

ENGAGEMENT=ORGANISIEREN



FREIWILLIGENMANAGEMENT IN SOZIALEN ORGANISATIONEN – EINE ARBEITSHILFE –

IMPRESSUM

ENGAGEMENT = ORGANISIEREN

Freiwilligenmanagement in sozialen Organisationen – eine Arbeitshilfe

Herausgeber

Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Landesverband Baden-Württemberg

Hauptstraße 28 • 70563 Stuttgart

Tel. 0711 2155-0 • Fax 0711 2155-250

info@paritaet-bw.de • www.paritaet-bw.de

Presserechtlich verantwortlich

Ursel Wolfgramm

Begleitende Projektgruppe

Manfred Asel • fka – Freundeskreis Asyl Karlsruhe e.V.

Beate Ebeling • FreiwilligenAgentur Heidelberg

Julia Herrmann • Verband Bewährungs- und Straffälligenhilfe Baden-Württemberg e.V.

Angelika Hoffmann • Anna Haag Mehrgenerationenhaus e.V. Stuttgart

Martin Link • Entwicklungswerk für soziale Bildung und Innovation

Landesverband Baden-Württemberg e.V.

Josef Martin • Seniorenengenossenschaft Riedlingen

Regina Steinkemper • Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg

Tanja Stricker • Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Baden-Württemberg e.V.

Anna Voss • Landesverband Bad.-Württ. der Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung e.V.

Ute Witt • Rheuma-Liga Baden-Württemberg e.V.

Projektleitung/Redaktion

Ralf Baumgarth • Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg, Geschäftsstelle Heidelberg

Dr. Hermann Frank (Gesamtredaktion)

Satz & Gestaltung

Kreativ plus • Gesellschaft für Werbung und Kommunikation mbH Stuttgart

www.kreativplus.com

Druck

ce-print Offsetdruck GmbH, Metzingen

Stand: September 2019

1. Auflage 2018 (mit freundlicher Unterstützung der GlücksSpirale)

2. Auflage 2019



INHALT

	<i>Seite</i>
Vorwort	5
Zur Orientierung	6
1 Gesellschaftlicher Rahmen und Wandel des freiwilligen Engagements	9
1.1 Engagement im Wandel	10
1.2 Vielfalt der Engagementformen	13
1.3 Nutzen und Gewinn von Engagement	16
2 Bedeutung des Engagements	17
Der PARITÄTISCHE als zivilgesellschaftlicher Akteur	
3 Institutioneller und organisatorischer Rahmen	23
Neun Anforderungen zum Freiwilligenengagement in sozialen Organisationen	
4 Bausteine eines professionellen Freiwilligenmanagements	27
4.1 Verankerung von freiwilligem Engagement in der Organisation	29
4.2 Aufgaben- und Tätigkeitsprofile	31
4.3 Ansprache und Gewinnung von Freiwilligen	32
4.4 Erstgespräch, Auswahl und Festlegung des Einsatzbereichs	33
4.5 Einführung und Einarbeitung	34
4.6 Qualifizierung und Weiterbildung	36
4.6.1 Freiwillige und an bürgerschaftlichem Engagement Interessierte	36
4.6.2 Personen, die für die Anleitung und Begleitung von Freiwilligen zuständig sind	38
4.6.3 Führungskräfte, Konzept- und Personalverantwortliche in Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten	39
4.7 Beratung und Begleitung	40
4.8 Wertschätzung und Anerkennung	41
4.9 Dokumentation, Nachweis und Zeugnis	43
4.10 Beendigung des Engagements – Abschied	44
5 Rechtliche Aspekte	45
5.1 Zivilrechtliche Aspekte des Freiwilligenengagements	45
5.2 Versicherungsschutz für freiwillig Engagierte	47
5.2.1 Haftpflichtversicherungsschutz über eine Organisation	47
5.2.2 Engagement außerhalb von Organisationen	48

5.2.3	Unfallversicherungsschutz	49
5.2.4	Versicherungsschutz bei Einsatz eines privaten KFZs	51
5.3	Engagementvereinbarungen und Aufwandsentschädigungen für freiwillig Engagierte	52
5.3.1	Allgemeines	52
5.3.2	Kosten- bzw. Aufwendungsersatz	52
5.3.3	Übungsleiterpauschale	52
5.3.4	Aufwandspauschale	54
5.3.5	Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Vormünder und Betreuer	55
5.4	Führungszeugnis	56
5.5	Datenschutz und Schweigepflicht	58
5.5.1	Datenschutz	58
5.5.2	Schweigepflicht bei freiwillig Engagierten	59
5.6	Sonstige rechtliche Fragen	60
5.6.1	Aufsichtspflicht	60
5.6.2	Freiwilliges Engagement und Erwerbslosigkeit	64
5.6.3	Freiwilliges Engagement und Sozialversicherungspflicht	65
	Anhang	66
	Materialiensammlung	66
	Die nachstehend aufgeführten Materialien M.1 bis M.14 sind ausschließlich auf der Plattform: https://pariwiki.paritaet-bw.de zu finden	
M.1	Sie arbeiten (noch) nicht mit freiwillig engagierten Menschen zusammen?	
M.2	Freiwilligencharta des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbandes	
M.3	Entwicklung eines Aufgabenprofils für freiwillig Engagierte	
M.4	Checkliste/Leitfaden für das Erstgespräch	
M.5	Gesprächsleitfaden für das Einführungsgespräch	
M.6	Gesprächsleitfaden für das Abschlussgespräch	
M.7	Freiwillige Betätigung, Kostenersatz und Engagementvereinbarung	
M.8	Mustervereinbarung für „Übungsleiter/-innen“	
M.9	Mustervertrag zur Aufwandspauschale nach § 3 Nr. 26a EstG – Ehrenamtspauschale	
M.10	Arbeitshilfe des PARITÄTISCHEN Gesamtverbandes zum Führungszeugnis	
M.11	Antrag auf Gebührenbefreiung vom erweiterten Führungszeugnis	
M.12	Handreichung des PARITÄTISCHEN Gesamtverbandes zum Datenschutz	
M.13	Datenschutzrechtliche Einwilligungserklärung von ehrenamtlich/freiwillig Tätigen	
M.14	Mustervorlage Verpflichtungserklärung auf das Datenschutzgeheimnis für Beschäftigte	
	Literaturverzeichnis	67

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser dieses Handbuchs,

Sie halten eine Arbeitshilfe für die Arbeit mit Ehrenamtlichen bzw. Freiwilligen in Ihren Händen. Manche und mancher von Ihnen wird sich vielleicht fragen, wozu eine solche Handreichung notwendig sein sollte, findet freiwilliges Engagement doch seit Jahrzehnten ohne aufwendige Begleitung statt. Dies ist einerseits sicherlich richtig, gleichwohl vollzieht sich schon seit nunmehr einer Reihe von Jahren im Ehrenamt bzw. freiwilligen Engagement ein tiefgreifender Wandel. War früher ehrenamtliches Engagement im Sozialbereich mit altruistischem und pflichterfültem Handeln verbunden, so suchen freiwillig Engagierte heute Selbsterfüllung, Anerkennung, Eigenverantwortlichkeit und eine zu ihnen passende Tätigkeit. Damit einher geht ein verändertes Selbstverständnis, dass freiwilliges Engagement nicht voraussetzungslos ist, sondern entsprechende Rahmenbedingungen benötigt, die gelingendes Engagement erst ermöglichen und von Freiwilligen zu Recht erwartet werden dürfen.

Gefördert aus Mitteln der GLÜCKSSPIRALE wurde diese Arbeitshilfe aus einer im PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg bestehenden Handreichung von der Leitung unseres Bereichs „Bürgerschaftliches Engagement, Selbsthilfe und Gesundheit“ mit externer Begleitung und Unterstützung durch unseren langjährigen ehemaligen Mitarbeiter Dr. Hermann Frank sowie im Erfahrungsaustausch mit einer Projektgruppe, der Vertreterinnen und Vertreter paritätischer Mitgliedsorganisationen angehörten, weiterentwickelt. Allen Unterstützern/-innen gilt unser herzlicher Dank.



Mit dieser Arbeitshilfe wollen wir im PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg die Auseinandersetzung mit dem Thema Freiwilligenengagement / Bürgerengagement und den Standards in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen in sozialen Einrichtungen und Diensten, Gruppen und Initiativen weiter vertiefen und zur Nutzung des hier zusammengetragenen Know-Hows in den Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN und darüber hinaus anregen.

Warum ein Verband von bürgerschaftlichen Organisationen und Initiativen sich durch die Herausgabe von Arbeitshilfen auf den Weg der Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements begibt, liegt auf der Hand: Ohne bürgerschaftliches Engagement gäbe es viele Bereiche des öffentlichen und sozialen Lebens entweder gar nicht oder sie würden nur sehr eingeschränkt funktionieren. Wir brauchen bürgerschaftliches Engagement, um eine gelebte, partizipative Demokratie zu erhalten und auszubauen – aber auch, um große sozialpolitische Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen.

So hoffen wir, dass aus Ihnen, den Leserinnen und Lesern, aktive Nutzerinnen und Nutzer dieses Handbuchs werden und Sie viele Menschen für ein freiwilliges Engagement gewinnen und zur Zufriedenheit aller Beteiligten daraus erfolgreiche Engagements generieren können. Denn bürgerschaftliches Engagement ist nicht nur der berühmte Kitt für das Soziale in unserer Gesellschaft, sondern zentrale Säule einer lebendigen, auf Offenheit und Vielfalt angelegten Zivilgesellschaft und unverzichtbare Voraussetzung für eine lebendige und starke Demokratie.

Stuttgart, im September 2019

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized letters and a long horizontal stroke extending to the right.

Ursel Wolfgramm
Vorstandsvorsitzende

ZUR ORIENTIERUNG = EINE LESEHILFE

Wer sind die Adressaten/-innen dieses Handbuches? Die hier vorgelegte Arbeitshilfe zum Freiwilligenmanagement richtet sich vor allem an haupt- wie ehrenamtlich Verantwortliche und Fachkräfte von sozialen Organisationen, Einrichtungen und Diensten, Gruppen und Initiativen, die entweder neu mit dem Engagement Freiwilliger in ihrem Organisationsbereich beginnen oder aber das bereits vorhandene freiwillige Engagement auf eine noch tragfähigere und kooperative Basis stellen wollen. Angesprochen sind neben hauptamtlichen genauso die ehrenamtlichen Mitarbeitenden in großen wie kleinen Einrichtungen, Gruppen und Initiativen, die mit Leitungs- und Organisationsaufgaben und eben auch mit der Begleitung von freiwillig engagierten Personen betraut sind.

Gewissermaßen als ‚Roter Faden‘ zieht sich durch die einzelnen Kapitel der Arbeitshilfe die Frage, welche Voraussetzungen in sozialen Organisationen auf der Basis einer wertschätzenden Grundhaltung gegeben sein sollten, um vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Veränderungen den veränderten Motiven und Bedürfnissen der freiwillig engagierten Menschen Rechnung zu tragen, für alle Beteiligten ein sinnerfülltes und zufriedenstellendes Engagement verwirklichen und gewissermaßen auf gleicher Augenhöhe ein gedeihliches Miteinander Aller gestalten zu können. Der Begriff Freiwilligenmanagement steht dabei für den Prozess der notwendig organisierten, dauerhaften Auseinandersetzung und Weiterentwicklung der Kooperation mit bzw. der Einbeziehung von Freiwilligen in soziale Organisationen und Gruppen.

Im Kapitel 1 werden die Begrifflichkeiten zum freiwilligen/bürgerschaftlichen Engagement erläutert und der gesellschaftliche Rahmen und die aktuellen Entwicklungen zum Engagement grob skizziert. Daran schließt sich ein grober Überblick über die Vielfalt von Engagement an.

Kapitel 2 verdeutlicht, welchen Stellenwert freiwilliges Engagement in der Wohlfahrt und insbesondere in einem Wohlfahrtsverband wie dem PARITÄTISCHEN hat und welche Vermittlungs- und Brückenfunktionen der PARITÄTISCHE als Dachverband in der Zivilgesellschaft zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements in seinen eigenen Reihen und darüber hinaus wahrnimmt.

Im Kapitel 3 sind in neun Punkten wichtige Grundsätze für die Arbeit mit Freiwilligen in sozialen Einrichtungen, Gruppen und Initiativen zusammengestellt, die im Kern generell in sozialen Organisationen gelten und auf die sich der PARITÄTISCHE in seiner verbandlichen Arbeit verständigt hat.

Im Kapitel 4 wird der Begriff „Freiwilligenmanagement“ konkret gefüllt und beschrieben. Mit Blick auf den im Einführungskapitel beschriebenen Perspektivwechsel der Motive werden in diesem Kapitel Antworten darauf gegeben, was freiwillig engagierte Menschen für ihr und in ihrem Engagement brauchen, was ihnen guttut, was sie fördert. Geliefert wird Praxiswissen und „Handwerkszeug“ für Gewinnung von und den Umgang mit Freiwilligen in sozialen Organisationen.

Im Kapitel 5 sind die wesentlichsten rechtlichen Aspekte und Regelungen zusammengestellt, die den Themenkreis Freiwilliges Engagement tangieren. Dies betrifft u.a. vor allem Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsfragen, Unfallversicherung und Haftungsfragen, Datenschutz und Schweigepflicht, schutzrechtliche Bestimmungen zugunsten der betreuten Personengruppen usw.

Die Arbeitshilfe kann selektiv in einzelnen Abschnitten gelesen und genutzt werden, je nachdem, was die/der einzelne Leser/-in gerade interessiert und sie/er an Informationen und Wissen benötigt – das schließt die selektive Nutzung der an anderer Stelle auf einer Plattform im Internet (<https://pariwiki.paritaet-bw.de>) zusammengestellten korrespondierenden Materialien, Unterlagen, Formulare usw. mit ein. Mit dem Thema noch nicht so vertraute Leser/-innen sollten sich anhand der Lektüre Schritt für Schritt einen Gesamteinblick in die Thematik verschaffen und dabei jeweils fragen, auf welchem Stand sich die eigene Organisation befindet.

Als ganzheitliches Grundlagenhandbuch behandelt die Arbeitshilfe vor dem Hintergrund der Praxiserfahrungen im PARITÄTISCHEN und in paritätischen Mitgliedsorganisationen alle übergreifenden und grundlegenden Aspekte im Zusammenhang mit dem Management von freiwilligem Engagement in sozialen Organisationen. Auf spezielle Fragestellungen einzelner sozialer Hilfebereiche – wie z. B. die Beachtung spezieller Schutzregelungen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe im Rahmen des freiwilligen Engagements in solchen Einrichtungen und Organisationen – kann hier nicht näher eingegangen werden. Sie sind Bestandteil der fachlichen Arbeit der Organisationen im jeweiligen Arbeitsfeld bzw. auf verbandlicher Ebene Gegenstand der Fachbereichsarbeit.

Die Arbeitshilfe kann ferner nicht der Ort für die Darstellung und sozialpolitische Klärung der erforderlichen sozialpolitischen und gesetzlichen Regelungen sein, die an der Schnittstelle Engagementpolitik/ Arbeitsmarktpolitik aus der Entwicklung einer zunehmenden gesellschaftlichen Spaltung resultieren und grundsätzliche Fragen hinsichtlich der Notwendigkeit von bürgerschaftlichem Engagement zur Lösung gesellschaftlicher Probleme der Unterversorgung und der Abgrenzung von unentgeltlichem Engagement und bezahlter Erwerbsarbeit aufwerfen (Spur der „Engagementlogik“ versus Spur der „Arbeitsmarktlogik“). Hier sind sozialpolitische Fragestellungen angesprochen, die unbedingt auf verbandlicher wie politischer Ebene in den jeweiligen fachpolitischen Bereichen (Gesundheit, Pflege, Arbeitsmarkt, Soziales, Engagementpolitik) weiterverfolgt werden müssen.

Auch die Benennung und die Einforderung von Verbesserungen der Rahmenbedingungen von freiwilligem Engagement sind – abgesehen von einigen grundsätzlichen Überlegungen hierzu in Kapitel 2 – nicht Gegenstand dieser Arbeitshilfe. Sie sollten sich jedoch konsequenterweise in den Positionierungen der Mitgliedsorganisationen sowie in der Fach- und Lobbyarbeit des Verbandes wiederfinden.

Auf dann: Ein frohes und ertragreiches Arbeiten mit der Arbeitshilfe!



GESELLSCHAFTLICHER RAHMEN UND WANDEL DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS

Was heißt freiwilliges Engagement? Welche Menschen engagieren sich, warum engagieren sie sich und welches sind die jeweils dazu passenden organisatorischen Voraussetzungen? Im ersten Kapitel werden die Begrifflichkeiten zum freiwilligem / bürgerschaftlichem Engagement erläutert und der gesellschaftliche Rahmen und die Entwicklungen zum Engagement grob skizziert. Daran schließt sich ein grober Überblick über die Vielfalt der Engagementformen an. Vor dem Hintergrund der veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements wird benannt, welchen Nutzen und Gewinn die verschiedenen beteiligten Akteure haben und welche Anforderungen sich für die Einsatzstellen ergeben.

Freiwilliges Engagement und seine Ausgestaltung stehen in einem engen Zusammenhang mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und deren Wandel über die Zeit.

In Baden-Württemberg sind Tag für Tag über 4,5 Millionen Menschen in ihrer Freizeit freiwillig und unentgeltlich für andere Menschen oder in gemeinschaftlichen Projekten aktiv. Das sind rund 48 Prozent der

Bevölkerung. Damit ist Baden-Württemberg bundesweit Spitzenreiter – und das bereits seit Jahren (DZA 2016). Entgegen langläufigen Unkenrufen engagieren sich immer mehr Menschen freiwillig. Das ist das zentrale Ergebnis des jüngsten Freiwilligensurvey aus dem Jahr 2014. Bundesweit üben 43 Prozent der Bevölkerung ab 14 Jahren ein Ehrenamt aus, das entspricht 30,9 Millionen Menschen – zehn Prozent mehr als noch vor 15 Jahren (BMFSFJ 2016a).

1.1 = ENGAGEMENT IM WANDEL

„Ehrenamt“ – „Freiwilliges Engagement“ – „Bürgerschaftliches Engagement“ – „Volunteering“: Welche Art von Engagement hätten Sie denn gern? – Um das gute alte Ehrenamt ist ein Begriffswirrwarr entstanden. Die Begriffsvielfalt verweist auf Veränderungen im Engagement – die neuen Begriffe versuchen, den veränderten Zugang vieler Menschen zum Engagement Ausdruck zu geben. Die Arbeitshilfe befindet sich im gleichen Dilemma wie viele andere Dokumente zum „Ehrenamtlichen Engagement“, „Bürgerschaftlichen Engagement“, zu „freiwilligen/freitätigen sozialen Aktivitäten“ usw. Der Gegenstandsbereich ist begrifflich uneindeutig und widersprüchlich definiert.

Wir folgen in der hier vorliegenden Arbeitshilfe der international gebräuchlichen **Definition für ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit**: Sie ist freiwilliges bürgerschaftliches Engagement, für andere, das nicht Erwerbszwecken dient, das in einem organisierten Rahmen ausgeführt und das mit gewisser Regelmäßigkeit ausgeübt wird. Sie ist damit abgegrenzt von Tätigkeiten, für die mehr als eine Aufwandsentschädigung oder ein geringes Honorar gezahlt wird und die einen rein privaten Charakter haben.

Innerhalb des PARITÄTISCHEN bevorzugen wir den Begriff „Freiwilliges Engagement“, da er sich sowohl in der verbandseigenen Diskussion und Praxis (vgl. ‚Freiwilligencharta des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes‘ auf <https://pariwiki.paritaet-bw.de>) als auch in einer der zentralen Untersuchungen zum Thema – in den alle fünf Jahre durchgeführten Freiwilligensurveys der Bundesregierung – als Begriff durchgesetzt hat.

Freiwilliges Engagement verstehen wir als wesentliches Gestaltungselement moderner gesellschaftlicher Solidarität und partizipativer Demokratie – diese Perspektive ist in den letzten Jahren auch als „zivilgesellschaftliche“ bezeichnet worden:

„Als zivilgesellschaftlich können alle Denk- und Fühlweisen, insbesondere jedoch alle praktischen Aktivitäten der Bürger/-innen, eingestuft werden, die dazu beitragen, unsere bürgerliche Gesellschaft in Richtung einer mitbürgerlichen Gesellschaft weiterzuentwickeln. Bürgerliche Freiheitsrechte und -garantien werden aktiv genutzt, um die Gesellschaft humaner, kooperativer und toleranter zu machen. Demokratie und soziale Marktwirtschaft werden nicht als etwas Gegebenes begriffen, sondern als ein Prozess, der von aktiven Bürgern/-innen immer wieder angestoßen, kritisch hinterfragt und mit Leben erfüllt werden muss. Mitbürgerlichkeit beginnt damit, dass man sich über seine privaten Belange hinaus auch für andere Menschen und für öffentliche Dinge und Angelegenheiten interessiert.“ (BMFSFJ 2010, 10).

Ein paar Streiflichter des neuesten Freiwilligensurvey verdeutlichen die Veränderungen in der Entwicklung des freiwilligen Engagements:

Die Befragung gibt an,

- dass sich 43,6 Prozent aller Bürger/-innen ab 14 Jahren engagieren, rund 10 Prozent mehr als 1999,
- Frauen engagieren sich etwas seltener als Männer, der Anteil beträgt bei ihnen 41,5 Prozent, bei den Männern 45,7 Prozent,
- in allen Bevölkerungsgruppen ist während dieses Zeitraums ein Anstieg des freiwilligen Engagements zu beobachten. Dieser ist jedoch unterschiedlich stark, am stärksten bei jüngeren Menschen im Alter von 14 bis 29 Jahren von 35 auf 46,9 Prozent und bei älteren Menschen ab 60 von 23 auf 34 Prozent,
- das Engagement variiert nach Bildungsstand – je höher der Bildungsabschluss, desto höher die Engagementquote. Dabei hat sich die Schere des Engagements zwischen den Bildungsgruppen mit 52,3 Prozent bei der Gruppe mit höchstem Bildungsabschluss und 28,3 Prozent bei Personen mit niedriger Bildung weiter geöffnet,
- auch zwischen den Engagementbereichen gibt es deutliche Unterschiede. Bewegung und Sport ist der Bereich, in dem sich am meisten Menschen freiwillig engagieren. Danach folgen die Bereiche Schule oder Kindertageseinrichtungen, Kultur und Musik, Soziales sowie Kirchen oder Religion,
- im genannten Zeitraum ist allerdings gleichzeitig die Zahl der Engagierten mit einem wöchentlichen Stundenumfang von mehr als zwei Stunden gesunken.

(BMFSFJ 2016a)

Der Anstieg des freiwilligen Engagements und der Veränderungen seiner Formen in den letzten zwei Jahrzehnten kann auf verschiedene gesellschaftliche Trends zurückgeführt werden. Zu diesen zählen insbesondere die verstärkte Thematisierung des freiwilligen Engagements in Politik und Öffentlichkeit, die zunehmende Anzahl von Vereinen und Einrichtungen für Engagement, der Bildungsanstieg in der Bevölkerung, die intensivere Ansprache jüngerer Menschen, die angestiegene Erwerbsbeteiligung, Veränderungen in der Familienstruktur sowie Veränderungen in der Lebensphase Alter.

Trotz dieses feststellbaren Anstiegs an freiwilligem Engagement ist offensichtlich nicht mehr oder nicht mehr in hinreichendem Maße die Bereitschaft vorhanden, sich überall zu engagieren, wo ehrenamtliches/freiwilliges Engagement benötigt wird. Wer kennt es nicht, dass manches ehrenamtliche Vorstandsamt nicht mehr oder nur unter sehr großen Anstrengungen wiederbesetzt werden kann.

