

DRK-Mindeststandards zur Arbeitsmarktneutralität in den gesetzlich geregelten Inlandsfreiwilligendiensten (FSJ und BFD)



Einleitung

Die öffentliche Wahrnehmung des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ), des Freiwilligen Ökologischen Jahres (FÖJ)¹ und des Bundesfreiwilligendienstes (BFD) ist in den letzten Jahren stetig gewachsen, u.a. durch die Einführung des altersoffenen BFD. Die Arbeitsmarktneutralität ist eine zentrale gesetzliche und zuwendungsrechtliche Vorgabe sowie Qualitätsmerkmal.

Die vorliegenden Mindeststandards sollen die DRK-Freiwilligendienstakteure (Träger, Einsatzstellen und Zentralstelle) bei der Einhaltung der Arbeitsmarktneutralität unterstützen sowie innerverbandliche Qualitätsstandards setzen. Die Sicherung der Arbeitsmarktneutralität, die wiederum Ressourcen benötigt, kann nur durch eine gemeinsame Kraftanstrengung der Träger, der Einsatzstellen und der Zentralstelle erreicht werden.²

1 Ausgangslage

Die Jugendfreiwilligendienste (JFWD) und der BFD sind Bildungs- und Orientierungsdienste. Zentrale Bestandteile sind:

- die an Lernzielen orientierte, in der Regel ganztägige, zeitlich befristete Hilfstätigkeit,
- der Einsatz in „gemeinwohlorientierten Einrichtungen“,
- die pädagogische Begleitung³ im Rahmen der 25 Seminartage in JFWD/BFD U27, bzw. 12 Seminartage im BFD Ü27, durch die Träger: Sie umfasst die individuelle Betreuung durch die pädagogischen Fachkräfte der Träger, die Seminararbeit sowie die fachliche Anleitung der Freiwilligen durch geeignetes Personal der Einsatzstelle.

Das Jugendfreiwilligendienstegesetz (JFDG) und das Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG) schreiben die Arbeitsmarktneutralität vor.⁴

2 Selbstverständnis

Freiwillige⁵ in den JFWD und im BFD werden im DRK arbeitsmarktneutral eingesetzt.

JFWD und BFD als Bildungsdienste und besondere Form des bürgerschaftlichen Engagements

JFWD und BFD sind wichtige Orientierungs- und Bildungszeiten für Freiwillige. Grundvoraussetzung ist die Selbstverpflichtung der Teilnehmenden aus freien Stücken. Durch die vertragli-

¹ FSJ und FÖJ werden in diesem Papier einheitlich als Jugendfreiwilligendienste (JFWD) bezeichnet.

² Diese Mindeststandards sollen nach abschließender Meinungsbildung im Verband um Ausführungen zu den „formale Qualifikationen“ ergänzt werden. Diese erste Fassung wurde im Rahmen der DRK-AG Arbeitsmarktneutralität von Trägervertreter*innen und dem DRK-Generalsekretariat erarbeitet.

³ Bezogen auf 12 Monate JFWD bzw. BFD.

⁴ Siehe jeweils § 3 Absatz 1 JFDG und BFDG. Ferner sind die für die FWD einschlägigen Gesetze, wie z. B. das Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz etc., die einschlägigen FSJ-Länderrichtlinien sowie die Vorgaben in den BFD-Anerkennungsrichtlinien für EST zu beachten.

⁵ Mit dem Begriff *Freiwillige* sind in diesem Dokument stets FSJler*innen; FÖJler*innen und BFDler*innen gemeint.

che Verbindlichkeit und den stattfindenden Nachteilsausgleich, u.a. im Rahmen des Taschengeldes, unterscheiden sie sich als besondere Form des bürgerschaftlichen Engagements vom klassischen Ehrenamt. Wir grenzen Freiwilligendienste in diesem Sinne transparent von Praktika, vom Niedriglohnsektor sowie von den Instrumenten der Arbeitsmarktförderung ab. Im Gegensatz dazu zeichnen sich die JFWD und der BFD durch die spezielle Mischung aus freiwilliger Teilnahme, persönlicher Orientierungsphase und Bildungsjahr in besonderen außerschulischen Lernsettings sowie begrenzter Verantwortungsübernahme in Situationen des Arbeitslebens und die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung aus. Hierin liegt auch das Potential der JFWD und des BFD für die Bildungs- und Lebensbiografien von Freiwilligen.⁶

