

BUNDESFREIWillIGENDIENST: Eine empirische Untersuchung zu den Anforderungen an die Bildungsangebote für Ü27-Freiwillige¹

Hendrik Kreuzberg

M. A. Sozialmanagement | Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH, Referent
Bundesfreiwilligendienst (bis September 2014) | hendrik.kreuzberg@parisax.de

Abstract

Mit dem Bundesfreiwilligendienst erhielten die Freiwilligendienste in Deutschland, traditionell Bildungsformate für Jugendliche, eine neue Facette, die unter anderem auch eine Anpassung der pädagogischen Begleitung erfordert. Rund ein Drittel der Teilnehmer des Bundesfreiwilligendienstes ist über 27 Jahre alt und prozentual gesehen kommt die große Mehrheit davon aus den neuen Bundesländern. Der vorliegende Beitrag untersucht die Bildungsbedarfe für die Begleitung älterer Freiwilliger. Auf Basis von Experteninterviews mit vier arbeitslosen Bundesfreiwilligen aus dem Raum Sachsen im Alter ab 27 Jahren kann so gezeigt werden, dass die Lebenssituation dieser neuen Zielgruppe zahlreiche Bedarfe nach Anpassung mit sich bringt, die alle um eine stärker individuelle und perspektivorientierte Unterstützung der Freiwilligen kreisen. So ist vor allem der Wunsch nach beruflicher Perspektive oder Umorientierung ein zentrales Merkmal der Zielgruppe, dem das Gebot der Arbeitsmarktneutralität gegenübersteht und neue Ansprüche an das Bildungsverständnis und die Begleitung der Bundesfreiwilligen stellt.

Schlagworte: Bundesfreiwilligendienst, Pädagogische Begleitung, Ü27-Freiwillige, Bildungsdienst, Lerndienst, Berufliche Orientierung

THE FEDERAL VOLUNTEER SERVICE:

An Empirical Analysis of Educational Requirements for Volunteers Over 27.

Volunteer services in Germany used to be educational programmes for young people. The new Federal Volunteer Service, open for people of every age, comes along with several implications for the educational framing of the volunteering experience. One third of the participants are over 27 and a huge share of them lives in the eastern states of Germany. The present paper examines the educational requirements for accompanying elder volunteers, based on expert interviews with four previously unemployed volunteers over 27 from Saxony. The investigation

1 Der vorliegende Aufsatz beruht auf einer Masterarbeit, die 2013 an der Alice Salomon Hochschule zu Berlin eingereicht wurde. Sie wurde in Abstimmung mit dem Autor von *Voluntaris*-Redaktionsassistent Alexander Repenning gekürzt.

will show that the personal situation of this new group of participants implies a couple of adaptations in the educational framing. Central to those adaptations is the individual(ised) support of the volunteers and the possibility to raise their chances for a future participation in the job market. It reveals the tension between the concept of neutrality of the job market, anchored in the volunteering programmes, and the wishes of its participants and discusses the possible consequences for educational aspects of the Federal Volunteer Service.

Keywords: Federal Volunteer Service, pedagogical support, volunteers over 27, educational service, professional orientation

1. Einleitung

Hatten sich klassische Freiwilligendienstformate zuvorderst an Jugendliche bis 27 Jahre gewendet, ist mit dem Bundesfreiwilligendienst (BFD) ein Format entstanden, das auch von lebensälteren Personen – und damit einer bisher kaum erreichten Zielgruppe – angenommen wird. Auch wenn die Motivation der Ü27-Freiwilligen sehr divers ist, hängt der Erfolg des Dienstes bei der älteren Zielgruppe auch davon ab, wie es die Akteure des BFD verstehen, diesen Menschen, ihren Motiven, Erwartungen und Besonderheiten, ernsthaft und auf Augenhöhe zu begegnen. Dies ist eine Aufgabe sowohl von(sozial-)politischen Institutionen als auch von Trägern und Einsatzstellen. Für die Trägerorganisationen heißt es beispielsweise, den Dienst als Bildungsdienstformat, also als Zeit des Förderns und des Erwerbs von persönlichen und sozialen Kompetenzen, auch für diese Zielgruppe auszugestalten. Dieser Artikel leistet einen Beitrag zu dem Thema, indem er die Bildungsbedarfe lebensälterer Bundesfreiwilliger analysiert, die vor dem Dienst längere Zeit arbeitslos waren.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Nach dieser Einleitung folgt im zweiten Kapitel eine Beschreibung der Ausgangslage des BFD für lebensältere arbeitslose Menschen. Zunächst wird dafür das Bildungsverständnis des BFD dargelegt und anschließend die Chancen und Risiken vorgestellt, die für die Zielgruppe der lebensälteren arbeitslosen Personen besondere Bedeutung haben. Anhand von vier Experteninterviews, deren methodische Grundlagen im dritten Kapitel dargestellt sind, konnte die biographische Situation und die Bedeutung des Dienstes für die Befragten erfasst werden. Diese Ergebnisse sind im vierten Kapitel aufgeführt und werden um die Bedarfe an Bildung und pädagogischer Begleitung ergänzt, die sich daraus für die Einsatzstelle und Trägerorganisation ergeben. Darauf aufbauend werden im fünften Kapitel Möglichkeiten der konzeptionellen Gestaltung von Weiterbildung und pädagogischer Begleitung im BFD sowie die dafür notwendigen Rahmenbedingungen aufgezeigt.

2. Ausgangslage: Der Bundesfreiwilligendienst für lebensältere arbeitslose Menschen

2.1 Bildung im Bundesfreiwilligendienst

Im Sinne seines Vorgängers wird auch der BFD wie der Zivildienst als „Lern-dienst“ verstanden (Kreuter 2012). Dieser Umstand wird auch heute noch von politischen, zivilgesellschaftlichen und wissenschaftlichen Akteuren immer wieder betont (zuletzt: Kreuter 2015: 79; Rindt 2015: 25; Olk 2015: 8, 17). Der Charakter des Lerndienstes äußert sich unter anderem durch die im Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG) prominent verankerte pädagogische Begleitung während des Dienstes. Von den dafür vorgesehenen „Bildungstagen“ sind bei einem zwölfmonatigen Dienst gesetzlich mindestens 25 vorgesehen.² Bei Freiwilligen, die älter als 27 Jahre sind, ist die Teilnahme hingegen nur in „angemessenem Umfang“ verpflichtend. „Als angemessen wird in der Regel mindestens ein Tag pro Monat angesehen“ (BAFzA o. J.). Die besondere Rolle der Freiwilligen über 27 Jahre liegt dabei in der stärkeren Verantwortung, welche die Freiwilligen häufig z. B. gegenüber Familienmitgliedern oder anderen Personen haben.

Die Bildungstage werden in der Regel in Form mehrtägiger Seminare abgehalten, „in denen soziale, ökologische, kulturelle und interkulturelle Kompetenzen vermittelt werden und das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl gestärkt wird“ (BMFSFJ 2011c). So spielt im BFD der Erwerb verschiedener persönlicher (und gesellschaftlich relevanter) Kompetenzen eine Rolle sowie ein auf „das Gemeinwohl“ gerichtetes Bewusstsein im Handeln der Freiwilligen.

Vor diesem Hintergrund wird Bildung in diesem Beitrag nach Hufer „(...) verstanden als ein aktiver Prozess der Subjekte zu reflektieren, sich mit der Welt und der Gesellschaft, in der sie leben, auseinanderzusetzen. Nach dem so gewonnenen Verständnis wird der gebildete Mensch aktiv und nimmt Einfluss auf die Entwicklung der Gesellschaft und den Gang der Welt“ (Hufer 2009: 22).

Der Bildungsaspekt beruht in dieser Definition also erstens auf der Reflexion und Auseinandersetzung mit dem gesellschaftlichen Umfeld und zweitens einer damit einhergehenden persönlichen Stärkung der Freiwilligen, die sich aktiv an der Gestaltung ihres Umfeldes beteiligen. Durch die hier untersuchte Zielgruppe lebensälterer arbeitsloser Teilnehmer des Programms bekommen der Aspekt der aktiven Reflexion und die gestaltende Auseinandersetzung mit der Umwelt eine besondere Relevanz. Denn Arbeitslose nehmen in der Gesellschaft einen sozial benachteiligten Platz ein, in dem sie häufig als passive Subjekte und als unfähig dargestellt werden, ihr eigenes Leben in die Hand zu nehmen.

2 §4 (3) Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG)

Das diesem Beitrag zugrundeliegende Begriffsverständnis von Bildung knüpft damit an das praxisnahe Bildungsverständnis des BFD an. Es erhebt nicht den Anspruch, sich im komplexen Feld der erziehungswissenschaftlichen Debatte um den Bildungsbegriff zu verorten.

2.2 Chancen und Risiken des Bundesfreiwilligendienstes für lebensältere arbeitslose Menschen

Der BFD steht am Beginn seiner Entwicklung und damit vor der Herausforderung, seinen Platz zwischen den Formen des freiwilligen Engagements sowie dem Erwerbsarbeitsmarkt zu finden. Er hat daneben auch die Aufgabe, seine integrierenden Kräfte auf alle sozialen Gruppen zu richten. Nur dadurch bekommt er die Möglichkeit, sein medienwirksames Versprechen „Nichts erfüllt mehr, als gebraucht zu werden“⁴³ einzulösen und hieraus eigene Entwicklungspotentiale zu generieren.

