

MONETARISIERUNG UND ENGAGEMENT. AUSBLICKE AUF DIE TÄTIGKEITSGESELLSCHAFT

(Vorbemerkung: Der folgende gemeinsame Text beider Autoren wurde von Ansgar Klein auf der Konferenz präsentiert, die das Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) am 19. Mai 2017 in Berlin anlässlich der Veröffentlichung des Zweiten Engagementberichts veranstaltete.)

Wir geben zunächst einen Überblick über die Befunde des Zweiten Engagementberichts (1), dann zu den daraus entstehenden Bewertungen (29), um in einem dritten Schritt den gesellschaftlichen und strukturellen Kontext der Monetarisierung von Engagement und die hier bestehenden Anforderungen und Herausforderungen für die Engagementförderung und Engagementpolitik auszuleuchten (3). Dieser dritte Teil basiert auf einer bereits vorliegenden Veröffentlichung von Thomas Röbbke. Alle Überlegungen sind geleitet von jahrelangen Fachdiskursen zum Thema im Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE).

1. Befunde des Zweiten Engagementberichts

Der Zweite Engagementbericht enthält eine differenzierte Bestandsaufnahme und Bewertung des Themas Monetarisierung des Engagements: „Während im Sport 40 % und im Sozialbereich 18 % monetarisiertes Ehrenamt erhoben werden, finden sich in den Feldern der internationalen Solidarität mit 3%, Bürger- und Ver-

braucherinteressen mit 4,3% und in den kirchlichen Vereinigungen mit 5,4% deutlich schwächere Ausprägungen“ (S. 223).

Jenseits echter Aufwandsentschädigungen finden sich geldwerte Anreize des Engagements etwa bei der bereits mehrfach erhöhten Übungsleiterpauschale, bei Kombinationen aus Minijob und Übungsleiterpauschale oder auf dem zweiten Arbeitsmarkt (Ein-Euro-Jobs, Bürgerarbeit), dort zudem verbunden mit Sanktionierungen bei den Transfergeldern für den Fall der Untätigkeit.

Von besonderer Bedeutung, so der Bericht, sind die kommunalen Ehrenämter. Hier erreicht das Spektrum von Gemeinderatsmitgliedern, OrtsvorsteherInnen, BürgermeisterInnen, Mitgliedern von Beiräten, der Mitwirkung im Jugendhilfeausschuss oder in kommunalen Bibliotheken bis zu den SchöffInnen, WahlhelferInnen, rechtlichen BetreuerInnen oder auch dem Engagement bei der Nachmittagsbetreuung an der Ganztagschule oder in der Pflege, wo laut einer Studie des Deutschen Vereins in einzelnen Fällen bis zu 25 Euro/Stunde bezahlt werden (S. 230). Auch die Rettungsdienste und die Freiwillige Feuerwehr sind stark von der Monetarisierung betroffen.

Die Monetarisierung des Engagements trägt dazu bei, atypische Beschäftigungsformen insbesondere in der Wohlfahrtspflege auszuweiten. Aus Sicht vor allem der Gewerkschaften gefährdet die Mone-

tarisierung daher die Einhaltung des Mindestlohns schwer erkämpften.

Diese Kritik richtet sich auch auf den Bundesfreiwilligendienst (BFD), dessen Teilnehmende in Ostdeutschland zu 80 Prozent Ü27 ohne Arbeit sind. Die Kritik der Gewerkschaften kreist hier um den Begriff der „Arbeitsmarktneutralität!“. Sie weisen darauf hin, dass immer noch alle Zivildienstplätze antragsberechtigt für den BFD sind – obwohl der Zivildienst ein Pflichtdienst und vielerorts keineswegs nur ein „Lerndienst“ war, sondern die einfachen Tätigkeiten gerne auch ins Zentrum gerückt hat (Fahrer, Pförtner, Möhrenschnneider), um kostengünstig Arbeitsplätze zu ersetzen.