Im Zuge allgemeiner Modernisierungsprozesse haben sich Formen, Strukturen, Motive und Herangehensweisen des Engagements verändert. Diese Einschätzung wird gestützt durch empirische Studien (beispielsweise: BMFSFJ 2010; BMFSFJ 2016a), die eine hohe und gestiegene Bereitschaft zum Engagement bei der deutschen Bevölkerung bei gleichzeitigem verändertem Zugang zum Engagement belegen. Sozialwissenschaftler/-innen sprechen hier von einem „Strukturwandel des Ehrenamtes“ bzw. von Konturen eines „Neuen Ehrenamtes“. Geändert haben sich etwa folgende Motive, Orte und Formen des Engagements:

- Engagement will freiwillig erbracht werden – weniger aus einem Gefühl der moralischen Verpflichtung heraus.
- In den Vordergrund rückt die Möglichkeit der Wahl zwischen verschiedenen Aufgaben: nicht mehr hineinrutschen in das, was notwendig erscheint, sondern bewusste Auswahl: wann, wo, mit wem, wofür und wie will ich mich engagieren, wie lange, mit welcher Intensität.
- Selbstbezug: Im Ehrenamt ist eine steigende Bedeutung selbstbezogener Aspekte zu beobachten. Das Engagement, die Hilfe für andere erhält für die Engagierten Bedeutung als Lernprozess, als Rahmen für die Realisierung eigener biografischer Planungen im Sinne einer Selbstverwirklichung: „Ich tue es für mich und ich tue es für andere, was ich tue.“ Das Engagement wird auch zur Bearbeitung eigener Fragen genutzt.
- Engagement heißt nicht mehr unbedingt: lebenslange Arbeit in und Verbundenheit mit einem Feld und mit einem Verband, sondern kann z. B. entlang biografischer Prozesse eine Verlagerung der Aktivitäten mit sich bringen, auch einen zeitweiligen Ausstieg oder eine Reduzierung.
- Das Engagement sucht weniger die großen Institutionen als kleine und überschaubare Anliegen und Projekte etc.
- Die Anforderungen an die demokratischen Strukturen des Engagementfeldes sind gestiegen: Möglichkeiten der Mitsprache, ein hohes Maß an Autonomie bei der (Mit-)Gestaltung der Aufgaben.
- Es sind auch neue Formen der Kooperation von hauptamtlichen Professionellen und freiwilligen Mitarbeiter/-innen gefragt: weniger Konkurrenz und Verdrängung, mehr kooperative und sich ergänzende Sichtweisen und Möglichkeiten der Hilfe.
- Gewachsen sind die Bedürfnisse nach Austausch und Kommunikation. Das schließt auch ein großes Interesse an Unterstützung und Fortbildung mit ein – bezogen auf Fachlichkeit und auf selbstbezogene Aspekte.
- Das Ehrenamt zum ‚Nulltarif‘ wird es immer weniger geben: Anerkennungsformen, die nicht immer unbedingt als Gratifikationen daherkommen müssen, werden wichtiger. Zudem benötigt die Organisation und Begleitung von freiwilligem Engagement Ressourcen.

*„Selbstbestimmt und freiwillig im Ehrenamt!
In einer sinnvollen Tätigkeit seine Fähigkeiten und beruflichen Kenntnisse weiter einsetzen? Das ist für alle eine große Ressource und bietet mehr als Austausch auf Augenhöhe im Zusammenwirken von Ehrenamt und hauptamtlich Tätigen.“*

Ute Witt | Sozialfachkraft Südwürttemberg
Rheumaliga Baden-Württemberg e.V.

1.2 = VIELFALT DER ENGAGEMENTFORMEN

Wer sich heute freiwillig engagieren will, der findet vielfältige Möglichkeiten vor. Wir haben es in der Praxis des freiwilligen Engagements mit einer insgesamt nicht ganz leicht zu überschauenden „Freiwilligenlandschaft“ zu tun. Der Vielfalt der in der Praxis anzutreffenden Erscheinungsformen entspricht die Heterogenität der verschiedenen Organisationsformen von freiwilligem Engagement. Freiwilliges Engagement vollzieht sich sowohl in gar nicht bis wenig formalisierten Rahmenbedingungen wie z. B. Nachbarschaftshilfe, in schwach formalisierten Formen wie Initiativen, Selbsthilfegruppen und Projekten sowie in klar geregelten Organisationsformen wie Vereinen, Verbänden, Parteien und Gewerkschaften.

Engagement kann sich zudem sehr stark hinsichtlich Dauer und Intensität des gewählten Engagements unterscheiden – vom einmaligen Einsatz, z. B. in einem Feriencamp

über sporadische, wiederkehrende Aktivitäten im Elternbeirat, zu regelmäßigen, gar wöchentlichen Einsätzen von möglicherweise mehreren Stunden Umfang, etwa bei Besuchsnachmittagen in der Altenpflegestation bis hin zu einem „Vollzeiteinsatz“ (40-Stunden-Woche) im Rahmen eines (Jugend-)Freiwilligendienstes wie Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) oder Bundesfreiwilligendienst (BFD). Die Dauer kann entlang eines Kontinuums von einem einmaligen, nur wenige Stunden umfassenden Einsatz, über einen klar umrissenen Zeitraum – z. B. sechs bis 12 Monate bei einem Freiwilligen Sozialen Jahr –, über eine Amtsperiode bei ehrenamtlichen Funktionsträger/-innen (ein bis zwei oder mehrere Jahre) bis hin zu offenen und längerfristigen Zeiträumen reichen, wobei in den letzten Jahren bei vielen freiwillig engagierten Personen eine Präferenz zur zeitlichen Befristung ihres Engagements erkennbar ist.



„Die Arbeit vieler Einrichtungen der freien Straffälligenhilfe hat ihren Ursprung im Engagement und der Mitwirkung von ehrenamtlich tätigen Bürgern/-innen. Dieses Engagement reicht heute von der Vereinsmitgliedschaft, der Mitarbeit in den Vorständen, der Mitwirkung bei der Öffentlichkeitsarbeit und bei der Betreuung einzelner Klient/-innen, z. B. im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements im Justizvollzug. Sie bilden so eine Ergänzung zur Tätigkeit der hauptberuflichen Mitarbeiter/-innen, bringen zahlreiche weitere Ressourcen mit und bilden die so wichtige Brücke zwischen den Menschen drinnen und der Gesellschaft draußen.“

Julia Herrmann | Geschäftsführerin des Landesverbands
Bewährungs- und Straffälligenhilfe Württemberg e.V.

Zum freiwilligen Engagement gehören:

- Klassische und neue Formen des sozialen Engagements; hierzu zählen das klassische Ehrenamt in Wohlfahrtsverbänden und öffentlichen Einrichtungen in den verschiedensten Bereichen sozialer Arbeit von der Altenarbeit bis zur Telefonseelsorge, neue Formen des Engagements in und über Freiwilligenagenturen, „Patenschafts“-Konzepte und dergleichen.
- Die ehrenamtliche Wahrnehmung öffentlicher Funktionen: Engagement als Schöffe/-in, Wahlhelfer/-in, im Elternbeirat, bei der Freiwilligen Feuerwehr, im Rettungsdienst, beim Technischen Hilfswerk usw.
- Klassische und neue Formen von gemeinschaftlicher Selbsthilfe, wie z. B. Familienselbsthilfe, Selbsthilfegruppen, Selbsthilfe in der Kinder- und Jugendarbeit, Gesundheitsselbsthilfe usw. Selbsthilfe stellt eine besondere Form des freiwilligen/bürgerschaftlichen Engagements dar. Selbsthilfegruppen im Gesundheitsbereich sind wichtige Beteiligte in der Prävention, Lebensführung und Nachsorge bei Krankheit. Die Senioren-, Familien- und die Behindertenselbsthilfe nehmen wichtige Anliegen des gesellschaftlichen Wandels auf. Zusammen mit Anderen zu lernen, mit schwierigen Lebenssituationen, z. B. Behinderung oder Krankheit, fertig zu werden, ist die tragende Grundidee der Selbsthilfe in den Selbsthilfegruppen.
- Konventionelle und neue Formen der politischen Beteiligung, z. B. ehrenamtliches Engagement als Gemeinderat/-rätin, Mitarbeit in Parteien, Verbänden etc., aber auch Mitwirkung bei direkten Beteiligungsformen wie z. B. bei der Organisation von Bürgerentscheiden, Mitwirken in Kinder- und Jugendparlamenten, in Umwelt-/Nachhaltigkeits-Gruppen, Stadtentwicklungsprojekten, Quartiersbeiräten usw.
- Klassische und neue Formen bürgerschaftlichen Engagements von Unternehmen, das sogenannte „Corporate Citizenship“ (Sponsoring im Sport- und Kulturbereich, Unternehmensstiftungen für gemeinnützige Zwecke, aber auch neue Formen der Freistellung von Mitarbeiter/-innen während der Arbeitszeit für bürgerschaftliches Engagement oder Austausch von Ressourcen zwischen Wirtschaftsunternehmen und Sozialeinrichtungen).
- Freiwilliges Engagement für/durch neue Zielgruppen (z. B. Integration von Menschen mit Fluchterfahrungen, Inklusion von Menschen mit Behinderung, Queere Personengruppen), insbesondere Befähigung dieser Zielgruppen zum eigenen freiwilligen und bürgerschaftlichen Engagement.
- In der digitalisierten Gesellschaft findet freiwilliges/bürgerschaftliches Engagement immer häufiger auch digital statt (in Form digitaler Mitarbeit: z. B. bei der Erstellung und Pflege einer online-Plattform, Entwicklung von technischen Lösungen, crowdfunding über digitale Medien usw.) oder es wird digital unterstützt (Information, Vernetzung, Vermittlung & Assistenz).



Trotz aller Nuancen und Unterschiedlichkeiten haben all diese freiwilligen Tätigkeiten etwas sehr Wichtiges **gemeinsam**: Sie werden – abgesehen von Aufwandsentschädigungen – in aller Regel ohne eine Vergütung, also **unentgeltlich** und aus **freiem Willen** erbracht.

Freiwilliges Engagement organisiert sich örtlich und überörtlich

Wichtige Voraussetzungen für die Förderung und Entfaltung von freiwilligem bzw. bürgerschaftlichem Engagement vor Ort sind zivilgesellschaftliche, frei-gemeinnützige Organisationen, Einrichtungen und Initiativen (größtenteils über die Wohlfahrtsverbände, Sportverbände und Natur- und Kulturvereine organisiert) sowie die örtlichen Anlaufstellen in den Gemeinden und Städten und die überörtlichen Anlaufstellen in den Landkreisen. Diese Anlaufstellen finden sich entweder in den kommunalen Verwaltungen – in der Regel mit einer hauptamtlichen Fachkraft besetzt – oder auch bei gemeinnützigen nichtkommunalen Organisationen, meist bezeichnet als

Freiwilligenagenturen, Bürgerbüros, Bürgertreffs, Selbsthilfekontaktstellen, Seniorenbüros, Mehrgenerationenhäuser o.ä. Häufig haben sich mit der Anlaufstelle als Koordinator und Impulsgeber Freiwilligennetzwerke in Form von ‚Runden Tischen‘ oder lokalen Bündnissen für bürgerschaftliches Engagement etabliert, die sich vor Ort gemeinsam um die Förderung und Weiterentwicklung von bürgerschaftlichem Engagement kümmern.

Ausdruck besonderer engagementpolitischer Bemühungen von Land, Kommunen, Verbänden und Vereinen zur Förderung und Unterstützung von freiwilligem Engagement in Baden-Württemberg ist die 2014 gemeinsam formulierte Landesengagementstrategie (Sozialministerium 2014), Rahmenbedingungen und Infrastrukturen für freiwilliges Engagement – insbesondere in bestimmten herausragenden Engagementfeldern nachhaltig zu verbessern und zuallererst Freiwilligenengagement als Ressource der Bürger/-innen wertzuschätzen, die die Gesellschaft als aktive Mitglieder mitgestalten und prägen.

1.3 = NUTZEN UND GEWINN VON ENGAGEMENT

Auch wenn es einen breiten Konsens darüber gibt, dass freiwilliges Engagement sinnvoll und nützlich ist, lohnt es sich, genauer zu beschreiben, warum und für wen freiwilliges Engagement von Nutzen ist. Diesbezügliche Untersuchungen lassen sich mit folgenden Ergebnissen knapp zusammenfassen – einmal konzentriert auf die Perspektiven der Adressaten/-innen, zum andern in Bezug auf die Organisationen bzw. Vereine, die mit freiwillig Engagierten zusammenarbeiten, sowie bezogen auf die engagierten Menschen selbst. Natürlich hat freiwilliges Engagement darüber hinaus meist auch noch Nutzen für das persönliche Umfeld der Adressaten/-innen (z. B. Angehörige) und für das Gemeinwesen insgesamt.

Nutzen freiwilligen Engagements

für die Adressaten/-innen

Hier werden immer wieder vier Aspekte hervorgehoben:

- Begegnung von Mensch zu Mensch
- Erweiterung der Angebote und Kontakte für die Adressaten/-innen
- Brücken in den lokalen Sozialraum
- politische und gesellschaftliche Lobbyarbeit

Nutzen freiwilligen Engagements

für soziale Organisationen/Einrichtungen

- Qualitätsverbesserung der Dienstleistungen
- Erweiterung des Angebotsspektrums
- Zugang zu kreativem Potenzial
- Bessere Verankerung im lokalen Sozialraum

- Gute Öffentlichkeitsarbeit/Weiterverbreitung der jeweiligen Einrichtungsphilosophie (z. B. Inklusion)
- Höhere Zufriedenheit in der gesamten Mitarbeiterschaft
- Personalgewinnung (Ausbildung von Freiwilligen zu hauptamtlichen Mitarbeitern/-innen)

Nutzen freiwilligen Engagements

für die engagierten Menschen

- Indem sich Menschen engagieren, realisieren sie – gemeinsam mit anderen – ihre Ideen und Ideale (etwas Sinnvolles tun, anderen Menschen helfen, Gemeinwohl etc.)
- Das Engagement kann zur Bearbeitung biographischer Anliegen (z. B. Berufsorientierung, Wiedereinstieg in eine Tätigkeit usw.) genutzt werden
- Engagement verschafft Anerkennung
- Kompetenzen werden erweitert



Fazit

Freiwilliges Engagement bringt vielfältigen Nutzen für alle einbezogenen Akteure. Damit sich dieser Nutzen für alle Beteiligten einstellt, sind ein passender Rahmen und das planvolle Zusammenwirken aller Akteure erforderlich, in dem insbesondere die Interessen und Motive der Freiwilligen entsprechende Beachtung und Berücksichtigung finden.

„Wir erleben, dass freiwillig engagierte Menschen im Freiwilligen Sozialen Jahr oder im Bundesfreiwilligendienst enorm bereichernde Erfahrungen für ihre persönliche und berufliche Entwicklung sammeln. Dieses Jahr der Orientierung und Bildung bietet die Möglichkeit viel Neues zu lernen, biografische Übergänge zu gestalten, soziale und persönliche Kompetenzen zu erwerben und zugleich einen wichtigen Beitrag für die Gemeinschaft zu leisten.“

Anna Voss | Leitung Referat Freiwilligendienste der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. Baden-Württemberg



BEDEUTUNG DES ENGAGEMENTS – DER PARITÄTISCHE ALS ZIVILGESELLSCHAFTLICHER AKTEUR

Freiwilliges Engagement und seine Unterstützung sind unverzichtbarer Bestandteil der Arbeit von und in Wohlfahrtsverbänden. Haupt- und Ehrenamtliche/Freiwillige müssen sich auf Augenhöhe begegnen.

Die Potenziale freiwilligen Engagements entfalten sich dann als wesentliche Ressource verbandlicher sozialer Arbeit und im Gemeinwesen, wenn sich professionelle Dienstleistungen mit dem oftmals eigenwilligen, vielfältigen und kreativen Wirken freiwillig engagierter Bürger/-innen klug und nachhaltig verknüpfen lassen. Verbände – insbesondere der PARITÄTISCHE – üben in der Zivilgesellschaft eine wichtige, mehrfache Rolle aus als Basis für die Entfaltung von freiwilligem Engagement in vielen Initiativen und Einrichtungen ebenso wie als Unterstützer, Brückenbauer, Vermittler und Lobby.

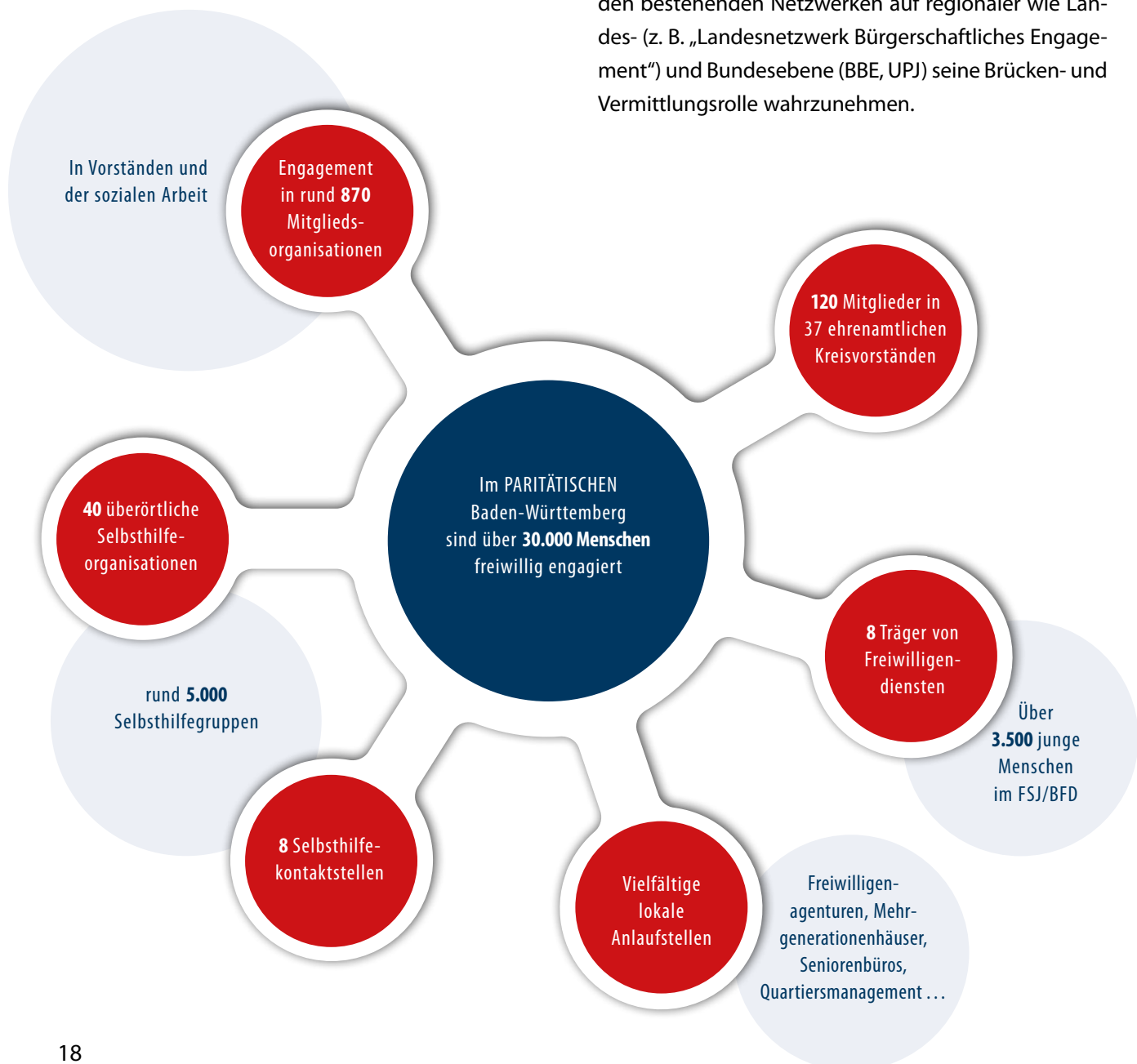
Das Engagement der Bürger/-innen ist eine wesentliche Ressource der Zivilgesellschaft. Es ist heute wichtiger denn je – gerade auch im PARITÄTISCHEN (vgl. hierzu ausführlich: Der PARITÄTISCHE BW 2017). Angesichts rechtspopulistischer Tendenzen, die auf einen autoritären Staat und die Ausgrenzung gesellschaftlicher Randgruppen zielen, stellt eine starke Zivilgesellschaft

den gesellschaftlichen Zusammenhalt in einem offenen und sozial gerechten demokratischen Gemeinwesen her. Auch und gerade im PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg mit seinen Handlungsmaximen Offenheit, Toleranz und Vielfalt wird freiwilliges bzw. bürgerschaftliches Engagement großgeschrieben. In den sozialen Einrichtungen und Diensten vieler Mitgliedsorganisationen – von

der Kindertagespflege bis zu pflegerischen Hilfen für ältere Menschen – ergänzen sich hauptamtliche Fachkräfte und ehrenamtlich/freiwillig engagierte Menschen.

Das freiwillige Engagement hat für die Wohlfahrt historisch wie aktuell eine konstitutive Bedeutung in ganz unterschiedlichen Aufgabenwahrnehmungen, z. B. in der ehrenamtlichen Vorstandsarbeit, in der freiwilligen sozialen Arbeit, in projektbezogenen Aktivitäten sozialer Einrichtungen und Dienste oder in der Selbsthilfe. Dabei geht es immer auch um die Anliegen und Interessen

der eigentlichen Adressaten des Engagements, die sich allein nur schwer Gehör verschaffen können. Die Wahrnehmung der Rechtsansprüche Schwächerer gegenüber Staat und Gesellschaft und die dementsprechende Einwirkung auf Politik zählen zu den Grundfunktionen der Wohlfahrtsverbände. Bürgerengagement durch Selbstorganisation gesellschaftlicher Anliegen und verbandliche Unterstützung sind im PARITÄTISCHEN zwei Seiten einer Medaille. Neben der Unterstützung nach innen kommt dem Verband die wichtige Aufgabe zu, bürgerschaftlich engagierte Initiativen und Projekte im Verband örtlich wie überörtlich mit allen Akteuren des bürgerschaftlichen Engagements zu vernetzen und zu den bestehenden Netzwerken auf regionaler wie Landes- (z. B. „Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement“) und Bundesebene (BBE, UPJ) seine Brücken- und Vermittlungsrolle wahrzunehmen.



„Bürgerschaftliche Initiativen brauchen einen starken sozialen Dachverband wie den PARITÄTISCHEN an ihrer Seite, um die vielfältigen Probleme einer älter werdenden Gesellschaft vor Ort selbstbestimmt, inklusiv und sozial gerecht lösen zu helfen.“

Josef Martin | Vorsitzender der Seniorenengossenschaft Riedlingen und Vorstandsmitglied der ARBES e.V. BW

Gleichwohl darf freiwilliges / bürgerschaftliches Engagement weder von der Politik noch von der professionellen sozialen Arbeit verzweckt bzw. funktionalisiert oder als Ausfallbürge für fehlende sozialstaatliche Leistungen betrachtet werden (PARITÄTISCHER Gesamtverband 2014). Hier kommt den Verbänden eine Wächterfunktion zu. Der Subsidiarität und dem Handeln freier Individuen und Initiativen ist Vorrang vor staatlichem Handeln einzuräumen – das gehört zu den Ordnungsprinzipien unseres Sozialstaats.

Mit der zunehmenden gesellschaftlichen Spaltung in Arm und Reich hat der Verband daher die Aufgabe, in der Verbindung von Engagement- und Sozialpolitik sozialpolitische Konzepte zu entwerfen und im politischen Raum Lösungen einzufordern, wie mit niederschwelligem, gemeinwesenbezogenem Engagement im Rahmen eines geeigneten Mixes aus professionellen Hilfen und freiwilligem Engagement – z. B. in Seniorenengossenschaften – einkommensschwache Gruppen Hilfebedürftiger in ihrem Alltag wirkungsvoll unterstützt und in das Leben der Gemeinschaft einbezogen werden können.

Der Verband bezieht Haltung: Ziviles Engagement auf der Basis demokratischer Grundwerte

Das vielseitige und anhaltende bürgerschaftliche Engagement von Menschen im Allgemeinen und im Besonderen innerhalb des PARITÄTISCHEN zeugt von einer starken Zivilgesellschaft in unserem Land. Seit der großen Flüchtlingsbewegung 2015 engagieren sich

vor allem einzelne Menschen, spontane Initiativen und kontinuierlich arbeitende Gruppen bundesweit in einer beeindruckend hohen Zahl in den Hilfen für geflüchtete Menschen. Aber auch die anderen Engagementbereiche entwickeln sich weiter. Dieses Engagement ist davon getragen, Menschen in schwierigen Lagen zu unterstützen und eine Basis für ein friedliches und demokratisches Zusammenleben in unserem Land zu bilden.

Leider breiten sich mittlerweile auch wieder soziale und politische Bewegungen innerhalb der Zivilgesellschaft aus, die fremden- und islamfeindliche Aussagen, völkische Parolen, Antisemitismus sowie Feindseligkeit gegenüber demokratischen Institutionen verbreiten und damit soziale Spaltung bewusst in Kauf nehmen. Daran zeigt sich, wie fragil bei allem demokratischen freiwilligen Engagement Zivilgesellschaft und Engagement insgesamt in der Bundesrepublik wieder geworden sind und dass die Bemühungen um solidarisches Lernen im Engagement fortgeführt und intensiviert werden müssen.

Nach wie vor gilt: Bürgerschaftliches Engagement ist eine unentbehrliche Grundlage des Zusammenlebens in unserer Gesellschaft und der Einübung von Demokratie. Die Übernahme von Verantwortung für sich selbst und andere, das Mitgestalten der Demokratie und das solidarische Miteinander in der gegenseitigen Sorge füreinander bilden einen wesentlichen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Besonderes Ziel des PARITÄTISCHEN: Bürgerschaftliches Engagement für alle Menschen öffnen und soziale Ungleichheit abbauen

Bürgerschaftliches Engagement und die damit verbundene Möglichkeit zur sozialen Teilhabe (Partizipation) ist in der Bevölkerung nicht homogen verteilt. Soziale Ungleichheit stellt ein wesentliches Hemmnis für bürgerschaftliches Engagement dar. Dies bestätigt der aktuelle Freiwilligensurvey: Die Beteiligung am Engagement unterscheidet sich zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen deutlich. Besonders gravierend ist der Einfluss sozialer Ungleichheit auf Engagementverhalten. Je niedriger das Einkommen und das Bildungsniveau sind und je länger Menschen in Armut und Arbeitslosigkeit leben, desto seltener engagieren sie sich und umso eher wächst die Gefahr, sich bei seinen eigenen gesellschaftlichen Orientierungen und seinem sozialen und politischen Handeln von sozialen Vorurteilen, insbesondere von sozialem Neid unter Minderprivilegierten leiten zu lassen.

