

Beschluss der SPD-Bundestagsfraktion vom 27. September 2016

Projekt Zukunft #NeueGerechtigkeit:

Zeit für Engagement

Neue Zeiten erfordern neue Ideen. Deshalb führt die SPD-Bundestagsfraktion einen breit angelegten Dialog mit Fachleuten, Organisationen und Bürgerinnen und Bürgern. Gemeinsam mit ihnen erarbeiten wir Konzepte für die Herausforderungen der Zukunft. Unser Ziel: Wir wollen, dass Deutschland auch in Zukunft ein erfolgreiches und zugleich gerechtes Land ist, ein Land, das zusammenhält: Projekt Zukunft #NeueGerechtigkeit. Die Projektgruppe #NeueZeiten ist eine von insgesamt sechs Gruppen, die im Rahmen dieses Projekts nach Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft sucht. Sie hat das folgende Konzept erarbeitet.

Aktive Bürgergesellschaft - die Basis unserer Demokratie

Unsere Demokratie lebt von aktiven Bürgerinnen und Bürgern, die sich freiwillig engagieren und für eine gute, gerechte und solidarische Gesellschaft einsetzen. Das hat der Einsatz von Tausenden freiwilliger Helferinnen und Helfer in der Flüchtlingshilfe besonders sichtbar gemacht. Dieses Engagement war zu großen Teilen spontan und selbstorganisiert. Gleichzeitig haben aber auch Wohlfahrtsverbände, Katastrophenschutz und Feuerwehren eine große Zahl von Freiwilligen in ihre Strukturen eingebunden. Ohne diese vielen Helferinnen und Helfer wären gesellschaftliche Herausforderungen wie die Unterbringung, Versorgung und Integration geflüchteter Menschen überhaupt nicht zu bewältigen.

Zeit für bürgerschaftliches Engagement bildet die Voraussetzung für die Entwicklung einer Bürgergesellschaft, in der Bürgerinnen und Bürger die Gesellschaft mitgestalten. Diese Zeit ist jedoch ein knappes Gut: Ständig größer werdende Anforderungen an Frauen und Männer in Familie und Beruf, zeitlich verkürzte und verdichtete Bildungsgänge an Schulen und Hochschulen erschweren vielen Menschen die Möglichkeit, sich kontinuierlich oder in zeitlich größerem Umfang zu engagieren.

Es gibt eine hohe Bereitschaft der Bürgerinnen und Bürger sich zu engagieren, kurzfristig und projektbezogen, aber oft auch langfristig. Viele Menschen ganz persönlich

aber auch die Gesellschaft insgesamt profitieren von diesem Engagement. Es verdient darum Zeit und Unterstützung - auch von Staat und Wirtschaft¹.

Mit zusätzlichen zeitlichen Freiräumen können Engagement-Willige besonders gut unterstützt werden. Engagement-Karrieren wollen wir fördern mit

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

Wir unterstützen die in dieser Legislaturperiode umgesetzte Engagementpolitik des Bundesengagementministeriums BMFSFJ. Es ist richtig, bereits in den Entstehungsphasen von Programmplanungen partizipativ mit Akteuren aus der Zivilgesellschaft zusammenzuarbeiten. Wir brauchen mehr Planungssicherheit statt nur kurzfristiger Projekte, aktive Vernetzung der Akteure auf allen Ebenen und eine enge Verknüpfung der allgemeinen Engagementförderung mit der Arbeit für Demokratie und gegen Extremismus.

1. Engagement Berufstätiger

Der Fachkräftemangel und eine neue Generation selbstbewusster Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht nur Geld, sondern auch Sinn von ihrer Arbeit erwarten, stellt für immer mehr Unternehmen einen Anreiz dar, sich dem Thema „Bürgerschaftliches Engagement“ zu öffnen² und sich dadurch als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. 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 Arbeit³. Neben dem Arbeitnehmer/ der Arbeitnehmerin muss auch noch Platz für den Staatsbürger/ die Staatsbürgerin sein.