Auch die Jugendfreiwilligendienste bieten Taschengeld, Sozialversicherungsbeiträge sowie kostenlose Unterkunft und Verpflegung im Rahmen und zur Ermöglichung eines zeitintensiven zivilgesellschaftlichen Lerndienstes an. Würde dieses Ziel in den Hintergrund treten, träfe die gewerkschaftliche Kritik auch dieses Format – doch ist hier der Lerndienstcharakter immer wieder als tragend beschrieben worden.

Das sieht beim BFD an vielen Stellen anders aus. In der Publizistik kommunaler Spitzenverbände findet sich gar die Beschreibung: Der BFD ist der „Ersatz des Ersatzdienstes“ – eine derartige Beschreibung verfehlt freilich den gewünschten Charakter des BFD als zivilgesellschaftlicher Lerndienst ums Ganze und wirft angesichts der für die FWD insgesamt aufgebrauchten Mittel des Staates, die den größten Teil des Etats für Engagementpolitik erfordern, ernste fachlicher Nachfragen auf.

Der Zweite Engagementbericht spricht allgemein von „fließenden Grenzen“ zwischen Erwerbsarbeit und Engagement und beschreibt die Monetarisierung als „Ausweitung einer ökonomischen Ratio-

nalität“: „Durch diese Formen der Ökonomisierung drohen bestimmte Potenziale des Engagements aus dem Blick zu geraten oder verloren zu gehen. Die Wahrnehmung des Nutzens freiwilligen Engagements und Ehrenamts konzentriert sich auf seinen quantifizierbaren und messbaren ökonomischen Ertrag, vernachlässigt seine Bedeutung für die Entwicklung einer demokratischen Kultur und Praxis, sowohl innerhalb von Organisationen als auch auf der Ebene des Gemeinwesens“ (S. 228).

Der empirische Befund fällt im Zweiten Engagementbericht deutlich aus, allerdings verbunden mit dem Hinweis, es sei „anzuerkennen, dass Formen der Monetarisierung im Ehrenamt eine aktivierende Wirkung entfalten und eine Daseinsberechtigung haben können: sei es auf der individuellen Ebene in schwierigen Lebenslagen, etwa in passageren Lebenssituationen, sei es lokal in bestimmten Bereichen der Daseinsvorsorge, insbesondere dort, wo ehrenamtliche Gewährleistungsfunktionen übernommen werden. Hier gilt es genau hinzusehen, um einerseits die positiven Effekte der Integration durch ein Ehrenamt nutzen zu können, Traditionen im Bevölkerungsschutz nicht zu gefährden und freiwillig Tätige nicht durch Bezahlung ungebührlich in Bereichen einzusetzen, die durch Erwerbstätige und Fachkräfte versorgt werden sollten.“ (S. 236)

2. Bewertungen des Zweiten Engagementberichts

In seiner Bewertung ist der Zweite Engagementbericht klar: „Freiwilliges Engagement muss in seiner Form und institutionellen Einbindung von bezahlten Tätigkeiten unterscheidbar bleiben.“ (S. 237)

Um diese Unterscheidung deutlich zu machen, differenziert der Bericht (S. 239f.) nach:

- beruflichen Tätigkeitsformen mit Gemeinwohlbezug,
- neben- und quasi-beruflichen gemeinwohlbezogenen Tätigkeiten,
- in Qualifikationszusammenhänge eingebundene gemeinwohlbezogene Tätigkeiten,
- genossenschaftlichen und gemeinwirtschaftlichen Tätigkeiten,
- ehrenamtlichen Tätigkeiten mit Entschädigung,
- selbstorganisierten nachbarschaftlichen Formen der Unterstützung in Reziprozitätsbeziehungen,
- freiwilligem Engagement und ehrenamtlicher Tätigkeit ohne geldwerte Leistungen.

