

CHARTA – Engagementfreundliche Einrichtung (CEE)

Vorbemerkung

Die hier vorgelegte „Charta für engagementfreundliche Einrichtungen“* wurde vom AKTIVOLI-Landesnetzwerk Hamburg in Abstimmung mit dem DGB Hamburg erarbeitet und wird vom Hamburger Fachkräftenetzwerk – dem Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – unterstützt.

Sie formuliert Hinweise und Regelungen für die Gestaltung und Ordnung eines konstruktiven und wertschätzenden Miteinanders von bezahlten, beruflichen Mitarbeitenden und freiwillig Engagierten** in einer Einrichtung. Unsere langjährigen Erfahrungen zeigen, dass eine klare Aufgabenzuschreibung und damit auch Aufgabentrennung, die Würdigung der jeweiligen spezifischen Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sowie die ausdrückliche Wahrung der spezifischen

Rechte und Pflichten von hauptamtlichen Mitarbeitenden auf der einen und der freiwillig Engagierten auf der anderen Seite zu den Kernvoraussetzungen eines gelingenden und für alle Beteiligten befriedigenden Miteinanders in einer Einrichtung gehören.

Die Charta versteht sich als Angebot zur fachlichen Reflexion und Diskussion zwischen Geschäftsführung/Leitung, hauptamtlichen Mitarbeitenden und Freiwilligen. Wir empfehlen sie als Selbstverpflichtung, Leitlinie und Grundlage für die gelingende, konstruktive und wertschätzende Zusammenarbeit aller für die gemeinsamen Ziele und Aufgaben der Einrichtung – als Ausdruck der bewusst gestalteten und geordneten Förderung des Engagements der beruflichen Mitarbeitenden sowie der Freiwilligen.

*Einrichtung meint hier vor allem gemeinnützige Organisationseinheiten in öffentlicher oder privater Trägerschaft, wo hauptamtliche Mitarbeitende und freiwillige Engagierte im operativen Bereich gemeinsam bestimmte Zielgruppen (z.B. Kinder und Jugendliche, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen usw.) begleiten oder betreuen oder im Engagement für die Stadtentwicklung, den Natur-, Umwelt- oder Katastrophenschutz, der Gesundheitsförderung, Flüchtlingshilfe, Bildung, Kultur usw. zusammenarbeiten und für das Gemeinwohl wirken. Die Kammern und die öffentlich-rechtlichen Verbände folgen ihrem festgelegten Reglement, wobei ein positiver Bezug auf diese Charta möglich ist.

**Zur hier verwendeten Begrifflichkeit: Wir sprechen in diesem Text der Einfachheit halber durchgehend von „Freiwilligen“ und „freiwilligem Engagement“ und meinen hiermit auch alle Formen des „Ehrenamtes“ bzw. des „ehrenamtlichen Engagements“. Ausdrücklich nicht gemeint sind die Teilnehmenden der sogenannten Freiwilligendienste (Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges Soziales Jahr usw.), da hier die ‚Dienstleistenden‘ Art, Umfang und Aufgabenstellung ihres ‚Dienstes‘ nur eingeschränkt selbst bestimmen können. Sie ‚leisten‘ ihren ‚Dienst‘ oft weisungsgebunden, übernehmen regelhafte Aufgaben und werden durch Aufwandsentschädigungen, Taschengeldregelungen und ggf. Stellung bzw. Bezuschussung der Unterkunft monetär und durch Sachleistungen entlohnt. Damit können sie nicht als Freiwillige im Sinne dieser Charta verstanden werden.

Charta für engagementfreundliche Einrichtungen

Die bei uns tätigen Mitarbeiter/innen, alle Hauptamtlichen und freiwillig Engagierten, sind die wertvollste Ressource für unsere Einrichtung bzw. für unsere Organisation. Eine hohe Arbeitszufriedenheit und gute Engagementbedingungen sind für unsere Klienten bzw. Kunden von hohem Wert und damit für unseren Erfolg unverzichtbar – ebenso wie

die positive Identifikation mit unserer Einrichtung bzw. unserer Organisation und deren Zielen.

Die Geschäftsführung und die Leitung unserer Einrichtung bzw. Organisation verpflichten sich deshalb, folgende Grundsätze einzuhalten:

1. Freiwilliges Engagement ersetzt keine hauptamtlichen Arbeitskräfte

Die hauptamtlichen Beschäftigten haben Anspruch auf den Schutz ihres Arbeitsplatzes und die Anerkennung ihrer fachlichen Profession. Freiwilliges Engagement ermöglicht zusätzliche, anderweitig nicht umsetzbare Leistungen für Klienten und Einrichtung. Freiwillig Engagierte dienen nicht der Kosteneinsparung. Daher sind auch öffentliche Auftraggeber gehalten, freiwilliges Engagement nicht als quantifizierbaren Eigenanteil zur Voraussetzung für eine finanzielle Förderung bzw. Mittelvergabe auszusprechen, sondern als Qualitätsmerkmal einer Einrichtung oder eines Projektes besonders zu berücksichtigen und zu fördern.

