

Informationspapier

Freiwilligenarbeit aus der Sicht des SKF



SKF

Schweizerischer Katholischer Frauenbund
Ligue suisse de femmes catholiques
Unione svizzera delle donne cattoliche
Uniun svizra da las dunnas catolicas

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einleitung	2
2. Definition zur Freiwilligenarbeit	2
3. Motivationsgründe für Freiwilligenarbeit	3
4. Daten des Bundesamts für Statistik zur Freiwilligenarbeit	3
5. Freiwilligenarbeit des SKF	4
5.1 Verbandsvorstand VV	4
5.2 SKF Geschäftsführung Dachverband	5
5.3 SKF Kantonalverbände KV	5
5.4 SKF Ortsvereine	6
5.5 Schweizerische Mitgliederverbände	7
6. Freiwilligen- und Erwerbsarbeit im Vergleich	7
6.1 Aufteilung der Arbeit	7
6.1.1 Freiwillige	8
6.1.2 Erwerbstätige	8
6.2 Spannungsfelder in der Zusammenarbeit	8
6.3 Voraussetzungen für gute Zusammenarbeit zwischen Freiwilligen und Erwerbstätigen	8
6.4 Aktuelle Standards der benevol.ch zur Freiwilligenarbeit	9
6.5 Rechte und Pflichten der Freiwilligen	10
6.6 Grenzen der Freiwilligenarbeit	10
7. Perspektiven der Freiwilligenarbeit	11
8. Forderungen des SKF	12
9. Anhang	13
9.1 Zeiterfassung und Bewertung der Freiwilligenarbeit	13
9.2 Checkliste für Freiwillige	14
9.3 Richtlinien für Spesenregelung und Entschädigungen	14
9.3.1 Spesenanspruch	14
9.3.2 Sitzungs-Entschädigungen	14
9.3.3 Entschädigungen für Vereinseigene Tagungen und Kurse, sowie für DV, Konferenzen und Tagungen des SKF	15
9.3.4 Zusätzliche Entschädigungen für spezielle Funktionen	15
9.4 Tipps zur Honorierung der Freiwilligenarbeit	15
9.5 Literaturliste	16
9.6 Koordinationsstellen, Leitfaden, Checklisten	18

Dieses Informationspapier wurde von der Fachgruppe Gesellschaft des Schweizerischen Katholischen Frauenbundes SKF erarbeitet und vom SKF Zentralvorstand am 26. Oktober 2000 verabschiedet.

2008 wurde es von Margrit Schnyder-Schelbert und Margrit Kuchler-von Ah in Zusammenarbeit mit der SKF Geschäftsstelle überarbeitet.

Bezugsadresse (gratis): SKF Geschäftsstelle, Postfach 7854, 6000 Luzern 7

Bitte adressiertes und frankiertes C5 Couvert beilegen. Oder herunterladen unter www.frauenbund.ch

1. Auflage 1'800 Exemplare
2. Auflage 300 Exemplare
3. Auflage 300 Exemplare
4. überarbeitete Auflage 200 Exemplare

Dezember 2000
September 2001
Mai 2003
September 2008

1. Einleitung

Freiwilligenarbeit an und für sich gab es schon immer. Im Unterschied zu heute wurde früher jedoch nicht von Arbeit gesprochen. Vielmehr galt es als selbstverständlich, dass sich Menschen gegenseitig unterstützen. Man lebte in Grossfamilien und Hilfeleistungen ergaben sich somit auf ganz natürliche Art und Weise.

Mit der Industrialisierung verlor das nahe Zusammenleben an Bedeutung und die räumliche Trennung von Wohnen und Erwerbsarbeit schuf schwierigere Bedingungen für die direkte Hilfe. Einige Aufgaben wurden zwar vom Staat übernommen (z.B. Altershilfe, Krankenpflege, Kinderbetreuung), aber diese Vorsorge allein reichte nicht aus. Frauen sahen die Not und leisteten unentgeltlich Hilfe. Durch die Gründung von Frauenvereinen wurde diese notwendige soziale Unterstützung gesichert.

Um gemeinsamen Anliegen mehr Gewicht zu verleihen, schlossen sich verschiedene Frauenvereine zu Verbänden zusammen. Einer davon ist der 1912 gegründete Schweizerische Katholische Frauenbund SKF. Der SKF setzt sich seit seiner Gründung in Kirche, Staat und Gesellschaft für die Unterstützung und Förderung von Frauen ein und somit auch für eine bessere Anerkennung der Freiwilligenarbeit von Frauen. Seine Forderungen haben bis heute Gültigkeit.

Das 2001 durchgeführte UNO-Jahr der Freiwilligenarbeit bot dem SKF eine gute Möglichkeit, seine vielseitige Arbeit sichtbar zu machen. In diesem Sinne erläutert das vorliegende Informationspapier die Aufgaben der verschiedenen SKF Gremien, weist auf die unterschiedlichen Strukturen hin und stärkt die Beziehung zwischen Dachverband, Kantonalverbänden und Ortsvereinen. Es dient weiter als Einstiegshilfe für freiwillige und erwerbstätige SKF Mitarbeiterinnen. Ortsvereine können mit diesem Papier sowohl ihre eigenen Arbeiten und Ziele, als auch die ihres Kantonalverbands überprüfen, evt. neu definieren und beispielsweise anlässlich ihrer Generalversammlung die Arbeit des SKF Dachverbands vorstellen.

Die verwendeten Daten und Fakten stützen sich auf die im Papier erwähnten Quellen sowie auf Aussagen und Erfahrungen von freiwillig tätigen SKF Frauen.

Heute wird mehrheitlich von Freiwilligenarbeit gesprochen. In diesem Informationspapier werden die im 2. Kapitel definierten Begriffe verwendet. So wird ein Beitrag zur Verbreitung einheitlicher Bezeichnungen geleistet.

2. Definition zur Freiwilligenarbeit

Freiwilligenarbeit ist eine **unentgeltliche** Tätigkeit zu Gunsten anderer, die im Auftrag einer Organisation oder in Eigeninitiative geleistet wird. Freiwilligenarbeit umfasst (gemäss Münzel Guido (2004), Studie zum Bericht zur Freiwilligenarbeit in der Schweiz) Basisarbeit und Ehrenamt.

- **Basisarbeit** ist eine ausführende Arbeit im betreuenden, erzieherischen, pflegerischen, kreativen, administrativen oder organisatorischen Bereich, die im Auftrag oder in Eigeninitiative ausgeführt wird.

- **Das Ehrenamt** ist eine Position im organisatorischen Bereich mit Entscheidungs-, Führungs- und Repräsentationsfunktionen, in welche jemand für eine bestimmte Zeit gewählt oder berufen wird.

