

ULRIKE BAHR
MITGLIED DES DEUTSCHEN BUNDESTAGES
MITGLIED DER ARBEITSGRUPPE
BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

SVENJA STADLER
MITGLIED DES DEUTSCHEN BUNDESTAGES
SPRECHERIN DER ARBEITSGRUPPE
BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT



SPD
BUNDESTAGS
FRAKTION

WILLI BRASE
MITGLIED DES DEUTSCHEN BUNDESTAGES
VORSITZENDER DES
UNTERAUSSCHUSSES
BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

ULLI NISSEN
MITGLIED DES DEUTSCHEN BUNDESTAGES
MITGLIED DER ARBEITSGRUPPE
BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

DR. DOROTHEE SCHLEGEL
MITGLIED DES DEUTSCHEN BUNDESTAGES
MITGLIED DER ARBEITSGRUPPE
BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Zeit für Engagement

Positionspapier der AG Bürgerschaftliches Engagement

Unsere Demokratie lebt von aktiven Bürgerinnen und Bürgern, die sich für eine solidarische Gesellschaft einsetzen. Tausende Menschen engagieren sich für Geflüchtete. Das hat die Willkommenskultur 2015 eindrücklich gezeigt. Es gibt viel Bereitschaft sich zu engagieren, kurzfristig, projektbezogen und langfristig. Jeder Einzelne, aber auch Deutschland, die Unternehmen und die Gesellschaft als Ganzes profitieren. Staat und Wirtschaft sollten dieses Engagement unterstützen.

Bürgerschaftliches Engagement ist ein originäres Bürgerrecht. Nur so können Bürgerinnen und Bürger die Gesellschaft mitgestalten. Engagement fördernde Strukturen und zeitliche Freiräume unterstützen diese Bürgergesellschaft.

Wir wollen Engagement fördern. Berufstätige brauchen Freiräume in der Wahl der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Engagierte Unternehmen verdienen Anerkennung und Unterstützung bei der Umsetzung ihrer Projekte. Schulen und Ausbildung sollen zum Engagement hinführen und Gesetze engagementverträglich gestaltet werden.

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. Sie wollen selbst Gelegenheit haben, viele Vereinbarkeiten zu leben: Familienarbeit, gemeinwohlorientierte und politische Arbeit². Neben der Arbeitnehmerin und dem Arbeitnehmer muss auch noch Platz für die Staatsbürgerin und den Staatsbürger sein.

Fast die Hälfte der Gesamtbevölkerung der 30- bis 49jährigen ist irgendwo engagiert (47%)³. Die Stunden, die Freiwillige für ihr Engagement aufwenden können, sinken aber kontinuierlich. Frauen verfügen über noch weniger Freiräume, was darauf zurückgeführt werden kann, dass sie sich mehr als Männer um Kinder, kranke Familienangehörige und den Haushalt kümmern. 45% der Männer und 41% der Frauen üben eine ehrenamtliche Tätigkeit aus.⁴

Berufstätigen fehlen **zeitliche Freiräume**, um sich in Leitungsfunktionen von Vereinen und Verbänden gesellschaftlich einzubringen. Echte Zeitsouveränität zu schaffen ist darum

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 Freiwilligensurvey 2014, DZA 2016

⁴ ebenda



wichtig. Die Freiheit des mobilen Arbeitens sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowohl räumlich als auch zeitlich nutzen können. Diesen Möglichkeiten steht oft noch die Unternehmenskultur bzw. die Unkultur ständiger beruflicher Verfügbarkeit entgegen.