Wir setzen das Trägerprinzip in den JFWD und im BFD um. Dadurch werden die pädagogische Begleitung sowie die kontinuierliche inhaltliche Vermittlung zwischen Einsatzstellen und Freiwilligen durch die Träger abgesichert. Die pädagogische Begleitung durch die Träger sichert die Durchführung der JFWD und des BFD gemäß den gesetzlichen Grundlagen und ist damit ein wichtiges Instrument zur Sicherung der Arbeitsmarktneutralität.

Mehrwert der JFWD und des BFD für Freiwillige im DRK

Der Mehrwert der JFWD und des BFD liegt in den positiven Effekten, die sie für die Bildungs- und Lebensbiografien von Freiwilligen haben - die besondere Mischung aus persönlich wichtiger Orientierungsphase und Bildungsjahr einerseits und Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung andererseits (siehe oben). Eine besondere Qualitätsdimension leitet sich auch aus ihrem Eigensinn mit einer Handlungslogik her, die unabhängig von den Arbeitsmarktprämissen ist. Dieser Eigensinn entzieht sich einer absoluten, ökonomischen Verwertungslogik. In der pädagogischen Begleitung durch die Träger wird dem durch die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Freiwilligen in den Einsatzstellen sowie in den Seminaren, durch die Wahl von Freiwilligensprecher*innen, die Durchführung eigener Projekte und weiterer Partizipationsmöglichkeiten entsprochen.⁷

Gesellschaftlicher Mehrwert und die Wertigkeit der Freiwilligendienste für den Verband im Bezug zur Arbeitsmarktneutralität

Der gesellschaftliche Mehrwert der JFWD und des BFD liegt in der nachhaltigen Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements im DRK.

Als Bildungs- und Lerndienst dienen die JFWD und der BFD zudem der Verbreitung und Förderung der Kenntnisse des humanitären Völkerrechts sowie der Grundsätze und Ideale der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung. Gleichzeitig dienen sie dem DRK als potentieller „Rekrutierungsort“ bei der Gewinnung von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen. Voraussetzung ist ein qualitativ hochwertiger Freiwilligendienst. Die Arbeitsmarktneutralität ist dafür eine wichtige Voraussetzung. Arbeitsmarktneutrale Freiwilligendienste sind auch eine wichtige Bereicherung der Qualität in den Einsatzstellen des DRK.

Die Bedeutung der „Zusätzlichkeit“ für die Freiwilligendienste

Die „Zusätzlichkeit“, drückt sich durch den unterstützenden Charakter der ausgeübten Tätigkeiten der Freiwilligen aus, die zum Gelingen der Aufgabenerfüllung der Einsatzstelle beitragen. Die JFWD und der BFD sind Bildungs- und Lerndienste. Das Lernen findet insbesondere auch im Dienstalltag statt. Dabei ermöglichen verantwortungsvolle, abwechslungsreiche und herausfordernde Hilfstätigkeiten nachhaltige Lernerfahrungen. „Arbeitsalltag“ darf in den Freiwilligen-

⁶ Für das FSJ: Liebig, Reinhard. 2007. Freiwilligendienste als außerschulische Bildungsinstitution für benachteiligte junge Menschen. Machbarkeitsstudie zu den individuellen und institutionellen Bedingungen des ESF-Programms „Kompetenzerwerb benachteiligter Jugendlicher im Rahmen eines FSJ/FÖJ“, in Auftrag gegeben und herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Dortmund, S. 12.

⁷ Papier zur Arbeitsmarktneutralität der verbandlichen Zentralstellen, März 2016, S. 2.

diensten ebenso erlebt werden, denn so kann die gesetzlich⁸ geforderte Beschäftigungsfähigkeit von Freiwilligen gefördert werden.