3. Motivationsgründe für Freiwilligenarbeit

- SKF Frauen engagieren sich aus freiem Willen, aus Einsicht und Lust, etwas Sinnvolles zu tun.
- Aus ihrem religiösen Grundverständnis übernehmen sie soziale Verantwortung in Kirche, Staat und Gesellschaft.
- Sie verbinden Verantwortungsbewusstsein mit dem Willen, sich mit Gleichgesinnten für Ideale und Werte einzusetzen.
- Sie sind interessiert an der Lancierung und Realisierung aktueller Projekte.
- Sie erwarten durch ihren Einsatz grössere Einflussnahme auf Kirche und Politik.
- Sie schätzen Freiwilligenarbeit als Ausgleich und Ergänzung zur Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit.
- Durch Freiwilligenarbeit beteiligen sie sich an einem dauernden Lernprozess.
- Sie erweitern ihre Kompetenzen und machen konkrete Erfahrungen im Bereich von Schlüsselqualifikationen (Führungs-, Fach- und Sachkompetenz).
- Neben dem erlernten Beruf nutzen sie die Möglichkeit in einem neuen Bereich Kenntnisse zu erwerben, Erfahrungen zu sammeln und ihren Handlungsspielraum zu erweitern.
- Teamarbeit erleben sie als persönliche Bereicherung.
- Durch Mitarbeit schaffen sie sich ein vielseitiges Beziehungsnetz.

4. Daten des Bundesamts für Statistik zur Freiwilligenarbeit

Das Bundesamt für Statistik BFS hat 2005 (wie bereits erstmals 1997) im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE auch die unbezahlte Arbeit erfragt. Bis dahin wurde die unbezahlte Arbeit im Gegensatz zur bezahlten Erwerbsarbeit wenig erforscht und statistisch schlecht erfasst.

Im Gesamtdurchschnitt führt jede 4. Person in der Schweiz mindestens eine unbezahlte Freiwilligenarbeit in einem Verein, einer Institution oder einer Organisation aus. Beinahe die Hälfte aller Tätigkeiten bezieht sich auf sportliche und/oder kulturelle Vereine (47%).

Frauen engagieren sich vor allem in kirchlichen und sozial-karitativen Institutionen, Männer mehr in Interessenvereinigungen, politischen Ämtern und öffentlichen Diensten. Frauen sind somit häufig in der helfenden Basisarbeit zu finden, Männer hingegen mehr in Ehrenämtern.

Freiwilligenarbeit wird in der SAKE-Studie in die Kategorien formell (Organisationen) und informell (Nachbarschafts- und Verwandtenhilfe) eingeteilt. Gesamthaft leisten Frauen 64% aller unbezahlten Arbeit ausserhalb des eigenen Haushaltes.

Für Freiwilligenarbeit engagieren sich vor allem gut gebildete 40- bis 54jährige erwerbstätige und nicht erwerbstätige Personen, die in Paarhaushalten mit Kindern leben. Dieses Profil trifft auf Frauen und Männer zu.

5. Freiwilligenarbeit des SKF

«Der SKF ist ein nationaler Zusammenschluss von Frauen und Frauenorganisationen mit christlicher Ausrichtung» (nach Artikel 2 der SKF Statuten). Die Verbandsarbeit wird freiwillig und unbezahlt geleistet. Die Geschäftsführerin des SKF und die erwerbstätigen Angestellten der Geschäftsstelle sichern die operativen Geschäfte. Der Verbandsvorstand leitet den Verband auf strategischer Ebene.

Die Ziele des SKF können nur durch enge Zusammenarbeit der verschiedenen Ebenen erreicht werden. Dazu gehören:

- 5.1 Verbandsvorstand
- 5.2 Geschäftsführung Dachverband
- 5.3 Kantonalverbände
- 5.4 Gruppen Junger Frauen
- 5.5 Ortsvereine
- 5.6 Schweizerische Mitgliederverbände

Das oberste Organ des SKF ist die **Delegiertenversammlung DV**. Gemäss Statuten wählt sie die Mitglieder des Verbandsvorstandes, genehmigt den Jahresbericht und die Jahresrechnung und behandelt Anträge.

Arbeit und Aufgaben der oben aufgeführten Gremien werden in den folgenden Kapiteln vorgestellt. Die Arbeit der in der Basisarbeit tätigen Frauen ist ebenso wichtig, kann aber wegen der grossen Vielfalt nur ansatzweise skizziert werden.

5.1 Verbandsvorstand VV

Der Verbandsvorstand besteht aus fünf bis neun Mitgliedern, mindestens aber aus:

- Präsidentin und Vizepräsidentin bzw. zwei Co-Präsidentinnen
- einer Finanzverantwortlichen

Dem Verbandsvorstand obliegt die strategische Führung des Verbandes. Er ist den ideellen und finanziellen Interessen des Verbandes verpflichtet. Er ist insbesondere verantwortlich für:

- Strategische Planung des SKF
- Wahl und Anstellung der Geschäftsführung
- Aufsicht über die Geschäftsführung des SKF, über die SKF-Werke, Publikationen und über die Vermögensverwaltung
- Regelung der Zeichnungsberechtigung, der Verbandsvorstandsmitglieder und der Geschäftsführung
- Verabschiedung des Jahresberichts und der Jahresrechnung zuhanden der DV, Vorbereitung der DV und Vorbereitung einer allfälligen Statutenrevision
- Genehmigung des Budgets zuhanden der DV
- Genehmigung des DV-Protokolls
- Vollzug der DV-Beschlüsse
- Erlass der erforderlichen Reglemente

- Vertretung des SKF nach aussen
- Wahl der Vertreterinnen des SKF in anderen Organisationen

5.2 SKF Geschäftsführung des Dachverbands

Der SKF Dachverband unterhält eine Geschäftsstelle für deren Leitung die Geschäftsführerin verantwortlich ist. Sie stellt die operative Führung des Verbandes sicher. Die Geschäftsführerin ist dem Vorstandsvorstand unterstellt, der durch die Präsidentin vertreten wird. Die Geschäftsführerin sowie die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle sind in einem bezahlten Arbeitsverhältnis beim SKF angestellt.