Einen landesgesetzlichen Anspruch auf Freistellungen gibt es momentan nur für Engagierte im Katastrophenschutz und bei den Feuerwehren. Aber auch Engagierte in der Flüchtlingshilfe, der Kulturarbeit oder im Sport leisten gesellschaftlich wichtige Arbeit. **Wir unterstützen darum die Forderungen von ver.di nach einem Kontingent an bezahlten Verfügungstagen für alle.** Das Verfahren wird tarifvertraglich vereinbart, nähere Spielregeln werden per Betriebsvereinbarung festgelegt. Die konkrete Verteilung kann dann individuell zwischen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und den Beschäftigten ausgestaltet werden. Als Auffangregelung wollen wir einen Anspruch auf eine begrenzte, unbezahlte Freistellung (max. 14 Tage/ Jahr) für bürgerschaftlich Engagierte gesetzlich verankern.

Analog zu den Ideen zur Familienarbeitszeit oder Familienpflegezeit soll auch ein freiwilliges Engagement für die Gesellschaft zu einem **Anspruch auf Wahlarbeitszeit** (Vollzeit mit einem Stundenumfang in einem Korridor von 28-40 Stunden) berechtigen. Bürgerschaftlich Engagierte erhalten für ihre unbezahlte und freiwillige Tätigkeit keinen staatlichen Zuschuss, haben aber ein Rückkehrrecht zu höheren Stundenleistungen nach entsprechender Vorankündigung. Sie können vom Träger ihres Engagements eine Aufwandsentschädigung im Rahmen der bisherigen gesetzlichen Regelung erhalten (Ehrenamts- bzw. Übungsleiterpauschale).

Voraussetzung für rechtliche 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.“ Diese Legaldefinition soll in einem Gesetz zur Förderung der Bürgerschaftlichen Engagements verankert werden.

2. Unternehmensengagement

Viele Unternehmen erkennen das Potenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die über den Tellerrand blicken, vernetzt sind und sich durch ihr Engagement bereits in verschiedenen Arbeitsfeldern bewährt haben. Die Unternehmen nehmen den Auftrag an, ebenfalls Verantwortung für die Gesellschaft zu übernehmen. Sie engagieren sich zum Beispiel in sozialen und kulturellen Projekten, im Bildungs- oder Umweltbereich. Denn Unternehmen profitieren mittel- und langfristig von gut funktionierenden und prosperierenden Gesellschaften, von regionaler Vernetzung und 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). In Einzelfällen fördern sie auch direkt das Engagement ihrer Mitarbeitenden 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 werben⁵.

Eine **Zertifizierung oder ein Siegel „Engagiertes/Engagementfreundliches Unternehmen“** (analog dem Siegel „Familienfreundliches Unternehmen“) hilft Kundinnen und Kunden, Bewerberinnen und Bewerbern 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.

Kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) fehlen Stabsstellen und Personalabteilungen, die Konzepte für ihr Engagement entwickeln können. Sie haben darum als Arbeitgeber oft Wettbewerbsnachteile. Gerade KMU haben aber heute schon Probleme, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Sie brauchen dringend Strategien, um sich als attraktive Arbeitgeber darzustellen. Lokale Netzwerke helfen Mittelständlern, diese Nachteile auszugleichen und sich lokal und regional zu positionieren. So veranstalten beispielsweise die regionalen Mittlerorganisationen des UPJ-Netzwerks „Marktplätze“, bei denen Non-Profit-Organisationen mit Unternehmen der Region ins Gespräch kommen können und Lokale Aktionstage für Unternehmen und gemeinnützige Organisationen. Diese Formate können noch weiterentwickelt werden⁶.

Aufgabe aller staatlichen Ebene ist es dabei, die **Vernetzung von Zivilgesellschaft und Wirtschaft vor Ort sinnvoll mit einer engagementpolitischen Infrastruktur zu unterstützen**. Dazu muss ein Finanzierungskonzept erarbeitet werden.

Stabsstellen für die Koordination können in den Gemeinden und Landkreisen angesiedelt werden. Gerade vor Ort kann man KMU ohne viel Aufwand Wege für ein sinnvolles Engagement vermitteln und Angebote und Bedarfe zusammenführen.

