

Sich engagieren – aber wie?!

Ein Informationskurs für Unentschlossene und Aufgeschlossene auf der Suche nach dem passenden Ehrenamt



Handbuch für Referenten

gefördert durch;



Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Sozialordnung,
Familie und Frauen

Ziel des Kurses

Der Kurs soll interessierten Bürgerinnen und Bürgern eine allgemeine Information über freiwilliges Engagement geben. Sie sollen dabei die Bedeutung des Engagements kennenlernen, ihre eigene Motivation klären, über notwendige Rahmenbedingungen informiert werden und mögliche lokale Einsatzfelder kennenlernen.

Der Kurs soll keine Verpflichtung zu einem Engagement nach sich ziehen, aber dazu anregen.

Zielgruppe

Bürgerinnen und Bürger aller Altersgruppen, die grundsätzlich interessiert sind am freiwilligen Engagement, mehr Informationen wünschen, sich aber noch nicht festlegen können oder wollen, noch vor einer Engagementberatung stehen und vom Kurs aus vermittelt werden können. Eventuell kann vor Ort ein besonderer Schwerpunkt gewählt werden. Achtung: Dies hat Auswirkungen auf die Medien der Bewerbung und die Zeitstrukturen des Kurses (s.u.).

Durchführung

Die Kurse sollen wohnortnah durchgeführt werden. Einzugsgebiete können sein: kreisfreie Städte, Kreisstädte, größere Städte innerhalb eines Landkreises.

Veranstalter

Die Organisation, Werbung und Durchführung läuft über die/das lokale FA/FZ/KoordBE eventuell mit örtlichen Kooperationspartnern wie VHS oder Bürgerstiftungen. Der Kurs sollte von freiwilligen oder beruflichen Mitarbeiter/innen/n von FA/FZ/KoordBE durchgeführt werden.

Material:

Alle Folien und Arbeitsvorlagen sind als Worddokument oder Powerpointdatei veränderbar. Die Logos des Landesnetzwerks und der lagfa in der Fußzeile können beibehalten oder entfernt werden. Auch der Name des Kurses lässt sich verändern.

Als weiteres Material ist wichtig

- Beamer (für das erste Modul)
- Laptop (für das erste Modul)
- Flipchart (am Beginn des Kurses steht darauf: Herzlich Willkommen)
- Metaplanwände (am besten zwei)
- Moderationskoffer (verschiedenfarbige Karten – wenigstens drei Farben) im Standard-Format, Stifte, Pinn-Nadeln, Klebepunkte
- Teilnehmerliste am Anfang auszulegen
- Interessentenliste am Schluss des Kurses für den Wunsch nach individueller Beratung
- Handout: Broschüre „Engagiert in Bayern“ (LBE), Standards zum freiwilligen Engagement (lagfa)

Raum

Als Raumaufstellung sollte ein Stuhlkreis gebildet werden. Die Teilnehmer sollten nicht zu nahe aufeinander sitzen. Getränke und kleine Snacks zeigen die Wertschätzung. Der Raum sollte auch möglichst barrierefrei sein. Beamer und Laptop stehen zur Verfügung. Diese Technik wird nur im ersten Modul verwendet

Teilnehmerzahl

Wir gehen von max. 15 Teilnehmer/innen/n (ab jetzt TN) aus. Besser wäre acht bis zehn TN, um auch eine persönliche Atmosphäre aufkommen zu lassen. Nach unserer Erfahrung muss man bei größeren Gruppen manchmal auch andere Methoden anwenden. Zum Beispiel würde die Methode „Steckbrief“ in einer größeren Gruppe zu lange dauern. Wir haben an diesen Stellen dann auch zeitsparende Alternativen beschrieben.

Zeit

Der Kurs ist auf zwei mal drei Unterrichtsstunden (= zwei mal 135 Minuten) ausgelegt. Dazwischen sollte in einer Pause auch Möglichkeit zum Austausch gegeben sein (Pause etwa 20 Minuten). Damit ergibt sich in etwa eine Gesamtzeit von zweieinhalb Stunden für eine Veranstaltung.

Der Zeitpunkt, an dem ein Kurs stattfindet, entscheidet oft über die Zielgruppe, die angesprochen wird. Wer den Kurs am Vormittag eines Werktags durchführt, wird keine Menschen ansprechen können, die noch zur Arbeit gehen. Andererseits sind die Zeiten, wann heute alle potenziellen Zielgruppen (Schüler/innen, Student/inn/en, Erwerbstätige, Rentner/innen etc.) Zeit haben, recht wenige. Möglich wäre ein Freitagnachmittag zwischen 17.00 Uhr und 19.30 Uhr oder ein Samstagnachmittag, eventuell ein Werktagabend. Man sollte dann aber auf jeden Fall, etwas zu Essen bereitstellen.

Die angegebenen Zeiten für die einzelnen Einheiten haben wir durchgespielt und praktisch geprüft. Aber: Jede Referentin und jeder Referent hat da auch eine eigene „Geschwindigkeit“ und muss das für sich ausprobieren.

Werbung

Wir haben diesem Handbuch eine Muster-**Pressemitteilung** beigelegt. Wer vor allem Jüngere ansprechen will und einen gut gepflegten Internetauftritt hat oder mit Facebook arbeitet, sollte auf diese Medien zurückgreifen. Die Pressemitteilung ist so ergänzt, dass man daraus auch einen kleinen Flyer basteln kann. Ebenso haben wir lizenzfreie Bilder beigelegt, die für einen Flyer verwendet werden könnten.

Ablauf

Im Folgenden haben wir den Ablauf des Kurses dargestellt. Zu jedem einzelnen Schritt wird eine knapper **Hintergrundkommentar** geliefert, der den Referenten Sicherheit geben soll. Man sollte diese Kommentare nicht vortragen, kann aber einzelne Hinweise im Vortrag verwenden. Die Hintergrundkommentare dienen den Referenten zur Orientierung.

Am Ende des Handbuchs ist in einer Übersicht der gesamte Verlauf der beiden Kurse in einem Überblick dargestellt.

Der Ablaufplan im Überblick

Modul 1

| Zeit | Inhalt | Methode | Medien | ModeratorIn |
|---------------|---|---|---|---------------------------|
| 0-15 | Begrüßung | Darstellung der Absicht des Kurses | TN-Liste zum Durchreichen; Arbeitsfolien von LBE / lagfa „Die Qual der Wahl“ | Kursleitung Einführung |
| 15-45 | Vorstellungsrunde | Steckbrief oder Stellbild | Arbeitsblatt Steckbrief Zu Stellbild: Metaplankarten, die auf dem Boden ausgelegt werden | Kursleitung Moderation |
| 45-65 | Kurzvortrag: Ehrenamtsbaum | Powerpoint-Präsentation | Powerpoint | Kursleitung Vortrag |
| 65-90 | Diskussion des Vortrags | Moderierte Diskussion im Plenum | | Kursleitung Moderation |
| 15-20 Minuten | <i>Pause</i> | <i>Getränke Kleiner Snack, wenn möglich</i> | | |
| 90-125 | Tätigkeitsfelder und Vielfalt des Engagements vor Ort | „KoGuFant-Methode“ | Metaplanwand Vorbereitete Karten in drei verschiedenen Farben für Einsatzfeld/Zielgruppe/Tätigkeit | Kursleitung Moderation |
| 125-135 | Verabschiedung Ausblick auf 2. Modul „Hausaufgaben“ | Ausgabe Blätter | Suchprofil als Papierform für alle TN | Kursleitung |

Modul 2

| Zeit | Inhalt | Methode | Medien | ModeratorIn |
|--------------------|---|--|---|---|
| 0-10 | Suchprofil: Welches Engagement passt zu mir? | „Murmelgruppen“ | Ausgefülltes Suchprofil wird mit „Nachbar/in“ diskutiert | Kursleitung Methoden- darstellung |
| 10-45 | Offene Fragen des Suchprofils | Diskussion im Plenum | Evtl. Mitnotieren wichtiger Fragen auf Flipchart | Kursleitung Moderation |
| 45-70 | Formen des Engagements | Vielfalt sortiert nach Verpflichtungsgrad, Amt oder Informalität. | lagfa / LBE Definitionen BE, Ehrenamt, Selbsthilfe etc. Ausgabe auf Papier | Kursleitung Vortrag |
| 15-20 Min. | <i>Pause</i> | <i>Getränke, kleiner Snack</i> | | |
| 70-80 | Einführung: Häufig gestellte Fragen | Vortrag / Einleitung | | Kursleitung |
| 80-115 | Häufig gestellte Fragen: Worauf sollte ich achten? | Metaplankarten: TN notieren Fragen, die auf Wand gepinnt werden. Wenn nicht alle behandelt werden können, so wenigstens die am häufigsten genannten. | Checkliste: Häufig gestellte Fragen Metaplanwand, Karten, Stifte | Kursleitung Darstellung und Beantwortung |
| 115-125 | Rückblick – Evaluation | Bewertung z.B. von Inhalt, Referent/in, Stimmung und Raum | Zielscheibe und Klebepunkte | |
| 125-135 Schluss | Hinweis auf Engagementberatung | Verabschiedung | Flyer der jeweiligen Agentur vor Ort. Liste zum Eintrag für Beratungstermine Handout: LBE Broschüre „Engagiert in Bayern“ und lagfa-Standards | Kursleitung |

Modul 1:

Eröffnung des Kurses (bis 15 Minuten)

Begrüßung

Kursleitung begrüßt die TN und führt in die Ziele des Kurses ein.

Es ist hier auch angebracht, sich selbst und die örtliche Freiwilligenagentur als Veranstalter kurz vorzustellen.

Wichtig ist der Hinweis: Keine Angst: Es soll niemand wie bei einer Butterfahrt mit einer Heizdecke resp. Ehrenamt rausgehen, das dann doch nicht passt. Der Kurs soll Orientierung geben. Wer nach dem Kurs dann entschieden ist, dem kann durch eine individuelle Engagementberatung weitergeholfen werden. Das Kursende ist aber erst einmal offen. Dies an den Anfang gestellt, soll ein wenig die Angst nehmen, man müsste sich schon verpflichten

Titel des Kurses

Zur genaueren Darstellung der Ziele des Kurses kann man die vier Powerpointfolien der Datei lagfa-lbe-fobi-intro nutzen. Alle Materialien wie Präsentationen oder Arbeitsblätter gibt es auf der beigefügten CD im pdf-Format und als Word- bzw. Powerpointdokument. Sie können nach örtlichen Anforderungen verändert werden (zum Beispiel durch eigene Logos etc.). Bitte bei jeder Änderung: Bildrechte und Datenschutz beachten!

Folie 1

Sich engagieren – aber wie?!

Ein Informationskurs für Unentschlossene und Aufgeschlossene auf der Suche nach dem passenden Ehrenamt

Im Titel des Kurse taucht „Engagieren“ und „Ehrenamt“ auf. Hinweis Begrifflichkeiten: Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, Bürgerschaftliches Engagement werden oft synonym benutzt. Auf dem Land ist sicher Ehrenamt gebräuchlich, in der neueren Fachdiskussion wird hingegen Freiwilligenarbeit oder Bürgerschaftliches Engagement benutzt. Im Laufe des Kurses wird zu den einzelnen Wortbedeutungen ein Vorschlag der Definition gemacht. Jetzt am Anfang sollte man das noch nicht thematisieren. Jeder TN soll die Bezeichnung wählen, die für die jeweilige Person am besten passt.

Folie 2

Vielfalt oder Unübersichtlichkeit?

