

21.8.13

Seite 1 von 11

## **Positionspapier Freiwilligendienste**

21.8.13

Seite 2 von 11

## **I. Ausgangslage und derzeitige Strukturen**

Freiwilligendienste werden in unterschiedlichen Organisationsformen erbracht: Neben den Jugendfreiwilligendiensten „Freiwilliges Soziales Jahr“ (FSJ), „Freiwilliges Ökologisches Jahr“ (FÖJ), „Europäischer Freiwilligendienst“ (EFD), der auch „Jugend in Aktion“ genannt wird, und dem „Internationalen Jugendfreiwilligendienst“ bestehen der altersunabhängige „Bundesfreiwilligendienst“ (BFD), der „Freiwilligendienst aller Generationen“ (FDaG), der entwicklungspolitische Freiwilligendienst „weltwärts“ und der „Andere Dienst im Ausland“ (ADiA).

Im Jahr 2013 sind im FSJ, im FÖJ und im BFD rund 85.000 Freiwillige tätig – ca. 37.000 von ihnen im BFD, der seit 01.07.2011 in Nachfolge des Zivildienstes auf der Grundlage des Bundesfreiwilligendienstgesetzes (BFDG) besteht. Damit haben die Freiwilligendienste in den vergangenen Jahren eine erhebliche zahlenmäßige Bedeutung erlangt.

Knapp 40 % der sogenannten BFDler sind älter als 27 Jahre, rund 21 % älter als 50 Jahre. Beachtlich sind die erheblichen Unterschiede der Altersverteilung zwischen Ost- und Westdeutschland. In den westdeutschen Bundesländern belegt Bremen mit einem Anteil der über 27-jährigen von 21 % die Spitzenposition. In Berlin sind schon 40 % der Freiwilligen Ü 27. In den ostdeutschen Bundesländern geht ihr Anteil von 53 % (Mecklenburg-Vorpommern) bis 79 % (Thüringen). (vgl. Anheier, Beller, Haß, Mildenerger, Then: Ein Jahr Bundesfreiwilligendienst. Ergebnisse einer begleitenden Untersuchung. Ergebnispapier, Juni 2012. S. 8.)

FSJ, FÖJ und BFD können „insbesondere in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, einschließlich der Einrichtungen für außerschulische Jugendbildung und für Jugendarbeit, in Einrichtungen der Wohlfahrts-, Gesundheits- und Altenpflege, der Behindertenhilfe, der Kultur und Denkmalpflege, des Sports, der Integration, des Zivil- und Katastrophenschutzes und in Einrichtungen, die im Bereich des Umweltschutzes einschließlich des Naturschutzes und der Bildung zur Nachhaltigkeit“ erbracht werden (§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 JFDG, § 3 Abs. 1 BFDG) Dort erbringen die Freiwilligen „überwiegend praktische Hilfstätigkeiten in gemeinwohlorientierten Einrichtungen“ (§ 3 Abs. 1 JFDG, § 3 Abs. 1 BFDG), für die im FSJ und FÖJ ausdrücklich gefordert wird, dass sie „an Lernzielen orientiert ist“ (§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 JFDG, für BFDler ist die pädagogische Begleitung in § 4 BFDG geregelt).

Träger des FSJ sind

1. die Verbände, die in der Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege zusammengeschlossen sind, und ihre Untergliederungen,

21.8.13

Seite 3 von 11

2. Religionsgemeinschaften mit dem Status einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft und
3. die Gebietskörperschaften sowie nach näherer Bestimmung der Länder sonstige Körperschaften des öffentlichen Rechts.“ (§ 10 Abs. 1 JFDG).

Die zuständigen Landesbehörden können weitere Träger des FSJ und die Träger des FÖJ zulassen. Einsatzstellen und Einsatzplätze des BFD bedürfen hingegen einer gesonderten Anerkennung durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) in Köln (§ 6 Abs. 1, 2 BFDG); die am 01.04.2011 anerkannten Zivildienstplätze wurden qua Gesetz in BFD überführt (§ 6 Abs. 2 BFDG).