Die Geschäftsführerin hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Leitung der Geschäftsstelle mit den Bereichen Verbandsdienstleistungen, Elisabethenwerk EW, Solidaritätsfonds für Mutter und Kind SOFO, Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising
- Anstellung und Führung der Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle
- Finanz- und Rechnungswesen
- Vorbereitung, Planung, Organisation und Protokollierung der Vorstandsvorstandssitzungen
- Vollzug der VV-Beschlüsse
- Organisation und Protokollierung der DV
- Regelmässige Information des Vorstands und des Präsidiums
- Öffentlichkeitsarbeit

5.3 SKF Kantonalverbände KV

Dem SKF sind 20 Kantonalverbände angeschlossen. Diese sind unterschiedlich strukturiert. Während einige wie der Dachverband über eine Geschäftsstelle mit bezahlten Mitarbeiterinnen verfügen, arbeiten andere ausschliesslich ehrenamtlich und sind teilweise ähnlich organisiert wie Ortsvereine.

Die Jahresberichte der Kantonalverbände zeigen eine grosse Vielfalt von Aktivitäten auf. Ihre Arbeit ist geprägt durch äussere und innere Gegebenheiten wie:

- unterschiedliche Strukturen
- Stadt – Land
- katholische Umgebung – Diaspora
- finanzielle Situation (mit oder ohne finanzielle Unterstützung durch staatsrechtliche kirchliche Körperschaften)

Gemeinsame Ziele und das Leitbild des SKF schaffen Verbundenheit und ermöglichen gegenseitig bereichernde Zusammenarbeit in Kirche, Staat und Gesellschaft.

Aufgaben der Kantonalverbände

Trotz der grossen Unterschiede zwischen den Kantonalverbänden ist deren Arbeit vergleichbar:

- Sie sind Drehscheibe und Bindeglied zwischen dem SKF Dachverband und den Ortsvereinen.
- Sie sind vernetzt mit andern Kantonalverbänden durch regionale Präsidentinnenkonferenzen.

- Sie führen gemeinsam mit andern Organisationen ihres Kantons Projekte durch und organisieren Podiumsgespräche und Diskussionsveranstaltungen.
- Sie laden Vertreterinnen der Ortsvereine zur ständigen Mitarbeit im Kantonalen Vorstand ein.
- Sie sorgen für Kontakt und Gedankenaustausch zwischen den Ortsvereinen durch Regionaltreffen.
- Sie unterstützen und fördern die Arbeit der Gruppen Junger Frauen.
- Sie laden zu kantonalen Orts-Präsidentinnenkonferenzen ein.
- Sie bieten Weiterbildungen in persönlichen, religiösen, staatsbürgerlichen und sozialpolitischen Bereichen an.
- Sie unterstützen durch eigene Sozialfonds Frauen und Familien in Notsituationen.
- Sie pflegen die ökumenische Zusammenarbeit.

5.4 SKF Ortsvereine OV

Nach Artikel 6.1 der SKF Statuten sind die Ortsvereine durch ihren Kantonalverband Kollektivmitglieder des SKF. Rund 900 Frauenvereine (mit unterschiedlichem Namen) leisten in ihren Gemeinden – oft seit Jahrzehnten – unschätzbare Dienste für die Erhaltung und Pflege sozialer Netze. Der Dialog zwischen den Generationen ist in diesen Vereinen von zentraler Bedeutung. Auch Andersgläubige sind willkommene Mitglieder als Ausdruck gelebter Ökumene.

Aufgaben der Ortsvereine

Ihre Arbeit ist sehr vielfältig und wird häufig von örtlichen Ansprüchen und Traditionen bestimmt. Trotz der Verschiedenheit lassen sich ihre Aufgaben in vier Gebiete einordnen:

1. Bildungsarbeit

Sie umfasst Bereiche wie intellektuelle Weiterbildung, Persönlichkeitsbildung, religiöse Bildung, Gesundheitspflege und –vorsorge, Erweiterung der praktischen Kenntnisse durch Haushalts- und Bastelkurse etc.

2. Soziale Arbeit

Frauen leisten zahlreiche Besuchsdienste, engagieren sich in der Seniorenbetreuung, führen Kinderhorte und Kleiderbörsen durch, organisieren Basars und Begegnungstage, betreuen Kontaktgruppen, sensibilisieren für Familien in Not (Solidaritätsfonds für Mutter und Kind SOFO des Schweizerischen Katholischen Frauenbundes SKF).

3. Kirchliche Arbeit

Zu den regelmässigen Angeboten vieler OV gehören Frauengottesdienste, „Chrabbelfeiern“ und Voreucharistische Gottesdienste, Einkehr- und Besinnungstage, Weltgebetstag, Bibelgespräche, Fastenwochen, Meditatives Tanzen, Wallfahrten, Sensibilisierung für Entwicklungszusammenarbeit (Elisabethenwerk EW des Schweizerischen Katholischen Frauenbundes SKF).

4. Spezielle Veranstaltungen für junge Frauen und Familien

Gruppen Junger Frauen sind im Vorstand vertreten und bringen ihre Ansichten, Anliegen und Ideen ein. Sie werden in der Planung, Vorbereitung, Finanzierung und Durchführung von spezifischen Veranstaltungen für Kinder und junge Familien unterstützt.

5.5 Schweizerische Mitgliederverbände

Zu den Kollektivmitgliedern des SKF zählen auch die Mitgliederverbände. Es sind Frauenverbände mit christlicher Ausrichtung:

- Katholische Arbeitnehmerinnen- und -nehmerbewegung KAB Frauenrat
- Schweizerischer Verband PRO FILIA
- Vereinigung der Pfarrhaushälterinnen
- ZöFra Verein der vom Zölibat betroffenen Frauen in der Schweiz
- Verein der Pfarreisekretärinnen
- IG feministische Theologinnen der Deutschschweiz und Liechtensteins

Der Verbandsvorstand trifft sich einmal jährlich mit Vertreterinnen dieser Frauenverbände zu einer gemeinsamen Konferenz.

6. Freiwilligen- und Erwerbsarbeit im Vergleich

6.1 Aufteilung der Arbeit

Der SKF ist eine Non-Profit-Organisation NPO. Er arbeitet nicht gewinnorientiert, sondern ist nach der Definition von Peter Schwarz (Management-Brevier für NPO) ein soziokulturelles Unternehmen. Der SKF Dachverband fördert seine Mitglieder und vertritt deren Interessen in Kirche, Staat und Gesellschaft. Das Leitbild von 1992 dient als Orientierungshilfe.

Der SKF wurde 1912 gegründet. Seit 1916 führt der Dachverband eine Geschäftsstelle. Nach einem Jahr mit Sitz in Basel wurde der Geschäftsstandort nach Luzern verlegt. In den folgenden Jahrzehnten wurde die Geschäftsstelle kontinuierlich auf- und ausgebaut. Seit der Organisationsentwicklung von 2004/2005 werden im Dachverband die strategischen und operativen Aufgaben klar getrennt. Das Präsidium und der Verbandsvorstand sind verantwortlich für den strategischen Bereich. Diese Frauen arbeiten freiwillig. Die Geschäftsstelle ist zuständig für den operativen Teil der Verbandsarbeit. Sie wird seit 2004 von einer erwerbstätigen Geschäftsführerin geleitet. Das Arbeitsvolumen der Geschäftsstelle inklusive Sozialwerke beträgt zurzeit 795 Stellenprozent. Diese operative Arbeit wird von mehreren erwerbstätigen bezahlten Angestellten in Teilzeit für den SKF Dachverband geleistet.

