

DOI: 10.5771/0342-300X-2021-5-385

# Freiwilliges Engagement als *Hope Labour*

In liberalen Wohlfahrtsstaaten spielen Freiwilligenarbeit und unbezahlte Praktika eine tragende Rolle im Bereich der chronisch unterfinanzierten Arbeitsmarktpolitik. Am Beispiel des kanadischen Wohlfahrtsstaats zeigt dieser Beitrag, wie Bezahlung in der Gegenwart durch das Versprechen auf eine feste Anstellung in der Zukunft ausgesetzt wird. Unbezahlte, durch Freiwilligenorganisationen vermittelte Arbeit wird zum faktischen Ersatz für öffentlich finanzierte Programme der Qualifizierung, Weiterbildung und Integration. Es entsteht eine politische und moralische Ökonomie der *hope labour*, die das vermeintlich freiwillige Engagement vor allem für neu Zugewanderte und Berufseinsteiger\*innen faktisch obligatorisch werden lässt.<sup>1</sup>

KORI ALLAN

Ich sitze in Toronto in einem Workshop mit dem Titel „Wie Freiwilligenarbeit Ihnen helfen kann, eine Anstellung zu finden“, veranstaltet von einer Nonprofit-Organisation, die Freiwillige koordiniert und unterstützt. Der Saal ist gefüllt mit jungen Leuten und Neuzugewanderten, die über wenig oder gar keine Arbeitserfahrung in Kanada verfügen, sowie einigen wenigen Personen mittleren Lebensalters, die vor einem Karrierewechsel stehen. Moderiert wird der Workshop von einer jungen Mitarbeiterin, Emily, gemeinsam mit einer unlängst eingewanderten Freiwilligen, Yael.<sup>2</sup> Der Workshop beginnt mit einer Definition von Freiwilligenarbeit als unbezahltem Bereitstellen von Zeit und Dienstleistungstätigkeiten. Aus den hinteren Sitzreihen wird angemerkt, dass im Vorjahr Verwirrung geherrscht habe bezüglich des Unterschieds zwischen Freiwilligenarbeit und Praktika: Der Begriff „Praktikum“ gelte für gewinnorientierte Organisationen, „Freiwilligenarbeit“ für Nonprofit-Organisationen. In der Annahme, dass Wirtschaftsunternehmen Praktikanten bezahlen können, vermittelt die veranstaltende Organisation keine unentgeltlichen Praktika. Die Unterscheidung sei eine Reaktion auf Praktikanten-Aktionen nach der Rezession 2008/2009, als die Jugendarbeitslosigkeit stieg und unbezahlte Praktikumsangebote grassierten. Aktivisten prangerten an, dass unbezahlte Praktika nicht nur häufig gegen Arbeitsgesetze verstießen, sondern systematisch jene Gesellschaftskreise begünstigten, die es sich leisten können, umsonst zu arbeiten.

Trotz dieser Abgrenzung spielt unbezahlte Arbeit im Kontext von Arbeitslosigkeit weiterhin eine zentrale Rolle

in Kanada – nicht nur für die Wohlhabenderen, sondern auch für Erwerbslose und Unterbeschäftigte<sup>3</sup> einschließlich Hochschulabsolventinnen, Neuzugewanderten und Sozialhilfeempfängern. Der Versuch einer Unterscheidung zwischen Praktika und Freiwilligenarbeit offenbart, wie verschwommen die Grenze zwischen den beiden Begriffen ist. Vor diesem Hintergrund befasst sich der vorliegende Beitrag auf der Grundlage ethnografischer Feldforschung in Toronto, Kanada, mit den Bemühungen Arbeitssuchender, ihre Beschäftigungsfähigkeit durch freiwillige Arbeit und Praktika zu verbessern.<sup>4</sup>

Um zu ergründen, inwiefern sich freiwillige Arbeit im Zuge der neoliberalen Umstrukturierung des Sozialstaats verändert hat, vergleiche ich soziologische und kommunikationswissenschaftliche Forschungsarbeiten zum Thema Praktika (Corrigan 2015; Chillas et al. 2015; Hope/Figiel

1 Dieser Beitrag ist eine übersetzte Kurzfassung von Allan, K. (2019): Volunteering as Hope Labour: The Potential Value of Unpaid Work Experience for the Un- and Under-employed, in: Culture, Theory and Critique 60 (1), S. 66–83. Übersetzung von Ana Elisa Eskuche.

2 Alle Personennamen wurden durch Pseudonyme ersetzt.

3 Der Begriff Unterbeschäftigung beschreibt hier Beschäftigungen, die nicht den beruflichen Qualifikationen bzw. Fähigkeiten des/der Betroffenen entsprechen.

4 Die Untersuchung wurde vom Social Sciences and Humanities Research Council of Canada gefördert.

2015; Lee 2015; Perlin 2012; Rodino-Coloncino/Beberick 2015; Frenette 2014) mit anthropologischen Untersuchungen zur Freiwilligenarbeit (Prince/Brown 2016; Malkki 2015; Muehlebach 2011). Ich argumentiere, dass Freiwilligenarbeit und Praktika in den Integrations- und Beschäftigungsprogrammen Torontos zunehmend als eine Form von „hope labour“ (Kuehn/Corrigan 2013) fungieren. *Hope labour* fußt auf der Idee einer Zukunftsinvestition, nämlich dem Versprechen, dass berufliche Kontakte und Arbeitserfahrung – eventuell – zu einem Beschäftigungsverhältnis führen werden. In einschlägigen Workshops für Arbeitssuchende wird eine neoliberale Logik vermittelt, die den Menschen als Portfolio oder Bündel von Kompetenzen versteht, an dem sich die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen messen lässt (Gershon 2011; Urciuoli 2008). Präsentiert werden simple Korrelationen zwischen Investitionen in dieses persönliche Portfolio und der dadurch gesteigerten Beschäftigungsfähigkeit, die in der Praxis in den seltensten Fällen aufgehen.

Tatsächlich finden Arbeitslose und Unterbeschäftigte – und hier insbesondere Migrant\*innen – nur schwer Zugang zu freiwilligen Tätigkeiten, die für die Entwicklung von Kompetenzen und beruflichen Kontakt Netzwerken wirklich hilfreich wären. Auch hier zeigt sich, wie stark Freiwilligenarbeit durch soziale Ungleichheiten geprägt ist und diese reproduziert, führen unbezahlte Tätigkeiten doch gerade für die am Arbeitsmarkt Benachteiligten häufig nicht zu bezahlten Beschäftigungsverhältnissen. Im Sinne des Portfoliomanagements geht es in den Workshops gleichzeitig immer auch um die Aufbesserung der Erwerbsbiografie und den Wettlauf um Chancen – bevorzugte Formen neoliberalen Risikomanagements in wettbewerbsintensiven Zeitarbeitsmärkten. Potenziell beschert solches Risikomanagement, so das Versprechen, nicht nur den einzelnen Betroffenen, sondern auch Nonprofits und dem Staat einen Mehrwert. Ich dokumentiere im Folgenden nicht nur, wie durch diese Praxis neoliberale Subjekte geformt werden, sondern zeige darüber hinaus, dass *hope labour* und das daraus resultierende Engagement auf den expandierenden Arbeitsmärkten für Arbeitslose und Unterbeschäftigte verschiedene Formen der – auch wirtschaftlichen – Wertschöpfung hervorbringen.