Vertragspartner der FSJler und FÖJler ist der Träger ihres Einsatzplatzes (§ 11 Abs. 1 JFDG). Vertragspartner des BFDlers ist dagegen das BAFzA (§ 8 Abs. 1 BFDG).

Die Freiwilligen sind keine Arbeitnehmer, für ihre Tätigkeit gelten aber die arbeitschutzrechtlichen Bestimmungen, das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Bundesurlaubsgesetz (§ 13 JFDG, § 13 Abs. 1 BFDG). Die Freiwilligen sind weitgehend wie Arbeitnehmer sozialversicherungsrechtlich abgesichert.

Während FSJ und FÖJ lediglich in einer Vollzeittätigkeit erbracht werden darf (§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 JFDG), kann das BFD auch als Teilzeittätigkeit durchgeführt werden (§ 2 Nr. 2 BFDG). Dies eröffnet – wie die Kombination von „Ehrenamt“ und „Minijob“ (vgl. hierzu: „Freiwillig billig“ in Wirtschaftswoche Nr. 15 v. 8.4.2013). – die Möglichkeit, insbesondere Arbeitsverhältnisse von älteren Arbeitnehmern im Hinblick auf die Sozialversicherungs- und Steuerpflichten erheblich preiswerter zu gestalten und dem regulären Arbeitsrecht zu entziehen

## **II. Positionierung des DGB**

Der DGB erkennt an, dass Freiwilligendienste einerseits soziale und persönliche Erfahrung-, Handlungs- und Austauschorte darstellen *können*. Er muss jedoch andererseits feststellen, dass sie auch Instrumente zur Veränderung des Arbeitsmarktes und der Arbeitsbedingungen bereitstellen, indem sie prekäre Beschäftigungsbedingungen schaffen, durch die bestehende Arbeitsplätze verdrängt werden oder das Entstehen neuer Arbeitsplätze verhindert wird. Diese Tendenz muss umgekehrt werden.

Der DGB lehnt diese in der bisherigen Gesetzeslage und Verwaltungspraxis angelegte Möglichkeit einer arbeits- und sozialrechtlichen Deregulierung entschieden ab. Der DGB kann und will die mit den Freiwilligendiensten verbundene Debatte über „bürgergesellschaftlichen Engagement“ und einer „neuen Kultur der Freiwilligkeit“ nur dann beitreten, wenn eine strikte und nicht überschreitbare Trennlinie zwischen „Freiwilligendienst-

21.8.13

Seite 4 von 11

ten“ bzw. „Ehrenamt“ und deren Umnutzung für die Zwecke arbeitgeberseitigen Lohnwuchers wieder hergestellt und deren Überschreitung nachhaltig sanktioniert wird.

Der DGB muss zudem kritisch festhalten, dass Freiwilligendienste – insbesondere der BFD - dazu eingesetzt werden können, bestehende Arbeitsplätze - insbesondere in den Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens und der Jugendhilfe - zu verdrängen und das Entstehen neuer Arbeitsplätze zu verhindern. Der DGB fordert deshalb nachdrücklich, die Wahrung der Arbeitsmarktneutralität durch eine entsprechende Ausgestaltung der Anerkennungsrichtlinien des BMFSFJ, durch eine Einbeziehung des FSJ und des FÖJ in das Anerkennungs- und Prüfungsverfahren des BAFzA und durch eine forcierte Überprüfung des Bestandes an Einsatzplätzen kurzfristig zu gewährleisten. Diese Überprüfung muss im BAFzA Vorrang vor allen anderen Aufgaben haben; das BAFzA ist von allen demgegenüber nicht ebenso dringlichen Aufgaben frei zu stellen.