Durch seine Altersoffenheit erweitert er die Vielfalt des freiwilligen Engagements, im Speziellen der Freiwilligendienste. Er spricht besonders die Gruppe der erwachsenen Frauen und Männer an. Die große Mehrzahl lebensälterer Bundesfreiwilliger ist vor allem in den ostdeutschen Bundesländern anzutreffen. Hierunter ist ein kaum zu vernachlässigender Anteil arbeitsloser, bildungsferner oder einkommensarmer Frauen und Männer zu finden (Anheier u. a. 2012: 9).

2.2.1 Beruflicher Wiedereinstieg und fachliche Neuorientierung

Neben den länderspezifischen Arbeitsmarktstrukturen sind weitere Ursachen für die Teilnahme insbesondere arbeitsloser lebensälterer Personen am BFD sicherlich in den gesetzlichen Rahmenbedingungen zu finden.

Alleinerziehende Mütter und Frauen, die aufgrund der Erziehung eines Kindes oder Pflege eines Angehörigen mehr als ein Jahr ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, sind überdurchschnittlich oft betroffen von Arbeitslosigkeit (BfA 2012). Die möglichen Arbeitszeitmodelle im BFD für Menschen über 27 Jahre⁴ scheinen geeignet dafür zu sein, den Bedürfnissen dieser Frauen gerecht zu werden. Weiterhin motivieren die Erfahrungen, die diese Frauen durch die Erziehung bzw. Pflege ihrer Familienangehörigen sammeln, zum Engagement vornehmlich im sozialen Bereich. Gerade aus dieser Personengruppe speist sich auch ein Großteil derer, die durch den BFD einen beruflichen Wiedereinstieg oder die fachliche Neuorientierung anstreben. Die Absolvierung eines BFD bietet den Bezug eines

3 So der Slogan der Werbekampagne für den BFD im Jahre 2011 (BMFSFJ 2011b)

4 § 2 (2) BFDG

monatlichen Taschengeldes.⁵ Bundesfreiwilligen, die Leistungen der Grundsicherung beziehen und weiterhin die Kriterien der Hilfebedürftigkeit⁶ erfüllen, verbleibt der monatliche Freibetrag von 175 Euro.⁷ Die Höhe des Zuverdienstes im Verhältnis zur Mindestwochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden legt jedoch die Vermutung nahe, dass der finanzielle Anreiz kein allzu großer ist.

Wie bereits angedeutet, scheinen die Tätigkeitsfelder insbesondere sozialer Einrichtungen Menschen anzusprechen, die eine berufliche Neuorientierung durch die Absolvierung eines Freiwilligendienstes anstreben. Der oft zitierte Fachkräftemangel, aber auch der Mangel an qualifiziertem Assistenzpersonal trägt sicherlich mit dazu bei, dass sich auch lebensältere arbeitslose Menschen entscheiden, neue berufliche Wege, beispielsweise im Pflege- oder Erziehungsbereich, gehen zu wollen. Dahinter ist jedoch auch die persönliche Überzeugung zu vermuten, dass vorhandene (Alltags-)Erfahrungen, etwa durch persönliche Erziehungs- oder Pflegezeiten, dem notwendigen Professionalisierungsgrad dieser Beschäftigungsfelder bereits genügen. Neben ganz realistischen und ambitionierten Vorstellungen gibt es deshalb auch viele überhöhte und falsche Erwartungen an den BFD bzw. den Grad der Qualifizierung, den man mit dem freiwilligen Dienst erreichen kann.

Aber auch fehlende schulische oder berufliche Qualifikationen können dazu beitragen, dass erwerbslose Menschen einen BFD in Betracht ziehen. Manche soziale Arbeitsbereiche halten Tätigkeiten vor, in denen keine weiterreichenden Vorerfahrungen oder fachspezifische Fähigkeiten notwendig sind. Hier geht es tatsächlich um die Anwendung von Alltagswissen wie in den Hol- und Bringendiensten oder dem Mahlzeiten- und Hausmeisterservice.

Der Freiwilligendienst steht in aller Regel, nicht jedoch grundsätzlich, der Wiederaufnahme von Erwerbsarbeit entgegen (DGB 2012: 17). Dies heißt auch, dass eine Vielzahl der betreffenden Freiwilligen hoffen, durch die Zeit im BFD „Ruhe vor dem Arbeitsamt“ zu haben. Auf Nachfrage wurde beispielsweise angegeben, keine frustrierenden Amtstermine wahrnehmen zu müssen oder dem Druck der Bewerbungspflicht zumindest zeitweise zu entgehen.

2.2.2 Erfahrungen der Akteure: Stärkung des Selbstbewusstseins vs. Überforderung

Eine Vielzahl der Akteure des BFD begegnet arbeitslosen Freiwilligen nicht defizit- sondern ressourcenorientiert. Im Vordergrund stehen Fähigkeiten und

5 § 17 (2) BFDG

6 § 7 Abs. 1 SGB II

7 § 1 Abs. 7 ALG II/Sozialgeld-Verordnung

Erfahrungen, nicht fehlenden Qualifikationen oder die erschwerte Vermittelbarkeit. Diese Sichtweise und der sich damit geänderte erlebbare Umgang wirkt auf eine Vielzahl der Teilnehmenden persönlichkeitsfördernd und stärkt deren Selbstbewusstsein. Der ressourcenorientierte Blick braucht, gerade wenn er ungewohnt ist, eine gute persönliche Begleitung, um Vertrauen zu sich selbst zu gewinnen, die eigenen Fähigkeiten zu erkennen sowie vor Überforderungen zu schützen. Es entsteht der Eindruck, dass gerade arbeitslose Freiwillige dieser Art der persönlichen Begleitung eine besondere Bedeutung beimessen und diese Erfahrungen auch in ihrem Lebensumfeld weitergeben.

Diese Entwicklung beruht allerdings auf der irrigen Annahme, dass mitgebrachte persönliche Alltagskompetenzen der Freiwilligen von den Dienststellen als ausreichend bewertet werden. In der Praxis der Freiwilligentätigkeit kommt es gerade hier häufig zu Überforderung, Abbruch des Dienstes oder Umbesetzung der Freiwilligen. Um dem vorzubeugen, ist ein Platzierungsprozess, der vor Dienstantritt einen Abgleich der vorhandenen Vorkenntnisse und Fähigkeiten mit den Erfordernissen der Einsatzstelle vornimmt, dringend geboten. Des Weiteren müssen, insbesondere in den Einsatzstellen, Lernfelder initiiert und fachlich angeleitet werden, die auch geringqualifizierten Freiwilligen die Erfahrungen von Gelingen, Erfolg und Kompetenzstärkung ermöglichen. Dieser Anspruch muss auch Geltung für die Ausgestaltung von Bildungs- und Lernangeboten haben.

2.2.3 Schlussfolgerungen

Für Menschen, die in einer Erwerbsarbeitsgesellschaft dauerhaft von bezahlter Arbeit und damit verbundenen gesellschaftlichen, finanziellen und sozialen Teilhabemöglichkeiten ausgeschlossen sind, scheint der BFD attraktiv zu sein. Sie fühlen sich sozusagen zumindest zeitweise als zugehörig und teilhabend. Umso mehr sind alle Akteure des BFD gefordert, darauf Acht zu geben, dass der Dienst sich nicht zu einem neuen Niedriglohnformat entwickelt, in dem Bürgerpartizipation und Integration außen vor bleiben (Kühnlein/Böhle 2002: 89). Die politischen Institutionen dürfen in den arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Anstrengungen der Integration dieser Personengruppen ebenso wenig nachlassen wie die Akteure in den Einsatzstellen, die die Arbeitsmarktneutralität ihrer BFD-Plätze strikt einhalten müssen. Aber auch Zentralstellen und Träger des Freiwilligendienstes sind gefordert. So haben sie beispielweise Sorge dafür zu tragen, dass die Belange Freiwilliger Beachtung finden, dass diese umfassend über ihre Rechte und Pflichten aufgeklärt werden, dass Qualitätsanforderungen an den BFD erarbeitet und eingehalten werden und nicht zuletzt, dass sich dieser zu einem Bildungsangebot entwickelt, welches Freiwilligen lebensweltbezogene Weiterbildungs- und Erfahrungsräume öffnet. Ein erfahrungs- und

teilnehmerbezogenes bildungsorientiertes Profil des BFD „(...) ist ein wichtiges Abgrenzungsmerkmal zur Erwerbsarbeit oder beispielsweise einem 400 €-Job (...)“ (Anheier u. a. 2012: 18) und „(...) [wirkt] einer Tendenz der ‚Verdienstlichung‘ des bürgerschaftlichen Engagements und seiner zeitintensiven Formen entgegen (...)“ (DV 2012: 4).

3. Methodik

3.1 Fragestellung

Zunächst soll erstens untersucht werden, welche biographische Bedeutung der BFD für die hier befragten arbeitslosen lebensälteren Freiwilligen hat. Darauf aufbauend wird zweitens eine Bildungsbedarfsanalyse vorgenommen. Die Bedarfe von Bildung und pädagogischer Begleitung erschließen sich zum einen aus den bestehenden Anforderungen an die Freiwilligen und zum anderen aus der Auseinandersetzung mit bereits gemachten Erfahrungen im BFD. Komplettiert wird die Bedarfsermittlung durch die persönlichen Erwartungen der Interviewten an den Bildungsdienst BFD.

