



ZEIT FÜR ENGAGEMENT

Dialogpapier

der Projektgruppe

#NeueZeiten – Arbeits- und Lebensmodelle im Wandel

ZUM DIALOGPAPIER

Neue Zeiten erfordern neue Ideen. Unter dem Titel „Projekt Zukunft #NeueGerechtigkeit“ erarbeitet die SPD-Bundestagsfraktion bis Sommer 2016 Antworten auf zentrale Zukunftsfragen für ein wirtschaftlich starkes und sozial gerechtes Land. Dabei setzen wir in sechs Projektgruppen auf einen breit angelegten Dialog mit Fachleuten, Verbänden und Organisationen sowie Bürgerinnen und Bürgern. Die erarbeiteten Konzepte sollen unmittelbar in die parlamentarische Arbeit der SPD-Fraktion einfließen.

Die Projektgruppe „#NeueZeiten – Arbeits- und Lebensmodelle im Wandel“ wird in den nächsten Monaten neue Ideen dafür entwickeln, wie in zeitlich immer stärker beanspruchenden Arbeits-, Lebens- und Bildungswelten auch künftig Zeitfenster für bürgerschaftliches Engagement erhalten oder auch neu geschaffen werden können. Denn: Bürgerschaftliches Engagement ist ein unverzichtbares Element unseres solidarischen und demokratischen Gemeinwesens – dies zeigt gerade wieder das enorme Engagement von Bürgerinnen und Bürgern wie von Hilfsorganisationen im Rahmen der Bewältigung des Flüchtlingszustroms.

Wie mehr „Zeit für Engagement“ gewonnen werden kann, dazu suchen wir den Dialog mit Expertinnen und Experten aus der Praxis – aus der Zivilgesellschaft, Hilfsorganisationen, Unternehmen, Gewerkschaften, Stiftungen und Verbänden.

Das vorliegende Dialogpapier ist noch kein Beschluss der SPD-Bundestagsfraktion, sondern beleuchtet mögliche Handlungsfelder und Lösungsansätze dafür, wie Engagierte und ihre Familien sowie Unternehmen und Bildungseinrichtungen, die Engagement selbst betreiben oder fördern wollen, besser unterstützt werden können. Hierzu möchten wir mit Ihnen gerne ins Gespräch kommen. Wir würden uns freuen, wenn Sie Ihre Expertise, Ihr Wissen und Ihre Erfahrung in den weiteren Prozess einbringen.

Dr. Martin Rosemann, Projektleiter
Ulrike Bahr, Stellv. Projektleiterin

INHALT

DIALOGPAPIER	4
I. Ausgangsbedingungen	4
1. Engagement Berufstätiger	4
2. Unternehmensengagement	5
3. Engagement lernen	6
4. Engagement mitdenken	7
II. SAGEN SIE UNS DIE MEINUNG!	8

DIALOGPAPIER

I. AUSGANGSBEDINGUNGEN

Unsere Demokratie lebt von aktiven Bürgerinnen und Bürgern, die sich engagieren und für eine gute, solidarische Gesellschaft einsetzen. Dies hat der Einsatz von Tausenden freiwilliger Helfer in der Flüchtlingshilfe gerade erst wieder besonders sichtbar gemacht. Unmittelbar erfahrbar wurde dabei auch die herausragende Bedeutung der einzigartigen Einbindung einer großen Zahl von Freiwilligen in die umfassenden Strukturen des Katastrophenschutzes und der Feuerwehren, ohne die Situationen wie der Flüchtlingszustrom überhaupt nicht zu bewältigen wären.

Es gibt viel Bereitschaft der Bürgerinnen und Bürger sich zu engagieren, kurzfristig und projektbezogen, aber oft auch langfristig. Viele Menschen ganz persönlich aber auch Staat, Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt profitieren von diesem Engagement. Es verdient darum Zeit und Unterstützung – auch von Staat und Wirtschaft.