3 Indikatoren für die Einhaltung der Arbeitsmarktneutralität

Eine Orientierung für Kriterien der Arbeitsmarktneutralität in den JFWD und im BFD lässt sich aus den gesetzlichen Grundlagen⁹ ableiten. Ob eine mögliche Verletzung der Arbeitsmarktneutralität vorliegt, hängt entscheidend von der konkreten Ausgestaltung des Dienstverhältnisses im Einzelfall ab. Deshalb gibt es kein einfaches Kriterium, um die Arbeitsmarktneutralität in den JFWD und im BFD zu gewährleisten. Doch gibt es wertvolle Indikatoren, wann dies gegeben ist. Sie gelten formatübergreifend für die JFWD und den BFD und ermöglichen in der Gesamtschau Aussagen zur Einhaltung der Arbeitsmarktneutralität. Formatspezifische Unterschiede werden bei den einzelnen Indikatoren entsprechend berücksichtigt.

Diese nachfolgende Definition der Arbeitsmarktneutralität ist eine Konkretisierung der allgemeinen gesetzlichen Vorgaben im JFDG sowie im BFDG zur Unterstützung der praktischen Umsetzung.

1 Definition

*Fragestellung Indikator*¹⁰

Arbeitsmarktneutralität ist immer dann gegeben, wenn durch den Einsatz von Freiwilligen die Einstellung von neuen Beschäftigten nicht verhindert wird und keine Kündigung von Beschäftigten erfolgt.¹¹ Freiwillige verrichten überwiegend praktische Hilfstätigkeiten in gemeinwohlorientierten Einrichtungen, die an Lernzielen orientiert sind und ersetzen keine hauptamtlichen Kräfte.

Messbarkeit

- Einsatzstellen müssen gegenüber Trägern eine schriftliche Erklärung abgeben, dass die Arbeitsmarktneutralität eingehalten wird.¹²
- Träger und Einsatzstellen müssen im Rahmen der Akquise von Freiwilligen in ihrer Auserdarstellung arbeitsmarktneutral auftreten.

2 Abkömmlichkeit und Ersetzbarkeit¹³

Zwischen Einsatzstellen, Trägern und Freiwilligen herrscht ein Konsens über die Intention der JFWD und des BFD als soziales Bildungsjahr. Die Haltung zu dieser Kombination aus praktischem Lernen verbunden mit begleitender Seminararbeit ist von allen drei Vertragspartnern

⁸ Die Beschäftigungsfähigkeit ist im JFDG in § 5 Absatz 4 verankert, hingegen nicht im BFDG.

⁹ JFDG § 3 Abs. 1: Ein Freiwilligendienst wird als überwiegend praktische Hilfstätigkeit geleistet. BFDG § 3 Abs. 1: Der Bundesfreiwilligendienst ist arbeitsmarktneutral auszugestalten. BFDG § 2 Nr. 2 und JFDG § 2 Abs. 1: Freiwillige sind Personen ohne Erwerbsabsicht.

¹⁰ Die gesetzlichen und zuwendungsrechtlichen Vorgaben müssen bei allen Indikatoren berücksichtigt werden.

¹¹ Siehe BMFSFJ-Broschüre „Zeit, das Richtige zu tun. Freiwillig engagiert in Deutschland“, 2. Auflage, April 2014, S. 62

¹² Wenn dies nicht Bestandteil der Rahmenvereinbarung zwischen Träger und Einsatzstelle bzw. der Individualvereinbarung ist, ist diese zusätzliche Erklärung erforderlich.

¹³ einschließlich Dienstplanregelung, Verhältnis von hauptamtlichen Mitarbeiter*innen und Freiwilligen

positiv und wertschätzend. Die Teilnahme von Freiwilligen an Seminaren als Ort der Bildung und Begegnung ist selbstverständlich..

Fragestellung Indikator

Sagen Einsatzstellen die Teilnahme von Freiwilligen an Seminaren regelmäßig ab, weil sie unabkömmlich sind, dringlich gebraucht werden? Auch die Absage durch Freiwillige für Seminare kann der Tatsache geschuldet sein, dass Einsatzstellen deren Unabkömmlichkeit suggerieren. Wie stark sind Einsatzstellen auf den Einsatz von Freiwilligen angewiesen, wie werden sie im Krankheits- oder Urlaubsfall ersetzt? Wo tauchen Freiwillige in Dienst-, Einsatz- oder Schichtplänen auf, werden sie unterschiedslos als Vollzeit- oder Teilzeitarbeitskraft geführt?

