

## **Auftaktveranstaltung ZEIT FÜR NEUES Berlin – Der »Unternehmensbürger« im »verlängerten Jobcenter«?**

*Wie die Ü55 »Unternehmensbürger« (Christoph Zeckra, Generali Zukunftsfonds) durch die Sternenfisher- Freiwilligenagentur – die aufpassen muss, sich nicht zum »verlängerten Jobcenter« zu machen (Henning Scherf, Ex- Bürgermeister von Bremen) – auf ihre ehrenamtliche Tätigkeit in der »nachberuflichen Lebensphase und nicht für den Ruhestand« (Julia Grallert, Projektleiterin) vorbereitet werden.*

Die Auftaktkonferenz »ZEIT FÜR NEUES Berlin« fand am 23.06.2014 von 10:00 bis 14:30 Uhr im Wappensaal des Roten Rathauses statt. Gerahmt war die Veranstaltung also von den Berliner Vorfusions-Bezirkswappen und Meißner Marmor. Der Bekanntheitsgrad unter den Anwesenden schien hoch. Es gab viele Freudensbekundungen über ein Wiedersehen.

Nun gibt es also auch in Berlin ein Bündnis zwischen Verwaltung, Unternehmen und Zivilgesellschaft, um Engagement gemeinsam zu fördern. Das ist wichtig. Aber was ist der Antrieb? Welche Rolle bekommt Engagement zugeschrieben? Mit diesen Fragen bin ich in die Veranstaltung gegangen.

Meine Darstellung anleiten werden Momente, die mich Innehalten ließen und die ein Warum in mir entfachten. Diesen gab und forschte ich nach. Ich trenne also nicht in IST-Teil und Analyse-Teil, sondern lasse Überlegungen an gegebener Stelle einfließen. Nach dem Motto »Sag es einfach oder lass es« bemühe ich mich und meine Sicht deutlich zu machen und wünsche mir von Ihnen ein Zu- und Einlassen.

Ausgangspunkt des Projektes »Zeit für Neues« ist der demografische Wandel. Mitarbeitende werden immer älter. Zugleich besteht ein Fachkräftemangel bei veränderten Arbeitnehmer/innen-Ansprüchen. Insbesondere das soziale Engagement von Unternehmen sei für die neue Generation von Arbeitnehmenden ein bedeutsamer Faktor bei ihrer Entscheidung für ein Unternehmen.

Doch wie sieht es nun genau aus, das soziale Engagement? Im Einladungstext heißt es: »Unternehmen können einen entscheidenden Beitrag leisten, indem sie ihre Mitarbeiter/-innen unterstützen, sich auf die nachberufliche Phase vorzubereiten.« Innerhalb der Eingangsrunde mit Hella Dunger-Löper (Beauftragte der Berliner Landesregierung für Bürgerschaftliches Engagement), Stefanie Beerbaum (Leiterin der Freiwilligenagentur Sternenfisher) und Christoph Zeckra wurde klar, dass die gesellschaftliche Aufgabe für die Unternehmen darin besteht, die persönliche Sinnkrise abzuwenden, welche Menschen nach dem Ende des Arbeitslebens ereilt.

Für Henning Scherf zeigt sich die Sinnkrise so: Er berichtet von einem Menschen, der wie zu seinen Arbeitszeiten gewohnt früh am Morgen zur Arbeit losgeht, sich stattdessen jedoch auf eine Bank setzt, dort sein Butterbrot isst und anschließend nach »verrichteter Arbeit« nach Hause zurückkehrt, und dies jeden Tag. Henning Scherf weiß nicht, wie es dem Menschen auf der Bank mit seinem Butterbrot in diesem Moment in seiner Welt geht. Für ihn ist jedoch klar: es ist eine »Sinnkrise«, wenn Menschen mit ihrer freien Zeit nichts anderes anfangen können als »Arbeiten gehen« zu spielen. Und da kommt das Ehrenamt ins Spiel, als sinnvolle Tätigkeit, die auch noch garantiert Spaß macht.