2. Beteiligung der Hauptamtlichen bei Planung und Konzeption von Engagementfeldern für freiwillig Engagierte

Von Anfang an sind die hauptamtlichen Arbeitskräfte mit ihren fachlichen Kompetenzen und ihren Kenntnissen der arbeitstechnischen Abläufe miteinzubeziehen, wenn Engagementfelder für Freiwillige definiert, geplant oder verändert werden. Dabei sind auch die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessensvertretungen zu beachten.

3. Der Umgang zwischen Hauptamtlichen und freiwillig Engagierten ist geprägt von Vertrauen und gegenseitiger Wertschätzung

Engagementkultur meint nicht nur die Art und Weise, wie eine Einrichtung oder Organisation mit Hauptamtlichen und freiwillig Engagierten umgeht, sondern auch, wie Hauptamtliche und freiwillig Engagierte miteinander umgehen. Die Einrichtung bzw. die Organisation schafft die Voraussetzungen, damit Hauptamtliche und freiwillig Engagierte mit gegenseitiger Wertschätzung, auf Augenhöhe, kollegial und vertrauensvoll zusammenarbeiten können.

4. Freiwilligenkoordinator/-innen / Freistellung und Qualifizierung

Als Ansprechpartner/-in sowie für die Begleitung und Koordination der freiwillig Engagierten ist ein/e hauptamtliche/r Mitarbeiter/-in als Freiwilligenkoordinator/-in zuständig. Diese Aufgabe wird in die Arbeitsplatzbeschreibung aufgenommen. Je nach Organisationsstruktur sowie Verweildauer und Aufgabenprofil der Freiwilligen ist hierfür unterschiedlich viel Zeit einzuplanen. Als Richtwert in vielen Einrichtungen gilt, dass es ab 150 Stunden monatlich freiwilliger Tätigkeit eine/n Freiwilligenkoordinator/-in geben

sollte. Die Freiwilligenkoordinator/-innen werden durch Schulungen auf diese Aufgabe umfassend vorbereitet.

5. Eigenwert der freiwillig Engagierten

Die freiwillig Engagierten übernehmen selbstbestimmt, in Ergänzung zur bezahlten Arbeit, gewählte oder ihnen übertragene Tätigkeiten, die für die Klienten bzw. Kunden oder für die Einrichtung bzw. Organisation einen hohen Wert haben, aber nicht durch Hauptamtliche zu leisten sind. Sie bringen sich mit ihren Talenten und Erfahrungen ein, gestalten aktiv mit und sind mit ihrem kritischen Blick von außen eine wertvolle Bereicherung. Die Freiwilligen erhalten eine angemessene, individuelle Anerkennung durch das Unternehmen bzw. die Organisation. Nach Möglichkeit können freiwillig Engagierte außerdem öffentliche Anerkennung für ihr Engagement erfahren, indem z.B. die Einrichtung bzw. Organisation eine Teilnahme an den Anerkennungsformen der Stadt, der Verbände und der Medien vermittelt.

6. Vereinbarungen mit freiwillig Engagierten

Mit jedem Freiwilligen, der oder die sich kontinuierlich, verbindlich und regelmäßig in den

Strukturen und Projekten unserer Einrichtung bzw. Organisation engagiert, wird eine Vereinbarung getroffen. Diese kann z.B. die wechselseitigen Rechte und Pflichten sowie den Engagementbereich mit Zeitumfang, interne Abläufe, Versicherungsfragen, die Erstattung von Fahrtkosten und Auslagen, die Schweigepflicht, die Beendigung des Engagements, den Ausschluss von arbeitsrechtlichen Ansprüchen u.a. regeln.

Freiwillige erhalten auf Wunsch eine detaillierte schriftliche Bestätigung ihrer Tätigkeit oder den „Hamburger Nachweis über bürgerschaftliches Engagement“.

7. Versicherung der Freiwilligen

Alle freiwillig Engagierten sind während ihres Engagements in der Einrichtung bzw. in der Organisation sowie auf dem direkten Weg zwischen ihrem Wohnort und dem jeweiligen Einsatzort unfall- und haftpflichtversichert.

8. Kosten- und Auslagenerstattung

Alle freiwillig Engagierten leisten ihr Engagement unentgeltlich. Auslagen und Aufwendungen werden vereinbarungsgemäß (Punkt 6) erstattet.

Für die Geschäftsführung / den Vorstand:

Für den Betriebsrat / die Mitarbeitervertretung: