sie kommen doch sicher am Samstagmorgen? Schließlich erhalten sie ja auch ...)
- Auf der anderen Seite gibt es hier jedoch auch Beispiele, wo im Rahmen innovativer sozialer Projekte, wie etwa in der Demenzbetreuung, ehrenamtliche Hilfen durch geringfügige Entgelte stabilisiert werden. Das Engagement steht im Vordergrund und ist das entscheidende Kriterium dafür, wen man anspricht und einbezieht. Das Geld ist Stabilisator einer Form von sachkundiger und engagierter Mitarbeit, die sich einerseits von der Mitarbeit bezahlter Professioneller unterscheidet, andererseits aber auch von Schwarzmarktarrangements zur Pflege, wo alle gefragt sind, die hier etwas verdienen wollen.

Wahrscheinlich kann man sich leicht darauf einigen, dass die erste Variante dieses dritten Typs, die der „Verlohnarbeiterung“ von Engagement, abzulehnen ist. Allzu deutlich ist hier, dass es darum geht, Lenk- und Dienstbarkeit zu erzeugen und den „Eigensinn“ der Engagierten zurückzudrängen – „Eigensinn“ auch in der Hinsicht, dass Engagement ja immer auch meint, vorhandene Arbeitsteilungen und Hierarchien ein Stück weit zu hinterfragen. Doch auch, wenn es sich mit der zweiten Tendenz anders als mit der ersten verhält und die Geldzahlungen hier begleitet sind von der Entwicklung neuer Kooperationsformen, besserer Angebote und Mitsprachemöglichkeiten der Engagierten, bleiben genug offene Fragen und ungelöste Probleme. Gibt es eine Möglichkeit zu ver-

hindern, dass auch solche Ansätze gegen ihre eigene Absicht für bloße Rationalisierungsstrategien instrumentalisiert werden?

Es lohnt sich, an dieser Stelle daran zu erinnern, dass in vielen Bereichen sozialer Arbeit und sozialer Dienste (man denke nur einmal an die Geschichte von Beschäftigungsgesellschaften und Integrationsbetrieben im lokalen Kampf gegen Langzeitarbeitslosigkeit), aber auch im Kultur- und Umweltbereich Engagement und unbezahlte Tätigkeit in prekären Projekten sehr oft Ausgangspunkt für sich später konsolidierende Einrichtungen und Angebote war, die dann auch bezahlte Arbeitsmöglichkeiten für Professionelle boten. Insofern waren und sind auch heute noch Projekte, bei denen vergütetes und nicht vergütetes Engagement am Anfang steht, mögliche Vorformen von und Übergangsformen zu neuen Angeboten und Beschäftigungsmöglichkeiten. Man kann aber mit einigem Recht auch argumentieren, dass heute in vielen Bereichen der Prozess gerade umgekehrt läuft und durch (z. T. mit Vergütungen stabilisiertes) Engagement lediglich eine Ausdünnung professioneller Angebote abzufangen versucht wird.

Betrachtet man die Problematik der Veränderung von Engagement vom Arbeitsmarkt her kommend, dann scheinen mir vor allem zwei Formen bemerkenswert zu sein.

1. Die erste betrifft all diejenigen, bei denen es um neue Übergänge zwischen Lebens- und Erwerbsbiografien geht, bei denen das *Interesse an einer „bereicherten Biografie“ und/oder der besseren Einfädelung in den Arbeitsmarkt* im Vordergrund steht und die Ausgangssituation der Betroffenen relativ günstig ist. Vergütungen spielen eine Rolle bei gemeinnütziger Tätigkeit als Praktikum, auch bei dem speziellen Praktikum, das Freiwilligendienste darstellen. Sie spielen auch eine Rolle bei der Weiterverwertung beruflicher Qualifikationen in nachberuflichen Phasen. Ich sehe es nicht als problematisch an, wenn Engagementförderung solche stark von beruflichen und persönlichen Interessen geprägten Bereitschaften einbezieht. Eine kritische Grenze ist m. E. immer dann erreicht, wenn mögliche Adressaten des Engagements nur noch am Rande von Bedeutung sind – so wie z.B. bei sozialen Wochenendeinsätzen von Managern, die

am Objekt "Randgruppe" Sozialkompetenz und Stressbewältigung üben.

2. Eine zweite vom Arbeitsmarkt her kommende Unterminierung der klassischen Grenzziehungen zwischen Engagement und Erwerbsarbeit ergibt sich mit den verschiedenen Varianten nicht vergüteter Arbeitsgelegenheiten, angesiedelt in Bereichen wie sozialen Diensten, wo die Gemeinnützigkeit der Tätigkeit ins Auge sticht – also vor allem bei vielen Ein-Euro-Jobs. Klar ist die Scheidelinie zwischen Engagement und diesen Arbeitsgelegenheiten nur da, wo solche Jobs dem Einzelnen administrativ aufgezwungen werden und von Freiwilligkeit nicht die Rede sein kann. Unklar ist sie überall dort, wo die Betroffenen eine Ein-Euro-Job-Tätigkeit im gemeinnützigen Bereich als einzige verbliebene Chance für sich ansehen, sozial und beruflich Anschluss zu halten oder wiederzufinden. Selbst wo der Ein-Euro-Job nicht als Zwangsarbeit, sondern als Zugangschance erfahren wird, gibt es einen wichtigen Unterschied zu denen, die vor dem Hintergrund einer gesicherten Existenz mit einiger Autonomie bei der Frage mitreden können, wo und wie man sich engagieren soll und die folglich auch Übergänge und Mischungen zwischen Erwerbsarbeit und Engagement selbst mitgestalten können. Verglichen mit ihnen sind Langzeitarbeitslose viel lenkbarer und auch verwundbarer. Warum also Arbeitgeber wie Kommunen und Wohlfahrtsverbände sehr oft Ein-Euro-Jobber Engagierten vorziehen, ist nicht schwer zu erklären. Aber ist es auch gerechtfertigt? Und kann man etwas dagegen tun?

Es gibt auch hier keine leichten Antworten und Patentlösungen, insbesondere dann nicht, wenn man mit einbezieht, dass die Vermittlung von Engagementmöglichkeiten ja nicht zuerst und allein den Engagementbereiten dienen, sondern ebenso nach den Bedürfnissen und Nöten derer fragen sollte, die Hilfe nötig haben. M. E. ist die Bereitstellung gemeinnütziger Arbeitsgelegenheiten etwas anderes als die Entwicklung von Engagement – auch dann, wenn zur Wahrnehmung solcher Tätigkeiten nur die Ungunst der Umstände drängt und nicht auch noch ein staatlicher Arbeitszwang. Trotzdem kann man als Anwalt von zivilen Orientierungen und Engagement eine klare Botschaft an Ein-Euro-Jobber und diejenigen

senden, die über deren Einsatz und seine Bedingungen entscheiden. Sie könnte wie folgt lauten: Etwas von dem, was Engagierte selbst an ihrer Tätigkeit als Gewinn erfahren, sollte auch Ein-Euro-Jobbern nicht vorenthalten werden: ein Stück Freiwilligkeit, Mitgestaltungschancen und Möglichkeiten, sich in der Tätigkeit gemeinsam mit anderen erfahren zu können.

6. Ein Nachwort

Ich habe mich bewusst gegen eine Erörterung von Schlagworten wie „Tätigkeitsgesellschaft“ oder „Bürgerarbeit“ entschieden. Das positive an diesen Begriffen sehe ich darin, dass sie für die neue Bedeutung von Übergängen und Mischungen sensibilisieren. Negativ wirken sie m. E. dann, wenn sie verdecken, dass Engagement und Erwerbsarbeit als zwei Typen des Tätigseins auch dann noch verschieden bleiben, wenn sie sich situativ oder entlang des Lebensablaufs verschränken. Tätig sein ist nun einmal ein sehr weiter und abstrakter Überbegriff für sehr verschiedene konkrete Dinge – politisch handeln oder seinen Lebensunterhalt verdienen. Ähnlich doppelgesichtig ist der Begriff der Bürgerarbeit. Meint er, dass mit Engagement auch mehr Bürgerrechte und Bürgerwünsche in das System der Erwerbsarbeit einwandern sollen? Oder steht er lediglich für Projekte, wo mit viel Engagement gemeinnützige Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden, die nicht mit staatlicher Erzwingung verbunden sind? Und schließlich noch etwas: Man sollte bei der Diskussion von Grauzonen und dem Versuch, sich dafür zu sensibilisieren und zu öffnen, realistischerweise nicht die Verteidigung des eigentlichen Engagementbereichs vergessen. Gerade in einer Welt des überall gegenwärtigen Zugriffs von Arbeitszwängen und -mentalitäten gilt es, an den dazu quer liegenden Besonderheiten des Engagementbereichs festzuhalten und in diesem Sinne auch Grenzen zu markieren. Denn dieser Bereich ist immer beides zugleich – ein Residuum, eine Art Zufluchtsort und Schutzzone und ein gelebter Vorgriff auf zivile Werte und Praktiken, von denen wir alle hoffen, dass sie in der Gesellschaft insgesamt mehr Bedeutung erhalten.

Arbeit in der Bürgergesellschaft – Standards für die Zukunft

In der letzten Zeit wird dem Verhältnis zwischen bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbsarbeit zunehmend Aufmerksamkeit zuteil. Wenn man den Arbeitsmarkt insgesamt betrachtet, war seit 12 Jahren die Arbeitslosigkeit noch nie so niedrig wie aktuell. Doch hat die Arbeitsmarktpolitik unter dem Logo Agenda 2010 Bedingungen für den Beschäftigungsaufbau auch entscheidend negativ verändert.

Die Hälfte des Beschäftigungsaufbaus speist sich nicht aus Vollzeit, wobei bei Vollzeit auch die rund 600 000 Leiharbeiter mitgezählt werden, die zu wesentlich schlechteren Bedingungen arbeiten als Kernbelegschaften. Massiv zugenommen haben vor allem die Mini- und Midijobs, von denen man nicht leben kann. Im ersten Quartal 2007 wurden inzwischen rund 6,5 Millionen Minijobber gezählt. Davon sind zwei Drittel Frauen. 2,5 Millionen Beschäftigte verdienen weniger als 50 Prozent des durchschnittlichen Bruttolohnes. Armutslöhne nennen die Gewerkschaften das. Dabei sind 1,2 Millionen Menschen zu so genannten „Aufstockern“ geworden. Sie erhalten ergänzende Leistungen, weil sich ihr Einkommen aus Erwerbstätigkeit noch unter dem Niveau arbeitsloser Hartz-IV-Empfänger befindet. Zurzeit gehen 600 000 Bezieher von ALG II einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. 480 000 davon sind Vollzeitbeschäftigte. Weitere 600 000 sind Minijobber.

1. Minijobs

In den Bereichen Gesundheit und Sozialwesen nehmen fast zwei Drittel der Einrichtungen Minijobs in Anspruch. Bei Erziehung und Unterricht sind es fast

die Hälfte der Einrichtungen, das sind rund 160 000 bis 170 000 Minijobs. Rund 250 000 Minijobs gibt es in Sportvereinen und -verbänden.

Minijobs rechnen sich für die Arbeitgeber immer noch, auch nachdem die pauschalen Abgaben 2006 erhöht worden sind. Drei Minijobber, die eine volle Stelle ersetzen können, kosten weniger als ein sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer. Im gemeinnützigen Bereich kann man nach der Erhöhung der Übungsleiterpauschale mit einer Kombination von Minijob und Übungsleiterpauschale 575 Euro monatlich sozialabgaben- und steuerfrei verdienen. Mit dieser Kombination reichen schon zwei Personen, um eine volle Stelle abzudecken, was die Arbeitskosten noch einmal senkt. Wie oft eine solche beschriebene Kombination tatsächlich in Anspruch genommen wird, ist – gerade auch bei der Minijobzentrale – nicht dokumentiert. In jedem Fall ist es aber so, dass diese Verfahrensweise nur in gemeinnützigen Bereichen möglich ist.

Aus der Kombination von Minijob und Aufwandsentschädigung folgt jedoch ein Problem: Es werden zwei Rollen gemischt, die des Arbeitnehmers und die des Ehrenamtlichen. Es ist schlecht vorstellbar, dass man im gleichen Tätigkeitsfeld ein paar Stunden abhängig Beschäftigter sein kann, und ein paar Stunden eigensinniger, unabhängiger Ehrenamtlicher.

2. Ein-Euro-Jobs

Ein-Euro-Jobs sollten nach dem Willen des Gesetzgebers nachrangig gegenüber allen anderen Förderinstrumenten sein. Doch die Ein-Euro-Jobs haben

sich faktisch zum am häufigsten eingesetzten arbeitsmarktpolitischen Instrument entwickelt. Rund 718 000 Menschen leisteten 2006 einen 1-Euro-Job. Mehr als zwei Drittel aller Ein-Euro-Jobs sind in den sozialen Diensten angesiedelt, ein weiteres Viertel in sonstigen privaten und öffentlichen Dienstleistungen und nur ein knappes Zehntel in der öffentlichen Verwaltung. Arbeitsgelegenheiten müssen – so will es das Gesetz – zusätzlich sein und im öffentlichen Interesse liegen. Doch die Zahlen sprechen eine andere Sprache, vor allem für Ostdeutschland: Während bei den öffentlichen und privaten Dienstleistungen im Westen auf einen Zusatzjob 30 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte kommen, sind es im Osten vier. In der öffentlichen Verwaltung kommen auf einen Zusatzjob im Westen 53 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, im Osten acht. Selbst in den sozialen Dienstleistungen betragen die Zahlen noch 26 zu 13. Während in Westdeutschland mehrheitlich An- und Ungelernte in Ein-Euro-Jobs vermittelt werden, haben in Ostdeutschland 70% einen Berufs- oder Hochschulabschluss. Selbst wenn die 1-Euro-Jobber von der einsetzenden Organisation grundsätzlich als qualifiziert für den Tätigkeitsbereich wahrgenommen werden, wird nur 1 Prozent in ein unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen. Hauptgrund für die Nichtübernahme sind die fehlenden Mittel. Bei 21 Prozent wird der Tätigkeitsbereich dann vom nächsten 1-Euro-Jobber übernommen. Insofern bilden Ein-Euro-Jobs keine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt. Stattdessen werden durch Ein-Euro-Jobs in nicht zu vernachlässigendem Umfang sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse verdrängt. Ein-Euro-Jobs sind nicht zusätzliche, sondern schlechtere Beschäftigungen durch Substitution von Kernbelegschaften.

Natürlich ist mit Minijobs und Ein-Euro-Jobs nicht Arbeit in der Bürgergesellschaft insgesamt beschrieben. Aber doch ein nicht zu vernachlässigender Ausschnitt davon. Die Politik hat diese Büchse der Pandora geöffnet. Die maßgebliche Politik hat es sich so lange einreden lassen, bis sie so gehandelt hat, als ob der Sozialstaat nur Ballast sei und „verschlankt“ werden müsse. Es hat sich die Vorstellung etabliert, dass die Arbeitslosigkeit am besten bekämpft würde, indem man die Arbeitslosen bedrängt. Ausgetragen wurde und wird dieser Kampf in einem hohen Maß auch in den Feldern der Bürgergesellschaft. Die Ver-

bände sind dabei auf Grund der Sparzwänge vorwiegend selbst Getriebene, nicht Treiber.

3. Was ist zu tun?

Zwei Konzepte lassen sich als Ausgangspunkt für politisches Handeln nehmen:

3.1 Decent work

Das Konzept von Decent Work stammt aus der International Labour Organisation (ILO) und kommt aus dem Zusammenhang der Entwicklungszusammenarbeit. Decent Work versteht Arbeit im umfassenden Sinn: Dabei geht es nicht nur um Erwerbsarbeit und ökonomische Absicherung, sondern auch darum, dass Menschen durch ihre Arbeit Schaffenskraft und Kreativität erleben können und Beziehungen zu anderen Menschen hergestellt werden. Arbeit wird als stabilisierendes Element für die Gesellschaft erkannt und ihr solidarischer Charakter betont. Insofern erhebt Decent Work auch Gültigkeit für Familienarbeit und bürgerschaftliches Engagement.

In der Gipfelerklärung von Heiligendamm vom 7. Juni 2007 haben sich die Staats- und Regierungschefs der reichsten Industrieländer zu Folgendem verpflichtet: „Daher unterstützen wir die Agenda für menschenwürdige Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation mit ihren vier gleichwertigen Pfeilern:

- wirksame Umsetzung arbeitsrechtlicher Normen, insbesondere der IAO-Kernarbeitsnormen (Vereinigungsfreiheit, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit, Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf)
- Schaffung produktiver Beschäftigung
- Weiterentwicklung von allen einbeziehenden sozialen Schutzsystemen und
- Unterstützung des sozialen Dialogs mit den verschiedenen Akteuren.“

Die anwesenden Staats- und Regierungschefs haben sich ein Instrument zu Eigen gemacht, dessen Strategie es ist, durch ein integriertes Konzept Wirtschaftswachstum mit produktiver Beschäftigung und universellem Sozialschutz zu verbinden. Zentral ist dabei die Kohärenz der Maßnahmen. Anpassungsstrategien, die nach den Rezepten der jüngeren Vergangenheit

auf schwachen Sozialschutz bauen, wird damit eine Abfuhr erteilt. Europa war bisher führend bei der Stärkung der ILO mit ihrem Konzept „Decent Work“. Nach der Erklärung von Heiligendamm geht es nun darum, dass die europäischen Regierungen „Decent work“ nicht nur für die Welt propagieren, sondern es sich selbst zur Aufgabe machen. Das gilt sowohl für die Ebene europäischen Handelns als auch für die Ebene des binnenstaatlichen Handelns der Mitgliedstaaten.

Bezogen auf deutsche Verhältnisse lassen sich eine Reihe von politischen Feldern identifizieren, in denen „Decent work“ Handlungsbedarf aufzeigt. Was die Umsetzung und Durchsetzung der Kernarbeitsnormen betrifft, hat Deutschland immer noch Nachholbedarf: Zu denken ist dabei beispielsweise an

- Vereinigungsfreiheit, die es für die 1-Euro-Jobber nicht gibt,
- Lohndumping bei öffentlicher Auftragsvergabe auf der Basis solch prekärer Arbeitsverhältnisse, sowie
- Ausweitung von tariflichem Schutz für die angesprochenen Gruppen.

In den letzten Jahren wurde eine Reihe von vorgeblichen Reformen durchgesetzt, die sich mit der Absicht verbunden hatten, einen vermeintlich zu üppigen Wohlfahrtsstaat dramatisch auszudünnen. Die Verpflichtung zu „Decent work“ sollte hier einen Paradigmenwechsel auslösen. Auf die Verpflichtung zu „Decent Work“ kann und muss man sich in Zukunft beziehen, will man die Politik in die Pflicht nehmen.

3.2 DGB-Index „Gute Arbeit“

Was im Konzept „Decent Work“ noch vergleichsweise abstrakt bleibt, macht das Instrument des DGB-Index „Gute Arbeit“ sehr viel konkreter. Beim DGB-Index geht es um die Sicht der Beschäftigten: Was verstehen die Beschäftigten unter guter Arbeit? Und wie beurteilen sie ihre Arbeitsplätze? Damit kann aus Beschäftigtensicht eine Bewertung von Arbeit in Deutschland auf den Tisch gelegt werden. Ein Status quo sozusagen, der in regelmäßigen Abständen wiederholt werden wird. Damit soll ein Veränderungsprozess in Gang gesetzt werden. Der DGB will damit einen Wettbewerb anstoßen, der nicht nur das kurz-sichtige Kostenargument kennt, sondern Innovation und Gute Arbeit im Blick hat.

Für den Index wurden im Jahr 2007 6.900 Beschäftigte repräsentativ befragt. Die erste Befragung hat ergeben: Jede und jeder Dritte in Deutschland bewertet seine Beschäftigungssituation negativ. Gut die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeitet unter Bedingungen, die als mittelmäßige Arbeit bezeichnet werden können. Nur 12 Prozent der deutschen Arbeitsplätze bieten gute Arbeit. Unter www.dgb-index-gute-arbeit.de lässt sich die Qualität jedes Arbeitsplatzes prüfen, indem die Fragen ausgefüllt werden und sofort das Ergebnis verfügbar ist.

„Decent Work“ gibt einen Bezugsrahmen an die Hand, mit dem man in der politischen Diskussion um die Qualität von Arbeit operieren kann. Mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“ lässt sich konkret an der Qualität von Arbeit arbeiten. Nimmt man die Anforderungen ernst, die Decent Work und der DGB-Index stellen, lässt sich festhalten: Das Ersetzen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch Minijobber (plus Aufwandsentschädigung) oder 1-Euro-Jobber ist nicht einfach irgendwie nur Verwischung, Entgrenzung oder Ausdehnung von Grauzonen. Vielmehr geht es um Unterlaufen, Unterhöhlen und letztlich Absenken von Standards in der Arbeit.

Aus der Ehrenamtsperspektive stellt sich der Sachverhalt folgendermaßen dar: Ein Ehrenamtlicher mit einem Minijob ist nicht mehr frei. Das ist keine Marginalie. Das geht an die Substanz der Bürgergesellschaft: an die Substanz der eigenen Wertgebundenheit und Eigenlogik, und an die Substanz der eigenen Glaubwürdigkeit. Das gleiche gilt, wenn es darum geht, auf Ein-Euro-Jobs zu verpflichten. Auch 1-Euro-Jobber sind nicht frei. Sie sind zwangsverpflichtet bei Bedrohung mit einer Kürzung des ohnehin zu niedrigen ALG II.

Aus der Beschäftigungsperspektive betrachtet, ist das Ergebnis ebenfalls in höchstem Maße problematisch: 1-Euro-Jobber verfügen nicht einmal über die grundlegendsten Rechte von Arbeitnehmern, wie die Kernarbeitsnormen der ILO und damit Decent Work sie fordern und wie sie im DGB-Index abgefragt werden. Sie dürfen keine betriebliche Interessenvertretung wählen. Sie dürfen sich nicht, mit dem Zweck zusammen, einen Tarifvertrag abzuschließen. Sie verfügen in den Ein-Euro-Jobs über keinerlei Perspektiven. 1-Euro-Jobber sind keine Beschäftigten, doch Ehren-

amtliche sind sie auch nicht. Ehrenamtliche könnten mit Eigensinn an die Aufgaben herangehen und zur Not mit den Füßen abstimmen. 1-Euro-Jobbern ist dies verwehrt.

Von der Grundphilosophie her verlangt Decent Work eine Abkehr vom Sozialabbau, weniger Repression und stattdessen eine verbesserte soziale Unterstützung derer, die von Armut betroffen oder gefährdet sind. Und zwar nicht nur mit dem Ziel der Rückgewinnung von Beschäftigungsfähigkeit, sondern mit dem Ziel eines guten Lebens.

Was ganz konkret Minijobs plus Aufwandsentschädigung und Ein-Euro-Jobs betrifft, lassen sich vor dem Hintergrund von „Decent Work“ und des „DGB-Index Gute Arbeit“ folgende Lösungsmöglichkeiten für die Bürgergesellschaft aufzeigen:

Die Möglichkeit, *Minijobs und Aufwandsentschädigung* zu kombinieren, kann nicht im Sinne des Gesetzgebers gewesen sein. Hier sind Korrekturen nötig. Der DGB fordert ein Ende der Privilegierung von Mini- und Midijobs.

Nicht jeder und jedem ist mit „Fördern und Fordern“ geholfen. Am Anfang einer *ehrlichen Arbeitsmarktpolitik* muss eine Bestandsaufnahme stehen. Redlicherweise müsste man anerkennen: Für viele gibt es kein Zurück mehr in den ersten Arbeitsmarkt, jedenfalls nicht zu Bedingungen „Guter Arbeit“. Dies hat unterschiedliche Gründe und unterschiedlich müssen auch die Lösungen aussehen. Dazu gehört auch ein *ehrlicher zweiter Arbeitsmarkt* für genau umschriebene Gruppen.

Rente wegen Erwerbsminderung: Der deutschen Arbeitsmarktpolitik liegt die Philosophie zugrunde, dass so gut wie jedes Hindernis, das einer Teilnahme am Erwerbsleben entgegensteht, beseitigt werden könne. Dementsprechend hoch hängt die Latte für die Erwerbsminderungsrente. Auch wenn beabsichtigt ist, alle nach ihren Möglichkeiten zu beteiligen und Schwächere nicht einfach abzuschieben, ist es doch tatsächlich so, dass für viele keine realistischen Chancen geboten und sie nur frustriert werden. Denn auch wenn der jeweilige Fallmanager heutzutage weiß, wem mit einem Ausstieg zu helfen wäre, so fehlt dazu ein rechtlicher Rahmen. Es muss immer

weiter so getan werden, als ob noch Chancen der Arbeitsmarktintegration bestünden. Deshalb sollte der Zugang zur Erwerbsminderungsrente für Menschen erleichtert werden, bei denen realistischerweise nicht zu erwarten ist, dass sie dem Arbeitsmarkt je wieder zur Verfügung stehen können. Das gilt beispielsweise für Drogenabhängige. Aber auch für Langzeiterwerbslose, die länger als fünf Jahre nicht mehr am Erwerbsleben teilgenommen haben. In Deutschland geht es nach Schätzungen des DGB um rund 600 000 Menschen, die für derartige Ausstiegsregelungen in Frage kämen.

Altersrente: Auch wenn die Zahl der älteren Erwerbslosen in der letzten Zeit gesunken ist, treten nur fünf Prozent der Erwerbstätigen im Regelrentenalter von 65 in den Ruhestand. Es werden auch nicht wieder mehr ältere Arbeitslose eingestellt, sondern diejenigen, die noch erwerbstätig sind, arbeiten länger. Das Risiko, die Altersgrenze nicht zu erreichen, wurde von der Politik mit der Einführung der Rente mit 67 komplett auf die Betroffenen abgewälzt. Aus diesem Grund haben sich die Gewerkschaften dagegen ausgesprochen. Der DGB fordert stattdessen flexible Übergänge zwischen Arbeitsleben und Ruhestand. Für diejenigen, die noch arbeiten wollen, lassen sich Programme vorstellen, in denen gemeinnützige Arbeit geleistet wird, tariflich bezahlt und mit Arbeitnehmerstatus. Das ist genau das Gegenteil davon, Erwerbslose dazu zu drängen, sich unter Inkaufnahme von erheblichen Abschlägen so früh wie möglich aus ALG II in die Altersrente abzumelden.

Berufliche Erstausbildung: Die weitgehende Abstinenz des Staates in der beruflichen Ausbildung trägt dazu bei, lebenslange Abhängigkeit von Hartz-IV zu produzieren. Denn das Risiko, arbeitslos zu werden, nimmt mit geringerem Bildungsstand deutlich zu. Die Ausbildungsplatzsituation ist weiterhin angespannt. Von 946.000 Absolventinnen und Absolventen erreichten im Jahr 2007 595.000 einen Ausbildungsvertrag. 300.000 Jugendliche als so genannte Altbewerber sind dabei noch gar nicht berücksichtigt. Die Zahl der ausbildungsbereiten Betriebe sinkt weiter und liegt nur noch bei 21 Prozent. Zum Lehrstellenmangel kommt in der betrieblichen Ausbildung ein Qualitätsproblem. Ein Drittel der Auszubildenden, die im Rahmen einer DGB-Studie unter mehr als 4.000 Auszubildenden befragt wurden, gibt

an, nur „manchmal“, „selten“ oder „nie“ angeleitet zu werden. Ursächlich dafür ist, dass vor vier Jahren die Ausbildungseignungsverordnung außer Kraft gesetzt wurde. Für alle diese jungen Leute muss das Leben in der Warteschleife ein Ende haben. Da besonders in Ostdeutschland die berufliche Erstausbildung ohnehin schon weitgehend staatlicherseits bezahlt wird, sollte deshalb über eine Ausweitung der öffentlich finanzierten Berufsausbildung nachgedacht werden.

Berufliche Weiterbildung: In der beruflichen Weiterbildung liegt Deutschland im europäischen Vergleich weit abgeschlagen im unteren Drittel. Die berufliche Weiterbildung ist aber wichtig, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Sogar wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen ist, hat der Einsparungszweck in der Arbeitsmarktpolitik derzeit offensichtlich noch Vorrang. Die Fortbildungsmaßnahmen für Erwerbslose wurden im längerfristigen Trend seit 2003 halbiert: von 300 000 auf 137 000, plus 80 000 Trainingsmaßnahmen von Bezieherinnen und Beziehern von ALG I und II. Hier muss wieder deutlich draufgesattelt werden, und zwar passgenau.

Der DGB unterstützt weiterhin die Bemühungen zu einer Reform des Kinderzuschlages. Er soll verhindern, dass Eltern, die zwar für sich selbst Einkommen erwirtschaften können, nicht aber für ihre Kinder, in Hartz-IV rutschen.

Für diejenigen Erwerbslosen im Hartz-System, die erwerbstätig sein könnten, wenn es denn Arbeitsplätze gäbe, sollte ferner

1. der Regelsatz erhöht, und
2. Ein-Euro-Jobs durch ein Angebot, sich freiwillig bürgerschaftlich engagieren zu können, ersetzt werden.

Bürgerschaftliches Engagement statt Ein-Euro-Jobs: Die Arbeitsverwaltung sollte von Anfang an, d.h. schon bei Erstanmeldung eines Erwerbslosen, spätestens aber bei Eintritt der Erwerbslosigkeit, ausdrücklich auf das Angebot hinweisen, sich bürgerschaftlich engagieren zu können. Damit ist nicht gemeint, dass Erwerbslose in gewissem Umfang bürgerschaftlich engagiert sein „dürfen“, ohne ihre Ansprüche zu verlieren. Die Arbeitsverwaltung sollte vielmehr darauf hinweisen, dass bürgerschaftliches Engagement staatlicherseits erwünscht ist. Dabei geht es nicht bloß um eine so genannte „Brücke“ in den ersten Ar-

beitsmarkt. Der Klebeeffekt ist – genauso wie bei den Ein-Euro-Jobs – wahrscheinlich viel geringer als beabsichtigt. Vielmehr geht es um das Selbstwertgefühl, das Gefühl, gebraucht zu werden, um die Erhaltung sozialer Kompetenzen und um die Erhaltung einer Tagesstruktur. Erwerbslose sind signifikant weniger bürgerschaftlich engagiert als Erwerbstätige. Deshalb sollte das Angebot regelhaft gemacht werden, bevor sich Entmutigung einstellt. Gleich beim ersten Gespräch sollten Erwerbslose Adressen von Einrichtungen erhalten, die bei der Suche nach Einsatzmöglichkeiten für bürgerschaftliches Engagement weiterhelfen können.

Das Angebot dieser Art versteht sich nicht als verpflichtend. Die Arbeitsverwaltung sollte sogar eine Aufwandsentschädigung bezahlen, wenn das Engagement eine gewisse Anzahl von Stunden wöchentlich umfasst. Damit ließe sich zeigen, dass bürgerschaftliches Engagement von Erwerbslosen staatlicherseits wirklich gewollt ist und unterstützt wird. Es dürfte keine zeitliche Befristung geben. Die Erwerbslosen könnten sich die Einrichtung nach eigenen Neigungen aussuchen. Damit wären sie selbst gewählt ehrenamtlich aktiv, statt zu einem entwürdigenden 1-Euro-Job verpflichtet.

Hier könnte die Bürgergesellschaft der Politik Angebote machen. Dies wäre im Interesse der Bürgergesellschaft und des bürgerschaftlichen Engagements. Die Bürgergesellschaft darf sich nicht damit abfinden, immer mehr zu einem Raum zu werden, in dem sich Armut, Prekarisierung und schlechte Arbeitsbedingungen unwidersprochen etablieren können.



Engagement und Erwerbsarbeit

Annette Riedel (Moderatorin):

Frau Bachler, hat sich mit der Frage auseinander gesetzt, ob 1-Euro-Jobs, Mini-Jobs und gering bezahlte Arbeit sozialversicherungspflichtige Jobs verdrängen. Jetzt wissen wir aber, zumindest aus der kommunalen Arbeit, dass auch Engagement sozialversicherungspflichtige Jobs zuweilen ersetzt. Gibt es eine Gefahr, dass Engagement missbraucht werden kann, um unbezahlte Arbeit zu leisten, die eigentlich Erwerbsarbeit ist?

Ansgar Klein (BBE):

In der Diskussion beim BBE spielt diese Lückenbüßerfunktion des Engagements schon eine Rolle. Es gibt nicht wenige kommunale Einrichtungen, die zuvor beruflich getragen wurden und wo jetzt Finanzlücken zu der Entscheidungssituation führen: Entweder geben wir die Einrichtung auf oder wir stützen sie vermehrt, verstärkt und hauptsächlich auf das Ehrenamt, wie z. B. bei Bibliotheken, Schwimmbädern, Kulturzentren etc. Das Städtetzwerk NRW z. B. arbeitet mit dieser Erfahrung, doch greifen die Kolleginnen und Kollegen dort das Thema sehr konstruktiv auf. Sie sagen: Es mag ja durchaus sein, dass man die Engagierten als Lückenbüßer sieht, aber die Engagierten machen das gerne, wenn eine entscheidende Bedingung gegeben ist: Die Möglichkeit des Mitentscheidens. Oft werden dann die Einrichtungen qualitativ besser. Zum Beispiel habe ich von Schwimmbädern gehört, die plötzlich viel bedarfsnähere Öffnungszeiten hatten, die zielgruppenorientierte Angebote machen und die Besucherzahlen deutlich steigern können. Gleichwohl bleibt die Frage, ob es sich hier um eine Verdrängung von bezahlter Arbeit handelt.

Herr Evers hat in seinem Vortrag eine interessante Spannung zwischen Ver- und Entberuflichung deutlich gemacht. Bei der Vorbereitung dieser Tagung haben wir in der zuständigen Arbeitsgruppe des BBE zwei Beispiele dafür diskutiert. Die Hilfsdienste erzählten uns, der gesamte Rettungsdienstbereich sei in seinen Ursprüngen rein ehrenamtlich gewesen. Heute ist dieser Bereich beinahe ausschließlich hauptamtlich organisiert. Ein anderes Beispiel ist die Hospizbewegung. Da haben Engagierte gezeigt, dass in den Altenheimen und Krankenhäusern ein Defizit im Umgang mit Sterben in Würde besteht. Jetzt beginnt offenbar dort ein Trend, dass der Beruf sich dieser Dinge annimmt und damit die Engagierten als Pioniere wieder an den Rand gedrängt werden können. Wir haben auf jeden Fall ein Spannungsfeld von Verberuflichung und beruflichen Wandel, der dann aber wieder neue Orte für Engagement bietet. Dieses ist mit dem von Frau Bachler angesprochenen Konzept der „guten Arbeit“ durchaus vertretbar, sofern für die Arbeit die Standards der Arbeit gelten und sofern für Engagement die Standards des Engagements gelten.

Adalbert Evers (Universität Gießen):

Ich wollte einen Punkt bei dieser Debatte ins Spiel bringen, der uns bei Untersuchungen aufgefallen ist. Wir haben uns Beispiele angeschaut von Institutionen im Bereich Kultur, also Theater, lokale Museen, Schulen und Einrichtungen der Altenpflege. Das Projekt wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. Wie schaffen solche Institutionen es, neben dem Geld, das sie staatlich oder manchmal als Gebühren bekommen, auch Ressourcen der Zivilgesellschaft für sich zu mobilisieren? Interessant war, dass die Frage

der Substitution von Erwerbsarbeit durch Engagement immer dann besonders dringlich war, wenn im Grunde bei den Arbeitsabläufen alles beim Alten blieb, als man also in einer Stadt X dem Bibliotheksleiter gesagt hat: „Wir können die Bibliothek sofort schließen oder sie können, wenn sie ungefähr sieben Ehrenamtliche gewinnen, die regelmäßig anwesend sind, damit die zu entlassende hauptamtliche Kraft ersetzen“. Das schafft wirkliche Konflikte. Der Bibliotheksleiter war übrigens erst ganz gegen jede Strategie der Einbeziehung Ehrenamtlicher, aber als wir ihn interviewten, hatte er sich mit einem Umbau in Richtung der Einbeziehung Ehrenamtlicher bereits angefreundet; das geschah aber deshalb, weil er entdeckte, dass er mit den Ehrenamtlichen Leitungen anbieten konnte, die mit bezahlten Kräften nicht möglich gewesen waren: Er konnte Altenheime mit Leihbüchern beliefern und dadurch neue Leserkreise erschließen. Die Engagierten brachten die Bücher dahin, sprachen mit den Leuten etc. und stabilisierten damit die Bibliothek wieder. Fazit: Man muss also immer fragen: Sind bei der Übertragung von Verantwortung in Einrichtungen an Engagierte auch Umbauperspektiven für deren Angebote mit im Spiel, die die Angebote neu definieren? Wenn das nicht der Fall ist, dann bleibt der Einsatz Ehrenamtlicher sehr oft eine Art Nullsummenspiel. Dann werden Engagierte eher als Lückenbüßer missverstanden.

Annette Riedel (Moderatorin):

In der Vergangenheit galt es für Engagement als Voraussetzung, dass es ein gesichertes Ein- oder Auskommen für diejenigen gab, die sich engagieren. Dies ist heute für viele Menschen nicht mehr so. Meine Frage: Soll das gar nicht mehr so sein? Engagement ist natürlich ein sehr starkes Mittel- und Oberschichtphänomen. Wenn es aber für Engagement eine „Bezahlung“ geben würde – wie gering sie auch sein mag –, dann wäre das Engagement möglicherweise wie Erwerbsarbeit lenkbar. Wäre ein solches Entgelt eine Möglichkeit für diejenigen, die nicht über ein Ein- und Auskommen verfügen, sich zu engagieren, weil sie in irgendeiner Form Unterstützung bekommen müssen?

Adalbert Evers (Universität Gießen):

Man wird hier zu keinen Entscheidungen am Grünen Tisch kommen. Wir müssen uns anschauen, was

ist das für ein Projekt, in welchen Zusammenhängen steht es, in welchen konkreten Macht- und Ressourcenbezügen? Ich kenne Projekte der Einbeziehung Engagierter aus dem Bereich der Caritas. Da funktioniert das gut. Die Personen können in ihrem Nahbereich tätig werden; es sind oft Frauen, die familiäre Verpflichtungen haben; sie können so eine Tätigkeit besser wahrnehmen, als wenn sie für irgendeinen Minijob große Distanzen zurücklegen müssten. Die Engagierten werden mit Respekt angesprochen und behandelt, was in geringfügig bezahlten Arbeitsverhältnissen oft auch nicht der Fall ist. Mit anderen Worten: es geht nicht nur ums Geld, man muss sich die Arbeits- und Rahmenbedingungen insgesamt anschauen.

Der andere Punkt betrifft die Frage: Wird Engagement instrumentalisiert? Ich habe in meinem Beitrag diese Realitäten nicht negiert, aber man muss doch die Erfahrung berücksichtigen, dass es auch positive Gestaltungsmöglichkeiten gibt. Man greift auf beiden Seiten zu kurz, wenn man sagt, dass es zwischen den Engagierten und den Vertretern der Arbeitswelt nur Konflikte gibt. Es gibt auch Chancen, aus der Welt der Arbeit und aus der Veränderung von Individualität heraus neue Verbindungen zwischen Engagement und Arbeit ins Werk zu setzen. In die Arbeitswelt sind neue Sinnbezüge eingewandert; die kann man aber nicht erfassen, wenn man die Arbeit nur gewerkschaftlich, im klassischen Sinne vertritt, also nur mit Blick auf Fragen wie: Lohnbedingungen, Arbeitsbedingungen, kann ich pünktlich um 5 Uhr schließen? Ergeben sich nicht zusätzliche Chancen, wenn man sich mit der jeweiligen Tätigkeit identifiziert und im Namen der Verbesserung der Inhalte und Angebote argumentiert? Das ist eine andere Auffassung von Interessenwahrnehmung in der Arbeit. Das muss im Prinzip auch für Gewerkschaften nicht unzugänglich sein, aber diese Perspektive ist leider lange Zeit nicht aufgegriffen worden. Wie kann ich in die Arbeitswelt ein Stück Freiheit und Identifikation hereinbringen, selbst nur für eine Minderheit, und wie kann ich diese Räume ausweiten? Eine derartige Perspektive hängt doch wesentlich mit dem neuerdings richtigerweise aufgegriffenen Begriff der „guten Arbeit“ zusammen. Lediglich zu fragen: Zu welchen Bedingungen muss ich etwas tun, was in jeder Hinsicht festgelegt ist? – das reicht nicht.

Sigrid Bachler (DGB):

Nur eine ganz kurze Präzisierung, in dem vorgestellten DGB-Index zu guter Arbeit sind sowohl die klassischen Dimensionen angesprochen als auch Kreativität, sich einbringen, mitdiskutieren und sich entwickeln können. All diese Facetten sind im DGB-Index angesprochen, wenn es um die Bewertung von Arbeit geht. Wobei das Anliegen dabei nicht nur gute Arbeit für eine Minderheit ist.

Adalbert Evers (Universität Gießen):

Ich würde mir wünschen, dass Menschen, die eine nachberufliche Verwertung ihres Wissens in Engagementzusammenhängen, z.B. als Finanzprüfer, anstreben, mehr eingebunden werden. Warum entwerfen gemeinnützige Akteure für solche Übergangsphasen gemeinsam mit den Gewerkschaften nicht Konzepte für eine positive Verzahnungen des Umstiegs und des Ausstiegs aus der Erwerbsarbeit, die nicht nur – wie derzeit – mit Verunsicherung, Depression, Unplanbarkeit und Ähnlichem zu tun haben. An diesem Punkt sehe ich eine positive gemeinsame Gestaltungschance und neue Herausforderungen in der Arbeitswelt.

Ansgar Klein (BBE):

Der Kollege Norbert Krüger von Ford, der auch Mitglied im Sprecherrat des BBE ist, hat in der Vorbereitung der Tagung als Vertreter eines Unternehmens auf diese Übergänge vom Betrieb ins aktive Alter hingewiesen. Er hat gesagt: „Wir bei Ford machen uns zunehmend Gedanken darüber, wie es bei unseren Leuten, wenn sie aus der Erwerbsarbeit heraus kommen, wo sie Jahrzehnte beschäftigt waren, weiter geht.“ Einige Unternehmen kümmern sich bereits aktiv um eine sinnvolle Fortsetzung des Tätigwerdens ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Ende der Erwerbsarbeit. Dabei steht die Möglichkeit, eigene Kompetenzen einzubringen, im Vordergrund.

Auf eine Besonderheit des Dritten Sektors möchte ich an dieser Stelle hinweisen: Im Non-Profit-Bereich sind die Führungskräfte von sehr vielen Beschäftigten oftmals ehrenamtlich. Eine Umfrage zu den Führungskräften des Dritten Sektors, die Annette Zimmer an der Universität Münster durchgeführt hat, hat ergeben, dass auch die hauptamtlichen Führungs-

kräfte zumeist eine erhebliche, langjährige Engagementbiografie haben, bevor sie dann Hauptamtliche werden und in Führungspositionen kommen. Es gibt also auch ganz interessante spezielle Zusammenhänge zwischen Engagement und Erwerbsarbeit.

Ich finde es ein interessantes Angebot der Gewerkschaften, die Themen von Hartz-IV und Minijobs im Zusammenhang mit Engagement zu diskutieren. Wir wissen: Obwohl es den Arbeitsagenturen verboten ist, für Engagement zeitliche Limits zu setzen, dass immer noch seitens der Arbeitsagentur gegenüber den von Hartz-IV Betroffenen mit der früher existierenden 15 Stunden-Grenze für ein Engagement (pro Woche) argumentiert wird – das schreckt natürlich deutlich davon ab, sich mehr zu engagieren! Das ist aber gesetzlich gar nicht mehr vorgesehen. Die Grundhaltung dabei ist: Ihr müsst verfügbar bleiben, und alles, was ihr sonst tut, stört die Arbeitsmarktorientierung.

Sigrid Bachler (DGB):

In der Tat müsste man darüber weiter nachdenken. Ich kann mir vorstellen, dass man für bestimmte Beschäftigungsgruppen tarifliche Zonen bildet, z. B. für Jugendliche oder ältere Arbeitnehmer. Die Älteren, bei denen klar ist, dass es für Sie keine Chancen mehr gibt, auf den Ersten Arbeitsmarkt zurückzukehren, kommen damit aus dem Hartz-System heraus, und die Jugendlichen haben die Chance, wirklich zu einer Qualifizierung zu gelangen, die auf dem Arbeitsmarkt bestehen kann. Denjenigen, die eine Chance haben, weil sie eigentlich gut qualifiziert sind, aber für die es derzeit keine Angebote auf dem Arbeitsmarkt gibt, müsste man die Möglichkeit geben, ehrenamtlich im eigentlichen Sinne tätig zu sein und nicht dem Hartz-IV-System verhaftet bleiben zu müssen.

Adalbert Evers (Universität Gießen):

Ich forsche auch auf dem Gebiet der Arbeitsmarktpolitik; wir haben kürzlich ein Gutachten für die EU darüber verfertigt, wie man die soziale Inklusionswirkung der Dienste zur Integration am Arbeitsmarkt erhöhen kann. Ein Fazit war, dass es nicht darum gehen kann, alle Leitungen und Forderungen nur in der Perspektive der Wiederherstellung von Employability zu bestimmen, sondern darüber hinaus auch

Tätigkeitsmöglichkeiten anzubieten, die sozialen Wieder-Anschluss ermöglichen. Ich warne also vor einer Art Bündnis, das lediglich von der Abwehr von Gefahren unvergüteter Tätigkeit für die Ordnung des Arbeitsmarkts bestimmt ist und das die Chancen, die die Eröffnung von Engagementmöglichkeiten auch im Kontext von Arbeitsmarkt und Arbeitsleben bieten, ausklammert. Solche Chancen und neue Möglichkeiten eines mit dem Arbeitsleben verknüpften Engagements sollten als Thema nicht nur den Arbeitgebern überlassen bleiben. Unter dem Leitbild der „Corporate Social Responsibility“ versuchen sie ohnehin zu demonstrieren, mit welchen Begleitmaßnahmen sie für Arbeitnehmer den Übergang in den Ruhestand erleichtern, oder welche Zwischenphasen der Eröffnung von Engagementmöglichkeiten sie in Übergangssituationen eröffnen. Das alles ist sicher auch interessensgeleitet und auch deshalb sollten die Gewerkschaften ihrerseits diese Herausforderungen und Themen in ihr Repertoire aufnehmen.

Annette Riedel (Moderatorin):

In der Vorbereitung auf diese Veranstaltung habe ich ein Positionspapier der Kölner Freiwilligenagentur von 2007 gefunden. Daraus möchte ich zitieren. Da steht sinngemäß: Wer Engagement ausübt, steht dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung, denn er oder sie ist nicht arbeitslos, sondern selbstbestimmt agierender Gemeinwohlunternehmer. Kann man das so stehen lassen oder heißt das im Umkehrschluss, dass ein Arbeitsloser sich nicht freiwillig engagieren darf? Da sind wir bei diesem Spannungsfeld. Wir reden hier nicht von Mittelschichtsangehörigen oder gut situierten Rentnern, sondern von Menschen, die dem berühmten Prekariat angehören, die arbeitslos, vielleicht auch Langzeitarbeitslose sind und sich engagieren möchten. Vielleicht nicht in dem so gern herauf beschworenen Eigensinn, sondern ganz eigennützig, weil sie sich qualifizieren möchten, weil sie eine Alternative suchen, weil sie eine sinnstiftende Tätigkeit ausüben wollen. Ist das geringer zu bewerten als das Gemeinwohl-Motiv von Engagierten?

Adalbert Evers (Universität Gießen):

Ich würde von allen Hierarchisierungen abraten. Eindrückliche Argumente für ein Nebeneinander verschieden intensiven Engagements bietet der Schulbe-

reich. Da gibt es Engagement von jemandem, der als Elternsprecher seit Jahr und Tag Vertreter der Elterninteressen ist, aber auch das Engagement der Mutter, die mit ihrer Familie neu zugezogen ist und das Kuchenbacken beim jährlichen Schulfest zunächst einmal als eine gute Gelegenheit dafür sieht, Bekanntschaften zu schließen. Dazwischen gibt es eine ganze Menge anderer Aktivitäten, wie die Mitgliedschaft im Schulförderverein usw. Diese Vielfalt von Engagementformen zeigt auch, dass es wenig Sinn macht, pauschal Konzepte für „das“ Engagement zu schneiden.

Was den Arbeitsmarkt angeht, so sollte man damit aufhören, Langzeitarbeitslosigkeit nur in der Einführung der Frage „Wie kriegen wir die Betroffenen wieder auf den Arbeitsmarkt?“, zu sehen. Es gibt hier einfach zu viele Menschen, die auf längere Sicht am Arbeitsmarkt nicht verwendungsfähig sind und die nicht nur irgendein Grundeinkommen gleich welcher Version brauchen, sondern echte Beteiligungschancen über Tätigkeiten. Eine wesentliche Frage ist damit dann auch, wie zwei so kulturell fremde Welten, wie die neuen lokalen ArGes, die Arbeitsgemeinschaften von Arbeitsagenturen und kommunaler Sozialhilfe, und lokale Repräsentanten von Engagementzusammenhängen, etwa die Freiwilligenagenturen, bei der Findung von Betätigungs- und Beteiligungsmöglichkeiten in einen Dialog kommen können. Da ist schon einiges passiert, aber es ist ein großer institutioneller Lernprozess notwendig, damit beide Seiten praktisch zusammen finden.

Annette Riedel (Moderatorin):

Findet so ein Dialog schon statt oder ist er vorstellbar?

Ansgar Klein (BBE):

Meines Wissens sind solche Dialoge im Rahmen von Hartz IV bislang nicht wirklich entwickelt worden. Es sollten zwar regionale Beiräte unter Einschluss von Vertretern der Engagementförderung gegründet werden, die es wohl auch hier und da gibt. Doch dort sind die von Adalbert Evers angesprochenen Dialoge zwischen Arbeitsmarktpolitik und Engagementförderung kaum in Gang gekommen.

Ich möchte noch einen anderen Gesichtspunkt ansprechen: Die Dominanz der Orientierung auf Er-

werbsarbeit und eine darauf bezogene Qualifizierung gefährdet strukturell zunehmend die für Engagement notwendigen Erfahrungsräume – hier tickt eine „zeitpolitische Zeitbombe“: Wir haben derzeit in Deutschland eine Verkürzung der Schul- und Hochschulzeit („G8“ und Bachelor-Abschlüsse). Wir haben eine alles dominierende Leistungs- und Berufsorientierung in den Ausbildungen, die mit einer starken zeitlichen Verdichtung einhergeht und damit die erforderlichen Zeiten für Erfahrungen in der Zivilgesellschaft drastisch reduziert. Soziale Lernzeiten, Zeiten auch für Engagement werden so knapp. Auf der anderen Seite leiden die Erwerbstätigen unter einer enormen Arbeitsverdichtung und -intensivierung, z. T. verbunden mit erheblichen Mobilitätsanforderungen. Viele Menschen pendeln über lange Strecken zwischen Arbeits- und Wohnort. Wie sollen die sich noch engagieren? Wie soll das noch zusammen passen? Das sind grundlegende strukturelle Fragen des Zusammenhangs zwischen Erwerbsarbeit und Engagement. Das kann man nicht einfach hinnehmen. Man muss gesellschaftspolitisch fragen, ob man das will.

Annette Riedel (Moderatorin):

Könnte man sich vorstellen, dass die Welten von Engagement und Erwerbsarbeit noch mehr voneinander profitieren, wenn es bei uns verstärkt eine gesellschaftliche Debatte und auch eine Kultur innerhalb der Gesellschaft geben würde, dass Engagement eine wichtige Voraussetzung dafür ist, in vielen beruflichen Feldern überhaupt in bestimmte Arbeit hinein zu kommen, dass also Engagement stärker auch als eine berufliche Qualifikation gehandelt wird?

Adalbert Evers (Universität Gießen):

Die Frage kann man eigentlich nur pragmatisch mit ja beantworten. Wenn die Arbeit so wichtig ist und es gelingt, aus der Perspektive der Arbeit auch die Wichtigkeit von Engagement zu dokumentieren, dann passt Engagement auch wieder in eine Welt, die so arbeitszentriert ist, wie Ansgar Klein es gerade noch mal unterstrichen hat. Es bleibt die Frage: Wo führt es hin, wenn man alles nur unter dem Gesichtspunkt sieht, wie das potenzielle Engagement hier und da in den späteren Berufsweg und die Vorbereitung darauf hineinpasst. Die Vorbereitung auf den Beruf setzt sicher viele Zwänge, aber letzten Endes ist es auch eine

persönliche Entscheidung, ob man sich engagieren will. Es bleibt die Dimension der kollektiven und individuellen eigenen Verantwortung. Wir können uns nicht darauf heraus reden, dass die Gesellschaft heute für die Arbeitenden so stressig geworden ist, dass sie beim besten Willen nicht engagiert sein können.

Annette Riedel (Moderatorin):

Wenn man die Bildungsdimension des Engagements auch für Berufsqualifikationen ernst nimmt, dann bestünde doch zum einen ein wohlverstandenes Eigeninteresse an Engagement und dann würden Menschen in das Berufsleben eintreten, die die Erfahrung, Mitverantwortung zu übernehmen, mitzureden und mitzugestalten, gemacht haben, die dann auch das Berufsleben verändern und die entsprechende Erwartungshaltung auch an die Arbeitsgeber stellen könnten.

Sigrid Bachler (DGB):

Ein energisches Jein. Ich sehe hier noch ein anderes Problem: Seit der PISA-Studie wissen wir, dass das deutsche Bildungssystem eines ist, das am schärfsten sozial selektiert. Wenn man weiß, dass das bürger-schaftliche Engagement eine Domäne von der Mitte nach oben ist, dann schließt man, wenn Engagement explizit zur Voraussetzung des Berufseinstiegs gemacht würde, viele junge Menschen wieder aus. Damit verschärft man das bestehende System der sozialen Selektion durch die Schulen noch. Schon deswegen würde ich da sehr vorsichtig sein.

Annette Riedel (Moderatorin):

Wie bekommt man das Engagement von der Mitte mehr nach unten?

Adalbert Evers (Universität Gießen):

Dafür gibt es keinen Masterplan. Hier spielt die historische Perspektive eine wichtige Rolle. Das, was in den späten 1960er Jahren passierte, war auch stark mittelständisch geprägt, hatte aber eine andere soziale Offenheit als viele heutige vom Mittelstand getragene Aktionen. Was heißt das? Ich will es mit einem Beispiel verdeutlichen. Kürzlich erzählte mir die lokale Leiterin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes, dass die Zahl der bei Ihnen eingeschriebenen Gruppen

PODIUM UND DISKUSSION MIT DEM PUBLIKUM

zugenommen hat. Das sei positiv. Was sich aber negativ verändert habe, sei der Umstand, dass alle diese Gruppen sehr auf ihre eigenen spezifischen Belange ausgerichtet seien. Früher, so sagte sie, habe es mehr Gruppen gegeben, die mit ihrer Arbeit und ihren Themen soziale Brücken zu Anderen geschlagen hätten. Nun, so etwas kann man zunächst nur feststellen, dafür gibt es keine unmittelbare Abhilfe.

Ansgar Klein (BBE):

Wir reden zu Recht vor allem bei den schon Engagierten im Rahme der Engagementförderung von Ermöglichung. Bei den Menschen, die weiter vom Engagement weg sind, stellt sich die Frage der Aktivierung. Eine solche Aktivierung sollte jedoch nicht mit Sanktionierung wie bei verwechselt werden - das wird leider oftmals als bedeutungsgleich verkauft. Aktivierung ist hingegen eine komplexe engagementfördernde Aufgabe. Der diesjährige Carl-Bertelsmann-Preis für Bildung und Engagement hat gezeigt, wie wichtig das Engagement für das Erlernen sozialer und demokratischer Kompetenzen ist. Ihre Frage war, wie können Menschen, die dem Engagement fern stehen, ihm näher gebracht werden. Da gibt es sicher schon im Schulbereich bedeutende Möglichkeiten, etwas zu tun.

Adalbert Evers (Universität Gießen):

Man sollte aber auch realistisch bleiben und z. B. bei jungen Leuten schauen, was sie tatsächlich interessiert. Ich erinnere mich an einen Bericht aus England, wo versucht worden war, jungen Menschen „voluntary work“ nahe zu bringen. Das zündete, gleich in

welcher Form, einfach nicht. Als dann aber Projekte unter der Überschrift „to open up to the community“ konzipiert wurden, einfach Angebote dafür, Erfahrungen im kommunalen Raum zu machen, Zusammenhänge und Netzwerke erst einmal kennen zu lernen, ehe man sich gleich auf Engagement festlegt, waren diese Angebote erfolgreich. Ich stelle in meiner täglichen Arbeit mit Studierenden fest, dass bei den meisten von Ihnen bildlich gesprochen zwischen dem Irak und der WG nicht viel ist. Über den Irak können alle mitreden, er ist über die Medien präsent; und den Privatbereich der WG erfährt jeder. Aber was dazwischen liegt, der öffentliche Zwischen-Raum der Stadt, in der sie leben, was dort geschieht und wer da für was Verantwortung trägt, das ist nicht präsent. Es gibt also zu wenig öffentliche Erfahrungsbereiche, an denen man selbstverständlich anknüpfen könnte und vielleicht zuviel nach außen geschlossene Subkulturen. Es geht also um entsprechende Ansätze bereits in der Schule. Vielleicht kann man „Service Learning“ auch so strukturieren, dass es wieder lokale Erlebniswelten öffnet, für Leute, deren Erfahrungsmöglichkeiten im beschriebenen Sinne sehr verengt sind.

Sigrid Bachler (DGB):

Ich würde gerne für den schulischen Bereich noch etwas hinzufügen: Engagement muss ja nicht unbedingt zwanghaft geschehen, wenn man über Ganztagsangebote nachdenkt. Wenn man darüber redet, dass nachmittags die Vereine und das soziale Umfeld in die Schule hineinkommen, kann man da ganz viele Lernprozesse anstoßen. Da hätte man einen ganz anderen Zugang zu solchen Bereichen für alle Kinder.



Aus der Diskussion mit dem Publikum

Peter Bohl (Leiter der verdi Jugendbildungsstätte Berlin-Konradshöhe):

Ich habe 20 Jahre Erfahrung in der Jugendarbeit, davon zehn Jahre in der kirchlichen Jugendarbeit. In der kirchlichen Jugendarbeit konnte ich verfolgen, wie ein kontinuierlicher Abbau hauptberuflichen Personals im Bereich der Begleitung ehrenamtlich Engagierter und selbst organisierter Jugendarbeit, die als Infrastruktur solche Arbeit begleitet haben, betrieben wurde. Der Verlust solch personeller Infrastruktur hat auch zum Verlust und zum Abbau jugendlicher Selbstorganisationsprozesse und -strukturen geführt. Bürgerschaftliches Engagement, zumindest im Bereich der Jugendarbeit, bedarf der professionellen Unterstützung durch hauptberufliche Begleitung. Das muss systematisch und auch so gewollt organisiert sein, dass jugendliche Selbstorganisationsprozesse stattfinden, weil sie zielgerichtet und professionell begleitet werden. Für den Bereich der Jugendarbeit unterstelle ich das mal und ich würde für alle anderen Bereiche des BE zumindest behaupten, dass es einen Unterschied gibt zwischen gut gemeintem ehrenamtlichen Engagement in der Sache und hauptberuflicher Professionalität. Beides muss sich gegenseitig ergänzen und letzteres verdient sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.

Gerd Placke (Bertelsmann-Stiftung, Projekt „Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen“):

Warum verwehren Sie, Herr Evers, den Managern und den Unternehmensmitarbeitern das Engagement, also die Öffnung der Lebenswelten, dieses „weg von der Spezialisierung“, „weg von der Berufseinführung hin zu einem ersten Schritt ins Engagement“? Manchmal ist dies ein erster Schritt oder auch eine Rückkehr ins Engagement für einige Tage. Daraus können nachgewiesenermaßen auch Nachfolgeprojekte entstehen. Warum ist das eigentlich so problematisch? Ich verweise noch mal kurz darauf, dass hier in der Veranstaltung kaum Unternehmer sitzen. Die Debatte sollte auch im Zwiegespräch mit ihnen als Repräsentanten der Erwerbsarbeit geführt werden.

Adalbert Evers (Universität Gießen):

Wann immer wir Engagement diskutieren, sollten wir auch mit im Auge behalten, wie viel Sinn es für diejenigen macht, an die es sich richtet. So sehr ich zögere, meine Studierenden zu Sozialprojekten zu schicken, die dann von Ihnen laienhaft befragt werden – was einen großen Lerngewinn für die Studierenden haben könnte, aber wenig Gewinn für die Sozialprojekte – so zögerlich bin ich auch gegenüber Projekten der Art, wo Unternehmen leitende Mitarbeiter zu einer Art sozialem Schnellkursus laden, einmal geballtes Engagement am Wochenende. Das ergibt möglicherweise sehr viele Lernerfahrungen für die Manager, aber wenig Unterstützungserfahrungen für diejenigen, an die man sich adressiert. Ich wollte damit nicht generell die Bedeutung von Corporate Social Responsibility in Frage stellen, sondern plädiere für eine faire Abwägung zwischen den Interessen Engagierter – das können Schüler, Studenten oder in diesem Fall Manager sein – und den Nöten und Interessen derer, an die das Engagement sich richtet.

Thomas Kegel (Akademie für Ehrenamtlichkeit, Deutschland):

Es ist spannend zu sehen, dass in vielen Unternehmen auf einmal Pflänzchen des freiwilligen Engagements aufwachsen, aus welchen Gründen auch immer. Ein Grund könnte z. B. sein, dass international aufgestellte Firmen, da schlägt die Globalisierung positiv zurück, von den Mutterkonzernen aus England oder den USA ein Stück weit gezwungen werden, freiwilliges Engagement auch hier in Deutschland in ihre Kultur einzubauen, dass ganze Firmenbelegschaften oder auch kleinere Teams aktiv werden. Das ist ein Beispiel, wie diese strenge Erwerbsarbeit so ein Stück weit aufweicht. Gerade wegen des hohen Arbeitszeitdrucks und der Hetze ist es vor allem eine Aufgabe für die Träger des Engagements oder von Einrichtungen der Engagementförderung, für Erwerbstätige passende Engagement-Möglichkeiten zu eröffnen. Ich habe in New York erlebt, wie ManagerInnen vor der Arbeit SchülerInnen abholen und zur Schule begleiten. Sie engagieren sich einfach für eine knappe halbe Stunde, indem sie dafür sorgen, dass die Schüler auch wirklich in die Schule gehen, mit ihnen darüber reden, wie der Tag sein wird, welche Erfolge sie gestern gehabt haben usw. Das ist so eine Art kleines Minicoaching-Projekt. Man kann so innerhalb einer

PODIUM UND DISKUSSION MIT DEM PUBLIKUM

Dreiviertelstunde vor der Arbeit auch als hoch eingespannter Manager ein sinnvolles Engagement machen. Unsere Organisationen sind aufgefordert, solche Möglichkeiten zu entwickeln.

Theo Wehner (ETH Zürich):

Ich bin zu Zeiten der HDA-Forschung also der Forschungen zur Humanisierung des Arbeitslebens in die Arbeitspsychologie sozialisiert worden und mache seit zehn Jahren Forschung auf dem Gebiet der Freiwilligenarbeit, um heraus zu finden, ob der Freiwillige grundsätzlich erst in der Erwerbsarbeit deformiert sein muss, um überhaupt freiwillig sinngebend tätig sein zu wollen und zu können. Meine Desillusionierung gegenüber der HDA-Forschung ist radikal. Ich glaube, wir haben heute weniger Partizipation als in den 1960er und frühen 1970er Jahren. Wir haben weniger Chancen des Mitentscheidens oder gar des Handelns im Arendtschen Sinne. Es ist pure Arbeit, die wir vorfinden, und deshalb wundert mich, dass sie in den Bündnissen nun schauen, wie man eventuell aus der Freiwilligenarbeit für die Erwerbsarbeit lernen könnte oder auch umgekehrt. Ich würde da vorsichtig sein. Wenn man tatsächlich prüfen will, welches soziale Engagement wir haben oder wie weit intrinsische Motivation trägt, dann wundert mich, warum sie so wenig den Gedanken des Grundeinkommens in ihren Referaten diskutiert haben. Könnten sie sich dazu kurz positionieren?

Adalbert Evers (Universität Gießen):

Es gibt schon seit langer Zeit Studien, die gezeigt haben, dass alle Formen von Projektunternehmen und Selbsthilfe vor dem Hintergrund von Absicherungen besser blühen. Aber Absicherung meinte dabei immer mehr als eine monetäre Absicherung. Es war auch immer schon eine Frage vorhandener Sozialbezüge, Orientierungen und Ressourcen, auf denen man aufbauen und von denen her man auch etwas geben konnte. In diesem weiteren Sinne hätte ich das Problem von grundsätzlicher Sicherung gerne diskutiert. Solch eine komplexe Art von Grundsicherung ist mit einem Grundeinkommen nicht zu verwechseln und dadurch auch nicht zu ersetzen; was ein Grundeinkommen dazu beitragen könnte, wäre sicherlich die Frage. Insgesamt würde ich jedoch Unterstützungen im Plural zur Hilfe bei der Schaffung eines sozialen

Backgrounds, von dem her man Rückhalt und Spielraum bekommt, der Konzentration auf ein einziges Patentmittel, das Grundeinkommen, vorziehen.

Susanne Strauß (Universität Tübingen):

Ich möchte etwas aus meiner Erfahrung mit der Freiwilligenagentur in Bremen beitragen, die mit der Arbeitsagentur zusammenarbeitete und das Bestreben hatte, Arbeitslose dazu zu ermutigen, sich mehr zu engagieren. Ein konkretes Problem war, dass im ersten Anlauf die Ermutigung vom Arbeitsamt ausgesprochen wurde. Das hatte einen sehr kontraproduktiven Charakter: Keiner glaubt einer solchen Mitteilung, wenn sie vom Arbeitsvermittler kommt. Der Effekt war gleich null, als diese Ermutigung vom Arbeitsamt kam. Meine Rückfrage an Sie: Sehen sie nicht Gefahren in einer verstärkten Kooperation der Engagementförderung mit der Arbeitsmarktförderung? Werden hier nicht Institutionen vermischt, die erstmal nichts miteinander zu tun haben? Will man das wirklich, dass in Regionen, in denen keine berufliche Bildung zur Verfügung steht, das Ehrenamt in die Bresche springt?

Sigrid Bachler (DGB):

Ich meine, wenn ein Arbeitsvermittler, ein Fallmanager einer oder einem Erwerbslosen sagt, er halte es aus Gründen des Selbstwertgefühls und der sozialen Bezüge für sinnvoll, sich zu engagieren und er unterstütze das in Form einer Aufwandsentschädigung, und leite gerne zu Ansprechpartnern des freiwilligen Engagements weiter, dann sehe ich darin erstmal keine Entmutigung. Das soll kein Plädoyer für das Ersetzen von beruflicher Weiterbildung sein. Es kann nicht darum gehen, jemanden ins Ehrenamt abzuschieben, sondern im Gegenteil, Räume zu öffnen, in denen Selbstbestimmung und Selbstbestätigung erlebt werden können. Es kommt aber immer auf den konkreten Fall an.

Bettina Bunk (Projekt Generationen aktiv des DRK Kreisverband Schwäbisch-Gmünd):

Meine Frage richtet sich primär an Frau Bachler. Ich bin Ihnen dankbar, dass sie das Thema flexible Übergänge gerade für ältere Menschen so ausführlich besprochen haben. Ich vermisse dabei aber noch den

Aspekt der Verantwortung von Unternehmen, um ältere Arbeitnehmer auch in soziales Engagement zu bringen. Und zwar nicht nur, sobald sie aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, sondern schon vorher. Ich denke dabei z. B. an Modelle, dass Unternehmen, statt ältere Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr 100% arbeiten können, zu entlassen oder sie in den unfreiwilligen Vorruhestand zu schicken, diese teilweise für soziale Organisationen freistellen, so dass sie weiterhin im Unternehmen beschäftigt sein können, aber nicht mehr Vollzeit in einer Arbeit tätig sind, die sie zu sehr beansprucht. Es ist auch denkbar, dass diese sozialen Organisationen im Gegenzug den Unternehmen wieder Entgelte zahlen. Gibt es beim DGB in diese Richtung auch Konzepte, wie hier flexible Übergänge geschaffen werden können, wie auch Formen der Mischarbeit zusätzlich gefördert werden können, die dann nicht nur von den Sozialkassen oder der öffentlichen Hand finanziert werden müssen, sondern wo auch die Unternehmen ihren Beitrag leisten?

Sigrid Bachler (DGB):

Ich fürchte, dass das an der Finanzierung scheitern wird. Das ist eine schöne Idee, dass Betriebe sich im Rahmen flexibler Übergänge vom Arbeitsleben in die Rente, die der DGB fordert, finanziell an der Unterstützung ehrenamtlichen Engagements beteiligen sollen. Aber wenn der Betrieb das finanzieren soll, dann muss er auch bereit sein, das Geld auf den Tisch zu legen. Und da sehe ich bislang ein Realisierungsproblem.

Adalbert Evers (Universität Gießen):

Ich finde die Idee, den Engagementbereich zu einem second-hand Reservoir für diejenigen zu machen, die eine erbarmungslos auf Leistung fixierte Arbeitswelt „ausschwitzt“, nicht sehr überzeugend. Wir alle wissen, dass das Engagement mit einem middle-class-bias behaftet ist – oft aus guten Gründen, so würde ich sagen. Denn Engagement ist in vieler Hinsicht sehr voraussetzungsvoll. Sogar wenn man in der Kirche beim Chor mitsingt, muss man wenigstens singen können. Deshalb ist die Ansicht, dass diejenigen, die in der Arbeitswelt nicht mehr verwertbar sind, übergangslos dem Engagement überantwortet werden sollten, für mich hoch problematisch. Man wird

immer wieder auch die Erfahrung machen – selbst wenn es zu guten Konzepten und lokalen Praktiken kommt, wo Freiwilligen- und Arbeitsagenturen zusammenarbeiten –, dass es Menschen geben wird, die auch ins Engagement nicht mehr vermittelbar sind. Man wird damit leben müssen, dass so manche, die engagiert etwas geben wollen, eigentlich selbst erst einmal Hilfe nötig haben.

Christian Wienberg (Seniorenbüro Hamburg):

Ich habe vor einigen Jahren die Grenze der Arbeitswelt verlassen und bin in die Welt der Entpflichteten gegangen. Ich fühle mich da sehr wohl trotz der vielen Tätigkeiten, die ich noch weiter mit mache. Das geht vielen im Seniorenbüro Hamburg ähnlich. Ich blicke von außen auf die heutige Diskussion. Es kommt mir etwas fremd vor. Vielleicht sollten Modelle von entpflichteten Lebenszeiten biografisch schon viel früher ansetzen. Warum muss das mit 65 sein? Ich war gerade auf Island. Da haben sie die Entpflichtung von Erwerbsarbeit ganz aufgehoben, da kann man bis 70 oder 80 arbeiten, wenn man will. Die Möglichkeit bestünde doch, ganz andere Beziehungswelten von Arbeit, Leben und Engagement herzustellen!

Adalbert Evers (Universität Gießen):

Ich möchte weiterhin darauf bestehen, die Beziehung von Arbeit und Engagement nicht als Einbahnstraße zu behandeln. Es gibt nicht nur die negative Richtung einer Funktionalisierung des Engagementbereichs für die Erwerbsarbeit, sondern auch um Möglichkeiten und Chancen die Engagement für die Erwerbsarbeit bietet! Wie viel ist hier neu und erst zu entdecken und wie groß sind die Möglichkeiten? Der Kollege aus der Schweiz hat sich in Hinblick auf Möglichkeiten zu positiven Verbindungen von Engagement und Arbeit zu kommen, sehr skeptisch geäußert. Auch das sollte mit im Blick bleiben.

Roland Roth (Hochschule Magdeburg-Stendal):

Es gibt ein sehr starkes, wenn nicht das stärkste Motiv, dass Leute immer wieder laut Freiwilligensurvey äußern. Sie engagieren sich, weil sie Gestaltungsmöglichkeiten erwarten, damit sie wenigstens im Kleinen die Gesellschaft mitgestalten können. Dieser Demokratiespruch ist doch ein wichtiger Impuls, den es

PODIUM UND DISKUSSION MIT DEM PUBLIKUM

gegen allzu schnelle sozialtechnische Vorschläge festzuhalten gilt. Es stellt sich die Frage, wie wir den Bereich Erwerbsarbeit öffnen können, um dieses Motiv stärker zu machen. Das wird zu Debatten zurückführen, die vor langer Zeit einmal geführt wurden, nämlich Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmungsformen, die möglicherweise über den gewohnten Rahmen hinausgehen.

Die zweite wichtige Sache ist, dass ein großer Teil des Engagements, das heute praktiziert wird, gerade auch im Seniorenbereich, sich aus der Kritik bestehender sozialer gesundheitlicher Einrichtungen und Angebote entwickelt hat. Das war ein Stachel, der nicht verloren gehen sollte. Für mich ist es relativ egal, ob Hospizangebote in Einrichtungen heute professionell oder ehrenamtlich gemacht werden. Für mich ist wichtig, ob menschenwürdiges Sterben in unseren Krankenhäusern eher angesagt ist als vor einiger Zeit, in der es keine Hospizinitiativen gab. Wie sieht es aus mit all den Kritiken, die aus dem Selbsthilfebereich an etablierte Gesundheitssysteme gerichtet sind? Sind sie denn wirksam im Sinne, dass wir neue Freiheiten, Alternativen und bessere Qualitäten haben oder ist es zu einem randständigen Etwas geworden, was auch

noch in den Bereich der Kassenförderung gelangt ist? Die Rückbesinnung auf das Kritikmoment, auf das Demokratiemoment im Engagement wäre mir doch sehr wichtig, um nicht allzu schnell die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und dem, was im Engagement kritisch zum Ausdruck kommt, einzuebnen.

Stefan Bloesy (Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg):

Ich kenne die Diskussion seit rund 30 Jahren. Ich komme aus dem Westen und arbeite seit 7 Jahren in der ostdeutschen Provinz in strukturschwachen Regionen, wo sich ein paar Fragen ganz anders stellen. Ich habe den Eindruck und den Wunsch, dass Ostdeutschland nicht völlig aus dem Blick gerät, da es bisher hier nicht vorkam. Wenn ich auf die Teilnehmerliste sehe, dann gibt es eine sehr stark westlich geprägte Teilnehmerstruktur. Das ist keine Kritik, sondern ein Fakt. Im Osten haben wir das Problem, dass ganz viele Menschen vom Tun ausgeschlossen sind, weil es keine Arbeit gibt. Insofern interessiert mich der Aspekt der Integration, der Teilhabe: Was kann da Engagement tun, wo können da Ansätze gefunden werden, diesen Missstand zu ändern?



Workshop 1: Familien

Ursula Sänger-Strüder

Das Projekt: Familienpatinnen

1. Das Projekt

„Familienpatinnen“ ist ein Projekt der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands im Erzbistum Köln und der verbandseigenen kfd-Stiftung St. Hedwig, in Kooperation mit dem Caritasverband Bonn, dem Sozialdienst Katholischer Frauen im Rhein-Erft-Kreis, der Hauptabteilung Bildung im Erzbischöflichen Generalvikariat Köln sowie den Familienbildungsstatten Bonn und dem Anton-Heinen-Haus, Bergheim.

Zeitraum des Projektes: 2007 bis 2009.

Gefördert, finanziert und getragen wird das Projekt durch die kfd-Stiftung St. Hedwig, die Rhein-Energie-Stiftung, den Bischofsfonds „Ehe und Familie“ sowie die Dr. Richard-Fricke-Stiftung.

2. Ausgangspunkte für das Projekt

- Die Situation von Familien in unserer Gesellschaft ist schwierig!
- Das Armutsrisiko von Familien mit mehr als einem Kind und vor allem von allein erziehenden Menschen ist steigend.
- Das Thema „Kind“ hat einen hohen Stellenwert in der Öffentlichkeit!
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist immer noch ein Balanceakt.

- Junge Familien und Mütter sind aufgrund nicht ausreichender Erfahrungen und dem Fehlen stabiler Netzwerke besonders gefährdet!
- Von Bund und Ländern finanzierte Modellprogramme, z.B. „Frühe Hilfen durch soziale Frühwarnsysteme“, greifen ein.
- Anlehnung an ein Projekt der evangelischen Familienbildung des Diakonischen Werkes der Lippischen Landeskirche in Detmold.

Weitere Ausgangspunkte :

- Die kfd ist der größte Frauenverband in der Bundesrepublik Deutschland mit rund 600.000 Mitgliedern und sieht sich als Anwältin für benachteiligte Frauen [www.kfd-koeln.de und www.kfd.de].
- Familie ist ein wichtiges Verbandsthema, weil die Familie eng mit Frauenfragen verknüpft ist.
- Soziales und ehrenamtliches Engagement hat einen hohen Stellenwert im Verband.

Im Laufe der Projektkonzeption ist allen Beteiligten klar geworden: Ohne Vernetzung und Kooperation kann das Projekt nicht erfolgreich durchgeführt werden.

3. Warum gerade jetzt Familienpatinnen?

- Im Zusammenspiel mit den kirchlichen Beratungsangeboten (esperanza) wurde deutlich, mit welchen Problemlagen bei Frauen und Familien heute umgegangen werden muss.
- Probleme in ihrer Bündelung bergen das Risiko einer physischen und psychischen Unterversorgung von Kindern.

- Vorhandene soziale Dienste wie Beratungsstellen, Familienbildung, Jugendamt können den Situationen nicht ausreichend gerecht werden (Personal und Finanzen).
- Realistisch: Erst ab dem dritten Lebensjahr steht den Kindern in der Regel ein Kindergartenplatz zu.

4. Was sind Familienpatinnen? Und was sollen sie auf keinen Fall darstellen?

- Familienpatinnen sollen Frauen sein, die aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen und Kompetenzen Familien unterstützen können.
- kfd und Gesellschaft haben solche „fachlich kompetenten“ Frauen, die ehrenamtliche Aufgaben suchen.
- Motivation der Frauen: Ich setze mich alltagspraktisch für Frauen und Familien mit Säuglingen ein.
- „Familienpatinnen“ werden geschult und auf ihre „Einsätze“ in den Familien vorbereitet.
- Sie sollen einzelne Familien max. bis zum dritten Lebensjahr des Kindes besuchen und konkrete Unterstützung und Begleitung anbieten.
- Familienpatinnen sind keine professionellen Hilfen, die bezahlt werden und keine hauswirtschaftlichen Kräfte oder Putzhilfen.

Ihre Unterstützung liegt darin, der Mutter oder dem Elternpaar praktische Tipps und emotionale Unterstützung bei der Bewältigung des Alltags zu geben!

Abgrenzung: Keine Kontrollfunktion, sondern parteiisch für die Familie; jeder Mensch ist verpflichtet,

der von einer Gewalt-Tat weiß oder diese vermutet, diese zur Anzeige zu bringen.

Festzuhalten ist für das Projekt, dass eine Bezahlung von interessierten Frauen und auch den ausgebildeten Familienpatinnen nicht erwartet wird und in der Konzeption auch nicht vorgesehen ist. Das ehrenamtliche Engagement ist ausschlaggebend. Einzige monetäre Faktoren sind die kostenlose Aus- und Weiterbildung, die Praxisbegleitung während der Projektphase sowie die Kostenerstattung für Fahrtkosten zum Einsatzort und Telefonkosten, die mit dem Einsatz in den Familien im Zusammenhang stehen. Diese Kostenerstattungen werden weitestgehend aus Stiftungsgeldern der kfd-Stiftung St. Hedwig aufgebracht.

Eine „Bezahlung“ im Ehrenamt steht für die meisten Mitglieder der kfd (Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands) im Widerspruch [Ich arbeite zur Ehre Gottes, für den/die Nächste(n)]. Es werden sogar von einigen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen Aufwandsentschädigungen angeprangert. Gleichwohl gibt es Tendenzen, auch durch die neuen gesetzlichen Bestimmungen für Ehrenamtliche im Steuerrecht (500-Euro-Pauschale) ausgelöst, dass Ehrenamtliche nebenamtliche Tätigkeiten im Verband anstreben.

Spannungen treten zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen lediglich auf, wenn der „gleiche intensive Einsatz“ über die normale Arbeitszeit hinaus selbstverständlich von den Hauptamtlichen durch die Ehrenamtlichen erwartet wird. Über einen Zeitraum von fast 30 Berufsjahren, die ich persön-

Abb. 1: Problemlagen

Sehr junge Mädchen und Frauen (Minderjährige)	Unklare soziale und finanzielle Situationen
Eigene Arbeitslosigkeit oder Arbeitslosigkeit eines Partners	allein erziehend
Keine Ausbildungs- und Berufsperspektiven	Mangelnde Schulbildung oder abgebrochene Schulabschlüsse
Soziale Isolation	Mangelnde oder gar keine Erfahrungen mit der Pflege und Versorgung von Kleinkindern. Überforderung mit der Situation als Mutter
Defizite in der eigenen Sozialisation	Überforderung der Partnersituation durch Schwangerschaft und Geburt
Besondere Belastung durch Behinderung oder Erkrankung des Kindes	beengter Wohnraum
Erfahrung von Migration	...

lich überschauen kann, hat sich an dieser Problematik nichts geändert. Hier muss dann von Seiten der Hauptamtlichen auf die Freiwilligkeit des Ehrenamtes hingewiesen werden: „Ich weiß, was auf mich zukommt, wenn ich ehrenamtliche Aufgaben oder ein Mandat übernehme. Beim Projekt Familienpatinnen spielt dieser Gesichtspunkt keine Rolle, denn jede Familienpatin entscheidet sich ja bewusst für jeden Einsatz und weiß um die Bedingungen und Verbindlichkeiten.“

5. Welche Rolle spielen hauptamtliche Mitarbeiterinnen im Projekt?

- Das Projekt kann nicht ohne Unterstützung hauptamtlicher Kräfte durchgeführt werden.
- Sie sind verantwortlich für die Ausbildung und Begleitung sowie für den Einsatz in den Familien.
- Die Steuerungsgruppe besteht aus haupt- und ehrenamtlich Tätigen. Dabei ist ein Miteinander grundsätzliche Voraussetzung!

5.1 Konkurrenzfelder zu sozialen Berufen

- Die Familienpatinnen bewegen sich im Raum der ehrenamtlichen Arbeit.
- Sie sollen und werden nicht die hauptamtlichen Kräfte in der Familienpflege verdrängen, sondern unterstützen eindeutig deren Dienst. Ehrenamtliche Arbeit kann nur als Ergänzung gesehen werden.
- Unser Projekt greift in die soziale Netzwerkarbeit in anderer Form ein.
- Hauptamtlich arbeitende Institutionen sehen allerdings die Gefahr, dass Kommunen das Hauptamt mehr und mehr durch das Ehrenamt ersetzen wollen, um Kosten zu sparen. Hier müssen Wege der Zusammenarbeit gesucht werden, aber keine Billiglösungen.

5.2 Anmerkungen

Festzuhalten ist, dass das Projekt nur im Zusammenspiel von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen erfolgreich sein kann. Dabei ist ganz wichtig, dass die Einsatzfelder bzw. Einsatzorte der Familienpatinnen nur von den beteiligten Institutionen bestimmt oder ausgewählt werden, in unserem Fall von *esperanza* im Rhein-Erft-Kreis und in Bonn.

Andere soziale Dienste oder öffentliche Beratungsstellen sowie Jugendämter haben keine Eingriffs- oder Vermittlungsmöglichkeit.

Erfahrungen können wir jedoch noch nicht weitergeben, ob es Versuche von außen gibt, in den Prozess einzugreifen.

Aus meiner eigenen persönlichen verbandlichen Erfahrung möchte ich anmerken, dass ich es für unbedingt notwendig halte, ein hauptamtliches Gerüst im Hintergrund zu haben. Auch, wenn sich das Ehrenamt deutlich profiliert hat, braucht es die hauptamtliche Unterstützung und ein einfühlsames Mentoring.

6. Projektannahme und Verlauf

- Gute Annahme des Angebotes nach Werbe- und Informationsphase
- Erster Ausbildungsdurchgang mit 24 Frauen an zwei Standorten
- Warteliste für zweiten Ausbildungsdurchgang
- Ausgebildete Frauen bewegen sich in der Altersspanne von Mitte 30 bis Mitte 60 Jahre
- In der Regel erwerbstätig oder erwerbstätig gewesen, aber auch Familienfrauen
- Frauen bewegen sich in unterschiedlichen Lebenssituationen
- Hoher Bildungsstand unter den zukünftigen Familienpatinnen
- Persönliches Interesse bei den Frauen sehr groß – hohes Engagement zeigte sich bereits in der Ausbildungsphase
- Alle beteiligten Frauen möchten möglichst bald vermittelt werden.

6.1 Erfahrungen nach den ersten Vermittlungen

Hauptamtliche der beteiligten sozialen Organisationen schätzen die Ausbildung ehrenamtlicher Familienpatinnen, da es wichtig ist, „Patinnen“ zu haben, deren Dienste anfragenden Familien angeboten werden können [Bedarf ist da!]. Allerdings müssen weitere Standards für eine professionelle Vermittlung entwickelt werden, derzeit ist dies ein sehr zeitaufwendiges Verfahren.

Konsequenzen:

Das Vermittlungskonzept wird von den beteiligten esperanza-Beratungsstellen noch einmal überarbeitet, verbessert und dem Bedarf angepasst. Erforderlich ist auch die Konzeption von zusätzlichen Schulungstagen, um aufkommende Problemlagen besser in den Griff zu bekommen [werden zur Zeit überdacht]. Nicht das „Oma- oder Tantengefühl“ steht im Vordergrund, sondern das Patinnengefühl. Die „Patinnen“ haben noch viele Bedenken, was sie in den Familien erwartet. Daher sind die Begleitgruppen sehr wichtig. Überdacht wird, auch interessierte Männer als Familienpaten einzubinden.

Fazit:

- Projekt Familienpatin zum jetzigen Zeitpunkt auf dem richtigen Weg!
- Vernetzung statt Konkurrenz!
- Im Miteinander Chancen entdecken!
- Ergänzung und keine Verdrängung!
- Für jüngere „Patinnen“ durchaus Chance, nach der aktiven Familienphase beruflich neu Fuß zu fassen.

6.2 Persönliches zum Schluss

Zum Abschluss meiner Ausführungen möchte ich anmerken, dass es im Ehrenamt wichtig ist, die vorhandenen Kompetenzen der Menschen mit Methoden der modernen Erwachsenenbildung zu locken und zu verstärken. Deshalb ist uns ein ausgewogenes Curriculum für die Ausbildung zur Familienpatin sowie ein ausgewogenes Konzept für die Praxisbegleitung sehr wichtig. Hierbei stehen uns ausgewiesene Fachfrauen und auch Fachmänner zur Seite.

Auch in die fachliche Begleitung der Familienpatinnen wird investiert. Treffen in fünf- oder sechswöchigen Abständen sind notwendig, unter anderem auch, um die Motivation der Ehrenamtlichen zu fördern und ihnen Sicherheit im Einsatzfeld zu geben. Den hauptamtlichen Beraterinnen, die die Einsätze vermitteln, kommt dabei eine große fachliche Verantwortung zu.

Das Projekt Familienpatinnen kann in meinen Augen nur erfolgreich sein, wenn unsere Ehrenamtlichen ihren Einsatz fachlich und professionell verstehen und versehen. Deshalb behalten sich die Beraterinnen

selbstverständlich vor, Frauen abzuraten, die Dienste zu übernehmen, wenn abzusehen ist, dass eine „fachliche“ wie emotionale Überforderung vorliegt oder die Kompetenzen eher in anderen ehrenamtlichen Feldern liegen. Diese Auswahl und die dazugehörigen Gespräche mit den Betroffenen können nur über Hauptamtliche erfolgen und Entscheidungen sind von diesen zu verantworten.

Eine Steuerungsgruppe, bestehend aus den beteiligten Koperationspartnerinnen unter der Federführung der kfd, trifft sich regelmäßig und begleitet das Projekt.

Hildegard Schooß

Das SOS-Mütterzentrum - Mehrgenerationenhaus Salzgitter

*Wir stehen für eine Welt,
in der Versöhnung
und
bedingungslose Liebe
Wachstum
selbstverständlich machen.*

(aus dem Leitbild des SOS-Mütterzentrums Salzgitter)

Zielsetzung

Das SOS-Mütterzentrum arbeitet nach dem Selbsthilfeprinzip und ist aus dem Interesse von Müttern entstanden, für sich selbst einen öffentlichen Raum als Treffpunkt im Stadtteil zu entwickeln, in dem sie ihre speziellen Bedürfnisse im Beisein ihrer Kinder selbst organisieren und leben können. Darüber hinaus liegt seit der Gründung das Hauptaugenmerk im SOS-Mütterzentrum – Mehrgenerationenhaus auf der Entdeckung und Entwicklung menschengerechter, zukunftsfähiger Lebensformen, die ein generationsübergreifendes Miteinander von Müttern, Vätern, Kindern und alten Menschen auch über die eigene Kernfamilie hinaus ermöglichen.

Wir stellen den Raum bereit und bieten Gelegenheitsstrukturen, in denen Menschen sich als Teil einer Gemeinschaft erleben, mitgestalten und mitentscheiden können. Das führt zur Stärkung des Selbstwertgefühls und zu Eigenverantwortung. Mit dem Zuwachs an Kompetenzen und Kenntnissen werden eigene Netzwerke geknüpft, die zu sinngebender Gestaltung des eigenen Lebens und der Gemeinschaft beitragen.

Das Menschenbild

Unser Menschenbild steht damit in engem Zusammenhang: Wir glauben, dass alle Menschen über Ressourcen und Möglichkeiten verfügen, sich an individuellen und gesellschaftlichen Aufgaben zu beteiligen, auch wenn sie sich dessen nicht jederzeit bewusst sind. Im Mittelpunkt unserer Aufmerksamkeit stehen daher die Ressourcen, die ein Mensch mobilisieren kann, um mit Alltagserfahrungen (auch belastenden) konstruktiv umgehen zu können. Wir setzen darauf, dass jeder Mensch seine persönlichen Fähigkeiten selbst weiter entwickeln kann und will und auch bereit ist, sie einer größeren Gemeinschaft zur Verfügung zu stellen.

Zielgruppen und Angebote

Für Frauen, Männer, Kinder, Schüler und Schülerinnen, Omas, Opas, Tanten, Onkel und die ganze Nachbarschaft.

Die Caféstube – oder „das öffentliche Wohnzimmer“

Die Caféstube ist das Herzstück des SOS-Mütterzentrums. Hier funktioniert das Leben nach dem Prinzip der alten Großfamilie. Hier kommt man einfach hin, trifft sich und redet oder arbeitet miteinander. Hier lernt man sich kennen, und manchmal entstehen Freundschaften. Hier kann man entspannen oder aktiv sein. Hier ist man willkommen und kann sich informieren. Hier gibt es kreative Kurse, Kaffeekränzchen, Spielkreise für Mütter/Väter und Kinder, Kartenrunden für Jung und Alt und meist etwas Gutes zu Essen. Was es Neues gibt, erfährt man, wenn man die Plakate und Aushänge liest oder einfach fragt. Fragen und Reden ist ebenso gern gesehen wie da Sein und Zuhören. Es werden verschiedene Betätigungsmöglichkeiten (Kurse) angeboten.

Manche Angebote laufen das ganze Jahr über, andere entwickeln sich spontan je nach Interesse. Manche haben professionelle Anleitungen, wie z. B. beim Nähen, andere werden von kompetenten Menschen ohne Fachausbildung angeboten. Jede Frau und jeder Mann, jede/r Jugendliche kann selbst ein Angebot durchführen und dabei alte Fähigkeiten auffrischen oder neu gelernte weitergeben.

Hier sind die BesucherInnen Gäste, sie werden von Gastgeberinnen begrüßt und auf Wunsch durch das Haus mit seinen vielfältigen Angeboten begleitet.

Kinder und Jugendliche – sind immer dabei

Eltern und Großeltern haben die Möglichkeit, ihre Kinder oder Enkel jeder Altersstufe mitzubringen, Jugendliche kommen natürlich ohne Begleitung. Dafür steht ein Kinderzimmer resp. der SchülerInnen-Club mit BetreuerInnen zur Verfügung. Die Erwachsenen haben in dieser Zeit Gelegenheit, sich in der Caféstube zu entspannen, mit anderen zu klönen oder an einem der Angebote im Haus teilzunehmen oder selber etwas anzubieten.

Der Altenservice – alt und einsam muss nicht sein

Der Altenservice ist als Antwort auf die Veränderungen des sozialen Lebens entstanden und versteht sich als Beitrag zum Aufbau neuer Nachbarschaften mit Begegnungs- und Hilfemöglichkeiten zwischen Jung und Alt.

Familienservice – alltagspraktische, haushaltsnahe Dienstleistungen

Allen, die Service brauchen, werden mannigfaltige Dienstleistungen angeboten: von gemeinsamen Mahlzeiten, Essensbringdienst ins Haus über Wasch- und Mangelservice, Nähwerkstatt, Schreibdienst, Läden mit Second-Hand-Ware oder Geschenkartikeln, gesunden Nahrungsmitteln oder Wohlfühlangeboten bis zur Schulung bei technischen Problemen mit dem PC oder dem Handy sowie Beratung nach dem Laien-mit-Laien-Prinzip bei Erziehungs- und/oder Lebensfragen. Bei Bedarf steht im Haus auch eine Fachberatung zur Verfügung. In Kooperation mit anderen Trägern werden besondere Angebote zur Unterstützung von Familien gemacht, z.B. Pro Familia für jugendliche Schwangere und Eltern in Verbindung mit Hebammen und dem Leiter der Kinderklinik.

Familienfeiern und Kindergeburtstage sowie flexible und bedarfsgerechte Kinder- und SeniorInnenbetreuung – auch über Nacht und am Wochenende – werden ebenso angeboten.

Zusammenarbeit auf Augenhöhe

Leistungen von professionellen und freiwilligen MitarbeiterInnen als gleichwertig anerkennen – Freiwilliges Engagement fördern

In unserm Haus engagieren sich überdurchschnittlich viele Menschen freiwillig. Oft werden wir gefragt: Gibt es ein allgemein gültiges Rezept, um freiwillige Arbeit in diesem Maße zu mobilisieren, langfristig zu stabilisieren und weiter auszubauen? Natürlich gibt es kein Geheimrezept, mit dem sich alle Probleme auf einen Schlag lösen lassen – zu unterschiedlich sind die jeweiligen Bedingungen und Anforderungen vor Ort. Dennoch gibt es einige grundsätzliche Prinzipien, die in Salzgitter sehr erfolgreich etabliert wurden und ganz generell zu einem fruchtbaren Umgang mit freiwilligen MitarbeiterInnen beitragen.

Laien sind oft ExpertInnen – PraxisexpertInnen

Zuerst ist dies eine Gleichwertigkeit von Profis und Laien. Diese Gleichwertigkeit geht über die reine Gleichbehandlung weit hinaus. Sie hat ihren Ursprung auch in der Geschichte des Hauses und ist somit fest in der Kultur des Miteinanders verankert. Das Mehrgenerationenhaus Salzgitter ist vor 28 Jahren als Mütterzentrum von Laien gegründet worden – und wird noch heute von Laien geführt, die sehr professionell arbeiten. Von Frauen mit Kindern, die sich nicht mehr damit abfinden wollten, nur eingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Das Konzept des Hauses, sein Profil und seine Angebote sind von engagierten Betroffenen entwickelt und in die Tat umgesetzt worden. Von Menschen, die vielleicht keine expliziten, belegbaren/testierten Qualifikationen hatten, aber genau wussten, welche Probleme sie mit ihrem Engagement für ihr eigenes Leben lösen wollen. Prof. Dr. Rainhardt Wolff hat diesen Ansatz in dem Buch „Die Rückkehr des Lebens in die Öffentlichkeit – zur Aktualität von Mütterzentren“ sehr treffend beschrieben: „Wer die Problembesitzer und -besitzerinnen achtet und respektiert, dass sie vor allem selber am besten wissen, worum es geht und was

sie brauchen, der kann an ihre reichen Erfahrungen und Ressourcen anschließen, um Wege der Problemlösung zu finden, die hilfreich sind und passen.“

Jeder, der mitarbeitet, ist eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter

Gleichwertigkeit heißt im Grunde, dass es in Salzgitter keinen Unterschied zwischen freiwillig Engagierten und StammmitarbeiterInnen, Profis und Laien gibt. Die Hierarchie, die sich in Begriffen wie Haupt- und Ehrenamt ausdrückt, wirkt kontraproduktiv, wenn sich möglichst viele für das Gemeinsame interessieren und engagieren sollen. Wer sich einbringt, ist automatisch ein/e MitarbeiterIn. Laien werden in unserem Haus nie als unqualifizierte Hilfskräfte gesehen. Umgekehrt betrachten wir „Profis“, also Menschen mit einer Ausbildung in einem bestimmten Bereich, nicht per se als die geeigneteren Fachkräfte. Wichtiger als Zeugnisse oder Abschlüsse sind Kompetenz, Erfahrung, Empathie und Engagement. Dieses „Prinzip der gleichen Augenhöhe“ zwischen Profis und PraxisexpertInnen beruht auf gegenseitigem Respekt, der Anerkennung von Kompetenzen und – daraus resultierend – einer Akzeptanz der Gleichwertigkeit von Erfahrung und Ausbildung.

Auf Basis dieser Grundsätze kann es durchaus vorkommen, dass ein freiwilliger Mitarbeiter oder eine freiwillige Mitarbeiterin die Verantwortung für einen Bereich übernimmt und letztlich wichtige Richtungsentscheidungen übernimmt – auch, wenn in diesem Team Stammmitarbeiter arbeiten. Wir suchen bei MitarbeiterInnen keine Zertifikate, sondern Kompetenzen: gegenseitige Achtung, die Bereitschaft, Nähe zu Menschen zu suchen und Beziehungen aufzubauen, die Fähigkeit, ohne hierarchische Strukturen zielgerichtet zu arbeiten und die Bereitschaft, sich themen- und fachübergreifend zu engagieren.