### **Freiwilliges Engagement zwischen Erwerbsarbeit und prekärer Beschäftigung**

Henning Scherf zieht Schlüsse auf der Grundlage seiner Lebens- und Alter(n)serfahrung. Es wird also nicht gefragt: Ist das Verhalten des Mannes im Beispiel wirklich eine Sinnkrise? Wer bestimmt was sinnvoll und was eine Sinnkrise ist? Es wird nicht hinterfragt, warum die Menschen mit ihrer freien Zeit nichts anzufangen wissen, sondern eine Lösung (Ehrenamt) präsentiert. In Anlehnung an Hannah Arendt lässt sich jedoch fragen: Was passiert mit einem arbeitenden Menschen, der sich nur auf die Lohnarbeit versteht? Wichtig ist hier die Betonung des »nur«. Denn innerhalb der Forschung gibt es einen eindeutigen Zusammenhang von Engagement und Erwerbsarbeit. Demnach sind Menschen mit

Erwerbsarbeit eher engagiert als Menschen ohne Erwerbsarbeit. Aber eben nicht alle Erwerbspersonen, denn die Arbeit benötigt eine bestimmte Qualität.

Der »Lange Arm des Berufs« (Wilson/Musick) oder der »lange Schatten des Berufs« (Lengfeld/Ordermann) führt dazu, dass auch das Ehrenamt im Ruhestand – wie alle anderen freiwilligen, gemeinwohlorientierten Engagements auch – sozial geschichtet ist. Das heißt, das Erwerbsleben selbst kann ein bedeutsamer Raum für partizipative Sozialisation sein, wenn »das positive Erleben eigener Möglichkeiten« (Lengfeld/Ordermann) gewährleistet ist. Prekäre Arbeit ist im Gegensatz dazu ganz klar nicht partizipationsförderlich. Sie ist sozial ungesichert und ohne Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Wenn Christoph Zeckra nun in seiner Rede auf die Unternehmensbürger verweist, die »ihren Bürgerstatus nicht an der Pforte abgeben«, dann frage ich mich, wie es um die Unternehmensbürger bestellt ist. In welchen Arbeitsverhältnissen sind sie aktuell tätig?

Was bedeutet es in diesem Zusammenhang, wenn Christoph Zeckra die altersgerechte Arbeitsgestaltung bei BMW Leipzig lobt, dem Publikum »Schwingboden«-Bilder für gesunde Knie zeigt, ohne die andere Seite des Unternehmens mit seinen vielen atypischen Beschäftigungsformen zu benennen? So kritisierte zuletzt Bernd Kruppa von der IG Metall Leipzig eine »Fünf-Klassen-Gesellschaft« im Leipziger BMW-Werk, getrennt nach Lohnhöhe und dem Grad der Unsicherheit des Arbeitsplatzes.

Oder aber das durch Andreas Scholz- Fleischmann, ehemaliger Personalvorstand Berliner Stadtreinigung, dargestellte Best Practice: BSR Demografie- Management. Dieses wurde laut Andreas Scholz- Fleischmann für die Müllarbeiter mit ihrem »Knochenjob« entwickelt, den die meisten nicht bis zur Rente durchhalten; nur die »Gesundheitsbewussten« schaffen dies. Daher fördere das Unternehmen die individuelle Gesundheitsvorsorge. Aber wer nun an dieser Stelle denkt: »Typisch, nur das Individuum muss sein Verhalten ändern«, der irrt. Nein, auch die Belastung wird reduziert für die Generation Ü55. Ob es dabei auch um die leistungsentlohnte Akkordarbeit unter Zeitdruck geht, wurde nicht angesprochen.

Weiterer Demografie- Baustein ist die betriebliche Altersteilzeit finanziert durch Müllgebühren und die Mitarbeiter/innen selbst. Bei meinen Recherchen stieß ich darauf, dass diese Idee entstand als die staatliche (Altersteilzeit-)Förderung wegfiel und klar war, dass sich viele Mitarbeitende die Altersteilzeit ohne Förderung aufgrund des geringen Grundgehalts nicht leisten können. Ist das wirklich engagementförderlich?