## 1 Ethnografie der Beschäftigungsfähigkeit

Empirisch basiert der vorliegende Beitrag auf einer 2015 und 2016 durchgeführten ethnografischen Feldstudie zu un- bzw. unterbezahlten Praktika, die die *Employability* von arbeitslosen und unterbeschäftigten Personen in Toronto steigern soll. Dieser Studie lagen zudem ethno-

grafische Langzeitstudien zur Erwerbsbiografie von un- und unterbeschäftigter Zugewanderten mit höherem Bildungsabschluss zugrunde, die 2008/2009 mit einer 18-monatigen Teilnehmerbeobachtung von Eingliederungsmaßnahmen für Zugewanderte begannen.

Seit den 1990er Jahren bevorzugt die kanadische Einwanderungspolitik Hochqualifizierte (d.h. Personen mit postsekundärer Ausbildung), die in Kanadas post-industrieller Volkswirtschaft als Schlüssel für Wirtschaftswachstum gelten. Dennoch sind im Ausland ausgebildete Fachkräfte trotz des steigenden Qualifikationsniveaus der Zugewanderten seit den 1980er Jahren von erheblicher Unterbeschäftigung, sinkenden Löhnen und zunehmender Armut betroffen (Satzewich/Liodakis 2013). Mitte der 2000er Jahre verpflichteten sich sämtliche Regierungsebenen, die Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten zu fördern. Zwar versuchten einige Initiativen, der systematischen Diskriminierung Zugewandeter durch verbesserte Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse entgegenzuwirken, die Mehrzahl der Programme konzentrierte sich jedoch auf Sprachkurse und Unterstützung bei der Arbeitssuche. In diesem Zusammenhang wurden Praktika und Freiwilligenarbeit explizit als Möglichkeiten gefördert, die von den meisten Arbeitgebern erwartete sogenannte *Canadian experience* zu sammeln.

Um die Ausrichtung dieser Angebote besser zu verstehen, habe ich Teilnehmerbeobachtungen bei Workshops und Informationsveranstaltungen für Praktikanten und Freiwillige durchgeführt, die von so unterschiedlichen Akteuren wie Universitäten, Hochschulen, Aktivisten, Nonprofit-Organisationen und Regierungsbehörden organisiert werden. Veranstaltungen dieser Art geben Aufschluss darüber, wie „Regierungsakteure“ – verstanden im weiten, nicht auf den Staat begrenzten Sinne Foucaults – den Wert von Arbeitserfahrungen einschätzen. Ich habe bei diesen Veranstaltungen sowie darüber hinaus im „Schneeballverfahren“ Praktikanten und Freiwillige als Interviewpartner\*innen rekrutiert. Hinzu kommen Interviews mit Mitarbeiter\*innen von Nonprofit-Organisationen und höheren Bildungseinrichtungen, die unbezahlte Praktikantenprogramme unterhalten. Dabei konzentrierte ich mich insbesondere auf Koordinator\*innen, die aktiv Freiwillige und Praktikanten anwerben, vermitteln und verwalten, da sie als Vermittlungsinstanzen in der „Praktikumswirtschaft“ eine entscheidende Rolle spielen. Zudem habe ich die Erwerbs- und Erwerbslosenbiografien ausgewählter Neuzugewandeter über einen Zeitraum von mehr als einem Jahr verfolgt. Der vorliegende Beitrag beschränkt sich auf Zugewanderte und kürzlich Graduierte mit post-sekundärer Ausbildung<sup>5</sup> in

5 Mit post-sekundärer Ausbildung ist die an den allgemeinen Schulabschluss anschließende Qualifizierung an Universitäten, Fachschulen und Colleges gemeint (Anmerkung der Heftkoordinator\*innen).

Kanada. Diese beiden Bevölkerungsgruppen werden am häufigsten als Subjekte mit Erfahrungsdefiziten auf dem Arbeitsmarkt genannt und sind mit größerer Wahrscheinlichkeit als andere Gruppen bereit, Freiwilligenarbeit als *hope labour* zu akzeptieren.

## 2 Outsourcing der Beschäftigungsfähigkeit

In Kanada ging der neoliberale Umbau des Sozialstaats in den 1990er Jahren mit substanziellen Mittelkürzungen in der Arbeitsmarktkoordination und -politik einher. Die Beschäftigungsförderung wurde privatisiert, und die Wirtschaft verließ sich bei der Personalsuche zunehmend auf private Arbeitsvermittler und Leiharbeitsfirmen (Lewchuk et al. 2011). Gleichzeitig wurden die Voraussetzungen für Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung verschärft (Vosko 2000). Darüber hinaus fordert das reformierte Sozialhilfesystem von den Leistungsempfänger\*innen die Erfüllung arbeitsbezogener Pflichten wie Qualifikationsmaßnahmen, Dokumentation der Arbeitssuche, Weiterbildung und gemeinnützige Arbeit (*new-style workfare*) (ebd., S. 232). Diese Maßnahmen legitimierten die Umstellung vom Modell des Normalarbeitsverhältnisses im Wohlfahrtsstaat der Nachkriegsjahrzehnte auf Zeitarbeitsmodelle (Vosko 2000). Die Privatisierung der Arbeitsmarktkoordination und die Einführung aktivierender Maßnahmen (*workfare*) untergruben gleichzeitig die soziale Absicherung von Bürgern und Arbeitnehmerinnen und übertrugen ihnen die Verantwortung für die eigene Beschäftigungsfähigkeit.