Deutlich spricht sich der Bericht gegen die „Vermengungen zwischen unterschiedlichen gesetzlichen Privilegierungstatbeständen in Feldern nebenberuflicher Tätigkeiten“ aus, etwa gegen die Kombination von Minijob und Übungsleiterpauschale in Höhe von 640 Euro (S. 241). Grauzonen bei der Bezahlung von Ehrenamt gilt es zu vermeiden.

Zudem weist der Bericht darauf hin: „Die einzelne Person darf nicht auf eine lohnähnliche Entgeltung ihrer freiwilligen Tätigkeit angewiesen sein, um sich engagieren zu können“ (S. 242). Damit werden das Thema der sozialen Grundsicherung und die Bedeutung sozialer Bürgerrechte für das Engagement angesprochen.

Auch, so der Bericht, „dürfen Maßnahmen der Arbeitsförderung nicht mit Instrumenten der Förderung von ehrenamtlichen Tätigkeiten verschränkt werden“ (S. 242). Allerdings sieht der Bericht hier einen konstruktiven Weg. Sofern es um Fragen der Sicherung der lokalen Daseinsvorsorge geht, könnte der Eigensinn des Engagements in Koproduktionen der Zivilgesellschaft mit Kommune, Staat und Wirt-

schaft erhalten und fortentwickelt werden („Vergesellschaftung von Infrastrukturaufgaben“; S. 246).

Eindeutig plädiert der Bericht in nebenberuflichen Arrangements für die Geltung der Mindestlohnregeln und das Schließen der Umgehung von steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Vorgaben. Er plädiert auch für eine strenge Orientierung der Übungsleiterpauschalen an den gesetzlichen Vorgaben und fordert in diesem Sinne eine Revision der Übungsleiterpauschale (S. 247).

3. Monetarisierung und die Frage der Vereinbarkeit von gutem Engagement und guter Erwerbsarbeit – 10 Herausforderungen für die Engagementförderung

Der Engagementbericht diskutiert die Frage der Monetarisierung des Engagements im Kontext der Frage nach dem Verhältnis von Erwerbsarbeit und Engagement. Die fließenden Übergänge machen deutlich, dass in Anlehnung an Hannah Arendt Formen von Handeln, Arbeit und Herstellen ineinanderfließen können (S. 225). Dies ist der Hintergrund der Verwendung des Begriffs der Tätigkeitsgesellschaft, der für das Zusammenspiel zivilgesellschaftlicher und marktbezogener Handlungslogiken in einem Feld koexistierender und auch zuweilen kooperierender Tätigkeitsformen steht. Der Begriff zielt darauf ab, eine Hegemonialstellung der Erwerbsarbeit im breiteren Feld gesellschaftlicher Tätigkeiten zu vermeiden.

Daher werfen wir einen Blick auf die Soziologie der Erwerbsarbeitsgesellschaft, in der nicht nur die Erwerbsarbeit im engeren Sinne, sondern auch andere Bereiche wie der Freizeitsektor oder das Familienleben von Haltungen und Normen geprägt sind, die dezidiert aus der Erwerbsarbeit stammen.

Unsere Skizze von 10 großen Herausforderungen (Röbke 2017) macht auf die Bedeutung weiterer Diskussionen aufmerksam, denen wir uns in der Engagementpolitik der kommenden Jahre in einem multisektoralen Dialog und insbesondere in einem Dialog von Wirtschaft und Zivilgesellschaft zu stellen haben (Adloff/ Klein/ Kocka 1995).

3.1 Freiwilliges Engagement als selbstverständlicher Bestandteil einer Work-Life-Balance

Immer mehr Menschen nehmen heute bürgerschaftliches Engagement als eine selbstverständliche Facette ihres Lebensentwurfs an. Zwar nimmt die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren deutlich zu, aber es wächst vor allem der Sektor der Teilzeitarbeit. Nach Stunden gemessen arbeiten wir heute ein Drittel weniger, als noch vor fünfzig Jahren, trotz einer sehr hohen Beschäftigungsquote. Und der Trend wird sich fortsetzen.