Hier wünsche ich mir, dass sich die Projektteilnehmenden aus Unternehmen, Zivilgesellschaft und Verwaltung gemeinsam fragen, wie bürgerschaftliches Engagement in Unternehmen verankert ist und wie es vielleicht verankert werden sollte. Ist die Idee des bürgerschaftlichen Engagements leitende Haltung im gesamten Unternehmensalltag oder bloß »netter« Zusatz nach Dienstschluss? Oder gehört es zum »Kerngeschäft«, allerdings nur für bestimmte Personengruppen? Die im Rahmen der Veranstaltung angedachten Kaminabende böten Gelegenheit, darüber nachzudenken.

### **Unterschiedliche Altersbilder, unterschiedliche Zugänge zu Engagement**

Weiter diskussionsbedürftig ist das in der Veranstaltung und dem Projekt aufscheinende Altersbild. In dem Projekt wird bewusst von »nachberuflicher Phase« gesprochen und nicht von Ruhestand. Menschen blieben ja immer länger fit und wollten eine Aufgabe haben, so die Projektleiterin Julia Grallert. Gerade das eben dargestellte BSR- Beispiel zeigt meines Erachtens jedoch, dass die Alten keine homogene Gruppe sind. Selbst wenn Henning Scherf sinnbildlich (herumlaufend und gestikulierend) für die »Jungen Alten« stehen sollte – die Rennradfahren, Segeln, nur noch heißes Wasser trinken, auf Konferenzen reden und »nicht nur bei der demenzkranken Frau sitzen wollen« (Scherf) – können die anderen Alten gesundheitlich, finanziell etc. eingeschränkt sein.

Bei der Fokussierung auf die »jungen Alten, deren Potenzial nicht verschenkt werden darf« und die »geradezu prädestiniert erscheinen, sich zivilgesellschaftlich zu engagieren« (Kirsten Aner), besteht die

Gefahr, dass die anderen Alten dadurch nicht nur aus dem Blick geraten, sondern auch in gewisser Weise stigmatisiert werden durch individuelle Zuschreibungen wie jene, die ich auf der Veranstaltung hörte: »Die wissen nichts mit sich anzufangen«, »Die haben sich nicht gesundheitsbewusst verhalten«, »Die sind nicht motiviert«. Und dies ohne die jeweiligen Rahmenbedingungen zu beachten, die individuelles Handeln beeinflussen.

Zudem zeigen Untersuchungen (Chantal Munsch), dass sich benachteiligte Menschen doch engagieren. Doch diese Art des Engagements, welches ganz alltagspraktische Hilfe bedeutet, die zum Teil existenzsichernd ist, wird von Mittelschichtsaugen schlichtweg nicht beachtet.

### **Engagementförderung: Was bedeutet das?**

Engagementförderung muss aber anknüpfen an die jeweilige Lebenswelt, den Alltag. Dies bedeutet, den jeweiligen Menschen ernst zu nehmen in der Eigensinnigkeit seiner Lebensgestaltung. Mit Bedürfnissen als Ausgangspunkt braucht Engagementförderung ein offenes und situatives »Sich einlassen« und Zuhören von Anbeginn. Damit gewinnt Austausch und Verständigung hin zum Ergebnis (z.B. soziales Engagement als Vorleserin) an Bedeutung. Wichtig ist auch hier wieder zu beachten, dass nicht jede Engagementform für alle geeignet ist (manche Menschen z.B. können nicht einfach so in Gruppen sprechen) und dass damit bestimmte Beteiligungsformen exklusiv wirken und eben nicht alle beteiligen.