Bürgerschaftliches Engagement bildet die Voraussetzung für die Entwicklung einer Bürgergesellschaft, in der Bürgerinnen und Bürger die Gesellschaft mitgestalten. Mit zeitlichen Freiräumen können Engagement-Willige besonders gut unterstützt werden. Engagement-Karrieren wollen wir darum fördern mit

- mehr Freiräumen für Berufstätige in der Wahl der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation,
- mehr Anerkennung und organisatorische Hilfe für engagierte Unternehmen,
- gezielter Hinführung zum Engagement schon in Schule und Ausbildung,
- einem arbeitsrechtlichen Rahmen, der Engagement unterstützt und nicht hemmt.

1. ENGAGEMENT BERUFSTÄTIGER

Der Fachkräftemangel und eine neue Generation selbstbewusster Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht nur Geld, sondern auch Sinn von ihrer Arbeit erwarten, bewegen immer mehr Unternehmen dazu, sich dem Thema „Bürgerschaftliches Engagement“ zu öffnen¹. Gute Arbeit bedeutet für die Fachkräfte der viel beschriebenen „Generation Y“ auch, in einem Unternehmen mit guter Reputation zu arbeiten und selbst Gelegenheit zu haben, viele Vereinbarkeiten zu leben: mit Familie und Sorgearbeit im weiteren Sinne, aber auch mit gemeinwohlorientierter und politischer Arbeit². Neben dem Arbeitnehmer/ der Arbeitnehmerin muss auch noch Platz für den Staatsbürger/ die Staatsbürgerin sein.

Die mittlere Generation und besonders Frauen sind wegen beruflicher und familiärer Belastungen in Ehrenämtern bislang unterdurchschnittlich vertreten: Mehr als ein Drittel der Gesamtbevölkerung ist irgendwo engagiert (36 Prozent), bei den Berufstätigen ist es nur rund jeder Vierte. 30 Prozent der Männer und 23 Prozent der Frauen üben neben ihrem Beruf noch eine ehrenamtliche Tätigkeit aus.³

Es fehlen **zeitliche Freiräume**, um sich auch als Berufstätige gesellschaftlich einzubringen. Wichtig ist es darum, wo immer möglich als „Digitalisierungsdividende“ echte Zeitsouveränität zu schaffen und die Freiheit, die das mobile Arbeiten bietet, sowohl räumlich als auch zeitlich zu nutzen. Dem steht oft noch die Unternehmenskultur bzw. die Unkultur ständiger beruflicher Verfügbarkeit entgegen.

¹ Vgl. z.B. Jutta Rump, Lebensphasenorientierte Personalpolitik: Strategien, Konzepte und Praxisbeispiele zur Fachkräftesicherung, Heidelberg 2014

² Vgl. z.B. Klaus Hurrelmann, Erik Albrecht, Die heimlichen Revolutionäre. Wie die Generation Y unsere Welt verändert, 2014

³ Daten aus Stichprobenerhebung von IfD Allensbach, auf de:statista

Einen (landes-)gesetzlichen **Anspruch auf Freistellungen** gibt es momentan nur für Engagierte im Katastrophenschutz und bei den Feuerwehren. Angeregt wird zu prüfen, diese Regelungen künftig auch anzuwenden, wenn es um andere zeitlich begrenzte und von staatlichen Stellen angeforderten Freiwilligeneinsätze geht – wie zuletzt etwa in einzelnen Fällen des Aufbaus und Notbetriebs von Flüchtlingsunterkünften. Es ist zu prüfen, ob für freistellende Unternehmen unbürokratische Regelungen gefunden werden können, über regionale Unternehmenskooperationen den durch solche Einsätze entstehenden Personalausfall zu kompensieren.

