

Freiwilligendienste als (Sozial-)Staatsreserve?

PETER KLENTER

Das *Freiwillige Soziale Jahr* (FSJ) wurde in den 1950er Jahren von den christlichen Wohlfahrtsverbänden, der Diakonie und der Caritas, als ein Jahr des „Dienens in der Gemeinde“ eingerichtet und durch das 1964 in Kraft getretene „Gesetz zur Förderung des freiwilligen sozialen Jahres“ abgesichert. Der *Bundesfreiwilligendienst* (BFD) wurde im Juli 2011 als Ersatz für den Zivildienst gegründet, wobei seine Einrichtung als dringlich angesehen wurde, um durch den Wegfall des Zivildienstes auftretende „negative Effekte auf die soziale Infrastruktur“ zu vermeiden.¹ Neben weiteren ehrenamtlichen Diensten ist im sozialen und pflegerischen Bereich das nebenberufliche „Pflege-Ehrenamt“ bedeutsam, das die seit 2001 in die gesetzliche Pflegeversicherung eingearbeiteten Elemente der Leistungserbringung durch ehrenamtliche Helfer*innen bezeichnet.² FSJ, BFD und „Pflege-Ehrenamt“ sind zu einem dichten Netz freiwilliger Arbeitsleistungen entwickelt worden, das den sozialen, schulischen und pflegerischen Bereich, aber auch die Kultur, den Sport, die Politik, die Denkmalpflege und die Ökologie durchwirkt.

Insbesondere durch die Überleitung aller Zivildienst-Einsatzplätze in den BFD wurde allerdings auch die Erblast der fehlenden Arbeitsmarktneutralität des Zivildienstes auf den BFD übertragen. Bereits im Jahr 2002 war das „beschäftigungspolitische Transferpotenzial des Zivildienstes“ auf ca. 100 000 Arbeitnehmer*innen veranschlagt worden.³ Die Aussetzung des Zivildienstes wurde nicht dazu genutzt, diese Situation zu bearbeiten und reguläre Arbeits- und Ausbildungsplätze einzurichten. Gewählt wurde die fiskalisch billigere Lösung der Gründung eines neuen Freiwilligendienstes.⁴ Dass die gesetzliche Norm der Arbeitsmarktneutralität der Freiwilligendienste nicht gewährleistet ist, wurde durch verschiedene Untersuchungen bestätigt⁵ und medial vielfach kritisiert,⁶ ohne dass dies Konsequenzen für die Praxis gehabt hätte. In der wissenschaftlichen Begleitung des BFD wurde die fehlende Arbeitsmarktneutralität moniert und eine Überprüfung der aus dem Zivildienst übergeleiteten Einsatzstellen und Stellenprofile gefordert.⁷ Drei Fallbeispiele aus der Praxis sollen illustrieren, dass die Freiwilligendienste stattdessen

1 BT-Drs. 17/4803, S. 12. Im April 2021 ließ die Bundeswehr verlauten, dass General Eberhard Zorn die ersten Rekrutinnen und Rekruten des Freiwilligen Wehrdienstes im Heimatschutz (FWD) begrüßt habe. In einem zunächst auf ein Jahr begrenzten Pilotprojekt findet eine neue Zusammenführung von Freiwilligendiensten und Wehrdienst statt. Zweck des Dienstes soll es sein, mit regionalen Unterstützungsleistungen einen gesamtstaatlichen Beitrag zu leisten und die Krisenvorsorge zu stärken.

2 Vgl. Klenter, P. (2015a): Prekär im öffentlichen Dienst, in: Der Personalrat 1/2015, S. 36; Ders. (2015b): Sinnvolle Ergänzung oder Abweg des Sozialstaates? Freiwilligendienste und „Pflege-Ehrenamt“, in: Soziale Sicherheit 11/2015, S. 417.

3 BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2002): Zivildienst und Arbeitsmarkt, Band 222 der Schriftenreihe des BMFSFJ, Stuttgart.