Ein Engagement aufzunehmen gehört heute selbstverständlich zum Lebensentwurf von immer mehr Menschen: Deutlich über vierzig Prozent der Wohnbevölkerung in Deutschland ab 14 Jahren engagiert sich regelmäßig, ermittelt der Freiwilligensurvey 2014.

Diese gestiegene Anziehungskraft kann auch als Kompensationsbedürfnis gegenüber Entfremdungserfahrungen der Erwerbsarbeit interpretiert werden. Das Gefühl der Selbstwirksamkeit und Anerkennung ist ein unverzichtbares Bedürfnis in einer pluralistischen Massengesellschaft. Im eigenen Engagement kann es ausgelebt werden.

3.2 Probleme der zeitlichen Synchronisierung des Engagements

Auch wenn immer mehr Menschen im Durchschnitt weniger arbeiten: Die in-

dividuellen Zeithorizonte verschieben sich durch unterschiedliche Arbeits- und Bildungszeiten oder gestiegene Mobilitätsanforderungen. Das wirft Probleme der Synchronisierung des Engagements auf. Ehrenamtliches Engagement war traditionell das Engagement einer ganzen Familie oder einer Peergroup in einem eigenen Sozialraum, etwa einem Dorf oder einem Stadtteil. Durch die Vervielfältigung des Freizeitangebotes und die dafür vorgesehenen Zeiträume und -kontingente wird das Engagement zusätzlich individualisiert.

3.3 Das sporadische Engagement wächst und mit ihm das Bedürfnis nach Professionalisierung, um die Selbstorganisationsfähigkeit der Zivilgesellschaft zu bewahren

Die Bereitschaft, sich sporadisch zu engagieren, nimmt zwar zu, relativ aber sinkt bei gleichzeitigem Wachstum der zivilgesellschaftlichen Organisationen die Bereitschaft, zeitintensive Verantwortungsposten zu übernehmen. Dadurch gerät die Selbstorganisationsfähigkeit der Zivilgesellschaft unter Druck. Organisationen, die es sich leisten können, reagieren darauf mit Einstellung von Personal, etwa hauptamtlichen Geschäftsführungen. Damit entsteht eine neue Zwei-Klassen Gesellschaft ehrenamtlich und hauptamtlich geführter zivilgesellschaftlicher Organisationen.

3.4 Soziale Kluft im Engagement: Einkommen, Bildung, Gesundheit

Der Freiwilligensurvey zeigt eine hartnäckige soziale Kluft, übrigens seit seiner Ersten Erhebungswelle im Jahr 1999. BeamtInnen (61,3%/60,2%) engagieren sich etwa doppelt so häufig wie ArbeiterInnen (33,1%/30,7%). In etwa im gleichem Maße steht das Engagement von Menschen mit

niedrigem Bildungsgrad (28,3%) zu jenen mit hohem Bildungsgrad (52,3%). Ähnliche Unterschiede finden sich beim Grad der Gesundheit. Die sozialen Gräben, die unsere gesamte Gesellschaft durchziehen, spiegeln sich im freiwilligen Engagement. Es kann diese Kluft sogar vertiefen. Wenn wir den von Pierre Bourdieu und David Putnam geprägten Begriff des „Sozialen Kapitals“ nicht nur, wie es üblich ist, als Indikator des sozialen Zusammenhalts, sondern als Zeichen von Distinktionsgewinnen betrachten, zeigt sich auch seine exkludierende Seite. Das ist nicht neu. Schon das klassische Ehrenamt im 19. Jahrhundert war ein Zeichen für die Zugehörigkeit zur „Guten Gesellschaft“.