Wir regen auch an, dass Betriebs- und Personalräte mit den Unternehmen, die für ein Fördern des gesellschaftlichen Engagements ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgeschlossen sind, betriebsbezogene Vereinbarungen für ein **Kontingent von Verfügungstagen** abschließen. Das Verfahren zur Einbeziehung von Gleitzeitkonten oder auch einer Entgeltfortzahlung könnte dabei per Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Einen unmittelbaren Zugang zu mehr Zeit für Engagement würde demgegenüber die **Einführung von Wahlarbeitszeitkorridoren** ermöglichen, die flexibel auch den Bereich der sogenannten „vollzeitnahen Teilzeit“ mit umfassen⁴. Innerhalb dieser Korridore wäre regelmäßig eine individuelle Anpassung der Arbeitszeit auch im Hinblick auf den Wunsch nach Ausübung von bürgerschaftlichem Engagement möglich. Neben der Arbeitszeitanpassung ist eine verlässliche Planbarkeit der Arbeitszeit für Engagierte genauso wie für Eltern und Pflegende wichtig. Feste arbeitsfreie Zeiten für das Engagement sollen nach Möglichkeit garantiert werden. Im Gegensatz zur Arbeitszeitvariation zum Zwecke familiärer Sorge würde allerdings staatlicherseits kein finanzieller Zuschuss gewährt⁵. Allerdings können Engagierte vom Träger ihres Engagements eine Aufwandsentschädigung erhalten, die im Rahmen der gesetzlichen Regelung (Übungsleiterpauschale) dann steuerfrei bleibt.

Voraussetzung für verbindliche Ansprüche ist eine **Legaldefinition** des Bürgerschaftlichen Engagements. Die Engagementstrategie 2016 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hält fest: „Bürgerschaftliches Engagement bezeichnet die **freiwillige, nicht auf materielle Gegenleistungen ausgerichtete** und **meist kollektive** Tätigkeit für das jeweils subjektiv definierte **allgemeine Wohl**. Der Begriff umfasst auch den klassischen Begriff Ehrenamt, ergänzt diesen aber durch eine in einem allgemeinen Sinne politische Komponente [...]. Eine Verbindung zu eigenen Interessen (beispielsweise als Eltern, Nachbarn usw.) wertet dieses Engagement nicht grundsätzlich ab.“

2. UNTERNEHMENSENGAGEMENT

Viele Unternehmen erkennen das Potenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die über den Tellerrand blicken, vernetzt sind, sich durch ihre Engagements bereits in verschiedenen Arbeitsfeldern bewährt haben. Sie nehmen auch den Auftrag an, als Unternehmen ebenfalls Verantwortung für die Gesellschaft zu übernehmen und sich zu engagieren – zum Beispiel sozial, kulturell, für Bildung oder für die Umwelt. Denn Unternehmen profitieren immer mittel- und langfristig von gut funktionierenden und prosperierenden Gesellschaften, von regionaler Vernetzung, von einem positiven Image.

Das Engagement soll dabei zum Unternehmen und seinen Zielen passen. Große Unternehmen mit den entsprechenden Ressourcen entwickeln darum Strategien für ihr Unternehmensengagement (Corporate Social Responsibility, Corporate Citizenship) und fördern in Einzelfällen auch direkt das Engagement ihrer Mitarbei-

⁴ Zum Vorschlag von Wahlarbeitszeitkorridoren s. Dialogpapier „Elemente einer ...Zeitpolitik“

⁵ Vgl. die Ziffern zur Familienarbeitszeit bzw. zum Pflegebudget ebenda

tenden durch gemeinsame Firmenaktionen in sozialen Einrichtungen oder im Umweltschutz (Corporate Volunteering). Dieses Engagement verdient Aufmerksamkeit und Anerkennung auf allen politischen Ebenen. Politikerinnen und Politiker sollten darum über Good-Practice-Beispiele reden und dafür werben⁶.

Eine **Zertifizierung oder ein Siegel „Engagiertes/Engagementfreundliches Unternehmen“** (analog zu dem Siegel „Familienfreundliches Unternehmen“) hilft KundInnen und BewerberInnen diesen Aspekt gleich zu erkennen. Es kann in einem gemeinsamen Zertifizierungsprozess von Wirtschaft und dem für das Engagement zuständigen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ständig fortentwickelt werden.