Auch einige Kantonalverbände verfügen über eine Geschäftsstelle mit bezahlten Mitarbeiterinnen: z.B. die Kantonalverbände St.Gallen/Appenzell und Zürich. In andern Kantonalverbänden wird ein Sekretariat von erwerbstätigen Mitarbeiterinnen mit unterschiedlich grossen Arbeitspensen geführt: z.B. in den Kantonalverbänden Aargau und Bern. In kleineren Kantonalverbänden wird die Verbandsarbeit ausschliesslich freiwillig geleistet: z.B. in den Kantonalverbänden Schwyz und Nidwalden.

Auch die Arbeit der rund 900 Ortsvereine basiert auf Freiwilligenarbeit.

Auf allen Ebenen des SKF arbeiten temporär Referentinnen und Kursleiterinnen, die für ihre Tätigkeit bezahlt werden. Freiwillige und Erwerbstätige bringen spezifische Fähigkeiten und Kenntnisse mit. Dementsprechend sind Aufgaben und Kompetenzen verteilt.

6.1.1 Freiwillige

- Neben der Berufsausbildung zählt im Besonderen Interesse und kompetentes Engagement für die gewählte Freiwilligenarbeit.
- Das Arbeitspensum ist zeitlich nicht genau definiert. Eine grössere Zeitreserve erlaubt mehr Flexibilität.
- Die Freiwilligen können die Dienstleistungen des SKF nutzen.
- Sie zeichnen sich durch hohe Identifikation mit der Philosophie des SKF aus.
- Durch ihr Stimmrecht beeinflussen sie die strategische Richtung der Verbandsarbeit.

6.1.2 Erwerbstätige

- Die spezifische Berufsausbildung ist massgebend für ihre Anstellung.
- Die Arbeitszeit ist in Prozenten festgehalten. Sitzungstermine fallen in diese Zeit.
- Der SKF ist primär Arbeitgeber.
- Eine Identifikation mit seinen Zielen ist erwünscht, in Leitungspositionen notwendig.
- Die permanente Arbeit ergibt gegenüber Freiwilligen einen Informationsvorsprung. Dem ist in der Zusammenarbeit Rechnung zu tragen.

6.2 Spannungsfelder in der Zusammenarbeit

Die demokratische Struktur des SKF verlangt von allen Beteiligten die Akzeptanz der äusseren Bedingungen einer NPO, einerseits im Anspruch an eine professionelle Verbandsleitung im Ehrenamt, andererseits im Anerkennen der Notwendigkeit von Mitarbeit bezahlter Fachfrauen.

Zwischen den Freiwilligen und den Erwerbstätigen besteht ein Abhängigkeitsverhältnis. In der sozialen und häufig auch in der kirchlichen Arbeit, in welcher von Freiwilligen vorwiegend Basisarbeit geleistet wird, sind in der Regel Erwerbstätige die Vorgesetzten, die Aufträge zuweisen und deren Ausführung kontrollieren. In NPOs werden Kaderstellen meistens von Freiwilligen eingenommen. Die Rollen sind umgekehrt verteilt. In beiden Fällen ist somit ein Konfliktpotential vorhanden.

Unterschiedliche Voraussetzungen können zu Spannungen und Konflikten führen, ebenso die Abhängigkeit von demokratischen Prozessen, welche das Erledigen von Geschäften und das Fällen von Entscheiden verzögern.

Freiwillige arbeiten sich in neue Fachgebiete ein und erwerben gute Kenntnisse. Trotzdem kann ihre Kompetenz von den Erwerbstätigen in Frage gestellt und ihr Mitreden oft als Einmischung empfunden werden. Daraus kann ein Machtkampf um Entscheidungsbefugnis entstehen.

6.3 Voraussetzungen für gute Zusammenarbeit zwischen Freiwilligen und Erwerbstätigen

- Klar formulierte Aufgaben- und Kompetenzbeschreibungen für eine erfolgreiche und effiziente Zusammenarbeit

- Mitspracherecht für erwerbstätige Mitarbeiterinnen
- Vereinbaren von gemeinsamen Zielen
- Arbeitsplanung
- Prioritätensetzung
- Optimale Nutzung der Ressourcen (Zeit, Fähigkeiten, spez. Ausbildung, etc.)
- Verantwortung delegieren
- Transparenz in der Realisierung von Zielen
- Regelmässige gegenseitige Information
- Qualitative und quantitative Arbeitsrapporte
- Anerkennung von Leistungen
- Gegenseitige Feedbacks

6.4 Aktuelle Standards der benevol.ch zur Freiwilligenarbeit *

Freiwilligenarbeit ist ein gesellschaftlicher Beitrag an Mitmenschen und Umwelt. Sie wird unentgeltlich und zeitlich befristet geleistet.

Anerkennung der Freiwilligenarbeit

Freiwillige haben ein Anrecht auf persönliche und öffentliche Anerkennung ihrer Leistung. Freiwilligenarbeit braucht zeitgemässe Rahmenbedingungen.

Arbeitsbedingungen

Freiwillige oder ehrenamtliche Arbeit soll in der Regel nicht mehr als 4 – 6 Stunden pro Woche in Anspruch nehmen. Freiwillige sollen ein Mitspracherecht bei der Ausgestaltung ihrer Arbeit haben.

Begleitung der Freiwilligen

Einsatzinstitutionen benennen eine Ansprechperson für die Freiwilligen. Diese führt die Freiwilligen in ihre Arbeit ein, begleitet und unterstützt sie und nimmt deren Interessen wahr.

Einsatzvereinbarung

Die Freiwilligen bestimmen Art, Dauer und Umfang ihres Einsatzes. Eine schriftliche Vereinbarung über gegenseitige Erwartungen wird empfohlen.

Auswertung der Freiwilligenarbeit

Das regelmässige Gespräch dient dem Erfahrungsaustausch, der gegenseitigen Unterstützung und der Auswertung der geleisteten Arbeit.

Spesenregelung und Versicherung

Spesen sind zu entschädigen. Freiwillige sollen während ihres Einsatzes durch die Institution versichert werden (Unfall und Haftpflicht, bei Fahrdiensten auch Insassenversicherung).