Messbarkeit

- Die Einsatzstellen ermöglichen den Freiwilligen mindestens die Teilnahme an den gesetzlich vorgeschriebenen 25 Seminartagen in den JFWD und im BFD U27, bzw. an mindestens einem Bildungstag pro Monat im BFD Ü27.
- Freiwillige werden als Hilfskraft, z.B. in den Dienst-, Einsatz- oder Schichtplänen organisatorisch berücksichtigt, aber nicht als Vollzeit- oder Teilzeitarbeitskraft geführt.
- Freiwillige werden als Freiwillige bezeichnet oder mindestens als z.B. FSJler*in/ FÖJler*in/BFDler*in und erscheinen so, z.B. auf Namensschildern, Dienstplänen, Mitarbeiterinfos usw.
- Per Vereinbarung sind die Dauer des Freiwilligendienstes und seine Beendigungsmodalitäten (z.B. Aufhebung, Kündigung) zwischen den Vertragspartnern geregelt. Ergibt sich aber im Laufe des Jahres eine Veränderung bei Freiwilligen dahingehend, dass diese Beendigungsmodalitäten nicht eingehalten werden können, so wird das vorzeitige Ausscheiden bei den JFWD durch die Einsatzstelle und den Träger bewilligt. Beim BFD ist zu berücksichtigen, dass das BAFZA final über Kündigungen und Aufhebungen entscheidet.
- Unentschuldig versäumte Seminartage müssen nachgeholt werden. Freiwillige werden dafür in Absprache mit ihren Einsatzstellen freigestellt.
- Ein ärztlich bescheinigter Krankheitstag gilt als anrechenbarer Seminartag. Eine erneute Einplanung in ein Ersatzseminar kann dennoch sinnvoll sein.
- Einsatzstellen stellen die Freiwilligen für Hospitationen oder Bewerbungsgespräche mindestens für einen Tag frei. In der Regel geschieht dies unabhängig vom gesetzlichen Urlaubsanspruch.

3 Projektarbeit

Einsatzstellen unterstützen Freiwillige bei der Realisierung von Projekten zusätzlich zu den vorgeschriebenen Seminartagen¹⁴. Die Einsatzstelle unterstützt die Freiwilligen zudem in deren persönlicher Entwicklung und Engagement durch die Ermöglichung von Freistellungen für Vorstellungsgespräche und Informationsveranstaltungen von z.B. Universitäten, oder als Teamer*innen bei z.B. Freizeiten, für die bei hauptamtlichen Mitarbeitenden ein Anspruch auf Sonderurlaub besteht. Dieses „Nehmen und Geben“ führt zu einer hohen Motivation der Freiwilligen und stärkt die Identifikation mit der Einsatzstelle sowie die Weitergabe der positiven Erfahrungen an potentielle Nachfolger*innen.

Fragestellung Indikator

Dürfen Freiwillige kein eigenverantwortliches Projekt realisieren? Werden zur Begründung durch Einsatzstellen Zeitmangel und mangelnde Möglichkeiten angeführt?

¹⁴ Es handelt sich um Projekte, die einen Bezug zum Einsatzbereich haben.

Messbarkeit

- Auf Wunsch der Freiwilligen kann eine zusätzliche zwischen der Einsatzstelle, dem Freiwilligem und dem Träger verabredete Projektarbeit in der Einsatzstelle initiiert und begleitet werden.
- Sollten sich während des Einsatzes besondere Gelegenheiten einer Teilnahme außerhalb der Seminare, z.B. an Gruppensprecherveranstaltungen, als Botschafter*innen, Mithilfe bei der Öffentlichkeitsarbeit ergeben, so stellen Einsatzstellen die Freiwilligen für diese Zeit frei.

4 Einsatzfähigkeitsbeschreibung

Eine u.a. an den Bedürfnissen und Interessen von Freiwilligen orientierte Einsatzfähigkeitsbeschreibung ist ein wichtiger Gradmesser für die Einhaltung der Arbeitsmarktneutralität. Sie definiert die überwiegend praktische Hilfstätigkeit und die Partizipations- und Gestaltungsmöglichkeiten für Freiwillige. Durch regelmäßige Kontakte zu den Einsatzstellen stellen die Träger die Realisierung der JFWD und des BFD entsprechend der Einsatzfähigkeitsbeschreibung sicher.