4 Vgl. Leube, K. (2014): Bundesfreiwilligendienst und Ar-

beitsmarktneutralität, in: Zeitschrift für Tariftrecht 2014, S. 141–146.

5 Vgl. zu diesem Sachverhalt: Klenter, P. (2014): Arbeitsmarktneutralität und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, in: Bundesarbeitskreis FSJ u. a. (Hrsg.): Zivil. Gesellschaft. Staat. Freiwilligendienste zwischen staatlicher Steuerung und zivilgesellschaftlicher Gestaltung, Wiesbaden; Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestages (2014): Arbeitsmarktneutralität im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements, <https://www.bundestag.de/resource/blob/408416/1b413f63b262a28251e04548becd847c/WD-6-227-14-pdf-data.pdf> (letzter Zugriff: 18. 04. 2021).

6 Vgl. z. B. Ludwig, K. (2013): Die günstigen Helfer, taz v. 31. 10. 2013.

7 Anheier, H. K. / Beller, A. / Haß, R. / Mildner, G. / Then, V. (2012): Ein Jahr Bundesfreiwilligendienst. Erste Ergebnisse einer begleitenden Untersuchung, Heidelberg/Berlin.

zum integralen Bestandteil der Leistungserbringung im pflegerischen und schulischen Bereich geworden sind.

Fallbeispiel 1: Die Verleihkette. Ein für den BFD anerkannter Träger schließt mit einem Teilnehmer des BFD einen Vertrag, auf dessen Grundlage er in einem Wohlfahrtsverband eingesetzt wird. Der Wohlfahrtsverband „verleiht“ den Freiwilligendienstler seinerseits an den Elternverein einer Grundschule weiter. Der Elternverein organisiert die Kooperation zwischen „seiner“ Grundschule und den Kindertagesstätten, in denen die Kinder vor Schulbeginn und nach Schulschluss betreut werden. Eine Aufgabe des Freiwilligen ist es, die zwischen einer Kita und der Grundschule hin und her pendelnden Kinder zu begleiten, er wird aber auch in der Kita selbst eingesetzt. Dort bereitet er die Tische für das Essen der Kinder vor, gibt Essen aus und räumt das Geschirr ab. Er arbeitet außerdem in Kita-Gruppen, in denen er die Erzieher*innen unterstützt und Sport- und Bewegungsspiele mit den Kindern durchführt. Der Arbeitseinsatz erfolgt im Vollzeit-Modus acht Stunden täglich. Und während ihm die Arbeitsanweisungen von allen Kita-Beschäftigten erteilt werden, gibt es für den Freiwilligen weder eine fachliche Anleitung noch eine verantwortliche Person vor Ort, weil Träger und Einsatzstelle weit entfernt sind.

Fallbeispiel 2: Der Personalersatz. In einer Wohnrichtung für schwerst- und mehrfach behinderte Menschen werden Teilnehmerinnen des FSJ neben der jeweiligen Fachkraft als „Zweitkräfte“ zur Betreuung einer Wohngruppe eingesetzt. Nach kurzer Anlernphase leisten sie Körperpflege, führen fachpflegerische Anwendungen durch (etwa Medikation, subkutane Spritzen, Dekubitusprophylaxe) und übernehmen die Betreuung einzelner Bewohner. Sie sind – wie die Fachkraft – für die Hälfte der Bewohnergruppe zuständig und in den Tagesdienstplan (6.00 bis 22.00 Uhr) integriert. Sie erbringen Teilabschnitte ihrer Dienste, wiederholt aber auch ganze Schichten, allein und werden zudem alleinverantwortlich in Nachtwachen eingesetzt. Seit geraumer Zeit können für diese FSJ-Stellen keine inländischen Interessent*innen mehr gewonnen werden – es kommen nun überwiegend Frauen aus osteuropäischen Ländern zum Einsatz. Ihre Aufenthaltsberechtigung ist an ihre FSJ-Stelle gebunden, weshalb sie den Einsatz nicht aufgeben können, ohne ihren Aufenthalt in Deutschland beenden zu müssen.