3.2 Untersuchungsgegenstand

Seit seiner Einführung im Jahre 2011 ist der BFD ein Politikum. Als Quasi-Nachfolger des Zivildienstes, der für die anerkannten Kriegsdienstverweigerer verpflichtend war, befürchteten die Trägerorganisationen und Dienststellen bei dem Freiwilligendienst zunächst einen Einbruch der Zahl von helfenden Händen in ihren Einrichtungen (van Ackeren 2009). Tatsächlich beklagten einige Sozialverbände anfangs einen Bewerbermangel, der jedoch weniger auf mangelndes Interesse als auf die geringe Vorlaufzeit zurückzuführen war (Bundeszentrale 2011). Zwei Jahre später, im September 2013, gratulierte die damalige Bundesfamilienministerin Kristina Schröder dann jedoch bereits der 100.000sten Bundesfreiwilligen und zog eine „überaus positive Bilanz“ (BMFSFJ 2013). Zuvor waren kritische Stimmen lauter geworden, nachdem empirische Ergebnisse zur Diskrepanz des Alters von Freiwilligen in Ost und West veröffentlicht wurden. Die überwiegende Mehrheit der Freiwilligen in den alten Bundesländern ist unter 27, in den neuen Bundesländern ist es genau umgekehrt, wobei vor allem viele der älteren Teilnehmer erwerbslos sind (Haß/Beller 2013).

Im Kontrast dazu hatte der Freiwilligensurvey im Jahr 2009 festgehalten, dass „Arbeitslose, Menschen mit einfachen Sozial- und Bildungsstatus und solche mit einem Migrationshintergrund (...)“ deutlich weniger als der Durchschnitt der Bevölkerung bereit sind, sich freiwillig zu engagieren (BMSFSJ 2010: 5f.). Die Einführung des BFD zeigt also, dass insbesondere in Ostdeutschland eine neue

Zielgruppe erreicht wird: Arbeitslose und Menschen, deren schulische und/oder berufliche Laufbahnen von Brüchen gekennzeichnet sind oder aufgrund von strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarktes keine Resonanz mehr finden.

3.3 Experteninterviews

Als empirische Untersuchung mit dem Ziel, die Bildungsbedarfe arbeitsloser lebensälterer Bundesfreiwilliger abzubilden, wurde die Methode der Experteninterviews gewählt. Diese gehört zu den halbstrukturierten Leitfadeninterviews. „Ziel und Vorteil von Leitfadengesprächen werden im Allgemeinen darin gesehen, dass durch die offene Gesprächsführung und die Erweiterung von Antwortspielräumen der Bezugsrahmen des Befragten bei der Fragenbeantwortung miterfasst werden kann, um so einen Einblick in die Relevanzstrukturen und die Erfahrungshintergründe des Befragten zu erlangen“ (Schnell/Hill/Esser 2011: 379). Aktuelle Verhaltensweisen und Einstellungen eines Menschen können nicht losgelöst von dessen bisherigen Erfahrungen, persönlichen Lebensentwürfen, aktuellen Anforderungen oder individuellen Wünschen gesehen werden. Als Experten gelten die Betroffenen selbst, hier also die Freiwilligen.

Leitfragen strukturieren das Interview und geben dem Gespräch einen Orientierungsrahmen. Obwohl die Reihenfolge der Fragen flexibel gestaltet und die Fragen mitunter auch umformuliert wurden, garantiert dieser Rahmen, „(...), dass alle forschungsrelevanten Themen auch tatsächlich angesprochen werden, bzw. dass eine zumindest rudimentäre Vergleichbarkeit der Interviewergebnisse gewährleistet werden kann“ (ebd.). Für die Antworten auf die Schlüsselfragen wird hingegen Offenheit verlangt, d. h., dass es keine vorgegebenen Antwortmöglichkeiten gibt. Hierin besteht eine Schwierigkeit dieser Interviewform. Einerseits soll eine ungezwungene und umfassende Kommunikation gefördert werden. Andererseits sorgt das Informationsinteresse des Sozialforschers für Kontrolle und Einengung der Kommunikation. Dieses Dilemma stellt höhere Anforderungen an den Interviewer, der einen Forschungsprozess begleitet, „(...) in dem ständig allgemeine Forschungsfragen in konkret bezogene Interviewfragen umgesetzt werden müssen und gleichzeitig Bewertungen und Antworten des Befragten erfolgen müssen, um Form und Ansatzpunkt eines Weiterfragens zu bestimmen“ (ebd.: 379). Weiterhin werden an die Befragten, anders als in standardisierten Befragungen, höhere sprachliche sowie soziale Anforderungen gestellt. Die Interviews wurden aufgezeichnet und anschließend wortgetreu transkribiert⁸.

⁸ In einer weiteren Überarbeitung der Transkriptionen wurden Sprechpausen, Floskeln und andere parasprachliche Ereignisse weggelassen. Zudem wurden den Inhalt nicht verändernde und überflüssige Äußerungen gestrichen sowie Dialekt in gebräuchliches Schriftdeutsch übertragen.

Die Kontaktaufnahme zu den Interviewpartnern erfolgte durch die für sie zuständige Referentin der Trägerorganisation. In einem Telefongespräch vor dem Interview wurden Auskünfte zu der Untersuchung und der Zielstellung gegeben sowie erste Fragen durch den Interviewer beantwortet.

Die Interviews fanden in der Einsatzstelle der Interviewten (Interview 1), im Büro des Interviewers (Interview 2), in der Privatwohnung einer Freiwilligen (Interview 3) sowie in einem Konferenzraum des Trägers des BFD (Interview 4)⁹ statt. Diese verschiedenen „Settings“ beeinflussten die Gesprächsverläufe sicherlich ganz unterschiedlich. Auf die Inhalte wiederum, die persönliche Einstellungen, Erwartungen und Erfahrungen umfassten, schienen sie nicht zurückzuwirken.

Trotz einzelner Unsicherheiten aufgrund der Unerfahrenheit des Interviewers schien es, als fühlten sich alle Gesprächspartner sicher und entsprechend reagierten sie mit Offenheit und Vertrauen. Sicherheit gab wohl auch die schriftlich zugesicherte Anonymisierung des Interviewmaterials für die Auswertung.

3.4 Auswahl der Interviewten

Wählt man die Methode des Experteninterviews, muss man im Vorab klären, was die Interviewten zu Experten macht. „Wer (der gesuchte) Experte ist, definiert sich in der Forschungspraxis immer über das spezifische Forschungsinteresse und die soziale Repräsentativität des Experten zugleich“ (Bogner/Menz 2009: 68f.). Zum einen schreibt demnach der Forschende die Rolle der Experten zu, indem er davon ausgeht, dass die ausgewählten Personen forschungsrelevantes Wissen über einen bestimmten Sachverhalt besitzen. Zum anderen bestimmt die soziale Wirklichkeit den Expertenstatus. Durch die Übernahme gesellschaftlicher Funktionen, etwa in Institutionen und Organisationen, wird diesen Personen das mit der Funktion in Verbindung stehende Wissen zugeschrieben (ebd.: 68) Ausgehend von diesem Verständnis der Expertenrolle und der Überzeugung, „dass jeder Mensch mit besonderen Informationen, Fähigkeiten usw. für die Bewältigung des eigenen Alltagslebens ausgestattet ist (...)“ (ebd.: 67), wurden drei weibliche und ein männlicher Bundesfreiwilliger aus dem Großraum Dresden (Sachsen) ausgewählt. Bei der Auswahl der Personen wurde darauf geachtet, dass diese dem Interviewer im Rahmen seiner Tätigkeit als Referent des BFD nicht bekannt waren. Hiermit sollte vermieden werden, dass der Interviewer als Quasi-Autorität und Co-Experte in Erscheinung tritt und für die Interviewten die Rolle des Fragenden unklar wird. Entsprechend der Zielstellung der Untersuchung war es notwendig,

9 Hier ist kritisch anzumerken, dass das Interview 4 direkt im Anschluss an einen Bildungstag stattfand. Ein alternativer Zeitpunkt, der aus organisatorischen Gründen nur schwer zu finden war, hätte sicher Ergebnisse hervorgebracht, die weniger unter dem Eindruck des erlebten Seminarangebotes gestanden hätten.

Freiwillige auszuwählen, die über 27 Jahre alt und zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren.

Die Altersspanne der Interviewten, reichte von 27 bis 52 Jahre. Die Befragte in Interview 1, Frau K. (27), ist gelernte Kauffrau und machte ihren BFD in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Frau G. (52, Interview 2) ist Mutter zweier Kinder und hatte vor ihrem Dienst bisher als Hausfrau gearbeitet. Sie absolviert ihren BFD in einem Pflegeheim in Dresden. Das dritte Interview wurde mit Frau Z. (51) geführt, ebenfalls Mutter dreier Kinder und Großmutter eines Enkels. Sie ist Bundesfreiwillige in einem Wohnheim für Menschen mit Behinderung. Herr W. (32, Interview 4) hatte zuvor als Maurer auf dem Bau gearbeitet, kann jedoch aufgrund eines Sportunfalls seinen Beruf nicht mehr ausüben. Er leistet seinen BFD in einer Sozialstation.