Fragestellung Indikator

Wie starr ist die Tätigkeit von Freiwilligen im Vorfeld definiert und festgeschrieben? Wie offen sind Einsatzstellen für individuelle Bedürfnisse und Interessen?

Messbarkeit

- Für jeden Einsatzplatz einer Einsatzstelle muss beim jeweiligen Träger eine Einsatzfähigkeitsbeschreibung vorliegen. Diese sollte Aussagen zur Bedarfsstruktur/Zielgruppe, zu Anforderungen, den Tätigkeitsbereichen und Lernfeldern, den Partizipations- und Gestaltungsmöglichkeiten, der Anleitung sowie eventuellen Einschränkungen bei den möglichen Tätigkeiten enthalten.

5 Dienstzeit, Überstunden und Freizeit inklusive Nachtschicht, Wochenend-Einsatz

Die JFWD und der BFD sollen den Teilnehmer*innen unter realistischen Bedingungen Arbeitsfelder präsentieren, in denen sie sich ausprobieren können. Freiwillige nehmen an den Arbeitsprozessen der Mitarbeiter*innen analog zu deren Arbeitszeitmodellen teil. Das Erlernen von Prozessen, wie Beantragung von Urlaub, Meldung von Krankheitstagen sowie das Erfassen und der verantwortungsbewusste Umgang mit Arbeitszeit, steht dabei im Vordergrund. So finden die Wünsche von Freiwilligen bei der Dienstplangestaltung Berücksichtigung. Auch erfahren sie den Umgang mit und die Einteilung von eigenen Kräften durch eine vernünftige Life-Work-Balance, z.B. durch eine adäquate Einteilung der Urlaubstage.

Fragestellung Indikator

Wie viele Stunden engagieren sich die Freiwilligen täglich, wie viele wöchentlich, wie oft an den Wochenenden? Wird ihnen ermöglicht ihren Urlaub in vereinbarten Zeiten zu nehmen? Hat die pädagogische Begleitung in den Einsatzstellen die „Arbeitszeitkonten“ im Blick und greift ggf. korrigierend ein?

Messbarkeit

- Freiwilligen wird die Teilnahme an Wochenend-, Feiertags- und Schichtdiensten unter Berücksichtigung des Jugendarbeitsschutzgesetzes sowie des Arbeitszeitgesetzes grundsätzlich ermöglicht.
- Bei einem von Freiwilligen gewünschten Nachtdienst muss zusätzlich sichergestellt sein, dass sie im Unterschied zu den hauptamtlich Beschäftigten nicht ausschließlich Nachtdienst leisten sowie, dass sie die für den Einsatz erforderlichen Voraussetzungen mitbringen und eine Betreuung bzw. Anleitung während des Nachtdienstes sichergestellt ist.

- Plus- bzw. Minusstunden sind grundsätzlich zu vermeiden.

6 Aufgabenqualität

Um die Erwartungen der Freiwilligen zufrieden zu stellen, sollte ein ausgewogenes Verhältnis von definierten Hilfstätigkeiten und selbst gewählten, eigenverantwortlichen Tätigkeiten gegeben sein. Um eine an den Teilnehmenden orientierte und ausgewogene Aufgabenqualität sicher zu stellen, ist die Schaffung von Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit von Trägern und Einsatzstellen erforderlich. Die gegenseitigen Erwartungen sowie die Rahmenbedingungen für einen Einsatzplatz sind zwischen Trägern und Einsatzstellen sorgfältig abzuklären.

Fragestellung Indikator

Berichten Freiwillige regelmäßig und dauerhaft von Überforderung bzw. von Unterforderung? Welche Unterstützung erfahren sie, um übertragene Aufgaben erfolgreich zu bewältigen? Wie fehlerfreundlich sind Einsatzstellen? Gibt es in der Einsatzstelle eine signifikant hohe Abbrecherquote?

Messbarkeit

- Die Einsatzstellen stellen eine kontinuierliche, fachliche und individuelle Begleitung von Freiwilligen in den Einsatzstellen durch Anleiter*innen sicher.
- Einsatzfähigkeitsbeschreibungen sollen die überwiegend praktische Hilfstätigkeit und die Partizipations- und Gestaltungsmöglichkeiten für Freiwillige definieren.
- Die Träger stellen durch regelmäßige Kontakte mit den Einsatzstellen die Realisierung von JFWD/BFD mindestens entsprechend der Einsatzfähigkeitsbeschreibung sicher. Regelmäßige Kontakte bedeuten, dass die Träger mindestens einmal jährlich alternativ im Rahmen von Vor-Ort-Besuchen oder Telefonaten Kontakt zu ihren Einsatzstellen haben.
- Die Träger führen mindestens einmal jährlich Veranstaltungen für Einsatzstellen durch.

7 Lernzielorientierung innerhalb und außerhalb der Seminare

Im Rahmen der Persönlichkeitsentwicklung der Freiwilligen erfolgt der Erwerb von sozialen, fachlichen und gesellschaftlichen Kompetenzen sowie der Kommunikations-, Konflikt- und Teamfähigkeit nicht nur in Bildungsseminaren, sondern auch in den Einsatzstellen. Zum Erwerb dieser Schlüsselkompetenzen sind Lernzielerfassungen ein probates Medium. Die Träger begleiten dieses Verfahren im Rahmen der Zeugniserstellung sowie der Auswertung der Evaluation (rückblickende Zufriedenheitsabfrage bei Freiwilligen) zur Weiterentwicklung der Qualität.

Fragestellung Indikator

Kommen Lernzielerfassungen in den Einsatzstellen zur Anwendung?

Messbarkeit

- Freiwillige und Einsatzstellen formulieren gemeinsam Lernziele bzw. Entwicklungsziele zu Beginn des Freiwilligendienstes. Diese werden gemeinsam mit dem Träger oder der Einsatzstelle im Verlauf des Dienstes überprüft und dokumentiert.
- Zum Ende des Dienstes erfolgt eine zusammenfassende Abschlussbeurteilung durch die Anleiter*innen, die von den JFWD-/BFD-Trägern, oder den Einsatzstellen im BFD, in einem Zeugnis u.a. mit berufsqualifizierenden Merkmalen zusammengefasst wird.
- Durch die Träger findet eine Zufriedenheitsabfrage bei den Freiwilligen zu wichtigen Fragen statt. Diese bezieht sich sowohl auf einzelne Seminare als auch auf das Einsatzjahr und den gesamten Dienst. Inhalte sind u.a.:
 - Zielerreichung des Freiwilligendienstes
 - Qualität der eigenen Tätigkeit

- Entwicklung der eigenen Kompetenzen
- Verwirklichung von Interessen und Partizipation
- Klima in der Einsatzstelle und Anerkennung der persönlichen Leistung
- Zufriedenheit mit der Anleitung in der Einsatzstelle und der persönlichen Begleitung durch den Träger
- Zufriedenheit mit der Seminararbeit
- Zufriedenheit mit dem Bewerbungs- und Vermittlungsverfahren.

8 Qualität der Begleitung

Neben einer beruflichen Orientierung eröffnen Freiwilligendienste vielfältige Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe und bieten Anregungen, wie Freiwillige aktiv Einfluss auf Prozesse und Problemlösungen nehmen können. Träger und Einsatzstellen haben dabei unterschiedliche Formen des Einwirkens, um diese Aspekte der JFWD und des BFD erfolgreich zu gestalten. Ohne intensive Begleitung der Freiwilligen durch alle Beteiligten wird sich der Erfolg nicht oder nur schlecht einstellen.

Fragestellung Indikator

Wie gut ist die Begleitung von Freiwilligen, wie oft treffen sich Freiwillige und die pädagogische Begleitperson der Einsatzstelle. Findet tatsächlich eine Begleitung statt oder existiert sie nur auf dem Papier?