Fallbeispiel 3: Das Arbeitsplatzbesetzungspendel. In einem Pflegeheim wird eine Teilnehmerin des BFD ausschließlich zur Betreuung von dementen Bewohnern und Bewohnerinnen eingesetzt. Sie begleitet und unterstützt diese unter anderem bei ihren Alltagsverrichtungen, bei der Mobilität im Haus und bei der Nahrungsaufnahme. Außer den allgemeinbildenden BFD-Schulungen erhält sie keine spezielle, fachorientierte Fort- und Weiterbildung. Im Anschluss an ihren Freiwilligendienst wird sie befristet für ein Jahr vollzeitig als sogenannte „Betreuungskraft“ (nach § 43b SGB IX) weiter beschäftigt und erbringt dieselben Tätigkeiten wie zuvor. Nach einem

Jahr wird das Arbeitsverhältnis beendet; nach ihrem Ausscheiden übernimmt eine neue Freiwillige des BFD ihre Tätigkeit.

Durch den im Zuge der „Verleihkette“ (Fallbeispiel 1) zur Verfügung gestellten BFD-Teilnehmer wird eine Schnittstelle zwischen den räumlich getrennten Bildungseinrichtungen Kindertagesstätten und Grundschulen bedient, damit die Einrichtungen miteinander verzahnt werden. Jede der Einrichtungen setzt nämlich voraus, für ihre Nutzer (die Kinder) erreichbar zu sein, ohne für die dazu erforderlichen Hol- und Bringdienste zwischen den Einrichtungen das entsprechende Personal vorzuhalten. Neben der Schließung dieser Lücke werden mit dem Freiwilligen zudem personelle Defizite in der Kita kompensiert. Der „Personalersatz“ (Fallbeispiel 2) setzt an den eklatanten Personaldefiziten in der Betreuung und Pflege schwerbehinderter Menschen an, für die unterschiedslos sowohl freiwillige Laien als auch ausgebildete und professionelle Betreuungskräfte eingesetzt werden. Da inländische Interessent*innen für die schwere und belastende Arbeit mit Schwerbehinderten nicht mehr ausreichend zur Verfügung stehen, wird auf im Ausland angeworbene Freiwillige zurückgegriffen. Die zunächst sinnvolle und wünschenswerte Öffnung des FSJ und des BFD für ausländische Interessierte gibt sich so als kostengünstige Kompensation von Personalmangel zu erkennen, die von der Abhängigkeit der Migrant*innen profitiert. Das „Arbeitsplatzbesetzungspendel“ (Fallbeispiel 3) weist auf Personalstrategien insbesondere in der ambulanten und stationären Altenpflege hin, in deren Folge Arbeitsplätze gar nicht mehr als Dauerarbeitsplätze ausgewiesen und besetzt werden. Stattdessen werden für die Besetzung ein und desselben Arbeitsplatzes Freiwilligendienst und befristete Beschäftigung zeitlich hintereinandergeschaltet, ohne dass eine Perspektive auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eröffnet würde und ohne dass eine Ausbildung stattfände, auf deren Grundlage eine Berufstätigkeit angestrebt werden könnte. Aus der Altenpflege sind daneben „kunstvolle“ Kombinationen aus Teilzeitarbeitsverhältnissen, geringfügiger Beschäftigung und „Pflege-Ehrenamt“ bekannt, die zur Vermeidung und Umgehung regulärer Beschäftigungsverhältnisse eingesetzt werden.