Brauchen wir vor diesem Hintergrund andere Angebote, eine andere Anerkennungskultur für geringer qualifizierte Menschen? Sind unsere Gelegenheiten, ein Ehrenamt aufzunehmen, für bestimmte Zielgruppen nicht passgenau und attraktiv? Ist das bürgerschaftliche Engagement zu stark auf die Motivations- und Qualifikationsprofile der Mittelschicht zugeschnitten?

Begrenzte Formen des Ehrenamtes mit höherem Selbstgestaltungsgrad und informelleren Organisationsstrukturen nehmen zu. Das schraubt auch die Anforderung an Flexibilität und mitgebrachte Fähigkeiten in die Höhe. Möglicherweise ist das ein Grund dafür, dass Menschen mit geringerer Bildung (s.u.) im bürgerschaftlichen Engagement deutlich unterrepräsentiert sind (Klatt/Walter 2011).

3.5 Monetarisierung und Übergänge von der Freiwilligenarbeit in die Erwerbsarbeit? Sharing Economy

Nach den Zahlen des Freiwilligen surveys oder anderer Untersuchungen (INBAS 2015) spielt das „bezahlte“ Ehrenamt meist nur eine Nebenrolle. Und dennoch gibt es

immer wieder Grenzbereiche, in denen fließende Übergänge zwischen freiwilligem Engagement und bezahlter Erwerbsarbeit sinnvoll sein könnten. So haben vor allem Initiativen, die von der ehrenamtlichen Mitarbeit von Frauen profitieren – dazu zählen Mütterzentren, Mehrgenerationenhäuser oder auch Frauenverbände – angemahnt, die Ungleichheit von unbezahlter Frauenarbeit, die sich unter dem Deckmantel des freiwilligen Engagements verbirgt, nicht gering zu schätzen.

Für bestimmte Personengruppen, z.B. Arbeitslose oder Menschen mit depressiven Erkrankungen, die über das freiwillige Engagement wieder an die Erwerbsarbeit herangeführt werden könnten, wären fließende Übergänge zwischen freiwilligem Engagement und Erwerbsarbeit hingegen hilfreich. Und es gibt eine Reihe kultureller Initiativen, die verdeutlichen, wie aus rein ehrenamtlichen Gruppen Geschäftsfelder entwickelt werden, um aus dem freiwilligen Engagement einen existenzsichernden Beruf zu machen. Diese „kreativen Milieus“ (Richard Florida) sind schon immer durch eine Mischung von Haupt- und Ehrenamt, prekärer Beschäftigung und Selbstausbeutung charakterisiert.

3.6 Sharing Economy und Social Entrepreneurship oder: Wie ändern engagierte Projekte die Erwerbsarbeitslandschaft?

Wir finden in der volkswirtschaftlichen Debatte mittlerweile Begriffe, die eine neue Nähe zwischen Engagement und Erwerbsarbeit aufzeigen (Forschungsjournal Soziale Bewegungen 2016). Hierzu gehört der Social Entrepreneur, der nicht selten freiwilliges Engagement und ein gemeinwohlorientiertes Geschäftsmodell miteinander verquickt. Oder der Begriff der „Sharing Economy“, der eine große Nähe zur Commonsbewegung aufweist. Wo verlaufen die Trennlinien, wo die Übergänge? Neh-

men wir beispielsweise den Bereich der IT-Anwendungen: Wikipedia mag noch ein fast reines Engagementmodell sein. Aber das Gelände wird unübersichtlicher. Es gibt beispielsweise Open-Source-Anwendungen wie Linux, die dann von Firmen zu Geschäftsmodellen weiterentwickelt werden. AirBnB begann als Internetplattform für Couchsurfing und ist nun auf dem Weg zum profitablen Weltkonzern. UBER hat die Idee der Mitfahrzentrale okkupiert und verdient daran sehr gut. Genossenschaftliche Modelle, die auf geteilten Ressourcen und Verantwortungen beruhen, werden plötzlich zu profitablen Geschäftsfeldern. Wie verhält sich das Bürgerschaftliche Engagement zu diesen Entwicklungen (dazu Adloff/ Klein/ Kocka 2015)?