Bürgerschaftliches Engagement kann und muss deshalb aus Sicht des PARITÄTISCHEN seinen Beitrag dazu leisten, gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen und soziale Ungleichheit abzubauen. Mit dem Ziel der Inklusion muss Engagement allen Menschen offenstehen. Der PARITÄTISCHE fordert deshalb, die Engagementpolitik – im Sinne eines Rechts auf Engagement – künftig stärker darauf entsprechend auszurichten, aufzuwerten und fortzuentwickeln. Die Einbindung unterschiedlichster Zielgruppen in verschiedene Formen des

bürgerschaftlichen Engagements muss von der Politik gewollt und aktiv gefördert werden. Dazu bedarf es in erster Linie besserer und passgenauer Informationen und Ansprache der Zielgruppen, der Schaffung von Zugängen und des Abbaus von Zugangshindernissen. Des Weiteren muss die Förderung bei den spezifischen Bedarfen zur Inklusion spezifischer Zielgruppen angepasst werden.

Freiwilligenmanagement ist angesagt – die Arbeit mit Freiwilligen bedarf der Organisation

Der PARITÄTISCHE lässt sich von der strategischen Handlungsprämisse leiten, dass er als Akteur der freien Wohlfahrtspflege „am Puls der Zeit“ bleiben wird, wenn es ihm gelingt, sein professionelles Potenzial in seinen Mitgliedsorganisationen künftig noch mehr mit der Fantasie, Kreativität und der Eigensinnigkeit der freiwillige Engagierten zu verknüpfen.

Gemeinnützige Organisationen können sich heute nicht mehr einfach darauf verlassen, dass sich freiwillig Engagierte von selbst bei ihnen einfinden und bis zum Lebensabend mit ihrem Engagement bleiben. War früher ehrenamtliches Engagement im Sozialbereich mit altruistischem und pflichterfültem Handeln verbunden, so suchen freiwillig Engagierte heute Selbsterfüllung, Anerkennung, Eigenverantwortlichkeit und eine zu ihnen passende Tätigkeit. Andere Motivformen stehen im Vordergrund. Damit einher geht ein neues Selbstverständnis, dass freiwilliges Engagement nicht voraussetzungslos

„Ob spontane oder organisierte Hilfsbereitschaft – freiwilliges Engagement ist unabdingbar für die Integration geflüchteter Menschen. Dabei ist Engagement nicht nur für, sondern auch von und mit geflüchteten Menschen der inklusive Leitgedanke der Teilhabe durch Engagement. Engagement ermöglicht dieser benachteiligten Personengruppe Zugänge zur Gesellschaft.“

Manfred Asel | Freundeskreis Asyl Karlsruhe e.V.,
Sprecher der Fachgruppe Migration im PARITÄTISCHEN BW

ist, sondern entsprechende Rahmenbedingungen benötigt, die gelingendes Engagement erst ermöglichen und von Freiwilligen zu Recht erwartet werden dürfen.

Seit Jahren ist beobachtbar – auch in den Reihen des PARITÄTISCHEN –, dass zwar entgegen häufig geäußerten Befürchtungen nicht die allgemeine Bereitschaft zum Engagement nachgelassen hat, sondern im Zuge des vielfältig beschriebenen „Strukturwandels des Engagements“ die Verbände, Gruppen und Initiativen vor neue Herausforderungen stellt. Die veränderte Situation macht deutlich, dass die Gewinnung und erfolgreiche Integration von Freiwilligen nicht so „nebenbei“ erledigt werden kann. Erschwert wird zudem der „Generationenwechsel“ – für teils langjährig amtierende ehrenamtliche Vorstände – Nachfolger/-innen zu finden. Der Verweis

auf die Politik, hierfür günstige Rahmenbedingungen zu schaffen, ist das Eine – zugleich bedarf es innerhalb der Organisationen, Vereine und Gruppen mit Blick auf die Arbeit und den Umgang mit Freiwilligen eines Wandels, der geplant, eingeleitet, gestaltet und ausgewertet werden muss. Grundlage dafür ist ein qualifiziertes Management im Umgang mit Freiwilligen, das bestimmte (Mindest-)Grundsätze berücksichtigt und in der Arbeit der Organisation beherzigt.

Es liegt in der Verantwortung der Leitungen von sozialen Einrichtungen, entsprechende organisatorische Maßnahmen zu treffen und eine kontinuierliche Begleitung der Freiwilligen sowie das „gedeihliche“ Miteinander der haupt- und ehrenamtlich/freiwilligen Kräfte zu gewährleisten.



Ein verantwortungsbewusstes Freiwilligenmanagement erfordert

- einen Perspektivenwechsel im Freiwilligenmanagement von der Einrichtung zur/zum Freiwilligen
- die Herausarbeitung des gegenseitigen Nutzens und der (nichtmonetären) Vorteile des Einsatzes von Freiwilligen für alle Beteiligten („win-win-Situation“)
- ein Organisations- oder Personalentwicklungskonzept, in dem danach gefragt wird, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Weg zur Kooperation mit Freiwilligen begleitet werden können, so dass Verdrängungsängste abgebaut, das Verständnis der Vorteile des Engagements und der Förderung von Freiwilligen gefördert wird und Kompetenzzuwachs bei den Freiwilligen als Potenzial für die Erweiterung der Ressourcen der sozialen Einrichtungen und Organisationen wie der persönlichen und beruflichen Perspektiven der freiwillig Engagierten begriffen werden.
- die Vernetzung des in der eigenen Organisation geförderten freiwilligen Engagements mit den anderen im jeweiligen Gemeinwesen bzw. Sozialraum vorhandenen bürgerschaftlichen Engagement voranzutreiben.

Der PARITÄTISCHE – wichtiger Multiplikator der organisierten Zivilgesellschaft

Im PARITÄTISCHEN sind viele soziale Bewegungen und vor allem viele kleine von Bürgerengagement und Selbstorganisation getragene soziale Organisationen beheimatet. Doch nicht nur das bürgerschaftliche Engagement, auch der PARITÄTISCHE selbst ist in Bewegung.

Der Landesverband hat in den letzten Jahren nicht nur zukunftsweisende strukturelle Veränderungen erfahren, auch die Verbandskultur ist im Begriff sich zu verändern. Dabei wird konsequent auf mehr Partizipation gesetzt, d.h. auf die Einbindung der Mitgliedsorganisationen in das Verbandsgeschehen und in die Meinungsbildungsprozesse. Ein wichtiger Schritt hierfür ist die organisatorische Zusammenfassung von Referate in

sogenannten „Bereiche“ und die Einbeziehung von Mitgliedsorganisationen in die strategische und fachpolitische Arbeit der einzelnen Funktionsbereiche.

Die Stärken des Verbands liegen darin, dass der PARITÄTISCHE als (Dach-)Organisation der Zivilgesellschaft

- in Politik, Verwaltung und Gesellschaft breit anerkannt ist,
- seine Mitgliedsorganisationen ein großes Potenzial an bürgerschaftlichem Engagement beherbergen,
- der Verband eine Vermittler- und Organisationsplattform für (neue) bürgerschaftliche Initiativen bietet,
- die Selbstorganisation gesellschaftlicher Bedarfe voranbringen hilft,
- Freiwilligendienste fördert und
- Selbsthilfe eine Unterstützungs- und Vertretungsstruktur bietet,
- Kooperationen mit gesellschaftlich engagierten Unternehmen fördert.

In der verbandlichen Praxis ist auf regionaler Ebene bereits eine Reihe von Anknüpfungspunkten vorhanden. In den vergangenen Jahren konnten im Rahmen der sogenannten ‚Marktplatzmethode‘ lokal durch die Regionalstellen in Karlsruhe, Ulm, Offenburg und vor allem in Heidelberg intensive Austausch- und Kooperationsbeziehungen z. B. zwischen Unternehmen der freien Wirtschaft und Mitgliedsorganisationen angebahnt werden. Mit der Aufstellung einer Konzeption zur Kooperation mit der Wirtschaft und der Einführung des Fachbereichs „Soziales und Wirtschaft“ innerhalb des Bereichs 4 sind hier weitere wichtige Schritte eingeleitet worden. Der Bereich der Qualifizierung ist im Wesentlichen bei der Paritätischen Akademie Süd angesiedelt.

Das Zurverfügungstellen von Know-how für die Praxis des Freiwilligenengagements – wie im Rahmen der hier vorliegenden Arbeitshilfe – als auch der regelmäßige Erfahrungsaustausch derer, die in Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN mit der Anleitung und Begleitung von Freiwilligen zu tun haben, ist eine zentrale Aufgabe des PARITÄTISCHEN als Dachverband. Sowohl die Bestimmung der Rolle der Fachkräfte, die in der Unterstützung und Begleitung freiwilligen Engagements tätig sind, als auch die Arbeit an der für diese Tätigkeit leitenden Vision und der Erwerb der erforderlichen spezifischen Kompetenzen stellen in den sozialen Organisationen eine Daueraufgabe dar. Dieser kontinuierliche Prozess der Rollen-, Leitbild- und Kompetenzentwicklung braucht eine ebenso kontinuierliche Unterstützung. Dies bezieht sich insbesondere auf die Schaffung von Gelegenheiten und Orten, die den Fachkräften die Möglichkeit bieten, gemeinsam die Leitidee für ihre Tätigkeit in der fachlichen Unterstützung bürgerschaftlichen Engagements zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Diese Gelegenheitsstruktur bietet der PARITÄTISCHE.

Das Kernteam des Bereichs „Bürgerschaftliches Engagement, Selbsthilfe und Gesundheit“ ist innerhalb des Landesverbandes die Organisationseinheit, wo die Fäden zur strategischen Ausrichtung und zum operativen Geschehen im Themenfeld Bürgerschaftliches Engagement im Verband zusammenlaufen.

Es ist sich bewusst – mit Blick auf die Vereinslandschaft, die Selbsthilfegruppen und die ehrenamtliche Führungsstruktur in den Kreisverbänden –, sich in Zukunft noch mehr der Herausforderung stellen zu müssen, dem Leitbild der Selbstorganisation und des Bürgerengagements unter dem Dach eines plural aufgestellten Spitzenverbands der Wohlfahrtspflege mit einer adäquaten Ermöglichungs-, Beteiligungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsstruktur gerecht zu werden. Daran wird engagiert und zielstrebig gearbeitet.



INSTITUTIONELLER UND ORGANISATORISCHER RAHMEN

NEUN ANFORDERUNGEN ZUM FREIWILLIGENENGAGEMENT IN SOZIALEN ORGANISATIONEN

Das erfolgreiche Engagement von und die gute Zusammenarbeit mit Freiwilligen in sozialen Organisationen erfordert bestimmte grundsätzliche Überlegungen sowie einige organisatorische Vorkehrungen. Im nachfolgenden Abschnitt sind in neun Punkten wichtige Grundsätze für die Arbeit mit Freiwilligen in sozialen Einrichtungen, Gruppen und Initiativen zusammengestellt, die im Kern generell in sozialen Organisationen gelten und auf die sich der PARITÄTISCHE in seiner verbandlichen Arbeit verständigt hat.¹

1. Motive der Freiwilligen anerkennen und entwickeln, ihre Interessen und die Ziele und Aufgaben der Einsatzstellen miteinander in Einklang bringen

Die Vielfalt der Motive, sich freiwillig zu engagieren, wird anerkannt: Bedürfnisse nach Kommunikation und

Gemeinschaft, nach Sinnstiftung und Lebensgestaltung, nach gesellschaftlicher Verantwortung und Anerkennung, nach Erwerb und Erhalt von Fähigkeiten, nach der Bewältigung eigener Probleme und der Gestaltung eigener Lebenswelten. Fremd- und Selbsthilfemotive stehen gleichberechtigt neben dem Anliegen, Gemein- und eigene Betroffenheit miteinander zu verbinden.

¹ Hinweis: Auf der online-Plattform <https://pariwiki.pariatet-bw.de> finden Sie zur weiteren Orientierung für das (Zusammen-)Arbeiten mit Freiwilligen im PARITÄTISCHEN die im Sinne übergreifender Grundsätze formulierte Positionsbestimmung „Freiwilligencharta des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes – Gesamtverband e.V.“.

Diese Vielfalt ist Ausgangspunkt für Ansprache und Werbung Freiwilliger. Lebenserfahrung, Kreativität und Qualifikation Freiwilliger brauchen Gestaltungs- und Betätigungsfelder, wobei wechselseitige Erwartungen von Freiwilligen und Trägern sozialer Angebote klar formuliert und in Einklang miteinander gebracht werden und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Freiwillige geboten werden sollen. Freiwillige haben Anspruch auf eine sinnstiftende Tätigkeit.

2. Zusammenarbeit Freiwilliger und hauptberuflich Tätiger klären und fördern

Soziale Verbände, Organisationen und Gruppen brauchen sowohl Hauptamtliche als auch Freiwillige, um ihre Ziele, Werte und Ideale zu erreichen. Anzustreben ist eine Partnerschaft freiwilliger und beruflicher sozialer Arbeit. Freiwilliges soziales Engagement besitzt eine eigenständige Qualität, die der beruflichen sozialen Arbeit nicht nachgeordnet ist, sondern in wechselseitiger Ergänzung zu ihr steht und von ihr geachtet wird. Es setzt innovative Impulse, stellt Verbindungen zur Lebenswelt außerhalb der sozialen Arbeit her und zugleich Routinen in Frage, ermöglicht, entwickelt und vermittelt verschiedenste Formen von Selbsthilfe und eröffnet neue Handlungsperspektiven.

Vielfach sehen sich jedoch Hauptamtliche und Freiwillige als Konkurrenten. Hauptamtliche meinen, dass durch den (zunehmenden) Einsatz von Freiwilligen ihre Arbeitsplätze gefährdet seien; Freiwillige fühlen sich mitunter ausgenutzt und bevormundet.

Hauptamtliche und freiwillige Mitarbeiter/-innen haben unterschiedliche Aufgaben, Funktionen und Verantwortlichkeiten, in deren Rahmen sie mit ihren Kompetenzen und ihrem Know-how in einem kooperativen Zusammenwirken zum Erfolg und zur Qualität der Arbeit in einer Einrichtung oder Gruppe und nicht zuletzt zu mehr Lebensqualität für die Adressaten/-innen des jeweiligen Hilfebereichs beitragen.

Dies wird insbesondere erreicht durch:

- Ansprechpartner/-innen und für die Begleitung Freiwilliger verantwortliche Personen,
- individuell schriftlich festgehaltene Tätigkeitsvereinbarungen mit den Freiwilligen,
- Transparenz über die Arbeit der Einrichtung und Mitsprachemöglichkeiten für die Freiwilligen,
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten,
- konstruktive Auseinandersetzung bei Konflikten,
- eine einrichtungsbezogene Freiwilligenanerkennungskultur.

3. Rahmenbedingungen verlässlich abstecken

Vereinbarungen über Engagementzeiten, voraussichtliche Dauer, Umfang und Inhalt des Engagements sowie zur Übernahme von Verantwortung sollen klare und für beide Seiten verlässliche Rahmenbedingungen für das Engagement Freiwilliger abstecken. Hilfreich ist eine schriftliche Vereinbarung. Auch Modalitäten über die Unterbrechung und den Ausstieg aus freiwilligem Engagement sollen frühzeitig geklärt werden.

4. Freiwillige müssen auf ihre Aufgaben vorbereitet und fachlich begleitet werden, Verantwortliche sind zu benennen

Auch bei freiwillig Engagierten gilt im Arbeitgebersinne die Fürsorgepflicht. Deshalb dürfen sie nicht unvorbereitet und ohne fachliche Begleitung mit komplexen Aufgaben betraut werden. So schützt man sie und die Adressaten/-innen der Einrichtung vor Fehlhandlungen und Schaden. Die Institutionen sollten Verantwortliche benennen und ggf. qualifizieren, die die Begleitung, Anleitung und Weiterbildung von Freiwilligen und die hierfür erforderlichen Ressourcen sicherstellen.

5. Freiwillige haben Anspruch auf Transparenz, Mitsprache und Mitgestaltung

Freiwillige sollten das Gefühl bekommen, vom ersten Tag an mit dazugehören und mitgestalten zu können. Dabei bringen die Freiwilligen ihre eigenen Erfahrungen

ein und bestimmen auch bei Entscheidungen mit. Die Einrichtungen ermöglichen Verantwortungsübernahme und Mitgestaltung, wie dies im Rahmen der getroffenen Vereinbarung abgesteckt wird. Dabei ist bei Entscheidungen, die den Aufgabenbereich betreffen, die größtmögliche Mitsprache der Freiwilligen zu gewährleisten. Sie werden in die Planungsschritte bzgl. des Einsatzes und hinsichtlich der Aufgabenbeschreibung und des Zeitumfangs einbezogen.

Ebenso wie Hauptamtliche benötigen auch Freiwillige genaue Informationen darüber, welche Aufgaben und Anforderungen an sie gestellt sind, welchen Standards sie dabei unterliegen, welche Ziele die Organisation verfolgt und welche Anerkennung sie für ihr Engagement erhalten (Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote, Zeugnisse etc.). Nur wer darüber Bescheid weiß, kann die Art und den Umfang seines Engagements eigenverantwortlich (mit)bestimmen. Durch kollegiale Einbindung auf verschiedenen Ebenen (Arbeitsbesprechungen, Stationsbesprechungen, Gruppensprechertreffen, Mitarbeiterversammlungen usw.), sollte sichergestellt sein, dass die Freiwilligen Zugang zu wichtigen Informationen erhalten und Mitsprachemöglichkeiten in Anspruch nehmen können. Sie werden an der Willensbildung und der fachlichen Ausgestaltung beteiligt.

6. Freiwillige sind Kollegen/-innen mit entsprechenden Rechten und Pflichten

Freiwillige bringen Zeit, Kompetenz, Motivation, Energie und Kreativität in ihre Tätigkeit ein. Sie haben ein Anrecht auf Integration in Teams und in die Strukturen der Einrichtung oder Organisation sowie auf Fürsorge wie Arbeitsschutz, Anleitung und Förderung. Ihre Potenziale können sie nur dann entfalten, wenn ihnen mit Respekt begegnet wird und sie – ihren Aufgabenbereich betreffend und darüber hinaus – als gleichberechtigte Kollegen/-innen akzeptiert werden. Dies ist sicherlich im Einzelfall auch eine Gratwanderung, wenn zwischen umfassender Beteiligung und möglicher Überforderung abgewogen werden muss.

Auch als freiwillige Mitarbeiter/-innen haben sie ebenso wie die hauptamtlich Beschäftigten bestimmte Pflichten – wie z. B. Loyalität und Verschwiegenheit.

7. Versicherungsschutz garantieren – finanzielle Aufwendungen erstatten

Freiwillige sollen angemessenen Versicherungsschutz erhalten, über den sie unaufgefordert informiert werden.

Kosten, die Freiwilligen im Zusammenhang mit ihrem Engagement entstehen, sollten erstattet werden. (Bezüglich der weiteren Ausführungen hierzu wird auf Teil 4.8 „Anerkennung“ sowie 5. „Rechtliche Aspekte“ verwiesen!)

8. Freiwillige haben Anspruch auf Wertschätzung ihres Engagements – qualifizierte Nachweise ausstellen

„Ein wertschätzender Umgang miteinander und eine gelebte Kultur der Anerkennung, die Freiwillige in ihrem Engagement anerkennt, fördert und unterstützt, stärkt freiwilliges Engagement innerhalb der Organisation sowie die Organisation selbst.“ (Matuschek 2013) Die Kultur der Anerkennung in einer Organisation ist letztlich entscheidend für die Motivation und das dauerhafte Engagement von Freiwilligen.

Jede Organisation ist gefordert, angemessene Formen der Anerkennung (vgl. Abschnitt 4.8) zu entwickeln. Jedem Freiwilligen sollte u.a. ein qualifizierter Nachweis ausgestellt werden, der differenzierte Aussagen zu Art, Dauer und Umfang des Engagements enthält.

9. Selbst- und Fremdbewertung der Qualität der Arbeit mit Freiwilligen macht Sinn und trägt zur kontinuierlichen Verbesserung der Zusammenarbeit mit Freiwilligen bei

Letztlich zählt es auch zur Selbstvergewisserung einer Organisation, in der Freiwillige mitwirken, wie es um die Qualität der Arbeit der Organisation mit Freiwilligen

bestellt ist. Damit freiwilliges Engagement von beiden Seiten aus erfolgreich, sinnstiftend und erfüllend erlebt werden kann, kommt es auf die gute Gestaltung der Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement in Organisationen an. Im Rahmen von Selbstbewertungsverfahren und/oder auch mit fremder Unterstützung sollte überprüft werden, ob die wichtigsten Kriterien und Standards für ein gutes Freiwilligenmanagement erfüllt werden. Solche Verfahren (vgl. im Bereich des PARITÄTISCHEN: Der PARITÄTISCHE/Freiwilligenagentur Heidelberg (2017)) liefern in der Regel wichtige Hinweise für Verbesserungsmöglichkeiten bei der Arbeit mit Freiwilligen, sie helfen, die Zusammenarbeit mit Freiwilligen besser zu strukturieren und zu organisieren. Bei Interesse kann in einer Selbstbewertungsphase und nach einer Auswertung eine Zertifizierung im Sinne eines „Gütesiegels“ für Freiwilligenengagement (vgl. bagfa 2014) durch den PARITÄTISCHEN erfolgen.



Fazit

Zur erfolgreichen Integration Freiwilliger, zur Gewährleistung der Qualität im Engagementfeld, zum Schutz Freiwilliger und damit sich Freiwillige wohlfühlen und gerne engagieren, bedarf es der Festlegung von Standards und Beschreibungen im Hinblick auf den Einsatz von und die Zusammenarbeit mit Freiwilligen. Dabei kommt es weniger darauf an, dass große Grundsatzserklärungen entstehen, sondern die wichtigsten Grundsachverhalte miteinander besprochen werden und als gelebte Praxis in die Arbeit der Organisation Eingang finden.



Hinweis zu Arbeitsmitteln und -unterlagen

Orientierungspunkte: Was ist bei der Umsetzung von Freiwilligenstandards in sozialen Organisationen zu bedenken?

Die Arbeit mit Freiwilligen in sozialen Organisationen erfordert von Zeit zu Zeit eine Standortbestimmung, welche Handlungsgrundsätze, welche organisatorischen Voraussetzungen und Regelungen und welche Ressourcen gegeben sind bzw. neu festgelegt werden müssen. Bedienen Sie sich dabei der nachstehend aufgeführten Orientierungspunkte:

- Thematisieren Sie die oben vorgeschlagenen Leitsätze für die Spezifik Ihrer Organisation/Ihrer Einrichtung/Ihrer Gruppe. Wichtig ist die Diskussion und Aussprache darüber in der Organisation – nicht das Verfassen großer Leitbild-Papiere.
- Für Freiwillige, aber auch für alle anderen Akteure, die in Ihrer Organisation mit Freiwilligen zu tun haben, sollte es verbindliche Leitlinien zum gemeinsamen Umgang geben (die durchaus auf einige Kernaussagen komprimiert bleiben können).
- Leitsätze, Freiwilligenchartas, Standards oder wie immer sie auch im Einzelnen genannt werden, sollten in das Selbstverständnis der Organisation aufgenommen und als Handlungsgrundsätze verbindlich werden.
- Zeigen Sie auch nach außen, dass Sie mit Freiwilligen arbeiten. Qualifizierte Freiwilligenarbeit führt immer zu einem Imagegewinn und zur Steigerung der Qualität der Arbeit und der Lebensqualität im Hilfebereich der jeweils unterstützten Adressaten Ihrer Arbeit.



BAUSTEINE EINES PROFESSIONELLEN FREIWILLIGENMANAGEMENTS

„HANDWERKSZEUG“ FÜR DIE GEWINNUNG VON UND DEN UMGANG
MIT FREIWILLIGEN IN SOZIALEN ORGANISATIONEN

In diesem Kapitel soll der Begriff „Freiwilligenmanagement“ konkret gefüllt und beschrieben werden.