Synergien durch Vielfalt und Öffnung

Diese Arbeitsweise fördert nicht nur freiwilliges Engagement, sie ermöglicht auch, Konzeptsynergien zu nutzen. Im Zentrum dieser Synergien steht die offene Ausrichtung des Hauses – sowohl im persönlichen Umgang mit MitarbeiterInnen als auch in seiner offenen räumlichen Gestaltung. Wo vieles offen und gemeinsam getan und erlebt wird, entstehen automatisch Anknüpfungspunkte zwischen den verschiedenen Bereichen. Begrüßung, Bera-

tung, Abstimmung und Dialog finden nicht hinter geschlossenen Türen statt, sondern werden bei einer Tasse Kaffee in offenen Räumen und angenehmer Atmosphäre gepflegt.

„Bunte Teams“ und freie „Kreise“: Dialog schafft Kompetenzen

Genau wie sich das Haus gegenüber allen Formen der Mitarbeit öffnet, sind auch die einzelnen Teams offen. Professionelle Kräfte, Praxisexpertinnen und Praxisexperten arbeiten gleichberechtigt und vor allem mit gleichen Rechten und Pflichten in so genannten „Bunten Teams“ zusammen. Diese Form der Arbeit erfordert das Loslassen gewohnter Strukturen. Begriffe wie „Kontrolle“, „Zusammenarbeit“ oder „Kompetenz“ müssen neu gefasst werden, um gemeinsam Ziele zu erreichen. Diese Form der Arbeit führt zu einem motivierenden und motivierten Arbeitsumfeld, weil alle an Entscheidungen, die sie betreffen, partizipieren. In diesem Umfeld engagieren sich Menschen gern, weil ihre Fähigkeiten respektiert, ihre Kompetenzen gebraucht und ihre Meinung gehört wird. Und genau diese Art von Engagement wird gebraucht, um verantwortliche und erfolgreiche Arbeit zu leisten.

Ein weiteres Prinzip, das die unkomplizierte Einbindung aller interessierten Menschen fördert, sind die „Kreise“. Als Kreise bezeichnen wir Gruppen, die in Unternehmen vermutlich „Abteilungen“ heißen würden. Diese Kreise sind grundsätzlich offen. Zu einem Kreis gehören alle Mitarbeiter, die sich zugehörig fühlen und die in regelmäßigem Austausch miteinander stehen. Die Kreise treffen sich, unkompliziert und einladend, dort, wo es den Mitgliedern am besten gefällt. Das kann das offene Café sein, die Raucherecke oder ein Treppenabsatz, aber genauso kann es ein Besprechungsraum sein. Diese Kreise sind der kürzeste Weg für Informationen, Austausch und Inspiration. Hier wird auf kurzem Wege alles verhandelt, was den eigenen Bereich betrifft und so entwickeln sich in einem gänzlich unhierarchischen Umfeld Zusammenhalt und Kreativität.

Freiwillig heißt nicht umsonst

Neben der Möglichkeit, aktiv zu gestalten, ist die Anerkennung ein wichtiger Teil der freiwilligen Arbeit (dies gilt natürlich auch für Erwerbsarbeit). In Salzgitter spielt die persönliche Anerkennung von

Leistungen eine zentrale Rolle im Umgang mit den MitarbeiterInnen. Darüber hinaus wird jede verbindliche Arbeit auch auf die eine oder andere Weise honoriert. Das kann von Sachleistungen wie kostenloser Kinderbetreuung, kostenlosen Mahlzeiten oder Versicherungsleistungen bis hin zu finanzieller Anerkennung in Form von Aufwandsentschädigungen oder Honoraren reichen.

Motivation durch hohe Standards

Auf den Säulen Gleichwertigkeit, Partizipation und Anerkennung ist in Salzgitter eine Struktur gewachsen, in der Menschen aus allen Schichten gerne mitarbeiten. Die hohen Anforderungen, die wir auch an Freiwillige stellen, haben sich dabei nicht als Hindernis, sondern als Vorteil erwiesen. Denn das Engagement unserer Praxisexperten und Praxisexpertinnen entsteht ja gerade aus dem Wunsch, etwas Sinnvolles und Herausforderndes zu tun. Gleichzeitig entsteht durch die Stammmitarbeiterinnen und Stammmitarbeiter eine verlässliche Struktur, die allen, die in unserem Haus arbeiten, einen sicheren Rahmen bietet. Von der gleichwertigen Anerkennung jeder Leistung profitieren das Haus, seine NutzerInnen, die Gesellschaft und vor allem auch diejenigen, die unser Haus täglich mitgestalten: die freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie die Stamm-Mitarbeiterinnen.

Das Gesamtangebot im Überblick:

Das Offene Haus – oder das öffentliche Wohnzimmer
Wochentags geöffnet von 8 bis 19 Uhr. Wochenende: zu besonderen Veranstaltungen oder nach Vereinbarung. Mit Gelegenheiten zu vielfältigen Begegnungen, Aktivitäten und vielen verschiedenen Dienstleistungen für Jung und Alt.

Für Kinder und Jugendliche

Das Offene Kinderzimmer für Kinder von 0 bis 6 Jahren; der SchülerInnen-Club für SchülerInnen von 6 bis 14 Jahren; das Kinderhaus, eine Kindertagesstätte mit 72 Plätzen für Kinder von 1 bis 12 Jahren in Familiengruppen

Für alte Menschen

Der Altersservice mit Altentagespflege mit 12 Plätzen, Beratung für Angehörige

WORKSHOP 1 | FAMILIEN

Für alle Menschen: Alltagspraktische Dienstleistungen – Familienservice

Wäscheservice, Nähwerkstatt, Laden für Geschenke und Dekorationen, Second-Hand-Shop, Essen im und außer Haus, Haushaltshilfen, kurzzeitige Kinder- und Seniorenbetreuung, auch über Nacht und am Wochenende, Tagesmüttervermittlung

Beratung

in alltäglichen Lebensfragen, Laien-mit-Laien-Beratung und Fachberatung, Internet-Café, Gesundheitsangebote (Haarpflege, Fußpflege, Kosmetik, Massagen etc.)

Beschäftigung und Ausbildung

Arbeitsplätze zur Orientierung und Wiedereingliederung in das Erwerbsleben für junge und ältere Menschen

Angaben zur Geschichte

Das SOS-Mütterzentrum Salzgitter wurde 1980 von wenigen Frauen nach dem Selbsthilfeprinzip gegründet und ist seit 1984 in der Trägerschaft des SOS-Kinderdorf e.V. Als erstes Mütterzentrum wurde es Vor-

bild für zahlreiche Einrichtungen sowohl regional, überregional als auch international. Sein Grundkonzept hat sich sehr bald bestätigt und wurde durch die Mitarbeit von Frauen aus dem Stadtteil kontinuierlich weiterentwickelt.

1987 wurde mit dem Stadtteil-Service eine Angebotserweiterung für alte Menschen nach dem Motto „Jung hilft Alt“ aufgebaut.

Im Jahr 2000 fand die Einrichtung hohe Anerkennung als weltweites Exponat der Weltausstellung EXPO 2000 Hannover. Seit dieser Zeit ist das SOS-Mütterzentrum Salzgitter zu Hause in einem Richtungweisenden Neubau, dessen Architektur in besonderer Weise den Anforderungen einer offenen Mehrgenerationen-Arbeit entspricht.

2004 wurde dieses Konzept zum Vorbild für die Mehrgenerationenhäuser des Landes Niedersachsen, das später von Frau von der Leyen, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als „Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser - Starke Leistung für jedes Alter“ der Bundesregierung auf Bundesebene übertragen wurde.



Workshop 2: Kommunale Infrastruktur

Hans-Liudger Dienel

Zivilgesellschaftliche Infrastruktur

Ostdeutsche Erfahrungen beim Aufbau trisektoraler Kooperationen zur Sicherung und zum Ausbau öffentlicher Güter

1. Zivilgesellschaftliche Infrastrukturen als Auf- fänglösung?

In vielen Kommunen und Regionen scheinen die öffentlichen Güter nicht mehr finanzierbar und stehen teilweise zur Disposition. Neben dem Rückbau bzw., euphemistisch, der „Gesundsschrumpfung“ dieser Infrastrukturen gibt es aber als Alternative auch die Umverteilung der Lasten. Zivilgesellschaftliche Infrastruktur geht als Lösungsversuch diesen zweiten Weg.

Wir können das Prinzip der zivilgesellschaftlichen Infrastruktur folgendermaßen definieren: Das, was der Staat bisher alleine machte und verantwortete, wird nun von staatlichen Akteuren, wirtschaftsseitigen und Dritte Sektor-Partnern gemeinsam gestemmt. In zunehmend mehr Bereichen sichert und ergänzt bürgerschaftliches Engagement oft im Verbund mit dem Engagement von lokalen Unternehmen die kommunale Infrastruktur als öffentliches Gut. Viele Beispiele, auch im vorliegenden Tagungsband, zeigen, dass sich auf diese Weise meist auch die Qualität des Infrastrukturangebots verbessert. Wir bezeichnen diese neuen trisektoralen Kooperationen von Kommune,

Drittem Sektor und Wirtschaft als zivilgesellschaftliche Infrastruktur. Der Staat, die Kommune, wird keineswegs aus der Verantwortung entlassen, sondern wird Teil von neuen Kooperations- und Bündnisstrukturen.

2. Neue kommunale Aufgaben und Infrastrukturen

Viele Kommunen haben nicht nur Probleme, alte Infrastrukturen zu gewährleisten und zu finanzieren, sondern sind zugleich darauf angewiesen, neue Infrastrukturen und Politiken aufzubauen, die sie bisher nicht angeboten haben. Zu diesen neuen infrastrukturellen Erwartungen der Bürger/innen an ihre Kommunen gehören, um nur zwei Beispiele zu nennen, die kommunalen Bildungslandschaften und die Demografiefolitik. Bisher waren Kommunen nur in wenigen Bereichen für Bildungskonzepte und -inhalte verantwortlich, etwa im Kindergarten. In der Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts sehen sie aber die Verantwortung für Bildung zunehmend als eine neue, zentrale Aufgabe, von Kleinstschulen bis hin zum lebenslangen Lernen (vgl. das Arbeitspapier des Deutschen Vereins zu kommunalen Bildungslandschaften, <http://www.jena.de/fm/41/bildungslandschaften.pdf>). Neu ist auch das Aufgabenfeld der Demografiefolitik, von Zuwanderungsagenturen bis hin zu Leerstandsregistern, Heimatnetzwerken und der weiteren Begleitung von (zeitweise) Abgewanderten. Diese neuen Aufgaben können ganz überwiegend nur in trisektoralen Kooperationen aufgegriffen und im Rahmen von zivilgesellschaftlicher Infrastruktur realisiert werden.

3. Ostdeutschland führt - bei den Problemen und bei den Lösungen

Zivilgesellschaftliche Infrastrukturen sind daher breit im Aufwind, und zwar gerade in Ostdeutschland, weil hier der Handlungsdruck aufgrund des stärkeren demografischen Wandels und der Deindustrialisierung besonders groß ist, aber auch, weil die Haltung gegenüber bürgerschaftlichem Engagement eine andere ist als in Westdeutschland. Der Freiwilligensurvey von 1999 und 2004 zeigt, dass das tatsächlich geleistete bürgerschaftliche Engagement sich angleicht, aber die Motivation und Erwartung scheint im Osten anders zu sein. Hier sehen Engagierte ihre bürgerschaftliche Tätigkeit häufiger auch als einen Beitrag zur beruflichen Qualifizierung, oder sogar als Möglichkeit zum Zuverdienst oder einen Weg in den ersten Arbeitsmarkt. Und auch von der anderen Seite - den Professionellen, Institutionen und Experten - ist im Osten die Bereitschaft zur Kooperation mit dem Dritten Sektor größer. Aufgrund der Erfahrung mit den vielen „Maßnahmen“ sind die Professionellen schon trainiert, Mitwirkende von außen zu integrieren. Dadurch sind ihre Widerstände gegen zivilgesellschaftliche Infrastrukturen im Osten geringer, wie ein Forschungsprojekt des nexus Instituts in Berlin zusammen mit der Universität Halle und dem BBE zeigen konnte (<http://www.partizipative-kommune.de>).

Diese Offenheit ist ein zentraler Vorteil, denn die Bereitschaft der hauptamtlichen Mitarbeiter in kommunalen Infrastrukturen, bürgerschaftlich Engagierte und wirtschaftsseitige Partner verantwortlich an der Gestaltung der Infrastrukturen mitwirken zu lassen, ist ein ganz entscheidender Schritt auf dem Weg zur zivilgesellschaftlichen Infrastruktur. Der Weg ist weit für :

- die Expertin in der Stadtplanung: von der Planerin zur Moderatorin bürgerschaftlicher Planungsprozesse
- den Sozialarbeiter: vom Einzelberater zum Moderator ehrenamtlich Aktiver in der Sozialarbeit
- den kommunalen Verkehrsbetrieb oder ländlichen Mobilitätsanbieter: vom Monopolisten in einem schrumpfenden Markt zum Koordinator des Gemeinschaftsverkehrs einschließlich von Bürgerbussen.

Nicht nur bei den Problemen der Gewährleistung von Infrastrukturen, sondern auch bei dem Lösungsangebot der zivilgesellschaftlichen Infrastruktur führt der Osten Deutschlands. Bereits jetzt reisen Bürgermeister aus Westdeutschland in die neuen Bundesländer, um sich über diese Lösungen zu informieren.

4. Zivilgesellschaftliche Infrastrukturen für den ländlichen Raum

Besonders geeignet für die Zusammenarbeit von Drittem Sektor, Kommune und wirtschaftsseitigen Akteuren ist der ländliche Raum, weil die Menschen sich häufiger kennen und schneller sehen, wofür sie sich engagieren; weil Engagement hier sichtbarere Effekte hat und weil offensichtlich ist, dass ohne Engagement Infrastrukturen nicht zu halten sind. Gerade in kleineren und mittleren Gemeinden wächst eine neue zivilgesellschaftliche Infrastruktur, die gemeinsam von der Kommune, wirtschaftsseitigen Partnern und bürgerschaftlichem Engagement realisiert und verantwortet wird. Da, wo solche „trisektoralen Kooperationen“ entstehen – von Bürgerbussen bis zu neuen Kultur- und Freizeiteinrichtungen –, steigen sichtbar die Lebensqualität, Attraktivität und Identität der Kommune an und verbessern sich gerade auch für jüngere Menschen und Familien.

5. Partizipative Voraussetzungen für zivilgesellschaftliche Infrastruktur

Durch trisektorale Bündnisse können Gemeinden auf neue, für sie wichtige Aufgaben zugehen, die sonst brachliegen würden. Die Kommune allein wäre damit überfordert. Die Zusammenarbeit von Kommune, wirtschaftsseitigen Partnern und bürgerschaftlichen Gruppen stellt große Herausforderungen an die Beteiligten. So müssen die Mitarbeiter/innen der Verwaltung bereit sein, neue Rollen zu übernehmen; Statt durchführender Alleinverantwortlicher zu sein, sind sie nun Partner und Moderator von zum Teil bürgerschaftlichen Aktivitäten, etwa beim Betrieb eines Freibads. Die gute Zusammenarbeit einer Vielzahl kommunaler Akteure aus Verwaltung, Politik, Wirtschaft und Drittem Sektor ist in vielen Kommunen noch wenig eingeübt. Deshalb brauchen Kommunen, um die vorhandenen Kompetenzen und spezifischen

zivilgesellschaftlichen Potenziale zu entfalten, partizipative Werkzeuge, die dazu beitragen, das Engagement für die Gemeinschaft nutzbar zu machen.

Die Unterschiede von Kommune zu Kommune, und damit auch die kommunalen Gestaltungsmöglichkeiten, sind hier sehr groß. Es gibt inzwischen viele Kommunen im ländlichen Raum mit einer gut funktionierenden zivilgesellschaftlichen Infrastruktur und daher auch Anziehungskraft für junge Menschen und Familien (siehe etwas die sieben Modellkommunen unter www.prolandleben.de).

Das Projekt „Kooperationsnetzwerke und bürgerschaftliches Engagement als Erfolgsfaktoren für ostdeutsche Kommunen“ mit dem Kurztitel „Partizipative Kommune“ hat mit Förderung durch den Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Länder und den zwei in einem Wettbewerb ausgewählten Modellkommunen Strausberg und Sondershausen viele konkrete zivilgesellschaftliche Infrastrukturen beschrieben, die sich in einem Leitfaden wiederfinden (siehe unter www.partizipative-kommune.de).

6. Die finanzielle Honorierung des bürgerschaftlichen Engagements

Aus unterschiedlichen Gründen entwickelt sich im Osten Deutschlands ein neuer Stil bürgerschaftlichen Engagements mit einer breiteren Mischmotivation für das Engagement: Es geht natürlich um gesellschaftliches Engagement, aber auch um Qualifizierung, oder sogar um einen Weg in den ersten Arbeitsmarkt. So haben wir im Osten nicht selten Hartz-IV-Empfänger, die verantwortliche Leitungsfunktionen in Organisationen des Dritten Sektors haben, etwa einem Feuerwehrverein vorstehen. Für diese Engagierten spielt eine Aufwandspauschale für ihren Einsatz eine größere Rolle als etwa für Ehrenamtliche aus der oberen Mittelschicht.

Mischmotivationen für bürgerschaftliches Engagement sind an sich nichts Neues. Nehmen wir zum Beispiel den Juristen oder den Apotheker, der sich in einem Chor engagiert, und auf diese Weise vielleicht auch den einen oder anderen neuen Kunden bekommt. Hier gibt es eine indirekte Honorierung des

bürgerschaftlichen Engagements. Doch der Hartz-IV-Empfänger braucht diese Honorierung als Aufwandspauschale direkt, cash.

Gegen die Vermischung von Engagement und Erwerbsarbeit formiert sich aus berechtigten Gründen ein fast emotionaler Widerstand, der sich auch auf dieser Tagung des BBE artikuliert. Die kritischen Fragen sind auch völlig berechtigt: Wo liegt die Grenze für die Aufwandsentschädigung? Ist das nicht Lohn-dumping? Und Substitution von Arbeitsplätzen? Und – bei der so genannten „Bürgerarbeit“ in Sachsen-Anhalt – wo bleibt die Freiwilligkeit als Kernelement des freiwilligen Engagements? Gleichwohl müssen wir die Existenz der genannten Mischmotivationen für Engagement zur Kenntnis nehmen.

Im Bereich der politischen Bürgerbeteiligung haben wir ähnliche Auseinandersetzungen. Für die Protagonisten bestimmter Beteiligungsverfahren scheint eine Honorierung der Bürger/innen undenkbar, bei anderen, etwa den Planungszellen, haben die Bürger/innen schon seit den 1970er Jahren für ihre Mitwirkung einen Verdienstausschlag erhalten. Im Rückblick ist belegbar, dass die Seriosität, Anerkennung und Professionalität der Bürgerbeteiligung in Planungszellen durch die Bezahlung der Bürger/innen gestiegen ist.

Auch von der anderen Seite her, der Arbeitswelt, dringen Mischmotivationen vor. Es geht vielen Arbeitnehmer/innen, insbesondere im so genannten kreativen Sektor, empirisch belegbar nicht nur um das Geldverdienen, sondern zunehmend um Sinn, um Freiheit und die Möglichkeit zur Kreativität.

In der Sprache der Raumplanung können wir Ähnliches formulieren. Die Nachkriegszeit war geprägt von der (räumlichen) Trennung der Lebenswelten. Das Leitbild der „Charta von Athen“ für die Stadtplanung trennte die räumlichen Bereiche für das Arbeiten, Wohnen und Erholen, zwischen denen die Menschen hin- und herpendelten. Wir kehren nun seit 30 Jahren zurück zu integrativen Raum- und Lebensmodellen: beim Wohnen, aber auch beim Arbeiten. Dazu gehört auch das verstärkte Arbeiten von zuhause aus, aber auch die Mischung von Arbeit und Engagement. Ihr gehört die Zukunft. Im Osten Deutschlands hat diese Zukunft schon begonnen.

Andreas Roters

Job-Motor Bürgerengagement

Die zivilgesellschaftliche Öffnung kommunaler Einrichtungen schafft gute Voraussetzungen für die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen

„Job-Killer“ Bürgerengagement? Wenn es um die Einbeziehung engagierter Bürger in Bibliotheken, Schwimmbädern oder Kulturzentren geht, wird sehr rasch auf den drohenden Verlust von Arbeitsplätzen verwiesen. Besonders die Mitarbeiter und Nutzer der Einrichtungen sind verständlicherweise skeptisch. Diese Skepsis ist allerdings nur vordergründig plausibel. Zahlreiche Beispiele belegen, dass eher das Gegenteil richtig ist. Denn Bürgerengagement in öffentlichen Einrichtungen trägt oftmals entscheidend zur Sicherung bestehender Einrichtungen und ihrer Mitarbeiter bei. Darüber hinaus gelingt es immer mehr Einrichtungen in Bürgerhand – anders als dies städtischen Einrichtungen möglich ist – ihre wirtschaftlichen Potenziale zu entfalten und in beachtlichem Umfang Arbeitsplätze zu schaffen. Die Wirkung bürgerschaftlichen Engagements bei der Sicherung bestehender und der Schaffung neuer Stellen wird völlig unterschätzt. Voraussetzung für die Entfaltung dieser Potenziale ist eine integrierte Weiterentwicklung der Einrichtung. Sie umfasst eine inhaltliche, bauliche und wirtschaftlich-organisatorische Entwicklung ebenso wie die zivilgesellschaftliche Öffnung der Einrichtung.

Sicherung von Arbeitsplätzen – „Bürgerbäder“ machen es vor

Nach einer Studie der Dresdner Bank werden der Großteil der bundesweit 6700 öffentlichen Schwimmbäder bald der Vergangenheit angehören. Über acht Milliarden Euro müssten in die Sanierung der Bäder investiert werden, um den bestehenden Sanierungsstau zu beseitigen. Auch in Nordrhein-Westfalen stehen gegenwärtig zahlreiche kommunale Frei- und Hallenbäder vor der Schließung. Sie sind zumeist in den 1960er Jahren errichtet worden. Ihre Probleme sind vergleichbar. Ein erheblicher Sanierungsstau in Verbindung mit einem konzeptionellen Stau stellt die

Kommunen vor die Frage, ob sich eine mehrere Millionen Euro teure Sanierung pro Bad noch lohnt. Die geringe Attraktivität und Qualität der Bäder bewirken eine mangelnde Akzeptanz bei den Besuchern. Hohe Kosten für den Betrieb belasten den kommunalen Haushalt. Kein Wunder also, wenn sich in vielen Fällen der Daumen der kommunalen Entscheider nach unten senkt und mit der Schließung auch die bestehenden Arbeitsplätze wegfallen.

Ein vergleichender Blick auf kommunale, kommerzielle und bürgerschaftlich getragene Bäder verdeutlicht die arbeitsplatzsichernde Wirkung der Bürgerbäder. Zahlreiche städtische Bäder mussten bereits in den letzten Jahren geschlossen werden. Weitere städtische Bäder werden folgen. Noch radikaler fällt die Bilanz bei den kommerziellen (Spaß-)Bädern aus. Von Wellness-Anbietern abgesehen, mussten beinahe alle kommerziellen Bäder ihren Betrieb einstellen. Die restlichen noch verbliebenen (ehemals) kommerziellen Bäder sind an die Kommunen zurückgefallen und werden gegenwärtig mit erheblichem finanziellen Aufwand von kommunalen Gesellschaften getragen. Die Bürgerbäder-Bilanz fällt demgegenüber weitaus besser aus. Keines der mittlerweile über 60 Bürgerbäder in NRW muss geschlossen werden.

Das ist kein Zufall. Den Bürgerbädern gelingt zumeist ein Mix aus höherer Qualität und Attraktivität, verbesserter Wirtschaftlichkeit und der hohen Identifikation der Besucher mit „ihrem“ Bad. Die Qualität und Attraktivität misst sich u.a. an verbesserten Öffnungszeiten (z.B. Mondscheinschwimmen oder Open-Air-Kino in Sommernächten), höherer Aufenthaltsqualität und der Entwicklung neuer Dienstleistungen.

Die Erfolge können sich sehen lassen: Durchgängig verdoppeln sich die Besucherzahlen nach der Übertragung eines städtischen Bades in eine bürgerschaftliche Organisationsform. Auch deshalb kommen alle Bürgerbäder mit erheblich geringeren öffentlichen Mitteln für den Betrieb des Bades aus. So erhält z.B. das Freibad am Harkortsee in Wetter jährlich 50.000 € an kommunaler Unterstützung. Ein vergleichbares Bad in städtischer Regie würde etwa 300.000 € pro Jahr an öffentlichen Mitteln benötigen. Auf der Einnahmen- wie auf der Ausgabenseite unterscheidet sich ein Bürgerbad erheblich von einem städtischen Bad. Durch das Engagement der Bürger können die

Kosten merklich gesenkt werden. Ideenreiche Leistungen und eine differenzierte Preisgestaltung sichern höhere Einnahmen.

Die Übertragung eines städtischen Bades an einen bürgerschaftlich geprägten Träger – ob Verein, Bürgerstiftung oder gGmbH – hat auch Auswirkungen auf die personelle Zusammensetzung. Trotz der besseren wirtschaftlichen Situation in den Bürgerbädern kann auch hier der Abbau von Arbeitsplätzen nicht ausgeschlossen werden. So werden die Aufgaben der Geschäftsführung, das Marketing, die Besetzung der Kassen usw. in den meisten Bürgerbädern von engagierten Bürgern erbracht. Wenn diese Aufgaben bisher von hauptamtlichem Personal wahrgenommen wurde, kann dies durchaus zum Wegfall von hauptamtlichen Stellen führen. Andererseits entstehen mit neuen Leistungen auch neue Stellen. So ist im o.g. „Freibad am Harkortsee“ neben dem Schwimmmeister ein weiterer Angestellter hauptamtlich tätig. Seine Bezahlung steht dem städtischen Mitarbeiter nicht nach.

40 neue Arbeitsplätze im Kulturzentrum Rohrmeisterei

Dass öffentliche Einrichtungen im nennenswerten Umfang neue Arbeitsplätze schaffen, ist bisher noch reichlich ungewöhnlich. Deshalb kann man vom „Kulturzentrum Rohrmeisterei“ in Schwerte, das von einer Bürgerstiftung getragen wird, viel lernen. Mit viel Geschick ist es den Akteuren der Bürgerstiftung gelungen, die vorhandenen kulturwirtschaftlichen Potenziale zu entfalten und aus einer Ruine ein attraktives Kulturzentrum zu entwickeln, das mittlerweile eine regional herausragende Stellung einnimmt. Mehr als 40 hauptamtliche Mitarbeiter sind in dem Kulturzentrum tätig, das – ein Novum in Deutschland – den Betrieb ohne fremde Unterstützung selbst finanziert.

Was nach der Nutzungsaufgabe der Werkshalle der Dortmunder Stadtwerke 1976 und auf die Stilllegung folgte, waren rund 20 Jahre Diskussion darüber, was die Stadt Schwerte mit dem im Übergang von Innenstadt und Ruhraue gelegenen alten Industriedenkmal machen sollte. Abriss oder Sanierung, Kultur oder Parkhaus, privat oder städtisch...? So langsam verfiel die Halle und auch die 1990 erfolgte Unterschutz-Stellung als Denkmal vermochte das „Schmuckkästchen

im Ruhrtal“ nicht aus seinem Dornröschen-Schlaf zu wecken. Ende 1999 wurde das Thema schließlich noch einmal angepackt und ein Teil der Halle an zwei Schwerter Kulturvereine für eine neue Nutzung als Bürger- und Kulturzentrum vermietet. Die Halle war zu diesem Zeitpunkt bereits eine Ruine und die Rahmenbedingungen waren äußerst ungünstig:

- Die großen Fraktionen im Rat – beide gegen das Projekt.
- Die Bürger – skeptisch, weil gerade an anderer Stelle ein ähnliches Vorhaben gescheitert war.
- Die Vereine und das Duo ihrer Vorsitzenden – viele Ideen, aber kein Geld.

Diese Situation führte dazu, dass schnell ein erster Leitsatz das Projekt bestimmte: „Die Entwicklung der Rohrmeisterei muss und wird ohne Mehrkosten für die Stadt Schwerte gelingen.“ Gleichzeitig war klar, dass das Vorhaben schnelle Erfolge zeigen musste. Und was zunächst wie ein unlösbarer Spagat wirkte, entpuppte sich schnell als Stärke des Projekts. Schon ab Sommer 2000 wurde die Halle für Veranstaltungen genutzt – mit Löchern im Dach, zersplitterten Fenstern, ohne Heizung und Sanitäreinrichtungen. Tausende erlebten Theater, Tanz, Ausstellungen in der heruntergekommenen Halle – sie kamen, weil es gerade dort stattfand. Die Rohrmeisterei war Gesprächsthema und immer wieder Gegenstand der Berichterstattung.

Die erfolgreiche Improvisation führte zu erst öffentlicher, dann politischer Unterstützung über die Parteigrenzen hinweg – wobei stets klar war, dass nicht die Kommune, sondern die Bürger einen Umbau und späteren Betrieb zu stemmen haben würden. Die Rechtsform der gemeinnützigen Stiftung bürgerlichen Rechts wurde dieser Vorgeschichte und diesen Anforderungen am ehesten gerecht: Die Gestaltbarkeit einer Stiftungssatzung, die schlanken Entscheidungsstrukturen, das Renommee des Stiftungsbegriffs führten – neben den steuerrechtlichen Aspekten – zu der Entscheidung für die Gründung einer Stiftung. Ihr Bezug auf das lokale Geschehen in Schwerte und das Ziel, viele Bürgerinnen und Bürger einzubeziehen und als Unterstützer zu gewinnen, legten die Form der Bürgerstiftung nahe. Die Bürgerstiftung Rohrmeisterei Schwerte wurde damit eine der ersten Bürgerstiftungen in Nordrhein-Westfalen und bislang bundesweit die einzige, die die Bauherrschaft

und Trägerschaft eines Gebäudes und einer Einrichtung der kulturellen Infrastruktur übernommen hat. Sie bündelt das Engagement und bietet ihm verschiedene Plattformen, sie versteht sich als Dienstleisterin und Moderatorin des Netzwerks der Nutzer.

Gründungsstifter waren – ausschließlich über persönliche Kontakte – schnell gefunden: Privatpersonen, Geschäftsleute, Firmen und Vereine. Die Formulierung einer Satzung und die Formsache von Gründungsakt und Genehmigung bei der Bezirksregierung gingen reibungslos über die Bühne. Die Umbaukosten in Höhe von 4,2 Mio. Euro wurden zu 70 % durch das Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

„Gutes Erleben. Gutes Tun“ lautet das Motto der Bürgerstiftung Rohrmeisterei, die nun seit sechs Jahren das gleichnamige Kulturzentrum ohne laufende öffentliche Subventionierung betreibt. Die überwiegend mit der Gastronomie erwirtschafteten Überschüsse von rund einer Viertel Million Euro jährlich fließen in die Verwirklichung der kulturellen Satzungszwecke. Schwerpunkte bilden hier die Bereiche Tanztheater, Jugend, Musik und Stadtentwicklung. Rund 300 Veranstaltungen locken jährlich etwa 110.000 Besucher in die einzigartige Atmosphäre der großen Hallen. Räume und Ressourcen werden für gemeinnützige und kulturelle Zwecke zudem kostenlos zur Verfügung gestellt. So bündelt die Bürgerstiftung Rohrmeisterei bürgerschaftliches Engagement und gibt ihm Raum und Form.

Die Rohrmeisterei ist zu einem „Haus für Alle“ geworden, in dem Kultur, Genuss und die Freude am gemeinsamen Engagement ein Dach bilden, unter dem das Alter zweitrangig wird.

Nicht nur Kulturzentren, auch Bibliotheken, Museen, Schwimmbäder und andere öffentliche Einrichtungen können von der Rohrmeisterei lernen, um wie viel qualitätsvoller, vitaler und nicht zuletzt auch kostengünstiger Leistungen erbracht werden können, wenn es gelingt, glaubwürdig engagierte Bürger einzubeziehen. Die zivilgesellschaftliche Ausrichtung öffentlicher Einrichtungen ist eine echte Chance ihrer Zukunftssicherung. Die „Rohrmeisterei“ zeigt allen Skeptikern: Es geht!

Erfolgsfaktoren

Perspektiven für öffentliche Einrichtungen: Die Diskussion über Bürgerengagement in öffentlichen Einrichtungen wird oft mit dem Hinweis auf drohende Arbeitsplatzverluste begrenzt. Dies trägt dazu bei, dass eine notwendige Diskussion über die qualitative Weiterentwicklung öffentlicher Einrichtungen, bei der die zivilgesellschaftliche Öffnung eine zentrale Rolle einnimmt, verhindert wird. Öffentliche Einrichtungen brauchen aber eine Perspektive, die es ihnen vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen und demografischen Wandel erlaubt, sich „neu zu erfinden“.

Gestaltungsräume für Bürger: Öffentliche Einrichtungen „in Bürgerhand“ leben vom Ideenreichtum und der Leidenschaft der engagierten Bürger und dem Gewinn an öffentlicher Identifikation. Bei einer zivilgesellschaftlichen Öffnung von Bibliotheken, Schwimmbädern oder Kulturzentren geht es primär darum, mit einer privatrechtlichen Organisationsform – ob eingetragener Verein, Bürgerstiftung oder Genossenschaft – einen geeigneten rechtlichen und unternehmerischen Rahmen für eine echte Beteiligung und Mitgestaltung der Bürger zu schaffen.

Kommunales Bekenntnis zur Einrichtung: Eine wichtige Voraussetzung für die zivilgesellschaftliche Öffnung einer Einrichtung ist das Bekenntnis der Kommune zur Einrichtung. Sie muss jeden Eindruck vermeiden, nur eine „billige Lösung“ finden zu wollen. Besonders bei der Übertragung einer städtischen Einrichtung in eine bürgerschaftliche/privatrechtliche Organisationsform ist der Wille der Kommune entscheidend, die Einrichtung auch für die Zukunft sichern zu wollen. Dies betrifft sowohl die Bereitschaft, auch weiterhin für die Finanzierung des Betriebs der Einrichtung und ihrer Mitarbeiter mitverantwortlich zu sein, wie auch den Willen, sich (rahmenscaffend) an der konzeptionellen Ausrichtung der Einrichtung zu beteiligen.

Kooperation von professionellen und ehrenamtlichen Mitarbeitern: Ein wesentlicher Baustein für den Erfolg einer zivilgesellschaftlichen Öffnung der Einrichtungen ist die Gestaltung der Kooperation von „Ehrenamtlichen“ und „Hauptamtlichen“ innerhalb einer Einrichtung. Engagierte Bürger brauchen ihre professionellen Partner. Nur gemeinsam gelingt es ihnen, die Einrichtung weiter zu entwickeln und sie für die

Zukunft zu sichern. Allerdings ist die Geschichte des Scheiterns der Kooperation von „Erwerbsarbeit und Engagement“ lang. Von zentraler Bedeutung für eine erfolgreiche Kooperation ist deshalb die Gestaltung eines geeigneten organisatorisch-rechtlichen Rahmens.

Unterstützung vom Städte-Netzwerk NRW

Das Städte-Netzwerk NRW (www.netzwerk.nrw.de) unterstützt als Zusammenschluss von 120 Kommunen in NRW die Weiterentwicklung kommunaler Einrichtungen. Die zivilgesellschaftliche Öffnung kommunaler Einrichtungen ist nach unseren Erfahrungen ein herausragender Ansatz für deren Weiterentwicklung. Wir beraten Kommunen u.a. bei der Übertragung kommunaler Einrichtungen „in Bürgerhand“, z.B. durch den Aufbau von Bürgerstiftungen, organisieren in Werkstätten den landesweiten Erfahrungsaustausch und bieten diverse Fortbildungen an.

Ralf Vandamme

Monetarisierung und bürgerschaftliches Engagement

Plädoyer für eine konsequente Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements!

Bezahlung im bürgerschaftlichen Engagement (BE) hat viele Gesichter: Kostenerstattung, pauschale Aufwandsentschädigung, Bezahlung nach Stunden. Die engagementunterstützenden Infrastrukturen sind massiv damit konfrontiert: Sie erhalten Anfragen, bei welchem Engagement man noch etwas Geld hinzuverdienen kann oder wo leichte Handwerkstätigkeiten kostengünstig zu bekommen sind.

Es stellt sich grundsätzlich die Frage: Welche Aktivitäten sollen BE-Infrastrukturen vor allem unterstützen und wo gibt es möglicherweise Grenzen? Konkret:

- Ist es Aufgabe einer BE-Infrastruktur, Hausaufgabenbetreuung für einen Stundenlohn von 8 € einzurichten oder nicht?

- Wie geht eine kommunale Anerkennungskultur mit dem Nebeneinander von bezahltem und unbezahltem Ehrenamt/Engagement sinnvoll um?

Im StädteNetzWerk Baden-Württemberg sind diese Fragen grundlegend diskutiert worden. Mehr als vierzig kommunale Anlaufstellen für Engagementförderung haben im Herbst 2007 gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern des Caritas-Verbandes der Diözese Rottenburg Orientierungshinweise erarbeitet.

Zunächst sind drei Formen der Monetarisierung (Zunahme von Geldströmen im Engagement) zu unterscheiden:

- Auslagenersatz/Kostenerstattung
- Pauschale Aufwandsentschädigung
- Stundenlöhne

Grundsätzlich gilt: Jeder soll sich bürgerschaftliches Engagement leisten können. Bürgerschaftliches Engagement ist ein demokratisches Grundrecht und Lernfeld. Es ist grundsätzlich verschieden von Erwerbsarbeit und grundsätzlich unbezahlt.

Vor diesem Hintergrund ist *Auslagenersatz/Kostenerstattung* vollkommen unproblematisch bzw. erwünscht, sofern es sich die jeweilige Dachorganisation leisten kann. *Pauschale Aufwandsentschädigung* kann problematisch sein und muss in jedem Falle in Einklang mit der Übungsleiterpauschale stehen, *Stundenlöhne* hingegen sind in jedem Falle als Einkommen zu behandeln.

Monetarisierung kann gravierende Auswirkungen haben. Zwei Beispiele illustrieren dies:

- Ein Verein, der seinen Trainern Aufwandsentschädigungen zahlte, sah sich nach einer Prüfung durch die zuständigen Behörden mit Nachforderungen an Steuer und Sozialleistungen von mehreren Tausend Euro konfrontiert. Die Grenze zur Übungsleiterpauschale war in mehreren Fällen überschritten worden und damit waren sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnisse entstanden.
- Eine Einrichtung sucht Freiwillige für Fahrdienste gegen einen geringen finanziellen Anreiz. Immer, wenn die Übungsleiterpauschale von 2100 € er-

reicht ist, werden die Freiwilligen aus dem Dienstplan genommen. Diese arbeiten wie Professionelle, allerdings ohne jeden Anspruch und Absicherung.

Dem stehen auch positive Effekte entgegen, wo durch finanzielle Anreize Motivation gesteigert werden kann oder Engagement erst ermöglicht wird. Dies ist im Einzelfall genau zu prüfen, ist aber keine leichte Aufgabe, denn die Frage nach Monetarisierung taucht vor allem dort auf, wo ein ernstzunehmender Bedarf an Geld herrscht, oder sogar manifeste Not: Not der „Klienten“, oder aber auch Not der Engagierten.

Derzeit gibt es eine Tendenz, diese Geldströme sprachlich zu verniedlichen, z.B. durch Begriffe wie „bezahltes Ehrenamt“ usw. Vor dieser Bagatellisierung ist zu warnen, wie die obenstehenden Fallbeispiele zeigen. Außerdem ist zu fragen, wem denn damit geholfen ist, wenn ein notwendiger Gelderwerb mit „Engagement“ verschleiert wird. Daher einigten sich die kommunalen Anlaufstellen für bürgerschaftliches Engagement aus dem StädteNetzwerk in Baden-Württemberg auf folgende Orientierungshinweise:

- *Es ist ein ethisches Gebot, Notlagen zu benennen und dagegen vorzugehen.*
- *Freiwilligkeit und Selbstbestimmung* sind das Königsrecht des Bürgerschaftlichen Engagements. Monetarisierung bringt Anreiz und Anerkennung, aber auch Einschränkung der Selbstbestimmung. *Wer bezahlt, bestellt. Und entlässt.*
- Die Vermittlung in Arbeitsverhältnisse erfordert spezifische Kompetenzen, die nicht im Kernbereich der Kommunalen Anlaufstellen liegen! Die Kommunalen Anlaufstellen müssen deshalb gegebenenfalls an die zuständigen Stellen verweisen.
- Wo Geld fließt, müssen Gerechtigkeitsfragen beantwortet werden. Vergleichbare Zahlungen setzen eine Vergleichbarkeit der erbrachten Leistungen voraus. *Geldflüsse erfordern deshalb Transparenz und Begründung.*
- Dort, wo Geld als Anreiz und Anerkennung eingesetzt wird, gerät die kommunale Anerkennungskultur in die Zange zwischen bezahltem und unbezahltem Engagement: *Haben beide Engagementformen die gleiche nichtmaterielle Anerkennung „verdient“?*
- Vorhandene finanzielle Mittel (insbesondere bei drittmittelfinanzierten Projekten) dürfen nicht nur

in die Quantität des BE, sondern müssen auch in dessen Qualität investiert werden.

- Es ist nicht nur Aufgabe der Kommunalen Anlaufstellen, so viel Engagement wie möglich zu organisieren, sondern auch das Wissen der Einzelnen und die Rahmenbedingungen für ihr Engagement zu verbessern.
- *Im Anstoßen neuer Aktivitäten durch die Kommunalen Anlaufstellen darf der monetäre Anreiz nicht vorschnell und selbstverständlich gesetzt werden.*

Was für die Kommunalen Anlaufstellen gilt, sollte im BBE ebenfalls geprüft werden. Aus der überregionalen Position des Bundesnetzwerkes ergeben sich folgende potenziellen Handlungsfelder (*Erwartungen an das BBE*):

- Den Eigen-Sinn des BE stärken helfen, das Besondere herausstellen (siehe Einladungsflyer zur Tagung „Engagement und Erwerbsarbeit“). Aber auch den *Solidaritätssinn* (!), mit anderen Worten die Gemeinschaftsbezogenheit, gilt es zu stärken, da darin eine Besonderheit des BE liegt – im Gegensatz zur Erwerbsarbeit, die dem Bestreiten des individuellen/familiären Lebensunterhaltes dient. Ein weiteres Merkmal des BE ist sein großes Veränderungspotenzial z.B. in Bezug auf das traditionelle Ehrenamt, aber auch gegenüber der professionell-hauptamtlichen Arbeit. Man könnte dies den *Modernisierungssinn* des BE nennen, den es zu kultivieren und in möglichst viele Handlungsfelder zu übertragen gilt.
- Es gehört zu den originären Aufgaben des BBE, dafür zu werben, dass bürgerschaftliches Engagement als informelles demokratisches Grundrecht gefördert wird. Hinderungsgründe, Hemmschwellen, Notlagen und Bedürftigkeiten sind offen zu benennen.
- Leichtfertiger Pragmatismus ist zu hinterfragen. Monetarisierungstendenzen können nicht wertfrei als gegeben hingenommen werden, wenn sie den Kern der Engagementförderung betreffen. Vorsätzliche oder naive Bagatellisierung von Monetarisierung muss aufgeklärt werden.
- Denkanstöße sind zu geben, um bisher nicht bedachte Folgen der Monetarisierung zu erforschen und zu benennen.

Die Diskussion um die Monetarisierung ist keineswegs zu Ende und weitere Orientierung notwendig.

Workshop 3: Pflege

Eckart Hammer

Altenarbeit - ein Handlungsfeld in Widersprüchen

Thesen zu Übergängen und Grauzonen zwischen Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement

1. Das Handlungsfeld Altenarbeit und Pflege ist derzeit geprägt von einem unregelmäßigen Nebeneinander von Familienangehörigen und Verwandten, Nachbarn und Nachbarschaftshelfern, freiwillig Engagierten, legalen und halblegalen Hilfskräften, geringfügig Beschäftigten, Un-, Um- und Angelernten einerseits, Fachkräften verschiedener Provenienz und Qualität sowie Hochschulabgängern andererseits.

Kaum ein anderes Feld in der Sozialen Arbeit weist derzeit ein derart breites und buntes Spektrum von unterschiedlich Tätigen auf wie die Altenarbeit. Dies ist auf der einen Seite Ausdruck der professionellen Rückständigkeit dieses Handlungsfeldes, auf der anderen Seite ist die Altenhilfe jedoch „moderner“ als andere, professionalisiertere Bereiche. Denn in diesem Gemisch liegen Chancen für einen ressourcenorientierten und tragfähigen Welfaremix, der jedoch zugleich die Gefahr einer schleichenden Deprofessionalisierung steigert.

2. Die ungeklärte Gleichzeitigkeit von Auf- und Abwärtsbewegungen der Professionalisierungsprozesse zwischen unbezahlter „(Haus)Frauenarbeit“ und Eh-

renamtlichkeit zum einen und akademischer Qualifizierung zum anderen verhindern die notwendige Etablierung der Profession.

Dieser widersprüchliche Professionalisierungsprozess ist maßgeblich der noch immer unentschiedenen Frage geschuldet, ob Altenarbeit eine Jedermanns- bzw. Jedefrautätigkeit ist, für die ein Wochenendkurs genügt, oder ob sie eine immer anspruchsvoller werdende personenbezogene Dienstleistung mit akademischer Qualifikation ist. Fachliche Entwicklungen und finanz- und sozialpolitische Interessen stehen hier im Widerspruch und deuten darauf hin, dass die Professionsangehörigen mittelfristig immer weniger im unmittelbaren personenbezogenen Kontakt und immer mehr auf Anleitungs-, Regie- und Schaltstellen beschränkt tätig sein werden.

3. Ein sich abzeichnender demografisch bedingter Pflegegenotstand trifft auf ein neues Prekariat in der Pflege, was die Gefahr einer Deprofessionalisierung verschärft.

Alle demografischen Zahlen weisen darauf hin, dass das Verhältnis zwischen immer mehr Hochbetagten und Pflegedürftigen gegenüber informell Pflegenden sowie potenziellen Berufsanfängern in den Pflegeberufen immer ungünstiger wird. Die Betreuungslücken werden zunehmend auf dem schwarzen und grauen Markt abgedeckt, wo private Ausbeutungsverhältnisse von Osteuropäern, zunehmende Tarifflicht – etwa auch bei großen, einschließlich christlichen Sozialkonzernen – oder öffentliche Beschäftigungsverhältnisse auf Ein-Euro-Basis in neue Armut führen.

4. Einer weiteren Institutionalisierung und Exklusion Pflegebedürftiger in der Totalen Institution stehen gleichzeitig Reformbemühungen in Richtung quartiersbezogener Konzepte von „Inklusion“ und „Community Care“ gegenüber.

Scheinbar unberührt von allen fachlichen Diskursen und Reformbewegungen in anderen Handlungsfeldern, die seit Jahrzehnten die strukturelle Inhumanität der Totalen Institution Heim belegen und skandalisieren, herrscht in der Altenhilfe ein ungebrochener Heimbauboom, der vor dem Hintergrund von demografischen Schreckensszenarien sogar noch neue Nahrung erhält. Nur einer Minderheit der Heime gelingt es – auch aufgrund struktureller Barrieren – die für eine Humanisierung unabdingbare Einbeziehung von Angehörigen und Ehrenamtlichen in ausreichendem Maße zu verwirklichen.

Während so auf der einen Seite die Ausgrenzung Pflegebedürftiger aus dem Gemeinwesen buchstäblich zementiert wird, machen sich Angehörige und andere Engagierte trotz erheblicher administrativer Hürden an immer mehr Orten auf den Weg, um mit überschaubaren, normalisierten und alltagsnahen Wohngemeinschaften ihre Angehörigen dort zu versorgen, „wo sie hingehören“ (Klaus Dörner). So könnte auch hier von der Altenhilfe wieder ein Modernisierungsimpuls ausgehen, der Bürgerinnen und Bürger ermutigt, für eine humane Versorgung ihrer Alten und Betreuungsberechtigten im Quartier einzutreten.

5. Alter oszilliert zwischen fürsorglicher Bevormundung und Entmündigung sowie selbstbewusstem, störischem Eigensinn, mit dem freiwillig Engagierte als Experten in eigener Sache mit Professionellen um Territorialansprüche konkurrieren.

Altenhilfe und Angebote der Altenarbeit sind nach wie vor von vielfältigen Tendenzen zur Kolonialisierung und Infantilisierung Älterer – auch freiwillig Engagierter – geprägt; mit dem Begriff „Alter“ oder „Senior“ verbundene Angebote und Institutionen ziehen häufig einen Verlust des normalen Erwachsenenstatus nach sich. Neben den Typus der „alten“ Ehrenamtlichen treten zunehmend „neue“ Engagierte, die mit hoher beruflicher Qualifikation und einem neuen Altersselbstbewusstsein auftreten und sich damit gegenüber den jüngeren Professionellen

als (überlegene) Experten in eigener Sache verstehen. Mancherorts übernehmen diese bürgerschaftlich Engagierten bereits vormals professionelle Aufgaben und erheben Anspruch auf aktive (Mit-)Gestaltung kommunaler Altenpolitik.

Herbert Weisbrod-Frey

Engagement und Erwerbsarbeit in der Pflege

Derzeit gibt es in Deutschland rund 2,2 Mio. Menschen, die Leistungen der Pflegeversicherung in Anspruch nehmen. Rund 1 Mio. von ihnen werden zu Hause von ihren Angehörigen versorgt. Und bereits heute steht fest, dass die Zahl der Pflegebedürftigen bis zum Jahr 2020 auf mehr als 2,6 Mio. Menschen ansteigen wird. Der Bedarf an Pflegenden wird um mindestens 20 Prozent höher sein als heute. Letzteres gilt sowohl für die berufliche Pflege als auch für das Ehrenamt.

Der Wert bürgerschaftlichen Engagements

Weit über den Kreis der Angehörigen hinaus leisten ehrenamtliche Helferinnen und Helfer bei der Betreuung pflege- und hilfebedürftiger Menschen zu Hause, in unterschiedlichsten Wohnformen für ältere Menschen oder in stationären Pflegeeinrichtungen einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität. Ihre Leistung zur Humanisierung des Pflegealltags unterscheidet sich sehr deutlich von der Leistung der professionellen Pflege und hat einen eigenständigen Wert außerhalb der vom SGB XI (XI. Sozialgesetzbuch – Pflegeversicherung) erfassten Leistungen.

Dieses bürgerschaftliche Engagement darf nicht zur Hilfspflege degradiert werden. Ehrenamtliche ersetzen auch nicht die erforderlichen hauswirtschaftlichen Fachkräfte. Sie sorgen vielmehr vornehmlich dafür, dass das Leben lebenswert bleibt, erledigen die vielen nützlichen kleinen Dinge, sind Gesprächspartner oder können aufgrund eigener Erfahrungen

hilfreich zur Seite stehen. Der Wert ihrer „Dienstleistung“ ergibt sich gerade dadurch, dass diese nicht im Rahmen eines abhängigen Arbeitsverhältnisses erbracht oder vergütet wird. Sie entscheiden frei über die Zeit, die sie pflege- und hilfebedürftigen Personen zur Verfügung stellen möchten.

Anforderungen an berufliche Pflege

Beruflich Pflegende sind in einer völlig anderen Weise gefordert. Sie benötigen eine gute Ausbildung und regelmäßige Fortbildung. Sie müssen nicht nur handwerkliche Pflegeleistungen erbringen, sondern auch kompetent beraten, pflegenden Angehörigen und ehrenamtlich Tätigen Anleitung und psychische Unterstützung geben. Neue und erweiterte Qualifikationen an den Schnittstellen zwischen Prävention, Behandlung, Pflege und Rehabilitation sind erforderlich.

Durch die Veränderung der Krankenhausfinanzierung mit Fallpauschalen (Einführung der „Diagnoses Related Groups (DRGs) seit 2004 mit einer Konvergenzphase bis 2009) haben sich wesentlich kürzere Verweildauern in den Hospitälern ergeben. Es werden Pflegeheime mit Beatmungsplätzen benötigt. Komplizierte Wundversorgungen gehören für die Pflegedienste zum Alltag.

Auch die Zunahme von Demenzerkrankungen im Alter stellt neue Herausforderungen dar. Gerade bei psychischen Erkrankungen ist fachliches Wissen gefragt. All dies erfordert hochqualifiziertes Personal in der Altenhilfe, vielfach mit Zusatzqualifikationen und in jedem Fall auf dem aktuellen Wissensstand. Im Schnellkurs ist das, was dort gebraucht wird, jedenfalls nicht erlernbar.

Sparen an der falschen Stelle erzeugt Folgekosten

Keinesfalls akzeptabel ist die Kompensation von zu wenig (teuren) Pflegeprofis durch (billige) bürgerschaftlich Engagierte. Die 2006 veröffentlichte RICH-Nursing-Studie (Institut für Pflegewissenschaft der Universität Basel in Zusammenarbeit mit der University of Pennsylvania (USA) 2006) untermauert sehr deutlich den Zusammenhang zwischen pflegerischen Ressourcen, den Arbeitsbedingungen der Pflegenden

einerseits und den Qualitätsergebnissen medizinischer und pflegerischer Leistungen andererseits. Anlass für die Studie war der wahrnehmbare Spardruck auf die Pflege, trotz der sonst ansteigenden Kosten im Gesundheitswesen.

Eine der wichtigsten Empfehlungen der Studie ist, dass dringend in die Pflegequalität und in die Pflegeressourcen (sprich: Anzahl und Qualifikation des Pflegepersonals) investiert werden muss, um nachteilige Auswirkungen bei Patienten und Patientinnen oder Pflegebedürftigen zu vermeiden. Die wissenschaftlich breit angelegte Studie bestätigt, dass ausreichende Mittel und genügend gut qualifiziertes Personal zur Verfügung gestellt werden müssen, um „schlechte“ Qualitätsergebnisse mit den entsprechenden Folgen für die zu Betreuenden, aber auch nicht unerhebliche Folgekosten zu vermeiden. Die Wissenschaftler haben sehr deutliche Zusammenhänge zwischen einer guten Qualität der Arbeitsumgebung (Arbeitsbedingungen), einer am Pflegebedarf orientierten Stellenbesetzung des Pflegepersonals (Personalschlüssel) und guten Behandlungsergebnissen nachgewiesen. Je qualifizierter die Pflegenden seien und je mehr Zeit sie in der direkten Pflege verbringen können, desto besser funktioniere die Früherkennung von Komplikationen und desto schneller könne reagiert werden. Verschlechterung des Gesundheitszustands, unvorhergesehene Komplikationen und im Extremfall Todesfälle ließen sich dadurch vermeiden.

Bürgerschaftliches Engagement und professionelle Pflege gehören zusammen

Klar ist, aufgrund der demografischen Entwicklung, dass in den nächsten Jahren neben der Zunahme von Pflegebedürftigen zugleich mit einem Rückgang der erwerbstätigen Bevölkerung zu rechnen ist. Die Pflegeeinrichtungen werden sich bereits mit Beginn des nächsten Jahrzehnts bei der Gewinnung von qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zunehmend in Konkurrenz zu anderen Branchen befinden. Die Vorboten dieser Entwicklung sind bereits heute bei der Bewerbung um Ausbildungsplätze spürbar.

Das zeigt, dass wir in Zukunft aufgrund dieser Begrenzung zum einen Arbeits- und Einkommensbe-

dingungen benötigen, die neben einer guten Vereinbarung von Familie und Beruf einen langen Verbleib im Pflegeberuf fördern. Dies ist in dieser Branche aus betriebswirtschaftlicher Sicht und zur Sicherung der erforderlichen Pflegequalität von erheblicher Bedeutung. Zum anderen macht diese Begrenzung nochmals von einer anderen Seite deutlich, dass professionelle Pflege und bürgerschaftliches Engagement nicht in Konkurrenz stehen, sondern sich in Zukunft sogar noch mehr ergänzen müssen. Eine würdevolle Pflege ist auf beide Kompetenzen angewiesen.

Rahmenbedingungen für eine würdevolle Pflege

Um eine Pflege in Würde zu gewährleisten, engagiert sich ver.di für „Gute Arbeit“ in der Pflege. Arbeits- und Einkommensbedingungen müssen stimmen, Belastungen erträglich bleiben und lebenslanges Lernen gefördert werden. Zugleich bringt sich ver.di für mehr Rechte der Pflegebedürftigen ein. Daher hat sich die Gewerkschaft an der Entwicklung der „Charta für die Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen“, die am Runden Tisch Pflege entwickelt wurde, beteiligt und setzt sich für deren Umsetzung ein. Bei der Reform des Pflegeversicherungsgesetzes engagiert sich ver.di für bessere finanzielle Rahmenbedingungen durch eine BürgerInnenversicherung, eine bedarfsgerechte Pflege und für gut qualifiziertes Personal. Die Gewerkschaft macht sich für einen erweiterten Pflegebegriff stark, damit pflegebedürftige Menschen die Leistungen erhalten, die sie benötigen.

Werner Schultze

Das Lenninger Netz – Betreutes Wohnen zu Hause

Zu Hause alt werden: Das wünschen sich viele. Doch ohne Hilfe ist dies manchmal schwierig. Das Lenninger Netz bietet mit dem „Betreuten Wohnen zu Hause“ eine Möglichkeit, den Weg ins Pflegeheim oder in eine betreute Wohnung zu vermeiden bzw. hinauszuzögern. Gegründet wurde das Lenninger Netz im Mai 2005 von der Gemeinde Lenningen, den Kirchengemeinden in Lenningen, den Lenninger Krankenpflegevereinen, der Diakoniestation Teck und dem Kreisverband des Deutschen Roten Kreuzes.

Lenningen ist eine Gemeinde im Landkreis Esslingen in Baden-Württemberg mit 7 Ortsteilen und 8700 Einwohnern. Von den Auswirkungen des demographischen Wandels (Bevölkerungs- und Familienstrukturen) bleibt auch Lenningen nicht verschont. Dies wurde 2003 bei einem Vortrag zu den Perspektiven des Alterns in unserer Gemeinde deutlich. Angebote für betreutes Wohnen waren nicht vorhanden. Alten- bzw. Pflegeheime waren nicht am Ort angesiedelt, sondern mindestens 10 km entfernt. Treibende Kraft für die Verbesserung der Verhältnisse war der Arbeitskreis „Älter werden in Lenningen“, einberufen vom Lenninger Bürgermeister Michael Schlecht. Inzwischen konnte die Situation wesentlich verbessert werden:

• seit Dezember 2005 gibt es „Betreutes Wohnen zu Hause“
• seit Mai 2007 gibt es ein Pflegeheim der Evang. Heimstiftung mit 37 Plätzen
• ab Juni 2008 steht eine Seniorenwohnanlage mit 20 Wohnungen zur Verfügung.

Der Arbeitskreis „Älter werden in Lenningen“ befasste sich ab 2003 mit der Bedarfs- und Angebotsanalyse. Durch die Gemeinde Lenningen wurden Fragebogen zur Bedarfsfeststellung über die Wohnformen an alle Bürgerinnen und Bürger verschickt, die älter als 60 Jahre sind. Von 2027 versendeten Fragebogen kamen 725 zurück (35 %). 78 Personen bekundeten ihr konkretes Interesse an dem Angebot für die Hilfe und Betreuung im Rahmen des „Betreuten Wohnens zu Hause“. Der im März 2004 vorgenommene Besuch beim Modellprojekt SIMBA in Germering bestätigte, dass mit dem „Betreuten Wohnen zu Hause“ ein pragmatischer Weg in der modernen Altenarbeit gegangen werden kann. In einem vorhandenen sozialen Netz in der Gemeinde geht es nicht um neue konkurrierende Angebote, sondern um die Verbesserung der Zusammenarbeit, der Koordination und um das Schließen von Lücken im Angebot. Im Oktober 2004 wurden von der Diakoniestation Teck, dem DRK Kreisverband Nürtingen-Kirchheim, der Diakonischen Bezirksstelle Kirchheim, den Lenninger Krankenpflegevereinen und den Lenninger Kirchengemeinden die bestehenden Angebote, die

Organisation der Dienste und die Kooperation mit anderen Diensten präsentiert. Es wurde deutlich, dass die vorhandenen Angebote geeignet sind, auf der Basis der Vernetzung und Zusammenarbeit die Anforderungen und Bedürfnisse, die aus dem „Betreuten Wohnen zu Hause“ zu erwarten sind, weitgehend zu erfüllen.

Anschließend an die Fragebogenaktion und die Angebotsanalyse beschäftigte sich der Arbeitskreis mit einer für Lenningen geeigneten Konzeption mit dem Ziel, den hilfs- und pflegebedürftigen Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. Dazu musste eine Antwort auf die Frage nach der Trägerschaft für das geplante Projekt „Betreutes Wohnen zu Hause“ gefunden werden: Trotz einiger Bedenken gegen die Gründung eines weiteren Vereins (neben den 70 bereits bestehenden) erschien die Rechtsform des eingetragenen Vereines als am geeignetsten. Die Gründung des Vereins mit dem Namen „Lenninger Netz - Verein zur Koordination von sozialen Aufgaben in Lenningen e.V.“ fand am 9. Mai 2005 statt. Das Wort „NETZ“ wird interpretiert mit Nah - Engagiert - Tragend - Zuverlässig.

Der neu gegründete Verein sieht seine Aufgaben in der Bearbeitung der folgenden Themen:

- Information der Öffentlichkeit, Gewinnung von Mitgliedern und Mitarbeitern.
- Projektierung, Angebot und Einführung „Betreutes Wohnen zu Hause“.
- Zusammenarbeit mit örtlichen Vereinen und Organisationen zur Koordination der Angebote für ältere Bürgerinnen und Bürger.
- Aufbau des Netzwerkes zur Altenhilfe, weitere Angebote für Wohnformen im Alter.
- Schaffung einer altenfreundlichen Kultur in Lenningen unter Einbeziehung aller Generationen.

Was ist das „Betreute Wohnen zu Hause“?

Es ist ein ergänzendes niederschwelliges Angebot zu bereits bestehenden Diensten, das an der bisherigen Versorgungslücke ansetzt. Es ist ohne großen Aufwand einzuführen und hat die folgenden Merkmale: eine hauptamtlich besetzte Koordinationsstelle, ehrenamtlich tätige Mitarbeiter/innen und eine Vernetzung und Kooperation mit anderen, bestehenden Dienstleistern.

Die Ziele, die mit dem „Betreuten Wohnen zu Hause“ erreicht werden können, sind:

- Der Verbleib der Senioren/innen in der eigenen Wohnung und der Erhalt des vertrauten sozialen Umfeldes;
- der Erhalt, die Förderung und Wiederherstellung der selbständigen Lebensführung in der eigenen Wohnung;
- die Entlastung und Sicherheit für die betreuten Senioren/innen und deren Angehörigen durch die Organisation und Koordination notwendiger Hilfen;
- der Erhalt bzw. die Verbesserung der Lebensqualität älterer Menschen mit und ohne Krankheit/Behinderung.

Als Zielgruppe kommen in Betracht: Personen, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen eine Unterstützung bei der selbständigen Lebensführung brauchen; Menschen, für die der Vorsorge- und Sicherheitsaspekt im Vordergrund steht.

Zu den wesentlichen Merkmalen des „Betreuten Wohnens zu Hause“ zählt die verbindliche und zuverlässige Erbringung der Hilfs- und Betreuungsleistungen durch das Netz. Im Betreuungsvertrag wird dem Betreuungsnehmer die Erbringung der Grundleistungen sowie die Bereitstellung von individuellen Wahlleistungen vertraglich garantiert. Die Grundleistungen sind in der monatlichen Betreuungspauschale enthalten und umfassen: ein wöchentlicher Hausbesuch durch Besuchsdienst, die Bereithaltung und Vermittlung ambulanter Pflege und hauswirtschaftliche Versorgung im Rahmen der Pflegeversicherung, die soziale Beratung und Betreuung bei auftretenden Problemen (Krisenmanagement), die Vermittlung und Koordination von Dienstleistungen, Beratung über Wohnungsanpassung, eine monatliche Veranstaltung (Austausch, Information) sowie die vielfältige soziale Beratung.

Nach Bedarf und gegen extra Berechnung können die Wahlleistungen abgerufen und in Anspruch genommen werden: Haushaltshilfen, handwerkliche Hilfen in Haus und Garten, Einkaufsservice, Wohnungsbetreuung bei Abwesenheit, Begleit- und Fahrdienst, Essen auf Rädern, Tagespflege, 24-Stunden-Hausnotrufsystem, zusätzlicher Besuchsdienst. Senioren, die zu einem späteren Zeitpunkt eine Betreuung wün-

schen, können sich die jederzeitige Aufnahme in den Betreuungsvertrag durch Abschluss eines Optionsvertrages sichern.

Das „Betreute Wohnen zu Hause“ wird sichergestellt durch die Vernetzung der Hilfe durch die Kooperation von:

- Lenninger Netz mit der Koordinationsstelle, dem ehrenamtlichen Besuchsdienst und sonstigen Diensten;
- Diakoniestation Teck mit ambulanter Pflege, hauswirtschaftlichen Diensten, Nachbarschaftshilfe;
- DRK Kreisverband Nürtingen-Kirchheim mit Tagespflege, Essen auf Rädern, speziellen Fahrdiensten.

Die Koordinationsstelle, besetzt von einer hauptamtlich tätigen Mitarbeiterin, ist Ansprechpartnerin für Interessierte, Vertragspartner und Angehörige. Sie berät und informiert über die verfügbaren Hilfeangebote, kümmert sich um den aktuellen Hilfebedarf der betreuten Personen und koordiniert diesen mit den Pflegediensten. Bei Krisensituationen behält sie den Überblick und organisiert verlässlich die Hilfestellung. Der regelmäßige Besuchsdienst (ehrenamtliche Mitarbeiter/innen) wird von ihr eingesetzt, betreut und begleitet.

Als Stärken des „Betreuten Wohnens zu Hause“ können genannt werden:

- Verbindliche Bereithaltung von Hilfen bedeutet Sicherheit durch vertragliche Regelungen;
- Organisation und Koordination der benötigten Hilfen durch die Koordinationsstelle;
- alle Hilfen aus einer Hand;
- enger Kontakt und kontinuierliche Betreuung durch die regelmäßigen Hausbesuche;
- soziale Beratung der Betreuungsnehmer und der Angehörigen;
- Erhalt funktionierender Hilfenetzwerke ergänzend zum Betreuten Wohnen zu Hause;
- Baustein für die Versorgungskette für älteren, hilfebedürftige Menschen.

Für das Zusammenspiel zwischen Hauptamtlichen und freiwillig Engagierten wurden die folgenden Rahmenbedingungen für den ehrenamtlichen Einsatz definiert:

- Berücksichtigung von persönlichen Bedürfnissen, Aus- und Weiterbildung, Begleitung;
- klare Absprachen und Aufgabenstellungen, Eigenverantwortung und Mitsprache;
- Partnerschaft zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, gegenseitige Informationen;
- praktische Unterstützung, Einführung und Verabschiedung;
- Auslagenersatz, Aufwandsentschädigung, Versicherungsschutz;
- Anerkennung und Würdigung.

Seit Dezember 2005 wurden mit 28 Personen Verträge abgeschlossen. Im Landkreis Esslingen beschäftigen sich zur Zeit 16 Kommunen mit der Planung und Einführung des „Betreuten Wohnens zu Hause“ nach dem Lenninger Modell. Auch über die Kreisgrenzen hinaus besteht reges Interesse.

Johannes Kochanek

Ehrenamtsarbeit im Reginenhaus Rhynern

1. Praxisbericht

Das Reginenhaus ist eine traditionsreiche Einrichtung der stationären Altenhilfe mit ursprünglich 51 Bewohnern. Das Altenheim wurde 1912 als Antwort der Ortskirche auf die Folgen und Auswirkungen der Industriellen Revolution gegründet. Es diente als Armenhaus mit verschiedenen Funktionen, in dem unter anderem aus der Fremde gekommene Mägde und Knechte, die nicht mehr in der Lage waren, ihre schwere Arbeit auszuüben, untergebracht wurden. Das Haus wurde von Gemeindemitgliedern mit Naturalien entlohnt bzw. versorgt.

Es waren die Arbeiter, um die sich sonst niemand kümmerte, die im Reginenhaus lebten. Um auch ihnen ein Gefühl der Zugehörigkeit zur Gemeinde zu geben, gründete sich vor gut 25 Jahren ein ökumenischer Besuchsdienst. Hier besuchten so genannte Paten in unregelmäßigen Abständen je einen Bewohner.

Im Laufe der Jahre veränderte sich die Bewohnerstruktur. Es zogen zunehmend auch Bürgerinnen und Bürger aus Rhynern ins Reginenhaus ein. Die Ordensschwwestern der Salzkottener Franziskanerinnen verließen das Reginenhaus 1994 und ein neuer Heimleiter kam ins Haus. Mit ihm bekam es einen offeneren Charakter: Er ging in die Vereine und Gremien der Pfarrgemeinde, lud in das Altenheim ein und warb für ein Engagement für die Bewohner. Der Pfarrer gewann zunächst Mitarbeiterinnen aus der Gemeindekatechese für die Übernahme von Betreuungsaufgaben und für die Freizeitgestaltung der Bewohner – die Anfänge des heute so großen Ehrenamtsbereiches „Aktive und Kreative Seniorenbegleitung“.

Zeitgleich setzte das Pflegeversicherungsgesetz neue Maßstäbe in der Altenhilfe. Für das Reginenhaus bedeutete dies, das Klischee des Armenhauses zu verändern, ein teamorientiertes Management zu entwickeln, das Haus zu öffnen für Angehörige und ehrenamtliche Mitarbeiter und die baulichen Strukturen zu verbessern. Zunächst ließ die bauliche Veränderung auf sich warten. Die neue Pflegebedarfsplanung und die politische Situation verhinderten einen zügigen Beginn der Modernisierung.

Diese Wartezeit wurde genutzt für die Erarbeitung eines inhaltlichen Konzeptes. Wertkonsens, Leitbildprozess und Pflegemodellimplementierung wurden unter größtmöglicher Partizipation aller Beteiligten entwickelt. Dabei nahmen die Ehrenamtlichen in allen Arbeitsgruppen teil und der Prozess wurde in die Öffentlichkeit kommuniziert. Damit wurde die Not der Bewohner diskret kommuniziert, ohne sie zu diskriminieren.

Die bauliche Verbesserung erfolgte in den Jahren 1998 bis 2001 in Form eines Ersatzneubaus. Es wurde bei „laufendem Betrieb“ gebaut, d.h. kein Bewohner musste in ein anderes Altenheim umziehen. Mitgetragen wurde der Umbau von einer Vielzahl ehrenamtlicher Helfer, die Möbel tragen halfen, gemeinsam mit den Bewohnern Koffer packten oder sie unterstützten, ihr neues Zimmer einzurichten. Mit ihrem Engagement rückte das ehemalige Armenhaus aus der Isolation mitten in das Leben der Pfarrgemeinde. Und die bewusste Öffnung des Reginenhauses für Ehrenamtliche führte dazu, dass man während der Umbauphase bereits auf einen Stamm von 85 Ehrenamtlichen bauen konnte.

Mit dem Neubau einher ging eine Aufstockung der Bewohnerzahl. So verfügt das Reginenhaus jetzt über 71 Pflegeplätze incl. 5 Kurzzeitpflegeplätzen, derzeit 6 Tagespflegeplätze und 6 heimverbundene Seniorenwohnungen.

Bereits bei der Planung des Umbaus hatten zwei Arbeitsschwerpunkte für das Reginenhaus festgestanden: Hinsichtlich der Bewohnerstruktur sollte ein Schwerpunkt auf dementiell erkrankte Bewohner gelegt werden. So wurde eine Ebene des Hauses als dementenhomogener Bereich konzipiert. Gleichzeitig wurde ein Schwerpunkt auf die Ehrenamtsarbeit gelegt, die bewusst durch den Heimleiter, Johannes Kochanek, als eine Säule des Reginenhauses gestärkt wurde.

Ehrenamtsarbeit gehört zur konzeptionellen Grundidee der Einrichtung. „Wir sind Gäste im Zuhause unserer Bewohner“, definiert der Heimleiter die zugrunde liegende Haltung: Im Zentrum der Bemühungen des Trägers und aller haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter steht der Bewohner.

Gerade die steigende Zahl dementiell erkrankter Bewohner stellt dabei eine immer größere Herausforderung dar. Ihr gerecht zu werden, kann nur in einem gleichwertigen Miteinander aller gelingen. Daraus folgte notwendigerweise, dass alle am Zusammenleben im Reginenhaus Beteiligten in Entscheidungsprozesse einbezogen wurden. So wurden haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter von Beginn an in die Leitbildfindung, die Wahl des Pflegemodells nach Prof. Krohwinkel und die Einführung des Qualitätssicherungsverfahrens „Dementia Care Mapping“ eingebunden.

Dies alles ist nur möglich, wenn die Heimleitung die Grundidee einer offenen Einrichtung vertritt. Dazu gehört es, Vereine und Verbände des Stadtbezirks vor Ort aufzusuchen und ihnen als Organisationen wie ihren Mitgliedern zu signalisieren, wie gern sie in der Einrichtung gesehen sind. Der Einladungscharakter der Einrichtung wird ebenfalls kommuniziert, indem man das Haus öffnet für Veranstaltungen, die zum Stadtbezirk hin offen sind (z.B. das Seniorenfrühstück des Stadtbezirkes) oder indem räumliche Ressourcen für Veranstaltungen (wie zum Beispiel die Generalprobe des Pfarrkarnevals) zur Verfügung gestellt werden. An diesen Veranstaltungen können dann auch Bewohnerinnen und Bewohner des Hauses Anteil nehmen.

Die offene Struktur und die umfangreiche Ehrenamtsarbeit an sich stellen bereits ein Qualitätskriterium für stationäre Pflegeeinrichtungen dar. Bei der dadurch entstehenden Transparenz kann eine Einrichtung sich keine unbefriedigende Pflege erlauben, da diese sich wie ein Lauffeuer in der Gemeinde verbreiten würde. Doch auch die Abgrenzung ehrenamtlichen Engagements gegenüber hauptamtlicher Arbeit, die Gestaltung der Schnittstellenarbeit sowie Strukturen und Regelungen der Ehrenamtsarbeit müssen klar erkennbar und eindeutig sein. Darum hat sich das Reginenhaus mit dem Modellprojekt „Kompetent für Ehrenamt und Altern“, das von der Stiftung Wohlfahrtspflege 2004-2007 im Reginenhaus finanziert wurde, modellhaft und erfolgreich bemüht.

Ehrenamt ist eine der wichtigsten Säulen psychosozialer Arbeit im Reginenhaus – und steht für eine Einbindung von alten, hochbetagten und an Demenz erkrankten Menschen ins Leben des Stadtteils und in die Pfarrgemeinde Rhynern.

2. „Sie gehören zu uns“ - Selbstverständnis und Funktion von Ehrenamt in der (psycho)sozialen Arbeit des Reginenhauses

Im Altenheim Reginenhaus gibt es zurzeit sechs verschiedene Ehrenamtsbereiche:

- Aktive und kreative Seniorenbegleitung (AKS) (64 Ehrenamtliche)
- Besuchsdienst (67 Ehrenamtliche)
- Cafeteria (51 Ehrenamtliche)
- Dementia Care Mapping (DCM) (6 Ehrenamtliche)
- Serviceleistungen (22 Ehrenamtliche)
- Sterbebegleitung (9 Ehrenamtliche)

Das Engagement differiert von wenigen Einsätzen im Jahr – etwa als Helfer für die Organisation bei Veranstaltungen, was die Ausnahme darstellt – bis hin zu mehreren Stunden in der Woche als MitarbeiterIn in unterschiedlichen Ehrenamtsbereichen. Die Kommunikation zwischen den Ehrenamtsbereichen sowie zwischen Ehrenamtsarbeit und Heimleitung erfolgt in grundlegenden Fragestellungen über den Vorstand der Ehrenamtlichen. Bislang haben die vom Heimleiter benannten Sprecherinnen der Ehrenamtsbereiche und je eine Vertreterin von Kirchenvorstand, Caritas

und der offenen Seniorenarbeit der Gemeinde den Vorstand der Ehrenamtlichen gebildet. Durch die Gründung des Ehrenamtsvereins ALTERNative e.V. wird es jetzt einen von den Ehrenamtlichen selbst gewählten Vorstand der Ehrenamtlichen geben.

Die Ehrenamtlichen im Reginenhaus haben im Laufe der Jahre ein eigenes Rollenverständnis entwickelt. Sie sind Garanten für die Zugehörigkeit der Bewohner zum sozialen Netzwerk, auch nach dem Heimeinzug oder gerade dann wieder. Sie bieten ein Stück Lebensqualität für die Bewohner und verstehen sich auf keinen Fall als „Lückenbüßer“ oder Ersatz für nicht mehr bezahlbare hauptamtliche Stellen in Zeiten der akuten Personalknappheit!

Ehrenamtliche haben im Reginenhaus vielfältige Aufgaben und Funktionen:

- Sie bieten den Bewohnern tagesstrukturierende Angebote: zum Beispiel durch ihr Engagement im Bereich Aktive und Kreative Seniorenbegleitung (spielen, lesen, sich bewegen,...)
- Ehrenamtliche gewährleisten die (bleibende) Integration in die Gemeinde: zum Beispiel, indem sie bei ihrem Besuchsdienst aus dem Gemeindeleben und dem „Alltag draußen“ berichten, indem sie einen Spaziergang ins Dorf unternehmen oder indem auch Vertreter aus Caritas und Kirchenvorstand eine Vertretung im Vorstand der Ehrenamtlichen haben.
- Ehrenamtliche können entlastend in Krisen wirken: zum Beispiel, indem sie als qualifizierte und damit gut gerüstete Begleiter Sterbende begleiten.
- Sie haben für die Bewohner eine anwaltliche Funktion innerhalb der Einrichtung, in der Gemeinde und im größeren gesellschaftlich-kulturellen Gefüge: Ehrenamtliche sind weniger als Hauptamtliche in die institutionellen (Macht-)Strukturen eingebunden. Sie blicken von außen in die Einrichtung und können relativ unabhängig Missstände oder Optimierungsbedarfe benennen.
- Sie sichern die Qualität der Arbeit im Altenheim: Durch ihr Mitwirken im Qualitätssicherungsverfahren Dementia Care Mapping unterstützen Ehrenamtliche im Reginenhaus das stete Ringen um mehr Lebensqualität. Außerdem sorgen viele Ehrenamtliche in einer Einrichtung immer für mehr Transparenz: Wenn sich viele Menschen frei im

Haus bewegen, können gravierende Mängel in der Pflege nicht unbemerkt bleiben.

Aus einem anderen Blickwinkel hat Ehrenamtsarbeit auch eine Funktion für die Ehrenamtlichen selbst: Der bleibende soziale Kontakt zu alten und an Demenz erkrankten Menschen hilft, die Gesellschaft als solidarische Lebenswelt zu gestalten. Er klärt das Verhältnis zum eigenen Altwerden und veranlaßt dazu, die eigene Stimme für notwendige gesellschaftliche Veränderungen laut werden zu lassen. Er bereitet auf die Sorge um die eigenen alten Eltern und auf das eigene Alter vor. Füreinander und Miteinander, für andere und für mich – solche Motive greifen im Selbstverständnis und in der Motivation der Ehrenamtlichen ineinander.

Um diesem Selbstverständnis der Ehrenamtlichen gerecht zu werden und ihrer Motivation entgegen zu kommen, braucht es innerhalb der Einrichtung bestimmte Voraussetzungen. Diese schlagen sich nieder in von allen Beteiligten einforderbaren Rahmenbedingungen:

- Die Tätigkeiten von Ehrenamtlichen müssen gegenüber hauptamtlicher Arbeit klar abgegrenzt sein.
- Ehrenamtlich Engagierte können und dürfen nicht als „kostenlose Helfer“ ausgenutzt werden. Eine Einrichtung, die das Engagement Ehrenamtlicher für sich „nutzt“, die muß auch etwas zurückgeben, sie muß Ehrenamtlichen immer wieder Wertschätzung entgegen bringen.
- Will man Ehrenamtsarbeit aufrichtig fördern und die Ehrenamtlichen als Mitgestalter der Arbeit in der Einrichtung ernst nehmen, müssen Beteiligungsstrukturen geschaffen werden.
- Aus der Fürsorgepflicht gegenüber den Bewohnern und aus der institutionellen Verantwortung gegenüber haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern heraus ergibt sich die Verpflichtung zur Qualifizierung. Und zwar zum einen zur Qualifizierung von Ehrenamtlichen für die Begleitung demenziell erkrankter alter Menschen, zum anderen zur Qualifizierung von Menschen, die die ehrenamtlich Engagierten begleiten und Ehrenamtsarbeit koordinieren.

Die Zusammenschau dieser Aspekte macht schon deutlich: Ehrenamt gibt es nicht „umsonst“ und Ehrenamt kann kein Ersatz für fehlende hauptamtliche Stellen sein. Im Gegenteil: Arbeit mit Ehrenamtli-

chen kostet nicht nur Zeit und Mühe, sondern auch Geld. Aber – die Investition lohnt sich! Greifen wir hier einzelne Gesichtspunkte auf:

Abgrenzung der Tätigkeiten von Haupt- und Ehrenamtlichen:

Ehrenamtliche im Reginenhaus verstehen sich nicht als Ersatz hauptamtlicher Arbeit, sondern als Ergänzung. Dies hat zur Folge, dass sie nicht dasselbe tun wollen und können wie die hauptamtlichen Kollegen. Hauptamtliche Pflege muß professionell sein, sie kann und darf nicht von hierfür nicht qualifizierten Ehrenamtlichen geleistet werden. Es geht den Ehrenamtlichen um das Gegenteil: Sie wollen sich mit den Hauptamtlichen solidarisch zeigen und fordern gemeinsam mit ihnen eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für professionelle Pflege. Die Arbeit der Hauptamtlichen unentgeltlich zu leisten widerspricht diesem Bestreben.

Erwähnt werden sollte an dieser Stelle auch die Abgrenzung ehrenamtlichen Engagements gegenüber den Tätigkeiten des Sozialen Dienstes: Auch wenn beide in einigen Angeboten augenscheinlich dasselbe tun (zum Beispiel ein Gesellschaftsspiel spielen), so gibt es doch einen Unterschied: Die Ehrenamtlichen spielen nicht in erster Linie, sondern sie bieten den Bewohnern sozialen Kontakt und Integration ins Gemeindeleben. Die Mitarbeiterin des Sozialen Dienstes „nutzt“ das gemeinsame Gesellschaftsspiel aus ihrem professionellen Know-How für Anderes. Um hier dem Bewohner eine möglichst ganzheitliche Begleitung zukommen zu lassen, wird im Reginenhaus die Arbeit in „Tandems“ favorisiert, d.h. Haupt- und Ehrenamtliche engagieren sich gemeinsam für die Bewohner.

Ein wichtiger Aspekt in der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen ist die klare Benennung von Grenzen und Zuständigkeiten. Ehrenamtliche Mitarbeiter stehen unter der fachlichen Anleitung und auch Aufsicht von hauptamtlichen Professionellen.

Motivationsförderung und Wertschätzung

Selbstverständlich gehören zur ehrenamtlichen Arbeit einer Einrichtung eigene Gelegenheiten zum Austausch. Solche Dinge müssen nicht immer vom

Haus organisiert werden; aber es muss klar sein, dass sie vom Haus finanziert werden, dass sie ein gewünschter Ausdruck der Gastlichkeit des Hauses, des Willkommens an die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sind. Sie bekommen die nötigen Naturalien, Materialien und den Raum dafür. Auch ein für sie gestalteter Adventnachmittag bzw. eine Weihnachtsfeier, Sommerfest und Grillabend oder ein Ausflug gehören zum „Muss“. Im Reginenhaus werden solche Feste und Ausflüge im Wechsel jeweils mit einer der großen Ehrenamtlichen-Gruppen begangen und als Zeichen der Wertschätzung von diesen gern angenommen.

Eine Uhr mit dem Logo des Reginenhauses wird seit zwei Jahren im Rahmen der Weihnachtsfeier an je zwei haupt- und eine ehrenamtliche Mitarbeiterin als Ausdruck der Wertschätzung für besonderes Engagement vergeben.

Dieses Selbstverständnis, zum Haus zu gehören und im Engagement Wertschätzung zu erfahren, teilen alle Ehrenamtlichen, die im Reginenhaus aktiv sind, unabhängig davon, in welchem Bereich sie tätig sind.

Beteiligungsstrukturen

Wer ehrenamtlich im Reginenhaus engagiert ist, hat die Möglichkeit, sich an der Gestaltung des Heimlebens nicht nur durch seine Tätigkeit im Ehrenamtsbereich, sondern auch in struktureller Hinsicht zu beteiligen. Möglichkeiten der Beteiligung müssen durch Träger und Heimleitung gewährt werden. So waren Ehrenamtliche bereits an der Entwicklung eines Leitbildes und bei der Entscheidung für ein Pflegemodell beteiligt (s.o. Anfänge des Ehrenamtes im Reginenhaus). Sie wirken im Beschwerdewesen und im qualitätssichernden DCM-Verfahren mit und sind dadurch in die Qualitätssicherung einbezogen. Durch die kostenfreien Mitgliedschaften im Förderverein des Hauses (unterstützt finanziell Anschaffungen für die Bewohner) und im Ehrenamtsverein ALTERNative setzen Ehrenamtliche eigene Schwerpunkte im Reginenhaus. Jeder Ehrenamtliche kann seine Belange außerdem über den gewählten Vorstand der Ehrenamtlichen, der mit Heimleitung, Trägervertretern und hauptamtlichen Ehrenamtskoordinatoren eng zusammen arbeitet, einbringen.

Durch die Möglichkeit der steten Fortbildung und des Austauschs mit hauptamtlichen Mitarbeiterinnen sowie aufgrund ihres regelmäßigen Kontaktes zu den Bewohnern des Hauses haben Ehrenamtliche des Reginenhauses die Chance, die vielfältigen Möglichkeiten zur Beteiligung in der Institution selbstbewusst wahrzunehmen.

Qualifizierung von Ehrenamtlichen und ihren Begleitern

Ehrenamtsarbeit ist nicht mit gutem Willen allein zu machen. Ehrenamtliche brauchen Qualifikation für Ihre Einsätze. Das sind wir vor allem den Menschen schuldig, die sich als Demenzerkrankte gegen falsches Verhalten nicht angemessen wehren können. Das sind wir aber auch den Engagierten selbst schuldig, die ohne Vorbereitung auf ihren Dienst und ohne Begleitung schnell mutlos werden oder überfordert sind.

Gelingende Ehrenamtsarbeit ist geprägt von Wertschätzung. Diese schlägt sich auch nieder in Strukturarbeit: Tragende Strukturen und die Begleitung der Engagierten müssen von Einrichtungen reflektiert und in konkrete Formen gegossen werden: Wer ist zuständig für den Ehrenamtsbereich und zuverlässiger Ansprechpartner? Wie werden Einsätze – vor allem von Neuen – begleitet? Wie oft trifft man sich als Gruppe, damit auch ein Zugehörigkeitsgefühl im Bereich und zum Haus entstehen kann? Welche Themen müssen besprochen werden? Wie ist das Verhältnis der hauptamtlichen Mitarbeiter zu den ehrenamtlichen – und umgekehrt?

Solche Themen zu bearbeiten und wach zu halten, kostet Aufmerksamkeit, Zeit und Geld und verlangt spezifische Kompetenzen bei den Verantwortlichen.

Ein Merkmal der Fortbildungen im Reginenhaus ist, dass sie immer für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter – selbstverständlich kostenfrei – gemeinsam angeboten werden. Dies fördert die Kollegialität, das gegenseitige Verständnis, die Kommunikation und so letztendlich die Qualität der gemeinsamen Bemühungen um das Wohl der Bewohner.

Workshop 4: Schule und Jugendhilfe

Martin Nörber

Zum Verhältnis zweier Lernwelten mit Blick auf ihre Bedeutung für Engagement und Erwerbsarbeit

Produktive Ergänzungen, Übergänge, problematische Grauzonen

Die in den letzten Jahren in Deutschland auf einem neuen Niveau ausgebrochene Bildungsdebatte kann aus Sicht der Jugendhilfe im weitesten Sinn betrachtet werden als Auseinandersetzung um Schulformen bzw. um die Frage, ob die in Deutschland existierende traditionelle Schullandschaft in Form eines separierenden dreigliedrigen Halbtagschulsystems den Herausforderungen einer wachsenden gesellschaftlichen Bedeutung von Bildung gerecht werden kann. Im Kern geht es darum zu klären, welche Formen bzw. welche Art von Bildungslandschaft notwendig sind, um Kinder und Jugendliche auf ihrem Weg ins Leben zu unterstützen und nicht auszugrenzen bzw. zu entmutigen.

Die Leipziger Thesen zur bildungspolitischen Debatte vom Juli 2002 haben innerhalb der Bildungsdebatte dazu beigetragen, einen auf Schule fokussierten Blick zu hinterfragen und zu einem differenzierten Verständnis von Bildung beigetragen, das über ein Verständnis, das Bildung allein auf Schule bezieht, hinausreicht. Insbesondere der im September 2005 veröffentlichte 12. Kinder- und Jugendbericht mit dem Titel „Bildung, Betreuung und Erziehung vor und neben der Schule“ setzt sich in der Folge der Diskussion

mit Bildungsprozessen außerhalb der Schule auseinander und verweist auf die Bedeutung der Bildungsorte und Lernwelten im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sowie auf informelle Bildungsprozesse.

Vor dem Hintergrund des Bildungsgehalts sowohl der Schule wie auch der Jugendhilfe scheint es naheliegend, beide Bereiche stärker als bisher anzunähern und zu vernetzen. Kann für die Vergangenheit von einer Separierung bis hin zur gegenseitigen Abgrenzung beider Bereiche gesprochen werden, hat die aktuelle Bildungsdebatte zu einer Entwicklung im Bereich der Schule geführt, in der aktuell in Deutschland die Tradition der Halbtagschule zu Gunsten ganztägig schulischer Angebote durchbrochen wird. Erstmals in der deutschen Schulgeschichte ist eine reale Veränderung feststellbar. Lag die Zahl von Schüler/innen in Ganztagschulen jahrzehntelang unter einer Quote von 5 Prozent, so ist der Anteil der Ganztagschüler/innen an allen Schüler/innen im Jahr 2005 auf 15,2 Prozent gestiegen (vgl. Quellenberg 2007: 20). Parallel zu dieser Entwicklung zeigt sich, dass viele Schulen bei der Gestaltung ihres Ganztagsangebots mit Kooperationspartnern zusammenarbeiten. Zu diesen Partnern gehört auch die Jugendhilfe.

Mit Blick auf die Jugendhilfe kann festgestellt werden, dass sich deren Leistungen und Angebote u.a. dadurch auszeichnen, dass diese zum einen als durchgängig freiwillig zu nutzende Angebote zu charakterisieren sind und zum anderen ehrenamtliches und freiwilliges Engagement in hohem Maße die organisatorisch-strukturelle Grundlage der Angebote darstellt, insbesondere wenn es sich um Angebote der Kinder- und Jugendarbeit handelt.

Die Kooperation zwischen Jugendhilfe und Schule stellt eine der aktuellen Herausforderungen dar, wenn es darum geht, Kinder und Jugendliche auf dem Weg ins Leben zu begleiten und ihre individuelle und soziale Entwicklung zu fördern. Aus Sicht der Jugendhilfe kommt in diesem Prozess der Förderung und Anerkennung ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements junger Menschen eine besondere Bedeutung zu. Weitestgehend unklar erscheint aktuell, welche Haltung der Kooperationspartner Schule zu dieser Position einnimmt. Der folgende Beitrag versucht dieser Frage in ersten Überlegungen bezogen auf die Kooperation der Jugendhilfe mit Ganztagschulen nachzugehen.

Kompetenzerwerb durch ehrenamtliches und freiwilliges Engagement

In einer auf Pluralität und ständigem Wechsel gegründeten Gesellschaft wird Bildung zur Grundlage einer produktiven Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Herausforderungen. Der Prozess einer über den Erwerb schulischen Wissens hinausreichenden Aneignung von Kompetenzen erhält in diesem Zusammenhang zunehmend Bedeutung und öffentliche Aufmerksamkeit. Unter Kompetenz wird dabei die Fähigkeit des Einzelnen verstanden, sich in Relation zu einer konkreten Anforderung als sozial handlungsfähig auszuzeichnen. So wird beispielsweise aus Sicht eines Unternehmen festgestellt, dass „die Schule ... beruflich erforderliche Kompetenzen nicht in dem erforderlichen Ausmaß (vermittelt) und ... damit ihrem Auftrag der Vorbereitung auf das Berufsleben nicht in ausreichendem Maße gerecht (wird). ... Gefragt ist im Berufsleben eben nicht primär Wissen, sondern vielmehr Kompetenz im Sinne von Handlungskompetenz. Gemeint ist damit, in konkreten Problemsituationen erfolgreich tätig zu werden“ (Landmesser u.a. 2003: 11). Angesichts dessen geht beispielsweise IBM Deutschland davon aus, „dass das Maß an Handlungskompetenz, über das jugendliche Bewerberinnen und Bewerber verfügen, nicht mit Hilfe von Schulnoten, jedoch mit Hilfe von biografischen Daten über schulische und außerschulische Aktivitäten der Jugendlichen zuverlässig diagnostiziert werden kann. Hieraus wird ersichtlich, dass manche Jugendliche offensichtlich dazu in der Lage sind, im Rahmen von Aktivitäten außerhalb des

regulären schulischen Curriculums Handlungskompetenz zu erwerben“ (Landmesser u.a. 2003: 3)

Immer deutlicher wird damit, dass „aus biografischer Sicht von Kindern alle Lern- und Bildungsprozesse ins Blickfeld zu rücken sind, ungeachtet dessen, ob sie als Ergebnis einschlägiger Bildungsinstanzen zustande kommen oder als Elemente offizieller Lehrpläne des Bildungssystems vorgesehen waren. Kinder lernen das, was sie lernen – und nicht (immer) das, was sie sollen –, Kinder lernen dann, wann, und dort, wo sie wollen – und nicht (immer) dann, wann, und dort, wo ihnen etwas angeboten wird“ (12. Kinder- und Jugendbericht 2005: 12f.). Ein erweitertes Verständnis von Bildung nimmt somit nicht nur alle Lern- und Bildungsprozesse von Kindern und Jugendlichen in den Blick, sondern ist auch dem Verständnis eines Lebenslangen Lernens verbunden. Unter Lebenslangem Lernen wird dabei ein Prozess verstanden, durch den „das Lernen aller Bürgerinnen und Bürger in allen Lebensphasen und Lebensbereichen, an verschiedenen Lernorten und in vielfältigen Lernformen angeregt und unterstützt werden kann“ (Bund-Länder-Kommission 2004: 5).

Im europäischen Kontext („Lissabon-Strategie“) wird seit längerer Zeit darauf verwiesen, dass in einer auf Bildung ausgerichteten europäischen Gesellschaft Prozesse des Lebenslangen Lernens von grundlegender Bedeutung sind. Dabei werden acht Kernkompetenzen genannt, von denen die Bereiche „Interpersonal, intercultural and social competences, civic competence“, „Entrepreneurship“ und „Cultural expression“ (Vgl. Commission of the european communities 2005) insbesondere für die Jugendhilfe von Bedeutung sind. Im Hinblick auf den Erwerb dieser genannten Kernkompetenzen sind die Angebote der Kinder- und Jugendhilfe als Aneignungsorte von zentraler Bedeutung. So verweist beispielsweise aktuell das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in einer Veröffentlichung darauf, dass Jugendliche durch ein ehrenamtliches und freiwilliges Engagement „ihr qualifikationsgebundenes, kulturelles und soziales Kapital“ mehren können und „die besondere Bedeutung des Engagements in Vereinen und sonstigen Organisationen vor Ort für die Entwicklungschancen von jungen Menschen ... mehr Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit als bislang (verdient)“ (Bundesinstitut für Berufsbildung 2007: 8).

Auch die Ergebnisse des 2. Freiwilligensurveys aus dem Jahr 2004, in dem Engagierte nach ihren Lernerfahrungen im Rahmen ihres Engagements gefragt wurden, zeigen, dass 58 Prozent der jungen Engagierten über den Erwerb wichtiger Fähigkeiten durch ihr Engagement (13 Prozent in sehr hohem Umfang; 45 Prozent in hohem Umfang) berichten. Unter dem „Erwerb wichtiger Fähigkeiten“ wird dabei allerdings weniger die Aneignung von Fachwissen als vielmehr ein Zuwachs im Bereich der Belastbarkeit und des Organisationstalents verstanden (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2006). Erkennbar wird in den Ergebnissen des 2. Freiwilligensurveys, dass junge Menschen im Rahmen ihres Engagements spezifische Kompetenzen und Qualifikationen erwerben, die so im formalen Bildungssystem nicht angeeignet werden können. Der spezifische Wert ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements für Jugendliche liegt dabei u.a. darin, dass hier in herausragender Weise die Übernahme von Verantwortung geschult wird und ein spezifisches Setting existiert, auf dessen Grundlage Kompetenzen erworben werden.

Auf der Suche nach ehrenamtlichem und freiwilligem Engagement in der Schule

Deutlich wird vor diesem Hintergrund, dass im Bereich der Jugendhilfe mit Blick auf junge Engagierte eine Situation existiert, in der sowohl die jungen Engagierten wie auch die Träger der Jugendhilfe gewinnen. Während den Trägern der Jugendhilfe ohne das ehrenamtliche und freiwillige Engagement junger Menschen deutlich weniger attraktive Angebote für Kinder und Jugendliche möglich wären, erwerben junge Engagierte in ihrem Engagement spezifische Fähigkeiten. Im Gegensatz hierzu basiert das Schulwesen nicht auf einer Freiwilligkeit der Teilnahme und gründet in seiner Tätigkeit auch nicht auf einem ehrenamtlichen und freiwilligen Engagement. Vielmehr wird das Schulwesen als Institution durch verbeamtete Lehrer/innen, schulverpflichtete Schüler/innen und ein feststehendes Curriculum bestimmt und verfügt so weitestgehend über keinen Bezug zu ehrenamtlichem und freiwilligem Engagement. Allein die in den Schulgesetzen vorgesehenen Mitwirkungsorgane von Schüler/innen und Eltern basieren auf einem ehrenamtlich und freiwillig stattfindenden Engagement.