Die neue Adressierung von guten Bürger\*innen als aktiven Bürger\*innen, die mit einem Aufruf zu bürgerschaftlichem Engagement und Verantwortungsbewusstsein durch gemeinnützige Freiwilligenarbeit einherging, beschränkte sich dabei nicht auf die Arbeitswelt: Seit Mitte der 1990er Jahre ist in der Provinz Ontario für bestimmte Bevölkerungsgruppen ein Gemeinwohldienst gesetzlich vorgeschrieben, z. B. für Highschool-Besucher\*innen. Zugleich erhöhte sich der Umfang der von Zuwanderern geleisteten Freiwilligenarbeit, da freiwilliges Engagement zunehmend als wirksame Integrationshilfe präsentiert wurde (Citizenship and Immigration Canada 1994, S. 91). In den 1990er Jahren wurden Nonprofit-Organisationen aufgefordert, diese neu zugewanderten Freiwilligen zu engagieren. Gleichzeitig übertrug man den Einrichtungen zunehmend vormals staatliche Aufgaben. Parallel wurden im Nonprofit-Sektor Steuerungsmodi des *New Public Management* durchgesetzt, was mit dem Übergang von öffentlicher Grundfinanzierung zu Projektfinanzierung, verschärften Berichterstattungspflichten sowie der Anforderung, sich private Finanzierungsquellen zu erschließen,

einherging (Volunteer Canada o. J., S. 63f.). Angesichts des steigenden finanziellen Drucks griffen die Organisationen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben verstärkt auf die Hilfe Freiwilliger zurück (ebd., S. 50).

Die zunehmende Arbeitslosigkeit nach dem Finanzcrash von 2007/2008 traf überwiegend Neuzugewanderte, junge Arbeitnehmer\*innen und Personen mit niedrigem Bildungsniveau (LaRochelle-Côté/Gilmore 2009). Die Wirtschaftskrise diente als Rechtfertigung für erneute Sparmaßnahmen, gleichzeitig legten sowohl die Provinz als auch die Kommunalregierung in Toronto Programme zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit auf, die berufsbegleitendem Lernen und Arbeitserfahrung besondere Bedeutung zumaßen. Wie Daten der OECD (2015) zeigen, gibt Kanada vergleichsweise wenig Geld für aktive Arbeitsmarktpolitik aus. Überwiegend konzentrieren sich die Arbeitsvermittlungsdienste auf sogenannte *Work-First*-Programme und auf Unterstützung bei der Arbeitssuche, „organisiert (und finanziert) in der Annahme, dass die Mehrheit der beschäftigungslosen Arbeitnehmer mit wenig beziehungsweise ganz ohne öffentliche Wiedereingliederungshilfe eine Anstellung finden können und sollten“ (OECD 2015, S. 172). Die Frage der Beschäftigungsfähigkeit ist nicht Gegenstand der Förderung und bleibt in diesen Programmen Verantwortung und Aufgabe der Arbeitssuchenden.

## 3 Freiwilligenarbeit als *hope labour*

Üblicherweise preisen Expert\*innen in Fragen der Beschäftigungsfähigkeit den Wert erfahrungsbasierten Lernens als Mittel zum Kompetenzerwerb und zum Aufbau beruflicher Netzwerke. Das neoliberale Modell des unternehmerischen Selbst (Gershon 2011), das den Einzelnen als ein zu entwickelndes Portfolio begreift, geht davon aus, dass Erwerbstätige wie Arbeitslose laufend in sich selbst investieren müssen. Auf dieser neoliberalen Vorstellung baut auch das Konzept der *hope labour* auf. Kuehn und Corrigan (2013, S. 10) definieren *hope labour* als un- bzw. unterbezahlte Arbeit, die in der Hoffnung geleistet wird, dass sie durch Erfahrungserwerb und neue Kontakte zu künftigen Beschäftigungsmöglichkeiten führt. *Hope labour* gewinnt als Beschäftigungsform in prekären und wettbewerbsintensiven Arbeitsmärkten an Bedeutung. Da Arbeitgeber inzwischen weniger bereit sind, in die Ausbildung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu investieren (Lewchuk et al. 2011), wird von Bewerber\*innen verstärkt bereits vorhandene Arbeitserfahrung erwartet. Unter diesen Bedingungen streben Arbeitssuchende danach, durch verschiedene Formen unbezahlter Arbeit, wie das freiwillige Engagement und das Praktikum, Arbeitserfahrung zu sammeln. Kuehn und Corrigan (2013, S. 20)

werten Online-Angebote für solche unbezahlten Arbeitstätigkeiten auf den Websites Yelp und SB Nation aus und kommen zu dem Schluss, *hope labour* sei ein wichtiges – möglicherweise das wichtigste – Argument für akademische Praktika. Im Einklang mit der Humankapitaltheorie und dem meritokratischen Prinzip werden Praktika als eine wertvolle, sich in der Zukunft auszahlende Investition in eigene Fähigkeiten, berufliche Kontakte und die persönliche „Marke“ präsentiert (Corrigan 2015, S. 336; vgl. auch Perlin 2012; Hope/Figiel 2015). Ähnlich wird freiwilliges Engagement im Nonprofit-Sektor von Experten als Weg in die zukünftige Beschäftigung gepriesen. Der Workshop, den ich als Einstiegsbeispiel für diesen Beitrag gewählt habe, präsentierte den Teilnehmenden beispielsweise „sechs Arten und Weisen, wie Freiwilligenarbeit Ihnen helfen kann, eine Beschäftigung zu finden“. Vermittelt wurde die Botschaft, durch Freiwilligenarbeit ließen sich folgende Ziele erreichen: 1. Entwicklung von Kompetenzen, 2. berufliche Vernetzung, 3. praktische Arbeitserfahrung, 4. Feedback, 5. nützliche Referenzen und 6. Ergänzung von Lebenslauf und LinkedIn-Profil. Eine der beiden Workshop-Leiterinnen, die zugewanderte Yael, bestätigte den Teilnehmenden: „Bei mir hat das funktioniert. Es stimmt, in Kanada kann man [durch Freiwilligenarbeit] eine Stelle finden.“

Viele andere Workshops für Arbeitssuchende in Toronto weckten in ähnlicher Weise Erwartungen. 2010 führte beispielsweise der Arbeits- und Sozialdienst der Stadt ein sogenanntes *Job Incentive Program* (JIP) ein, das Sozialhilfeempfänger\*innen in den Arbeitsmarkt einbinden sollte, wofür drei- bis sechsmonatige unbezahlte Arbeitseinsätze bei den städtischen Diensten angeboten wurden. Während das Programm ursprünglich für Neuzugewanderte konzipiert war, wurde es angesichts der durch die Rezession steigenden Jugendarbeitslosigkeit auf Anregung der Stadt Toronto auch auf Jugendliche ausgedehnt. Eine JIP-Informationsveranstaltung, an der ich teilnahm, begann mit einem Video über eine erfolgreiche Integration: Es ging um einen Teilnehmer, der sich als Freiwilliger gemeldet hatte, um Erfahrungen auf dem kanadischen Arbeitsmarkt zu sammeln, nachdem seine Arbeitserfahrung aus dem Herkunftsland von den Arbeitgebern nicht anerkannt wurde. Das Programm half ihm – so die Präsentation –, „seine Fähigkeiten zu vervollkommen“ und „Selbstwertgefühl“ zu entwickeln und führte schließlich zu einer Teilzeitbeschäftigung. Der JIP-Trainer betonte: „[Freiwilligenarbeit] stärkt Ihre Beschäftigungsaussichten. Sie wird Ihnen helfen, Lücken in Ihrem Lebenslauf auszugleichen [und] bedeutet Arbeitserfahrung, mit der Sie Ihr Karriereprofil ergänzen.“ Dieses Beispiel veranschaulicht, wie Behörden und Nonprofit-Organisationen Erfolgsgeschichten als Versprechen präsentieren, dass unbezahlte Arbeit sich *irgendwann* auszahlen wird.