4. Ergebnisse

Der im Abschnitt 3.2. erläuterte Untersuchungsgegenstand soll im Folgenden mit Hilfe der vier Experteninterviews überprüft werden. Dazu wurden aus dem transkribierten Material relevante Passagen hervorgehoben und zu thematischen Einheiten verdichtet (Meuser/Nagel 2009: 56f.). Eine solche Verdichtung soll den inneren Zusammenhang des Materials aufzeigen und zu Hypothesen führen, „(...) wo bisher nur Addition und pragmatisches Nebeneinander geherrscht haben“ (ebd.: 57). Möglich wird dieses Vorgehen durch den gemeinsamen Kontext der Experten sowie durch die Orientierung aller vorliegenden Interviews an einem gemeinsamen Gesprächsleitfaden (ebd.: 56).

Folgende thematische Einheiten lassen sich durch die Auswertung der Interviews darstellen:

- a) Biographische Passung des Freiwilligendienstes.
- b) Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit.
- c) Erfahrungen im Freiwilligendienst.
- d) Anforderungen an die Freiwilligen.
- e) Erfahrungen mit dem Bildungsformat BFD.
- f) Erwartungen an das Bildungsformat BFD.
- g) Die berufliche Zukunft.

Die Einheiten a, b, c sowie g stellen den (Berufs-)Lebensweltkontext des Freiwilligen dar und erlauben einen Blick auf die biographische Passung des Freiwilligendienstes. Die thematischen Einheiten d, e und f bilden die Anforderungen an Bildung und Begleitung im BFD ab. Alle nun folgenden Angaben beziehen sich auf

die Auswertung der Interviews. Nur Originalzitate sind als solche noch einmal gekennzeichnet und mit der entsprechenden Quellenangabe versehen.¹⁰

4.1 Biographische Bedeutung

4.1.1 Persönlicher Bezug und Zugangsschwellen

Drei von vier Experten geben auf die Frage, wie sie zum Einsatz als Freiwilliger gekommen sind an, dass sie bereits im Vorfeld ihren zukünftigen Einsatzbereich kannten. Sie waren auf verschiedene Art und Weise in der Einsatzstelle beschäftigt. Zwei waren als Praktikanten im Rahmen einer Wiedereingliederungsmaßnahme tätig. Eine weitere Person war durch eine Arbeitsgelegenheit des Arbeitsamtes mit der Einrichtung vertraut. Zwei von diesen drei Personen kannten darüber hinaus auch die Klientel des Einsatzbereiches aus ihrem persönlichen Umfeld. Sie gaben an, entweder einen behinderten Menschen in der Verwandtschaft zu haben oder selbst bereits Erfahrungen in der Betreuung von behinderten Verwandten zu besitzen. Kennt der potentielle Freiwillige also die zukünftige Einsatzstelle sowie die Klientel und kann er einen Bezug zu seinen bisherigen Erfahrungen herstellen, hilft das, Zugangsschwellen abzubauen.

Die Zugangsschwellen sind auch dann niedrig, wenn die betreffende Person ihre Fähigkeiten bereits in der Einrichtung zeigen konnte und sich die Mitarbeiter nach anderen Möglichkeiten, die Beschäftigung fortzuführen, erkundigen bzw. sich für diese Person einsetzen. Eine von vier Freiwilligen verfügte dagegen nicht über diese Erfahrungen. Sie fand im BFD jedoch eine Möglichkeit, die sich weniger mit ihren Erfahrungen, dafür aber gut mit ihren familiären Anforderungen vereinbaren ließ. „Das war eigentlich immer das, was ich machen wollte. Wenn die Kinder in der Schule sind, eben vormittags, ein paar Stunden arbeiten, aber dann mittags nach Hause gehen“ (Interview 2: 13f.).

Hier wird deutlich, dass Einsatzstellen, die Teilzeitmodelle anbieten, Menschen ansprechen können, die auch weitere, zeitlich aufwendige Rollen einnehmen wollen und trotzdem großes Interesse an Engagement haben. „Und das einzige, wo ich das habe machen können, ist tatsächlich beim Bundesfreiwilligendienst, wo ich wirklich auch dankbar bin“ (Interview 2: 14).

4.1.2 Motive zur Teilnahme

Die persönlichen Gründe für freiwilliges Engagement sind bei allen Befragten unmissverständlich vorhanden. Auffallend ist, dass keiner der Befragten angab, dass der mögliche Zuverdienst die Entscheidung beeinflusste. Dagegen standen

10 Für die Quellenangaben zu den Interviews siehe Kreuzberg (2013).

die berufliche Perspektivfindung ebenso wie das Motiv des „Gebraucht sein Wolens“ im Vordergrund. Stellvertretend dafür steht das folgende Zitat: „Das ist wirklich ein richtig guter Spruch da: ‚Nichts erfüllt mehr, als gebraucht zu werden.‘ Also, das ist meine Motivation“ (Interview 2: 16).

4.1.3 Erfahrung mit Arbeitslosigkeit

Der Wille für freiwilliges Engagement kann als aktives Moment der Lebensbewältigung gelesen werden. Dies wird in den angesprochen Erfahrungen mit der Arbeitslosigkeit deutlich. Dementsprechend berichteten alle Interviewten vom Gefühl, dass die Gründe für ihre Lage in ihrer Person selber zu liegen scheinen. So haben Berufsabschlüsse nicht genügt, Anforderungen konnten nicht mehr erfüllt werden, fehlende Abschlüsse waren einer Anstellung hinderlich oder man wurde als zu alt eingestuft. Entsprechend lesen sich auch die psychosozialen Folgen der Arbeitslosigkeit. Neben der finanziell schwierigen Situation wird geschildert, dass die Personen sich überflüssig, ungebraucht, ungenügend, ausgegrenzt und im Stillstand befindlich erlebten. „Aber wenn man immer gesagt kriegt, man muss dann erst mal eine Ausbildung machen und dann ist man ja eh schon so alt, das demotiviert mich (...)“ (Interview 2: 16).

Hervorzuheben sei an dieser Stelle der Eindruck, dass dieses Erleben durch die Kommunikation in den Jobcentern noch verstärkt wurde. „Naja, Sie sitzen heute hier. Wir brauchen gar nicht ins Netz gucken. Es steht sowieso nichts drin“ (Interview 1: 6). „Und dann war ich auch beim Arbeitsamt und die haben gesagt: ‚Naja okay, eine Umschulung, aber dann glauben Sie doch nicht, dass Sie in Ihrem Alter noch eine Stelle kriegen‘“ (Interview 2: 15). Bemerkenswert ist, dass diese Erfahrungen, insbesondere über viele Jahre, bei den Befragten nicht zu Demotivation und Verlust der Eigeninitiative geführt haben. So wurden von drei der Befragten recht hoffnungsvolle Angaben zur beruflichen Zukunft gemacht. Auch wenn es sich hier vielfach um Wünsche handelte, so wurde deutlich, dass diese schon sehr konkret und zum Teil mit den notwendigen nächsten Handlungsschritten angegeben wurden. Dabei setzten zwei Freiwillige Hoffnungen auf ihre derzeitigen Einsatzstellen und ein Befragter gab an, in dem Einsatzbereich seine zukünftige Ausbildungsrichtung zu erkennen. „Ich sage jetzt mal, dass ich zu 100 Prozent in diesem Bereich weitergehen werde“ (Interview 4: 43).

Die biographische Passung des Freiwilligendienstes findet seine Fortführung in einer gewünschten beruflichen Neuorientierung. „Einfacher würde es für mich gehen wenn die sagen: ‚Hier, wir könnten Ihnen einen Job anbieten.‘ Ich würde schulmäßig auch alles nebenbei mitmachen“ (Interview 1: 10). Lediglich bei einer Person war aktuell große Hoffnungslosigkeit spürbar. „Irgendwie hat man keine Chance, irgendwo weiter zu kommen. Und ich kann nicht meine Familie im Stich

lassen und hier weggehen. Das will ich nicht. Es müssen ja auch noch ein paar Leute hier bleiben und das Licht ausmachen“ (Interview 3: 35).

4.1.4 Erfahrungen mit dem Bundesfreiwilligendienst

Durch die Angaben zu den Erfahrungen im BFD ist erkennbar, dass gerade Personen mit überwiegend positiven Erlebnissen diejenigen sind, die auch der Zeit nach dem BFD vorsichtig hoffnungsvoll entgegenschauen. Obschon hier kein kausaler Zusammenhang besteht und auch andere Gründe eine maßgebliche Rolle spielen, berichten diese Interviewten von Erlebnissen des Gewolltseins, Gebrauchtwerdens, der Dazugehörigkeit, Zufriedenheit, Dankbarkeit und Orientierung. „Und das erste Mal, wo mir jemand gesagt hat: ‚Wir hätten Sie gerne‘, war beim Bundesfreiwilligendienst“ (Interview 2: 16). Neben diesen, die Person stärkenden Erfahrungen gab es aber auch solche, die die Betreffenden verunsichern. „Aber es ist schon manchmal nicht ganz klar, was darf ich, was darf ich nicht? Was mache ich, was mach ich nicht? Man ist manchmal schon ziemlich im Ungewissen“ (Interview 1: 7). Daneben sprach eine Person davon, das Gefühl zu haben, ein geringeres Ansehen als andere Kollegen in der Einsatzstelle zu genießen. „Ich meine, man macht es freiwillig. Man macht es für wenig Geld. Und da erwartet man dann irgendwo mal so ein kleines Danke“ (Interview 1: 11).

Aus den angegebenen Erfahrungen und Perspektiven lassen sich bereits erste, an der Biographie orientierte Konsequenzen für ein Bildungs- und Begleitprogramm für lebensältere arbeitslose Freiwillige erkennen.