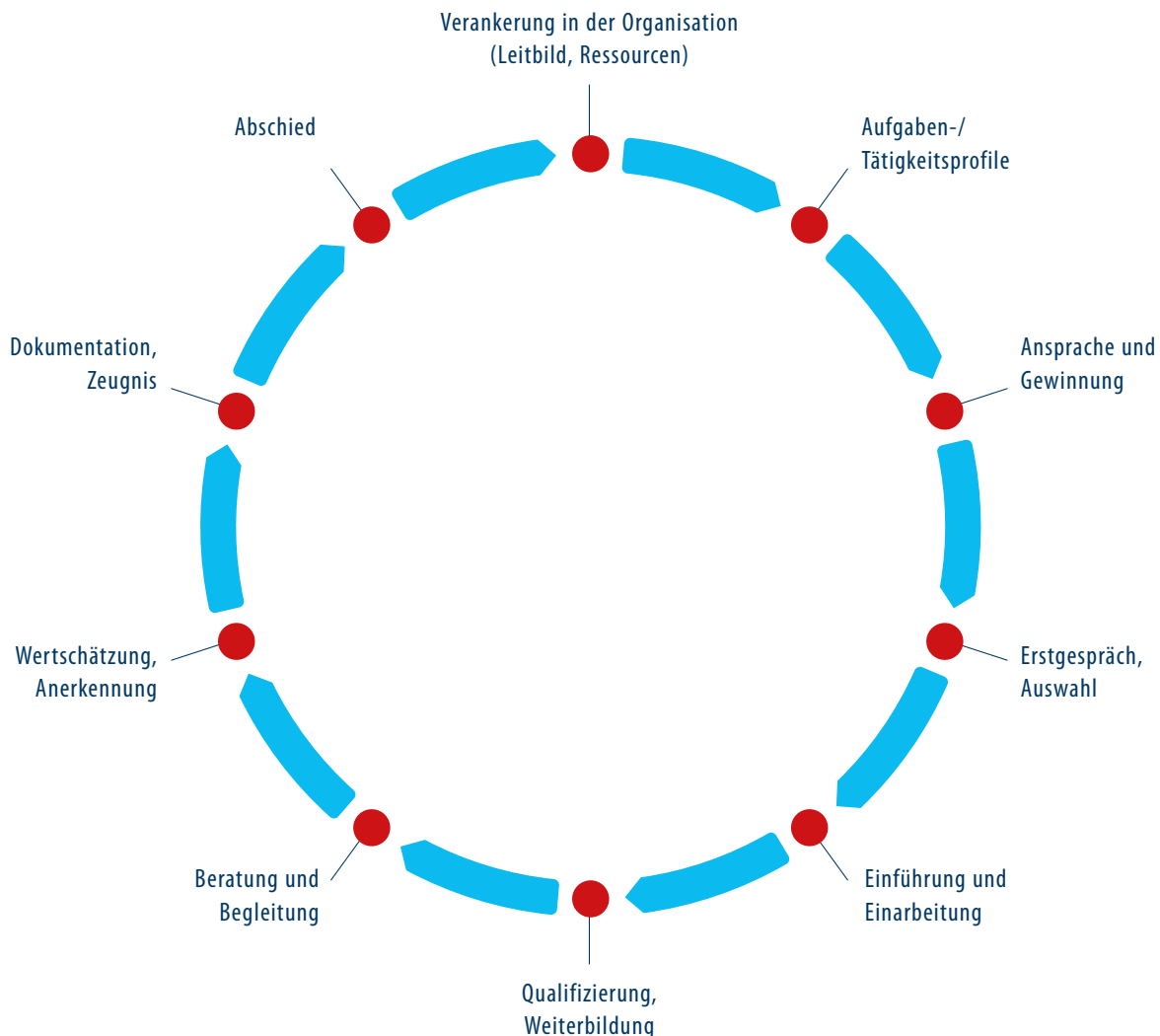
Mit Blick auf den in Kapitel 1 beschriebenen Perspektivwechsel der Motive werden hier in Kapitel 4 Antworten darauf gegeben, was freiwillig engagierte Menschen für ihr und in ihrem Engagement brauchen, was ihnen guttut, was sie fördert. Geliefert wird „Handwerkszeug“ für die Gewinnung von und den Umgang mit Freiwilligen in sozialen Organisationen.

Im vorherigen Kapitel lag der Fokus bei Fragen der grundsätzlichen und ideellen Verankerung von Freiwilligenengagement in sozialen Organisationen sowie bei Fragen der dazu notwendigen Ressourcen und Rahmenbedingungen, um erfolgreich und für alle Beteiligten zufriedenstellend freiwilliges Engagement in der Organisation zu ermöglichen und zu fördern. Das Freiwilligenmanagement bildet dabei gewissermaßen das Scharnier zwischen den Wünschen und Bedürfnissen

der Freiwilligen und den Anforderungen, die die Organisation an diese stellt.

Unter „Freiwilligenmanagement“ verstehen wir hier die kontinuierliche Planung, Organisation, Koordination sowie die Aus- und Bewertung der Arbeit mit Freiwilligen in einer sozialen Organisation. Freiwilligenmanagement ist dabei in der Regel als ein umfassender Prozesskreislauf eines professionellen Freiwilligenmanagements

Prozesskreislauf eines professionellen Freiwilligenmanagements



zu betrachten, in dem bestimmte Schritte in einem zyklischen Ablauf aufeinander folgen und meist in einem Kreislaufmodell zusammengefasst werden (vgl. u.a. Reifenhäuser (2009)).

Die einzelnen Schritte (4.1 bis 4.10) orientieren sich grob an einer zeitlichen Abfolge des Engagements:

- Was ist vor der Einbeziehung freiwillig Engagierter zu bedenken?
- Was ist sinnvoll, um freiwillig Engagierte zu gewinnen, einzuführen und einzuarbeiten?
- Was ist während des Engagements zu beachten?
- Wie kann die Beendigung des Engagements gestaltet werden?

Dabei beschreiben die Schritte eher anstehende Aufgaben, die nicht immer trennscharf voneinander abgegrenzt werden können, sondern je nach den spezifischen Anforderungen vor Ort gesehen und angegangen werden sollten. Insofern können natürlich einzelne Schritte, die hier getrennt dargestellt werden, in der Praxis mehr oder weniger ineinanderfließen, bedürfen mitunter einer parallelen Bearbeitung und verteilen sich ggfs. auch – wie z. B. verschiedene Aspekte von Anerkennung – über mehrere Schritte. Das Prozessmodell mit den einzelnen Schritten ist also keineswegs ein starres Ablaufmodell, sondern enthält vielfältige Anregungen, die in der Praxis individuelle Antworten haben.

4.1 = VERANKERUNG VON FREIWILLIGENENGAGEMENT IN DER ORGANISATION

Das hier vorgestellte, gestufte Handlungsmodell ist das Ergebnis von Untersuchungen und Beschreibungen von Projekten der Zusammenarbeit mit Freiwilligen. Zuerst muss die Organisation in diesem Prozess beantworten können, welchen Stellenwert das Engagement von Freiwilligen in ihrem Leitbild, ihren Zielen, Tätigkeitsfeldern, Aufgaben und Strukturen und in ihrer Aufbau- und Ablauforganisation haben kann bzw. soll.

Die befürwortende, anerkennende Haltung der Führungs- und Leitungsebene der Organisation gegenüber Engagierten ist eine zentrale Grundvoraussetzung wirksamen Freiwilligenmanagements. Sie ist durch mindestens zwei Kriterien charakterisiert:

- **Akzeptanz** – Freiwillige sind willkommen; ihre Mitarbeit zu wollen, ist Bestandteil der Organisationsphilosophie.
- **Wertschätzung** – es wird anerkannt, dass Freiwillige einen einzigartigen Beitrag für die Organisation leisten.

„Mit den Ehrenamtlichen kommt viel Buntheit ins Haus, viel Farbe und ganz viel Zeit.“

Angelika Hoffmann | Seniorenzentrum im Anna Haag
Mehrgenerationenhaus Stuttgart-Bad Cannstatt



„Menschen, die sich in einem Verein oder einer Organisation freiwillig engagieren, stellen ihre Zeit, ihr Know-how und ihre Arbeitskraft unentgeltlich zur Verfügung. Das ist keineswegs selbstverständlich, aber für viele Organisationen von unschätzbbarer Bedeutung. Die Bereitschaft, sich zu öffnen und ein klares, von allen Mitarbeitern/-innen mitgetragenes Bekenntnis zur Zusammenarbeit mit Freiwilligen bilden die Basis für ein erfolgreiches Freiwilligenmanagement.“

Beate Ebeling | FreiwilligenAgentur Heidelberg

Nach der Beantwortung dieser grundsätzlichen Fragen ist im Vorfeld des Einsatzes von Freiwilligen weiter zu klären:

- Beachtung und Absicherung der persönlichen Interessen und Bedürfnisse von Adressaten/-innen des jeweiligen Aufgabenbereichs der Organisation
- Abwägen der in der jeweiligen Einrichtung zur Verfügung stehenden Ressourcen (zeitlich, finanziell, personell) mit Blick auf die, für das geplante Freiwilligenengagement benötigten Mittel
- Diskussion der praktischen Durchführbarkeit von freiwilligem Engagement in den in der Organisation/Einrichtung/Gruppe vorhandenen Arbeitsfeldern
- Planung der Beteiligung von Mitarbeitern/-innen innerhalb der Organisation und ggfs. von Partnern/-innen außerhalb der eigenen Organisation (z. B. Freiwilligenagentur)
- Klärung des Verantwortungsbereichs der Freiwilligen
- Abwägen möglicher Konflikte, z. B. mit Mitarbeitern/-innen, die ihren Arbeitsplatz durch Freiwillige gefährdet sehen.



Fazit

Das Organisationswissen zum Freiwilligenengagement liefert Antworten, welche Grundhaltung vorhanden sein muss und wie heute freiwilliges Engagement organisiert sein muss, damit es allen Beteiligten Rechnung trägt und insbesondere die Motivation der Freiwilligen berücksichtigt. Kurz gesagt: Es geht um attraktive, wertschätzende, partizipativ ausgerichtete Gestaltung des Tätigkeitsbereichs von Engagierten statt schlichte Rekrutierung von benötigten Helfern/-innen. Der Begriff Freiwilligenmanagement steht dabei für den Prozess der notwendig organisierten, dauerhaften Auseinandersetzung und Weiterentwicklung der Kooperation mit bzw. der Einbeziehung von Freiwilligen in soziale Organisationen und Gruppen.



Hinweis zu Arbeitsmitteln und -unterlagen

Auf der Internetplattform des PARITÄTISCHEN finden Sie unter **<https://pariwiki.paritaet-bw.de>** die Arbeitsunterlage M.1: „Checkliste: Sie arbeiten (noch) nicht mit freiwillig engagierten Menschen zusammen?“

4.2 = AUFGABEN- UND TÄTIGKEITSPROFILE

Im Rahmen der Festlegung der Grundsätze zur Mitwirkung von Freiwilligen in einer sozialen Organisation (siehe Kapitel 3 und Abschnitt 4.1) sollten vorab konkrete Überlegungen angestellt werden, welche Aufgaben und Tätigkeiten sich für Freiwillige in Abgrenzung zu jenen der hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen eignen.

„Gute Engagementmöglichkeiten bieten“ bedeutet, Aufgaben- bzw. Tätigkeitsprofile zu entwickeln, die der/dem Freiwilligen Halt und Sicherheit geben, sich mit den mitgebrachten Interessen, Ressourcen und Ideen in den Tätigkeitsfeldern erproben und einbringen und auf kollegiale Unterstützung bauen zu können. Sie knüpfen an den individuellen Motiven der Freiwilligen an und bieten Raum, sich im Engagement – meist im Sinne eines beidseitigen Kompetenzzugewinns – weiterentwickeln zu können.

Eine Reihe wissenschaftlicher Studien und die diversen Freiwilligensurveys bescheinigen einen Wandel der Motivationslagen von sich bürgerschaftlich engagierenden Menschen. Die Hilfe um der Menschenliebe willen (Altruismus) sowie die verpflichtende Übernahme von Tätigkeiten des klassischen Ehrenamtes treten gegenüber anderen Motivationslagen in den Hintergrund. Jüngere Freiwillige möchten sich im Rahmen ihrer Tätigkeit selbst erproben, ihre Selbstwirksamkeit spüren, soziale Netzwerke aufbauen, ihre Kompetenzen testen und erweitern, Verantwortung übernehmen, aber natürlich auch Spaß haben. Menschen, die schon im Berufsleben stehen

oder sich bereits in der nachberuflichen Lebensphase befinden, haben oft das Bedürfnis, die dort erworbenen Fähigkeiten weiterzugeben oder sich zur Abwechslung in anderen Tätigkeitsfeldern auszuprobieren.

Um den sich verändernden Motivationslagen bürgerschaftlich Engagierter Rechnung zu tragen, bedarf es einer Öffnung der Tätigkeitsfelder für die individuellen Bedürfnisse und Wünsche der Freiwilligen. Im Rahmen der Aufgabengestaltung für Freiwillige sollte für neue Vorschläge, Ideen oder Projekte Raum geschaffen werden, die sich in einer gemeinsamen Planung des Einsatzes der/des einzelnen Freiwilligen ergeben können. Die Vorstellungen und Wünsche der Organisation/Einrichtung sollten in diesem Sinne mit denen der/des Freiwilligen vermittelt werden.

Ein späterer Wechsel in andere Tätigkeitsfelder sollte grundsätzlich möglich bleiben, um dem Bedürfnis nach Eigenerprobung, Weiterentwicklung und Lernen gerecht werden zu können.



Hinweis zu Arbeitsmitteln und -unterlagen

Auf der Internetplattform des PARITÄTISCHEN finden Sie unter <https://pariwiki.paritaet-bw.de> die Arbeitsvorlage M.3 „Aufgabenprofile für freiwillig Engagierte“

4.3 = ANSPRACHE UND GEWINNUNG VON FREIWillIGEN

Zur Gewinnung von Freiwilligen bedarf es eines stimmigen Erscheinungsbildes der Organisation und einer zielgruppenspezifischen Ansprache. Ziele, Leitbild und Engagementangebote sollten klar nach außen kommuniziert werden, damit sich suchende Freiwillige ein genaueres Bild von der Einrichtung und den Engagementmöglichkeiten machen können.

Am erfolgreichsten gestalten sich Werbeaktionen: je stärker der Schwerpunkt der Engagementangebote auf den persönlichen und gesellschaftlichen Nutzen gelegt wird und je konkreter die Engagementmöglichkeiten beschrieben sind. Mit überlegt werden sollte, welche Zielgruppen engagementbereiter Personen aufgrund ihrer Interessen und Motive insbesondere in Frage kommen und ob bei der Werbung auch neue Engagementzielgruppen wie Menschen mit Migrationshintergrund / mit Fluchterfahrungen und Menschen mit Behinderung berücksichtigt und ob in einem anderen gesellschaftlichen Sektor in Kooperation mit Unternehmen der Wirtschaft (Corporate Citizenship) dort Beschäftigte für ein freiwilliges Engagement gewonnen werden können. Generell sollten bei der Gewinnung und der Begleitung von Freiwilligen Aspekte der gesellschaftlichen Diversität („diversity“) verstärkt in den Blick genommen werden, d.h. wie kann ein Arbeits- und Engagementumfeld geschaffen werden, in dem möglichst niemand ausgegrenzt wird, in dem sich möglichst alle wohlfühlen und in dem auf Diskriminierung reagiert wird (vgl. Landesfreiwilligenagentur Berlin 2015).

Beim Bewerben der Engagementangebote gibt es verschiedene Wege und Möglichkeiten, z. B. über:

- direkte persönliche Kontakte und Ansprache (bei unterschiedlichen Anlässen wie Tag der offenen Tür, regelmäßige Hausführungen, Schulklassenbesuche usw.),
- Werbung durch Betroffene – insbesondere zufriedene Freiwillige, die sich mit Hilfe eines guten Freiwilligenmanagements sowie durch überzeugte Mitarbeiter/-innen der Einrichtung motivieren lassen, können in ihren Freundes- und Bekanntenkreis Nachahmer/-innen finden,
- hauseigene Medien wie Internetseiten, soziale Netzwerke, Verbandspublikationen, Flyer/Plakate,
- externe Medien wie Anzeigen / Artikel und Berichte in Zeitungen oder Infostände (bei Messen, Veranstaltungen, Bürgerfesten, Freiwilligen- und / oder Selbsthilfetagen, Marktplätzen für Bürgerbeteiligung usw.),
- Kontaktaufnahme mit möglichen Freiwilligen über die Vermittlung durch Dritte: über lokale Netzwerke wie Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros, Begegnungszentren, Bildungseinrichtungen, Vereine, Personalabteilungen von Unternehmen und Verwaltungen, öffentliche Einrichtungen und andere Organisationen, die Freiwillige (weiter)vermitteln,
- Online-Plattformen, regionale und überregionale Datenbanken.



Links

- Miteinander Füreinander – die Freiwilligendatenbank der Aktion Mensch: www.freiwilligendatenbank.de
- crowdmoving – Menschen über digitale Kanäle aktivieren für mehr Engagement in der Gesellschaft, in Organisationen und in Unternehmen: www.helpteers.net/info/

4.4 = ERSTGESPRÄCH, AUSWAHL UND FESTLEGUNG DES EINSATZBEREICHS

In der letzten Phase der Gewinnung geht es darum, zu klären, dass die Vorstellungen und Überlegungen der Organisation zu den Wünschen und Fähigkeiten der Freiwilligen passen. Der aus dem englischen Sprachraum stammende Begriff ‚matching‘ beschreibt sehr stimmig die Suche nach dem richtigen Passungsverhältnis zwischen Einrichtung und der/dem Freiwilligen: Im Verlauf des Prozesses sollte eine gegenseitige Einschätzung getroffen werden, ob die/der Freiwillige und die Organisation mit der ausgewählten Tätigkeit zusammenpassen. Aus der Sicht der Organisation muss entschieden werden, ob die/der Freiwillige über die notwendigen Fähigkeiten verfügt, bzw. das Potenzial hat, sich fehlende Kompetenzen anzueignen und ob und wie diese Kompetenzen ggfs. durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen angeeignet werden können. Hier trägt die/der Ansprechpartner/-in in der Organisation die Verantwortung im Sinne der Qualitätssicherung zum Schutz aller Beteiligten. Eine Unter- oder Überforderung der/des Freiwilligen gilt es zu vermeiden.

Sollte kein Passungsverhältnis zwischen der freiwilligen Person und der Einrichtung zustande kommen, ist die Möglichkeit zu prüfen, diese an geeignetere Einrichtungen weiterzuvermitteln. In einem Gespräch sollten immer die Gründe mit erörtert werden.

Zur Auswahl und Festlegung der Einsatzmöglichkeiten bietet sich das Führen von Erstgesprächen an, in denen die soziale Organisation und die Freiwilligen sich kennenlernen können, Interessen, Erwartungen und Motivationen abgleichen, sich über die Einsatzmöglichkeiten verständigen und Vereinbarungen zum Engagement – möglichst schriftlich fixiert – miteinander treffen. Das Angebot einer Schnupperphase/Hospitation ist oft hilfreich, um festzustellen, ob die Organisation und die Freiwilligen zusammenpassen.

Während des Erstgesprächs sollten interessierte Freiwillige über die in der Einrichtung zum Freiwilligenengagement gegebenen Rahmenbedingungen sowie über ggfs. erforderliche rechtliche Notwendigkeiten – z. B. das Beibringen eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses – orientiert werden.

„Eine ehrenamtlich geleistete Familienpatenschaft im Deutschen Kinderschutzbund ist ein voraussetzungsvolles Engagement, bei dem es insbesondere die Schutzbedürfnisse der begleiteten Personen zu berücksichtigen gilt. Es geht darum, die Familie mitzunehmen, sie einzubeziehen, sie auf Augenhöhe zu behandeln. Für die Freiwilligen ist ein hohes Maß an Selbstreflexion erforderlich. Daher brauchen wir eine gute ‚Passung‘ in den Patenschaften und auch gute Rahmenbedingungen wie Supervision.“

Tanja Stricker | Leitung der Zentralen Koordinierungsstelle Netzwerk Familienpaten Baden-Württemberg, Deutscher Kinderschutzbund LV-BW e.V.

Der endgültigen Festlegung des Einsatzbereiches sollten im Sinne einer optimalen Passung grundsätzlich immer die Schritte „Erstes Kennenlernen“, „Ausführliches Erstgespräch“ und – bei Bedarf – „Kompetenzeinschätzung“ und unter Umständen auch „Vorgeschaltete Qualifikation“ vorausgehen.



Hinweis zu Arbeitsmitteln und -unterlagen – Checkliste

Auf der Internetplattform des PARITÄTISCHEN finden Sie unter [https://pariwiki.](https://pariwiki.paritaet-bw.de)

[paritaet-bw.de](https://pariwiki.paritaet-bw.de) die Arbeitsvorlagen:

- M.4 „Checkliste/Leitfaden für das Erstgespräch“
- M.7 „Muster für eine Vereinbarung über freiwilliges Engagement“
- M.13 „Muster zur Erklärung Datenschutz und Schweigepflicht“

4.5 = EINFÜHRUNG UND EINARBEITUNG

Die Einarbeitung ist sowohl aus der Perspektive des jeweiligen Einsatzfeldes, der hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen und auch aus der Perspektive der Freiwilligen von großer Bedeutung. Für Letztere geht es um eine Art Ankommen, um das Gefühl „Hier bin ich richtig, hier möchte ich mich einbringen“ sowie um eine Erweiterung des Wissens und der Handlungskompetenz. Über den Weg einer Verbesserung von Handlungssicherheit, über damit vergrößerte Befriedigung, Bereicherung, Qualität, kann sinnvolle Einarbeitung viele Missverständnisse und Enttäuschungen im weiteren Verlauf abbauen oder gar verhindern. Einarbeitung ist in der Regel kein einmaliges Ereignis, sondern ein durchgängiges Prozessgeschehen.

Während der Einführungsphase steht die Befähigung der/des Freiwilligen zum praktischer Engagement mit folgenden Lernzielen im Mittelpunkt:

Wissen

- Kenntnisse über das Leitbild und die Struktur der Organisation und die Verortung der/des Freiwilligen in ihr
- Kennenlernen relevanter Personen (Mitarbeiter/-innen, Klienten/-innen), mit denen die/der Freiwillige vorwiegend zu tun haben wird

- Kenntnisnahme der Möglichkeiten und Einschränkungen, von denen der Wunsch zu helfen in der Praxis strukturiert wird: Vorgaben der Organisationsleitung, Fähigkeiten, Einstellungen und Wissensstand die/des Freiwilligen, Einschränkungen, die sich im Blick auf Berufstätigkeit und Familie der/des Freiwilligen oder aus Aspekten der Praktikabilität ergeben, rechtliche Gegebenheiten etc.

Können/Fertigkeiten

- Vermögen, neue Ideen sachgerecht zu verfolgen
- Fähigkeit, Hilfequellen innerhalb und außerhalb der Beziehung zwischen der/dem Freiwilligen und Klienten/-innen ausfindig zu machen und diese zu nutzen

Haltungen

- Bewusstsein, dass die Menschen als Individuen unterschiedliche Erfahrungen, unterschiedliche Wege der Kommunikation und unterschiedliche Wertauffassungen haben und dass die Beschäftigung mit solchen Differenzierungen sowohl ärgerlich oder traurig als auch erfreulich oder befriedigend oder auch alles zusammen sein kann

- Zutrauen und Fähigkeit, mit Menschen in der Weise arbeiten zu können, dass deren Begeisterung, Arbeitsfreude und Selbstvertrauen aufrechterhalten bleibt oder verstärkt wird

Manches davon lässt sich aus dem praktischen Tun erlernen, manches besser in begleitenden oder zusätzlichen Aktivitäten, wie Einführungslehrgängen oder Fortbildungen. Die Lehr-, Lern- und Erfahrungsformen umfassen ein breites Spektrum unter Einschluss von Erfahrungen anderer freiwillig Engagierter (etwa per Lernpartnerschaften).

Nach einer gewissen Einarbeitungszeit ist ein erstes Zwischenauswertungsgespräch sinnvoll, in dem überprüft werden soll, ob die/der Freiwillige im Tätigkeitsfeld angekommen ist, ob sich die gegenseitigen Erwartungen erfüllt haben oder ob eine Neuausrichtung/Erweiterung oder sogar ein Wechsel des Tätigkeitsfeldes vorgenommen werden sollte. Hierzu eignet sich eine erneute Selbsteinschätzung der/des Freiwilligen, die mit einer ersten Fremdeinschätzung der/des Anleitenden ergänzt wird. Die bisherigen Entwicklungen sollten besprochen und ein möglicherweise aufgezeigter Qualifizierungsbedarf durch Fortbildungsangebote befriedigt werden.



Mögliche Schritte und Formate bei der Einführung und Einarbeitung

- Ausführliche Führung durch die Institution
- Einführungsgespräch, in dem die nächsten anstehenden Schritte vorgestellt und besprochen werden – hilfreich ist hierbei u.U. das Vorgehen nach einer standardisierten Checkliste (siehe unten)
- Sinnvoll kann die Etablierung einer/eines Ehrenamtsbeauftragten bzw. Freiwilligenmanagers/-in /-koordinators/-in sein – jedenfalls einer/eines Mitarbeiters/-in, die/der mit entsprechenden Ressourcen und Kompetenzen ausgestattet, als eindeutige Ansprechperson für die Freiwilligen fungiert
- Sinnvoll können auch Lernpartnerschaften mit anderen Freiwilligen sein
- Formelle Vorstellung / Begrüßung bei der Dienstbesprechung oder ähnlichen Versammlungs- und Besprechungsformen
- Vorstellung in organisationseigenen Medien der Öffentlichkeitsarbeit (Homepage, Hauszeitschrift etc.)
- Informationen geben bzw. Informationskanäle bekannt machen (Broschüren, Jahresberichte, Homepage etc.)
- Kontakte herstellen zu den Personen, mit denen die/der Freiwillige vorwiegend zu tun haben wird
- Festsetzung einer Probezeit, die mit einem Auswertungsgespräch und der Entscheidung endet, ob die freiwillige Person die jeweilige Aufgabe übernehmen möchte und ob sie auch dafür geeignet ist
- Organisationsinterne oder u.U. auch externe Qualifizierungsmaßnahmen als Einarbeitungsschritt ins Auge fassen. Bei externen Veranstaltungen können eventuell solche in Betracht kommen, die im Rahmen des baden-württembergischen Bildungszeitgesetzes in Anspruch genommen werden können.