Der beschriebene Workshop macht deutlich, wie unentgeltliche Arbeit durch neoliberale Regierungsweisen und infolge der Prekarisierung von Arbeit eine Neube-

stimmung erfährt. Ursprünglich in dem die industrielle Moderne kennzeichnenden System von Arbeitszeit und Freizeit verortet (Prince/Brown 2016, S. 12), wird Freiwilligenarbeit nun nicht mehr als Tätigkeit verstanden, die primär von (nicht erwerbstätigen) Frauen oder als Freizeitbeschäftigung ausgeübt wird, sondern von sogenannten Ich-Unternehmern, die damit in ihr eigenes Humankapital und zugleich in das Allgemeinwohl investieren. Untersuchungen zum Freiwilligensektor dokumentieren beispielsweise eine wahrgenommene Verschiebung hin zu einem „neuen Freiwilligenwesen“, zu dem auch „explizite Reziprozität“ gehört; es geht damit nicht mehr nur um die Erfüllung des Auftrags der jeweiligen Organisation, sondern auch um die persönlichen Selbstentwicklungsziele der Freiwilligen (Volunteer Canada 2010, S. 23f.). Eine aktuelle Studie zeigt zudem, dass im Großraum Toronto die meisten freiwillig geleisteten Stunden von prekär Beschäftigten erbracht wurden – freiwillig im Austausch für berufliche Kontakte oder Arbeitserfahrung und in der Hoffnung, dass die Tätigkeit zu einer Beschäftigung führe (PEPSO 2015). Von diesen Freiwilligen wird unentgeltliche Arbeit oft als eine Art Praktikum zum (Wieder-)Eintritt in den Arbeitsmarkt wahrgenommen (Prince/Brown 2016, S. 12).

Die eingangs bereits angesprochenen Bemühungen, Freiwilligenarbeit eindeutig von Praktika abzugrenzen, offenbaren in der Praxis die unscharfen Grenzen zwischen unbezahlter und bezahlter Arbeit, Freizeit und Arbeitszeit. Im Gegensatz zu Praktika, deren ausbeuterische Praxis mitunter kritisiert wird, wird Freiwilligenarbeit im gemeinnützigen Sektor von Beschäftigungsberatern und Mitarbeitern von Nonprofit-Organisationen zumeist pauschal als allgemein zugängliches Mittel zur Selbstvervollkommnung betrachtet, von dem jeder in der Freizeit Gebrauch machen könne. Die Vorstellung von freiwilliger Tätigkeit als Zeitspende in der Freizeit wird aber durch die politischen und ökonomischen Bedingungen konterkariert, die Arbeitslose und Unterbeschäftigte faktisch zur Übernahme unbezahlter Tätigkeiten zwingen (ebd., S. 23; Bains et al. 2017): Nicht alle Neuzugewanderten in meiner Studie waren z. B. von Anfang an zum freiwilligen Engagement bereit, das sie als Gratisarbeit betrachteten. Viele gaben aber ihren Widerstand nach einer gewissen Zeit der Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung auf. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) definiert freiwillig Tätige als Personen, die „unbezahlte, nichtobligatorische Arbeit leisten“ (Alexander/Gulati 2012, S. 1). Praktisch ist sie aber nicht nur für viele als *hope labour* faktisch zwingend, sondern für manche Sozialhilfe- und Arbeitslosengeldempfänger\*innen im Rahmen ihrer (Wieder-)Eingliederungspläne sogar tatsächlich obligatorisch – im Tausch gegen Sozialleistungen (Cooper 2012).

## 4 Der Nutzen unbezahlter Arbeit für Freiwillige

Hochschulabsolvent\*innen und zugewanderte Fachkräfte beschreiben ihre unbezahlte Beschäftigung häufig oszillierend zwischen so unterschiedlichen Charakterisierungen wie Gratisarbeit, wertvolle Lernerfahrung, Sprungbrett für den Arbeitsmarkt, Gelegenheit, sich der Gesellschaft gegenüber erkenntlich zu zeigen, oder als Mittel gegen Depressionen. Dieses Spannungsfeld lässt sich anhand einer konkreten Lebensgeschichte verdeutlichen: Sarah zog aus den Vereinigten Staaten nach Kanada, um ein sozialwissenschaftliches Masterstudium aufzunehmen. Nach ihrem Abschluss volontierte sie als Sachbearbeiterin in der Fundraising-Abteilung einer Nonprofit-Organisation. Sie sagt dazu im Interview: „Erst später wurde mir klar, dass die mich für meine Arbeit auch hätten bezahlen können. Aber ich hatte mich ja freiwillig dafür gemeldet und bin auch immer wieder zurückgekommen, weil ich keinen Job hatte und meine Zeit irgendwie verwenden musste; also habe ich circa 15 Stunden pro Woche dort gearbeitet.“ Sie merkt zudem an, dass die Freiwilligenarbeit sie davon abhalte, depressiv zu werden. Außerdem habe sie „etwas über Networking hinzugelernt, es könnte ein Weg sein, weitere Jobs zu bekommen. Es war eine Möglichkeit, meinen Lebenslauf zu pflegen; so kann ich, wenn ich bei der Stellensuche gefragt werde, was ich zuletzt gemacht habe, immerhin sagen: Ich habe ehrenamtlich gearbeitet – hier, hier ist mein Lebenslauf, er ist lückenlos – egal, ob die Arbeit nun bezahlt oder unbezahlt war. Ich strebe dabei weiter mein Karriereziel an.“ Sie berichtet außerdem, dass sie neue Kompetenzen erwerbe, um ihren Lebenslauf „auszupolstern“, und dass freiwillige Arbeit zu ihren Wertvorstellungen passe.