4.2 Anforderungen an Bildung und Begleitung

Die Fähigkeiten, die während eines Freiwilligendienstes besonders gefragt sind, sind vielfältig und zum Teil zurückzuführen auf die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder der Freiwilligen. Bereichsübergreifend wurden beispielsweise Teamfähigkeit, Unterstützungsbereitschaft und Abgrenzungsfähigkeit genannt. Weiterhin geben alle Befragten an, dass das Interesse an der zu unterstützenden Klientel, deren Lebenswelten sowie am Einsatzbereich notwendig ist.

Bereichsspezifisch wurde beispielsweise die Anforderung an die eigene Kreativität genannt. „Kreativität ist bei uns auch gefragt. Man muss sich ja auch neue Spiele oder Bastelangelegenheiten ausdenken, um die Leute zu beschäftigen“ (Interview 4: 40). Diese Forderung stellt sich insbesondere dann, wenn die Freiwilligen Angebote der Tagesstrukturierung unterstützend begleiten. Der Einsatz einer Freiwilligen im Bereich der Pflege stellt diese vor gesonderte Anforderungen. „Man darf keine Berührungsängste haben zu Menschen“ (Interview 2: 16). Folgender Auszug aus einem Interview verdeutlicht die Herausforderungen in einem solchen Bereich. „Das Pflegen, pflegen wollen, sich kümmern wollen, das habe ich mitgebracht. Mit

alten Menschen umzugehen, das muss man tatsächlich lernen. Alte Menschen sind erstens nicht so beweglich, sie sind schwer, sie sind böse. Es ist nicht immer so, dass die gut sind. Die schnauzen einen an, wenn man was falsch macht. (...) verschiedene Bildungsstufen sind da, dann sind viele Demente da. Da muss man sehr viel lernen. Also das, das kann ich natürlich nicht. Da fehlt mir unwahrscheinlich viel. Das ist klar. Aber diese Grundeinstellung, die habe ich mitgebracht“ (Interview 2: 17).

Weitere genannte Befähigungen sind Selbständigkeit, Verlässlichkeit, Umsichtigkeit, Durchsetzungsvermögen, Selbstachtsamkeit und Motivationsfähigkeit. Die Ausführungen verdeutlichen, welche zum Teil hohen persönlichen Anforderungen hier gestellt werden. Die Stärkung der Persönlichkeit des Freiwilligen, also die Förderung und der Ausbau bereits vorhandener Kompetenzen, aber auch das Erlernen neuer Handlungs- und Bewältigungsstrategien, müssen demnach wesentlicher Bestandteil des Bildungsdienstformats BFD sein. Dies sollte auch für Menschen Geltung haben, die die Erfahrungen sozialer Benachteiligung gemacht haben (Munsch 2003: 9ff.).

„Professionalität“ als geforderte Fähigkeit wurde von drei interviewten Personen genannt. Diese sind in der Altenpflege bzw. in der Behindertenhilfe tätig und die fachlichen Eignungen werden unterschiedlich artikuliert. „Also, ich mache zum Teil wirklich Gruppenvertretungen. Alleine“ (Interview 1: 16). Diese Selbständigkeit setzt nicht nur persönliche sondern auch fachliche Kompetenzen voraus. Notwendiges fachliches Wissen wird auch in folgenden Aussagen sichtbar: „Mit alten Menschen umzugehen, das muss man tatsächlich lernen“ (Interview 2: 17). „Wir haben ja Akten von den Leuten. Das lese ich mir natürlich als Erstes durch und informiere mich auch, wie sie gerade drauf sind und was es für Probleme gibt. Da muss man sich immer informieren. Und krankheitsmäßig kann man nie auslernen“ (Interview 3: 30). Wie notwendig es ist, fachspezifische Kenntnisse zu vermitteln, wird vor dem Hintergrund deutlicher, dass drei der vier Interviewten einst Berufe erlernt und ausgeübt hatten, deren Grundlage im Dienstleistungssektor bzw. der Bauwirtschaft lag.

4.2.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

Entsprechend interessiert wurden die Angebote der Trägerorganisation etwa zu Themen der Behinderten- oder Altenhilfe aufgenommen. „Es gibt verschiedene Bereiche, wo man reinschnuppern kann. Pflege oder Behindertenhilfe oder für Demenzzranke oder so was. (...) Das Angebot ist wirklich abwechslungsreich“ (Interview 4: 40f.). Dass solche Angebote individuell Wirkung zeigen, unterstreicht folgendes Zitat: „Wenn ich so einen Bildungstag hatte, komme ich am nächsten Tag irgendwo sicherer dann dahin. Weil ich einfach etwas weiß“ (Interview 2: 18).

Den Wunsch nach mehr fachspezifischen Angeboten teilten drei der vier Befragten. „Wir haben jetzt auch nochmal geredet mit diesen Dozenten. Dass wir gerne über diese verschiedenen Krankheiten auch noch ein bisschen mehr erfahren können, wie Down-Syndrom oder diese Spastiken oder so was. Wie das alles zusammenhängt“ (Interview 3: 30f.). „Sie fragt aber nach jedem Seminar, was war. Und sie fragt auch nach Wünschen. Selbst die Dozenten, die das machen. Es sind auch sehr viele Angebote dabei. Es ist zwar jetzt nicht wirklich viel über Behinderung oder was man sich wünschen würde. Aber ich sag mal, da hat man sich geäußert und da machen sie eigentlich auch schon möglich, was geht (...)“ (Interview 1: 8). Diese Aussagen beinhalten weitere wichtige Aspekte für das Bildungs- und Begleitprogramm, nämlich die Möglichkeiten mitzubestimmen und teilnehmerbezogene Angebote umzusetzen. Diese Gesichtspunkte können mit dazu beitragen, dass sich Freiwillige nicht nur als Empfänger sondern als ernstzunehmende, aktive Gestalter von Bildung wahrnehmen. „Sie holen sich auch immer so ein Feedback und fragen, ob es in Ordnung war oder was besser gemacht werden kann“ (Interview 1: 9). „Was die Leute hier arbeiten, finde ich eigentlich top. Also es wird wirklich das umgesetzt, was wir auch sagen. Also das ist super!“ (Interview 4: 43f.).

Von nur einer Freiwilligen wurde angegeben, dass die Bildungsangebote nicht nur Fachwissen vermitteln, sondern auch ihren privaten Interessen, im Sinne der Horizonterweiterung, dienlich sein sollten. „Das spricht mich sehr an, dass man die Möglichkeit hat, mit solchen Dingen, mit denen man sich im normalen Leben, wenn man kein behindertes Kind hat oder niemanden im Bekanntenkreis hat, nur am Rande beschäftigt“ (Interview 2: 19f.).

4.2.2 Berufliche Erwartungen

Durch die Expertenbefragung wurde deutlich, dass mit der Bildung im BFD starke berufliche Erwartungen verknüpft sind. „Man bezieht es zwar schon zum größten Teil auf den Beruf, auf die Arbeit. Aber es sind auch private Interessen. Das könnte man vielleicht auch, sage ich mal- wenn man jetzt im erzieherischen Bereich mal eine Ausbildung machen will, könnte man das im Kindergarten mit benutzen“ (Interview 1: 9). „Ich nutze das auch wirklich. Weil am Ende ist es ja auch etwas für mich, für meine spätere Zukunft, was ich auch im neuen Beruf wirklich mit einbringen kann“ (Interview 4: 41).

Entsprechend liest sich der Wunsch nach Qualifizierung durch den BFD und sein Bildungsangebot. Dieses Anliegen äußerten auf verschiedene Weise alle befragten Experten und die beiden nachstehenden Interviewausschnitte sollen dies zeigen. „Ich würde eben gern mal etwas auf der Hand haben. Ich komme ja nirgendwo rein. Ich bin immer die dumme Ungelernte, die eigentlich nichts kann, aber dabei kann ich ja etwas!“ (Interview 3: 34). „Aber hat man auch eine Qualifikation, dass man jetzt eineinhalb Jahre da drin gearbeitet hat?“ (Interview 2: 23). Die persönliche

Anerkennung durch Bildung beschrieb ein Interviewteilnehmer folgendermaßen. „Ich finde das eigentlich eine super Geste vom DRK, dass man das machen darf“ (Interview 4: 41). Lernangebote im Freiwilligendienst können auch die notwendige Wertschätzung für das Engagement der Teilnehmer zum Ausdruck bringen. Dies stellt natürlich Anforderungen an die Organisation der Bildungsangebote. „Es wird für alles gesorgt. Verpflegung, ist alles okay“ (Interview 1: 9).

4.2.3 Anerkennung und Reflexion der Erfahrungen

Unterstützung und Anerkennung der Bundesfreiwilligen ist auch Aufgabe der pädagogischen Begleitung durch die Trägerorganisationen. Der gute persönliche Kontakt zwischen Referenten und den Freiwilligen ist dabei maßgeblich und wurde von drei Befragten besonders hervorgehoben. „Also, mit der Frau H. habe ich ein sehr gutes Verhältnis. Bei ihr fühlt man sich wohl. Wenn man was hat, man geht zu ihr und sie kümmert sich bis auf das Letzte“ (Interview 1: 8). Die offensichtlich wohlthuende Beziehung zur zuständigen Referentin wurde auch als Möglichkeit zur Durchsetzung eigener Belange wahrgenommen. Diese Interessensvertretungsfunktion bezieht sich beispielsweise auch darauf, die Teilnahme an Bildung zu ermöglichen. „Habe ich der Frau H. zu verdanken, dass ich kann. Er will das nicht so wirklich“ (Interview 3: 31). Hier war es notwendig, die Bildungsinteressen der Teilnehmerin des BFD gegenüber der Leitung der Einrichtung durchzusetzen. Um die Eigenkräfte der Freiwilligen an dieser Stelle zu fördern, sind detaillierte Informationen über die Rechte und Pflichten im BFD notwendig. Wie solche Auskünfte wirken, zeigt folgender Ausschnitt aus einem Interview: „Wir hatten damals, vorheriges Jahr, so ein Einführungsseminar, direkt hier in Dresden. Da wurde uns wirklich alles erklärt. Wir wurden wirklich darauf vorbereitet“ (Interview 4: 44).