Auf der Internetplattform des PARITÄTISCHEN finden Sie unter <https://pariwiki.paritaet-bw.de> die Arbeitsvorlage M.5 „Gesprächsleitfaden für das Einführungsgespräch“

4.6 = QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG

Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sind wichtige Schlüsselfaktoren bei der Gestaltung von sozialer Arbeit mit Freiwilligen. Freiwilliges Engagement bietet Möglichkeiten für informelles und formelles Lernen und macht es möglich, Kompetenzen personaler, sozialer, kultureller sowie instrumenteller Art zu erwerben. Die breite Spanne ganz unterschiedlicher freiwilliger Tätigkeiten unterscheidet sich hinsichtlich der notwendigen und vorausgesetzten oder zu erwerbenden Kenntnisse und Fähigkeiten. Während für manche Tätigkeiten keine oder nur sehr allgemeine Vorkenntnisse erforderlich sind, benötigen andere Einsatzfelder sehr spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten. Spezielle Tätigkeiten, z. B. im Rettungsdienst oder auch in der Telefonseelsorge, lassen sich ohne fundierte Ausbildung nicht ausüben.

Maßnahmen der Qualifizierung für Engagierte können daher in verschiedenen Formen und mit unterschiedlichen Zielstellungen und Inhalten angeboten werden. Bei Überlegungen zu Fortbildungsangeboten sind dabei insgesamt mindestens drei Zielgruppen von Bedeutung:

- Die Freiwilligen selbst, die sich bereits engagieren oder auch diejenigen, die fürs Engagement gewonnen werden sollen.
- Personen – Hauptamtliche oder auch Freiwillige –, die für die Gewinnung, Anleitung und Begleitung von Freiwilligen zuständig sind.
- Führungskräfte, Konzept- und Personalverantwortliche in Organisationen/Einrichtungen, die mit Freiwilligen arbeiten oder in Zukunft arbeiten wollen.

4.6.1 Qualifizierung Freiwilliger und an bürger-schaftlichem Engagement Interessierter

Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für freiwillig Engagierte sind ein wichtiger Schlüssel zum Engagement.

Das Engagement von Bürger/-innen für gemeinnützige Zwecke lebt von sehr unterschiedlichen Motivationen, die an dieser Stelle nicht ausgeführt werden sollen. Dazu gibt es in den Freiwilligensurveys wichtige Aussagen (BMFSFJ 2009, 2010 und 2016a).

„Aus der langjährigen Weiterbildungspraxis im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements (BE) wissen wir: BE und Bildung / Qualifizierung / Weiterbildung haben in vielfacher Weise eine enge Affinität zueinander. Gut zwei Drittel der Freiwilligen nehmen im Verlauf ihres Engagements an Qualifizierungsmaßnahmen teil. Beim BE geht es zum einen i.d.R. um die Qualifizierung durch Tätigsein und somit in hohem Maße um informelles Lernen, zum anderen um formelle Weiterbildung. Qualifizierung ist oft ein Anreiz für den Einstieg ins Engagement und zugleich auch eine wichtige Form der Anerkennung und Wertschätzung. Auf der anderen Seite öffnet formelles und informelles Lernen im BE auch Türen im Kontext beruflicher oder persönlicher Weiterentwicklung. Grundsätzlich ist BE eine unentbehrliche Grundlage des Zusammenlebens in unserer Gesellschaft und der Einübung von Demokratie.“

Martin Link | Ehemaliger Leiter des PARITÄTISCHEN Bildungswerks e.V. Baden-Württemberg



Interessant ist jedoch in diesem Zusammenhang, dass, wenn es um die Erwartungen zur Unterstützung von Engagement geht, die Qualifizierung in allen relevanten Untersuchungen als sehr wichtig eingestuft wird. Neben Begleitung und fachlicher Anleitung steht der Wunsch nach guten Qualifizierungsangeboten ganz vorne.

Engagierte bringen zwar ein hohes Maß an Lebenserfahrung, Kompetenz und teilweise auch Fachwissen mit, aber sie sind häufig sehr daran interessiert, ihr Engagement auch zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung zu nutzen.

Die Aspekte von gesellschaftlicher Diversität und Nicht-diskriminierung in Organisationen richtet zudem aktuell verstärkt den Fokus darauf, die inklusive und interkulturelle Öffnung von Organisationen zu intensivieren und bei Qualifizierungsangeboten die Bedarfe von besonderen Personengruppen (Menschen mit Migrationsgeschichte, Menschen mit Behinderung usw.) stärker zu berücksichtigen.

Wesentlichen Aspekte für die Weiterbildung von Freiwilligen

■ **Fachliche Qualifizierung für den Engagementbereich**

Damit Freiwillige sich sinnvoll und angemessen engagieren können, ist es notwendig, dass sie dafür die notwendigen Fachkenntnisse entweder mitbringen oder durch Bildungsmaßnahmen erwerben können. Durch Erstgespräche und Schnupperphasen können für die Freiwilligen selbst und für die Einsatzstelle realistische Einschätzungen entwickelt werden, welche Fachkompetenzen notwendig sind, welche bereits vorhanden sind und auf welchen Wegen notwendige zusätzliche Fachkompetenzen erworben werden können. Gemeinsam mit der/dem Freiwilligen kann ein Weiterbildungsplan entwickelt werden, der beiden Seiten gerecht wird.

- **Persönliche Weiterentwicklung** (persönlichkeitsbildende, soziale und kommunikative Kompetenzen)
Da es bei einem freiwilligen Engagement nicht um den Ersatz von hauptamtlichen Fachkräften geht, sondern um ergänzende Tätigkeiten, die sowohl die Anliegen der Einsatzstelle als auch die der Freiwilligen im Blick haben, geht es bei der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten nicht nur um für die Einsatzstelle notwendigen fachlichen Kompetenzen der Freiwilligen, sondern um Angebote, die deren persönliche Weiterentwicklung im Blick haben. Persönlichkeitsbildende (z. B. Selbstwahrnehmung, Selbstreflexion, work-life-balance, Kreativitätstechniken usw.), soziale (z. B. Arbeit im Team, Arbeit in Gruppen, interkulturelle und intergenerative Kompetenz usw.) und kommunikative Kompetenzen (Grundlagen der Kommunikation, Dialogfähigkeiten, Rhetorik, Moderation, Gesprächsführung, Umgang mit Konflikten usw.) sind mögliche Weiterbildungsinhalte, die in einen gemeinsamen Weiterbildungsplan integriert werden können.

Bildungsangebote für Freiwillige sind zugleich eine Form der Wertschätzung und Anerkennung. Sie gehen nicht nur über das hinaus, was aus Sicht der Einsatzstelle für die Arbeit der Freiwilligen notwendig ist, sondern orientieren sich auch an den Wünschen der Freiwilligen. Selbstverständlich sind hier auch die Möglichkeiten und Grenzen einer Einrichtung zu sehen. Im weitesten Sinne sollte eine Verbindung zu Inhalt und Umfang der Tätigkeiten im Einsatzbereich herzustellen sein.

Methodische Anmerkung

Freiwillige sind keine Laienhelfer, die man als Ungelernte schulen muss, sondern sie bringen unterschiedliche Fähigkeiten und Kompetenzen mit, die für die Arbeit in Ihrer Organisation hilfreich sein können; manchmal sind diese Kompetenzen zu adaptieren und für neue Situationen fruchtbar zu machen. Qualifizierungen sind teilnehmer/-innenorientiert zu entwickeln und durchzuführen und oft helfen deshalb standardisierte oder übliche Angebote wenig. Entwickeln Sie die Angebote deshalb gemeinsam mit den Freiwilligen und beziehen Sie deren Kompetenzen in die Qualifizierung mit ein!

4.6.2 Qualifizierung von Personen, die für die Anleitung und Begleitung von Freiwilligen zuständig sind

Damit freiwillig Engagierte gut angeleitet und begleitet werden können sind u.a. folgende Grundkenntnisse wichtig, die entweder bereits vorhanden sind oder auf die durch Weiterbildungsangebote vorbereitet wird:

- Gesprächsführung in Einzel-/Gruppengesprächen
- Partnerschaftliches Handeln in gemischten Teams (Diversity Management)
- Motivation als Grundlage von Engagement
- Einführung in Coaching- oder Mentorenkonzepte
- Anerkennung und Wertschätzung: Einüben von wertschätzendem Verhalten – Weiterentwickeln einer Anerkennungskultur in der eigenen Einrichtung
- Umgang mit Spannungen, Problemen und Konflikten (z. B. Freiwillige untereinander, Hauptamtliche und Freiwillige, Klienten/Kunden und Freiwillige, Träger und Freiwillige)

4.6.3 Qualifizierung von Leitungskräften, Konzept- und Personalverantwortlichen in Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten

Folgende Anforderungen und/oder Qualifizierungsbedarfe sind für diesen Personenkreis angezeigt:

- Trägerprofil mit einem „Personalmix“ (hauptamtliche Fachkräfte, geringfügig bezahlte Hilfskräfte, Ehrenamtliche, Freiwilligendienste usw.) entwickeln
- Die inklusive und interkulturelle Öffnung von Organisationen weiter vorantreiben und dabei die Qualifizierungsbedarfe der Zielgruppen wie der Einrichtungen berücksichtigen (Diversity Management)
- Wirkungen nach innen (Mitarbeiterstruktur, Arbeiten in gemischten Teams, verändertes Leitbild, veränderte Organisationsstruktur und -kultur, partnerschaftlicher Umgang zwischen Freiwilligen/Hauptamtlichen) analysieren und konturieren
- Wirkungen nach außen (veränderte öffentliche Wahrnehmung, Verankerung in der PR-Arbeit des Trägers) analysieren und konturieren

Adressen, Ansprechpartner

- Paritätische Akademie Süd:
www.akademiesued.org
- Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement BW: www.buergerengagement.de
- ARBES (Arbeitsgemeinschaft Bürgerschaftliches Engagement/Seniorengenossenschaften):
www.arbes-bw.de
- Volkshochschulen u.a. Einrichtungen der Weiterbildung (v.a. auch im Kontext des baden-württembergischen Bildungszeitgesetzes)



Hinweis zu Arbeitsmitteln und -unterlagen – Checkliste

- Gibt es eine Weiterbildungsplanung in Ihrer Organisation?
- Falls ja, werden Freiwillige in diese Planung miteinbezogen?
- Werden auch die hauptamtlichen Fachkräfte durch Fortbildung auf die Zusammenarbeit mit Freiwilligen und die Anleitung und Begleitung von Freiwilligen vorbereitet?
- Gibt es eine klare Regelung für Fortbildung (Umfang, Inhalte, Finanzierung)?
- Bei externen Qualifizierungsmaßnahmen sollte in Betracht gezogen werden, ob eventuell Veranstaltungen im Rahmen des baden-württembergischen Bildungszeitgesetzes (bis zu 5 Bildungstage im Jahr) in Anspruch genommen werden können. Nähere Informationen hierzu:
www.rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Bildung/Seiten/Bildungszeit.aspx
- Seit Beginn 2016 regelt im Einzelnen eine Rechtsverordnung auch die Freistellung von bis zu fünf Tagen im Jahr für die Qualifizierung im Ehrenamt. Infos: www.rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Bildung/Bildungszeit/05_bildungszeit_ehrenamtsverordnung.pdf

4.7 = BERATUNG UND BEGLEITUNG

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Zusammenarbeit der Organisation und der dort Verantwortlichen mit Freiwilligen ist der Aufbau eines auf Kontinuität angelegten Betreuungs- und Begleitsystems. Es geht in der Hauptsache darum, Freiwillige für ihr Engagement zu befähigen und sie unterstützend zu begleiten.

Für die/den Freiwillige/-n sollte eine Ansprechperson benannt und der/dem Freiwilligen auch bekannt sein (u.a. auch mit Informationen, wo und wann zu welchen Zeiten diese Person ansprechbar ist). Diese Begleitperson ist Ansprechperson für die/den Freiwillige/-n in allen ihr/sein Engagement betreffenden Angelegenheiten in der Organisation, besonders für folgende Themenbereiche:

- Auswahl des geeigneten Einsatzbereiches und professionelle Einarbeitung (siehe Abschnitt „4.5 Einführung und Einarbeitung“)
- Unterstützung der Freiwilligen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben
- Regelmäßige Reflexionsgespräche (Weiterentwicklung einschließlich Qualifizierungsmaßnahmen sicherstellen, persönliche und fachliche Förderung,

Weiterbildungsberatung, Konflikte bearbeiten, Supervision anbieten)

- Sicherung der Rahmenbedingungen (Verträge einhalten, verwaltungstechnische Abwicklung, Versicherung, Datenschutz, rechtliche Rahmenbedingungen)
- Praktizieren einer Kultur der Wertschätzung und Anerkennung (siehe Abschnitt 4.8)
- Partizipationsmöglichkeiten aufzeigen
- Interessenvertretung der/des Freiwilligen gegenüber der Leitung und den Hauptamtlichen
- Zeugnis, Zertifikat oder einen Kompetenznachweis erstellen
- Abschlussgespräch führen / eine angemessene Verabschiedung sicherstellen.

Die Ansprechpersonen haben zudem die Aufgabe, sich vor Ort mit anderen Freiwilligenorganisationen zu vernetzen, um auf diesem Weg strukturell Ressourcen für Freiwilligenengagement zu erschließen und zu sichern.

„Erfahrungen zum Engagement Freiwilliger in der Straffälligenhilfe besagen: Damit Freiwillige sich rasch in die entsprechende Organisation integrieren und die Klienten langfristig unterstützen können, brauchen sie Orientierung und Sicherheit, persönliche Begleitung und Unterstützung. Darum setzen wir auf ein fundiertes Qualitätskonzept in welchem u.a. die Betreuung und Begleitung, die Schulung und Fortbildung wie auch die Anerkennung von Freiwilligen einen besonderen Stellenwert einnimmt.“

Julia Herrmann | Geschäftsführerin des Landesverbands Bewährungs- und Straffälligenhilfe Württemberg e.V.



Hinweis zu Arbeitsmitteln und -unterlagen – Checkliste

- Besteht Klarheit darüber, wer in Ihrer Organisation für die Anleitung und Begleitung von Freiwilligen zuständig ist?
- Gibt es klare Absprachen über die Aufgaben und entsprechende Zeitressourcen für Anleitung und Begleitung der Freiwilligen?
- Gibt es schriftliches Material für die Einarbeitung und Anleitung der Freiwilligen?
- In welcher Weise werden neue Tätigkeitsfelder für Freiwillige entwickelt?
- Welche Formen der Anerkennung für Freiwillige sind Bestandteil der Organisationskultur?
- Gibt es ein Beschwerdemanagement für Freiwillige?
- Wer vermittelt in Konfliktsituationen?

4.8 = WERTSCHÄTZUNG UND ANERKENNUNG

Die Etablierung einer Anerkennungskultur ist unabdingbar für erfolgreiche Arbeit mit Freiwilligen und die Motivation der Freiwilligen selbst. Zu deren Gestaltung gibt es kein Patentrezept. Ein Gespür für die jeweilige Eigenmotivation der Freiwilligen ist eine wichtige Voraussetzung für eine angemessene Anerkennung. Organisationen sollten bei ihnen engagierte Freiwillige gut kennen(lernen) und vor diesem Hintergrund angemessene Formen von Wertschätzung und Anerkennung praktizieren.

„Die meisten Organisationen loben ihre freiwilligen Engagierten, ohne die viele Angebote nicht möglich wären – z. B. bei offiziellen Anlässen, Präsentationen etc. Aber im hektischen Alltag geht das persönliche und direkte Dankeschön leider oftmals unter. Anerkennung und Würdigung bedeuten eben auch „Begegnung auf Augenhöhe“, „Interesse für die Engagierten“, „Integration ins Team“ und noch vieles mehr. Wenn sie ausbleibt, bleibt vielleicht auch bald der Freiwillige weg.“

Beate Ebeling | FreiwilligenAgentur Heidelberg

Interessante Engagementfelder und passende Rahmenbedingungen sowie Begleitmöglichkeiten seitens der Organisation sind das eine. Die Freiwilligen werden sich andererseits nur dann angenommen fühlen, wenn ihre Wünsche und Ideen respektvoll und auf ‚Augenhöhe‘ behandelt werden, wenn sie das Gefühl haben, dass sie

gebraucht werden, der Umgang mit ihnen ein partnerschaftlicher ist und sie dazugehören.

Die Freiwilligen benötigen eine kontinuierliche Betreuung und feste Ansprechpartner/-innen, um aufkommende Fragen schnell beantwortet und Sicherheit für das



eigene Handeln bekommen zu können. Im Rahmen der Begleitung sollten regelmäßige Gesprächstermine vereinbart werden, um Freiwillige während ihres Engagements bezüglich der verschiedenen Dimensionen ihres Engagements zu informieren und unterstützend zu begleiten (siehe Abschnitt 4.7).

Freiwilligen sollte insbesondere vermittelt werden, dass sie als Mensch von der Organisation geschätzt werden.

Da Freiwillige für ihr Engagement kein finanzielles Entgelt erhalten, geht es vor allem um den Aufbau emotionaler Beziehungen zur Organisation. Der wertschätzende Umgang miteinander und eine aktiv gelebte Anerkennungskultur tragen maßgeblich dazu bei, dass sich Freiwillige mit der Organisation und deren Wirken identifizieren und dies auch nach außen weitergeben.



Hinweis zu Arbeitsmitteln und -unterlagen

Checkliste

- Neue Motivationslagen der Freiwilligen anerkennen
- Mitsprache und Mitbestimmung bei der Aufgabenentwicklung
- Ständige Ansprechpartner/-innen benennen
- Fest eingeplantes Einstellungs-, Zwischenauswertungs- sowie Abschiedsgespräch
- Wertschätzung des Engagements durch qualifizierten Nachweis des Engagements
- Erstattung der finanziellen Aufwendungen
- Interne und externe Fortbildungen
- Kulturelle und gesellschaftliche Veranstaltungen
- Anregungen von anderen Organisationen (Börsen, Freiwilligenagenturen, Selbsthilfekontaktstellen usw.) und aus der vor Ort entwickelten Anerkennungskultur (Kontakt: Kommunale Anlaufstellen) aufnehmen
- Auszeichnungen auf kommunaler Ebene (z. B. überreicht von den Bürgermeister/-innen)
- Würdiger Abschluss des Engagements
- Niedrigschwelliges ‚Wieder Gehen lassen‘ der Freiwilligen

4.9 = DOKUMENTATION, NACHWEIS UND ZEUGNIS

Freiwilliges Engagement bietet Menschen vielfältige Engagement- und Lernfelder. Es schafft neue Kompetenzen, trainiert neue Fähigkeiten und Fertigkeiten, erweitert den persönlichen Horizont des Einzelnen und stärkt soziale Kompetenzen. Da freiwilliges Engagement persönlichkeitsbildend und kompetenzerweiternd wirkt, bevorzugen auch in Deutschland immer mehr Unternehmen Bewerber/-innen, die sich freiwillig engagieren. Freiwilliges Engagement schafft Wettbewerbsvorteile auf dem Ausbildungs- und Stellenmarkt. Dokumentation, Nachweis und Zertifizierung von freiwilligem Engagement ist deshalb für Freiwillige von immer größer werdender Bedeutung. Zugleich haben die Einsatzstellen mit Dokumentations- und Nachweisverfahren Werkzeuge an der Hand, um den Einsatz freiwilliger Personen beschreiben, strukturieren und bewerten und ihnen bei ihrem Ausscheiden ein Zeugnis an die Hand geben zu können.

Teilweise übergreifend, teilweise nach Zielgruppen differenziert kann auf verschiedene Engagementnachweise und Kompetenzbeschreibungen zurückgegriffen werden. Umfassende Möglichkeiten bietet z. B. der „Qualipass“ (www.qualipass.de). Er hält Praxiserfahrungen und Kompetenzgewinne fest, die durch ehrenamtliches Engagement in der Schule, in Vereinen, im Gemeinwesen oder in Projekten, durch Kurse, Auslandsaufenthalte, Praktika oder berufliche Weiterbildungsangebote erworben wurden. In den letzten Jahren haben viele Jugendliche und Erwachsene den Qualipass erhalten. Für viele Schulen ist der Qualipass ein wichtiges Instrument zur Berufsorientierung und Betriebe und

Vereine nutzen ihn zur Dokumentation von Praktika und Engagement und als Ausdruck ihrer Wertschätzung für das Geleistete. Seit Sommer 2017 gibt es einen Qualipass in einfacher Sprache, der sich insbesondere an Zugewanderte und Geflüchtete richtet. Ergänzend dazu gibt es eine Version für Erwachsene, in der ehrenamtliches Engagement, Arbeitszeugnisse, Schulungen und die Teilnahme an Qualifizierungsangeboten gesammelt werden.

Der landesweite Engagement- und Kompetenznachweis Baden-Württemberg dokumentiert und würdigt speziell das Engagement der Bürger/-innen in Baden-Württemberg (www.engagementnachweis-bw.de). Mit diesem Nachweis können die ehrenamtlich und bürgerschaftlich engagierten Bürger/-innen ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen sowie ihre erworbenen Fähigkeiten im Ehrenamt individuell dokumentieren und bescheinigen lassen.



Fazit

Die verschiedenen aufgeführten Engagementnachweisverfahren bieten eine gute Möglichkeit, sehr individuell sowohl die Tätigkeitsfelder als auch die dabei erworbenen Kenntnisse / Kompetenzen der/des Freiwilligen herauszuarbeiten und zu dokumentieren. Selbstverständlich hat der Einsatz dieser Instrumente ausschließlich freiwillig und unter Einhaltung des Datenschutzes zu erfolgen.

4.10 = BEENDIGUNG DES ENGAGEMENTS – ABSCHIED

Freiwilliges Engagement „von der Wiege bis zur Bahre“ – das war einmal. Heute engagieren sich Freiwillige nur noch selten ein Leben lang und/oder ausschließlich in ein und demselben Bereich. Zum Prozesscharakter von freiwilligem Engagement gehört ganz wesentlich auch die Akzeptanz und aktive Gestaltung der Beendigung eines Engagements. Es gibt viele Gründe, warum Freiwillige ihr Engagement beenden: Berufliche oder familiäre Gründe; der Wunsch nach etwas Neuem, das die Organisation mit ihren Einsatzmöglichkeiten nicht bieten kann; das Engagement füllt nicht (mehr) aus oder die Anforderungen sind zu komplex und belastend; kollegiale Beziehungen sind gestört und dergleichen mehr.

Für mit der Begleitung der Freiwilligen betraute Personen ist es wichtig, in Erfahrung zu bringen, warum Freiwillige mit ihrer Tätigkeit aufhören wollen. Ein persönliches Gespräch hilft, die Gründe für die Beendigung des Engagements kennen zu lernen und eine angemessene Lösung für die Verabschiedung oder auch ggfs. die Überleitung in eine andere – der freiwilligen Person angemessenere – Engagements Einsatzmöglichkeit zu finden. Zugleich liefern solche Gespräche meistens auch Anhaltspunkte dafür, was sich im Einsatzfeld, in dem die zu verabschiedende Person bisher engagiert war, verbessern lässt.

Kann auch „gekündigt“ werden? Nicht immer sind es die Freiwilligen selbst, die aufhören wollen. Es kann auch sein, dass die Organisation beschließt, die Zusammenarbeit in einem bestimmten Einsatzbereich oder auch ganz zu beenden, weil die Person z. B. nicht mehr zuverlässig ist oder der Umgang mit den Adressaten der in der Organisation praktizierten sozialen Arbeit nicht funktioniert. Hier sollte mit dem notwendigen Fingerspitzengefühl ein klärendes Gespräch geführt und eine Verabschiedung nicht gescheut werden. Klare Übereinkünfte bereits zu Beginn und im Verlauf des Engagements schaffen hierbei mehr Transparenz.