¹ Das hier vorgelegte Konzept konzentriert sich ganz bewusst auf den zeitpolitischen Aspekt des bürgerschaftlichen Engagements. Ein Positionspapier zu weiteren Aspekten des Themas ist aktuell in Vorbereitung.

² Vgl. z.B. Jutta Rump, Lebensphasenorientierte Personalpolitik: Strategien, Konzepte und Praxisbeispiele zur Fachkräftesicherung, Heidelberg 2014

³ Vgl. z.B. Klaus Hurrelmann, Erik Albrecht, Die heimlichen Revolutionäre. Wie die Generation Y unsere Welt verändert, 2014

Der neue Freiwilligensurvey zeigt: Berufstätige engagieren sich überdurchschnittlich oft. Fast die Hälfte der Erwerbstätigen ist freiwillig tätig (43,6% in der Gesamtbevölkerung). Gleichzeitig können sie aber immer weniger Zeit aufbringen. Mehr als die Hälfte der Engagierten hat weniger als 1-2 Stunden wöchentlich zur Verfügung – zu wenig, um Leitungsfunktionen im Ehrenamt zu übernehmen. Frauen engagieren sich seltener als Männer – sie übernehmen meist den Hauptanteil der Familienarbeit.⁴

Es fehlen also **zeitliche Freiräume** für Berufstätige, um sich 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 Präsenz und Verfügbarkeit entgegen.

Einen (landes-)gesetzlichen **Anspruch auf Freistellungen** gibt es momentan nur für Engagierte im Katastrophenschutz und bei den Feuerwehren. Angeregt wird zu prüfen, ob diese Regelungen analog auf sämtliche, zeitlich begrenzten und von staatlichen Stellen angeforderten Freiwilligeneinsätze - wie zuletzt etwa beim Aufbau und Notbetrieb von Erstaufnahmestellen und Gemeinschaftsunterkünften für Geflüchtete - ausgeweitet werden können. Darüber hinaus 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, dem Beispiel einiger besonders engagierter Unternehmen folgen und betriebsbezogene Vereinbarungen für ein **Kontingent von Verfügungstagen** abschließen. Das Verfahren zur Einbeziehung von Gleitzeitkonten oder auch einer Entgeltfortzahlung könnte dabei per Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Voraussetzung für verbindliche Ansprüche ist eine **Legaldefinition** des bürgerschaftlichen Engagements. Die Engagementstrategie 2016 des 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.“

Einen wesentlich individueller gestaltbaren Zugang zu mehr Zeit für Engagement würde demgegenüber die **Einführung von Wahlarbeitszeitkorridoren** ermöglichen, die flexibel auch den Bereich der sogenannten „vollzeitnahen

⁴ Julia Simonsen/ Clemens Tesch-Römer/ Claudia Vogel, Freiwilligensurvey 2014, DZA 2016

Teilzeit“ mit umfassen⁵. Innerhalb dieser Korridore können Erwerbstätige Umfang und Lage ihrer Arbeitszeit im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber in regelmäßigen Abständen ihren jeweils aktuellen individuellen Bedürfnissen anpassen und dabei auch ihr bürgerschaftliches Engagement berücksichtigen. Neben der Arbeitszeitreduzierung ist es für Engagierte genauso wie für Eltern und Pflegende wichtig, die Arbeitszeit und die arbeitsfreie Zeit verlässlich planen zu können. Feste arbeitsfreie Zeiten für das Engagement sollen nach Möglichkeit garantiert werden. Im Gegensatz zur Arbeitszeitvariation zum Zwecke familiärer Sorge wird dafür aber staatlicherseits kein finanzieller Zuschuss gewährt⁶. Allerdings können Engagierte vom Träger ihres Engagements eine Aufwandsentschädigung erhalten, die im Rahmen der gesetzlichen Regelung (Übungsleiter- bzw. Ehrenamtspauschale) dann steuerfrei bleibt.

