

Inhalt

1. Arbeitsmarktneutralität in Freiwilligendiensten	1
1.1. Freiwilligkeit und Zusätzlichkeit	2
1.2. Interessenswahrung durch Mitarbeitervertretung.....	2
2. Prüfkriterien für die Praxis - Abgrenzung von Freiwilligenplatz und Arbeitsplatz ...	3
2.1. Formale Arbeitsmarktneutralität.....	3
2.2. Dienstzeit und Freizeit	3
2.3. Abkömmlichkeit und Ersetzbarkeit.....	4
2.4. Tätigkeitsbeschreibung	5
2.5. Aufgabenqualität	5
2.6. Pädagogische Begleitung.....	5
2.7. Partizipation.....	6
2.8. Verantwortungsübertragung	6
2.9. Projektarbeit	7
2.10. Engagementorientierung	7
2.11. Abgrenzung von Instrumenten der Arbeitsmarktförderung.....	7

Arbeitsmarktneutralität ist in den Freiwilligendiensten eine rechtliche Vorgabe.

Die Freiwilligendienste sind gemäß gesetzlicher Grundlage bzw. Richtlinie arbeitsmarktneutral umzusetzen. Die Tätigkeiten der Freiwilligen* sollen zusätzlich sein, durch den Einsatz von Freiwilligen* darf kein Arbeitsplatz abgebaut werden, der Abbau eines Arbeitsplatzes kompensiert werden oder die Schaffung eines Arbeitsplatzes verhindert werden.

1. Arbeitsmarktneutralität in Freiwilligendiensten

Den rechtlichen Anspruch umzusetzen, ist im Verhältnis von Einsatzstellen, Freiwilligen* und Trägern die Aufgabe der Träger. Träger haben keine Kontrollmöglichkeiten über die Unternehmensentwicklung und die ökonomischen Potenziale einer Einsatzstelle. Träger können die Arbeitsmarktneutralität in einer Einsatzstelle nur nach Kriterien prüfen, die -nach außen hin sichtbar- auf eine Abgrenzung der Freiwilligendienste von bezahlter Arbeit zielen.

Es ist das primäre Interesse der Träger, dass der Einsatz der Freiwilligen* in der Verbindung von Bildung, Orientierung und Engagement erfolgt. Aus diesem Anspruch ergeben sich positiv von Arbeitsverhältnissen abzugrenzende Inhalte, die den Freiwilligendienst kennzeichnen. Sie gelten sowohl für den Einsatz von Jugendlichen* wie auch von lebensälteren Freiwilligen*. Gleichwohl ist zu

konstatieren, dass aufgrund der biografischen Situation im Bereich der Jugendfreiwilligendienste der Grundsatz der Arbeitsmarktneutralität einfacher einzulösen ist, da hier in der Regel weder eine berufliche Qualifizierung vorliegt, noch die Freiwilligen* vorab in namhafter Zahl erwerbstätig oder -suchend sind.

1.1. Freiwilligkeit und Zusätzlichkeit

Freiwillige* entscheiden sich aus freien Stücken dafür, sich mindestens sechs Monate und zwischen 20 und (ab Jahrgang 24/25) 35 Stunden wöchentlich in einer gemeinwohlorientierten Einrichtung zu engagieren. Freiwilligendienste sind wegen ihres besonderen Charakters abzugrenzen von Arbeitsverhältnissen und Ehrenamtlichkeit. Zwar stellen sie eine spezifische Form des Engagements dar; durch die qua Dienstform eingegangene vertragliche Verbindlichkeit und die durch die Taschengeldzahlung stattfindende Monetarisierung unterscheiden sie sich jedoch vom klassischen Ehrenamt und Engagement, ohne dass sie deswegen Beschäftigungsverhältnissen gleichzusetzen wären.

Einsatzstellenbefragungen zeigen, dass die Motivation, mit Freiwilligen* zu arbeiten, häufig die ist, dass entweder zusätzliche Aufgaben sonst nicht bearbeitet werden könnten, oder unmittelbarer eine zusätzliche Arbeitskraft* gebraucht wird, die jedoch - so der naheliegende Schluss - aufgrund mangelnder Haushaltsmittel oder einer wie auch immer gearteten Budgetierung nicht eingestellt werden kann. Der Einsatz von Freiwilligen* erfolgt also durchaus als Hilfskonstruktion zur Behebung eines Mangels an bezahlter Arbeit. Ausnahmen stellen die Fälle dar, in denen temporäre zusätzliche Aufgaben durch Freiwillige* realisiert werden. Auch stellt sich die Frage, wie lange sich die Zusätzlichkeit einer Freiwilligentätigkeit aufrechterhalten lässt bzw. wann diese eigentlich als institutioneller Standard gelten kann.