Auffällig war, dass »nur« Vertreter der Wohlfahrtsverbände und sozialer Träger als Engagementanbieter mit Engagementgelegenheiten eingeladen waren. Es waren keine politischen, ökologischen und anderen Projekte anwesend, von denen es in Berlin eine Menge gibt. Auf Nachfrage, ob denn auch widerständige gesellschaftskritische Initiativen als Engagementgelegenheiten gelten und ob diese am Projekt teilnehmen könnten, antwortete die Projektleiterin Julia Grallert, dass es grundsätzlich keine Beschränkungen gibt. Und obwohl diese Aussage getroffen wurde, hatte ich im Verlauf der Veranstaltung trotzdem das Gefühl, dass sich die Art der Darstellung von Engagement auf soziales Engagement beschränkt. So auch bei der Vorstellung der (ausschließlich weiblichen) Engagierten und der Aufzählung von (sozialen) Engagementmöglichkeiten: Kindern vorlesen, Jugendliche in der Ausbildung betreuen, Familien unterstützen etc.

In diesem Zusammenhang wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass diese Ehrenämter immer nur ergänzend und ganz anders als Lohnarbeit sind. Es sind demnach keine »Ersatzarbeitsverhältnisse«. Und wenn eine ehemalige Lehrerin erzählt, dass sie in einer Schule aktiv ist, dann nur in Notzeiten als Aushilfslehrerin bei Krankheit. Doch grundsätzlich habe ein Ehrenamt eine besondere Qualität. So erzählt eine ehrenamtlich Engagierte, dass sie Zeit zum Zuhören hat für die Kinder in der Schule, die die Lehrerinnen und Lehrer nicht haben. Die daran anschließende Frage: »Ist das etwas Zusätzliches oder ist dies nicht auch mal oder sollte es nicht Teil der Lehrer/innen-Tätigkeit sein?« löste ein Schweigen aus.

Weiter wichtig sei in Zeiten des Generationskonfliktes, dass zwischen Jüngeren und Älteren eine Brücke gebaut wird. Das soziale Engagement schule die Kooperationsfähigkeit, was auch für das Klima im Unternehmen hilfreich sei. Ich frage mich, warum es dafür ein soziales Engagement braucht? Möglicherweise deshalb, weil auf Konkurrenz geschulte Mitarbeitende evtl. weniger kooperativ ihr Erfahrungswissen weitergeben. Ja, auch da hilft ein soziales Ehrenamt, bei dem soziale Fähigkeiten gestärkt werden besser als ein kritisches Engagement, welches diese Verhältnisse in Frage stellt.

Kooperatives Verhalten ist auch gefragt, wenn es um strukturelle Veränderungen in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis geht. Genannt wurden Kranktage aufgrund unpassender Arbeit, die jemand aus individuellen und/oder organisationalen Gründen nicht mehr ausführen kann. Er/sie bekommt nun eine alternative Tätigkeit angeboten und ein sinnvolles Ehrenamt. Was kann das bedeuten? Der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin »spart« Kranktage und kann evtl. den Lohn entsprechend der neuen Anforderungen des Tätigkeitsfeldes »anpassen«. Win-Win? Darüber sollte gesprochen werden.

Für künftige Treffen wünsche ich den Teilnehmenden ganz im Sinne von Engagementförderung mehr Platz für gemeinsames Denken, Austausch und Diskussion, um das Warum und Wie gemeinsam zu beantworten. Welche Zeichen setzt das Projekt »Zeit für Neues« und welche will es setzen? Denn – wie ich deutlich machen wollte – Engagementförderung ist ja weit mehr als ein Informations-, Organisations- und Managementproblem. Es ist vielschichtig und damit Streitbar. Eine gute Gelegenheit also, dass sich Verwaltung, Unternehmen und Zivilgesellschaft gegenseitig verständlich machen und einander besser verstehen. Das wäre meines Erachtens echt nachhaltige Engagementförderung!

*Susann Tracht lebt, schreibt, denkt, fühlt ... in, durch, mit, zu, für ... Bedingungslosigkeit, Freiheit und Verbundenheit und promoviert zur »Monetarisierung des Ehrenamtes«.*