Sarah, die zwischenzeitlich auch als Freiwilligenkoordinatorin tätig war, beobachtete, dass junge Hochschulabsolvent\*innen vor allem volontierten, um ihren Lebenslauf aufzubessern, während es Zugewanderten eher darum ging, Kontakte aufzubauen und spezifische Fähigkeiten zu erwerben. Im Grunde treibe aber alle, wie auch sie selbst, die geheime Hoffnung an, so „zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu sein“, um eine Stelle zu ergattern. So berichtet sie, dass die Nonprofit-Organisation, für die sie zunächst als Freiwillige und später als Mitarbeiterin tätig war, freiwerdende bezahlte Stellen meist mit vormaligen Freiwilligen besetzt habe – in Anerkennung der „abgeleisteten“ Zeit und weil man sie bereits persönlich kennengelernt und eingearbeitet habe. Unbezahlte Arbeitserfahrung wird von Arbeitsmarktexpert\*innen ebenso wie von Freiwilligen und Praktikanten zudem häufig als Möglichkeit dargestellt, relativ risikofrei Karriereoptionen zu erkunden. Eine Immigrantin mit Berufsabschluss aus Pakistan verglich ihr unbezahltes akademisches Praktikum im Interview mit einem Filmtrailer, könne sie doch im

Sinne einer Vorschau bereits vor ihrem Studienabschluss einen Eindruck von der künftigen Tätigkeit bekommen. In der Praxis zahlt sich dieser Trailer aber vor allem für die Arbeitgeberseite aus, die auf diesem Wege relativ risikofrei Talente und potenzielle Mitarbeiter\*innen rekrutieren kann; Praktikanten und Freiwillige wiederum suchen nach Gelegenheiten, einem potenziellen Arbeitgeber ihre Kompetenz unter Beweis zu stellen.

Anthropologische Untersuchungen zeigen, dass von freiwilligem Engagement getragene Affekt-Ökonomien auf der Grundlage von Mitgefühl und Empathie für das Leiden anderer funktionieren. Obwohl die Beweggründe für Freiwilligenarbeit vielfältig sind, ist bei der auf Beschäftigungsfähigkeit zielenden Freiwilligenarbeit der Hauptbezugsrahmen aber gerade nicht der hilfsbedürftige Andere oder eine bürgerliche bzw. religiöse Verpflichtung gegenüber Land oder Gott (Mittermaier 2014). Es geht vielmehr um die eigenen Bedürfnisse und Interessen, um eigenes Leid und materielle Prekarität. Sarahs Erfahrung zeigt, dass viele Engagierte und Praktikanten die unentgeltliche Tätigkeit auch als sinnvollen Zeitvertreib in Phasen der Beschäftigungslosigkeit und als Ausweg aus sozialer Isolation betrachten (vgl. auch Malkki 2015; Muehlebach 2011). In Zeitarbeitsmärkten werden die unvermeidlichen Perioden von Arbeitslosigkeit zunehmend mit gesellschaftlichen Aktivitäten überbrückt, die Berufstätigkeit nachahmen (Woronov 2012). Für Sarah und viele andere bleibt freiwilliges Engagement somit auf den Arbeitsmarkt und die Teilhabe durch reguläre Erwerbsarbeit bezogen – kennzeichnende Merkmale fordristischer Regime (Muehlebach 2011).

Sarah reproduziert im Interview aber auch das neoliberalen Selbstbild, das in den Beschäftigungs-Workshops propagiert wird, und legt dar, wie sie durch Freiwilligenarbeit kontinuierlich an sich selbst und ihrer Beschäftigungsfähigkeit arbeitet. Ihre „heimliche“ Hoffnung, das freiwillige Engagement werde letztlich die Tür zum regulären Arbeitsmarkt öffnen, macht ihre Freiwilligenarbeit zu *hope labour* in Reinform. Und selbst wenn die Hoffnung sich als trügerisch erweisen sollte, bleibt es im Sinne des Risikomanagements dennoch angesagt, die unbezahlte Arbeit fortzuführen, um beschäftigungsfähig zu bleiben. Denn die Höhe von Löhnen und Gehältern hängt wesentlich von der Bereitschaft zu unbezahlter Arbeit und Selbstoptimierung ab (Adkins 2012), wie insbesondere das für Einstellungen zentrale Leitbild des lückenlosen Lebenslaufs zeigt (Gershon 2011; Urciuoli 2008). Die Freiwilligen investieren durch Gratisarbeit in künftige Beschäftigungsmöglichkeiten, um nicht den Status NEET (*Not in Education, Employment or Training*) im Lebenslauf ausweisen zu müssen.

Tatsächlich liegt das Szenario des Bildungs- und Arbeitsverweigerers verschiedenen beschäftigungspolitischen Maßnahmen in Toronto zugrunde. So wird in einem Arbeitsmarktbericht mit dem Titel „Escalator: Jobs for Youth Facing Barriers“ argumentiert, es komme

darauf an, Jugendliche durch aktivierende Maßnahmen und Erfahrungserwerb zu unterstützen, um Gefühle von Hoffnungslosigkeit, Isolation und Entfremdung sowie von „Andersartigkeit“ und Ausgrenzung zu vermeiden (CivicAction 2014, S.10). Somit wird die Temporalität von Aktivierungsmaßnahmen als Gegenmittel zu einem temporären Abrutschen in den „NEET-Zustand“ präsentiert. Sarah und einigen anderen gelang es, das „Abrutschen“ in diese Kategorie abzuwenden. Gerade Zugewanderte mit höherem Berufsabschluss wie Sarah wurden von Beschäftigungsberatern und Wissenschaftlerinnen aufgrund ihrer Bereitschaft, freiwillige Tätigkeiten und Trainingsmaßnahmen auszuüben, als überwiegend engagiert und optimistisch beschrieben. Dennoch und zugleich sind viele Neuzugewanderte nicht nur beim Zugang zu formeller Beschäftigung, sondern auch zu unbezahlten Arbeitserfahrungen mit verschiedenen Hindernissen konfrontiert.