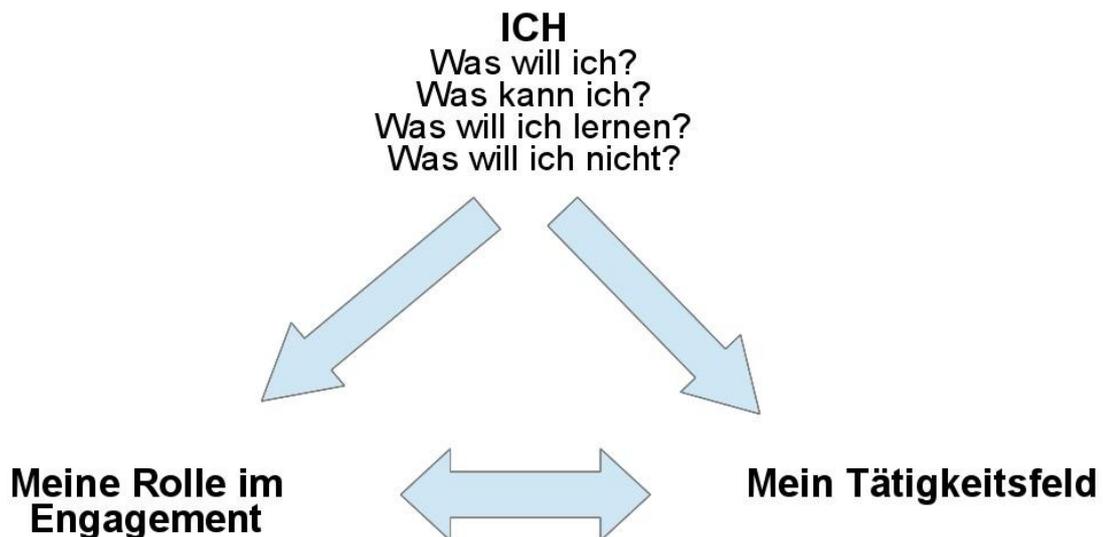
- ◆ Früher gab es: Parteien, Kirche, Fußball, Feuerwehr, Gesangsvereine
- ◆ Und heute?
 - ◆ Sport von Aerobic bis Zumba, Bürgerinitiativen, Wählergemeinschaften, Kulturvereine, Tafeln, freie Initiativen, Selbsthilfe und und und ...
- ◆ War kennt sich da noch aus?
- ◆ Wie finden wir die Tätigkeit, die zu uns passt?

Jemand, der vor vierzig Jahren auf dem Land groß geworden ist, wird die Situation noch kennen: damals war das Ehrenamt noch schön übersichtlich: Es gab die Freiwillige Feuerwehr, die Kirchengemeinde, den Fußball-, Gesangs- oder Schützenverein. Heute haben sich viele neue Angebote aufgetan: Die Sportvereine haben eine große Angebotspalette, aber es sind auch neue Projekte und Initiativen entstanden.

Die Folie soll die Vielfalt ausdrücken, die einen aber auch „erschlagen“ kann. Welches Engagement passt zu mir. Genau an dieser Frage setzt der Kurs an.

Folie 3

Wie finde ich zum passenden Engagement?

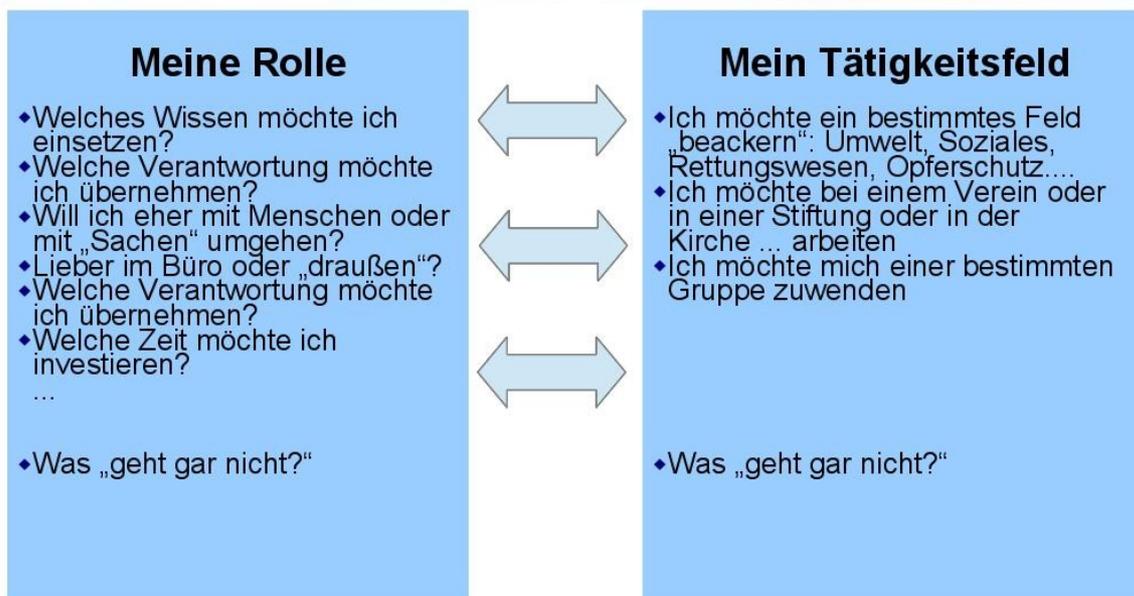


Die Folie zeigt ein Dreieck, das vom ICH ausgeht. Es ist heutzutage überhaupt nicht „ehrenrührig“, erst einmal in sich selbst hineinzuhorchen: Was macht mir Spaß? Was will ich lernen? Früher war es vielleicht eher der Fall, dass man vom Tätigkeitsfeld („Bei der Feuerwehr werden Leute gebraucht – Kneifen gilt nicht!“) oder von der Rolle („Wir brauchen einen Kassier – Du bist der Richtige!“) ausging. Heute hört man erst einmal auf seine Wünsche und Vorstellungen. Wenn diese befriedigt werden können und man in der Tätigkeit „voll aufgeht“, dann ist das angestrebte Engagement auch nachhaltig. Wenn man bloß eine Pflicht tun soll, ohne dahinter zu stehen, gibt man auch schnell wieder auf. Das Ehrenamt muss heute in eine komplexe Work-Life-Balance zwischen Ansprüchen der Familie, der Arbeitswelt, der eigenen Muße gut eingepasst werden. Von da aus erst erschließt sich die Rolle, die man übernehmen kann und das Tätigkeitsfeld, das man ansteuert.

Die folgende Folie schlüsselt die beiden unteren Ecken der vorherigen Folie genauer auf.

Folie 4

Wie finde ich zum passenden Engagement?



Welche Fragen stellen sich für meine Rolle? Welches Wissen möchte ich einsetzen? Vielleicht kann ich gerade in meinem Engagement berufliches Expertenwissen verwenden. Vielleicht will ich aber auch mal etwas ganz Neues machen, wo ich erst mal nur ein „Dilettant“ bin. Welche Verantwortung möchte ich übernehmen? Kann ich mir vorstellen, einen Vorstandsposten zu übernehmen? Will ich ein Kind ein Jahr lang bei seiner schulischen Laufbahn verlässlich begleiten? Welche Zeit möchte ich investieren? Habe ich nur am Wochenende oder am Abend Zeit? Bin ich beruflich recht eingespannt, so dass ich höchstens zwei Stunden in der Woche investieren kann? Etc.

Zudem stellt sich die Frage nach dem Einsatzfeld: Welcher Tätigkeit neige ich zu? Interessiert mich die Lebensrettung oder eher das Grün in meiner Stadt? Bin ich religiös und möchte gern im kirchlichen Bereich tätig werden? Etc.

Schließlich sollte man ehrlich sein und klar benennen, was man auf keinen Fall tun will. Oft ist es eine Unsitte im Engagement, dass man sich wider besseren Wissens überreden lässt. (kleiner Finger – ganze Hand) und sich dann irgendwann nicht mehr wohlfühlt. Das sollte man auf jeden Fall vermeiden.

Diese Folien geben also einen Überblick über die Absichten des Informationskurses. Er soll zur Klärung dieses „Dreiecksverhältnisses“ beitragen, so dass man am Schluss sagen kann: In dieser Richtung, mit diesem Einsatz möchte ich mich engagieren.

2. Vorstellungsrunde (15 bis 45 Minuten)

Die Methode, die man für die Vorstellung der TN wählt hängt auch von der Größe der Gruppe ab. Bei kleineren Gruppen (ca. acht Personen) kommt man nach unserer Erfahrung mit der Methode „Steckbrief“ gut aus. Freilich kann es auch hier passieren, dass man einzelne TN, die sich sehr ausführlich vorstellen, etwas zur Eile antreiben muss, um den folgenden noch genug Zeit für ihre Vorstellung zu lassen.

Bei größeren Gruppen (ca. 15 Personen) schlagen wir die Methode „Stellbild“ vor. Hier hat es die Moderation besser im Griff, an einer beliebigen Stelle die Vorstellung zu beenden.

Steckbrief

Der als Datei auf der CD vorhandene Steckbrief wird den TN (am besten mit Kugelschreibern) ausgehändigt. Die TN haben etwa fünf Minuten Zeit, um in Ruhe den Steckbrief auszufüllen. Die Moderation überblickt, wann die letzten fertig sind. Die TN werden nun aufgefordert, sich kurz anhand des Steckbriefes in der Runde vorzustellen. Die Kunst der Moderation ist es, jeder Person ausreichend Zeit zu geben, aber dann freundlich zu unterbrechen, wenn jemand ins Geschichtenerzählen kommt. Bei acht TN hat jeder etwa drei Minuten Zeit.

Die Fragen des Steckbriefs:

Ihr Name

Waren oder sind Sie ehrenamtlich tätig? Wenn ja, wie lange und in welchem Bereich?

Was ist oder war für Sie das Wichtigste an Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit?

Was hat sie enttäuscht?

Wenn Sie vielleicht ein neues Engagement anstreben: Was liegt Ihnen da besonders am Herzen?

Die Moderation sollte während der Vorstellungsrunde Stichworte mitnotieren. Nach der Vorstellung sollte sie wichtige Gemeinsamkeiten resümieren (zum Beispiel „Mir ist aufgefallen, dass bei der Frage, was am Wichtigsten am Ehrenamt ist, immer wieder der Spaß genannt wurde. Oder: Interessant ist, dass doch einige gesagt haben, dass sie frühere Ehrenämter enttäuscht hätten etc. Oder: Bei Frau X ist mir aufgefallen, dass sie schon zwei Ehrenämter hat, aber doch noch etwas Neues sucht). Man sollte die Befunde an dieser Stelle nicht vertiefen, aber ansprechen oder vielleicht mit kurzen Rückfragen thematisieren.

Stellbild

Für größere Gruppen bieten sich ein oder mehrere Stellbilder an. Der Vorteil dieser Methode ist, dass sie mit Bewegung verbunden ist und damit Abwechslung bringt. Man kann verschiedene Fragen stellen. Die TN gruppieren sich dann nach den jeweiligen Antworten (zum Beispiel Ja = links; Nein = rechts). Die Moderation kann anschließend einzelne TN „interviewen“, muss dies aber nicht bei allen machen. Schön und gerecht wäre es freilich, wenn jede/r TN wenigstens bei einer Frage zu Wort käme.

Man kann auf Blättern bestimmte Antwortalternativen aufschreiben und auf den Boden legen oder in den Ecken des Raumes anbringen (zum Beispiel Ja / Nein oder auf die Frage seit wann jemand schon ehrenamtlich aktiv ist: noch nie / seit einem Jahr / seit fünf Jahren etc.)

Vorbereitung zum Stellbild: Die TN stehen. Es muss genügend Platz zum Gruppieren im Raum vorhanden sein.

Fragen zum Stellbild können sein:

Waren Sie früher schon freiwillig engagiert? (Ja / Nein)

Sind Sie heute noch ehrenamtlich tätig? (Ja / Nein)

Seit wann sind Sie engagiert? (Noch nie / seit einem Jahr / seit fünf Jahren / noch länger)

....