3.7 Arbeit 4.0: Tätigkeitsgesellschaft und Grundeinkommen

Die Arbeitswelt ist einem rasanten Wandel unterworfen, der neue Kombinationen für den Engagementbereich eröffnen kann, allerdings auch neue Gefahren heraufbeschwört. Da erstaunt es dann kaum, wenn Ideen die Fronten wechseln. So wurde beispielsweise das Grundeinkommen, das eigentlich aus dem links-alternativen Spektrum der Debatte um eine neue Tätigkeitsgesellschaft entstammt, jetzt bei Wirtschaftsbossen wie dem Siemens Vorstand Joe Käser hoffähig. Ulrich Beck, zur Erinnerung, hatte in den 1990er Jahren in seinem Konzept der „Bürgerarbeit“ den Freiwilligensektor mit dem Grundeinkommen verknüpft. Stehen wir, obwohl doch der derzeitige Beschäftigungsgrad so hoch ist wie nie, vor der von Beck beschworenen Entwicklung, dass der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgehen könnte?

Durch Automatisierung und Robotisierung (Stichwort: Arbeit 4.0) werden in den nächsten Jahrzehnten Millionen von Arbeitsplätzen in Industrie und Dienst-

leistungssektor wegfallen. Die Erwerbsarbeitszeit wird weiter reduziert. Wie wird sich diese Lücke füllen? Entstehen, um mit Hannah Arendt (1999) zu reden, neue Möglichkeiten einer Tätigkeitsgesellschaft, in der das Bürgerschaftliche Engagement eine größere Rolle spielen wird? Wird etwa durch den demografischen Wandel eine immer größere Gruppe von gut gebildeten, fitten und vor allem engagierten Rentnerinnen und Rentnern entstehen, die eine aktive dritte und vierte Lebensphase prägen werden? Oder nehmen schlecht bezahlte Jobs und Minirenten überhand, die mit einer Nebentätigkeit mit „Übungsleiterpauschale“ aufgefüllt werden müssen, damit es zum Lebensunterhalt reicht?

Ist es nicht auch eine Chance, die vielfältigen Handlungs- und Erfahrungsräume eines eigensinnigen Engagements in der Zivilgesellschaft als Räume für informelles und non-formales Lernen zu verstehen? Unter Wahrung des zivilgesellschaftlichen Eigensinns sind Arrangements in kommunalen Bildungslandschaften denkbar, die zu beruflichen Kompetenzen und zivilgesellschaftlichen Haltungen und Erfahrungen führen. Hier könnten Teilhabe und Kompetenzgewinn sinnvoll verbunden werden.

3.8 Sozialraum der Zukunft – Zukunft der Arbeit

Die Veränderung der Erwerbsarbeit hat auch massive Eingriffe in den Sozialraum zur Folge. Die Europäische Stadt, die seit Beginn der Moderne um eine Kombination von Öffentlichkeit und Handel herum zentriert war, wird in Zeiten des wachsenden Internethandels vor großen Herausforderungen stehen. So wird die Segregation der Bereiche Arbeit, Wohnen und Freizeit, die wir seit Beginn des 20. Jahrhunderts erleben konnten und die von der

Stadtentwicklungspolitik im Sinne gesunder Lebensverhältnisse ja auch gewünscht wurde – man denke an die Charta von Athen – sich weiter fortsetzen. Auch die ländlichen Räume ändern ihr Gesicht. Die Ortsmitten entleeren sich, weil der Handel auf die grüne Wiese zieht. Die Dorfkerne verlieren ihre Bewohnerschaft.

Es ist vor diesem Hintergrund nur folgerichtig, wenn politische Programme der Revitalisierung von Dorf- und Stadtkernen zunehmend auf Funktionen des bürgerschaftlichen Engagements setzen. Stadtteilzentren, Dorfgemeinschaftshäuser und weitere Einrichtungen versuchen die sich auftuenden Lücken zu schließen.