Hinweis zu Arbeitsmitteln und -unterlagen – Mögliche Verabschiedungsformen und -schritte

- Ein Abschlussgespräch in freundlicher Atmosphäre, das – rückblickend – Art und Umfang des Engagements würdigt, Lernschritte benennt, sowie – vorausschauend – Perspektiven und Prozesse des Übergangs, etwa in andere Felder des Engagements oder einen anderen Lebensabschnitt etc. thematisieren kann; und in dem die Form des Abschieds festgelegt wird. (Siehe auch Arbeitsunterlage M.6 „Gesprächsleitfaden für das Abschlussgespräch“ auf der Internetplattform <https://pariwiki.paritaet-bw.de>)
- Dokumentation / Nachweis des geleisteten Engagements (siehe Abschnitt 4.9)
- Kontakthalten nach der Beendigung eines Engagements (falls gewünscht; etwa durch Einladung zu Festen, Zusendung der Mitarbeiter/-innenzeitschrift usw.)
- Formelle Verabschiedung bei der Dienstbesprechung oder ähnliche Versammlungs- und Besprechungsformate
- Verabschiedung und Würdigung in Medien der Öffentlichkeitsarbeit (Homepage, Hauszeitschrift etc.) der Organisation
- Sonstige Verabschiedungsformen im einem öffentlichen Rahmen (öffentliche Mitgliederversammlung o.ä.)
- Über alle Verabredungen ist Einvernehmen mit der/dem Freiwilligen herzustellen!



RECHTLICHE ASPEKTE

Im nachfolgenden Kapitel sind die wesentlichsten rechtlichen Aspekte und Regelungen zusammengestellt, die den Themenkreis Freiwilliges Engagement tangieren. Dies betrifft u.a. vor allem Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsfragen, Unfallversicherung und Haftungsfragen, Datenschutz und Schweigepflicht, schutzrechtliche Bestimmungen zugunsten der betreuten Personengruppen (Adressaten), Aufsichtspflichten und einige weitere rechtliche Aspekte aus dem Alltag des freiwilligen Engagements. Anstelle rechtlicher Vertiefungen stehen Basisinformationen und praktische Handlungsempfehlungen im Vordergrund.

5.1 = ZIVILRECHTLICHE ASPEKTE DES FREIWilligenENGAGEMENTS

Ehrenamtlich/freiwillig Engagierte handeln nicht „privat“, sondern im Auftrag einer Organisation, in der sie und für die sie freiwillig tätig sind. Wird freiwilliges Engagement in diesem Sinn geleistet, so besteht zwischen Trägern und sozial engagierten Bürger/-innen und Adressaten/-innen/Nutzern/-innen ein rechtliches Dreiecksverhältnis, nämlich die Rechtsbeziehung der/des

Nutzers/-in zur Organisation, die wie auch immer geartete Rechtsbeziehungen zwischen Organisation und Mitarbeiter/in – hier eben dem/der Freiwilligen – und die Rechtsbeziehungen zwischen dem/der Freiwilligen und dem/der Nutzer/-in.

Die Rechtsbeziehung zwischen dem/der Nutzer/-in im weitesten Sinne und der Organisation ist meist ein Vertragsverhältnis. Zur Erfüllung ihrer Verpflichtung bedient sich die Organisation entweder angestellter Mitarbeiter/-innen, Honorarkräfte, sonstiger freier Mitarbeiter/-innen oder aber eben Freiwilliger. Die Beziehung des/der Freiwilligen zur Organisation lässt sich am besten, obwohl wie schon ausgeführt, rechtlicher Bindungswille – wenn überhaupt – nur sehr eingeschränkt vorhanden ist, als dem Auftrag, §§ 662 bis 674 BGB, ähnlich beschreiben. Der/Die Beauftragte ist gegenüber dem/der Auftraggeber/-in verpflichtet, den Auftrag unentgeltlich zu erledigen, und hat einen Anspruch auf Aufwendungsersatz, ist andererseits auskunfts- und rechenschaftspflichtig und muss alles, was er/sie im Rahmen des Auftrages erhält, an den/die Auftraggeber/-in herausgeben.

So ähnlich verhält es sich bei den Beziehungen zwischen dem Freiwilligen und der Organisation. Eine solche Beauftragung muss nicht schriftlich erfolgen. Der/Die Beauftragte ist im Verhältnis zum/zur Nutzer/-in Erfüllungsgehilfe in der Organisation. Dementsprechend ist das Hauptproblem der Freiwilligenarbeit das der Haftung dem/der Nutzer/-in gegenüber. Wenn der/die Freiwillige in Ausübung seiner/ihrer freiwilligen Engagements für die Organisation Dritten gegenüber diesen Schäden zufügt, muss die Organisation dafür eintreten. Sie haftet für schuldhaftes Schadenszufügen des/der Freiwilligen gegenüber Klienten/-innen wie für eigenes Verschulden, § 278 BGB. U.U. kann

die Organisation den/die Freiwillige/n, der/die einem/r Klienten/-in in Ausübung seiner/ihrer freiwilligen Tätigkeit einen Schaden zugefügt hat, wenn die Organisation selbst auf Schadenersatz in Anspruch genommen wird, in Regress nehmen. Hier gelten aber ähnliche Haftungserleichterungen wie bei der Arbeitnehmerhaftung, bedeutend, dass bei leichter Fahrlässigkeit die Organisation gegenüber dem/der Freiwilligen keinen Regress nehmen kann, bei normaler Fahrlässigkeit nur eingeschränkt, bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit voll. Dieses Hauptproblem der Freiwilligenarbeit, nämlich eben das Haftungsproblem, löst sich am einfachsten dadurch, dass die Organisation für sämtliche Mitarbeiter/-innen, seien es nun Arbeitnehmer/-innen oder freie Mitarbeiter/-innen, etwa Honorarkräfte, seien es Freiwillige, Haftpflichtversicherungen abschließt. Diese decken sämtliche Schäden ab, nach Maßgabe des Versicherungsvertrages, auch wenn ein Schaden grob fahrlässig verursacht worden ist. Bei vorsätzlicher Schadenszufügung nützen derartige Versicherungen nichts.

Gleichzeitig sollte die Organisation dafür sorgen, dass die Freiwilligen auch gegen Unfallrisiken versichert sind.

Das vollständig am 1. Januar 2015 in Kraft getretene Ehrenamtsstärkungsgesetz vom 21. März 2013 hat die Rechtssicherheit im Umgang von Organisationen und Ehrenämtern gestärkt. Die wesentlichen Bestimmungen dieses Gesetzes wurden bei der Überarbeitung der vorliegenden Arbeitshilfe berücksichtigt.

5.2 = VERSICHERUNGSSCHUTZ FÜR FREIWILLIG ENGAGIERTE

5.2.1 Haftpflichtversicherungsschutz über eine Organisation

Die Haftpflichtversicherung ist für Körperschaften wie bspw. Verein, GmbH, Stiftung und die für sie arbeitenden Personen der wichtigste Versicherungsschutz. Sie dient dem Ausgleich von Personen- und Sachschäden, die einem Dritten z. B. durch ein Vorstandsmitglied, einen Geschäftsführer, eine Einrichtungsleitung, eine/n hauptamtliche/n oder ehrenamtliche/n Mitarbeiter/-in oder eine/n Praktikanten/-in schuldhaft zugefügt worden sind. Jeder Organisation ist daher – insbesondere zum Schutz sämtlicher für sie handelnden Personen – dringend anzuraten, eine ausreichende Haftpflichtversicherung abzuschließen.

Beim Abschluss einer entsprechenden Vereins- oder Betriebshaftpflichtversicherung sind folgende Punkte besonders zu beachten:

- Je nach Tätigkeiten der Organisation muss sich der Geltungsbereich der Versicherung auch auf das Ausland erstrecken. Die Allgemeinen Versicherungsbedingungen sehen lediglich den Versicherungsschutz für im Inland vorkommende Schadensereignisse vor.
- Das versicherte Risiko muss sämtliche regelmäßige Tätigkeiten und Aktivitäten der Organisation umfassen. Diese sind dem Versicherungsunternehmen anzugeben, damit die Versicherungsprämie individuell berechnet werden kann. Außergewöhnliche Maßnahmen müssen erforderlichenfalls gesondert versichert werden. Änderungen bei den regelmäßigen Tätigkeiten und Aktivitäten, wie z. B. eine Erweiterung des Aufgabenbereichs, sind dem Versicherungsunternehmen rechtzeitig mitzuteilen, damit die Haftpflichtversicherung bedarfsgerecht angepasst werden kann.
- Es sind ausreichende Deckungssummen zu vereinbaren. Die gesetzliche Schadensersatzpflicht ist der Höhe nach unbegrenzt. Daher sollten die Versicherungssummen (Deckungssummen) zukunftsorientiert gewählt werden, da sie beispielsweise bei einem Personenschaden ausreichen müssen, künftige Unterhalts- und Versorgungsansprüche auch in 10, 20 oder 30 Jahren zu decken.

- Die Versicherung muss für alle Mitarbeiter/-innen, also auch die freiwilligen, gelten. Dann werden keine separaten Berufshaftpflichtversicherungen benötigt.

Haftpflichtversicherungen decken grundsätzlich nur Personen- und Sachschäden ab. Ein bloßer Vermögensschaden des geschädigten Dritten kann aber zusätzlich versichert werden. Vermögensschäden sind solche Schäden, die weder Personenschäden (Tötung, Verletzung des Körpers oder Schädigung der Gesundheit von Menschen) noch Sachschäden (Beschädigung, Verderben, Vernichtung oder Abhandenkommen von Sachen) sind, noch sich aus solchen Personen- oder Sachschäden herleiten. Vermögensschäden sind z. B. Umsatzeinbußen, Fehlinvestitionen oder auch Auszahlung zu hoch berechneter Gehälter.

Zu überlegen ist auch der Abschluss einer eigenständigen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung, denn mit dieser können auch eigene Vermögensschäden der Organisation, die ihre Organe oder Mitarbeiter/-innen verursachen, abgedeckt werden. Für den Bereich der Wohlfahrtspflege wurde als Spezialkonzept die „Erweiterte Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung“ (EVH) entwickelt. Im Gegensatz zu den üblichen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherungen gleicht hier der Versicherer Vermögensschäden aus, die die Organisation durch ein schuldhaftes Fehlverhalten einer versicherten Person erleidet, ohne dass diese Person als Schadensverursacherin auf Ersatz in Anspruch genommen werden muss. Versichert sind die Organmitglieder sowie sämtliche haupt-, neben- und freiwilligen Mitarbeiter/-innen. Versicherungsschutz besteht dabei sowohl für Eigenschäden, wenn der Organisation durch eine schuldhafte Pflichtverletzung einer versicherten Person ein Vermögensschaden entsteht, als auch für Drittschäden, wenn die Organisation oder eine versicherte Person für einen Vermögensschaden von einem Dritten in Anspruch genommen wird.

Bei einem möglichen Versicherungsfall wird das Haftpflichtversicherungsunternehmen wie folgt tätig:

- Es prüft, ob und in welcher Höhe eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht. Daher dürfen die versicherten Personen gegenüber dem Geschädigten vorab keine Haftung anerkennen oder sich über eine Schadenssumme einigen.
- Das Haftpflichtversicherungsunternehmen ersetzt den Schaden im Rahmen der ausgehandelten Versicherungsbedingungen, wenn der Anspruch des Geschädigten nach den gesetzlichen Bestimmungen begründet ist.
- Es wehrt unberechtigte Ansprüche ab und stellt die versicherten Personen frei. Kommt es zum Rechtsstreit, führt ihn das Haftpflichtversicherungsunternehmen auf eigene Kosten für die versicherten Personen.

Wichtig

Für die konkreten Bedingungen jedweder Versicherung von Vermögensschäden ist allein der Versicherungsvertrag maßgeblich. Dieser sollte daher vor Vertragsabschluss gründlich geprüft und diskutiert werden.

Jedes Schadensereignis sollte unverzüglich mit Ort, Zeit, Beteiligten, Zeugen, eingetretenem Schaden, Schadenshergang und den für das Schadensereignis sonst relevanten Umständen dokumentiert und dem Haftpflichtversicherungsunternehmen gemeldet werden!

5.2.2 Engagement außerhalb von Organisationen

Für Personen, die sich unabhängig von Organisationen bürgerschaftlich oder ehrenamtlich engagieren, hat das Land Baden-Württemberg – wie andere Bundesländer auch – Sammelverträge zur Unfall- und zur Haftpflichtversicherung abgeschlossen. Der Versicherungsschutz besteht ohne besondere Anmeldung und ohne Beitragszahlung der entsprechend Engagierten.

Im Schadensfall oder bei Fragen zum Versicherungsschutz kann man sich direkt an die Ecclesia Versicherungsdienst GmbH, Löffelstraße 40, 70597 Stuttgart, Tel. 0711 615533-265, Fax 0711 615533-29, E-Mail: ehrenamt@ecclesia.de, www.ecclesia.de wenden.

a) Haftpflichtversicherung

Freiwillige, die sich in oder für Vereine, Verbände, GmbHs, Stiftungen usw. engagieren, sind von der jeweiligen Organisation gegen Schadensersatzansprüche zu versichern. In aller Regel decken die im Bereich der Wohlfahrtspflege bestehenden Vereins- oder Betriebshaftpflichtversicherungen die von Ehrenamtlichen im Rahmen ihrer Tätigkeit leicht oder grob fahrlässig verschuldeten Schadensfälle ab.

Über den vom Land Baden-Württemberg abgeschlossenen Sammelvertrag zur Haftpflichtversicherung sind daher nur bürgerschaftlich und ehrenamtlich Tätige versichert, die sich außerhalb von rechtlich selbstständigen Organisationen engagieren. Die Tätigkeit muss außerdem in Baden-Württemberg ausgeübt werden oder aber mindestens von hier ausgehen. Versichert wäre z. B. die/der Organisator/-in einer nicht rechtsfähigen Selbsthilfegruppe. Personen, die sich in einer nicht rechtsfähigen Selbsthilfegruppe zusammengeschlossen haben, sowie Besucher und bereits anderweitig gesetzlich Versicherte sind dagegen nicht haftpflichtversichert.

Die Versicherungshöhe beträgt maximal zwei Millionen Euro für Personen- und Sachschäden und 100.000 Euro für Vermögensschäden. Bei Sachschäden hat der versicherte Ehrenamtliche eine Selbstbeteiligung von 250 Euro zu tragen.

b) Unfallversicherung

Der Sammelvertrag zum Unfallversicherungsschutz besteht nur subsidiär zur gesetzlichen oder einer von der jeweiligen Organisation für die ehrenamtlich tätige Person abgeschlossenen Unfallversicherung. Eine private Unfallversicherung wird nicht angerechnet. Das Wegerisiko ist mitversichert. Beispiel: Unfallversicherungsschutz über den Sammelversicherungsvertrag besteht, wenn der Organisator einer nicht rechtsfähigen Selbsthilfegruppe auf dem direkten Weg zwischen Wohnung und Treffpunkt der Selbsthilfegruppe stürzt oder einen anderen Unfall erleidet.

Versichert sind ehrenamtlich/freiwillig Tätige für das Gemeinwohl, die ihre Tätigkeit in Baden-Württemberg ausüben oder deren Engagement von Baden-Württemberg ausgeht.

Im Unterschied zur Sammelhaftpflichtversicherung des Landes besteht im Bereich der Unfallversicherung auch Versicherungsschutz für ehrenamtlich/freiwillig Engagierte in rechtlich selbstständigen Strukturen, soweit diese nicht der Berufsgenossenschaft angehören.

Die Sammelversicherung leistet bei Invalidität maximal 175.000 Euro je nach Grad der Beeinträchtigung, im Todesfall 10.000 Euro, für Zusatzheilkosten 2.000 Euro und für Bergungskosten 1.000 Euro. Ein Sachschaden (z. B. an der Kleidung) wird nicht ersetzt.

5.2.3 Unfallversicherungsschutz

a) Gesetzliche Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung, geregelt im Siebten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VII), ist auf dem Prinzip des Versicherungszwangs aufgebaut. Alle in § 2 SGB VII genannten Personengruppen genießen automatisch den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz bei Arbeitsunfällen, also Unfällen bei Ausübung der versicherten Tätigkeit wozu auch das Zurücklegen des Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit gehört (früher als „Wegeunfall“ bezeichnet), und bei Berufskrankheiten. Der Unfallversicherungsträger, z. B. die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), gewährt Leistungen nur bei Körperverletzung oder Tötung oder bei Beschädigung eines Körperersatzstückes oder eines orthopädischen anderen Hilfsmittels. Die Leistungen umfassen insbesondere Heilbehandlung, Leistungen zur Teilhabe und Entschädigung durch Geldleistung. Es besteht kein Anspruch auf Ersatz von Sachschäden im Zusammenhang mit dem Unfall (z. B. an Kleidung, Handy, Fahrrad etc.) oder auf Schmerzensgeld. Beitragspflichtig ist allein die Organisation, die den Beginn einer Tätigkeit mit versicherten Personen innerhalb einer Woche beim zuständigen Unfallversicherungsträger anzuzeigen hat.

Eine umfassende und gut verständliche Broschüre „Zu Ihrer Sicherheit – unfallversichert im freiwilligen Engagement“ ist auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter www.bmas.de zu finden.



Zum versicherten Personenkreis in der gesetzlichen Unfallversicherung gehören:

- **gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII alle Beschäftigten**
Davon erfasst sind alle in abhängiger Stellung beruflich tätigen Personen ohne Rücksicht auf Staatsangehörigkeit und Einkommenshöhe bei ständiger oder nur vorübergehender Tätigkeit.
- **gemäß § 2 Abs. 2 SGB VII alle Personen, die wie ein Beschäftigter tätig werden**
Dies sind Personen, die zu Gunsten eines Unternehmens (Vereins) wie Beschäftigte tätig werden, ohne dass ein Beschäftigungsverhältnis besteht. Zu beachten ist aber, dass kein Versicherungsschutz besteht, wenn die Mitarbeit im Verein den üblichen Gepflogenheiten entspricht. Nur wenn es sich bei der ehrenamtlichen Mitarbeit im Verein – z. B. aufgrund des Umfangs – um eine Beschäftigung handelt, die

regelmäßig im Rahmen eines versicherten Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird, ist der Betroffene gemäß § 2 Abs. 2 SGB VIII unfallversichert.

- **gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 9 SGB VII alle Personen, die selbstständig oder unentgeltlich, insbesondere ehrenamtlich im Gesundheitswesen oder in der Wohlfahrtspflege tätig sind**

Durch diese Regelung besteht in den Organisationen der freien Wohlfahrtspflege – und damit für Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN – ein umfassender Unfallversicherungsschutz auch für die ehrenamtlich Tätigen. Diese müssen der Berufsgenossenschaft nicht namentlich gemeldet werden. Ihr Einsatz muss aber unentgeltlich erfolgen. Dabei gelten jedoch steuerfreie Aufwandsentschädigungen sowie die steuerfreien Pauschalen nach § 3 Nr. 26 und Nr. 26a des Einkommensteuergesetzes nicht als Entgelt im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung des SGB VII.

b) Private Unfallversicherung

Im Gegensatz zur gesetzlichen Unfallversicherung ist die private Unfallversicherung eine völlig freiwillige Absicherungsmöglichkeit. Ihr Abschluss kommt in solchen Fällen in Betracht, in denen kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz besteht oder in denen dieser ergänzt werden soll. In der privaten Unfallversicherung werden üblicherweise feste Beträge vereinbart, die im Invaliditätsfall oder im Todesfall für Zusatzheilkosten und für Bergungskosten ausbezahlt werden. Im Invaliditätsfall hängt dabei der auszuzahlende Betrag nicht vom tatsächlichen Bedarf ab, sondern von Art und Umfang der Beeinträchtigung.

5.2.4 Versicherungsschutz bei Einsatz eines privaten Kraftfahrzeugs (Kfz)

Setzt eine bürgerschaftlich oder freiwillig tätige Person für diese Tätigkeit ein privates Kfz ein und verursacht sie dabei einen Schaden bei Mitfahrern/-innen oder anderen Verkehrsteilnehmern/-innen, greift die für das Kfz bestehende Halterhaftpflichtversicherung. Eine für das Kfz abgeschlossene Teil- bzw. Vollkaskoversicherung deckt gegebenenfalls den Schaden am privaten Kfz ab. Eine Beitragserhöhung in der Halterhaftpflichtversicherung nach einem Versicherungsfall (sogenannter Höherstufungsschaden) sowie die Selbstbehalte in den Kaskoversicherungen sind darüber jedoch nicht abgedeckt.

Nach bisheriger Rechtsprechung sollen auch solche besonderen Kosten vom Halter des Kfz zu tragen sein, wenn für die Nutzung des Kfz die steuerlich zulässige Pauschale (für PKW derzeit 30 Cent je km) von der Organisation bezahlt wird. Da sehr fraglich ist, ob diese Rechtsprechung angesichts der hohen Kraftstoffpreise beibehalten wird, und um die für die Organisation tätigen Personen gut abzusichern, besteht die Möglichkeit, das Kostenrisiko durch den Abschluss einer Dienstreisekasko- mit Rabattverlustversicherung abzudecken. Der Versicherungsschutz erstreckt sich auf alle Dienstfahrten mit privateigenen Kraftfahrzeugen, die von Mitarbeitern im Auftrag und im Interesse der Organisation zu

dienstlichen Zwecken genutzt werden. Nicht umfasst sind Fahrzeuge von gewerblichen Autovermietern.

Für freiwillig Tätige beginnt der Versicherungsschutz mit dem Antritt der Fahrt von der Wohnung bzw. dem Abstellplatz des Fahrzeugs und endet mit der Rückkehr. Der Versicherungsschutz ruht in der Zeit, in der der Hin- und Rückweg zu persönlichen oder geschäftlichen Zwecken, die mit der Tätigkeit für die Organisation in keinem Zusammenhang stehen, unterbrochen oder für die der Aufenthalt am Bestimmungsort verlängert wird.

Der Vertrag über die Dienstreisekaskoversicherung kann entweder vorsehen, dass pauschaler Versicherungsschutz für sämtliche Dienstfahrten der Mitarbeiter/-innen besteht, oder festlegen, dass die Versicherung nur für angemeldete und von der Organisation erfasste Dienstfahrten greift. Es ist entweder mittels pauschaler Regelung oder aber jeweils im Einzelfall zu klären, welche Fahrten bzw. ob die geplanten Fahrten als Dienstfahrten anerkannt werden, um so den Versicherungsschutz zu gewährleisten. Je nach Versicherungsvertrag ist außerdem gegebenenfalls eine Anmeldung der jeweiligen Fahrt erforderlich.

5.3 = ENGAGEMENTVEREINBARUNGEN UND AUFWANDS- ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR FREIWILLIG ENGAGIERTE

5.3.1 Allgemeines

Eine freiwillige oder bürgerschaftliche Betätigung in einer Organisation muss nicht automatisch unentgeltlich sein. In Betracht kommen könnte

- der Kostenersatz, bei dem die tatsächlich entstandenen Kosten (Reisekosten, Porto, Telefongebühren etc.) auf Nachweis ersetzt werden,
- ein pauschalierter Aufwendungsersatz, der die mit der Tätigkeit zusammenhängenden Aufwendungen im Regelfall gerade abdeckt oder nur unwesentlich übersteigt, oder
- die steuer- und sozialversicherungsfreie Pauschale nach den Nummern 26, 26a und 26b in § 3 des Einkommensteuergesetzes (EStG), die neben dem Ersatz von Aufwendungen jeweils auch einen Ausgleich für den zeitlichen Aufwand darstellen können.

Ein ehrenamtliches oder bürgerschaftliches Engagement muss auch nicht völlig unverbindlich sein. Die Organisation und die/der Freiwillige können sich auf „Spielregeln“ für die konkrete ehrenamtliche Tätigkeit einigen, z. B. angelehnt an das Muster einer Engagementvereinbarung (M.7) in der Materialsammlung.

5.3.2 Kosten- bzw. Aufwendungsersatz

Freiwillig Tätigen dürfen immer die tatsächlich entstandenen Kosten auf Nachweis ersetzt werden (Kostenersatz). Hierzu zählen beispielsweise Fahrt- und Reisekosten, Portokosten und Telefongebühren. Bei den Fahrt- und Reisekosten sind jedoch die steuerlich zulässigen Höchstgrenzen zu beachten. 2018 gelten folgende Sätze je gefahrenem Kilometer mit dem Pkw 0,30 Euro, mit dem Motorrad bzw. -roller oder mit dem Moped bzw. Mofa 0,20 Euro. Als Verpflegungsmehraufwendungen können bei einer Abwesenheit am Kalendertag von der Wohnung und der regelmäßigen Arbeitsstätte

- ab 24 Stunden 24 Euro
- von mehr als 8 bis 24 Stunden 12 Euro

steuerfrei erstattet werden. Unter acht Stunden ist keine steuerfreie Erstattung möglich. Für eine Übernachtung sind die tatsächlichen Kosten per Rechnung zu belegen. Sofern nicht glaubhaft gemacht wird, dass die Rechnung das Frühstück nicht enthält, sind die Übernachtungskosten um jeweils 4,50 Euro zu kürzen. Die für das laufende Kalenderjahr festgesetzten jeweils gültigen Sätze für Fahrtkosten und Verpflegungsmehraufwendungen sowie der Kürzungsbetrag bezüglich des Frühstücks können beim örtlichen Finanzamt erfragt werden.

Wird auf den Nachweis verzichtet und stattdessen der Aufwand pauschaliert erstattet (z. B. monatlich), handelt es sich nur dann nicht um Arbeitslohn oder eine andere steuerpflichtige Einnahme, wenn die Pauschale die mit der Tätigkeit zusammenhängenden Aufwendungen (unter Berücksichtigung der o.g. steuerlich zulässigen Sätze) nicht oder nur unwesentlich übersteigen. Im Einzelfall sollte die Höhe der Pauschale dringend vorab mit dem zuständigen Finanzamt abgestimmt werden.