Weitere Bestandteile der Bildungs- und Begleitarbeit sind, die Tätigkeit zu reflektieren sowie den Austausch der Freiwilligen möglich zu machen. Alle interviewten Personen erlebten dies als nützlich und stärkend. „Das heißt, wir setzen uns zusammen und reden auch über Probleme. Das finde ich sehr gut, dass das die Frau H. macht“ (Interview 1: 10). „Man lernt sich ja auch kennen und manchmal trifft man sich dann wieder, wenn man zu irgendwelchen Maßnahmen ist. (...) Das ist schon schön, dass man mal unter Leute kommt“ (Interview 3: 32). „Was ich noch ganz interessant finde bei diesen Seminaren ist, dass man ja auch von anderen, die zum Beispiel mit Behinderten zu tun haben, etwas erfährt. Die erzählen dann etwas und das erweitert unheimlich den Horizont, wenn man so erfährt, mit welchen täglichen Problemen die zu tun haben“ (Interview 2: 19). „Man bekommt ja durch die Gruppentage mit, was in anderen Einrichtungen so los ist. Und da ist man wirklich auch manchmal erstaunt, wie das bei manchen Kollegen da abgeht“ (Interview 4: 41).

4.2.4 Rahmenbedingungen der Bildungsarbeit

Dass Bildung selbst auch Anforderungen an die Teilnehmer stellt, wurde von einer Befragten thematisiert. „Also, was man an einem Tag so alles reinkriegen muss, das ist schon heftig. (...) Das kann man sich einfach gar nicht alles merken“ (Interview 3: 31). Auch wenn diese Bewertung im Zuge der Befragung nur einmal auftrat, muss sie gerade in Angeboten für lebensältere Menschen berücksichtigt werden.

Bezüglich der Orte und Zeitspannen der Bildungsangebote äußerten sich die Interviewten nicht kritisch. Dies wird jedoch auch darauf zurückzuführen sein, dass alle Experten in der Umgebung des Bildungsveranstaltungsortes wohnten bzw. in der Lage waren, Distanzen durch private Fahrzeuge oder mit Hilfe des öffentlichen Nahverkehrs vergleichsweise unaufwendig zu erreichen. Weiterhin ist hierzu anzumerken, dass die Freiwilligen keine weiteren, zeitaufwendigen Verantwortlichkeiten, etwa die Pflege eines Angehörigen, angaben oder vorhandene Kinder bereits älter und damit eigenverantwortlicher waren. „Das sage ich den Kindern und dann sagen sie, das ist in Ordnung. Und dann machen sie sich halt selber was zu essen. (...) Also, das ist kein Problem“ (Interview 2: 20).

Abschließend soll hervorgehoben werden, dass die vier befragten Freiwilligen große Hoffnungen darin legten, dass der BFD ihnen ein Teilstück des Weges zu einer beruflichen Perspektive sein soll. Dieser Wunsch nach Partizipation am Erwerbsarbeitsleben wurde auf vielen, auch nichtsprachlichen Ebenen deutlich. Stellvertretend für das Verlangen nach der berufsbiographischen Anschlussfähigkeit des BFD soll folgender Ausschnitt stehen: „Wenn ich noch mehr lerne, dann entwickeln sich sicherlich auch Ideen, in welcher Form ich das dann weiter mache“ (Interview 2: 23). Einerseits wird hier der persönliche Wille deutlich, die individuellen Kompetenzen zu erweitern und das eigene Leben positiv zu gestalten. Andererseits, und auch hier muss ein Bildungsprogramm BFD klare Positionen beziehen, sind Hoffnungen lesbar, die insbesondere aufgrund der strukturellen Bedingungen des Erwerbsarbeitsmarktes uneinlösbar sind.

5. Schlussfolgerungen: Vorschläge zu Bildung und Begleitung im Bundesfreiwilligendienst

„Die größte Gefahr für die Erwachsenenbildung ist vielleicht diejenige, die sie immer schon begleitet hat: sich bereitwillig von fremden Interessen in Dienst nehmen zu lassen im guten Glauben, auf diese Weise der Entwicklung, dem Fortschritt, der Aufklärung der Menschen – lauter hehren Zielen also – zu dienen“ (Pongratz 2010: 11). Eine solche Analyse ermuntert dazu, die Interessen der Nutzer und Adressaten von Lernangeboten zu erfassen, und dies insbesondere zu einem Zeitpunkt, in dem sich der BFD zu etablieren beginnt und notwendige Profilschärfungen als Freiwilligen- und Bildungsdienst dringend geboten sind (Anheier u. a. 2012: 16f.).

Persönliche Belange von Bildung sind jedoch in Verbindung zu bringen mit den Lebensverläufen der Freiwilligen. Dies trifft vor allem dann zu, wenn berufsbio-graphische Wege der Betroffenen von Hindernissen, Brüchen und dem Gefühl des Ausgeschlossenseins charakterisiert sind. Gerade in den ostdeutschen Bundesländern engagieren sich lebensältere Frauen und Männer im BFD (Haß/Beller 2013) von denen viele die Erfahrungen von Arbeitslosigkeit teilen (Anheier u. a. 2012: 9).

Die Bereitwilligkeit zu freiwilligem Engagement arbeitsloser Menschen überträgt allen Akteuren des BFD eine besondere Verantwortung. So müssen insbesondere Anstrengungen dafür unternommen werden, dass diese Freiwilligen ihren Dienst nicht als (weitere) Niedriglohnbeschäftigung erleben, sondern ein nachhaltiges Angebot erhalten, sich persönlich weiterzuentwickeln. Dem Bildungsdienst BFD kommt dabei eine gewichtige Rolle zu. Deshalb sollen konzeptionelle Überlegungen, die aus den bisherigen Ausführungen sowie den wichtigsten Ergebnissen der Experteninterviews resultieren, diesen Beitrag beschließen.

5.1 Ziele von Bildung und pädagogischer Begleitung im BFD

Die Zielstellungen der Bildung und pädagogischen Begleitung im BFD, nämlich soziale, ökologische, kulturelle und interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln sowie das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl zu stärken, sind als Basis eines jeden Bildungskonzeptes im BFD zu betrachten¹¹ (vgl. auch Kapitel 2.1. in diesem Beitrag). Grundlage dafür ist die **Information der Freiwilligen** über die Bedeutung freiwilligen Engagements und seiner Verortung in gesamtgesellschaftlichen Strukturen.

Des Weiteren ist es wichtig, Bundesfreiwillige über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären. Freiwillige werden somit in die Lage versetzt, den Dienst selbstbestimmter und selbstsicherer zu erleben. In Form einer **teilnahmeverbindlichen Einführungsveranstaltung** vor oder kurz nach Beginn des Einsatzes können diese Themen aufbereitet werden und Raum für unmittelbare Rückfragen oder Diskussionen bieten. Am Bildungstag können die Trägerorganisation, die zuständigen pädagogischen Mitarbeiter sowie andere Freiwillige kennengelernt werden. Der BFD kann als Bildungsdienst vorgestellt und Erwartungen, Wünsche oder Ängste aufgegriffen werden. Vor allem für Menschen, die einige Jahre aus dem Bereich der formellen Bildung weitestgehend ausgeschlossen waren, können individuelle Bildungsplanungen besprochen und erste Schritte initiiert werden. Der Einführungstag sollte auch dazu genutzt werden, Zugang zur Biographie des Freiwilligen zu finden. Dadurch werden Motive und Handlungen transparenter. Zudem öffnet das

11 § 4 (1) BFDG

einen Gesprächsraum, in dem enttäuschende berufliche Erfahrungen gemeinsam reflektiert werden können. Ein Konzept der Bildung und Begleitung trägt weiterhin dem Wunsch der Teilnehmer nach Austausch und methodisch strukturierter Aufarbeitung der Erfahrungen Rechnung. Entsprechende Gelegenheiten sollten regelmäßig angeboten werden und lassen sich beispielsweise gut in Praxishospitationen der unterschiedlichen Einsatzbereiche integrieren.

Praxisreflexionen sind zudem besonders geeignet, Beziehungen zwischen Referenten und Freiwilligen zu intensivieren und avisierte Bildungsplanungen persönlich zu unterstützen bzw. anzupassen. Angeleitete Austauschtage helfen, die Person des Freiwilligen zu stärken und dessen Leistungen anzuerkennen. Hierfür ist es beispielsweise hilfreich, die Erfahrungen, Sichtweisen und Handlungsstrategien der anderen Freiwilligen kennenzulernen und aktuelle Herausforderungen miteinander zu besprechen. Schließlich fördern die Reflexionen wie auch andere gemeinsame Bildungstage den Aufbau sozialer Netzwerke.