Messbarkeit

- Anleitungs- und Praxisreflexionsgespräche finden in den Einsatzstellen regelmäßig sowie geplant statt und werden entsprechend in der Einsatzstelle dokumentiert. Durch die Träger werden Praxisreflexionsgespräche im Rahmen der Seminare durchgeführt
- Wenn mehrere Freiwillige in einer Einsatzstelle eingesetzt sind, können die Gespräche als Gruppengespräche organisiert sein.
- Wesentliche Verabredungen werden dokumentiert.
- Mindestens zur Mitte des Freiwilligendienstes gibt es ein dokumentiertes Einzelreflexionsgespräch. Es existiert in den Einsatzstellen ein Konzept für die Gespräche, welche sich an Lernzielen orientieren.
- In den Einsatzstellen gibt es Einarbeitungspläne. Der Nachweis über die erfolgte Einarbeitung ist durch die Träger oder die Einsatzstellen, z.B. in Form einer Einarbeitungsscheckliste oder eines Lernzielbuches, vorzuhalten.
- Im Krisenfall, z.B. aufgrund von Unter- bzw. Überforderung einer/s Freiwilligen, erfolgt eine unmittelbare Klärung durch den Träger mit der Einsatzstelle und dem/der Freiwilligen.

9 Team und Einzelarbeit

Freiwillige sind in die Teams der jeweiligen Einsatzstelle eingebunden. Freiwillige, die allein gelassen werden, haben keinen kollegialen Austausch. Sie erfahren kein unmittelbares Feedback und können weniger informelle Lernerfahrungen sammeln.

Fragestellung Indikator

Wie stark werden Freiwillige allein gelassen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben? Wie sehr sind sie im Austausch mit anderen Mitarbeiter*innen und Teil eines Teams?

Messbarkeit

- Jede Einsatzstelle verfügt über eine qualifizierte fachliche Anleitung, die die Freiwilligen fachlich und persönlich betreut.

- Freiwillige verrichten Tätigkeiten möglichst im Team zusammen mit anderen Kolleg*innen.
- Freiwillige werden aktiv ins Team eingebunden. Sie nehmen an Teambesprechungen und Übergaben teil oder werden, wenn nicht anders möglich, nachträglich über alle notwendigen Sachverhalte informiert, die für das reibungslose und erfolgreiche Engagement in ihrer Einsatzstelle relevant sind.

10 Verantwortungsübernahme

Es ist wichtig, dem Spannungsverhältnis zwischen einem gelingenden JFWD/BFD, der die Interessen von Freiwilligen berücksichtigt und einem arbeitsmarktneutral, sich auf die „Hilfstätigkeit“ beschränkenden JFWD/BFD, gerecht zu werden.

Fragestellung Indikator

Sind Freiwillige zeitweise alleine in Einsatzstellen eingesetzt? Ist dies als Ausnahmesituation beschrieben, die individuell begründbar und im Vorfeld zu vereinbaren ist?

Messbarkeit

- In der Einsatzfähigkeitsbeschreibung ist dokumentiert, unter welchen Voraussetzungen Freiwillige ausnahmsweise und individuell begründbar allein in der Einsatzstelle tätig sein dürfen.

11 Beteiligung des Betriebs- oder Personalrates der Einsatzstelle

Eine relevante Instanz in der Beurteilung des Einsatzes von Freiwilligen kann die betriebliche Arbeitnehmervertretung sein. Ihre Beteiligung ist ein wichtiger Gradmesser für die Einsatzstellenanerkennung in den JFWD und im BFD.

Fragestellung Indikator

Wird der Betriebsrat/Personalrat der Einsatzstelle beim Einrichten von Freiwilligendienstplätzen beteiligt¹⁵?

Messbarkeit

- Der Betriebsrat/Personalrat der Einsatzstelle wurde nachweislich beteiligt.
- Zustimmung oder Bedenken sind beim Träger oder bei der Einsatzstelle dokumentiert.¹⁶
- Wenn kein Betriebsrat/Personalrat vorhanden ist, bestätigt die Einsatzstelle dem Träger schriftlich, dass die Arbeitsmarktneutralität eingehalten wird.