Die Verbindung der Polis als Ort der bürgerschaftlichen Versammlung und als Ort des Handels wird sich weiter entkoppeln. Die Frage ist, welchen Beitrag das bürgerschaftliche Engagement zur Revitalisierung dieser Sozialräume realistisch leisten kann.

3.9 Berufliche Qualifizierung und im Engagement erworbene Kompetenzen

Seit einigen Jahren nimmt die Debatte um soziale, non-formale und informelle Kompetenzen, die durch freiwilliges Engagement angeregt, gebildet oder vertieft werden können, an Fahrt auf. Verantwortliche in Betrieben wissen, wie wichtig es ist, dass in einer Zeit, in der das Arbeiten in Teams und Projekten zum Alltag gehört, nicht nur junge Führungskräfte, sondern Arbeitnehmer jeden Alters von Fähigkeiten profitieren, die sie im freiwilligen Engagement erwerben.

Die Diskussionslage hat sich verändert: Waren Arbeitgeber früher oft zögerlich, ja widerstrebend gegenüber dem freiwilligen Engagement eingestellt (Stichwort Freistellungsregelungen), so schätzen sie

es heute durchaus, wenn Menschen, etwa durch Ihre Funktion im Ehrenamt, schon Leitungsaufgaben übernommen haben. Freilich ist da noch viel Luft nach oben. Der Trend, dass Ausbildungsstellen oder Universitäten Bewerbungen auch nach geleistetem Engagement beurteilen, nimmt zwar zu. Aber Projekte des Service Learning in Bildungseinrichtungen sind noch recht selten systematisch in den Lehrplan integriert. Der anhaltende Zuspruch für die Freiwilligendienste ist sicher ein positives Zeichen. Wir wissen, dass diese Zeit viel zur Persönlichkeitsbildung beitragen kann, gerade bei jungen Menschen, die immer früher die Schule verlassen. Aber auch hier muss man Grenzen achten: Zum Beispiel dann, wenn das Engagement gleichsam zum Muss einer erfolgreichen Bewerbung wird und damit letztlich seinen Charakter der Freiwilligkeit verliert.

Für Menschen in langer Arbeitslosigkeit können die Erfahrungen von Selbstwirksamkeit und informelle wie non-formale Lernerfahrungen wichtige Haltungs- und Kompetenzgewinne bedeuten. Aber dies gelingt nur unter Bedingungen der Freiwilligkeit.

3.10 Koproduktion zwischen Haupt- und Ehrenamt – ausbaufähig

Angestoßen von Thomas Olk und Adalbert Evers haben wir ein neues Verständnis der Koproduktion entwickelt. Dienste und Leistungen im Bildungs-, Sozial- oder Kulturbereich werden unter Achtung der jeweiligen Anforderungsprofile, Kompetenzen und Verantwortungsgraden gemeinsam von Haupt- und Ehrenamtlichen erbracht. Etwa in einer Kita, in der sich Menschen unentgeltlich beim Vorlesen, Basteln, Singen usw. engagieren und damit den Bildungsauftrag der Einrichtung mit erfüllen. Andererseits wissen wir, etwa durch Untersuchungen wie ZiviZ,

dass sich in den stark reglementierten und professionalisierten Bereichen wie im Gesundheitswesen oder den Sozialen Diensten, relativ gesehen, weniger Ehrenamtliche betätigen, als etwa im Sport. Werden die Räume der Koproduktion größer oder enger? Größer durch ein systematisch betriebenes Freiwilligenmanagement? Enger durch immer mehr ausufernde Regeln und Vorschriften, die ehrenamtliche Tätigkeit beschneiden und unattraktiv machen?