Ein Element der pädagogischen Begleitung ist der **Einsatzstellenbesuch**. Dieser Besuch durch einen zuständigen Referenten dient dazu, sich persönlich auszutauschen sowie den Freiwilligen in seinem Einsatzbereich zu erleben. Da üblicherweise auch der Praxisanleiter an diesem Gespräch teilnimmt, können Entwicklungen gemeinsam reflektiert und gegenseitige Forderungen miteinander besprochen werden. Einsatzstellenbesuche sollten mindestens einmal im Dienstzeitraum stattfinden und sind besonders geeignet, persönliche Wertschätzung des freiwilligen Engagements auszudrücken und notwendige Unterstützung anzubieten.

„Menschen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, finden durch Beteiligung und freiwilliges Engagement soziale Einbindung und Kontakte. Sie erhalten und verbessern dadurch ihre Kenntnisse und Fähigkeiten und damit ihre Wiederbeschäftigungschancen“ (Gensicke/Picot/Geiss 2006: 37f.). Diese Menschen verbinden mit ihrem Freiwilligendienst meist die Hoffnung, dass der BFD dazu beiträgt, ihnen **eine berufliche Anschlussperspektive zu eröffnen**. Dazu können ihnen einerseits die Erfahrungen der praktischen Tätigkeit sowie die Teilhabe an den Netzwerken der Einsatzstellen dienlich sein. Andererseits muss ein teilnehmerorientierter Bildungsbereich diese Erwartungen aufgreifen. Hier geben die Anforderungen der Einsatzbereiche und die Interessen der Freiwilligen mögliche Inhalte vor. Fachthemen beschäftigen sich beispielsweise mit der Seniorenarbeit, mit chronischen Erkrankungen, mit dem Einsatzfeld der Kindertageseinrichtungen, der Jugendarbeit oder auch dem Umgang mit behinderten Personen.

Andere Angebote bieten Unterstützung an, den Anforderungen im Freiwilligendienst gewachsen zu sein. Wie gezeigt werden konnte, scheinen insbesondere Organisationsfähigkeit, Teamfähigkeit und Abgrenzungsfähigkeit unentbehrlich zu sein. Der Umgang mit Stress, Konfliktbewältigungsstrategien, Formen der

Kommunikation, Aspekte von Nähe und Distanz, aber auch die Vermittlung rechtlicher Grundlagen sind Beispiele für Themen, die **soziale Kompetenzen stärken** können.

Wie die Interviews abbilden konnten, bringen lebensältere Menschen eine Vielzahl von beruflichen und persönlichen Erfahrungen in ihre Tätigkeit ein. Die **Vermittlung von Fachwissen und kompetenzstärkenden Themen** sollte sich diese Ressourcen zu eigen machen und auf ihnen aufbauen. So wird vorhandenes Wissen aufgewertet und neue Erkenntnisse bekommen biographische Bedeutung. Die Ausrichtung an der Lebenspraxis der Freiwilligen trägt auch zur Lernfreude und damit zu Lernerfolgen bei. Das Bildungsformat BFD darf jedoch Bildung durch die Aspekte der fachlichen Qualifizierung nicht konzeptionell verengen. „Zielte Bildung einstmals aufs Subjekt, genauer: auf die selbsttätige, kritische Aneignung seiner Lebensumstände, so löste der Qualifizierungsbegriff diesen Zusammenhang ausdrücklich auf“ (Pongratz 2010: 21). Gewünschte Übergänge, etwa von der Erwerbslosigkeit in die Berufstätigkeit, werden durch die Erweiterung von Fachkompetenzen lediglich unterstützt. Qualifizierung im Sinne der Generierung eines anerkannten Abschlusses kann der BFD dagegen nicht anbieten.

Zusätzlich müssen deshalb **persönlichkeitsstärkende und Interessen fördernde Lernerfahrungen**, die zentral für ein selbstbestimmtes Leben und Voraussetzung zur Teilhabe an der Gesellschaft sind, ermöglicht werden. Beispiele für solche Bildungsangebote sind Themen zur kulturellen Vielfalt, zu den Religionen, zu Umwelt- und Verbraucherschutz, sozialer Verantwortung und politischer Mitbestimmung, neuen Medien, Gesundheit und Wohlbefinden, Selbstwahrnehmung oder zu weiterführendem zivilgesellschaftlichen Engagement. Die freie und selbstbestimmte Wahl der Bildungsthemen von erwachsenen Menschen ist hierbei ein leitender Gedanke. Gerade wegen der Grenzen der Qualifizierung, die in dieser Arbeit aufgezeigt wurden, ist es notwendig, mit lebensälteren arbeitslosen Freiwilligen mögliche Anschlussperspektiven zu entwickeln. Dies kann in Einzelgesprächen, etwa in den Praxisbesuchen, aber auch während der Bildungstage realisiert werden, die Möglichkeiten des Übergangs zum Thema haben.

Ausgehend von der individuellen Lebenssituation sowie der persönlichen Entwicklungswünsche des Teilnehmenden können Perspektiven erarbeitet und Schritte unterstützt werden, entwickelte Ziele zu erreichen. Konkret geht es hierbei um die **Vermittlung von Zugängen**, beispielsweise zu regional vorhandenen Bildungnetzwerken, zu bestehenden Qualifizierungsprogrammen oder zu Angeboten des Beschäftigungssystems. Daneben ist es aber auch notwendig, weitere Übergänge, etwa zwischen Erwerbs- und Rentenalter, einleitend zu gestalten. Die thematische Auseinandersetzung mit dem zukünftigen Lebensalter kann hier ebenso hilfreich sein wie Informationen zu weiterführendem Engagement in der Nacherwerbsarbeitsphase.

Da Übergangssituationen zentrale Herausforderungen individueller Lebens- und Berufsverläufe sind, ist die **Stärkung der Persönlichkeit**, neben Zugangsinformationen und persönlicher Unterstützung, besonders bedeutsam. Mögliche Bildungsangebote dazu thematisieren persönliche Wertvorstellungen, Bedürfnisse und Ziele oder stärken Selbstbewusstsein und Mut. Die Organisation und Umsetzung der genannten Bildungsangebote muss Vielfalt, Flexibilität sowie individuelle Passgenauigkeit von Bildung im BFD ermöglichen. Dazu ist es erforderlich, dass der Freiwillige unterschiedliche Formen der Bildungsangebote nutzen kann. Deren Gestaltung innerhalb von Seminarwochen, wie in den Jugendfreiwilligendiensten üblich, ist zu ergänzen durch Einzelbildungstage, mehrtägige Blockseminare, Stundenkurse oder Abend- und Wochenendkurse. Gerade lebensältere Freiwillige sind Menschen mit weiteren verantwortungsvollen und zeitintensiven Verpflichtungen. Die genannten Formen von Bildung können den persönlichen aber auch regionalen Gegebenheiten sowie der Mobilität der Teilnehmenden hinreichend Rechnung tragen.

Die **regionalisierte Organisation von Bildung** und pädagogischer Begleitung wird insbesondere in Flächenländern bedeutsam sein. Damit kann zeit- und kostenaufwendigen Fahrten ebenso begegnet werden wie ungenügenden Verkehrsanbindungen oder Mobilitätseinschränkungen der Teilnehmer. Eine wichtige Rolle bei der Regionalisierung von Bildungsangeboten spielen die Einsatzstellen. Diese beschäftigen in aller Regel hauptamtliche Mitarbeiter, die bezüglich ihres Fachwissens geschult und weitergebildet werden. Die Teilnahme von Freiwilligen an diesen Angeboten fördert nicht nur deren fachspezifische Kompetenz, sondern vermindert auch Zeit- und Geldaufwendungen und stellt eine besondere Form der Anerkennung freiwilligen Engagements dar. Kooperationen mit anderen Trägerorganisationen des BFD unterstützen ebenso die regionalisierte Organisation. So können trägerübergreifende Themen gemeinsam angeboten werden, was die Auslastungen solcher Angebote erhöht und den Einsatz von Trägerressourcen deutlich minimiert. Neben den bereits genannten Vorteilen lernen die Freiwilligen während solcher kooperativen Bildungsangebote auch die Arbeit anderer Träger kennen und erhalten Kontakt zu Freiwilligen aus ihrer Region. Gerade in ländlichen und kleinstädtischen Regionen gibt es eine Reihe von etablierten Bildungsanbietern, die Themen zu persönlichen Kompetenzerweiterung oder Möglichkeiten anbieten, die eigenen Interessen zu vertiefen. Diese Themen stehen als offene Angebote allen Interessierten zur Verfügung. Die Aufgabe der pädagogischen Begleitung im BFD ist, den Freiwilligen diese Möglichkeiten zu offerieren und Zugangswege zu unterstützen bzw. zu organisieren.

Die genannten Bausteine eines Bildungsdienstformates BFD können Geltung für alle Zielgruppen im BFD haben. Es ist jedoch sichtbar, dass viele lebensältere, zuvor arbeitslose Freiwillige nach intensiveren Formen der pädagogischen Begleitung

verlangen. Erfahrungen von Ausschluss, sozialer Randständigkeit und verminderter persönlicher Ressourcen machen dies erforderlich. Zudem braucht es die starke persönliche Anbindung bei der Gestaltung einer realistischen Anschlussperspektive. Solch eine **individuelle und perspektivorientierte Begleitung** fördert „Engagement, [welches] die Reproduktion von Handlungsfähigkeit, sozialer Integration und einer individuellen, lebensgeschichtlich konsistenten Identität (...)“ (Munsch 2012: 5) ermöglicht. Für diese lohnende Aufgabe braucht es jedoch einen hohen Einsatz von Trägerressourcen, die allein, also ohne die Akteure aus Politik und Einsatzstellen, nicht aufgebracht werden können.