Wie der Zivildienst haben die Freiwilligendienste die Funktion eines Ausfallbürgen des deutschen Sozialsystems. Da die Arbeitsmarktneutralität nicht gewährleistet ist und da Freiwilligendienste als Ersatz für reguläre und tarifliche Beschäftigung eingesetzt werden, fördert ihr Einsatz die Deregulierung sozialer und pflegerischer Arbeit sowie neue Formen prekärer Beschäftigung (vgl. den Beitrag von Haubner in diesem Heft). Im sozialen und pflegerischen Bereich werden „Personalmixe“ aus regulär tätigen Arbeitnehmer*innen, Freiwilligendienstleistenden und anderen Ehrenamtlichen ordnungspolitisch gefördert und zum Ausgleich der Unterfinanzierung auch gefördert. Freiwilligendienste und Ehrenamt kompensieren so

die Mängel der sozialen Pflegeversicherung und des Teilhaberechts: „Der Pflegeversicherung fehlt es heute an der subsidiären Vorsicht, soweit es um die Ausgestaltung ihrer Leistungen geht. Sie bedient sich vermehrt der Bürgerinnen und Bürger als Ehrenamtlicher, um die begrenzten Leistungen der Pflegeversicherung zu komplettieren.“⁸ Dies wird zu Recht kritisiert, besteht doch „angesichts der öffentlichen Rede über die neue Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements die Gefahr, dass hier eine Top-down-Solidarität zur Unterstützung des Staates und der Stützung der Pflegeversicherung im Vordergrund steht.“⁹

Rechtliche Prekarisierung durch Freiwilligendienste

Die durch die Freiwilligendienste und das „Pflege-Ehrenamt“ top-down eingeforderte Solidarität setzt den „Umbau des Wohlfahrtsstaates als Prekarisierungstreiber“ fort.¹⁰ So ist der soziale und pflegerische Dienstleistungssektor aufgrund chronischer Unterfinanzierung von der fortschreitenden Prekarisierung der Arbeitsbedingungen besonders betroffen. Im Bereich des Gesundheitswesens sind ca. 50 % der Beschäftigten und im Bereich der sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen ca. 45 % atypisch beschäftigt.¹¹ Ursache für die überdurchschnittliche Verbreitung atypischer Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen ist neben der Unterfinanzierung die – zumal in Deutschland kulturell stark ausgeprägte – gesellschaftliche Geringschätzung von Dienstleistungsarbeit als Arbeit, die vermeintlich „jeder und jede kann“.¹² An dieses hartnäckige Negativimage knüpfen Freiwilligendienste im Gesundheitswesen unmittelbar an, wenn sie suggerieren, dass eine kurze Einarbeitung für die Erbringung vollwertiger Arbeit ausreichend sei.

Die Verlagerung regulärer Arbeit in die Freiwilligendienste erbringt für die Arbeitgeber zunächst einmal wirtschaftliche Vorteile. Sie müssen lediglich einen Kostenanteil tragen, denn die überwiegenden Kosten werden durch den Bund erstattet. Die Freiwilligendienstleistenden selbst erhalten für ihre Tätigkeit keine Vergütung, sondern ein sogenanntes Taschengeld, dessen Höhe auf sechs Prozent

der Beitragsbemessungsgrenze (nach § 159 SGB VI) begrenzt ist und im Jahr 2021 maximal 426 Euro monatlich beträgt. Die Einkünfte der Freiwilligendienstleistenden liegen damit weit unter den Einkünften der vormaligen Zivildienstleistenden, und sie betragen auch nur die Hälfte des Taschengeldes, das die Freiwilligen im 2021 neu geschaffenen *Freiwilligen Wehrdienst Heimatschutz* (FWD) in den ersten sieben Monaten ihres Dienstes erhalten. Die Vergütung im FWD wird zudem ab dem achten Monat auf das Niveau der regulär Beschäftigten angehoben – wovon die zivilen Freiwilligendienstleistenden nur träumen können. Dies stellt nicht nur eine sachlich nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung dar, sondern ist auch eine institutionelle Missachtung der in den zivilen Freiwilligendiensten Tätigen.