Die Moderation läuft von Gruppe zu Gruppe und spricht einzelne Personen an. Zum Beispiel: Sie waren schon fünf Jahre ehrenamtlich tätig. Was haben Sie da gemacht? Oder: Sie waren noch gar nicht ehrenamtlich tätig. Warum interessieren Sie sich gerade jetzt für ein freiwilliges Engagement?

3. Kurzvortrag: Der Ehrenamtsbaum (45 bis 65 Minuten)

An dieser Stelle des Kurses sollte man, auch um ein wenig „Festigkeit“ zu erzeugen, Information vorgeben. Hierzu dient der Powerpointvortrag „Der Ehrenamtsbaum“. Es soll die anfangs angesprochene Vielfalt oder Unübersichtlichkeit der heutigen Engagementlandschaft ein wenig differenzierter betrachtet werden. Zum einen hilft hierzu eine systematische Definition, die die Enquetekommission des Bundestages zur Zukunft der Bürgerschaftlichen Engagements in ihrem Abschlussbericht 2002 gegeben hat. Zum anderen stehen im Mittelpunkt des Vortrags die verschiedenen historisch gewachsenen Formen des Ehrenamtes. Einige wenige Zahlen geben ein Gefühl vom Umfang und der gesellschaftlichen Bedeutung des Engagements.

Schließlich gehe es um die aktuelle Situation des Bürgerschaftlichen Engagements. Was gibt ihm Auftrieb? Was erzeugt Gegenwind? Wo stehen wir heute? Hier stehen Bilder statt Text. Sie sollen eine Diskussion in der Gruppe initiieren.

Ein wichtiger Hinweis: Die erläuternden oder vertiefenden Erklärungen zu den Folien müssen natürlich nicht alle referiert werden, sonst würde der Vortrag viel zu lang. Sie dienen eher der Sicherheit der Referent/innen bei eventuellen Nachfragen.

Die örtlichen Referent/innen können natürlich jederzeit Folien weglassen oder eigene einfügen.

Der Ehrenamtsbaum

Der Ehrenamtsbaum besteht aus vielen Jahresringen. Manche sind hunderte von Jahren alt, manche erst vor kurzem gewachsen.
Der Baum ist besonders gesund, wenn alle Ringe vital sind, keiner „morsch“ ist.

Ein Baum wächst in Ringen. Alle müssen gut durchblutet sein, damit der Baum einen guten Stand hat. Das Ehrenamt ist ein lebendiges Gebilde. Immer wieder kommen neue Schichten hinzu. Das Bild vom gemeinsamen Baum soll verdeutlichen: Es geht nicht darum, eine Form des Engagements gegen eine andere auszuspielen (zum Beispiel neues gegen „altes“ Ehrenamt), sondern um die gemeinsame Vitalität, die sich gegenseitig stützt. Alle Ringe tragen zur Stabilität des gesamten Baumes bei und sind gleich wichtig.

Dennoch: natürlich werden immer wieder einige Ehrenamtsformen „absterben“. Man denke an die Kriegervereine von 1870/71, die ihre Sedantage feierten. Heute erinnert nur noch das eine oder andere Denkmal an sie. Andererseits ist der VdK als ursprünglicher Verband von Kriegsversehrten ein gutes Beispiel, wie ein historisch übernommener Zweck sich in der aktuellen Zeit wieder mit neuem Leben füllen kann. Heute ist der VdK einer der größten und ständig wachsenden Sozialverbände in Deutschland, weil er sich neuen Zwecken und Herausforderungen geöffnet hat.

Folie 2

Was versteht man unter Bürgerschaftlichem Engagement?

Es ist...

- ◆ freiwillig
- ◆ nicht auf materiellen Gewinn gerichtet
- ◆ gemeinwohlorientiert
- ◆ öffentlich
- ◆ in der Regel gemeinschaftlich ausgeübt

Die vom Bundestag 2000 eingesetzte Enquetekommission zur Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements (Abschlussbericht S. 86) hat mit diesen fünf Merkmalen das Bürgerschaftliche Engagement definiert. Wie bei jeder Definition gibt es natürlich Grenzfälle.

• **Freiwillig:** Das soll heißen: Man ist in der Regel nicht weisungsgebunden wie in der Erwerbsarbeit. Man könnte etwas flapsig sagen: Im freiwilligen Engagement besteht die viertelstündige Kündigungsfrist. Allerdings gibt es natürlich gewichtige Ausnahmen. Zum Beispiel Vorstände in Vereinen, die erst zu entlasten sind, bevor Sie ihr Amt abgeben können.

• **Nicht auf materiellen Gewinn gerichtet:** Das Bürgerschaftliche Engagement ist keine Leistung für die man eine Gegenleistung erwarten kann. Es ist keine Marktbeziehung, in der Waren und Dienstleistungen gegen Geld getauscht werden. Obwohl es in diesem Sinne unentgeltlich ist, können doch bestimmte Aufwendungen, die mit dem Ehrenamt zusammenhängen, ersetzt werden. Bei manchen Ehrenämtern wird die entgangene Arbeitszeit ersetzt (zum Beispiel bei politischen Ehrenämtern). Meist sind es aber die direkten Auslagen, wie Fahrtkosten oder Verpflegung. Diese können auch pauschaliert werden.

• **Gemeinwohlorientiert:** Es dürfen nicht nur die eigenen privaten Interessen im Spiel sein.

Man sollte mit dem Engagement das Ziel verbinden, dass es für viele Menschen positive Wirkungen erreichen kann. Auch der Staat ist dem Gemeinwohl verpflichtet. Er kann dies aber nur dann sein, wenn seine Bürgerinnen und Bürger mehr als ihre Pflicht tun. Auch hier gibt es Grenzfälle. Was ist mit der Bürgerinitiative, die gegen eine Umgehungsstraße ist, weil sie gerade an deren Grundstücken vorbeiführt? Wo beginnen die Sonderinteressen zu überwiegen? Hier wird man immer genau auf den Einzelfall schauen müssen.

•**Öffentlich:** Menschen pflegen Angehörige oder ziehen ihre Kinder groß. Das sind wichtige Aufgaben in unserem Gemeinwesen. Aber sie zählen nach dieser Definition nicht zum Bürgerschaftlichen Engagement, da sie im privaten Umfeld der Familie stattfinden. Die Öffentlichkeit ist gleichsam ein Raum zwischen Staat, privatem Unternehmertum und privatem Familienleben. Für jedes demokratische Gemeinwesen ist dieser öffentliche Raum ganz wesentlich. Hier entstehen politische Initiativen, hier entsteht sozialer Zusammenhalt jenseits von Verwandtschaftsbeziehungen

•**In der Regel gemeinschaftlich ausgeübt:** Das Bürgerschaftliche Engagement ist eingefasst in Vereine, Kirchengemeinden, Bürgerinitiativen, Selbsthilfegruppen. Die weitaus meisten Ehrenamtlichen schätzen an ihrer Tätigkeit besonders, dass sie mit anderen sympathischen Menschen zusammenkommen. Aber es gibt durchaus auch „einsame“ Ehrenämter. Zum Beispiel streift der ehrenamtliche Naturwächter allein durch die Wälder, um die Population bestimmter Tierarten zu bestimmen. Die Vielfalt macht`s.

Folie 3

„Jahresringe“ des Bürgerschaftlichen Engagements

- ◆ Das Bürgerschaftliche Engagement setzt sich aus verschiedenen Schichten zusammen, die zu unterschiedlichen Zeiten entstanden, aber noch heute lebendig sind
- ◆ Es gab immer Menschen, die anderen uneigennützig halfen (Samariter). Das kirchliche Ehrenamt hat eine lange Tradition
- ◆ Die Geschichte des modernen Ehrenamtes beginnt in Deutschland mit einer Notsituation Anfang des 19. Jahrhunderts

Nach der Definition der Enquetekommission wechseln wir die Perspektive und betrachten das Bürgerschaftliche Engagement nicht mehr systematisch, sondern geschichtlich: Anderen Menschen etwas Gutes zu tun, ist sicher so alt wie die Menschheit. Die biblische Geschichte vom barmherzigen Samariter der Bibel, der seinen Mantel freiwillig mit einem Bedürftigen teilt, zeugt von uralten Wurzeln mildtätigen Handelns. Heute noch existierende kirchliche Stiftungen des Mittelalters (zum Beispiel die Heilig-Geist-Stiftung in Nürnberg oder das Julius-Spital in Würzburg) belegen, dass auf das Gemeinwohl gegründeten Organisationen ein langes Leben beschert sein kann.

Der Begriff Ehrenamt kommt in Deutschland Anfang des 19. Jahrhunderts auf. In der preußischen Städteverordnung von 1808 (ihr Ideengeber war Freiherr vom Stein) werden bürgerliche Ehrenämter des Bürgermeisters und der Gemeinderäte eingeführt. Das Ehrenamt war ausschließlich männlich, man wurde dazu berufen und konnte eigentlich nicht nein sagen. Der Hintergrund dieser Reform war: Deutschland war in einer Notsituation. Die feudalen Mächte konnten dem Geist der Freiheit und Gleichheit, der die napoleonische Armee beseelte, nichts entgegensetzen. Man wollte von der Stärke der Freiheit auch in Deutschland profitieren. Deshalb sollten Bürger das Gemeinwesen mitgestalten.

Folie 4

“Klassisches” Ehrenamt

- ◆ Das politische Amt seit Beginn des 19. Jahrhunderts (insbes. der Männer). Bürger sollen ihre kommunalen Angelegenheiten mitgestalten
- ◆ Das caritative Ehrenamt (insbes. der Frauen) - Wurzeln des Sozialstaats seit Mitte des 19. Jahrhunderts

Neben dem politischen Ehrenamt der Männer wächst seit der Mitte des 19. Jahrhunderts das karitative soziale Ehrenamt. Frauenvereine kümmern sich um Bildung der Mädchen, Arbeiterbildungsvereine um die rapide wachsende Armut in den rasch wachsenden Städten und auf dem Land. Neben ehrenamtlichen Initiativen der Bürgerschaft für die armen Schichten entstehen durch Solidarität verbundene Gruppen, die gegen die wachsende Ungleichheit zu Felde ziehen oder durch gegenseitige Unterstützung und Selbsthilfe ihre Lage verbessern wollen. Aus diesen Ursprüngen erwachsen zum Beispiel Genossenschaften oder Gewerkschaften.

Folie 5

“Klassisches” Ehrenamt

- ◆ Das Vereinswesen in Sport, Kultur und Geselligkeit entwickelt sich in einer neu gewonnenen Freizeit ab Mitte des 19. Jahrhunderts sehr schnell
- ◆ Zur Daseinsvorsorge verlässt sich der Staat auf Ehrenamtliche, zum Beispiel bei der Feuerwehr.

Schon früh im 19. Jahrhundert entstehen Vereine. Eine bekannte Figur ist der Turnvater Jahn, der in einer Verbindung von Kriegs- und Sportbegeisterung die ersten Vereine zur Leibesertüchtigung gründet. Richtigen Aufschwung nehmen die Vereine allerdings erst, als gegen Ende des 19. Jahrhunderts ein eigener gesellschaftlicher Bereich der Freizeit entsteht, der sich schnell mit Gesangs-, Geselligkeit- oder Schützenvereinen füllt. Voraussetzung hierfür war ein gewachsener Wohlstand größerer gesellschaftlicher Gruppen sowie die erkämpfte Reduzierung bzw. gesetzliche Beschränkung der Arbeitszeit.

Durch das starke Wachstum der Städte in der Zeit der Industrialisierung wurde es immer dringlicher, die Daseinsvorsorge kommunal zu regeln. Hierzu gehörte auch die Sicherheit und Gefahrenabwehr. Viele Freiwillige Feuerwehren entstehen gegen Ende des 19. Jahrhunderts. Man sieht an diesem Beispiel, dass das Ehrenamt beileibe nicht immer etwas Zusätzliches ist, sondern vor allem Not lindert.