Lebensgeschichtlich verständlich und durch die Interviews belegt, ist der starke Wunsch vieler arbeitsloser Freiwilliger nach beruflichen Qualifizierungen durch den BFD. Begreift man Lernen allerdings nur als Reaktion auf die Nachfrage des Arbeitsmarktes und als stetige Anpassung des Wissens an die Bedürfnisse des Beschäftigungssektors, impliziert das, dass man nur genug lernen muss, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes (wieder) zu genügen. Ein Bildungsformat BFD muss dieser verkürzten Darstellung entgegentreten und somit auch helfen, dass Ursachen für Arbeitslosigkeit nicht vorschnell der betreffenden Person selbst zugeschrieben werden. Geöffnet werden stattdessen **vielfältige Lern- und Erfahrungsräume im Freiwilligendienst und lebenslanges Lernen** oder „(...) die lebenslange Pflicht zur marktkonformen Selbstoptimierung“ (Pongratz 2010: 26) wird abgelöst von einem „am Leben orientierten Lernen“. Diese Ausrichtung des Freiwilligendienstes und seiner Akteure an den Lebenswelten der Freiwilligen hilft die Zukunftsfähigkeit des Dienstes zu sichern und alle Personengruppen durch zivilgesellschaftliches Engagement zu integrieren.

Literaturverzeichnis

- van Ackeren, Margarete (2009): Zukunft der Wehrpflicht. Angst vor der Zivi-Lücke, in: FOCUS Online, 15.10.2009, http://www.focus.de/politik/deutschland/wahlen-2009/bundestagswahl/tid-15869/zukunft-der-wehrpflicht-angst-vor-der-zivi-luecke_aid_445141.html (Zugriff am 16. April 2015).
- Anheier, Helmut K., Annelie Beller, Rabea Haß, Georg Mildenberger und Volker Then (2012): Ein Jahr Bundesfreiwilligendienst. Erste Erkenntnisse einer begleitenden Untersuchung, hrsg. von Centrum für soziale Investitionen und Innovationen/Hertie School of Governance GmbH, Heidelberg-Berlin.
- Bogner, Alexander und Wolfgang Menz (2009): Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktionen, in: Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder, hrsg. von Alexander Bogner, Beate Littig und Wolfgang Menz 3. Aufl., Wiesbaden, S. 61-98.
- Bundesagentur für Arbeit (BfA) (2012): Arbeitsmarktberichte, <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt-2012-07.pdf> (Zugriff am 26. Januar 2013).

- Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) (o.J.): Der Bundesfreiwilligendienst. Pädagogische Begleitung, <http://www.bundesfreiwilligendienst.de/der-bundesfreiwilligendienst/paedagogische-begleitung.html> (Zugriff am 5. April 2015).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004-2009, München.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011a): Gesetz zur Einführung eines Bundesfreiwilligendienstes, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=172814.html> (Zugriff am 5. April 2015).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011b): Der Bundesfreiwilligendienst. Nichts erfüllt mehr, als gebraucht zu werden, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Freiwilligendienste/Pdf-Anlagen/Plakativ-Informationskampagne,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Zugriff am 5. April 2015).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011c): Gesetz zur Einführung eines Bundesfreiwilligendienstes, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=172814.html> (Zugriff am 5. April 2015).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2013): Kristina Schröder gratuliert der 100.000sten Bundesfreiwilligen. Pressemitteilung Nr. 73/2013, 04.09.2013, <http://www.bundesfreiwilligendienst.de/servicemenue/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/news/detail/News/kristina-schroeder-gratuliert-der-100000sten-bundesfreiwilligen.html> (Zugriff am 5. April 2015).
- Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (2011): 1. Juli: Bundesfreiwilligendienst löst Zivildienst ab, <http://www.bpb.de/politik/hintergrund-aktuell/68778/bundesfreiwilligendienst-01-07-2011> (Zugriff am 5. April 2015).
- Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (DGB) (2012): Das Bundesfreiwilligendienstgesetz – eine verpasste Chance, Berlin.
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (DV) (2012): Positionen und Handlungsempfehlungen des Deutschen Vereins zur verbesserten Ausgestaltung der Freiwilligendienste und deren Einbindung in eine Gesamtstrategie zur Stärkung und zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements, http://www.deutscher-verein.de/05-empfehlungen/empfehlungen_archiv/2012/DV-37-12-Staerkerung-und-Foerderung-Buerger-schaftliches-Engagement (Zugriff am 5. April 2015).
- Gensicke, Thomas, Sibylle Picot und Sabine Geiss (2006): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004, Wiesbaden.
- Haß, Rabea und Annelie Beller (2013): Experiment Altersöffnung im Bundesfreiwilligendienst. Ausgewählte empirische Ergebnisse 2013, hrsg. von Centrum für soziale Investitionen und Innovationen und Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, Heidelberg, https://www.csi.uni-heidelberg.de/downloads/Experiment%20Alters%C3%B6ffnung_CSI_Hertie%20School.pdf (Zugriff am 5. April 2015).
- Hufer, Klaus-Peter (2009): Erwachsenenbildung. Eine Einführung, Schwalbach.
- Kreuter, Jens (2012): Der Bundesfreiwilligendienst als Lerndienst, in: BBE-Newsletter 11/2012, http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2012/06/nl11_kreuter.pdf (Zugriff am 5. April 2015).
- Kreuter, Jens (2015): Freiwillig gemeinsam gestalten: Die beispielgebende Zusammenarbeit bei den gesetzlich geregelten Freiwilligendiensten, in: Zivil – Gesellschaft – Staat. Freiwilligendienste zwischen staatlicher Steuerung und zivilgesellschaftlicher Gestaltung,

- hrsg. von Thomas Bibisidis, Jaana Eichhorn, Ansgar Klein, Christa Perabo und Susanne Rindt, Wiesbaden, S. 75-86.
- Kreuzberg, Hendrik (2013): Anpassung des Bildungsbegriffes im Bundesfreiwilligendienst an die Zielgruppenbedarfe – Der BFD als Orientierungs- und Qualifizierungsformat? Unveröffentlichte Masterarbeit, Alice Salomon Hochschule zu Berlin, Berlin, Anhang, S. 3-44.
- Kühnlein, Irene und Fritz Böhle (2002): Das Verhältnis von Erwerbsarbeit und bürgerschaftlichem Engagement: Ersatz – Ergänzung – Konkurrenz?, in: Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“, hrsg. von Deutscher Bundestag, in: Schriftenreihe Bürgerschaftliches Engagement und Erwerbsarbeit, Band 9, Opladen, S. 87-109.
- Meuser, Michael und Ulrike Nagel (2009): Experteninterviews und der Wandel der Wissensproduktion, in: Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder, hrsg. von Alexander Bogner, Beate Littig und Wolfgang Menz, 3. Aufl., Wiesbaden, S. 35-60.
- Munsch, Chantal (Hrsg.) (2003): Sozial Benachteiligte engagieren sich doch. Über lokales Engagement und soziale Ausgrenzung und die Schwierigkeiten der Gemeinwesenarbeit. Weinheim-München.
- Munsch, Chantal (2012): Engagement und Ausgrenzung – Theoretische Zugänge zur Klärung eines ambivalenten Verhältnisses. eNewsletter Wegweiser Bürgergesellschaft 22/2012 vom 23.11.2012, http://bagfa.de/fileadmin/Materialien/Jahrestagung/2012_Vortrag_Prof.Dr.Munsch.pdf (Zugriff am 24. Januar 2013).
- Olk, Thomas (2015): Freiwilligendienste zwischen zivilgesellschaftlicher Organisation und staatlichen Rahmenbedingungen, in: Zivil – Gesellschaft – Staat. Freiwilligendienste zwischen staatlicher Steuerung und zivilgesellschaftlicher Gestaltung, hrsg. von Thomas Bibisidis, Jaana Eichhorn, Ansgar Klein, Christa Perabo und Susanne Rindt, Wiesbaden, S. 1-20.
- Pinl, Caludia (2013): Ausbeutung durch Mini-Jobs. Die Kehrseite der Nächstenliebe. in: taz.de, 18.06.2013, <http://www.taz.de/1118294/> (Zugriff am 5. April 2015).
- Pongratz, Ludwig A. (2010): Kritische Erwachsenenbildung. Analysen und Anstöße, Wiesbaden.
- Reuter, Timo (2011): Eine Ära geht zu Ende. Der letzte Zivi, in: taz.de, 15.12.2011, <http://www.taz.de/183747/> (Zugriff am 5. April 2015).
- Rindt, Susanne (2015): Staatliche Einflussnahme auf die Freiwilligendienste aus der Perspektive der verbandlichen Zentralstellen, in: Zivil – Gesellschaft – Staat. Freiwilligendienste zwischen staatlicher Steuerung und zivilgesellschaftlicher Gestaltung, hrsg. von Thomas Bibisidis, Jaana Eichhorn, Ansgar Klein, Christa Perabo und Susanne Rindt, Wiesbaden, S. 21-26.
- Schnell, Rainer, Paul B. Hill und Elke Esser (2011): Methoden der empirischen Sozialforschung, 9. Aufl., München.