Insofern verwundert es in der Konsequenz dessen nicht, wenn die aktuelle Studie des Deutschen Kinderhilfswerks mit dem Titel „Vita gesellschaftlichen Engagements“ aufzeigt, dass Schule und Lehrer/innen nur eine geringere prägende und motivierende Rolle im Hinblick auf die Übernahme eines ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements zukommt. So wird festgestellt, dass nur 14 Prozent aller im Rahmen der Erhebung Befragten den Lehrer/innen eine wichtige Rolle für die Ausprägung ihres Engagements zusprechen. Darüber hinaus fühlten sich weniger als sieben Prozent von ihnen als Vorbild motiviert – und dass, obwohl für die Mehrheit der Befragten die Zeit des Besuchs weiterführender Schulen eine große biographische Prägung hat (vgl. Deutsches Kinderhilfswerk 2007).

Offensichtlich kommt – so die Studie weiter – demgegenüber der außerschulischen Jugendarbeit eine zentrale Bedeutung zu. Für 63 Prozent der Befragten war die frühe Mitgliedschaft in einem Verein oder einer Organisation von großer bis sehr großer Bedeutung für ihre Engagementbereitschaft. Deutlich vorn liegen dabei mit über 45 Prozent die Sportvereine, gefolgt vom Engagement in der Kirche (38 Prozent) sowie den Pfadfinder/innen und ähnlichen Jugendorganisationen (36 Prozent).

Ehrenamt und Freiwilligenarbeit im Rahmen der Kooperation von (Ganztags-)Schule und Jugendhilfe

Bezogen auf das deutsche Schulwesen zeigt sich eine Situation, in der der „Zauberweg“ zu mehr Bildung Ganztagsschule zu heißen scheint. So wird festgestellt, dass „die beiden zentralen Reformthemen in der nationalen Reaktion auf PISA ... Ganztagsschulen und nationale Bildungsstandards (sind)“ (Oelkers 2003: 36). An diesem Punkt treffen sich derzeit weitestgehend alle Forderungen der Bildungsdebatte. So wird beispielsweise auch in Punkt 11 der Leipziger Thesen des Bundesjugendkuratoriums, der Sachverständigenkommission für den 11. Kinder- und Jugendbericht und der Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe von einem notwendigen Ausbau der Ganztagsschulen als einem „probaten Mittel“ gesprochen, um „der Bildungsmisere wirksam zu begegnen“ (vgl. Leipziger Thesen 2002).

Allein die reale Umsetzung der Weiterentwicklung der traditionellen Halbtagschule zur Ganztagschule erweist sich vielerorts als nicht einfach. So zeigt der ausschnitthafte Blick in die Praxis, dass sich zwar viele Schulen auf den Weg gemacht haben, allein ihre vielfach begrenzten personellen und räumlichen Möglichkeiten aber das Erreichen des Ziels erschweren. Wie allerdings mit Blick auf die Gesamtsituation die Realität des ganztägigen Ausbaus von Halbtagschulen in ganztägig arbeitende Schulen ausfällt, ist empirisch betrachtet erst in Ansätzen klar. Einen ersten Einblick in die Entwicklung ermöglichen die im April 2007 veröffentlichten Ergebnisse der „Studie zur Entwicklung von Ganztagschule“ (StEG).²

Betrachtet man einzelne Ergebnisse der Studie im Hinblick auf den Faktor ehrenamtliches und freiwilliges Engagement, wird deutlich, dass der Anteil ehrenamtlich tätiger Personen am gesamten multiprofessionell pädagogisch tätigen Personal in Ganztagschulen derzeit bei 14 Prozent liegt. Insgesamt kommt die Studie mit Blick auf die hohe Vielfalt der Professionen im Bereich des pädagogisch tätigen Personal u.a. zum Ergebnis, dass dadurch, „dass gerade an offenen Ganztagschulen sehr viel pädagogisches Personal mit wenigen Stunden arbeitet, Kooperationsstrukturen daher nur schwer aufzubauen sind, was sich wiederum auf die pädagogische Gestaltung auswirkt“ (Höhmnn/Bergmann/Gebauer 2007: 85).

Angesichts dieser Situation erscheint die These nicht unbegründet, dass die Arbeitsbedingungen an Ganztagschulen für ehrenamtlich und freiwillig pädagogisch tätiges Personal nicht einfach zu sein scheinen. Ob sich unter eher schwierigen Rahmenbedingungen eine wachsende Zahl von ehrenamtlich und freiwillig Engagierten für eine pädagogische Tätigkeit an Ganztagschulen wird finden lassen und ob dies überhaupt erwünscht und als Ziel angestrebt wird, bleibt offen – Zweifel erscheinen an dieser Stelle aber nicht unberechtigt zu sein.

Viele Schulen arbeiten bei der Gestaltung des Ganztagsangebots mit Kooperationspartnern zusammen. So ist eine insgesamt vielfältige Kooperationslandschaft entstanden, die es nicht ganz einfach macht, allgemein gültige Aussagen im Hinblick auf die Bedeutung ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements im Rahmen von Kooperationsbezügen

zwischen Schule und außerschulischen Partnern zu treffen. Festgestellt werden kann, dass Ganztagschulen „in der Mehrheit mit freien Anbietern (64%) zusammen(arbeiten), weniger mit öffentlichen Einrichtungen (21%) und gewerblichen Organisationen (15%). Die freien Anbieter bestehen zum Hauptteil aus Vereinen (51% aller Kooperationspartner). Wohlfahrtsverbände und Jugendverbände machen nur einen kleinen Teil aus (zusammen 10%)“ (Arnoldt 2007: 88). Dabei wird deutlich, dass der Anteil ehrenamtlich und freiwillig Engagierter unter dem Personal der Kooperationspartner mit 22 Prozent etwas höher ausfällt als bei dem in Ganztagschulen existierenden pädagogisch tätigen Personal. Insgesamt überwiegt auch hier der Anteil von hauptberuflich bzw. auf Honorarbasis Tätigen.

Aussagen hinsichtlich existierender Konzepte zur Förderung und Stärkung der Selbstorganisation bzw. zum ehrenamtlichen und freiwilligen Engagement von Schüler/innen im Rahmen von Ganztagschulen liefert die Studie nicht. Hier kann nur vermutet werden, dass die Förderung ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements von Schüler/innen im Ganztagschulbetrieb und in der weiteren Konsequenz beispielsweise die Überlassung von Räumen zur selbstorganisierten Ausfüllung durch engagierte Schüler/innen nicht im Zentrum existierender Konzepte wie auch Angebote stehen. Auf jeden Fall liefert die umfassende Veröffentlichung der Studie hierzu an keiner Stelle irgendeinen in diese Richtung gearteten Hinweis.

Wird nun am Ende der Auseinandersetzung in aller Kürze der Versuch unternommen, den Blick auf das Verhältnis der beiden Lernwelten Schule und Jugendhilfe hinsichtlich ihrer Bedeutung für ein ehrenamtliches und freiwilliges Engagement und die hiermit verbundenen Aneignung von Kompetenzen zu richten, muss festgestellt werden, dass Systemübergänge im Hinblick auf die im Bereich der Jugendhilfe zu verzeichnende Förderung ehrenamtlichen und freiwilligen Engagement im Feld der Ganztagschule weitestgehend nicht existieren. Demgegenüber wird immer wieder danach gefragt, welche Bedeutung außerunterrichtliche Angebote an Ganztagschulen im Hinblick auf ihre Unterstützung und Förderung schulischen Lernens (lernbezogene Angebote – lernbezogener Nutzen) besitzen.

Darüber hinaus zeigt sich in den StEG-Ergebnissen auch, dass Rollenhandeln und Verantwortlichkeiten von schulischem wie außerschulischem Personal in Ganztagschulen weitestgehend einem tradierten Verständnis der jeweils spezifischen Aufgaben von Schule wie auch von Jugendhilfe verbunden sind. Die durch Ganztagschulen angewachsene schulische Verweildauer von Kindern und Jugendlichen in der Schule wird – so die auf der Grundlage der präsentierten Ergebnisse formulierte SchlussThese – bisher nur in einem geringen Umfang dazu genutzt, das Schüler/innen den größer gewordenen Gestaltungsraum Ganztagschule selbstverantwortlich im Rahmen eines ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements ausfüllen. Insofern scheint die Aussage nicht unberechtigt, dass sich weiterhin hauptsächlich Schule auf ihre Bedeutung beim Übergang in Erwerbsarbeit und die Jugendhilfe auf das außerschulische Engagement von Schüler/innen beziehen. Zu wenig Aufmerksamkeit wird im Konzept der Ganztagschule bisher sowohl auf Seite der Schule wie auch auf Seite der Jugendhilfe auf die Bedeutung und Wirkung eines ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements von Schüler/innen als verbindendes Bildungselement gelegt.

Rüdiger Engels

Das Projekt „Lebenswelt – Junge Menschen lernen soziales Engagement“

Ein Einstiegsprojekt für Lernen durch Engagement – Service-Learning

Dass Schule nicht immer nur als ein in sich geschlossenes System funktionieren muss, sondern von der Verzahnung mit anderen Akteuren durchaus profitieren kann, hat sich im Projekt „Lebenswelt“ gezeigt. Seit dem Schuljahr 2001/02 haben sich bereits mehr als 100 Schülerinnen und Schüler des Christian-Wolff-Gymnasiums verpflichtet, allein oder im Zweier-Team einmal wöchentlich in Einrichtungen wie der Bahnhofsmision oder der AIDS-Hilfe mitzuhelfen.

Konzeption

Das Projekt „Lebenswelt – Junge Menschen lernen soziales Engagement“ will Schülerinnen und Schülern einen begleiteten Zugang zu sozialem Engagement eröffnen und sie damit zum aktiven Handeln für sich selbst und für andere anregen. Darüber hinaus hat es zum Ziel, jungen Menschen einen verantwortungsvollen, sozialen und toleranten Umgang insbesondere mit Menschen in der Gesellschaft näher zu bringen, die in der Regel nicht zur Alltagswelt der Jugendlichen gehören: mit Menschen mit Behinderungen etwa, mit Wohnungslosen, mit Migranten oder alten Menschen. Gemeinsam mit Schulen und sozialen Organisationen in der Stadt Halle will die Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e. V., die das Projekt betreut, auf diese Weise zur Stärkung einer demokratischen (Jugend-)Kultur beitragen.

In der Konzeption des Christian-Wolff-Gymnasiums, die von der Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V. mitarbeitet wurde, können Schülerinnen und Schüler im Alter von 15 bis 18 Jahren am Projekt teilnehmen. Kernstück des Projekts „Lebenswelt“ ist es, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über ein halbes Jahr lang in ihrer Freizeit einmal pro Woche für zwei Stunden in einer sozialen oder soziokulturellen Einrichtung tätig werden. Sie arbeiten hier mit Menschen zusammen, die ihnen zunächst fremd erscheinen. Der direkte Kontakt mit „Menschen, die anders sind“, soll dazu führen, dass die beteiligten Jugendlichen einen konkreten Bezug zum sozialen Engagement erhalten und sich nach und nach verstärkt mit den Einrichtungen und den dort lebenden Menschen identifizieren. Bei dem Projekt begeben sich engagierte Jugendliche in die Welt anderer Menschen. Sie lernen die Welt behinderter oder benachteiligter Menschen kennen und erweitern so ihren Horizont und ihre Sichtweise auf das Leben.

Begleitet und unterstützt wird ihr Engagement durch die Schule, die seit 2001 ihre Schülerinnen und Schüler ermuntert, in sozialen Feldern aktiv zu werden. „Die Schule ermöglicht dadurch nicht nur das theoretische Lernen ohne Bezug zum Leben, sondern die Verknüpfung von Theorie und Praxis. Sie lernen neue Lebenswelten kennen und erlangen soziale Kompetenzen, die der Unterricht allein ihnen nie vermitteln könnte. „Dieses Projekt ist beispielgebend für andere

Schulen!“, so die Oberbürgermeisterin von Halle, Frau Häußler, in einer Laudatio anlässlich der Preisverleihung des Wettbewerbs „Engagiert für Halle - 2006“, in dessen Rahmen das Projekt den „Patenschaftspreis der Oberbürgermeisterin“ erhielt.

Zu Beginn des Projektes werden soziale Einrichtungen gewonnen. Durch persönliche und telefonische Beratungsgespräche zwischen der Freiwilligen-Agentur und den Einrichtungen werden konkrete Tätigkeiten vereinbart, in denen die Schülerinnen und Schüler ihre Fähigkeiten und Kompetenzen ausbauen und eigene Ideen einbringen können.

Ebenso wie die Einrichtungen werden auch die Schülerinnen und Schüler auf das Projekt „Lebenswelt“ vorbereitet. In einem ersten zweistündigen Vorbereitungsseminar werden die Jugendlichen mit den Projektinhalten vertraut gemacht. Neben dem Projektablauf werden die Einrichtungen detailliert vorgestellt. Die Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer entscheiden sich für eine Einrichtung und nehmen daraufhin selbstständig Kontakt zu dieser auf. In einem zweiten Seminar findet eine altersgemäße inhaltliche Auseinandersetzung mit Themen wie „Ausgrenzung“, „Stigmatisierung“, „Toleranz“ und „Soziale Differenzierung und Integration“ statt. Darüber hinaus wird das Seminar zur thematischen Vertiefung und der Auseinandersetzung mit Erwartungen und Befürchtungen genutzt.

Im Anschluss an die inhaltliche Vorbereitung beginnen die Jugendlichen ihre freiwillige Tätigkeit, also den Service. Sie werden über ein halbes Jahr lang außerhalb der Unterrichtszeit in einer sozialen Einrichtung aktiv. Während dieser Zeit steht ihnen eine professionelle Fachkraft als Ansprechpartner in den Einrichtungen zur Seite. Über den gesamten Projektzeitraum führen die Schülerinnen und Schüler ein Lerntagebuch bzw. Portfolio, in welchem sie ihre Erfahrungen dokumentieren und so der abschließenden Reflexion zugänglich machen. Zudem ermöglichen die betreuenden Fachlehrerinnen und -lehrer, dass die Projekterfahrungen an die Unterrichtsthemen angebunden werden und so der *Learning*-Aspekt zum Tragen kommt. Dies wurde bisher vorwiegend in den Fächern Sozialkunde, Deutsch, Geschichte und Englisch gewährleistet, z. B. in Form von Vorträgen und Präsentationen.

So referierten die Jugendlichen im Rahmen eines Sozialkundekurses der Jahrgangsstufe 11 über ihre Erfahrungen und Tätigkeiten in Behinderteneinrichtungen und der AIDS-Hilfe. Dies geschah in Ergänzung zur Unterrichtsreihe zum Thema „Differenzierung und Integration der Gesellschaft der Bundesrepublik“. Konkret wurden gemeinsame Merkmale von Randgruppen der Gesellschaft erarbeitet und mit praktischen Erfahrungen untermauert und ergänzt. In einem Englischkurs der Jahrgangsstufe 12 stand das landeskundliche Thema „Volunteering“ (dt. Freiwilligendienste) im Blickpunkt. Ein Projektteilnehmer verglich die US-amerikanische Situation mit seinen eigenen Erfahrungen aus einem Seniorenheim der Diakonie. Ein Deutschkurs der gleichen Jahrgangsstufe übte sich im journalistischen Schreiben und berichtete in einem Zeitungsartikel über die Projektaktivitäten.

Weiterhin werden im Laufe des halben Jahres von der Freiwilligen-Agentur und den betreuenden Lehrkräften ein Begleitseminar und eine Zwischenauswertung angeboten. Darüber hinaus werden die Schülerinnen und Schüler in den sozialen Einrichtungen aufgesucht. Dadurch können sich die betreuenden Fachlehrerinnen und -lehrer einen persönlichen Eindruck verschaffen. Gemeinsam mit den Einrichtungen erfolgt dann eine Zwischenauswertung der bisherigen Zusammenarbeit.

Zum Abschluss des Projekts findet eine intensive Reflexion sowohl mit den Schülerinnen und Schülern als auch mit den beteiligten Einrichtungen statt. Hierfür wurde eigens ein Fragebogen in Kooperation mit der Freiwilligen Agentur Halle-Saalkreis e.V. entwickelt, der es allen Beteiligten ermöglicht, ihren Kompetenzzuwachs im persönlichen und sozialen Bereich einzuschätzen.

Am Ende steht das gemeinsame Abschlussfest aller Beteiligten. Im Rahmen dieses Festes, das auch einer breiten Öffentlichkeit und allen Interessierten zugänglich ist, werden den Jugendlichen die Zertifikate durch die Schulleitung und das Projektteam überreicht. Zusätzlich haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, sich eine spezielle Bescheinigung bzw. Tätigkeitsbeschreibung durch die Einrichtungen einzuholen. Hierfür hat das Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt eigens eine

Downloadadresse des Formblatts „Ehrenamt und Schule“ auf dem Landesbildungsserver eingerichtet.

Die wesentlichen Projektabschnitte und deren Intentionen bzw. Qualitätskriterien sind im Anschluss noch einmal stichpunktartig zusammengefasst:

- *Begleitung und Wertschätzung des Engagements der Jugendlichen*
Die Ansprechpartner geben den Schülerinnen und Schülern ein positives Feedback für ihr Engagement und ihren Einsatz in der Einrichtung.
- *Besuch der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie der Einrichtungen durch das Projektteam*
Über das gesamte halbe Jahr halten die betreuenden Lehrkräfte den Kontakt zu den teilnehmenden Schülerinnen und Schülern. Hier besteht die Möglichkeit, Fragen und Probleme zu klären. Die Schülerinnen und Schüler erstellen über ihre Tätigkeiten eine Dokumentation.
- *Integration des Engagements der Schülerinnen und Schüler in den Schulalltag*
Die Lehrkräfte nutzen die Möglichkeit, das erworbene Wissen und die Erfahrungen der Schülerinnen und Schüler fachübergreifend zu integrieren.
- *Aufbau langfristiger jugendspezifischer Einsatzmöglichkeiten in sozialen Arbeitsfeldern*
Langfristig wird versucht, spezifisch für Jugendliche soziale Engagementfelder zu entwickeln.

Exemplarische Statements aus den Schülerdokumentationen

Franziska F. (Klasse 11), Johannes-Jänicke-Haus: „Das Johannes-Jänicke-Haus ist ein wunderschönes Altenpflegeheim, welches 1996 am Rand der Peißnitz-Insel entstand. Hauptsächlich Sorge ich mit Sebastian dafür, dass die Heimbewohner mal an die frische Luft kommen. Wir fahren mit ihnen im Park spazieren. Wenn das Wetter jedoch nicht für eine Spazierfahrt geeignet ist, dann beschäftigen wir uns mit den Bewohnern im Haus. „Mensch-ärgere-dich-nicht“ ist immer gern gesehen und macht allen Spaß. Die strahlenden Gesichter dieser Menschen werde ich nie vergessen. Das Projekt „Lebenswelt“ ist eine geniale Idee, welche meiner Meinung nach super umgesetzt wurde. Ich finde es echt wichtig, Menschen zu helfen bzw. jenen zu helfen, die in so genannten „Randgruppen“ leben...“

Juliane K. (Klasse 11), Diakoniewerk: „Ich bin in einem Alten- und Pflegeheim für Demenzerkrankungen engagiert und helfe den Betreuern bei der Zubereitung der Mahlzeiten und der Esseneinnahme der älteren Menschen sowie bei der Pflege. Von Zeit zu Zeit unternehmen wir etwas mit den Senioren, zum Beispiel Bingo-Spiele oder Gedächtnis- und Ratespiele oder etwa Singen. Die Arbeit macht mir großen Spaß und ich freue mich darauf, auch weiterhin jeden Mittwoch dort helfen zu können. Ich finde, dass das Projekt „Lebenswelt“ eine super gute Idee ist und es auf jeden Fall weitergeführt werden muss...“

Stefanie M. (Klasse 11), Soziokulturelles Zentrum „Pustebume“: „Das Zentrum ist eine Einrichtung, in der die verschiedensten Veranstaltungen, Treffs und Beschäftigungen angeboten werden. Ich bin in der Kinder-, Mal- und Zeichenwerkstatt tätig. Dabei besteht meine Aufgabe im weitesten Sinne darin, die Kinder zu beaufsichtigen und ihnen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Ich finde, dass dieses Projekt eine gute Möglichkeit ist, um einen Einblick in verschiedene soziale Einrichtungen zu bekommen...“

Sebastian M. (Klasse 13), Johannes-Jänicke-Haus: „Hauptsächlich sorgen Franziska und ich dafür, dass diejenigen, die keinen Anhang mehr haben, an die frische Luft kommen und unterhalten werden. Im Leben begegnet man vielen Aufgaben, doch nicht alle sind sinnvoll. „Lebenswelt“ dagegen sollte viel mehr Präsenz zeigen, denn dieses Projekt hilft Menschen, zu denen auch wir später gehören werden. Früher oder später brauchen wir alle einmal Hilfe. „Lebenswelt“ hilft uns, diese Tatsache zu begreifen...“

Julia H. (Klasse 13), AIDS-Hilfe: „Die AIDS-Hilfe bietet Raum für mehrere Tätigkeiten: Beratung, Aufklärung, Informationen usw. Mit zwei Praktikanten drehe ich einen Aufklärungsfilm. Wir haben ein Skript geschrieben, um die Informationen und Schauspieler gekümmert. Im Januar fangen wir an zu drehen, denn auch die ganze Organisation liegt in unseren Händen. Das Projekt „Lebenswelt“ sollte in den Schulalltag bzw. in die Freizeit fest verankert werden. Damit aber noch mehr Schüler daran teilnehmen, sollte noch mehr Werbung betrieben werden... Es gibt kein bestimmtes Erlebnis, was prägend für mich war. Eher empfinde ich es so, dass die ganze

Zeit, in der ich bei der AIDS-Hilfe (bzw. bei „Lebenswelt“) mit involviert bin, als unvergesslich.“

Angaben zur Schule

Das Christian-Wolff-Gymnasium liegt im Stadtteil Halle-Neustadt, einer Plattenbausiedlung für ehemals ca. 90.000 Menschen mit dementsprechenden sozialen Brennpunkten. Nach mehreren Fusionen mit anderen Gymnasien im Stadtteil besuchen zurzeit ca. 640 Schülerinnen und Schüler die Einrichtung. Das Kollegium umfasst 74 Lehrkräfte. Aus den vergangenen Fusionen sind viele Impulse und bestehende Projekttraditionen in die neue Schule übernommen bzw. weitergeführt worden. So nahm die Schule u. a. am Projekt der Bund-Länder-Kommission (BLK) „Demokratie lernen und leben“ teil und beabsichtigt, die Lehr- und Lernmethode „Service-Learning“ als Element des Schulprogramms zu institutionalisieren. Auch im anschließenden Modellversuch „Demokratietransfer“ des Landes Sachsen-Anhalt ist das Gymnasium als Kernschule in der Multiplikatorenausbildung vertreten. Mit ihren Service-Learning-Projekten und der Teilnahme am Modellversuch verfolgt die Schule folgende Zielsetzungen:

- An der Schule soll ein Klima von gegenseitigem Respekt geschaffen werden. Dabei sollen alle Beteiligten, insbesondere die Schülerinnen und Schüler, ermutigt werden, konstruktiv und aktiv das Schulleben mitzugestalten.
- Die Schülerinnen und Schüler sollen an der Planung und Umsetzung von Projekten, die über ihre jeweilige Klasse und den Unterricht hinausgehen, beteiligt werden.
- Die Schülerinnen und Schüler sollen lernen, sich gemeinsame Ziele zu setzen und diese in Teamarbeit zu erreichen.
- Die Schülerinnen und Schüler sollen ihre Stärken erkennen und ihre Fähigkeiten für die Bedürfnisse anderer und die Gemeinschaft einsetzen.
- Durch Reflexion und Anerkennung der geleisteten Arbeit sollen die Jugendlichen Kritikfähigkeit und Selbstbewusstsein entwickeln.
- Die Lehr- und Lernmethode Service-Learning soll genutzt werden, um
 - das Miteinander inner- und außerhalb der Schule und von Umfeld und Schule zu verbessern;

- die Kommunikation zwischen verschiedenen Schülergruppen und Gesellschaftsgruppen (z. B. jung und alt) zu ermöglichen;
- die Schule ins außerschulische Umfeld zu öffnen;
- die Schülerinnen und Schüler zu befähigen, gesellschaftliche Problemlagen in ihrem Umfeld wahrnehmen und analysieren zu können;
- die Fähigkeit der Schülerinnen und Schüler zu entwickeln, mit fremden und ihnen unvertrauten Personen zu kommunizieren und umzugehen sowie in einem ihnen unvertrauten Umfeld handeln zu können;
- die Schülerinnen und Schüler zu unterstützen, Initiative für ihre Vorhaben zu zeigen, sich Strategien für den Umgang mit frustrierenden Situationen anzueignen sowie sich Hilfe und Unterstützung zu suchen sowie
- Selbstvertrauen und Empathiefähigkeit bei den Schülerinnen und Schülern zu stärken.

Christa Senger-Vollstedt

Vom Engagement zur „eigensinnigen“ Organisationskultur

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts gab es im Sozialdienst katholischer Frauen (SkF)-Verband nur ehrenamtlich, das heißt freiwillig und unbezahlt tätige Frauen, die sich zunehmend um qualifizierte Sozialarbeit bemühten, so auch in unserem Verein: In Bad Krozingen begann 1976 bürgerschaftliches Engagement in Form von individueller Hausaufgabenhilfe für Gastarbeiterkinder durch ehrenamtlich tätige Frauen. 1979 wurden in 3 Orten Lern- und Spielgruppen angeboten, geleitet von einer Sozialarbeiterin im Zusammenwirken mit Ehrenamtlichen.

1983 nahm ich die Arbeit mit einem erkämpften Zuschuss der Gemeinde und mit beantragten Landesmitteln für Sprachförderung wieder auf, nachdem sie ein halbes Jahr ruhte. Für diese Aufgabe wurde ich als Sozialarbeiterin von der ehrenamtlichen Vorsitzenden angefragt. Mit einem 50 %-igen Deputat, ehrenamtlichem Engagement und Visionen begann ich eine Kindergruppe aufzubauen, deren Teilneh-

mer aufgrund herkunftsbedingter Benachteiligungen einer besonderen Förderung bedurften. Dabei orientierte ich mich stets an der Lebenswelt der Kinder und deren Familien. In einem Klassenzimmer kamen in der Frühbetreuung und an drei Nachmittagen 25 Kinder aus 12 verschiedenen Nationen zusammen. Ohne ehrenamtliche Mitarbeiterinnen wäre die Lernhilfe nicht möglich gewesen. Damals waren eine arbeitslose Lehrerin und eine Mutter von erwachsenen Kindern tätig, später auch Praktikantinnen und ältere Schüler sowie Frauen, die einzelne Kinder bei sich zuhause förderten.

Durch die räumliche Nähe entwickelte sich eine intensive Zusammenarbeit mit der Grund- und Hauptschule (vergleichbar späteren Konzepten einer Schulsozialarbeit).

1993 übernahmen wir die Kernzeitenbetreuung und konnten in das ehemalige Hausmeisterhäuschen auf dem Schulhof einziehen. Seitdem heißt unsere Gesamtarbeit „ARCHE“.

2002 wurde der Anbau (Schülerweiterungsbau) an die kleine ARCHE fertig gestellt. Dadurch entstand Raum für weitere Angebote, die sowohl untereinander als auch mit den anderen Bereichen unseres Trägers – wie Sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH), Ehe-, Familien- und Lebensberatung (EFL) – sowie mit dem Gemeinwesen vernetzt sind:

- 2 Hortgruppen,
- Soziale Gruppenarbeit nach § 29 KJHG/SGB VIII,
- Elternbildungsangebote in Kooperation mit der SPFH,
- Die ursprüngliche Arbeit der Lern- und Spielgruppe (verstärkt mit Ehrenamtlichen als Paten oder Fachleute für Kreativwerkstatt, Wissensclub, z. B. ehemalige Lehrer) ist ergänzt durch nachfolgende Angebote:
- Jugendarbeit in einer Mädchen- und Jungengruppe für 12 – 16-jährige,
- interkulturelle Frauengruppe mit Sprachkurs,
- Ferienbetreuung,
- Projektarbeit (kreative Lernwerkstatt, Theater-, Zirkus-, Ernährungsprojekte u. a.),
- Eltern-Kind-Gruppe,
- niedrigschwellige Beratung zu Erziehungs- u. Betreuungsfragen vor Ort.

Wir passten mit dem prozesshaften Reagieren auf direkt erlebte Bedarfe in kein Schema und wurden mit dem Zusammenwirken von ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eher als unprofessionell eingestuft. Zudem war „Niedrigschwelligkeit“ noch ein Fremdwort. Heute findet sich unser ganzheitlicher Ansatz in innovativen Ideen wieder: siehe Konzept Mehrgenerationenhaus, Haus für Kinder und Familien, Schulsozialarbeit u. a..

Bessere individuelle Verwirklichungschancen für Kinder sehen wir in einem „ansteckenden“ Engagement: Wo Kinder sich in verlässlichen Beziehungen und sicherem Rahmen stets willkommen fühlen, lassen sie sich gerne fördern und fordern. Hierbei verstehen sich unsere Ehrenamtlichen als Entwicklungsbegleiter und Paten.

Die Vermittlung sozialer Kompetenzen und die Engagementförderung zeigt sich

- in der Mitsorge für das ARCHE-Haus,
- an der Vorbildfunktion ehrenamtlich engagierter Bezugspersonen,
- im generationenübergreifenden Miteinander bei Kooperation mit Vereinen, anderen Institutionen und der Stadt, z. B. Schaffung eines naturnahen Spiel- und Begegnungsraumes,
- bei regelmäßigen Pflege- und Putzaktionen aller Kinder- und Jugendgruppen im selbst mitgestalteten Danner – Park,
- in freiwilliger Beteiligung am Ausbau des städtischen Jugendzentrums durch die 12- bis 16-jährigen Jungen unserer Jugendarbeit (12 erfolgreiche Einsätze),
- durch Wertschätzung der Jugendlichen bei „Kavaliersdiensten“, z. B. Transport eines Sofas oder Schrankes, wo sie sich im Gegensatz zu den schulischen Leistungen mal stark fühlen können,
- in Schulpraktika, z. B. Compassion für 8. Klasse und vielen anderen Praktika.

Wichtig in der Engagementförderung ist

- das Wertschätzen der Kinder und Jugendlichen mit ihren individuellen Begabungen,
- überzeugende Freude an der Arbeit spüren lassen,
- frühe Partizipation an Entscheidungen, Jugendliche sollen sich unter Anleitung selbst organisieren

- und Verantwortung übertragen bekommen,
- Anreiz durch Erfolgsaussichten (z. B. spätere Nutzung des EDV-Raumes).

In allen Bereichen der ARCHE engagieren sich Ehrenamtliche auf Augenhöhe mit den beruflichen Fachkräften. Auf 11 berufliche Mitarbeiter (8 Sozialpädagogen und 3 Erziehern) mit unterschiedlichsten Zeitdeputaten kommen derzeit 28 ehrenamtliche Mitarbeiter (1–2 Nachmittage/Woche), dazu 3 Integrationskräfte (Ein- oder Zwei-Euro-Jobs) und viele Praktikanten.

Die Engagierten bereichern und erweitern die gesamte professionelle Arbeit durch ihre beruflichen, persönlichen und spirituellen Fähigkeiten. Die meisten ehrenamtlichen Mitarbeiter sind weiblich und befinden sich im Übergang von der Erwerbsarbeit in ein aktives Alter. Immer wieder kommen Anfragen von früheren Praktikanten für Freunde oder Bekannte. Die hohe Motivation der Engagierten ist somit auch eine gute Werbung.

Die Philosophie vom „Geben und Nehmen“ ist die Basis unseres Konzepts, in dem Migration und Verschiedenheit von Menschen als Potenziale gesehen werden. Dazu zwei Beispiele: Zwei Mitarbeiter in der Kernzeitenbetreuung sind als TeilnehmerInnen des Sprachkurses für diese gering entlohnte Arbeit „entdeckt worden“ und machen weiterhin ehrenamtlich in der interkulturellen Frauengruppe mit. In der Lern- und Spielgruppe engagieren sich eine Afghanin und eine Spätaussiedlerin, was den Kindern die Perspektive „auch wir können es schaffen“ ermöglicht.

Als Erfahrungswerte für die Gewinnung von Menschen zur ehrenamtlichen Mitarbeit können wir nennen:

- Überzeugungsarbeit muss geprägt sein von eigener Freude an der Arbeit,
- Hilfestellung beim Zutrauen in eigene Kompetenzen und Begabungen,
- eine dazu passende Aufgabe anbieten,
- Leistungsdruck und Ängste abbauen: Bedeutung von annehmender Zuwendung für die Kinder (viele im Dilemma „Beziehungs-Mix“) betonen,
- ausführliche Information: Leitbild, Konzeption, Ziele auf Alltagssituationen herunter brechen,

- mögliche Konfliktsituationen beschreiben und Sicherheit geben, gemeinsam Regeln anschauen,
- Hospitation ermöglichen.

Erfahrungswerte für die Begleitung sind:

- gute Einführung und Ermutigung zu fragen, Beobachtungen weiterzugeben, zu hinterfragen,
- klare Beschreibung der Aufgabe, aber auch Erspüren von besonderen Kompetenzen,
- Spielräume anbieten, um Angebote mitzuentwickeln,
- Gefühl von Zugehörigkeit zum Team vermitteln, Teilhabe ermöglichen,
- nicht über- aber auch nicht unterfordern,
- regelmäßige Besprechungen und Austausch,
- Anerkennung, wertschätzende Atmosphäre, Zusammenarbeit auf Augenhöhe, Anerkennung durch den Träger (Ausflug, Ehrungen, Einladungen),
- gemeinsame hausinterne Fortbildungen von beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu gewünschten Themen.

Als Mehrwert durch ein multiprofessionelles und generationenübergreifendes Miteinander entstehen:

- sichtbare Synergieeffekte (Freude für beide Seiten, Kompetenzerweiterung),
- verlässliche Beziehungen durch soziale „Eltern- oder Großelternschaft“, auch ins Gemeinwesen hineinreichend,
- qualifizierende Übergangsphasen von Schule in Ausbildung oder Arbeitsmarkt durch Praktika oder sogenannte Lerndienste (durch Qualipass bescheinigt),
- produktive Ergänzungen für die Durchführung von Projekten, z. B. beim Mitgestalten eines natürlichen Spiel- und Begegnungsraumes.

Durch unseren Standort an der Schule ist eine enge Kooperation zwischen Schule und Jugendhilfe gewachsen (bisher ohne schriftlichen Vereinbarungsvertrag) und müsste nur strukturell und personell noch besser gesichert werden. Trotz bestem Einverständnis, gegenseitiger Anerkennung und regelmäßigen Kooperationsgesprächen scheitern jedoch immer noch viele Ideen der konkreten Umsetzung von gemeinsamem Bildungsauftrag und Projekten – z. B. Schulhofgestaltung – an strukturellen Differenzen.

Spannungsfelder sind: Pflicht/Freiwilligkeit, unterschiedliche Professionen, Selektion/Kooperation, Lernwelt/Lebenswelt, Fremdbestimmung/Selbstbestimmung.

In der unmittelbaren Kooperation und dem kontinuierlichen Austausch mit vielen Lehrern und Lehrerinnen werden die Grenzen jedoch fließender und das Miteinander gestaltet sich zunehmend offener. Beispielhaft sei hier die gemeinsame Konferenz mit allen Klassenlehrerinnen der neuen 1. Klassen und die Einladung zur Information über unsere Arbeit beim Elternabend für alle kommenden Erstklässler genannt.

Das Land Baden-Württemberg hat sich aus der Finanzierung der Schulsozialarbeit zurückgezogen. Die Presse hat diesen Prozess durch den Spruch „Das Ehrenamt soll's richten“ begleitet. Durch das Jugendbegleiterprogramm wurden ganztägige Betreuungsangebote unter Einsatz Ehrenamtlicher entwickelt. In den unterschiedlichsten Bereichen wie in der Hausaufgabenhilfe und beim Mittagstisch sind Jugendbegleiter gefragt. Meines Erachtens braucht es dazu, außer dem guten Willen und auch fachspezifischer Qualifikation, viel Idealismus und eine gute Einbindung. Ohne die Schaltstelle der Schulsozialarbeit oder eines vergleichbaren Kooperationspartners ist ein professionelles pädagogisches Angebot nicht gesichert.

Erfahrungen von anderen Schulen belegen, dass selbst wenn mit großem Zeitaufwand entsprechend qualifizierte Einzelpersonen gefunden wurden, die Angebote sich jedoch noch nicht etablieren konnten. Die Skepsis der Schulen, was die Zuverlässigkeit von Ehrenamtlichen betrifft, ist besonders dann begründet, wenn die Kriterien für eine Begleitung nicht erfüllt werden und eine Identifikation mit der Aufgabe nicht möglich war. Eigene Erfahrungen mit Hauptschülern zeigen, dass nur mit verlässlicher Beziehungsarbeit und niedrigschwelligem Ansatz schulische Lernprozesse sinnvoll ergänzt und Lernbereitschaft, -ausdauer und -effekt erhöht werden können. Insofern ist es meiner Meinung nach schwierig, von eher angebotsorientierten Jugendbegleitern eine Bindungssicherheit zu erwarten. Meist haben die Jugendbegleiter die Arbeit der früheren AGs übernommen, für die keine Lehrerstunden mehr zur Verfügung stehen. Gerade

hier wird Schule mit Blick auf den Erhalt von zwischenmenschlichen Beziehungen dem Bildungs- und Erziehungsanspruch nicht gerecht.

Die Brücke von der Schule zu einem breiten gesellschaftlichen Umfeld kann ebenso nur gelingen mit einer weit über die direkten Einsatzstunden hinausgehenden persönlichen Engagementbereitschaft.

Meine Erfahrungen mit bürgerschaftlichem Engagement (BE) anstelle von Erwerbsarbeit sind:

- BE nach altersbedingter Beendigung der Erwerbsarbeit kann einen sinnerfüllten Übergang in eine neue Lebensphase bewirken und bedeutet für uns produktive Ergänzung.
- BE statt Eintritt ins Berufsleben: Junglehrer und Junglehrerinnen, die nach der Referendarszeit nicht in den Schuldienst übernommen wurden, haben BE als sehr wertvolle Tätigkeit erlebt, da sie fachlich gefordert wurden und somit nicht „aus der Übung kamen“. Dieses Potenzial ist jedoch bei Schuljahresbeginn kaum zu finden, da viele enttäuschte Lehrer andere Wege gehen. Hier fehlt es noch an Austausch und Information (Grauzone).
- BE als Pflicht für Hartz IV-Empfänger: Die uns durch den Diözesan-Caritas-Verband vermittelten Hartz IV-Empfänger empfinden das erbrachte Engagement nur dann als Gewinn, wenn genau auf die Teilnehmer passende Arbeitsfelder gefunden werden und vom „Geben“ etwas zurückkommt. Alle bisherigen Maßnahmenteilnehmer (außer einem Abbruch) waren an einer Verlängerung interessiert und haben einen großen Zugewinn an Selbstwertgefühl und sozialer Kompetenz erlebt. Da zunehmend nur Menschen mit besonders schweren Vermittlungshemmnissen zu uns kommen, ist intensiv zu prüfen, ob diese struktur- und sinngebenden Einsätze für die Einrichtung „tragbar“ sind, auch wenn sie für die Maßnahmenteilnehmer ausnahmslos wertvoll waren.
- BE statt Bezahlung oder Ausgleich von Überstunden: Dies wird von beruflichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus Solidarität mit den Engagierten erwartet. Hier sind Übergänge fließend und sicher unproblematisch, solange selbst bestimmtes Handeln möglich bleibt.

Arbeit als Engagement Grenzgänge und Wechselwirkungen

1. Einleitung

Im Zentrum des folgenden Beitrags stehen die Beziehungen, Überlappungen und Grenzgänge zwischen bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbsarbeit. Zweifellos ist beides Arbeit, und dennoch wird das Engagement einer anderen gesellschaftlichen Handlungssphäre zugeordnet als die Erwerbsarbeit. Dies hat viel mit der Motivation zu tun, warum man arbeitet, und warum man sich engagiert. Und es hat auch viel damit zu tun, dass man beim Engagement im Prinzip jederzeit wieder aussteigen kann. Die meisten von uns müssen jedoch arbeiten, um sich ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Die meisten von uns engagieren sich, weil sie sich für dieses oder jenes Anliegen einsetzen wollen. Gleichzeitig lässt sich ein zunehmender Trend zur Verberuflichung und damit ein „Hineinwachsen“ des Engagements in die Sphäre der Erwerbsarbeit feststellen.

Diese Entwicklung ist in engem Bezug zu den Gemeinsamkeiten der beiden Handlungssphären zu sehen. Gemeinsam ist nämlich Erwerbsarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, dass beides meist organisationsgebunden stattfindet. Man arbeitet in Organisationen: in Unternehmen, Behörden, Firmen, Kanzleien und Banken. Und man engagiert sich in Organisationen: in Parteien, Gewerkschaften, Verbänden, Vereinen, Initiativen, Stiftungen. Selbstverständlich gibt es auch eine Tradition des bürgerschaftlichen Engagements in der kommunalen Selbstverwaltung, der Justiz oder im Freundes- und Bekanntenkreis. Doch die Ergebnisse des aktuellen Freiwilligensurveys zeigen, dass bürgerschaftliches Engagement überwiegend „gebunden“ in den ge-

nannten Organisationen und primär im Verein stattfindet (Gensicke et al 2006: 107). Insofern ist festzuhalten: Neben dem Sektor der Wirtschaft und damit der Erwerbsarbeit gibt es in modernen Gesellschaften auch einen Bereich oder Sektor, der ganz maßgeblich von bürgerschaftlichem Engagement als unbezahlter freiwilliger Arbeit getragen wird, in dessen Organisationen aber zugleich und sogar in zunehmendem Maße auch Erwerbsarbeit stattfindet.

Auf diesen Bereich wird im Folgenden konkreter eingegangen und zunächst eine Einteilung bzw. Zuordnung der hier tätigen Organisationen vorgenommen. Daran anschließend werden unterschiedliche Einbettungsmuster bzw. Formen von embeddedness (Granovetter 1985) dieser Organisationen - d.h. von Vereinen, Nonprofit-Organisationen (NPOs) und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) - in unterschiedlichen Kontexten bzw. im Ländervergleich behandelt, um abschließend vor diesem Hintergrund auf die Strukturbesonderheiten der Organisationen und deren Bedeutung für bürgerschaftliches Engagement wie für berufliche Arbeit einzugehen.

2. Vom Engagement zur Organisation

Schauen wir uns die Organisationen und das in ihnen gebundene Engagement einmal etwas genauer an und nehmen hierbei Bezug auf den Weg vom Engagement zur Organisation. Von Adalbert Evers stammt eine kluge Kategorisierung der Diskurse über Engagement (Evers 1999). Danach wird differenziert, ob das Engagement für Dritte erfolgt, oder ob man mit dem Engagement auch für sich selbst etwas tut.

Es ist dies die Unterscheidung zwischen dem eher altruistischen und dem eher in Richtung Eigennutz bzw. individualistisch orientiertem Engagement. Selbstverständlich kann man geteilter Meinung sein, ob diese Unterscheidung auch de facto zutrifft. Für den im Folgenden interessierenden Kontext ist jedoch zentral, dass infolge der unterschiedlichen Motivlagen des Engagements – altruistisch oder Eigennutzorientiert – andere Organisationen entstehen.

Danach lässt sich differenzieren zwischen Organisationen, die Unterstützungsleistungen erbringen und damit etwas für Dritte tun, und solchen Organisationen, die auch etwas für einen selbst leisten. Man kann daher in grosso modo zwischen einem „altruistischen“ und einem in Richtung Eigennutz sowie „Selbsthilfe“ orientierten Modell der gemeinnützigen Organisation bzw. des Vereins, der NPO oder NGO unterscheiden.

Beide Modelle, die hier als „Idealtypen“ zu betrachten sind und insofern in der Empirie in dieser Ausprägung kaum anzutreffen sein werden, haben in der Vergangenheit spezifische Organisationsformen hervorgebracht. Eine Innovationsphase im Hinblick auf die Entwicklung und Entstehung von spezifischen Organisationsformen des gemeinnützigen Bereichs war sicherlich die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts, in der der Verein, der Verband und die Genossenschaft als Formen des Typus Eigennutz und Selbsthilfe entstanden sind. Aber auch die Entstehung der altruistischen Einrichtungen, der ersten humanitären Hilfsorganisationen – wie etwa dem Roten Kreuz – und die Errichtung vieler Stiftungen fallen in diese Zeit.

Auch heute erleben wir wieder einen Gründungsboom gemeinnütziger Organisationen, und zwar sowohl des karitativ-altruistischen wie des in Richtung Eigennutz und Selbsthilfe orientierten Modells.

Heute werden zwar nur noch vereinzelt wohltätig-karitative Organisationen gegründet, dafür aber um so mehr kleinere und karitative Stiftungen sowie Bürgerstiftungen. Zahlenmäßig besonders gewachsen sind infolge der Veränderungen des Anforderungsprofils vor allem NGOs mit eher internationalen Zielsetzungen. Im Vergleich hierzu sind die Freizeitvereine geradezu ein „Dauerbrenner“ und weisen in Deutschland bereits seit Jahrzehnten kontinuierliche Wachstumszahlen auf. Neu hinzugekommen sind in den letzten Jahren als Erweiterung des Organisationspektrums die Selbsthilfegruppen, die vor allem im sozialen und Gesundheitsbereich verstärkt tätig sind. Erneuter Beliebtheit erfreut sich inzwischen wieder die Genossenschaft, und zwar als ein Organisationsmodell, in dem die Eigentümer bzw. die Genossenschaftler und Genossenschaftlerinnen als Stakeholder etwas zu sagen haben und so die Qualität der Organisationsleistungen mitbestimmen und garantieren können.

Ein Blick auf die verschiedenen Bereiche, in denen die genannten Organisationen aktiv sind, macht auch deutlich, dass diese in unterschiedlichem Maße verberuflicht sind, wobei sich aber insgesamt ein Trend hin zur Professionalisierung und damit zur Verberuflichung von Engagement abzeichnet. Dies gilt insbesondere in den Organisationen, die dem altruistischen Modell zuzurechnen sind. Ihren Grund hat diese Entwicklung sowohl in der Zielsetzung wie der Einbindung dieser Organisationen in den wohlfahrtsstaatlichen Kontext. Werfen wir daher im Folgenden einen Blick auf die Bereiche, in denen gemeinnützige Organisationen tätig sind und die sich in beachtlichem Umfang durch Verberuflichung von Engagement auszeichnen, womit das Thema Engagement und Wohlfahrtsstaat angesprochen ist.

Abb. 1: Das altruistische und das Selbsthilfe-Modell der gemeinnützigen Organisation

	Altruistisches Modell	Eigennutz- / Selbsthilfemodell
„alte Organisationen“	Wohlfahrtsverbände, humanitäre Hilfsorganisationen, Stiftungen	Genossenschaften, Gewerkschaften, Verbände, Freizeitvereine
„neue Organisationen“	NGOs als Themenanwälte, z.B. Greenpeace, Stiftungen	Selbsthilfegruppen, Freizeitvereine, Genossenschaften
Quelle: eigene Darstellung		

3. Bürgerschaftliches Engagement und Wohlfahrtsstaat

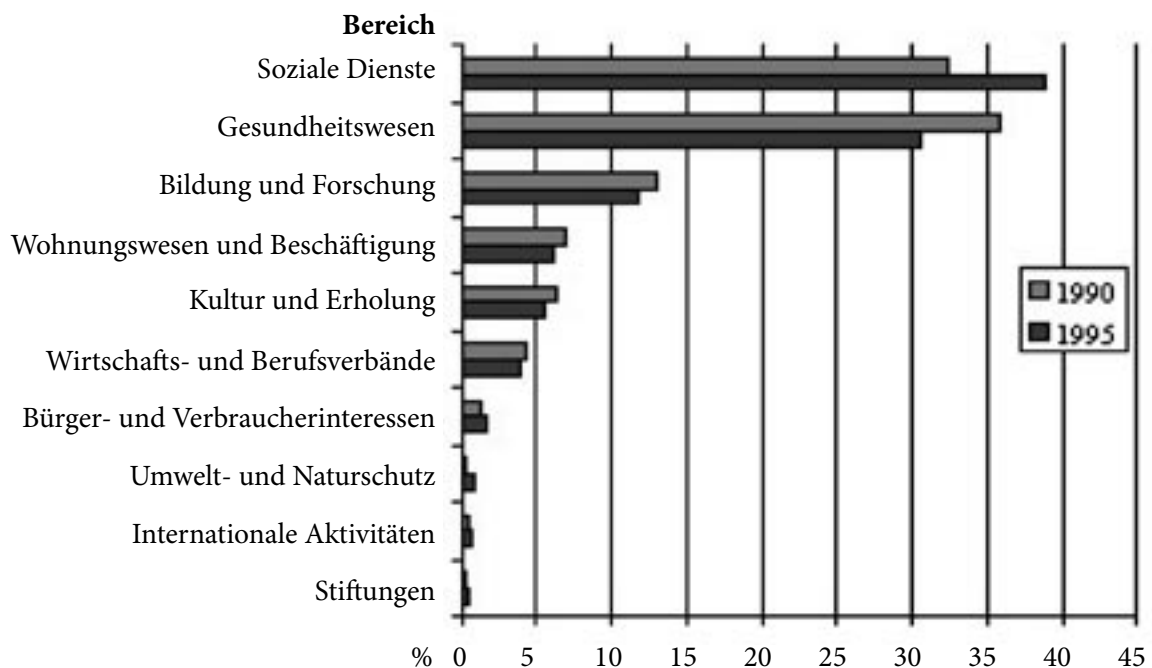
Zum Teil dank der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung, maßgeblich aber aufgrund der Ergebnisse des international vergleichenden Johns Hopkins Projektes (Salamon et al 1999, 2003; Zimmer/Priller 2007) sind wir recht gut informiert zum einen über diejenigen NPO-Tätigkeitsfelder und Arbeitsbereiche, die sich in hohem Maße durch Verberuflichung auszeichnen, wie auch zum anderen über die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der NPOs in einer ganzen Reihe von Ländern. Werfen wir zunächst einen Blick auf den Grad der Verberuflichung in ausgewählten Tätigkeitsfeldern.

In Deutschland wie weltweit sind jeweils die „Kernbereiche“ wohlfahrtsstaatlicher Leistungserstellung – Gesundheit, soziale Dienste und Bildung und Erziehung – für das Gros der Arbeitsplätze im gemeinnützigen Bereich zuständig. Mehr als jedes zweite Beschäftigungsverhältnis bei NPOs befindet sich bei uns in den sozialen Diensten und damit bei den Wohlfahrtsverbänden (Zimmer/Priller 2007: 57).

Für die Ausprägung der Verberuflichung des Engagements lässt sich daher auf der Basis der Ergebnisse des Hopkins-Forschungsprojektes eine Faustregel ableiten: Je stärker die NPOs in den jeweiligen Wohlfahrtsmix eines Landes integriert sind, desto größer ist der Grad der Verberuflichung des Engagements in den betreffenden Organisationen und desto größer ist die arbeitsmarktpolitische Relevanz des gemeinnützigen Sektors im Ländervergleich.

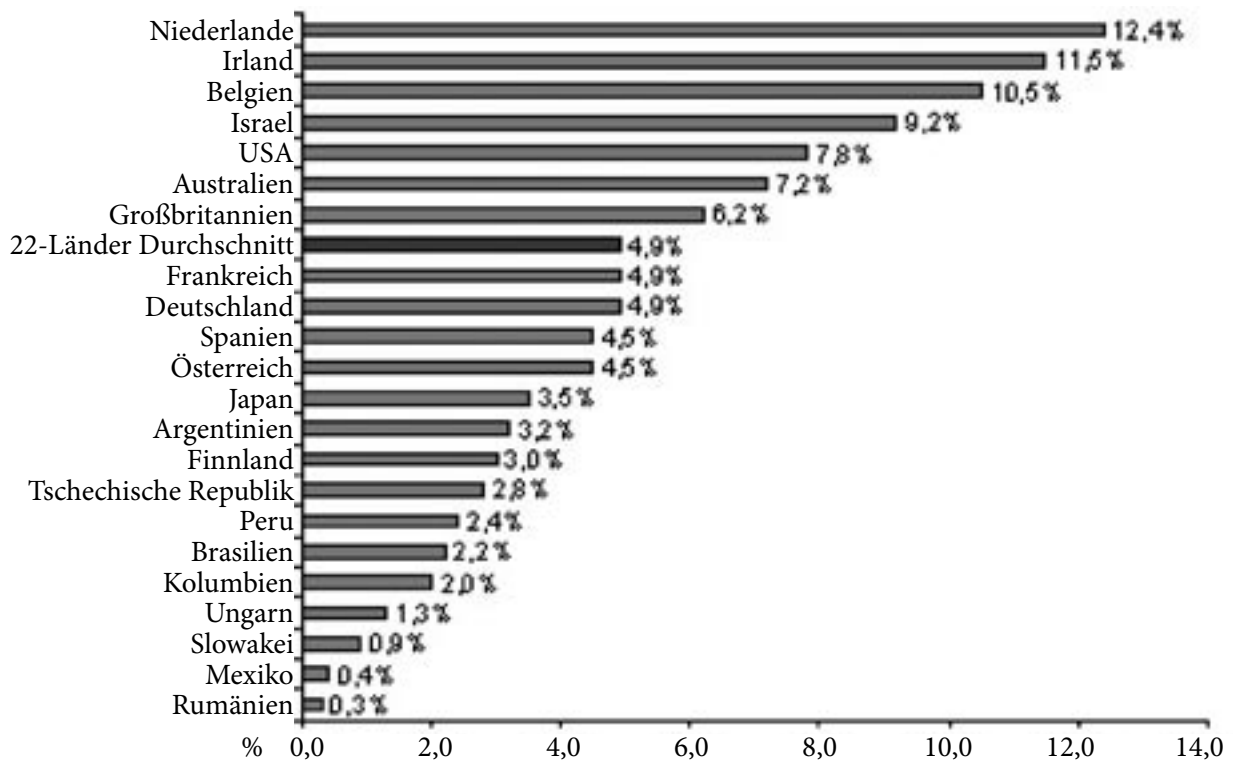
Am Rande bemerkt: Es lassen sich im Hinblick auf die „neuen Organisationen“ interessante Trends festhalten. Insbesondere die im Umweltbereich tätigen NPOs haben in den vergangenen Jahren die größten Wachstumsraten in punkto berufliche Beschäftigung verzeichnet. Dieser sowie der ebenfalls stark gewachsene Bereich der internationalen Hilfsaktionen sind aber auch die beiden Felder, in denen der Staat bei der Bewältigung seiner Aufgaben in den letzten Jahren verstärkt auf NPOs zurückgegriffen hat. Prozentual im Hinblick auf die Gesamtbeschäftigung betrachtet, fallen diese Felder aber noch nicht so sehr ins Gewicht (Zimmer/Priller 2007: 57).

Abb. 2: Beschäftigte im deutschen Nonprofit-Sektor



Quelle: Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project

Abb. 3: Anteil der NPOs an der Gesamtbeschäftigung



Quelle: Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project

Hinsichtlich des Anteils von NPOs an der Gesamtbeschäftigung eines Landes lässt sich insofern festhalten: Werden in einem Land Universitäten, Schulen, Krankenhäuser und die sozialen Einrichtungen als NPOs geführt, so haben wir es mit einem beschäftigungsmäßig großen Bereich der gemeinnützigen Organisationen zu tun. Dies ist in den Niederlanden wie auch in Israel der Fall. Im Unterschied zu Deutschland sind in den USA und in GB weite Teile des Bildungswesens – maßgeblich die Universitäten – ebenfalls als NPOs organisiert. Demgegenüber befindet sich der Wohlfahrtsstaat in den südeuropäischen Ländern wie auch in Asien oder Lateinamerika erst im Aufbruch oder wie in den osteuropäischen Ländern in einem essentiellen Umbruch.

Schaut man nicht auf den Ist-Zustand, sondern eher auf die Entwicklung der NPOs seit den Anfängen im 19. Jahrhundert, so lassen sich interessante Trends erkennen, die im Ländervergleich aber stark unterschiedlich ausfallen. Zunächst kann man festhalten: Am Anfang stand das Engagement – als nicht verberuflichte Tätigkeit, und zwar sowohl bei den altruisti-

schen wie auch bei den in Richtung Eigennutz orientierten Organisationen. Weltweit gab es gegen Ende des 19. Jahrhunderts eine maßgeblich von Engagement getragene „private Wohlfahrtskultur“ (Sachße 1996), in der die gemeinnützigen Organisationen in umfänglicher Weise von bürgerschaftlichem Engagement getragen wurden, mit all den damit verbundenen Nachteilen, wie geringer Finanzausstattung, einer eher paternalistischen Orientierung der Organisationen und einer nicht kalkulierbaren Leistungserstellung.

Auch die eher eigennützig orientierten Organisationen des Selbsthilfemodells basierten damals durchgängig auf Engagement. Die Verberuflichung des Engagements in diesen Organisationen – Gewerkschaften, Verbänden, Parteien, Genossenschaften – galt als maßgeblicher Schritt der Modernisierung. Politik wurde zum Beruf, und der Honoratiorenclub zur professionell geführten Organisation mit großer Gefolgschaft. Sehr frühzeitig, bereits in den 1920er Jahren, wurden die kritischen Aspekte mit dem Hinweis auf den Trend der „Oligarchisierung“

und damit der Entkoppelung von verberuflichter Führungsriege und Mitgliedschaft thematisiert und kritisiert. Es ging hierbei um Fragen der Demokratie innerhalb der Organisationen sowie um das Problem der Auseinanderentwicklung der Wünsche und Ziele der Mitglieder (Mitgliedschaftslogik) einerseits und den Steuerungszielen der zunehmend verberuflichten Führungsriege (Einflusslogik) andererseits (vgl. Streeck 1987).

Im Hinblick auf die altruistisch-orientierten NPOs wurde unter Rekurs auf die Ergebnisse der Wohlfahrtsstaatsforschung (vgl. Salamon/Anheier 1998) vor allem die Verbindung zwischen dem Ausmaß der Verberuflichung und ihrer Einbindung in den jeweiligen Wohlfahrtsmix behandelt.

Danach lassen sich hinsichtlich der Einbindung von NPOs in den wohlfahrtsstaatlichen Kontext unterschiedliche Modelle ausmachen. In dem in Anlehnung an Esping-Andersens Typologisierung „liberalen Modell“ des Wohlfahrtsstaates erfolgen die Finanzierung der Organisationen und damit die Bezahlung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einem beachtlichen Umfang über den Markt. Im subsidiären Modell ist hierfür der Staat mittels rechtlicher Regelungen oder Subventionen zuständig. In dem „sozialdemokratischen“ Modell wurde die „private Wohlfahrtskultur“ in den Bereich der staatlichen Dienstleistungserstellung überführt. In den post-sozialistischen sowie in den süd-europäischen Ländern wird derzeit noch experimentiert, ob man sich eher in Richtung „liberales“ oder aber „subsidiäres“ Modell entwickeln soll.

Gleichzeitig werden in Ländern, in denen die Einbindung klassischerweise als subsidiär zu charakterisieren war, wie insbesondere in Deutschland, zunehmend Elemente des „liberalen Modells“ - wie etwa Kontraktmanagement bzw. Competitive Tendering - eingeführt. Umgekehrt werden in „liberalen Ländern“ Strukturmomente des „subsidiären Modells“ übernommen, und wie etwa in Großbritannien sog. Compact eingeführt, die den NPOs eine privilegierte Stellung im Rahmen der wohlfahrtsstaatlichen Dienstleistungserstellung einräumen (Taylor 2005).

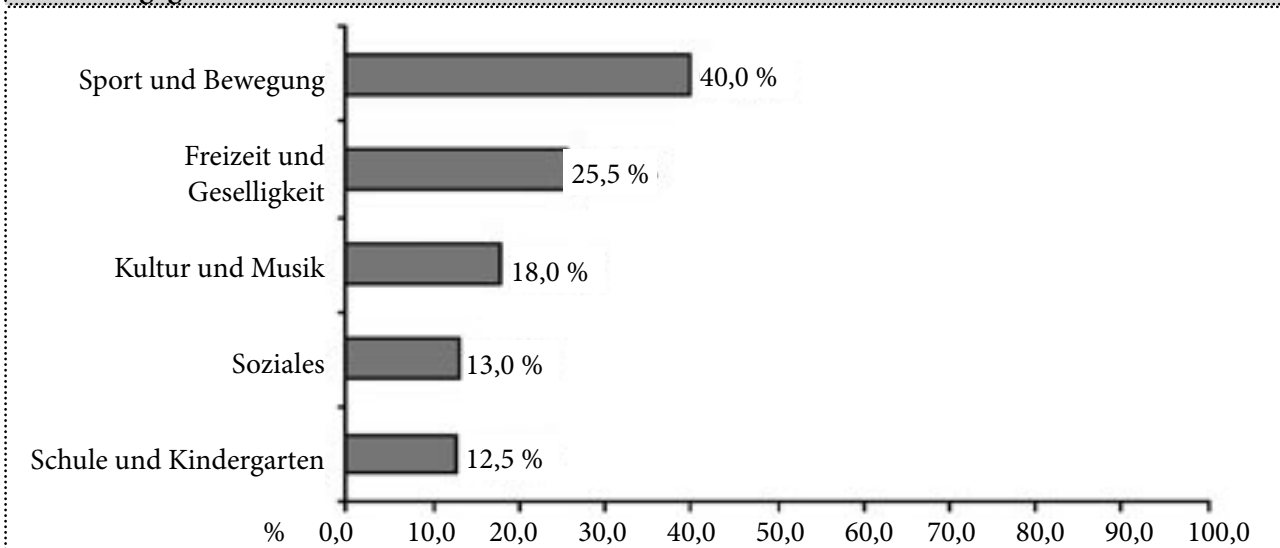
Haben die angeführten Modelle Auswirkungen auf das Engagement? Oder anders gefragt: In welchem Modell wird Engagement am ehesten durch Verberuflichung verdrängt? Hier lässt sich festhalten, dass das „liberale Modell“ sich nicht engagementverdrängend auswirkt. In internationalen Vergleichen rangieren die USA stets weit vorn in punkto Engagementfreudigkeit der Bevölkerung. Auch das sozialdemokratische Modell hat keineswegs – wie vielleicht zu vermuten wäre – einen negativen Effekt auf die Engagementbereitschaft der Bevölkerung. Das Engagement kommt aber nicht den im sozialen Bereich, sondern eher den auch im Dienst des Eigennutzes orientierten Organisationen zu Gute. In internationalen Erhebungen, wie etwa dem ESS, rangieren die skandinavischen Länder sogar weit vor Deutschland im Hinblick auf die Parameter Spendenfreudigkeit, Mitgliedschaft und insbesondere Engagementaktivität (Priller/Zimmer 2005).

Komplizierter gestaltet sich dagegen die Situation beim „subsidiären Modell“. Im Prinzip wird von

Abb. 4: Einbindung der Organisationen in den Wohlfahrtsmix

Modell	Liberales	Sozialdemokratisches	Subsidiäres	Süd-/Osteuropäisches
NPOs	zentral	unbedeutend	zentral	zunehmend wichtiger
Finanzierung	privat/ Kontrakte	staatlich	staatlich geregelt Versicherung	Staat, Markt, Versicherung
Idee	Selbstverantwortung	Volksheim	subsidiär: staatlich finanziert	vom Staat zu Markt und NPOs
Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Esping-Andersen 1990 und Salamon/Anheier 1998				

Abb. 5: Engagementfelder



Quelle: Gensicke et al 2006: 48

der Bevölkerung ein hohes wohlfahrtsstaatliches Leistungsniveau erwartet: Die öffentliche Hand sollte sich auf keinen Fall von ihrer wohlfahrtsstaatlichen Verpflichtung verabschieden. Ein Zurückschrauben der Fördermittel wird daher in der Regel überwiegend kritisch gesehen. Aber analog zu Skandinavien kommt auch im „subsidiären Modell“ das Engagement vorrangig den mehr in Richtung Eigennutz orientierten Organisationen, d.h. in Deutschland vor allem dem Sport, zu Gute. Aber auch im subsidiären Modell ergeben sich aufgrund einer Verberuflichung von Engagement nicht direkt negative Effekte. So sind die im sozialen Bereich tätigen Organisationen nach wie vor attraktiv für bürgerschaftliches Engagement, wie die Ergebnisse des Freiwilligensurveys zeigen. Immer noch zählt der soziale Bereich neben Sport und Kultur zu den Kernfeldern bzw. den Top-Five des Engagements (Gensicke et al 2006: 47).

Zu einem Outsourcing und damit zu einer gänzlichen Überführung von Engagement in Erwerbsarbeit kommt es erst dann, wenn es aus Sicht der Organisationsteilnehmer und insbesondere der Leitungsebene keinen Sinn mehr macht, im non-profit Bereich zu verbleiben. Man entscheidet sich für einen Auszug aus dem gemeinnützigen und für eine Etablierung im for-profit Bereich, und zwar insbesondere immer dann, wenn eine bemerkenswerte Steigerung der Umsatzvo-

lumen der Organisationen vorliegt; oder anders ausgedrückt: Wenn es um das ganz große Geld geht.

Beispielsweise ist dies bei den ehemaligen Vereinen der Bundesliga der Fall. Aktuell erfolgt dies in Deutschland auch bei den „alten Organisationen“ des Sozialbereichs und speziell bei den in NPO-Trägerschaft geführten Krankenhäusern. Die Gründe für diese Entscheidung sind vielfältig. Im Wesentlichen sind sie aber bedingt durch die steuerrechtlichen Regelungen sowie durch eine spezifische Funktionszuweisung der betreffenden Organisation durch die Leitungsebene. Der Vorstand der Organisation trifft demnach eine bewusste Entscheidung, den gemeinnützigen Bereich zu verlassen und begibt sich bewusst in den for-profit Bereich der Wirtschaft (vgl. Zimmer/Priller 2007: 78).

Werfen wir zunächst einen Blick auf die komplexe Thematik des Steuerrechts. Vom Steuerrecht her sind unsere NPOs nicht als institutionelle Alternative zu marktförmigen oder staatlichen Einrichtungen konzipiert. Sie sind keine Nonprofit-Unternehmen, sondern Einrichtungen, die subsidiär tätig werden in Bereichen und Feldern, in denen der Staat oder der Markt nicht tätig sein will oder kann, weil es sich nicht lohnt. Damit wird eine starke Abgrenzung zum Markt vorgenommen. Der Bereich des ideellen Kerngeschäfts der NPOs in Deutschland ist eng ge-

fasst. Und das Steuerrecht verlangt, dass die unterschiedlichen Geschäftsbereiche einer Organisation jeweils getrennt ausgewiesen werden. Ein Verbleib im gemeinnützigen Bereich ist daher in der Regel mit einem erheblichen Aufwand der Geschäftsführung und damit mit sehr viel Bürokratie verbunden.

Des Weiteren spielt die Reglementierung der Beschäftigungsstrukturen eine wichtige Rolle. Je weniger Arbeit als Engagement aufgrund staatlicher Vorgaben erlaubt ist, desto weniger macht es Sinn, sich um die Integration von Engagement in Geschäftsabläufe zu bemühen. Viele Mittelzuflüsse staatlicherseits sind mit Auflagen im Hinblick auf formale Qualifikationen der in diesem Bereich Tätigen verbunden. Dies hat sicherlich gute Gründe der Qualitätssicherung und Standardsetzung. Der Umfang der Regulierung muss aber nicht immer förderlich sein, da ein „Learning on the Job“ sowie ein Umsteigen vom Engagement zu Beschäftigung hierdurch häufig unmöglich gemacht wird.

Als dritter Punkt muss die Art der Finanzierung genannt werden: Wenn die Organisationsform für die Finanzierung keine Rolle spielt, aber umgekehrt die Beibehaltung der NPO-Form mit bürokratischem Aufwand verbunden ist, wird desto eher die Exit-Option erwogen. Überwiegen somit Einnahmen am „Markt“, versteht sich die Organisation „imagemäßig“ häufig nicht mehr als Nonprofit-Unternehmen.

So z.B. ist der schnelle Austritt der Genossenschaften in Deutschland aus dem gemeinnützigen Bereich zu erklären. In anderen Ländern wurde hier ein anderer Weg beschritten (vgl. Borzaga/Loss 2006). Infolge ihrer traditionellen Nähe zu der eher anarchistischen Tradition des Sozialismus in Spanien und Italien wurden die Genossenschaften hier nicht aus dem gemeinnützigen Bereich herausgeführt. Auch in ihrer Selbstwahrnehmung verblieben sie Teil des Engagementsektors. Von ihrem Selbstverständnis sehen sich die Genossenschaften hier als Ermöglicher einer anderen Form des Wirtschaftens. Im Gegensatz hierzu sehen sich die großen Genossenschaftsorganisationen in Deutschland als integraler Teil der klassischen Marktwirtschaft. Gleichwohl wird in Deutschland der eher „alternative“ Traditionsstrang der Genossenschaften gerade wiederentdeckt und neu akzentuiert (Köstler 2006).

Dass man sich imagemäßig nicht mehr als Teil des gemeinnützigen Bereichs sieht, trifft bei vielen NPOs im sozialen Bereich auch für solche Situationen zu, in denen es sich bei den Einnahmen der Organisationen weitgehend um Leistungsentgelte handelt, die eben nicht am Markt durch Preisabgleich entstehen, sondern durch politisches Aushandeln festgelegt werden. Hier spielt die Organisationsform de facto keine Rolle mehr. Man muss sehen, dass man entweder den Zuschlag erhält, oder aber auch bei sehr geringen Leistungsentgelten noch kostendeckend arbeitet. Mit dieser Situation sehen sich derzeit viele in gemeinnütziger Trägerschaft geführten Krankenhäuser oder auch Einrichtungen im Bereich soziale Dienste konfrontiert. In vielen Fällen ist hier kostendeckendes Wirtschaften nur durch die Reduktion von Personal als effiziente Möglichkeit der Kostensenkung zu erzielen. Bürgerschaftliches Engagement ist in solchen Situationen aus erklärlichen Gründen unerwünscht.

Entscheidend für einen Verbleib im gemeinnützigen Bereich sind somit zum einen das Selbstbild bzw. die Mission der Organisation sowie die Einschätzung des mit dem Verbleib verbundenen bürokratischen bzw. Managementaufwandes. Aktuell hat die gemeinnützige Organisationsform in Deutschland keinen guten Stand. Unter Privatisierung wird bei uns nur Privatisierung in den privat-kommerziellen Sektor gefasst. Eine Überführung von Organisationen aus staatlicher Trägerschaft in eine gemeinnützige Form wird kaum in Erwägung gezogen, und zwar aus den oben angeführten Gründen. Nicht aus der Managementperspektive, aber vor dem Hintergrund der doch tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderungen wäre es angezeigt, die Potenziale und Strukturbesonderheiten der NPOs stärker in den Blick zu nehmen. Stärker akzentuiert würde hierbei vor allem die Wertorientierung und insofern die Zielsetzungen der Organisationen.

4. Strukturbesonderheiten der gemeinnützigen Organisationen

Der entscheidende Unterschied zwischen NPOs und Unternehmen liegt in ihren Zielen. Auch wenn Unternehmen ihre Corporate Social Responsibility zunehmend herausstellen und sich als Corporate Citizens verstehen, so steht diese Zielsetzung doch in

hartem Konflikt zur Shareholder Value Orientierung der meisten Unternehmen.

Im Gegensatz zur klassischen Unternehmung sind die Ziele von NPOs deutlich unbestimmter, ideeller und wertorientierter. Aus dieser Strukturbesonderheit ergeben sich alle weiteren Unterschiede zwischen NPOs und Unternehmen, und zwar hinsichtlich der Finanzierung, zum Teil der Entscheidungsfindung, der Stakeholder und insbesondere der Mitarbeiterstruktur.

Die Einbindung von Engagement im Gegensatz zur Erwerbsarbeit ist ein ganz wesentliches Charakteristikum dieser Organisationen, und zwar auf der Leitungsebene wie auch im operativen Geschäft. Da die meisten NPOs aus dem Kontext einer sozialen

Bewegung heraus entstanden sind, gleichzeitig aber institutionalisiert und in eine bestimmte Organisationsform gegossen sind, befinden sie sich in ihrer Organisationskultur und Verfasstheit in einem Zwischenstadium zwischen Bewegung und bürokratischer Organisation. In den Worten von Max Weber und Wolfgang Streeck (Streeck 1981) sind sie in etwa auf einer Linie anzuordnen zwischen „charismatischer Führung“ einerseits und „bürokratischer Herrschaft“ andererseits.

Vor allem die Mitglieder der Leitungsebene von NPOs sind modern ausgedrückt als ein Typus zu charakterisieren, der in etwa zwischen „Leadern“ und „Managern“ einzuordnen ist. Die „Leader“ sind diejenigen, die neue Ideen, Initiativen und Ansätze auf den

Abb. 6: Strukturbesonderheiten von NPOs

Organisation	Ziele	Finanzierung	Stakeholder	Mitarbeiter	Willensbildung
Unternehmen	genau definiert in Euro und Cent auszurechnen	auf dem Absatzmarkt über den Verkauf von Produkten	Aktionäre, Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden	bezahlte Hauptamtliche	hierarchisch, weisungsgebunden
NPOs	ideell, ambivalent, weit gefasst, nicht zu quantifizieren	über Mitgliedsbeiträge, Spenden Sponsoring, Gebühren und Leistungsentgelte	Vorstand, Mitglieder, Mäzene, allgemeine Öffentlichkeit, Verbände, staatliche Instanzen	hauptamtliche bezahlte Kräfte, Ehrenamtlich, freiwillige unbezahlte Mitarbeiter	demokratisch, partizipatorisch, unter Einschluss der Mitgliederversammlung

Quelle: eigene Darstellung

Abb. 7: NPOs zwischen Mission und Bürokratie

Bewegung	NPO	Bürokratie
Charismatische Herrschaft: - konsensabhängig - personalistisch - wirtschaftsfremd	Routine + Charisma	Bürokratische Herrschaft: - formal-legal, - unpersönlich - ökonomisch-rational
Anhänger: - informelle Rollen - Spontaneität - Beteiligung	Mitglieder: - teilformalisierte Rollen - partieller Kontrakt - begrenzte Beteiligung	Kunden: - formale Beziehungen - Kontrakte - zielunabhängige Motivierung
Führer: - Berufung - Generalisten - geringe Differenzierung - informelle Hierarchie - Akklamation, Wahl	Funktionäre: - Berufung als Beruf - mittlere Differenzierung - Mischformen - schwach formelle Hierarchie - Wahl und Ernennung	Beamte/Manager: - Beruf - instrumentelle Orientierung - komplexe Arbeitsteilung - Spezialisten - formelle Hierarchie - Vertrag

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Streeck 1981, S. 36

Weg bringen und vor allem Zielsetzungen und Werte versinnbildlichen. Die Bürokraten sind die heutigen Manager, die für das Kerngeschäft der Betriebsführung zuständig sind. Sie stehen für den möglichst reibungslosen, effizienten und damit geschäftsmäßigen Betrieb einer Organisation. Je mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit, kurzum Routine notwendig ist, desto gefragter sind die Manager und Bürokraten, aber desto langweiliger und unattraktiver für Engagement wird die Organisation!

Von den in NPOs in Mitarbeiter- wie Leitungsstrukturen Arbeitenden wird eine Verbindung von Charisma und Geschäftsmäßigkeit gefordert. D.h. die Motivation muss und sollte immer gepaart sein mit einem entsprechenden Know-how. NPOs sollten daher in gewisser Weise immer „lernende Organisationen“ sein, die den Engagierten wie den beruflich Tätigen die Möglichkeit bieten, sich weiterzuentwickeln. Die Führung einer NPO ist daher deutlich schwieriger als die eines Unternehmens oder einer Behörde, und zwar deshalb, weil die Rollendifferenzierung weniger stark ausgeprägt ist und de facto zwischen informellen und formalen Bereichen changiert.

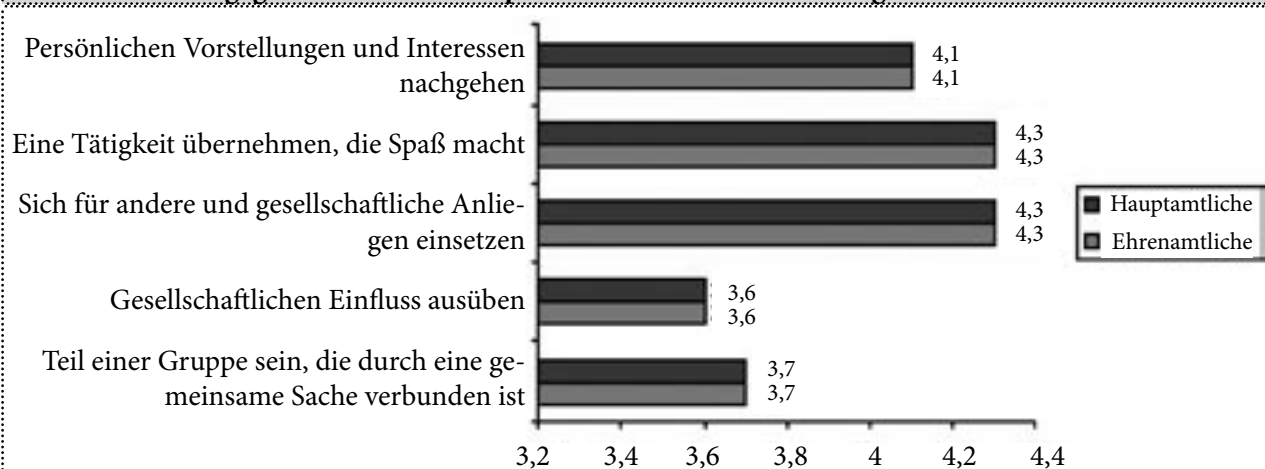
Das ist sicherlich in punkto Effizienz und Vorhersagbarkeit der Leistungen ein Nachteil. Es ist jedoch ein Vorteil, wenn es um Fragen der Organisationsbindung, des Hineinwachsens in Themenfelder sowie eines Umsteigens von Engagement zu beruflicher Tätigkeit geht.

Nicht von ungefähr gelten daher NPOs aus politikwissenschaftlicher Sicht als „Schulen der Demokratie“, in denen man das Verhandeln und Miteinandersauskommen lernt. Aus Sicht der Arbeitsmarkttheoretiker sind NPOs ein Bereich, der Übergänge von einer lebenszyklischen Phase in eine andere erleichtern kann. Danach offerieren NPOs einen „Übergangsarbeitsmarkt“, der den Einstieg in die Beruflichkeit, z.B. von der Universität, ermöglicht. Sie sind aber auch ein Feld für „Wiedereinsteiger“, z.B. für Frauen nach der Familienphase. Oder aber sie bieten Chancen für ein Beibehalten beruflicher Routinen bei dem allmählichen Übergang vom vollen Berufsleben in die Rente (Schmid 1997).

Dass es sich bei NPOs um eine besondere Art von Organisation handelt, zeigte sich deutlich bei einer Befragung von Tätigen in verantwortlicher Position in Haupt- oder Ehrenamt. Im Rahmen dieser Befragung zum Thema der Verbindung von bürgerschaftlichem Engagement und Management wurden 500 Haupt- und rund 1.500 nicht beruflich in NPOs Tätige nach ihrer Motivation gefragt, warum sie sich im gemeinnützigen Bereich engagieren bzw. warum sie gerade in diesem Bereich eine berufliche Tätigkeit gewählt haben (Behr et al 2008).

Von den vorgegebenen Antwortkategorien wurden die folgenden am häufigsten gewählt: Zum einen, weil es „Spaß macht“, und zum anderen, weil man sich für gesellschaftlich wichtige Anliegen einsetzen

Abb. 8: Warum engagiert man sich?: Haupt- und Ehrenamtliche im Vergleich



Quelle: Bürgerschaftliches Engagement & Management

Abb. 9: Tandem: Engagement und Berufsarbeit		
Bewegung	• Verstärkung	Bürokratie
	• Ergänzung	
Erwerbsarbeit	• Brücke	Bürgerschaftliches Engagement
	• Ausgleich	
	• alternative Aufgabe	
Quelle: Schumacher 2003		

will. Vergleicht man die Antworten zwischen den beruflich und den ehrenamtlich in einer NPO Tätigen, so lassen sich hinsichtlich der Motive für das Engagement wie für die berufliche Tätigkeit kaum Unterschiede erkennen. Insofern ist es maßgeblich der Bereich und die Zielsetzung der Organisation, die zum Mitmachen wie auch zur Berufstätigkeit animieren. Ferner wurde in der Befragung festgestellt, dass sich der Personenkreis der hauptamtlich wie ehrenamtlich Tätigen nicht grundlegend im Hinblick auf die soziale Herkunft, das Bildungsniveau sowie den frühen Kontakt mit dem gemeinnützigen Bereich unterscheidet. Es ist ein gut ausgebildeter, früh engagierter und hoch motivierter Personenkreis, der sich für ein Engagement wie für eine berufliche Tätigkeit bei NPOs entscheidet. Dieses Ergebnis ist nicht spezifisch für Deutschland, sondern ein entsprechendes Bild vermitteln auch andere, z.B. in den USA durchgeführte Studien. Ebenfalls bestätigt wird dieser Befund durch die Ergebnisse des Freiwilligensurveys. Engagement ist vor allem bildungsabhängig. Auch der Weg in die Verberuflichung über ein Engagement steht nur denjenigen offen, die schon über ein gewisses kulturelles und soziales Kapital verfügen. Engagement war und ist nach wie vor primär ein Mittelschichtenphänomen.

Inwiefern gemeinnützige Organisationen daher einsetzbar für den Wiedereinstieg in den Beruf sind, in Form eines zweiten oder dritten Arbeitsmarktes, ist daher sehr differenziert und regionenbezogen zu beantworten. Was auf jeden Fall sinnvoll ist und in größerem Umfang als bisher gefördert und unterstützt werden sollte, ist ein Heranführen von Jugendlichen an das Engagement. Denn wer einmal an Engagement und Tätigkeiten im gemeinnützigen Bereich herangeführt worden ist, wird dies auch in späteren Lebensphasen wiederholen und hieran wieder anknüpfen.

Wie Ulrike Schumacher in ihrer empirischen Arbeit herausgestellt hat, bestehen zwischen Engage-

ment und Erwerbsarbeit vielfältige Beziehungen und Wechselwirkungen (Schumacher 2003). Wir haben es beim Engagement und der Erwerbsarbeit nicht mit Einbahnstraßen zu tun. Vielmehr ergänzen sich in den meisten Fällen die beiden Tätigkeits- und Arbeitssphären. Ein klassisches Beispiel ist die Mitgliedschaft in einer Berufsvereinigung. Engagement kann eine Ergänzung zu der beruflichen Tätigkeit darstellen, wie auch eine Brücke bilden zu einem Erst- oder einem Wiedereinstieg in die Arbeitswelt. Nicht vergessen sollte man in diesem Zusammenhang auch die Ausgleichsfunktion des Engagements. Engagement bietet eine Alternative zum beruflichen Alltag. Auch von Firmen wird dieses Innovationspotenzial der NPOs inzwischen gesehen und im Rahmen von sog. Volunteer-Programmen für Manager genutzt. Es ist zu einfach, das Engagement in die „eine Ecke“ und die Erwerbsarbeit „in die andere Ecke“ zu stellen. Zu komplex sind die Verhältnisse unserer heutigen modernen Arbeitsgesellschaft, als dass man es sich derart einfach machen könnte.

5. Resümee

Ziel des vorliegenden Beitrags war es, Überlappungen, Grenz- und Übergänge zwischen bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbsarbeit aufzuzeigen. Es wurde gezeigt, dass beides – Erwerbsarbeit wie auch bürgerschaftliches Engagement – weitgehend in einem organisatorischen Rahmen erfolgt. Allerdings sind es andere Organisationen, die schwerpunktmäßig bürgerschaftliches Engagement bündeln. Während sich Erwerbsarbeit primär in Unternehmen und Firmen sowie in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes vollzieht, wird das bürgerschaftliche Engagement im weiten Spektrum der Vereine, Initiativen, Verbände, gemeinnützigen Genossenschaften und Gesellschaften gebunden. Doch - wie deutlich anhand der Ergebnisse der international vergleichenden Wohlfahrts-

wie auch Nonprofit-Forschung gezeigt wurde - lässt sich gerade bei denjenigen gemeinnützigen Organisationen, die eng in die wohlfahrts- und sozialstaatliche Dienstleistungserstellung eingebunden sind, ein klarer Trend zur Verberuflichung des Engagements und damit ein Übergang zur Erwerbsarbeit feststellen. Aber nicht nur bei denjenigen Organisationen, die im Kontext des Wohlfahrtsstaates Aufgaben übernehmen, lässt sich dieser Trend erkennen. Auch solche Organisationen sprich die Vereine, die in den Arbeitsfeldern Sport, Geselligkeit oder Freizeit anzutreffen sind, weisen Verberuflichungstendenzen ab einer bestimmten Größe sowie Angebotspalette für ihre Mitglieder auf.

Entgegen einem weit verbreiteten Vorurteil konnte gleichzeitig auch gezeigt werden, dass „Verberuflichung“ und damit die Schaffung von bezahlten Arbeitsplätzen, also Lohnarbeit, bei gemeinnützigen Organisationen keineswegs dazu führt, dass sich die Bürger und Bürgerinnen eines Landes nicht mehr engagieren und bürgerschaftlich tätig sind. Als „Paradebeispiele“ können so unterschiedliche Länder wie die USA und Deutschland herangezogen werden. Wie dargelegt, engagiert man sich in diesen Ländern auch weiterhin in beachtlichem Umfang für soziale Ziele und Zwecke, obgleich die in den Bereichen Gesundheitswesen und soziale Dienste tätigen gemeinnützigen Organisationen im beachtlichen Ausmaß durch Erwerbsarbeit und nicht mehr durch bürgerschaftliches Engagement geprägt sind.

Warum gemeinnützige Organisationen, auch wenn sie in die sozial- und wohlfahrtsstaatliche Dienstleistungserstellung eingebunden sind, dennoch attraktiv für bürgerschaftliches Engagement bleiben, ist in engem Zusammenhang zu den „Strukturbesonderheiten“ dieser Organisationen zu sehen. Der Gründung der Mehrheit dieser Organisationen liegen ideelle Zielsetzungen zu Grunde. Anders als bei Unternehmen unterliegen diese Organisationen nicht dem Shareholder Value, sondern sie sind primär ihren Stakeholdern verpflichtet. Allerdings, so die derzeitige Situation in Deutschland, werden staatlicherseits die Rahmenbedingungen nicht immer so gestaltet, dass diese Strukturbesonderheiten voll zum Tragen kommen können. Aktuell lässt sich ein Trend der Nivellierung der Rahmenbedingungen zwischen non-profit und for-profit Organisationen erkennen.

Dies wird sich vermutlich nicht vorteilhaft für die Bindung bürgerschaftlichen Engagements auswirken. Allerdings ist der Trend noch zu aktuell, um hier eine empiriegestützte Einschätzung abgeben zu können. Abschließend wurde im vorliegenden Beitrag, wiederum gestützt auf die Ergebnisse von empirischen Untersuchungen, sehr konkret auf die Überlappungen, Grenz- und Übergänge zwischen dem bürgerschaftlichen Engagement und erwerbsorientierten Tätigkeiten in gemeinnützigen Organisationen eingegangen. Deutlich wurde hierbei, dass bürgerschaftlich Engagierte wie hauptamtlich Beschäftigte sich hinsichtlich ihrer Motivation, warum sie in einer gemeinnützigen Organisation tätig sind, nicht grundlegend unterscheiden. Es sind wiederum die Strukturbesonderheiten, die einen wichtigen Anreiz für Aufnahme und Kontinuität von verberuflichter Tätigkeit oder bürgerschaftlichem Engagement bieten. Schließlich wurde die wichtige Rolle von gemeinnützigen Organisationen im Kontext unserer post-modernen Dienstleistungsgesellschaft angesprochen, die sich eben nicht mehr durch kontinuierliche Erwerbsbiographien auszeichnet, sondern durch Wechsel und Unsicherheit im Hinblick auf Ausbildung, Qualifizierung und Beruf geprägt ist. Gemeinnützige Organisationen offerieren diesbezüglich – wie die Ergebnisse des aktuellen Freiwilligensurveys zeigen – ein wichtiges Lernfeld nicht nur für soziale Kompetenzen, sondern gleichzeitig auch für ganz konkrete und eher handwerkliche Fertigkeiten. Leider hat sich die Forschung, nicht zuletzt infolge einer ausgeprägten Fokussierung auf die Bereiche Markt und Staat, bisher nur in Ansätzen der Potentiale gemeinnütziger Organisationen im Hinblick auf die Bereitstellung von Lernfeldern zu sozialem wie technisch-praktischem Kompetenzgewinn angenommen. Es bleibt daher noch viel zu tun im Hinblick auf die Thematik „Engagement und Erwerbsarbeit“.



Erweiterter Arbeitsbegriff und Entgrenzung

Einleitung

Die Ökonomie der Industriegesellschaften und das Leitbild entwickelter Wohlstandsgesellschaften beruhen auf der Dominanz der Erwerbsarbeit. Über die Erwerbsarbeit werden gesellschaftliche Teilhabe, Status, Konsumniveau und persönliche Identität ihrer Mitglieder maßgeblich bestimmt. Diese Form der gesellschaftlichen Organisation über Arbeit ist in den letzten 30 Jahren mehrfach in Frage gestellt worden. Einerseits wurden Analysen zu Erosionsprozessen der Erwerbsarbeit insbesondere durch die Verringerung des zeitlichen Anteils aktiver Erwerbstätigkeit an der Gesamtlebensdauer (Arbeitszeitverkürzung, Arbeitslosigkeit) erstellt. Andererseits wurde die Anerkennung der überwiegend von Frauen geleisteten Care-Arbeit (steigende Erwerbsquote von Frauen bei steigendem Anteil von Teilzeitarbeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf) und der Subsistenzarbeit eingefordert sowie die Bedeutung des Beitrags eines jeden Bürgers zur Zivilgesellschaft (Bürgerarbeit) betont. Schließlich hat auch die Durchsetzung des Nachhaltigkeitspostulats einer „Befriedigung der Bedürfnisse gegenwärtiger und zukünftiger Generationen“ zu einem erweiterten Arbeitsverständnis geführt. In all diesen Kontexten ist eine Vielzahl von Entwürfen zur Konzipierung eines erweiterten Arbeitsbegriffs entstanden, die allerdings bisher kaum auf ihre Leistungsfähigkeit und auf ihre Gemeinsamkeiten geprüft worden sind.

Im Diskurs um einen erweiterten Arbeitsbegriff geht es nicht nur um die Anerkennung anderer, von Erwerbsarbeit historisch deutlich getrennter Arbeiten, sondern auch um die Veränderung der Grenzen und

um die Vielzahl der Übergänge zwischen Erwerbsarbeit und anderen Arbeitsformen. Die Dynamik der sog. Entgrenzung wird vom Strukturwandel hin zu einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft getragen und drückt sich u.a. in der Flexibilisierung aller Erwerbstätigkeiten und Lebensläufe aus. Sie wird auch im Verhältnis zwischen Erwerbstätigkeit und bürgerschaftlichem Engagement in verschiedenen Formen deutlich:

- in Tendenzen zum „Arbeitskraftunternehmer“ in der postfordistischen Organisation der Arbeit, die die unternehmerische Selbstkompetenz der Beschäftigten in allen Bereichen in den Mittelpunkt stellt;
- in neuen Formen sozialstaatlicher Organisation der Einstiege in Erwerbstätigkeit für Langzeitarbeitslose, z.B. in Form von „sozialen Arbeitsgelegenheiten“ (Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit);
- durch die Zunahme der sog. Interessenorientierung im bürgerschaftlichen Engagement insbesondere von Jüngeren und Arbeitslosen, die u.a. auf einen Berufseinstieg zielt;
- den Bedeutungszuwachs sog. urban pioneers, die explizit bürgerschaftliches Engagement mit beruflicher Karriere verbinden und sich auch als Promotor eines neuen Arbeitsverständnisses exponieren.

Die Interpretation dieser Entgrenzungen bezüglich Reichweite und Verallgemeinbarkeit, bezüglich Risiken und Chancen für Engagement, bezüglich Steuerbarkeit und Begrenzbarkeit steht erst am Anfang. Dazu gehört auch die Diskussion darüber, inwieweit Engagement in Zeiten des Abbaus des Sozialstaats noch als freiwillige Bürgerarbeit gesehen werden kann

oder als einkalkuliertes Substitut vereinnahmt wird. Im folgenden Beitrag wird aus einer arbeitssoziologischen Perspektive argumentiert, und in einem Überblick werden die Vorschläge und Diskurse dargestellt, die den Rahmen für eine Einordnung und Bewertung der Veränderungen des Engagements geben; für Vertiefungen werden entsprechende Literaturhinweise aufgeführt. Der Text ist in fünf Abschnitte unterteilt:

- Skizzierung der Merkmale der Erwerbsarbeitsgesellschaft;
- Darlegung der Kritikperspektiven und Modelle eines erweiterten Arbeitsverständnisses;
- das Konzept der Entgrenzung;
- Gemeinsamkeiten und Probleme der Modelle und
- konzeptionelle und strategische Perspektiven.

1. Merkmale der Erwerbsarbeitsgesellschaft

Die historische Herausbildung der Erwerbsarbeit wird auf die Durchsetzung der Industriegesellschaft zurückgeführt. Ihr zentrales Merkmal ist die Verallgemeinerung und Intensivierung der *Vergesellschaftung* über Lohnarbeit, die sich auf drei Ebenen vollzogen hat (Bonß 2002):

- Durchsetzung eines *Positivbildes* von Arbeit als kultur- und identitätsbildendes Moment (Deutungsmuster);
- Konstituierung der Arbeit als eigenständige Lebenssphäre durch Herauslösung aus den anderen Lebenszusammenhängen (gesellschaftliche Organisation der Arbeit). Daraus Trennung von Arbeit (Fabrik/Mann) und Nichtarbeit (Haus/Frau) sowie Verfestigung von Erwerbsarbeit als einzig anerkannte Arbeit;
- Bindung von *gesellschaftlichem Status, Handlungsmöglichkeiten und sozialer Sicherheit* an die Teilhabe an Erwerbsarbeit (gesellschaftliche Funktion).

Die spezifische gesellschaftliche Organisation der Arbeit ist männlich, betrieblich, kontraktionell, beruflich, abhängig, monetär entlohnt und geregelt (gesetzlich und tarifvertraglich). Diese Spezifik verschwindet allerdings in dem Maße, in dem sich Erwerbsarbeit durchsetzt und als „normal“ verstanden wird. Unter normal wird dabei sowohl die Norm gefasst, d.h. gesellschaftliche Leitbilder des Anstre-

benswerten und Richtigen, wie auch die Normalität in dem Sinne, dass diese Form der Arbeit für einen überwiegenden (und weiter steigenden) Teil der erwachsenen Bevölkerung Gültigkeit hat. Es bilden sich die zentralen Institutionen des Normalarbeitsverhältnisses, der Normalarbeitszeit und des Normallebenslaufs heraus, die mit entsprechenden Institutionen der Normalfamilie und sozialstaatlichen Sicherungen korrespondieren.

Merkmale der Erwerbsarbeit

Die spezifische gesellschaftliche Organisation der Arbeit durch Institutionalisierung von Normalarbeitsverhältnis, Normalarbeitszeit und Normallebenslauf sowie Normalfamilie in sozialstaatlichen Strukturen

Normalarbeitsverhältnis = Arbeit in Vollzeitbeschäftigung (d.h. eine Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 39,4 Std. im Jahr 2006 in Deutschland) mit unbefristetem Arbeitsvertrag im Gültigkeitsbereich der arbeits- und sozialgesetzlichen Regelungen und einem ausreichenden Familien-Einkommen

Normalarbeitszeit = regelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der Zeitinstitutionen Feierabend) Wochenende und Jahresurlaub (8 x 5)

Normalerwerbsbiografie = das kontinuierliche und abgesicherte Durchlaufen der drei Phasen der Lebensarbeit: Ausbildung, Erwerbsarbeit und Ruhestand ohne zwischenzeitliche Phasen von Arbeitslosigkeit (männliche Facharbeit)

Vollbeschäftigungversprechen

Was genau unter „normal“ zu verstehen ist, hat sich in verschiedenen historischen Etappen herausgebildet. Die Geschichte der Arbeitszeitverkürzung ist hierfür ein gutes Beispiel, denn die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 48 auf 35 Stunden erfolgte etappenweise auf einem linearen Pfad. Parallel wurde der Gültigkeitsbereich dieser Normen durch gesetzliche Regelungen, insbesondere aber auch durch die Zunahme tarifvertraglicher Regelungen ausgeweitet. Der Höhepunkt dieser Entwicklung wird in den

1970er Jahren in der Bundesrepublik gesehen, die sich u.a. durch weitgehende Vollbeschäftigung auszeichnete. Kritische Industriosozioologen relativierten diesen Zeitraum jedoch schon bald zu einem „kurzen Traum immerwährender Prosperität“ (Lutz 1984).

2. Kritikperspektiven, Leitbilder und Modelle

Dieser Titel brachte das Versprechen der Industriegesellschaften auf den Punkt, u.a. seine Arbeitsnormen auf immer weitere Kreise der Arbeitsbevölkerung auszudehnen, auf Frauen, auf mithelfende Familienangehörige, auf erwerbsarbeitslose Erwerbsfähige. Es gab allerdings eine Reihe von Entwicklungen, die die Tragfähigkeit dieses Anspruchs in Frage stellten:

- die kontinuierliche Verkürzung der Lebens- und Wochenarbeitszeiten;
- die Zunahme sog. atypischer Arbeitsverhältnisse wie Teilzeit, von Unterbeschäftigung und versteckter Arbeitslosigkeit;
- ein gravierender Wertewandel in der Bevölkerung, der als Ergänzung der traditionellen Pflicht- und Akzeptanzwerte durch einen zunehmenden Wunsch nach Selbstentfaltung charakterisiert wurde (Klages 1993).

Diese Entwicklungen bildeten auch den Anlass, mit Rekurs auf Hannah Arendts historische Diagnose eines „Ausgehens der Arbeit“ (1967) erste Befunde zur *Krise der Arbeitsgesellschaft* zusammenzutragen. Auf dem Soziologentag 1982 wurde zwar nicht, wie in den Medien kolportiert, das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ verkündet, aber neben Ralph Dahrendorf sprach Claus Offe von einer „Dezentrierung der Arbeitssphäre gegenüber anderen Lebensbezügen“ (Offe 1983). Eine differenzierende Einschätzung führte zur Konstatierung einer „Paradoxie der Arbeitsgesellschaft“, weil sie auf der einen Seite durchaus immer mehr Menschen in ihr System einbezieht, auf der anderen Seite aber die damit verbundenen Versprechen von Sicherheit und Status immer weniger einlösen kann (Bonß 2000).