Auch die Rechte der Betriebs- und Personalräte sowie der Mitarbeitervertretungen sind – insbesondere im Einstellungsverfahren – zu stärken, indem eine gesetzgeberische Klarstellung des § 99 Abs. 2 BetrVG erfolgt, damit die begründete Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates wegen fehlender Arbeitsmarktneutralität des Freiwilligeneinsatzes oder der durch einen Freiwilligeneinsatz verursachten Nachteile für die bereits im Betrieb tätigen Arbeitnehmer oder den einzustellenden Freiwilligen zulässig ist und von den Arbeitsgerichten materiell geprüft wird.

Zudem ist es erforderlich, die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Freiwilligendienste – insbesondere des FSJ, des FÖJ und des BFD – grundlegend neu zu gestalten. Ziel der Neugestaltung muss es aus Sicht des DGB sein,

- für alle Freiwilligendienste durch das überfällige Freiwilligendienststatusgesetz gleiche sozial- und steuerrechtliche Rahmenbedingungen in der Unfall-, Kranken-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung zu schaffen, damit die Angebote für ihre Interessenten untereinander vergleichbar sind und bürokratischen Belastungen der Träger reduziert werden,
- durch eine Erweiterung und gesetzliche Absicherung der pädagogischen Begleitung und Anleitung insbesondere für jüngere Freiwillige und durch eine Öffnung freier Handlungsspielräume für alle Freiwilligen die realen Möglichkeiten des bürgerschaftlichen Engagements substanziell zu stärken.
- die zeitliche Befristung des Einsatzes insbesondere für Freiwillige Ü 27 hervorzuheben, damit die Freiwilligendienste, wenn sie z.B. nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit ausgeübt werden, keine „Wiedereinstiegsfalle“ darstellen.

Hier muss aus Sicht des DGB eine prinzipielle ordnungspolitische Differenzierung durchgesetzt werden:

- Soweit Freiwillige eine existenzsichernde Erwerbsarbeit ausüben, kann ein Freiwilligendienst ein „bürgerschaftliches Engagement“ darstellen, das eine geringe wöchentliche Stundenzahl und / oder in einer kurzen Zeitspanne des Jahres auch vollzeitig durchgeführt werden kann (wie Jugendgruppenleiter, Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr, Chorleitertätigkeiten, Sporttrainer, etc.),
- Soweit Freiwillige keine existenzsichernde Erwerbsarbeit ausüben, kann ein vollzeitiger Freiwilligendienst mit beschränkter Zeitdauer durchgeführt werden. Die im BFDG eingeräumte Möglichkeit eines „Teilzeitdienstes“ ist wegen der darin angelegten Möglichkeit, diesen Teilzeitdienst mit anderen prekären Beschäftigungsformen zu kombinieren (geringfügige Beschäftigung, Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche Tätigkeiten, etc.) demgegenüber aus Sicht des DGB abzuschaffen.

Der DGB lehnt die um sich greifende Tendenz, dass Städte und Gemeinden Freiwilligendienste einsetzen, um öffentliche Leistungen aufrecht zu erhalten und Ersatz für wegfallende „Arbeitsgelegenheiten“ nach SGB II zu schaffen, ab. Durch einen solchen Einsatz von Freiwilligendiensten wird der Grundgedanke des *zusätzlichen* freiwilligen Engagements ad absurdum geführt, weil hierdurch öffentliche Regelaufgaben in Freiwilligendienste überführt werden.

Der DGB weist zudem darauf hin, dass Freiwilligendienste auch einen Beitrag zur sachlich-fachlichen Entwertung sozialer und öffentlicher Dienstleistungen leisten, indem sie suggerieren, dass soziale und öffentliche Dienstleistungen ohne entsprechende Berufsausbildung und sozusagen „unprofessionell“ erbracht werden können. Damit stützen sie eine Politik, die sich nicht mit der chronischen Unterfinanzierung des sozialen und öffentlichen Sektors auseinandersetzt.