Folie 6

Neue Zusammenschlüsse im 20. Jahrhundert

- ◆ Der Staat wird als Förderer des Ehrenamtes immer wichtiger
- ◆ In der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts entstehen Wohlfahrtsverbände, Sportverbände, Kulturverbände
- ◆ Nach dem 2. Weltkrieg wird die Demokratieerziehung der Jugend an Jugendringe übertragen

Beschleunigt durch den verlorenen Krieg 1918 und die Inflation 1923 sind Vereine immer mehr auf staatliche Förderung angewiesen, weil bürgerliche Mäzene ausfallen. Es entwickeln sich Verbände (oder bekommen mehr Macht), die einerseits die staatliche Förderung des Vereinslebens organisieren und andererseits im Interesse des Staates auch dafür sorgen, dass bestimmte Angebote flächendeckend und zu bestimmten Bedingungen angeboten werden können. In der Sozial- und Jugendhilfe überträgt der Staat subsidiär den Wohlfahrtsverbänden wichtige Aufgaben.

Nach dem Zweiten Weltkrieg lag den westlichen Siegermächten daran, dass eine junge Generation von Deutschen im Geiste der Demokratie erzogen werden sollte. Die offene Jugendarbeit wurde durch entstehende Jugendringe gefördert, die ihre Angelegenheiten demokratisch und selbstverwaltet regeln sollten.

Folie 8

Raten Sie mal einige Zahlen?

Wieviele Menschen sind in Bayern bürgerschaftlich aktiv?

Nach den Zahlen des Freiwilligensurveys waren 2009 36% aller Menschen in Deutschland über 14 Jahre bürgerschaftlich aktiv, weitere 39% sind bestimmt oder eventuell bereit, ein Ehrenamt zu übernehmen

Wo stehen wir heute? Das Bürgerschaftliche Engagement ist ein nicht mehr wegzudenkender Teil unseres demokratischen Gemeinwesens.

Einige wenige Zahlen können das belegen: Über ein Drittel der in Deutschland lebenden über 14-Jährigen sind bürgerschaftlich aktiv. Und es gibt ein großes Potenzial an Menschen, die noch angesprochen werden können. Die Zahlen stammen aus dem sog., Freiwilligensurvey, der im Auftrag der Bundesregierung seit 1999 alle fünf Jahre durchgeführt wird. Bayern hat hier eine durchschnittliche Engagementquote von 36 Prozent.

Hinweis: Die Powerpointfolien sind so angelegt, dass man mit den TN ein kleines Quiz veranstalten kann. Erst wird die Frage gestellt, die nächste Folie enthält dann die Antwort.

Folie 10

Raten Sie mal einige Zahlen?

Sind in Bayern mehr Frauen oder Männer bürgerschaftlich aktiv?

Männer: 40 %

Frauen: 33 %

Die bayerische Sonderauswertung des Freiwilligensurveys zeigt, dass mehr Männer als Frauen bürgerschaftlich aktiv sind – erstaunlich für viele, die aus dem sozialen, dem Kultur- oder Bildungsbereich kommen. Erklärbar ist dies, weil Männer im Sport als dem weithin größten Engagementbereich (immer noch) dominieren. Aber die Frauen holen auf. Immer mehr traditionelle Vereine haben sich in den letzten Jahrzehnten den Frauen gegenüber geöffnet. Aus Männergesangsvereinen wurden gemischte Chöre, es entstanden Frauenfeuerwehren und Frauenschützenvereine, in den Sportvereinen spielen sie mittlerweile ein unverzichtbare Rolle. Allerdings sind sie auf auf der Ebene des Vereinsvorstands noch immer in der deutlichen Minderheit.

Folie 12

Raten Sie mal einige Zahlen?

Was sind die vier größten Engagementbereiche in Bayern ?

Sport und Bewegung: 18%

Kirche und Religion: 13%

Freizeit und Geselligkeit 11%

Kultur und Musik 11%

Erst dann kommt Soziales, Schule (jeweils 10%)

Sport und Bewegung ist bei weitem der größte Bereich. Interessant ist der zweite Platz von Kirche und Religion vor allem auch deshalb, weil hier das Engagement in den letzten zehn Jahren eher zugenommen hat (im Gegensatz zum Mitgliedsstand der Kirchen). Es gibt eine Sonderauswertung des Freiwilligensurveys im Auftrag der Evangelischen Kirche, die diesen Trend belegt und unter anderem auf eine gewachsene Spiritualität in der Gesellschaft zurückführt. Jene, die näher am kirchlichen Geschehen sind, engagieren sich öfter. Diejenigen, die bisher passiv am Rand der Kirche standen, entschließen sich öfter, aus der Kirche auszutreten.

Gegenwind für das Ehrenamt?

- ◆ Immer komplexere Anforderungen ans Ehrenamt
- ◆ Rechtliche Vorgaben werden immer mehr
- ◆ Ehrenamt als billiger Ersatz oder Dumpinglohn?

Wo stehen wir heute? Es gibt auch Probleme, über die geklagt wird. Hierzu gehören wachsende Anforderungen ans Engagement, die sich zum Beispiel in höheren Ausbildungs- und Vorbereitungszeiten niederschlagen. Rechtliche Vorgaben werden umfangreicher. Zum Beispiel wurde durch viele öffentliche Träger das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis für Ehrenamtliche verpflichtende Voraussetzung für ein Engagement.

Viele Ehrenämter werden heute mit Aufwandsentschädigungen bis zu zehn Euro vergütet, weil man glaubt, dass nur so Verlässlichkeit gewährleistet werden kann (zum Beispiel bei Nachbarschaftshilfen oder Besuchsdiensten). Das bringt das Engagement manchmal in eine gefährliche Schieflage und in die Nähe zu Dumpinglöhnen.

Aufwind für das Ehrenamt

- ◆ Immer wieder entstehen in den letzten 40 Jahren neue Initiativen, zum Beispiel in der Umwelt- oder Frauenbewegung oder Selbsthilfe
- ◆ Neue Projekte wie Tafeln oder Patenschaftsmodelle schießen aus dem Boden. Hospizgruppen werden gegründet
- ◆ 1990: 300.000 Vereine – Heute: ca. 600.000
- ◆ 1990: ca. 9.000 Stiftungen – Heute: ca. 18.000

Trotz dieses Gegenwindes muss man feststellen, dass sich das Bürgerschaftliche Engagement doch auf hohem Niveau stabilisiert hat und sogar noch wächst. Immer wieder werden neue Ideen aufgegriffen. Das spricht von der Dynamik des Engagements. In den letzten Jahrzehnten entstanden nicht nur viele machtvolle politische Bewegungen, wie die Umwelt- oder Frauenbewegung, sondern immer wieder neue Projekte wie die Tafeln, die bedürftige Menschen mit Lebensmitteln versorgen.

Die Zahl der Vereine und Stiftungen hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten verdoppelt.

Folie 15

Bürgerschaftliches Engagement heute

- ◆ Beitrag zur Lebendigkeit und Stabilität unserer Demokratie
- ◆ „Krücke“ des Sozialstaats
- ◆ Freiheit der Bürgerinnen und Bürger, etwas selbst zu gestalten
- ◆ Endlich was machen, was nicht Arbeit ist, sondern Spaß macht

Was ist für Sie wichtig?

Das Ehrenamt hat sich in der Geschichte verändert und der Zeit angepasst. Was ist für die TN wichtig? Warum interessieren sie sich für ein Engagement? Viele wollen Spaß haben oder wenigstens im Kleinen unsere Gesellschaft mitgestalten. Was trifft auf die TN zu? Mit der letzten Folie (Bilder zum Ehrenamt heute) soll eine Diskussion in der Gruppe eröffnet werden.

Folie 16

Bürgerschaftliches Engagement heute: Die Bilder auf der Folie sollen die Vielfalt des heutigen Engagements sichtbar machen: Von der politischen Demonstration über die Bildungspatenschaften zu den klassischen Rettungsdiensten wie der DLRG. Diese Folie soll auch dazu Mut machen, über die heutige Situation des Ehrenamtes nach dem erfolgten historischen Rückblick ins Gespräch zu kommen.

4. Tätigkeitsfelder und Vielfalt des Engagements vor Ort (90 bis 130 Minuten)

Für diese Einheit haben wir eine neue Methode kreiert, die sog. **KroGuFant-Methode**. Man kennt vielleicht das von den Surrealisten (cadavre exquis) entwickelte Spiel: Man faltet ein Blatt in drei Teile: Jemand malt den Kopf, knickt sein Werk nach hinten, damit der/die Nächste an der Reihe es nicht sehen kann. Diese/r setzt das Gemälde mit dem Bauch/Rumpf fort und gibt dann an eine dritte Person ab, die die Füße malt. Zum Schluss bestaunt man das Ergebnis und überlegt, um welches „Wesen“ es sich handelt.

Aus diesem Gesellschaftsspiel ist ein bekanntes Klappbilderbuch entstanden, das bestimmte Köpfe/Rümpfe/Beine schon vorgefertigt hat. Auf Elefantenfüßen und dem Körper eines Jaguars sitzt ein Krokodilkopf (KroGuFant).

Die Idee wollen wir folgendermaßen adaptieren: Drei verschieden farbige Haufen von Metaplankarten liegen mit der Schrift nach unten auf einem Tisch. Die Teilnehmer ziehen jeweils eine Karte und hängen diese untereinander auf.

Kartenfarbe 1 steht für das jeweilige Tätigkeitsgebiet

Kartenfarbe 2 steht für die erreichte Ziel- oder Adressatengruppe

Kartenfarbe 3 für die konkrete Tätigkeit

Wenn eine Kombination angepinnt ist, überlegen sich die TN gemeinsam, welches „Ehrenamt“ damit beschrieben sein könnte?

Beispiel: Karte 1: Umwelt; Karte 2: Jugend; Karte 3: Bürotätigkeit

Antwort: Es könnte sich um eine Umweltstation handeln, die mit Jugendgruppen arbeitet. Jemand muss im Büro die Anmeldung der Jugendgruppen annehmen und Kontakt mit den Schulen organisieren.

Die Methode soll zweierlei vermitteln:

1. Zeigen wie vielfältig das freiwillige Engagement heute ist. Fast jede Kombination gibt es irgendwie und irgendwo.
2. Jeder Mensch hat einen eigenen Einstieg ins Engagement. Einige kommen eher von der Tätigkeit her („Ich will schon immer im Garten arbeiten“), einige kommen von der Zielgruppe her („Ich will auf jeden Fall mit kleinen Kindern arbeiten“). Einige finden über das Tätigkeitsfeld den Einstieg ins Bürgerschaftliche Engagement („Ich will schon immer etwas für die Umwelt tun“).

Wir haben eine Vorschlagsliste für die drei Kartenhaufen vorbereitet, die beliebig verändert werden können. Die Tätigkeitsfelder haben wir aus dem Freiwilligensurvey entnommen, die Tätigkeiten und Zielgruppen stammen, etwas abgewandelt, aus dem Bayerischen Ehrenamtsnachweis sowie aus dem Buch: Bernd Wagner (Hg.) Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftliches Engagement in der Kultur (Klartext-Verlag, Bonn 2000). Die Stichworte sollen (evtl. in verkürzter Form) auf vorbereitete verschiedenfarbige Metaplankarten übertragen werden.