Bei berechtigter Kritik ist nicht zu leugnen, dass die Ausgangssituation für alle Beteiligten* einen Nutzen hat. Einrichtungen gewinnen zusätzliche Unterstützung, Freiwillige* übernehmen verantwortungsvolle, praxisorientierte Aufgaben. Sie werden tatsächlich und augenscheinlich gebraucht, somit mehrheitlich auch wertgeschätzt und können ihren Dienst unter einem Ernstcharakter durchführen – mithin ein wichtiger Faktor, wenn es darum geht, dass der Freiwilligendienst auch dazu genutzt werden soll, eine berufliche Orientierung zu gewinnen.

1.2. Interessenswahrung durch Mitarbeitervertretung

Eine wichtige Instanz in der Beurteilung des Einsatzes von Freiwilligen* kommt der betrieblichen Mitarbeitervertretung zu. Im BFD ist die Mitarbeitervertretung Bestandteil des Verfahrens in der Anerkennung von Einrichtungen als Einsatzstellen. Ihre Stellungnahme für oder gegen die Einrichtung von Freiwilligenplätzen ist zwar nicht bindend, hat jedoch Einfluss auf die Entscheidung der Anerkennungsbehörde. Gleiches sehen wir für die Schaffung von Freiwilligenplätzen im FSJ vor. Die Beteiligung des Betriebs-/Personalrats muss Bestandteil des Anerkennungsverfahrens sein. Das Votum der Mitarbeitervertretung ist einzuholen und fließt in die Anerkennungsentscheidung des Trägers ein. Insbesondere ablehnende Voten sollten den Träger hellhörig machen und zu einer zusätzlichen Kommunikation mit der beantragenden Stelle in der Einrichtung führen.

2. Prüfkriterien für die Praxis - Abgrenzung von Freiwilligenplatz und Arbeitsplatz

Vorweg: Es gibt keinen einfachen Indikator, um die Arbeitsmarktneutralität in den Freiwilligendiensten zu gewährleisten. Doch gibt es wertvolle Hinweise, wann die Arbeitsmarktneutralität infrage zu stellen oder gar nicht gegeben ist. Die folgenden elf Indikatoren und Prüfkriterien (= messbare Maßnahmen) sind nachstehend so aufgelistet, dass der Sollzustand beschrieben ist und die Prüfkriterien die Abweichungen markieren.

2.1. Formale Arbeitsmarktneutralität

Arbeitsmarktneutralität ist formal gegeben, wenn durch den Einsatz von Freiwilligen* die Einstellung von neuen Beschäftigten* nicht verhindert wird und keine Kündigung von Beschäftigten* erfolgt. Freiwillige* verrichten überwiegend praktische, unterstützende Tätigkeiten in gemeinwohlorientierten Einrichtungen und ersetzen keine hauptamtlichen Kräfte*.

- Prüfkriterien
 - Der Träger hat über die wirtschaftliche und personelle Entwicklung der Einrichtung Erkenntnisse dahingehend gewonnen, dass es in der Einrichtung darum geht, eine günstige Arbeitskraft* zu gewinnen. Der Gedanke von Engagement und die Idee von Freiwilligendiensten spielen hingegen keine Rolle.
 - Die Einsatzstelle gibt gegenüber dem Träger keine schriftliche Erklärung ab, die besagt, dass die Arbeitsmarktneutralität eingehalten wird.
 - Die Mitarbeitervertretung der Einsatzstelle gibt eine ablehnende Stellungnahme zur Einrichtung eines Freiwilligenplatzes ab.
 - Das Profil des Freiwilligenplatzes unterscheidet sich nicht deutlich von einer Arbeitsplatzbeschreibung (Leistungskriterien, Qualifikationen, ökonomische Erwartungshaltung).