Schließlich bewirkt die Fixierung der Freiwilligendienste auf die Erbringung sogenannter „Hilfstätigkeiten“ eine Auslagerung tariflicher Eingangstätigkeiten der untersten Tarifgruppen aus der tariflichen Vergütungsstruktur. Deshalb ist es aus Sicht des DGB dringend erforderlich, eine qualitative Neubestimmung der Freiwilligendienste vorzunehmen, um der Aushöhlung tariflicher Vergütungsstrukturen Einhalt zu gebieten.

### **III. Im Einzelnen:**

#### **III. 1. Organisationsform der Freiwilligendienste**

Es ist nicht sachgerecht, dass mit dem BFD im Bereich der Jugendfreiwilligendienste ein neuer zusätzlicher und gegenüber dem FSJ und FÖJ völlig anders strukturierter Freiwilligendienst geschaffen worden ist. Für die Interessenten an Freiwilligendiensten ist nicht ersichtlich, worin sich diese Angebote inhaltlich unterscheiden. Für die Träger der Freiwilligendienste wurde hierdurch eine künstliche und überflüssige Konkurrenzsituation zum bereits vorher bestehenden FSJ und FÖJ hergestellt.

Der BFD ist zudem durch die unübersichtliche rechtliche Dreieckskonstruktion des *Vertragsverhältnisses* zwischen Freiwilligem und BAFzA, *des Einsatzes* des Freiwilligen auf dem Einsatzplatz einer Einsatzstelle und der dadurch erfolgenden *Eingliederung* in den Betrieb vor Ort sowie den diversen *Vertragsverhältnissen* zwischen der Einsatzstelle bzw. dem Träger und dem BAFzA belastet. Diese unübersichtliche Konstruktion führt insbesondere bei den Interessenten an Freiwilligendiensten zu Friktionen, weil die vertraglichen Konstellationen und die Verantwortlichkeiten für sie nicht durchschaubar sind.

Aus Sicht des DGB kann es zwei unterschiedliche sachgerechte Lösungen zur Organisationsform der Freiwilligendienste geben:

- Entweder wird eine einheitliche Organisationsform für **alle** Freiwilligendienste hergestellt, bei der das Vertragsverhältnis lediglich zwischen dem Freiwilligen und der Einsatzstelle bzw. dem Träger besteht und die Rolle und Funktionen des BAFzA völlig neu bestimmt werden.
- Oder es wird zwei unterschiedliche Organisationsformen für **alle Jugendfreiwilligendienste** einerseits und für **alle Freiwilligendienste der „über 27-jährigen“** andererseits geben, indem Vertragspartner der jugendlichen Freiwilligen die Träger der Freiwilligendienste und Vertragspartner der „über 27-jährigen“ Freiwilligen das BAFzA ist.

Beide Lösungen hätten zur Folge, dass die Aufgaben und Funktionen des BAFzA zu verändern sind, indem es:

- zu einer **Servicestelle** für die organisatorische Unterstützung und das Abrechnungswesen der Zentralstellen, Träger und Einsatzstellen entwickelt wird und

21.8.13

Seite 7 von 11

- die Überwachung der Arbeitsmarktneutralität der Einsatzplätze der Freiwilligendienste gewährleistet.

Während für die erste Lösung spricht, dass für alle Freiwilligendienste einheitliche rechtliche Vorgaben und Verwaltungsabläufe bestehen würden, spricht für die zweite Lösung, dass die völlig unterschiedlichen Ziele und Inhalte der Jugendfreiwilligendienste und der Freiwilligendienste der „über 27-jährigen“ auch eine unterschiedliche Ausgestaltung dieser Dienste erforderlich machen:

- Bei den Jugendfreiwilligendiensten stehen soziale und persönliche Erfahrungen und Lernen im Vordergrund, also der soziale Lern- und Erfahrungsraum und
- Bei den „über 27-jährigen“ spielt neben der Möglichkeit neuer sozialer Erfahrungen eine Rolle, dass sie ihre Lebens- und Berufserfahrung in soziale Bereiche und Projekte einbringen können.