Vielen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) fehlen die Möglichkeiten, in eigener Verantwortung entsprechende Konzepte für das Einbringen ihrer Ressourcen in ehrenamtliches Engagement vor Ort zu entwickeln. Hier könnten **lokale Initiativen für bürgerschaftliches Engagement** Beratungshilfe und Know-How-Transfer leisten. Dazu gibt es vielerorts bereits gut etablierte Formate wie etwa Lokale Aktionstage oder Marktplätze, auf denen Unternehmen mit gemeinnützigen Organisationen, Vereinen und Initiativen ins Gespräch kommen. Es ist Ziel des **Programms „Engagierte Stadt“** solche Initiativen zu stärken und zu vernetzen. Von großer Bedeutung ist nun, in einem nächsten Schritt, die in den ausgewählten Kommunen gemachten Erfahrungen flächendeckend zur Anwendung kommen zu lassen, denn es darf davon ausgegangen werden, dass letztlich alle Städte und Gemeinden im Rahmen ihrer Möglichkeiten ein großes Interesse daran haben, bei der Vernetzung von Zivilgesellschaft und Wirtschaft vor Ort und dem Aufbau einer engagementpolitischen Infrastruktur Unterstützung zu leisten. Auch den kleineren und mittleren Unternehmen, die an der Förderung des gesellschaftspolitischen Engagements ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessiert sind, könnte es helfen, die eigenen Möglichkeiten für sinnvolles Engagement auf den Bedarf vor Ort beziehen zu können.

3. ENGAGEMENT LERNEN

Engagementkarrieren beginnen früh. Selbstkritisch müssen wir feststellen, dass die Schulreform (Verkürzung der Schulzeit zur Hochschulreife auf 12 Jahre bei nahezu gleich gebliebenen Lehrplänen, Verdichtung der Schulzeit) und die Universitätsreform (Bologna-Prozess, Verschulung des Bachelor-Studiums, rigide Vorgaben zur Regelstudienzeit) nicht hilfreich für das außerschulische und außeruniversitäre Engagement waren. Über spürbare Einbrüche bei den engagierten Jugendlichen klagten Sportvereine, Feuerwehr und THW, Rettungsdienste und kirchliche Jugendorganisationen. Und natürlich gibt es auch Auswirkungen auf die Beteiligung bei spontanen Projekten und Initiativen außerhalb der Strukturen großer Verbände. Engagements enden zudem häufig abrupt, weil Engagierte arbeits- und ausbildungsbedingt mobiler sind als früher.

Das ist doppelt nachteilig: Wer sich als Jugendlicher nicht engagiert hat, beteiligt sich auch als Erwachsener wesentlich seltener aktiv.⁷ Außerdem bieten Engagements gerade jungen Menschen vielfältige Möglichkeiten, Lernerfahrungen zu sammeln, sich persönlich weiter zu entwickeln, Talente und Begabungen zu entdecken und auszubauen. Zukünftige Arbeitgeber schätzen darum BewerberInnen, die sich in Vereinen, Initiativen oder in einem Freiwilligendienst engagiert haben: Sie haben damit bereits Eigeninitiative, Durchhaltevermögen und Selbstorganisation unter Beweis gestellt.

Sowohl das Engagement in Verbänden, Initiativen und Projekten als auch die Teilnahme an Freiwilligendiensten sind immer noch sehr abhängig von Schichtzugehörigkeit und Bildungskarriere. Es gelingt noch zu wenig, auch Jugendliche aus bildungsfernen Milieus für die persönlichkeitsentwickelnden Chancen eines freiwilligen Engagements zu begeistern.

⁶ Überblick über die Formen von Unternehmensengagement bietet der „Monitor Engagement“ – Ausgabe Nr. 3: Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland, hrsg. vom BMFSFJ, 2010

⁷ Die früh beginnenden „Freiwilligenkarrieren“ arbeitet z.B. die Studie „Motive des Bürgerschaftlichen Engagements“, Kernergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung durch das Institut für Demoskopie Allensbach im August 2013, im Auftrag des BMFSFJ, heraus.

Kinder und Jugendliche brauchen wieder **Freiräume für selbstbestimmtes Engagement**. Schule und Universität müssen dafür Raum bieten. Angebote wie „**Engagement lernen**“ im Ganztagsschulbetrieb bieten die Möglichkeit, auch neue Zielgruppen zu erschließen. Der Charakter bürgerschaftlichen Engagements (freiwillig und eigensinnig) muss dabei aber erhalten bleiben.