3. Engagement lernen

Kinder können früh an Beteiligung und Engagement herangeführt werden. 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. Sportvereine, Feuerwehr und THW, Rettungsdienste und kirchliche Jugendorganisationen klagen über spürbare Engagementsbrüche bei Jugendlichen. Die Reformen wirken sich auch auf spontanes Engagement und Initiativen außerhalb großer Verbände aus. Freiwillige beenden zudem häufig abrupt ihre Tätigkeit, weil sie arbeits- und ausbildungsbedingt mobiler sind als früher.

⁵ Überblick über die Formen von Unternehmensengagement bietet der „Monitor Engagement“ – Ausgabe Nr. 3: Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland, hrsg. vom BMFSFJ, 2010

⁶ Eine aktuelle Liste von Netzwerken und Plattformen pflegt das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement: <http://www.b-b-e.de/themen/unternehmensengagement1/netzwerke-und-plattformen/>



Das ist doppelt nachteilig: Wer sich als Jugendliche/r nicht engagiert hat, beteiligt sich auch als Erwachsene/r seltener aktiv.⁷ Außerdem bieten Engagements gerade jungen Menschen vielfältige Möglichkeiten Lernerfahrungen zu sammeln und sich persönlich weiter zu entwickeln. Sie können Talente und Begabungen entdecken und ausbauen. Zukünftige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber schätzen darum Bewerberinnen und Bewerber, 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 uns noch zu wenig, auch Jugendliche aus bildungsfernen Milieus für die persönlichkeitsentwickelnden Chancen eines freiwilligen Engagements zu begeistern.

Kinder und Jugendliche brauchen wieder **Freiräume für selbstbestimmtes Engagement**. Schule und Universität müssen dafür Raum bieten. Angebote wie „**Engagement lernen**“ im Ganztags schulbetrieb bieten die Möglichkeit, auch neue Zielgruppen zu erschließen. Der freiwillige und eigensinnige Charakter bürgerschaftlichen Engagements muss dabei 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. Wir wollen 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.

BAföG für Engagierte verlängern: Nicht nur universitäres, auch außeruniversitäres Engagement soll eine längere Regelstudienzeit und damit Förderungsdauer begründen.

4. Für eine Engagementverträglichkeitsprüfung

Regulierungen im Bereich Arbeit und Soziales beschränken sich nicht nur auf Rahmengesetzgebung zur Arbeitszeit. Bei allen Gesetzesvorhaben soll im Vorhinein geprüft

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.



werden, ob diese möglicherweise negative Folgen für das bürgerschaftliche Engagement haben.

Im Arbeitsrecht und besonders in der Zeitpolitik müssen wir konkret Barrieren für Engagement abbauen und Strukturen für demokratisches Engagement fördern. Dazu brauchen wir eine **koordinierende Stelle**, die die Belange des Engagements im Blick behält und offensiv vertritt. Sie muss in den Ressorts angehört werden. Das BMFSFJ ist innerhalb der Bundesregierung federführend für den Bereich Engagementpolitik zuständig. Es hat in dieser Legislaturperiode eine eigene Unterabteilung „Engagementpolitik“ gegründet. Für diese Unterabteilung muss es auch Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im BMAS und in anderen für die Engagementpolitik wichtigen Ressorts geben. Die Abteilung soll Gesetzesinitiativen aus engagementpolitischer Sicht kritisch begleiten.

In jedem Fall sollen die Belange des Bürgerschaftlichen Engagements von einem ordentlichen Ausschuss des Deutschen Bundestags begleitet und vorangetrieben werden.

Rückfragen und Anmerkungen zum Positionspapier beantworten gerne:

Büro Ulrike Bahr, MdB, Platz der Republik 1, 11011 Berlin,
ulrike.bahr@bundestag.de; Tel. 030 227 77283

Büro Svenja Stadler, MdB, Platz der Republik 1, 11011 Berlin,
svenja.stadler@bundestag.de; Tel. 030 227 77170