## 5 Enttäuschte Hoffnungen

Neuzugewanderte – als Paradebeispiel der „aktiven Arbeitssuchenden“ – akzeptieren freiwillige Arbeit als Bewährungsprobe für den kanadischen Arbeitsmarkt. Nach Schätzungen eines ehrenamtlichen Freiwilligenberaters sind in Toronto mindestens 70 % derjenigen, die die Beratung in Anspruch nehmen, Arbeitssuchende, die meisten davon erst kürzlich zugewandert. Mehrere Mitarbeiter\*innen von Freiwilligenzentren berichten im Interview, man habe es weitgehend den Freiwilligenzentren überlassen, für Zugewanderte das Problem der Arbeitserfahrung in Kanada zu lösen; diese übernehmen dann freiwillige Tätigkeiten im gemeinnützigen Bereich, um die geforderte *Canadian experience* zu sammeln. Die Mitarbeiterin eines Freiwilligenzentrums, Olivia, betont zudem, dass viele der Zugewanderten „auf der Suche nach etwas [seien], das nicht immer verfügbar ist [...]. Möglicherweise besteht hier eine Diskrepanz zwischen dem, was versprochen wird, und dem, was möglich ist.“ Beispielsweise wollten „Ingenieure, die ihren Beruf hier nicht ausüben können, Arbeitserfahrung als Ingenieure sammeln. Wir sind aber nicht in der Lage, so etwas zu vermitteln – nicht einmal Stellen im Nonprofit-Sektor, für die solche Kenntnisse und Fertigkeiten benötigt würden.“ Folglich bemühen sich die Berater\*innen im Freiwilligenzentrum, Tätigkeiten zu vermitteln, in denen die Betroffenen „übertragbare Kenntnisse und Fertigkeiten“ erwerben, um ihre *Employability* zu verbessern. Diese Perspektive der „Übertragbarkeit“ deutet Freiwilligenarbeit als Mittel zur Selbstoptimierung, auch wenn die konkrete Tätigkeit dem Betroffenen weder einschlägige Arbeitserfahrung noch berufliche Kontakte beschert.

Die Berater\*innen verwenden viel Zeit darauf, den Klient\*innen ein Bild von sich selbst als „Bündel von Kompetenzen“ zu vermitteln (Urciuoli 2008). In einem Workshop wurden die Teilnehmenden aufgefordert, geeignete Freiwilligentätigkeiten zu identifizieren, die es ihnen erlauben würden, die erforderlichen Kompetenzen und Netzwerke für ihren Traumjob zu entwickeln. Diese Art strategischer Übungen sind jedoch sehr optimistisch in ihrer Anlage. In der Praxis fehlte es oft an einschlägigen Angeboten, die den gewünschten Kompetenzerwerb ermöglicht hätten, sodass die neuzugewanderten Freiwilligen ihre Erwartungen zunehmend nach unten korrigieren. Viele hatten gehofft, dass Arbeitserfahrungen im kanadischen Kontext die Übertragbarkeit ihrer im Ausland erworbenen Fähigkeiten auf inländische Verhältnisse unter Beweis stellen würden. Von den Berater\*innen wurden sie zudem „ermutigt“, „sich mit der Kultur vertraut zu machen“, „gesellschaftlichen Anschluss zu finden“ und „sich im Englischen zu üben“ – statt zu stark auf einschlägige Arbeitserfahrung zu schauen. Dabei diente der Kompetenzen-Diskurs dem Zweck, einen potenziellen wirtschaftlichen Wert freiwilliger Arbeit anzudeuten (ebd.). Viele der Neuzuwanderer setzten darauf, dass kanadische Arbeitserfahrungen die Übertragbarkeit ihrer im Ausland erworbenen Fähigkeiten auf inländische Verhältnisse beweisen würde. Darüber hinaus sollten übertragbare *soft skills* Anpassung an die kanadische Arbeitskultur und Bereitschaft zu Flexibilität signalisieren. Dabei wird vor allem letztere Eigenschaft auf unsicheren, von Diskriminierung geprägten Arbeitsmärkten geschätzt (Allan 2016a).

In Sarahs Fall führte ihre freiwillige Tätigkeit tatsächlich zu einer – wenn auch befristeten – Anstellung bei der Nonprofit-Organisation, für die sie zuvor unbezahlt tätig war. Die meisten Freiwilligen haben weniger Glück. Sarah berichtet im Interview aus ihrer Beratungstätigkeit, „viele Freiwillige erleben ihre Arbeit als enttäuschend, da sie größtenteils aus einfachen Bürotätigkeiten besteht. Und der Anteil der Freiwilligen, die es bei unserer Organisation zu einer bezahlten Anstellung gebracht haben, liegt bei rund einem, auf jeden Fall aber deutlich unter fünf Prozent.“ Benötigt würden vor allem „Rädchen im Getriebe – Leute, die einfache Arbeiten übernehmen, aber das ist für die meisten unbefriedigend.“ Es sei zudem schwierig gewesen, die Erwartungen der Leute und die große Anzahl von Freiwilligen unter einen Hut zu bringen. Viele Freiwillige hätten enttäuscht aufgegeben, sobald sie erkannten, dass ihr Engagement aller Voraussicht nach nicht zu einer Anstellung führen würde. Zwar fanden einige der von mir interviewten Neuzugewanderten im Anschluss an eine unbezahlte Tätigkeit im Nonprofit-Sektor eine bezahlte Stelle, doch entsprach diese in der Regel nicht ihrem Ausbildungs- und Qualifikationsgrad. In den Fällen, in denen das Versprechen künftiger Beschäftigung eingelöst wurde, waren die Karriereaussichten deshalb weitgehend auf prekäre oder befristete Tätigkeiten im Nonprofit-Sektor beschränkt (Allan 2016b).

Aufgrund der Nichtanerkennung ihrer Arbeitserfahrung im Herkunftsland erfahren Migrant\*innen nicht nur auf dem formellen Arbeitsmarkt systemische Diskriminierung, sondern stießen auch beim Zugang zu berufsrelevanter unbezahlter Arbeit auf erhebliche Hindernisse. So erweist sich für diesen Personenkreis häufig selbst die Hoffnung auf *hope labour* als unrealistisch. Einheimische junge Hochschulabsolvent\*innen haben hier oft mehr Erfolg. Wie eine weitere Freiwilligenkoordinatorin, Sharon, erzählt, erleben viele Zugewanderte selbst im Bereich der unbezahlten Arbeit Diskriminierung: „Sobald die am Telefon meinen Akzent hören, ist es mit meinen Aussichten auf ein [Freiwilligen-]Interview schon vorbei.“ Die Professionalisierung der Freiwilligenarbeit und deren Ausrichtung auf berufliche Beschäftigung(sfähigkeit) bringen somit sowohl neue Arbeitsmärkte als auch Formen von Inklusion und Exklusion hervor, die bestehende soziale Ungleichheiten reproduzieren.