- Wir setzen uns dafür ein, die Zusammenarbeit von Schulen und Zivilgesellschaft zu verbessern. Das gelingt zum Beispiel mit einer **erneuten Finanzierung** der Ausbildung von Schulbegleiterinnen und Schulbegleitern, die Lehrkräfte und Schulen bei der Umsetzung von Projekten vor Ort unterstützen. Das BMFSFJ hatte 2012 bis 2014 ein solches Modellprogramm finanziert. Angesichts der neuen Herausforderungen wollen wir zudem gezielt Projekte mit interkultureller Komponente aufsetzen, die Schülerinnen und Schüler sowie Studierende mit Zuwanderungsgeschichte für zivilgesellschaftliches Lernen begeistern.
- Im Rahmen der „**Qualitätsoffensive Lehrerbildung**“ wollen wir Projekte fördern, die die Zivilgesellschaft in den Lehr- und Lernalltag einbinden. Engagement Lernen als Lehr- und Lernform im Studium motiviert und befähigt zukünftige Lehrkräfte, diese Lehrform später besser im Unterricht anzuwenden.
- **Strukturen verstetigen** – Projektfinanzierungen bringen zwar Fortschritte und Innovationen, können aber immer nur ein erster Schritt sein. Das Kooperationsverbot in der Schulpolitik erweist sich hier als Hemmschwelle, die einer kontinuierlichen Bildungsförderung entgegensteht.

4. ENGAGEMENT MITDENKEN

Regelungen zur (Arbeits-)Zeitpolitik, aber auch in anderen Bereiche wie etwa der Ausgestaltung und Regulierung mobiler Arbeit können wesentlichen Einfluss darauf haben, ob es gelingt, Barrieren für Engagement abzubauen und Strukturen für bürgerschaftliches Engagement zu erhalten, zu stärken und weiter zu fördern.

Um dieses Ziel künftig auch in Gesetzgebungsprozessen bewusst im Blick zu behalten, regen wir an, Gesetzesvorhaben frühzeitig im Rahmen des üblichen Abstimmungsverfahrens zwischen den Ministerien und durch den Normenkontrollrat auch darauf hin zu prüfen, welche Folgen diese möglicherweise für das bürgerschaftliche Engagement haben kann. So könnten mögliche Barrieren für das Engagement, sowie gegebenenfalls Vorschläge zu deren Vermeidung, von vornherein mit in die Gesetzgebungsarbeit einbezogen werden. Hierzu brauchen wir eine koordinierende Stelle im zuständigen Bundesministerium (BMFSFJ), die die Belange des Engagements im Blick behält und offensiv vertritt. Sie muss von den anderen Ressorts der Bundesregierung angehört werden.

II. SAGEN SIE UNS DIE MEINUNG!

Wir laden Sie und allen anderen Interessierten zum Dialog darüber ein, wie im Zuge sich tiefgreifend wandelnder Arbeits-, Lebens- und Bildungswelten mehr Zeit für Engagement ermöglicht werden kann. Deshalb sind wir an Ihren Stellungnahmen zu den hier skizzierten Vorschlägen interessiert. Im Rahmen eines Dialogforums im Frühsommer 2016 möchten wir mit Ihnen dann zu ausgewählten Fragen und Aspekten noch einmal vertieft diskutieren.

Auf der Basis der Stellungnahmen und des Dialogforums erarbeiten wir anschließend konkrete politische Konzepte für eine gezielte Unterstützung von Engagierten selbst, sowie Betrieben und Bildungseinrichtungen, die solch ein Engagement ermöglichen. Die Ergebnisse werden dann in unsere parlamentarische Arbeit einfließen.

Neben Ihren schriftlichen Stellungnahmen und Ideen freuen wir uns auch über den direkten Austausch mit Ihnen zu unseren Fragen und über Einblicke in die Praxis. Kontaktieren Sie uns daher gerne für Gespräche und Projektbesuche.

**Bitte schicken Sie uns Ihre Kommentare und Anregungen möglichst bis zum 29. April 2016 an:
Ulf.Meyer-Rix@spdfraktion.de**