Die im Engagement gemachten Erfahrungen können – ohne diesem seinen Eigensinn zu nehmen - oft auch beruflich nützlich sein. Die Anerkennung und Attraktivität dieser Erfahrungen könnte dadurch gesteigert werden, dass Engagierte im Rahmen ihrer freiwilligen Tätigkeit anerkannte, **aus- bzw. weiterbildungsrelevante Zertifikate** für die von ihnen dabei erworbenen Kompetenzen erhalten. Das Projekt „Valikom“ etwa ist zurzeit dabei, eine zertifizierte ausbildungs- und berufsorientierte Bewertung nicht-formaler Kompetenzen zu entwickeln. Deren Nutzungsmöglichkeit sollte auch für den Engagement-Bereich geprüft werden⁷.

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 Citi-

⁵ Zum Vorschlag von Wahlarbeitszeitkorridoren s. Dialogpapier „Elemente einer ...Zeitpolitik“

⁶ Vgl. die Ziffern zur Familienarbeitszeit bzw. zum Pflegebudget ebenda

⁷ Solche aus- und weiterbildungsrelevanten Zertifikate könnten nicht nur für Auszubildende und Berufstätige, sondern auch für Schülerinnen und Schüler, Auszubildende und Studierende ein zusätzlicher Anreiz für Engagement sein. Vgl. dazu den entsprechenden Hinweis im Kapitel „Engagement Lernen“.

zenship) und fördern in Einzelfällen auch direkt das Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 werben⁸.

Eine **Zertifizierung oder ein Siegel „Engagiertes/Engagementfreundliches Unternehmen“** hilft KundInnen und BewerberInnen diesen Aspekt gleich zu erkennen. Gerade im Interesse der vielen kleineren Unternehmen, die sich lokal engagieren, ist darauf zu achten, dass eine solche Zertifizierung möglichst kostengünstig und wenig aufwändig gestaltet ist.

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; das gilt beispielsweise auch für den erfolgreichen Ansatz der vielen Mehrgenerationenhäuser in ganz Deutschland. 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) kontraproduktiv für das außerschulische und außeruniversitäre

⁸ Überblick über die Formen von Unternehmensengagement bietet der „Monitor Engagement“ – Ausgabe Nr. 3: Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland, hrsg. vom BMFSFJ, 2010

Engagement waren. Über spürbare Einbrüche bei den engagierten Jugendlichen klagen Sportvereine, Feuerwehr und THW, Rettungsdienste, Jugendverbände 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 seltener aktiv.⁹ Außerdem bieten Engagements gerade jungen Menschen vielfältige Möglichkeiten, Lernerfahrungen zu sammeln, sich persönlich weiter zu entwickeln, Talente und Begabungen zu entdecken und auszubauen.

Die Möglichkeit, analog zum Falle der Gremientätigkeit in der Hochschule auch bei entsprechend nachgewiesenem bürgerschaftlichem Engagement eine angemessene **Verlängerung der BAFÖG-Förderungshöchstdauer** (§ 15 Abs. 3 Nr. 3 BAFöG) zu erhalten, könnte für betroffene Studierende einen spürbaren Anreiz darstellen, sich Zeit dafür zu nehmen, Engagement aufzunehmen bzw. fortzuführen. Wir regen an, die notwendigen Voraussetzungen für eine – auch finanziell - vertretbare Realisierung dieses Schrittes zu prüfen.

Online-Plattformen für mobile Engagierte können diesen helfen, nach einem Ortswechsel schnell wieder ein Anschluss-Engagement zu finden. Umgekehrt ermöglichen sie es auch lokalen Initiativen, gezielt Kontakt zu neu Zugezogenen mit Engagementenerfahrung herzustellen. Solche Plattformen wollen wir im Rahmen von Modellvorhaben auf den Weg bringen.

Wünschenswert wäre es, wenn das Engagement Studierender mit der Methode Service Learning innerhalb der Hochschulen und in der Gesellschaft weitere Verbreitung finden würde. Rund 15 Prozent aller Hochschulen in Deutschland bieten bereits Service Learning an, - oft unterstützt von weiteren Organisationen wie Freiwilligen-Agenturen - und tragen so zur besseren Vernetzung der Hochschulen in der Region und zur Internationalisierung bei.