Tätigkeitsbereiche

- Sport und Bewegung
- Schule und Kindergarten
- Kirche / Religion
- Sozialer Bereich
- Kultur / Musik
- Freizeit / Geselligkeit
- Feuerwehr / Rettungsdienste
- Umwelt- und Tierschutz
- Bildungsbereich
- Gesundheitsbereich
- Lokales Bürgerengagement
- Berufliche Interessensvertretung
- Justiz / Kriminalitätsprobleme

Zielgruppe / Adressat

- Kinder
- Jugend
- Erwachsene
- Ältere Menschen
- Pflegebedürftige
- Kranke Menschen
- Menschen mit Behinderung
- Betroffene (Bürgerinitiative, Selbsthilfegruppe)
- Menschen mit Migrationshintergrund
- Bildungsferne Bevölkerungsgruppen
- Materiell arme Bevölkerungsgruppen

- Nachbar/inne/n / Stadtteilbewohner/innen

Tätigkeit

- Betreuung von Freizeitaktivitäten
- Vorstandsarbeit, Beiratstätigkeit in Vereinen, Kirchengemeinden etc.
- Durchführung von Bildungsangeboten
- Bürotätigkeiten, Verwaltung
- Organisation von Festen und anderen Veranstaltungen
- Patenschaften
- Beratung
- Leitung von Gruppen
- Moderation von Gesprächen
- Programmplanung
- Öffnungs- und Schließdienste, Einlasskontrolle, Kartenservice, Aufbau von Veranstaltungen
- Fundraising, Spendensammeln und Lobbyarbeit
- Gastronomie / Hauswirtschaft wie Kuchenbacken, Kaffee ausschenken
- Handwerkliche Tätigkeiten

5. Abschluss des 1. Moduls (125 bis 135 Minuten)

Am Ende des 1. Moduls wird, quasi als kleine Hausaufgabe, das

Suchprofil: Welches Engagement passt zu mir? – Was ist für mich wichtig?

an die TN verteilt, mit der Bitte, es in Ruhe zu studieren und beim nächsten Mal ausgefüllt zurückzubringen. Das Suchprofil hat schon bestimmte Antworten vorgefertigt, die man einfach ankreuzen kann. Man kann aber auch eigene Wünsche und Vorstellungen formulieren. Das Blatt soll dabei helfen, sich über seine eigenen Voraussetzungen und Motivationen klar zu werden.

Man sollte auf jeden Fall fragen, ob beim nächsten Mal auch alle vorhaben wieder zu kommen. Wenn jemand verhindert sein sollte, könnte man schon jetzt das Angebot der individuellen Engagementberatung machen.

Verabschiedung der TN.

Modul 2

Suchprofil (bis 45 Minuten)

Murmelgruppe

Nach der Begrüßung wird danach gefragt, werden die TN gebeten, sich ihren/r jeweiligen Nachbar/in/n zuzuwenden und untereinander zu besprechen, was beim Ausfüllen des Suchprofils aufgefallen ist. Gibt es Gemeinsamkeiten? (zum Beispiel: Was wollen wir gar nicht, welche Zeit, Verantwortung wollen wir investieren?) Gibt es Abweichungen? Worüber ist man gestolpert? Warum?

Die Murmelgruppe ist eine Möglichkeit, in kurzer Zeit das Suchprofil wieder ins Gedächtnis zu rufen und im Dialog die eigene Vorstellungen zu vergleichen und ggf. nochmals zu überprüfen. Für eine einzelne Vorstellung der Suchprofile ist kaum Zeit und sie wäre wohl auch für die anderen TN zu langatmig. Es geht ja doch um private Vorlieben.

Nach fünf Minuten werden durch die Moderation die Murmelgruppen beendet. Im Plenum wird allgemein die Frage gestellt, ob man jetzt im Dialog zu interessanten gemeinsamen oder trennenden Einsichten gekommen sei. Diese werden dann in gemeinsamer Runde zur Diskussion gestellt.

Sollte die Diskussion schwer in Gang kommen, kann die Moderation gezielt Fragen stellen, zum Beispiel: „Was wollen Sie denn auf keinen Fall? Ist jemand unter Ihnen der es sich vorstellen kann, Vorstand zu werden?“. Damit kann man das Thema Verantwortung oder Grenzen des Ehrenamtes thematisieren.

Formen des Engagements (45 bis 70 Minuten)

Wir nehmen an dieser Stelle die Vielfalt des Bürgerschaftlichen Engagements, die uns schon im Eingangsvortrag (Ehrenamtsbaum) und in der KroGuFant-Methode beschäftigte, nochmals aus einer anderen Perspektive auf. Bislang haben wir die Begriffsvielfalt synonym verwendet (Ehrenamt, Freiwilliges Engagement, Freiwilligenarbeit, Bürgerschaftliches Engagement). Nun wollen wir hier genauer differenzieren. Was sind Freiwilligendienste, was ist das klassische Ehrenamt als ein AMT, das mit EHRE verbunden ist? Welche Bedingungen definieren die Freiwilligendienste, die es ja in Form des Bundesfreiwilligendienstes auch für Menschen über 27 Jahre anbieten? Neuerdings engagieren sich auch Unternehmen in der Bürgergesellschaft unter dem Schlagwort Corporate Volunteering.

Das Arbeitsblatt listet einen Definitionsvorschlag für die verschiedenen Formen des Bürgerschaftlichen Engagements auf.

Zur Hintergrundinformation: Dem Arbeitsblatt liegt eine gemeinsame Diskussion im Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement zugrunde, die im Ergebnis versucht hat, die verschiedenen Begriffe voneinander zu unterscheiden: Bürgerschaftliches Engagement ist für uns der umfassendste Begriff, der alle Formen umschließt Ehrenamt verwenden wir tatsächlich dort, wo es auch um gewählte Ämter. Hier die ausführlicheren Erläuterungen. Das Arbeitsblatt ist eine reduzierte, vereinfachte Version.

Begriffe und Definitionen

Die Bezeichnung „**bürgerschaftliches Engagement**“ stellt den Überbegriff für verschiedene Formen der Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern an der Bewältigung von gesellschaftlichen Problemen und am demokratischen Aufbau der Gesellschaft dar. Bürgerschaftliches Engagement umfasst Selbsthilfe, freiwilliges Engagement, Ehrenamt, Freiwilligendienste sowie Corporate Citizenship (=gesellschaftliches Engagement von Unternehmen). Bürgerschaftliches Engagement ergänzt und unterstützt die berufliche Arbeit, tritt zu ihr aber nicht in Konkurrenz. Sie unterscheidet sich von ihr im Kern nicht durch Kompetenz und Wissen, sondern durch Kontinuität. Im Sinne der Arbeit der lokalen Freiwilligen Agenturen und Freiwilligen-Zentren (FA/FZ) wird hier besonders Bezug genommen auf freiwilliges Engagement,

Ehrenamt und Freiwilligendienste.

Als **freiwilliges Engagement** verstehen wir ein Engagement von Bürgern und Bürgerinnen:

1. für das sie sich freiwillig entschieden haben (Zeit, Umfang und Art der Tätigkeit wird dabei von ihnen selbst bestimmt)
2. das ohne Bezahlung geleistet wird (mit Ausnahme einer Erstattung tatsächlich entstandener Kosten).
3. das dem Gemeinwohl dient.
4. das mit einem persönlichen Nutzen (nicht finanzieller Art) und einer persönlichen Weiterentwicklung verbunden ist.

Das Ehrenamt

ist ein freiwilliges Engagement, bei dem man für eine bestimmte Zeit in ein Amt gewählt

wurde. Die Dauer des Engagements ist durch die Amtsperiode festgelegt. Das zeitliche Ausmaß des Engagements kann sehr unterschiedlich sein, je nach Größe der Organisation. Der Aufwand kann bis zu 20 Stunden und mehr in der Woche betragen. Zwar kann entschieden werden, was man tut und mit welcher Intensität, man unterliegt aber evtl. rechtlichen Vorgaben (Vereins- und Steuerrecht) und der Kontrolle von Vereinsorganen bzw. staatlicher Behörden (z.B. Ehrenamt als Schöffe).

Dem Freiwilligendienst

liegt eine freiwillige Entscheidung in einem höheren selbstverpflichtenden Maße als dem freiwilligen Engagement zugrunde. Dies kann sich zum Beispiel durch die vorab bemessene Dauer des Engagements oder einem höheren zeitlichen Einsatz ausdrücken. In den „klassischen“ Freiwilligendiensten (wie z.B. dem Freiwilligen Sozialen Jahr – FSJ oder dem neuen Bundesfreiwilligendienst, der auch für Menschen über 27 Jahren gewählt werden kann) wird von ca. 20 – 40 Stunden in der Woche für einen Zeitraum von einem Jahr ausgegangen. Aufgrund des hohen zeitlichen Einsatzes und der damit wegfallenden Möglichkeit, ausreichend Erwerbsarbeit zu leisten, wird eine Art Grundsicherung in Form von Taschengeld, Kost, Logis und Sozialversicherung geboten.

Chancen und Grenzen des Engagements. Häufig gestellte Fragen (70 bis 115 Minuten)

Einführung durch die Moderation (70 bis 80 Minuten):

In einer kurzen Einführung soll die Moderation darauf verweisen, das in der Kürze natürlich viele Fragen offen bleiben müssen. Dennoch will man wenigstens einige dringliche Fragen in der Gruppe behandeln. Diese sollen auf Zuruf aus der Gruppe durch die Moderation auf Flipchart mitgeschrieben werden. Sind es zu viele Punkte, sollte man sich darauf einigen, dass man noch drei oder vier in der gegebenen Zeit behandeln kann. Hier sollte der Hinweis auf das Landesnetzwerk oder die lagfa erfolgen sowie auf eine vertiefende Engagementberatung, in der die Fragen noch geklärt werden können. Zudem kann auf einige Internetlinks hingewiesen werden:

| | |
|------------------------|--|
| Nützliche Links | www.lbe-bayern.de www.lagfa-bayern.de www.wegweiser-buergergesellschaft.de www.aktion-mensch.de |
|------------------------|--|

Ebenso ist es wichtig an dieser Stelle darauf aufmerksam zu machen, dass vermeintliche Grenzen und Hemmnisse der Entfaltung des eigenen Engagements nicht nur einer „bösen“ Bürokratie anzulasten sind. Natürlich ist es problematisch, wenn das Ehrenamt mit allen möglichen Richtlinien und Rechtsverordnungen zu kämpfen hat. Andererseits ist unsere Gesellschaft sehr komplex und offen und benötigt daher auch gewisse Regeln. Es ist zum Beispiel unbedingt wichtig, Schweigepflicht einzuhalten, vor allem, wenn es um verletzte Personengruppen geht.

Das Ehrenamt ist auch mit Risiken verbunden. Nur sollte man nicht glauben, dass man

schon mit einem Bein im Gefängnis steht, wenn man sich engagiert. So ist der Gesetzgeber auch immer wieder bereit, rechtliche Hürden abzubauen. So hat er beispielsweise in jüngster Zeit die private Haftungsverpflichtung von Vorständen auf grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz beschränkt und die einfache Fahrlässigkeit herausgenommen.

Häufig gestellte Fragen

Es gibt immer wieder Rückfragen zu den Rahmenbedingungen, die im Bürgerschaftlichen Engagement gelten. Man muss allerdings vorausschicken, dass diese je nach Träger und Initiative sehr unterschiedlich sein können. So wird jemand, der in einem Wohlfahrtsverband Demenzkranke betreut, wahrscheinlich zurecht einen Auslagenersatz verlangen. Jemand, der beispielsweise bei attac politisch mitarbeitet, wird daran überhaupt nicht denken. Die Fragen, die sich jeder Ehrenamtlich stellen muss, sind: Was will ich erreichen, was will ich verändern? Was brauche ich dazu? Worauf kann ich auch im Sinne der Sache verzichten?