Ausweisen der geleisteten Arbeit

Institutionen weisen die freiwillig geleisteten Stunden aus und fördern so die öffentliche Anerkennung. Freiwilligenarbeit kostet; sie soll deshalb auch im Budget erscheinen.

* Diese Standards werden von Benevol Schweiz (benevol.ch) gefordert. Benevol Schweiz ist die Dachorganisation der Deutschschweizer Fach- und Vermittlungsstellen für Freiwilligenarbeit. (Siehe Kapitel 9.6. Koordinationsstellen, Leitfaden, Checklisten).

Die oben aufgeführten Forderungen sind für den SKF Dachverband seit Jahren selbstverständlich. Aus langjähriger Erfahrung empfiehlt er sie auch seinen Mitgliedern. Sie sollen auch das folgende Kapitel zu Rechten und Pflichten stützen.

6.5 Rechte und Pflichten der Freiwilligen

- Freiwillig Arbeitende bestimmen Art, Umfang und Dauer ihres Einsatzes selbst.
- Die Ziele der Arbeit müssen bekannt sein.
- Anspruchsvolle Tätigkeiten werden mit Richtlinien und/oder in Pflichtenheften festgehalten. Mitspracherecht, Verantwortung und Kompetenz sollen klar umschrieben sein.
- Freiwillig Arbeitende haben ein Recht auf kompetente, fachliche und persönliche Einführung und Begleitung.
- Freiwillige akzeptieren Richtlinien und/oder Pflichtenhefte.
- Der Zugang zu Fachbüchern und Fachzeitschriften muss ermöglicht werden.
- Ein regelmässiger Informations- und Erfahrungsaustausch fördert die Identifikation mit dem Verband.
- Fachliche und persönliche Weiterbildung steigert die Freude am Engagement und fördert die Qualität der Arbeit. Die Kosten werden von der Auftraggeberin/dem Auftraggeber getragen.
- Es muss abgeklärt werden, ob es eines besonderen Versicherungsschutzes bedarf.
- Die Spesen werden gemäss einem Reglement vergütet.
- Freiwillig Arbeitende haben ein Recht auf Anerkennung und Dank. Für die geleistete Arbeit erhalten sie den Sozialzeitausweis.

6.6 Grenzen der Freiwilligenarbeit

Freiwilligenarbeit ist ein zusätzliches Betätigungsfeld, eine sinnvolle Ergänzung zur Familien- und Erwerbsarbeit. Sie ist jedoch abhängig von einer materiellen Grundversorgung. Die Grenzen liegen also eher im quantitativen, als im qualitativen Bereich. Trotzdem wird heute befürchtet, dass durch den Einsatz von Freiwilligen Arbeitsplätze verloren gehen. Diese Gefahr besteht vor allem im Sozialbereich. Die sozialen Leistungen müssen ausgebaut werden. Dafür sei aber kein Geld vorhanden, wird immer wieder in der Öffentlichkeit behauptet. Die Idee, den Ausbau der freiwilligen Sozialarbeit zu fördern und durch Gratisarbeit Lohnkosten zu sparen, ist darum verlockend, aber auch zwiespältig, da soziale Basisarbeit bis jetzt mehrheitlich von Frauen geleistet wird.

In der Freiwilligenarbeit wird in erster Linie Zeit zur Verfügung gestellt. Sie darf darum nicht institutionell eingebunden werden, weil daraus Pflicht und Ausbeutung erwachsen können. Zudem werden Frauenberufe für deren Anerkennung, Ausbildung und Entlohnung während Jahren gekämpft wurde, indirekt wieder abgewertet.

SKF Frauen engagieren sich in der sozialen Basisarbeit und in anspruchsvollen Ehrenämtern. In einer internen Befragung nannten sie folgende persönliche Grenzen in Bezug auf ihre Freiwilligenarbeit:

- Mehrfachbelastung durch Familien-, Erwerbs- und Freiwilligenarbeit
- wenig Unterstützung durch Partner und Familie
- Lohneinbussen, da Sitzungen während der Erwerbsarbeitszeit stattfinden
- Ausschluss von Frauen, die auf Verdienst angewiesen sind
- Anpassung der Sitzungstermine an Arbeitszeit der erwerbstätigen Angestellten des SKF
- unregelmässige Arbeitszeiten, keine klare Regelung zwischen Arbeitszeit und Freizeit
- mangelnde Anerkennung der Freiwilligenarbeit
- zu hoher Anspruch an die zeitliche Belastbarkeit

7. Perspektiven der Freiwilligenarbeit

Es ist bereits darauf hingewiesen worden (vgl. Kapitel 6.6 Grenzen der Freiwilligenarbeit), dass der Staat nicht alle sozialen Aufgaben erfüllen kann. Es ist jedoch eine Tatsache, dass die Ansprüche an den Sozialstaat wachsen. Das Bedürfnis nach freiwillig geleisteter Arbeit wird zunehmen. Gleichzeitig wird aber eine tendenzielle Abnahme der Bereitschaft solche zu leisten festgestellt.

Dieser Tatsache wird begegnet, indem von verschiedenen Seiten bessere Anerkennung und Honorierung der Freiwilligenarbeit gefordert wird. Erfolglos blieb bisher die Forderung nach einem Steuerabzug oder einem AHV-Bonus.

Einzelne Kantone setzten sich für diese Anliegen ein. 2004 wurde z.B. im Zürcher Kantonsrat eine parlamentarische Initiative für einen Steuerabzug eingereicht. Leider hatte diese keine Chance, obwohl sie mit 76:77 Stimmen nur knapp abgelehnt wurde. Der Vorstand des Vereins Koordination Freiwilligenarbeit empfahl damals den Freiwilligen, sich die geleistete Zeit bestätigen und in Geld umrechnen zu lassen und diesen Betrag unter „gemeinnützige Zuwendungen“ in die Steuererklärung einzusetzen. Dieser Rat wurde für kurze Zeit teilweise erfolgreich befolgt bis der Rechtsdienst des Steueramts diese Deklaration untersagte. Hier bleibt also eine Ungerechtigkeit bestehen: Steuerabzüge können weiterhin nur für Geldspenden, nicht aber für Zeitspenden in Form von Freiwilligenarbeit geltend gemacht werden.

Die jahrelangen ausführlichen Diskussionen zum AHV-Bonus (unter anderem Möglichkeit, Abzüge geltend zu machen, die erst im Pensionsalter wirksam werden) zeigten, dass gerade für junge Freiwillige diese weit entfernte „Zukunftsperspektive“ keinen Anreiz zur unentgeltlichen Arbeit darstellt. Gespräche mit Mitarbeitenden des Bundesamts für Sozialversicherung BSV machten klar, dass sich Freiwilligenarbeit - aufgrund ihrer Vielfältigkeit und Vielseitigkeit - nicht kategorisieren lässt und somit auch nicht messbar ist. Für die Erfassung der Ansprüche wäre dies jedoch notwendig.