Arbeitgeber schätzen Bewerberinnen und Bewerber, die sich in Vereinen, Verbänden, Initiativen oder in einem Freiwilligendienst engagiert haben: Sie haben damit bereits Eigeninitiative, Durchhaltevermögen und Selbstorganisation unter Beweis gestellt.

⁹ 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.

Dieser Vorteil könnte für beide Seiten – Arbeitgeber wie Engagierte – noch wesentlich attraktiver und stärker erfahrbar gemacht werden, wenn es gelänge, die durch das Engagement gewonnenen Erfahrungen in **standardisierten und anerkannten Zertifikaten** zu dokumentieren. Die anstehende Weiterentwicklung des nationalen Qualifikationsrahmens (DQR) bietet hierzu eine wichtige Gelegenheit.

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. Und es gilt, Inklusion auch im Engagement noch mehr zu stärken und zu fördern.

Angeleitete praktische Erfahrungen im Rahmen von Ausbildungs- oder Schulprojekten können hier Türöffner sein. Zusätzlichen Anreiz schaffen Zertifikate für im Engagement erworbene Kompetenzen, die für den Einstieg in berufliche Ausbildungen anerkannt werden. Es soll geprüft werden, inwieweit die vom bereits erwähnten Projekt „Valikom“ zurzeit entwickelte zertifizierte **ausbildungs- und berufsorientierte Bewertung** nicht-formaler Kompetenzen hierfür nutzbar gemacht werden kann.

Kinder und Jugendliche brauchen wieder **Freiräume für selbstbestimmtes Engagement**. Schule und Hochschule müssen dafür Raum bieten. Angebote wie „**Engagement lernen**“ im Ganztags schulbetrieb 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. Gelingen kann dies zum Beispiel durch die **Ausbildung von Schulbegleiterinnen und Schulbegleitern**, die Lehrkräfte und Schulen bei der Umsetzung von Projekten vor Ort unterstützen. Wir streben an, diesen Bereich erneut in die Förderung von Modellvorhaben aufzunehmen, so wie es das BMFSFJ vor einigen Jahren bereits einmal getan hat. 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.

Wir streben an, **Projekte** zu fördern, die die Zivilgesellschaft in den Lehr- und Lernalltag an den Hochschulen einbinden. Das „**Hochschulnetzwerk Bildung durch Verantwortung**“ hat diesbezüglich bereits gute Erfahrungen gesammelt. Engagement Lernen als Lehr- und Lernform im Studium motiviert und befähigt zudem zukünftige Lehrkräfte, diese Lehrform später selbst im Unterricht anzuwenden.

Gleichzeitig rufen wir die Länder dazu auf, Engagement Lernen als reguläre Lehr- und Lernform **in Schulstandards und Lehrplänen stärker zu berücksichtigen** (z. B. als Methodenempfehlung), um Verwaltungshindernisse für Lehrende abzuschaffen. In einzelnen Bundesländern gibt es hierzu erste gute Ansätze, diese sollten im Sinne von good practice unterstützt und – z.B. auf einer zentralen Internet-Plattform - sichtbar gemacht werden.

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. Die Einrichtung einer **Bundesengagementstiftung** könnte ein Weg sein, auch bereits vorhandene Mittel der Engagementförderung des Bundes künftig mit mehr Planungssicherheit und einer aktiveren Einbindung der Zivilgesellschaft in die Entscheidungsprozesse zu verwenden.

4. Für eine Engagementverträglichkeitsprüfung

Arbeitsrechtliche Regulierungen, steuer- und sozialrechtliche Regelungen u.ä. können Anreize zum Engagement positiv wie negativ tangieren. Auswirkungen auf die Möglichkeit und Bereitschaft zum Engagement könnte es zum Beispiel bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit geben.

Eine **koordinierende Stelle, zum Beispiel im Bundesengagementministerium BMFSFJ**, sollte die Belange des Engagements im Rahmen entsprechender Gesetzesvorhaben im Blick behalten und offensiv vertreten. So können mögliche Hemmnisse für das Engagement frühzeitig erkannt und möglichst vermieden werden.