Unbezahlte Tätigkeiten, die Phasen der Erwerbslosigkeit überbrücken, schaffen faktisch neue Formen von Arbeit. Die mit *hope labour* verbundenen Erwartungen und Versprechen führen dazu, dass Arbeitslose und Unterbeschäftigte „in einer Affekt-Ökonomie zirkulieren, in der ewiges Engagement produziert wird“ (Ducey 2007, S. 198). Solches Engagement ist von wirtschaftlichem wie sozialem Wert durchdrungen. Durch freiwilliges Engagement werden Arbeitslose in einer Schleife der Förderung von Potenzialen gehalten, die die Wahrscheinlichkeit eines wirtschaftlichen Nutzens in unbekannter Zukunft erhöhen soll. Nicht immer bescheren Praktika und unbezahlte Tätigkeiten den anbietenden Unternehmen tatsächlich Mehrwert bzw. Profit, obwohl dies nicht selten der Fall ist. Im Nonprofit-Bereich hingegen geht die Erbringung essenzieller Dienstleistungen durch unbezahlte Freiwillige mit substanziellen Kosteneinsparungen für die öffentliche Hand einher – insbesondere dann, wenn Nonprofits Lücken füllen, die der Rückzug des Sozialstaats hinterlässt (Prince/Brown 2016; Muehlebach 2011). Oder wie die Freiwilligenberaterin Sharon es ausdrückte: „Wir werden als Sektor zunehmend aufgefordert, die Verantwortung für Programmkürzungen zu schultern und mit weniger mehr zu erreichen.“ Und sie fügt hinzu: „Oft bleiben bei den Mitteln, die wir für Programme erhalten, Personalkosten unberücksichtigt [...]. Politiker\*innen denken, Freiwillige seien umsonst und problemlos zu beschaffen.“ Aus einem anderen Freiwilligenzentrum heißt es im Interview sogar: „Unter den Bedingungen zunehmender Finanzierungsengpässe bei gleichbleibender Leistungsnachfrage wird durch Freiwilligenarbeit die Schaffung von regulären Arbeitsplätzen ausgebremst und unter Umständen werden sogar bestehende, reguläre Beschäftigungsverhältnisse verdrängt.“ Der neoliberale kanadische Wohlfahrtsstaat minimiert mit der Mobilisierung von Freiwilligenarbeit zwar gewisse Risiken sozialer Ausgrenzung, schafft aber zugleich neue Formen der Gratisarbeit.

## 6 Fazit

Arbeitslose und unterbeschäftigte Freiwillige setzen mit ihrem unentgeltlichen Engagement auf künftige Beschäftigungsaussichten, *hope labour* hat sich auf unsicheren und von Konkurrenz geprägten Arbeitsmärkten stark verbreitet. Zugleich sind, wie gezeigt, nicht alle Arten von *hope labour* und alle unentgeltlich Tätigen in ähnlicher Weise im sozialen und ökonomischen Gefüge positioniert. Auch gibt es auffällige Unterschiede hinsichtlich der kritischen Aufmerksamkeit für die problematischen Implikationen von Praktika und Freiwilligenarbeit. Beispielsweise haben sich einige Gewerkschaften, insbesondere die Canadian Media Guild, in der Zusammenarbeit mit Aktivist\*innen um gesetzeskonforme Praktikumsbedingungen für ihre Mitglieder bemüht. Es war auch der Druck von Aktivist\*innen, der die Regierung von Ontario dazu brachte, den Geltungsbereich gesetzlicher Arbeitsschutzvorschriften auf Praktikanten auszudehnen. Unbezahlte Praktika sind zudem nur noch im akademischen Bereich, nicht aber in privatwirtschaftlichen Unternehmen zulässig. Demgegenüber findet Freiwilligenarbeit nur selten solch kritische Aufmerksamkeit, obwohl auch sie bestehende soziale Ungleichheiten verschärft. Insbesondere für junge Arbeitslose mit höherem Bildungsabschluss und hochqualifizierte Zugewanderte kommt eine freiwillige Tätigkeit oft einem „Armeleutepraktikum“ gleich.

Hinzu kommt, dass das Angebot berufs- und qualifikationseinschlägiger unbezahlter Arbeitstätigkeiten oft eingeschränkt oder nicht existent ist. In Ermangelung dessen engagieren sich junge Menschen und Zugewanderte häufig (nur), um übertragbare Alltagskompetenzen und *soft skills* zu erwerben, während sie damit faktisch häufig die Routinearbeiten in Nonprofit-Organisationen übernehmen. In ihrem Bestreben, Freiwilligenarbeit als Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit von Neuzugewanderten und Berufseinsteiger\*innen zu „verkaufen“, heben Freiwilligenkoordinatoren oft auf Kompetenzen oder berufliche Netzwerke ab, die man durch unbezahlte Arbeit entwickeln bzw. nutzen könne. Die verwendete Terminologie suggeriert häufig auf sehr diffuse Weise Beschäftigungsfähigkeit in unterschiedlichen Kontexten, während zugleich das Bild eines stets optimierungsbedürftigen, flexiblen Selbst vermittelt wird (Urciuoli 2008). Die Investition in Freiwilligenarbeit soll sich durch die Umwandlung freiwilliger Arbeitserfahrungen in Kompetenzen auszahlen, die den Lebenslauf optimieren, wobei der Wert dieser (angeblich) durch unbezahlte Arbeit erworbenen Kompetenzen jedoch rein spekulativ bleibt (Allan 2016b). Nichtsdestotrotz stellen sie für Erwerbslose in prekären Verhältnissen eine wesentliche Form des Risikomanagements auf unsicheren Arbeitsmärkten dar. Freiwilligenarbeit trägt als *hope labour* zu einer Affekt-Ökonomie bei, die in Zeiten wachsender Arbeitslosigkeit die Entkopplung Einzel-

ner vom Erwerbsleben – die ein Problem für den Staat darstellt – verhindert. Die Überbrückung von Leerzeiten in der Erwerbsbiografie durch Freiwilligenarbeit erleichtert zudem die Aneignung von Mehrwert durch Staat und Kapital.

Die Ernüchterung angesichts der Erfahrungen mit *hope labour* könnte jedoch die Ausgangsbedingungen dafür schaffen, die auf Praktika bezogene, lauter gewordene Kritik auch auf sogenannte freiwillige Arbeit auszudehnen, die auf Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtet ist. So haben verschiedene Gewerkschaften *hope labour* durch neue arbeitsrechtliche Vorschriften eingegrenzt. In Toronto stellte die Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes zum Beispiel sicher, dass über das JIP-Programm angebotene freiwillige Tätigkeiten keine regulären Stellen verdrängen. Maßnahmen wie diese sind ohne Zweifel wichtig, lösen aber nicht das zugrunde liegende, strukturell bedingte Problem der Förderung und Forderung „aktiver Erwerbslosigkeit“. Es ist deshalb unabdingbar, dass sich die Gewerkschaften für bezahlte Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung sowie eine aktive Arbeitsmarktpolitik einsetzen, die eine Brücke schlägt zwischen bezahlter Förderung und Stellenangeboten für Ausgegrenzte und Nichtbeschäftigte. ■