Trotz dieser Fehlschläge wird die Diskussion zur besseren Akzeptanz der Freiwilligenarbeit weitergeführt. Seit längerem werden neue Arbeitszeitmodelle zur gerechteren Verteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit diskutiert:

Sozialzeit

Der Sozialethiker Hans Ruh schlägt ein Drei-Kreisemodell vor. Er spricht von Arbeits-, Freizeit- und Sozialzeit. Nach seiner Idee würde jeder Erwachsene drei Jahre seines Lebens für Freiwilligenarbeit zur Verfügung stellen. Der Zeitpunkt für die Erfüllung dieses Sozialdienstes wäre frei wählbar.

Lebensarbeitszeit

Der ETH Professor Eberhard Ulich spricht von einer Lebensarbeitszeit, die frei eingeteilt werden könnte. Auch dieses Modell ergäbe zeitliche Freiräume für Freiwilligenarbeit.

Diese und weitere Modelle haben kaum je Chancen realisiert zu werden. Beispielsweise musste die GeGaV Initiative (Gesellschaft für gerechte Arbeitsverteilung) 1997 wegen ungenügender Unterschriftenzahl zurückgezogen werden.

Im UNO Jahr der Freiwilligen 2001 rückte diese Form von Arbeit jedoch vermehrt ins öffentliche Bewusstsein. Mit Veranstaltungen wurde auf den unschätzbaren Wert der Freiwilligenarbeit und deren Aus- und Weiterbildung aufmerksam gemacht.

Um die vorhandenen Kräfte zu bündeln und optimal einzusetzen, gibt es seit einigen Jahren zentrale Vermittlungs- und Koordinationsstellen für Freiwilligenarbeit. 1992 wurde als erste dieser Institutionen die bereits erwähnte Vermittlungs- und Beratungsstelle BENEVOL Basel eröffnet. In sorgfältigen Beratungsgesprächen wird den interessierten Freiwilligen dort geholfen, eine ihnen entsprechende Tätigkeit zu finden.

Generell wird festgestellt, dass zwar viele Menschen bereit sind, einen Teil ihrer Zeit zur Verfügung zu stellen, um projektbezogene, zeitlich klar begrenzte Freiwilligenarbeit zu leisten, dass sich aber wenige für eigentliche Vorstandsarbeit engagieren wollen.

Die Situation im SKF

Der oben erwähnte Trend ist auch im SKF spürbar. Viele Ortsvereine und Kantonalverbände finden häufig nur durch grosse Anstrengungen neue Vorstandsfrauen. Auch der SKF Dachverband setzt sich mit dieser Problematik auseinander.

8. Forderungen des SKF

Tausende von SKF Frauen leisten in ihren Wohngemeinden und Kantonen Basisarbeit oder engagieren sich in einem Ehrenamt. **Ortsvereine** und **Kantonalverbände** leisten einen unbezahlbaren Beitrag an Bildungs-, Beziehungs-, Begleitungs- und Betreuungsarbeit.

Der **SKF-Dachverband** setzt sich auf nationaler Ebene mit aktuellen Themen auseinander, vermittelt Impulse und arbeitet in Kirche, Staat und Gesellschaft mit an zukunftsorientierten Lösungen von Gegenwartsproblemen. Durch sein vielseitiges Engagement ist er ermächtigt, Forderungen zu stellen:

1. Freiwilligenarbeit hat in Kirche, Staat und Gesellschaft Anspruch auf gleiche Anerkennung wie Erwerbsarbeit.
2. Erfahrungen aus Familien- und Freiwilligenarbeit sollen beim Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit oder beim Engagement für ein öffentliches Amt als Schlüsselqualifikationen gewertet und anerkannt werden.
3. Bezahlte und unbezahlte Arbeit wird zwischen Frauen und Männern gleich verteilt. Auch die Freiwilligenarbeit wird gerecht verteilt: Frauen müssen vermehrt für Ehrenämter portiert werden. Männer engagieren sich auch in der sozialen Basisarbeit.

4. Im Erwerbsleben sind vermehrt Teilzeitstellen zu schaffen, damit Frauen und Männer die Möglichkeit haben, Freiwilligenarbeit zu leisten. Generell ist die Realisierung von neuen Arbeitszeitmodellen zu beschleunigen.
5. Die Zusammenarbeit von Freiwilligen und Erwerbstätigen ist zu fördern. Eine klar definierte Arbeits- und Aufgabenteilung erleichtert die partnerschaftliche Zusammenarbeit. Freiwillige dürfen nicht als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden.
6. NPOs müssen von Staat und Kirche finanziell unterstützt werden.

9. Anhang

9.1 Zeiterfassung und Bewertung der Freiwilligenarbeit

1999 führte der SKF Dachverband erstmals eine Zeiterfassung der Freiwilligenarbeit durch. Daran beteiligten sich die Vorstandsfrauen der Kantonalverbände, des Zentralvorstands und der Verbandsleitung. Ende 1999 ergab diese Erhebung die Summe von 59' 047 Arbeitsstunden. Diese Zahl entsprach gut 30 100%-Stellen.

2005 ergaben Vorbereitungsarbeiten für Marketing- und Kommunikationsstrategien des SKF Dachverbands - nach einer Schätzung auf allen Verbandsebenen - die stolze Zahl von 1'000'000 Stunden Freiwilligenarbeit. Der SKF verfügt nur über bescheidene finanzielle Mittel, die direkt in die eigene Verbandsarbeit gesteckt werden können. Das Hauptkapital des SKF ist die enorme Arbeit der Freiwilligen.

Das Bundesamt für Statistik BFS verfasste 1999 eine Studie zur «Monetären Bewertung der unbezahlten Arbeit». In diesen interessanten Unterlagen wird gezeigt, welche Überlegungen angestellt werden, um den effektiven Wert der Freiwilligenarbeit zu ermitteln. Unter vielen Fragen müssen zum Beispiel folgende zwei beantwortet werden:

- Was würde die Arbeit kosten, wenn sie von Drittpersonen erledigt würde?
- Wie gross ist der Verdienstaufschlag, welcher durch das Freiwilligenengagement entsteht?

Seit 1997 erhebt das Bundesamt für Statistik im Rahmen des Projekts „Unbezahlte Arbeit“ alle drei bis vier Jahre Daten zur Freiwilligenarbeit, letztmals 2005. Die Ergebnisse werden jeweils in der Gratisbroschüre „Freiwilligenarbeit in der Schweiz“ veröffentlicht. Dieses Papier kann beim Bundesamt für Statistik BFS bestellt werden: Tel. 032 713 60 60 oder E-Mail: order@bfs.admin.ch.

Der SKF Dachverband erfasst jährlich die freiwillig geleisteten Arbeitsstunden und weist sie im Jahresbericht zu einem Stundenansatz von Fr. 35.- aus. Er empfiehlt auch den Kantonalverbänden und Ortsvereinen eine Zeitbuchhaltung zu führen. Sie ist Bilanz und Nachweis für das persönliche Engagement für den SKF, kann im Jahresbericht erwähnt und als Spende in der Jahresrechnung verbucht werden. Sie ist Grundlage für den Ausweis für freiwillig geleistete Arbeit, dient auch als Leistungsausweis und Verhandlungsbasis für das Geltendmachen von finanziellen Beiträgen bei Politischen- und Kirchgemeinden, bei Kantonal- und Landeskirchen und anderen Gremien. Auch Steuerabzüge könnten in Zukunft möglich werden. Um von diesen Möglichkeiten profitieren zu können, wird es einen Nachweis für geleistete Arbeit brauchen.

9.2 Checkliste für Freiwillige

- Kenne ich Aufgaben, Ziele und Struktur des SKF Dachverbands, des Kantonalverbands, des Ortsvereins?
- Bin ich über meine zukünftige Tätigkeit genügend informiert?
- Welche Fähigkeiten bringe ich mit, welche werden von mir erwartet?
- Wie gross ist die zeitliche Belastung?
- Welche Arbeiten fallen ausserhalb der Sitzungszeiten an?
- Mit wem werde ich zusammenarbeiten?
- Wer führt mich in meine Arbeit ein?
- Wer ist meine Ansprechperson?
- Bin ich während der Arbeitszeit versichert?
- Werden Spesen vergütet? Habe ich Anspruch auf weitere Entschädigung?
- Habe ich Anspruch auf Begleitung und Weiterbildung?
- Welche Kenntnisse und Fähigkeiten kann ich durch die neue Tätigkeit erwerben?

9.3 Richtlinien für Spesenregelung und Entschädigungen

Nach wie vor beruht die Arbeit in allen Gremien des SKF und der angeschlossenen Verbände auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Spesenvergütungen, Sitzungspauschalen, sowie Entschädigungen für besonders arbeits- und zeitintensive Aufgaben sind keinesfalls Lohnzahlungen, sondern Zeichen der Anerkennung an die unentgeltlich arbeitenden Frauen und sollten heute eine Selbstverständlichkeit sein. Es darf nicht mehr vorkommen, dass durch die Freiwilligenarbeit der Frau das Familienbudget belastet wird oder dass die fehlende Spesenvergütung einer Frau die Mitarbeit gar verunmöglicht. Es ist besonders darauf zu achten, dass auch Kinderbetreuungskosten entschädigt werden.

9.3.1 Spesenanspruch

- Vorstandsmitglieder
- Mitarbeiterinnen verbandseigener Arbeitsgruppen, Kommissionen etc.
- Vertreterinnen des Verbandes in anderen Organisationen, sofern die Spesen nicht von der entsprechenden Organisation vergütet werden

9.3.2 Sitzungs-Entschädigungen

- Bahnbillet 2. Klasse oder Halbtaxabo und halbes Bahnbillet 2. Klasse
- Bus, Tram
- Auto: Kilometer-Entschädigung nach allgemein geltenden Regelungen
- Babysitting
- Telefon, Büromaterial, Porti, nach Abrechnung oder Pauschale
- Getränke, Imbiss
- Sitzungspauschale

9.3.3 Entschädigungen für Vereinseigene Tagungen und Kurse, sowie für DV, Konferenzen und Tagungen des SKF

- Fahrspesen, Babysitting
- Mahlzeiten, Übernachtung
- Tagungsbeitrag

9.3.4 Zusätzliche Entschädigungen für spezielle Funktionen

Präsidium:

- Pauschale
- Entschädigung für private Infrastruktur

Kassierin, Aktuarin, Sekretärin:

- Pauschale
- Entschädigung für private Infrastruktur, falls keine vereinseigene Infrastruktur zur Verfügung steht

Weiterbildung in Vereinsarbeit:

- Kosten für SKF Bildungsangebote werden vom Dachverband übernommen. Kurse bei Verbandsfremden Veranstaltern werden aufgrund vorheriger Absprache mit dem Präsidium ganz oder teilweise rückvergütet.

9.4 Tipps zur Honorierung der Freiwilligenarbeit

- Sitzungsgeld oder Jahrespauschale
- Spesenvergütung gemäss SKF Spesenreglement
- Bezahlte Weiterbildungsangebote
- Sozialzeitausweis für die freiwillig geleistete Arbeit
- Schweizerisches Qualifikationsbuch (siehe Kapitel 9.5 Literaturliste)
- Öffentlicher Dank für die geleistete Arbeit an der GV, im Pfarrblatt, in der Lokalpresse
- Gemeinsames Essen
- Gemeinsamer Ausflug
- Gemeinsamer Besuch von Theater, Kino, Konzert, Ausstellung
- Gutscheine für Bücher, Blumen, CDs
- Gratulationskarte zum Geburtstag
- Dankeskarte zum Jahreswechsel
- Jahresabonnement Schritte ins Offene