Die Verlagerung sozialer und pflegerischer Arbeit in die Freiwilligendienste bringt aus der Perspektive des Staates und der Einsatzstellen den weiteren Vorteil, dass das rechtliche Schutzniveau der Freiwilligen weit unter den regulären arbeitsrechtlichen Standards liegt. Freiwilligendienstleistende sind keine Arbeitnehmer*innen im Sinne des deutschen Arbeitsrechts. Ihr Dienstverhältnis ist ein Rechtsverhältnis *sui generis*.¹³ Sie erhalten statt einer Arbeitsvergütung ein Taschengeld und ggf. Sachleistungen. Zwar sind die Arbeitsschutzbestimmungen, das Jugendarbeitsschutz- und Bundesurlaubsgesetz entsprechend anzuwenden, die Freiwilligendienstleistenden unterliegen aber nicht dem Kündigungsschutzgesetz. Selbst der Sonderkündigungsschutz für Schwerbehinderte findet hier keine Anwendung. Freiwilligendienstleistende sind somit nicht nur wirtschaftlich, sondern auch rechtlich prekarisiert. Sie verfügen über keinen Bestandsschutz, der es ihnen erlauben würde, in ihrer Einsatzstelle für ihre Rechte einzutreten und Konflikte auszutragen. Dieser Umstand lässt sich auch nicht dadurch legitimieren, dass die Dienste vorrangig „soziale Lerndienste“ sein sollen.¹⁴ Denn soziales Lernen ist nur dort möglich, wo Menschen in rechtlich gesicherten und wirtschaftlich auskömmlichen Verhältnissen Selbständigkeit und Eigensinn entwickeln können.

8 Klie, T. (2014): *Wen kümmern die Alten? Auf dem Weg in eine sorgende Gesellschaft*, München, S. 192.

9 Ebd.

10 Dörre, K. (2014): *Prekarisierung und Gewerkschaften – Gegenstand einer öffentlichen Soziologie*, in: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hrsg.): *Gute Arbeit. Profile prekärer Arbeit – Arbeitspolitik von unten*, Frankfurt a. M., S. 25–48, hier S. 31.

11 Keller, B./Schulz, S./Seifert, H. (2012): *Entwicklung und Strukturmerkmale atypischer Beschäftigung in Deutschland bis 2010*, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Diskussionspapier Nr. 182, Düsseldorf; Schmeißer, C. (2013): *Die*

Arbeitswelt des Dritten Sektors. Atypische Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in gemeinnützigen Organisationen, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung: Discussion Paper SP V 2013–302, Berlin.

12 Uellenberg-van Dawen, W. (2014): *Von der prekären zur Guten Arbeit. Strategien gegen die zunehmende Entwertung der Arbeit*, in: *Profile prekärer Arbeit – Arbeitspolitik von unten*, Frankfurt a. M., S. 98–111, hier S. 102.

13 DGB Bundesvorstand (2012): *Das Bundesfreiwilligendienstgesetz – eine verpasste Chance*, Berlin.

14 Deutscher Caritasverband e. V. (2018): *Freiwilligendienste Handbuch*, Freiburg.

Gute Arbeit statt Arbeitsverlagerung ins Ehrenamt

Seit Mitte der 1980er Jahre haben sich die wirtschaftlichen und rechtlichen Arbeitsbedingungen durch den Ausbau eines Niedriglohnssektors und die Ausdehnung atypischer Arbeitsverhältnisse konstant verschlechtert. Bei atypischen Arbeitsverhältnissen handelt es sich vor allem um geringfügige und befristete Beschäftigungen, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Werkvertragsarbeit sowie die forcierte Scheinselbständigkeit und neue Arbeitsformen wie das *crowd working*. Diese „Graubereiche der Beschäftigung“¹⁵ sind durch ihren arbeits- und sozialrechtlich unsicheren Status und ein in der Regel geringes Arbeitsentgelt geprägt, das weder den laufenden Lebensunterhalt deckt noch den Aufbau auskömmlicher Rentenansprüche ermöglicht. Atypische Arbeitsverhältnisse fördern die Prekarisierung.¹⁶ Die Freiwilligendienste fügen diesen Formen atypischer Arbeit eine weitere Spielart hinzu und bewegen sich extrem weit unter dem rechtlichen und wirtschaftlichen Niveau, das durch das Schlagwort „Gute Arbeit“ beschrieben wird.