## LITERATUR

- Adkins, L.** (2012): Out of Work or Out of Time? Rethinking Labor After the Financial Crisis, in: *South Atlantic Quarterly* 111 (4), S. 621–641
- Allan, K.** (2016a): Going Beyond Language: Soft Skilling Cultural Difference and Immigrant Integration in Toronto, Canada, in: *Multilingua* 35 (6), S. 617–648
- Allan, K.** (2016b): Self-appreciation and the Value of Employability: Integrating Un(der)Employed Immigrants in Post-Fordist Canada, in: Adkins, L. / Dever, M. (Hrsg.): *The Post-Fordist Sexual Contract: Working and Living in Contingency*, Basingstoke, S. 49–70
- Alexander, C. / Gulati, S.** (2012): An Economist's Case for Volunteering, in: *TD Economics Opinion*, <https://www.td.com/document/PDF/economics/special/AnEconomistsCaseForVolunteering.pdf> (letzter Zugriff: 23.04.2021)
- Bains, D. / Cunningham, I. / Shields, J.** (2017): Filling the Gaps: Unpaid (and Precarious) Work in the Nonprofit Social Services, in: *Critical Social Policy* 37 (4), S. 625–645
- Chillas, S. / Marks, A. / Galloway, L.** (2015): Learning to Labour: An Evaluation of Internships and Employability in the ICT Sector, in: *New Technology, Work and Employment* 30 (1), S. 1–15
- Citizenship and Immigration Canada** (1994): *Immigration Consultations Report*, Enquiries Centre, Hull, Québec
- CivicAction** (2014): *Escalator: Jobs for Youth Facing Barriers*, Greater Toronto CivicAction Alliance, <https://www.civicaction.ca/wp-content/uploads/2015/08/EscalatorReport2014.pdf> (letzter Zugriff: 20.11.2020)
- Cooper, M.** (2012): Workfare, Familyfare, Godfare: Transforming Contingency Into Necessity, in: *South Atlantic Quarterly* 111 (4), S. 643–661
- Corrigan, T. F.** (2015): Media and Cultural Industries Internships: A Thematic Review and Digital Labour Parallels, in: *tripleC: Communication, Capitalism & Critique* 13 (2), S. 336–350
- Ducey, A.** (2007): More Than a Job: Meaning, Affect, and Training Health Care Workers, in: Clough, P. T. / Halley, J. O. (Hrsg.): *The Affective Turn: Theorizing the Social*, Durham, S. 202–223
- Frenette, A.** (2014): The Intern Economy: Laboring to Learn in the Music Industry, in: *CUNY Academic Works*, [https://academicworks.cuny.edu/gc\\_etds/39](https://academicworks.cuny.edu/gc_etds/39) (letzter Zugriff: 20.11.2020)
- Gershon, I.** (2011): Neoliberal Agency, in: *Current Anthropology* 52 (4), S. 537–555
- Hope, S. / Figiel, J.** (2015): Interning and Investing: Rethinking Unpaid Work, Social Capital, and the 'Human Capital Regime', in: *tripleC: Communication, Capitalism & Critique* 13 (2), S. 361–374
- Kuehn, K. / Corrigan, T. F.** (2013): Hope Labor: The Role of Employment Prospects in Online Social Production, in: *The Political Economy of Communication* 1 (1), S. 9–25
- LaRochelle-Côté, S. / Gilmore, J.** (2009): Canada's Employment Downturn, in: *Perspectives*, Statistics Canada – Catalogue No. 75-001-x, December, S. 5–12
- Lee, D.** (2015): Internships, Workfare, and the Cultural Industries: A British Perspective, in: *tripleC: Communication, Capitalism & Critique* 13 (2), S. 459–470
- Lewchuk, W. / Clarke, M. / de Wolff, A.** (2011): *Working Without Commitments: The Health Effects of Precarious Employment*, Montreal/Kingston
- Mittermaier, A.** (2014): Beyond Compassion: Islamic Volunteering in Egypt, in: *American Ethnologist* 41 (3), S. 518–531
- Malkki, L.** (2015): *The Need to Help: The Domestic Arts of International Humanitarianism*, Durham, NC
- Muehlebach, A.** (2011): On Affective Labor in Post-Fordist Italy, in: *Cultural Anthropology* 26 (1), S. 59–82
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)** (2015): *Back to Work: Canada: Improving the Re-Employment Prospects of Displaced Workers*, Paris
- PEPSO (Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario)** (2015): *The Precarity Penalty: The Impact of Employment Precarity on Individuals, Households and Communities – and What to Do about It*, Toronto
- Perlin, R.** (2012): *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*, London
- Prince, R. / Brown, H.** (2016): Introduction: The Politics and Ethics of Voluntary Labour in Africa, in: Dies. (Hrsg.): *Volunteer Economies: The Politics and Ethics of Voluntary Labour in Africa*, Rochester, NY, S. 1–30
- Rodino-Colocino, M. / Beberick, S. N.** (2015): 'You King of Have to Bite the Bullet and Do Bitch Work': How Internships Teach Students to Unthink Exploitation in Public Relations, in: *tripleC: Communication, Capitalism & Critique* 13 (2), S. 486–500
- Satzewich, V. / Lioukakis, N.** (2013): *'Race' and Ethnicity in Canada: a Critical Introduction*, Oxford
- Urciuoli, B.** (2008): Skills and Selves in the New Workplace, in: *American Ethnologist* 35 (20), S. 211–228
- Volunteer Canada** (ohne Jahr): *Bridging the Gap: Enriching the Volunteer Experience to Build a Better Future for Our Communities. Findings of a Pan-Canadian Research Study – Full Report*, Volunteer Canada in partnership with Manulife Financial, Carleton University Centre for Voluntary Sector Research & Development and Harris/Decima, o.O.
- Volunteer Canada** (2010): *Discussion Paper on Skills-Based Volunteering*, [https://volunteer.ca/vdemo/EngagingVolunteers\\_DOCS/skills-based-volunteer-discussion-paper.pdf](https://volunteer.ca/vdemo/EngagingVolunteers_DOCS/skills-based-volunteer-discussion-paper.pdf) (letzter Zugriff: 15.10.2020)
- Vosko, L.** (2000): *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*, Toronto
- Woronov, T.** (2012): Doing Time: Mimetic Labor and Human Capital Accumulation in Chinese Vocational Schools, in: *The South Atlantic Quarterly* 111 (4), S. 701–719

## AUTORIN

**KORI ALLAN**, PhD, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Department of Language and Communication Studies, Universität Jyväskylä, Finnland. Forschungsschwerpunkte: Kritische politische Ökonomie, Freiwilligenarbeit, Arbeitsmarktpolitik, Wohlfahrtsstaatsforschung.

@ kori.i.allan@jyu.fi