5.3.3 Übungsleiterpauschale

Gesetzliche Grundlage für die Beschäftigung sogenannter Übungsleiter ist die Vorschrift des § 3 Nr. 26 EStG. Diese regelt die Einkommensteuerbefreiung unter anderem von Einnahmen aus bestimmten Tätigkeiten im Dienst oder im Auftrag einer gemeinnützigen oder mildtätigen Organisation. Sie hat folgende Fassung:

Steuerfrei sind Einnahmen

- aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter/-innen, Ausbilder/-innen, Erzieher/-innen, Betreuer/-innen oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten
- aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder
- der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen
- im Dienst oder im Auftrag
- einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem Staat belegen ist, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet
- oder einer unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 des Körperschaftssteuergesetzes fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung)
- bis zur Höhe von insgesamt 2.400 Euro im Jahr
- Überschreiten die Einnahmen für die in Satz 1 bezeichneten Tätigkeiten den steuerfreien Betrag, dürfen die mit den nebenberuflichen Tätigkeiten in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang stehenden Ausgaben abweichend von § 3c nur insoweit als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abgezogen werden, als sie den Betrag der steuerfreien Einnahmen übersteigen

Bei der Anwendung des § 3 Nr. 26 EStG auf Mitarbeiter/-innen von gemeinnützigen Organisationen müssen insbesondere folgende Fragen geprüft werden:

- Wer ist Arbeit- bzw. Auftraggeber?
- Dient die Einrichtung der Förderung eines gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecks?
- Fällt die konkrete Tätigkeit der/des Mitarbeiters/-in unter die in § 3 Nr. 26 EStG genannten Tätigkeiten?
- Wird die Tätigkeit nebenberuflich ausgeübt, nimmt sie also nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch?

Unerheblich ist dagegen, ob es sich um eine nicht-selbstständige (abhängiges Arbeitsverhältnis) oder eine selbstständige (freie Mitarbeit) Tätigkeit handelt.

Wenn die Tätigkeit neben einer Haupttätigkeit für denselben Arbeitgeber ausgeübt wird, beide Tätigkeiten unmittelbar zusammenhängen und die „Nebentätigkeit“ der Weisung und Kontrolle des Dienstherrn unterliegt, findet nach Auffassung der Finanzverwaltung § 3 Nr. 26 EStG keine Anwendung.

Für die nach § 3 Nr. 26 EStG einkommensteuerfreien Einnahmen besteht gemäß § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV auch Sozialversicherungsfreiheit, da diese Einnahmen nicht als Arbeitsentgelt gelten.



Hinweis zu Arbeitsmitteln und -unterlagen

Für die vertragliche Regelung einer nebenberuflichen Tätigkeit im Sinne des § 3 Nr. 26 EStG kann die Mustervereinbarung für „Übungsleiter/-innen“ (siehe Vorlage M.8 auf der Internetplattform des PARITÄTISCHEN unter <https://pariwiki.paritaet-bw.de>) verwendet werden.

Von besonderer Bedeutung ist dabei die Regelung in Nr. 4 über die Verpflichtung zur Mitteilung weiterer nebenberuflicher Tätigkeiten sowie die Erklärung der tätigen Person zur Inanspruchnahme der sogenannten Übungsleiterpauschale. Denn diese beträgt pro Person und pro Jahr insgesamt nur 2.400 Euro unabhängig von der Anzahl der nebenberuflichen Tätigkeiten. Um Lohnsteuerzahlungen und Sozialversicherungsbeiträge zu vermeiden, muss daher jede Organisation – am besten per schriftlicher Vereinbarung – sicherstellen, dass die tätige Person weitere nebenberufliche Tätigkeiten rechtzeitig mitteilt.

Da im Betrag nach § 3 Nr. 26a EStG regelmäßig auch eine Entschädigung für die aufgewendete Zeit enthalten sein wird, darf die Satzung der Organisation nicht regeln, dass der Empfänger dieser Pauschale ehrenamtlich arbeitet.

Durch das Ehrenamtsstärkungsgesetz vom 21.03.2013 wurde gesetzlich geregelt, dass die Mitglieder des Vorstands grundsätzlich unentgeltlich tätig sind (vgl. § 27 Abs. 3 BGB; gilt auch für den Vorstand einer Stiftung). Von der gesetzlichen Regelung kann durch eine entsprechende Regelung in der Vereins- oder Stiftungssatzung abgewichen werden (§ 40 BGB).

Regelungsvorschlag für Satzung

„Die Mitglieder des Vereins sowie der Vereinsorgane haben keinerlei Anspruch auf die Erträge des Vereinsvermögens. Soweit sie ehrenamtlich für den Verein tätig sind, haben sie Anspruch auf Erstattung ihrer tatsächlich entstandenen Auslagen, soweit diese den Rahmen des Üblichen nicht überschreiten. Vorstandsmitgliedern kann eine angemessene Vergütung aufgrund eines Dienstvertrages oder einer besonderen Vereinbarung gezahlt werden, wenn die Mitgliederversammlung/der Aufsichtsrat/Verwaltungsrat diese genehmigt.“

5.3.4 Aufwandspauschale

Nach § 3 Nr. 26a EStG sind Einnahmen aus nebenberuflichen (nicht: ehrenamtlichen!) Tätigkeiten im Dienst oder Auftrag u.a. einer gemeinnützigen Organisation bis zur Höhe von derzeit 720 Euro im Jahr steuerfrei. Gemäß § 14 Abs. 1 SGB IV ist dieser Betrag auch sozialversicherungsfrei. Voraussetzung für die Anwendung des § 3 Nr. 26a EStG ist, dass die Tätigkeit den gemeinnützigen Zwecken des Vereins unmittelbar dient, also z.B. im Rahmen der ideellen Zweckverwirklichung oder des Zweckbetriebs ausgeübt wird. Tätigkeiten, die nur der Vermögensverwaltung oder einem steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb dienen, werden nicht erfasst.

Fehlt eine entsprechende satzungsmäßige Regelung und wird dennoch eine Tätigkeitsvergütung an den Vorstand gezahlt, haftet der Vorstand für die rechtswidrigen Zahlungen. Zudem liegt ein Verstoß gegen das Gebot der Selbstlosigkeit vor, der die Gemeinnützigkeit gefährdet.

Die Aufwandsentschädigung darf den Betrag von 720 Euro nach § 3 Nr. 26a EStG übersteigen, der übersteigende Betrag ist dann aber nicht mehr steuerfrei. Bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung sind gemeinnützigkeitsrechtliche Aspekte und zusätzlich bei einer Stiftung stiftungsrechtliche Aspekte zu beachten. Das sogenannte Begünstigungsgebot (§ 55 Abs. 1 Nr. 3 AO) stellt eine Obergrenze für die Vergütung dar und gilt uneingeschränkt für alle steuerbegünstigten Körperschaften. Danach darf keine Person „durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen“ begünstigt werden. Was „verhältnismäßig“ also „angemessen“ ist, bestimmt sich vor allem nach der Gesamtgröße der zu leitenden Einrichtung einschließlich aller dazugehörigen Einrichtungen, also insbesondere nach dem Jahresumsatz, der Bilanzsumme, der Anzahl der vom Vorstand zu führenden Mitarbeiter sowie Schwierigkeit und Vielschichtigkeit der Aufgaben. Eine rechtsfähige Stiftung des BGB unterliegt zudem der Aufsicht der Stiftungsbehörde und ist sparsam und wirtschaftlich zu verwalten (§ 7 Abs. 1 Stiftungsgesetz Baden-Württemberg). Hat der Vorstand einer Stiftung also Anspruch auf eine „angemessene Vergütung“ für seine Tätigkeit, ist auch das stiftungsrechtliche Gebot der Sparsamkeit zu beachten.

Für die Festsetzung der Vergütungshöhe sollte der regelmäßige individuelle durchschnittliche Zeitaufwand zugrunde gelegt und auch dokumentiert werden, um ggf. dem Finanzamt oder der Stiftungsaufsicht die Angemessenheit der Vergütung bzw. den sparsamen Umgang mit dem Stiftungsvermögen nachweisen zu können. Unangemessene hohe Vergütungen stellen eine gemeinnützigkeitsschädliche Mittelfehlverwendung sowie einen Satzungsverstoß dar. Darüber hinaus stellt die Annahme einer überhöhten Vorstandsvergütung auch eine Verletzung der Vorstandspflichten dar, die zu Schadensersatzforderungen gegen den Vorstand führen kann.

Für die vertragliche Regelung einer nebenberuflichen Tätigkeit im Sinne des § 3 Nr. 26a EStG kann der Mustervertrag zur Aufwandspauschale nach § 3 Nr. 26a EStG (Siehe M. 9 in der Materialsammlung) verwendet werden. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Regelung in Nr. 4 über die Verpflichtung zur Mitteilung weiterer nebenberuflicher Tätigkeiten sowie die Erklärung der tätigen Person zur Inanspruchnahme der Aufwandspauschale. Denn diese beträgt pro Person und pro Jahr insgesamt nur 2.400 Euro unabhängig von der Anzahl der nebenberuflichen Tätigkeiten. Um Lohnsteuerzahlungen und Sozialversicherungsbeiträge zu vermeiden, muss daher jede Organisation – am besten per schriftlicher Vereinbarung – sicherstellen, dass die tätige Person weitere nebenberufliche Tätigkeiten rechtzeitig mitteilt.

5.3.5 Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Vormünder und Betreuer

Nach § 3 Nr. 26b EStG sind Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche Vormünder bzw. ehrenamtliche rechtliche Betreuer (§§ 1835a, 1908i BGB) steuerfrei, soweit sie zusammen mit den steuerfreien Einnahmen im Sinne der Nr. 26 den Freibetrag von insgesamt 2.400 Euro pro Jahr nicht überschreiten. Wer sich also z. B. als ehrenamtliche/r rechtliche/r Betreuer/-in für Volljährige, die auf Grund einer psychischen Krankheit oder einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung ihre Angelegenheiten ganz oder teilweise nicht besorgen können, engagiert und hierfür eine Aufwandsentschädigung von z. B. 1.500 Euro erhält, kann sich demnach nur noch für maximal 900 Euro z. B. als nebenberufliche/r Erzieher/-in in einer gemeinnützigen Einrichtung betätigen.

5.4 = FÜHRUNGSZEUGNIS

Zur Sicherung der Qualität der freiwilligen bzw. ehrenamtlichen Tätigkeit bedarf es interner Regelungen und Vereinbarungen im Hinblick auf die Auswahl und Einarbeitung freiwilliger Mitarbeiter/-innen sowie die ggf. notwendige Trennung. Die Adressaten/-innen sozialer Arbeit, aber auch andere Freiwillige und hauptamtliche Mitarbeiter/-innen müssen vor Schaden bewahrt und auch ggf. vor Übergriffen der jeweils anderen Seite geschützt werden.

Für bestimmte Tätigkeitsfelder und -gebiete sind Schweigepflichterklärungen und das polizeiliche Führungszeugnis ein wichtiges Instrument. Für viele NGOs, z. B. in der Bewährungshilfe, ist der Einblick in das polizeiliche Führungszeugnis Voraussetzung für ein freiwilliges Engagement. Vor Beginn der Tätigkeit, die der/die Freiwillige ausüben wird, sollte geprüft werden, ob ein polizeiliches Führungszeugnis notwendig ist.

Mit der Neufassung des „Gesetzes zur Stärkung eines aktiven Schutzes von Kindern und Jugendlichen“ (Bundeskinderschutzgesetz – BKiSchG), gültig seit 1. Januar 2012, sind die Anforderungen an den Kinder- und Jugendschutz im Bereich ehrenamtlicher Arbeit die im Zusammenhang mit Kindern und Jugendlichen geschieht, wesentlich gestiegen. §72a Absatz 3 und 4 regelt, dass für öffentliche und freie Träger in diesem Bereich eine Verpflichtung besteht, sich vor dem Einsatz einer ehrenamtlich tätigen Person ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen zu lassen, sofern diese in der ehrenamtlichen Tätigkeit Kontakt zu Kindern und Jugendlichen hat. Absatz 5 regelt den Umgang der Träger mit den ihnen dabei zugänglich gewordenen Daten.

Seit dem 1. Januar 2017 gilt eine ähnliche Regelung auch für die Betreuung von erwachsenen behinderten Menschen in Einrichtungen der Eingliederungshilfe. Auch hier sollen nach § 124 Abs. 2 SGB IX dauerhaft ehrenamtlich tätige Personen, die Kontakt zu den Menschen mit Behinderung haben, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Auch der Umgang der Träger mit den so erhaltenen Daten ist in § 124 Abs. 2 SGB IX geregelt.

In diesem Zusammenhang ist in § 30 a Bundeszentralregistergesetz ausdrücklich die Möglichkeit geregelt, für diesen Personenkreis ein erweitertes Führungszeugnis zu beantragen.



Hinweis zu Arbeitsmitteln und -unterlagen

Ein Führungszeugnis ist persönlich (keine Vertretung möglich!) bei den jeweiligen Bürgerämtern zu beantragen. Zum Antrag muss ein gültiger Personalausweis oder Reisepass vorgelegt werden. Der/die Antragsteller/-in muss den Antrag auf Gebührenbefreiung (s.u.) mit dem Antrag auf Erteilung eines Führungszeugnisses stellen. Der Antrag wird anschließend von der Meldebehörde zusammen mit dem Führungszeugnisantrag an die Registerbehörde geleitet.

Unter folgendem Link finden Sie nähere Angaben zur Beantragung:

www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/Buergerdienste/BZR/FZ_node.html;jsessionid=C6426B111FA64DE4F388F312E7C652B1.1_cid377

Weitere Informationen zum erweiterten Führungszeugnis finden Sie in der Materialsammlung als Unterlage M.10 bzw. auf der homepage unter: www.paritaetischer-freiwillige.de/fileadmin/user_upload/Fuehrungszeugnis_GV_2017.pdf

Trägerinterne Sorgfalt im Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen

Die Organisation, die Ehrenamtliche und Freiwillige einsetzt und ein erweitertes Führungszeugnis aufgrund einer Selbstverpflichtung anfordert und keine gesetzliche Regelung wie in der Kinder- und Jugendhilfe oder Eingliederungshilfe besteht, sollte sich beim Umgang mit dem Führungszeugnis an den Vorgaben der §§ 75 Abs. 2 Satz 3-9 SGB XII für die Einrichtungen der Sozialhilfe (wie z. B. der Eingliederungshilfe) orientieren bzw. an den Vorgaben der Kinder- und Jugendhilfe gemäß § 72a SGB VIII.

Grundsätzlich sollte daher das Folgende beachtet werden: Nimmt der Träger der Einrichtung Einsicht in ein Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes, so speichert er nur den Umstand der Einsichtnahme, das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer in Satz 3 genannten Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist. Der Träger der Einrichtung darf diese Daten nur verändern und nutzen, soweit dies zur Prüfung der Eignung einer Person erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind im Anschluss an die Einsichtnahme unverzüglich zu löschen, wenn keine Tätigkeit für den Träger der Einrichtung aufgenommen wird. Im Falle der Ausübung einer Tätigkeit für den Träger der Einrichtung sind sie spätestens drei Monate nach der letztmaligen Ausübung der Tätigkeit zu löschen.

Vorlageintervalle und Gebührenbefreiung/-übernahme

Da keine einheitlichen Regelungen zu Vorlageintervallen bestehen, kann ein Träger diese nach eigenem Ermessen (bspw. alle fünf Jahre) festsetzen. Darüber hinaus ist es denkbar, ein erweitertes Führungszeugnis anlassbezogen außerhalb eines festgelegten Intervalls von einer ehrenamtlich tätigen Person zu verlangen.

Grundsätzlich entsteht für die Erteilung eines Führungszeugnisses eine Bearbeitungsgebühr. Sie beläuft sich auf 13.00 Euro. Von einer Erhebung von Gebühren bei ehrenamtlich/freiwillig tätigen Personen sieht die Registerbehörde nach individueller Prüfung aus Billigkeitsgründen ab. Zum begünstigten Personenkreis zählen u.a.:

- ehrenamtlich Tätige als solche (z. B. Personen, die eine Übungsleiterpauschale gemäß § 3 Nr. 26 EStG in Anspruch nehmen)
- Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) oder Personen im Bundesfreiwilligendienst (BFD).

Der Antrag auf Gebührenbefreiung wird formlos mit der Beantragung des (erweiterten) Führungszeugnisses bei der Meldebehörde gestellt. Dafür ist die Bestätigung der Einrichtung über die ehrenamtliche Tätigkeit/die Tätigkeit im FSJ oder im BFD vorzulegen. Eine nachträgliche Kostenerstattung ist nicht möglich. Eine Gebührenbefreiung kann außerdem bei Mittellosigkeit gewährt werden (z.B. beim Bezug von ALG II oder Sozialhilfe).



Hinweis zu Arbeitsmitteln und -unterlagen

Näheres zur Gebührenbefreiung ist im Merkblatt des Bundesjustizamtes zu finden unter: www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/Buergerdienste/BZR/Inland/FAQ_node.html#doc3816794bodyText4

Ein Muster für einen formlosen Antrag auf Befreiung von der Gebühr für das erweiterte Führungszeugnis finden Sie in der Materialsammlung als Vorlage M.11.

Weitere Informationen sind auch bei der örtlichen Meldebehörde oder dem Bürgerbüro zu erhalten.

5.5 = DATENSCHUTZ UND SCHWEIGEPLICHT

5.5.1 Datenschutz

Am 25. Mai 2018 trat die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Kraft und mit ihr eine Vielzahl neuer Bestimmungen zum Datenschutz, die direkte Auswirkungen auf alle Organisationen im sozialen Bereich haben. Die rechtlichen Anforderungen in diesem Bereich sind sehr hoch, da durch viele Organisationen sensible personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Insbesondere sind folgende Maßnahmen und Aufgaben von der Organisation zu beachten:

- Bestellung eines Datenschutzbeauftragten (wenn in der Regel mindestens zehn Personen in der Organisation ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind),
- Bestellung eines Datenschutzbeauftragten, wenn weniger als zehn Personen in der Organisation ständig mit der automatisierten Verarbeitung besonders sensibler personenbezogener Daten beschäftigt sind, und die Verarbeitung und Speicherung dieser Daten zur Kerntätigkeit der Organisation gehören,
- Erstellung eines Verarbeitungsverzeichnisses nach Art. 30 DSGVO,
- Abschluss von Vereinbarungen zur Auftragsdatenverarbeitung mit externen Dritten gemäß Art. 28 DSGVO,
- Überarbeitung von Einwilligungserklärungen gemäß den Vorgaben der DSGVO,
- Prüfung und Sicherstellung der TOMs (= technischen und organisatorischen Maßnahmen),
- Erstellung eines Sicherheitskonzeptes,
- Sicherstellung der Betroffenenrechte.

Diese Aufzählung ist nicht abschließend.



Hinweis zu Arbeitsmitteln und -unterlagen

Weitergehende Informationen, eine Handreichung des Gesamtverbandes und die Broschüre „Erste Hilfe zur Datenschutz-Grundverordnung für Unternehmen und Vereine“ sowie Mustervorlagen finden Sie auf der internen Homepage des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Landesverband Baden-Württemberg e.V. unter www.paritaet-bw.de/intern/interne-fachinformationen/datenschutz.html; oder auch als Arbeitsvorlage M.12 auf der Internetplattform des PARITÄTISCHEN unter <https://pariwiki.paritaet-bw.de>

Die Handreichung widmet sich vielen Fragen aus dem Mitgliederbereich rund um die Umsetzung aktueller Datenschutzverpflichtungen in Vereinen, wie auch zum Beschäftigtendatenschutz, Sozialdatenschutz und zum Geheimnisschutz nach § 203 Strafgesetzbuch (StGB) – gesetzliche Schweigepflicht.

Unter www.paritaet-bw.de/intern/interne-details/artikel/bestellung-eines-datenschutzbeauftragten.html finden Sie die juristische Auseinandersetzung mit dem Begriff „Kerntätigkeit“ eines Vereins im Hinblick auf die Bestellung des Datenschutzbeauftragten bei weniger als zehn Mitarbeiter/-innen. Die Mustervorlage M.13 zu Einwilligungserklärungen und die Mustervorlage M.14 für eine datenschutzrechtliche Verpflichtung von Beschäftigten findet sich in der Materialiensammlung auf der Internetplattform des PARITÄTISCHEN unter <https://pariwiki.paritaet-bw.de>

5.5.2 Schweigepflicht bei freiwillig Engagierten

Verschwiegenheitsverpflichtungen können auf gesetzlicher Grundlage bestehen oder auch vertraglich vereinbart sein. Bei der vertraglichen Vereinbarung kommt es in vielen Fällen gar nicht darauf an, ob der Vertrag schriftlich oder mündlich abgeschlossen wurde und ob er zur Verschwiegenheit überhaupt etwas aussagt. Die Schweigepflicht ist dann eine Nebenpflicht aus dem Vertragsverhältnis.

Vertragliche Verschwiegenheitsverpflichtung

Als Beispiel für die vertragliche Schweigepflicht soll die arbeitsrechtliche Verschwiegenheitspflicht dienen. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unterfallen auch ohne besondere Vereinbarung der Verschwiegenheitsverpflichtung der Beschäftigten. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind alle Tatsachen, die im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen, nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt und nicht offenkundig sind und nach dem (ausdrücklich oder konkludent – ohne ausdrückliche Erklärung durch schlüssiges Verhalten) bekundeten Willen des Arbeitgebers aufgrund eines berechtigten Interesses der Geheimhaltung unterliegen. In wohlfahrtspflegerischen Einrichtungen und Diensten, die Personen betreuen, gilt die arbeitsrechtliche Verschwiegenheitspflicht auch bezüglich aller Angaben zu den betreuten Personen. Was wann wie an wen offenbart werden darf, haben der Arbeitgeber oder die von ihm damit Beauftragten zu regeln.

Die Grundsätze, die für die arbeitsvertragliche Verschwiegenheitsverpflichtung gelten, können auch auf die Verschwiegenheitsverpflichtung von freiwillig Engagierten übertragen werden, wenn die Verschwiegenheit mit ihnen vereinbart worden ist. Die könnte z. B. mit folgender Formulierung erfolgen:

„Die/Der Engagierte hat über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihr/ ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach Beendigung der Tätigkeit Stillschweigen zu bewahren.“

Denkbar ist die Verschwiegenheitsverpflichtung z. B. als Zusatzvereinbarung angehängt an die Engagementvereinbarung in Verbindung mit der Aushändigung und Kenntnisaufnahme eines Merkblatts mit Informationen zu den spezifischen Anforderungen zur Verschwiegenheit in der betreffenden Organisation.



Hinweis zu Arbeitsmitteln und -unterlagen

Die Mustervorlage M.14 für eine datenschutzrechtliche Verpflichtung von Beschäftigten findet sich in der Materialiensammlung auf der Internetplattform des PARITÄTISCHEN unter <https://pariwiki.paritaet-bw.de>

5.6 = SONSTIGE RECHTLICHE FRAGEN

5.6.1 Aufsichtspflicht

a) Aufsichtspflicht und Betreuungspflicht

Die Pflicht zur Beaufsichtigung von Personen, die wegen Minderjährigkeit oder wegen ihres geistigen oder körperlichen Zustandes der Aufsicht bedürfen, hat grundsätzlich einen zweifachen Inhalt. Sie gliedert sich in die Betreuungspflicht und die eigentliche Aufsichtspflicht.

Die Betreuungspflicht besteht im Interesse des zu Beaufsichtigenden selbst. Sie umfasst die Aufgabe, ihn selbst vor Schäden zu bewahren, die ihm durch sein eigenes Verhalten, das Verhalten anderer oder durch gefährliche Umstände drohen. Die Aufsichtspflicht im engeren Sinne ist geregelt in § 832 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Sie besteht im Interesse der Allgemeinheit mit dem Ziel, außenstehende Dritte vor Schäden zu bewahren, die ihnen von dem zu Beaufsichtigenden zugefügt werden können.



§ 832 BGB Haftung des Aufsichtspflichtigen

(1) Wer kraft Gesetzes zur Führung der Aufsicht über eine Person verpflichtet ist, die wegen Minderjährigkeit oder wegen ihres geistigen oder körperlichen Zustandes der Beaufsichtigung bedarf, ist zum Ersatze des Schadens verpflichtet, den diese Person einem Dritten widerrechtlich zufügt. Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn er seiner Aufsichtspflicht genügt oder wenn der Schaden auch bei gehöriger Aufsichtsführung entstanden sein würde.

(2) Die gleiche Verantwortlichkeit trifft denjenigen, welcher die Führung der Aufsicht durch Vertrag übernimmt.

Mit der Verpflichtung zur Beaufsichtigung von Personen soll also zum einen eine Schädigung des Aufsichtsbedürftigen selbst und zum anderen eine Schädigung Dritter durch den Aufsichtsbedürftigen abgewendet werden.

b) Wer ist aufsichtsbedürftig?

Aufsichtsbedürftig sind alle Personen, die wegen Minderjährigkeit oder wegen ihres geistigen oder körperlichen Zustandes der Beaufsichtigung bedürfen.

- Minderjährige, also alle unter 18 Jahre alten Personen sind aufsichtsbedürftig, und zwar rund um die Uhr unabhängig vom Alter oder einer etwaigen Behinderung. Allerdings hängt das Maß der Aufsichtsführung von den Besonderheiten des Einzelfalles und der individuellen Entwicklung des Minderjährigen ab.
- Volljährige sind nur aufsichtsbedürftig, wenn sie wegen geistiger oder körperlicher Gebrechen nach den jeweiligen Gegebenheiten im Einzelfall beaufsichtigt werden müssen. Es besteht also keine generelle Aufsichtsbedürftigkeit wie bei Minderjährigen. Selbst bei geistig behinderten Menschen, die unter rechtlicher Betreuung stehen, muss die Aufsichtsbedürftigkeit im Einzelfall nachgewiesen werden. Die Aufsichtsbedürftigkeit Volljähriger ist auch unabhängig davon, ob diese für einen Schaden, den sie anderen zufügen, selbst zur Verantwortung gezogen werden können.

c) Eigenverantwortlichkeit von Aufsichtsbedürftigen

Minderjährige sowie geistig oder körperlich behinderte Personen können gleichzeitig aufsichtsbedürftig und trotzdem für einen Schaden, den sie einem anderen zufügen, verantwortlich sein. Geregelt wird dies in den §§ 827 und 828 BGB.

§ 827 BGB Ausschluss und Minderung der Verantwortlichkeit

Wer im Zustand der Bewusstlosigkeit oder in einem die freie Willensbestimmung ausschließenden Zustande krankhafter Störung der Geistestätigkeit einem anderen Schaden zufügt, ist für den Schaden nicht verantwortlich. Hat er sich durch geistige Getränke oder ähnliche Mittel in einen vorübergehenden Zustand dieser Art versetzt, so ist er für einen Schaden, den er in diesem Zustande widerrechtlich verursacht, in gleicher Weise verantwortlich, wie wenn ihm Fahrlässigkeit zur Last fiele; die Verantwortlichkeit tritt nicht ein, wenn er ohne Verschulden in den Zustand geraten ist.

§ 828 BGB Minderjährige

(1) Wer nicht das siebente Lebensjahr vollendet hat, ist für einen Schaden, den er einem anderen zufügt, nicht verantwortlich.

(2) Wer das siebente, aber nicht das zehnte Lebensjahr vollendet hat, ist für einen Schaden, den er bei einem Unfall mit einem Kraftfahrzeug, einer Schienenbahn oder einer Schwebebahn einem anderen zufügt, nicht verantwortlich. Dies gilt nicht, wenn er die Verletzung vorsätzlich herbeigeführt hat.

(3) Wer das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, ist, sofern seine Verantwortlichkeit nicht nach Absatz 1 oder 2 ausgeschlossen ist, für den Schaden, den er einem anderen zufügt, nicht verantwortlich, wenn er bei der Begehung der schädigenden Handlung nicht die zur Erkenntnis der Verantwortlichkeit erforderliche Einsicht hat.

Ergänzt werden diese Regeln durch die Billigkeitshaftung nach § 829 BGB, wonach jemand, der nach den §§ 827, 828 BGB nicht verantwortlich ist, trotzdem Schadensersatz zu leisten hat, wenn dies im Einzelfall – insbesondere nach den finanziellen Verhältnissen der beteiligten Personen – erwartet werden kann.

d) Aufsichtspflicht kraft Gesetzes oder aufgrund eines Vertrags

Gesetzliche Aufsichtspflichten bestehen nur noch gegenüber Minderjährigen und zwar insbesondere für die Personensorgeberechtigten und die Lehrer an öffentlichen Unterrichtsanstalten. Seit Abschaffung der Vormundschaft über Volljährige sowie der Gebrechlichkeitspflegschaft mit Wirkung vom 1. Januar 1992 durch das Betreuungsgesetz ist niemand kraft Gesetzes zur Aufsichtsführung über Volljährige verpflichtet.

An das Zustandekommen eines Vertrags über die Übernahme der Aufsicht sind keine großen Anforderungen zu stellen. Entscheidend ist allein, ob das Vertragsverhältnis sich auch auf die Übernahme der Aufsichtspflicht bezieht. Der Vertrag muss weder eine besondere Form noch einen bestimmten Inhalt noch eine spezielle Überschrift (z. B. Aufsichtsübernahmevertrag) haben. Es genügt vielmehr auch eine stillschweigende Übereinkunft, sofern sich aus den Umständen ergibt, dass man sich der rechtlichen Folgen einer derartigen Aufsichtsübernahme bewusst ist und sich auch entsprechend rechtlich binden will. Eine vertragliche Übernahme der Aufsichtspflicht liegt beispielsweise vor bei

- Trägern oder verantwortlichen Leitern/-innen von Kindergärten, Kinder- oder Schülerhorten, Jugendwohnheimen, Internaten und ähnlichen Einrichtungen.

- Mitarbeitern/-innen in diesen Einrichtungen, die aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten auch unmittelbare Sorgfaltspflichten gegenüber den Betreuten haben und sich – zumindest stillschweigend – durch ihre Arbeitsverträge verpflichten, die Aufsichtsbedürftigen entsprechend den Weisungen des Trägers oder Leiters der Einrichtung zu beaufsichtigen.

e) Inhalt und Umfang der Aufsichtspflicht

Ob der/die Aufsichtspflichtige seiner/ihrer Aufsichtspflicht genügt hat, richtet sich danach, ob er/sie – zur Verhinderung der Schädigung Dritter oder des Aufsichtsbedürftigen selbst – das getan hat, was von einem verständigen Aufsichtspflichtigen in seiner Lage und nach den Umständen des Einzelfalles vernünftiger- und billigerweise verlangt werden konnte. Für das Maß der Aufsicht sind also immer die gesamten Umstände des Einzelfalles entscheidend.

Definition in der Rechtsprechung

Das Maß der gebotenen Aufsicht bestimmt sich nach

- (1) Alter, Eigenart und Charakter des Aufsichtsbedürftigen,
- (2a) nach der Voraussesbarkeit des schädigenden Verhaltens,
- (2b) nach dem Umfang des drohenden Schadens sowie
- (3) danach, was dem Aufsichtspflichtigen in seinem jeweiligen Verhalten zugemutet werden kann.

Entscheidend ist letztlich, was ein vernünftiger Aufsichtspflichtiger nach vernünftigen Anforderungen im konkreten Fall unternehmen muss, um Schädigungen Dritter oder des Aufsichtsbedürftigen selbst abzuwenden.

Bei der Aufsichtsführung in Einrichtungen ist den dortigen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Wird z. B. die Personalsituation (z. B. infolge Erkrankung) so ungünstig, dass eine ordnungsgemäße Aufsicht nicht mehr möglich ist, haftet der Träger, wenn er notwendige Maßnahmen (z. B. Vertretungskraft, vorübergehende Schließung der Einrichtung) unterlässt. Die Leitungskräfte sind aber verpflichtet, den Träger unverzüglich auf eine solche Situation hinzuweisen. Entscheidend für das Maß der Aufsicht sind schließlich auch die jeweiligen örtlichen und baulichen Verhältnisse in und außerhalb der Einrichtung. Die Lage der Einrichtung, die Verkehrsverhältnisse oder der sicherheitstechnische Standard des Gebäudes können eine unterschiedliche Intensität der Aufsicht bedingen. Insbesondere auch bei Ausflügen, Wanderungen und Besichtigungen ist das Maß der Aufsicht an den Besonderheiten der Umgebung auszurichten. Dies setzt regelmäßig voraus, dass die Aufsichtspflichtigen die örtlichen Gegebenheiten und Gefahren eventuell aufgrund eigener Erkundungen kennen.

f) Beginn und Ende der vertraglichen Aufsichtspflicht

Wenn die Aufsichtspflicht durch Vereinbarung auf den Träger der Einrichtung bzw. die dort tätigen Mitarbeiter/-innen übertragen wurde, richten sich auch Beginn und Ende der Aufsicht nach dem Inhalt dieser Vereinbarung. Teilweise regeln die Ordnungen der Einrichtungen (z. B. Kindergartenordnung) ausdrücklich, dass für den Weg von und zur Einrichtung die Eltern verantwortlich sind. Aber auch wenn eine ausdrückliche Regelung fehlt, bleiben die Eltern für den Weg verantwortlich, da sie in erster Linie zur Aufsichtsführung verpflichtet sind und die Aufsichtspflicht nur für die – laut Angebot oder Konzeption der Einrichtung – vorgesehene Betreuungszeit auf die Einrichtung übertragen.

Am Ende der Betreuungszeit müssen die Kinder ordnungsgemäß aus dem Aufsichtsbereich der Einrichtung in den Aufsichtsbereich der Eltern übergeben werden. Dies ist insbesondere in Kindergärten wichtig. Hier ist grundsätzlich davon auszugehen, dass nur die Übergabe an eine autorisierte Abholperson ordnungsgemäß ist. Erklären aber die Eltern gegenüber dem Kindergarten,

dass ihr Kind den Heimweg alleine zurücklegen darf und nicht abgeholt wird, so ist diese Entscheidung grundsätzlich zu respektieren. Bei einer akuten Gefahrensituation darf aber das Kind trotz der Erklärung der Eltern nicht alleine nach Hause geschickt werden.

g) Übertragung der Aufsichtsführung innerhalb der Einrichtung

Wie bereits ausgeführt, überträgt der kraft Gesetzes zur Aufsicht Verpflichtete (z. B. Erziehungsberechtigter) seine Aufsichtspflicht (oftmals stillschweigend) auf den Träger der Einrichtung, indem er den Aufsichtsbedürftigen in der Einrichtung unterbringt. Der Träger der Einrichtung überträgt seinerseits durch den Arbeitsvertrag und entsprechende Dienstanweisungen die Betreuung der aufgenommenen Kinder und damit zugleich auch die Aufsichtsführung auf die Mitarbeiter/-innen der Einrichtung. Die einzelnen Mitarbeiter/-innen müssen alle ihnen jeweils anvertrauten Kinder beaufsichtigen. Im Bedarfsfall müssen sie ihre Aufsichtsführung aber auch auf die anderen Kinder in der Einrichtung ausdehnen. So muss man z. B. bei einer Rauferei zwischen Kindern, die nicht zur eigenen Gruppe gehören, einschreiten, wenn die eigentlich zuständigen Mitarbeiter/-innen nicht eingreifen können.

Die Einrichtungsleitung hat – im Auftrag des Trägers – die Gesamtverantwortung bezüglich der ganzen Einrichtung. Dies beinhaltet unter anderem

- die Auswahl der Mitarbeiter/-innen,
- die Anleitung und Überwachung der Mitarbeiter/-innen,
- die Durchsetzung von Weisungen und
- die Beanstandung ungenügender Aufsichtsführung.

Bestehen zwischen den einzelnen Mitarbeiter/-innen und der Einrichtungsleitung noch andere hierarchische Zwischenebenen (z. B. Bereichs- oder Gruppenleitung), so müssen auch diese die Mitarbeiter/-innen ordnungsgemäß auswählen, anleiten und überwachen, Weisungen durchsetzen und Fehler beanstanden.

Soll die Aufsichtspflicht auf Hilfspersonen (z. B. Praktikanten/-innen, freiwillig Tätige oder Eltern) übertragen werden, können sich besondere Probleme ergeben. Welche Anforderungen an die Auswahl einer Hilfsperson zu stellen sind und in welchem Umfang diese mit der Aufsichtsführung betraut werden kann, ist abhängig von

- der Zuverlässigkeit, der Qualifikation und der Lebenserfahrung der Hilfsperson,
- des zahlenmäßigen Verhältnisses zwischen Personal und Aufsichtsbedürftigen,
- dem Grad der Arbeitsbelastung,
- der Gefährdung in der konkreten Situation,
- den Kenntnissen der Hilfsperson über die Kinder und deren Verhaltensweisen und
- der Bereitschaft der Hilfsperson zur Zusammenarbeit mit der Einrichtung.

h) Organisationsverschulden

Ein Organisationsverschulden des Trägers oder der verantwortlichen Einrichtungsleitung liegt vor, wenn nach den in der Einrichtung gegebenen örtlichen und personellen Verhältnissen die Organisation der Aufsichtsführung so hätte erfolgen können, dass ein Schadensfall vermieden worden wäre.

Eine unzulängliche Organisation kommt namentlich dann in Betracht, wenn Fehler beim Personaleinsatz unterlaufen. Träger und Einrichtungsleitung haben für die erforderliche Arbeitsorganisation und -überwachung zu sorgen. Gegen diese Pflicht verstoßen sie, wenn sie ungeeignete Betreuungskräfte einsetzen. Dies ist z. B. der Fall, wenn (insbesondere unerfahrenen) Personen die Aufsichtsführung über eine angesichts des Schwierigkeitsgrades der Aufsichtsbedürftigen zu große Gruppe zugemutet wird, obwohl es andere und besser geeignete Möglichkeiten gibt, die Aufsichtsbedürftigen bzw. Dritte zu schützen.

i) Verkehrssicherungspflicht

Der Träger einer Einrichtung trägt die Verantwortung dafür, dass die Einrichtung verkehrssicher ist. Diese Pflicht überträgt er ebenfalls in gewissem Umfang auf die Einrichtungsleitung und die übrigen Mitarbeiter/-innen. Die Einrichtungsleitung ist verpflichtet, den Zustand der Einrichtung zu überwachen und den Träger auf auftretende sicherheitstechnische Mängel hinzuweisen. Dieselbe Verpflichtung obliegt den anderen Mitarbeitern/-innen für ihren jeweiligen Aufgabenbereich gegenüber dem Träger und der Einrichtungsleitung.

Die Verkehrssicherungspflicht zielt drauf ab, mögliche Gefahrenquellen zu vermeiden bzw. zu beseitigen, sei es bei den Baulichkeiten (z. B. Treppen, Geländer, Schwellen, Installationen, Steckdosen), sei es beim Inventar (z. B. unsachgemäße oder unfallträchtige Gegenstände, rutschende Teppiche, scharfe oder abgesplitterte Kanten). Außerdem muss sich das Spiel- und das Arbeitsmaterial in einem ordnungsgemäßen Zustand befinden; es muss mit den im Einzelnen zur Unfallverhütung erforderlichen Sicherungsvorkehrungen versehen sein.

5.6.2 Freiwilliges Engagement und Erwerbslosigkeit

Personen ohne Erwerbsarbeit sind eine große Zielgruppe für freiwilliges Engagement – deren Motivation ist oft, durch die Tätigkeit berufliche Kompetenzen zu halten, zu stärken oder sich neu zu orientieren.

Personen, die im Sinne des Sozialgesetzbuches III arbeitslos sind und Arbeitslosengeld erhalten, ist die Ausübung von ehrenamtlichen Tätigkeiten gestattet. Als arbeitslos im Sinne des SGB III gelten Personen auch dann noch, wenn sie eine „Nebenbeschäftigung“ mit einer Tätigkeitszeit von weniger als 15 Stunden wöchentlich ausüben und ihre berufliche Eingliederung dadurch nicht beeinträchtigt wird.

Die Verordnung über die ehrenamtliche Betätigung von Arbeitslosen vom 24. Mai 2002 bestimmt den Begriff der ehrenamtlichen Betätigung und unterstreicht das vorrangige Erfordernis der beruflichen Eingliederung. Nach § 1 Abs. 1 dieser Verordnung ist eine Betätigung ehrenamtlich im Sinne des § 119 Abs. 2 SGB III, wenn sie unentgeltlich ausgeübt wird, dem Gemeinwohl dient und bei einer Organisation erfolgt, die ohne Gewinnerzielungsabsicht Aufgaben ausführt, die im öffentlichen Interesse liegen oder gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke fördern.

Die Verordnung erkennt eine Betätigung von Arbeitslosen deshalb nur als ehrenamtlich an, wenn diese unentgeltlich ausgeübt wird. Der Ersatz von Auslagen, die dem/der Betroffenen durch die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit entstehen (wie z. B. Fahrtkosten), berührt die Unentgeltlichkeit nicht. Die Höhe des Auslagenersatzes ist für die Unentgeltlichkeit ohne Belang, wenn die entstandenen Auslagen im Einzelnen nachgewiesen werden. Zur Verwaltungsvereinfachung kann der Auslagenersatz aber auch in pauschalierter Form erfolgen, wenn die Pauschale 2.400 Euro im Jahr (Stand September 2017) nicht übersteigt. In der Praxis wird diese Summe oft in monatlichen Raten von 200 Euro gezahlt. Sie ermöglicht es Bezieher/-innen der Versicherungsleistung Arbeitslosengeld, sich ohne Verlust ihrer Ansprüche ehrenamtlich zu betätigen. Damit ist es auch für Bezieher/-innen von Arbeitslosengeld unkompliziert möglich, sich ehrenamtlich zu engagieren.

Des Weiteren verbleibt den erwerbslosen, leistungsberechtigten Personen gemäß § 11b Abs. 2 SGB II von den Einnahmen oder Bezüge aus steuerbegünstigten Tätigkeiten nach § 3 Nummern 12, 26, 26a und 26b EStG ein anrechnungsfreier Betrag von maximal 200 Euro im Monat. Wird eine steuerfreie Aufwandsentschädigung gezahlt, können die ehrenamtlich Tätigen einen pauschalen Auslagenersatz zusätzlich nur in Anspruch nehmen, wenn beide zusammen die Grenze von 200 Euro im Monat nicht übersteigen.



Hinweis zu Arbeitsmitteln und -unterlagen

Klären Sie die Motivationslage genau ab und prüfen vor Beginn der Tätigkeit im Team, in welcher Form der Einsatz arbeitsloser Personen stattfinden kann. Lesen Sie § 3 Nr. 12 EStG in Verbindung mit den dazu erlassenen Lohnsteuer-Richtlinien in der jeweils gültigen Fassung.

5.6.3 Freiwilliges Engagement und Sozialversicherungspflicht

Die Abgrenzung der ehrenamtlichen Tätigkeit von einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ist von großer Bedeutung. Stellt sich nämlich nachträglich heraus, dass sich eine ehrenamtlich tätige Person in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis befunden hat, kann der beteiligte Sozialversicherungsträger bis zur Grenze der Verjährung (vier Jahre ab Ende des Jahres der Fälligkeit nach § 25 SGB IV) zur Nachentrichtung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (also Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung) herangezogen werden. Die fehlerhafte Einordnung von beschäftigten Personen als ehrenamtlich Tätige kann daher erhebliche finanzielle Folgen für eine Einrichtung haben.

Die Sozialversicherungspflicht ist mit dem Merkmal der Beschäftigung im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV verknüpft. Danach ist Beschäftigung „(...) die nicht selbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (...)“.

Wird die ehrenamtliche Tätigkeit unentgeltlich ausgeübt bzw. erhalten die ehrenamtlich Tätigen lediglich einen Auslagenersatz ist die ehrenamtliche Tätigkeit sozialversicherungsfrei. Das gilt auch, wenn eine pauschale Aufwandsentschädigung gezahlt wird, die Anteile für Zeitversäumnisse enthält. Es muss jedoch objektiv erkennbar sein, dass die Tätigkeit zur Verfolgung eines ideellen Zwecks und ohne Erwerbsabsicht erfolgt. Die gewährte Aufwandsentschädigung darf sich nicht als verdeckte Entlohnung einer Erwerbsarbeit darstellen, die eine Beitragspflicht in der Sozialversicherung nach sich zieht.

Wird für die Tätigkeit hingegen eine Vergütung gezahlt und wird sie im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 7 Abs. 1 SGB IV in persönlicher Abhängigkeit erbracht, unterliegt eine Tätigkeit grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht. Die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge richtet sich dabei nach der vereinbarten Vergütung. Besteht keine Vergütungsvereinbarung oder ist die Vereinbarung unwirksam, bestimmt sich das Arbeitsentgelt und damit der Sozialversicherungsbeitrag nach der für die Tätigkeit üblichen Vergütung.

Nebenberufliche Einnahmen im Rahmen der steuerlichen Freibetragsgrenzen sind nicht sozialversicherungspflichtig. Nebenberuflich bedeutet: der zeitliche Umfang darf nicht mehr als ein Drittel einer vollen Erwerbstätigkeit ausmachen. Der Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG beträgt aktuell 2.400 Euro jährlich („Übungsleiterpauschale“), der Freibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG („Ehrenamtpauschale“) 720 Euro jährlich. Sind die genannten Freibeträge überschritten, liegt für den übersteigenden Anteil beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor (vorbehaltlich geringfügiger Beschäftigung).

ANHANG

Materialiensammlung

Die nachstehend aufgeführten Materialien M.1 bis M.14 sind ausschließlich zu finden auf der Plattform:
<https://pariwiki.parityet-bw.de>

- M.1** Sie arbeiten (noch) nicht mit freiwillig engagierten Menschen zusammen?
- M.2** Freiwilligencharta des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbandes
- M.3** Entwicklung eines Aufgabenprofils für freiwillig Engagierte
- M.4** Checkliste / Leitfaden für das Erstgespräch
- M.5** Gesprächsleitfaden für das Einführungsgespräch
- M.6** Gesprächsleitfaden für das Abschlussgespräch
- M.7** Freiwillige Betätigung, Kostenersatz und Engagementvereinbarung
- M.8** Mustervereinbarung für „Übungsleiter/-innen“

- M.9** Mustervertrag zur Aufwandspauschale nach § 3 Nr. 26a EstG – Ehrenamtspauschale
- M.10** Arbeitshilfe des PARITÄTISCHEN Gesamtverbandes zum Führungszeugnis
- M.11** Antrag auf Gebührenbefreiung vom erweiterten Führungszeugnis
- M.12** Handreichung des PARITÄTISCHEN Gesamtverbandes zum Datenschutz
- M.13** Datenschutzrechtliche Einwilligungserklärung von ehrenamtlich/freiwillig Tätigen
- M.14** Mustervorlage Verpflichtungserklärung auf das Datenschutzgeheimnis für Beschäftigte

Hinweis

Die WIKI-Plattform kann von allen Interessierten genutzt werden. Beim erstmaligen Öffnen ist die Registrierung als Benutzer/in erforderlich!

Literaturverzeichnis

BMFSFJ = Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2009), Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin.

BMFSFJ = Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2010), Monitor Engagement. Freiwilliges Engagement in Deutschland. 1999-2004-2009. Kurzbericht des 3. Freiwilligen-survey, Berlin.

BMFSFJ = Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2016a), Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der deutsche Freiwilligen-survey 2014. Berlin.

BMFSFJ = Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2016b), Zweiter Engagementbericht 2016. Demografischer Wandel und bürgerschaftliches Engagement. Der Beitrag des Engagements zur lokalen Entwicklung. Berlin.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa) (2014), Freiwillige willkommen!!! Qualifizierung und Zertifizierung von Einsatzstellen zum Freiwilligenmanagement. Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017), Zu Ihrer Sicherheit – unfallversichert im freiwilligen Engagement. Bonn.

Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg (2017), Themenheft: Gemeinwohl und Verantwortung – Bürgerengagement als Fundament unserer Gesellschaft. In: PARITÄTinform 1/1017. Stuttgart.

Der PARITÄTISCHE / Freiwilligenagentur Heidelberg (2017), FREIWILLIGE = WILLKOMMEN. Eine Handreichung für ein gelingendes Freiwilligenmanagement. Heidelberg.

Der PARITÄTISCHE Gesamtverband (2014), Ergebnisse und Handlungsempfehlungen zur Studie „Engagementpotenziale in der Freien Wohlfahrtspflege – Vorstellungen, Potenziale, Rahmenbedingungen und Strategien“. Berlin.

Der PARITÄTISCHE Niedersachsen (2018), Leitfaden Ehrenamtsmanagement. Eine Handreichung. Hannover.

Deutsches Zentrum für Altersforschung (DZA) (2016), Länderbericht zum Deutschen Freiwilligen-survey 2016. Berlin.

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.) (2013), Freiwilligen-Engagement professionell gestalten. Engagierte und aktive Freiwillige gewinnen und beteiligen. Bonn.

Landesfreiwilligenagentur Berlin e.V. (Hg.) (2015), Freiwilligenagenturen als zivilgesellschaftliche Akteure. Lern- und Wachstumsprozesse für eine lebendige Bürger_innengesellschaft, Handbuch zur Qualifizierungsoffensive für Freiwilligenagenturen in Berlin. Berlin.

Reifhäuser, C. / Hoffmann, S. / Kegel, T. (2009), Freiwilligen-Management. Theorie – Politik – Praxis. Augsburg.

Sozialministerium Baden-Württemberg (2014), Engagementstrategie Baden-Württemberg – Lebensräume zu „Engagement-Räumen“ entwickeln. Ergebnisse des Beteiligungsprozesses und Bewertung. Stuttgart.



DEUTSCHER **PARITÄTISCHER** WOHLFAHRTSVERBAND
LANDESVBAND BADEN-WÜRTTEMBERG e.V.

Hauptstraße 28
70563 Stuttgart
Telefon 07 11 | 21 55-0
Telefax 07 11 | 21 55-250
info@paritaet-bw.de
www.paritaet-bw.de

ISBN 978-3-947358-04-5