### **III. 2. Arbeitsmarktneutralität**

Soweit ein grundsätzliches Einverständnis mit Freiwilligendiensten besteht, muss allerdings festgehalten werden, dass sowohl Jugendfreiwilligendienste als auch verstärkt die Freiwilligendienste der „über 27-jährigen“ bestehende Arbeitsplätze gefährden bzw. die Entstehung neuer Arbeitsplätze verhindern können. Aus Sicht des DGB ist jedoch unverzichtbar, dass die Arbeitsmarktneutralität der Freiwilligendienste wesentlich zuverlässiger gewährleistet wird.

FSJ, FÖJ und BFD sind gegenwärtig auf die Erbringung „praktischer Hilfstätigkeiten“ begrenzt (§§ 3, 4 JFDG, 3 Abs. 1 BFDG). Diese Formulierung lädt geradezu dazu ein, eng gefasste und nicht wirtschaftliche bzw. nicht refinanzierte Arbeitsbedarfe durch Freiwillige erbringen zu lassen und ist deshalb aus Sicht des DGB dringend überprüfungsbedürftig.

Während die Einsatzplätze des BFD formell unter dem gesetzlichen Vorbehalt einer Arbeitsmarktneutralität stehen (§ 6 BFDG), gilt dies für die Einsatzplätze des FSJ und FÖJ bisher nicht. Allerdings ist auch die Arbeitsmarktneutralität der Einsatzplätze des BFD durch weder durch die geltenden gesetzlichen Regelungen noch durch die Anerkennungsrichtlinie BFD des BMFSFJ v. 4.7.2011 gewährleistet. Insbesondere für die aus dem Zivildienst pauschal und ohne weitere Prüfung in den BFD übergeleiteten Einsatzplätze gilt, dass auf diesen oft reguläre Arbeitsaufgaben erbracht worden sind und deshalb eine Arbeitsmarktneutralität nicht besteht.

21.8.13

Seite 8 von 11

Um hier eine Klärung herbei zu führen, ist es erforderlich, sämtliche bestehenden Einsatzplätze einer Überprüfung zu unterziehen, durch die die ordnungspolitische Vorgabe einer Arbeitsmarktneutralität der Freiwilligendienste umgesetzt wird. Des Weiteren ist es erforderlich,

- dass das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) für die Überprüfung der Arbeitsmarktneutralität des FSJ, des FÖJ und des BFD zuständig wird und dem Beirat des BFD regelmäßig über seine Prüfungen und Entscheidungen informiert
- dass die Anerkennungsrichtlinien mit objektivierten Prüfkriterien neu gefasst werden (diese Kriterien sind noch konkret zu entwickeln, vgl. beige-fügte Materialien),
- dass alle Freiwilligenplätzen neben einer eigenständigen Ausschreibung durch die Träger auch zentral über das BAFzA ausgeschrieben werden müssen, das BAFzA Vorgaben für den Inhalt dieser Ausschreibungen erlässt, so dass die Interessenten verbindliche Informationen über die Art, den Umfang und die Gestaltung ihrer Tätigkeit, den Inhalt und Umfang der pädagogischen Begleitung, die Person ihrer zuständigen Ansprechpartner in der Einsatzstelle, beim Träger, in der Zentralstelle und auf Seiten der betrieblichen Interessenvertretung erhalten. Das BAFzA veröffentlicht nur solche Stellenausschreibungen, aus denen sich keine Anhaltspunkte für eine Verletzung der Arbeitsmarktneutralität ergeben.
- dass das Anerkennungsverfahren geändert wird, indem a) die Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen Verfahrensbeteiligte mit allen Rechten und Pflichten werden und b) die Beteiligung des Betriebs-/Personalrates / der eine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Anerkennung des Einsatzplatzes ist,
- dass die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates nach § 99 Abs. 2 BetrVG bzw. des Personalrates oder der MAV bei Einstellung eines Freiwilligen wegen fehlender Arbeitsmarktneutralität bzw. wegen durch die Einstellung eines freiwilligen verursachten Nachteilen für die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer bzw. für den Freiwilligen selbst zulässig ist und von den Arbeitsgerichten materiell geprüft wird.