2.2. Dienstzeit und Freizeit

Die Freiwilligendienste sollen den Teilnehmer*innen unter realistischen Bedingungen Einsatzbereiche und Tätigkeiten präsentieren, in denen sie sich erproben können. Freiwillige* nehmen an den Arbeitsprozessen der Mitarbeiter*innen analog zu deren Arbeitszeitmodellen teil. Prozesse der Arbeitsorganisation, wie Beantragung von Urlaub, Krankmeldung sowie das Erfassen und der verantwortungsbewusste Umgang mit Arbeitszeit, sind hier Bestandteile. Die Wünsche von Freiwilligen* bei der Dienstplangestaltung erfahren Berücksichtigung und sie werden beim Umgang mit den eigenen Kräften und deren Einteilung, z.B. durch eine adäquate Verteilung der Urlaubstage, unterstützt.

- Prüfkriterien
 - Die Freiwilligen* engagieren sich bei einem Vollezeiteinsatz durchgehend täglich mehr als acht und wöchentlich deutlich mehr als vierzig Stunden; bei Teilzeit deutlich mehr als vereinbart ist.

- Der Einsatz der Freiwilligen* erfolgt regelmäßig an Wochenenden oder in den Abendstunden, während Mitarbeiter*innen der Einsatzstelle frei haben.
- Ein saisonales Arbeitszeitmodell mit Plus- und Minusstunden ist keine Selbstverständlichkeit und bedarf der Verabredung. Freiwillige* müssen ihre Zeit absitzen, auch wenn nichts zu tun ist.
- Situationen, die zur Mehrarbeit führen, werden von der Einsatzstelle nicht zeitlich befristet beschrieben.
- Mehrarbeit führt nicht zu Freizeitausgleich.
- Für Freiwillige* gibt es keine verlässliche Dienstzeit- und Freizeitplanung. Ihr Recht auf ein Privatleben wird beschnitten, sie müssen sich dafür rechtfertigen. Es ist in der Einsatzstelle üblich, dass Mitarbeiter*innen prekär und selbstausbeuterisch tätig sind; gleiches wird von Freiwilligen* erwartet.
- Bei Ende der Dienstzeit sind Urlaubs- und anderweitige Freizeitansprüche der Freiwilligen* regelmäßig nicht abgegolten.

2.3. Abkömmlichkeit und Ersetzbarkeit

Zwischen Einsatzstellen, Trägern und Freiwilligen* herrscht ein Konsens über die Intention der Freiwilligendienste als Bildungs- und Orientierungsangebot. Die Haltung zu der Kombination aus praktischem Erproben verbunden mit begleitenden Bildungsangeboten ist positiv und wertschätzend, die Teilnahme von Freiwilligen* an Bildungstagen ist selbstverständlich.

- Prüfkriterien
 - Die Einsatzstelle ermöglicht den Freiwilligen* die Teilnahme an den gesetzlich vorgeschriebenen 25 (bzw. 12) Bildungstagen nicht grundsätzlich und versucht regelmäßig Ausnahmen auszuhandeln.
 - Wenn es zu Absagen für Bildungstage durch die Einsatzstelle kommt, geschieht dies nicht frühzeitig und es besteht kein Verständnis dafür, dass der*die Freiwillige* einen Ersatztermin wahrnimmt.
 - Freiwillige* werden in den Dienst-, Einsatz- oder Schichtplänen organisatorisch berücksichtigt und unterschiedslos wie Vollzeit- oder Teilzeitarbeitskräfte geführt.
 - Freiwillige* werden nicht als Freiwillige* bezeichnet und erscheinen so nicht, z.B. auf Namensschildern, Dienstplänen, Infos zu Mitarbeiter*innen usw.
 - Einsatzstellen stellen die Freiwilligen* für Hospitationen oder Bewerbungsgespräche nicht frei. Dies geschieht nur abhängig vom Urlaubsanspruch.

2.4. Tätigkeitsbeschreibung

Eine an den Bedürfnissen und Interessen von Freiwilligen* orientierte Tätigkeitsbeschreibung ist ein wichtiger Gradmesser für die Einhaltung der Arbeitsmarktneutralität. Sie definiert die überwiegend praktische Tätigkeit und die Partizipations- und Gestaltungsmöglichkeiten für Freiwillige*.