Für die Krise der Arbeitsgesellschaft waren unterschiedliche, teilweise zusammenwirkende Ursachen verantwortlich (Globalisierung, Technisierung, Branchenstrukturwandel, Zunahme der Frauenerwerbs-

tätigkeit, breite Erhöhung des Ausbildungsniveaus) und drückten sich in verschiedensten Erscheinungen aus. Die Ausdifferenzierung der Beschäftigungsformen ist hierfür ein gutes Beispiel, d.h. die Zunahme von „nicht-normalen“ Arbeitsverhältnissen wie neue Selbstständigkeit, geringfügige Beschäftigungen (teilweise als Mehrfach- oder Nebenbeschäftigung), befristete Beschäftigung, Zeit- und Leiharbeit, das Spektrum der Teilzeitarbeit (zwischen geringfügig und vollzeitnah). Ausgehend von dem geteilten Befund der Pluralisierung der Arbeitsformen fand eine starke *Ausdifferenzierung des Diskurses* statt. Seitdem ist eine Vielzahl von Einzelanalysen erschienen, die auf unterschiedliche Ursachen und Entwicklungen fokussieren und anschließend in unterschiedlicher Weise Lösungsmöglichkeiten und Maßnahmeverknüpfungen vorstellen. Im Folgenden habe ich versucht, nach ihren Schwerpunktsetzungen wichtige Ansätze zusammenzustellen – mit knapper Beschreibung und ohne Anspruch auf Vollständigkeit (vgl. auch Priddat 2000; Senghaas-Knobloch 2002; Kocka/Offe 2000):

- Analysen insbesondere in marxistischer Tradition konzentrieren sich auf die *Entwicklungen des Erwerbsarbeitssystems* mit der Perspektive der Befreiung von Lohnarbeit durch die steigenden Produktivkräfte des kapitalistischen Wirtschaftssystems. Beispielsweise hat Andre Gorz seit den 1980er Jahren mit der Zunahme von Produktivität wie auch von Arbeitslosigkeit die Möglichkeit der Wiederaaneignung von Zeit und Autonomie außerhalb der entfremdeten Lohnarbeit gesehen, die durch eine Entkoppelung von Erwerbsarbeit und Einkommen gestützt wird (Grundeinkommen). Sein Leitbild hat er als „*Multiaktivitätsgesellschaft*“ beschrieben (Gorz 2000).

Ausgehend von der Krise der amerikanischen Automobilindustrie hat Frithjof Bergmann die Vision einer „Neuen Arbeit“ entwickelt (Bergmann 1997, 1998) und damit eine Vielzahl von Projekten auch in Deutschland angeregt. Nach seinen Vorstellungen wird sich Arbeit zukünftig in drei Bereiche aufgliedern: in verkürzte konventionelle Erwerbsarbeit, in eine hoch technisierte und effiziente Selbstversorgung (*high-tech self-providing*) und in einen Bereich selbstbestimmter Tätigkeit (*calling*), der durch die eingängige Formel „was ich wirklich wirklich will“ charakterisiert wird.

Es existieren auch Beiträge aus der Zukunftsforschung, soweit sie sich mit den Entwicklungen der Arbeitsgesellschaft beschäftigt (vgl. z.B. den Entwurf eines neuen Arbeitsbegriffs bei Opaschowski 1998, S. 43; Horx 2006).

- Die feministische Forschung hat sich darauf konzentriert, die Funktionalisierung und Marginalisierung der Frauen in der industriegesellschaftlichen Organisation der Arbeit aufzubrechen. Sie betonte die doppelte Vergesellschaftung der Frauen in der Familie und in der Erwerbsarbeit, die zu flexiblen und instabilen Lebensläufen führt. Im Konzept des „*Ganzen der Arbeit*“ (Biesecker 2000) werden die Aufwertung der „anderen“ Arbeiten und ihre Gleichwertigkeit in einer „Pluralen Tätigkeitsgesellschaft“ eingefordert, als kooperative Vielfalt von Erwerbsarbeit, Versorgungsarbeit, Gemeinwesenarbeit und Eigenarbeit (Biesecker/v. Winterfeld 1998; auch „inklusive Arbeitsbegriff“ bei Winterfeld u.a. 2007). Dieser erweiterte Arbeitsbegriff zielt auch darauf, eine Einheit von Produktivität und Reproduktivität wiederherzustellen. Er kann damit als konzeptionelle Grundlage für die Ansätze zur Verbesserung der *Gendergerechtigkeit* gelten, insbesondere der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (u.a. familienfreundlicher Betrieb). In den letzten Jahren ist versucht worden, mit dem Konzept der „*Soziabilität*“ (Anschlussfähigkeit) Erwerbsarbeit stärker im gesellschaftlichen Kontext zu fassen. Dazu wird zwischen einer externen Dimension (Vermittlung zwischen den Lebensbereichen), einer internen Dimension (Handlungslogiken der Erwerbsarbeit) und einer gesellschaftlich-politischen Dimension (politische Partizipation) unterschieden (Janczyk 2005).
- Der *Subsistenzansatz* bezieht sich auf alle Arbeiten, die bei der Herstellung und Erhaltung des unmittelbaren Lebens verausgabt werden und auch diesen Zweck haben (Bennholdt-Thomsen/Mies 1997, S. 26). Gegenstand der Forschungen und Strategien sind die Hausarbeit der Frauen wie auch die Arbeit der Kleinbauern in der Dritten Welt, weshalb starke Gemeinsamkeiten mit der feministischen Forschung bestehen. Es existieren auch starke Verbindungen zur Umweltbewegung, die mit der „Gleichursprünglichkeit“ von Naturzerstörung und Arbeitsplatzverlusten begründet (Scherhorn 1997)

und mit dem Konzept des „gesellschaftliches Naturverhältnisses“ fundiert werden („Ökofeminismus“). Für Überlegungen zur Subsistenz in entwickelten Industrieländern steht der Begriff der Eigenarbeit, der normativ Selbstbestimmung, Produktivität und Umweltverträglichkeit einschließt (v. Weizsäcker/v. Weizsäcker 1979; Scherhorn 1998).

- Mit der Ausweitung des ökologischen Ansatzes auf eine Nachhaltigkeitsperspektive rückte auch die soziale Dimension von Zukunftsentwürfen in den Vordergrund. Das weitgehend akzeptierte Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit geht von einer prinzipiellen Gleichrangigkeit der ökologischen, wirtschaftlichen und sozialen Dimension aus. Dennoch werden bis heute überwiegend Positionen einer „ökologischen Nachhaltigkeit“ vertreten, in denen die Erhaltung der natürlichen Grundlagen als kritische Größe angesehen wird und Probleme von Arbeitslosigkeit und Armut eher in der Dritten Welt verortet werden. Wenn aber die soziale Dimension für entwickelte Industrieländer konkretisiert wird, geht es entweder um eine gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitswelt oder um die Verringerung der Arbeitslosigkeit, z.B. durch ökologische Investitionsprogramme für die Altbausanierung. Mit dem Fokus auf Arbeitslosigkeit hat der Club of Rome ein „Drei-Schichten-Modell der Arbeit“ vorgeschlagen. Die Schichten bestehen aus einer staatlich garantierten Basis-Teilzeit-Arbeit, einem Zeitanteil Berufsarbeit und unbezahlt-freiwilliger Arbeit (Giarini/Liedtke 1998).

Im Rahmen eines großen interdisziplinären Projekts der Hans-Böckler-Stiftung ist das Konzept der *Mischarbeit* entwickelt worden (Verbundprojekt A&Ö 2000; Brandl/Hildebrandt 2002). Da es eine Reihe der hier dargestellten Ansätze zusammenführt, wird es anschließend etwas ausführlicher dargestellt.

- Den Schwerpunkt auf den Dritten Sektor legen die Konzepte zur Zivilgesellschaft. Als maßgeblicher Vertreter behandelt Rifkin schon hier das Wechselverhältnis zwischen Erwerbsarbeit und Ehrenamt. Er plädiert einerseits für eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung, andererseits für eine Stärkung des Dritten Sektors, stützende Steuererleichterungen und Sozialeinkommen (Rifkin 1995). Im Zuge des

Wandels des Kapitalismus von einer Wachstums- zu einer Risikogesellschaft plädiert auch Ulrich Beck seit längerem für eine „Bürgerarbeit“ im Rahmen einer „pluralen Tätigkeitsgesellschaft“ (Beck 2000). Mit ähnlicher Perspektive ordnet Gerd Mutz das bürgerschaftliche Engagement in eine „Triade der Arbeit“ ein (Mutz 1998, 2001) und hat ein Münchener Modell der flexiblen Zeitsegmente entwickelt.

- *Tätigkeitsgesellschaft* als integrierte Perspektive (z.B. Ruh 2001):

Ausgangspunkt sind hier gesellschaftliche Defizite wie Arbeitslosigkeit, fehlende humane Dienstleistungen, der Zerfall von Solidarität, neue Armut, weiterbestehende Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern und zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit, schließlich auch die Diskrepanz zwischen verfügbarer Zeit und verfügbarem Einkommen (z.B. Sikora 2002).

Im Zentrum des Konzepts steht die Neuaufteilung der alltäglichen menschlichen Tätigkeitszeit, zu der auch die Einführung einer Sozialzeit gehört, in der humane, soziale und ökologische Dienstleistungen erbracht werden. In diesem Bereich wird der größte zukünftige Versorgungsbedarf gesehen. Die dort erzielbaren Einkommen werden aber oft nicht für ein angemessenes Einkommen ausreichen, weshalb eine teilweise Entkoppelung von Arbeit und Einkommen vorgeschlagen wird (arbeitsunabhängiger Grundlohn). Auch wird die dort privatwirtschaftlich organisierte Beschäftigung nicht ausreichen, um allen Bürgern eine Beteiligung an Erwerbsarbeit zu ermöglichen, weshalb die Installierung eines öffentlich geförderten Komplementärmarktes (2. Arbeitsmarkt) für unabdinglich gehalten wird.

Eine Ausformulierung des Konzepts stammt von der Katholischen Arbeitnehmerbewegung. Sie definiert eine „*Triade der Arbeit*“ durch die Kombination von Erwerbsarbeit, Privatarbeit und Gemeinwesenarbeit (Schäfers 2001).

Eine andere Version hat die katholische Kirche vorgelegt: „*Vollarbeit*“ entsteht danach aus der Kombination verschiedener Strategien: allgemeine Arbeitszeitverkürzung, die Ermöglichung einer

Mehrzahl von Arbeitsformen, die Einführung eines solidarischen Sicherungssystems, eine genderbezogene Arbeitsumverteilung sowie ein steuerfinanziertes Grundeinkommen (Hengsbach 2002 in Anlehnung an Cohen 2001).

Das sehr ausdifferenzierte und strukturierte Konzept „Dekagramm der Tätigkeiten“ propagiert das Katholische Sozial Institut (Sikora 2002). Da individuelle Tätigkeiten geeignete Qualifikationen voraussetzen, an Zeiten gebunden sind und (teilweise) Einkommen begründen, wird das *Dekagramm der Tätigkeiten* durch ein Dekagramm der Einkommen, ein Dekagramm der Qualifikationen und ein Dekagramm der Zeiten ergänzt.

Zur Illustration der Qualität dieser Konzepte eines erweiterten Arbeitsbegriffs im Unterschied zur Fokussierung allein auf Erwerbstätigkeit soll abrundend das Konzept der *Mischarbeit* dienen (Brandl/Hildebrandt 2002). Die folgende Graphik verdeutlicht die Gleichrangigkeit der vier Arbeitsformen. Erst ihre Kombination ergibt die ganze Arbeit einer Person. Dabei kann das Gewicht der einzelnen Arbeitsformen extrem variieren (in der Graphik in Zeit ausgedrückt), abhängig z.B. vom Alter, von der aktuellen Lebenssituation, vom Lebensentwurf, von den Arbeitsmöglichkeiten – allerdings müssen sie alle in das Zeitgerüst des Tages, der Woche, des Jahres und des individuellen Lebenslaufs eingefügt werden. Die Kombination der Tätigkeiten ist nicht nur für die Zeitbetrachtung wichtig, sie drückt auch eine „Mischqualifikation“ aus; sie resultiert auch in einem „Mischeinkommen“ und in einer „Mischbelastung“. Mischarbeit ist in erster Linie ein analytisches Konzept, mit dem die unterschiedlichen Arbeitssituationen der Individuen beschrieben werden können. Diese Beschreibung zeigt dann die Vielfalt der Kombinationen der Tätigkeiten, die, zu personellen Daten in Beziehung gesetzt, typische Zuordnungen erkennen lassen. Das Konzept hat aber durchaus auch normative Züge, indem es betont, dass alle Arbeiten einbezogen werden müssen, dass es wichtig ist, dass diese sich gegenseitig ergänzen und dass Abstimmungsprozesse unterstützt werden. Die Perspektive der Mischarbeit setzt individuelle Kompetenzen einer reflexiven Lebensführung voraus sowie gesellschaftliche Leitbilder, Regelungen und Infrastrukturen, die die Wahl einer individuellen Kombination und die Möglichkeit, die Kombination zu ändern, unterstützen. Schließlich sind auch die

Anforderungen einer nachhaltigen Lebensführung eingeschrieben, nach der es sowohl der individuellen Lebensqualität dient wie auch der gesellschaftlichen Zukunftsfähigkeit, wenn jedes Individuum grundsätzlich in jedem Bereich aktiv ist und seinen Beitrag leistet.

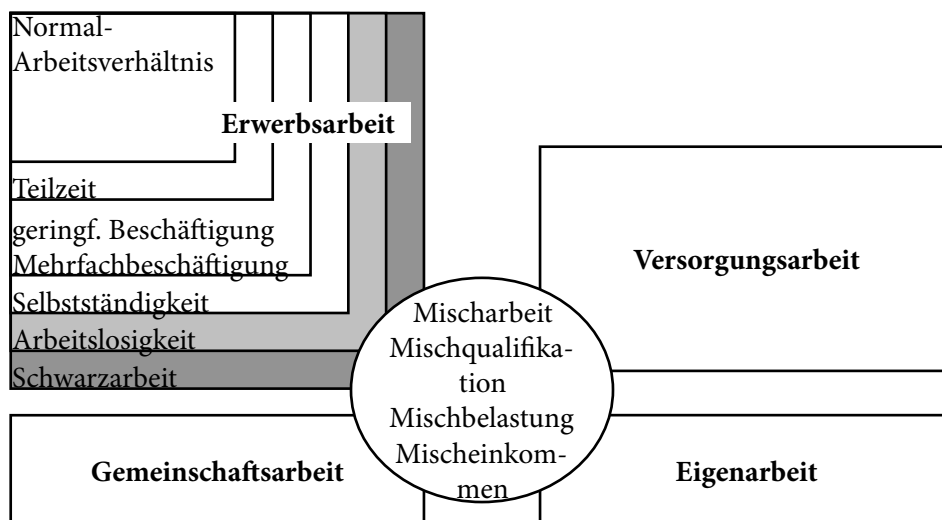
3. Entgrenzungen

Die Anschauungen und Konzepte erweiterter Arbeit bauen immer noch auf der gesellschaftlichen und individuellen Trennung zwischen den verschiedenen Tätigkeiten auf. Diese Trennung hat eine räumliche, zeitliche, sachliche und soziale Dimension. Nehmen wir die „Trennung zwischen Arbeit und Leben“, die sowohl die Erwerbsarbeit wie das Privatleben durchzieht. Zugespitzt gehört der/die Arbeitnehmer/in in der Erwerbsarbeitszeit dem Unternehmer und leistet entfremdete Arbeit in den Gebäuden des Betriebs und mit nicht selbst gewählten Mitarbeitern. Mit dem Gang durch das „Werkstor“ wird er/sie zur Privatperson und zum Familienmitglied, das in der „Freizeit“ Tätigkeiten seiner Wahl nachgeht. Veränderungen von Organisationen und von Zeitmustern sind immer auch Prozesse der Grenzverschiebung, der Grenzziehung oder der Auflösung von Grenzen. Das arbeitssoziologische Konzept der „Entgrenzung“ behauptet nun, dass die Qualität des Wandels unserer funktional hoch ausdifferenzierten Gesell-

schaft so groß ist, dass Prozesse der Entgrenzung zu einem Hauptmerkmal postmoderner Gesellschaften werden.

„Entgrenzung der Arbeit bedeutet die *Ausdehnung von Gestaltungsspielräumen* und zugleich einen *Verlust an entlastender Begrenzung* von Verantwortlichkeit und Gestaltungszwängen“ (Kratzer 2003, S. 15; vgl. auch Gottschall/Voß 2003, S. 18). Die wichtigen Veränderungen finden sowohl im Inneren von Organisationen statt (bezüglich Erwerbsarbeit z.B. die interne Flexibilisierung der Arbeitszeiten) wie auch an den Rändern (bezüglich Erwerbsarbeit z.B. die externe Flexibilisierung der Belegschaften, ihr „Ausfransen“ durch einen wachsenden Anteil von befristeten Arbeitsverträgen, von Leiharbeit und Kontraktarbeit, von geringfügiger Beschäftigung und neuen Selbstständigen). Die Gestaltung der Grenzen wird flexibel (Zeit, Ort, Gegenstand der Arbeit, Kooperationspartner) und zumindest teilweise dezentralisiert. Die Beschäftigten erhalten die Möglichkeiten und die Verpflichtung, diese Grenzen zu gestalten, werden damit aber auch für die Ergebnisse mitverantwortlich. Zielvereinbarungen, Vertrauensarbeitszeit, Erfolgsbeteiligung sind entsprechend propagierte Gestaltungsansätze. Die sog. „*Subjektivierung*“ der Arbeit (Moldaschl/Voß 2002; Lohr/Nickel 2005) ist mit begrenzten individuellen Gestaltungsoptionen verbunden, aber auch mit einer Verantwortungs- und Risikoumverteilung.

Das Konzept der Mischarbeit (erweiterter Arbeitsbegriff)



Mit den Entgrenzungen sind Übergänge von Dichotomien und einfachen Gegensätzen hin zu Gleichzeitigkeiten und Ambivalenzen verbunden, die massive individuelle und gesellschaftliche Bewertungsprobleme aufwerfen – beispielsweise lässt sich die engagierte Mehrarbeit eines weitgehend selbstständigen Projektarbeiters oder Selbstständigen nicht mehr allein auf das Zwangssystem Betrieb zurückführen, in dem der Ausbeutung durch die Unternehmer die Gegenmacht Gewerkschaft entgegengestellt werden muss.

Im Folgenden wird der Entgrenzungsansatz exemplarisch auf *Entgrenzungsprozesse zwischen Erwerbsarbeit und Engagement* angewandt, die von beiden Seiten wirken (vgl. parallele Entwicklungen der Pluralisierung bei Mutz 2002; Kühnlein 2001; außerdem die Analyse von Überschneidungsbereichen von Evers 2007). Vier dafür wichtige Entwicklungen sind:

- Der Begriff des *Arbeitskraftunternehmers* reflektiert das veränderte Steuerungs- und Kontrollsystem moderner Wirtschaftsorganisationen, das auch den – aufgrund des Wertewandels – gestiegenen Ansprüchen insbesondere qualifizierter Beschäftigter an Eigenständigkeit entgegenkommt. Dieser moderne Arbeitnehmertyp wird durch Selbstkontrolle, Selbstrationalisierung und Selbstökonomisierung beschrieben (Pongratz/Voß 2004). Er ist eng mit dem Prozess der Individualisierung von Tätigkeiten verbunden, der Herauslösung aus dem betrieblichen Kollektiv, was im Extremfall in der Tätigkeitsform des Alleinunternehmers endet. Die Steuerung erfolgt immer weniger über direkte betriebliche Anweisungen, sondern stärker aus den Anforderungen des Projekts und der Produzent-Kunden-Beziehung im Rahmen allgemeiner betrieblicher Zielvorgaben.

Die Fähigkeit zur Teambildung und Teamsteuerung, zum Umgang mit unerwarteten Anforderungen wird zu einer grundlegenden Kompetenz, die nicht nur im Betrieb gelernt und angewendet wird. Maßnahmen der *corporate citizenship* zielen gerade darauf, diese Kompetenz in außerbetrieblichen, sozial herausfordernden Kontexten zu erwerben; das Projekt „Seitenwechsel“ ist hier ein bekanntes Beispiel.

- In Zeiten von Dauer- und Massenarbeitslosigkeit besteht ein Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik

darin, auf verschiedene Weise den *Einstieg in Erwerbstätigkeit* zu fördern. Qualifizierung, subventionierte Arbeit auf Probe und Lohnzuschüsse sind bekannte, aber nur begrenzt wirksame Methoden. Sicher auch angeregt durch die Münchener Vorschläge zur Bürgerarbeit wird von einigen Arbeitsverwaltungen in den letzten Jahren der Weg beschritten, neue Einstiege in Erwerbstätigkeit durch Jobs in Engagementfeldern zu eröffnen; Titel sind: soziale Arbeitsgelegenheiten, Bürgerarbeit, Kommunal-Kombi (vgl. Kettner/Rebien 2007, Bundesagentur für Arbeit 2006). Hierbei wird sowohl der Mangel an (unbezahlter) Arbeit im Dritten Sektor genutzt, wie auch die Motivationsverstärkung durch die Sinnhaftigkeit dieser Tätigkeiten, gerade im Vergleich zu der Nutzlosigkeit angeordneter Tätigkeiten durch die Arbeitsverwaltung.

Entgegen der uneingeschränkt positiven Resonanz in den Medien kommen erste Evaluationen zu ambivalenten Einschätzungen. Positiv wird der Wiedereinstieg von Erwerbsarbeitslosen in bezahlte Tätigkeit bewertet, die Anerkennung von bürgerschaftlichem Engagement als sinnvolle Tätigkeit (und nicht allein als der Erwerbsarbeit nachrangige Option), die Unterstützung gemeinnütziger Organisationen durch die Erhöhung ihrer Personalkapazität und schließlich die Chance, dass die Maßnahmenteilnehmer ihr Engagement später fortsetzen und damit die gesellschaftliche Engagementquote erhöhen. Kritisch könnte sich auswirken, dass das Engagement als Durchlauferhitzer für den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt genutzt wird: Wenn sich eine bezahlte Stelle ergibt, wird das Engagement sofort beendet. Diese Negativkopplung könnte zu einer Destabilisierung und Entwertung des Engagements führen. Ebenfalls problematisch ist das Nebeneinander von bezahlter und unbezahlter, aber gleicher Tätigkeit in Organisationen des Dritten Sektors.

- Seit etlichen Jahren wird eine Veränderung des Charakters des Ehrenamts beobachtet. Neben die selbstlose Hilfe für bedürftige Andere tritt ein Engagement, das eher Projektcharakter hat (befristet und ergebnisorientiert). Die Enquete-Kommission hat diese Entwicklung als Verschiebung zwischen den Typen Gemeinwohlorientierung, Geselligkeitsorientierung und Interessenorientierung be-

schrieben. Die *stärkere Interessenorientierung der Engagierten* drückt sich aus in einer Zunahme von Projektarbeit, im verstärkten Interesse am Erwerb von Fähigkeiten wie Belastbarkeit und soziale Kompetenzen bei der Bewältigung komplexer Situationen. Zugespißt formuliert, sehen diese Engagierten in der Erlangung einer beruflichen und bezahlten Tätigkeit ein wichtiges Ziel ihres Engagements. Der Anteil der Interessenorientierten ist in den letzten fünf Jahren in der Altersgruppe unter 30 Jahren und bei den Arbeitslosen gestiegen (BMFSFJ 2005, S. 104 und 251).

Diese Tendenz sollte nicht als Missbrauch des Engagements bewertet werden. Wenn wir sie vor dem Hintergrund des Konzepts der Mischarbeit betrachten, sehen wir die Möglichkeit und die Bedeutung von Übergängen. Und wir würden Engagement als eine spezifische Form von Arbeit betrachten. Das bedeutet z.B., dass seit langem anerkannte Dimensionen der Arbeitsgestaltung auch auf die Gestaltung des Engagements angewendet werden: die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten unter Berücksichtigung der *work-life balance*, die Analyse und Beeinflussung von Belastungen (z.B. Stress durch Über- oder auch Unterforderung), laufende Weiterbildung, Vernetzung. Das muss aber keine Annäherung an Erwerbsarbeit bedeuten, wenn das grundsätzliche Gestaltungsprinzip des Engagements (freiwillige und unentgeltliche Hilfe zur Selbsthilfe) bestehen bleibt und nicht in Richtung auf das Gestaltungsprinzip der Erwerbsarbeit (fremdbestimmte Arbeit im Einkommensinteresse) „entgrenzt“ wird.

- Ein neues und vielbeachtetes Phänomen in der Entwicklung von Metropolen sind das überdurchschnittliche Wachstum des sog. Kreativen Sektors und seine wirtschaftliche Anziehungskraft. Der Kreative Sektor wird durch einen neuartigen Unternehmertyp geprägt, der in der jungen Diskussion um die Einordnung des Phänomens durch unterschiedliche Begriffe zu charakterisieren versucht wird: *Kreative Klasse* (Horx, Florida), *Digitale Boheme* (Friebe/Lobo 2006), *urbane Penner* (Mercedes Bunz), *urban pioneers* (SenStadt Berlin 2007) oder *culturpreneur* (Lange 2007). Sie selbst haben mit ihrem Buchtitel einen radikalen Anspruch auf die Neudefinition von Arbeit angemeldet: „Wir

nennen es Arbeit“ (Friebe/Lobo 2006). Als gemeinsames Merkmal dieses Arbeitertyps werden durchgängig genannt: die gleichzeitige Tätigkeit in verschiedenen Bereichen (Engagement und Vermarktung), die Zwischenzeitlichkeit der Projekte (*inbetween*) und das Auseinanderfallen von hoher Anerkennung und materieller Armut (lange und wechselnde Arbeitszeiten mit durchschnittlich geringem und ungewissem Einkommen). Am Beispiel der Analyse der Zwischennutzung leerstehender Gewerbeflächen hat der Berliner Senat gezeigt, wie hier verschiedene Unternehmensformen ausprobiert werden, von denen die ehrenamtliche mit 32% die häufigste Form darstellt.

Diese vier Beispiele stehen, so die Behauptung, für eine extreme Realdynamik auch in der Veränderung des Verhältnisses zwischen Erwerbsarbeit und Engagement. Sie wurden hier vor dem Hintergrund der Erosion der Normalarbeit interpretiert. Dabei ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass diese komplexen und widersprüchlichen Entwicklungen große Bewertungsprobleme aufwerfen und bereits innerhalb der Arbeitssoziologie zu stark differierenden Einschätzungen geführt haben. Dies gilt insbesondere für die Erweiterung des Arbeitsbegriffs (vgl. z.B. Bosch 2001). Ein wichtiger Teil der oben angeführten Konzepte baut auf einer Definition von Kambartel auf: „Gesellschaftliche Arbeit heißt eine Tätigkeit für andere, welche am allgemeinen, durch die Form der Gesellschaft bestimmten Leistungsaustausch zwischen ihren Mitgliedern teilnimmt“ (Kambartel 1994, S. 126), wobei dies formell oder informell geschehen kann. Adalbert Evers beispielsweise sieht zwar durchaus die Existenz von „Hybriden zwischen bezahlter Arbeit und Engagement“, lehnt aber einen erweiterten Arbeitsbegriff wegen der Verwischung der Differenz von Freiwilligkeit und Zwang ab (Evers 2006, S. 68f.). Seine Bedenken sind wegen der Parallelität von Sozialstaatsabbau und immaterieller Unterstützung des Ehrenamts nicht von der Hand zu weisen (vgl. exemplarisch Notz 2001).

4. Gemeinsamkeiten und Probleme

Die im Abschnitt 2 aufgeführten Ansätze zu einem erweiterten Arbeitsbegriff bauen auf den unterschiedlichen Gesellschaftsentwürfen, Realanalysen und

Schwerpunktsetzungen auf, sie sind auch mit sehr unterschiedlichen sozialen Bewegungen verbunden. Es hat noch keine Versuche gegeben, einen größeren gesellschaftlichen Diskurs zu organisieren, um Differenzen, Gemeinsamkeiten und sinnvolle Schritte der Klärung zu bestimmen. Dazu wird im Folgenden ein erster grober Versuch gemacht.

4.1 Gemeinsamkeiten

4.1.1 Relativierung der Erwerbsarbeit

Viele der im Abschnitt 2 aufgeführten Ansätze haben – im Unterschied zu den aktuellen Debatten um Arbeitsmarktpolitik – eine erweiterte Perspektive eingenommen.

Die Kombination von *historischen Analysen* der Entwicklung der gesellschaftlichen Organisation der Arbeit mit aktuellen Problemkonstellationen wurde exemplarisch vom Forschungsvorhaben „Agora“ durchgeführt (Kocka/Offe 2000). In einem Resümee der Beiträge wird der Möglichkeit hohes Gewicht beigemessen, „dass das prekär gewordene System der Vollbeschäftigung auf der Grundlage individuell lebenslang ausgeübter Berufstätigkeit mit Familien erhaltendem Einkommen und ausreichenden Lohnersatzleistungen nicht wiederhergestellt werden kann“

(Ebenda, S. 14). Der Abschied von der Vollbeschäftigung traditionellen Typs wird verbunden mit der Überwindung von ehemals konstitutiven Dichotomien wie der zwischen Erwerbsarbeit und informeller Arbeit, zwischen Männerarbeit und Frauenarbeit, zwischen Arbeitsformen, die durch Mühe und Pflicht geprägt sind, und Arbeiten, die eher als Werk oder als Schöpfung bezeichnet werden.

Daneben spielt die Ausdifferenzierung nach den *verschiedenen Gesellschaftsformen* auf der Erde eine bedeutsame Rolle. Mit dem Deutlichwerden der globalen Umweltkrise wurden internationale Gremien eingerichtet, die interdisziplinär Zustandsanalysen und Lösungsmöglichkeiten entwickelt haben. Auch hier war die Beschäftigung mit Arbeit eher randständig, eine Ausnahme bildete die Independent Commission on Population and Quality of Life, die 1996 eine „aktive Gesellschaft“ propagierte: „Die Kommission schlägt vor, dass Arbeit vielmehr als eine Vielfalt von Möglichkeiten verstanden werden sollte, deren Schattierungen wirtschaftlich bewertet werden: von Jobs, die dem reinen Überleben dienen, bis hin zu inhaltsreicher oder sinnvoller Beschäftigung oder wichtigen Rollen (z.B. unbezahlte Arbeit der Hausfrauen und ehrenamtlich Tätigen), die individuelle oder gesellschaftliche Bedürfnisse abdecken und letztendlich die Menschen stärken.“ (Independent Commission 1998, S. 203)

Gemeinsamkeiten und Leistungen eines erweiterten Arbeitsbegriffs

Gemeinsamkeiten

- Relativierung der Arbeitszeit (historisch und geographisch)
- Zentralität der Zeitdimension
- Aufwertung anderer Tätigkeiten (Zeitanteile, Anerkennung, Koordination)
- Personalisierung (Selbstverwirklichung, Teilhabe, soziale Sicherheit)

Leistungen

- Abbildung der Entwicklungsdynamik moderner Industriegesellschaften
- Aufbrechen der Hierarchisierung der Arbeitsbereiche, Betonung der Qualität der Arbeit
- Wechselwirkungen
- Transferleistungen und Externalisierungen
- Umverteilung und Partizipation
- Gerechtigkeitsperspektive (Gender, Generationen)
- Internationale Perspektive

Ein spezieller Zugang ist die Beschäftigung mit „*informeller Arbeit*“, die insbesondere von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im Zusammenhang mit der internationalen Durchsetzung „menschenwürdiger Arbeit“ erfolgt. In ihrer Tätigkeit war sie vom Grundversprechen der Erwerbsarbeitsgesellschaft ausgegangen, dass der Bereich „verwundbarer Arbeit“, in dem die gesellschaftlichen Schutzrechte und Normen nicht zur Geltung kommen, immer weiter schrumpfen würde. Das ist aber nicht eingetreten, im Gegenteil: Sie hat sich rasant ausgeweitet und zunehmend entgrenzt. Die ILO definiert inzwischen die „informelle Wirtschaft“ durch die Abwesenheit der sieben Hauptkriterien menschenwürdiger Arbeit: Arbeitsmarktsicherheit, Beschäftigungssicherheit, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitssicherheit, Sicherheit der Qualifikationsreproduktion, Einkommenssicherheit und Vertretungssicherheit (Internationales Arbeitsamt 2002, S. 4f.) In diesem Themenkomplex intensivieren sich noch einmal die bereits oben angesprochenen Probleme der Normbindung, der Vielfalt und der Entgrenzungen (vgl. ausführlich Altvater/Mahnkopf 2002).

Mit der Diskussion um Informalität sind nicht nur die anderen Arbeitsformen in der Zweiten und Dritten Welt stärker beachtet worden, sondern auch die ausgegrenzten bzw. sich ausgrenzenden Gruppen in der Ersten Welt sind stärker in den Blick geraten. Für Deutschland können die Migranten (Henckel u.a. 2008) und aus dem Spektrum der „neuen sozialen Bewegungen“ exemplarisch die solidarische Ökonomie (vgl. Altvater/Sekler 2006), die Alternativökonomie (Flieger 2001) und die Anti-Hartz-Kampagne genannt werden. Auch hier ist der Anspruch auf einen erweiterten Arbeitsbegriff in unterschiedlicher Weise erhoben worden (vgl. exemplarisch Redler 1998).

4.1.2 Zentralität der Zeitdimension

Die Entwicklung des Industriekapitalismus ist u.a. durch die „Verzeitlichung“ des Lebens geprägt, die eng mit der Durchsetzung der industriellen Arbeitsdisziplin und der sozialen Koordination mittels der Uhr verbunden ist. Moderner Ausdruck dieses Merkmals sind z.B. die Zeitbudget-Erhebungen, mittels derer die individuelle Aufteilung des 24-Stunden-Tages dargestellt werden kann und natürlich die Varianz dieser Aufteilung nach Lebenslage, Alter, Geschlecht etc. (vgl. Weick 2004). Die Aus-

einandersetzungen über die Prioritäten bei individuellen und gesellschaftlichen Zielen setzt sich direkt in einen individuellen Zeitstress um, führt zur Konkurrenz von Zeitverwendungen, um Anteile und Prioritäten in der Zeitverteilung. Freiheit der Lebensgestaltung und damit die Wahlmöglichkeit von Nicht-Erwerbstätigkeiten drückt sich in den Forderungen nach „Zeitsouveränität“ und nach optionalen Lebensläufen aus (vgl. programmatisch Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik 2005; Katholische Arbeitnehmerbewegung 2005). Konzepte des erweiterten Arbeitsverständnisses verstehen sich teilweise explizit als Forderungen nach der Wiedererlangung von Zeitsouveränität.

4.1.3 Aufwertung anderer Arbeiten

Die Thematisierung anderer Arbeiten, die Betonung ihrer individuellen und gesellschaftlichen Bedeutung folgt aus den Problemlagen der Risikogesellschaft und einer entsprechend langfristigeren und breiteren Betrachtung unserer Zukunftsressourcen. Die Analysen von Zukunftsproblemen der Demographie, des lebenslangen Lernens, der Gesunderhaltung und der Stärkung der Zivilgesellschaft – alle haben die Bedeutung der anderen Arbeiten hervorgehoben, die Notwendigkeit einer höheren gesellschaftlichen Anerkennung dieser Arbeiten und damit ihrer Vereinbarkeit mit Erwerbsarbeit. Dieses Ziel ist auch in der Formel der Balance von Arbeit und Leben enthalten, die allerdings den Differenzierungen des erweiterten Arbeitsbegriffs und der Entgrenzung nicht mehr gerecht wird (zum Konzept des Balancierens vgl. Eberling u.a. 2004). Anerkennung kann sehr unterschiedliche Formen annehmen, materielle Entlohnung ist nur eine Form, die auch in den seltensten Fällen eingefordert wird (exemplarisch die Diskussion um Lohn für Hausarbeit). Andere Formen wie Anerkennung durch veränderte gesellschaftliche Leitbilder (z.B. Zivilgesellschaft und Sozialvermögen), moralische Anerkennung (z.B. Tag des Ehrenamts, Auszeichnungen) und insbesondere fördernde Infrastrukturen spielen eine wichtige Rolle.

Die Einforderung unterschiedlicher Anerkennungsformen weist gerade darauf hin, dass es zumindest intentional nicht um eine Angleichung an Normalarbeitsverhältnisse geht, sondern um die Aufrechter-

haltung der unterschiedlichen Ziele und Gestaltungsprinzipien verschiedener Arbeiten insbesondere in Zeiten der Flexibilisierung und Entgrenzung.

4.1.4 Personalisierung

Veränderte Entwürfe gesellschaftlicher Arbeit werden überwiegend von neuen sozialen Bewegungen getragen. Persönliche Erfahrungen und Überzeugungen sind mit Gesellschaftsanalysen verwoben und prägen Programmatik und Strategien. Dies gilt in besonderem Maße bezüglich der subjektiven Bedeutung von Arbeit und der Selbstverwirklichung in der Arbeit (vgl. exemplarisch die Überwindung entfremdeter Arbeit bei Gorz, Calling bei Bergmann und Eigenarbeit bei Scherhorn).

Der Zugang zur Arbeitsdiskussion über die personale Ebene widerspricht grundlegend dem herrschenden Politikmodell, das sich auf Bilanzen auf der Makroebene bezieht und daraus im Sinne der Verbesserung dieser Bilanzen seine Maßnahmen ableitet: Senkung der Quoten registrierter Arbeitslosigkeit, Erhöhung der Erwerbsquoten von Frauen und Älteren, Senkung der Zuschüsse zur Bundesagentur für Arbeit, Sanierung der Deutschen Rentenversicherung etc. Die Ziele der Mitglieder der sozialen Bewegungen sind anders definiert und häufig nicht kompatibel: Teilhabe und soziale Integration, Wahlmöglichkeiten und eine Vielfalt von Lebensmustern sowie soziale Sicherheit (die nicht allein über Geld vermittelt ist, sondern auch über persönliche Kompetenzen und soziale Vernetzung). Damit stehen sich zwei Handlungsmaximen gegenüber: Der erweiterte Arbeitsbegriff versucht zwar von dem Grundprinzip auszugehen, dass jeder Mensch eine alltägliche Lebensqualität und einen gelungenen Lebenslauf realisieren muss, verbindet dies aber mit gesellschaftlichen Reproduktionsmechanismen.

Aus diesen Gemeinsamkeiten lässt sich folgende Definition eines erweiterten Arbeitsbegriffs ableiten: *Der erweiterte Arbeitsbegriff beruht auf Sektorenmodellen, in denen sich qualitativ verschiedene Arbeiten bezüglich Versorgung, sozialer Sicherung und Integration ergänzen und einen Beitrag sowohl zur individuellen Lebensqualität wie zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und zur Entwicklung von Zukunftsressourcen leisten.*

4.2 Leistungen eines erweiterten Arbeitsbegriffs

Die Analysen zur Erosion der Erwerbsarbeitsgesellschaft und die Forderung nach einem erweiterten Arbeitsbegriff sind in der Wissenschaft und besonders in der Politik stark umstritten. Die zur Begründung herangezogenen Entwicklungen werden entweder als vorübergehende Einbrüche auf dem langfristigen Wachstumspfad des Kapitalismus eingeschätzt oder in ihrer Bedeutung für Systemänderungen als marginal bewertet: Solche abweichenden Bereiche - z.B. atypischer Beschäftigung - hätte es schon immer gegeben. Demgegenüber eröffnet ein erweiterter Arbeitsbegriff die Abbildung der Entwicklungsdynamik moderner Industriegesellschaften nicht nur im Bereich der Erwerbsarbeit, sondern auch in korrespondierenden Bereichen der Familie, der sozialen Beziehungen und des Territoriums.

In der Perspektive der Erwerbsarbeitsgesellschaft sind die Arbeiten streng hierarchisiert. Allein der Erwerbsarbeit wird die Fähigkeit zugestanden, zum wirtschaftlichen Wohlstand der Gesellschaft wie zu Einkommen und Status des/der Einzelnen beizutragen (z.B. gegen Gemeinschaftsarbeit als Ersatzstätigkeit, als Lückenbüßer bei fehlendem Zugang zu Erwerbstätigkeit oder bei fehlenden sozialstaatlichen Leistungen). Dem stellt der erweiterte Arbeitsbegriff eine Gleichwertigkeit der gesellschaftlichen Arbeiten gegenüber. Er betont die besondere Qualität der verschiedenen Arbeiten (sinnvolle Tätigkeit, Teilhabe, soziale Integration), die Besonderheit ihrer Produkte (z.B. personenbezogene Dienstleistungen) und ihre Bedeutung für die Gemeinschaft (Zukunftsressourcen einschließlich Ökologie, Sozialvermögen, Beteiligung und Demokratie).

Mittels eines erweiterten Arbeitsbegriffs werden die Wechselwirkungen zwischen den gesellschaftlichen und den individuellen Arbeitsbereichen sichtbar und gestaltbar (Produktion und Reproduktion). Er verdeutlicht die gegenseitigen Voraussetzungen, die Ergänzungen und auch Konflikte zwischen den Arbeitsbereichen in den Dimensionen Zeit, Ort, Tätigkeitsanforderungen und Belastungen, Einkommen. Dieses ganzheitliche System wird auf der individuellen Ebene gut durch den Ansatz der „alltäglichen Lebensführung“ (Projektgruppe 1995) beschrieben.

Wenn die Wechselwirkungen zwischen den Teilbereichen der Gesellschaft aufgedeckt werden, dann geht es nicht nur um die Sichtbarmachung und Verstärkung von Synergien, sondern in einem weitergehenden Sinn um mögliche Transferleistungen und um stattfindende Externalisierungen. Solche Externalisierungen entlasten die abgebenden Bereiche und belasten die aufnehmenden: Dieser Mechanismus lässt sich gut zwischen Erwerbsarbeit und Familienarbeit beschreiben. Im gesellschaftlichen Rahmen ist er als „nicht intendierter Effekt“ zur Grundlage der Analyse der „Risikogesellschaft“ geworden (Beck 1986).

Die Aufdeckung der Struktur der „ganzen Arbeit“ als persönliche Kombination verschiedener Arbeiten eröffnet den Zugang zu den Möglichkeiten individueller und gesellschaftlicher Umverteilungen. Die Ermöglichung anderer Kombinationen erhöht die Wahlalternativen der alltäglichen und biographischen Lebensführung wie auch der gesellschaftlichen Partizipation.

Umverteilungsprozesse in Zusammenhang mit sozialen Bewegungen zielen in der Regel auf eine Verbesserung der Lage strukturell benachteiligter Gruppen (Armut, Geschlecht, Generationen). Der erweiterte Arbeitsbegriff dient somit einer Verstärkung der Gerechtigkeitsperspektive (vgl. die Bestandsaufnahme bei Becker/Hauser 2004).

Schließlich verändert sich mit dem Arbeitsbegriff auch der Blick auf die globale Ökonomie. Eine Dominanz der Erwerbsarbeit - wie in den hochentwickelten Industrieländern - entspricht weder den Zuständen noch den Zielvorstellungen der Menschen in allen Regionen dieser Erde. Ein erweiterter Arbeitsbegriff überwindet außerdem den quasi imperialen Anspruch des Normalarbeitsverhältnisses, auch als Maßstab und Leitbild für die „unterentwickelten Länder“ zu gelten. Oben wurde bereits auf diesbezügliche Lernprozesse der Internationalen Arbeitsorganisation hingewiesen.

4.2 Probleme der Ansätze zu einem erweiterten Arbeitsbegriff

Dieser Abschnitt kann nicht als Bilanzierung der Konsistenz und Reichweite eines erweiterten Arbeitsbegriffs verstanden werden. Zum einen darf

nicht über die unterschiedliche Ausgestaltung der Ansätze hinweggegangen werden, zum anderen fehlt es an einer gemeinsamen, auf einen zukunftsfähigen Arbeitsbegriff fokussierten Diskussion.

Es existiert bisher *keine Bündelung der Konzeptentwicklungen*, es überwiegt eine Vielfalt großteils wenig ausgearbeiteter Entwürfe. In der Konsequenz hat sich auch bisher kein entsprechendes wirksames Leitbild herausgebildet.

Da der erweiterte Arbeitsbegriff grundlegende gesellschaftliche Veränderungsprozesse anzielt, ist der bisherige *Mangel an politischer Anerkennung* besonders schwerwiegend. Er trifft gerade im politischen Raum auf eine systematische Schranke: Der Abschied von der Vollbeschäftigung (bzw. die Einforderung eines anderen Vollbeschäftigungsbegriffs); die Infragestellung des Primats des ersten Arbeitsmarkts; die Forderung nach Anerkennung nicht-marktlicher Arbeiten – all das wird als unvereinbar mit den Grundprinzipien der sozialen Marktwirtschaft angesehen (vgl. exemplarisch Jung/Tietz 2005). Ansprüche, die nicht nach dem Äquivalenzprinzip erworben wurden, werden fast ausschließlich aus der Kostenperspektive und nach der Missbrauchslogik diskutiert.

Weitere Hemmnisse liegen in den *Problemen einer Mehrbereichspolitik*, d.h. der Bearbeitung von Querschnittsthemen durch die verschiedenen Bereichsverwaltungen, die Bearbeitung von Transfers, Synergien und Blockaden. Schließlich wirkt sich hier die Zersplitterung des Diskurses aus: Es gibt aufgrund der Pluralisierung und Partialisierung der sozialen Bewegungen wenig gleichgerichteten Druck auf die Politik.

Auch viele Ansätze zu einem erweiterten Arbeitsbegriff arbeiten mit Zuschreibungen, die auf traditionellen Bereichstrennungen und bereichsspezifischen Eigenschaften beruhen. So erfolgt die Hochschätzung der Nichterwerbsarbeit häufig aus der Annahme, dass erstens Erwerbsarbeit nach wie vor generell entfremdete Lohnarbeit sei und dass zweitens Nichterwerbsarbeit per se ein positives Gegenbild darstelle. Diese Wertungen lassen sowohl die Befunde zur Subjektivierung der Erwerbsarbeit wie zur Professionalisierung und Ökonomisierung

des Engagements außer Acht. Sie können auch mit den Ambivalenzen aufgrund der Entgrenzungsprozesse nicht angemessen umgehen und versuchen dementsprechend, Entgrenzungen zu negieren bzw. ihnen entgegenzuwirken.

Mit den wohl unvermeidbaren Entgrenzungen ist die Gefahr der Verwischung der besonderen Charakteristika und Gestaltungsprinzipien der verschiedenen Arbeitsfelder gegeben, und es besteht die Aufgabe, trotz der Entgrenzungen diese Gestaltungsprinzipien aufrechtzuerhalten (exemplarisch Erwerbsarbeit und Fürsorgetätigkeit: Leistung gegen Lohn, Warencharakter vs. Verfügbarkeit, Hingabebereitschaft, Fürsorgebeziehung, vgl. Senghaas-Knobloch 2005).

Mit der Theorie der *Prekarität* ist ein neues Konzept in die Analyse gesellschaftlicher Ungleichheit eingeführt worden (Dörre 2005). Prekarität thematisiert den Grad sozialer Unsicherheit in zentralen Dimensionen wie Beschäftigungssicherheit, Einkommenssicherheit, Sicherheit durch Einbeziehung in Schutzregelungen und in die Sozialversicherungen sowie den subjektiven Umgang mit befürchteter und realer Unsicherheit. Die Anwendung dieser Theorie auf die verschiedenen realen Ausprägungen von Mischarbeit öffnet einen kritischen Blick auf die Schwächen und Risiken von Arbeitskombinationen mit geringer Erwerbsbeteiligung, insbesondere bezüglich der Einkommenssicherung (Entgeltung von Nichterwerbsarbeit, nichtgeldliche Einkommen, Konsumeinschränkungen, Formen und Höhe eines Grundeinkommens) und bezüglich der Anrechte auf soziale Sicherungen.

Aufgrund des Fortwirkens sozialer Ungleichheit besteht die Notwendigkeit eines neuen Gesellschaftsvertrags, in dem die prinzipielle Gleichwertigkeit der Arbeiten als Beitrag zur gesellschaftlichen Reproduktion und die individuelle Wahlfreiheit von Kombinationen und Übergängen festgeschrieben ist. Dazu ist die gesellschaftliche Verantwortungsverteilung zwischen Staat, Wirtschaft und Individuen so zu regeln, dass die Gelegenheitsstrukturen für Mischarbeit vorgehalten werden und die Lasten und Risiken nicht zunehmend auf die Individuen verlagert werden. Erst auf dieser Grundlage können einzelne Maßnahmen der Arbeitsumverteilung ihre Wirksamkeit entfalten.

5. Gestaltungsvorschläge

Abschließend sollen einige Konzepte benannt werden, die implizit oder explizit einen erweiterten Arbeitsbegriff zur Grundlage haben und mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung eine sachliche und zeitliche Erweiterung anstreben. Auch hier gilt, dass es sich wesentlich um Vorschläge einzelner Wissenschaftler/innen handelt und dass die Vorschläge kaum aufeinander Bezug nehmen.

5.1 Absicherungen über die ganze Arbeit

Die Konzepte in diesem Bereich kritisieren erstens die starke Zerstückelung des Sozialversicherungssystems, d.h. dass alle Versicherungstatbestände wie Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie Ansprüche z.B. auf Bildungszeit und auf Elternzeit getrennt geregelt sind. Damit ist das System nicht auf die zunehmende Zahl von Übergängen eingerichtet, die mit der Flexibilisierung der Lebensläufe notwendig und produktiv werden. Aus der Theorie der „Übergangsarbeitsmärkte“ hat G. Schmid das Modell einer „*Arbeitslebensversicherung*“ entwickelt, die auf drei Säulen beruht: den Beiträgen zu einer Arbeitslosenversicherung, steuerfinanzierten Fonds für Nachteilsausgleich, individuellen und kollektiven Sicherungssystemen (Schmid 2004).

Während die Arbeitslebensversicherung weitgehend noch auf dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung beruht, wird dieses Prinzip in den Vorschlägen zum *Grundeinkommen* grundsätzlich eingeschränkt. Ein gelockerte Koppelung und Verknüpfung mit Engagement bietet das bedingte Grundeinkommen (z.B. *participation income* nach Atkinson, d.h. eine Entschädigung für gesellschaftlich nützliche Tätigkeiten, vgl. Vanderborght/Van Parijs 2005, S. 121f.) Diese Diskussion wird inzwischen sehr breit geführt, während in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik die Leistungsgewährung eher noch stärker an Gegenleistungen geknüpft wird (vgl. Abschaffung der Sozialhilfe).

5.2 Gestaltungen

Bei den Vorschlägen zur Gestaltung von Erwerbsarbeit kommt – trotz gegenläufiger Entwicklungen in den letzten Jahren – der *Erwerbsarbeitszeitverkürzung* eine zentrale Rolle zu. Sie ist in vielen Ansätzen zu ei-

nem erweiterten Arbeitsbegriff in Kombination mit anderen Maßnahmen bereits enthalten. Es gibt aber auch einige Vorschläge, die explizit auf Arbeitszeitverkürzungen fokussieren:

- Der Vorschlag einer kurzen Vollzeit für alle (30 Stunden-Woche; vgl. Spitzley 2006) fokussiert auf die Beschäftigungseffekte der Arbeitszeitverkürzung und auf eine gerechte Verteilung des Arbeitsvolumens auf alle Erwerbsfähigen. Er ist inzwischen von attac aufgegriffen worden und beansprucht, auch international durchgesetzt zu werden (Bontrup u.a. 2007).
- Der Vorschlag einer Halbtagsgesellschaft zielt auf einen umfassenden und grundsätzlichen gesellschaftlichen Wandel. Er beruht auf dem Prinzip der Zeit-Teilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit; eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit auf 1.000 Stunden pro Jahr führt zu einer Aufwertung unbezahlter Arbeit und einer starken Annäherung der Zeitverteilungen von Männern und Frauen (Stahmer 2006). Die Effekte auf die Zeitverteilungen und die notwendigen Qualifizierungsanforderungen sind in einem gesamtwirtschaftlichen Modell durchgerechnet worden.

Einen noch weiteren Horizont haben Vorschläge zur *Lebensarbeitszeit*: Eine Grundidee ist die gesellschaft-

liche Festlegung einer gleichen Lebenserwerbsarbeitszeit für alle, in der Freistellungen für verschiedene Arbeiten wie Familienarbeit und bürgerschaftliches Engagement enthalten sind. Durch entsprechende Abzüge von den angenommenen 40.000 Stunden entsteht ebenfalls eine Arbeitszeitverkürzung mit erhofften Beschäftigungseffekten (Hoffmann/Boulin 2000). Im Unterschied zur kurzen Vollzeit werden hier die individuelle Varianz von Lebensläufen und eine entsprechende Optionalität konstitutiv eingebaut.

Konkreter sind Lebensarbeitszeitmodelle mit Optionsrechten, die aus dem Aufbau von Langzeitkonten entstehen. Das Ansparen von Mehrarbeit und Einkommensanteilen auf Konten einerseits und die Möglichkeit der Entnahme zu individuell präferierten Zeitpunkten andererseits könnten zu einer individuellen Umverteilung von Arbeitszeit im Lebenslauf führen, die die alltägliche und biographische Lebensführung erleichtert. Allerdings fehlen in der betrieblichen Praxis noch viele Gestaltungs- und Qualifizierungsschritte, um Langzeitkonten zu einem produktiven Instrument einer neuen Lebenslaufpolitik zu machen (Hildebrandt 2007).

Auch Langzeitkonten sind noch dem Mechanismus der individuellen Vorleistung verhaftet, und das bedeutet, dass in vielen Fällen, in denen Zeit und Geld für die persönliche Entwicklung benötigt werden,

Perspektiven

Absicherungen

- Übergänge, Arbeitslosenversicherung
- Bedingtes Grundeinkommen

Gestaltungen

- Ansatzpunkt Erwerbsarbeitsverkürzung (in den anderen Konzepten teilweise enthalten)
 - kurze Vollzeit für Alle
 - Halbtagsgesellschaft
 - Lebensarbeitszeit
- Lebensarbeitszeitmodelle mit Optionsrechten (Langzeitkonten)
- Sozialerbschaft
- Ziehungsrechte

Erweiterter Unternehmerbegriff (Innovation und Kompetenzentwicklung)

noch nicht genug angespart ist. Daher sind Ideen zu einer gesellschaftlichen Kreditierung entstanden.

Aus der Destabilisierung von Berufsstatus und Organisationen ist im arbeitsrechtlichen Kontext ein „neuer persönlicher Berufsstatus“ entwickelt worden, der auf einem erweiterten Arbeitsbegriff beruht und den „Imperativen Freiheit, Sicherheit und Verantwortung“ gerecht werden soll. Ihm entspricht die Möglichkeit, auf Wunsch verschiedene zusätzliche soziale Ziehungsrechte in Anspruch zu nehmen (z.B. Freistellungen für Bildung, Erziehung, Ehrenamt) (Supiot 2000; Mückenberger 2007).

Eine andere Variante ist die sog. *Sozialerbschaft*, die auf die Startbedingungen junger Menschen abstellt. Nur gebunden an ein Mindestalter kann jeder Staatsbürger ein Startkapital von 60.000 Euro in Anspruch nehmen, über die Verwendung nach Situation und Lebensplan entscheiden, und nach beruflicher Etablierung zurückzahlen, spätestens mit dem Testament (Grözinger u.a. 2006).

5.3 Erweiterter Unternehmerbegriff

In den Beschreibungen der Veränderungen der Tätigkeiten sind immer wieder die erhöhten Qualifikationsanforderungen benannt worden. Dabei geht es nicht nur um berufsfachliche Qualifikationen, die sich in hohen Ausbildungsabschlüssen und Weiterbildungsaktivitäten ausdrücken, sondern auch um die Fähigkeiten des Managens. In traditioneller Sichtweise werden diese Fähigkeiten allein der Figur des Unternehmers zugewiesen, der sich auch durch eine obere Leitungsposition auszeichnet. Seine klassischen Tätigkeitsfelder sind die Organisation der Arbeitskraftnutzung, des Kapitaleinsatzes und des Marktbezugs. Die neueren Entwicklungen haben nun dazu geführt, dass unternehmerische Funktionen auch von Personen geleistet werden, die selbst nicht als Unternehmer tätig sind (sog. *entrepreneurship*) (Faust u.a. 2000; Pongratz 2007). Im Wesentlichen sind es erstens unternehmerische Teilfunktionen der Betriebsleitung, als Arbeitgeber und als Investor, sowie zweitens die Kernfunktion der Innovation (*social entrepreneur*).

In unserem Zusammenhang ist die Verknüpfung von Kompetenzentwicklung mit Innovationsfähigkeit besonders interessant, da sie die Frage beinhaltet,

wo diese Kompetenzentwicklung stattfindet. Es wird nicht mehr selbstverständlich davon ausgegangen, dass diese Kompetenz in der Ausbildung vermittelt wird oder quasi automatisch im Unternehmen entsteht. Andere Arbeitsbereiche werden daraufhin untersucht, ob in ihnen nicht bestimmte Kompetenzen ausgebildet werden, die auch in den Unternehmen produktiv sind – quasi als eine Ausweitung des Vorkommens der Unternehmereigenschaften. Das gilt für Familienarbeit und neuerdings auch für bürgerschaftliches Engagement.

Das Münchener Jugendinstitut hat sich zur Aufgabe gemacht, „bürgerschaftliches Engagement als soziales Kapital sichtbar (zu) machen, das Brücken bauen kann zwischen Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit, zwischen Unternehmen und sozialen Organisationen“ (Gerzer-Sass u.a. 2006, S. 21). Ein dafür entwickeltes Instrument sind die Kompetenznachweise „Lernen im sozialen Umfeld“, die bei Personalentscheidungen in Unternehmen als Teil des lebenslangen Lernens anerkannt werden sollen.

5.4 Resümee

Der Beitrag hat versucht, vielfach festgestellte Entgrenzungen zwischen Erwerbsarbeit und Engagement in den größeren Zusammenhang des Wandels der Erwerbsarbeit und der Diskussionen um einen erweiterten Arbeitsbegriff zu stellen. Grundlegende arbeitssoziologische Konzepte wie Flexibilisierung, Subjektivierung, Entgrenzung und Prekarität ermöglichen auch Erkenntnisgewinne bezüglich der Einordnung und Bewertung neuerer Entwicklungen im Engagementbereich. Darüber hinaus werden die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Arbeiten zu einer entscheidenden Gestaltungsdimension auch der Engagementarbeit. Umverteilung der individuellen Zeitverwendungen, mehr Zeit und bessere Arbeitsbedingungen für unbezahlt-freiwillige soziale Tätigkeiten, Wahlmöglichkeiten und soziale Sicherheit (durch Einkommen, durch soziale Vernetzung und durch die Integration in Mindestsicherungssysteme) sind die Zukunftsthemen, die nicht länger allein dem Erwerbsarbeitssystem überlassen bleiben dürfen.

Mehr Multidisziplinarität in der Freiwilligenforschung: Beiträge der Arbeits- und Organisationspsychologie

1. Einleitung

Freiwilliges Engagement für ein Gemeinwesen ist – unter noch näher zu bestimmenden Voraussetzungen – Arbeit und wird im Folgenden als frei-gemeinnützige oder auch freiwillige Arbeit bezeichnet. Sie wird gestaltet und organisiert und ist somit auch ein epistemologisches Kerngebiet von Arbeits- und Organisationspsychologen. Deren zentraler Gegenstand ist die psychologische Untersuchung und Beeinflussung von Arbeitstätigkeiten – sowohl auf der Mikroebene des Individuums als auch auf der organisationalen Makroebene. Im Diskurs um Arbeit in der Bürgergesellschaft sind die Positionen von Arbeits- und Organisationspsychologen und jenen verwandter Wissenschaften mit demselben Erkenntnisgebiet – wie Soziologie, Politik- oder Wirtschaftswissenschaften – derzeit nicht aufeinander bezogen (Kuhn 1962). In dem vorliegenden Beitrag soll ein arbeits- und organisationspsychologisches Bezugssystem frei-gemeinnütziger Arbeit skizziert und für ein multidisziplinäres, paradigmatisch erweitertes Vorgehen in der Forschung und Gestaltung argumentiert werden.

Der Text ist wie folgt aufgebaut: Teil 1 behandelt eine arbeits- und organisationspsychologische Definition frei-gemeinnütziger Arbeit und präsentiert empirische Ergebnisse zu Umfang und demographischen Bedingungen in Deutschland. Teil 2 präsentiert Arbeits- und organisationspsychologische Beiträge zum Diskurs zu bürgerschaftlichem Engagement in den Erkenntnisfeldern: (a) individuelle Motivation frei-gemeinnütziger Arbeit, (b) freiwilliges Engagement als ontogenetische Entwicklungsaufgabe und (c) Standards frei-gemeinnütziger Arbeit aus tätigkeits-

psychologischer Perspektive. Wir diskutieren jeweils Implikationen für Angebot und Gestaltung der Aufgaben im Rahmen eines freiwilligen Engagements. Der dritte Teil interpretiert frei-gemeinnützige Arbeit als Lernfeld für Arbeits- und Organisationspsychologen: Ressourcenaufbau durch frei-gemeinnützige Arbeit auf Ebene des Individuums und der Organisation; dargestellt an den Beispielen *Erholung*, Bewältigung von *Arbeitsstress*, Aufbau *sozialer Netzwerke* und *Arbeitsengagement*. Des Weiteren stellen wir Überlegungen zur Validierung und begrifflichen Schärfung von *Involvement*, *Commitment* und *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) an.

1.1 Arbeits- und organisationspsychologische Begriffsbildung: Frei-gemeinnützige Arbeit

Angesichts der Annahme, dass es in postindustriellen Gesellschaften zunehmend weniger Bedarf an bezahlter Arbeit gibt, muss der gängige Begriff von Arbeit erweitert werden (vgl. Gesellschaft für Arbeitswissenschaft 2000). Erwerbsarbeit als prototypische Arbeit zu begreifen, wird dem Gegenstand nicht gerecht. Arbeit ist in erster Linie Tätigkeit (Leontjew 1977).

Arbeit beziehen wir auf Leistungen, die von einem Individuum unter der Bedingung gesellschaftlicher Arbeitsteilung erbracht werden (vgl. Weber 1972). Eine Leistung ist nicht immer an spezifische Tätigkeiten gebunden, manche Leistung lässt sich durch ganz verschiedene Tätigkeiten erbringen. So ist die Unterstützung von Bedürftigen eine Leistung, die ebenso durch Nachbarschaftshilfe wie durch Spenden oder professionelle Sozialarbeit erfolgen kann.

Der Bereich frei-gemeinnütziger Arbeit umfasst *unbezahlte, organisierte, soziale Arbeit*; gemeint ist ein persönliches, gemeinnütziges Engagement, das mit einem *Zeitaufwand* verbunden ist, prinzipiell auch von einer *anderen* Person ausgeführt und *potenziell bezahlt* werden könnte (Wehner/Mieg/Güntert 2006). Zu frei-gemeinnütziger Arbeit zählt nicht die professionalisierte, bezahlte soziale Arbeit, sei sie auch noch so schlecht bezahlt; ebenso wenig die Beziehungsarbeit, denn diese hat zwar sozialen Charakter, würde aber nicht bezahlt noch von einem Dritten ausgeführt werden; nicht die Hausarbeit oder die Fürsorge innerhalb einer Familie, denn die Familie ist (noch) ein Element von Gemeinwesen und nicht selbst Gemeinwesen, weswegen Hausarbeit und familiäre Fürsorge nicht als soziale Arbeit qualifizieren; auch nicht die gemeinnützige Arbeit von Sozialhilfempfängern oder von Strafgefangenen, denn hier fehlt die Freiwilligkeit; keine frei-gemeinnützige Arbeit sind Spenden oder das Stiften von Vermögen in eine Stiftung, denn der persönliche Zeitaufwand ist gering; hingegen fällt die ehrenamtliche Tätigkeit in einer Stiftung sehr wohl unter frei-gemeinnützige Arbeit (Wehner/Mieg/Güntert 2006).

Frei-gemeinnützige Arbeit wird gegenwärtig unter vielen Titeln angesprochen. Wie wir aus Befragungen (vgl. Rosenblatt 2000: 51) entnehmen können, hat „Bürgerengagement“ (der Begriff wird nur von 6% präferiert) wenig Chance, als Generalbezeichnung für frei-gemeinnützige Arbeit in Gebrauch zu gelangen. Die präferierten Bezeichnungen sind „Freiwilligenarbeit“ (48%) und „Ehrenamt“ (32%). Die Verteilung nach Tätigkeitsfeldern macht deutlich, dass eine einheitliche Bezeichnung und Erfassung des Bereichs frei-gemeinnütziger Arbeit noch aussteht.

1.2 Frei-gemeinnützige Arbeit: Ein arbeits- und organisationspsychologischer Kernbereich

Frei-gemeinnützige Arbeit unterliegt individueller Sinnbildung und Gestaltung. Sie tritt bisweilen in ein kompensatives Verhältnis zur Erwerbsarbeit und wird auch von Unternehmen gefördert. Ergo sind als wichtige Akteure frei-gemeinnütziger Arbeit Arbeitnehmer als Individuen und als Gruppe, Unternehmen und das Gemeinwesen benannt. Somit ist das Thema Gegenstand soziologischer, ökonomischer und verwaltungswissenschaftlicher Arbeiten – ar-

beits- und organisationspsychologische Ansätze sind zwar grundsätzlich vorhanden, werden jedoch bislang nicht in die bestehende Theorie integriert. Dabei kann die Arbeits- und Organisationspsychologie wichtige Beiträge zur theoretischen und empirischen Aufarbeitung frei-gemeinnütziger Arbeit leisten.

Arbeits- und organisationspsychologisch formuliert gilt es zu untersuchen:

- Wodurch wird frei-gemeinnützige Arbeit motiviert?
- Welchen Standards müssen frei-gemeinnützige Arbeitstätigkeiten genügen?
- Welche Ressourcen schafft frei-gemeinnützige Arbeit?
- Was lässt sich aus menschlicher Arbeit jenseits der Abhängigkeit von Lohnarbeit für den arbeits- und organisationspsychologischen Mainstream lernen?

Die Ergebnisse bisheriger Forschung zu frei-gemeinnütziger Arbeit können wir zu vier Aussagen verdichten:

- Frei-gemeinnützige Arbeit ist multifunktional hinsichtlich der beteiligten Motive. Mit ihr lassen sich Hilfemotivation, soziale Anbindung, Kompetenzerwerb und andere Bedürfnislagen verbinden. Frei-gemeinnützige Arbeit kann durchaus eine Ausgleichfunktion gegenüber der Erwerbsarbeit gewinnen.
- Eine notwendige Bedingung für individuell frei-gemeinnütziges Engagement ist die persönliche Sinnhaftigkeit der Arbeit. Der persönliche Sinn wird bedroht durch Bezahlung dieser Arbeit, da sie dann in den Rang von Erwerbs- und Auftragsarbeit sinkt. Persönliche Sinnhaftigkeit einer Arbeit widerstrebt auch der Einführung einklagbarer Qualitätsstandards.
- Frei-gemeinnützige Arbeit ist eine Tätigkeit, zu deren Aufnahme und Durchführung Energie aufgewendet werden muss. Daneben ist diese Form der Tätigkeit eine Quelle verschiedener Ressourcen, was sie auch unter basis-rationalen Kriterien zur lohnenden und unterstützenswerten Aktivität werden lässt.
- Die Erforschung individueller Bindung an Organisationen beschränkt sich fast ausschließlich auf Erwerbsarbeit. Mechanismen, die jenseits von Abhängigkeitsverhältnissen zu einer nachhaltigen

Beziehung zwischen Organisationen und Organisationsmitgliedern beitragen, geben wertvolle Hinweise für die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen.

2. Umfang und Bewertung

In den Jahren 1999 und 2004 erfolgten repräsentative Erhebungen zur frei-gemeinnützigen Arbeit in Deutschland, die jeweils etwa 15 000 Personen umfassten (Rosenblatt 2000; Gensicke/Picot/Geiss 2006). Die Ergebnisse dieser Freiwilligensurveys sind im Wesentlichen über die fünf Jahre hinweg, die zwischen den Erhebungen lagen, stabil: Demnach sind 2004 36% der Wohnbevölkerung – oder hochgerechnet etwa 29,7 Millionen Menschen – in der Freiwilligenarbeit engagiert.

Die beiden Surveys (Rosenblatt 2000; Gensicke et al. 2006) unterscheiden verschiedene Grade von Engagement:

- keine aktive Beteiligung an freiwilliger Arbeit – der Anteil sank hier von 34% der Bevölkerung 1999 auf 30% der Bevölkerung im Jahre 2004;
- aktive Beteiligung, aber ohne freiwilliges Engagement (32%; 34%) sowie
- ein oder mehrere freiwillige Engagements (34%; 36%).

Wer leistet nun frei-gemeinnützige Arbeit? Die Personengruppen mittleren Alters (40 bis 60 Jahre) stellen die meisten freiwillig Engagierten. Während Schüler, Auszubildende und Studenten noch eher ohne freiwilliges Engagement an frei-gemeinnützigen Aktivitäten beteiligt sind (also z.B. Mitglieder im Verein ohne Amt), übernehmen Erwerbstätige und Hausfrauen/-männer den aktiven Part des freiwilligen Engagements. Analog finden sich Erwerbslose und ältere Bürger verstärkt in den Gruppen der Nicht-Aktiven oder der Aktiven ohne eigenes Engagement. Im Freiwilligensurvey 1999 wurden noch weitere Subgruppen gebildet. Typische Freiwillige zeichneten sich durch folgende Eigenschaften aus: Sie hatten einen größeren Bekannten- und Freundeskreis; lebten in einem Haushalt mit vier und mehr Personen; hatten einen höheren Bildungsabschluss; waren erwerbstätig; hatten gegenwärtig oder früher eine höhere berufliche Position. Das Prinzip scheint zu sein: Wer ohnehin

gesellschaftlich eingebunden ist, ist auch bereit, zusätzlich frei-gemeinnützige Arbeit zu leisten.

3. Psychologie frei-gemeinnütziger Arbeit

Wir definierten frei-gemeinnützige Arbeit als *unbezahlte organisierte Arbeit in sozialem Rahmen*. Daran knüpfen sich die vier Fragen (1) nach der Motivation zu freiwilliger Arbeit, (2) nach den Standards, denen freiwillige Arbeit genügen muss, (3) nach den Ressourcen, die freiwillige Arbeit schafft, und (4) nach dem Lernfeld, das Arbeit jenseits der Abhängigkeit von der Erwerbsarbeit für insbesondere die Arbeits- und Organisationspsychologie darstellt.

3.1 Die Frage der Motivation

3.1.1 Multifunktionalität

Wenn psychologisches Wissen bislang Eingang in den Diskurs um frei-gemeinnütziges Engagement gefunden hat, dann, um Licht in die Frage der Motivation zu bringen. Frei-gemeinnütziges Handeln wurde dabei als eine besondere Form prosozialen Verhaltens, nämlich als geplantes Hilfeverhalten begriffen (Wilson 2000). In der sozialpsychologischen Tradition wurden verschiedene konkurrierende Motive – Egoismus und Altruismus (vgl. Küpper/Bierhoff 1999) – einander gegenüber gestellt, bis Clary und Snyder (1998) das Konzept der Multifunktionalität freiwilligen Engagements einführten.

Der Bereich frei-gemeinnütziger Arbeit ist multifunktional hinsichtlich der verfolgten Ziele und gelebten Bedürfnisse (vgl. Clary/Snyder 1998, 1999). Dies bedeutet, dass verschiedene Motivationen das selbe Verhalten innerhalb einer Person und das gleiche Verhalten bei verschiedenen Personen bedingen können. Im Fall frei-gemeinnütziger Arbeit zählen dazu: *Hilfsbereitschaft, soziales Bedürfnis, gerechte Verteilung, Erlebniswert, ideologische Werte und individueller Kompetenzerwerb*. Wichtiger als die jeweilige Motivation ist die Bedingung, dass der Glaube an den Sinn und Nutzen der selbst erbrachten frei-gemeinnützigen Arbeit nicht gestört wird. Kommt das Gefühl des „Ausgenutztseins“ auf, verringern gerade diejenigen ihr Engagement, die aus einer sozialen Motivation heraus handeln (vgl. Mieg 1994).

Schon aufgrund dieser Multifunktionalität kann der freiwilligen Arbeit eine *Ausgleichsfunktion* zum Erwerbsleben zukommen. Wie Gensicke et al. (2006) zeigen, erwarten sich die meisten Freiwilligen von ihrem Engagement „eine Bereicherung ihres Lebensgefühls und ihrer Lebensfreude sowie interessante soziale Kontakte“ (S. 86). Im ersten Freiwilligensurvey (Rosenblatt 2000) wurde die Übereinstimmung zwischen Erwartung und Realität geprüft, die sich in hohem Maße deckten. In dieselbe Richtung weist der Befund zum Vergleich von Einstiegsmotivation und aktueller Motivation, erfasst mit dem Fragebogen zur Ehrenamtlichen Einstellungsstruktur (FEES Bierhoff/Schülken 2001): Auf fast allen Dimensionen – sei es soziale Verantwortung oder Selbsterfahrung – steigen die Werte. Einzige Ausnahme ist die Dimension des persönlichen Erfahrungsbereichs, d.h. das Sich-als-ähnlich-Erleben mit den Hilfeempfängern, die leicht abnimmt (vgl. Bierhoff/Schülken 2001: 190). Kurzum, die freiwillige Arbeit ist nicht nur durch die Tätigkeit per se, d.h. intrinsisch, motiviert, sie wird in der Regel auch als erfüllend erlebt.

Gensicke et al. (2006) leiten per Faktorenanalyse drei Erwartungsbündel, die an das Engagement gerichtet werden, ab: *Gemeinwohl-, Geselligkeits- und Interessenorientierung*. Zwar differenzieren diese Faktoren naturgegeben die Erwartungen der Studienteilnehmer. Extern validiert sind sie aber nicht – so bleibt es unmöglich, theoriegeleitete Aussagen zum zukünftigen Verhalten der Vertreter der Subgruppen zu treffen und es ist nur konsequent, dass sich die Autoren auf die Deskription der demographischen Verteilung ihrer Subgruppen beschränken. Die Verwendung psychometrischer Instrumente, die testtheoretischen Vorgaben folgen, erhöht die Prognosefähigkeit hingegen. Das in sozial- und arbeitspsychologischen Untersuchungen am häufigsten verwendete Instrument zur Erfassung individueller Motivlagen stammt aus dem amerikanischen Raum (Clary/Snyder 1998). Sein deutschsprachiges Pendant (Bierhoff/Schülken 2001) weicht konzeptionell nur geringfügig von dem Instrument von Clary et al. (1998) ab. Bierhoff und Schülken nehmen die grundsätzliche Unterscheidung zweier motivationaler Grundausrichtungen vor, unter denen jeweils spezifischere Motivationsfacetten subsumiert werden können: Sie unterscheiden die *altruistische* von der *egoistischen Orientierung* frei-gemeinnützigen Handelns. Die Skalen von Clary

und Snyder (1998) lassen sich im Kontinuum dieser Dimensionen verorten. Anzumerken bleibt, dass die Bezeichnung *egoistische Orientierung* im Zusammenhang mit frei-gemeinnütziger Arbeit eine fragwürdige Konnotation gewinnen kann. Denn immerhin wird hier tatsächlich prosoziale Verantwortung geleistet. Angemessener wäre es, von „solidarischem Individualismus“ zu sprechen (vgl. Berking 1994).

Unabhängig von der gewählten Begrifflichkeit fällt auf, dass die psychologische Theoriebildung in der umfassendsten deutschen Studie zu frei-gemeinnütziger Arbeit – dem Freiwilligensurvey (Gensicke et al. 2006) – gänzlich fehlt. Motivationen werden hier ad-hoc und ohne Bezug auf motivationstheoretisch fundierte Konzepte erfasst. Der Einbezug motivationspsychologischer Erkenntnisse würde eine theoretisch und psychometrisch robuste Erfassung der dem freiwilligen Engagement zugrunde liegenden Ziele und Bedürfnisse ermöglichen. Die Verwendung publizierter Skalen durch Forscher in unterschiedlichen Branchen, kulturellen Kontexten und bei verschiedenen Stichproben würde eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse gewährleisten, die mangels vergleichbarer Werkzeuge derzeit noch nicht gegeben ist. Dieser Mangel ist allerdings nicht darin begründet, dass die Werkzeuge nicht zur Verfügung stünden, sondern kann nur durch intradisziplinäre Verhaftung erklärt werden.

3.1.2 Frei-gemeinnützige Arbeit – eine Entwicklungsaufgabe?

Betrachtet man die Altersstrukturen der Gruppe frei-gemeinnützig Engagierter, so fällt besonders die Gruppe der 40- bis 60-Jährigen, die zu einem hohen Grad frei-gemeinnützig aktiv ist, ins Auge. Das Konzept der Entwicklungsaufgaben (Havighurst 1948; Erikson 1966) bietet Erklärungen dafür an, dass diese Altersgruppe offenbar besonders motiviert zu freiwilligem Engagement ist. Psychologische Forschung zur Entwicklung über die Lebensspanne bietet darüber hinaus wertvolle Erkenntnisse hinsichtlich der Faktoren, welche die Aufnahme und Aufrechterhaltung eines Engagements freiwillig Tätiger positiv beeinflussen.

Vor dem Hintergrund der bekannten, obgleich lange unterschätzten demographischen Veränderungen hin zu einem größeren Bevölkerungsanteil höheren Alters beschäftigen sich Arbeits- und Organisationspsycholo-

gen seit einigen Jahren verstärkt mit arbeitsbezogenen Kompetenzen, Motiven und kollegialer Interaktion älterer Arbeitnehmer (z.B. Kanfer/Ackerman 2004). Gehen wir vom Konzept der Entwicklungsaufgaben aus, so ist zu erwarten, dass Erwachsene dieses Alters im Beruf etabliert sind und ihre Familienangelegenheiten in ruhigeren Bahnen verlaufen, weil die Kinder allmählich das Haus verlassen. Die Entwicklungsaufgabe besteht in dieser *generativen* Phase in kultureller Produktivität, die über die Begrenztheit der eigenen Person hinausreicht und in der Hinwendung zum Gemeinwesen Erfüllung finden kann (Erikson 1966).

Sollte es sich bei freiwilligem Engagement für das Gemeinwesen tatsächlich um eine Entwicklungsaufgabe handeln, dann gibt es auch eine sensible Phase: Wenn bis dahin nicht eine erste Erfahrung mit freigeinnütziger Arbeit erfolgt, sinkt die generelle Wahrscheinlichkeit für ein Engagement. Auch wenn die Empirie noch unzureichend ist, würden wir die sensible Phase zwischen dem Alter von 35 und 45 Jahren ansetzen. Gemäß dem Speyerer Wertesurvey sinkt nach dem Alter von 50 Jahren recht deutlich der Anteil derer, die noch nicht engagiert sind, aber für Freiwilligenarbeit bereit wären (vgl. Klages 1999: 107). Andererseits begannen 23% aller über 60 Jährigen ihre frei-gemeinnützige Arbeit erst im Alter von über 50 Jahren (Brendgens/Braun 2000: 159), d.h. erst nach der „sensiblen Phase“ und damit u. U. nach dem Erleben des „Gescheitertseins“ in der Erwerbsarbeit oder auch im familiären Bereich.

Eine weitere Altersgruppe fällt auf: Gemäß dem Freiwilligensurvey (Gensicke et al. 2006) ist die Gruppe der 14 bis 24-Jährigen stabil in hohem Maß engagiert (wenn zu diesem Zeitpunkt auch noch eher ohne freiwilliges Engagement, z.B. in Form der Vereinsmitgliedschaft ohne Übernahme eines Amtes), und in besonderem Ausmaß dazu bereit, ein erstes oder weitere Engagements aufzunehmen. Die Jugendlichen werden also in Freiwilligenarbeit „hineinsozialisiert“ (Picot 2000). Zu erklären ist dies mit der Krise der Adoleszenz, in der Jugendliche – was durch die Einbindung in Vereinsarbeit bspw. geschehen kann – ein Gefühl für den eigenen Wert in Beziehungen entwickeln (Erikson 1966).

Auf Grundlage der empirischen Daten und der angerissenen Theorien bieten Erkenntnisse aus der psychologischen Lebensspannenforschung wertvolle Hinweise für das Angebot freiwilliger Arbeit und die Rekrutierung engagierter Personen:

- Je früher desto länger: Anreize zur Aufnahme eines freiwilligen Engagements in der Jugend wirken offenbar bis ins Alter nach. Daher sollten Initiativen zur Einbindung Jugendlicher in die Frei-Gemeinnützigkeit verstärkt gefördert werden.¹ Für Organisationen, die auf den Einsatz freiwilliger Helfer angewiesen sind, mag es sich lohnen, ihren Fokus bei der Suche nach neuen Mitarbeitern vermehrt in die Richtung jüngerer Bürger zu verlagern.
- Von älteren Arbeitnehmern ist bekannt, dass sie ihre Arbeitstätigkeit mit anderen Maßstäben bewerten als jüngere Mitarbeiter: so werden emotional positive Erfahrungen und Harmonie wichtiger für das Erleben der Arbeit als bspw. Verdienst oder Aufstiegsmöglichkeiten (Kanfer/Ackerman 2004). Somit ist es viel versprechend, älteren Menschen im Rahmen eines freiwilligen Engagements Möglichkeiten zum positiven zwischenmenschlichen Erleben der freiwilligen Arbeit anzubieten – es mag die Nachhaltigkeit ihres Engagements fördern. Hingegen sind jüngere Arbeitnehmer möglicherweise eher an der Aufnahme eines freiwilligen Engagements interessiert, wenn ihnen der eigene Nutzen hinsichtlich des Aufbaus sozialer Netzwerke oder Kompetenzen, die sie auch im Kontext ihrer Erwerbsarbeit gewinnbringend einsetzen können, bewusst gemacht wird.
- Untersuchungen zu den Fähig- und Fertigungsstrukturen jüngerer und älterer Arbeitnehmer weisen darauf hin, dass sich unterschiedliche Altersgruppen mit Blick auf ein gemeinsames Ziel gut ergänzen können (Kanfer/Ackerman 2004). Während Jüngere schneller lernen, neue Technologien zu nutzen und allgemein flexibler und schneller arbeiten, werden ältere Arbeitnehmer in Unternehmen zunehmend als Coaches für jüngere Kollegen geschätzt, weil sie Erfahrung und Geduld mitbringen.² Der wohl organisierte beiderseitige Austausch wird im Bereich freiwilliger Arbeit Synergien freisetzen können, die harmonisches Mit-

1 Ein Beispiel ist die Ausbildung jugendlicher Freiwilligen-Coaches, wie sie derzeit von der Jacobsstiftung in Zusammenarbeit mit einer schweizerischen Hochschule durchgeführt wird.

2 Vgl. die Initiativen EFI (Erfahrungswissen für Initiativen; www.efi-programm.de) in Deutschland und Innovage (www.innovage.ch) in der Schweiz.

einander, moderne Arbeitsweisen und kreative Lösungen unterstützen können.

3.2 Die Frage der Qualität der Arbeit

Frei-gemeinnützige Arbeit ist Arbeit in dem Sinne, dass diese Arbeit unter anderen Umständen auch bezahlt werden könnte. Diese Arbeit scheint sehr schätzenswert: Sie macht Spaß und dient dem Gemeinwohl (Güntert 2007). Freiwillige Arbeit wird offenbar als Tätigkeit in einem starken, nicht-entfremdeten Sinne empfunden (Arendt 2001; Leontjew 1977) – als „autonome Arbeit“ (Gorz 2000). Aus Sicht der Arbeitspsychologie ist dies an das Vorhandensein von „vollständigen Aufgaben“ (Hacker 1989) gebunden. Betrachten wir jedoch die Kennzeichnung vollständiger Aufgaben (nämlich als: selbstständiges Setzen von Zielen, selbstständige Handlungsvorbereitung, Auswahl der Mittel, Ausführungsfunktion mit möglicher Handlungskorrektur und Zielerreichungskontrolle), so fällt auf, dass vermutlich viele freiwillige Tätigkeiten diesen Kriterien nicht genügen, insbesondere nicht im Gesundheitsbereich, im Katastrophenschutz oder bei der Justiz. Das Fehlen einer vollständigen Aufgabe scheint freiwillige Arbeit nicht zu beeinträchtigen und wird vermutlich aufgewogen durch die „persönlichen Gründe“ (vgl. Gaskin et al. 1996: 89), denen die Multifunktionalität im Bereich frei-gemeinnütziger Arbeit breiten Raum gibt und so die Möglichkeit zur „Sinnproduktion“ schafft (vgl. Wehner et al. 2002).

Frei-gemeinnützige Arbeit ist zudem soziale Arbeit in dem Sinne, dass eine Leistung für Dritte erbracht wird. Wenig verwunderlich, dass – von außen – eine Reihe von Forderungen (Aufgabenbeschreibungen, Qualitätssicherung, institutionelle Führung etc.) an Freiwilligenarbeit laut werden (vgl. Hilber 2001).

Wir können diese Forderungen auf zwei Nenner bringen: *Professionalisierung* und *Politisierung*. Mit Politisierung ist gemeint, dass freiwillige Arbeit im Rahmen einer nationalen Politik aufgewertet und politisch „instrumentalisiert“ wird. So etwa, wenn der Bereich frei-gemeinnütziger Arbeit als Tätigkeitsfeld für Arbeitslose genutzt werden soll (vgl. Beck 1999) oder wenn freiwilliges Bürgerengagement im Rahmen traditioneller staatlicher Handlungsfelder, wie bspw. in den Bereichen Gesundheit, Schulen oder

Hilfe für sozial Benachteiligte, eine maßgebliche Rolle spielt und als eine Art Staatsanstellung verstanden wird (vgl. Deutscher Bundestag 2002; Wallimann 2000). Mit Professionalisierung ist gemeint, dass die Leistung prüfbaren Qualitätsstandards unterliegt. Professionalisierung und Politisierung laufen einem freiwilligen Engagement mit hoher Wahrscheinlichkeit zuwider, wenn sie für bestehende freiwillige Arbeit die Bedingungen neu formulieren. Denn dann unterlaufen sie den psychologischen Vertrag freiwilliger Arbeit (Rousseau 1995).

Doch auch unabhängig vom psychologischen Vertrag ändert Professionalisierung – im Sinne von organisierter und qualifizierter Leistungserbringung – die Qualität von Tätigkeiten, die freiwillig eingegangen werden. Professionalisierung bedeutet eine Unterwerfung unter sach-rationale Standards, einhergehend mit einem großen Anteil von Routinebildung (Mieg 2002; Chi/Glaser/Farr 1988).

Von arbeitspsychologischen Forschungsergebnissen kann die Frei-Gemeinnützigkeit u.a. dann profitieren, wenn sie die Tätigkeiten im Rahmen des Möglichen human gestaltet. Human gestaltete Aufgaben gehen mit erhöhter Motivation, Kompetenz und Flexibilität einher. Ulich (2001) nennt in Anlehnung an Hackman und Oldham (1976) folgende sieben Gestaltungsmerkmale humaner Arbeit, die für das Entstehen intrinsischer Motivation relevant sind:

1. Sinnhaftigkeit: Teilhabe an der Gesellschaft durch Übereinstimmung gesellschaftlicher und individueller Interessen.
2. Zeitelastizität/stressfreie Regulierbarkeit: Hilft, Arbeitsverdichtung zu kompensieren; Freiräume für Interaktion und Kreativität.
3. Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten: Erhalt und Entwicklung allgemeiner geistiger Flexibilität und beruflicher Qualifikation.
4. Autonomie: Verantwortungsübernahme stärkt Selbstwert- und Kompetenzgefühl.
5. Soziale Interaktion: Gemeinsame Bewältigung von Schwierigkeiten verteilt und verringert Belastungen.
6. Anforderungsvielfalt: Einsatz vielseitiger Qualifikation vermeidet einseitige Beanspruchung.
7. Vollständigkeit/Ganzheitlichkeit: Erkennen der Bedeutung der eigenen Arbeit; direkte Rückmeldung stärkt Motivation.

Welche der Gestaltungsmerkmale sind besonders stark zu gewichten? Unterscheiden sich verschiedene Arbeitstätigkeiten – etwa Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit – bezüglich der relativen Relevanz der Humankriterien? Und verschieben sich die Prioritäten je nach Perspektive?

Um diese Fragen zu klären, wurden verschiedene Berufsgruppen befragt. Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse liefern Wehner, Miege und Güntert (2006). Für die Gruppe der freiwillig Tätigen erweist sich die *Sinnhaftigkeit* ihrer Tätigkeit als wichtigstes Merkmal der Arbeit – bei anderen Gruppen rangiert sie deutlich weiter hinten. Zusätzlich zeigt sich, dass die *Sinnhaftigkeit* von den anderen Merkmalen deutlich abgegrenzt wird – ein Befund, der sich mit anderen Ergebnissen aus der Freiwilligenforschung deckt (Wehner et al. 2002): Sinngenerierung dürfte eines der starken Motive sein, frei-gemeinnützig tätig zu werden.

Anforderungsvielfalt und die *Vollständigkeit* der Aufgabe treten hingegen nicht als zentrale Merkmale hervor. Dies lässt darauf schließen, dass die Freiwilligen keine abwechslungsreiche, ganzheitliche Aufgabe suchen, sondern in erster Linie eben Teilhabe an der Gesellschaft und die Übereinstimmung individueller Interessen priorisieren. Die Autonomie der frei-gemeinnützigen Tätigkeit wurde wiederum als sehr bedeutsam eingeschätzt – dies deckt sich natürlich mit dem Attribut freiwilliger Arbeit: Man bestimmt unabhängig von existenziellen Überlegungen über die Zugehörigkeit oder die Aufgabe der freiwilligen Tätigkeit.

3.3 Die Frage des Aufbaus von Ressourcen

Das Treffen der Entscheidung zu arbeiten und die Umsetzung dieser Entscheidung durch Handeln erfordert Selbstregulation (vgl. Baumeister/Vohs 2004) und somit Ressourcenaufwand. Dass Handeln aber auch Ressourcen schaffen kann, ist in der Arbeits- und Organisationspsychologie seit langem bekannt (z.B. Hobfoll 1989). Die Erforschung der Ressourcen, die durch frei-gemeinnütziges Engagement entstehen, hat erst ansatzweise begonnen. Von Theorie und ersten empirischen Ergebnissen geleitet, stellen wir in diesem Abschnitt in Aussicht, dass sich freiwilliges Engagement für jeden Einzelnen lohnt und von Arbeitgebern – z.B. in Form von Freistellungen,

Überlassungen von Infrastrukturen oder Matched Giving (siehe Wehner/Gentile/Güntert 2006) – gefördert werden sollte. Dabei soll nicht verschwiegen werden, dass frei-gemeinnützige Arbeit auch mit (Opportunitäts-)Kosten – z. B. Zeit, die nicht in die Familien- oder Beziehungsarbeit investiert werden kann – einhergeht.

3.3.1 Individuelle Ressourcen

Erholung: Erholung wird in der arbeitspsychologischen Fachliteratur definiert als ein Prozess, durch den funktionale Systeme, die – z.B. während der Arbeit – beansprucht wurden, in ihren Ausgangszustand zurück versetzt werden (Meijman/Mulder 1998). Eine Erholungserfahrung (vgl. Sonnentag/Fritz 2007) ist das so genannte Mastery-Erleben, d.h. die Erfahrung, besondere Herausforderungen erfolgreich gemeistert zu haben. Beispiele für solche Mastery-Erlebnisse sind sportliche Herausforderungen – z.B. Bergsteigen – oder kognitive Herausforderungen – z.B. eine Fremdsprache lernen. Mastery-Erlebnisse gehen einher mit positiver Stimmung und tragen so zum allgemeinen Wohlbefinden bei (Totterdell/Parkinson 1999), erhöhen die Selbstwirksamkeitserwartung (Bandura 1998) und schaffen per definitionem, aber auch empirisch nachweisbar, neue Kompetenzen (Hobfoll 1989). Mojza, Peters, Binnewies und Sonnentag (subm.) konnten zeigen, dass die Studienteilnehmer an Tagen, an denen sie frei-gemeinnützig tätig waren, mehr Mastery erlebten als an anderen Tagen. Amerikanische Forscher konnten über einen längeren Zeitraum einen Zusammenhang zwischen freiwilliger Arbeit im Alter und allgemeinem Wohlbefinden nachweisen (Morrow-Howell/Hinterlong/Rozario/Tang 2003)

Stresspuffer: Eine Studie von Golücke (2005) zeigt, dass bei frei-gemeinnütziger Arbeit Ressourcen aufgebaut werden, die unter Bedingungen, die sonst als hoch stresserfüllt wahrgenommen werden, als Schutzfaktor wirksam werden können. Professionalisiertes Vorgehen im Pflegebereich erfordert eine gewisse emotionale Distanzierungsfähigkeit von der Person des Gepflegten. Oft erreicht diese ein Ausmaß, das sich als Depersonalisation beschreiben lässt, und wird so Teil des Burnout-Syndroms, das aus beruflicher Erschöpfung, Depersonalisation und eingeschränkter beruflicher Leistungsfähigkeit besteht (Burisch 1994).

Freiwillige Hospizhelfer zeigen bei bestehender Distanzierungsfähigkeit keine Depersonalisierung und erleben weniger Burnout als hauptamtliche Helfer. Offenbar können Freiwillige eine Form *unprofessioneller* emotionaler Distanz aufbauen, die sie weniger für Burnout anfällig sein lässt als ihre professionellen Kollegen (vgl. Golücke 2005).

Soziale Netzwerke: Gemäß dem Freiwilligensurvey (Gensicke et al. 2006) ist die wichtigste Organisationsform frei-gemeinnützigen Engagements der Verein. Mit beträchtlichem Abstand folgen Kirchen und religiöse Gruppierungen, Gruppen und Initiativen und schließlich staatliche oder kommunale Einrichtungen. Es ist unmittelbar ersichtlich, dass ein Großteil der geleisteten freiwilligen Arbeit im sozialen Kontext geleistet wird. Zumal 60% der Befragten angeben, dass ein Motiv ihres Engagements ist, „mit anderen zusammen zu kommen“ (Gensicke et al. 2006: 83). Somit erfüllt frei-gemeinnütziges Engagement einen wichtigen sozialen Zweck, indem es Menschen eine Möglichkeit zur Gemeinsamkeit bietet. In Verbindung mit der „Arbeitsmarktnähe“ (siehe 3.3.2), die in immerhin 22% der Fälle als gegeben beurteilt wird (Gensicke et al. 2006), liegt außerdem der Schluss nahe, dass die sozialen Verbindungen im freiwilligen Engagement im Sinne des *Networkings* unter Kollegen und mit potenziellen Arbeitgebern gepflegt werden und so vielleicht sogar positive Konsequenzen für die berufliche Entwicklung haben.

Arbeitsengagement: Laut Definition ist Arbeitsengagement ein motivationaler Zustand, der gekennzeichnet ist durch Hingabe, Vitalität und Absorption in die Aufgabe (Schaufeli/Salanova/González-Romá/Bakker 2002). Das Erleben von Arbeitsengagement steht in positivem Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit, der Bestimmtheit, den Beruf weiter ausüben zu wollen, sowie der Arbeitsleistung und wirkt außerdem als Schutzfaktor bei Arbeitsstress. Gelingt es, in der freiwilligen Arbeit ein solches Arbeitsengagement zu unterstützen, profitieren davon sowohl die Engagierten als auch die Nutznießer ihrer Arbeit. Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass die Ressource Arbeitsengagement auch mit einer Steigerung der individuellen Ansprüche an die Arbeit einhergehen kann. So kündigten stark engagierte Mitarbeiter ihre Jobs häufiger unter Stressbedingungen als weniger engagierte (Peters 2007). Dies weist dar-

auf hin, dass wohl organisierte freiwillige Arbeit eine Ressource sein kann, die Leistung und individuelles Wohlbefinden steigern kann. Vermehrte Aufmerksamkeit sollte aber den Prämissen zuteil werden, unter denen Menschen ein freiwilliges Engagement aufnehmen – werden die Ansprüche an die Arbeit nicht erfüllt – bspw. wenn sich ein Umweltschutzprojekt als Imagepflege herausstellt und weniger seinem offenkundigen Zweck dient – können potenzielle individuelle Ressourcen zerstört werden.

3.3.2 Organisationale Ressourcen

Von erweiterten sozialen Netzwerken, beruflicher Leistungsfähigkeit und hohem Arbeitsengagement profitieren freiwillig Tätige sowohl privat als auch in ihrem beruflichen Umfeld. Viele frei-gemeinnützige Tätigkeiten fordern und fördern Kompetenzen, die auch in der Erwerbsarbeit verlangt werden. Im Freiwilligensurvey (Gensicke 2006) gaben 22% der Teilnehmer an, dass ihr freiwilliges Engagement den Tätigkeiten, die sie im alltäglichen Berufsleben erfüllen, ähnlich sei. Eigene Kenntnisse und Erfahrungen im Rahmen des freiwilligen Engagements zu erweitern, finden die Teilnehmer der Befragung eher wichtig als unwichtig. Die Befragten geben an, dass sie durch fast 90% der freiwilligen Tätigkeiten Fähigkeiten erwerben (44% „in hohem oder sehr hohen Maße“; 45% „in gewissem Maße“), die für sie persönlich wichtig sind (Gensicke et al. 2006: 136f). In diesem Sinne ist es durchaus vernünftig, wenn Arbeitgeber das freiwillige Engagement ihrer Angestellten fördern. Wehner, Gentile und Güntert (2006) erläutern ausführlich praktizierte Formen solcher Unterstützung. Deren Dokumentation gestaltet sich mittlerweile unter dem Oberbegriff *Corporate Social Responsibility* – nicht zuletzt auch dank des gewachsenen Interesses am Thema unter Organisationssoziologen und Verwaltungswissenschaftlern – als recht ausführlich. Eklatant fehlt es hier bislang jedoch an über die reine Dokumentation und erste Ansätze zur betriebswirtschaftlichen Würdigung hinausgehenden systematischen Evaluationsstudien. Zielgrößen solcher Evaluationen ergeben sich aus den mit den Maßnahmen verbundenen Zielen und sind fast immer Kernbereiche arbeits- und organisationspsychologischer Theoriebildung, wie bspw. der erwartete Aufbau sozialer Kompetenzen und von Führungskompetenzen, von Kommunikations- und Teamfähigkeiten und die

Verbesserung des Images. Kurzum: Auch im organisationalen Bereich freiwilligen Engagements ist eine engere Verzahnung unterschiedlicher Disziplinen und Forschungstraditionen ein viel versprechender Ansatz zu einem profunderen Verständnis des Phänomens frei-gemeinnütziger Arbeit.

3.4 Frei-Gemeinnützigkeit als Lernfeld am Beispiel der Konzepte Commitment, Involvement und OCB

Während der Verbleib in einer Organisation und die Leistungsbereitschaft bei Erwerbsarbeit durch die monetären Anreize in gewissem Maße gesichert ist, können sich Organisationen, die auf die Mitarbeit von Freiwilligen bauen, auf diese „bindende“ Wirkung des Geldes nicht verlassen. Das *Involvement*, d.h. das Einbezogenensein in die Arbeitstätigkeit, und das *Commitment*, d.h. die Bindung gegenüber der Organisation, sind daher auch für Unternehmen mit Freiwilligen-Engagement relevante Größen. Die Frage zu beantworten, wie Commitment und Involvement nachhaltig gesichert werden, wenn das schlagende Argument der Lohnabhängigkeit fehlt, verspricht wertvolle Erkenntnisse über die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und erlaubt so Gestaltungsvorschläge der Beziehung zwischen Organisation und Individuum. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob die Erkenntnisse, die in vielen Jahren Forschung zu organisationalem Commitment und ähnlichen Konzepten gewonnen wurden, überhaupt im Kontext freiwilliger Arbeit Bestand haben. Oder anders herum formuliert: Welchen Wert für unser Verständnis von Tätigkeit hätten Konzepte, die *nur* unter Bedingungen der monetären Abhängigkeit gelten?³

Hohes Commitment zu einer Organisation bedeutet, dass die Menschen, die dieser Organisation angehören, sich dieser auch zugehörig und verbunden fühlen. Drei Komponenten werden in der Literatur unterschieden:

- Affektives Commitment: emotionale Bindung an die Organisation („ich bleibe, weil ich es will“)
- Normatives Commitment („ich bleibe, weil ich glaube, ich sollte“)

- Fortsetzungsbezogenes Commitment: Bindung aufgrund der Kosten, die mit dem Verlassen der Organisation verbunden wären („ich bleibe, weil ich es muss“)

Während Commitment das Verhältnis Person-Organisation (oder: die Bindung einer Person an die Organisation) thematisiert, bezeichnet Involvement starkes Interesse an und Identifikation mit der Arbeitstätigkeit.

Eine Studie von Güntert (2007) untersucht die Besonderheiten organisationalen Commitments und tätigkeitsbezogenen Involvements in der Gegenüberstellung von Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit. Dazu wurden Personen befragt, die einer Erwerbsarbeit nachgehen und daneben auch freiwillig tätig sind.

Es zeigen sich sowohl beim Commitment als auch beim Involvement höhere Werte für die Freiwilligenarbeit als für die Erwerbsarbeit. Beim Commitment zeigt sich die größte Differenz „zugunsten“ der Freiwilligenarbeit für die Akzeptanz der Werte und Ziele der Organisation sprich also, die affektive Commitmentfacette, während das fortsetzungsbezogene Commitment und die Anstrengungsbereitschaft in beiden Tätigkeitsbereichen gleich stark ausgeprägt sind.

Für das Involvement lässt sich Vergleichbares feststellen: Der Bezug der Tätigkeit zur eigenen Person und zu den Prioritäten im Leben wird für die Freiwilligenarbeit deutlicher als für die Erwerbsarbeit gesehen, während jedoch beim Interesse an der konkreten Tätigkeit zwischen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit keine Unterschiede bestehen.

Aus diesen Ergebnissen lässt sich schlussfolgern, dass das Sich-Wiederfinden des Individuums in der Tätigkeit mitbedingt, wie sehr sich eine Person ihrem Arbeitgeber verbunden fühlt und wie sehr sie bereit ist, sich in ihre Arbeit zu involvieren. Zukünftige Arbeiten werden sich der validen Erfassung der individuellen Passung und ihrer Konsequenzen für die Einstellungen gegenüber der Erwerbsarbeit widmen müssen. Schon jetzt wagen wir die nicht neue Behauptung,

³ Ausführlich soll an dieser Stelle nicht auf Definitionen und Forschung zu den Konstrukten Commitment und Involvement eingegangen werden – van Dick (2004) ist hier als deutschsprachige Übersicht zu empfehlen.

dass sinnstiftende Tätigkeiten im Rahmen der Erwerbsarbeit in ähnlichem Ausmaß mit Commitment und Involvement einhergehen, wie es bei der Freiwilligenarbeit der Fall ist. Aus Sicht der Erwerbsarbeit ist es allerdings ungleich wichtiger, positive Einstellungen bei den Mitarbeitern herzustellen: Während mangelndes Commitment und Involvement mit hoher Wahrscheinlichkeit zur Aufgabe des freiwilligen Engagements führen, veranlassen die gleichen Mängel im abhängigen Arbeitsverhältnis eher innere oder tatsächliche Kündigungen, emotionale Belastungen oder sogar Sabotageakte (z.B. Hom/Griffeth 1995). Konsequenzen, die sowohl für das Individuum als auch für Unternehmen und Gesellschaft hohe Kosten nach sich ziehen können.

Ein weiteres theoretisches Konzept, dass sich seit über 20 Jahren großer Beliebtheit unter forschenden wie auch praktizierenden Arbeits- und Organisationspsychologen erfreut, ist *Organizational Citizenship Behavior* (OCB; Organ 1988). OCB bezieht sich auf freiwilliges Engagement in Unternehmen, das über die vertraglich geforderte und definierte Leistung hinausgeht, zum Beispiel die Unterstützung von Kollegen. OCB lässt sich konsistent mit den zwei Dimensionen (1) der Hilfsbereitschaft und (2) der Gewissenhaftigkeit messen. Hilfsbereitschaft beschreibt altruistisches Verhalten, das sich an andere Individuen oder Gruppen innerhalb des Unternehmens richtet, wie z.B. das Angebot an einen Kollegen, dessen Aufgabe fertig zu stellen, wenn er aus familiären Gründen vorzeitig Feierabend machen muss. Unter Gewissenhaftigkeit versteht man eher generalisiertes Verhalten, das dem Unternehmen im Allgemeinen nützt, wie die grundlegende Orientierung des eigenen Verhaltens an den gültigen Firmennormen (z.B. nicht Stehlen, keine Privatgespräche am Diensttelefon, etc.).

Nun wäre zu erwarten, dass die Dimension Hilfsbereitschaft bei außerhalb ihrer Erwerbsarbeit freiwillig Tätigen stärker ausgeprägt ist (Bierhoff 1990) als bei nicht freiwillig Engagierten. Uns ist keine Studie bekannt, die sich dieser Frage angenommen hat. Wichtig wäre die Untersuchung dieses Zusammenhangs, um die Validitäten der jeweiligen altruistischen Motive, die als ausschlaggebend für OCB resp. frei-gemeinnützige Arbeit angenommen werden, zu belegen. Ebenfalls noch unklar, jedoch untersuchenswert,

ist die Frage, ob die Förderung von OCB bei Mitarbeitern sich positiv auf deren Motivation zu frei-gemeinnütziger Arbeit außerhalb des Unternehmens auswirkt.

4. Fazit

Die akademische Auseinandersetzung mit der Erwerbsarbeitsgesellschaft bedarf eines Diskurses über frei-gemeinnützige Arbeit, an dem sich verschiedene Disziplinen beteiligen. Das war in der Vergangenheit schon so und wird in einer erwerbsarbeitsärmeren Zukunft verstärkt so sein – beispielhaft sei auf die Debatte um ein einheitliches Grundeinkommen, das Lohnarbeit aus Motiven der Existenzsicherung nahezu obsolet machen würde, verwiesen (Vandenberght/van Parijs 2005). Wir haben gezeigt, dass die arbeits- und organisationspsychologische Disziplin wertvolle Beiträge zu diesem Diskurs leisten kann. Was motiviert freiwillige Arbeit? Wie ist freiwillige Arbeit zu gestalten, damit sie dem Individuum, der Gemeinschaft und der Gesellschaft nützt? Wie können möglichst viele Betroffene von freiwilliger Arbeit profitieren? Die arbeits- und organisationspsychologische Literatur bietet Ansatzpunkte zur Beantwortung dieser Fragen und darf daher in einem multidisziplinären Ansatz zur Erforschung freiwilliger Arbeit nicht fehlen. Darüber hinaus können theoretische Konzepte, deren Relevanz für die Erwerbsarbeit unbestritten ist, in der inter- und transdisziplinären Zusammenarbeit von Arbeits- und Organisationspsychologen in die Erörterung des Verhältnisses zwischen Einzelnen und Gemeinwesen eingebracht werden.

Mit Oskar Negt (1985) stellen wir fest: Die Befreiung von der Arbeit (der Fremdbestimmung) und die Befreiung der Arbeit (vom Entfremdungspotenzial) sind als ein und derselbe Prozess zu denken und zu gestalten. Es geht mithin um eine Neubewertung *sämtlicher* Arbeitstätigkeiten, die für ein politisches Gemeinwesen und für eine Erwerbsarbeitsgesellschaft zentral sind. Weder Arbeits- und Organisationspsychologen noch Soziologen, Wirtschafts- oder Politikwissenschaftler können sich dieser Komplexität alleine stellen – jede Disziplin trägt genuine Erkenntnisse bei, die transdisziplinäre Reflektionen im Rahmen eines wirklichen Diskurses verdienen.

Workshop 5:

Vom Engagement zum Beruf – Dynamiken der Verberuflichung

Eckhard Priller

Der Dritte Sektor als Jobmotor?

1. Infrastruktur für das Engagement

Zivilgesellschaft versteht sich als Selbstorganisation von Bürgern und Bürgerinnen und deren freiwilliges Engagement in einer Vielzahl von Organisationsformen, z.B. in Vereinen, Verbänden, Initiativen oder Stiftungen. Diese Organisationen werden als institutioneller Kern oder Infrastruktur der Zivilgesellschaft angesehen und häufig unter dem Gesichtspunkt der Abgrenzung zu Staat und Markt unter dem Begriff „Dritter Sektor“ zusammengefasst (Anheier et al. 2000). Die Organisationen des Dritten Sektors bilden jenen gesellschaftlichen Bereich, der zwischen den Polen Markt, Staat und Familie angesiedelt ist. Sie sind durch eine formale Struktur, organisatorische Unabhängigkeit vom Staat, eigenständige Verwaltung, gemeinnützige Ausrichtung und freiwilliges Engagement gekennzeichnet. Im täglichen Leben begegnen uns diese Organisationen in unterschiedlichen Bereichen und Funktionen: Ob in der Freizeit, in der Kultur, bei sozialen Diensten oder in lokalen, beruflichen und politischen Interessenvertretungen, ob als Vereine, Verbände, Stiftungen, gemeinnützige GmbHs oder Genossenschaften – sie sind in ihrer Gesamtheit inzwischen, mehr oder weniger unbemerkt, unentbehrlich für das Funktionieren der deutschen Gesellschaft geworden. Historisch bedingt sind dabei besonders durch das Subsidiaritätsprinzip enge Verbindungen zwischen den zivilgesellschaftlichen Organisationen und dem Staat entstanden.

Im Unterschied zu anderen Gesellschaftsbereichen fallen die Einschätzungen und Analysen zur Zivilgesellschaft und vor allem zur Entwicklung der Dritte-Sektor-Organisationen vorwiegend positiv aus (vgl. Enquête-Kommission 2002; Reimer 2006). Hervorgehoben werden dabei in erster Linie die zahlenmäßige Zunahme der Organisationen und ein Anwachsen des Engagements der Bürger. Die Zahl aller gegenwärtig in Deutschland existierenden Dritte-Sektor-Organisationen ist zwar nicht exakt zu beziffern. Indessen belegen vorhandene Angaben ein beachtliches Wachstum. So ist die Zahl der eingetragenen Vereine, die mit über 80 Prozent den größten Anteil am Dritten Sektor haben, in der letzten Zeit beträchtlich gestiegen. Im Jahr 2005 wurden in den Vereinsregistern rund 594.000 Vereine geführt; jährlich lassen sich hier ca. 15.000 Vereine neu eintragen. Entsprechend hat die Vereinsdichte stark zugenommen. Während im Jahr 1960 nur rund 160 Vereine je 100.000 Einwohner gezählt wurden, waren es 2003 etwa 700 und 2005 bereits 725 Vereine je 100.000 Einwohner (Vereinsstatistik 2005).

Doch auch das Stiftungswesen hat sich in Deutschland in den vergangenen Jahren beträchtlich ausgeweitet. Im Jahre 2005 verfügte Deutschland mit 13.490 bürgerlich-rechtlichen Stiftungen weltweit über den zweitgrößten Stiftungssektor nach den USA (rund 67.000 Stiftungen im Jahre 2004). Mehr als zwei Drittel der heutigen Stiftungen sind nach 1945 entstanden, wobei man seit den 1990er Jahren von einem wahren „Stiftungsboom“ sprechen kann. Während 1990 die Zahl der jährlich neu errichteten Stiftungen bei rund 200 lag, wurden seit 1995 pro Jahr mehr als 300 Stiftungen neu gegründet; seit 2000

sind es sogar jährlich über 700 Stiftungen. Im Jahre 2005 wurde der bisherige Spitzenwert mit 880 Stiftungsneugründungen erreicht. Zurückzuführen ist die gestiegene Popularität der Rechtsform der Stiftung u.a. auf Gesetzesänderungen, die administrative und steuerliche Erleichterungen schufen, aber auch auf neue Formen, z.B. die Bürgerstiftung, an der sich mehrere Bürger und Bürgerinnen, Institutionen oder Unternehmen beteiligen können (Bundesverband Deutscher Stiftungen 2005).

Neben der Zunahme der Dritte-Sektor-Organisationen haben sich gleichzeitig das Engagement und die Mitwirkung der Bürger in diesen Organisationen enorm verstärkt. Bereits in den 1990er Jahren wurden in Deutschland über 41 Mio. Mitglieder gezählt, und rund 17 Mio. Menschen engagierten sich damals regelmäßig mit einem messbaren zeitlichen Aufwand ehrenamtlich in solchen Organisationen. Weitere inzwischen durchgeführte Untersuchungen, die neben dem Engagement in zivilgesellschaftlichen Organisationen auch jenes in anderen Einrichtungen und Gremien (z.B. ehrenamtliche Funktion in der Kommunalvertretung oder als Schöffe bei Gericht) berücksichtigen, weisen für 1999 bereits 21 Mio. Ehrenamtliche (34 Prozent der Bevölkerung ab 14 Jahren) und für 2004 sogar eine Zahl von 23,4 Mio. (36 Prozent der Bevölkerung ab 14 Jahren) aus (Gensicke 2006).

2. Zur arbeitsmarktpolitischen Relevanz der Organisationen des Dritten Sektors

In engem Zusammenhang mit der Einbindung in die staatliche sozialpolitische Aufgabenrealisierung wird eine zunehmende arbeitsmarktpolitische Relevanz des Dritten Sektors konstatiert (Zimmer/Priller 2007). Seit den 1960er Jahren, vor allem aber in den 1990er Jahren, kann man eine kontinuierliche Zunahme von Beschäftigungsverhältnissen in seinen Organisationen verzeichnen. Während im Jahre 1990 in der alten Bundesrepublik in diesem Bereich 1,3 Mio. Menschen auf Vollzeit- oder Teilzeitstellen oder als geringfügig Beschäftigte gezählt wurden, gab

es 1995 im vereinigten Deutschland dort bereits 2,1 Mio. Arbeitsplätze. Gegenwärtig wird ihre Zahl auf etwa drei Millionen geschätzt.

Bei den beschäftigungsintensiven Dritte-Sektor-Organisationen mit ihren Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialbereich werden derzeit deutliche Trends zur Flexibilisierung der Beschäftigung und insbesondere die Zunahme von Teilzeitbeschäftigung festgestellt, die als beispielgebend für den gesamten Arbeitsmarkt interpretiert werden. Hervorgehoben wird darüber hinaus, dass die spezifischen Arbeitsformen in diesen Organisationen sowie die enge Verbindung zwischen bürgerschaftlichem Engagement und beruflicher Tätigkeit für den Einzelnen sowohl als Chance zur Integration in den Arbeitsmarkt wie auch als sinnvolle Brücke dorthin bzw. in besonderen Lebensphasen fungieren können (Priller/Zimmer 2006). Spezielle Beschäftigungschancen bieten sich demnach für Frauen, denen aufgrund flexibler Arbeitszeitgestaltung die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und familiären Aufgaben hier offenbar besser gelingt als in anderen Bereichen. Doch auch für Ältere, die sonst keine Beschäftigungschancen mehr haben oder in den letzten Jahren ihrer Berufskarriere ihre Berufs- und Lebenserfahrungen in anderen Gebieten einbringen wollen, können sich in Dritte-Sektor-Organisationen Beschäftigungsmöglichkeiten auftun, die den Übergang in die Rente verträglicher gestalten (Priller 2006).

Eine Reihe von Untersuchungen – wie jene des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project¹ – haben empirisch für die 1990er Jahre die besondere arbeitsmarktpolitische Bedeutung des Dritten Sektors auf der volkswirtschaftlichen Ebene aufgezeigt. Die arbeitsmarktpolitische Relevanz der gemeinnützigen Organisationen ist demnach im Beobachtungszeitraum kontinuierlich gewachsen und der Dritte Sektor kann auf eine besonders positive Beschäftigungsentwicklung zurückblicken. Während 1990 rund 1.018.000 Beschäftigte in Vollzeitäquivalenten gezählt wurden, waren es 1995 rund 1.441.000. Insgesamt waren im Jahr 1995 im deutschen Dritten Sektor rund 2,1 Millio-

¹ Das international vergleichende Projekt wurde von der Johns Hopkins-Universität in Baltimore (USA) initiiert und seit 1990 koordiniert. Es erfasst den Dritten Sektor in ausgewählten Ländern quantitativ in seiner ökonomischen Struktur (Beschäftigte, Ehrenamtliche, Tätigkeitsspektrum, Leistungsumfang, Finanzvolumen, Quellen und Verwendung der finanziellen Mittel) und qualitativ in seinen historischen, gesellschaftlichen und politischen Dimensionen. Die deutsche Teilstudie wurde in der zweiten Projektphase von Annette Zimmer (Universität Münster) und Eckhard Priller (WZB) geleitet.

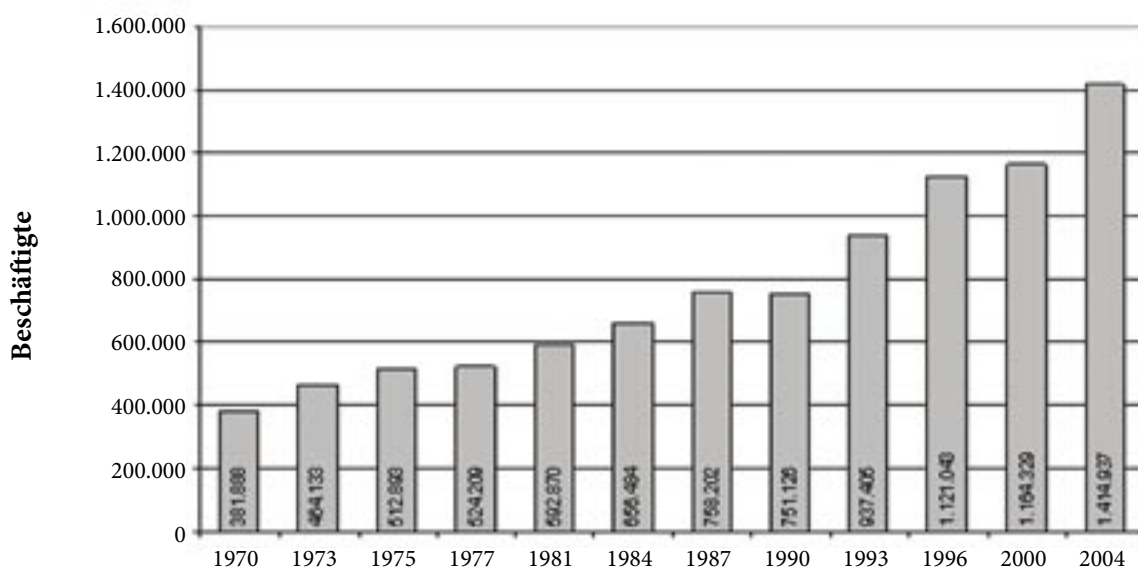
nen Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Für die zweite Hälfte der 1990er Jahre wurde in unterschiedlichen Untersuchungen ein unvermindert hohes Wachstum des Sektors in Deutschland angenommen und bis zum Jahr 2000 mit fast drei Millionen beschäftigten Personen in den gemeinnützigen Organisationen gerechnet. Allerdings fehlen für die Entwicklung im jüngsten Zeitraum bislang ausreichende Daten für den gesamten Sektor, da eine Wiederholung der Untersuchungen der Johns Hopkins-Studie nicht erfolgt und ihre Anlage als Dauerbeobachtung bislang in Deutschland nicht gelungen ist. Der vorliegende Beitrag kann zurückliegende und aktuelle Entwicklungstendenzen deshalb nur auf der Grundlage der zu einzelnen Bereichen des Dritten Sektors vorhandenen Angaben zur Anzahl der Arbeitsplätze analysieren. Er geht der Frage nach, ob der Dritte Sektor weiterhin neue Arbeitsplätze schafft. Gleichzeitig wird versucht aufzudecken, wie die gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnisse qualitativ zu charakterisieren sind. Als Datenquellen werden Angaben aus der Gesamtstatistik der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege und Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels herangezogen. Einschränkung ist hervorzuheben, dass beide Quellen nur einen Ausschnitt des Dritten Sektors reflektieren und nicht den gesamten Sektor abbilden.

3. Phasen der Beschäftigungswirksamkeit

Im Rückblick auf die letzten 15 Jahre lässt sich konstatieren, dass der Dritte Sektor nicht durchgängig auf gleichem Niveau neue Arbeitsplätze geschaffen hat und sich durchaus markante Einschnitte in der Entwicklung abzeichnen. Seit Beginn der 1990er Jahre sind drei Phasen auszumachen. Sie lassen sich teilweise aus den Ergebnissen der ersten beiden Phasen des Johns Hopkins Project erkennen, reflektieren sich aber auch in jüngeren Angaben der Freien Wohlfahrtspflege zur Beschäftigungsentwicklung (vgl. Abbildung 1).

Die drei Phasen sind wie folgt zu charakterisieren: Die erste Phase, die etwa den Zeitraum bis 1998 umfasste, zeichnet sich durch ein absolutes Wachstum der versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Dritten Sektor aus (*Phase des absoluten Wachstums*). Dieser Aufschwung war verbunden sowohl mit einer bedeutenden Expansion der Bereiche, in denen gemeinnützige Organisationen tätig wurden, als auch mit der Zunahme der Organisationen an sich. Dazu hat in einem hohen Maße die Indienstnahme der Organisationen zur Umsetzung und Durchsetzung staatlicher sozialpolitischer Zielstellungen beigetragen. Einen besonderen Stellenwert hatten dabei bekanntlich der Umbau in Ostdeutschland und die Schaffung von Strukturen des Dritten

Abbildung 1: Beschäftigte in der freien Wohlfahrtspflege 1970 - 2004



Quelle: Gesamtstatistik 2004 der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V.

Sektors, wie sie in den alten Bundesländern bestanden. Neben starken Professionalisierungstendenzen in ausgewählten Bereichen des Dritten Sektors (Soziale Dienste, Gesundheitswesen) zeichnete sich in anderen Bereichen (Umwelt, Internationale Aktivitäten) eine dynamische Konjunktur des bürgerschaftlichen Engagements ab.

Eine zweite, relativ kurze Phase, die sich um die Jahre 1999 bis 2001 erstreckte, ist durch eine Stagnation bei der Zahl der Arbeitsplätze zu charakterisieren (*Phase der Stagnation*). Mit dem Beginn der sozialpolitischen Umsteuerung, der Reformen und dem verstärkten Rückgang der staatlichen Mittel für die Finanzierung des Dritten Sektors entstehen offensichtlich keine weiteren Arbeitsplätze mehr. Der zunehmende Druck wirtschaftlicher Effizienzkriterien führt sogar insgesamt zu einem rückläufigen Arbeitsvolumen, eine Entwicklung, wie sie bislang nur aus den Sektoren Markt und Staat bekannt war. Dies äußerte sich darin, dass zunehmend Vollzeitstellen durch Teilzeitstellen ersetzt wurden. Die durch den Rückgang des Beschäftigungsvolumens entstehenden Lücken (wie zum Beispiel in der sozialen Betreuung und Beratung) versuchte ein Teil der Organisationen u. a. durch eine Ausweitung des freiwilligen Engagements und eine breite Verteilung der Aufgaben auf die vorhandenen Beschäftigten zu kompensieren.

In der dritten Phase, die etwa 2002 begann und in der wir uns gegenwärtig noch befinden, haben die Dritte-Sektor-Organisationen aus den sozialpolitischen Reformen und Umbrüchen entstandene Einschränkungen und Repressionen offenbar gut bewältigt. Sie haben sich mit den Veränderungen der Situation „eingerichtet“ und für ihren Bereich Lösungen gefunden, die auch wieder zu einem Zuwachs an Arbeitsplätzen führen. Im Bereich der Wohlfahrtspflege hat u.a. der umfangreiche Einsatz von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung dazu beige-

tragen. Die *neuerliche Wachstumsphase* betrifft aber offensichtlich nicht alle Bereiche des Dritten Sektors in gleichem Maße. Die Analysen des IAB verweisen beispielsweise auf der Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels auf kein weiteres Wachstum in den Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens.

Gleichzeitig ist nicht zu übersehen, dass durch die jährlich 15.000 neu gegründeten Vereine und ca. 800 neu eingerichteten Stiftungen ständig zusätzliche Aufgabenfelder für den Dritten Sektor hinzukommen oder Bereiche – wie zum Beispiel jener der Kinderbetreuung – beträchtlich anwachsen. Kennzeichen dieser dritten Phase ist die bemerkenswerte Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse, d. h. die Zahlen der Teilzeitarbeitsplätze und der befristeten Arbeitsplätze steigen beträchtlich an, die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze geht hingegen weiter zurück. Außerdem sind Tendenzen einer zunehmenden Kombination von regulärer (bezahlter) und freiwilliger (unbezahlter) Arbeit zu finden, die verstärkt zur Entgrenzung der ehemals klar voneinander getrennten Bereiche führt.

4. Probleme und Risiken der aktuellen Beschäftigungsentwicklung

Welche Entwicklungstendenzen kennzeichnen die gegenwärtige Entwicklungsphase im Einzelnen und wie sind die Beschäftigungsverhältnisse im Dritten Sektor gegenwärtig zu charakterisieren? Zunächst ist näher auf den Bereich der Freien Wohlfahrtspflege einzugehen, da hier zumindest bis 2004 eine Reihe verwertbarer statistischer Daten vorliegt und dieser Bereich zugleich den Kern des Dritten Sektors in Deutschland darstellt.

Nach den Angaben der Wohlfahrtsverbände weist vieles auf ein beträchtliches Wachstum in diesem Bereich

Tabelle 1: Atypische Beschäftigungsverhältnisse im Dritten Sektor 2004		
	Dritter Sektor	Durchschnitt alle Sektoren
Teilzeit	40 %	21 %
Befristung	13 %	6 %
Geringfügig	11 %	11 %s
Aushilfe/Praktikanten	3 %	3 %
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 (Berechnungen des IAB)		

in den letzten Jahren hin. So ist die Zahl der Einrichtungen von 2000 bis 2004 um sechs Prozent und die Anzahl der Beschäftigten sogar um 22 Prozent gestiegen. Allerdings basiert der Beschäftigungszuwachs hauptsächlich auf einer Zunahme bei den Teilzeitkräften und den geringfügig Beschäftigten um 39 Prozent. Innerhalb des Zeitraums von vier Jahren nahm die Anzahl der Teilzeitkräfte und der geringfügig Beschäftigten um 186.034 zu. Die Gesamtzahl dieser Beschäftigten stellt mit 663.637 rund 46,7 Prozent und damit fast die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse in den Wohlfahrtsverbänden. Die Gesamtzahl der ehrenamtlich sozial Engagierten weist die Gesamtstatistik der Freien Wohlfahrtspflege seit den letzten Berichtszeiträumen unverändert mit 2,5 bis 3 Millionen aus.

Die besondere Rolle der atypischen Beschäftigungsverhältnisse im Dritten Sektor kommt auch durch die Angaben des IAB zum Ausdruck (vgl. Tabelle 1).

Im Dritten Sektor waren nach diesen Angaben im Jahr 2004 mit 40 Prozent rund doppelt so viele Teilzeitkräfte wie im Durchschnitt aller Beschäftigten in Deutschland (21 Prozent) tätig. Bei den befristeten Arbeitsverhältnissen waren es im Dritten Sektor mit 13 Prozent sogar mehr als doppelt so viele Beschäftigte wie im Gesamtdurchschnitt (sechs Prozent). Hingegen bestehen bei den geringfügig Beschäftigten sowie bei Aushilfen und Praktikanten keine Unterschiede zwischen Drittem Sektor und dem Durchschnitt aller Sektoren.

Im Vergleich zu den Angaben über den Dritten Sektor aus Untersuchungen der 1990er Jahre zeigen sich beträchtliche Veränderungen. Nach den Ergebnissen des Johns Hopkins Project waren 1990 lediglich 27 Prozent und 1995 nur 34 Prozent der Mitarbeiter im gesamten Dritten Sektor teilzeitbeschäftigt. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten lag nach den Ergebnissen einer Organisationsbefragung aus dem Jahr 1997 noch bei 6 Prozent. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung sind also im Dritten Sektor stark angewachsen und sie dominieren inzwischen die Arbeitsverhältnisse.

Wurden diese Tendenzen lange Zeit als besonderer Vorteil und als Kennzeichen für flexible Beschäftigungsverhältnisse im Dritten Sektor angesehen, ergeben sich aufgrund der beschriebenen Entwicklungen

heute Fragen nach den Grenzen der Entwicklung zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Dies trifft auch für IAB-Angaben zum Frauenanteil zu, der stark zugenommen hat, so dass 2004 bereits von vier Arbeitsplätzen drei durch Frauen besetzt waren. Andere Analysen weisen auf die geringe Entlohnung hin und aus den Organisationen des Dritten Sektors werden erste Forderungen nach einem Mindestarbeitslohn gestellt.

5. Schlussfolgerungen und Perspektiven

Die Untersuchungen zur arbeitsmarktpolitischen Wirkung des Dritten Sektors dürfen nicht auf die unmittelbare Beschäftigungswirkung beschränkt bleiben. Qualitative Aspekte der Beschäftigung im Dritten Sektor sind künftig stärker zu berücksichtigen, um auf Faktoren wie Überlastung, schlechte Arbeitsbedingungen und geringe Entlohnung aufmerksam zu machen.

Tendenzen der Zunahme atypischer Beschäftigung müssen zwar nicht mit Entwicklungen zu prekärer Beschäftigung einhergehen, auszuschließen ist ein solcher Zusammenhang aber auch im Dritten Sektor nicht. Da gerade hier die Kombination von regulärer Arbeit und freiwilligem Engagement zunimmt und die Grenzen zwischen beiden Bereichen verschwimmen, ist diesen Fragen mehr Aufmerksamkeit zu schenken.

Karl Birkhölzer

Thesen zum Verhältnis von bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbsarbeit

Die Diskussion um das Bürgerschaftliche Engagement (BE) leidet aus meiner Sicht an einer Reihe von Verkürzungen bzw. Missverständnissen:

1. BE als zusätzliches ideelles, nicht unbedingt notwendiges gesellschaftliches Engagement:

Obwohl es das sicher auch gibt, entsteht BE aus meiner

Kenntnis vor allem als Reaktion auf gesellschaftliche Mangelerscheinungen wie unversorgten Bedürfnissen und ungelösten Konflikten. Seine gesellschaftliche Bedeutung ist folglich kaum zu überschätzen; es ist eine Art Frühwarnsystem für Markt- und Staatsversagen und häufig genug ein zwar unentbehrlicher, aber nicht gleichermaßen wertgeschätzter Lückenbüsser.

2. BE als nicht-wirtschaftliche Tätigkeit ohne Erwerbscharakter: Dabei wird der Begriff des „Erwerbs“ reduziert auf Geld-Verdienen und Gewinnorientierung. Der Begriff impliziert aber auch den Erwerb von Lebensmitteln zum Lebensunterhalt. In diesem Sinne ist BE sehr häufig eine direkte bzw. nicht-marktförmige Leistungserbringung ohne Vermittlung von Geld, vor allem dann, wenn es um Leistungen für Bedürftige oder anderweitig Notleidende geht. Es handelt es sich also um originäre, wenn auch nicht-kommerzielle wirtschaftliche Tätigkeit, um unmittelbare Wertschöpfung, deren tatsächlicher Wert nur deshalb nicht ermittelt wird, weil sie nicht in monetären Kategorien erfolgt. Die Investition bzw. Verausgabung von Zeit wäre ein geeigneter Maßstab.

3. BE als unbezahlte Arbeit:

Der Begriff der „Freiwilligkeit“ hat aber eine doppelte Bedeutung, wofür es im Englischen zwei Wörter gibt: „Volunteer work“ als freiwillige unbezahlte Arbeit und „voluntary work“ als aus freien Stücken ohne offizielle Verpflichtung übernommene Arbeit, deren „Entlohnung“ immer dann erforderlich ist, wenn sie über einen zeitlich eng begrenzten Rahmen hinausgeht und kein anderweitig gesichertes Einkommen (wie beim klassischen Ehrenamt) dafür zur Verfügung steht. „Voluntary Organizations“ sind deshalb in den angelsächsischen Ländern (aber nach meiner Beobachtung auch hierzulande) stets eine Mischung aus bezahlter und unbezahlter Arbeit. Sie unterscheiden sich allerdings von kommerziellen Unternehmen durch ihren „not-for-profit“-Charakter.

4. BE als individuelles Engagement:

So richtig es ist, auch das Engagement Einzelner hervorzuheben, darf nicht übersehen werden, dass BE seinem Wesen nach eine kollektive Leistung darstellt bzw. erst aus dem Zusammenwirken Einzelner entsteht (soziales Kapital). BE manifestiert sich deshalb vor allem in gemeinschaftlichen Initiativen, Organisationen und zunehmend in sozialen Unternehmen.

Dieser „Dritte bzw. zivilgesellschaftliche Sektor“ umfasst in Deutschland mehr als 2,5 Millionen bezahlte Arbeitsplätze und das 2- bis 3-fache an freiwilliger unbezahlter Arbeit. So gesehen ist BE längst eine professionelle Tätigkeit, allerdings fehlen zumindest in Deutschland dafür immer noch die entsprechenden professionellen Ausbildungsgänge.

Dirk Blümke

Dynamiken der Verberuflichung aus der Sicht der Hospizbewegung

Die Verbesserung der Lebenssituation sterbender und trauernder Menschen macht ein Miteinander ehren- und hauptamtlichen Engagements zwingend notwendig. Dem unentgeltlich, zweckfreien, rolle-nungebundenen ehrenamtlichen Engagement steht das koordinierende und fachkundige hauptamtliche Engagement zur Seite. Funktionen und Rollen sind konzeptionell und ideell verankert. Auch geringfügig bezahlte Tätigkeiten (wie z.B. Sitzwachen) sind der hauptamtlichen Tätigkeit zuzurechnen. Hauptamtlichkeit kann Ehrenamtlichkeit in der Hospizarbeit nicht ersetzen. Beide sind aufeinander verwiesen.

Folgende Thesen und deren Erläuterungen sollen das oben Beschriebene herleiten:

1. Die Bürgerbewegung Hospiz steht in der Spannung, eine dynamische Bewegung und gleichzeitig eine Institution geworden zu sein.

Es gibt kaum eine Bewegung der letzten Jahrzehnte, die so kraftvoll und nachhaltig in die Strukturen des Sozial- und Gesundheitswesens eingewirkt hat, wie die sog. Hospizbewegung. Innerhalb der Hospizbewegung sind zwei Linien kennzeichnend, wobei die eine gleichgesetzt werden kann mit der „Bürgerbewegung Hospiz“, die andere, die etwas zeitversetzt zu Beginn der 1990er Jahre nach außen trat: die Palliativmedizin, die in sich den englischen Begriff „Palliative Care“ integriert sieht. Kennzeichen der „Bürgerbewegung Hospiz“ waren insbesondere in den 1980er und 1990er Jahren ein hohes Maß an ehrenamtlichem En-

gagement – dies bleibt bis heute – und die Etablierung des „Modells Hospizarbeit“ als eine andere „neue“ Kultur des Lebens im Umgang mit dem Sterben.

Die unbedingte Zuwendung zum sterbenden Menschen und seinen Angehörigen bedingte eine Abgrenzung zu einem institutionalisierten entpersönlicht empfundenen und erlebten Sterben in den institutionellen Sterbeorten Altenheim und Krankenhaus. Gleichzeitig forderte die „Bürgerbewegung Hospiz“ die Bürgergesellschaft zu einem anderen Umgang mit dem sterbenden Menschen und seiner Angehörigen heraus. Letztlich zielte die Bürgerbewegung weniger auf die Sterbeorte, sondern auf die Haltung einer Gesellschaft, die Papst Johannes Paul II. als Kultur des Todes bezeichnete. Die Modelle der Hospizbewegung, stationäre Hospize oder ambulante Hospizdienste, ermöglichten beispielhaft diesen anderen Umgang und verdeutlichten die damit verbundenen Chancen.

Was die Bürgerbewegung für die Gesellschaft war, galt in ähnlicher Weise für die Palliativmedizin in den bestehenden Strukturen des Gesundheitswesens. Die Etablierung von Palliativstationen bis hin zu palliativen Konsiliardiensten wirkte insbesondere auf die Institution Krankenhaus sowie die dort tätigen Berufsgruppen; bis hinein in Studium, Lehre und Forschung. Die Bedeutung der Schmerz- und Symptomkontrolle in Verbindung mit multidisziplinärer und interdisziplinärer Zusammenarbeit sind der Schlüssel zur Sichtweise, dass die Hospizarbeit und Palliativmedizin zwei Seiten ein- und derselben Medaille beschreiben und in der radikalen Zuwendung zum sterbenden Menschen und seinen Angehörigen ihren tragenden Grund haben.

Die Verbesserung der Lebenssituation Sterbender und ihrer Angehörigen ist der dynamisch haltende Stachel der Bewegung, die hierzu sektorenübergreifend, vernetzend, kreativ und manchmal provokant denken und handeln muss. Der „Bürgerbewegung Hospiz“ ist es gelungen, in gesetzlichen Regelungen das Bewusstsein von der Not sterbender Menschen sowie der damit verbundenen Bedürfnisse so zu verankern, dass bestimmte Modelle als Regelinstitution anerkannt wurden. Die damit verbundenen Ausführungsbestimmungen haben in der Folge den Rahmen für haupt- und ehrenamtliche Tätigkeiten beschrieben. Die ehrenamtlich geprägte Bürgerbewegung

hat damit insbesondere im ambulanten Bereich das Berufsbild „Hospizfachkraft für Koordination“ hervorgebracht. Qualifizierungsanforderungen in dem Bereich der hospizlich-palliativen Versorgung sind für die Berufsgruppen Arzt und Pflegefachkraft zum Standard geworden.

2. Wäre die Hospizbewegung eine Organisation, könnte man von einer Phase der Konsolidierung und zunehmenden Ausdifferenzierung sprechen.

Eine andere Sichtweise auf die Hospizbewegung lässt gewisse Parallelen zu einem Organisationsentwicklungsprozess zu. Hiernach wurde eine kraftvoll und charismatisch geprägte Gründerphase von einer Phase der Konsolidierung abgelöst. Deren Kennzeichen waren Struktur, Sicherung des Bewährten und die Einführung von Grundstandards. Gesetze manifestieren den äußeren Rahmen, der sich in einer Organisationsstruktur im Inneren bei vielen Diensten gegen Ende der 1990er Jahre abbildete. Die immer mehr als vielfältig erkannten Aufgaben machten eine zunehmende Ausdifferenzierung erforderlich, um dem einzelnen Sterbenden und seinen Angehörigen gerechter zu werden. Eine besondere Form der Ausdifferenzierung stellte Ende der 1990er Jahre/Anfang 2000 die Kinder- und Jugendhospizarbeit dar.

Organisationsprozesse laufen nicht reibungslos ab. Gründerpersönlichkeiten wenden sich ab, Ehrenamtlichkeit muss immer wieder neu seinen Platz und seine Stellung im multidisziplinären Team behaupten.

In solchen Entwicklungsprozessen gerät der einzelne Mensch innerhalb der Hospizdienste und -einrichtungen als ehrenamtlich oder hauptamtlich Mitarbeitender an den Rand. Verlässlichkeit im Miteinander sowie das Eintreten für die Vision, eine Kultur des Lebens zu schaffen, wird als nachrangig erlebt. Funktionieren und Versachlichung dominiert das Geschehen. Dann steht der Mensch zwar ideell in Leitbildern und Leitsätzen im Mittelpunkt, während er faktisch schon lange im Wege steht. Die „Bürgerbewegung Hospiz“ ist aber wesentlich entstanden und auch geprägt durch die Emotionalität ihrer Bewegter und damit eng gekoppelt an die innere Dynamik von „Herz und Verstand“, wie es einmal Cicely Saunders beschrieben hat. Damit gilt es achtsam zu sein, wie

es gelingt, in der Eigendynamik der Entwicklung der Hospizbewegung die beteiligten ehren- wie hauptamtlich Mitarbeitenden mitzunehmen.

Dieser Entfremdung von der Ursprünglichkeit menschlichen Begegnens in der Sterbe- und Trauerbegleitung ist nur durch eine ritualisierte (institutionalisierte) Reflexion von Haltung, Rollenverständnis und Zielen des Dienstes/der Einrichtung entgegen zu treten. Jede Ausdifferenzierung zieht nach sich, dass über neu hinzukommende Aufgaben die Berührungspunkte und Überschneidungen zu anderen Aufgaben beschrieben, Kompetenzen geklärt und Vereinbarungen getroffen werden müssen. Die Integration des Neuen bei Sicherung des Bewährten ist die Herausforderung für die Hospizbewegung (auch der Zukunft).

3. Gesetze haben u.a. im ambulanten Bereich über einen Personalkostenzuschuss der Kostenträger an vielen Stellen zu hauptamtlichen Koordinationskräften geführt, die neben ihrer beruflichen Ausgangsqualifizierung spezifische Qualifizierungen benötigen. Einige der ehemals ehrenamtlichen Koordinationskräfte haben ihr Ehrenamt zum Beruf gemacht, andere zogen sich aus der Führungsverantwortung zurück.

Die „Bürgerbewegung Hospiz“ hat insbesondere die ambulante Hospizarbeit maßgeblich geformt. In dieser ist die ehrenamtliche Mitarbeit am ausgeprägtesten. Damit ist die ambulante Hospizarbeit auch der Gradmesser, inwieweit es gelingt, die Lebenssituation sterbender Menschen und ihrer Angehörigen in der Qualifizierung von Berufsrollenträgern zu verbessern und gleichzeitig die Gesellschaft mit ihren Bürgern in der Auseinandersetzung mit den Themen Sterben, Tod und Trauer in der Pflicht zu halten.

Die Ehrenamtlichkeit in der Hospizbewegung gilt als Garant, dass ohne beruflich gebundene Rolle der sterbende Mensch Aufmerksamkeit und Zuwendung und damit Anteil am gesellschaftlichen Alltag erfährt. Dieser Form von Normalität wird von Angehörigen und sterbenden Menschen selbst eine entlastende und ermutigende Wirkung zugeschrieben.

Eine intensive und kontroverse Diskussion innerhalb der ambulanten Hospizarbeit war mit der Frage verbunden, ob eine hauptamtliche Hospizfachkraft die Ehrenamtlichkeit, die sie ermöglichen soll, in ihrer

Substanz gefährdet. Müsse nicht der gesamte Dienst einschließlich der leitenden und koordinierenden Funktionen ehrenamtlich bleiben, um einer Aushöhlung des Ehrenamtes an der Wurzel vorzubeugen? Beispiele im Rettungsdienst und anderen Bereichen verweisen auf Entwicklungen, in denen Ehrenamt/bürgerschaftliches Engagement erst ergänzend und dann so gut wie gar nicht mehr zum Einsatz kommt. Zunehmende Qualitätsanforderungen führten zu Bedingungen, unter denen ein ehrenamtlicher Zugang nahezu unmöglich wurde.

In der Hospizbewegung führte diese unterschiedliche Sichtweise mitunter nicht nur zu kontroversen Auseinandersetzungen, sondern auch zu schmerzlichen Trennungen. Sechs Jahre nach der gesetzlichen Regelung, der eine teilrefinanzierte Hauptamtlichkeit in der ambulanten Hospizarbeit zulässt, ist ein Rückschluss auf eine Abwertung bzw. Aushöhlung des Ehrenamtes noch nicht erkennbar. Die Diskussion selbst wirkte jedoch sensibilisierend und steht bei jeder weiteren Differenzierung wieder oben auf der Tagesordnung. Insofern ist das Ausbleiben des Befürchteten auch kein Ruhekissen, sondern eine andere Form des Stachels, der die Bewegung in einer kritischen Selbstreflexion in Blick auf ihre Grundsätze hält.

4. Die komplexen Strukturen des Gesundheitswesens erfordern eine gut abgestimmte Netzwerkarbeit, um eine ganzheitliche Versorgung an allen Sterbeorten zu ermöglichen.

Das Wohl der sterbenden Menschen und ihrer Angehörigen erfordert, dass die Hospizbewegung sich den Herausforderungen unseres Gesundheitswesens stellt. Die Einzelsituation muss auf die gesamte Palette der hospizlich-palliativen Versorgung hin abgestimmt werden. Dies geht nur in einem zentral koordinierten Miteinander aller Leistungserbringer: sowohl der Primärversorgung als auch der hospizlich-palliativen Versorgung. Die Schlüsselbegriffe dieses Anspruches sind Koordination und Vernetzung. Schon lange sind schwerkranke und sterbende Menschen sowie ihre Angehörigen überfordert, die Hilfe und Unterstützung zu finden, die sie benötigen. Auch die einzelnen Leistungserbringer sind oft nicht in der Lage, dem (eigenen) Vernetzungsanspruch gerecht zu werden. Netzwerkarbeit erfordert einen zusätzlichen Zeitansatz und ein Grundverständnis von Kooperation so-

wie eine gesicherte Regelkommunikation. Dies kostet Geld, das genau hierfür aber (noch) nicht zur Verfügung steht.

Um das Ziel einer abgestimmten Netzwerkarbeit zu erreichen, um dem Menschen in der Komplexität unserer Gesundheitsstrukturen dienen zu können, müssen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Inwieweit z.B. der Begriff der „besonderen Koordination“ im Gesetz zur spezialisierten ambulanten Palliativversorgung (§37b SGB V) hierfür in Anspruch genommen werden kann, wird sich bis Ende 2008 entscheiden. Bei der vielfältigen Belastung der einzelnen Leistungserbringer wird es ohne Leistungsanreize wohl kaum gelingen, alle Leistungserbringer in das Netzwerk zur hospizlich-palliativen Versorgung einzubinden.

5. Im Zuge der Spezialisierung in der Hospizarbeit und Palliativmedizin entstehen neue Berufsqualifikationen, insbesondere in der Medizin und Pflege.

Der oben beschriebene Weg zur Ausdifferenzierung hat in der Hospizarbeit und Palliativmedizin dazu geführt, dass neue spezialisierte Berufsbilder entstanden sind. Für den ambulanten Bereich ist dies die Koordinationskraft (nach §39a SGB V). Für die Palliativpflege bedarf es der für Palliative Care weiter gebildeten examinierten Fachkraft. Für die Medizin gilt die Zusatzbezeichnung Palliativmedizin. Die Zusatzqualifikationen, die auf bestehende Berufsqualifikationen und -erfahrungen aufbauen, ermöglichen ein Arbeiten in den Feldern stationäres Hospiz und Palliativstation, ambulanter Palliativ(-pflege-)dienst und in der ambulanten Hospizarbeit sowie in den sog. Palliative Care Teams der SAPV (spezialisierten ambulanten Palliativversorgung).

6. Die Not führt manche Familien immer wieder zu Anfragen, ob z.B. eine Betreuung in Form von Sitz- oder Nachtwachen übernommen werden kann, um beruflich bedingte Abwesenheitszeiten zu überbrücken.

In der Frage der Dynamiken zur Verberuflichung ist ein nicht zu unterschätzender Faktor die Not der Betroffenen selbst, die ideologielos nach Möglichkeiten suchen, dem geliebten Menschen ein Verbleiben in der eigenen Häuslichkeit zu sichern. Häufig stellt die berufliche Situation der Angehörigen das eigentliche Problem dar. Selbst bei einem Hospizkarenzge-

setz (wie bereits in Österreich vorhanden) bleibt die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Sorge um den schwerkranken Menschen. „Erschwerend“ kommt hinzu, dass es ja nicht absehbar ist, über welchen Zeitraum sich die Erkrankung erstreckt.

Es ergeben sich in diesem Zusammenhang u.a. verschiedene Zuspitzungen:

- Die Situation macht eine Einweisung in eine Institution (z.B. Pflegeheim, Hospiz) erforderlich.
- Es wird auf einer Basis geringer Entlohnung eine Person zur Überbrückung der Werktage angestellt.
- Die Angehörige bleibt auf der Grundlage von Sonderurlaub Zuhause.

Immer wieder kommen Hospizdienste in die Situation, zugleich bezahlte aber auch bezahlbare Kräfte vermitteln zu sollen. Als bezahlbar gelten bis zu 5 Euro die Stunde. Aus dem Selbstverständnis von Ehrenamtlichkeit schließt sich aus, dass hier die ehrenamtlich Mitarbeitenden in die Bresche springen. In anderer Hinsicht sieht sich die Hospizbewegung der Verbesserung der Lebenssituation verpflichtet. Die Bezahlbarkeit, die unter einem wie auch immer gearteten Mindestlohn liegt, macht es in der Regel unmöglich, an kooperierende Pflegedienste zu vermitteln. Dieses Dilemma aus der Perspektive der Angehörigen verstärkt deren Druck, Lösungen herbei zu führen. Was kann/darf/soll eine Sitzwache kosten, die dem oft gemeinsamen Wunsch der betroffenen Menschen Rechnung trägt, Zuhause zu sterben?

Beschreiben die oben genannten Schlaglichter eine Einbahnstraße von der Ehrenamtlichkeit weg zu hauptberuflichen „Hospiz- und Palliativfachleuten“? Ist die Spezialisierung gleichbedeutend mit Ablösung des Ehrenamtes? Wie stellt sich diese Frage aus Sicht der sterbenden und trauernden Menschen? Was benötigen Angehörige, um ein Sterben Zuhause zu ermöglichen? Die Beantwortung dieser Fragen mündet in der letzten These:

7. Es besteht eine Spannung zwischen ehrenamtlichem und hauptamtlichem Engagement, die aufzulösen keine Entspannung, sondern ein großer Verlust wäre.

Ehrenamtliche sind hoch motiviert, sich zu qualifizieren und zu begleiten, weniger motiviert, dauerhaft

strukturelle Fragen und Aufgaben zu lösen.

- Hauptamtlichkeit, die direkt im Kontakt mit Ehrenamtlichkeit steht, muss genau die Felder abdecken, die den strukturellen, organisatorischen und finanziellen Rahmen absichern.
- Hauptamt kommt dort mit dem Ehrenamt in unmittelbare Überschneidung, wo es Begleitung ermöglicht und im Hintergrund sichert. Klarheit in den Rollen und Supervision helfen, ein Konkurrenieren um die Position des „besseren Begleitenden“ zu vermeiden.
- Hauptamt verantwortet in der Regel die Vorbereitung, die Auswahl und den Einsatz der ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Dies erfordert in der Organisation des Dienstes eine Transparenz über Kriterien und Entscheidungswege sowie ein Gespür für motivierende Akzente.

Der Einsatz der Ehrenamtlichen ist über das multiprofessionelle Team konzeptionell verankert und kann bzw. will keine Leistungserbringung im Sinne des Gesetzgebers gewährleisten. Verbindlichkeit begründet in diesem Fall keinen Anspruch des Versicherungsnehmers.

- Die Ehrenamtlichen in der Hospizarbeit und Palliativmedizin leisten ihren Beitrag im multidisziplinären Team. Sie sind qualifiziert. Sie bringen Zeit in die Begleitung mit ein und tun dies unentgeltlich.
- Die Ehrenamtlichen tun ihren Dienst der Begleitung verlässlich. Die ehrenamtliche Leistung unterliegt keiner ableitbaren Gewährleistungspflicht. Der Kern der Freiwilligkeit bleibt unberührt und kommt auch seitens des Dienstes an diese Grenze.
- Die Ehrenamtlichen sind sowohl Bindeglied als auch Teil der Gesellschaft und bringen sich mit dem, was und wie sie sind, in die Begegnung mit dem sterbenden Menschen und ihrer Angehörigen ein. Sie leisten dadurch einen aktiven Beitrag zu einer Kultur des Lebens angesichts von Sterben, Tod und Trauer.

Die Komplexität des Gesundheitswesens und seiner Strukturen sowie die zunehmenden Spezialisierungen engen den Raum ehrenamtlicher Tätigkeiten einerseits ein und andererseits sind es in zunehmenden Maße gerade die institutionalisierten Zugänge (wie z.B. Hausarzt, Pflegedienst, Pflegeeinrichtung),

die im Wissen um die qualifizierten Ehrenamtlichen diese in die Begegnung mit dem unmittelbar Betroffenen vermitteln.

- Das Miteinander von beruflich Tätigen und Ehrenamtlichen deckt erst die gesamten möglichen Bedürfnisse des sterbenden Menschen bzw. seines Umfeldes ab.
- Die Gefahr, dass die Spezialistenversorgung Ehrenamt an die Seite drängen kann, darf nicht die Notwendigkeit einer solchen Versorgung überdecken. Unter den Spezialisten muss seinerseits ein Verständnis von Ehrenamt erreicht werden, dass die Einbeziehung in einen „Therapie- und Maßnahmenplan“ selbstverständlich macht.
- Oft ist es die Linderung der unmittelbaren körperlichen Not, die weitergehende Bedürfnisse hervorruft. Die Einbindung und damit die Präsenz der ehrenamtlich geprägten ambulanten Hospizdienste in den hospizlich-palliativen Netzwerken erleichtern den dort tätigen Leistungserbringern die Vermittlung.

Es besteht ein Bedarf nach Betreuung, die geringfügig entlohnt, keine ehrenamtliche Leistung ist.

- Der Druck, der auf den Familien bzw. Angehörigen liegt, neben der eigenen Berufstätigkeit ein Verbleiben in der eigenen Häuslichkeit sicher zu stellen, macht neue Wege in der gering bezahlten Betreuung notwendig und darf nicht den Druck auf die ehrenamtlich geprägten Hospizdienste erhöhen.

Heike Depprich

Ein Praxisbeispiel: Das Tagesmütterwerk Hagen

Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist

1. Korinther 12.4

Im Januar 1995 gründete sich auf Initiative der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschland (kfd), Dekanat Hagen, und der Evangelischen Frauenhilfe, Bezirksverband Hagen, unser Verein Tagesmütterwerk Hagen e.V.

Die Geschichte beginnt nicht mit der Vereinsgründung, sondern mit dem Weg dorthin. Am Anfang stand die Idee, die Lebenssituation von Frauen zu verbessern, die aus verschiedensten Gründen eine Tagesmutter brauchen, und zugleich eine Anlaufstelle und Lobby zu sein für diejenigen, welche Kinder betreuen.

Die ökumenische Frauenarbeit hat eine lange Tradition. Seit Jahren gibt es einen gemeinsamen Alleinerziehenden-Treff und ein wöchentliches Arbeitslosenfrühstück, die durch ehrenamtliche Frauen gegründet und durchgeführt wurden. Die Idee, das Tagesmütterwerk Hagen zu gründen, wurde auf einem Treffen des Diözesanbildungswerks Paderborn geboren. Dort wurde von einer ähnlichen Initiative aus Meschede berichtet. Die amtierende Erste Vorsitzende hat in der Folge Kontaktgespräche mit zahlreichen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitstreiterinnen in Hagen geführt. So kam es schließlich zur konstituierenden Sitzung des Vereins. Die Trägerschaft sollte auf möglichst breiter Basis stehen, woraufhin ein gemeinsamer ökumenischer Verein der kath. Frauen Gemeinschaft und der evangelischen Frauenhilfe entstand. Der geschäftsführende Vorstand wurde paritätisch besetzt.

Die Motivation der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder zur Mitarbeit lag meist im persönlichen Bereich. Aus der Befragung der Engagierten ergaben sich folgende Motive:

- ökumenische Frauenarbeit fördern,
- eine sinnvolle Aufgabe im Bezug auf Kinder,
- Alleinerziehenden helfen wieder berufstätig zu werden,
- ich hatte Zeit und dieses Projekt war sinnvoll,
- ich wollte mich beschäftigen,
- Frauenbildung weiter zu bringen u.a..

Interessanterweise war keine der Frauen im Hinblick auf Kindertagespflege persönlich betroffen. Alle waren und sind noch bereit, viel Zeit in eine gemeinsame ökumenische Sache zu investieren. Jede brachte ihre fachlichen Kompetenzen mit. Im Gründungsvorstand waren Frauen, die seit Jahren aktiv kirchenpolitisch und kommunalpolitisch auf regionaler und Landesebene tätig waren. Eine Buchhalterin übernahm die Kasse, eine Journalistin die Öffentlichkeitsarbeit und

eine ehemalige Beschäftigte des Dekanatsbildungswerk sowie eine Dozentin der Fachhochschule für Sozialwesen brachten ihre Sachkenntnisse mit ein. Durch eine echte gegenseitige Anerkennung dieser Fachkompetenzen und dem Respekt voreinander wurde die Idee verwirklicht.

Nachdem die Gründungsaufgaben geleistet waren, entwickelte sich die inhaltliche Arbeit. Dem ehrenamtlichen Vorstand wurde schnell bewusst, dass der Verein eine hauptamtliche Fachkraft braucht. Immer wieder standen die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen vor neuen Schwierigkeiten, die jedoch mit großer Kreativität und viel Engagement gelöst wurden: mit dem Ergebnis, dass am Ende des Gründungsjahres eine ABM-Stelle mit 25 Wochenstunden eingerichtet wurde. Die Sozialarbeiterin fing mit einer inhaltlichen Konzeptionierung der Arbeit an und legte den Grundstein für die weitere Tätigkeit des Vereins.

Leider war es nicht möglich, die ABM-Stelle direkt weiter zu führen. Die Mitarbeiterin konnte mangels Zuschüssen nicht weiter beschäftigt werden. Zu diesem Zeitpunkt wurde es kritisch innerhalb des Vereins. Viele Diskussionen und Auseinandersetzungen wurden innerhalb des Vorstandes und mit den Vereinsmitgliedern geführt, um einen gemeinsamen Weg zu finden. Letztendlich war es ein schmerzhafter Prozess bis zur Einsicht und Annahme einer zunächst ungeliebten Lösung. Der Caritasverband stellte von nun an eine Mitarbeiterin zur Verfügung und der Verein beteiligt sich nach seinen Möglichkeiten an den Kosten, mit dem Ziel einer Kostenübernahme durch die Stadt Hagen.

In dieser Krisenzeit blieb sich der Vorstand in seinen Grundsätzen der gegenseitigen Wertschätzung der Vereins- und Vorstandsmitglieder treu. Das Ziel, gute Rahmenbedingungen für Kindertagespflege zu schaffen, wurde vor persönliche Ansichten und Empfindlichkeiten gesetzt.

Die Sozialarbeiterin des Caritasverbandes führte die Arbeit mit 19,25 Wochenstunden weiter und entwickelte neue Wege und Ideen. Der Vorstand war nach anfänglicher Skepsis überzeugt von der Zusammenarbeit mit der neuen Fachkraft. Es folgte wieder ein Weg durch die Politik, Lobbyarbeit bei allen Frauenverbänden und Parteien (sog. Klinkenputzen), um

die Finanzierung und den Ausbau der Arbeit sicher zu stellen. Die gesellschaftliche Anerkennung der fachlichen Arbeit des Tagesmütterwerks wuchs. Aus einem zunächst befristeten Zuschuss durch die Stadt wurde ein fester Haushaltsbestandteil: Das Tagesmütterwerk wurde in die Budgetierung aufgenommen. Die Anerkennung der guten Arbeit wurde u.a. deutlich in einem Sitz im Jugendhilfeausschuss der Stadt Hagen.

Der Erfolg des Tagesmütterwerkes ist eng an die Vorstandsmitglieder und die Fachkraft gebunden. In monatlichen Sitzungen wurde immer wieder die gemeinsame Arbeit reflektiert und die Zukunft vorausschauend geplant. Entscheidungen wurden nach einem demokratischen Prinzip getroffen. Alle Beteiligten waren immer offen für neue Ideen und Anregungen.

Durch die guten Verbindungen und Vernetzung mit anderen Trägern – zum Beispiel dem Tagesmütterbundesverband, dem Landesjugendamt, dem Diözesanbildungswerk und den kommunalen Trägern der Kinderbetreuung – konnten neue Entwicklungen stets früh erkannt und umgesetzt werden.

Schwierigkeiten innerhalb der Vorstandsarbeit traten auf, als viele Ziele erreicht waren. Es kam zu einer Zeit der Unsicherheit in der Aufgabenverteilung und Kompetenz im Vorstand. Die Gesamtarbeit veränderte sich und wurde stets komplexer. Die Möglichkeit, Entscheidungen wie zuvor erst auszudiskutieren, war zuerst nicht mehr möglich, da sie zeitnah innerhalb von Tagen getroffen werden mussten. Aber auch in dieser Krise zeichnet sich der Wille zur gemeinsamen Arbeit geleitet am inhaltlichen Ziel und der gegenseitigen Achtung aus. Es wurde gemeinsam überlegt, wie es weiter gehen kann und eine Supervision nur für den Vorstand durchgeführt. Das Ergebnis war, die Aufgabenteilung neu und präzise zu gestalten. Dies wurde zunächst umgesetzt, bis Vorstandsmitglieder ausschieden und nicht nachbesetzt werden konnten.

In der Zwischenzeit hat sich die politische Haltung zur Kindertagespflege geändert. Mit der Aufwertung durch neue Gesetze wurde die fachliche Arbeit umfangreicher. Die ursprüngliche Zielsetzung des Tagesmütterwerk Hagen e.V., der Kinderbetreuung in Tagespflege in Hagen gute Rahmenbedingungen im Bereich Beratung, Qualifizierung, Vermittlung und

Begleitung zu geben, wurde nun zur Verpflichtung für die Kommune. Daraus resultierte ein weiterer Ausbau der Aufgaben des Tagesmütterwerk Hagen e.V. Die Zuschüsse wurden erhöht, um die neuen Aufgaben wie Qualifizierungsangebote für alle Tagesmütter der Stadt und die Zusammenarbeit mit den Familienzentren leisten zu können. Die Stundenzahl der Sozialarbeiterin wurde erhöht, eine Mitarbeiterin eingestellt, die Qualifizierungsangebote mit den jeweiligen Referentenstunden verdoppelt und Honorarkräfte zur Kinderbetreuung in Familienzentren finanziert.

Mit dieser Anerkennung und dem Ausbau hat das Tagesmütterwerk Hagen e.V. seine Ziele erreicht aber sich gleichzeitig selbst überfordert. Der reduzierte ehrenamtliche Vorstand konnte die Arbeit nicht mehr leisten. Der Verein löste sich im Oktober 2007 auf und ging in den Caritasverband Hagen als Fachstelle Kindertagespflege über. Dem voraus gegangen war ein langer Prozess der Erkenntnis, dass es nicht mehr zu schaffen ist, als kleiner Verein die nun doch zu groß werdende Aufgabe zu meistern. Für die Mitglieder des Vorstands war dies teils schmerzhaft, aber nun sind alle sicher, dass es gut so ist. Es wurde sehr viel erreicht in den 12 Jahren und damit dies weiter geht, müssen andere Rahmenbedingungen geschaffen werden. Es wurde ein Kuratorium gegründet, das die Arbeit des Fachbereichs Kindertagespflege im Caritasverband begleitet.

Ich bin der Auffassung, dass das o.g. Bibelzitat gut beschreibt, warum alles gut funktioniert hat. Die Zusammenarbeit war von Anfang an geprägt durch gegenseitige Wertschätzung, basierend auf einer christlichen Grundhaltung. Probleme wurden offen angesprochen und gemeinsam nach Lösungen gesucht, externe Beratung durch Supervision angenommen. Ein weiterer besonderer Aspekt war, dass kein Gründungsmitglied persönlich vom Bereich Kindertagespflege betroffen war, d.h. das Engagement war frei von persönlicher Abhängigkeit vom Erfolg.

Workshop 6:

Bürgerschaftliches Engagement als Unterstützung in die und aus der Erwerbsarbeit

Susanne Strauß

Ehrenamtliches Engagement

Sprungbrett zurück auf den Arbeitsmarkt?¹

Studien in verschiedenen Ländern haben gezeigt, dass Arbeitslose deutlich seltener ehrenamtlich engagiert sind als Menschen mit Erwerbstätigkeit (Gaskin et al. 1996; Gensicke et al. 2005; Smith 1998). Dieses Ergebnis wird aus unterschiedlichen Gründen als alarmierend wahrgenommen. Einerseits, weil der Teilhabe an sozialen und politischen Aktivitäten einer Gemeinschaft eine wichtige demokratiebildende Rolle zugeschrieben wird (Putnam 1995). Andererseits ist dem freiwilligen Engagement in Vereinen und Verbänden von Sozialwissenschaftlern wie politischen Gremien eine positive Rolle bei der Suche nach neuer Beschäftigung ebenso wie bei der sozialen Integration der Individuen zugeschrieben worden (Beck 1999; Deutscher_Bundestag 2002).

Dabei werden zwei Mechanismen vermutet, die dem positiven Einfluss von ehrenamtlichem Engagement auf die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen zugrunde liegen, nämlich der Erwerb von Human- und Sozialkapital (Erlinghagen et al. 1999). Insbesondere wird erwartet, dass die Ausübung von Ehrenämtern zum Erwerb von allgemeinem Humankapital führt, also zu allgemeinen Fertigkeiten, die in unterschiedlichen Unternehmen und Bran-

chen zum Einsatz kommen können, wie Teamfähigkeit, Zielorientierung, kommunikative Fähigkeiten, Verantwortungsgefühl oder organisatorische Fähigkeiten. Dieses im Ehrenamt erworbene allgemeine Humankapital könne den Verlust an Humankapital, der mit dem Ausschluss aus dem Erwerbsleben einher geht, kompensieren.

Der zweite Mechanismus, mit dem die positive Wirkung von Ehrenamt auf die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen erklärt wird, ist der Erwerb von Sozialkapital. So wird davon ausgegangen, dass soziale Netzwerke den Informationsfluss auf dem Arbeitsmarkt erleichtern, so dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer besser über Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften informiert sind. Ferner können soziale Netzwerke Entscheidungsträger beeinflussen, die eine wichtige Rolle bei der Auswahl neuer Mitarbeiter spielen. Und schließlich werten potenzielle Arbeitgeber die sozialen Netzwerke des Bewerbers als Bestätigung seiner sozialen Fähigkeiten beziehungsweise als Möglichkeit des Stellenanwärters, auf soziale Ressourcen zurückgreifen zu können (Lin 2001). Solche Netzwerke können durch Kontakte, die in Vereinen und Verbänden aufgebaut werden, entstehen. Neue Studien zur Bildung von Sozialkapital weisen allerdings darauf hin, dass es nicht nur auf das Vorhandensein der Kontakte an sich ankommt. Wichtiger sind die Ressourcen, auf die eine Person aufgrund ihrer Netzwerke zurückgreifen kann (Lin 2004). Daraus folgt die Vermutung, dass es hier Unterschiede zwischen der Arbeitsmarktre-

¹ Eine ausführliche Darstellung der Studie bietet das im Frühjahr dieses Jahres erschienene Buch: Strauß, Susanne (2008): *Volunteering and social inclusion. Interrelations between unemployment and civic engagement in Germany and Great Britain*. Wiesbaden: VS-Verlag.

levanz des Engagements in verschiedenen Vereinen, deren Mitglieder mit unterschiedlichen Ressourcen ausgestattet sind, geben sollte.

Bisher gibt es nur wenige Erklärungsansätze, die sich der Bedeutung von institutionellen Rahmenbedingungen für die Rolle von ehrenamtlichem Engagement für die Arbeitssuche widmen. Meiner Ansicht nach bietet der *Varieties of Capitalism* (VoC) – Ansatz von Hall und Soskice (2001) einen guten Ausgangspunkt für eine Erklärung der institutionell bedingten unterschiedlichen Bedeutung von Human- und Sozialkapital für die Arbeitssuche in unterschiedlichen wohlfahrtsstaatlichen Kontexten. Der Ansatz geht davon aus, dass unterschiedliche institutionelle Rahmenbedingungen in liberalen bzw. konservativen Marktwirtschaften dazu führen, dass Arbeitnehmer in unterschiedliche Arten von Kenntnissen investieren. Aufgrund minimaler Arbeitslosentransfers sowie schwach ausgeprägten Kündigungsregelungen in liberalen Marktwirtschaften wie Großbritannien nehme ich an, dass hier nicht-zertifizierte allgemeine Fertigkeiten, wie sie im Ehrenamt erworben werden können, eine größere Rolle spielen als in konservativen Marktwirtschaften wie Deutschland, in denen zertifizierte berufliche Kenntnisse auf dem Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung sind. Vor diesem Hintergrund wird angenommen, dass ehrenamtliches Engagement während der Arbeitslosigkeit in Großbritannien eine größere Arbeitsmarktrelevanz hat als in Deutschland.

Empirische Studien, die den Einfluss von ehrenamtlichem Engagement auf die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen untersuchen, liefern weniger eindeutige Befunde als aus der Theorie sowie der politischen Umsetzung zu erwarten wäre. Studien über die Erwartungen der Ehrenamtlichen selbst zeigen, dass diese in Deutschland eher selten positive Auswirkungen von ihrem Engagement für ihr berufliches Fortkommen erwarten (Rosenblatt 2001). Auch im britischen *National Survey of Volunteering* werden Motive wie „die Befriedigung, Ergebnisse zu sehen“ oder „Leute zu treffen und Freunde zu gewinnen“ als wesentlich wichtiger für die Entscheidung, sich ehrenamtlich zu engagieren, eingeschätzt als „die Gelegenheit, neue Fertigkeiten zu lernen“ (Smith 1998: 90). Entgegen diesen eher zurückhaltenden Erwartungen der Ehrenamtlichen

weisen einige Studien darauf hin, dass ehrenamtliche Tätigkeiten objektiv hingegen durchaus positive Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen haben. So sind sie als Teil der extracurricularen Aktivitäten wichtig für die Auswahl für ein gutes College in den USA (Aschaffenburg/Maas 1997), ebenso wie für Arbeitsplätze mit höherem Prestige (Day/Devlin 1997; Statham/Rhoton 1986) und höherem Einkommen (Wilson 2003). Mit der Frage, ob ehrenamtliches Engagement auch für das berufliche Fortkommen von Arbeitslosen, insbesondere ihren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, von Bedeutung ist, beschäftigen sich nur wenige Studien, die tendenziell einen positiven Einfluss von ehrenamtlichem Engagement auf die Wiederbeschäftigungschancen von Teilgruppen von Arbeitslosen attestieren (Korpi 2001; Sing 2001; Uhlenndorff 2004). Die Einschränkung dieser bisherigen Forschung ist, dass sie sich darauf begrenzt, den Zusammenhang in jeweils einem spezifischen nationalen Kontext zu untersuchen. Durch das Fehlen von komparativen Analysen ist also bisher der Einfluss der institutionellen Rahmenbedingungen wenig beachtet worden.

Meine eigene vergleichende Studie auf der Basis von Haushaltspaneldaten in Deutschland und Großbritannien (Sozio-Ökonomisches Panel, British Household Panel Study) zeigt, dass ehrenamtliche Tätigkeiten als Sprungbrett für Arbeitslose zurück auf den Arbeitsmarkt in Großbritannien eine größere Rolle spielen als in Deutschland. Meine Schlussfolgerung ist, dass in Großbritannien tatsächlich allgemeine, auf verschiedene Kontexte übertragbare Fertigkeiten, wie sie im Ehrenamt erworben werden können, eine wichtigere Rolle spielen als in Deutschland, wo weiterhin eine zertifizierte Berufsausbildung die entscheidende Eingangsvoraussetzung für den Arbeitsmarkt ist.

Neben diesen institutionell bedingten nationalen Unterschieden zeigen sich weiterhin Differenzierungen nach sozialstrukturellen Merkmalen wie Bildung und Geschlecht. Aus der dargestellten sozialkapitaltheoretischen Debatte ergibt sich, dass für die Arbeitsmarktrelevanz von ehrenamtlichem Engagement nicht nur die Größe der Gruppe von Ehrenamtlichen, in der sich ein Arbeitsloser engagiert, entscheidend ist, sondern nicht zuletzt auch die Ressourcen der anderen Ehrenamtlichen der Gruppe. Solche Ressour-

cen können z.B. aus Erfahrungen bei der Arbeitssuche, bildungsbedingten Vorteilen – wie der sicheren Beherrschung der Schriftsprache – oder auch aus Kontakten zu Arbeitgebern bestehen. Aus der Literatur ist bekannt, dass ein Großteil der Ehrenamtlichen erwerbstätig ist, häufig in Beschäftigungen mit höherem Status (Gensicke et al. 2005; Smith 1998). Das heißt, diese Mit-Ehrenamtlichen verfügen über Erfahrungen bei der erfolgreichen Arbeitssuche – wie der Suche nach relevanten Arbeitsangeboten oder dem Schreiben von Bewerbungen –, die sie an ihre arbeitslosen Ehrenamts-Kollegen weitergeben können. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass Ehrenamtliche in höheren beruflichen Statuspositionen mit größerer Wahrscheinlichkeit über Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern verfügen, die sie einsetzen können, um ihren arbeitslosen Mit-Ehrenamtlichen bei der Arbeitssuche zu helfen. Ein höherer Bildungsgrad der Mit-Ehrenamtlichen ist als eine solche Ressource zu werten, da sie ebenfalls mit für die Arbeitssuche wichtigen Fertigkeiten – wie guter Schriftsprache oder Kontakt zu Entscheidungsträgern in Betrieben – assoziiert ist, die dem arbeitslosen Ehrenamtlichen eine Hilfe im Bewerbungsprozess sein können. Meine Studien liefern tatsächlich Hinweise, dass Ehrenamts-Organisationen mit einem großen Anteil an Mitgliedern mit hohem Bildungsabschluss (z.B. Berufsorganisationen) einen positiveren Einfluss auf die Arbeitssuche haben als Organisationen mit einer hohen Anzahl an Mitgliedern mit niedrigem Bildungsabschluss (z.B. Arbeitervereine).

Neben dem Bildungsgrad der Mit-Ehrenamtlichen zeigt sich ferner, dass das Qualifizierungspotenzial durch ehrenamtliche Tätigkeiten sowie die Möglichkeiten, Sozialkapital aufzubauen, auch abhängig vom Geschlecht der ehrenamtlich engagierten Person ist. So ist der positive Einfluss in Großbritannien nur für Männer signifikant. In früheren Studien ist gezeigt worden, dass die schlechtere Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt (vgl. z.B. Bothfeld 2005) in anderen Bereichen wie der politischen Partizipation widerspiegelt wird (Thiel 2005). Im Bereich ehrenamtlichen Engagements berichten Frauen seltener, dass sie inhaltliche Kenntnisse, organisatorische Fähigkeiten oder Führungsqualitäten benötigen. Außerdem nehmen sie seltener an Fortbildungen für ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten teil (Zierau 2001a). Auch sind Frauen häufiger in Bereichen engagiert, die mit

familiären Aufgaben zusammenhängen, etwa dem Bereich Schule und Kindergarten (Zierau 2001b). Diese Position von Frauen in Ehrenamtsorganisationen kann als Erklärung verstanden werden, warum sich der positive Einfluss von ehrenamtlichem Engagement in Großbritannien nur für Männer zeigt.

Das allgemeine Plädoyer, das sich aus meiner eigenen Forschung in Bezug auf die Frage nach der „Arbeitsmarktverwertbarkeit“ von ehrenamtlichem Engagement ergibt, ist, die Heterogenität des Phänomens Ehrenamt sowie der Ehrenamtlichen und nicht zuletzt der institutionellen Rahmenbedingungen – insbesondere der Arbeitsmarktstrukturen – zu berücksichtigen. Gleichzeitig ist zu bedenken, dass die Studie zwar für Deutschland eine skeptische Einschätzung bezüglich der Arbeitsmarktrelevanz von ehrenamtlichen Tätigkeiten für die Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten von Arbeitslosen abgibt. Dieses Ergebnis stellt jedoch nicht die Bedeutung der Teilhabe von Arbeitslosen an Ehrenämtern für deren soziale und politische Integration in Frage. Vielmehr weist sie darauf hin, dass ehrenamtliches Engagement in seiner eigenständigen Bedeutung wertgeschätzt werden und nicht als kostengünstiges Arbeitsmarktinstrument missverstanden werden sollte.

Ulrike Schumacher

Suchen, tasten, hoffen

Beobachtungen zur beruflichen Funktion bürgerschaftlichen Engagements in ostdeutschen Regionen

Einleitung

Suchen, Tasten, Hoffen, Erproben, Übertragen, entfalten - ehrenamtliche Tätigkeiten und bürgerschaftliches Engagement können Vielfältiges für die Ausübenden bedeuten, besonders mit Blick auf die berufliche Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Es geht hier um eine besondere Schnittstelle im Leben vieler Menschen: Wie hängt das Engagement mit anderen Lebensbereichen zusammen, und vor wel-

chem materiellen und familiären Hintergrund wird es ausgeübt? Welche Wechselwirkungen zu anderen Tätigkeiten sind erkennbar?

Um diese Verknüpfung anschaulich zu machen, wird zunächst auf eine Studie zurück gegriffen, die das Verhältnis von Engagement und Erwerbsarbeit untersuchte und markante Verbindungsmuster herausarbeitete (Schumacher 2003): Engagement und Erwerbsarbeit sind stark berufsbezogen und verstärken sich wechselseitig (*Verstärkung*), das Engagement hat eher den Rang einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung (*Ergänzung*) oder ist im Falle von Erwerbslosigkeit mit der Hoffnung verbunden, als Brücke zum Wiedereinstieg zu dienen (*Überbrückung*). Bei nicht zufriedenstellender Erwerbsarbeit bildet es ein Gegengewicht (*Ausgleich*) und bietet in anderen Lebensphasen, z.B. im Ruhestand oder bei Erwerbsunfähigkeit, die Gelegenheit zur alternativen Betätigung (*alternative Aufgabe*). Diese fünf Typen werden im ersten Kapitel kurz umrissen (1.).

Daraufhin folgt ein Blick in die Gegenwart: Es werden Engagierte aus ländlichen Räumen Brandenburgs und Sachsen-Anhalts vorgestellt und ihre Tätigkeitsmuster werden den Typen zugeordnet (2.). Diese Analyse beruht auf mehrjähriger Arbeit im Rahmen von Forschungsprojekten und Beteiligungsprozessen und daraus abgeleiteten Beobachtungen. Da es sich um wiederholte, längerfristige Kontakte handelt, konnte erfasst werden, wie das Engagement in den Lebenszusammenhang eingebettet und welchen Veränderungen es unterworfen ist.

Die vorgestellten Fallbeispiele beleuchten die Tätigkeitsmuster im Querschnitt und ansatzweise im Längsschnitt: Sie zeigen vor allem das „Hier und Heute“, bieten aber auch die Möglichkeit der biographischen Betrachtung, indem nachgezeichnet werden kann, wie sich das Engagement selbst, sein Stellenwert und die mit ihm verbundenen Erwartungen verändern. Eine solche Biographisierung wird hier ansatzweise unternommen und wäre in weiteren Untersuchungen zu vertiefen, um z.B. Grauzonen und Übergänge in den konkreten Lebensverläufen sichtbarer zu machen.

Nach der Gegenüberstellung von früherer Typenbildung und aktuellen Fallstudien werden Schlussfol-

gerungen formuliert. Es wird eine Leerstelle bei den bisherigen Typen erkannt und ein neuer, sechster Typ benannt (3.).

1. Wie Erwerbsarbeit und Engagement verbunden werden

Die qualitative Studie untersuchte das Wechselverhältnis von Erwerbsarbeit und Engagement am Beispiel von Personen, die sich in Berlin in einem Umweltverband, zwei Bürgerinitiativen und einem Verein für ökologische Stadtentwicklung engagier(t)en. 35 auf Leitfäden gestützte Interviews mit Berufstätigen, Erwerbslosen, Arbeitskräften im Zweiten Arbeitsmarkt, Studierenden, Hausfrauen und Rentnern im Alter von 23 bis 75 Jahren wurden ausgewertet. Dabei wurden besondere Merkmale der Tätigkeitskombinationen heraus gearbeitet und zu den Typen verdichtet. Von besonderem Interesse war, wie und warum es zu dem Engagement gekommen war, inwieweit Kenntnisse und Fähigkeiten übertragen werden und welche Zukunftsaussichten mit der Tätigkeit verbunden sind (Schumacher 2003: 85ff.). Die Muster einiger Personen wiesen Merkmale mehrerer Typen auf und sie wurden in der Analyse demjenigen zugeordnet, dessen Eigenschaften bei ihnen am ausgeprägtesten waren. Die Typen lassen sich wie folgt charakterisieren:

Verstärkung

Der Typ *Verstärkung* ist durch starke Wechselwirkungen zwischen mehreren berufsbezogenen Tätigkeitsbereichen gekennzeichnet. Ein intensiv ausgeübtes Engagement geht mit einer starken Orientierung an den beruflichen Inhalten und einem hohen Einsatz in der Erwerbsarbeit oder im Studium einher. In beiden Fällen werden Fähigkeiten und Erfahrungen in das Engagement übertragen, wirken aber auch aus diesem in andere Lebensbereiche zurück. Die Handlungslogik ist in hohem Maße auf die öffentliche Sphäre bezogen und der Wunsch nach politischer/gesellschaftlicher Mitwirkung und Gestaltung stark ausgeprägt.

Ergänzung

Beim Typ *Ergänzung* erhält das Engagement neben anderen bedeutsamen und zeitintensiven Sphären den Charakter einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung und ist zeitlich weniger umfangreich. Die berufliche

Situation ist durch eine relative Zufriedenheit gekennzeichnet. Als ein Teil im Gefüge der Tätigkeiten wird das Engagement stärker nach den Vorgaben anderer Lebensbereiche gestaltet: Entweder wird es aufgrund äußerer Zwänge eingeschränkt oder die Begrenzung beruht auf einer bewussten Prioritätensetzung zugunsten anderer Aufgaben und Interessen. Probleme bei der Vereinbarkeit, Zeitmangel und Ermüdung werden bei diesem Typ am deutlichsten benannt. Bei einer zu großen Belastung wird das Engagement eingeschränkt oder beendet.

Überbrückung

Beim Typ *Überbrückung* wird das Engagement in Phasen von Erwerbslosigkeit oder, allgemeiner, in unbeständigen Erwerbsverläufen ausgeübt. Es beruht auf dem Wunsch, im gesellschaftlichen Umfeld mitzuwirken und einen sozialen und inhaltlichen Ausgleich für das fehlende berufliche Umfeld zu finden. Es wird genutzt, um sich beruflich neu zu orientieren und neu erworbene Kenntnisse zu erproben. Dabei sind Weiterbildungsaktivitäten oftmals vom Engagement nicht klar zu trennen. Die Vertreter/innen des Typs sehen das Engagement nicht als Endstation ihrer beruflichen Entwicklung, sondern möchten wieder im Arbeitsmarkt Fuß fassen und das angeeignete Wissen in einem späteren Beschäftigungsverhältnis oder einer Selbständigkeit praktisch anwenden und vermitteln.

Ausgleich

Der Typ *Ausgleich* findet sich bei Berufstätigen, deren gegenwärtiges Beschäftigungsverhältnis nicht ihren persönlichen Ansprüchen entspricht. Ursachen für die Unzufriedenheit können z.B. geringe Gestaltungsspielräume und eine hierarchische Arbeitsorganisation, ein schlechtes Arbeitsklima oder mangelnde Zeitsouveränität sein. Man ist offen hinsichtlich der weiteren beruflichen Entwicklung und wünscht sich z.B. eine berufliche Neuorientierung oder einen Positionswechsel. Das Engagement soll etwas Anderes, Eigenes sein. Sich in einem selbst bestimmten Bereich neben dem Job zu betätigen, wird als ein wichtiger Faktor für Lebensqualität angesehen. Mit Weiterbildungen über das derzeitige Arbeitsgebiet hinaus werden andere thematische Akzente gesetzt. Mittels des Engagements kann man an aktuellen gesellschaftlichen Debatten teilhaben und sich „auf dem Laufenden halten“. Als eine Freizeitbeschäftigung ist es eher

mit weniger Zeitdruck als dem im Berufsalltag üblichen verbunden.

Alternative Aufgabe

In bestimmten Lebensabschnitten oder -situationen, z.B. im Ruhestand, bei einer Erwerbsunfähigkeit oder in der ‚Empty-Nest-Phase‘, erhält das Engagement den Charakter einer *alternativen Aufgabe*. Kennzeichnend ist, dass die Erwerbstätigkeit keine zentrale Rolle (mehr) hinsichtlich der materiellen Sicherung spielt oder diese anderweitig gesichert ist. Die Vertreter/innen dieses Typs im Ruhestand verbinden verschiedene Ehrenämter, häusliche Aufgaben und ihre sonstigen Freizeitaktivitäten.

Wenn nach einer Erziehungs- oder Pflegephase ein Wieder-Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht gewünscht wird und der zeitliche Aufwand für Hausarbeit, Kinderbetreuung oder die Pflege älterer Angehöriger abnimmt, ergeben sich neue zeitliche Freiräume. Mit dem Engagement ist es möglich, persönliche Fähigkeiten einzubringen, an öffentlichen Belangen teilzuhaben und lokale Beziehungen aufzubauen, zu erhalten und zu vertiefen.

2. Beobachtungen in Brandenburg und Sachsen-Anhalt (2002 – 2007)

Nun werden Engagierte aus Brandenburg und Sachsen-Anhalt vorgestellt und den Typen zugeordnet. Die ursprünglich im städtischen Kontext entwickelten Typen werden auf den ländlichen Raum übertragen. Die Fallbeispiele zeigen, inwieweit sich die Typen wiederfinden lassen und welche aktuellen Trends sich abzeichnen. Die Orte, an denen ich den Engagierten begegnete, waren vor allem soziale, gemeinwohlorientierte Unternehmen, Initiativen und Einrichtungen aus den Bereichen Dorfentwicklung, Kultur, Bildung und Soziales, Landwirtschaft und Tourismus sowie Naturschutz und Landschaftspflege. In den Fallstudien treten die Typen Verstärkung, Überbrückung und alternative Aufgabe in Erscheinung. Über die reale Ausprägung der Typen Ergänzung und Ausgleich lässt dies keine direkte Aussage zu – sie wären vielleicht bei anderen Kontaktpersonen oder in anderen Feldern wie Sport oder Feuerwehr deutlicher zutage getreten. Indirekt lässt aber die Nennung der Typen Verstärkung, Überbrückung und alternative Aufga-

be vermuten – und dies wäre weiter zu ergründen –, dass sie angesichts der Situation am Arbeitsmarkt und des demographischen Wandels eine besondere Rolle spielen und einen Trend zur Verberuflichung des Engagements widerspiegeln.

Verstärkung

Jana Lehmann (geb. 1979) aus Plessa in Südbrandenburg absolvierte eine Ausbildung als Facharbeiterin für Obstbau und danach ein Gartenbaustudium. Während eines Praktikums in einem Landwirtschaftsbetrieb lernte sie den „Pomologischen Schau- und Lehrgarten Döllingen“ in ihrer Nachbargemeinde und das Thema „Streuobstwiesen“ näher kennen. So war sie durch das Praktikum zeitweilig mit Tätigkeiten im Garten involviert und mit der Diplomarbeit vertieften sich Interesse und Kontakt. Nach Abschluss des Studiums war sie zunächst erwerbslos, dann auf geringer Honorarbasis im selben Landwirtschaftsbetrieb tätig und wurde nach einiger Zeit fest angestellt. Jana Lehmann ist nun ehrenamtliche Landesbeauftragte Brandenburgs für das Thema Streuobst beim Naturschutzbund (NABU). Die Inhalte in Berufstätigkeit und Ehrenamt sind eng miteinander verbunden, sodass die Aktivitäten sich wechselseitig verstärken.

Jana Behrend (Jahrgang 1969) ist in der Gemeinde Letschin im Oderbruch als Jugendkoordinatorin und Schulsozialarbeiterin angestellt. Sie ist Ansprechpartnerin für die Schüler/innen, aber auch Eltern und interessierte Dorfbewohner/innen bzw. Leute mit Projektideen. Als eine Art „Drehscheibe“ vermittelt sie Kontakte, transportiert Themen und Ideen, ist an örtlichen und überörtlichen Planungen im Bereich Jugend- und Elternarbeit beteiligt und bringt Projekte

(mit) auf den Weg. Ehrenamtlich engagiert sie sich in der Koordinierungsgruppe der Bürgerinitiative „Perspektive Letschin“. Hier stehen z.T. dieselben Projekte und Anliegen auf der Tagesordnung und werden aus einer anderen Richtung angeschoben. So sind die Tätigkeiten für Jana Behrend sehr miteinander verwoben und oft deckungsgleich. Der verstärkende Charakter wird dadurch relativiert, dass sie bewusst Grenzen für ihre zwei schulpflichtigen Kinder und das Familienleben setzt und das Engagement nicht überhand nehmen lässt – somit ist dies ein Beispiel für eine Mischform, da auch Elemente des Typs Ergänzung erkennbar sind.

Überbrückung?

Carola Werner (Jahrgang 1958) hat 1999 in Lauchhammer den Verein „KooperationsAnstiftung“ mit gegründet, der die regionale Zusammenarbeit fördern möchte. Hier ist sie seitdem teils auf bezahlter, teils ehrenamtlicher Basis tätig. Daneben wirkt die Agraringenieurin im 2006 gegründeten „Brandenburg 21 - Verein zur nachhaltigen Lokal- und Regionalentwicklung im Land Brandenburg e.V.“ mit und hat – erwerbslos und ehrenamtlich – maßgeblich den ersten „Tag der Dörfer“ im Herbst 2007 mit konzipiert, organisiert und durchgeführt. Seit 2005 ist sie ausserdem im Vorstand des Bundesverbands der Regionalbewegung, um das Land Brandenburg in einen bundesweiten Kontext zu bringen. Sie hält das Engagement für einen guten Weg, um sich fit zu halten. Allerdings sieht sie, insbesondere in ihrer ländlichen Region, wenig Chancen auf Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Da es kaum Arbeitsstellen gebe, helfe auch das Engagement dann nicht weiter. Um selbst Förderprogramme „aufzureißen“, seien ein hoher Kraftaufwand und viele Kapazitäten erforderlich.



Jana Lehmann



Jana Behrend



Carola Werner



Michael Lautenschläger

ehemals Überbrückung

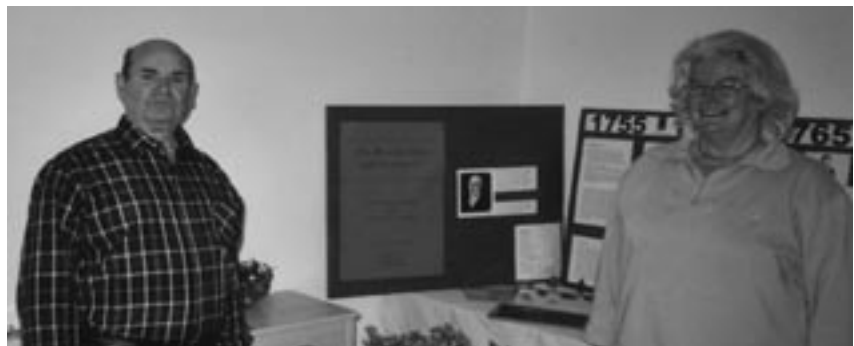
Michael Lautenschläger (geb. 1959) aus Senftenberg arbeitet projektbezogen in einer Wirtschaftsakademie und betreut dort ältere Langzeitarbeitslose. Rund 100 von ihnen konnten in den letzten drei Jahren in Arbeitsstellen, besonders in drei neu angesiedelte Unternehmen in den Feldern Windkraft, Solar und Recycling, vermittelt werden. Diese Integration entspricht der Tätigkeit, die er ebenfalls im FIS e.V., dem „Förderverein für integrative Sozialarbeit“ in Senftenberg, ehrenamtlich wahrnimmt: Auch dort geht es um Ermutigung, Anregung und die Schaffung von Betätigungsmöglichkeiten. Der selbst mehrfach erwerbslose Kulturwissenschaftler ist hier im Vorstand aktiv. In die Akademie stieg er zunächst auf Stundenbasis ein und konnte das Pensum dann im Rahmen eines neuen Projekts ausweiten. Das Engagement hat, sicher auch aufgrund der ähnlichen Aufgabenfelder, überbrückend gewirkt, und er kann seine Tätigkeit momentan auf einer bezahlten Basis ausüben.

Alternative Aufgabe

Karl-Andreas Nitsche (Jahrgang 1952) aus Dessau ist ehrenamtlicher Biberschützer und Naturschutzhelfer seines Landkreises. Neben der praktischen Naturschutzarbeit, die u.a. das Monitoring der Biberpopulation umfasst, beschäftigt er sich auch wissenschaftlich mit dem Tier und ist fachlich international vernetzt. Der Agraringenieur ist seit mehreren Jahren erwerbslos und hält es in der regionalen Situation und in seinem Alter für unwahrscheinlich, wieder einen regulären Job zu finden. Zeitweilig war ein öffentlich gefördertes Projekt in einem Umweltgarten in Aussicht. Bei dieser Stelle hätte allerdings das Nettoeinkommen auf gleicher Höhe mit Hartz-IV-Bezügen oder sogar darunter gelegen. Gegen Ein-Euro-Jobs, die er als entwürdigend und schwachsinnig empfindet, wehrt er sich, weshalb ihm jüngst für drei Monate 30% des Arbeitslosengelds II gestrichen wurden. Das Engagement sieht er eher als alternative Aufgabe denn als eine Überbrückung; wünschens-



Günter Bleck



Anne und Erwin Franke



Karl-Andreas Nitsche



Gudrun Nickel

wert wäre ein Wirken ohne bürokratische Zumutungen, aber mit einer öffentlichen und strukturellen Anerkennung auch des Ehrenamts im Umwelt- und Naturschutz.

Gudrun Nickel (Jahrgang 1952) aus Letschin im Oderbruch engagiert sich in der Bürgerinitiative „Perspektive Letschin“. Deren Motto ist es, die Geschicke des Ortes in die eigenen Hände zu nehmen. Seit Gründung der Initiative im Jahre 2004 ist Frau Nickel Mitglied der Koordinierungsgruppe. Die gelernte Erzieherin interessierte sich schon immer für ehrenamtliche Tätigkeiten, fand aber früher neben Beruf und Familie nicht die Möglichkeit dazu. Als sie erwerbsunfähig wurde und die Krankheit „im Griff hatte“, wollte sie nicht Däumchen drehen und sich von der Wirklichkeit abschotten, sondern die verbleibenden Kräfte der Allgemeinheit zur Verfügung stellen. Neben der Initiative ist sie im Karnevalsverein und im Förderverein der Oberschule Letschin aktiv. Ihre Mitstreiterin Jana Behrend (Beispiel 2) sagt über die Rolle des freiwilligen Engagements in Letschin, dass es – neben dem Hauptamt – sicher etabliert sei und auch in Anspruch genommen werde – Kräfte wie Frau Nickel gehörten quasi zum „Inventar der Gemeinde“.

Anne und Erwin Franke (beide Jahrgang 1939) sind mit Eintritt von Herrn Frankes Ruhestand aus Berlin in sein Heimatdorf Boberow (Prignitz) umgezogen. Dort sind der ehemalige Lokführer und Schienentechnik-Ingenieur und die ehemalige Bibliothekarin mittlerweile eine feste Größe im dörflichen Leben: Sie engagieren sich im Sport- und Heimatverein „Blau-Weiß“ Boberow e.V., indem sie kulturelle Veranstaltungen (Lesungen zur Geschichte des Dorfes, Konzerte, Spiele-Nachmittage, Kochen) sowie sportliche Aktivitäten organisieren. Außerdem richten sie derzeit eine Heimatstube ein, die auf Herrn Frankes Sammlung zur ortsgeschichtlichen Entwicklung beruht. Dazu gehört ferner die Pflege des Gedike-Andenkens, eines aus Boberow stammenden Bildungsreformers. Frau Franke hält Vorträge über Gedike, ist Jurorin in einer Gedicht-Aktion in Prignitzer Schulen und unterstützt fünf Schülerinnen bei der Herstellung einer lokalen Jugendzeitschrift. Herr Franke war mit vielen freiwillig geleisteten Stunden maßgeblich am Aufbau und der Sanierung des Dorfgemeinschaftshauses beteiligt. An Aufgaben, um das Dorfleben in Gang zu bringen und zu halten, ist also kein Mangel:

Viel Freizeit wird in praktische, handfeste Arbeiten (Kuchenbacken, Möbelrestauration) sowie die archivarische Arbeit, Bildungsarbeit und die Kontaktpflege mit Prignitzer Vereinen investiert.

Günter Bleck (geb. 1936) aus Berlin engagiert sich seit der Gründung im Jahre 1994 im Jugendsozialverbund e.V. in Strausberg bei Berlin. Werktags ist der Rentner täglich vor Ort, betreut Kinder und Jugendliche bei den Hausaufgaben und ist, für viele über die Jahre, ein wichtiger Ansprechpartner in der Zeit des Heranwachsens. „Blecki“ nimmt sich ausserdem Schulverweigerern an und stellt zwecks Praktika Kontakte zwischen lokalen Unternehmen und den Jugendlichen her. In der früher im Vereinsgebäude ansässigen Steremat war er polytechnischer Berufsausbilder für 7.-10. Klassen. Dort hat er Schüler/innen in die Produktion eingeführt und mit der Arbeitswelt vertraut gemacht. Heute habe er zwar mit viel weniger Jugendlichen zu tun, doch seien die Probleme komplizierter geworden. Das Engagement ist für ihn ein Weg, um seine Erfahrungen einzubringen und nicht „zu vergreisen“.

3. Fazit

Die Beispiele zeigten das Engagement in unterschiedlichen Lebenssituationen und Erwerbsphasen. Das Spektrum reicht von relativer sozialer Sicherheit bis zu ungesicherter Perspektive, von Zufriedenheit und Erfüllung bis hin zu existenziellen Sorgen. Das Engagement kann positive Effekte mit sich bringen, wenn es z.B. den Berufswunsch bestätigt, das Hineinwachsen in Themenfelder unterstützt oder das Einbringen von Kenntnissen und Fähigkeiten auch im Ruhestand ermöglicht. Das Augenmerk liegt nun jedoch auf den problematischen Aspekten, die mit den arbeitsmarktpolitischen Umstrukturierungen der letzten Jahre brisanter geworden sind.

Neuer Typ „Engagement als Sackgasse“

Der Blick auf den biographischen Längsschnitt zeigt: Wenn das ehrenamtliche Tätigsein, diese „gesellschaftliche Produktion von Zukunftsressourcen“ (Hildebrandt 2007), im Falle von Erwerbslosigkeit keine weitergehenden beruflichen und damit letztlich auch materiellen Perspektiven schafft, so handelt es sich nicht um eine Überbrückung, sondern ist als sechs-

ter, neuer Typ der des Engagements als Sackgasse zu benennen. Sind Fragen nach beruflicher Perspektive und materieller Sicherung ungelöst, kann die Situation als „Hölle“ oder „Hexenkessel“ erlebt werden. Solche Grauzonen sind jedoch keine Privatangelegenheit, sondern entstehen im Zusammenwirken mit institutioneller Regulierung und der Handhabung öffentlicher Programme.

Beispielhaft soll dies am Instrument des durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geförderten Mehrgenerationenhauses verdeutlicht werden. Dieses Beispiel ist zwar strukturell anders gelagert als die bisher angeführten Fallstudien, es ist aber insofern mit dem Thema verbunden, als es momentan auch in den hier besprochenen Regionen installiert wird. Es wird kein Anspruch auf umfassende Bewertung des Instruments erhoben, doch soll die subjektive Einschätzung eines Beteiligten Raum erhalten, die vermutlich nicht allein steht.

Er berichtet: „Was wird da nicht alles an Ehrenamt gefordert! Schrecklich. Wir sind verpflichtet, MAE-Stellen und Mini-Jobs zu schaffen – alles im Niedriglohnbereich. Geld für Personalkosten gibt es so gut wie keines... Jetzt sollen wir die Leute ins Haus holen und sie animieren, für umsonst (im Ehrenamt) zu arbeiten, wo so viele ja sowieso nichts mehr haben. Das gesamte Programm ist echt nur Propaganda, wenn nicht auch wir das Geld bräuchten, wir würden es nicht machen. Ausbeutung ist das im wahrsten Sinne des Wortes.“ Spiegelbildlich zu dieser Einschätzung offenbart der Blick auf individuelle „Engagementkarrieren“, also den biographischen Verlauf, prekäre persönliche Umstände, die besonders die Kohorte der mittleren Jahrgänge, ihre soziale Integration und materielle (Alters-)Sicherheit, betreffen. Eine eindimensionale Förderung bürgerschaftlichen Engagements ohne Rückkopplung an den Arbeitsmarkt und die Förderung (gemein-)wirtschaftlicher Perspektiven erscheint daher fragwürdig bis fahrlässig.

Zukunftsfähige Weichenstellungen

Individuelle Tätigkeitsmuster sind Ausdruck der Lebensführung, sie entwickeln sich aufgrund inhaltlicher Motivation, ökonomischer Notwendigkeiten und entlang persönlicher Ressourcen und Erfahrungen. Beeinflusst werden sie aber auch durch das

Klima in einem Gemeinwesen, das soziale Gefüge in Dörfern und Gemeinden und das Ausmaß gemeinschaftlichen Handelns (Schumacher/Schön 2006). Diese lokalen Faktoren, z.B. Aufbruchstimmung oder Depression, Interesse füreinander oder Abschottung und verstummte Kommunikation, die Wahrnehmung der Region als Freiraum oder „zerdrücktes Feld“ bilden den Humus oder Staub, in dem Mitwirkung und Beteiligung aufblühen oder verdorren. Dies ist Teil des Wandels der Arbeitsgesellschaft, der nicht nur in Analysen erörtert wird, sondern sich täglich vor unseren Augen und unserer Haustür vollzieht.

Zum einen sind die lokalen Gefüge globalen Entwicklungen ausgesetzt, die sich auch im ländlichen Raum, mehr oder weniger sichtbar, als Prekarisierung und Herausfallen aus der Gesellschaft äußern können (vgl. Baumann 2008; zu Prekarisierung und psychosozialer Entwicklung Kühnlein/Mutz 2008). Zum anderen liegt einiges in der Hand und Regie der Orte und ihrer Bewohner/innen, um die Ratlosigkeit und Betroffenheit gegenüber Ausgrenzung und Armutsentwicklung zu überwinden, soziales Miteinander und dörfliche Beteiligung ohne Blick auf Statushierarchien und Erwerbspositionen zu fördern (vgl. Stöber 2007; Bürgerinitiative Perspektive Letschin 2007).

Darüber hinaus muss sich die politische Gestaltung als ein mehrdimensionales Projekt im Sinne einer interdependenten „Mehrbereichspolitik“ (Hildebrandt 2007) verstehen. Mit dem Inkrafttreten der Hartz-IV-Gesetze wurden Konzepte der 1990er Jahre, die die Gestaltung der Erwerbsarbeit und die Absicherung von Übergängen im Leben der Menschen forderten, nicht nur ignoriert, sondern quasi „über den Haufen geworfen“. Betriebswirtschaftliches Kalkül gewann die Oberhand und prägt als unterliegender Steuerungsmodus die Arbeitsabläufe der Jobcenter und Agenturen für Arbeit. Angesichts des durch die Ein-Euro-Jobs staatlich veranlassten „Lohndumpings“ wird der Ruf nach Qualität – von Bildung, Beratung, Betreuung – immer lauter und werden Auswege aus der herrschenden Agenda-Ordnung gesucht: So wurde z.B. von regionalen Ansätzen berichtet, die gemeinnützige Tätigkeiten organisieren ohne den Zwangscharakter von Hartz IV, unter Wahrung der Menschenwürde und mit längerfristiger Perspektive. Und auch die Konzepte der

1990er Jahre stellen einen Ideenfundus dar, den es jetzt zu nutzen gilt, um gemeinsam an der Öffnung von strukturellen und individuellen Sackgassen zu arbeiten (vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung et al. 2000).¹

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht werden (ländliche) Räume mit geringer Wirtschaftskraft gemeinhin als problematisch angesehen. Manche Gruppen, besonders junge Menschen, wandern ab, andere bleiben und hadern mit, aber entscheiden sich auch für ihre Heimat. Wenn nicht berufliche Zwangsmobilität das Ziel sein soll, so liegt es auf der Hand, die Besonderheiten dieser Räume zu akzeptieren und einengende Regularien abzubauen, um Innovationsträgern ihr Handeln nicht zu erschweren (Matthiesen 2004). Menschen, die vor Ort ihr Leben mit geringen Mitteln bestreiten und die sagen, „wir machen hier unser Ding“, sollten „ein bisschen mehr Rückendeckung“ besonders für die Alterssicherung erhalten (Fritz-Vögel 2006).²

Wenn allgemein(er) akzeptiert würde, dass Zwischenräume, Übergänge und Wechsel zwischen Tätigkeiten, besonders in ostdeutschen Regionen, längst zur Normalität geworden sind (Forschungsverbund „Blockierter Wandel“ 2007), könnten institutionelle Weichen mehr in Richtung Ermutigung und Stärkung gestellt werden, anstatt die derzeitige Dauerverwaltung der Menschen im administrativen System zu verfestigen. Wenn das Ziel ein neuer Gesellschaftsvertrag sein soll, so sind viel mehr Gespräche mit den von Prekarität Betroffenen zu führen – als Expert/innen ihrer Regionen und der Tücken des Zweiten und Dritten Arbeitsmarktes: Sie suchen, tasten und hoffen bereits, sowohl für ihre eigenen als auch für allgemeinere, ihnen wichtige Anliegen. Auch „die Politik“, regionale Planungs- und kommunale Arbeitsgemeinschaften stehen vor der Aufgabe, nach neuen, besseren Wegen zu suchen und zu tasten: Dies ist Eingeständnis und Herausforderung zugleich.

Guido Monreal

Mentoring am Übergang Schule – Arbeitswelt

Das Projekt „ENERGON – Mentoring zur Ausbildungsintegration“

Der Hintergrund

Die Situation auf dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist bekanntermaßen mehr als angespannt. Tausende Jugendliche finden keine Lehrstellen. Gleichzeitig bleiben jedes Jahr Lehrstellen aber auch unbesetzt. Etwa jede/r vierte Jugendliche bricht die einmal gefundene Ausbildung bald wieder ab und reiht sich erneut in die Riege der Suchenden ein.

Aufgrund von Strukturwandel, Flexibilisierung und anderen Veränderungen in der Erwerbswelt verläuft die Gestaltung der Berufsbiografie immer weniger in vorgegebenen Mustern. Sie liegt zunehmend in der Entscheidung und Verantwortung des und der Einzelnen. Die Berufswahl wandelt sich von der gesteuerten Orientierung auf den Lebensberuf zu einem eigenverantwortlichen und anhaltenden Prozess, der bspw. mit dem Begriff „lebenslanges Lernen“ beschrieben wird. Dabei behält der Beruf seine wichtige psychosoziale Funktion. Er dient nach wie vor als „Identifikationsanker“, denn er vermittelt neben Qualifikation vor allem auch gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung.

Die Anforderungen an die Jugendlichen sind also deutlich gestiegen, bei gleichzeitig gesunkenen Chancen, auf dem Ersten Arbeitsmarkt überhaupt unterzukommen. Seit Januar 2007 führt die verdi JugendBildungsstätte Berlin-Konradshöhe das Projekt „ENERGON – Mentoring zur Ausbildungsintegration“ durch. Ein Teilaspekt des Projekts besteht darin, Jugendlichen ehrenamtlich tätige Erwachsene

1 Das mit dem Jahr 2008 in Kraft getretene „Bundesprogramm Kommunal-Kombi“ weist insoweit in die richtige Richtung, als öffentlich geförderte Beschäftigung auf längere Zeit (drei Jahre) angelegt wird – darüber hinaus müssen sich die integrative Wirkung, adäquate Nutzung und mögliche Effekte auf kommunale Arbeitsplätze noch als tragfähig erweisen.

2 Grundlage solcher Entscheidungen sollten Weitsicht und Leidenschaft sein und nicht eine Interpretation des Ländlichen als defizitär, wie aus dem folgenden Beispiel aus Finnland hervorgeht: „Die Provinz erlebt gerade äußerst harte Zeiten, und das übrige Finnland spürt nicht, was im Gange ist. Aber solange es in der Provinz Menschen gibt, die ihre Wahl mit ihrem Herzen getroffen haben, gibt es für die Provinz auch eine Chance. Die größte Chance liegt darin, dass die Provinz die Potenz einer neuen Zivilisation in sich birgt. Das versteht derjenige, der es versteht.“ (Kuisma 2002)

zur Seite zu stellen, die ihnen helfen sollen, dieser gewachsenen Eigenverantwortung gerecht zu werden.

Das Projekt

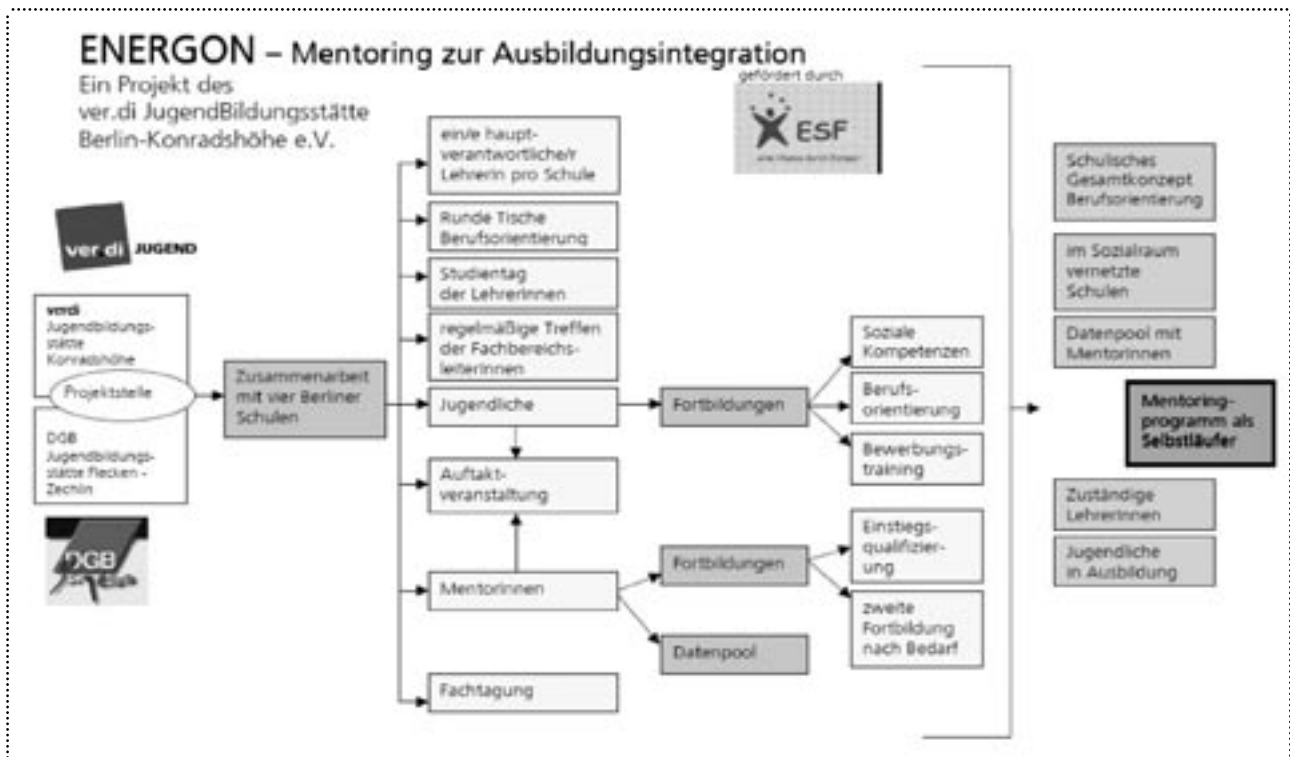
Gefördert durch den Berliner Senat und die Europäische Union werden in Kooperation mit der Jugendbildungsstätte Flecken-Zechlin der DGB-Jugend vier Berliner Schulen in ihrer Arbeit zur Berufsorientierung unterstützt. Dabei stehen die Sensibilisierung für das Thema Berufsorientierung als gesamtschulische Aufgabe, die Vernetzung der Schulen mit lokalen Initiativen und Unternehmen sowie der Aufbau eines MentorInnenprogramms für den Übergang aus der Schule in den Beruf im Mittelpunkt. Am Ende sollen die Schulen über eine eigenständige, tragfähige Infrastruktur verfügen, die die Fortführung des Programms auch nach Projektende gewährleistet. ENER-GON reiht sich ein in die wachsende Zahl von Mentoringprojekten, setzt dabei aber mit dem umfassenden Anspruch, dieses Mentoring speziell am Übergang Schule-Beruf durchzuführen und als wichtigen Bestandteil fest in einen Schulentwicklungsprozess zu verankern, besondere Akzente.

Mit ENER-GON soll Jugendlichen, die nach Einschätzung der LehrerInnen zwar über ein ausreichendes

individuelles Potenzial, allerdings nicht über das notwendige unterstützende soziale Umfeld verfügen, über den engen persönlichen Kontakt zu einem Mentor oder einer Mentorin geholfen werden, Lehrstellen zu finden und zu halten. Idealtypisch beginnt somit das Mentoring während der letzten Monate der Schulzeit. Anschließend begleiten die Mentor/innen die Jugendlichen, bis diese einen Ausbildungsplatz gefunden haben, und stehen ihnen auch noch während der ersten, oft schwierigen Wochen als Auszubildende/r zur Seite. Die kooperierenden Projektträger bringen mit ihren Zugängen zum Deutschen Gewerkschaftsbund und dessen Mitgliedsgewerkschaften, insbesondere zur Gewerkschaft ver.di, neben Know-how und Personal v.a. ihre jeweiligen Kontakte zu örtlichen Betrieben, sozialen Einrichtungen und Ehrenamtlichen ein. Diese können die Schulen nutzen, um zum einen MentorInnen, zum anderen kooperierende Betriebe zu finden. Häufig fungieren die MentorInnen als Türöffner/innen in die Betriebe. Während der so genannten „Praxistage“ erkunden die Jugendlichen Betriebe der MentorInnen, die zu ihren Interessen passen.

Die Mentor/innen

Die MentorInnen werden v.a. via Flyer und persönlicher Ansprache in Gewerkschaftszusammenhän-



gen geworben. Informationsveranstaltungen finden aber bspw. auch in Kirchengemeinden sowie anderen Initiativen und Vereinen statt, die über viel versprechende Kontakte zu potentiell am Projekt Interessierten verfügen. Interessanterweise zeigt sich, dass sich v.a. junge Erwachsene als Mentor/in melden. Sie befinden sich zu einem großen Teil selbst noch in der Ausbildung oder haben diese erst vor relativ kurzer Zeit abgeschlossen. Nun wollen sie ihre Erfahrungen weitergeben. MentorInnen, die ihre Erwerbsarbeit altersbedingt bereits hinter sich haben, haben sich kaum gemeldet.

Der Kerngedanke des Mentoring ist es, Jugendliche in einem 1:1 – Betreuungsverhältnis mit ehrenamtlichen Mentor/innen bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche bzw. bei der Bewältigung ausbildungsplatzbedingter Herausforderungen und Probleme zu unterstützen. Die Mentor/innen werden in Seminaren der Bildungsstätten auf ihre Funktion im Rahmen des Projekts vorbereitet. Während dieser Fortbildungen setzen sie sich mit dem Thema Mentoring insgesamt, v.a. aber mit ihrer persönlichen Motivation, ihren Interessen und Erwartungen sowie ihren Grenzen als MentorIn auseinander. Auch ein gezielter Blick auf die Lebenswelt(en) der Jugendlichen findet statt. Spätere Fortbildungen werden dem rückgemeldeten Bedarf entsprechend „maßgeschneidert“. Zuletzt widmeten sich die Fortbildungen den Themen Kommunikation und Motivation sowie „Wege im Berufsbildungssystem – Welche Möglichkeiten, Wege und Maßnahmen gibt es? Wie finde ich heraus, was zu meinem/meiner Mentee passt?“. Die Seminare werden von erfahrenen PraktikerInnen geleitet.

Die Mentor/innen werden eingebunden in ein Netzwerk von Ansprechpartner/innen (darunter die Bundesagentur für Arbeit) und können, sollte es zu Krisen in den Tandems kommen, auf die Unterstützung durch die Projektleitung bspw. in Form einer Supervision zurückgreifen. Ein regelmäßig stattfindender Stammtisch gewährleistet den kontinuierlichen Austausch der MentorInnen untereinander sowie die fortlaufende Vernetzung mit anderen AkteurInnen der Berufsorientierung.

Die Jugendlichen

Die Auswahl der Jugendlichen erfolgt in Absprache mit den LehrerInnen. Derzeit nehmen 48 Jugend-

liche am Projekt teil. Ausgehend davon, dass aufgrund der angeschnittenen Veränderungen in der Erwerbswelt Berufsorientierung heute nicht mehr nur die Orientierung auf „den“ einen konkreten Beruf hin sein kann, sondern vielmehr das Wissen um sowie das Trainieren von persönlichen Stärken und von Schlüsselkompetenzen darstellt, gestaltet sich die Fortbildung der Jugendlichen in einem Drei-Schritt: Sie erhalten jeweils mehrtägige Trainings in den Bereichen Schlüsselkompetenzen, Berufsorientierung und Bewerbungstraining. Dabei verbindet jeweils ein ‚bunter‘ Methodenmix Aktion und Reflexion zu einem umfassenden Lernprozess.

Während der Seminare zu Schlüsselkompetenzen widmen sich die Jugendlichen den Themen Team- und Konfliktfähigkeit, Rhetorik, Präsentation und Kommunikation sowie Toleranz und demokratische Entscheidungsfindung. An die Inhalte und Erfahrungen dieser Seminare anknüpfend, reflektieren sie in den Seminaren zur Berufsorientierung persönliche Stärken sowie Wünsche und Erwartungen an ihre Erwerbsarbeit. Während eines gut vor- und nachbereiteten Besuchs im Berufsinformationszentrum recherchieren die Jugendlichen mehrere zu ihren Fähigkeiten und Wünschen passende Berufe, so dass der Blick über die üblicherweise genannten Traumberufe, wie Kfz-Mechatroniker oder Arzthelferin, hinausgeht. Die Jugendlichen können erkennen, dass zu ihren Talenten mehrere Berufe passen. Ziel ist die Erweiterung ihrer Chancen auf einen Ausbildungsplatz, ohne „jeden“ annehmen zu müssen. In den Seminaren zum Bewerbungstraining werden „echte“ Stellen gesucht und ebenso „echte“ Bewerbungen auf jene Stellen geschrieben. Die weitere Begleitung der Jugendlichen auf diesem Weg erfolgt dann häufig durch die MentorInnen. Die probeweise Durchführung und Besprechung eines Einstellungstest ist ebenso Bestandteil des Trainings wie die Simulation und intensive gemeinsame Auswertung von Vorstellungsgesprächen. Perspektivisch besteht in diesen Veranstaltungen eine Möglichkeit zur dauerhaften, partnerschaftlichen Zusammenarbeit von schulischer und außerschulischer Bildung.

Zwischendurch bringen Auftaktveranstaltungen mit gemeinsamen Aktionen und Gesprächen die Jugendlichen mit den MentorInnen zusammen. Grundlage für die Auswahl der „Tandems“ sind zunächst Fragebögen, die sowohl die Schüler/innen als auch die

WORKSHOP 6 | ENGAGEMENT ALS UNTERSTÜTZUNG IN DIE UND AUS DER ERWERBSARBEIT

Ehrenamtlichen mit Eintritt ins Projekt ausgefüllt haben. Kommen sie während der folgenden ersten Treffen darin überein, sich tatsächlich gemeinsam auf den Weg machen zu wollen, füllen sie eine Mentoringvereinbarung aus, mit der die Zusammenarbeit offiziell beginnt.

Die Schulen

Berufsorientierung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ist eine Querschnittsaufgabe von Schule. Die Rückmeldungen aus Schulen verweisen z.B. darauf, dass Jugendliche in Mathematik scheitern: nicht etwa aufgrund des mangelnden mathematischen Verständnisses, sondern weil sie schon rein sprachlich die Aufgaben nicht verstehen. D.h., das gesamte Kollegium, nicht nur die Kolleg/innen der Arbeitslehre, stehen fächerübergreifend in der Ver-

antwortung. Daher beginnt die Zusammenarbeit mit den Schulen – nach Vorgesprächen mit einzelnen LehrerInnen und den Direktorien – mit Studientagen für die Kollegien insgesamt. Diese dienen zum einen der kollektiven Einstimmung auf das Projekt und zum anderen der gemeinsamen Suche nach den möglichen und nötigen Beiträgen der einzelnen Fachbereiche zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen.

Im Spannungsfeld zwischen Humboldtschem Bildungsideal und den Forderungen „der“ Wirtschaft nach „ausbildungsfähigen Jugendlichen“ einerseits und einer sehr hohen Zahl von Schulabgänger/innen, die ohne Ausbildungsplatz bleiben, geraten die LehrerInnen zunehmend unter Druck. Wollen sie die Jugendlichen tatsächlich „fit für's Leben“ machen,



- Teilnehmende Jugendliche während kooperativer Übungen



- Input



Reflexion und Verarbeitung •



- Nach dem Besuch des Berufsinformationszentrums verarbeiten die Jugendlichen die zusammengetragenen Informationen zu einzelnen Berufen in kurzen Theaterszenen



- Umsetzen der Theorie: Das oft mühselige Verfassen der Bewerbungsanschriften



Die Simulation •
eines Vorstellungsgesprächs

müssen sie zum einen anerkennen, dass sich die Erfordernisse an die Berufsorientierung geändert haben. Zum anderen sollten sie sich der Hilfe von außen öffnen, da sie den wachsenden Anforderungen, die „die“ Gesellschaft an sie stellt, neben der Stoffvermittlung kaum alleine leisten können.

Zur Entlastung der Lehrer/innen sowie zur gemeinsamen, partnerschaftlichen Optimierung ihrer Anstrengungen, „ihre“ Schüler/innen gut auf das Erwerbsleben vorzubereiten, betreibt ENERGON eine intensive Vernetzung der Schulen in deren jeweiligen Sozialraum. In so genannten „Clearingrunden Berufsorientierung“, in denen neben Lehrer/innen z.B. auch Vertreter/innen von Kiezprojekten, der Kinder- und Jugendhilfe, der Arbeitsagentur und der Betriebe sitzen, finden diese Bemühungen ihre institutionelle Verankerung. Diese regelmäßig tagenden Gremien dienen dem Austausch und der gemeinsamen Weiterentwicklung des Angebots der Schulen zur Berufsorientierung. So verständigen sich an diesen Runden Tischen z.B. Jugendberatungshäuser, die Bundesagentur für Arbeit, die Bildungsstätten mit ihren Angeboten und auch Krankenkassen mit ihren Bewerbungstrainings auf ein umfassendes, aufeinander aufbauendes Gesamtkonzept zur Berufsorientierung der Schulen insgesamt, also für alle Schüler/innen. Die Bildungsstätten unterstützen und begleiten die Schulen während des Aufbaus jener Netzwerke. Nach einer ersten Bestandsaufnahme der bereits vorhandenen Kontakte wird der Bedarf an weiteren Kooperationspartnern ermittelt und werden Kontakte hergestellt.

Die Bildungsstätten unterstützen die Schulen, bringen Kontakte und Ressourcen ein. Sie moderieren die Prozesse. Akteure sind jedoch die Schulen selbst, so dass der Fortbestand der aufgebauten Strukturen auch nach der Beendigung des Projekts gewährleistet ist. Eine der Bedingungen zur Teilnahme am Projekt ist daher auch die kontinuierliche Bereitstellung einer festen Ansprechperson seitens der Schulen, die auch nach dem Rückzug der Bildungsstätten die Garantin für die Weiterführung der gemeinsamen Errungenschaften sein soll.

ENERGON wird extern evaluiert. Die Ergebnisse

aus der Pilotphase des Projekts werden auf einer Abschlusstagung im Juni 2008 allen am Projekt Beteiligten vorgestellt. Das weiterentwickelte Projekt wird anschließend für weitere drei Jahre gefördert. V.a. die Zusammenarbeit mit Unternehmen soll intensiviert werden. So sollen bspw. Betriebe durch Informationsveranstaltungen und Begleitung darin unterstützt werden, neue Ausbildungsplätze einzurichten.

Paul Stanjek

ZWAR Netzwerke

Engagement älterer Erwachsener nach Erwerbs- und Familienarbeit

„Bürgerschaftliches Engagement als Unterstützung in die und aus der Erwerbsarbeit“ – das Thema des Workshops 6 der Tagung „Engagement und Erwerbsarbeit“ war für mich als Fachberater der ZWAR Zentralstelle NRW¹ willkommener Anlass, mir Gedanken darüber zu machen, welchen Beitrag das ZWAR Konzept (ZWAR Zentralstelle NRW 2006), das der Beratungstätigkeit der ZWAR Zentralstelle NRW zugrunde liegt, und die ZWAR Netzwerke zur aktuellen Engagementdebatte leisten können.

Vor dem Hintergrund des Funktionsverlustes der Familie und der Individualisierung der Lebensstile im Alter gewinnen außerfamiliäre soziale Netzwerke älterer Menschen – wie die ZWAR Netzwerke in Nordrhein-Westfalen – immer mehr an Bedeutung.

Sie können für den Einzelnen einen wichtigen Beitrag leisten zur Gestaltung der Lebensphase „Alter“ und sind Plattform gesellschaftlicher Teilhabe und bürgerschaftlichen Engagements älterer Menschen. Menschen finden dort nach Beendigung der Erwerbsarbeit bzw. der Familienarbeit neue soziale Kontakte zu Menschen in der gleichen Lebenssituation, neue sinnstiftende Tätigkeiten und Aufgaben, gegenseitige Hilfe und Unterstützung, möglicherweise sogar

¹ Die ZWAR Zentralstelle NRW wird gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen.

eine neue soziale Heimstatt (Fischer u.a. 2003). Die Menschen in den ZWAR Netzwerke haben das Ziel, gemeinsam älter zu werden. Aktuell (März 2008) gibt es in Nordrhein-Westfalen über 1200 ZWAR Interessens- und Projektgruppen. ZWAR Netzwerke sind selbst bestimmt und selbst organisiert. Besonderes Merkmal der ZWAR Netzwerke ist ihre Langlebigkeit. Die ältesten ZWAR Netzwerke sind über 25 Jahre alt.

ZWAR Netzwerke wenden sich an Menschen ab 50 Jahren. Dieses Alter ist sehr häufig geprägt von Umbruchsituationen und Passageprozessen. Das Ende der Erwerbsarbeit steht bevor oder wurde schon vollzogen, das gleiche gilt für die Familienarbeit, die mit dem Weggang der erwachsen gewordenen Kinder ihren Abschluss findet. Soziale Kontakte und sinnstiftende Tätigkeiten fallen weg, es entsteht eine Lücke, ein Vakuum. Diese Umbruchphase im Lebenslauf hat eine krisenhafte Seite, die sich in der Angst vor Einsamkeit und Sinnverlust ausdrücken kann und eine andere Seite, die aus Suchbewegungen nach Neuorientierung, nach neuen sozialen Kontakten und sinnstiftenden Tätigkeiten bestehen kann.

Die Menschen in diesem Alter stehen am Beginn ihres „dritten Lebensalters“, das in der Regel – im Vergleich zur Erwerbs- und Familienarbeit – einen beträchtlichen Zuwachs an gewonnener Freiheit und Selbstbestimmung mit sich bringt. Gleichzeitig kann es aber auch als eine Überforderung wahrgenommen werden, das Leben neu zu gestalten und die dafür notwendigen Entscheidungen zu treffen.

In ZWAR Netzwerken treffen Menschen mit diesen existenziellen Fragestellungen, die die Gestaltung ihrer Lebensphase „Alter“ betreffen, auf Menschen in der gleichen Lebenssituation. Sie haben dort die Chance, innezuhalten, ihr bisheriges Leben Revue passieren zu lassen und sich zu fragen: „Was will ich eigentlich wirklich tun?“ und sich über diese Fragen mit den anderen NetzwerkteilnehmerInnen auszutauschen.

Lernen in ZWAR Netzwerken

Vor diesem Hintergrund finden in den ZWAR Netzwerken Lernprozesse statt. Die Netzwerke sind Lernfelder für alltagsweltliches soziales Lernen in der Gruppe. Dem Thema „Alter“ beispielsweise kann

man sich aus verschiedenen Blickrichtungen nähern. Eine Möglichkeit ist es, theoretisch-wissensorientiert über Zahlen und Fakten zum demografischen Wandel, zum Alterseinkommen, zur Pflegebedürftigkeit etc. zu diskutieren. In den ZWAR Netzwerken findet Lernen unter einer anderen Perspektive statt. Bei diesem Lernen steht die persönliche Betroffenheit, die Frage „Was hat das mit mir zu tun?“ im Vordergrund. Es werden Ängste, Wünsche, Chancen und Hoffnungen thematisiert, die der Einzelne mit seinem Altwerden verbindet. Darüber findet ein Austausch in der Gruppe statt, der dazu führt, dass die NetzwerkteilnehmerInnen sich näher kennenlernen und voneinander lernen. Damit ist eine der Säulen, die ein ZWAR Netzwerk trägt, beschrieben: Der Aufbau von tragfähigen sozialen Beziehungen.

Vertieft und gefestigt werden die Beziehungen im Netzwerk durch das Aushandeln des Miteinanders und der Organisation des Netzwerkes auf der Beziehungsebene. Ein ZWAR Netzwerk hat keine Satzung und keine formale Struktur. Wie sich die Teilnehmer/innen organisieren, wie sie ihr Miteinander gestalten, das wird untereinander im zwischenmenschlichen Kontakt geklärt. Das bietet große gestalterische Freiräume und ist mit vielfältigen sozialen Lernprozessen verbunden.

Die Organisation des Netzwerkes hat zwei Ebenen. Einmal geht es um die Gestaltung und Moderation der regelmäßig alle 14 Tage stattfindenden Netzwerktreffen, an denen sich alle beteiligen. Dort werden Aktivitäten geplant und Interessens- und Projektgruppen gegründet. Diese Interessens- und Projektgruppen handeln für sich und koppeln ihre Aktivitäten wieder ins gesamte Netzwerk zurück. Sie sind offen für alle Netzwerkteilnehmer/innen, haben in der Regel einen „harten Kern“ und können sich immer wieder neu bilden und verändern. In der Organisation und Durchführung von Aktivitäten der Projekt- und Interessensgruppen besteht die zweite Ebene des Netzwerkes. Auch hierbei haben die Beteiligten die Möglichkeit, Neues zu lernen und sich persönlich weiter zu entwickeln.

Bürgerschaftliches Engagement

Auch Engagement und bürgerschaftliches Engagement wird in ZWAR Netzwerken „erlernt“. Das

Begleitkonzept beruht auf der Gleichwertigkeit des Engagements im und für das ZWAR Netzwerk und des bürgerschaftlichen Engagements für Menschen außerhalb des ZWAR Netzwerkes. Seitens der Netzwerkbegleitung wird nicht zu bürgerschaftlichem Engagement aufgerufen, es gibt keine Erwartung an die Netzwerkteilnehmer/innen, dass sie sich für andere engagieren sollen. In der Regel entsteht das bürgerschaftliche Engagement für andere erst, wenn das ZWAR Netzwerk älter ist und sich „gefunden“ hat. Bürgerschaftliches Engagement, das von ZWAR Netzwerken ausgeht, wird entweder von Einzelnen oder von einer Projektgruppe des Netzwerkes erbracht. Natürlich gibt es auch Teilnehmer/innen, die sich schon vor ihrer Teilnahme am ZWAR Netzwerk bürgerschaftlich engagiert haben und dieses Engagement in das Netzwerk mitbringen. Diese Menschen schätzen es häufig Wert, durch ihr Engagement etwas für sich selbst zu tun, sich eine Gruppe – im besten Fall einen Freundeskreis – zu schaffen, die sich beim Älterwerden gegenseitig begleitet, unterstützt und motiviert. Oft kommt es dann vor, dass sich andere ZWAR Netzwerkteilnehmer/innen dem bürgerschaftlichen Engagement dieser Menschen anschließen.

Engagement in sozialen Netzwerken findet auf vier Ebenen statt (Kade 2001: 287):

Ebene 1: Ich für mich (Eigenverantwortung)

Ich entscheide mich für die Teilnahme an einem ZWAR Netzwerk, um im Kreise Gleichgesinnter meine Lebensphase „Alter“ zu gestalten.

Ebene 2: Ich mit anderen für mich (Mitverantwortung – Organisation des Netzwerkes und der Interessens- und Projektgruppen)

Ich beteilige mich an der Organisation des ZWAR Netzwerkes und der Aktivitäten der Interessens- und Projektgruppen. Hierunter ist sowohl die gegenseitige Motivation zu gemeinsamen Aktivitäten zu verstehen als auch die gegenseitige Unterstützung der ZWAR NetzwerkteilnehmerInnen.

Ebene 3: Ich mit anderen für andere (gesellschaftliche Verantwortung - bürgerschaftliches Engagement)

Durch die Übernahme von Verantwortung für mich selbst und das ZWAR Netzwerk habe ich gelernt, mich zu engagieren und engagiere mich nun auch für Menschen außerhalb des ZWAR Netzwerkes.

Ebene 4: Andere mit anderen für mich (soziale Vorsorge).
Wenn ich selbst Hilfe und Unterstützung brauche, finde ich diese in meinem ZWAR Netzwerk.

Diese Stufen sind idealtypisch beschrieben und ihre Reihenfolge ist prinzipiell austauschbar, doch stellen sie einen typischen Lernprozess eines ZWAR Mitgliedes von der Übernahme von Verantwortung für sich selbst hin zu bürgerschaftlichem Engagement für andere dar.

Das bürgerschaftliche Engagement der ZWAR Netzwerke entspricht mehrheitlich dem Typus der „neuen Ehrenamtlichkeit“. Es ist in der Regel selbst gewählt und projektorientiert, oft zeitlich begrenzt. Die Netzwerkteilnehmer/innen tun das, was sie gerne machen und sehen den eigenen Gewinn ihres Engagements in Form von sozialen Kontakten, Anerkennung, Wertschätzung, dem Gefühl etwas Sinnvolles zu tun und persönlichem Wachstum.

Menschen aus ZWAR Netzwerken engagieren sich in den unterschiedlichsten Bereichen. (Im Dreijahreszeitraum 2003 – 2005 wurden 400 Projekte bürgerschaftlichen Engagements gezählt, die von ZWAR Netzwerken ausgingen.):

- Menschen mit Behinderung
- Besuchsdienste/Betreuung/Altenheim/Krankenhaus
- Cafés / Internetcafés/Offene Treffen
- Dritte Welt
- Fahrdienste
- Frauen
- Generationsübergreifende Projekte/Kinder und Jugendliche / Schulprojekte
- Gesundheit/Sport
- Hospiz/Sterbebegleitung
- Kultur
- MigrantInnen
- Naturschutz
- Politische Gremien/Fachveranstaltungen
- Stadtentwicklung
- Stadtteilstefte, Basare
- Unterstützung benachteiligter Gruppen
- Wohnen im Alter
- Medienarbeit
- Gegenseitige Hilfe/Nachbarschaftshilfe
- Projekt-, Initiativen-, Verbands-, Vereinsarbeit/Kirchengemeinde

- Bildungsarbeit
- Beratung

Dreh- und Angelpunkt des Engagements von ZWAR Netzwerken ist der Stadtteil. Sie werden gemeinwesenbezogen gegründet, wirken mit ihrem Engagement in den Stadtteil hinein und können Impulsgeber für Kommunen, Verbände und Institutionen bei der Verbesserung der Lebensqualität im Stadtteil und bei der Wiederbelebung nachbarschaftlicher Strukturen sein.

Auch im Kulturbereich engagieren sich die Netzwerke. Die ZWAR Museumsgruppe Dortmund beispielsweise entwickelte und organisierte die Ausstellung „Fad wie Schulspeise – rasant wie Hulla Hoop“, die im Westfälischen Schulmuseum Dortmund gezeigt wurde. Ihr neuestes Projekt ist ein Museumsführer für Senioren (ZWAR 2007). Sponsoren sind die NRW-Stiftung Natur Heimat Kultur, Thyssen-Krupp-Services und das Kulturbüro der Stadt Dortmund. Vor diesem Hintergrund wurde dem ZWAR e.V. im Jahr 2007 von der SPD-Fraktion im Rat der Stadt Dortmund für seine zukunftsweisende Arbeit der Engagementförderung für BürgerInnen ab 50 Jahren der Fritz-Henßler-Preis verliehen.

Ressourcen- und Kompetenzorientierung

Das Lernen in ZWAR Netzwerken ist kompetenz- und ressourcenorientiert. Das ZWAR Konzept beruht auf dem Grundsatz, dass jeder Experte für sein Leben ist. Jeder bringt durch seine Lebenserfahrung aus Familie, Beruf, Engagement und Hobby etc. vielfältige Kompetenzen mit. Es bedarf keiner „Sozialexperten“, die den Menschen sagen, was sie brauchen und wie sie es erreichen können. Es bedarf lediglich den Rahmen eines ZWAR Netzwerkes, um sich dieser Kompetenzen und Fähigkeiten bewusst zu werden und sich persönlich weiter zu entwickeln.

Im Folgenden eine Auswahl der in der ZWAR Netzwerkarbeit erworbenen Kompetenzen, ergänzt durch Beispiele aus der Praxis der ZWAR Netzwerke:

Methodenkompetenz

Praxisbeispiele: Problemlösungskompetenz, Moderation: Visualisieren, Präsentieren, Moderieren

Sozialkompetenz

Praxisbeispiele: Kooperationsvermögen, Team- und Konfliktfähigkeit, Toleranz, Fähigkeit, sich in andere zu versetzen, Leitungskompetenz, Moderieren von Gruppen und Teams

Persönlichkeitskompetenz

Praxisbeispiele: Lern- und Leistungsbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein

Leiten

Praxisbeispiele: Moderation von ZWAR Netzwerken, Konfliktmanagement in Gruppen

Selbsthilfe

Praxisbeispiele: Fähigkeiten zur Selbstorganisation, Interessensvertretung für sich und andere, Mitgestaltungskompetenz, Selbstbewusstsein, Selbstverantwortung

Präsentieren

Praxisbeispiele: Erstellen von Webauftritten der ZWAR Netzwerke, Theaterarbeit, Herausgabe der ZWAR Zeitung, Herausgabe einer Hörzeitung für Blinde

Begleiten

Praxisbeispiele: Menschen mit Behinderungen, Arbeitslose in Arbeitsloseninitiative, Pflege- und Hilfsbedürftige, Hausaufgabenhilfe für bildungsferne Kinder und Jugendliche, Sterbende und Trauernde in der Hospizarbeit, Migrantinnen und Migranten – Sprachkurse, Allgemeine Fahr- und Begleitedienste, Bürgerbus

Unterstützen

Praxisbeispiele: Holzarbeiten für Schulen und mit Schülern, Renovierungsarbeiten in sozialen Einrichtungen, Mitarbeit bei Suppenküchen und Tafeln, Bau von Kinderspielplätzen.

Arbeitsmarktwirksamkeit

In den Netzwerken lernt man, die Lebenszeit nach Erwerbs- und Familienarbeit selbstbestimmt in einer Gruppe gemeinsam zu gestalten und sich bürgerschaftlich zu engagieren. Vor dem Hintergrund der Verlängerung der Lebensarbeitszeit können die in der Netzwerkarbeit erworbenen Kompetenzen und

Fähigkeiten noch einen anderen Stellenwert bekommen. Sie können auch Arbeitsmarktrelevanz haben. Bisher ging es beim lebensbegleitenden Lernen in den ZWAR Netzwerken um Kompetenzen, die benötigt werden, um sich nachberuflich selbstbestimmt zu organisieren und um sich durch bürgerschaftliches Engagement an der Gestaltung des Gemeinwesens, des Stadtteiles, der Nachbarschaft zu beteiligen. In Zukunft könnte es bei der Zielgruppe 50+ nicht mehr nur um den Ausstieg aus der Erwerbsarbeit und die Gestaltung eines erfolgreichen Alters gehen, sondern auch um den Verbleib im Arbeitsmarkt und die Wiedereingliederung älterer Menschen (Frauen nach Beendigung der Familienarbeit, ältere Arbeitslose und Langzeitarbeitslose) in den Arbeitsmarkt. Die in der ZWAR Netzwerkarbeit und dem damit verbundenen bürgerschaftlichen Engagement erworbenen Kompetenzen könnten hierbei die Chancen erheblich verbessern. Das Land Nordrhein-Westfalen hat in Zusammenarbeit mit Sozialen Organisationen, Arbeitgeber- und Wirtschaftsorganisationen den Engagementnachweis „Füreinander – Miteinander. Engagiert im sozialen Ehrenamt“ entwickelt, den auch die ZWAR Zentralstelle NRW ausstellen kann.

Bürgerschaftliches Engagement braucht eine hauptamtliche Struktur

Die ZWAR Zentralstelle NRW berät Kommunen und Träger in Nordrhein-Westfalen bei der Gründung und Begleitung von selbstorganisierten und selbstbestimmten ZWAR Netzwerken älterer Erwachsener und führt Qualifizierungen für NetzwerkteilnehmerInnen sowie für die hauptamtlichen NetzwerkbegleiterInnen durch. Weiterhin bietet die Zentralstelle eine landesweite Vernetzungsstruktur an, die Qualität und Stabilität der Netzwerkarbeit fördert und den Austausch zwischen den ZWAR Netzwerken ermöglicht.

Schwerpunkte der Qualifizierungen sind die Förderung von Selbstbestimmung, Selbstorganisation und Engagement, sowie die Entwicklung nachhaltiger Strukturen sozialer Netzwerke und aktivierender sozialer Arbeit mit älteren Menschen.

Unter Qualifizierung wird das Schaffen von Lernmöglichkeiten verstanden. Das bedeutet, Menschen in unterschiedlichen Zusammenhängen darin zu

begleiten, sich ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen bewusst zu werden und diese selbstreflexiv in eine besondere Eigenschaft oder Leistung zu transformieren. Dabei geht es nicht um Übernahme von Lösungen, Patentrezepten und fertigen Konzepten, sondern um selbstverantwortlich entwickelte „Lernergebnisse“, das heißt, um stets neu gefundene Lebens- und Arbeitsqualitäten.

Gründung und Begleitung von ZWAR Netzwerken

ZWAR Netzwerke werden im Rahmen von Beratungsprozessen der ZWAR Zentralstelle NRW in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern aus dem sozialen Bereich und der jeweiligen Kommune gegründet und in der Anfangsphase begleitet.

Ein Netzwerk ist gemeinwesenorientiert und bezieht sich auf einen Stadtteil oder ein gewachsenes Wohngebiet. Im Vorfeld und im weiteren Verlauf der Begleitung werden Multiplikatorenentreffen durchgeführt, um lokale Ressourcen ausfindig zu machen, das ZWAR Netzwerk in der lokalen Landschaft zu verankern und eine Vernetzung auf der Trägerebene anzustoßen.

Alle Bürgerinnen zwischen 50 und 65 Jahren werden zu einer Informations- und Gründungsveranstaltung eingeladen, die von den Kooperationspartnern und der Zentralstelle durchgeführt wird. Auf dieser Veranstaltung wird das ZWAR Konzept vorgestellt und erlebbar gemacht. Die InteressentInnen lernen dort die Netzwerkbegleitung kennen und werden in moderierte Kleingruppen eingeladen. Diese Kleingruppen geben einen lebendigen Eindruck vom Charakter eines ZWAR Netzwerkes. Es geht um ein erstes Kennenlernen und Mitteilen, um einen Austausch über die aktuelle Lebenssituation in Bezug auf den Ruhestand bzw. das Ende der Familienarbeit, um verschüttete Wünsche und Interessen und um das, was die TeilnehmerInnen aktuell gerne in der Gruppe tun möchten.

Schon in diesen Kleingruppen erleben die TeilnehmerInnen, dass sie nicht allein sind, dass auch andere ähnliche Wahrnehmungen und Probleme beim Übergang in den Ruhestand haben. Viele machen erstmals die Erfahrung des öffentlichen Sprechens in einer

größeren unbekannten Gruppe. Beim Austausch der Aktivitätenwünsche finden sich erste Gleichgesinnte mit gleichen Interessen.

Zum Abschluss der Veranstaltung werden die visualisierten Kleingruppenergebnisse von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen im Plenum vorgestellt. Auch hier finden sich viele ähnliche Wahrnehmungen und Wünsche. Zeitnah findet das erste Folgetreffen statt, auf dem sich das ZWAR Netzwerk konstituiert.

Die Netzwerktreffen finden regelmäßig 14-tägig oder monatlich statt und werden von einer pädagogischen Fachkraft des Kooperationspartners moderiert. Bei diesen Treffen wird das Kennenlernen der Mitglieder gefördert, es werden Aktivitäten und Projekte geplant, die in kleineren Gruppen durchgeführt werden und es wird von vergangenen Aktivitäten berichtet. Mit der Zeit bilden sich in der Regel festere Interessens- und Projektgruppen heraus.

Aufgabe der Netzwerkbegleitung ist es, die Treffen zu moderieren, das Kennenlernen der Beteiligten zu fördern, den Gruppenprozess zu beobachten und der Gruppe zu spiegeln, Konflikte zu benennen und Wege zu deren Lösung aufzuzeigen, die TeilnehmerInnen zu Eigeninitiative und Eigenverantwortung durch das Einbringen ihrer eigenen Vorschläge und Wünsche zu ermutigen und Multiplikatorentreffen durchzuführen. Für die Netzwerkbegleitung ist eine bestimmte innere Haltung notwendig. Die Begleitung ist beziehungsorientiert auf den Gruppenprozess ausgerichtet und orientiert sich an Gruppenprozessmodellen (Vopel 1999; Langmaak/Braune-Krickau 2000). Entscheidend ist dabei, der Gruppe den Rahmen zu geben, den sie für ihre Entwicklung braucht, keine Angebote zu machen und den NetzwerkteilnehmerInnen die Verantwortung für ihr Tun zu überlassen.

Im Verlauf des maximal 2-jährigen Begleitprozesses werden mit dem Netzwerk Zielfindungsseminare durchgeführt, die den Gruppenprozess stärken und fördern. Dort werden Ziele sowohl auf der Beziehungsebene als auch auf der Sachebene vereinbart. Nach spätestens zwei Jahren endet die Begleitung. Bis dahin hat das Netzwerk gelernt, sich selbst zu moderieren, es sind tragfähige Beziehungen gewachsen, die den langfristigen Bestand des Netzwerkes gewähr-

leisten. Das Netzwerk ist im NRW-weiten ZWAR Netzwerk vernetzt und erfährt hier und seitens der ehemaligen Netzwerkbegleitung und der ZWAR Zentralstelle Support und Unterstützung.

Fazit

Betrachtet man das ZWAR Konzept und die ZWAR Netzwerke unter der Fragestellung, welchen Beitrag sie zu der aktuellen Engagementdebatte leisten können, so ergeben sich folgende Thesen:

ZWAR Netzwerke sind Engagementgruppen älterer Menschen. Ihr bürgerschaftliches Engagement ist selbst gewählt und entsteht aus der Übernahme von Verantwortung für sich selbst und für das ZWAR Netzwerk.

Eine Engagementgruppe, die wie die ZWAR Netzwerke auf tragfähigen sozialen Beziehungen basiert und in der ihre Teilnehmer/innen persönlichen Sinn und eine „soziale Heimstatt“ finden, kann die Stabilität und Langlebigkeit des bürgerschaftlichen Engagements sowie die Lebensqualität ihrer Teilnehmer/innen erheblich fördern.

Das eigene bürgerschaftliche Engagement in sozialen Netzwerken kann für den Einzelnen eine wesentliche Unterstützung bei der Neuorientierung nach Erwerbs- und Familienarbeit bedeuten.

Bei der Entstehung von Engagement und bürgerschaftlichem Engagement spielt das Übernehmen von Verantwortung in Verbindung mit alltagsweltlichem, kompetenzorientierten Lernen eine große Rolle.

Engagementgruppen wie die ZWAR Netzwerke benötigen eine hauptamtliche Supportstruktur mit Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten zur Sicherung der Qualität und der Langlebigkeit des Engagements.

Engagement in sozialen Netzwerken ist ein Lernfeld zum Erwerb von Kompetenzen zur Gestaltung des eigenen Lebens sowie zur Ausübung von bürgerschaftlichem Engagement und kann die Chancen auf den Verbleib im bzw. Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erhöhen.

Workshop 7:

Programme der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und ihre Folgen für den gemeinnützigen Bereich und das bürgerschaftliche Engagement

Sandra Kotlenga

Freiwilligensektor und aktive Arbeitsmarktpolitik

Ausgangsfragen:

Wie hat sich das Verhältnis zwischen Freiwilligensektor und aktiver Arbeitsmarktpolitik und speziell das Verhältnis zwischen Freiwilligenengagement einerseits und „bezahlter“ Arbeit im Rahmen von öffentlich geförderter Beschäftigung andererseits entwickelt? Meine Einschätzungen zu diesen Fragen beruhen auf verschiedenen Projektarbeiten der letzten fünf Jahre in den Themenbereichen aktive Arbeitsmarktpolitik, Dritter Sektor und Soziale Inklusion.

- EU-Projekt „instruments & effects“¹ (2002-2005). In diesem Rahmen wurde eine Untersuchung zu den Finanzierungsstrukturen und zur Beschäftigungssituation von gemeinnützigen Organisationen in Göttingen durchgeführt – unter der besonderen Fragestellung, welche Bedeutung die Instrumente öffentlich geförderter Beschäftigung für die Organisationen hatten (Kotlenga/ Richter/ Ross 2004 und Kotlenga 2005 b).

- EU-Projekt „EMDELA“ – the emerging design of active labour market policy – elements and performance indicators“² (2006/2007, zusammen mit der JLU-Gießen, Adalbert Evers): Hier haben wir uns im Rahmen von zwei kommunalen Fallbeispielen damit befasst, welchen Beitrag aktive Arbeitsmarktpolitik in Hinblick auf soziale Inklusion von Langzeitarbeitslosen leistet. Ein besonderer Fokus lag auch hier auf den Rahmenbedingungen der beteiligten Organisationen.
- 2005: telefonische Befragung mit Akteuren aktiver Arbeitsmarktpolitik in einer Options- und einer ARGE-Kommune (Kotlenga 2007).

Zum Projekt „instruments and effects“

2003 haben wir Organisationen³ des Dritten Sektors aus den Bereichen Soziales, Kultur und Sport zu Angeboten, Finanzierungsstrukturen, Beschäftigung und Freiwilligenengagement befragt. Unter den in die Auswertung eingegangenen Organisationen⁴ befanden sich neben den klassischen Wohlfahrtseinrichtungen insbesondere solche aus dem Bereich der Soziokultur, die oftmals im Kontext neuer sozialer Bewegungen bis hinein in die späten 1990er Jahre entstanden sind.

1 Informationen und Projektergebnisse unter www.instrumentsandeffects.de

2 Informationen und Tagungsdokumentation in deutscher und englischer Sprache unter <http://www.prospektive-entwicklungen.de>

3 Die Erstellung des Gesamtsamples relevanter Organisationen erfolgte nicht über das Vereinsregister, sondern über öffentlich verfügbare Informationen (Telefonbuch, Öffentlichkeitsmaterialien der Vereine, Internetauftritte, Zusammenstellungen, Handbücher und Leitfäden in den Bereichen Kultur, Soziales und Sport) der Stadt Göttingen, der Organisationen und ihrer Netzwerke; nach außen „inaktive“ Vereine sind daher nicht erfasst.

4 Bis auf zwei „soziale Betriebe“ (gemäß der Definition eines entsprechenden Förderprogramms des Landes Niedersachsen) waren alle befragten Organisationen gemeinnützige Vereine.

Bei den von uns befragten Einrichtungen – insgesamt 56 sind in die Auswertung eingegangen – hatten die Instrumente der Arbeits- und Beschäftigungsförderung (ABM/SAM des Arbeitsamtes, Maßnahmen nach BSHG §19: „Arbeit statt Sozialhilfe“ durch die kommunale Beschäftigungsförderung) eine erhebliche Bedeutung sowohl für die Finanzierung als auch die Beschäftigungsentwicklung. Der Anteil der über ABM/SAM und BSHG § 19 finanzierten Stellen lag insgesamt bei 28 % aller Beschäftigungsverhältnisse (Kotlenga/Richter/Roß 2004:16f). Im Sozialbereich war er mit 33 % am höchsten, v.a. durch größere Gruppenmaßnahmen bei den Beschäftigungs- und Qualifizierungsträgern. Aber auch im Kultur-, Sport- und Umweltbereich hatten diese Maßnahmen, v.a. als Einzelmaßnahmen, einen Stellenanteil von 12 %.

Die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik hatten verschiedene Funktionen für die von uns befragten Einrichtungen:

- Für viele Vereine v.a. im Bereich der Soziokultur (kommunales Kino, Kinder-Theater, Gesundheitszentrum, Frauenberatungszentrum, Umweltzentrum) hatten diese Instrumente die *Funktion einer Anschubfinanzierung*. Viele Organisationen, die heute das Stadtbild prägen, wären ohne diese Instrumente gar nicht entstanden bzw. hätten sich nicht etablieren können. Bei diesen Vereinen war es oftmals so, dass engagierte Einzelpersonen, die ihre Projektidee teilweise über Jahre verfolgt haben, aus ihrem ehrenamtlichen Engagement heraus sich ihre Stellen über ABM oder Ähnliches selber geschaffen haben und damit die Basis für die weitere Organisationsentwicklung. Auf dieser Grundlage und in Verbindung mit themenanwaltshaftlichem Engagement konnten dann auch andere Ressourcen mobilisiert werden, z.B. institutionelle oder projektbezogene Förderungen durch Kommune, Land und Stiftungen oder auch der Aufbau eines Geschäftsbereiches. Meines Erachtens hat in diesen Fällen die öffentlich geförderte Beschäftigung das Freiwilligenengagement weniger verdrängt als vielmehr verstetigt. Für die Einzelnen war dies oftmals eine oder die einzige Möglichkeit, ihr Engagement mit den Erfordernissen der Existenzsicherung in Einklang zu bringen.
- Für größere Vereine mit einer bereits etablierten hauptamtlichen Struktur waren solche Stellen Ba-

sis für die *Erbringung von Qualifizierungs- und Beschäftigungsangeboten* für Arbeitslose im Rahmen von Dienstleistungsaufträgen und meist in Form von Gruppenmaßnahmen, zum anderen wurden sie auch zur *Kofinanzierung von EU-Projekten oder Landesprogrammen* eingesetzt

- Für kleine Vereine (ca. 30.000 € Jahresbudget) waren in der Vergangenheit bis zum Befragungszeitpunkt die damals noch sozialversicherungspflichtigen ABM oder Maßnahmen nach BSHG §19 die Grundlage für die Etablierung und Aufrechterhaltung einer hauptamtlichen Struktur bzw. eines organisatorischen Kerns für die Aktivitäten des Vereins – eine Art „dauerhaft prekäre Sockelfinanzierung“. Der Einbruch der ABM-Stellen zum Untersuchungszeitpunkt bedeutete v.a. für diese stark vom unbezahltem Engagement getragenen Vereine ebenso einen Einbruch beim unbezahltem Engagement, da die ABM-Stelle bzw. die/der Mitarbeiter/ in oft eine koordinierende und organisierende Funktion wahrnahm. Dies ist vor allem auch vor dem Hintergrund erklärlich, dass unbezahltes Engagement sich verändert – hin zu zeitlich begrenzten projektbezogenen Aktivitäten. Dadurch wird die Aufrechterhaltung eines Organisationskerns umso wichtiger.

Vorläufiges Fazit

- Vor den Hartz-Reformen hatten die Instrumente der Arbeits- und Beschäftigungsförderung – obwohl als individuelle Zielgruppenförderung konzipiert – faktisch einen erheblichen Anteil am Aufbau und Erhalt vieler sozialer und kultureller Einrichtungen und damit an der Entwicklung lokaler Infrastruktur als Ganzes.
- ABM und Co. haben damit eher zur Schaffung von Ermöglichungsstrukturen für freiwilliges Engagement beigetragen als dass sie Engagement verdrängt hätten – vorausgesetzt, man setzt Engagement nicht mit *unbezahlter* Arbeit gleich. Solche Ermöglichungsstrukturen werden umso wichtiger, je mehr Arbeits- und Zeitdruck in Beruf, Schule, Studium und Ausbildung zunimmt und ein kontinuierliches Engagement erschwert.
- Was heute im Zusammenhang mit öffentlich geförderter Beschäftigung diskutiert wird, nämlich die Marktersatzfunktion und den Infrastrukturaspekt zum Ausgangspunkt eines wie auch immer gearte-

ten geförderten Arbeitsmarktes zu nehmen, war also – unbemerkt, da weitgehend durch die Einzelpersonen bzw. die Organisationen selbst gestaltet – in den 1980er und 1990er Jahren alltägliche Praxis. Es ist daher sinnvoll, die bereits vorliegenden Erfahrungen im Sinne einer Weiterentwicklung öffentlich geförderter Beschäftigung auszuwerten und zu nutzen.

Zu den aktuelleren Entwicklungen nach den Hartz-Reformen

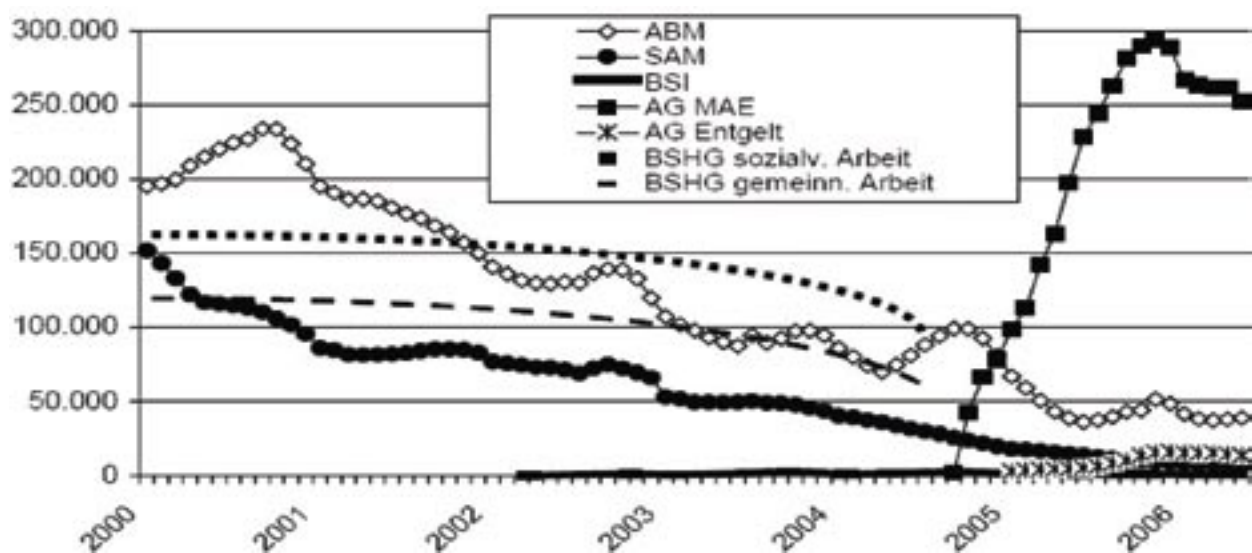
Der Umbau der aktiven Arbeitsmarktpolitik hat m. E. die Möglichkeiten strukturwirksamer Impulse durch Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung (Impulse in Hinblick auf die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten, aber auch von Engagementstrukturen) insbesondere in kleineren Initiativen und Einrichtungen deutlich eingeschränkt. Dies hat v.a. mit drei Aspekten zu tun:

- Die Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung sind insgesamt quantitativ deutlich zurückgegangen worden⁵, zumal unter Berücksichtigung des

vormaligen starken Einsatzes von Beschäftigungsförderinstrumenten durch die Kommunen selbst.

- Die Grafik zeigt zudem, dass es eine Verdrängung von höherwertigen – sprich sozialversicherten und an Tarif angelehnten Formen öffentlich geförderter Beschäftigung – durch Ein-Euro-Jobs⁶ gegeben hat. Im Unterschied zu den – mit Ausnahme der gemeinnützigen Arbeit im BSHG – vorher viel genutzten Formen öffentlich geförderter Beschäftigung handelt es sich bei den Ein-Euro-Jobs nicht um ein gefördertes Beschäftigungsverhältnis auf der Basis eines Arbeitsvertrags zwischen Organisation und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin, sondern um ein sog. Sozialrechtsverhältnis, in dem daher arbeitsrechtliche Regelungen keine Gültigkeit haben. Diese Praxis wurde durchgesetzt, obwohl laut SGB II die Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante, ABM sowie Qualifizierungsmaßnahmen gegenüber den „Ein-Euro-Jobs“ vorrangig zur Anwendung kommen sollten. Mit dem veränderten Maßnahmespektrum geht einher, dass Arbeitslose vermehrt Organisationen zugewiesen werden, statt dass sie sich diese selbst aussuchen oder vorher zu diesen Kontakt aufnehmen können. Dies hat zur

Öffentlich geförderte Beschäftigung nach SGB III und SGB II – Monatliche Teilnehmerbestände



⁵ Die Grafik ist einem Beitrag von Dr. Karsten Schuldt (PIW – Progress Institut Wirtschaftsforschung) im Rahmen der PUSH-Tagung „Lokale Infrastruktur und Beschäftigungsförderung“ Mitte 2006 entnommen. Die Tagung ist dokumentiert unter http://www.prospektive-entwicklungen.de/german/pdfs/PUSH_Dokumentation.pdf

⁶ Die Maßnahmeform „Ein-Euro-Job“ ist keinesfalls neu, sondern gab es im Prinzip auch im alten Sozialhilferecht. Es wurde v.a. als Instrument zur „Prüfung der Arbeitsbereitschaft“ eingesetzt, meist als vorgeschaltete Maßnahme, der eine Qualifizierungs- oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmaßnahme folgte.

Folge, dass viele deshalb einen „Ein-Euro-Job“ aufnehmen, weil sie Sanktionen befürchten oder aber aufgrund der niedrigen Regelsätze auf die Mehraufwandsentschädigung angewiesen sind, um ein Stück weit am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können. Zudem ist die Dauer zumeist auf 6 Monate begrenzt, was eine qualifizierte Einarbeitung in Arbeitsabläufe einer Organisation fast unmöglich macht.

- Ein wichtiger Aspekt im Zusammenhang mit den verringerten strukturwirksamen Potentialen ist die Verschärfung von Wettbewerbsbedingungen der Maßnahmevergabe: Maßnahmen werden vermehrt ausgeschrieben und nicht über lokale ARGEN, sondern lieber sog. „regionalen Einkaufszentren“ akquiriert. Dabei zeigt sich die Tendenz, dass Beschäftigungsmaßnahmen eher nach Preis-Mengenverhältnis als nach Qualitätskriterien vergeben werden. Gegenüber großen und überregionalen Anbietern von „Massen-Maßnahmen“ benachteiligt dies eher kleinere lokale Vereine, die diese Maßnahmen bislang im oben beschriebenen Sinne genutzt haben und nicht primär als Dienstleister für die Umsetzung von Integrationsmaßnahmen auftraten.

Es gibt also keineswegs „zunehmende Berührungspunkte“ zwischen Freiwilligensektor und aktiver Arbeitsmarktpolitik, wie dies im Vorbereitungsreader formuliert wurde, sondern die Machtverhältnisse darin haben sich geändert: Gemeinnützige Einrichtungen werden auf ihre Funktion als Dienstleister reduziert, die sich im forcierten Wettbewerb untereinander und mit privaten for-profit-Anbietern behaupten müssen. D.h. sie sind zwar eingebunden in die Umsetzung, aber die politischen Einflussmöglichkeiten darauf, wie Arbeitsmarktpolitik vor Ort gestaltet wird, gehen eher zurück oder werden weniger genutzt. Da Arbeitsmarktpolitik zunehmend repressive Elemente hat, geraten gemeinnützige Organisationen, die sich an der Umsetzung beteiligen, tendenziell in Widerspruch zu ihrer sozialanwaltschaftlichen Funktion und zu den für den gemeinnützigen Bereich oftmals behaupteten Grundprinzipien von Freiwilligkeit, Solidarität und Partizipation (Eick/Grell/Meyer 2005; Meyer 2007).

Diese Widersprüche spiegeln sich auf verschiedenen Ebenen wider:

- Zu nennen ist hier der bereits erwähnte potenzielle Zwangscharakter der Maßnahmenteilnahme bei gleichzeitiger Verpflichtung der Träger, die zugewiesenen „aufzunehmen“. Die bisherig häufige Praxis, dass Träger im Falle von Unfreiwilligkeit dem Arbeitsamt mitteilen, die Einstellung ihrerseits nicht für sinnvoll zu erachten, ist für die Organisationen gegenüber den Behörden schwieriger durchzusetzen. Es finden teilweise Zuweisungen statt, ohne dass den Einrichtungen selbst ein Mitspracherecht oder die Möglichkeit eines Vorgesprächs eingeräumt wird.⁷
- Gemeinnützige Organisationen als Träger von Dienstleistungen befinden sich auch aufgrund ihrer Informantenrolle gegenüber den Fallmanagern und Fallmanagerinnen in der Situation, in die Durchsetzung von Sanktionen gegen Arbeitslose potentiell eingebunden zu werden. So sind die gemeinnützigen Organisationen, deren Dienstleistungen auf Basis des SGB II finanziert werden (sowohl Leistungen der Arbeitsmarktintegration, aber auch sog. flankierende soziale Dienstleistungen), gegenüber dem Leistungsträger prinzipiell zu Auskünften über Klienten/ Maßnahmeteilnehmern verpflichtet. Nach § 61 SGB II müssen sie „unverzüglich Auskünfte über Tatsachen erteilen, die Aufschluss darüber geben, ob Leistungen zu Recht erbracht werden“, was eine Weitergabe von sanktionsrelevanten Informationen z.B. über Suchrückfälle, Nichterscheinen, zu spät Kommen bedeuten kann. Der Umgang damit scheint in den verschiedenen Kommunen/ ARGEN unterschiedlich zu sein. Aus den telefonischen Befragungen ging hervor, dass Organisationen häufiger als vorher zu Auskünften über die von Fallmanagern geschickten Klienten aufgefordert werden.
- In den so genannten Beschäftigungsunternehmen wird der Widerspruch zwischen Dienstleisterrolle und sozialanwaltschaftlicher Funktion v.a. durch den Preiswettbewerb und den damit verbundenen Erfolgsdruck auf die Träger verstärkt. Denn die durchführenden Organisationen müssen eine bestimmte Erfolgsquote umsetzen, die zumeist einseitig an den Einmündungen in den ersten Arbeitsmarkt gemessen wird. Dies kann eine Vernachlässigung gerade derjenigen Menschen zur Folge haben, die am meisten auf Unterstützung

⁷ So das Ergebnis der Befragung von gemeinnützigen Einrichtungen im Rahmen des EMDELA-Projekt.

angewiesen sind (Creamingeffekte) (Eick/Grell/Meyer 2005; Kotlenga 2007).

Folgen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik für den gemeinnützigen Bereich

Ich sehe weniger die Schwierigkeit, dass freiwilliges Engagement verdrängt wird, sondern vielmehr das Problem, dass der gemeinnützige Freiwilligensektor seine sozialanwaltschaftliche Arbeitsweise und Funktion verliert. Eine Reflexion über das potenzielle Auseinanderfallen von Träger- und Betroffeneninteressen findet kaum noch statt und die zu Beginn der Umsetzung von Hartz IV noch geäußerte Kritik wird angesichts der eigenen Beteiligung öffentlich fallengelassen.

In der Tat waren angesichts der existenziellen Abhängigkeit von Instrumenten der Beschäftigungsförderung die Möglichkeiten, sich der Nutzung dieses Instruments „vereinzelt“ zu entziehen, kaum vorhanden. Nichtsdestotrotz hätte sich der massive Einsatz von „Ein-Euro-Jobs“ nicht ohne die Gesamtheit der gemeinnützigen Träger durchsetzen lassen können. Genau an dieser Stelle ist die Frage aufzuwerfen, wie gemeinnützige Organisationen über die Dienstleisterrolle hinaus eine sozialpolitisch gestaltende Rolle wahrnehmen können? Wie können sie damit letztlich auch Einfluss auf die politisch gesetzten Rahmenbedingungen ihrer eigenen Arbeit nehmen?

Veränderungen benötigen ein gemeinsames und koordiniertes Vorgehen, welches durch vereinzelte Lobbyarbeit nicht erreichbar ist. Erforderlich wären vielmehr eine stärkere Vernetzung sowie Unterstützung des gemeinnützigen Sektors in der Gesellschaft. Letzteres setzt aber voraus, dass die Organisationen ihr sozialanwaltschaftliches Profil stärken und glaubhaft machen. Denn genau das ist es, wodurch sich der gemeinnützige Sektor von dem for-profit-Sektor unterscheiden sollte (Bode/Evers/Schulz 2005). Pro-

filischärfung und Vernetzung/Kooperation – das sind m. E. wesentliche Bedingungen dafür, um bessere Rahmenbedingungen für Organisationen des Dritten Sektors und ihre Nutzer und Nutzerinnen einfordern zu können (Kotlenga 2005 a).

Abschließend will ich kurz skizzieren, wie diese Rahmenbedingungen⁸ im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung aussehen sollten, damit aktive Arbeitsmarktpolitik – statt Freiwilligenengagement oder reguläre Beschäftigung zu verdrängen – positive Wirkungen für die Organisationen, das lokale Gemeinwesen und die Erwerbslosen entfalten kann:

Freiwilligkeit des Zugangs und der Teilnahme

Dies widerspricht der aktuellen Praxis, entsprechende Maßnahmen zur Überprüfung der Arbeitsbereitschaft unter Sanktionsandrohung einzusetzen, wie es z.B. auch bei der sog. „Bürgerarbeit“ in Sachsen-Anhalt praktiziert wird. Zumeist handelt es sich um verpflichtende gemeinwohlorientierte Arbeiten, z.B. in Altenheimen oder bei der Stadtreinigung, die nach Aussagen der Initiatoren nicht oder nicht mehr finanzierbar sind, nichtsdestotrotz aber als gesellschaftlich erforderlich gelten. Als „Vergütung“ für eine 30-Stunden-Tätigkeit werden durchschnittlich 800 € brutto gezahlt, was im Nettoeinkommen ungefähr der Höhe des ALG-II-Regelsatzes entspricht.⁹ Das häufig angeführte Argument, dass die meisten Arbeitslosen sich um „Bürgerarbeit“ oder auch „Ein-Euro-Jobs“ reißen, ist meines Erachtens kein positives Zeichen: Es zeigt die Alternativlosigkeit und die Notlage, in der sich viele Erwerbslose befinden, sowohl finanziell (wenn auch die Mehraufwandsentschädigung finanziell relevant ist) als auch in Bezug auf die gesellschaftlich fehlende Anerkennung bzw. Stigmatisierung. Darüber hinaus werden diese Instrumente erklärtermaßen zur Überprüfung der Arbeitsbereitschaft eingesetzt. Das hat zur Folge, dass Erwerbslose aus dem Transferleistungsbezug gedrängt werden und entsprechend gar nicht bei den Organisationen auftauchen, wenn sie die Annahme solcher „Angebote“ verweigern

⁸ Eine gute Übersicht über die verschiedenen Ansätze öffentlich geförderter Beschäftigung sowie deren Kommentierung aus Erwerbslosensicht bietet die Berliner Initiative „1 € Jobs ersetzen“ unter http://www.hartzkampagne.de/pdfs/handreichung_uebersichten_web_v_04.pdf

⁹ Mit dem Begriff – wie er in den 1990er Jahren v.a. von Ulrich Beck entwickelt und, gleichwohl umstritten, im Zusammenhang mit der neoliberalen Vordenkerkommission Bayerns und Sachsens 1996 einer größeren Öffentlichkeit bekannt gemacht wurde – war zunächst eine Kritik an der Erwerbsarbeitszentrierung und eine Aufwertung des freiwilligen Engagements verbunden.

– sei es, dass sie nicht arbeiten wollen, nicht für den Abbau von Personal und die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen eingesetzt werden wollen, keinerlei arbeitsmarktpolitischen Nutzen für sich darin erkennen können oder aber auf eine qualifikationsangemessene Tätigkeit bestehen.

Wunsch- und Wahlrecht/ Arbeitsmarkt von unten

Dazu gehört das Initiativ- und Vorschlagsrecht für die Tätigkeit seitens des/der Erwerbslosen sowie die Möglichkeit, aus eigener Initiative heraus Projekte (mit) zu entwickeln bzw. den eigenen Tätigkeitsbereich mitgestalten zu können. Als positive Beispiele seien das Filmprojekt¹⁰ sowie das Zeitungsprojekt Zett¹¹ zu nennen, welche in Göttingen im Rahmen des Beschäftigungspaktes 50 + durchgeführt wurden.

Sozialversicherungspflichtigkeit und Mindesteinkommen

Je näher die Arbeitsbedingungen öffentlich geförderter Beschäftigung an denen „regulärer“ Beschäftigung angelehnt sind, umso eher kann eine Verdrängung bestehender sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung vermieden werden. Demnach sollte öffentlich geförderte Beschäftigung der vollen Sozialversicherungspflicht unterliegen und mit einem Mindest-Nettoeinkommen oberhalb der Armutsgefährdungsschwelle vergütet werden – das sind 60 % des Medianeinkommens plus X. Das Argument der Kostenneutralität („es darf nicht mehr kosten als Hartz IV“) erkennt, dass es sowohl Einsparungen und fiskalische Rückflüsse aus solchen Beschäftigungsverhältnissen gibt, als auch die gesellschaftliche Wertschöpfung, die hier erbracht wird. Erforderlich ist daher die Schaffung einer breiteren Finanzierungsbasis z.B. durch einen sog. Passiv-Aktiv-Transfer (Diakonie 2006) oder auch eine Fondsfiananzierung, in die sowohl Mittel der Sozial- und Arbeitsmarktbehörden einfließen als auch kommunale Mittel. „Arbeit statt Arbeitslosigkeit“ zu finanzieren ist auf jeden Fall etwas anderes, als den verfassungsrechtlich geschützten Existenzsicherungsbetrag zum Lohn für die verpflichtende Erledigung von Arbeiten der Daseinsfürsorge umzudefinieren.

10. <http://www.prospektive-entwicklungen.de>

11 <http://www.zeitschrift-zett.de>

1 Der SER ist eine öffentlich-rechtliche Körperschaft, die Regierung und Parlament zu den Grundzügen der Sozial- und Wirtschaftspolitik sowie zu wichtigen sozialwirtschaftlichen Themen berät. Mitglieder sind die sozialen Partner und von der Regierung beauftragte Sachverständige. Die Empfehlungen des SER tragen in der Regel zu einer breit getragenen Kabinettpolitik bei, sowie zur Herstellung eines gesellschaftlichen Konsensus über nationale und internationale sozialökonomische Themen.

Angelika Münz

„Jeder macht mit“

Partizipationsprogramme an der Schnittfläche von Arbeitsmarkt und bürgerschaftlichem Engagement in den Niederlanden

1. Auf dem Weg zu einer aktivierenden Partizipationsgesellschaft

Aktivierende Arbeitsmarktpolitik hat eine jahrzehntelange Tradition in den Niederlanden und wird in den letzten Jahren als Teil einer umfassenden Partizipationspolitik in Angriff genommen. Im Oktober 2006 legte der Sozialwirtschaftliche Rat der Niederlande (SER)¹ eine Empfehlung zur mittelfristigen sozialwirtschaftlichen Politik unter dem Titel „Gemeinsam Wohlstandswachstum für alle schaffen“ vor. Darin formuliert der Rat die Vorstellung von einer Umwandlung des Versorgungsstaates in eine aktivierende Partizipationsgesellschaft, die „sowohl wirtschaftliche als auch soziale Kohäsion fördert“ (SER 2006: 7). In einer aktivierenden Partizipationsgesellschaft, so der Rat, „steht Engagement im Mittelpunkt und haben alle Bürger der Niederlande das Recht, ihre Talente zu entwickeln, und die Pflicht, diese in den Dienst der Gesellschaft zu stellen.“ (SER 2006: 8). Wirtschaftliche Vitalität und sozialer Zusammenhalt sollen über eine Modernisierung der Systeme von Arbeit, Ausbildung und Einkommen anhand eines Zweisäulenmodells gefördert werden: einer Partizipations- und einer Einkommenssicherungssäule. Laut den Zielvorstellungen des SER müssen in den Niederlanden im Zeitraum 2006 – 2016 für 400 000 Menschen Arbeitsplätze geschaffen werden, um die steigenden Kosten der Überalterung und den drohenden Verfall des sozialen Zusammenhaltes aufzufangen.

„Jeder macht mit“ lautet das im Sommer 2007 aufgelegte Aktionsprogramm der im gleichen Jahr angetre-

tenen großen Regierungskoalition und ist damit die Antwort auf die obige SER-Empfehlung. Mit diesem Programm und einem Mitteleinsatz von 165 Millionen Euro ab 2008 will die Regierung die Partizipation erhöhen, das heißt einerseits mehr Menschen in bezahlte Arbeit bringen, und andererseits freiwilliges Engagement und die private Sorge für Familie und Nachbarschaft stimulieren. Denn *„gesellschaftliche Teilnahme ist ein eigener Wert in der Gesellschaft: Sorge für andere und freiwilliges Engagement sowie andere Formen gesellschaftlicher Partizipation decken einen wichtigen Bedarf, sowohl bei denjenigen, für die die Freiwilligen sich einsetzen wie auch für diejenigen, die durch ihren Einsatz mehr in die Gesellschaft einbezogen werden.“* (Aktionsprogramm „Iedereen doet mee“, S. 9, Übersetzung A. Münz)

Als konkrete Zielvorgaben werden genannt:

- Eine 80%ige Partizipationsrate bis zum Jahr 2016.
- 200 000 Menschen mit grossem Abstand zum Arbeitsmarkt durch besondere Maßnahmen in einen bezahlten Arbeitsplatz bringen.
- Die Anzahl der Menschen, die sich freiwillig für andere einsetzen und in der Familie und Nachbarschaft für ihre Nächsten sorgen, erhöhen.

Dafür sollen bis zum Jahr 2011 die Investitionen im Partizipationsbereich auf 205 Millionen Euro angehoben werden, begleitet von kostenersparenden Maßnahmen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Partizipation wird von der niederländischen Regierung als der Schlüssel zur Förderung sozialen Zusammenhaltes gesehen, und Arbeitspartizipation nimmt darin seit den 1980er Jahren den Königsweg ein.

1.1. Aktivierende Arbeitsmarktpolitik – der Kontext

Der Umbau des Wohlfahrtsstaates begann mit der Wirtschaftskrise der 1980er Jahre, in der man zur Erkenntnis kam, dass die Regierung aktive Schritte zur Erhöhung der Arbeitspartizipation unternehmen musste. Neue Leitideen waren, dass der Wohlfahrtsstaat einerseits langfristig finanzierbar bleiben müsse und andererseits Arbeit – mehr als Sozialhilfe oder private wirtschaftliche Abhängigkeit – zur individuellen Unabhängigkeit und Emanzipation beitragen

könne. Die daraus resultierenden Aktivierungsmaßnahmen für Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger bedeuteten einen Paradigmenwechsel in der bisherigen Arbeitsmarktpolitik. Es setzte sich in der Folge ein Transaktionsdenken durch, das bis heute gegenseitige Rechten und Pflichten definiert und vom Bürger im Falle staatlicher Unterstützung eine gesellschaftliche Gegenleistung verlangt.

Seit diesem Paradigmenwechsel arbeiten Arbeits- und Sozialämter und die für Unterstützungszahlungen zuständige UWV (Organisation für Reintegration und zeitlich befristetes Einkommen) eng zusammen, um Unterstützungsempfänger entweder wieder in den Arbeitsmarkt, oder – falls sich dies als unmöglich erweist – in gemeinnützige Tätigkeiten oder freiwilliges Engagement zu führen. Untätigkeit und fehlende gesellschaftliche Teilnahme werden in erster Instanz nicht mehr toleriert. Gegenwärtig wird ein Arbeitsloser nach dem ersten Jahr, in dem er selbstständig keine Arbeit gefunden hat, durch Reintegrations- und Schulungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt zurückgeleitet. Weigerungen, an den Maßnahmen mitzuarbeiten, werden mit Sanktionen beantwortet, die von Kürzung bis zur Streichung der Unterstützung gehen können.

1.2 Resultate der Arbeitsmarktreformen

Die in den 1980er Jahren mit dem Akkord von Wassenaar einsetzenden Arbeitsmarktreformen (Lohnmäßigung, Sparmaßnahmen zur Eindämmung des Defizits, Flexibilisierung und Dynamisierung des Arbeitsmarktes, aktivierende Maßnahmen zur Steigerung der niedrigen Erwerbsquote und eine offensive Strukturpolitik) führten sowohl zu einem Anstieg der Stellen seit 1985 um 1,5 Millionen als auch der Brutto-Arbeitspartizipation von 54% (1985) auf 66% (2007). Typisch für den niederländischen Arbeitsmarkt ist, daß die Steigerung der Arbeitspartizipation im Wesentlichen zurückzuführen ist auf die

- a) *erhöhte Arbeitspartizipation der Frauen.* Ihr Anteil am Arbeitsmarkt stieg in den letzten 20 Jahren von 34% auf 58%. 75% der Frauen arbeiten jedoch in Teilzeitstellen zu durchschnittlich 25 Stunden in der Woche.²

² In der BRD arbeiten gegenwärtig vergleichsweise 45% der Frauen in Teilzeit zu durchschnittlich 32 Stunden pro Woche.

b) *Umverteilung der Arbeit durch Teilzeitarbeit.* Derzeit arbeiten 46% der Berufsbevölkerung in Teilzeit. Die Durchschnittsstundenzahl berufstätiger Männer beträgt 37 Stunden und liegt damit vier Stunden unter dem europäischen Durchschnitt.

Die Umsetzung dieser Arbeitsmarktreformen wurde durch eine Anpassung von Gesetzesmaßnahmen zur Gleichstellung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht. Das Flexibilitäts- und Sicherheitsgesetz (Wet Flexibiliteit en Zekerheid) gibt seit 1999 Teilzeitbeschäftigten die gleichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigten, mit Ausnahme von Zeitarbeit- und Aushilfskräften, die etwa 10% der Berufsbevölkerung ausmachen.

Aus den aktuellen Daten zum Arbeitsmarkt und zur Reintegration von Arbeitslosen geht hervor, daß in den letzten beiden Jahren die Zahl der Unterstützungsempfänger stetig absinkt und die Vermittlungsquote die von den Ämtern festgestellte Zielvorgabe weit übertrifft. Dafür sind wesentlich zwei Gesetzesreformen mitverantwortlich, die im Folgenden kurz skizziert werden.

1.2.1 Gesetzesreformen

Das Gesetz zur Arbeit und Sozialhilfe (Wet Werk en Bijstand - WWB)

Im Jahr 2004 wurde das Gesetz zur Arbeit und Sozialhilfe reformiert. Kommunen wird seither ein größerer Freiraum in der Entwicklung lokaler Pro-

blemlösungsansätze im Bereich Arbeit und Sozialhilfe zugestanden. Leitlinie des Gesetzes ist das Prinzip „Arbeit vor Einkommen“, und damit ist jeder Unterstützungsempfänger zwischen 18 und 65 Jahren arbeitspflichtig. Gemäß dem dezentralisierten Ansatz der niederländischen Sozialpolitik tragen die Kommunen die Hauptverantwortung für die Politikumsetzung. Für die Ausführung des Gesetzes zur Arbeit und Sozialhilfe erhalten die Kommunen einen auf sie zugeschnittenen Haushalt, mit dem sie passende arbeitsmarktpolitische Instrumente entwickeln sollen. Dies führte in fast allen Kommunen zu einem Rückgang der subventionierten Beschäftigung und gab lokaler Wiedereingliederungspolitik neue Impulse. Als einer der Gründe für den Erfolg sehen erste Auswertungen (Kok/Groot/Güler 2007) u.a. den finanziellen Anreiz, den der Staat für die Kommunen geschaffen hat. Der Etat für Unterstützungsleistungen wird jedes Jahr auf der Grundlage von Schätzungen der antragstellenden Kommunen festgelegt und ihnen zugeteilt. Bleiben sie in ihren Ausgaben für die Sozialhilfe unter dem ihnen zugeteilten Haushalt, dürfen sie den Rest des Etats behalten und anderweitig einsetzen. Geben sie mehr für Unterstützungsleistungen aus, als im Haushalt vorgesehen, müssen sie auf andere Töpfe zurückgreifen, um für diese Zahlungen aufzukommen.

Die Freiheit der Entwicklung eigener Aktivierungsinstrumente hat zu einer Vielzahl von Maßnahmen in jeder Kommune geführt. Ein breites Spektrum von Partizipationsmöglichkeiten wird stimuliert: Arbeits erfahrungsmaßnahmen, Work First Programme, freiwilliges Engagement im Rahmen sozialer Aktivierung

Tabelle 1: Aktuelle Zahlen zum Arbeitsmarkt und zur Reintegration

	CBS 2006	CBS 2007
Bevölkerung	16.334.000	16,4 Millionen
Arbeitslosigkeit	5,5%	4,6%
Netto Arbeitspartizipation	64%	66,1%
Berufsbevölkerung	7,5 Millionen	7,5 Millionen
Arbeitslosengeldempfänger	281.000	210.000
Berufsunfähigkeitsunterstützung	877.000	848.000
Sozialhilfeempfänger	319.000	290.000
% Vermittlung von Arbeitslosen	65% (Zielvorgabe 56%)	70% (Zielvorgabe 52%)
% Vermittlung von Sozialhilfeempfängern	63% (Zielvorgabe 57%)	63% (Zielvorgabe 40%)
Quelle: CBS ³		

3 Centraal Bureau voor Statistiek, entspricht in seinen Aufgaben dem Statistischen Bundesamt.

oder der Einbürgerungsprogramme, Praktika, gemeinnützige Arbeit und Fortbildung. Für 2008 plant die Regierung, über einen so genannten Partizipationsfonds Maßnahmen im Bereich von Reintegration, Einbürgerung und Aktivierung neu zu bündeln und damit Teilbereiche des Gesetzes zu erneuern.

Das Gesetz zur Umsetzung von Maßnahmen für Arbeit und Einkommen SUWI (Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen)

Seit 2002 sind die Kommunen im Rahmen des SUWI Gesetzes zur öffentlichen Ausschreibungen ihrer Reintegrationsmaßnahmen verpflichtet. Seit der Gesetzes Einführung sind Reintegration und Aktivierung damit nicht mehr öffentliche Aufgaben, sondern die Kommunen kaufen so weit wie möglich bei Privatfirmen und den Gemeinnützigen aus den ihnen zugewiesenen Haushaltsmitteln (siehe oben) Programme zur Umsetzung ein. Dadurch entstand in den letzten Jahren ein durch den Staat angeschobener Reintegrationsmarkt, auf dem kommerzielle Reintegrationsbetriebe und Gemeinnützige miteinander konkurrieren, um Arbeitslose mit kundenorientierten Maßnahmen in den Arbeitsmarkt zu bringen. Auch können Arbeitslose mit einem personengebundenen Budget selbstständig Maßnahmen für ihre eigene Wiedereingliederung auf diesem Markt einkaufen. Gemeinnützige Wohlfahrtsorganisationen gehören zur Gruppe der Anbieter. Ihre Aktivierungsprogramme finanzieren sie je nachdem als Dienstleister auf dem Reintegrationsmarkt oder aus Mitteln des kommunalen Wohlfahrtshaushalts zur Unterstützung von Regelangeboten. Hier ist allerdings der Trend zu beobachten, dass die Kommunen in zunehmendem Maße zur Kontraktfinanzierung übergehen und darüber hinaus beim Einkauf von Maßnahmen nachweisbare Resultate verlangen (Outputfinanzierung).

2. Verzahnung mit freiwilligem Engagement: Soziale Aktivierung

Soziale Aktivierung wird definiert „als die Verbesserung gesellschaftlicher Partizipation durch gemeinnützige Aktivitäten, die soziale Isolierung durchbre-

chen helfen und einen ersten Schritt auf dem Weg zum Arbeitsmarkt bedeuten können“.

(ISSA - Informations- und Dienstleistungsstelle Soziale Aktivierung). Zielgruppe sind Menschen mit einem großen Abstand zum Arbeitsmarkt und multiplen Problemlagen, die so genannten Phase-4-Klienten der Sozialämter.⁴ Dazu gehören z.B. Menschen mit Suchtproblematik, gesundheitlichen und psychischen Problemen, allein erziehende Mütter, Menschen mit fehlenden Bildungsqualifikationen und Immigranten mit geringen Sprachkenntnissen. Soziale Aktivierung wird für sie in erster Instanz als Instrument zur sozialen Teilhabe begriffen, die eventuell in eine bezahlte Beschäftigung einmünden kann.

2.1 Erste Experimente

Seit Mitte der 1990er Jahre wurde in den großen niederländischen Kommunen mit den ersten „aktivierenden“ Maßnahmen experimentiert, die freiwilliges Engagement als Mittel zur sozialen Integration der so genannten Phase-4-Klienten einsetzten. Diese Experimente wurden von gemeinnützigen Trägern entwickelt, die den besonderen Wert freiwilligen Engagements für Partizipation und Integration benachteiligter Gruppen aus ihrer Stadteitarbeit kannten. Aus Erfahrung wusste man, dass es in diesen Gruppen Langzeitunterstützungsempfänger gibt, die zu weit vom Arbeitsmarkt entfernt sind, um noch eine Stelle zu finden, für die jedoch soziale Teilhabe in Form von Fortbildungen und freiwilligem Engagement als erster Schritt (Aktivierung) wertvoll sein kann. Diese ersten praktischen Erfahrungen wurden von den Kommunen aufgegriffen und fünf Jahre lang dank einer von der Regierung ermöglichten Flexibilisierung des Sozialhilfegesetzes in einer Experimentierphase formalisiert (Experimentierartikel des Allgemeinen Sozialhilfegesetzes, 144 AWB). 136 Kommunen beteiligten sich an dieser Experimentierphase mit unterschiedlichen Versuchen. Gearbeitet wurde z.B. mit der Möglichkeit, Phase-4-Klienten bei einer Teilnahme an Aktivierung von der Bewerbungspflicht freizustellen oder kleine Vergütungen für freiwillige Tätigkeiten als finanziellen Anreiz zusätzlich zur Sozialhilfe auszuzahlen. Während die meisten Kommunen das Prinzip der freiwilligen Teilnahme in den Vor-

⁴ Die Gliederung Phase 1 – Phase 4 ist ein von UWV, Arbeits- und Sozialamt praktiziertes System, um den Abstand ihrer Klienten zum Arbeitsmarkt zu beschreiben. Phase 4 betrifft die Gruppe mit dem größten Abstand.

dergrund stellten, experimentierten einige Kommunen auch mit Sanktionen im Falle der Verweigerung der Teilnahme an der Aktivierungsmaßnahme.

Mit dem Auslaufen des Experimentierartikels im Jahr 2001 wurden die Experimente ausgewertet und ergaben, dass 31% der Teilnehmer einen bezahlten Arbeitsplatz gefunden hatten und 26% sich längerfristig freiwillig engagierten bzw. an Fortbildungen oder anderweitig gemeinnütziger Arbeit teilnahmen. Auch in einer Nachmessung waren 46% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen noch in bezahlter und 54% in unbezahlter Arbeit tätig (SVM 2002). Am entscheidendsten war jedoch, daß die Beteiligten ein größeres Selbstvertrauen entwickelt hatten, ihr Leben wieder besser im Griff hatten und positiver in die Zukunft schauten.

2.2 Entwicklung zum Regelangebot

Soziale Aktivierung hat sich im letzten Jahrzehnt in den Niederlanden eingebürgert. Nach der Experimentierphase wurde der Modellansatz in das Regelangebot der kommunalen Verwaltungen übertragen. Die Regierung stellte im Rahmen einer so genannten Stimulierungsregelung 18 Millionen Euro als finanziellen Anreiz für die Entwicklung von Aktivierungsprojekten in den verschiedensten Bereichen bereit (Nicaise/Meinema 2004). Fast alle Kommunen bieten heute Maßnahmen der sozialen Aktivierung an, die freiwilliges Engagement im weitesten Sinne und Fortbildung mit der Zuleitung zum Arbeitsmarkt verknüpfen. Typisch für die Maßnahmen ist, dass sie maßgerecht auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten der teilnehmenden Menschen zugeschnitten werden. Zu diesem Zweck werden individuelle Förderpläne erstellt, die auch Lernabschnitte in Gruppen beinhalten können. Die Maßnahmen werden in enger Zusammenarbeit mit Freiwilligenzentralen, gemeinnützigen Organisationen, öffentlichen Einrichtungen und Betrieben umgesetzt. Das Ministerium für Soziale Angelegenheiten und Beschäftigung sowie das Ministerium für Gesundheit, Wohlfahrt und Sport unterstützten den Implementierungsprozeß in den Kommunen mit der Einrichtung einer Informations- und Dienstleistungsstelle zur sozialen Aktivierung (ISSA), die zur Methodenentwicklung und Vernetzung durch Informationen, Entwicklung einer Datenbank, Organisation von Konferenzen und der Evaluation der Experimentierphase beitrug. Die Übernahme in das

Regelangebot der Kommunen erforderte die nötige Anlaufzeit, da auch lokale Kooperationen und Instrumente entwickelt werden mussten. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Sozialamt, Fürsorge und Arbeitsamt ist Voraussetzung für die Implementierung von Aktivierungsstrategien. Auch hier unterstützte die ISSA die Kommunen im Entwicklungsprozeß.

2.2.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Auf der rechtlichen Ebene wurden im Rahmen des Gesetzes zur Arbeit und Sozialhilfe 2004 Regelungen geschaffen, die es Kommunen ermöglichen, flexibel mit der üblichen Meldepflicht freiwilligen Engagements beim Arbeitsamt bzw. dem UWV für die Zeit während der Arbeitslosigkeit umzugehen. Normalerweise müssen arbeitslose Ehrenamtliche ihr Engagement melden und ihr Engagement darf nicht mit den Bewerbungen für einen bezahlten Arbeitsplatz kollidieren. Auch können Kommunen weiterhin mit kleinen finanziellen Anreizen für freiwilliges Engagement zusätzlich zur Unterstützungsleistung experimentieren. Darüber hinaus ermöglicht die Regierung seit 2006, dass freiwillig Engagierte befristet und einmalig (für die Dauer von 6 Monaten) von der Bewerbungspflicht freigestellt werden können, unabhängig vom Lebensalter. Diese Regelung gilt für Langzeitarbeitslose und muß individuell vom UWV bewilligt werden. Voraussetzung ist, dass man sich minimal 20 Stunden in der Woche in einem Feld mit einem direkten Bezug zum Arbeitsmarkt engagiert und somit die Chancen auf Vermittlung in Erwerbsarbeit erhöht werden.