Die gesetzlichen Regelungen sehen bisher zudem keine Abgrenzung gegen Mitnahmeeffekte durch die Einsatzstellen vor, die darin bestehen, dass der Freiwilligenstatus lediglich als Türöffner für eine soziale Mindestabsicherung eingesetzt wird (z.B. durch Kombination des Teilzeitdienstes nach § 2 Ziff. 2 BFDG mit geringfügiger Beschäftigung, Aufwandsentschädigungen usw.).



21.8.13

Seite 9 von 11

Die Kombination der Freiwilligendienste mit solchen weiteren Gestaltungsmöglichkeiten ist gesetzlich unter Androhung empfindlicher Sanktionen auszuschließen.

Schließlich muss im Hinblick auf die Jugendfreiwilligendienste zudem festgehalten werden, dass diese kein Ersatz für und auch keine Konkurrenz zur Berufsausbildung im engeren und auch im weiteren Sinne darstellen können und dürfen. Die hier geltenden gesetzlichen Schranken müssen auf jeden Fall uneingeschränkt aufrecht erhalten bleiben.

Fehlende Arbeitsmarktneutralität eines Einsatzplatzes muss dazu führen, dass zwischen dem Freiwilligen und der Einsatzstelle ein unbefristetes Arbeitsverhältnis fingiert wird. Dies kann im Wege der Rechtsfortbildung umgesetzt werden; ggf. ist eine entsprechende gesetzliche Klarstellung erforderlich.

### **III. 3. Rechtliche Stellung der Freiwilligen und Vertragsgestaltung**

Zwar sollen im FSJ, FÖJ und BFD die Arbeitsschutzbedingungen, das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Bundesurlaubsgesetz Anwendung finden (§§ 13 Abs. 1 BFDG, 13 JFDG). Es gibt jedoch keinerlei Kontrolle der Umsetzung.

Soweit Freiwillige „praktische Hilfstätigkeiten“ (§ 3 Abs. 1 JFDG, § 3 Abs. 1 BFDG) erbringen, ist ein Weisungsrecht (Direktionsrecht) der Einsatzstelle erforderlich, das jedoch bisher gesetzlich nicht geregelt ist. Auch ist gesetzlich bisher nicht geregelt, dass die Freiwilligen ein Rechtsmittel gegen eine Kündigung der Freiwilligenvereinbarung haben. Hier besteht dringender Nachbesserungsbedarf in den gesetzlichen Regelungen.

Die Kontrolle der Arbeitsmarktneutralität und der Vertragsbedingungen macht es erforderlich, dass die Zustimmung des BAFzA Wirksamkeitsvoraussetzung für den Vertragsabschluss wird. Zudem ist das Tätigkeitsfeld des Freiwilligen – anders als bisher üblich - im Vertrag zu vereinbaren.

Hinsichtlich der wirtschaftlichen Belange der Freiwilligen muss festgehalten werden, dass ihr Taschengeld geringer als der Sold der früheren Zivildienstleistenden und wesentlich geringer als die Vergütung der freiwilligen Wehrpflichtigen bemessen ist. Zudem fehlen gesetzlichen Regelungen für Ansprüche auf bzw. Geldwertersatz für Unterkunft, Verpflegung und Dienstkleidung.