- Prüfkriterien
 - Der Tätigkeitsbereich der Freiwilligen* ist im Vorfeld definiert und unverrückbar festgeschrieben. Wechsel in andere Arbeitsbereiche der Einrichtung sind nicht möglich, auch nicht zur Hospitation für zwei, drei Tage.
 - Für die*den Freiwilligen* bestehen keine individuellen Frei- und Gestaltungsräume. Die Einsatzstelle ist nicht offen für individuelle Bedürfnisse und Interessen.
 - Für mehrere Freiwilligenplätze einer Einsatzstelle liegen beim Träger gleichlautende Tätigkeitsbeschreibungen vor. Diese enthalten keine Aussagen zu den Partizipations- und Gestaltungsmöglichkeiten.

2.5. Aufgabenqualität

Um die Erwartungen von Freiwilligen* und Einsatzstellen zufriedenzustellen, sollte ein ausgewogenes Verhältnis von definierten unterstützenden Tätigkeiten und selbst gewählten, eigenverantworteten Tätigkeiten gegeben sein. Um eine an den Freiwilligen* orientierte und ausgewogene Aufgabenqualität sicherzustellen, ist die Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit erforderlich.

- Prüfkriterien
 - Freiwillige* berichten ihrem Träger regelmäßig und dauerhaft von Überforderung oder Unterforderung. Sie beschreiben sich als ausgenutzt oder als billige Hilfskräfte*.
 - Freiwillige* erfahren keine angemessene Einarbeitung und Unterstützung, um neue übertragene Aufgaben erfolgreich zu bewältigen.
 - Die Einsatzstelle ist grundsätzlich nicht fehlerfreundlich. Durch fehlerhaftes Agieren der*des Freiwilligen* entstandene Kosten werden nicht anstandslos von der Einrichtung getragen.
 - Es gibt in der Einsatzstelle eine signifikant hohe Quote von Abbrüchen (vor sechs Monaten), bzw. vorzeitigen Beendigungen (zwischen sechs und neun Monaten).
 - Die Einsatzstelle stellt die kontinuierliche, fachliche und individuelle Begleitung von Freiwilligen* durch Anleiter*innen nicht sicher.

2.6. Pädagogische Begleitung

Neben einer lebensweltlichen und beruflichen Orientierung eröffnen Freiwilligendienste vielfältige Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe und bieten Anregungen, wie Freiwillige* aktiv Einfluss auf Prozesse und Problemlösungen nehmen können.

- Prüfkriterien
 - Anleitungs- und Feedbackgespräche finden nicht regelmäßig (in der Einarbeitungszeit vierzehntägig, später monatlich) statt; ausführliche Reflexionsgespräche finden während des Dienstes nicht mindestens dreimal statt; Verabredungen und Ergebnissen werden nicht dokumentiert. Die Einsatzstelle ist nicht an der Entwicklung der Freiwilligen* interessiert.

- Für Einsatzstellenbesuche des Trägers in der Einrichtung ist regelmäßig kein ausreichendes Zeitfenster (mindestens 30 Minuten zwischen Einsatzstelle und Träger) eingeplant.
- Die Einsatzstelle nimmt an keinem Einsatzstellentreffen des Trägers teil.
- Verabredete spezifische partizipative Prozesse (Bewerbungsverfahren, Ziel-/Qualitäts-/Leistungsvereinbarung, Zertifikat) in den Freiwilligendiensten werden von der Einsatzstelle nicht eingehalten.

2.7. Partizipation

Freiwillige* sind in die Teams der jeweiligen Einsatzstelle eingebunden. Freiwillige* haben regelmäßig kollegialen Austausch mit Mitarbeiter*innen der Einsatzstelle. Sie erfahren unmittelbares Feedback und können informelle Lernerfahrungen sammeln.

- Prüfkriterien
 - Die Freiwilligen* werden mit der Bewältigung ihrer Aufgaben regelmäßig allein gelassen.
 - Die Freiwilligen* sind nicht im regelmäßigen Austausch mit anderen Mitarbeiter*innen und werden nicht in ein Team integriert, sie nehmen nicht an Teambesprechungen teil.
 - Freiwillige* werden grundsätzlich nicht an Beratungs- und Entscheidungsprozessen beteiligt.

2.8. Verantwortungsübertragung

Schmeißen die Freiwilligen* die Geschäftsstelle, sind sie verantwortlich für den Abendspielbetrieb, managen sie das künstlerische Betriebsbüro oder das Booking, geben sie ohne Begleitung Wochenendseminare? All dies darf nur Ausnahmesituationen beschreiben, die individuell begründbar und zu vereinbaren sind.