Der sozialetische Begriff der „Guten Arbeit“ ist von den DGB-Gewerkschaften entwickelt worden, um die Aufmerksamkeit auf die langfristigen Umbauprozesse der Arbeitsordnung zu lenken und einen sozialpolitischen Umkehrprozess einzuleiten. Der Begriff der „Guten Arbeit“ setzt auf ökonomische Mindeststandards wie den gesetzlichen Mindestlohn und diesen übersteigende tarifvertragliche Vergütungen sowie auf das arbeits- und sozialrechtlich abgesicherte, unbefristete Vollzeitbeschäftigungsverhältnis als Grundlage einer selbstbestimmten Lebensführung.¹⁷ Freiwilligendienste, soweit sie als Reserve eines unsachgemäßen und ordnungspolitisch inakzeptabel verschlankten Wohlfahrtsstaats ausgestaltet sind und (sozial-)staatliche Dauerleistungen erbringen, unterlaufen den gewerkschaftlichen Ansatz der „Guten Arbeit“. Demgegenüber könnten Freiwilligendienste, wenn sie von den Trägern und Einsatzstellen als sinnvolle Angebote von sozialen und beruflichen Lern- und Orientierungsräumen ausgestaltet werden, sinnvoll temporär Unter-

stützungsleistungen in sozialen Krisensituationen wie der sogenannten Flüchtlingskrise 2015/16 und der Coronapandemie erbringen. Damit könnten sie ein Element gemeinwesenorientierter sozialer Arbeit sein, wenn sie die Grundbedingungen „Guter Arbeit“ erfüllen.

Die Voraussetzungen dafür wären *erstens* eine klare Abgrenzung zwischen ehrenamtlichen Tätigkeiten und Freiwilligendiensten auf der einen sowie betrieblichen und dienstlichen Regelaufgaben auf der anderen Seite. Damit der gesetzliche Grundsatz der Arbeitsmarktneutralität bzw. der Zusätzlichkeit ehrenamtlicher Tätigkeiten und der Freiwilligendienste gewährleistet ist, müssten Mitbestimmungsrechte der betrieblichen und dienstlichen Interessenvertretungen gestärkt werden. *Zweitens* müsste eine dauerhafte und mit Rechten ausgestattete überbetriebliche Interessenvertretung der Freiwilligendienstleistenden errichtet werden. *Drittens* müssten ein arbeitsgerichtlicher Rechtsschutz für den Bestand des Dienstverhältnisses sowie *viertens* eine auskömmliche Vergütung der Freiwilligendienstleistenden (oder zumindest eine Angleichung an die Vergütung der Freiwilligen im Wehrdienst) geschaffen werden. *Fünftens* schließlich bräuchte es einen Arbeitsplatzschutz, wenn ein Freiwilligendienst aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis aufgenommen wird.¹⁸

Ein besonderes Problem stellt der Bundesfreiwilligendienst über 27 (BFD ü27) dar. Dieser kann zwar in Einzelfällen auch ein sozialer und persönlicher Orientierungsräum und Lerndienst sein. Tatsächlich ist der BFD ü27 aber häufig ein ungeeignetes Surrogat für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen: 65 % der Dienstleistenden haben zuvor Sozialleistungen (ALG I und ALG II) bezogen oder waren arbeitslos ohne Bezug von Sozialleistungen.¹⁹ Nur 16 % der Teilnehmer*innen über 27 nehmen nach dem Dienst eine neue Erwerbstätigkeit auf, während 58 % weiter Sozialleistungen (ALG I, ALG II, Neurentner*innen, Maßnahmenteilnahme) beziehen oder arbeitslos ohne Bezug von Sozialleistungen bleiben.²⁰ Zieht man zudem die Aussagen dazu heran, ob im Rahmen des Freiwilligendienstes eine zufriedenstellende berufliche Neuorientierung gelungen ist, so zeigen diese Daten, dass der BFD ü27 für zwei Drittel der Teilnehmer*innen eine „Fahrt im

15 Jansen, A. (2020): Wachsende Graubereiche in der Beschäftigung. Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland, Hans-Böckler-Stiftung: Working Paper Forschungsförderung 167, Düsseldorf.