Dennoch sollte heute zeitgemäßes Engagement von der Gesellschaft dadurch honoriert werden, dass Ehrenamtlich nicht ständig draufzahlen müssen oder nicht versichert sind. Hier hat sich freilich in den letzten Jahren vieles zum Positiven verändert. Es mag noch einige kleinere Lücken im Versicherungsschutz geben. Aber durch die Ausweitung des gesetzlichen Unfallschutzes und die beispielsweise in Bayern bestehende Ehrenamtsversicherung des Landes ist doch gewährleistet, dass nahezu alle Engagierten Unfall- und Haftpflichtschutz genießen.

Schutz und Sicherheit einerseits bedeutet freilich auch oft, dass man sich bestimmten Regeln unterwerfen muss. Soziale Einrichtungen beispielsweise haben erst einmal ihre Zwecke zu erfüllen, zum Beispiel Menschen mit Behinderung, soweit es geht, ein normales Leben zu ermöglichen. Sie sind ja keine Beschäftigungsgesellschaft für Ehrenamtliche. Umgekehrt wollen Engagierte auch Gutes tun und dazu sind fachliche Standards wichtig und einzuhalten.

Einige immer wieder gestellte Fragen lauten (Stand Februar 2012, ohne rechtliche Gewähr):

Anerkennung

Da die Motivation der Bürgerinnen und Bürger zum freiwilligen Engagement sehr unterschiedlich sind, müssen auch die Formen der Anerkennung unterschiedlich genützt werden. Für den einen ist eine Geburtstagskarte richtig, für die nächste eine kostenlose Fortbildung, für wieder eine andere die öffentliche Erwähnung im Jahresbericht oder in der Zeitung und für manche einfach das Danke der Betroffenen, denen geholfen wurde. Eine für die jeweilige Person passende Anerkennung ist eine ganz wichtige Motivation für das Weitermachen und Dabeibleiben. Formen der Anerkennung sind ein Ausdruck der Bedeutung und Wertschätzung, die der freiwilligen Mitarbeit entgegengebracht wird.

Neben den konkreten Aufgaben ist es wichtig, dass Freiwillige auch Räume für persönliche Beziehungen und Gemeinschaft sowie für die eigene Lebensentwicklung haben. Gelingt es durch Treffen, Feste und Feiern, diese Räume zu schaffen, wird deutlich, dass Freiwillige von ihrem Einsatz auch einen persönlichen Gewinn haben.

Üblich sind als Anerkennungsformen außerdem auch Betriebsausflug, Karten- oder Blumengrüße zum Geburtstag, Krankenbesuch, Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote, Ehrungen zu Jubiläen mit Urkunde, Ehrenzeichen usw.

Wichtig ist es aber auch, Rückmeldungen und Dank durch Verantwortliche der Einsatzstelle (Leiter, Vorstand) zu erhalten, denn dadurch wird eine Bestätigung und ein

Erfolgserebnis vermittelt. Gerade wenn Ideen und Angebote der Freiwilligen aufgegriffen werden, werden sie zur Mitgestaltung besonders ermutigt und in ihrem Engagement weiter bestärkt.

Das Land Bayern stellt gemeinsam mit vielen kreisfreien Städten und Landkreisen die Bayerische Ehrenamtskarte (www.ehrenamtskarte.bayern.de) zur Verfügung. Zudem gibt es den von einem Trägerkreis unter Leitung der Bayerischen Wohlfahrtsverbände ausgegebenen Ehrenamtsnachweis (www.ehrenamtsnachweis.de).

Arbeitslosigkeit und Ehrenamt

Die Ausübung eines Ehrenamts und der Bezug von Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) schließen sich grundsätzlich nicht aus. Unter den Voraussetzungen, dass das Ehrenamt kein „verstecktes Erwerbsverhältnis“ ist und die ehrenamtliche Tätigkeit jederzeit beendet werden kann, hindert eine ehrenamtliche Tätigkeit nicht den Bezug von Arbeitslosengeld oder -hilfe. § 119 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) III: „Eine ehrenamtliche Betätigung schließt Arbeitslosigkeit nicht aus, wenn dadurch die berufliche Eingliederung des Arbeitslosen nicht beeinträchtigt wird“, mit anderen Worten: wenn der Arbeitslose uneingeschränkt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht und seine Kräfte darauf konzentriert, die Arbeitslosigkeit zu beenden.

Entscheidendes Kriterium für das Konkurrenzverhältnis von Ehrenamt und Leistungen nach dem AFG ist die Beurteilung, ob das Ehrenamt ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne von § 7 SGB IV ist. Dafür sind die allgemeinen Merkmale der Fremdbestimmtheit der Arbeit und der Eingliederung in den Betrieb, also die persönliche Abhängigkeit maßgebend. Die Bundesregierung vertritt die Auffassung, dass Beschäftigungen im sozialversicherungsrechtlichen Sinne, die 15 oder mehr Wochenstunden umfassen – auch wenn sie als ehrenamtlich bezeichnet und gegen geringe Gegenleistung erbracht werden – einen Anspruch auf Arbeitslosengeld grundsätzlich ausschließen. Wird die ehrenamtliche Tätigkeit aber unentgeltlich und gemeinwohlorientiert ausgeübt, kann auch der zeitliche Umfang über 15 Wochenstunden hinausgehen, ohne dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld entfällt. Eine ehrenamtliche Betätigung von 15 Stunden und mehr muss allerdings der Arbeitsagentur unverzüglich gemeldet werden.

Aufwandsentschädigung

Aufwendungen, die Ehrenamtliche für ihren Verein erbringen – sei es Arbeitszeit, die Nutzung privater PKWs oder Telefone, Porto- oder Reisekosten oder das kostenlose Zur-Verfügung-Stellen von Räumen – können zurückerstattet werden, wenn dies in der Satzung des Vereins ausdrücklich vorgesehen ist oder durch einen Vorstandsbeschluss oder eine andere vertragliche Regelung vereinbart und allen Vereinsmitgliedern bekannt gemacht wurde. Diese Regelung darf nicht erst nachträglich getroffen werden. Über die Höhe der Aufwendungen gibt es feste Sätze, wie zum Beispiel bei der Telefonkostenerstattung oder Reisekostenerstattung, aber auch freie, pauschalierte Vereinbarungen, vor allem was die Vergütung geleisteter Arbeitsstunden anbetrifft.

Die Aufwandsentschädigung für geleistete Arbeit darf auf keinen Fall höher sein als der erbrachte Aufwand, sonst handelt es sich um bezahlte und nicht mehr um ehrenamtliche Tätigkeit. Auch ist zu beachten, dass diese Einnahmen steuerlich relevant werden können: Falls es sich um Tätigkeiten als „Übungsleiter“ handelt, wenn sie den Übungsleiterfreibetrag von 2.400 € pro Jahr (steuerfreie Aufwandsentschädigung)

übersteigen; ansonsten sind bis zu 720 € pro Jahr steuerfrei. (Dies gilt wahrscheinlich ab April/Mai 2013, wenn das sog. Ehrenamtsstärkungsgesetz in Kraft tritt) Bei Beträgen, die diese Grenzen überschreiten, handelt es sich entweder um Einkünfte aus nebenberuflicher, selbstständiger Tätigkeit oder aus einer abhängigen Beschäftigung – wenn auch nur kurzfristig oder geringfügig –, für die der Verein zur Einhaltung der Lohnsteuer und eventueller Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet ist. Die Erstattung von tatsächlich entstandenen Sachkosten (Telefon, Porto, Fahrtkosten, Materialien), die einzeln durch Belege nachgewiesen werden müssen, ist steuerfrei.

Beschwerdemanagement

Eine „mitarbeiterorientierte Einrichtung“ zeigt Interesse an Kritik, an Anregungen und Beschwerden ihrer Mitarbeiter, also auch des ehrenamtlichen Personals, weil diese wichtige Hinweise zur Verbesserung des Betriebsklimas wie der Arbeitseffektivität liefern. Außerdem vermittelt sie den haupt- wie ehrenamtlichen Mitarbeitern das Gefühl, dass man sie ernst nimmt. Wenn Beschwerden nicht als lästiges Ärgernis, sondern als Feed-back-Instrument wahrgenommen werden, spricht man vom Beschwerdemanagement. Die Einrichtung ermuntert ihre haupt- wie ehrenamtlichen Mitarbeiter zur Abgabe von Anregungen wie Kritik und stellt hierfür Instrumente und Kommunikationswege (zum Beispiel Kritikbuch, Kummerkasten, Beschwerde-Hotline, Mitarbeiterbefragungen, Teamsitzungen, Supervision etc.) zur Verfügung. Beschwerden werden ernst genommen und bei Berechtigung durch Ausgleichsmaßnahmen wieder gut gemacht; die Ursachen für Beschwerden werden abgestellt oder beseitigt.

Einführung und Einarbeitung

Die Möglichkeiten von Schnupperbesuchen, Probeaktivitäten, Vorbereitungsseminaren etc. sind da deutlicher in den Blick zu nehmen, wo dies möglich ist und die angestrebte Aufgabe auch notwendig macht. Sie können eine Grundlage für die Beratung im Hinblick auf weitere freiwillige Tätigkeit bilden und für die Entscheidung des/der interessierten Bürgers/Bürgerin über das konkrete Einsatzgebiet.

Es ist notwendig, eine Person zu benennen, die die Freiwilligen begleitet. Diese Freiwilligen-Koordinatoren können sowohl freiwillige wie auch berufliche Mitarbeiter/innen sein. Eine Begleitung während der Einarbeitungszeit kann auch in Form einer Patenschaft durch eine/n bereits länger aktiven Freiwillige/n ermöglicht werden.

Während einer Einarbeitungszeit sollte ein erster Einblick in das Tätigkeitsfeld der/des Freiwilligen und das Kennenlernen der weiteren freiwilligen und beruflichen Mitarbeiter/innen ermöglicht werden: sowohl Inhalt der Arbeit wie auch die Einsatzstelle mit ihren aktiven Menschen sind neu für den/die interessierte/n Freiwillige/n. Da berufliche und freiwillige Mitarbeiter/innen oft über unterschiedliche Kompetenzen und Fähigkeiten verfügen, beginnt damit ein wechselseitiger Lern- und Austauschprozess.

Fortbildung

Umfangreiche und auf den jeweiligen Einsatz angepasste Qualifizierungsmöglichkeiten tragen wesentlich zur Förderung des freiwilligen Engagements bei. Freiwillige Mitarbeiter/innen können sich durch Fortbildung die für die konkrete Aufgabe notwendigen Kompetenzen aneignen, bzw. ergänzen und vertiefen.

Darüber hinaus können hier Freiwillige bereichernde Erfahrungen mit sich selbst und auch mit anderen Menschen machen – ihre individuelle Kommunikationsfähigkeit, ihr Selbstbewusstsein kann damit erheblich gesteigert werden. Fortbildung ist für viele freiwillige Mitarbeiter/innen auch eine Form der Anerkennung für ihre Arbeit und mit ihren Inhalten auch eine persönliche Bereicherung über das freiwillige Engagement hinaus.

Gesundheitszeugnis

Nur wenigen ist bewusst: „Jeder, der Lebensmittel herstellt, behandelt oder in den Verkehr bringt, haftet zivil- und strafrechtlich dafür, dass die Produkte einwandfrei sind und gesundheitlich unbedenklich genossen werden können.“

In Bayern entfällt die bisher verbindliche Erstbelehrung durch das Gesundheitsamt oder die von ihm beauftragten Ärzte für ehrenamtliche Helferinnen und Helfer bei Vereinsfesten und ähnlichen Veranstaltungen. In Bayern wird ihnen als Verantwortlichen dieses Merkblatt für Vereinsfeste durch die Gemeinden im Rahmen der Anzeigepflicht ausgehändigt.

Fazit: Belehrung des beauftragten Ehrenamtlichen, zum Beispiel durchlesen des Leitfadens genügt.

Anders bei gewerbsmäßigem Verkauf: Also bei Verkauf, der auf Dauer angelegt ist oder von dem der Verkäufer lebt.

Das Merkblatt „Leitfaden für ehrenamtliche Helfer bei Vereinsfesten und ähnlichen Veranstaltungen beim Umgang mit Lebensmitteln“ gibt es bei den Gemeinden:

www.lrasw.de/gesundheitsamt/download/Merkblatt_ehrenamtl_Helfer.pdf

Haupt- und Ehrenamt

Die Förderung des freiwilligen Engagements ist eine wichtige Aufgabe für berufliche Mitarbeiter/innen. Grundlegend ist dabei ein Klima, das geprägt ist von gegenseitiger Wertschätzung und Anerkennung. Überall dort, wo dieses Klima gegeben ist, wird eine gelingende, fruchtbare Zusammenarbeit erfahrbar. Diese ist dann für alle Beteiligten zufrieden stellend und tragfähig.

In der Umsetzung kann das bedeuten:

- Regelmäßige Treffen zwischen freiwilligen und beruflichen Mitarbeiter/innen/n geben den notwendigen Raum für Kontakte und eröffnen so die Möglichkeit einer zeitnahen Beratung, Unterstützung und gegenseitigen Information wie auch von Transparenz und Verbindlichkeit. Können entsprechende Formen des regelmäßigen Austausches entwickelt werden, so steigert dies die Zufriedenheit und die fruchtbare Zusammenarbeit der Beteiligten.
- Die Förderung des eigenverantwortlichen Handelns der Freiwilligen ist eine besondere Herausforderung. Wo es gelingt, eine klare Abgrenzung der Tätigkeitsfelder zu schaffen und die notwendige Rollen- und Aufgabenklärung zu ermöglichen, wird eine wesentliche Basis für echte partnerschaftliche Zusammenarbeit sichtbar.
- Die Balance zwischen Forderung und Förderung gelingt dort, wo gegenseitiges Vertrauen und Zutrauen gegeben ist. Dies erfordert von den beruflichen Mitarbeiter/innen/n in einem

hohen Maße Kommunikationsfähigkeit und die Bereitschaft, sich nicht allein auf ihre „Zuständigkeiten“ zurückzuziehen.

- Wo es beruflichen Mitarbeiter/innen/n gelingt, die unterschiedlichen Neigungen, Begabungen und Fähigkeiten freiwilliger Mitarbeiter/innen wahrzunehmen und zusammen zu führen, entsteht eine anziehende Atmosphäre.
- Um den gewandelten Bedingungen Bürgerschaftlichen Engagements gerecht zu werden, muss den beruflichen Mitarbeiter/innen/n die Möglichkeit gegeben werden, sich entsprechend fortzubilden.
- Gemeinsame Schulungen freiwilliger und beruflicher Mitarbeiter/innen sind eine Möglichkeit, das verantwortliche Zusammenwirken der verschiedenen Dienste zielgerichtet zu gestalten und ausgerichtet an den Grundlagen der Konzeption des Projektes zu reflektieren.

Polizeiliches Führungszeugnis

Wegen verschiedener Missbrauchsskandale hat der Gesetzgeber 2010 ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis eingeführt, in dem auch Vergehen im Bereich sexuellen Missbrauchs, der Nötigung oder Förderung sexueller Handlungen Jugendlicher aufgeführt werden. Im § 72a SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) wird für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe nach dem Grundgedanken der persönlichen Eignung von Hauptamtlichen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis zwingend verlangt. Für den Bereich der ehrenamtlichen Engagierten haben viele öffentliche Träger der Jugendhilfe diesen Grundsatz auch übertragen.

Die Ausstellung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses ist für Ehrenamtliche kostenfrei.

Der Sinn, die Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhilfe zwingend mit einem erweiterten Führungszeugnis auszustatten, das zudem in regelmäßigen Abständen zu erneuern ist, ist nicht unumstritten. Bundes- und Landesjugendringe warnen vor dem damit verbundenen bürokratischen Aufwand, fürchten um einen Rückgang des Ehrenamtes und verweisen als Alternative auf differenziert entwickelte Präventionskonzepte, die für die offene Jugendarbeit seit Jahren maßgebend sind. Mittlerweile ist die Debatte auch bei den Sportvereinen angekommen und sorgt dort für Kontroversen, ob Übungsleiter im Kinder- und Jugendbereich ein erweitertes Führungszeugnis obligatorisch beantragen sollten. Im engeren Bereich der Kinder- und Jugendhilfe (zum Beispiel als Familienpaten oder im Engagement in Kindertagesstätten) setzen die öffentlichen Träger der Jugendhilfe allerdings sehr stark auf das Instrument des erweiterten Führungszeugnisses.

Was im einzelnen damit geregelt sein kann, wenn es tatsächlich zu einem Missbrauchsfall kommt, ist umstritten. Das Führungszeugnis allein reicht nicht. Man sollte sich im Sinne eines Risikomanagements verschiedener Methoden versichern, zum Beispiel Fortbildungen oder die enge Begleitung der Ehrenamtlichen durch hauptamtliches Personal.

Praxisbegleitung

Die Menschen, die sich freiwillig engagieren, sollen unterstützt, gefördert, begleitet und

qualifiziert werden. Hierbei kommt den beruflichen Mitarbeiter/innen/n eine besondere Bedeutung zu. Partnerschaftlicher Umgang, Transparenz, Beteiligung, Vertrauen und gegenseitige Wertschätzung sind wesentliche Elemente eines gelingenden Miteinanders.

Zur Unterstützung des freiwilligen Engagements bewähren sich regelmäßige Austauschtreffen der Freiwilligen zusammen mit beruflichen Mitarbeiter/innen/n. Sie dienen zur Reflexion, zur Beratung und Praxisbegleitung. Gemeinsame Dienstbesprechungen von freiwilligen und beruflichen Mitarbeiter/innen/n dienen darüber hinaus auch dazu, Freiwillige in die alltägliche Arbeit einer Einsatzstelle mit einzubeziehen.

Auch bei Konzeptions- und Planungsgesprächen können gerade freiwillige Mitarbeiter/innen ihre Ideen, ihre Kreativität und auch ihre persönlichen Beziehungen mit einbringen. Nur wer umfassend informiert ist, kann seine Kompetenzen auch entsprechend einsetzen.

Verabschiedung von Freiwilligen

Es sollten Formen der Verabschiedung entwickelt werden, die eine Beendigung der Aufgabe stilvoll ermöglichen. So können Freiwillige ihre Arbeit angemessen abschließen und werden als Person noch einmal besonders hervorgehoben.

In diesem Zusammenhang könnten Lebensabschnitte bedeutsame Punkte sein, um gemeinsam mit den Freiwilligen zu überlegen, ob die Tätigkeit verändert oder auch beendet werden soll. Erfahrungsgemäß können Freiwillige auch andere zu einem ähnlichen Engagement motivieren, wenn sie ihr eigenes Engagement angemessen beenden konnten.

Vereinbarungen

Nach der Einarbeitungszeit kann eine schriftliche Vereinbarung über die weitere Gestaltung der freiwilligen Tätigkeit getroffen werden. Hier können zum Beispiel Ziele vereinbart, zeitliche Absprachen und die Dauer des Engagements festgelegt, Befugnisse geklärt und die Arbeitsteilung zwischen freiwilligen und beruflichen Mitarbeiter/innen/n beschrieben werden.

Fachliche und zeitliche Anforderungen sollten möglichst genau benannt werden: Es ist wichtig, die unterschiedlichen Anforderungen im Zusammenhang mit den jeweiligen Aufgaben zu benennen. Welche Kompetenzen müssen Freiwillige mitbringen oder erwerben? Je überschaubarer eine Aufgabe ist, je genauer sie zeitlich eingegrenzt ist, desto einfacher fällt möglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Entscheidung.

Folgendes kann eine solche Vereinbarung beinhalten:

- Informationen zum Träger (Name, Adresse, Fax, E-Mail, Ansprechpartner, Einsatzort etc.)
- Informationen zur Tätigkeit (Art, Dauer, zeitlicher Umfang, Team ja / nein, evtl. Einsatzzeiten etc.)
- Angebote des Trägers (Einführung / Einarbeitung, Begleitung, Supervision, Fort- und Weiterbildung, Dienstbesprechungen, Mitarbeiterbesprechungen etc.)
- Versicherungsschutz (Art und Umfang)
- Kostenerstattung (Fahrkosten, Porto, Telefon, Auslagenerstattung etc.)

Datenschutzerklärung

Eine Datenschutzerklärung kann teil einer solchen schriftlichen Vereinbarung sein. Eine solche Erklärung kann – je nach Einsatzfeld – auch gesondert noch unterschrieben werden.

Personalbogen für die Freiwilligen

Persönliche Daten, besondere Vereinbarungen, besondere Qualifikationen, evtl. bestehende Erkrankungen / Behinderungen der Freiwilligen sollten schriftlich aufgenommen werden, um bei auftretenden Fragen schnell und unkompliziert wichtige Informationen nachschlagen zu können. Das Geburtsdatum sollte nicht vergessen werden, denn eine Gratulation zum Geburtstag trägt sicherlich zu einer angenehmen Atmosphäre bei.

Es sollten auch die Einsatzstunden der Freiwilligen erfasst werden, da sie ein Arbeitsnachweis für den Freiwilligen selbst sind wie auch für die Öffentlichkeitsarbeit der Organisation gut zu verwenden sind.

Informationsbogen

Sollte keine schriftliche Vereinbarung zwischen der/dem Freiwilligen und der Einsatzstelle geschlossen werden (zum Beispiel weil es sich um eine kurzfristige, projektbezogene Mitarbeit handelt), sollten die aktiven Freiwilligen mit einem „Informationsblatt für Freiwillige“ informiert werden, auf dem die wesentlichen Inhalte der Arbeit der Einsatzstelle/des Projektes und die Rahmenbedingungen für das freiwillige Engagement aufgeführt sind. Damit gibt man allen Freiwilligen eine klare Orientierung.

Mitsprache sichern

Im Zusammenhang mit der jeweiligen freiwilligen Tätigkeit sind wechselseitige, umfassende und rechtzeitige Informationen notwendig. Soweit dies möglich ist, sollte klar beschrieben werden, wie ein solcher Informationsfluss sicherzustellen ist. Mit der verantwortlichen Mitarbeit in einem Aufgabenbereich sind auch gestufte Mitentscheidungsmöglichkeiten verbunden. Die Beschreibung der Möglichkeiten und Grenzen von Mitentscheidung und Mitgestaltung geben eine notwendige Orientierung und zeigen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten im jeweiligen Tätigkeitsfeld auf.

Versicherungsschutz

Dies ist ein besonders wichtiges Thema und sollte nicht erst thematisiert werden, wenn ein Versicherungsschaden entstanden ist. Entscheidend sind für den Einsatz von Freiwilligen drei Versicherungsformen: nämlich die Unfallversicherung, die Haftpflichtversicherung und (bei Benutzung von eigenem Auto) die Kfz-Vollkasko-Versicherung bzw. die Schadensrabatt-Rückstufungs-Versicherung.

Im Vorfeld sind folgende Dinge zu klären:

- Wer ist der Ansprechpartner für Versicherungsfragen beim jeweiligen Träger des Projektes?
- Wer ist der Ansprechpartner für die Freiwilligen im Schadensfall?

Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung wird bei freien Trägern über die jeweilige

Berufsgenossenschaft geregelt. In der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege – BGW – werden freiwillige Mitarbeiter/innen bei der Meldung der beruflichen Mitarbeiter/innen kostenfrei mitgemeldet. Es reicht die Anzahl der Freiwilligen, sodass für sie keine Namensliste und keine Vereinbarung geführt werden muss. Bei der Stadt Augsburg muss die Meldung zur Unfallversicherung abgeklärt werden und die Form der Meldung vereinbart sein (Liste beim Träger oder namentliche Liste und Änderungsmeldungen zur zuständigen Dienststelle usw.)