9.5 Literaturliste

- Ammann, Herbert (2004), **Unternehmen unterstützen Freiwilligkeit**. Zürich, Seismo Verlag.
- Ammann, Herbert, Raimund Hasse, Monika Jakobs und Gabriela Riemer-Kafka (2008), **Freiwilligkeit**. Ursprünge, Erscheinungsformen, Perspektiven. Zürich, Seismo-Verlag.
- Bachmann, Ruth und Oliver Bieri (2000), **Neue Freiwillige finden**. Bereitschaft, Motive, Erwartungen. Luzern, Caritas-Verlag.
- Beck, Ulrich (1999), **Schöne neue Arbeitswelt**. Vision: Weltbürgergesellschaft. Frankfurt / New York, Campus.
- Bovay, Claude und Jean-Pierre Tabin (1998). **(Un)freiwillig effizient**. Freiwilligenarbeit, Erwerbsarbeit und gesellschaftliche Solidarität. Bern, Institut für Theologie und Ethik des SEK.
- Bürgisser, Margret (2001), **Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement – für die Zukunft neu bewertet!** Bericht über die Veranstaltungswoche am GDI 14.-18. Mai 2001. Zürich, Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft.
- Bühlmann, Jacqueline und Beat Schmid (1999), **Unbezahlt, aber trotzdem Arbeit**. Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit, Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Nachbarschaftshilfe. Neuchâtel, Bundesamt für Statistik.
- Carbe, Miriam (1996), **Help! Wie man anderen helfen kann**. Nachbarschaftshilfe, Bürgerinitiativen, Selbsthilfegruppen. München, dtv-Verlag (lieferbar über Amazon).
- Daneke, Sigrid (2003), **Freiwilligenarbeit in der Altenhilfe**. Motivieren, organisieren, honorieren. München, Urban und Fischer Verlag.
- Farago, Peter (2006), **Freiwilliges Engagement in der Schweiz**. Zürich, Seismo Verlag.
- Farago, Peter und Herbert Ammann (2006), **Monetarisierung der Freiwilligenarbeit**. Referate und Zusammenfassungen der 5. Tagung der europäischen Freiwilligenuniversität 2005 in Luzern. Zürich, Seismo-Verlag.
- Hess, Beatrice und Eva Nadai (1996), **Gratis, aber nicht umsonst**. Freiwillige und ihre Arbeit, Zürich, Beatrice Hess im Selbstverlag.
- Kaufmännischer Verband Schweiz (2003), **Corporate Volunteering**. Gemeinnütziges Engagement von Unternehmen und ihren Angestellten. Bern, Kaufmännischer Verband.
- Münzel, Guido (2004), **Studie zum Bericht zur Freiwilligenarbeit in der Schweiz**. Expertenbericht im Auftrag des Bundesamtes für Statistik. Neuchâtel, Bundesamt für Statistik.

Nadai Eva, Peter Sommerfeld und Felix Bühlmann (2005), **Fürsorgliche Verstrickung**. Soziale Arbeit zwischen Profession und Freiwilligenarbeit. Wiesbaden, VS Verlag.

Notz, Gisela (1999), **Die neuen Freiwilligen**. Das Ehrenamt – Eine Antwort auf die Krise? Neu-Ulm, AG SPAK Bücher.

Olympe, Feministische Arbeitshefte zur Politik (2001), **Freiwilligenarbeit, wie frei – wie willig?** Olympe, Zürich.

Rifkin, Jeremy (1997), **Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft**. Fischer Taschenbuch Verlag, Frankfurt am Main (Neuaufgabe 2005).

Rosenkranz, Doris und Angelika Weber (2002), **Freiwilligenarbeit**. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der sozialen Arbeit. Weinheim, Juventa Verlag.

Schaller, R.; Bachmann R. (2003): **Förderung und Unterstützung der Freiwilligkeit durch Schweizer Unternehmen**. Bericht zum Zustand der unternehmerischen Freiwilligkeit in der Schweiz, Zürich: Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft.

Schritte ins Offene, 1997, Heft 1, **Arbeit – Umverteilen? Umverteilen!** Hrsg: Schweizerischer Kath. Frauenbund SKF, Evangelische Frauen Schweiz EFS, Christkath. Frauen der Schweiz VCF, www.schritte-ins-offene.ch

Schritte ins Offene, 2001, Heft 1, **Bezahlt – unbezahlt:** im Spannungsfeld von Lohn und Freiwilligenarbeit, Hrsg: Schweizerischer Kath. Frauenbund SKF, Evangelische Frauen Schweiz EFS, Christkath. Frauen der Schweiz VCF, www.schritte-ins-offene.ch

Schubert, Renata und Sabina Littmann-Wernli / Philipp Tingler (2002), **Corporate Volunteering**. Unternehmen entdecken die Freiwilligenarbeit. Bern und Stuttgart, Haupt Verlag.

Schubert, Renata et al. (Hg.), (2002), **Corporate Volunteering**. Unternehmen entdecken die Freiwilligenarbeit. Bern, Haupt Verlag.

Sozialberichterstattung Schweiz (2004), **Bericht zur Freiwilligenarbeit in der Schweiz**. Neuchâtel, Bundesamt für Statistik.

Stadelmann-Steffen Isabelle, Markus Freitag und Marc Bühlmann (2007), **Freiwilligen-Monitor Schweiz 2007**. Zürich, Seismo-Verlag.

Sturzenhecker, Benedikt (1999), **Freiwillige fördern**. Ansätze und Arbeitshilfen für einen neuen Umgang mit Freiwilligen in der Kinder- und Jugendarbeit. Weinheim, Juventa Verlag.

Waldsack, Ronald (Hrsg.) 2003. **Ehrenamt attraktiv gestalten**, Praxis-Leitfaden für ein Erfolgsmodell Ehrenamt im Verein, wrs-Verlag (Thalia Verlag Basel)

9.6 Koordinationsstellen, Leitfaden, Checklisten

Forum Freiwilligenarbeit (2007), **Schweizerischer Sozialzeitausweis**. Standards der Freiwilligenarbeit, Erfassen von Fähigkeiten und Kompetenzen der Freiwilligenarbeit. Bern, forum freiwilligenarbeit. www.forum-freiwilligenarbeit.ch E-Mail: info@sozialzeitausweis.ch

Wegleitung der Kirchen zum Schweizerischen Sozialzeitausweis. (Hrsg.) von der Schweizer Bischofskonferenz SBK und dem Schweizerischen Evangelischen Kirchenbund SEK. www.kirchen.ch/sozialzeitausweis
www.eglises.ch/dossierbenevolat Bovay, Claude und Jean-Pierre Tabin (1998). **(Un)freiwillig effizient**. Freiwilligenarbeit, Erwerbsarbeit und gesellschaftliche Solidarität. Bern, Institut für Theologie und Ethik des SEK.

Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB, **Bildungspass**. Kann bezogen werden beim Schweiz. Kath. Frauenbund SKF, Geschäftsstelle, Postfach 7854, 6000 Luzern 7, E-Mail: info@frauenbund.ch, www.frauenbund.ch

Gesellschaft CH-Q Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn E-Mail: info@ch-q.ch www.ch-q.ch

BENEVOL Schweiz ist die Dachorganisation der Deutschschweizer Fach- und Vermittlungsstellen für Freiwilligenarbeit. www.benevol.ch

Vitamin B – Fachstelle für ehrenamtliche Arbeit. Ein Projekt von Migros-Kulturprozent. Ziel von Vitamin B ist die Unterstützung von Ehrenamtlichen. www.vitaminb.ch

Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2002). Monetäre Bewertung der unbezahlten Arbeit. Eine empirische Analyse für die Schweiz. E-Mail: info@bfs.admin.ch www.statistik.admin.ch

Spesenreglement Schweiz.Kath.Frauenbund SKF, Geschäftsstelle, Postfach 7854, 6000 Luzern 7, E-Mail: info@frauenbund.ch www.frauenbund.ch