Wir sollten diese Debatte ehrlich führen. Koproduktion ist kein Selbstläufer, auch wenn es gut klingt und erstrebenswert ist. Gibt es beispielsweise eine systematische Vermehrung der Stellen für Freiwilligenmanagement in sozialen Einrichtungen? Solange Freiwilligenmanagement keine Rolle in systematischen Förderrichtlinien spielt, muss es immer aus Sondermitteln bezahlt werden. Und die sind begrenzt.

Zudem muss die Debatte über Koproduktion im engen Zusammenhang mit den Fragen der öffentlichen Daseinsvorsorge, der öffentlichen Güter und der Zukunft wohlfahrtsgesellschaftlicher Arrangements geführt werden. Sie schließt an die Diskurse über Demokratie und Sozialstaat wie auch über „Kapitalismus und Zivilgesellschaft“ an. Die ökonomische Dimension der Zivilgesellschaft verdient in jedem Fall vertiefte Beachtung.

4. Fazit

Diese zehn Anmerkungen sind als eine Grundlage für die weitere Diskussion zu verstehen. Es gibt Anzeichen dafür, dass derartige Entwicklungen eintreffen können, aber ob sich daraus stabile Trends ableiten, ist nicht ausgemacht. Über die geschilderten Zusammenhänge bedarf es grundlegenden Wissens. Allerdings kümmern sich bislang jenseits der Engagementforschung weder die Soziologie der Arbeit

noch die Urbanisierungsforschung, weder das strategische Personalmanagement noch die Volkswirtschaftslehre ernsthaft um das Verhältnis von Erwerbsarbeit zum Bürgerschaftlichen Engagement.

Mit dem vorliegenden Beitrag wollten wir anregen, das Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement wesentlich breiter zu diskutieren als hinsichtlich der individuellen Vereinbarkeit von Beruf und Engagement oder der Debatte um Monetarisierung, auf die wir uns in den letzten Jahren konzentriert haben.

Insofern sind die Übergänge wie auch die Abgrenzungen zwischen Engagement und Erwerbsarbeit nach nachvollziehbaren fachlichen Kriterien zu gestalten. Dies betrifft insbesondere:

- Übergänge von Engagement und Erwerbsarbeit in Einrichtungen
- Arbeitsmarktneutralität von Freiwilligendiensten
- Engagement im Zusammenhang mit Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik – dies ist auch etwa für den BFD bei der Gruppe der Ü27 von bereits großer Bedeutung.
- Konzepte einer Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik unter Bedingungen einer Einbindung von Engagement bei strikter Freiwilligkeit sind geeignet, die informellen und non-formalen Kompetenzgewinne des Engagements zu nutzen, ohne dabei instrumentell mit Engagement umzugehen.

Die durchaus aussichtsreichen Entwicklungen eines Welfare Mixes – d.h. wachsender Kooperationen im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge zwischen Staat, Wirtschaft und Zivilgesellschaft – sind eine echte Herausforderung für die Kombinationen von „guter Arbeit“ und „eigensinnigem“ Engagement.

LITERATUR

- Adloff, Frank/ Klein, Ansgar/ Kocka, Jürgen 2015: Kapitalismus und Zivilgesellschaft. In: Forschungsjournal Soziale Bewegungen 2015: Themenheft „Kapitalismus und Zivilgesellschaft“, Heft 3, Jg. 29, September 2015, S.14-21.
- Arendt, Hannah 2007: Vita activa oder vom tätigen Leben, München
- Beck, Ulrich (Hg.) 199: Die Zukunft von Arbeit und Demokratie, Frankfurt am Main
- INBAS Sozialforschung 2015: Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen in Pflege, Sport und Kultur. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Download unter: www.bmfsfj.de
- Klatt, Johanna/ Walter, Franz 2011: Entbehrliche der Bürgergesellschaft? Sozial Benachteiligte und Engagement, Bielefeld.
- Röbbke, Thomas 2017: Vereinbarkeit von Engagement und Erwerbsarbeit – Folgerungen für die Engagementpolitik. In: BBE-Newsletter 7/2017