2.2.2 Lokale Akteure: die Rolle der Freiwilligenagenturen

Auf kommunaler Ebene haben die Freiwilligenagenturen eine zentrale Rolle in der Entwicklung sozialer Aktivierung gespielt. In erster Instanz nehmen sie ihre Rolle als Makler wahr und sorgen für das nötige Fortbildungsangebot. Zu einem Verdrängungseffekt der "altgedienten" Ehrenamtlichen, der anfangs befürchtet wurde, kam es bisher dabei nicht. Zum Beispiel zeigt der Monitor freiwilliges Engagement der Kommune Utrecht 2006 auf, dass ein Viertel aller gemeinnützigen Organisationen mit Ehrenamtlichen arbeiten, die im Rahmen der sozialen Aktivierung zu ihnen kommen. Diese machen nur 3% der Freiwilligen in den gemeinnützigen Organisationen aus. In der Regel

werden diese Freiwilligen über die Freiwilligenagentur oder das Sozialamt vermittelt oder kommen auf eigene Initiative. Meistens werden sie für ausführende Tätigkeiten eingesetzt. Ein Drittel ist in der Verwaltung der Organisationen tätig und nur 11 % wird auf Vorstandsebene oder in höheren Funktionen aktiv (Mazurkiewicz/Mentink/van Heijster, J. 2006).

Seit der Überführung von freiwilligem Engagement als Instrument sozialer Aktivierung in das Regelangebot haben sich auch die Dienstleistungen der Freiwilligenzentralen in diesem Bereich zunehmend ausdifferenziert. Diese Entwicklung wurde angeschoben und über die Jahre begleitend beraten von dem nationalen Dachverband für freiwilliges Engagement NOV, dem früheren Expertisezentrum für freiwilliges Engagement CIVIQ und dem früheren nationalen Institut für die Freie Wohlfahrt⁵. In erster Instanz entwickelten die Freiwilligenagenturen neben ihrer traditionellen Maklerfunktion Kursangebote für unter die Aktivierung fallende Freiwillige als Vorlauf für freiwilliges Engagement und berieten und begleiteten Organisationen, die mit den neuen Freiwilligengruppen arbeiten wollten. In den letzten Jahren kann man eine Verfeinerung der Angebote in Methoden und Zielgruppenorientierung beobachten. Einerseits werden dabei allgemeine Entwicklungen im Feld freiwilligen Engagements aufgegriffen, wie z. B. Sprachpraktika im Rahmen von Einbürgerungskursen für Neuzugewanderte oder Buddy- und Mentorenprojekte, und diese mit Angeboten sozialer Aktivierung verknüpft. Andererseits versucht man auf Nachbarschaftsebene Dienstleistungen der Wohlfahrtspflege und soziale Aktivierungsangebote zusammenzuführen. Im Folgenden werden einige Beispiele beschrieben, die diese Veränderungen skizzieren sollen.

2.2.2.1 Neue Rolle der Freiwilligenagenturen: Beispiele

Das OK Projekt (Onbenutte Kwaliteiten) in Rotterdam

Das OK Projekt zur Aktivierung „brachliegender Qualitäten“ gehört zu den ältesten und am besten ausgewerteten Aktivierungsprojekten der Niederlande und besteht seit 1995. Rotterdam kämpfte in den 1980er Jahren mit hoher Arbeitslosigkeit (25%). Die kommu-

nale Strategie, über die Schaffung bezuschufter Arbeitsplätze die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, stieß bei Gewerkschaften und Arbeitgebern auf Widerstand und verhalf nur den am besten Qualifizierten zu einem Arbeitsplatz. Zusammen mit den Gemeinnützigen wurde für 30 000 Menschen, die als schwer vermittelbar galten, darum das OK Projekt als Angebot sozialer Aktivierung entwickelt. Insbesondere die intensive Begleitung im Rahmen eines klientenorientierten Ansatzes stellte dabei die Neuerung dar. Gemeinsam mit lokalen Wohlfahrts- und Migrantenorganisationen und der Freiwilligenagentur als zentraler Vermittlerstelle wurde das Projekt in den verschiedenen Teilgemeinden implementiert. Das OK Projekt war ein Motor für Methodenentwicklung, auch z.B. im Bereich der Arbeit mit Immigranten (Münz 2001). Heute ist das Projekt OK ein eingetragener Verein, der in allen Teilgemeinden Rotterdams Büros unterhält, die in den Nachbarschaften Maßnahmen sozialer Aktivierung umsetzen. OK hat das erste Gütesiegel entwickelt, daß die Qualitätskontrolle sozialer Aktivierung ermöglicht. Darunter fallen u.a. Qualitätsnormen für die Begleitung der Freiwilligen, Zielvorgaben für potientes persönliches Wachstum, Monitoring der Lernprogramme und Standards für die Fortbildungen der Mitarbeiter. Das primäre Ziel von OK war und ist die soziale Integration der Menschen – die Arbeitsreintegration ist dabei eine von mehreren Möglichkeiten. Die Freiwilligenagentur Rotterdam ist damit nur noch bedingt in einer direkten Maklerrolle zwischen den zu Aktivierenden und den Gemeinnützigen. Sie unterhält jedoch einen Helpdesk soziale Aktivierung, berät und verweist zu OK.

Die Praxissschule für Frauen der Freiwilligenagentur Utrecht

Die Freiwilligenagentur Utrecht entwickelte 2005/2006 in Zusammenarbeit mit der Reintegrationsfirma BOA und der Start Stiftung ein Reintegrationsprojekt für Frauen mit einem großen Abstand zum Arbeitsmarkt, die so genannte Praxissschule. Die Frauen wurden von der Reintegrationsfirma Boa an die Freiwilligenagentur vermittelt. Die Freiwilligenagentur suchte für die Frauen einen Praktikumsplatz in gemeinnützigen Organisationen. Während des Praktikums wurden die vorhandenen und im Zuge

⁵ CIVIQ und NIZW fusionierten 2007 zusammen mit einer Reihe anderer Dachorganisationen zur heutigen Organisation MOVISIE.

des Praktikums erworbenen informellen Kompetenzen im Rahmen eines EVC-Verfahrens mit Blick auf ihre Relevanz für den Arbeitsmarkt inventarisiert und zertifiziert.⁶ Die Ausarbeitung der EVC-Methode und die Vorbereitung und Begleitung von sowohl Freiwilligenorganisationen und Frauen lagen bei der Freiwilligenagentur. Beinahe ein Drittel der Teilnehmerinnen fand nach dem Ende der Praktikumsschule eine Stelle. Die Projektträger und die Teilnehmerinnen waren mit dieser Pilotmaßnahme so zufrieden, dass die Methode mittlerweile in der weiteren Zusammenarbeit von Freiwilligenagentur und Reintegrationsfirmen seine Fortsetzung findet. Als positiv wird besonders vermerkt, dass die Anwendung der EVC-Methode die Begleitung von Ehrenamtlichen in gemeinnützigen Organisationen verbessert, damit eine bessere Vermittlung ermöglicht und freiwilliges Engagement auch für neue Zielgruppen attraktiver macht. Auch die Zusammenarbeit zwischen Freiwilligenagenturen, Gemeinnützigen und Reintegrationsbetrieben gewinnt durch die konkreten Anhaltspunkte, die die EVC-Methode bietet.⁷

Soziale Zeitarbeitsfirma der Freiwilligenzentrale Breda-Aktief

Im Rahmen der Gesetzesreform WWB 2004 wurden vom Ministerium für Soziales und Arbeit Zuschüsse für neue Projekte auf dem Gebiet sozialer Aktivierung bereit gestellt. Vor diesem Hintergrund entwickelte die Freiwilligenzentrale Breda-Aktief 2006/2007 als Pilotprojekt eine Soziale Zeitarbeitsfirma, die gemeinnützige Tätigkeiten für diejenigen Phase-4-Klienten anbot, für die auch freiwilliges Engagement im Rahmen sozialer Aktivierung nicht mehr in Frage kommt. Denn mittlerweile ist mit dem steten Absinken der Arbeitslosigkeit und der Vielzahl von Aktivierungsmaßnahmen zu konstatieren, dass es eine Gruppe von Menschen gibt, für die selbst die Anforderungen im Rahmen ehrenamtlicher Aktivitäten zu hoch gegriffen sind und die deshalb nicht in freiwilliges Engagement vermittelbar sind. Für diese Gruppe wurde das Soziale Zeitarbeitsbüro als neue und unorthodoxe Methode nach dem Modell von Zeitarbeitsfirmen eingerichtet. Die Teilnehmer

und Teilnehmerinnen wurden in einfachen, zeitlich begrenzten, überschaubaren gemeinnützigen Tätigkeiten eingesetzt. Flexibilität im Stundeneinsatz, sehr gute Begleitung und Maßarbeit in der Suche nach passenden Einsatzstellen waren Charakteristika des Sozialen Zeitarbeitsbüros. Das Projekt befindet sich Ende 2007 in der Auswertung und muß sich ab 2008 finanziell selbst tragen. Ob es in dieser Form fortgeführt wird, ist noch offen und eher unwahrscheinlich, da auf kommunaler Ebene sich derzeit Dienstleistungszentren entwickeln, in deren Arbeit die methodischen Ansätze integriert werden können (siehe unten).

2.2.2.2 Aktivierungszentren

Die derzeit entstehenden Aktivierungszentren versuchen langfristige Reintegration und Aktivierung von schwer vermittelbaren Arbeitslosen mit nachbarschaftsbezogenen Dienstleistungen zusammenzubringen. Die zunehmende Nachfrage auf dem Gebiet persönlicher Dienstleistung z.B. bei Alten und Kranken in den Stadtquartieren wird hier mit dem Einsatz von Unterstützungsempfängern beantwortet. Diese Entwicklung wird durch das neue Gesetz zur gesellschaftlichen Unterstützung WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning), das zu einer verbesserten Dienstleistung auf Nachbarschaftsebene durch neue Kooperationen zwischen Wohlfahrtsanbietern beitragen soll, gefördert. Im Rahmen dieses Gesetzes sollen freiwilliges Engagement und die Unterstützung familiärer Fürsorge neue Impulse erhalten.

Ein Beispiel ist der *WohnSorgedienst* in *Tilburg Nord*, der praktische Hilfen auf dem Gebiet von Haushalt (Reparaturen, Gartenarbeiten), Sorge (Einkaufen, Kochen) und Wohlfahrt (Begleitung bei Arztbesuchen) in der Nachbarschaft Tilburg Nord mit Ausbildung und Arbeitserfahrung für Menschen in einer arbeitszuleitenden Maßnahme verbindet. Zwischen 2002 und 2005 wurden auf diese Weise für 400 Einwohner Dienstleistungen bereitgestellt, bei denen 135 Menschen in einer Maßnahme mit einem Einsatz von 6000 Stunden einbezogen wurden. Die Anschubfinanzierung wurde wesentlich durch die Europäische Kommission im Rahmen des Equal Haushalts geleistet. Die Fortführung des

⁶ EVC- Erkennen Verworven Competenties. Das im Verfahren entwickelte Portfolio ist in etwa mit dem deutschen Weiterbildungs- paß zu vergleichen.

⁷ Die Information basiert auf einem telefonischem Gespräch der Autorin mit Projektleiterin Jes Kleijnen, 25.10. 2007.

als sehr erfolgreich bewerteten Projektes ist mittlerweile in Zusammenarbeit mit der Kommune Tilburg beschlossen (siehe www.woonzorgservice.com).

Samissie, Breda ist ein ähnlicher Kooperationsverbund von Bewohnern, Unternehmen, Gemeinnützigen und der kommunalen Verwaltung Breda, der Dienstleistungen für Bewohner zweier Teilgemeinden mit freiwilligem Engagement in den dortigen Nachbarschaften, Reintegrations- und Aktivierungsmaßnahmen zusammenführt. Ähnliche Aktivierungszentren entstehen derzeit in Alphen aan de Rijn, Gouda, Zoetermeer und Cappelle aan den IJssel.

3. Was sind die Folgen für das freiwillige Engagement?

Freiwilliges Engagement ist in jeder Gesellschaft eine enorme Ressource, mit der sorgfältig umgegangen werden muss. Mit der Überführung von sozialer Aktivierung ins Regelangebot und durch die oben skizzierten neuen Experimente haben sich die Grenzen zwischen verpflichtend gemeinnützigen Aktivitäten und freiwilligem Engagement zunehmend verwischt, eine Entwicklung, die sich auch in anderen Teilbereichen freiwilligen Engagements herauskristallisiert. Dies betrifft zum Beispiel soziale Schulpraktika (*maatschappelijke stages*) oder Arbeitnehmerengagement als Teil von gemeinnützigem Unternehmensengagement. Die Vermengung von Freiwilligkeit mit Verpflichtungen und Vergütungen paßt in den allgemeinen Trend der sich verschiebenden Grenzen in der Zivilgesellschaft, konstatiert das Soziale und Kulturelle Planungsbüro (*Sociaal en Cultureel Planbureau SCP*) in seiner Zukunftsanalyse der Entwicklung freiwilligen Engagements bis 2015 (Dekker/de Hart/Faulk 2007).

Auch in den Niederlanden machen sich die Organisationen des freiwilligen Engagements Sorgen über die wachsenden Grauzonen zwischen Freiwilligkeit und Verpflichtung und dem stetig wachsenden Trend der Instrumentalisierung freiwilligen Engagements. Man betrachtet mit Skepsis die Entwicklung, auf dem Gebiet von Arbeit und Sozialhilfe „von oben“ auferlegten gesellschaftlichen Zielen dienen zu sollen und auf diesem Gebiet auch noch miteinander zu konkurrieren (Terpstra et.al. 2007). Typisch für die Niederlande ist allerdings ein offensiver und pragmatischer

Umgang mit diesen Entwicklungen. Gerade die oben skizzierten Beispiele der Projektentwicklungen von Freiwilligenzentralen zeigen, dass man versucht, als Vorreiter an Erneuerungen mitzuwirken, und auf diesem Wege auch Einfluss zu nehmen in der Wahrung und Entwicklung von freiwilligem Engagement. Als positiv wird dabei gesehen, dass die gewachsene gesellschaftliche Aufmerksamkeit für die großen Themen sozialer Zusammenhalt und aktives Bürgertum das freiwillige Engagement fördert und damit auch seinen Status erhöht.

In einer für die oben genannte Zukunftsstudie freiwilligen Engagements des Sozialen und Kulturellen Planungsbüros erstellten SWOT-Analyse (Stärke-Schwächen-Chancen-Risiken Profil) benennt MOVISIE, das Expertisezentrum für gesellschaftliche Entwicklung, unter anderem die folgenden, hier auf die soziale Aktivierung zugespitzten Chancen und Risiken (Terpstra et al. 2007):

- Partizipation (soziale Aktivierung) bietet die Chance, neue Zielgruppen in die gemeinnützigen Organisationen zu holen. Allerdings kann dies zu einem hohen Durchlauf an Freiwilligen und damit zu einer allgemein absinkenden Motivation führen.
- Outputfinanzierung zwingt und verhilft zu deutlichen Angeboten und insgesamt einer besseren Profilierung der Gemeinnützigen, sowohl intern wie extern. Andererseits kann die erforderliche Professionalisierung Ehrenamtliche abschrecken und die gemeinnützigen Organisationen zusätzlich belasten.
- Die dazu erforderliche Netzwerkarbeit der Gemeinnützigen kann einerseits die Qualität verbessern, andererseits aber auch das eigene Fortbestehen bedrohen.

In seiner Zukunftsprognose kommt das Soziale und Kulturelle Planungsbüro zur Schlußfolgerung, dass durch die gesellschaftlichen Trends von Individualisierung und Flexibilisierung, Überalterung und der Wandlung zur Immigrationsgesellschaft Gemeinnützige noch mehr als bisher lernen müssen, sich für neue Zielgruppen zu öffnen und maßgeschneidert für Ehrenamtliche Angebote zu entwerfen. Dafür ist eine weitere Professionalisierung des Freiwilligenmanagements eine Notwendigkeit. Zusammengefaßt sehen die Autoren der Studie (Dekker/de Hart/Faulk 2007) unter anderem die folgenden Aufgaben für die Or-

ganisationen des freiwilligen Engagements auf dem Weg in die Zukunft:

- Sich öffnen für neue Gruppen, die anders sind als „unsere“ gewohnten Freiwilligen.
- Maßarbeit für jeden einzelnen Freiwilligen leisten.
- Sich besser vernetzen.
- Offen stehen für Experimente.

Alle diese Aufgaben sind von den gemeinnützigen Organisationen, die sich mit sozialer Aktivierung befaßt haben, bereits in Angriff genommen und geübt worden. Denn diese Elemente sind Grundvoraussetzungen dafür, dass „jeder mitmachen“ und damit den ihm/ihr gemäßen Ort in freiwilligem Engagement im eigenen Lebensumfeld finden kann. Die Förderung freiwilligen Engagements im Rahmen sozialer Aktivierung kann damit zu einer Praxis werden, die Gemeinnützige nicht aushöhlt, sondern zukunftsfähiger macht.

Ulrich Cramer

Das Modell Bürgerarbeit in Sachsen-Anhalt

Was ist Bürgerarbeit?

Jeder Arbeitslose erhält ein Angebot:

- Angebot auf dem Ersten Arbeitsmarkt
- Weiterbildung
- Bürgerarbeit

Es wird Arbeit finanziert statt Arbeitslosigkeit!

Vierstufiges Gesamtkonzept

1. Einladung aller Arbeitslosen (Aktualisierung und Aktivierung)
2. Vermittlung in den Ersten Arbeitsmarkt, soweit möglich
3. Angebot von Maßnahmen für hierfür prädestinierte Kunden (Qualifizierung, Trainingsmaßnahmen, ABM)
4. Angebot von „Bürgerarbeit“

Inhaltliche Ausrichtung

Arbeitslose, schwerpunktmäßig aus dem SGB II-Bereich, die auch mittelfristig sehr geringe Chancen auf dem Ersten Arbeitsmarkt haben, erhalten einen nicht befristeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag für eine Tätigkeit im gemeinnützigen Bereich. Die Tätigkeit ist zusätzlich und im öffentlichen Interesse, ohne jedoch Stellen des Ersten Arbeitsmarktes zu verdrängen oder zu substituieren.

Nach Möglichkeit wird die Tätigkeit auf Kenntnisse und Fähigkeiten des Einzelnen abgestimmt.

Art und Form der Beschäftigung

Es handelt sich um eine nicht befristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (mit Ausnahme des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung – Vermeidung des „Drehtüreffekts“). Für die ausschließlich im gemeinnützigen Bereich angesiedelte Arbeit bedarf es einer entsprechenden Koordinierung zwischen allen Akteuren des Arbeitsmarktes. Die Entlohnung erfolgt nach Pauschalen entsprechend den Qualifikationsanforderungen zwischen 675,- und 975,- €. Der in Bad Schmiedeberg gezahlte Durchschnittsbruttolohn bewegt sich etwa bei 820 Euro bei 30 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit. Daneben wird Zeit für die eigenständige und assistierte Suche nach Arbeit am Ersten Arbeitsmarkt gewährleistet.

Ziele des Konzepts

- Es soll gezeigt werden, dass es möglich ist, genügend Stellen für die Zielgruppen im gemeinnützigen Bereich zu akquirieren und die betreffenden Arbeitslosen durch eine sinnvolle Tätigkeit für die Allgemeinheit zu integrieren.
- Es wird möglich, zu lokalisieren, wer wirklich arbeitslos ist.
- Der Leistungsmissbrauch wird eingeschränkt.
- Es soll der Beweis angetreten werden, dass ein vierstufiges Gesamtkonzept der Bürgerarbeit nicht teurer ist als die Finanzierung der Arbeitslosigkeit

Flächentest in Bad Schmiedeberg

- Beginn der 4. Stufe am 15.11.2006, aktuell sind 106 Personen in „Bürgerarbeit“ beschäftigt.
- Ausgangsgröße: 333 Arbeitslose in der 37. KW.
- Vorgesaltetes vierstufiges System brachte erstaunliche Ergebnisse noch vor dem eigentlichen Beginn von „Bürgerarbeit“: So meldeten sich rund 20 % aller Arbeitslosen in den Ersten Arbeitsmarkt ab.
- Senkung der Arbeitslosenquote von 15,6 auf aktuell 6,1 %.
- Sanktionen wegen fehlender Mitwirkung waren bisher nur in sehr geringem Umfang erforderlich (2,6 %).
- Fünf Arbeitnehmer konnten bisher in den Ersten Arbeitsmarkt wechseln.

Die „Bürgerarbeiter“ sind vor allem bei örtlichen Vereinen, der Kirche bzw. in der Seniorenbetreuung tätig; es findet keinerlei Gefährdung des Ersten Arbeitsmarktes statt.

- Organisation/Arbeitgeberfunktion nehmen zwei Träger wahr.
- Auswahl der Stellen nach strengsten Maßstäben.
- Das Angebot wurde mit viel Engagement und Motivation angenommen.
- Wissenschaftliche Begleitung durch das Zentrum für Sozialforschung Halle für die Dauer eines Jahres.

- Auswirkungen sind im gesamten Ort spürbar.
- Überaus positives Echo bei allen großen Medien und der Politik (überfraktionell).

Flächentest in Barleben

- Test des Konzeptes unter relativ guten Arbeitsmarktbedingungen.
- Größenordnung ähnlich wie Bad Schmiedeberg, aber Verhältnis = 50:50.
- Vorstufen 1-3 seit dem 15.01.2007.
- Stufe vier hat am 19.02.2007 begonnen.
- Die Arbeitslosenquote wurde von 8,6 % auf aktuell 3,8 % gesenkt!

Weitere Flächentests in Sachsen-Anhalt und Thüringen

Weitere Modellstandorte wurden im Frühjahr 2007 im Raum Sangerhausen installiert (Kleinstädte Gerbstedt, Kelbra, Hecklingen). Ein erster Modellversuch in Thüringen wird mit der Stadt Schmölln (Landkreis Altenburger Land) durchgeführt. All diese Orte sind von einer besonders schwierigen Arbeitsmarktsituation geprägt. Die bisherigen Erfahrungen, insbesondere hinsichtlich der Aktivierung in den Stufen 1-3, haben sich trotzdem vollumfänglich wiederholt.

Ergebnisse aus den Modellstandorten – Stand 30.09.2007

Modellstandort	Beginn Stufe 1-3	Ausgangszahl Arbeitslose	Alloquote Beginn	Alloquote Stand 30.09.	Abgänge in Arbeit/Selbst. in %	fehlende Mitw./Verfügb. in %	Sonstige Abgänge	Zahl der "Bürgerarbeiter"
Bad Schmiedeberg	15.09.06	333	15,6	6,1	23,0	2,6	15,5	106
Barleben	15.01.07	360	8,6	3,8	273	4,7	8,4	65
Schmölln	02.05.07	1.048	15,0	9,8	15,4	1,8	12,9	127
Gerbstedt	26.03.07	371	23,3	7,7	16,6	6,8	8,8	110
Kelbra	26.03.07	375	22,6	9,3	15,1	4,1	15,3	100
Hecklingen	26.03.07	349	18,6	8,0	21,6	3,5	5,3	102

Quelle: Ministerium für Wirtschaft und Arbeit, Sachsen-Anhalt

Aktueller Sachstand

- Die bestehenden Projekte in Sachsen-Anhalt werden über das Jahr 2007 hinaus fortgesetzt.
- Die künftige Finanzierung erfolgt nach § 16 a SGB II (Beschäftigungszuschuss – Jobperspektive) mit Kofinanzierung durch das Land Sachsen-Anhalt.
- Eine finanzielle Beteiligung der Kommunen/Landkreise im Rahmen der eingesparten Kosten für Unterkunft und Heizung ist geplant.

Petra Meyer

Zum Verhältnis von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zur Engagementförderung

Ich möchte mein Abstract mit vier Kerngedanken vertiefen, die auch offene Fragen beinhalten. Dabei kann ich nahtlos an den Vortrag von Prof. Eckart Hildebrandt anschließen:

1. Veränderung in der Erwerbsarbeit, in der Arbeitswelt und ihre Folgen und Trends
2. Programme der Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungspolitik und ihre Folgen für den gemeinnützigen Bereich und das bürgerschaftliche Engagement
3. Bürgerschaftliches Engagement in Gewerkschaften
4. Versuch einer Positionierung

1. Veränderung in der Erwerbsarbeit, in der Arbeitswelt und ihre Folgen und Trends

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Erwerbsarbeit verändert. In Deutschlands Fabriken und Büros lässt das Arbeitsklima immer mehr zu wünschen übrig, nehmen Hetze, Druck, Stress und Prekarität zu. Darüber hinaus gibt es Grauzonen der Selbstständigkeit und rasant wachsende Leiharbeit. Neben diesen Entwicklungen auf der einen Seite, gibt es auf der anderen Seite eine anhaltende Massenarbeitslosigkeit. In kleineren und mittleren Unternehmen ist Personalmanagement oft ein Fremdwort. Viele Beschäftigte vermissen An-

erkennung und Respekt und auch altersgerechte Arbeitsbedingungen sind allzu oft kein Thema.

Dabei glaubt jeder dritte deutsche Arbeitnehmer/in nicht, dass er/sie seine Tätigkeit bis zur Rente durchhält. Nur 12 % der Beschäftigten bezeichnen ihre Arbeitsbedingungen als gut, 34 % dagegen halten sie für mangelhaft. Das sind einige Ergebnisse des DGB-Index „Gute Arbeit“. Es gibt ein gravierendes Gefälle zwischen Wunsch und Wirklichkeit – Verbesserung tut dringend Not. Denn im Grunde ist klar: Wer ein gutes Arbeitsergebnis will, muss auch für gute Arbeitsbedingungen sorgen. Flexible Beschäftigungs- und Arbeitszeitstrukturen, aber auch die Fragen von „Guter Arbeit“ und anhaltender Massenarbeitslosigkeit – diese Veränderungen in der Erwerbsarbeit haben Folgen für das bürgerschaftliche Engagement. Fragen der notwendigen Balance, des Mit- oder Nebeneinander, sind zu diskutieren.

2. Programme der Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungspolitik und ihre Folgen für den gemeinnützigen Bereich und das bürgerschaftliche Engagement

Bürgerschaftliches Engagement kann den Verlust des Arbeitsplatzes nicht ersetzen, kann aber sehr wohl einen Beitrag zur sozialen Integration leisten. In bürgerschaftlichem Engagement steckt m. E. ein großes Potential, wenn es um kreative Formen der Hinführung zum Arbeitsmarkt geht. Das funktioniert, weil es sich nicht um Zwangsinstrumente, sondern um Förderinstrumente handelt.

Doch öffentliche Programme und Förderrichtlinien entscheiden über das Profil und die Arbeitsschwerpunkte der arbeitsmarktpolitischen Instrumente und Maßnahmen und tangieren natürlich die Initiativen und Maßnahmen des bürgerschaftlichen Engagements. Es sind speziell die diversen Schritte der Arbeitsmarktreform in den letzten Jahren, die nach der deutschen Einheit die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement verändert haben.

Zur Erinnerung: Kurzarbeit Null und Mega-ABM, FbW, als Arbeitslosigkeit Massencharakter annahm und das AFG kein ausreichendes „Rezept“ zur Be-

kämpfung dieser Entwicklung parat hielt, dann ABM, „Stelle statt Stütze“ (BSHG §19) und andere Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik – sie durften und (dürfen) dem ersten Arbeitsmarkt keine Konkurrenz machen, also drängten sie (und drängen) sie in öffentliche Bereiche, die klassisch von ehrenamtlich Engagierten wahrgenommen werden oder in den Bereich der freiwilligen kommunalen Aufgaben fallen.

Sicher muss man hier in gewisser Weise noch einen Ost-West-Unterschied konstatieren. Die ABM-Landschaft war im Osten aufgrund der Dimension der Arbeitslosigkeit quantitativ viel bedeutsamer als im Westen, nicht zuletzt auch eine Folge der fehlenden vergleichbaren sozialen Infrastruktur in den neuen Bundesländern. Nun hat auch uns die „Bürgerarbeit“ erreicht, dazu noch der § 16 a SGB II „JobPerspektive“ (immerhin 10.000 Plätze für die Stadt Berlin in sozialen Betrieben und sozialen Integrationsunternehmen) und der Kommunal-Kombi. Es zeigt sich in den letzten Jahren ein Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik, weg vom „Fördern“ hin zum „Fordern“, weg von aktiver Arbeitsmarktpolitik, hin zu aktivierender Arbeitsmarktpolitik. Einen besonderen Einschnitt stellt „Hartz-IV“ dar, u. a. mit seinem Instrument der Ein-Euro-Jobs.

Was wir zurzeit in der Arbeitsmarktpolitik erleben, ist ein ständiges Spannungsfeld. Durch massenhafte „Zusatzjobs“ – in Berlin-Brandenburg wurde eine Größenordnung von 51.500 erreicht – sind nicht nur Verdrängungseffekte zum Ersten Arbeitsmarkt auf der Tagesordnung, sondern es ergeben sich auch neue Fragen, wie die nach der möglichen Verdrängung von freiwilligem Engagement. Sind die Verdrängungseffekte eher marginal oder haben sie eine größere Wirkung?

Leidet die Motivation der bislang unentgeltlich Beteiligten, wenn jemand nebenan die gleiche Tätigkeit für eine „Mehraufwandspauschale“ oder mit einer existenzsichernden Vergütung ausübt? Wie verhalten sich die Organisationen des gemeinnützigen Sektors? Wo sehen sie die Chancen, wo die Grenzen, wenn sie sich selbst an diesen Maßnahmen beteiligen? Wie verhalten sich die Trägerstrukturen, auch sie müssen betriebswirtschaftlich agieren? Droht ein Konflikt zwischen bürgerschaftlichen Engagement und öffentlich geförderter Beschäftigung? Was ist mit dem Argument der Freiwilligkeit als Prinzip? Freie Wahl der Tätigkeits-

felder und Selbstorganisation, Selbstverwaltung der Projekte kontra ausreichendes armutsfestes Einkommen? Diese Fragen um Verdrängung, Umverteilung und sinnvolle Ergänzung müssen diskutiert und m.E. in eine sich ergänzende Richtung geleitet werden.

3. Bürgerliches Engagement in Gewerkschaften

Auch in den Gewerkschaften leisten viele Menschen ehrenamtliche Arbeit. Die gewerkschaftliche Erwerbslosenarbeit wird von vielen Kolleginnen und Kollegen ehrenamtlich geleistet. Das sensibilisiert unseren Blick. Auch im Zuge der Debatte zur Modernisierung der Organisation und der inhaltlichen strategischen Diskussionen zu Themen wie beispielsweise dem Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und Lebenslangem Lernen, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Arbeitszeitgestaltung, spielt das Thema „Engagement und Erwerbsarbeit“ eine große Rolle. Der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg ist in der Stadt Berlin in viele Strukturen, die sich um lokale soziale Ökonomie, um einen Non-Profit-Sektor oder die Genossenschaftsidee ranken, vernetzt und eingebunden, und das nicht nur auf regionaler Ebene, sondern auch grenzüberschreitend und transnational.

4. Versuch einer Positionierung

Es gibt zu Recht eine neue Aufmerksamkeit für das Verhältnis von Erwerbsarbeit und ehrenamtlichem Engagement. Bürgerschaftliches Engagement in seinen verschiedenen Ausprägungen ist nicht nur eine Bereicherung unseres sozialen Lebens, es ist auch unverzichtbar für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft. In bürgerschaftlichem Engagement steckt ein großes Potenzial, wenn es um kreative Formen der Hinführung zum Arbeitsmarkt geht. Es fällt häufig bei der Anwendung diverser arbeitsmarktpolitischer Instrumente das Argument, dass es eine Reihe sinnvoller Aufgaben gibt, die dann aufgrund fehlender finanzieller Mittel nicht erledigt werden würden – wäre da nicht das Ehrenamt?

Die Schnittstellen, das Überlappungsfeld von Arbeitsmarktpolitik, Beschäftigungspolitik und freiwilligem Engagement, gilt es weiter zu analysieren und zu gestalten mit dem Anspruch von Balance, „Gute Arbeit“ und im Dialog mit den Gewerkschaften.

Workshop 8: Anforderungen an die Organisationsentwicklung von Verbänden und Einrichtungen

Ingo Bode

Konstruktives „muddling through“ als Herausforderung an Organisationsentwicklung im Dritten Sektor

Mehr denn je suchen gemeinnützige Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen – also Organisationen, die gemeinhin dem „Dritten Sektor“ zugerechnet werden – nach Erfolgsrezepten zur Bewältigung jener fundamentalen Umbruchprozesse, mit denen sie sich seit einiger Zeit konfrontiert sehen. Dabei stoßen sie regelmäßig auf die Angebote kommerzieller Organisationsberatungen, die ihre Referenzen aus dem Bereich der gewerblichen Wirtschaft beziehen. Bei dieser Begegnung geraten die Voraussetzungen, mit denen solche Organisationen in Veränderungsprozesse eintreten, allerdings leicht in Vergessenheit. Es handelt sich bekanntlich um kollektive Akteure besonderen Typs: Sie weisen eine zivilgesellschaftliche Einbettung auf, welche sich in verschiedenen Formen der Gemeinwesenorientierung, in einem je besonderen Wertehaushalt oder auch in einem bestimmten gesellschaftspolitischen Selbstverständnis ausdrückt, und ihre Arbeit basiert auf einem Nebeneinander von informellen Beiträgen (in Form von Engagement bzw. unbezahlter Unterstützung) und professionalisierten, hauptamtlich geprägten Handlungsstrukturen. Mit diesem Gemengelage verkörpern sie etwas „Drittes“ neben Erwerbswirtschaft und Staatsbürokratie, oder

anders gewendet: Sie sind, auch als Produzent von Diensten oder Produkten, potenziell dazu in der Lage, zivilgesellschaftliche Bezüge mit wirtschaftlichen und staatlich-bürokratischen Referenzen zu verkoppeln (Bode et al. 2004).

Dementsprechend stellen sich Fragen der Aus- und Umgestaltung von Organisationsprozessen hier in (*sektor-spezifischer* Weise. So kann es im Dritten Sektor nicht einfach nur um den „break even“ oder die Erzielung operativer Überschüsse gehen – vielmehr zielen die Organisationszwecke immer auch darauf, „etwas zu bewegen“. Gleichzeitig operiert man in turbulenten Umwelten: Der Staat, der maßgebliche Rahmenbedingungen setzt, mutiert zum „Wohlfahrtsmanager“, der gemeinnützige Träger vermehrt als Geschäftspartner ansieht und wettbewerbsartige Strukturen in das System der Daseinsvorsorge einzieht (Bode 2004). Auch andere „Stakeholder“¹ verändern sich: Vor dem Hintergrund zunehmend verflüssigter Formen individueller Lebensführung wird informelle Beteiligung sprunghafter (Stichwort: neues Ehrenamt) und schielen Hauptamtliche vermehrt auf Entfaltungschancen jenseits der Organisationsgrenzen, konkret: auf den externen Arbeitsmarkt (Bode/Frantz 2008).

Was in diesen Entwicklungen zum Ausdruck kommt, sind weit greifende *Vermarktlichungstendenzen* – und zwar besonders anschaulich in traditionellen Organisationsfeldern wie dem der konfessionell gebundenen Wohlfahrtspflege (Bode 2002). Hier und

¹ Anm. d. Red.: Als Stakeholder (engl.) bzw. Anspruchsberechtigter wird eine Person oder Gruppierung bezeichnet, die ihre berechtigten Interessen wahrnimmt.

anderswo werden seit längerem grundlegende Veränderungserfordernisse erörtert: Gefragt sind neue Organisationstugenden und Anpassungsbewegungen ohne Tabus, konkret etwa eine Zielkritik, die „ans Eingemachte“ geht oder auch der Abschied von Identifikation stiftenden (Organisations-)Prinzipien. Mehr noch: Gefordert scheint struktureller Opportunismus, d.h. die Verinnerlichung eines Anpassungsdrucks, der die ursprüngliche „raison d'être“ der Organisationen in den Hintergrund rücken lässt. Dabei ist allerdings zu fragen, was aus dem wird, was Organisationen des Dritten Sektors tatsächlich als etwas „Drittes“ ausweist – also aus dem „Proprium“ (lat. proprium „das Besondere, das Eigentümliche“) gemeinnütziger Vereinigungen und Unternehmungen. Dieses Proprium besteht – nicht nur dem Anspruch nach, sondern auch im Hinblick auf zentrale Steuerungsprozesse – aus dem Zusammenspiel von demokratischer Willensbildung, wertgestütztem Organisationshandeln und dem Input von „Stakeholdern“, denen es letztlich „um die Sache“ geht. Was aber wird aus dem Proprium, wenn bei der Umgestaltung von Organisationsprozessen alles zur Disposition steht, von eingespielten Arbeitsroutinen bis hin zu grundlegenden Zielhorizonten?

Hier stellt sich nicht weniger als die *Sinnfrage*, oder anders formuliert, es ergibt sich das Problem, wie das, was letztlich in Drittsektororganisationen handlungsleitend ist (oder sein soll), trotz Wandel als Leitorientierung erhalten und wirksam bleiben kann. Wie also können Drittsektororganisationen das von ihnen abverlangte alltägliche „business reengineering“ *eigensinnig* überleben? Wie kann strategische Organisationsentwicklung unter Vermarktlichungsdruck *ohne Preisgabe grundlegender Sinnbezüge* gelingen? Und: Wie lassen sich informelle Beiträge – konkret: freiwilliges Engagement – in zunehmend stärker formalisierte und an erwerbswirtschaftlichen bzw. bürokratischen Regeln orientierte Organisationsabläufe überhaupt noch *sinnvoll* einbinden?

Das, was kommerzielle Organisationsberatungen häufig empfehlen, hilft hier meist nicht weiter. So hat beispielsweise die Verwendung der sog. Balance Score Card als „Umbauinstrument“ eine für den Dritten Sektor unangebrachte Verengung von Organisationszwecken zur Folge. In Anlehnung an das Modell von Kaplan und Norton wird dabei eine Marschroute aus-

gegeben, bei der Belange verschiedener „Stakeholder“ (Financiers, Kunden, Mitarbeiter) jeweils bilanzrelevant optimiert werden sollen. Gefahndet wird nach Strategien, die finanziellen Erfolg sichern, manifeste Kundenbedürfnisse befriedigen und eine Veränderungsdynamik anstoßen, die beides sozusagen nach Plan sicherzustellen vermag. Diejenigen, die sich dabei als „Modernisierer“ von Organisationsprozessen inszenieren, begreifen dabei in der Regel nur das als strategierelevant, was sich „schwarz auf weiß“ berechnen lässt. Diese (Be-)Rechnung wird freilich häufig ohne den Wirt, i.e. die informelle Organisationsbasis gemacht. Geopfert wird die Eigenlogik der Organisation, also die Spontaneität von Mitgliedern, der Sinnbezug gemeinnützigen Handelns, die Bedeutung kommunikativer Abstimmung – und damit der eigentliche „Mehrwert“ zivilgesellschaftlicher Beteiligung.

Gegen solchermaßen technokratisch-ökonomistische Veränderungsstrategien wurde schon vor längerer Zeit das Konzept der Organisationsentwicklung ins Gespräch gebracht – und zwar zunächst in der gewerblichen Wirtschaft. Grundlegend für dieses Konzept ist eine duale Zielsetzung bestehend aus Effizienz- oder Effektivitätssteigerung einerseits und Verbesserung der Beziehungsqualität im Organisationsgeschehen andererseits. Die Organisation wird als soziotechnisches oder auch kulturelles System begriffen, welches nur ganzheitlich, d.h. unter Einbezug aller relevanten Akteure und Verfahren, nachhaltig umgestaltet werden kann. Diese Umgestaltung ist linear-prozesshaft und umfasst eine Diagnose unter Beteiligung aller Betroffenen (unfreezing), einen gemeinsam und konsensual vollzogenen Umbau von Routinen (moving) sowie die Festlegung neuer Regularien (refreezing). Federführend sind eigens bestellte Moderatoren, nicht Vorgesetzte und Entscheider. In der gewerblichen Wirtschaft hat diese Strategie nur sehr vermittelt Platz greifen können. Für den Dritten Sektor scheint sie allerdings durchaus richtungsweisend: Die duale Zielsetzung (Effizienz-/Effektivitätssteigerung *plus* Verbesserung der Beziehungsqualität), die Devise der Ganzheitlichkeit, die Vorstellung von einer prozesshaften oder auch etappenweisen Umgestaltung sowie der kollektiv-konsensuale Charakter des Verfahrens passen zu dem, was gemeinnützige Vereinigungen und Unternehmungen idealtypisch auszeichnet (Bode 2007). Dies gilt nicht zuletzt im Hinblick auf ihre Organi-

sationskultur, für die partizipatorische Beratung und Entscheidungsfindung auch unter Hauptamtlichen häufig konstitutiv sind.

Allerdings muss man sich der Grenzen systematischer Veränderungsprozesse bewusst sein und berücksichtigen, dass Organisationswandel einen wechselhaften Verlauf nehmen und gleichzeitig in verschiedene Richtungen gehen kann. Paradigmatische Umbrüche sind eher unrealistisch: Prinzipiell leben Organisationen des Dritten Sektors von stabilen Interpretationsschemata (Wertbezüge, Zweckbestimmungen, Weltanschauungen), welche Umbauprozesse gleichsam vorkanalisisieren. Ferner können und wollen solche Organisationen meist keine substanziellen Risiken eingehen. Sie sind gegenüber mehreren Stakeholdern rechenschaftspflichtig, extrem sensibel im Hinblick auf die Entfremdungseffekte substantieller Programmveränderungen und empfindlich gegenüber strategischer (betriebswirtschaftlich motivierter) Instrumentalisierung. Mit anderen Worten: Sie stehen von ihrer zivilgesellschaftlichen Eigenlogik her einer „Durchrationalisierung“ organisationaler Steuerung systematisch im Wege. Dies kann Prozesse des Organisationslernens beeinträchtigen, aber es schützt auch vor blindem Aktionismus und vorausseilendem, für das „Proprium“ der Organisation bedrohlichem, Opportunismus.

Ungeachtet dieser Grenzen gibt es aber durchaus Optionen auf Veränderungsstrategien, die bestehende Herausforderungen ernst nehmen, ohne das „Kind mit dem Bade auszuschütten“. Hier ist nicht der Platz für die Entfaltung einer spezifischen Veränderungsstrategie, die notwendigerweise auf die je besonderen Verhältnisse einer Organisation bzw. Organisationstyps ausgerichtet werden müsste. Jedoch lassen sich einige Grundregeln aufstellen: So sollten Drittsektororganisationen in ihren Veränderungsprozessen Raum lassen für *emergenten* Organisationswandel, der sich durch *dezentrale* Praktiken einerseits, eine *organisationsübergreifende* Auseinandersetzung mit den Widersprüchen und Potenzialen dieser Praktiken andererseits herausbildet. Sie sollten zum einen aktiv darauf hinarbeiten, dass die sich auf den verschiedenen Handlungsebenen je unterschiedlich darstellenden Herausforderungen und Stoppregeln jeweils dezentral bestimmt und verhandelt werden, Zuständigkeiten in Sachen Problemdiagnose und Lö-

sungssuche also bewusst an verschiedene Funktionsebenen delegieren. Dort wird spezifisches Wissen über relevante „stakeholder“ und Ressourcen vorgehalten oder entwickelt; dort werden spezifische Zielgruppen (Freiwillige, Klienten, „Kunden“, Politiker) bedient, und dort lassen sich „Experimente“ starten und kritisch beobachten (Bode 2003). Zum anderen sollten Drittsektororganisationen dabei jedoch „*transversal-reflexiv*“ vorgehen. Sie sollten Problemlösungen, die für verschiedene Handlungsfelder parallel diskutiert und ausprobiert worden sind, abteilungsübergreifend erörtern und systematisch nach unerwünschten Nebenwirkungen Ausschau halten – also danach, ob in einem Organisations- bzw. Netzwerksegment entwickelte Strategien zu dem passen, was in anderen Abteilungen betrieben wird.

Das alles klingt nach „Durchwursteln“ bzw. „muddling through“. Aber es ist im wahrsten Sinne des Wortes konstruktiv, weil es auf die Funktionsweise von Drittsektororganisationen abgestimmt ist. Natürlich drängt sich die Frage auf, wie diese Marschroute praktisch befolgt werden kann. Dies lässt sich an dieser Stelle nur kurz am Beispiel dessen illustrieren, was man neudeutsch als Anreizmanagement bezeichnen kann und die Ebene freiwilliger Partizipation betrifft.

Die diesbezüglichen Herausforderungen sind allseits bekannt: Angesichts des Umstands, dass zivilgesellschaftliche Ressourcenlieferanten launischer bzw. unzuverlässiger werden, stehen viele zeitgenössische Drittsektororganisationen hier vor markanten Mobilisierungsproblemen. Sie benötigen Ressourcen für den Alltagsbetrieb, aber ihr „proprium“ lässt sich langfristig nur dann sichern, wenn sie Unterstützer gewinnen und bei der Stange halten, die am eigentlichen Sinn der Organisation interessiert sind – woher sollen ansonsten jene Akteure kommen, die Steuerungs- und Implementationsleistungen mit Blick auf das *Kernanliegen* der Organisation erbringen und nicht nur deshalb, weil sie mit ihrer Tätigkeit persönlich interessante *Nebenzwecke* verfolgen. Die „Mainstream“-Empfehlung, potenziellen informellen Unterstützern sog. selektive Anreize anzubieten – also materielle Vorteile, Karrierehilfen oder „Fun“-Angebote – geht *im Kern* an dieser Herausforderung vorbei, denn ein instrumenteller Umgang mit informeller Beteiligung bzw. Anteilnahme führt langfristig zum „Crowding-out“ von Organisationssinn.

Ein sektorsensibler Ansatz der Organisationsentwicklung würde nun einerseits nicht die Augen davor verschließen können, dass solche selektiven Anreize gerade unter den Bedingungen der o.g. Vermarktlichungsagenda tatsächlich attraktiv sind. Er würde aber andererseits nennenswerte Energien darauf verwenden, die besondere (zivilgesellschaftliche) Kommunikationsfähigkeit der Organisation so zu nutzen, dass der Organisationssinn gepflegt und möglichst konsistent auch an neu gewonnene Stakeholder vermittelt wird.

So wären etwa strategische Allianzen mit Sponsoren kritisch auf ihre symbolischen Wirkungen nach innen und außen zu überprüfen, um zu vermeiden, dass die einer Drittsektororganisation öffentlich eingeräumte zivilgesellschaftliche Kompetenz im Widerspruch zum Image der Geldgeber steht. Ein Sponsor aus der privaten Wirtschaft, der für Benachteiligte spendet und zugleich diskursiv oder faktisch eben solche produziert, macht Drittsektororganisationen unglaublich unwürdig. Ebenso wären über selektive Anreize rekrutierte Freiwillige mit Kommunikationsangeboten zu versorgen, die Sinn und Zweck der Projekte oder der dahinter stehenden Organisation thematisieren – so wie dies etwa im Programm einiger Freiwilligenagenturen oder in neueren “organizing“-Projekten von Gewerkschaften vorgesehen ist.

Die grundsätzliche Devise lautet mithin: Organisationsentwicklung im Dritten Sektor sollte zivilgesellschaftliche Stärken und Verankerungen mit bedenken, schützen und vielleicht sogar ausbeuten! Nur dann können gemeinnützige Vereinigungen und Unternehmungen ihr Markenzeichen prägen oder erhalten – auch und gerade im Wettbewerb mit jenen, die in die operativen Domänen des „Dritten Sektors“ eindringen, ohne dessen eigentliche(s) Anliegen im Sinn zu haben.

Bettina Bunk

Soziale Organisationen als Brücke zwischen bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbsarbeit

Chancen und Herausforderungen

Seit April 2006 führt der DRK Kreisverband Schwäbisch Gmünd e.V. im Raum Schwäbisch Gmünd das Pilotprojekt generationaktiv zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements (BE) und entlohnter gemeinwohlorientierter Tätigkeiten durch. Das Projekt wird von der Robert Bosch Stiftung gefördert. Hauptziele des Projekts sind die systematische Förderung der aktiven Beteiligung von Menschen (Fokus: 50+) an der sozialen, kulturellen und politischen Gestaltung ihres Gemeinwesens und der dadurch erzielte Beitrag zur positiven Wahrnehmung des Alters und zur Verständigung zwischen den Generationen. generationaktiv möchte neue Wege gehen und hat in vielfacher Hinsicht eine Vorbildfunktion für zukünftige Projekte. Es soll zu Lösungsansätzen vor dem Hintergrund aktueller gesellschaftspolitischer Fragen beitragen. Ein Schwerpunkt der Arbeit von generationaktiv besteht darin, Möglichkeiten niedrig entlohnter gemeinnütziger Tätigkeiten für Menschen (über 50) zu eröffnen, insbesondere angesichts der Problematik von Langzeitarbeitslosigkeit, sinkender Renteneinkommen bzw. des (unfreiwilligen) Vorruhestands.

Der gesellschaftliche Wandel in der BRD stellt die Verbände der freien Wohlfahrtspflege vor neue Herausforderungen: Die gegenwärtige demographische Entwicklung hat die Erweiterung der Zielgruppe sich engagierender Bürger/innen um die „jungen Alten“ zur Folge. Gleichzeitig steigt die Nachfrage im Bereich der Altenpflege und der Unterstützung Erwachsener mit Kindern. Die Wohlfahrtsverbände agieren heute im Spannungsfeld zwischen den Anforderungen des Marktes für soziale Dienstleistungen und der Verpflichtung zur Gemeinnützigkeit aus ideellen Motiven. Die Problemfülle im operativen Geschäft, hoch entwickelte Dienstleistungsaufgaben und rechtliche Auflagen wachsen, während gleichzeitig die Einnahmen und staatlichen Zuschüsse schrumpfen. In der

Folge erhöht sich der bisher in dieser Form nicht gekannte Preiswettbewerb zwischen den Verbänden (vgl. Schmidt 2005: 1f; Evers/Olk 2002). Gleichzeitig gilt es zu berücksichtigen, dass – im Gegensatz zu anderen Leistungsanbietern, welche partikulare Wirtschaftsinteressen in den Vordergrund stellen – in der sozialen Arbeit auch das Thema Gemeinwohl Berücksichtigung findet. Dienstleistungen für unterstützungsbedürftige Menschen werden angeboten sowie Raum für sich freiwillig engagierende Bürger/innen geschaffen (vgl. Seitzers 2003: 8; vgl. Schmidt 2005: 2; Steinbacher/Otto 2000). Vor diesem Hintergrund ist die Reformdebatte zur Modernisierung verbandlicher Strukturen in vollem Gange. Hierbei muss zwischen normativen und ideellen Zielfragen und betrieblich-operativen Effizienzfragen unterschieden werden (vgl. Schmidt 2005: 4; Olk 1989; Evers/Olk 2002).

Im Gefolge des aktuellen gesellschaftlichen und politischen Strukturwandels entstehen veränderte Motivlagen seitens der Engagierten. Neben dem ehrenamtlichen Engagement (EA) erweisen sich entlohnte gemeinwohlorientierte Tätigkeiten als eine Alternative bzw. Ergänzung zur Erwerbsarbeit, z.B. für Langzeitarbeitslose und ältere Engagierte. Hier stellt sich für die Wohlfahrtsverbände/sozialen Organisationen, deren unverwechselbares Merkmal der freiwillige Einsatz für und mit Menschen ist, die Frage: Wie können sie dem gesellschaftspolitischen Strukturwandel in ihrer Organisationsentwicklung gerecht werden? Welche Strukturveränderungen sind innerhalb des Verbandes notwendig, um bürgerschaftliches Engagement und Erwerbsarbeit sinnvoll zu integrieren?

Der Beitrag basiert auf den Ergebnissen von zwei Praxisanalysen für die Robert Bosch Stiftung im Jahr 2007. Es wurden 16 Fallbeispiele über Literaturanalyse ausgewertet, ergänzt durch teilnehmende Beobachtung und Leitfadeninterviews sowie Projekterfahrungen aus generationaktiv.

Für den Bereich niedrig entlohnter gemeinnütziger Tätigkeiten gelten folgende Annahmen. Die Einordnung ist der in der Praxis vorgefundenen Situation geschuldet und wurde in den Praxisanalysen vertiefend untersucht:

1. De facto existieren in Form von Aufwandsentschädigungen für Ehrenamtliche und Übungsleiter-

pauschalen in unterschiedlicher Höhe bereits seit längerem Formen des entlohten gemeinnützigen Engagements.

2. Einige Menschen, die sich im gemeinwohlorientierten Bereich engagieren wollen, verfügen über eine unzureichende finanzielle Absicherung und sind auf entlohnte gemeinnützige Tätigkeiten angewiesen.
3. Arbeitsuchende können in gemeinwohlorientierten Tätigkeiten die Möglichkeit sehen, etwas Sinnvolles zu tun und Anerkennung zu finden bzw. eine Chance, sich weiter für den Ersten Arbeitsmarkt zu qualifizieren.

Dazu zählen z.B. über 50-jährige, die auf dem Ersten Arbeitsmarkt wenig Chancen haben; ältere Menschen, deren Renteneinkommen zu gering ist; und Langzeitarbeitslose, die in sogenannten Maßnahmen für Arbeitsgelegenheiten (AGH) zu gemeinnütziger Arbeit verpflichtet werden.

Die Studien zeigen, dass sich ein dichotomes Modell – bezahlte Erwerbsarbeit versus unbezahltes freiwilliges bürgerschaftliches Engagement – nicht aufrechterhalten lässt. In der folgenden Graphik werden die Spannbreite und die Überschneidungen gemeinwohlorientierter Tätigkeiten im Feld von bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbsarbeit aufgezeigt.

Es gibt einen Bereich, in dem BE und Erwerbsarbeit praktisch ununterscheidbar werden. Es ist der Bereich gemeinwohlorientierter Tätigkeit mit Formen geringer finanzieller Anerkennung. In diesem Bereich haben die Engagierten zwar unterschiedliche individuelle Engagementmotive (z.B. ideeller Art oder Sprungbrett zum Ersten Arbeitsmarkt), die gesellschaftlichen Ziele sind jedoch gleich. Die Zuordnung der einen Tätigkeit zum BE und der anderen zur Erwerbsarbeit wird somit obsolet (vgl. Graphik 1).

Die Bandbreite des BE reicht vom traditionellen Ehrenamt (EA) bis zur Bürgerarbeit. Man kann folgende Formen des BE unterscheiden: Auf der linken Seite steht das traditionelle Ehrenamt, das unter Umständen mit eigenen zusätzlichen Unkosten verbunden ist. Es folgen das traditionelle Ehrenamt, das freiwillig und unentgeltlich erbracht wird sowie Ehrenamt, für das entstandene Unkosten (Fahrt-, Telefonkosten, etc.) erstattet werden. Weitere Anerkennungsformen,

auch monetärer Art, sind z.B. der Tausch von Dienstleistungen, die Anhäufung von Zeitguthaben für Dienste zu einem späteren Zeitpunkt und Bonushefte für Ermäßigungen. Darüber hinaus gibt es Modelle der Aufwandsentschädigung für Ehrenamt ab 5 €/h, bei denen derzeit nach neuer gesetzlicher Regelung maximal 175 € monatlich steuerfrei bezogen werden können. Diesen Betrag (5 €/h) erhalten auch Engagierte, die auf Basis geringfügiger Beschäftigung z.B. im Behindertenfahrdienst tätig sind. Die monatliche Vergütung ist damit so hoch, wie die einer vergleichbaren Tätigkeit auf Basis geringfügiger Beschäftigung auf dem Ersten Arbeitsmarkt.

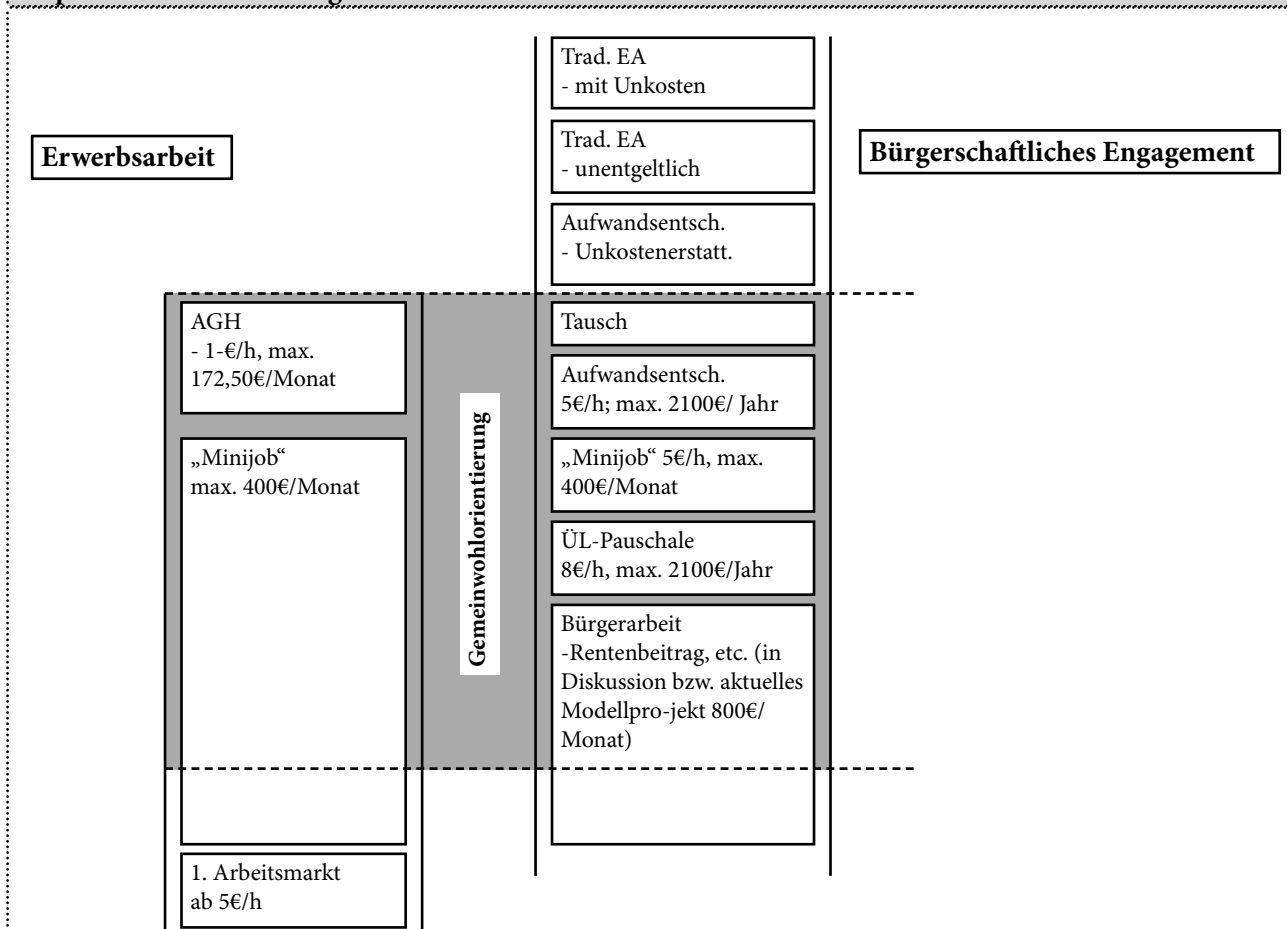
Die Übungsleiterpauschale beträgt in der Regel 5-8 €/h, maximal jedoch 175 €/Monat (2100 €/Jahr). Die Vergütung pro Stunde liegt damit höher als manche Stundenlöhne auf dem Ersten Arbeitsmarkt (vgl. z.B. Zeitarbeit). Anerkennungsformen für Bürgerarbeit, die diskutiert werden, können z.B. sein: Anrechnung

von Rentenzeiten, bzw. Rentenbeiträge. Diese bewegen sich jedoch (noch) auf der theoretischen Ebene.

Die Bandbreite entlohnter Tätigkeiten reicht von gemeinwohlorientierten AGH Tätigkeiten bis hin zu Arbeit auf Basis geringfügiger Beschäftigung. AGH-Tätigkeiten (1 €/h, maximal 172,50 € im Monat ohne ALGII Abzug) haben zwar einen anderen Hintergrund – die Steigerung der Chancen auf eine Vermittlung in den Ersten Arbeitsmarkt sowie Qualifizierung, stellen aber keine Erwerbsarbeit dar. Sie werden jedoch aus verschiedenen Gründen in dieser Graphik ebenfalls aufgeführt. Erstens gibt es Überschneidungen bei der Art der Tätigkeiten mit anderen Mitarbeitern. Zweitens sehen AGH Teilnehmer/innen, dass sie bei gleicher Tätigkeit z.B. 5 € Aufwandsentschädigung statt 1 € erhalten können.

Grenzfälle treten auf, wenn z.B. Bürgerarbeit über eine geringfügige Entlohnung hinausgeht. Auch eine

Graphik 1 Überschneidungen zwischen BE und Erwerbsarbeit



Arbeit auf Basis geringfügiger Beschäftigung kann, muss aber nicht, gemeinwohlorientiert sein. Umgekehrt ist nicht jede gemeinwohlorientierte Tätigkeit im Bereich bürgerschaftlichen Engagements anzusiedeln.

Dieser Befund führt zur ersten These: *Demographischer Wandel und Wandel der Arbeitswelt schaffen einen Bedarf an Integration auf verschiedenen Ebenen: zwischen Ehrenamt und entlohnter Tätigkeit und zwischen Erwerbsleben und Ruhestand.*

Ausgewählte Empfehlungen:

1. Wohlfahrtsverbände/soziale Organisationen sollen für Engagierte die Möglichkeit schaffen, die Übergänge zwischen Erwerbsarbeit und Ehrenamt flexibel gestalten zu können.
2. Dem Bedarf an Integration können Wohlfahrtsverbände/soziale Einrichtungen gerecht werden, indem sie neue Möglichkeiten gemeinwohlorientierter Tätigkeit mit Formen geringer finanzieller Anerkennung (weiter-)entwickeln – zum Beispiel im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen.
3. Es liegt bei den Wohlfahrtsverbänden/sozialen Organisationen, die Diskrepanz zwischen der hohen Anerkennung von ehrenamtlicher Tätigkeit und der geringen Wertschätzung niedrig entlohnter Tätigkeit innerhalb der Organisation zu überwinden und Transparenz zu schaffen – um einer „Klassengesellschaft“ der Engagierten entgegen zu wirken.

Neben den Übergängen gilt es, neue Formen des Engagements zu berücksichtigen. Dies führt zur zweiten These: *Angesichts des Wandels von Engagement, den neuen und unterschiedlichen Bedürfnissen sowie Rahmenbedingungen für Engagement, entsteht Bedarf an neuen Formen des Engagements und an verstärkter Betreuung und Koordinierung der Engagierten.*

Ausgewählte Empfehlungen:

1. Wohlfahrtsverbände/soziale Organisationen sind gefordert, zeitlich befristete, terminlich flexible und inhaltlich neue Angebote außerhalb traditioneller Strukturen zu schaffen.
2. Es gilt, eine den verschiedenen Voraussetzungen und Bedürfnissen der Engagierten angemessene Qualifizierung zu ermöglichen.

3. Entscheidend ist eine umfassende Betreuung der Engagierten durch Beratung, Mitbestimmung, Austausch und Gruppentreffen.
4. Eine wichtige Aufgabe besteht darin, die Beratung von Engagierten bzgl. passender Aufgaben bei Bedarf mit einer Sozialberatung zu verknüpfen (ähnlich dem Casemanagement von Teilnehmer/innen an Arbeitsgelegenheiten) – um auch Menschen aus sozial schlechter gestellten Verhältnissen Engagement zu ermöglichen.
5. Statt Komm-Strukturen sind bei den Wohlfahrtsverbänden/sozialen Organisationen Bring-Strukturen gefragt, um Engagierte aktiv, vor Ort und zielgruppenspezifisch zu gewinnen.
6. Es ist wesentlich für die Organisationsentwicklung, die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen für den Beitrag der Engagierten zu sensibilisieren und sie auf Betreuungsaufgaben vorzubereiten, z.B. durch regelmäßige Gruppentreffen.

Die dritte These bezieht sich speziell auf den Bereich des Engagements von Unternehmen:

Neue Partnerschaften zwischen Wohlfahrtsverbänden und Unternehmen ermöglichen

- a) *neue Formen des bürgerschaftlichen Engagements von Unternehmen;*
- b) *neue Geschäftsfelder für Wohlfahrtsverbände;*
- c) *auf gesellschaftlicher Ebene die gemeinschaftliche Lösung sozialer Fragen vor Ort, z.B. durch die Mobilisierung des Engagementpotentials älterer Menschen.*

Ausgewählte Empfehlungen:

1. Wohlfahrtsverbände/soziale Organisationen haben ihre Scharnierfunktion zwischen Unternehmen und Gesellschaft wahrzunehmen. Sie können unternehmerisches bürgerschaftliches Engagement initiieren, Beratung, Begleitung und Vermittlung von sozialen Aufgaben übernehmen sowie Einsatzfelder für Engagement bereitstellen.
2. Durch Seminare in den Unternehmen können ältere Arbeitnehmer/innen bei der aktiven Vorbereitung auf das Nach-Erwerbsleben unterstützt werden. Dabei besteht die Möglichkeit, für bürgerschaftliches Engagement und niedrig entlohnte gemeinwohlorientierte Tätigkeiten als eine Form

der Aktivität im Alter zu sensibilisieren und ältere Menschen für Engagement zu gewinnen.

3. Die dritte Empfehlung besteht bislang als Konzept, die Erprobung in der Praxis steht noch aus. Es gilt, im Sinne der Tätigkeitsgesellschaft, alternative Vorruhestandsmodelle zu testen, bei denen ältere Arbeitnehmer/innen vom Betrieb für soziale Aufgaben bei Wohlfahrtsverbänden freigestellt werden. Der Betrieb erhält dafür vom Wohlfahrtsverband eine Vergütung. Für die älteren Arbeitnehmer/innen bietet sich die Möglichkeit von Mischarbeit und des fließenden Übergangs von Erwerbsarbeit zu Nach-Erwerbsleben und Engagement.

Herausforderungen

Engagierte in sozialen Einrichtungen werden unter unterschiedlichsten Voraussetzungen und Rahmenbedingungen tätig. Auf der Ebene der Organisation stellt sich die Frage, wie der Konkurrenz zwischen so genannten „traditionellen“ und „neuen“ Engagierten begegnet werden kann. Es gilt auch zu bedenken, welche Folgen es für die Motivation der Teilnehmer/innen von AGH-Maßnahmen hat, wenn sie Organisationen/Tätigkeiten verpflichtend zugewiesen werden und bei Nichteinhaltung von Vorgaben auch mit Sanktionen rechnen müssen. Zudem erhalten 1 €-Jobber oft für die gleiche gemeinnützige Tätigkeit weniger Aufwandsentschädigung als „klassische“ Ehrenamtliche. Darüber hinaus können Teilnehmer/innen von AGH-Maßnahmen von vornherein nur maximal 6 Monate bei einer Organisation bleiben. Damit sind für sie andere Voraussetzungen als für bürgerschaftlich Engagierte hinsichtlich der Identifikation mit der gemeinnützigen Organisation und Tätigkeit gegeben. Die Integration der unterschiedlichen Engagementformen bedeutet für Wohlfahrtsverbände/soziale Organisationen einen höheren finanziellen und organisatorischen Aufwand, dessen Nutzen intern vermittelt werden muss.

Angesichts der Möglichkeit, dass manche Formen der entlohten gemeinnützigen Tätigkeiten billiger wären als reguläre Erwerbsarbeit, stellt sich auf der gesellschaftlichen Ebene die Frage des Umgangs mit möglichem Lohndumping bzw. Subventionierung öffentlicher Leistungen. Bürgerarbeit kann eine Alternative zu Erwerbstätigkeit darstellen. In diesem

Zusammenhang werden weitere Fragen aufgeworfen. Wie klassifiziert der Staat die Aufwandsentschädigung, ohne in den Niedriglohnbereich einzusteigen? Wie wirkt sich der verstärkte Einsatz schwer vermittelbarer Arbeitsloser in der Gemeinwohlarbeit auf das freiwillige Engagement aus? Wird der Staat durch den Beitrag der Wohlfahrtsverbände aus der Verantwortung für Beschäftigungsförderung entlassen? Wie gehen Organisationen und Verbände mit gut ausgebildeten, motivierten Engagierten um, für die die freiwillige Arbeit z.T. einen anderen Stellenwert hat als die ehrenamtliche Tätigkeit in früheren Zeiten? Findet eine Entwertung des traditionellen Ehrenamts statt? Können Organisationen und Verbände das gesellschaftliche und politische Problem unterschiedlicher Motive und Notwendigkeiten für BE lösen helfen?

Chancen

Auf der Ebene der Wohlfahrtsverbände eröffnen sich über die Integration von Engagement und Erwerbsarbeit neue Aufgabenfelder, die von Vorteil für die Gesamtorganisation sein können. Weitere Gruppen bislang nicht Engagierter werden dadurch erst in Engagement einbezogen und erhalten neue Perspektiven der ideellen und materiellen Anerkennung. Hier besteht mehrfacher Handlungsbedarf: Es gilt, (niedrig) be-/entlohte gemeinnützige Tätigkeiten zu enttabuisieren, um Übergänge zwischen Erwerbsarbeit und BE zu schaffen. Darüber hinaus bedarf es einer klaren Definition des Ehrenamts. Die Herausforderung besteht darin, bestehende Misch- und Ergänzungsformen aus traditionellem und neuem bürgerschaftlichen Engagement zu identifizieren und diese bzw. neue Formen (weiter) zu entwickeln. Innerhalb von Wohlfahrtsverbänden ist in diesem Sinne der Stellenwert der Engagementförderung zu prüfen. Arbeitszeitordnungen, Arbeitsbeschreibungen, innere Haltung und Kompetenzen der Hauptamtlichen und die Art und Weise des Umgangs mit ehrenamtlichen und entlohten Engagierten haben Auswirkungen auf deren Bereitschaft zu Engagement.

Gesellschaftlich gesehen birgt die Integration von Engagement und Erwerbsarbeit die Chance, einen „ehrlichen“ Zweiten Arbeitsmarkt zu schaffen und Tabus zu überwinden. Freiwilligkeit und Fähigkeit werden

oft als Voraussetzung für das Ehrenamt gesehen. Es stellt sich die Frage, welche Gruppe von Arbeitsuchenden dazu bereit und in der Lage ist, Ehrenämter zu übernehmen? Es gilt, neben der Gruppe der gut situierten und gut gebildeten Engagierten auch neue Voraussetzungen für Engagement zu berücksichtigen und anzuerkennen – neben der Freiwilligkeit und Fähigkeit auch die finanzielle Leistbarkeit von Engagement.

Fazit

Gerade im Gefolge des aktuellen Strukturwandels entstehen veränderte Motivlagen seitens der Engagierten, die als Quelle sowohl für neue Formen des ehrenamtlichen und entlohten Engagements als auch für neue Geschäftsfelder bei Wohlfahrtsverbänden/sozialen Organisationen begriffen werden können. Neben der Modernisierung verbandlicher Strukturen gilt es zu berücksichtigen, dass den gemeinwohlorientierten sozialen Diensten ein zivilgesellschaftlicher Mehrwert innewohnt.

Im Zentrum eines nachhaltigen Arbeitskonzepts steht die Kombination von verschiedenen Tätigkeiten. Unternehmerisches bürgerschaftliches Engagement kann aus der Erwerbsarbeit heraus eine besondere Funktion bei der Förderung von alternativen Tätigkeiten, wie dem sozialen Engagement, einnehmen. Unternehmen können dabei Mitarbeiter/innen den (ersten) Anstoß zu Engagement geben und Begegnungen mit Non-Profit-Organisationen (NPO) vermitteln. Die Option zusätzlicher be-/entlohnter Formen des Engagements für (ehemalige) Arbeitnehmer/innen, z.B. als materielle Ergänzung zum Renteneinkommen oder Alternative zur Altersteilzeit, ist bei allen Aktivitäten in und mit Unternehmen zu berücksichtigen und als Perspektive aufzuzeigen.

Über eine gezielte Vorbereitung auf den Ruhestand können, neben der Förderung von BE, auch ein Bewusstsein für Hilfestellungen im Alltag und Informationen über Dienstleistungsangebote der beteiligten NPO für ältere Menschen bekannt gemacht und vermittelt werden. NPO sind gefordert, selbst einen Strategiewechsel einzuleiten. Sie sollten sich den Unternehmen als professionelle Partner präsentieren und zu sozialen Dienstleistungsagenturen werden, welche die Mitte eines Beziehungsdreiecks bilden – beste-

hend aus der Kommunalverwaltung, den Engagierten bzw. Empfängern von Dienstleistungen und den Unternehmen.

Ein dichotomes Modell – bezahlte Erwerbsarbeit versus unbezahltes freiwilliges Engagement – lässt sich nicht aufrechterhalten. Beschäftigungsförderung, Arbeitsmarktpolitik und Engagementförderung müssen sich gegenseitig ergänzen. Die Integration von bürgerschaftlichem Engagement und entlohten gemeinwohlorientierten Tätigkeiten gibt wichtige Impulse für die Organisationsentwicklung. Eine wesentliche Möglichkeit für nachhaltige Veränderungen besteht darin, dass Übergänge zwischen den verschiedenen, bislang unverbundenen Bereichen nicht nur innerhalb des Systems der Erwerbsarbeit, sondern auch zwischen Erwerbsarbeit und anderen Feldern gesellschaftlich relevanter Tätigkeiten, insbesondere dem bürgerschaftlichen Engagement, geschaffen werden.

Gemeinwohlorientierte Tätigkeiten mit geringer finanzieller Entlohnung bewegen sich in einem Feld zwischen Erwerbsarbeit und Engagement. Unabhängig von unterschiedlichen Beweggründen der Engagierten wie auch der Trägerorganisationen gibt es einen gemeinsamen Nenner: Das Engagement ist sowohl für die individuelle und gesellschaftliche Wertschätzung als auch für die Identifikation mit Projekten und Trägern von Vorteil.

Werner Geest

Die Organisationsentwicklung der Arbeiterwohlfahrt in Schleswig-Holstein

Einleitung

„Nur wer sich ändert, bleibt sich treu“. Dieser Satz von Wolf Biermann passt auch zu der Frage, welche Anforderungen an die Organisationsentwicklung von Verbänden und Einrichtungen in dem Spannungsfeld zwischen Engagement und Erwerbsarbeit gestellt werden müssen. Es geht dabei grundsätzlich um eine Zielkonkurrenz, die behutsam behandelt und nach Möglichkeit aufgehoben werden sollte. Die Frage ist: Welche Strukturreformen sind aus ökonomischen Gründen erforderlich und wie kann zugleich die Unverwechselbarkeit eines Verbandes bewahrt werden? Denn: Wer sich nur ändert, um sich anzupassen, erkennt sich danach vielleicht nicht wieder und läuft Gefahr, seine Identität zu verlieren.

Ich möchte Ihnen gern unter Berücksichtigung einiger theoretischer Aspekte aus der Verbändeforschung am Beispiel der Arbeiterwohlfahrt in Schleswig-Holstein darlegen, welche Wege wir bei unserer Organisationsentwicklung gegangen sind, welche Erfolge wir hatten und welche Probleme noch zu lösen sind.

1. Die Multifunktionalität der Wohlfahrtsverbände

Die Arbeiterwohlfahrt ist aus meiner Sicht ein gutes Beispiel für die „Multifunktionalität“ der Wohlfahrtsverbände. Engagement und Erwerbsarbeit waren und sind konstitutive Elemente ihrer Praxis. In ihrer geschichtlichen Entwicklung war zunächst das „Engagement“, die ehrenamtliche Tätigkeit, dominant. Als „Selbsthilfebewegung“ wollte sie die Ideen und Werte der Arbeiterbewegung in die Sozial- und Jugendhilfe einbringen und Rechtsansprüche durchsetzen.

Professionelle Tätigkeit in der Form der Erwerbsarbeit wurde aber sehr bald zum zweiten Standbein,

spätestens seit der Übernahme von Trägerschaften für Dienste und Einrichtungen. Damit wurde strukturell begründet, was Organisationen im Dritten Sektor oder in der intermediären Zone sozusagen „aushalten“ müssen: Unterschiedliche Erwartungshaltungen, die sich aus unterschiedlichen Handlungsrationaltäten des Marktes, des Staates und der lebensweltlichen Bezüge ergeben. Der „Eigensinn“ des Engagements trifft auf betriebswirtschaftliche Notwendigkeiten der Erwerbsarbeit und auf politisch gesetzte Rahmenbedingungen.

2. Wachsende Dienstleistungsfunktion

Die Wohlfahrtsverbände haben insbesondere in den 1970er und 1980er Jahren ihre Funktion als Dienstleister stark ausgebaut, ohne dass zeitgleich eine entsprechende Entwicklung ihrer Steuerungs- und Kontrollinstrumente erfolgte. Karl-Heinz Boëßenecker hat in einem aktuellen Aufsatz einige Daten zur makroökonomischen Entwicklung und Bedeutung der Wohlfahrtspflege in Deutschland dargestellt (Boëßenecker 2007). Unter der Überschrift „Von der volkswirtschaftlichen Randstellung zum relevanten Marktakteur“ weist er unter anderem darauf hin, dass in den 1960er Jahren weniger als 100.000 Menschen bei den Wohlfahrtsverbänden beschäftigt waren, während es heute mehr als 1,4 Millionen sind. Weiter führt er an, dass allein der Caritasverband mit fast 500.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr als doppelt so viele Arbeitsplätze in Deutschland vorhält wie der Siemenskonzern. Und schließlich: Die jährlichen Umsätze der Wohlfahrtsverbände nur im Gesundheitsbereich entsprechen einem Anteil von mehr als 11 Prozent am gesamten Bruttoinlandsprodukt unserer Volkswirtschaft.

Es war eigentlich bereits am Anfang der 1990er Jahre klar erkennbar, dass die internen Steuerungs- und Kontrollinstrumente der Wohlfahrtsverbände, die durch das Vereinsrecht geprägt waren, den gewachsenen Anforderungen überhaupt nicht mehr gerecht werden konnten. Nicht wenige Verbandsgliederungen und Einrichtungen gerieten in dieser Zeit in wirtschaftliche Schwierigkeiten und belegten so empirisch ihre Strukturdefizite, die Wolfgang Seibel und andere Autoren bereits analysiert hatten.

3. Organisationsentwicklung

Auch die „Arbeiterwohlfahrt Schleswig-Holstein“ befand sich in den 1990er Jahren in schwerer See (Andresen/Geest 2001). Die Alarmzeichen waren deutlich: Mehrere größere Betriebe und zahlreiche Gliederungen gerieten in wirtschaftliche Schwierigkeiten, die oft erst mit erheblicher Zeitverzögerung bemerkt wurden.

Immer wieder mussten in kurzatmigen Rettungsaktionen erhebliche finanzielle Mittel eingesetzt werden, um ökonomische Zusammenbrüche ganzer Kreisverbände zu verhindern. Zugleich vernachlässigten die ehrenamtlichen Vorstände, die mit diesen Problemen konfrontiert und belastet wurden, die sozialpolitischen Funktionen und Aufgaben des Mitgliederverbandes.

Vor diesem Hintergrund wurden die ersten Schritte der Organisationsentwicklung 1995 eingeleitet: Die Landeskonzferenz beschloss, die Zuständigkeiten des Ehrenamtes und Hauptamtes neu zu regeln: Künftig lag die operative Geschäftsführung ausschließlich im professionellen Bereich, während das Ehrenamt für die Grund- und Leitsätze der Verbands- und Sozialpolitik sowie für die lokalen ehrenamtlichen Initiativen zuständig war. Zugleich wurden moderne betriebswirtschaftliche Steuerungs- und Kontrollinstrumente eingeführt.

Eine weitere Landeskonzferenz beschloss 1999, dass in einem Zeitraum von vier Jahren alle professionell geprägten Dienste und Einrichtungen der AWO in Schleswig-Holstein unter dem Dach einer landesweiten AWO-Holding in gemeinnützige Gesellschaften überführt werden sollen. Im Jahre 2003 wurde die Entwicklung durch erneuten Landeskonzferenzbeschluss bestätigt und ein Jahr später war der Prozess abgeschlossen.

Heute beschäftigt die AWO Schleswig-Holstein gGmbH 3.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einem Umsatz von 102 Millionen Euro und ist insgesamt betriebswirtschaftlich im grünen Bereich. Die Klammer zwischen dem Verband und dem Unternehmen bildet der Gesellschaftervertrag: Der AWO Landesverband, die Kreisverbände und einzelne Ortsvereine sind Gesellschafter der AWO Schleswig-Holstein gGmbH.

4. Anforderungen der Organisationsentwicklung

Welche allgemeinen Anforderungen lassen sich für die Organisationsentwicklung aus unseren Erfahrungen ableiten? Hierzu drei Thesen:

Erstens: Verbände und Einrichtungen des Dritten Sektors sind nur dann zukunftsfähig, wenn sie ihren eigenen Weg zwischen „Markt“, „Staat“ und den „lebensweltlichen Zusammenhängen“ finden.

Das bedeutet: Es muss unbedingt beachtet werden, dass jede Organisationsentwicklung von Verbänden zugleich auch eine Veränderung der Beziehungen zu den unterschiedlichen Handlungsrationitäten beinhaltet und dass sie sich auswirkt auf das Verhältnis von Engagement und professioneller Erwerbsarbeit. Die Aufrechterhaltung der Identität eines Verbandes als wertorientierter non-profit-Dienstleister stellt deshalb komplexe Anforderungen an die Veränderungsprozesse. Sie können nur tragfähig sein, wenn Ziele und Ergebnisse vom bürgerschaftlichen Engagement und vom hauptamtlichen Element innerhalb der Verbände und der Einrichtungen akzeptiert werden.

Zweitens: „Die Verbände müssen ihre Strukturen unter Wahrung ihrer Identität modernisieren und selbstbewusst ihre Bedeutung als Dienstleister *und* Interessenvertreter in Staat und Gesellschaft definieren.“

Konkret heißt das: Eine nur auf die Marktfunktion und auf den Dienstleistungsbereich verkürzte Organisationsentwicklung beschädigt die Identität des Verbandes und macht ihn zu einem beliebigen Anbieter in der Sozialwirtschaft. Damit verliert ein Verband nicht nur seinen „Eigensinn“, sondern letztlich auch seine gesellschaftliche Legitimation. Erforderlich ist eine zweite Phase der Organisationsentwicklung, durch die die Multifunktionalität der Verbände innerhalb modernisierter Strukturen stabilisiert wird. Dazu gehören vor allem gemeinsame Ziele für Unternehmen und Verband, Leitbilder, die auch den Zusammenhang von Engagement und Erwerbsarbeit thematisieren, sowie entsprechende Maßnahmen der Personalentwicklung.

Und Drittens: „Vor dem Hintergrund der Dominanz des neoliberalen betriebswirtschaftlichen Denkens und der Krise des Erwerbsarbeitssystems gerät das

Gemeinwohl bei vielen marktorientierten und staatlichen Akteuren in den Hintergrund. Als multifunktionale Organisationen haben die Wohlfahrtsverbände das Potenzial, eine Brücke zwischen Gemeinwohlorientierung und wirtschaftlicher Effizienz zu schlagen.“

Und darin bestehen aus meiner Sicht ihre Zukunftschancen: Dritte-Sektor-Organisationen können Markt- und Staatsversagen bei der Bereitstellung sozialer Dienstleistungen kompensieren. Und sie erzeugen durch ihre zivilgesellschaftliche Eingebundenheit zusätzlich *Sozialkapital*. In der Einheit als kompetenter Dienstleister und als engagierte Mitgliederorganisation können Verbände Brücken schlagen, die „Markt“, „Staat“ und „Lebenswelt“ verbinden, Wege in die „Tätigkeitsgesellschaft“ aufzeigen und Sozialkapital als wichtige Ressource auch für die Erwerbsarbeit in den Gemeinwesen generieren.

Torsten Gunnemann

Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

Einleitung

In den vergangenen Jahren ist bei kirchlichen Trägern sozialer Einrichtungen das Bewusstsein für die Chancen gewachsen, die das Einbeziehen von Freiwilligen in die Arbeit der eigenen Organisation bietet. Aber ehrenamtliches Engagement kann sich nur dann entfalten, wenn die Hauptamtlichen durch klare konzeptionelle Vorstellungen für Freiwilligenarbeit nötige Rahmenbedingungen schaffen.

Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen (HA und EA):

- Klare Informations- und Kommunikationswege einrichten, dabei gegenseitige Absprachen treffen und auch die gegenseitigen Erwartungen und Ansprüche klären.

- Die Art und Weise der Zusammenarbeit muss kontinuierlich reflektiert und ausgewertet werden.
- Ein klarer Arbeitsauftrag und definierte Zuständigkeiten sind die Voraussetzung für eine gelungene Arbeitsteilung und das wechselseitige Rollenverständnis von EA und HA (Transparenz in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern; Qualitätsmerkmale der Tätigkeiten gemeinsam entwickeln und vereinbaren).
- Das Bewusstsein für eine gegenseitige Bereicherung und Kooperation in der gemeinsamen Arbeit gilt es zu entwickeln.
- Für HA bedeutet die Arbeit der EA eine Entlastung. Umgekehrt ist für EA die fachliche und organisatorische Begleitung und Unterstützung von HA notwendig.
- HA sollen EA in Eigenverantwortung stärken und an Entscheidungen konstruktiv beteiligen (→ Wertschätzung der EA).
- Erfahrungen in der Arbeit der EA sind auch für HA von Interesse.
- Kontinuierliche Begleitung der EA durch HA Ansprechpartner und Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung.

Drei Beispiele aus der Praxis:

Projekt „Pflegepause“, Lohne

Ziel: Entlastung von pflegenden Angehörigen/Hilfe bei Pflegebedürftigen durch geschulte Freiwillige

Das Projekt „Pflegepause“ aus dem niedersächsischen Lohne hat sich die Entlastung für pflegende Angehörige von Senioren und behinderten Kindern durch speziell geschulte Freiwillige zum Ziel gesetzt. Das Projekt startete im Jahr 2005 und ist eine Kooperation des Fachdienstes für Gemeindcaritas des Caritasverbandes Vechta, der Sozialstation in Lohne und des Sozialdienstes Katholischer Frauen und Männer (SKFM) Lohne. Die Projektleitung liegt beim Fachdienst Gemeindcaritas.

Pflegende Angehörige sind häufig allein und sehr an die Pflegebedürftigen gebunden. Die örtliche Sozialstation arbeitet in ambulanter Pflege als klassischer Träger der Freien Wohlfahrtspflege und ist am Aufbau von weiteren Hilfeleistungen interessiert. Der Fachdienst Gemeindcaritas sieht die Arbeit im Le-

bensraum mit den Ehrenamtlichen bzw. Freiwilligen als ureigene Aufgabe an. Der SKFM hatte bereits vor Projektbeginn durch die katholische Pfarrgemeinde in Lohne Erfahrungen in der Seniorenarbeit gesammelt. Durch das Pflegeleistungs-Ergänzungsgesetz in Niedersachsen ist es möglich, Freiwillige für ihre Tätigkeit zu entlohnen. Im Herbst 2005 wird das Projekt „Pflegepause“ als niederschwelliges Betreuungsangebot durch das Land Niedersachsen anerkannt.

Durch die örtliche Sozialstation besteht eine Kommunikationsstruktur in den Lebensraum. Über die Sozialstation werden Angehörige gewonnen, die entlastet werden möchten. Es wird ein Kurs zur Qualifizierung der Helfer(innen) angeboten und so ein Helferkreis geschaffen. Die Ausbildung der Freiwilligen dauert ca. vier Monate und hat einen Zeitumfang von 50 Stunden. Inhaltlich geht es in dem Kurs um Informationen über Krankheitsbilder, Pflegemaßnahmen, Umgang mit Kranken, die Pflegeversicherung, Kommunikation mit Angehörigen, Beschäftigungsmöglichkeiten mit alten Menschen, psychische Erkrankungen, den Umgang mit Leid, Tod und Trauer sowie den Umgang mit Nähe und Distanz. Durch die Freiwilligen sollen die pflegenden Angehörigen entlastet werden, um Ihnen eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Über die Sozialstation werden Referenten und Referentinnen für den Ausbildungskurs gewonnen, die überwiegend aus dem lokalen Umfeld stammen. Sie kommen aus Krankenhäusern, Altenheimen und Beratungszentren.

Die gezahlte Aufwandsentschädigung an die Freiwilligen im Rahmen des niedersächsischen Pflegeleistungs-Ergänzungsgesetzes ist aus Sicht der Caritas hilfreich. Einerseits erhalten die Freiwilligen durch den Ausbildungskurs eine professionelle Ausbildung (z.B. Verschwiegenheit). Andererseits nehmen pflegende Angehörige die Hilfe eher in Anspruch, da sie entlohnt wird und nicht ausschließlich ehrenamtlich geschieht. Durch die Professionalisierung wird das Angebot gesellschaftsfähig. Über den Fachdienst Gemeindec Caritas, der die Projektleitung innehat, sind regelmäßige Reflektionstreffen und Weiterbildungen für die Freiwilligen gewährleistet. Bei Schwierigkeiten steht den Freiwilligen immer eine Notfallhilfe der Sozialstation zur Verfügung. Der Fachdienst Gemeindec Caritas leitet die Ausbildung der Freiwilligen und begleitet sie dauerhaft.

Das Projekt zeichnet sich durch die gegenseitige Wertschätzung von Initiatoren und Freiwilligen aus. Von entscheidender Wichtigkeit für das Projekt ist die Vermittlungskoordination der Ehrenamtlichen durch die Hauptamtlichen.

Projekt „Integration durch ehrenamtliches Engagement“ (IdeE), Geilenkirchen

Ziel: Integration von Bewohnern eines Wohnheims für psychisch Kranke in ihren Lebensraum durch gezielte Angebote von Ehrenamtlichen im Wohnheim (14-tägiges Abendcafé, Begleitung von Bewohnern bei Unternehmungen außerhalb des Wohnheims)

Das Projekt „Integration durch ehrenamtliches Engagement“ in Geilenkirchen ist im Wohnheim Mutter Theresa angesiedelt. Das Wohnheim ist eine Einrichtung des örtlichen Caritasverbandes für Menschen mit schweren psychischen Behinderungen. Die Einrichtung umfasst 24 Wohnheimplätze und 6 Plätze in Außenwohngruppen. Projektziel ist die Integration der Heimbewohner in den Lebensraum und der Abbau von Vorurteilen der umliegenden Anwohner gegenüber den Bewohnern des Wohnheims Mutter Theresa. Das Projekt startete im Jahr 2005. Es basiert auf der Zusammenarbeit des örtlichen Freiwilligenzentrums der Abteilung Gefährdeten- und Behindertenhilfe des Caritasverbandes Heinsberg und des Wohnheims Mutter Theresa.

Das Projekt ist Teil eines Projektes des Deutschen Caritasverbandes „Einbeziehung freiwillig und ehrenamtlich Tätiger in die Hilfe zur Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“. Durch dieses Projekt soll ehrenamtliches Engagement in den Einrichtungen der Behindertenhilfe gefördert werden. Das Wohnheim Mutter Theresa soll durch das Projekt „Integration durch ehrenamtliches Engagement“ sowohl nach außen als auch nach innen hin geöffnet werden.

Durch das Engagement von Freiwilligen soll es den Heimbewohnern ermöglicht werden, am gesellschaftlichen Leben außerhalb der Einrichtung teilzuhaben. Das Angebot eines Abendcafés, das von Ehrenamtlichen geleitet wird, soll Anwohnern und Besuchern die Möglichkeit geben, mit den Bewohnern des Wohnheims Mutter Theresa in einen Austausch zu

kommen (niederschwelliges Setting). Die Projektleitung liegt bei der Sozialarbeiterin des Wohnheimes Mutter Theresa.

Für die Erreichung der Projektziele sollen eine Mittag-Zentrale und ein Abend-Café geschaffen werden. Um die Angebote zu ermöglichen, bedarf es eines ehrenamtlichen Engagements in der Einrichtung. Bereits vor Projektstart gab es im Wohnheim Mutter Theresa einen ehrenamtlichen Besuchsdienst. Durch die neue Ausrichtung im Projekt wurde ein Zugang auf Ehrenamtliche außerhalb der ehemaligen Besuchsdienstgruppe notwendig. Ursprünglich wirbt das Freiwilligenzentrum des Kreises durch die Presse für einen Informationskurs „Psychische Behinderung“.

Momentan arbeiten 14 Freiwillige zwischen 18 und 70 Jahren im Projekt. Das Abendcafé findet alle zwei Wochen statt und wird von Ehrenamtlichen geleitet. Der Projektplan sieht vor, dass die Angebote der Ehrenamtlichen sich nicht als eine Ausweitung des hauptamtlichen Betreuungsangebotes verstehen.

Es gibt im Rahmen des Projektes keine Unterordnung der Ehrenamtlichen unter hausinterne Strukturen und betriebliche Sichtweisen. Vielmehr passt sich die Einrichtung an die Arbeit der Ehrenamtlichen an. Durch die Zusammenarbeit zwischen den Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen im Wohnheim Mutter Theresa kann eine bessere Wiedereingliederungshilfe für die psychisch behinderten Menschen in der Einrichtung erfolgen. Die Teilhabe der Heimbewohner am Leben außerhalb des Hauses kann besser verwirklicht werden. Es besteht eine fortlaufende Begleitung der Ehrenamtlichen durch eine hauptamtliche Supervision und durch die Projektleiterin, die Ansprechpartnerin der Ehrenamtlichen bei Schwierigkeiten ist.

Die Ehrenamtlichen im Projekt fühlen sich sehr angenommen. Zu Beginn des Projektes war es nötig, eine Rollenklärung zwischen den Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen vorzunehmen. Von Seiten der Hauptamtlichen bestand die Befürchtung einer Arbeitsplatzvernichtung durch das ehrenamtliche Engagement. Durch die Rollenklärung zwischen den Haupt- und Ehrenamtlichen wurde der Konflikt entschärft und besteht nicht mehr.

Projekt „Eine Stunde Zeit“, Kitzingen

Ziel: Vermittlung kleinerer Hilfsdienste von Ehrenamtlichen an Bewohner mit Hilfebedarf in Dingen des alltäglichen Gebrauchs und in sozialen Kontakten.

Das Projekt „Eine Stunde Zeit“ besteht durch die Kooperation zwischen dem Fachdienst Gemeindcaritas des Caritasverbandes Kitzingen, anderen sozialen Einrichtungen, niedergelassenen Ärzten und Krankenhäusern sowie weiteren Pflegeeinrichtungen. Ziel des Projektes ist die Entlastung von Senioren, Familien und Alleinerziehenden.

Es geht um den Aufbau eines ehrenamtlichen Engagements von Männern und Frauen. Durch das Projekt „Eine Stunde Zeit“ sollen hauswirtschaftliche Hilfen, Kinderbetreuung und Besuchsdienste in Pflegeeinrichtungen ermöglicht werden. Die Begleitung der Ehrenamtlichen in der Gruppe erfolgt durch den Fachdienst Gemeindcaritas beim Caritasverband Kitzingen. Mittlerweile sind die Ehrenamtlichen selbst Träger des Projektes. Bei den Hilfebedürftigen gibt es eine hohe Zufriedenheit über die geleistete Arbeit und das Projekt erfreut sich einer hohen Akzeptanz.

Die Ehrenamtlichen zeichnen sich durch eine hohe Einsatzbereitschaft aus und identifizieren sich sehr stark mit dem Projekt. Für die Engagierten gibt es spezielle Fortbildungen, beispielsweise zum Umgang mit der Vereinnahmung durch die Hilfesuchenden und zum Umgang mit Demenzzkranken. Die Gruppe der Ehrenamtlichen trifft sich regelmäßig mit der Hauptamtlichen des Fachdienstes Gemeindcaritas zu Austauschtreffen im Projekt.

Vom Engagement zur Bürgerarbeit?

Zusammenfassungen und Perspektiven

Annette Riedel (Moderatorin):

Wenn wir über das Verhältnis zwischen Engagement und Bürgerarbeit diskutieren, dann können und wollen wir gar nicht an dem Bad Schmiedeberg-Modell in Sachsen-Anhalt vorbei. Dies gibt es seit ungefähr einem Jahr. Erste Anfänge gab es schon 2006. Herr Cramer, wenn sie damit beginnen könnten es kurz zu beschreiben, unter besonderer Berücksichtigung der Frage, ob es etwas mit Engagement zu tun hat und wenn ja, was?

Ulrich Cramer (Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt):

Das Modell Bürgerarbeit ist für mich – ich mache jetzt Arbeitsmarktpolitik seit 25 Jahren – das Modell des öffentlich geförderten Arbeitsmarkts, das mir bisher am besten gefallen hat. Wir hatten ein Vorläufermodell in Sachsen-Anhalt mit dem schönen Namen „Aktiv zur Rente“. Das hatte eine sehr große Dimension. 5000 Arbeitslose waren fünf Jahre lang beschäftigt. Daraus haben wir erste Erfahrungen gewonnen. Es wurde aber immer schwieriger, das Modell zu finanzieren. Das Modell Bürgerarbeit unterscheidet sich von anderen Ansätzen dadurch, dass es den Anspruch hat, wirklich jedem Arbeitslosen in einer eng begrenzten Region – Bad Schmiedeberg und weitere vier Orte in Sachsen-Anhalt und auch ein Ort in Thüringen – ein Angebot zu machen.

Es soll natürlich das gesamte Instrumentarium, das im SGB 3 und im SGB 2 zur Integration vorhanden ist, vorher ausgelotet werden. Das gehört unbedingt dazu. Es geht nicht so los, dass man Leute für die Bürgerarbeit sucht, sondern es wird mit jedem Ein-

zelnen genau diskutiert, was für ihn noch möglich ist. Erst wenn gar nichts anderes mehr geht, entsteht das – aber auch relativ verpflichtende – Angebot zur Bürgerarbeit. Bei der Bürgerarbeit handelt es sich um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die formal bisher als ABM gefördert wurden. Von daher sind sie nicht unbefristet, sondern zunächst befristet, aber mit dem Ziel, die Laufzeiten immer zu verlängern. Wir haben jetzt neue Instrumente im SGB 3 und SGB 2 hinzu bekommen. Wir haben jetzt den Paragraphen 16a im SGB 2. Wir diskutieren über Kommunalkombi. Wir werden in Zukunft versuchen, diese Modelle über diese neuen Instrumente – wahrscheinlich den Paragraphen 16a – weiter zu finanzieren, weil wir meinen, dass es sich lohnt, dieses Modell auch längerfristig weiter zu verfolgen.