- Prüfkriterien
 - Die Freiwilligen* werden unangemessen oft (ca. 20 Wochenstunden bei Vollzeit) und über einen längeren Zeitraum (länger als eine Woche) allein eingesetzt.
 - Die Freiwilligen* sind die einzigen Vollzeitmitarbeiter*innen in der Einsatzstelle.
 - Im Urlaubs- und/oder Krankheitsfall von Kolleg*innen sind die Freiwilligen* in der Regel auf sich allein gestellt.

2.9. Projektarbeit

Die Projekte der Freiwilligen* dienen unter anderem dazu, die Freiwilligen* und ihr Engagement sichtbar zu machen. Die Projekte werden von den Freiwilligen* eigenverantwortet. Die Projekte sind mit der Einsatzstelle abzustimmen. Einsatzstellen unterstützen Freiwillige* bei der Realisierung des Projekts ideell, materiell und mittels ihrer fachlichen Expertise.

- Prüfkriterien
 - Auf Vorschlag der Freiwilligen* kann keine Projektidee in der Einsatzstelle initiiert und begleitet werden.
 - Projekte werden durch die Einsatzstelle definiert, der*die Freiwillige* zur Umsetzung verpflichtet.
 - Die Freiwilligen* erfahren bei der Umsetzung ihrer Projekte keine Unterstützung durch die Einsatzstelle

2.10. Engagementorientierung

Die Einsatzstelle unterstützt die Freiwilligen* in deren persönlicher Entwicklung und ihrem Engagement durch die Ermöglichung von Freistellungen für gesellschaftliches Engagement, etwa zur Mitarbeit in der Freiwilligenvertretung oder bei der Interessensvertretung von Freiwilligen* in der Öffentlichkeit, oder als Jugendleiter*in bei z.B. Freizeiten.

- Prüfkriterien
 - Wenn sich während des Dienstes ein zusätzliches Engagement, etwa für Veranstaltungen der Freiwilligenvertretung ergibt, so stellt die Einsatzstelle die Freiwilligen* für diese Zeit nicht frei.
 - Die Einsatzstelle ist nicht zugänglich für die Freiwilligen*, der kostenneutrale Zugang zu Angeboten der Einrichtung außerhalb des Aufgabenbereichs wird weder angeboten noch forciert.
 - Die Einsatzstelle formuliert keine Engagementangebote, die über die Zeit des Freiwilligendienstes hinausreichen.

2.11. Abgrenzung von Instrumenten der Arbeitsmarktförderung

Die Öffnung der Freiwilligendienste für Lebensältere* ist eine Bereicherung für die Engagementvielfalt. Der altersoffene Dienst wird auch von erwerbslosen Menschen genutzt. Ein Freiwilligendienst, der mit einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit vergleichbar ist, weckt möglicherweise die Erwartung, dass der Freiwilligendienst eine anschließende Festanstellung ermöglicht. Erwartungen, die in Richtung einer Integration in den Arbeitsmarkt gehen, müssen von Beginn an thematisiert werden. Es ist zu verdeutlichen, dass das Ziel nicht die Eingliederung in Arbeit ist und es sich nicht um eine Maßnahme der Arbeitsförderung handelt.

Gleichwohl sollen die Angebote für erwerbslose Menschen in den Einsatzstellen sowie im Rahmen der pädagogischen Begleitung dergestalt sein, dass Freiwillige* den Dienst als bereichernd und sinnvoll erleben und Perspektiven für die Zeit nach dem Dienst gemeinsam entwickelt werden.

- Prüfkriterien
 - Die Freiwilligen* werden von Arbeitsagenturen dazu gedrängt/verpflichtet, einen Freiwilligendienst zu leisten.
 - Die Ableistung eines Freiwilligendienstes fließt in Eingliederungsvereinbarungen zwischen Jobcenter und Freiwilligen* ein.
 - Die Auswahl der Freiwilligen* durch die Einsatzstelle erfolgt in Abhängigkeit von deren fachlicher Qualifikation.
 - Freiwillige* haben eine höhere auf den Einsatzbereich bezogene fachliche Qualifikation, als die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen in der Einsatzstelle.
 - Die Einsatzstelle drängt Freiwillige* in Bildungstage, die ausschließlich nutzenorientiert am Tätigkeitsprofil der*des Freiwilligen* ausgerichtet sind. Innerhalb des Dienstes sind individuell keine passenden Angebote wählbar.