Haftpflichtversicherung

Freie Träger haben in der Regel eine Vereins-Haftpflichtversicherung bzw. eine kommunale Haftpflichtversicherung. Mit dem Träger bzw. mit der Kommune ist zu klären, ob Freiwillige hier mitversichert sind. Wichtig ist auch eindeutig zu klären, ob nur die Zahl der Freiwilligen zu nennen ist, oder eine aktuelle Namensliste der aktiven Freiwilligen geführt werden muss bzw. mit jedem eine schriftliche Vereinbarung zu treffen ist, um die Beauftragung auch zu belegen.

Zu klären ist außerdem, ob der/die Freiwillige privat ausreichend Vorsorge getroffen hat und eine private Haftpflichtversicherung vorhanden ist. Diese kann in bestimmten Fällen für den Schaden aufkommen. Bei der Übergabe von Schlüsseln ist auch zu klären, ob der Freiwillige dafür eine ausreichende, private Schlüssel-Haftpflichtversicherung hat oder seine bestehende Haftpflicht dies mit einschließt bzw. der Träger diese Schlüssel-Haftpflichtversicherung auch für Freiwillige abgeschlossen hat.

Kfz-Versicherung

Wenn Freiwillige ihr eigenes Auto für das freiwillige Engagement benutzen, ist sicherzustellen, dass diese Fahrzeuge ebenfalls versichert sind. Dabei geht es um den Ersatz des Schadens beim Fahrzeug des Unfallgegners bzw. um den Schaden am eigenen Fahrzeug (egal wer den Unfall verschuldet). Bei Schuld des Unfallgegners erstattet dessen Kfz-Haftpflichtversicherung den Schaden. Bei Schuld des Freiwilligen wird sein Schaden nur erstattet, wenn er eine private Kfz-Vollkasko-Versicherung hat – wenn er diese nicht hat, müsste er selbst für den Schaden aufkommen. Aus diesem Grund ist eine Kfz-Vollkasko-Versicherung des Trägers zu empfehlen, um Schäden an Fahrzeugen der Freiwilligen abzusichern. (Träger haben diese Versicherung z.T. auch schon für die dienstliche Nutzung von Privatfahrzeugen der beruflichen Mitarbeiter/innen, diese können auf Freiwillige erweitert werden.)

Bei Schuld des Freiwilligen erstattet zwar seine private Kfz-Haftpflichtversicherung den Schaden des Unfallgegners, der Freiwillige kommt aber in eine höhere Schadensrabatt-Grenze und hat zukünftig höhere Versicherungskosten. Dafür gibt es zusätzliche Versicherungsformen, die diese Rückstufung übernehmen und der Freiwillige dadurch keine zusätzlichen Kosten hat.

Link zur bayerischen Ehrenamtsversicherung:

www.stmas.bayern.de/ehrenamt/versicherung/index.php

Zwischenauswertung / Abschlussgespräch

Es ist wichtig sich für Gespräche Zeit zu nehmen, um die Zufriedenheit der Freiwilligen und die Effektivität des Einsatzes im Blick zu behalten. Dabei sollte insbesondere daher auf folgende Punkte geachtet werden:

- Bewertung der bisherigen Zusammenarbeit

Was hat der Einsatz bisher gebracht (der/dem Freiwilligen, der Einrichtung / Institution, dem Projekt bzw. den betroffenen Personen, der Begleitperson etc.)

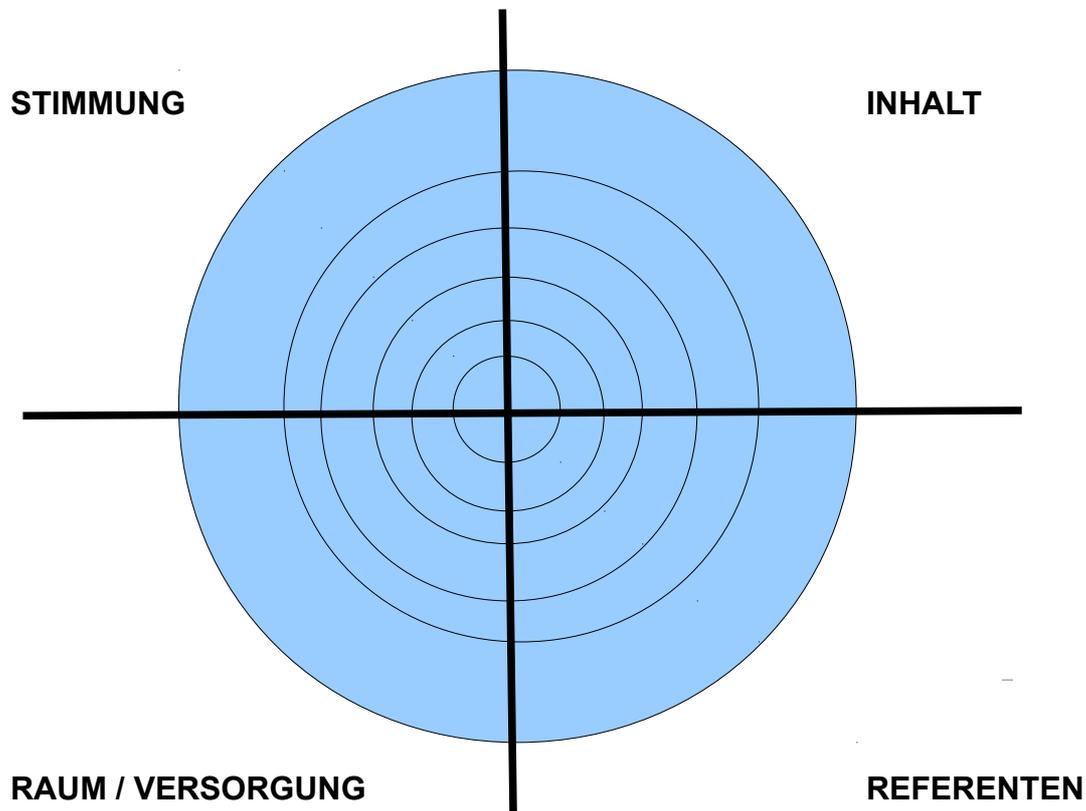
- Effizienz: Beurteilung von Aufwand und Ertrag

- Zielerreichung: Ist das Ziel erreicht oder hat es sich ergeben, dass eine Zieländerung vorgenommen werden muss? Sind die Einsatzzeiten richtig im Vorfeld abgestimmt worden oder bedarf es einer Änderung? Sind die vorher genannten Rahmenbedingungen eingehalten worden?

Bei Abschlussgesprächen, die immer geführt werden sollten, egal ob eine Verabschiedung in positiver oder negativer Stimmung erfolgt, geht es um Kritik und Anregungen durch den Freiwilligen bzw. die Aufarbeitung und Verdeutlichung von Erfahrungen und Krisen beim freiwilligen Engagement. Zertifikate und Nachweise sind auf Wunsch der/des Freiwilligen auszustellen. Sie können für den einzelnen von besonderer Bedeutung sein, zum Beispiel bei Bewerbungen im ersten Arbeitsmarkt.

Rückblick Evaluation (115 bis 125 Minuten)

Zur schnellen Bewertung des Kursangebotes bietet sich die Methode Zielscheibe an: Auf ein Flipchartpapier wird eine Zielscheibe mit sechs Ringen (von eins bis sechs wie Schulnoten nummeriert) und vier Sektoren aufgemalt (am besten hat man das schon vorgefertigt). Die vier Sektoren werden an den jeweiligen Ecken benannt: Stimmung / Inhalt / Referent/in / Raum / Versorgung.



Die TN erhalten je vier Klebepunkte, um diese in den jeweiligen Sektoren anzubringen: Daraus entsteht optisch ein schnell nachvollziehbares Bild, wie der Kurs angekommen ist. Um eine gewisse Anonymität zu gewährleisten, sollte sich man sich als Moderation so hinstellen, dass man die TN beim bepunkteten nicht beobachten kann,

Verabschiedung (125 bis 135 Minuten)

Um die TN zu verabschieden, sollte man auf jeden Fall noch eine Liste auslegen für alle, die sich im Anschluss für eine individuelle Engagementberatung interessieren. Diese Beratungen sollten möglichst zeitnah durchgeführt werden („Wir melden uns bei Ihnen in den nächsten zwei Wochen, um einen Termin zu vereinbaren“). Schließlich wird den TN als Material die Broschüre „Engagiert in Bayern“ des Landesnetzwerks und die Standards zur Freiwilligenarbeit der lagfa ausgehändigt.

Als letzter Satz könnte fallen: „Wissenschaftliche Studien zeigen, dass Menschen, die sich für das Gemeinwohl engagieren, zufriedener sind sowie länger und gesünder leben. Das ist doch ein Ansporn. Wer sich engagiert, hat mehr vom Leben.“

Pressemitteilung (sowie Textbausteine für Flyer)

PRESSEMITTEILUNG

Sich engagieren – aber wie?!

Ein Informationskurs für Unentschlossene und Aufgeschlossene auf der Suche nach dem passenden Ehrenamt

Sie haben Zeit und wollen sich ehrenamtlich engagieren, wissen aber nicht, wo und wie? Sie haben besondere Fähigkeiten, wissen aber nicht, wo sie diese einbringen können? Wenn Sie solche oder ähnliche Fragen bewegen, sind Sie in dem Kurs „Sich engagieren – aber wie?!“ richtig: Der zweiteilige Kurs findet am DATUM und DATUM jeweils von UHRZEIT im TAGUNGSORT in ORT statt. Eingeladen sind alle, die sich engagieren möchten – egal, ob Sie schon Erfahrungen mit einem Ehrenamt haben oder sich erstmals dafür interessieren. Der Kurs ist KOSTENLOS // Die Teilnahmegebühr für beide Abende beträgt BETRAG//

((Referent:))

Nähere Informationen und Anmeldung telefonisch oder per E-MAIL unter TEL, E-MAIL

Wer ein Ehrenamt ausübt, hat mehr vom Leben. Studien zeigen, dass Menschen die im Gemeinwesen aktiv sind, zufriedener und gesünder sind. Besonders wichtig ist allerdings, das passende Ehrenamt zu finden, ohne Stress und Überforderung.

Im ersten Teil des Informationskurses gewinnt man einen Überblick über die Vielfalt der Einsatzmöglichkeiten. Was unterscheidet das freiwillige Engagement eigentlich von der Erwerbsarbeit oder der Pflege von Angehörigen?

Im zweiten Teil wollen wir der Frage nachgehen, welches freiwillige Engagement am besten zu den eigenen Vorstellungen und Wünschen passt. Dazu gehören auch gute Rahmenbedingungen wie Versicherungsschutz und Auslagenersatz. Welche Grenzen gilt es zu beachten?

Zum Schluss werden nützliche Tipps gegeben, wo man sich weiter informieren kann.

Für Getränke und einen kleinen Imbiss ist gesorgt.

Materialliste

Auf elektronischer Basis zum Ausdrucken:

- Handbuch im pdf-Format
- Pressemitteilung
- Steckbrief
- Suchprofil
- Powerpointvortrag „Sich engagieren – aber wie?!“ Einführung
- Powerpointvortrag „Ehrenamtsbaum“
- TN Liste
- Interessentliste Engagementberatung
- Ablaufplan für Referent/inn/en
- Definitionen Bürgerschaftliches Engagement / Ehrenamt / Selbsthilfe etc.
- Referentenblatt „Häufig gestellte Fragen“

Bei Kursdurchführung als Paket

Beim LBE können bei der lokalen Durchführung des Kurses die Broschüre „Engagiert in Bayern“ sowie die Standards der Freiwilligenarbeit für die TN kostenlos angefordert werden.