Annette Riedel (Moderatorin):

Ich nehme mal zwei Signalworte auf. Das eine ist „verpflichtend“, dass ist das Gegenteil von Freiwilligkeit. Das andere ist Arbeitsmarktförderungsmaßnahmen. Darf ich aus diesen zwei Schlüsselwörtern entnehmen, dass es mit Engagement nichts zu tun hat?

Ulrich Cramer (Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt):

Das ist ein heikler Punkt, der auch im Landesparlament und bei uns eine große Rolle gespielt hat, insbesondere bei der Einschätzung auf der linken Seite des Parlaments. Speziell die Linke fragt an dieser Stelle immer sehr genau nach. Wir stehen aber dazu, dass da ein gewisser Druck ausgeübt wird, weil wir einfach über das Modell auch die schwarzen Schafe, die

wir unter den Arbeitslosen haben, vor die klare Frage stellen wollen: Wollt ihr euer bisheriges Engagement, was ihr in der Nebentätigkeit, fast Haupttätigkeit, in der Schwarz- oder Graubeschäftigung gehabt habt, wollt ihr das legalisieren? Das machen dann auch die meisten. Deswegen verabschieden sich dann bis zu 20% der Arbeitslosen aus der Hilfe. Die kommen dann nicht für die Bürgerarbeit in Frage und kosten dann allerdings auch kein Geld mehr. Das Geld, was für diese Leute bisher aufgewendet worden ist, steht letzten Endes dann für diejenigen, die darauf angewiesen sind, Förderung zu bekommen, zur Verfügung.

Annette Riedel (Moderatorin):

Arbeitsförderung muss immer sehen, dass es keine Verdrängung von sozialversicherungspflichtigen Jobs gibt. Ich bin sicher, dass haben Sie geprüft. Verdrängt es vielleicht aber anderes, schon vorhandenes Engagement? Wir reden ja von Arbeit im gemeinnützigen Bereich, einer Domäne von Engagement?

Thomas Olk (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg):

Bürgerarbeit, dass verwirrt manche, hat aber erstmal nichts mit Engagement zu tun, weder von der Grundintention noch von den Rahmenbedingungen her. Deswegen sollten wir da einfach sauber trennen. Es ist zunächst ein beschäftigungspolitisches Instrument im Rahmen der neuen Philosophie des Forderns und Förderns. Was in der Kürze nicht gesagt werden konnte, ist, dass der eigentliche Effekt – bevor die Bürgerarbeiter los legen – bereits in der Phase davor liegt: Alle Arbeitslosen eines Ortes werden eingeladen. 20 % verabschieden sich dann aus dem Bezug des Geldes, die anderen werden auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt und der Rest kommt in die Bürgerarbeit. Es geht um eine bestimmte Logik des Forderns und Förderns.

Der Bezug zum Engagement ist viel komplizierter. Ich denke nicht, dass es hier direkte Verdrängungsmomente gibt. Man muss aber auch sehen, wo bisher Bürgerarbeit durchgeführt wurde und mit wem. Es gibt einen interessanten Umverteilungs- oder Nutzeneffekt zwischen verschiedenen Gruppen in Bad Schmiedeberg und anderswo. Es geht, wenn man genau hinschaut, bislang darum, in ostdeutschen

ländlichen oder kleinstädtischen Regionen einen bestimmten Bestand an älteren Arbeitslosen – Langzeitarbeitslosen, die ohnehin wenig Chancen auf Wiedereingliederung haben – human aus dem Markt zu nehmen. Auf der anderen Seite wird der Druck auf die Jüngeren, sich zu integrieren, immer stärker.

Die Auswirkungen auf das Engagement sind deshalb auch relativ gering. Das hat mit Engagement nichts zu tun und es handelt sich hier um Bevölkerungsgruppen, die in erster Linie gerne aus einer arbeitzen trierten, kulturellen Tradition heraus eine anerkannte Arbeit machen wollen. Sie nehmen das Angebot dankend und gerne entgegen. Diese Leute sind auch hoch zufrieden. Für sie ist es eine subjektiv tolle Lösung. Aber für Engagierte, bei denen die Freiwilligkeit des Engagements im Mittelpunkt steht, ist das keine Option. Insofern sind die Verdrängungseffekte faktisch und von der Sache her gering. Wir sollten – gerade weil es viele Übergänge zwischen öffentlich geförderter Beschäftigung und Engagement gibt – umso mehr darauf achten, dass Engagement eine eigene Qualität hat und dass ein zentrales Qualitätsmerkmal die Freiwilligkeit ist.

Roland Roth (Hochschule Magdeburg-Stendal):

„Bürgerarbeit“ ist sicherlich in ländlichen und kleinstädtischen Räumen in den neuen Bundesländern ein Angebot, das gerne angenommen wird. Sie bietet eine bessere Variante der Ein-Euro-Jobs, weil es sich immerhin um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit entfristeter Laufzeit handelt. Trotzdem teilt dieses Modell bis in die Begrifflichkeit hinein eine Philosophie, die insgesamt für bürgerschaftlich Engagierte und Menschen, die dem Leitbild Bürgergesellschaft verpflichtet sind, äußerst problematisch ist: die Philosophie von „Workfare“, d.h. : Soziale Unterstützung wird an die nahezu bedingungslose Bereitschaft geknüpft, fast jede entlohnte Arbeit anzunehmen. Dieses Leitbild wurde in vielen arbeitsmarktpolitischen Programmen der USA, in Kanada, in England und anderen Ländern in den 1990er Jahren ausprobiert, unter relativ günstigeren Konjunktur- und Arbeitsmarktbedingungen als in der Bundesrepublik. Wir sind in Deutschland damit ein „Spätkommer“. Wenn ich die ausländischen Wirkungsbilanzen richtig lese, handelt es sich bei „Workfare“ um eine gesellschaftliche Sackgasse, einen Holzweg, der teuer und unsinnig ist. Ihre disziplin-

rende Wirkung auf die Beschäftigten und ihr Beitrag zur Ausweitung eines Niedriglohnsektors werden allerdings von interessierter Seite durchaus geschätzt.

Für uns sollte stattdessen die Frage im Mittelpunkt stehen: Wie muss eigentlich Erwerbsarbeit ausgestaltet sein, um das Leitbild der engagierten BürgerInnen zu unterstützen? Hartz IV – die Agenda 2010 mit ihrer Workfare-Philosophie und ihrer bürokratischen Umsetzung – ist aus meiner Sicht ein Schlag ins Gesicht der mündigen Bürger/innen, weil im Vordergrund die repressive Praxis steht, beschönigend „fordern“ genannt. Gefördert wird kaum. Wir wissen, dass die Bundesagentur für Arbeit ihre jüngsten Überschüsse vor allem damit macht, dass sie gerade in der aktiven Arbeitsmarktpolitik kräftig reduziert hat. Wir können das in allen Bereichen beobachten: Real wird vor allem Druck gemacht, d.h. es wird eine Zwangsverwaltung der Arbeitslosen mit äußerst geringen qualifizierenden Elementen betrieben.

Bürgerarbeit bildet dabei die vierte und letzte Stufe, um wirklich Druck machen zu können. Vorher wird alles, was in Richtung erster Arbeitsmarkt und Qualifizierung geht, abgehakt. Ich finde diese Philosophie und die langfristige Wirkung, dass wir einen Teil der Bevölkerung diesem Regime unterstellen, äußerst problematisch.

Deshalb plädiere ich dafür, ähnliche gemeinnützige Tätigkeiten anzustreben, aber dabei einen anderen Weg zu gehen, wie er z. B. ebenfalls in Sachsen-Anhalt beschritten wird. Ich finde ein alternatives Modell sehr faszinierend, das in Halberstadt und Umgebung von der dortigen Freiwilligenagentur in Kooperation mit der Diakonie und auch der ARGE seit Jahren ausprobiert wird. Dort werden Ehrenamtstätigkeiten entwickelt und angeboten, für die pauschal oder auf Stundenbasis ein Entgelt gezahlt wird, wenn Leute bedürftig sind bzw. es als bescheidenen Zuverdienst zu ihrem Hartz IV-Bezug benötigen. Das ist ein Modell, das auf Freiwilligkeit beruht, das unbefristet ist und das meines Wissen sogar eine weit bessere Vermittlungsquote in den ersten Arbeitsmarkt hat als die Bürgerarbeit in Bad Schmiedeberg. Zudem ist es innovativ im Sinne, weil neue soziale Dienste geschaffen werden. Warum vertrauen wir nicht stärker darauf, dass aus dem Bereich des Engagements heraus immer wieder auch Initiativen, Modelle, Innova-

tionen, soziale Projekte und neue Formen von Arbeit entstehen, auf freiwilliger Basis, mit viel Fantasie und Intelligenz? Tätigkeiten, die eines nicht brauchen, den doppelten Druck der Zwangsverwaltung und der finanziellen Sanktionen.

Annette Riedel (Moderatorin):

Der Dritte Sektor ist mittlerweile die Bühne für das Zusammenwirken der verschiedenen arbeits- und engagementfördernden Maßnahmen und Tätigkeitsformen. Dort finden sich Freiwilligendienststellen, Ehrenamt mit und ohne Aufwandspauschalen, Bürgerarbeit oder Hartz IV, Zivildienstleistende und Praktikanten oder Volontären, also alle Formen zusammen mit dem Hauptamt. Auf der anderen Seite müssen auch die Wohlfahrtsverbände sich betriebswirtschaftlichen Zwängen unterwerfen, müssen am Markt bestehen. Wie geht das?

Mario Junglas (Deutscher Caritasverband e.V.):

Mit viel Kreativität. Der Vielzahl der Formen entspricht dann auch eine Vielzahl von Strukturen, die die Wohlfahrtsverbände vorhalten müssen. Der freien Wohlfahrtspflege kommt dabei entgegen, dass sie sehr kleinteilig ist. Sie hat keine Konzernstruktur, sondern sehr viele ortsnahe Strukturen, in denen manches möglich ist, was betrieblich nicht möglich wäre. Sie haben Recht, das Nebeneinander der verschiedenen Formen wirft genau die Frage nach der Verdrängung immer wieder auf. Unser Interesse ist es, eine solche Verdrängung zu vermeiden, weil wir letztlich nur so einen Zugewinn haben für benachteiligte, kranke oder ausgegrenzte Menschen. Dieses Problem verfolgt uns seit dem Zivildienst. Das hat uns mit den Ein-Euro-Jobs noch einmal in neuer Qualität eingeholt. Dieses Problem ist nicht frei von Paradoxien. Denn auf der einen Seite soll die Arbeit, die Ein-Euro-Jobber leisten, zusätzlich sein, eben damit kein Verdrängungseffekt eintritt, auf der anderen Seite sollen sie aber auf den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet werden. D. h. sie müssen eine Arbeit ausüben, die in irgendeiner Weise auf dem ersten Arbeitsmarkt Platz hat. Wie soll man da Verdrängung wirksam vermeiden?

Wir versuchen das zumindest auf dem methodischen Weg: Wir raten unseren Einrichtungen und Diensten, wenn sie Ein-Euro-Jobs einrichten, dass sie die-

jenigen dann fragen, die von Verdrängung bedroht sind, nämlich die MitarbeiterInnen respektive die Mitarbeitervertretung. D. h. wir raten dringend, diese Maßnahme immer von der Zustimmung der Mitarbeitervertretung abhängig zu machen. Im Bereich des Engagements sieht es noch mal anders aus. Wir sprechen jetzt ein bisschen homolog über Menschen im Engagement und in der Arbeitsförderung. Das sind doch sehr unterschiedliche Gruppen, die auch sehr unterschiedliche Funktionen in den Einrichtungen und Diensten erfüllen. Man kann sie nicht eins zu eins miteinander verrechnen. Es gibt aber überhaupt niemanden, der an einer Verdrängung Interesse hätte. Das wäre die erste Voraussetzung dafür, dass man mit einer wesentlichen Gefahr rechnen müsste. Eine Einrichtung, die im Bereich der offenen Hilfen tätig ist, versucht möglichst viele MitarbeiterInnen zu akkreditieren, sowohl ehren- als auch hauptamtliche. Sie hat ein eigenes Interesse daran, dass es nicht zu Verdrängungseffekten kommt und die Menschen werden für die verschiedenen Formen des Engagements gewonnen, des freiwilligen wie auch des beruflichen Engagements.

Annette Riedel (Moderatorin):

Wenn sich die Bürgerarbeit eher mit Hartz IV als mit Engagement vergleichen lässt, wie gefällt Ihnen das Konzept?

Mario Junglas (Deutscher Caritasverband e.V.):

Es geht darum, ob es funktioniert. Den Wohlfahrtsverbänden liegen zu den Ein-Euro-Jobs jetzt die ersten Untersuchungsergebnisse vor. Die sprechen schon eine ernüchternde Sprache, nämlich dergestalt, dass die Vermittlungsquoten der verschiedenen Einrichtungen sehr unterschiedlich sind. Wir müssen feststellen, dass wir Menschen haben, die der erste Arbeitsmarkt nicht aufnehmen kann. Ich formuliere es bewusst so, dass der Markt nicht zu diesen Menschen passt. Wir brauchen daher daneben einen sozialen Arbeitsmarkt. Worauf wir setzen sollten, ist nicht die Suche nach der einen Universallösung für alle. Wir brauchen sehr viele Mosaiksteine nebeneinander, müssen uns daran gewöhnen, dass wir Lösungen für sehr kleine Zielgruppen haben, wo sie möglicherweise funktionieren, und dann aber auch wieder Grenzen haben und ganz andere Formen brauchen.

Annette Riedel (Moderatorin):

Da könnte Bürgerarbeit ein Mosaikstein sein?

Mario Junglas (Deutscher Caritasverband e.V.):

Bürgerarbeit kann ein Mosaikstein der Arbeits-, nicht der Engagementförderung sein!

Ulrich Cramer (Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt):

Es ist der Eindruck entstanden, dass mit Bürgerarbeit Leute zu etwas gezwungen werden, was sie nicht tun wollen. Diese Einschätzung kann ich ganz gut verstehen, aber ich habe mit den Leuten dort gesprochen und keiner von ihnen hat mir gesagt, man hat mich hier gezwungen, ich fühle mich geschuhriegelt, sondern alle haben gesagt: Toll, dass es das gibt, toll das ich hier eine Betätigung gefunden habe! Dahinter steht natürlich auch, dass die Leute dadurch etwas mehr Geld haben und das sind alles Leute, die von sehr wenig Geld leben müssen. Wenn sie von 400 bis 500 € verfügbarem Einkommen leben müssen und sie bekommen über solch ein Instrument letzten Endes 100 oder 200 € mehr im Monat, dann ist das manchmal eine Steigerung des verfügbaren Einkommens um 20 bis 30 %. Das ist sehr viel in dem Bereich.

Die Menschen fühlen sich auch dadurch glücklicher, dass sie in dem Ort, in dem sie leben, etwas Produktives tun können. Das freiwillige bürgerschaftliche Engagement setzt auch immer einen gewissen Einkommensstrom, der von irgendwo herkommt, voraus. Von irgendetwas muss ich erstmal leben. Wenn ich ein verfügbares Einkommen von 400 bis 500 € oder noch weniger habe, kann ich nicht sagen, ich will jetzt aber was Sinnvolles tun, will mich freiwillig engagieren und muss überhaupt nicht darauf achten, dass das alles umsonst ist. Solch ein Programm kann für das Engagement einen gewissen „Klebeeffekt“ haben, dass haben wir bei „Aktiv zur Rente“ in Sachsen-Anhalt festgestellt. In diesem Programm waren sehr viele Leute in Sportvereinen beschäftigt. Das waren alles ältere Arbeitslose, die in der Spätphase ihres Erwerbslebens 55+ über „Aktiv zur Rente“ öffentlich finanziert gearbeitet haben. Zum großen Teil sind sie dann auch auf freiwilliger Basis hinterher geblieben.

Roland Roth (Hochschule Magdeburg-Stendal):

Ich glaube, wir sollten den Zwang auch in der Bürgerarbeit deutlich benennen. Man kann nicht auf der einen Seite sagen, dies sei ein probates Mittel, um auch den Letzten auf seine Arbeitwilligkeit hin zu überprüfen, und andererseits behaupten, hier würde kein Zwang ausgeübt. Dass der angesprochene Zwang bei der Bürgerarbeit in Sachsen-Anhalt nicht im Vordergrund steht, hat etwas mit der Anlage als Modellprojekt zu tun. Sie haben dort einen kleinen Ausschnitt hoch qualifizierter älterer Menschen gewonnen, die in der Region keine Arbeitsmarktperspektiven mehr haben und dankbar für jede Tätigkeit selbst bei geringstem Zuverdienst sind. Wenn sie das Programm flächendeckend anlegen und ausreichend Angebote zur Verfügung haben, werden sie Zwang anwenden müssen. Wir wissen aus Befragungen von Betroffenen, dass der Gang in die ARGE und die Unterwerfung unter das Regime von Hartz IV von vielen als tiefe Kränkung erfahren wird. Manche brauchen Tage, um sich von den erfahrenen Zumutungen zu erholen.

Dass Ein-Euro-Jobs in den neuen Bundesländern mit großer Bereitschaft angenommen undie von wesentlich stärker nachgefragt als angeboten werden, hat viel zu tun mit der starken Arbeitsorientierung in dieser Gesellschaft. Dies ist ein gutes Argument gegen sanktionsbewehrte Maßnahmen: Die Leute wollen tätig sein! Es ist sinnvoll, neue Tätigkeitsfelder zu erschließen, wenn man sie mit Qualifizierungs- und Zuerwerbschancen verknüpft. Das Diakonie-Modell ist die bessere Lösung als die Bürgerarbeit, weil es sich aus der Freiwilligkeit heraus entwickelt. Aus der Perspektive des bürgerschaftlichen Engagements ist eine generelle Neuorientierung der Arbeitsmarktpolitik von Nöten. Bürgerarbeit geht in Sachsen-Anhalt ein Schritt in die richtige Richtung, da wo die Ein-Euro-Jobs ein bisschen von ihrer Zwanghaftigkeit verlieren, aber sie geht eben noch nicht weit genug.

Ulrich Cramer (Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt):

Noch eine letzte Bemerkung zum Verständnis für diejenigen von Ihnen, die im Westen leben. Die Stellen im öffentlich geförderten Arbeitsmarkt in Ostdeutschland sind ein knappes Gut unter den Arbeitslosen. Sie sind begehrt. Wir haben in Sachsen-Anhalt

jetzt gut 20.000 Arbeitsgelegenheiten, also Ein-Euro-Jobs, und wir haben immer noch 180.000 Arbeitslose. Unter den Arbeitslosen gibt es auch viele, die nur kurzfristig arbeitslos sind, Übergangsarbeitslose, aber viele kommen für eine Stelle in der öffentlich geförderten Beschäftigung in Frage und bitten ihre Vermittler auch darum. Nach welchen Kriterien aber soll das knappe Gut verteilt werden? Welche Ermessensentscheidungen werden da letztendlich getroffen? Wer kontrolliert das? Warum kriegt der eine das und der andere nicht? Das sind Fragen, die sich die Bürger stellen. Bürgerarbeit ist hingegen gesichert: Jeder kriegt sie.

Annette Riedel (Moderatorin):

Es ist immer wieder angesprochen worden: Man muss es sich leisten können, sich zu engagieren. Wenn man diesen Satz unterschreibt, kommen die schwierigen Fragen: Wie kann man das organisieren? Grundeinkommen oder zumindest Sozialversicherungsmöglichkeit für alle Engagierten, Sozialkonten etc? Welche Form von Einkommenssicherung als Basis für Engagement würden Sie befürworten?

Thomas Olk (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg):

Das ist eine zentrale Frage, an der man den Unterschied von Erwerbsarbeit und Engagement deutlich machen kann. Wir kommen gerade bei der Diskussion über die mögliche Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements für Erwerbslose immer wieder auf den Punkt: Bürgerschaftliches Engagement kann vieles leisten – Integration, Qualifizierung, Verhinderung von psychosozial negativen Folgen –, aber eins kann BE nicht leisten: den Zugang zu einem Einkommen zur Sicherung des Unterhalts.

Gerade im Vortrag von Eckhart Hildebrandt haben wir gehört, dass in diesem Zusammenhang das Grundeinkommen ins Spiel gebracht wird. Das größte Problem mit den Grundeinkommensmodellen ist, dass alle bisherigen Versuche, sie umzusetzen, eher zu Minimalmodellen geführt haben, zu einer Mindest- und Schmalsicherung, die selber wiederum exkludierend war. Es gibt bislang keine einzige Umsetzung dieses Gedankens, die zeigen kann, dass über ein solches Grundeinkommen Integration organisiert wird.

Mario Junglas (Deutscher Caritasverband e.V.):

Ich halte es grundsätzlich für schwierig, Probleme des Arbeitsmarktes über das freiwillige Engagement lösen zu wollen. Die Tatsache, dass Schlüsselqualifikationen, die in einem Bereich erworben werden, auch in einem anderen Bereich sinnvoll sein können, kann doch nicht überwinden, dass wir es hier mit zwei grundverschiedenen Dingen zu tun haben. Die Illusion, dass ein arbeitsloser Mensch eigentlich der probateste Ehrenamtliche sei, weil er unendlich viel Zeit habe, ist eine völlige Fehlvorstellung, weil ein Mensch in Arbeitslosigkeit jemand ist, der gerade keine Zeit hat, weil er sich bereit halten und bewerben muss, weil er von einem Tag auf den anderen bereit sein muss, in ein Bewerbungsgespräch oder in Arbeit zu gehen. Wir müssen die Probleme des Arbeitsmarktes, der Erwerbsarbeit im Rahmen des Arbeitsmarktes lösen und können sie nicht überkreuzen mit Fragen des freiwilligen Engagement und des Ehrenamts.

Erlauben sie mir meine Skepsis gegenüber allen Varianten eines bedingungslosen Grundeinkommens. Es gibt das kritische Argument der Finanzierbarkeit, aber selbst wenn wir alles Geld der Welt hätten, sollten wir das wirklich wollen – eine Grundalimentation durch staatliche Stellen, d. h. eine Abhängigkeit von politischen Entscheidungen, die mehrheitsabhängig sind? Ist das Bild eines Menschen, der nicht mehr in seinen eigenen Kompetenzen so angesprochen wird, dass man ihm zutraut, sein eigenes Leben souverän auf eine eigene wirtschaftliche Grundlage zu stellen, wirklich ein wünschenswertes Menschenbild, das wir befördern wollen? Was wir einmal in Ruhe überdenken sollten, ist allerdings die Frage nach der Wertschöpfung in der Gesellschaft neben der Erwerbsarbeit: Sollten wir solche Formen der Wertschöpfung nicht in ganz anderer Weise honorieren? Familien- und Pflegearbeit sind beispielsweise als echte Wertschöpfung gesellschaftlich relevant. Wäre es nicht möglich, von der Idee einer Existenzsicherung ausschließlich über Erwerbsarbeit wegzukommen - hin zu Existenzsicherungen, die mehrere Formen miteinander kombinieren können?

Roland Roth (Hochschule Magdeburg-Stendal):

Grundsätzlich ist mit der Idee einer Bürgergesellschaft unmittelbar mit der eines garantierten Grundeinkommens verknüpft. Erst dann, wenn soziale, po-

litische und zivile Bürgerrechte umfassend garantiert sind und damit die entsprechenden sozialen Normen der Allgemeinen Menschenrechtserklärung von 1948 erfüllt sind, können wir von einer vollendeten Bürgergesellschaft sprechen. Vorher haben wir all die Probleme des Mittelstandsbauchs, der Ausgrenzung, der fehlenden Inklusion und der wachsenden Ungleichheit, über die wir auch im Bürgerschaftlichen Engagement klagen. Das heißt aber nicht, dass mit der Zauberformel „bedingungsloses Grundeinkommen“ alle Problem gelöst wären. Der Teufel steckt im Detail. Es wird von neoliberal-konservativer Seite genauso gefordert wie von links-libertärer Seite. Warum ist das möglich? Weil die Betonungen und Lesarten, die mit diesem Konzept verbunden sind, ganz unterschiedlich sein können.

Soziale Sicherung sollte nicht allein von Erwerbsarbeit abhängig sein, denn dies führt vor allem in Zeiten, wo Menschen keinen Zugang gesicherter Erwerbsarbeit haben, zu sozialen Ausschlüssen. Betroffene geraten in die Gefahr, Bürger zweiter Klasse zu werden. Deshalb steht die Debatte über Prekarisierung und wachsenden sozialen Ausschluss in den letzten Jahren verstärkt auf der Tagesordnung. Die Umstellung des Sozialstaats auf Workfare verstärkt diese Tendenz. Heute wäre es daher sinnvoll und möglich, stufenweise das Modell des Grundeinkommens einzuführen. Ich will einen Schritt nennen, der zwar auch in der Ausgestaltung nicht unproblematisch ist, der aber unmittelbar einleuchten würde: ein garantiertes Grundeinkommen für Kinder. Was können denn die Kinder dafür, dass ihre Eltern arbeitslos sind? Wieso müssen deren Lebenschancen in so einer massiven Weise beeinträchtigt werden? Wäre es nicht sinnvoll, wenigstens zur Bekämpfung der wachsenden Kinderarmut eine bedingungslose Grundsicherung einzuführen? Es gibt gute Beispiele, etwa die Armutsbekämpfung in Brasilien, wo Familien eine monatlich aufgefüllte Scheckkarte zur Verfügung gestellt wird, mit der sie monatlich ihre nötigsten Einkäufe tätigen können. Können wir nicht Modelle schaffen, die mehr Elemente dieser Garantie, dieser Sicherheit, die wir alle individuell sehr gut brauchen können, beinhalten und auf Zwangmaßnahmen verzichten? Die darauf setzen, dass wir ein Infrastruktur-, ein Bildungssystem haben, in dem die Leute stark motiviert sind, sich selbst zu verwirklichen, zu arbeiten, in welcher Form von Arbeit, Tätigkeit oder Engagement auch immer?

Annette Riedel (Moderatorin):

Wir haben eine Grauzone zwischen Erwerbsarbeit und Engagement. Das bedeutet etwa für diejenigen, die z. B. in Seniorenbüros oder Freiwilligenagenturen vermittelnd, organisierend usw. tätig sind, dass sie ein organisatorisches Problem und ein Entscheidungsfindungsproblem mit der ganzen Palette der verschiedenen Entgeltungs-, Belohnungs- und Vergütungsaspekte haben. Wie sollen die ganz praktisch damit umgehen?

Thomas Olk (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg):

Wenn wir von den einzelnen Individuen her denken, dann muss man die Übergänge und Brücken zwischen Engagement und Erwerbsarbeit unterstützen und stabilisieren. Wie kann man die Infrastruktur so bauen, dass sie die Brücken und Übergänge abstützt und sicher macht und nicht die Risiken, die damit verbunden sind, auf die Individuen ablädt? Wir wissen, dass etwa junge Leute in hohem Maße profitieren können von den Qualifizierungseffekten des Engagements. Es gibt Wege in das Beschäftigungssystem über das Engagement. Dieses kann durch entsprechende Nachweise, die nicht nur auflisten, wie viel Stunden man wo gearbeitet hat, sondern die auch die im Engagement erworbenen Kompetenzen beschreiben, abgesichert werden. Das ist auch hilfreich für Unternehmen, die sich ein genaueres Bild davon machen können, was die Leute im Engagement gelernt haben. Ähnliches gilt für Erwerbslose, die zunehmend erkennen, dass ein Engagement sowohl als Überbrückung als auch als eine Neueinstiegsmöglichkeit für sie interessant sein kann.

Roland Roth (Hochschule Magdeburg-Stendal):

Ich hatte das Modell Halberstadt kurz erwähnt. Es wäre mir wesentlich wohler, wenn in diesem Bereich der gemeinnützigen Arbeit, des gemeinnützigen Engagements überhaupt, die Freiwilligenagenturen den Hut auf hätten und zwar aus einem simplen Grund. Wenn man sich die Differenz anschaut zwischen dem Modell Bürgerarbeit in Bad Schmiedeberg und dem Modell der Diakonie Halberstadt, fällt auf, dass in Bad Schmiedeberg die Bürgerarbeit in der Arbeitsmarktlogik die letzte Station ist, ohne jede Qualifizierung, ohne jede weiterführende Perspektive. Bei

dem Modell der Diakonie handelt es sich hingegen – bei identischer Zielgruppe – um ein Angebot, das mit zusätzlichen Einkünften im Sinne eines Anreizes verbunden ist (Pauschalen oder Stundenhonorierungen in verschiedenen Formen) und wo sich Arbeitslose selbst Tätigkeitsfelder suchen und neu aufbauen können. Sie können ihre soziale Fantasie und Kompetenz entwickeln, sie können dies längerfristig ohne Zwangsverpflichtungen tun und dieses Modell wird, das ist das Entscheidende, von der Freiwilligenagentur Nordharz mit intensiven Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen begleitet. Auch Arbeitslose der vierten und letzten Stufe erhalten so ein Angebot, das unter Umständen ihre Vermittlungschance in den Arbeitsmarkt erhöht, weil sie sich in ihrem Job qualifizieren.

Aus der Diskussion mit dem Publikum

Wolfgang Thiel (Nationale Kontaktstelle für Selbsthilfegruppen (Nakos) in Berlin):

Ich möchte auf die Erfahrung der Selbsthilfebewegung hinweisen. Die Selbsthilfebewegung ist ein großer Jobmotor gewesen: In sehr vielen Feldern sind Initiativen entstanden, die auf Bedarfe und Lücken im Gemeinwesen reagiert haben. Das muss nicht immer für alle Beteiligten eine Lösung der Arbeitsmarktprobleme oder der Subsistenzprobleme gewesen sein, aber es führt dazu, dass aus dem Engagement heraus eine Herausforderung an die verantwortlichen Institutionen und an das professionelle System zur Problemlösung entsteht.

Adelheid Fiedler (Paritätische Freiwilligendienste Sachsen):

Wir bieten im Rahmen des Bundesmodellprogramms „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ einen Freiwilligendienst an. Es hat sich gezeigt, dass vor allem langzeitarbeitslose Menschen teilnehmen. Bei uns sind Menschen, die zu 85% langzeitarbeitslos sind, die für 20 Wochenstunden in gemeinnützige Einrichtungen gehen. Die Leute bekommen eine Aufwandsentschädigung von 150 €, was für Menschen, die von Hartz IV leben müssen, nicht nur eine

wichtige Form von Anerkennung ist, sondern eine Voraussetzung, dass sie sich überhaupt engagieren können, Fahrkarte usw. Für uns ist es sehr wichtig, die Freiwilligkeit in den Vordergrund zu stellen, Freiwilligkeit statt Repression. Die Demütigungen, die durch Hartz IV4 passieren, sind kolossal. Es ist nicht nur, dass die Leute wegen fehlender materieller Mittel sich nicht engagieren können, auch nicht nur, weil sie sich verfügbar halten müssen – auch das ist absurd, wenn Menschen, die seit 10 Jahren keine Chancen haben, jeden Tag verfügbar sein müssen und nicht mal die Stadt verlassen dürfen, in der sie leben, ohne nachzufragen. Es fehlt den Betroffenen ein Gefühl von Selbstwert, um sich überhaupt engagieren zu können. Wer in dieser Repressionsmühle drin ist, der kann gar nicht mehr soweit denken. Man muss sehr gesund sein, um das zu überstehen.

Wenn wir mit den Menschen arbeiten, ist es sehr wichtig, den Anerkennungsaspekt stark zu machen. Wir laden die Leute zu Freiwilligenbildungsveranstaltungen ein. Sie kommen aus ganz Sachsen angereist. Sie erleben wieder ein Wir-Gefühl, eine Persönlichkeitsstärkung durch ihre Einbindung in die Einsatzstellen und durch die Art der Einbindung bei uns in der Begleitung. Wir haben durchaus auch gute Kooperationen mit den ARGEN. Die freuen sich auch, dass die Leute sinnvoll aufgehoben sind. Ich würde sagen, wir befinden uns schon in einem Graubereich zwischen Freiwilligkeit und Bürgerarbeit. Wer in der Not ist, sehr lange arbeitslos zu sein, einfach sich beschäftigen oder teilhaben zu wollen, ist natürlich nur bedingt wirklich freiwillig. Das ist eine hohe Verantwortung für uns als Träger, dieser Freiwilligkeit trotzdem gerecht zu werden und zu sagen: Wenn ihr das macht, müssen wir dafür sorgen, dass das Geben und Nehmen stimmt. Wir müssen die Freiwilligkeit immer wieder betonen. Wir müssen in der Struktur dafür sorgen.

Wir haben z. B. Vereinbarungen in denen klar steht, dass die Leute nicht weisungsgebunden sind in ihrer Tätigkeit, dass sie eine freies Zeitbudget haben und wir müssen immer wieder, wenn es mit den Einsatzstellen Probleme gibt, da hin fahren und sagen wie es gemeint ist mit Freiwilligenarbeit und nicht, dass die Leute sich daran gewöhnen, billige Arbeitskräfte zu haben. An dieser Stelle wünsche ich mir viel Unterstützung durch die Engagementförderung. Es braucht

natürlich Geld, weil man so eine intensive Begleitung nicht in der Massenproduktion machen kann. Wir haben aber sehr gute Erfolge. Wir haben als Indikator: 40 % der Leute, die aufgehört haben, sind auf dem ersten Arbeitsmarkt gelandet. Das ist zwar nicht unser Ziel, unser Ziel ist Engagementförderung, wir freuen uns aber, dass etwa 70% der Teilnehmer sagen: Bürgerschaftliches Engagement sehe ich mir näher an und bleibe dort auch.

Roland Roth (Hochschule Magdeburg-Stendal):

Wir müssen immer schauen, dass für die Engagierten die aktive Bürgerschaft der Ort ist, wo mitdefiniert wird, was wir gemeinsam als Infrastruktur, als Grundlage, als öffentlichen Bereich haben wollen. Es ist umkämpft und sehr strittig, was da jeweils anerkannt wird. Im Augenblick sind etwa die Freiwilligenzentren keine mit öffentlichen Mitteln wirklich abgesicherte Infrastruktur der Engagementförderung. Vielleicht haben wir nicht genug für diese Infrastrukturen gekämpft. Ich finde, wir sollten sehr selbstbewusst Impulse für die Neudefinition öffentlicher Güter entwickeln.

Annette Riedel (Moderatorin):

Bevor die Diskussion endet, möchte ich vom Podium noch in drei Sätzen hören, was für sie die Botschaft ist, die von dieser Fachtagung ausgehen soll.

Mario Junglas (Deutscher Caritasverband e. V.):

Freiwilliges Engagement und Ehrenamt brauchen Freiheit, Emanzipation und Partizipation. Das darf auch nicht weggedrückt werden durch die Anforderungen des Arbeitsmarktes.

Roland Roth (Hochschule Magdeburg-Stendal):

Die Botschaft könnte sein, dass gerade im Umgang mit dem Thema Erwerbsarbeit und all den Zwischenformen die bürgergesellschaftlich Aktiven mehr Eigensinn und Selbstbewusstsein entfalten müssen, um nicht kolonisiert zu werden. Im bürgerschaftlichen Engagement sind uneingelöste Demokratieansprüche enthalten, die in vielen großen Reformen unter die Räder gekommen sind und vor allem im Umgang mit der Arbeitsmarktreform neu zu bedenken wären.

PODIUM UND DISKUSSION MIT DEM PUBLIKUM

Thomas Olk (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg):

Was deutlich wird, wenn man sich mit den aktuellen Tendenzen in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik beschäftigt, ist, dass einerseits immer mehr aus der beschäftigungspolitischen Perspektive auf das BE geschaut wird: Wie kann man es nutzen? Gleichzeitig aber werden die Voraussetzungen für

produktive Übergänge durch die starke Betonung des Zwangscharakters erschwert und verschlechtert. Die Vertreter des bürgerschaftlichen Engagements sollten hier selbstbewusst deutlich machen, welche Ressource das Engagement in dem Feld sein könnte, aber durch die bestehenden Rahmenbedingungen zumindest bislang verschleudert wird.



Anhang

Gesamtliteraturverzeichnis

- Arnoldt, B.* (2007): Öffnung von Ganztagschule, 86-105. In: Holtappels, H.-G./Klieme, E./Rauschenbach, T./Stecker, L. (Hg.): Ganztagschule in Deutschland. Ergebnisse der Ausgangserhebung der „Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen“ (StEG). Weinheim
- Altvater, E./Mahnkopf, B.* (2002): Globalisierung der Unsicherheit. Münster
- Altvater, E./Sekler, N.* (Hg.) (2006): Solidarische Ökonomie. Hamburg
- Andresen, V./Geest, W.* (2001): Zukunftssicherung durch Organisationsentwicklung. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, August 2001
- Anheier, Helmut K./Priller, E./Zimmer, A.* (2000): „Die zivilgesellschaftliche Dimension des Dritten Sektors“. In: Klingemann, Hans-Dieter/Neidhardt, Friedhelm (Hg.): Zur Zukunft der Demokratie. Herausforderungen im Zeitalter der Globalisierung. WZB-Jahrbuch 2000. Berlin: edition sigma, S. 71-98.
- Arendt, H.* (2001): Vita activa oder vom tätigen Leben. München
- Arendt, H.* (1967); Neuauflage (2002): Viva activa. München
- Aschaffenburg, K./Maas, I.* (1997): Cultural and Educational Careers: The Dynamics of Social Reproduction. American Sociological Review 62: 573-587.
- Bandura, A.* (1998): Self-efficacy: The exercise of control. New York
- Baumeister, R. R./Vohs, K. D.* (Hg.) (2004): Handbook of Self-Regulation: Research, Theory, and Applications. New York
- Beck, U.* (1999): Modell Bürgerarbeit. In: Beck, U. (Hg.): Schöne neue Arbeitswelt. Vision Weltbürgergesellschaft. Frankfurt/Main
- Beck, U.* (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/Main
- Beck, U.* (1999): Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft. Frankfurt/Main
- Beck, U.* (2000): Wohin führt der Weg, der mit dem Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft beginnt? In Beck, U. (Hg.): Die Zukunft von Arbeit und Demographie. Frankfurt am Main, S. 7 - 66
- Becker, I./Hauser, R.* (2004): Soziale Gerechtigkeit – eine Standortbestimmung. Berlin
- Behr, K./Krimmer, H./Rauschenbach, Th./Zimmer, A.* (2008): Die vergessene Elite. Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen, Weinheim
- Bennholdt-Thomsen, V./Mies, M.* (1997): Eine Kuh für Hillary. Die Subsistenzperspektive. München
- Bergmann, F.* (1997): Die neue Arbeit: Skizze mit Vorschlag. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 9-10/1997, S. 524-534
- Bergmann, F.* (1998): Raum der Möglichkeiten. In Zentren für neue Arbeit zukunftsfähige Lebensstile ausprobieren. In: Politische Ökologie 54, S. 55-58
- Berking, H.* (1994): Solidarischer Individualismus. Ein Gedankenspiel. Ästhetik und Kommunikation, 85/86, S. 37-44
- Bierhoff, H. W.* (1990): Psychologie hilfreichen Verhaltens. Stuttgart
- Bierhoff, H. W./Schülken, Th.* (2001): Ehrenamtliches Engagement. In: Bierhoff, H.-W./Fetschenhauer, D. (Hg.): Solidarität. Konflikt, Umwelt und Dritte Welt. Opladen, S. 183 - 204
- Biesecker, A.* (2000): Kooperative Vielfalt und das „Ganze der Arbeit“. WZB-Discussion Paper P 00-504. Berlin

ANHANG: GESAMTLITERATURVERZEICHNIS

- Biesecker, A./von Winterfeld, U. (1998): Vergessene Arbeitswirklichkeiten. In: Bierter, Willy/von Winterfeld, Uta (Hg.): Zukunft der Arbeit – welcher Arbeit? Berlin, Basel, Boston, S. 32-52
- Bode, I. (2002): Service statt Subsidiarität? Die Organisation katholischer Wohlfahrt im Zeitalter der Vermarktlichung. In: Zeitschrift für Sozialreform (48) 5, 2002, S.586-600
- Bode, I. (2003): Von Strategien und Zerreißproben. Chancen und Gefahren loser Kopplung in freiwilligen Vereinigungen. In: Arbeitskreis Nonprofit-Organisationen (Hg.): Mission impossible? Strategien im Dritten Sektor, S.15-41. Frankfurt
- Bode, I. (2004): Disorganisierter Wohlfahrtskapitalismus. Die Reorganisation des Sozialsektors in Deutschland, Frankreich und Großbritannien, Wiesbaden
- Bode, I. (2007): Organisationsentwicklung in der Zivilgesellschaft. In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen (20) 2, 2007, S.92-101
- Bode, I./Evers, A./Schulz, A. (2004): Verkannte Potenziale. Soziale Beschäftigungsunternehmen und ihre arbeitsmarktpolitische Abwicklung. In: Sozialer Fortschritt (53) 4, 2004, S.87-94
- Bode, I./Evers, A./Schulz, A. D. (2005): Wie weiter? Die nicht abgeschlossene Geschichte der gemeinnützigen Beschäftigungsgesellschaften. In: Kotlenga, S./Nägele, B./Pagels, N./Roß, B. (Hg.): Arbeit(en) im Dritten Sektor - europäische Perspektiven. S. 118-145. Talheim-Mössingen
- Bode, I./Frantz, Ch. (2008): Die Profis der Zivilgesellschaft. Hauptamtliche in NGOs zwischen Strategie und Commitment. Erscheint in: Bode, I./Evers, A./Klein, A. (Hg.): Bürgergesellschaft als Projekt. Eine Bestandsaufnahme zu Entwicklung und Förderung zivilgesellschaftlicher Potenziale in Deutschland, Wiesbaden, im Erscheinen
- Boeßenecker, K.-H. (2007): Rahmenbedingungen sozialwirtschaftlicher Prozesse. In: Theorie und Praxis der Sozialen, Arbeit 5/2007
- Bonas, I./Büttner, T./Leeb, A./Piek, M./Schumacher, U./Schwarz, C./Tisch, A. (Hg.) (2006): Gemeinschaftsnutzungsstrategien für eine lokale nachhaltige Entwicklung. München
- Bonß, W. (2000): Was wird aus der Erwerbsarbeitsgesellschaft? In: Bek, U. (Hg.): Die Zukunft von arbeit und Demokratie. Frankfurt, S. 327 - 415
- Bonß, W. (2002): Zwischen Erwerbsarbeit und Eigenarbeit. Ein Beitrag zur Debatte um die Arbeitsgesellschaft. In: Arbeit, Heft 1/2002, S. 5-20
- Bontrup, H.-J./Niggemeyer, L./Melz, J. (2007): Arbeit fair teilen. AttacBasisTexte 27. Hamburg
- Borzaga, C./Loss, M. (2006): Sozialkooperativen in Italien. In: Kotlenga, S./Nägele, B./Pagels, N./Roß, B. (Hg.): Arbeit(en) im Dritten Sektor. Europäische Perspektiven, S. 294-315, Mössingen-Talheim
- Bos, M.-T. (2007): Lokale innovative werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt: het Sociaal Uitzendbureau. Eindrapportage IPW. Den Bosch: PSW.
- Bosch, G. (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. In: WSI-Mitteilungen 4/2001, S. 219-230
- Bothfeld, S. (2005): Arbeitsmarkt. S. 109-186. In: Bothfeld, S./Klammer, U./Klenner, C./Leiber, S./Thiel, A./Ziegler, A. (Hg.): WSI FrauenDatenReport. Berlin
- Boulin, J.-I./Hoffmann, R. (2001): Lebensarbeitszeit – Die Konzeptualisierung von Arbeitszeit über die gesamte Erwerbsbiographie. In: Boulin, Jean-Ives/Hoffmann, Rainer (Hg.): Neue Wege in der Arbeitszeitpolitik. Münster, S. 10-44
- Brandl, S./Hildebrandt, E. (2002): Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit. Opladen
- Brendgens, U./Braun J. (2000): Freiwilliges Engagement der Seniorinnen und Senioren. In: von Rosenblatt, B. (Hg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland (S. 156-166). Stuttgart
- Bundesagentur für Arbeit; Magdeburger Kreis (2006): Konzeption zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit durch Bürgerarbeit. Halle
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2007): Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg. Schulabsolventen auf Lehrstellensuche. BIBB Report 2/2007 (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2007_02.pdf)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): 12. Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2006): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Berlin
- Bundesverband Deutscher Stiftungen (Hg.) (2005): Verzeichnis Deutscher Stiftungen. Berlin.
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2004): Strategie für Le-

- benslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Heft 115. Bonn (<http://www.blk-info.de/fileadmin/BLK-Materialien/heft115.pdf>)
- Bunk, B. (2007): Entlohnte Tätigkeiten im Umfeld gemeinnütziger Unternehmen. Eine Praxisanalyse zu Überschneidungen von bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbsarbeit. Unveröffentlichte Studie im Auftrag der Robert Bosch Stiftung. Schwäbisch Gmünd
- Bunk, B. (2007): Unternehmerisches Engagement als Brücke zu Aktivität im Ruhestand. Eine Praxisanalyse zu Potentialen gemeinnütziger Tätigkeit für Unternehmen, Arbeitnehmer/innen und Non-Profit-Organisationen. Unveröffentlichte Studie im Auftrag der Robert Bosch Stiftung. Schwäbisch Gmünd
- Burisch, M. (1994): Das Burnout-Syndrom. Berlin
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz
- Chi, M. T. H./Glaser, R./Farr, M. J. (Eds.) (1988): The nature of expertise. Hillsdale, NJ
- Clary, E. G./Snyder, M. (1999): The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions In Psychological Science*, 8, 156-159
- Clary, E. G./Snyder, M./Ridge, R. D./Copeland, J./Stukas, A. A./Haugen, J./Miene, P. (1998): Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530
- Cohen, D. (2001): Unsere modernen Zeiten – wie der Mensch die Zukunft überholt. Frankfurt/New York
- Commission of the European Communities (2005): Proposal for a recommendation of the European Parliament and of the Council on key competences for lifelong learning. Brüssel
- Community Partnership Consultants (CPC) en Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV)(2000): Volunteering Into Participation. A Strategy for Social Inclusion. Report to the European Commission, DG V. Amsterdam
- Day, K. M./Devlin, R. A. (1997): Can volunteer work help explain the male-female earning gap? *Applied Economics* 29: 707-721
- Dekker, P./de Hart, J./Faulk, L. (2007): Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015. Den Haag: SCP.
- Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (2005): Zeit ist Leben. Berlin, Bremen
- Deutscher Bundestag (2002): Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft, Bericht (Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, Schriftenreihe: Band 4). Opladen
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung/Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hg.) (2000): Arbeit und Ökologie, Projektabschlussbericht, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Deutsches Kinderhilfswerk (Hg.) (2007): Vita gesellschaftlichen Engagements. Eine Studie zum Zusammenhang zwischen früher Beteiligung und dem Engagement bis ins Erwachsenenalter. Berlin (http://www.kinderpolitik.de/downloads/aktuell/dkhw_studie_engagement.pdf)
- Diakonie (2006): Option sozialversicherungspflichtige Beschäftigung unter http://www.diakonie.de/de/html/fachforum/4243_4293.html
- Dick, R. v. (2004): Commitment und Identifikation mit Organisationen. Göttingen
- Dörre, K. (2005): Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Arbeitsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung. In: Kronauer, M./Linne, G. (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 53-71
- Eberling, M./Hielscher, V./Hildebrandt, E./Jürgens, K. (2004): Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Berlin
- Eick, V./Grell, B./Meyer, M. (2005): Non-Profit-Organisationen in der lokalen Beschäftigungspolitik: Erfahrungen aus Los Angeles und Berlin. In: Kotlenga, S./Nägele, B./Pagels, N./Roß, B. (Hg.): Arbeit(en) im Dritten Sektor - europäische Perspektiven. S. 146-166. Talheim-Mössingen
- Enquête-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (2002): Bericht. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Schriftenreihe, Bd. 4. Opladen: Leske + Budrich.
- Erikson, E. H. (1966); Aufl. 2001): Identität und Lebenszyklus. Frankfurt / Main
- Erlinghagen, M./Rinne, K./Schwarze, J. (1999): Ehrenamt statt Arbeitsamt? Sozioökonomische Determinanten ehrenamtlichen Engagements in Deutschland. WSI Mitteilungen 4/1999: S. 246-255.
- Esping-Andersen, G. (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism, Princeton
- Evers, A./Olk, T. (2002): Bürgerengagement im Sozialstaat – Randphänomen oder Kernproblem? In: Aus Politik und Zeitgeschichte B9, 6-14. URL: <http://www.bpb.de>

ANHANG: GESAMTLITERATURVERZEICHNIS

- www.buerger-fuer-buerger.de/content/buergergesellkernproblem.htm, 25.04.06
- Evers, A. (1999): Verschiedene Konzeptualisierungen von Engagement. Ihre Bedeutung für Analyse und Politik. In: Kister, E./Noll, H.-H./Priller, E. (Hg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts, S. 53-65, Berlin
- Evers, A. (2006): Wenn Welten duheinander geaten. Monetarisierung, bezahlte Arbeit und freiwilliges Engagement. In: Farago, P./Ammann, H. (Hg.): Monetarisierung de Freiwilligkeit. Zürich, S. 63 - 74
- Evers, A. (2007): Wenn Welten durcheinander geraten. Monetarisierung, bezahlte Arbeit und freiwilliges Engagement. In: Hessisches Sozialministerium (Hg.): Ohne Moos nix los? Wie viel Bezahlung verträgt das bürgerschaftliche Engagement? Dokumentation der Fachtagung am 14. Februar 2007 in Frankfurt/M., S. 125-136
- Faust, M./Jauch, P./Notz, P. (2000): Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum „internen Unternehmer“. München und Mering
- Fischer, V./Eichener, V./Nell, K. (2003): Netzwerke – ein neuer Typ bürgerschaftlichen Engagements. Schwalbach
- Flieger, B. (2001): Betriebliche Formen gemeindenaheer ökologischer Versorgung. WZB-Discussion Paper P 01-510. Berlin
- Forschungsverbund „Blockierter Wandel“ (Hg.) (2007): Blockierter Wandel? Denk- und Handlungsräume für eine nachhaltige Regionalentwicklung. Sozial-ökologische Forschung (SÖF). München
- Friebe, H./Lobo, S. (2006): Wir nennen es Arbeit. Die digitale Boheme oder intelligentes Leben jenseits der Festanstellung. München
- Gaskin, K./Smith, J. D./Paulwitz, I. (Hg.) (1996): Ein neues bürgerschaftliches Europa: Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern. Freiburg im Breisgau
- Gaskin, K./Smith, J. Davis/Paulwitz, I.(1996): Ein neues bürgerschaftliches Europa: eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern. Freiburg im Breisgau
- Gensicke Th./Picot, S./Geiss, S. (2006): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Wiesbaden
- Gensicke, Th. (2006): Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschicht, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 12/2006, S. 9-16.
- Gensicke, Th./Picot, S./Geiss, S. (2005): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. München
- Gerzer-Sass, A./Reupold, A./Nußhart, Ch. (2006): LisU-Projekt Kompetenznachweis Lernen im sozialen Umfeld. München
- Gesamtstatistik der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (2004): Berlin. Internet: <http://www.bagf.de>.
- Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (2000): Ein Memorandum der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. zum Strukturwandel der Arbeit. Dortmund
- Giarini, Orio/Liedtke, Patrick M. (1998): Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome. München
- Golüke, C. (2005): Stressoren und Ressourcen in der ehrenamtlichen Hospizarbeit und ihr Zusammenhang mit Burnout. Unveröff. Diplomarbeit. Universität Münster
- Gorz, A. (2000): Arbeit zwischen Misere und Utopie. Frankfurt / Main
- Gorz, A. (1998): Jenseits der Erwerbsarbeit. Die gesellschaftliche Anerkennung einer anderen Wirklichkeit tut not. In: Politische Ökologie 54, S. 50-54
- Gorz, Andre (2000): Arbeit zwischen Misere und Utopie. Frankfurt/Main
- Gottschall, K./Voß, G. (Hg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbsarbeit und Privatsphäre im Alltag. München und Mering
- Granovetter, M. (1985): Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness, in: American Journal of Sociology, Vol 91, No 3: 481-510
- Grözingen, G./Maschke, M./Offe, C. (2006): Die Teilhabegesellschaft. Für einen neuen Sozialkontrakt mit Zukunftsperspektive. Heinrich Böll Stiftung. Berlin
- Güntert, S. T. (2007): Freiwilligenarbeit als Tätigsein in Organisationen: Arbeits- und organisationspsychologische Studien zu Freiwilligen- und Miliztätigkeiten – diskutiert vor dem Hintergrund tätigkeits-theoretischer Überlegungen. Unveröff. Dissertation. ETH Zürich
- Hacker, W. (1989): Vollständige vs. unvollständige Arbeitstätigkeiten. In: Greif, S./Holling, H./Nicholson, N. (Hg.): Arbeits- und Organisationspsychologie: Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen. München
- Hackman, J. R./Oldham, G. R. (1976): Motivation th-

- rough the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279
- Hall, P. A./Soskice, D. (2001): An Introduction to Varieties of Capitalism. In: Hall, P. A./Soskice, D. (Hg.): *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*, New York
- Havighurst, R. J. (1948): *Developmental tasks and education*. New York
- Henckel, D./Spars, G./Wukowitsch, F. (Hg.) (2008): *Arbeiten in der Grauzone informelle Ökonomie in der Stadt*. Frankfurt/Main
- Hengsbach, F. (2002): Die Zukunft liegt in der „personennahen Arbeit“. In: *Frankfurter Rundschau* vom 18.9.2002, Dokumentationsseite
- Hertel, G./Bretz, E./Moser, C. (2000): *Freiwilliges Arbeitsengagement: Begriffsklärung und Forschungsstand*. *Gruppendynamik*, 31(2), 121-140
- Hilber, K. (2001): *Freiwilligenarbeit – unbezahlt, weil unbezahlbar?* *Schweizer Monatshefte*, 81 (7/8), 14-19
- Hildebrandt, E. (2007): *Erweiterter Arbeitsbegriff und Entgrenzung*, Vortrag BBE-Fachtagung „Engagement und Erwerbsarbeit“ am 8./9. November 2007, Landesvertretung von Nordrhein-Westfalen in Berlin
- Hildebrandt, E. (Hg.) (2007): *Lebenslaufpolitik im Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten*. Berlin
- Hobfoll, S. E. (1989): *Conservation of resources*. *American Psychologist*, 44, 513-524
- Höhmnn, K./Bergmann, K./Gebauer, M. (2007): *Das Personal*. In: Holtappels, H.-G./Klieme, E./Rauschenbach, T./Stecher, L. (Hg.): *Ganztagsschule in Deutschland. Ergebnisse der Ausgangserhebung der „Studie zur Entwicklung von Ganztagsschulen“ (StEG)*. Weinheim, S. 77-85.
- Hom, P./Griffeth, R. (1995): *Employee turnover*. Cincinnati, OH
- Horx, M. (2006): *Wie wir leben werden*. Frankfurt/Main, New York
- Independent Commission on Population and Quality of Life* (1998): *Visionen für eine bessere Lebensqualität*. Basel, Boston, Berlin
- Inspectie Werk en Inkomen* (2006): *Werken aan sociale activering. Onderzoek naar sociale activering als eerste stap naar re-integratie*. Den Haag: Inspectie Werk en Inkomen.
- Internationales Arbeitsamt* (2002): *Menschenwürdige Arbeit und die informelle Wirtschaft*. Genf
- Janczyk, S. (2005): *Arbeit, Leben, Soziabilität – Zur Frage von Interdependenzen in einer ausdifferenzierten Arbeitsgesellschaft*. In: Kurz-Scherf, I./Corell, L./Janczyk, S. (Hg.): *In Arbeit: Zukunft*. Münster, S. 104-122
- Jung, A./Tietz, J. (2005): *Ziel: Arbeit für Alle*. In: *Spiegel Titel*, Heft 30/2005, S. 3241
- Kade, S. (2001): *Selbstorganisiertes Alter: Lernen in „reflexiven Milieus“*. Bielefeld
- Kambartel, F. (1994): *Arbeit und Praxis*. In: Honneth, Axel (Hg.): *Pathologien des Sozialen*. Frankfurt/Main, S. 123 - 139
- Kanfer, R./Ackerman, P.L. (2004): *Aging, adult development, and work motivation*. In: *Academy of Management Review*, 29, 3, S. 440-458
- Katholische Arbeitnehmerbewegung* (2005): *Arbeitszeit ist Lebenszeit – Arbeitszeitoffensive zur Durchsetzung der Tätigkeitsgesellschaft*. Köln
- Keller, B./Seifert, H. (Hg.) (2007): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin
- Kettner, A./Rebien, M. (2007): *Soziale Arbeitsgelegenheiten. Einsatz und Wirkungsweise aus betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Sicht*. IAB Forschungsbericht Nr. 2/2007. Nürnberg
- Klages, H. (1999): *Individualisierung als Triebkraft bürgerschaftlichen Engagements. Empirische Fakten und Folgerungen*. In: Kistler, E./Noll, H.-H./Priller, E. (Hg.): *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts*. Berlin, S. 101-112
- Klages, H. (2000): *Engagementpotenzial in Deutschland*. In: Braun, J./Klages, H. (Hg.): *Zugangswege zum freiwilligen Engagement und Engagementpotenzial in den neuen und alten Bundesländern*. Stuttgart, S. 114-198
- Klages, H. (1998): *Engagement und Engagementpotential in Deutschland*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitschrift Das Parlament*, Nr. 38/1998, S. 29-38
- Kocka, J. (2000): *Arbeit früher, heute, morgen: Zur Neuartigkeit der Gegenwart*. In: Kocka, J./Offe, C. (Hg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt/Main, S. 476-492
- Kocka, J./Offe, C. (Hg.) (2000): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt/Main
- Kok, L./Groot, I./Güler, D. (2007): *Kwantitatief effect WWB*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek
- Korpi, T. (2001): *Good Friends in Bad Times? Social Networks and Job Search among the Unemployed in Sweden*. *Acta Sociologica* 44: S. 157-170
- Köstler, U. (2006): *Seniorenengagementschaften – Stabilitätseigenschaften und Entwicklungsperspektiven*, Münster

ANHANG: GESAMTLITERATURVERZEICHNIS

- Kotlenga, S. (2005 a): Gemeinnützige Organisationen und lokale Beschäftigungspolitik. In: *Forschungsjournal Neue soziale Bewegungen* 3/05, S. 91 - 97
- Kotlenga, S. (2005 b): Der Dritte Sektor in europäischer Perspektive - zentrale Fragestellungen vor dem Hintergrund einer lokalen Bestandsaufnahme. In: Kotlenga, S./Nägele, B./Pagels, N./Roß, B. (Hg.): *Arbeit(en) im Dritten Sektor - europäische Perspektiven*. Talheim-Mössingen, S. 9 - 26
- Kotlenga, S. (2007): Dritt-Sektor-Organisationen als Akteure regionalisierter Arbeitsmarktpolitik. In: Schwalb, L./Walk, H. (Hg.): *Bürgerschaftliches Engagement und Local Governance*. Wiesbaden, S. 183-206
- Kotlenga, S./Richter, K./Roß, B. (2004): Bestandsaufnahme der Finanzierungsstrukturen und Beschäftigungssituation von Organisationen aus den Bereichen Soziales, Kultur, Umwelt und Sport. Download unter www.instrumentandeffects.de
- Kratzer, N. (2003): *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin
- Kuhn, T.S. (1962; Aufl. 2002): *Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen*. Frankfurt / Main
- Kühnlein, Irene (2001): Gesellschaftliche Perspektiven im Bereich der Erwerbsarbeit und des bürgerschaftlichen Engagements – Die Bedeutung von Übergängen. In: Heinrich Böll Stiftung: *Neue Impulse für Arbeit und Soziales*. Berlin, S. 42-51
- Küpper, B./Bierhoff, H.W. (1999): Liebe deinen Nächsten, sei hilfreich. Hilfeleistung ehrenamtlicher Helfer im Zusammenhang mit Motiven und Religiosität. *Zeitschrift für Differenzielle Psychologie*, 20, 217-230
- Landmesser, M./Menges, U./Stempfle, J./Hübner, O. (2003): Schulleistungen, außerschulische Aktivitäten und Praxiserfolg. Die Bedeutung, Bewertung und Entwicklung von Handlungskompetenz. Erfahrungen der IBM in Deutschland. August
- Lange, S. (2007): *Die Räume der Kreativszenen*. Bielefeld
- Langmaak, B./Braune-Krickau, M. (2000): *Wie die Gruppe laufen lernt – Anregungen zum Planen und Leiten von Gruppen*. Weinheim
- Leipziger Thesen (2002): *Bildung ist mehr als Schule*. Leipziger Thesen zur aktuellen bildungspolitischen Debatte Gemeinsame Erklärung des Bundesjugendkuratoriums, der Sachverständigenkommission des Elften Kinder- und Jugendberichts und der Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe. Leipzig (<http://www.agj.de/pdf/5/2003-2002/2002/Leipziger%20Thesen2002.pdf>)
- Leontjew, A. N. (1977): *Tätigkeit, Bewusstsein, Persönlichkeit*. Stuttgart
- Lin, N. (2001): Building a Network Theory of Social Capital. S. 3-30. In: Nan, Lin/Burt, Ronald S. (Hg.): *Social Capital: Theory and Research*. New York
- Lin, Nan (2004): Social Capital. In: *The Encyclopedia of Economic Sociology*, Jens & Zagiroski Beckert, Milan (Hg.). London
- Lohr, K./Nickel, H. M. (Hg.) (2005): *Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen*. Münster
- Lutz, Burkhardt (1984): *Der kurze Traum immerwährender Prosperität*. Frankfurt/Main
- Matthiesen, U. (2004): Das Ende der Illusionen – Regionale Entwicklung. In: Brandenburg und Konsequenzen für einen Aufbruch. In: *perspektive* Heft 21, SPD-Landtagsfraktion Brandenburg, S. 97-114
- Mazurkiewicz, M./Mentink, J./van Heijster, J. (2006): *Vrijwilligerswerk: kloppend hart van de samenleving. 1-meting vrijwilligerswerk en 0-meting mantelzorg*. Utrecht: Gemeente Utrecht
- Meijman, T. F./Mulder, G. (1998): Psychological aspects of workload. In: Drenth, P. J. D./Thierry H./de Wolff, C. J. (Eds.): *Handbook of work and organizational psychology*. East Sussex, UK, S. 5-33
- Meyer, M. (2007): Dritt-Sektor-Organisationen als Partner der Verwaltung in der Re-Strukturierung der lokalen Sozialpolitik. In: Schwalb, L./Walk, H. (Hg.): *Bürgerschaftliches Engagement und Local Governance*. Wiesbaden, S. 169-182
- Mieg, H. A. (1994): Verantwortung als Leistung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 25(3), S. 208-216
- Mieg, H. A. (2002): Professionalisierung - ein Forschungsfeld der Wirtschaftspsychologie. In: Witte, E. H. (Hg.): *Sozialpsychologie wirtschaftlicher Prozesse*. Lengerich, S. 125-144
- Mies, M./Shiva, V. (1995): *Ökofeminismus*. Zürich
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2007): Actieprogramma „Iedereen doet mee“. Den Haag.
- Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW (Hg.): *Alter gestaltet Zukunft. Politik für Ältere in Nordrhein-Westfalen. Rahmenbedingungen, Leitlinien 2010, Datenreport*, S.26 - 28
- Mojza, E. J./Peters, C./Binnewies, C./Sonntag, S. (subm.): Predictors of daily psychological detachment and mastery: The role of working hours, job stressors and working activities during leisure time
- Moldaschl, M./Voß, G. (Hg.) (2002): *Subjektivierung von Arbeit*. München und Mering

- Morrow-Howell, N./Hinterlong, J./Rozario, P. A./Tang, F. (2003): Effects of volunteering on the well-being of older adults. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 58, S. 137-145
- Mückenberger, U. (2007): Ziehungsrechte. Ein zeitpolitischer Weg zur „Freiheit in der Arbeit“. In: WSI-Mitteilungen 4/2007, S. 195-201
- Münz, A. (2001): Das niederländische Modell der sozialen Aktivierung – Freiwilligenarbeit als Mittel gesellschaftlicher Integration. In: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge. Europa sozial gestalten. Dokumentation des 75. Deutschen Fürsorgetages 2000 in Hamburg. Frankfurt, S. 532 – 548
- Münz, A. (2001): Soziale Aktivierung ethnischer Minderheiten in den Niederlanden. Integration durch freiwilliges Engagement. In: Standpunkt: Sozial. Hamburger Forum für Soziale Arbeit. 3/2001. Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Hamburg, S. 70 -74
- Mutz, G. (1998): Tätigkeitsgesellschaft. Bürgerschaftliches Engagement. In: Politische Ökologie 54, S. 59-60
- Mutz, G. (2001): Von der Arbeitsgesellschaft zur Tätigkeitsgesellschaft, das Münchener Modell. In: Lenz, C./Waidelich, W./von Dücker, E./Reichmann, A. (Hg.): Hauptsache Arbeit – was wird ... Hamburg, S. 162-177
- Mutz, G. (2002): Pluralisierung und Entgrenzung in der Erwerbsarbeit, im Bürgerengagement und in der Eigenarbeit. In: Arbeit, Heft 14/2002, S. 21-32
- Naegele, G. (2007): Diskussionsbeitrag in: „Hurra, wir werden 100!“, Deutschlandfunk: Lebenszeit, 14. Dezember 2007
- Negt, O. (1985): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Frankfurt/Main
- Nicaise, I./Meinema, T. (2004): Experimente zur sozialen Aktivierung in den Niederlanden. Synthesenbericht. Peer Review in the Field of Social Inclusion Policies, siehe www.peer-review-social-inclusion.net
- Nörber, M. (2001): jung & engagiert. Neuere Daten zum ehrenamtlichen Engagement junger Menschen. In: deutsche jugend, Heft 4/2001, S. 165-174
- Notz, G. (2001): „Was ich kann, ist unbezahlbar!“ Zur Ideologisierung des „freiwilligen Engagements“ im Dienste des Sozialstaatsabbaus. In: express 3/2001
- Oelkers, J. (2003): Ganztagschulen, Gesamtschulen und demokratische Schulkultur. Überlegungen zur Schulreform in Deutschland. In: Pädagogik, Heft 12/2003, S. 36-40
- Offe, C. (1983): Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie. In: Matthes, Joachim (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt/Main, New York, S. 38-65
- Olk, T. (1989): Vom „alten“ zum „neuen“ Ehrenamt. Ehrenamtliches soziales Engagement außerhalb etablierter Träger. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 7-10.
- Opaschowski, Horst (1998): Feierabend? Von der Zukunft ohne Arbeit zur Arbeit ohne Zukunft. Opladen
- Organ, D. W. (1988): Organizational citizenship behavior. Lexington, MA
- Osterland, M. (1990): Normalbiographie und Normalarbeitsverhältnis. In: Berger, P. A./Hradil, St. (Hg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Göttingen, S. 351-362
- Picot, S. (2000): Jugend und freiwilliges Engagement. In: von Rosenblatt, B. (Hg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Stuttgart, S. 146-155
- Pongratz, H. (2007): Die Gesellschaft der Unternehmer. Manuskript
- Pongratz, H. J. / Voß, G. (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin
- Pongratz, H. J. / Voß, G. (Hg.) (2004): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin
- Priddat, B. P. (2000): Arbeit an der Arbeit: Verschiedene Zukünfte der Arbeit. Marburg
- Priller, E. (2006): Beschäftigung und sozialer Zusammenhalt - Ältere zwischen Markt und Staat. In: Prager, J.U./Schleiter, A. (Hg.): Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen wertschaffender Beschäftigung bis ins Alter. Gütersloh. Verlag Bertelsmann Stiftung
- Priller, E./Zimmer, A. (2005): Ein europäischer Vergleich von Dritte-Sektor-Organisationen. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, Vol. 36, No 4: S. 128-144
- Priller, E./Zimmer, A. (2006): Dritter Sektor: Arbeit als Engagement. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 12/2006, S. 17-24
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hg.) (1995): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen
- Putnam, R. D. (1995): Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy* 6: S. 65-78.
- Quellenberg, H. (2007): Ganztagschule im Spiegel der Statistik, 14-36. In: Holtappels, H.-G./Klieme, E./

ANHANG: GESAMTLITERATURVERZEICHNIS

- Rauschenbach, T./Stecher, L. (Hg.): Ganztagschule in Deutschland. Ergebnisse der Ausgangserhebung der „Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen“ (StEG). Weinheim
- Redler, E. (1998): Tätigkeit statt Warenkauf. Über Stellenwert, Möglichkeiten und Grenzen der Eigenarbeit. In: Politische Ökologie 54, S. 65-67
- Reimer, S. (2006): Die Stärke der Zivilgesellschaft in Deutschland. Berlin
- Rifkin, J. (1995): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Frankfurt/Main, New York
- Rosenblatt, B. von (2001): Der Freiwilligensurvey 1999: Konzeption und Ergebnisse der Untersuchung. In: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Freiwilligensurvey 1999. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 1: Gesamtbericht, Bernhard von Rosenblatt (Hg.). Stuttgart, S. 31-134
- Rousseau, D. M. (1995): Psychological Contracts in Organizations. Thousand Oaks (California)
- Ruh, H. (2001): Von der Arbeitsgesellschaft zur Tätigkeitsgesellschaft. In: Becker, Uwe (Hg.): Weniger Arbeit – Arbeit für alle? Marburg, S. 205-210
- Sachße, Ch. (1996): Public and Private in German Social Welfare. In: Katz, Michael B./Sachße, Christoph (Hg.): The Mixed Economy of Welfare. Public/private Relations in England, Germany and the United States, the 1870's to the 1930's, Baden-Baden, S. 148-169
- Salamon, L. M./Anheier, H. K. (1998): Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally. In: Voluntas, Vol 9/No 3: S. 213-248
- Salamon, L./Anheier, H. K./List, R./Toepler, St./Sokolowski, S. W. (Hg.) (1999): Global Civil Society. Dimensions of the Nonprofit Sector, Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, Baltimore
- Salamon, L./Sokolowski, S. W./List, R. (2003): Global Civil Society. An Overview, Baltimore: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, Baltimore
- Schäfers, M. (2001): Von der Arbeit zur Tätigkeit. Münster, Hamburg, Berlin, London
- Schäfers, M./Hartmann-Schäfers, M. (2001): Perspektiven von Arbeitszeitpolitik und Tätigkeitsgesellschaft. In: WSI-Mitteilungen 10/2001, S. 606-610
- Schaufeli, W. B./Salanova, M./González-Romá, V./Bakker, A. B. (2002): The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, S. 71-92
- Scherhorn, G. (1997): Das Ende des fordistischen Gesellschaftsvertrags. In: Politische Ökologie 50, S. 41-44
- Scherhorn, G. (1998): Von der Kompensation zur Kompetenz. In: Politische Ökologie 54, S. 26-29
- Schmid, G. (1997): Übergangsarbeitsmärkte als neue Strategie der Arbeitsmarktpolitik. In: Jahrbuch Arbeit und Technik: S. 171-181
- Schmid, G. (2004): Risikomanagement im europäischen Sozialmodell. In: Kaelble, Hartmut/Schmid, Günther (Hg.): Das europäische Sozialmodell. Berlin, S. 375-421
- Schmidt, W. (2005): Zukunft gestalten – Strukturwandel in der Arbeiterwohlfahrt. Verbandsentwicklung und bürgerschaftliches Engagement. Betrifft: Bürgergesellschaft 23. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/kug/03603.pdf> [18.04.06]
- Schumacher, U. (2003): Lohn und Sinn. Individuelle Kombinationen von Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement. Opladen
- Schumacher, U./Schön, S. (2006): „Neue“ Arbeitsformen und gemeinschaftliches Handeln – Rahmenbedingungen und Entwicklungstendenzen im ländlichen Raum Brandenburgs. In: Bonas, I. et al., a.a.O., S. 115-143
- Schumacher, U. (2003): Lohn und Sinn. Individuelle Kombinationen von Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement, Opladen
- Seiters, R. (2003): Bürgerschaftliches Engagement und die Zukunft der Wohlfahrtsverbände. Betrifft: Bürgergesellschaft 20. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Senghaas-Knobloch, E. (2001): Von der Arbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft? Dimensionen einer aktuellen Debatte. In: Lenz, Claudia/Waidelich, Waltraud/von Dücker, Elisabeth/Reichmann, Anne (Hg.): Hauptsache Arbeit? Was wird ... Hamburg, S. 22-47
- Senghaas-Knobloch, E. (2002): Autonomie und Authentizität im Arbeitsleben der nahfordistischen Gesellschaft. In: Pütcke, H./Reuter, H.-R. (Hg.): Freiheit veantworten. Festschrift für Wolfgang Huber zum 60. Geburtstag. Gütesloh, S. 286 - 297
- Senghaas-Knobloch, E. (2005): Fürsorgliche Praxis und die Debatte um einen erweiterten Arbeitsbegriff. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Corell, Lena/Janczyk, Lena (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Münster, S. 54-68
- SenStadt Berlin (Senatsverwaltung für Stadtentwicklung Berlin) (2007): urban pioneers. Berlin
- Sikora, J. (2002): Vision der Tätigkeitsgesellschaft. Köln
- Sing, D. (2001): Ehrenamtliches Engagement von Frauen als Arbeitsmarktstrategie? WSI Mitteilungen 3: S. 165-171.

- Smith, J. Davis (1998): The 1997 National Survey of Volunteering. London
- Sociaal-Economische Raad (2006): Gemeinsam Wohlstandswachstum für alle schaffen. Zusammenfassung der SER Empfehlung zur mittelfristigen sozialwirtschaftlichen Politik, Den Haag, Oktober 2006.
- Sonnentag, S./Fritz, C. (2007): The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, S. 204-221
- Spitzley, Helmut (2006): Solidarische Arbeitsverteilung und kurze Vollzeit. Beschäftigungs-, gesundheits- und geschlechterspezifische Perspektiven einer neuen Arbeitspolitik. In: Siller, Peter; Dücker, Thea; Baumann, Arne (Hg.): *Arbeit der Zukunft. Neue Wege einer gerechten und emanzipativen Arbeitspolitik*. Baden-Baden, S. 357-365
- Stahmer, C. (2006): Halbtagesgesellschaft – Anregungen für ein sozial nachhaltiges Deutschland. Zentrum für interdisziplinäre Forschung. Bielefeld
- Statham, A./Rhoton, P. (1986): Mature and Young Women's Volunteer Work, 1974-1981. (Hg.). Center for Human Resource Research, The Ohio State University
- Steinbacher, E./Otto, U. (2000): Bürgerschaftliches Engagement als Herausforderung für Wohlfahrtsverbände. In: Otto, U./Müller, S./Besenfelder, C. (Hg.): *Bürgerschaftliches Engagement. Herausforderung für Fachkräfte und Verbände*. Opladen, 145-166. URL: <http://w210.ub.uni-tuebingen.de/dbt/volltexte/2006/2226/pdf/Steinbacher-Otto2000-140306.pdf> [25.04.06]
- Stichting Vrijwilligersmanagement (2002): Activerend Vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk als activeringsinstrument. Een handreiking voor gemeenten. Utrecht: SVM.
- Stöber, S. (2007): Lebendige Dörfer in schrumpfenden Regionen, in: Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement: Newsletter Nr. 21 vom 18.10.2007, http://www.b-b-e.de/uploads/media/nl21_stoeber.pdf
- Streeck, W. (1981): Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie, Berlin
- Streeck, Wolfgang (1987): Vielfalt und Interdependenz. Überlegungen zur Rolle von intermediären Organisationen in sich verändernden Umwelten. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 39: S. 471-495
- Supiot, A. (2000): Wandel der Arbeit und des Arbeitsrechts in Europa. In: Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt/Main, S. 293-307
- Taylor, M. (2005): Der Dritte Sektor und der Dritte Weg. Erfahrungen aus Großbritannien. In: Kotlenga, S./Nägele, B./Pagels, N./Roß, B. (Hg.): *Arbeit(en) im Dritten Sektor. Europäische Perspektiven*. Mössingen-Talheim, S. 246-271,
- Terpstra, M./Smal, E./Stubbe, W./Berkelaar, K. (2007): Sterktes van nu, de kracht van 2015. Utrecht, Movisie.
- Thiel, A. (2005): Politik und Gesellschaft. In: Bothfeld, S./Klammer, U./Klenner, C./Leiber, S./Thiel, A./Ziegler, A. (Hg.): *WSI FrauenDatenReport*. Berlin
- Totterdell, P./Parkinson, B. (1999): Use and effectiveness of self-regulation strategies for improving mood in a group of trainee teachers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, S. 219-232
- Uhlendorff, A. (2004): Der Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften und sozialen Ressourcen auf die Arbeitslosigkeitsdauer. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56: S. 279-303.
- Ulich, E. (2001): *Arbeitspsychologie*. Stuttgart
- Vanderborght, Y./Parijs, P. v. (2005): Ein Grundeinkommen für alle? Frankfurt / Main
- Vanderborght, Y./van Parijs, Ph. (2005): Ein Grundeinkommen für alle? Geschichte und Zukunft eines radikalen Vorschlags. Frankfurt/Main
- Verbundprojekt Arbeit und Ökologie (2000): Abschlußbericht. Berlin und Wuppertal
- Vereinsstatistik (2005): V & M Service GmbH. Konstanz. Internet: <http://www.npo-info.de>.
- von Rosenblatt, B. (1999): Zur Messung des ehrenamtlichen Engagements in Deutschland – Konfusion oder Konsensbildung? In: Kistler, E./Noll, H.-H./Priller, E. (Hg.): *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts*. Berlin, S. 399-410
- von Rosenblatt, B. (Hg.) (2000): *Freiwilliges Engagement in Deutschland*. (Ergebnisse der Repräsentativverhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Gesamtbericht). Stuttgart
- von Weizsäcker, Ch./von Weizsäcker, E. U. (1979): Recht auf Eigenarbeit statt Pflicht zum Wachstum. In: *Scheidewege*, Heft 2/1979, S. 221-234
- von Winterfeld, U./Biesecker, A./Ergenzinger, A. (2007): *Sozial-ökologisches Tätigsein im Schatten der Moderne*. Wuppertal
- Vopel, K. (1999): *Handbuch für GruppenleiterInnen*. Zur Theorie und Praxis der Interaktionsspiele. Hamburg

ANHANG: DIE AUTORINNEN UND AUTOREN

- Vrijwilligerscentrale Utrecht* (2005): Eindrapportage Project: EVC-praktijkschool voor niet- of laaggeschoolde meisjes/vrouwen. Utrecht: Vrijwilligerscentrale.
- Weber, M. (1972): Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen
- Wehner, T./Gentile, G.-C./Güntert, S. T. (2007): Bürgersinn. In: Moser, K. (Hg.): Wirtschaftspsychologie. Heidelberg, S. 337-355
- Wehner, T./Güntert, S. T. (2005): Commitment und Involvement in der Freiwilligenarbeit und in der Erwerbsarbeit. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hg.): Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress. Dortmund, S. 117-120
- Wehner, T./Mieg, H./Güntert, S. T. (2006): Frei-gemeinnützige Arbeit. In: Mühlpfordt, S./Richter, P. (Hg.): Ehrenamt und Erwerbsarbeit. München, S. 19-39
- Wehner, T./Ostendorp, C./Ostendorp, A. (2002): Good practice? Auf der Suche nach Erfolgsfaktoren in gemeinwohlorientierten Freiwilligeninitiativen. Arbeit, 11(14), S. 48-62
- Weick, St. (2004): Lebensbedingungen, Lebensqualität und Zeitverwendung. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Alltag in Deutschland. Wiesbaden, S. 412-430
- Wilson, J. (2000): Volunteering. Annual Review of Sociology, 26, S. 215-240
- Wilson, J. (2003): Doing Well by Doing Good: Volunteering and Occupational Achievement Among American Women. In: Sociological Quarterly, 44(3), S. 433 - 450
- Zierau, J. (2001a): Genderperspektive - Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement bei Männern und Frauen. In Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Gesamtbericht, Hgg. von Bernhard von Rosenblatt. Stuttgart, S. 136-145
- Zierau, J. (2001b): Genderperspektive - Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement bei Männern und Frauen. In Freiwilliges Engagement in Deutschland. Freiwilligensurvey 1999. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 3: Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport, Hgg. von Sibylle Picot. Stuttgart, S. 15-110
- Zimmer, A./Priller, E. (2007): Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel, Wiesbaden
- Zimmer, A./Priller, E. (2007): Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse der Dritte-Sektor-Forschung. Wiesbaden
- ZWAR e.V. (Hg.) (2007): Das Schöne liegt so nah. Ein Museumsführer Ruhrgebiet gedacht und gemacht von und für ältere Menschen. Bochum
- ZWAR Zentralstelle NRW (Hg.) (2006): ZWAR – das pädagogische Konzept Dortmund. Download unter www.zwar.org

Die Autorinnen und Autoren

- Bachler, Sigrid, Dr., DGB Bundesvorstand, Bereich Gesellschaftspolitik/Grundsatz, sigrid.bachler@dgb.de
- Birkhölzer, Karl, Dr., TU Berlin/Interdisziplinäres Forschungsprojekt Lokale Ökonomie, Karl. Birkhoelzer@tu-berlin.de
- Blümke, Dirk, Referatsleiter Malteser Hospizarbeit, malteser.hospizarbeit@maltanet.de
- Bode, Ingo, PD Dr., derzeit: Lehrstuhlvertreter an der Bergischen Universität Wuppertal, ibode@uni-wuppertal.de
- Bunk, Bettina, Projekt generationaktiv, DRK Kreisverband Schwäbisch Gmünd e.V., b.bunk@drk-gd.de
- Cramer, Ulrich, Dr., Abteilungsleiter im Ministerium für Wirtschaft und Arbeit in Sachsen-Anhalt, vorzimmer5@mw.sachsen-anhalt.de
- Depprich, Heike, Tagesmütterwerk Hagen e.V., kontakt@tagesmuetterwerk-hagen.de
- Dienel, Hans-Liudger, Dr., Zentrum Technik und Gesellschaft an der TU Berlin sowie nexus Institut für Kooperationsmanagement, dienel@ztg.tu-berlin.de
- Engels, Rüdiger, Mitarbeiter am Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiterbildung und Unter-

richtsforschung von Sachsen-Anhalt (LISA) - Modellversuch Demokratie-Transfer und Service-Learning; REngels@lisa.mk.lsa-net.de“

Evers, Adalbert, Prof. Dr., Justus-Liebig-Universität Giessen, Professur für Vergleichende Gesundheits- und Sozialpolitik, adalbert.evers@uni-giessen.de

Geest, Werner, AWO Schleswig-Holstein gGmbH, Werner.geest@awo-sh.de

Güntert, Stefan Tomas, Dr., ETH Zürich, ZOA - Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften, sguentert@ethz.ch

Gunnemann, Torsten, Caritasverband für die Diözese Limburg e.V., torsten.gunnemann@dicv-limburg.de

Hammer, Eckart, Prof. Dr., Evangelische Fachhochschule Reutlingen-Ludwigsburg, Professor für Soziale Gerontologie und Erwachsenenbildung, e.hammer@efh-ludwigsburg.de

Hildebrandt, Eckart, Prof. Dr., Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, seeloewe@wzb.eu

Klein, Ansgar, PD Dr., Geschäftsführer des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement (BBE) und Privatdozent für Politikwissenschaft an der Universität Bremen, klein@deutscher-verein.de

Kochanek, Johannes, Reginenheim/Altenheim Hamm, kochanek@reginenhaus.de

Kotlenga, Sandra, Zoom e.V.- Gesellschaft für prospektive Entwicklungen, s.kotlenga@prospektive-entwicklungen.de

Meyer, Petra, DGB Bezirk Berlin – Brandenburg, petra.meyer@dgb.de

Monreal, Guido, Bildungsreferent, ver.di Jugendbildungsstätte Berlin-Konradshöhe e.V., info@verdi-bildungsstaette.de

Münz, Angelika, Community Partnership Consultants, Niederlande, Angelika@community-partnership.net

Nörber, Martin, Dr., Referent für politische Bildung, Hessischer Jugendring e. V., Noerber@Hessischer-Jugendring.de

Olk, Thomas, Prof. Dr., Lehrstuhl für Sozialpädagogik und Sozialpolitik an der Philosophischen Fakultät III der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Vorsitzender des Sprecherrates des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement (BBE), thomas.olk@paedagogik.uni-halle.de

Peters, Christian, ETH Zürich, ZOA - Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften, cpeters@ethz.ch

Priller, Eckhard, Dr. sc., Wissenschaftszentrum Berlin

für Sozialforschung, priller@wzb.eu

Roters, Andreas, Geschäftsführer des Städte-Netzwerk NRW e.V., roters@netzwerk.nrw.de

Sänger-Strüder, Ursula, Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands, Diözesanverband Köln, Projekt „Familienpaten“, ursula.saengerstrueder@erzbistum-koeln.de“

Schoof, Hildegard, Gründerin und ehemalige Leiterin des SOS-Mütterzentrum Mehrgenerationenhaus Salzgitter, mz-salzgitter@sos-kinderdorf.de

Schulmeyer, Werner, ehrenamtlicher Geschäftsführer des Lenninger Netzes e.V., w.schulmeyer@t-online.de

Schumacher, Ulrike, Dr., Zentrum Technik und Gesellschaft an der TU Berlin, schumacher@ztg.tu-berlin.de

Senger-Vollstedt, Christa, Sozialdienst kath. Frauen, ARCHE, Bad Krozingen, arche@skf-staufen.de

Stanjek, Paul, ZWAR Zentralstelle NRW, pa.stanjek@zwar.org

Strauß, Susanne, Dr., Universität Tübingen, susanne.strauss@uni-tuebingen.de

Vandamme, Ralf, Dr., Fachberater StädteNetzwerk BE am Städtetag Baden-Württemberg, ralf.vandamme@staedtetag-bw.de

Wehner, Theo, Prof., ETH Zürich, ZOA - Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften, twehner@ethz.ch

Weisbrod-Frey, Herbert, Bereichsleiter Gesundheitspolitik bei der ver.di Bundesverwaltung, Herbert.Weisbrod-Frey@verdi.de

Zimmer, Annette, Prof. Dr., Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Professur für Sozialpolitik und Vergleichende Politikwissenschaft, zimmean@uni-muenster.de

Die Arbeitsgruppe „Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements im Sozialstaat der Zukunft“ des BBE (AG 7)

Eine Kurzdarstellung

I. Relevanz des Themas für das BBE

In einem Umbau des Sozialstaats gilt es die Bürgerinnen und Bürger als kooperative Mitgestalter sozialstaatlicher Leistungen stärker in den Blick zu nehmen. Dabei ist Bürgerschaftliches Engagement kein „Ausfallbürge“ für den sich zurückziehenden Sozialstaat, sondern eine zentrale Ressource für die Qualität von Sozialpolitik: Bürgerschaftliches Engagement bringt seine eigene Produktivität in die Verbesserung von Pflege und Jugendhilfe, von Kinderbetreuung und in weitere Felder sozialpolitischer Gestaltung und Leistungserbringung ein.

Die Gestaltung des Sozialen muss verstärkt als eine kooperative Aufgabe von Bürgerinnen und Bürgern, gesellschaftlichen Organisationen, Wirtschaftsunternehmen und Staat begriffen und praktiziert werden. Sozialstaatliche Institutionen müssen sich gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern öffnen und deren Beteiligung und Mitwirkung möglich machen. Der Sozialstaat ist als ein „ermöglichender Staat“, gefordert, der die Rahmenbedingungen für mehr Bürgerengagement, für Netzwerke und selbstorganisierte Zusammenschlüsse verbessert und ausbaut. Als „aktivierender Staat“, fördert er diejenigen Gruppen in der Gesellschaft gezielt, die wegen fehlender Ressourcen wie Bildung oder Einkommen im geringeren Maße engagiert sind.

II. Themenbereiche

Die TeilnehmerInnen der Themengruppe sind insbesondere daran interessiert, dass das Netzwerk in der dargestellten Perspektive zunächst Fragen des Gesundheits- und Pflegebereichs beispielhaft aufgreift

und bearbeitet. Dabei sollen auch die Erfahrungen von Selbsthilfe, Wohlfahrtsverbänden und Kommunen in die Arbeit der Projektgruppe einfließen.

Die Arbeit der Projektgruppe ist als work in progress zu verstehen. Insofern sind die hier aufgelisteten Schwerpunkte der Dynamik des Arbeitsprozesses unterworfen und nicht abschließend definiert.

Zusammenwirken stationärer, ambulanter und häuslicher Pflege

An das bürgerschaftliche Engagement werden in den verschiedenen Bereichen der Pflege unterschiedliche Anforderungen gestellt. Dabei kann es gerade auch beim Zusammenwirken der Pflegebereiche einen wertvollen Beitrag leisten. Von besonderem Interesse ist in diesem Zusammenhang die Betreuung Demenzkranker und Sterbender unter Einbezug der Erfahrungen der Hospizbewegung.

Strukturen und Anforderungen der Beteiligung/Partizipation von Kranken und Engagierten in Gesundheitswesen und Pflege

Das Netzwerk soll aktuelle politische Maßnahmen der Stärkung von Patientenrechten in der Projektgruppe begleiten und auch den Fokus der Beteiligung von Engagierten im Gesundheits- und Pflegebereich hinzunehmen.

Spannungsfeld von Hauptamtlichkeit und Ehrenamtlichkeit: Öffnung des Berufsrollenverständnisses

Ein besonderes Problem verortet die Themengruppe im Verhältnis von Haupt- und Ehrenamtlichen. Die bestehenden Probleme gilt es im Rahmen einer Be-

standsaufnahme in den Bereichen Gesundheits- und Pflegeberufe zu analysieren und praktische Impulse zu einer Verbesserung der Kooperation zu geben. Die Kompetenzen von Haupt- und Ehrenamtlichen müssen auch im Berufsrollenverständnis reflektiert werden.

Legislative Rahmungen von Schnittstellen zum und von Aufgabenfeldern des bürgerschaftlichen Engagements

Der Umbau des Sozialstaats macht es erforderlich, dass rechtliche Rahmenbedingungen der Engagementförderung auch in den einzelnen Bereichen des Engagements fortentwickelt werden. Die Themengruppe sieht Bedarf, aktuelle und absehbare legislative und administrative Rahmungen von Schnittstellen

zum und von Aufgabenfeldern des bürgerschaftlichen Engagements in den Bereichen Gesundheit und Pflege aus Perspektive der Engagementförderung zu erörtern.

Teilhabe am Arbeitsleben und der Beitrag des bürgerschaftlichen Engagements

Bürgerschaftliches Engagement leistet eigene wichtige Beiträge in der Situation eines Ausschlusses von der Erwerbsarbeit. Es kann Erwerbsarbeit jedoch nicht ersetzen. Die Projektgruppe soll Übergänge zwischen Erwerbsarbeit, bürgerschaftlichem Engagement und Familienarbeit zum Gegenstand ihrer Arbeit machen und praktische Vorschläge erarbeiten, wie das bürgerschaftliche Engagement die Bedingungen der Teilhabe am Arbeitsleben verbessern kann.

Impressum

Herausgeber:	Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) Michaelkirchstr. 17/18 10179 Berlin www.b-b-e.de
V.i.S.d.P.:	PD Dr. Ansgar Klein, Geschäftsführer des BBE
Redaktion:	PD Dr. Ansgar Klein, Katja Hein
Titelfoto:	M. Gade/Pixelio www.pixelio.de
Fotos:	Reiner Zensen
Layout & Satz:	Regina Vierkant
Druck:	alinea Digitaldruck GmbH www.alinea-digitaldruck.de

Diese Publikation wurde gefördert durch den „Arbeitskreis Bürgergesellschaft und aktivierender Staat“ der Friedrich Ebert Stiftung und durch das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen.

Hinweise auf Publikationen/ Informationsmaterialien des BBE

Wenn unten nicht anders angegeben, können die Materialien als PDF-Datei im Internet abgerufen werden: www.b-b-e.de/downloads.html. Als Printversion sind einige der Materialien über die Geschäftsstelle des BBE erhältlich:

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement, Bundesgeschäftsstelle
Michaelkirchstr. 17/18
10179 Berlin

- **entwickeln | stärken | verbinden**

Das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement im Überblick (Positionen, Strukturen, Gremien, Arbeitsschwerpunkte, Mitglieder)

Die Broschüre stellt in 20 Punkten zunächst die engagementpolitische Agenda des BBE vor. Sie gibt einen Überblick über die Organisationsstruktur des BBE, stellt die acht aktuellen Arbeitsgruppen und ausgewählte Projekte vor. Dokumentiert werden auch die Mitglieder des BBE.



- **Zukunftstrends der Bürgergesellschaft**

Wohin entwickelt sich das bürgerschaftliche Engagement im gesellschaftlichen Wandel? Das im Koordinierungsausschuss des BBE verabschiedete Papier analysiert wichtige Zukunftstrends des Engagements. Behandelt werden u.a. der demografische Wandel, die Entwicklung in den Kommunen, Engagement, im Bereich Gesundheit und Pflege und im Umweltbereich, die Bedeutung des Engagements als demokratische Gestaltungsmacht und im Wertewandel. Diskutiert werden auch die Erfordernisse an engagementfördernder Infrastruktur.



- **„Ohne Moos nix los?!“
Wie viel Bezahlung verträgt das bürgerschaftliche Engagement?**

Dokumentation einer Fachtagung am 14. Februar 2007 in Frankfurt

Welche Rolle spielen monetäre Anreize für das bürgerschaftliche Engagement? Gibt es kritische Bereiche, in denen durch Geld der „Eigensinn“ des Engagements gefährdet wird? Gibt es Gruppen im Engagement, die ohne monetäre Anreize nicht mehr erreicht werden können? Die umfangreiche Dokumentation einer hessischen Fachtagung, an der auch das BBE beteiligt war, gibt Auskünfte.



- **Bürgerschaftliches Engagement und soziale Sicherung
Modelle für eine Tätigkeitsgesellschaft**

Dokumentation einer Fachtagung am 13. und 14. Juni 2005 in Bergisch Gladbach

Viele Menschen engagieren sich ein Leben lang, auch wenn ihre Erwerbsarbeitsbiografie oft – insbesondere bei Frauen und bei Menschen mit niedrigen oder keinen Bildungsabschlüssen – große Lücken aufweist. Vor diesem Hintergrund tritt die Frage einer sozialen Grundsicherung in den Vordergrund. Die Dokumentation führt in diese Debatte ein.



- **Organisationsentwicklung von Verbänden – neue Chancen für bürgerschaftliches Engagement**

Tagungsdokumentation eines verbandsübergreifenden Erfahrungsaustausches am 19. und 20. Januar 2005 in Frankfurt a. M.

Die Dokumentation präsentiert die Ergebnisse eines ersten Fachworkshops des BBE zu Fragen einer engagementfördernden Organisationsentwicklung von Verbänden aus allen Themenbereichen der Bürgergesellschaft. Es werden Organisationsentwicklungskonzepte und Erfahrungen aus den Bereichen von Wohlfahrts-, Umwelt-, Sportverbänden und Seniorengenossenschaften vorgestellt. Wissenschaftliche Zugänge leiten die Dokumentation ein.



- **Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfe von Migrantenselbstorganisationen**

Dokumentation eines Fachworkshop am 2. Dezember 2006 in Oberhausen

Wie können die Weiterbildungsbedarfe von Migrantenorganisationen (MSO) gelöst werden, um ihre Rolle als Trägerstrukturen für das bürgerschaftliche Engagement von Migrantinnen und Migranten zu stärken? Die Dokumentation der BBE-Fachveranstaltung führt in die Diskussion ein und gibt Handlungsempfehlungen.



ANHANG: INFORMATIONSMATERIALIEN DES BBE

- **Migrantenorganisationen als Akteure der Zivilgesellschaft: Integrationsförderung durch Weiterbildung**

Dokumentation einer Fachtagung am 14. und 15. Dezember 2007 in Nürnberg

Für das bürgerschaftliche Engagement von Migrantinnen und Migranten sind Migrantenorganisationen (MSO) von erheblicher Bedeutung. Wie können MSO besser in die Lage versetzt werden, dieses Engagement zu entwickeln und zu fördern? Die Dokumentation einer Fachtagung des BBE zusammen mit Partnerorganisationen gibt Auskünfte.



- **Engagierte Bildung – Bildung mit Engagement? Bildung, Schule und Bürgerengagement in Ostdeutschland**

Dokumentation einer Fachtagung des BBE am 4. und 5. Mai 2007 in Halle/Saale

Im Zentrum der, zusammen mit der Stiftung Demokratische Jugend durchgeführten dritten Fachtagung zum Thema „Schule und Engagement“ stehen Beispiele aus den ostdeutschen Bundesländern. Neben einführenden wissenschaftlichen Vorträgen werden in vier Foren die Rolle des bürgerschaftlichen Engagements als Haltefaktor bei Abwanderungen aus Ostdeutschland, das Verhältnis von Schule und lokaler Bürgergesellschaft, Möglichkeiten der Partizipation in der Schule sowie die Kooperation von Wirtschaft und Schule behandelt. Neun Arbeitsgruppen diskutieren u.a. die Rolle schulischer Fördervereine, das Konzept des „Service Learning“ oder auch die Lehreraus- und -fortbildung. Mit zahlreichen Praxisprojektvorstellungen.



- **engagiert**
Das Magazin zur Civil Academy

Die Civil Academy ist eine Fortbildungseinrichtung des BBE und der Deutschen BP AG. Das Magazin dokumentiert anschaulich, wie in der Civil Academy Kenntnisse und Erfahrungen aus Wirtschaft und gemeinnützigen Bereich konstruktiv und kreativ verbunden werden und wie das BBE und die Deutsche BP AG in strategischer Partnerschaft durch Fortbildungsangebote für junge Menschen zwischen 18 und 27 den Erfolg bürgerschaftlichen Engagements fördern. Vorgestellt werden auch herausragende Projekte von Teilnehmerinnen und Teilnehmern vor

Bestellung unter: <http://www.deutschebp.de/extendedgenericarticle.do?categoryId=9013371&contentId=7018338>



- **engagement macht stark!**
Das Magazin zur Woche des bürgerschaftlichen Engagements 2008

2008 findet die vierte „Woche des bürgerschaftlichen Engagements“ in Deutschland statt. Erstmals gibt das BBE dazu ein lebendiges Magazin heraus, dass anschaulich in die Themenschwerpunkte der Aktionswoche (Soziales, Bildung, Umwelt) einführt und an konkreten Beispielen eindrucksvoll die Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements demonstriert.