16 Thomsen, S. / von Haaren-Giebel, F. / John, K. / Thiel, H. (2015): Forschungsprojekt Risiken verschiedener atypischer Beschäftigungsformen für die berufliche Entwicklung und das Erwerbseinkommen im Lebenslauf. Endbericht, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.

17 Uellenberg-van Dawen, W. (2014), a. a. O. (Fußnote 12), S. 103ff.

18 Freiwillige Wehrdienstleistende und Freiwillige im Freiwilligen Wehrdienst Heimatschutz können aufgrund der Regelungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes (ArbPlSchG) wegen ihres Dienstes nicht gekündigt werden und dürfen wegen ihres Dienstes betrieblich nicht benachteiligt werden; dementsprechende Regelungen für das FSJ und den BFD bestehen nicht.

19 BMFSFJ (2015): Abschlussbericht der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG), Berlin, S. 80.

20 Ebd., S. 218.

Kreis“ ihrer sozialen und persönlichen Situation darstellt, ohne zu einer substanziellen Veränderung ihrer Situation zu führen.²¹ Aus diesen Gründen ist eine finanzielle und konzeptionelle Neuorientierung des BFD ü27 dringend erforderlich.

Fazit: Prekarisierung durch Freiwilligendienste überwinden

Freiwilligendienste sind ein institutionalisierter Modus der *ökonomischen* und rechtlichen Prekarisierung von Arbeitsbedingungen. Die Gewerkschaften haben kein prinzipielles Problem mit dem Ehrenamt – Gewerkschaften sind ja selbst ehrenamtliche Organisationen. Auch sind betriebliche und dienstliche Interessenvertretungen ehrenamtlich tätig. Der Unterschied zwischen dem gewerkschaftlichen Ehrenamt und den Formen des Ehrenamtes, wie sie im FSJ und im BFD organisiert werden, liegt jedoch darin, dass das gewerkschaftliche Ehrenamt vom (rechtlich) gesicherten Boden eines Arbeitsverhältnisses aus betrieben wird, wohingegen für Teilnehmende

des FSJ und BFD rechtlich prekarierte Verhältnisse geschaffen worden sind.

Die thematische Aufarbeitung und politische Auseinandersetzung mit den Formen des Ehrenamtes, die die Bedingungen „Guter Arbeit“ unterlaufen, sind daher eine originäre gewerkschaftliche Aufgabe. Freiwilligendienste stellen neue Formen von Leiharbeit dar, durch die das Normalarbeitsverhältnis ausgehöhlt wird. Mit Blick auf die Arbeitsgestaltung der Zukunft darf dabei auch nicht unterschätzt werden, dass die Freiwilligendienste Sozialisierungsinstanzen sind, in denen insbesondere jüngeren Teilnehmenden Werte vermittelt und Einstellungen geprägt werden. Eine Sozialisierung im Sinne eines „Freiwillig zu Diensten!“ dürfte die zukünftige Bereitschaft schwächen, sich als Arbeitnehmer*innen selbstbewusst zu organisieren und der Prekarisierung von Arbeit entgegenzutreten. ■

AUTOR

PETER KLENTER, Landesrechtsschutzleiter, ver.di Landesbezirk Hessen. Arbeitsschwerpunkte: Freiwilligendienste, Gute Arbeit, Gewerkschaftspolitik.

 Peter.Klenter@verdi.de

²¹ Ebd., S. 212ff.