

Leitlinien

zum freiwilligen sozialen Engagement in Ravensburger Organisationen

Ehrenamtliche Arbeit ist freiwilliges soziales Engagement, das unbezahlt und ohne vertragliche Abhängigkeit innerhalb eines organisatorischen Rahmens stattfindet. Der Einsatz kann für eine kurzfristige oder langfristige Aufgabe erfolgen. Die folgenden Leitlinien sollen einen Rahmen für eine gelingende Zusammenarbeit von freiwillig Engagierten und Organisationen bieten.

1. Die organisatorischen Rahmenbedingungen sollten für bürgerschaftlich Engagierte erkennbar und nachvollziehbar sein. Nur so kann gewährleistet werden, dass Interessierte bereits im Vorfeld näher prüfen können, ob die gewählte Organisation ihren Vorstellungen entspricht.
2. Die Einsatzbereiche und Aufgaben der freiwillig Engagierten sollten eindeutig und transparent definiert werden. Dazu zählen auch die Beschreibung von Erwartungen der Einrichtungen an die Engagierten, die Abgrenzung von Haupt- und Ehrenamt, die Festlegung des zu erwartenden Zeitaufwandes und die Bereitstellung von Arbeitsmitteln. Es werden Absprachen getroffen, die beide Seiten zur Umsetzung und Einhaltung verpflichten. Im Regelfall wird eine feste hauptamtliche Ansprechperson benannt.
3. Um die Eignung des Engagierten zu überprüfen, sollte vorab ein Klärungsgespräch über Vorerfahrungen und bereits vorhandene Kenntnisse stattfinden. Hierbei legt die Organisation fest, ob für die Tätigkeit die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses notwendig ist. Weiterhin wird empfohlen eine schriftliche Vereinbarung über die Art und den Umfang der Tätigkeit, die Einhaltung der Schweigepflicht und die Dauer der Mitarbeit (ggf. mit Probephase) zu treffen. Nach 6 bis 12 Monaten sollte ein Auswertungsgespräch stattfinden.
4. Grundsätzlich unterliegt bürgerschaftliches Engagement keiner Entlohnung. Den Freiwilligen sollen jedoch durch die Tätigkeit keine Kosten entstehen. Daher sollten Fahrtkosten und sonstige Auslagen erstattet werden. Eine finanzielle Würdigung des Engagements im Rahmen der steuerfreien Übungsleiter- bzw. Ehrenamtszuschale (unter Beachtung des EStG §3 Nr. 26 und 26a) ist daher möglich. Je nach den Gepflogenheiten der Organisation können Übungsleiter- bzw. Ehrenamtszuschalen (unter Beachtung des EStG §3 Nr. 26 und 26a) bezahlt werden.
5. Bürgerschaftlich Engagierte müssen während ihrer Tätigkeit durch einen ausreichenden Versicherungsschutz (Haftpflicht- und Unfallversicherung) abgesichert sein. Im Falle eines Unfalls greift immer zuerst die private Unfallversicherung des ehrenamtlich Tätigen.
6. Anerkennung ist eine der wichtigsten Formen zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements. Daher wird jeder Organisation empfohlen, eine umfassende Anerkennungskultur zu entwickeln, um zu einer nachhaltigen Wertschätzung, Ermutigung und öffentlichen Sichtbarmachung des Engagements beizutragen.
7. Die Fortbildung der Freiwilligen ist ein wichtiger Bestandteil der Organisationsentwicklung. Unterstützung und Qualifizierung im freiwilligen Engagement sind Aufgaben des Personalmanagements.
8. Wo möglich, sollen ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen in organisatorischen, praktischen oder inhaltlichen Bereichen innerhalb der Einrichtung mitsprechen oder mitbestimmen können. Vor allem in ihrem Aufgabenbereich sollte ihnen Verantwortung und Mitgestal-

tung ermöglicht werden.

9. Auf Wunsch wird den ehrenamtlich Engagierten eine Bescheinigung über ihre geleistete Tätigkeit ausgestellt.