Rechtliche und wirtschaftliche Mindeststandards können gewährleistet werden durch

- Aufzeichnungspflichten der Einsatzstellen über die Einsatzzeiten der Freiwilligen, regelmäßige Kontrollen des BAFzA sowie gesetzliche Klar-

21.8.13

Seite 10 von 11

stellungen, dass Freiwillige in jeder Hinsicht dem Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsrecht unterliegen,

- die gesetzliche Klarstellung, dass arbeitsgerichtliche Rechtsmittel gegen eine Kündigung eingelegt werden können,
- eine Erhöhung des Taschengeldes und die Festlegung einer Untergrenze neben der bestehenden Taschengeldobergrenze,
- eine gesetzliche Festlegung des Geldersatzes für Unterkunft, Verpflegung und Dienstkleidung.

### **III. 4. Ausgestaltung der Freiwilligendienste**

Zwar sehen die bestehenden gesetzlichen Regelungen eine pädagogische Begleitung der Freiwilligen vor (§§ 3 Abs. 2, 4 Abs. 2 JFDG, 4 BFDG). Jedoch geben die gesetzlichen Regelungen keine Anhaltspunkte für die Qualität und Ausgestaltung der pädagogischen Begleitung.

Auch ist gesetzlich nicht geregelt, welche Zeiteile die pädagogische Begleitung außerhalb der Seminarteilnahme an der Tätigkeit der FSJler, FÖJler und BFDler hat. Zudem sehen die gesetzlichen Regelungen bisher keine Freiräume für freiwillige Eigeninitiative der Freiwilligen – die ja gerade das Interesse der „über 27-jährigen“ wecken würden - vor.

Die Ausgestaltung der Freiwilligendienste ist dahingehend zu entwickeln, dass

- der Zeiteil „praktischer Hilfstätigkeiten“ auf die Hälfte der Dienstzeit begrenzt wird,
- Anteile der Dienstzeit für die pädagogische Begleitung freigestellt werden sowie gesetzliche Regelungen für die Qualität und Ausstattung der pädagogischen Begleitung gefasst werden,
- für die Eigeninitiative der Freiwilligen Anteile der Dienstzeit freigestellt und ggf. Ressourcen geschaffen werden,

### **III. 5. Freiwilligendienste und Erwerbsbiographie**

Freiwilligendienste können Frei- und Entwicklungsräume in der Erwerbsbiographie darstellen – etwa nach Beendigung der Schulpflicht, vor oder nach der Berufsausbildung oder dem Studium oder nach Beendigung der Erwerbsphase oder bei einer Neuorientierung in der Erwerbsphase.

Freiwilligendienste stellen allerdings keine Maßnahmen der Berufsausbildung dar: sie dürfen deshalb auch weder die Funktion von Vorpraktika für die Berufsausbildung oder das Studium noch die Funktion berufspraktischer Anerkennungszeiten übernehmen. Freiwilligendienste sind auch nicht als Ersatz für berufliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen geeignet.

Die in den Freiwilligendiensten erbrachten Tätigkeiten und die in ihnen erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten sind durch ein qualifiziertes Zeugnis nachweisbar, die Entwicklung von validen „Kompetenznachweisen“ ist nicht sachgerecht und zu aufwendig.

Gesetzliche Regelungen, die einen Wechsel aus einer Erwerbstätigkeit – etwa im Rahmen eines sabbaticals – in einen Freiwilligendienst unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen (durch entsprechende Regelungen im Arbeitsschutzgesetz), sind gesetzlich zu flankieren.

Gerade mit Blick auf das Zusammenwachsen Europas begrüßt der DGB die durch das BFDG geschaffene Möglichkeit, dass Ausländer im BFD tätig sein dürfen. Diese Möglichkeit sollte auf jeden Fall auch auf die anderen Freiwilligendienste ausgedehnt werden.

Damit die hierin liegende Chancen des kulturellen Austauschs ernsthaft umgesetzt werden können, sind allerdings auch sprachliche und kulturelle Förderung erforderlich, die bisher nur in Ausnahmefällen und unter eingeschränkten Bedingungen erfolgen. Hier sieht der DGB erheblichen Nachbesserungsbedarf.