12 Indikatoren zur Abgrenzung BFD Ü27 von Instrumenten der Arbeitsmarktförderung

Die Öffnung des BFD für ältere Freiwillige ist eine Bereicherung für die Freiwilligendienste. Der altersoffene BFD Ü27 wird im Gegensatz zum klassischen Ehrenamt immer häufiger auch von erwerbslosen Menschen genutzt. Wird über Träger/Einsatzstelle ein Einsatz vermittelt, der mit einer SV-pflichtigen Erwerbstätigkeit vergleichbar ist, werden mögliche Erwartungen der Freiwilligen auf eine mögliche anschließende Festanstellung bedient. Frustrationen und Konflikte mit der Einsatzstelle sind vorprogrammiert. Erwartungen, die in Richtung einer Integration in

¹⁵ Das AG Ulm hat in seinem Urteil von 2012 (Az. 7 BV 10/11) ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zumindest für den BFD grundsätzlich bestätigt. Der Betriebsrat müsse seine mögliche Verweigerung aber glaubhaft und nachvollziehbar darlegen; Quelle: Beck'scher Kompakt-Kommentar zum BFDG, § 3 Rdnr. 128 ff.

¹⁶ Quelle: entnommen bzw. angelehnt an den Anerkennungsantrag des BAFzA für BFD-Einsatzstellen, siehe unter: <http://www.bundesfreiwilligendienst.de/service/downloads.html>

den 1. Arbeitsmarkt gehen (einschließlich der Frage nach einer späteren regulären Beschäftigung bei der Einsatzstelle), müssen von Beginn an thematisiert werden. Es ist zu verdeutlichen, dass das Ziel des BFD nicht die Eingliederung in Arbeit ist und es sich auch nicht um eine Maßnahme der Arbeitsförderung handelt. Gleichzeitig sollen die Angebote im BFD für erwerbslose Menschen in den Einsatzstellen sowie im Rahmen der pädagogischen Begleitung als auch die Kommunikation in Bezug auf Erwartungen und Motivationen so verbessert werden, dass diese den BFD als sinnvoll erleben und mögliche realistische Perspektiven für die Zeit nach dem BFD gemeinsam erörtert werden können.

Fragestellung Indikator

Wurden bereits im Erstkontakt durch Träger und Einsatzstellen die Motivation und Erwartungen der potentiellen Freiwilligen erfragt? Wurden die Chancen und Grenzen des BFD dabei klar vermittelt?

Messbarkeit

- In der Erstberatung wurden durch den Träger bzw. die Einsatzstelle Chancen und Grenzen des BFD klar vermittelt.
- Die Freiwilligen wurden nicht von Arbeitsagenturen dazu gedrängt oder verpflichtet einen BFD zu leisten. Die Ableistung des BFD fließt nicht in Eingliederungsvereinbarungen zwischen Jobcentern und Freiwilligen ein.
- Der Träger entwickelt biografisch passende Bildungscurricula für die lebensälteren Freiwilligen. Der praktische Einsatz in der Einsatzstelle muss den Freiwilligen ausreichend Freiräume bieten, um Ideen, persönliches Engagement sowie eigene Kompetenzen einzubringen.
- Die Indikatoren zur „Abkömmlichkeit und Ersetzbarkeit“¹⁷ werden für diese Zielgruppe besonders berücksichtigt.
- Die Auswahl der Freiwilligen durch die Einsatzstelle erfolgt unabhängig von deren fachlicher Qualifikation.
- Freiwillige sollten keine höhere auf den Einsatzbereich bezogene fachliche Qualifikation, als die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen in der Einsatzstelle haben.

¹⁷ Siehe oben unter Punkt 3.2

www.freiwilligendienste.drk.de

Deutsches Rotes Kreuz e.V.

Generalsekretariat

Team Hauptaufgabenfelder, Ehrenamt, Leistungsfragen, Projekte

Carstennstr. 58
122015 Berlin

Telefon: +49 30 85 404-0
Telefax: +49 30 85 404-431

Leitung

Matthias Betz – stellv. Teamleiter

Fachverantwortung

Dörte Lüdeking – Referentin für die DRK-Freiwilligendienste
Thomas Bibisidis – Referent für die DRK-Freiwilligendienste

Fotos

DRK, A. Zelck
DRK, J. F. Müller

Stand

Oktober 2016

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend