

Gloria Possart

Wirkungen von Freiwilligendiensten
Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

Masterthesis zur Erlangung des Grades
Master of Arts
Sozialmanagement

*Alice Salomon Fachhochschule Berlin,
University of Applied Sciences*

eingereicht im Wintersemester 2005/2006 am 01. März 2006

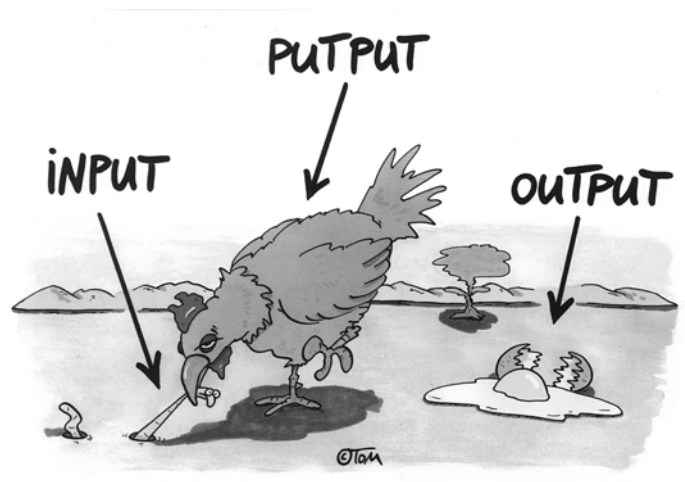
Erstgutachter: Prof. David Kramer, Ph.D. – ASFH Berlin

Zweitgutachter: Prof. Dr. C. Wolfgang Müller – TU Berlin

Inhaltsverzeichnis

Forschungsfrage	2
1. Einleitung.....	3
1.1. Historisches und Aspekte der politischen Debatte seit 2002	6
2. Methodik	9
2.1. Begriffsbestimmungen	9
2.1.a) <i>Freiwilligendienste</i>	9
2.1.b) <i>Qualitätssicherung</i>	11
2.1.c) <i>Wirkungsforschung</i>	13
2.2. Konzeption und Durchführung der Experteninterviews.....	15
2.3. Informationen zu den Experten.....	17
2.4. Weiterentwicklung von Fokusgruppeninterviews	19
2.5. Literaturrecherche.....	20
3. Qualitätssicherung in Freiwilligendiensten.....	22
3.1. Inhalte der Qualitätssicherung	23
3.2. Praktikabilität der Qualitätssysteme.....	24
4. Wirkungsforschung in Freiwilligendiensten	25
4.1. Relevanz der Wirkungsforschung in der Evaluation	27
5. Vom Input über die Leistung zur Wirkung.....	28
5.1. Wirkungen auf das System der Freiwilligendienste und die Gesellschaft.....	33
5.2. Wirkungen auf die Freiwilligen	37
5.3. Wirkungen in den Einsatzstellen.....	43
5.4. Wirkungen in den Trägerorganisationen.....	48
6. Entwicklung eines Qualitätsstandards	51
6.1. Entwicklung von Messinstrumenten.....	55
6.2. Ein exemplarischer Qualitätsstandard „Ergebnisqualität“	57
7. Zusammenfassung	58
8. Bibliographie	60
8.1. Monografien	60
8.2. Zeitschriftenaufsätze und Aufsätze aus Monografien	63
8.3. Internetliteratur.....	66
8.4. Experteninterviews.....	68
9. Leitfäden und Transkripte der Experteninterviews	69

**Wirkungen von Freiwilligendiensten.
Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis**



Forschungsfrage

In welchem Reifestadium befindet sich die
Wirkungsforschung der Freiwilligendienste?

1. Einleitung

Die Forschungsfrage sollte so bierernst verstanden werden wie der Cartoon von TOM¹. Sie ist die praktikable Anpassung der ersten, viel zu detaillierten Forschungsfrage. Zu ihrer Beantwortung kann hier schon vorweggenommen werden – die Wirkungsforschung steckt noch irgendwo im Huhn. Doch was länger währt, wird besser. Und ein Ei, das noch nicht gelegt ist, kann wenigstens nicht am Boden zerschellen.

Die **Auseinandersetzung mit Freiwilligendiensten** geschieht in der Fortsetzung zur 2003 geschriebenen Diplomarbeit mit der Thematik „**ÜBER DEN MEHR-WERT VON FREIWILLIGENDIENSTEN. RESSOURCEN DER JUGENDSOZIALISATION IN DER ERWERBSORIENTIERTEN GESELLSCHAFT**“. Diese eher philosophisch angelegte Arbeit versuchte, den empfundenen Wert meiner ehemaligen Freiwilligendienste (6-monatiges Freiwilliges Ökologisches Jahr und 6-monatiger Freiwilligendienst im Rahmen der Robert Bosch-Förderung des Pilotprogramms zur Förderung von innovativen Jugendfreiwilligendiensten in Deutschland) zu beschreiben. Schon damals zeichnete sich die Schwierigkeit ab, den Wert im Sinne von beschreibbaren Wirkungen schlüssig nachzuvollziehen. Sicher entsprachen die Erfahrungen aus den Teildiensten der Aussage: Es ist mehr wert, einen Freiwilligendienst zu leisten als dies zu lassen. Doch die Begründung blieb ein schwieriges Unterfangen.

Weiterhin überzeugt davon, dass Freiwilligendienste weder verlorene Jahre noch unnütz vergeudete Zeit sind und auch innere Wirkungszusammenhänge haben, soll diese Arbeit einen Beitrag zur Qualifizierung der Praxis darstellen, indem einzelne Determinanten einer zukünftig zu entwickelnden wirkungsorientierten Evaluationsforschung [vgl. Stockmann 2006] mithilfe von Experteninterviews eruiert wurden. Diese Bemühungen zeigen im Ergebnis einen hohen Bedarf der Praxis an kurzfristigen praktikablen und mittelfristig gründlichen Erkenntnissen im Sinne einer vertiefenden Wirkungsforschung innerhalb von Freiwilligendiensten.

Um einen kleinen Ausschnitt der historischen Vorgänger heute bekannter Freiwilligendienste (klassisches FSJ und FÖJ) im Zusammenhang mit der Berufsausbildung innerhalb der Sozialen Arbeit zu skizzieren, soll hier darauf hingewiesen werden, dass auch Alice Salomon im Jahre 1893 offensichtlich einen Freiwilligendienst leistete – indem sie in einem Komitee der Berliner Gesellschaft "Mädchen- und Frauengruppen für soziale Hilfsarbeit" dem Aufruf folgte, in Anstalten und Heimen mitzuhelfen, um die dort herrschenden Notlagen durch Arbeit zu bekämpfen [vgl. Eberhard 2002: 52]. In ihrer Rolle als Leiterin des „Ersten Jahreskurses für Berufsarbeit in der Wohlfahrtspflege“ setzte Alice Salomon 1899 den historischen Beginn der Etablierung und Professionalisierung Sozialer Arbeit in Deutschland. Ihr zentrales Bemühen lag darin, dass die in der Armenpflege engagierten Frauen für diese Tätigkeiten geschult werden sollten. Es bleibt zu vermuten, dass solche Bestrebungen Ergebnisse von Erfahrungen Alice Salomons innerhalb der freiwilligen Tätigkeit waren.

Diese zu vermutende Nachwirkung entspricht den Erfahrungen hinsichtlich der beruflichen Orientierung von Freiwilligen besonders im Bereich des freiwilligen sozialen Jahres (darüber hinaus aber auch in anderen Freiwilligendienstformen). Die Ausbildung von vorberuflichen Kompetenzen, Fachkompetenzen und die Auseinandersetzung mit den Zielen der Sozialen Arbeit ist ebenso vordergründig wie die in der Literatur häufig beschriebene Moratoriumssituation für die Freiwilligen selbst [vgl. Werner 2003].

¹ Er entstammt einer käuflich erworbenen Postkarte und hat mich während des Forschungsprozesses an die wesentlichen Fragestellungen erinnert.

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

Einen **Anlass zur Betrachtung der Wirkungen von Freiwilligendiensten** stellte die Mitarbeit an einer unveröffentlichten internen Studie von Qualitätshandbüchern verschiedener Dienstformen im Auftrag von fjs (Verein für Jugend und Sozialarbeit Berlin e.V.) im Jahr 2004 dar. In diesem Zusammenhang vertieften sich die Überlegungen, was die Qualität von Freiwilligendiensten bestimmt. Und auch hier stieß man auf mehr Fragen als auf Antworten. Die Bestimmung der Wirkungen von Freiwilligendiensten schien teilweise schon an der Bestimmung der Einzelergebnisse von Freiwilligendiensten zu scheitern. Spätestens die umfassende Beschreibung der Ergebnisqualität blieb aufgrund fehlender sicherer Wirkungszusammenhänge unzureichend. Seit dieser Zeit kannte ich den Bedarf der Praxis an einem praktikabel anwendbaren Qualitätsstandard „Ergebnisqualität“.

Auch beim Verfolgen der politischen Debatte um Freiwilligendienste verdichtete sich der Eindruck, dass trotz jahrzehntelang etablierten Diensten und zukünftig großem Handlungsbedarf an der Qualitätssicherung von neuen Dienstformen noch wenig Ergebnisse zu erkennen waren, sowohl die einzelnen Wirkungsebenen zu definieren als auch die verschiedenen Wirkungszusammenhänge innerhalb der verschiedenen Dienstformen zu untersuchen. Die Diskussionen, die sich im Zuge der Gesetzesnovellierung auf der einen Seite mit der Konversion des Zivildienstes durch Freiwilligendienste beschäftigen, aber auf der anderen Seite auch die allgemeine Flexibilisierung thematisieren, zeigen, dass ein wichtiger Bestandteil die Weiterentwicklung der Qualitätsstandards ist. Trotzdem fehlt in vielen Papieren nach wie vor die Definition von Wirkungszusammenhängen.

In Sinne des Gutachtens „FREIWILLIGENDIENSTE – WEGE IN DIE ZUKUNFT“ von Rauschenbach und Liebig soll diese Arbeit hilfreich sein, der allgemeinen Konjunktur von Freiwilligendiensten auch verschiedene Vertiefungsmöglichkeiten hinsichtlich der Wirkungsforschung hinzuzufügen. Katrin Kortmann (MdB) schrieb in ihrem Vorwort zu besagtem Gutachten der Friedrich-Ebert-Stiftung: *„Obwohl der Dienst seit fast 40 Jahren eine regelmäßige Bundesförderung erhält und die Zielgruppe recht überschaubar ist, existieren keine verlässlichen Daten über Zugangswege, Motivationen, Erfahrungen während und nach dem Freiwilligendienst. Es gibt keine Daten über die Methode der Anwerbung und Motivation und leider auch keine Langzeituntersuchungen, wie sich das freiwillige Jahr auf die Berufswahl und das mögliche spätere berufliche Engagement ausgewirkt haben.“* [Rauschenbach/Liebig 2002: 4]. Mag sein, dass zum damaligen Zeitpunkt die Studien von Mundorf 2000 und Eberhard 2002, die verschiedene benannte Aspekte schon sehr ausführlich in Betracht gezogen haben, noch nicht bekannt genug waren. Auch Glaß konstatiert in Zusammenhang mit der Verknüpfung der Freiwilligendienste mit der Jugendberufshilfe sehr detailliert den Forschungsbedarf [vgl. Glaß 2003: 65 ff.].

Trotz allem ist es, besonders im Hinblick auf die historische Entwicklung der Freiwilligendienste, tendenziell richtig resümiert, dass es an Forschung im Bereich mangelt, obwohl ein ziemlich genau abgrenzbares Untersuchungsfeld vorliegt, welches (wie sich in anderen Evaluationen zeigt) durch einen guten Zugang zum Untersuchungsfeld, hohe Rücklaufquoten bei den Teilnehmerbefragungen und durchaus akzeptable Rücklaufquoten bei Einsatzstellen und Trägerbefragungen gekennzeichnet ist.

Natürlich soll und kann mit der vorliegenden Arbeit, dieser Forschungsbedarf weder teilweise, noch im Ganzen gedeckt werden. Diese Arbeit ist darauf ausgelegt, verschiedene aktuelle Aspekte von Experten in Erfahrung zu bringen, die sowohl mit der praktischen Arbeit beschäftigt sind, als auch in der politischen Debatte involviert waren oder sind. Des Weiteren soll versucht werden, sowohl die Relevanz als auch die Praktikabilität einer

**Wirkungen von Freiwilligendiensten.
Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis**

solchen Wirkungsforschung von Praktikern als auch von Wissenschaftlern einschätzen zu lassen.

Ziel dieser Arbeit ist, die verschiedenen Aspekte aus den Interviews hinsichtlich der Wirkungen bei den direkten Nutzern und bei den Anbietern von Freiwilligendiensten zu skizzieren. Vertiefende Forschungen könnten im späteren Verlauf sowohl die unterschiedliche Relevanz bei den verschiedenen Beteiligten, als auch die sehr sorgfältig zu überprüfende Praktikabilität genauer fokussieren. Ausführungen dazu sind im Kapitel 6 zu finden.

1.1. Historisches und Aspekte der politischen Debatte seit 2002

Die politische Debatte zu Freiwilligendiensten ist sowohl historisch wie auch aktuell auf der einen Seite von einer besonderen Dynamik gekennzeichnet, aber auf der anderen Seite auch von Tabus (Arbeitsmarktneutralität² oder Arbeitsmarktrelevanz). So wie Angela Eberhard in ihrer Studie 2002 innerhalb des historischen Kapitels sehr eindrücklich darstellte und auch andere Autoren schon in den 80er Jahren beschrieben [vgl. Bendele 1988, Pankoke 1988] stehen Freiwilligendienste nicht das erste Mal in der Gefahr, aufgrund politischer Zielsetzungen im Hinblick auf eine zu hohe Jugendarbeitslosigkeit, den demografischen Wandel und die Erweiterung des ehrenamtlichen Engagements entweder als arbeitsmarktpolitisches Instrument oder für die Benachteiligtenförderung oder eine verdeckte Förderung des bürgerschaftlichen Engagements instrumentalisiert zu werden [vgl. Brombach 2001, Slüter 2001, Stellungnahme des BDKJ 2001, Jakob 2001, 2003, 2005]. Diese Gefahren wurden auch in fast allen Experteninterviews bestätigt [vgl. ExInt Jakob: 7; ExInt Slüter: 3 f., 6; ExInt Fischer: 8 f., 12 f.; ExInt Jax: 6 ff.; ExInt Erb: 7 ff., 12].

Bereits im Jahr 1954, wobei die Wurzeln von Freiwilligendiensten bis ins 19. Jahrhundert reichen, war die Tatsache eines Pflegenotstandes der Auslöser, dass durch die evangelische Kirche zu einem „Jahr der Diakonie“ aufgerufen wurde. Innerhalb weniger Jahre stiegen die Bewerberzahlen und die Freiwilligendienste etablierten sich. Auch die katholische Kirche, deren eigene Vorläufer des freiwilligen sozialen Jahres ebenfalls weit reichend sind, rief schon im Jahr 1958 zum „Dienst in den Flüchtlingslagern“ innerhalb der katholischen Jugend auf [vgl. Eberhard 2002: 60].

Als Geburtsstunde der bundesrepublikanischen Freiwilligendienste gilt die gesetzliche Verankerung des FSJ im Jahre 1964 durch den Gesetzgeber, welche durch das Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres umgesetzt wurde [vgl. ebd.: 67]. Ziel des Gesetzes ist die Verhinderung einer Schlechterstellung der Freiwilligen in den bereits bekannten Diensten sowie die Aufwertung der Dienste sowohl bei den Jugendlichen, deren Eltern als auch in der Gesellschaft. Über die Jahrzehnte stiegen die Bewerberzahlen in den Jugendfreiwilligendienste tendenziell weiter. Es gab allerdings auch durch verschiedene Phasen der gesellschaftlichen Veränderungen Stagnationen oder sogar rückläufige Tendenzen [vgl. ebd.: 71], die allerdings stets durch die zeitnahe Gegensteuerung mithilfe von 6 Reformen bis 2002 zügig aufgehoben wurden [vgl. ebd.].

Nach Grüner/Dahlichau wurde schon 1975 die steigende Nachfrage nach FSJ-Plätzen in Zusammenhang mit zunehmender Jugendarbeitslosigkeit und dem Mangel an Ausbildungsplätzen gebracht [vgl. ebd.: 76]. Ebenso „versandete“ [ebd.: 79] die Diskussion mit dem Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit in späteren Jahren wieder. Es wird nach Kessler ebenfalls beschrieben, dass in den siebziger und achtziger Jahren Diskussionen um den Sozialen Jahresdienst zeitweise das Selbstverständnis von Freiwilligendiensten behinderten, infrage stellten oder sogar ernsthaft gefährdeten [vgl. ebd. 76]. Der Kostenanstieg im Gesundheitswesen für pflegerische Einrichtungen und die erheblichen Probleme bei der Finanzierung zusätzlicher Hilfskräfte wird schon damals als eine Motivation der Politik benannt, um die Ausweitung von Freiwilligendienstplätzen zu erwägen [vgl. ebd.: 77]. Die Ausweitung der Einsatzbereiche wurde in diesen Jahren auch unter dem Aspekt eines Notstandes in den Bereichen der Familien- und ambulanten Dienste sowie im

² Dazu schrieb Sybille Tönnies 2000: „Eine Neuorganisation des sozialen Freiwilligendienstes steht, wenn sie hundert tausend Kräfte zum Einsatz bringen will, vor dem Problem der Arbeitsmarktneutralität. Denn wenn man Menschen Gelegenheit zur Arbeit gibt, nimmt man sie anderen weg – so ist es jedenfalls, wenn man sich die in einer Gesellschaft zu verrichtende Arbeit wie ein Bettuch vorstellt, an dem man nicht ziehen kann, ohne daß es am anderen Ende fehlte.“ [Tönnies 2000: 325]

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

Pflegebereich angedacht – bis hin zur Erwägung von Änderungen innerhalb des FSJ-Gesetzes. Schon früher nahmen viele FSJler diese Zeit nach Salzmann als „*biografischen Lückenfüller*“ [ebd.: 78] wahr. Insofern bestanden die Bestrebungen zur Qualitätssicherung durch Gesetzgeber und Trägerorganisationen schon damals in dem Bemühen, den Charakter eines beruflichen und persönlichen Orientierungsjahres zu gewährleisten und zu verstärken.

Die Lage am Ende der 90er Jahre war vorrangig dadurch gekennzeichnet, dass die Zahlen die FSJ-Jahrgänge 1993/94 bis 1997/98 um fast ein Drittel auf 9.444 Teilnehmer gestiegen sind. Wobei auf der anderen Seite die Gesamtfördersumme des FSJ über den damaligen Bundeskinder- und Jugendplan (den heutigen Kinder- und Jugendplan des Bundes) sowie Zuschüsse der verschiedenen Bundesländer im Haushaltsjahr 1993 für alle FSJ-Träger ca. 14, 2 Mio. DM betrug und demgegenüber im Haushaltsjahr 1997 nur noch ca. 13,7 Mio. DM zur Verfügung standen. Daran zeichnet sich ab, dass eine eindeutige Verknappung der Bundesförderung des freiwilligen sozialen Jahres sichtbar wurde [vgl. ebd.: 82 f.].

Dieser allgemeine Zustand hinsichtlich einer stagnierenden Förderung in Proportion zu den Dienstplätzen³ hat sich zur Jahrtausendwende nicht bedeutend verändert. Trotz allem stellt die jüngste Gesetzesnovellierung 2002 einen qualitativen Sprung dar [vgl. ExInt Erb: 1], indem vor allem die inhaltliche und konzeptionelle Erweiterung der Freiwilligendienste umgesetzt wurde. Die Erweiterung der Altersgrenzen⁴, die Erweiterung der Einsatzzeit⁵, die Erweiterung des Personenkreises⁶, die Erweiterung der Einsatzbereiche⁷, die Erweiterung der Einsatzorte⁸ und die Erweiterung der Ansprüche der Freiwilligen⁹ stellen die wichtigsten Veränderungen dar. Ziel des Gesetzgebers ist die Flexibilisierung des FSJ insgesamt, um damit eine Steigerung der Attraktivität von Freiwilligendiensten herzustellen. Wie von Jakob in einem Beitrag 2002 sehr umfassend dargestellt hat, befinden sich die Freiwilligendienste mit einem „*doppelten Charakter*“ (bildungs- und lebensbiografische Reflexions- und Orientierungsphase) „*zwischen Tradition und Erneuerung*“ auf dem Weg in die Bürgergesellschaft [vgl. Jakob 2002].

Wie sich in der zukünftigen Evaluation des FSJ und FÖJ nach der Novelle¹⁰ zeigen wird, haben die verschiedenen Zielsetzungen unterschiedlich gegriffen. Es ist zu vermuten, dass der Anstieg der männlichen Bewerber die gewünschte Erweiterung der Zielgruppen hinsichtlich des Geschlechts bewirkt. Es ist ebenso zu vermuten, dass sich die anderen Erweiterungen hinsichtlich der Einsatzbereiche, der Zeiträume etc. mittelfristig umsetzen lassen. Inwiefern diese intendierten Wirkungen allerdings signifikant auftreten und erfasst werden, wird die Evaluation auch zeigen. Innerhalb der Experteninterviews konnte man den Eindruck gewinnen, dass die intendierten Wirkungen nicht so stark eingetreten sind, wie sie vom Gesetzgeber erwünscht wurden und in der aktuellen politischen Debatte thematisiert werden [vgl. ExInt Jakob: 1 f.; ExInt Slüter: 6; ExInt Erb: 1 f.; Jakob 2005].

Die politische Debatte einer allgemeinen Flexibilisierung der Freiwilligendienste, die auf den Intentionen einer allgemeinen Freiwilligen-Gesetzgebung seit dem Jahre 1991 beruht [vgl.

³ Die Erhöhung der Gesamtfördersumme von 11 Mio. € auf 16 Mio. € im Jahr 2002 [vgl. Fachtagung 2004: 14] verbraucht sich angesichts der steigenden Dienstplätze auf mehr als 18.500 komplett. Die bestehende Nachfrage kann damit immer noch nicht gedeckt werden (nur etwa 0,5 % der Jugendlichen des jeweiligen Geburtsjahrganges können zurzeit einen Freiwilligendienst leisten [vgl. Fachtagung 2004: 26]).

⁴ Herabsetzung der Altersgrenze auf die geleistete Vollzeitschulpflicht

⁵ Verlängerung um bis zu sechs Monate zuzüglich zu den vorherigen maximal 12 Monaten

⁶ Ableisten eines Freiwilligendienstes durch anerkannte Kriegsdienstverweigerer anstelle des Zivildienstes

⁷ Modellprojekte in der Jugendarbeit von Sportverbänden, im kulturellen Bereich oder in der Denkmalpflege

⁸ Ableisten eines freiwilligen sozialen Jahres mit der Länge von bis zu 12 Monaten im Ausland

⁹ Anspruch auf ein qualifiziertes Zertifikat durch die Träger

¹⁰ Die Veröffentlichung wurde für den August 2005 geplant und soll nun im Frühjahr 2006 stattfinden.

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

Frey 2000], wird von verschiedenen Determinanten beeinflusst. Auf der einen Seite wird im Zuge der Debatte zum demografischen Wandel die hohe Jugendarbeitslosigkeit thematisiert, wie auch der mittelfristige Bedarf an jungen Arbeitskräften und die Erweiterung auf andere Altersgruppen [vgl. Schmidt 2005, Thierse 2005]. Ausfluss solcher Überlegungen war unter anderem die Auflage eines Modellprogramms „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ im Jahr 2005 mit einer Fördersumme von 10 Mio. €, welche auf Empfehlung der Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“ ins Leben gerufen wurde [vgl. BMFSFJ 2004]. Dieses Modellprogramm wird von Rauschenbach als nicht notwendig für die Freiwilligendienste selbst beschrieben [vgl. Fachtagung 2004: 40 ff.] und innerhalb der Experteninterviews in bestimmten Aspekten sogar als kontraproduktiv benannt, wenn man sich den Bedarf für eine Ausweitung der Jugendfreiwilligendienste entsprechend der Nachfrage vergegenwärtigt [vgl. ExInt Jakob: 7; ExInt Erb: 8; ExInt Fischer: 8 f., ExInt Jax: 7]. Besonderen Anstoß nimmt die Fachöffentlichkeit an der Aufweichung des ursprünglichen Konzeptes von gesetzlich geregelten Freiwilligendiensten durch das Aufbrechen des Vollzeitengagements (Dienstplatz beinhaltet mindestens 20 Stunden pro Woche, aber für mehrere Personen) und den veränderten Ansprüchen an die Bildungsarbeit innerhalb des Modellprogramms „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“. Darüber hinaus bleibt fraglich, inwiefern die gewünschten Effekte der etablierten Jugendfreiwilligendienste unter solchen geänderten Rahmenbedingungen eintreten können. Allgemeines Einverständnis bestand bei den Interviewpartnern darüber, dass hiermit Freiwilligenarbeit im Sinne des bürgerschaftlichen Engagements gefördert wird, was als Ausdruck einer aktiven Zivilgesellschaft grundsätzlich unterstützt wird. Doch im Hinblick auf die kurzfristig zu klärenden Belange der Jugendfreiwilligendienste, einer möglichen teilweisen Konversion des Zivildienstes durch Freiwilligendienste und anderer tangierender gesellschaftlicher Problemlagen kann dies eher kontraproduktiv als unterstützend wirken.

Insofern wird sich zeigen, was die richtige Antwort auf den Hinweis in der Rede von Staatssekretär Ruhenstroth-Bauer auf der Jubiläumsveranstaltung zu 40 Jahren FSJ und 10 Jahren FÖJ im Juli 2004 gewesen wäre: *„Angesichts der Lage des Bundeshaushaltes wie aller öffentlichen Haushalte ist eine einseitige Erhöhung [der unterschiedlichen Bezuschussung von FSJ und FÖJ für die Kosten der pädagogischen Begleitung im Sinne einer Gleichbehandlung der Bundesförderung der Höhe nach] jedenfalls nicht finanzierbar. Solche Forderungen müssen mit dem Nachweis einhergehen, wo an anderer Stelle eingespart werden kann.“* [Fachtagung 2004: 17 f.]. Es bleibt zu hoffen, dass die Steuerung des Bundesministeriums [vgl. ExInt Jakob: 7] nicht eher zu einem Kampf zwischen den Generationen um die jeweiligen Förderungen führt, als dass sie den wankenden Generationenvertrag zivilgesellschaftlich unterstützt.

2. Methodik

Alle Formulierungen werden für die bessere Lesbarkeit in der männlichen Schreibweise erfolgen. Natürlich sind bei allen Aspekten immer beide Geschlechter gemeint.

2.1. Begriffsbestimmungen

Die folgenden Bestimmungen der wichtigsten verwendeten Begriffe sollen sowohl den Bedeutungshintergrund als auch den -zusammenhang erläutern. Es wurden bewusst keine Definitionen rezipiert, da zumindest die Wirkungsforschung innerhalb der qualitativen Sozialforschung für den Bereich der Freiwilligendienste nicht ausformuliert ist. Andererseits sind die Definitionen für Freiwilligendienste selbst innerhalb des GESETZES ZUR FÖRDERUNG DES FREIWILLIGEN SOZIALEN JAHRES, FÖRDERUNGSÄNDERUNGSGESETZ (FSJGÄndG) relativ genau festgelegt und dort nachzulesen. Die Definition des Begriffes Qualitätssicherung ist im Rahmen der häufig verwendeten DIN ISO-Normen im sozialen Bereich ebenfalls in verschiedenen Definitionen vorhanden. Sinn dieses Kapitels ist vorrangig, die Verknüpfung der einzelnen Bereiche innerhalb der vorliegenden Arbeit auszuleuchten. Mit den Begriffsbestimmungen soll innerhalb dieser Arbeit ebenfalls versucht werden, die Komplexität der Thematik einzugrenzen, in dem der Fokus und die Abgrenzung zentraler Begriffe vorgenommen werden.

2.1.a) Freiwilligendienste

Gerade die oben genannten jüngeren Entwicklungen hinsichtlich der Erweiterungen des freiwilligen Engagements in Form des Modellprogramms „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ zeigen den allgemeinen Trend einer anhaltenden unsauberen Verwendung der Begriffe „bürgerschaftliches, ehrenamtliches und freiwilliges Engagement“. Darunter subsumiert werden die Begriffe „Bürgerarbeit“, „Ehrenamt“, „Freiwilligenarbeit“ und „Freiwilligendienste“. In meiner Diplomarbeit nahm ich bereits 2003 eine Einordnung des Begriffes Freiwilligendienst vor, auf den diese Masterarbeit weiter aufbauen soll: *„Im Sinne dieser [Arbeit] ist freiwilliges oder bürgerschaftliches Engagement ein [Oberbegriff] zu Freiwilligendiensten. Obwohl die abstrakte Idee eines Freiwilligendienstes eine Form des freiwilligen Engagements ist, ist es eher als eine nachhaltige Wirkung von gelungenen Diensten zu betrachten. [...]. Die Freiwilligkeit des bürgerschaftlichen oder freiwilligen Engagements hat aufgrund geringerer Regulation eine stärkere Ausprägung und ist im Vergleich zum Vereinbarungscharakter in Freiwilligendiensten als vollere Freiwilligkeit zu werten.“* [Hagenau 2003: 33 f.].

In der Literatur sind in den vergangenen Jahren viele aussagekräftige Broschüren zur genauen Beschreibung verschiedener Formen von Freiwilligendiensten erschienen. Um den Bedeutungshintergrund eines typischen Jugendfreiwilligendienstes zu skizzieren, verwende ich letztmalig die eigene, bereits vorhandene Begriffsbestimmung: *„Der Begriff >>Freiwilligendienst<< wird in Deutschland vorrangig für das freiwillige Ableisten vereinbarter Tätigkeiten in einem Zeitraum von mindestens 6 bis 12, (seit Juni 2002) aber maximal 18 Monaten bei zugelassenen Trägern verwendet. Jugendliche im Alter von 16 bis 27 Jahren [ebenfalls ab 2002: ab geleisteter Vollzeitschulpflicht bis 27 Jahre] können bestimmte Einsatzstellen für ihren Dienst auswählen. Ein Wechsel ist meist möglich, allerdings wird auf einen ununterbrochenen Dienst orientiert.“* [ebd.: 35].

Trotz der scheinbaren begrifflichen Gleichheit der erweiterten Freiwilligendienste zu den Jugendfreiwilligendiensten gibt es wichtige Unterschiede in der Konzeption des freiwilligen Engagements. Vordergründig ist die Aufhebung der Altersgebundenheit. Allerdings ausschlaggebender sowohl für die beteiligten Freiwilligen als auch für die anderen Nutzer

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

der generationsübergreifenden Freiwilligendienste sowie anderer Formen freiwilligen Engagements sind die gesetzlichen, organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen.

Während die gesetzlich geregelten Freiwilligendienste auf dem FSJGÄndG mit der Gesetzesnovellierung von 2002 beruhen, gibt es keine konkrete gesetzliche Regelung für die erweiterten Formen des freiwilligen Engagements. Vor kurzer Zeit wurde entsprechend der Empfehlungen der Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“ der Versicherungsschutz für ehrenamtlich Tätige hinsichtlich des Unfall-, Kranken-, Invalidität- und Haftversicherung erweitert. Diese Veränderungen nehmen zu einem geringeren Teil die Forderungen vieler Trägerorganisationen und Stiftungsinitiativen auf, ein eigenes Freiwilligengesetz zu verabschieden, das eine wichtige Voraussetzung für die Ausweitung des freiwilligen Engagements darstellt [vgl. Frey 2000, Igl 2002].

Die Organisation von Jugendfreiwilligendiensten wird durch das Gesetz im Sinne einer ganztägigen Beschäftigung als überwiegend praktische Hilfstätigkeit beschrieben. Das zeitliche Engagement in den generationsübergreifenden Freiwilligendiensten wird an 20 Stunden pro Woche mit festgelegten Einsatzzeiten orientiert. Andere Formen des freiwilligen Engagements können zeitlich ungebunden sein [vgl. BMFSFJ 2004: 10 ff.]. Damit entstehen Unterschiede im Nutzen sowie in der Arbeitsorganisation für die Einsatzstellen und in der Gebundenheit für die freiwillig Tätigen.

Ein weiterer Unterschied ergibt sich durch den Grad der Verbindlichkeit der Bildungsangebote während der freiwilligen Einsätze. Die gesetzliche Regelung legt 25 obligatorische Bildungstage pro Jugendfreiwilligendienst fest, bei den anderen Formen bestimmen die Trägerorganisationen oder sogar die Einsatzstellen sowohl Umfang als auch Art der Bildungseinheiten [vgl. ebd.].

Die Finanzierung von anderen Formen des freiwilligen Engagements unterscheidet sich von der Finanzierung der gesetzlich geregelten Jugendfreiwilligendienste darin, dass sie nicht aus dem Kinder- und Jugendhilfeplan des Bundes gespeist wird und nicht an die gesetzlich geregelten Versorgungsgrößen der Freiwilligen gebunden ist. Die nicht gesetzlich geregelten Jugendfreiwilligendienste unterscheiden sich zwar in der Förderungsart (vorrangig Stiftungsförderungen), allerdings orientieren sich die ausgezahlten Beträge an die Freiwilligen (Geldersatzleistungen: Unterkunft, Verpflegung, Arbeitskleidung; Sozialversicherungsabgaben und angemessenes Taschengeld¹¹) am Volumen der Teilnehmer bei FSJ und FÖJ. In Folge dessen ergeben sich bedeutende Unterschiede sowohl auf der Aufwendungsseite in den Trägerorganisationen und Einsatzstellen als auch auf der „Einnahmenseite“ der Freiwilligen.

Anhand dieser signifikanten Unterscheidungsmerkmale ist davon auszugehen, dass Jugendfreiwilligendienste nach wie vor eine Sonderform des freiwilligen Engagements mit sehr speziellen Bedingungsfaktoren darstellen. In dieser Arbeit werde ich mich vorrangig mit der Wirkungsforschung in Jugendfreiwilligendiensten beschäftigen, aber für den besseren Vergleich oder zur Kontrastierung die anderen Formen freiwilligen Engagements exemplarisch heranziehen.

¹¹ „[...] wobei ein Taschengeld dann angemessen ist, wenn es 6 von Hundert der in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten geltenden Beitragsbemessungsgrenze (§ 159 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch) nicht über steigt“ [Eberhard 2002: 366] zitiert aus dem FSJGÄndG § 2 Abs. 3. Dies entspricht durchschnittlich rund 180 € [vgl. Rauschenbach/Liebig 2002: 35].

2.1.b) Qualitätssicherung

Mit dem Begriff der Qualitätssicherung ist im Rahmen des Qualitätsmanagements vorrangig die gezielte Standardisierung von Prozessabläufen gemeint. Die Ergebnisse von Freiwilligendiensten sollen eine klar definierte Qualität aufweisen, einzelne Prozesse (Bildungsseminare, Einarbeitungszeit, Dienstende) sollen klar definierte Handlungen enthalten. „Die stetige Wiederholung der bewährten Vorgehensweise soll zu einem definierten Niveau von Qualität führen“ [Wöhrle 2001: 41]. Die Qualitätssicherung in Freiwilligendiensten ist in einen Gesamtprozess des Qualitätsmanagements innerhalb der jeweiligen Einsatzstellen eingebettet. Wobei die Aspekte der Qualitätskontrolle in bestimmten Bereichen besonders stark (Detailtiefe der Zertifikate), in anderen Bereichen weniger stark ausgeprägt sind. Der Qualitätsentwicklung liegen jahrzehntelang entwickelte Verbesserungsvorschläge der Qualitätssicherung zu Grunde. Man kann davon ausgehen, dass sich das Niveau der gesicherten Qualität ständig verbessert hat und gerade im Zuge der allgemeinen Welle der Qualitätsentwicklungen im Dritten Sektor innerhalb der letzten Jahre besonders stark ausformuliert wurde. Hilfreiche Ausführungen findet man für den Bereich der Jugendhilfe in der vielfältigen Fachliteratur [vgl. Petermann/Schmidt 2004] und auf der Ebene der Landesjugendämter [vgl. LWV W-H 1999].

In den frühen Anfängen der Qualitätssicherung von Freiwilligendiensten wurden vorrangig Mängel im Ablauf behoben. Doch sehr bald entwickelte man ein Qualitätssystem, dass sich an den Nutzergruppen orientierte (Gesetzesnovellierung). Eberhard stellt im Kapitel der historischen Entstehung von Freiwilligendiensten dar, dass die Gesetzesnovellierungen (1975, 1993 und 2002) viele Verbesserung einbrachte, die auch Veränderungen für die Qualitätsentwicklung bedeuteten – verändertes Bildungskonzept, Aufheben der Schlechterstellung etc. [vgl. Eberhard 2002: 54 f.].

Zur Beschreibung der Qualitätssicherung in Freiwilligendiensten bedient man sich häufig der drei bekannten Ebenen: Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität. Diese Dimensionen sind in mehreren Qualitätshandbüchern der Trägerverbände wieder zu finden. Im Sinne von Engelhardt soll innerhalb dieser Arbeit die Dimension der Inputqualität hinzugezogen werden, da diese die Verengung der Prozessqualität auf die Beziehungsqualität mit Blick auf die Qualität der Arbeitsabläufe aufhebt [vgl. Wöhrle 2001: 27].

Da in Freiwilligendiensten die Ergebnisziele der Persönlichkeitsentwicklung und beruflichen Orientierung stark durch die Freiwilligen mitbestimmt werden, ist die Kategorie der Inputqualität nicht unerheblich. Besonders durch die mehrfache Bestätigung innerhalb verschiedener Studien über die Freiwilligen als untersuchte Zielgruppe [vgl. IES 1989, Rahrach et al. 1999 und Eberhard 2002] erscheint die Beachtung der Inputqualität für die Aufrechterhaltung bestimmter Qualitätsstandards besonders wichtig. Wie Wöhrle anmerkt, ist Qualität nur multidimensional erfassbar [vgl. Wöhrle 2001: 27]. Das bedeutet, dass von mehreren Qualitätsdimensionen (Dienst, Integration ins betriebliche Umfeld und ins soziale Netzwerk) und unterschiedlichen Qualitätsansprüchen (berufliche Orientierung, gemeinschaftliche Integration etc.) ausgegangen werden muss.

Um eine konkrete Ebene der Qualitätsfestlegung zu erreichen, hält Wöhrle es für sinnvoll, sich im Sinne von Garvin die Zugänge zu Qualität zu veranschaulichen. Nützlich erscheinen hier transzendente Zugänge, welche die eher philosophischen Überlegungen zur Qualität von Freiwilligendiensten meinen (Enquetekommission, Robert-Bosch Stiftung [vgl. Berninger 2000]). Der anwenderbezogene Zugang zu Qualität, überlässt die Beurteilung der Güte von Freiwilligendiensten vorrangig den direkten Nutzerinnen, den Freiwilligen. Dieser Zugang ist innerhalb der vorliegenden Studien am häufigsten erprobt. Die produktbezogenen, fertigungsbezogenen und wertbezogenen Zugänge für die Qualität von Freiwilligendiensten

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

erscheinen in der Forschung eher verdrängt. Im Zuge der politischen Debatte um den Wegfall der Wehrpflicht und damit auch des Zivildienstes wurden das Arbeitsmarktneutralitätsgebot und die Gefahr einer zu starken Arbeitsmarktrelevanz von Freiwilligendiensten wieder neu belebt [vgl. BMFSFJ 2004, Beher et al. 2002]. Aus diesem Zusammenhang ist zu vermuten, dass Bedenken innerhalb der Experteninterviews hinsichtlich der letztgenannten Zugänge von dieser strittigen Debatte herrühren. Trotz allem scheint es besonders im Hinblick auf die letzten Entwicklungen und der präferierten politischen Ziele im Sinne der Ausweitung des ehrenamtlichen Engagements sinnvoll, die Überlegungen zu den produkt-, fertigungs- und wertbezogenen Zugängen zur Qualität von Freiwilligendiensten auf den Plan zu rufen. Insofern könnte die produktbezogene Qualität als exakt messbar Größe festgelegt werden, die fertigungsbezogene Qualität könnte die sehr bestimmte Art und Weise, wie die Ergebnisse (z.B. der beruflichen Orientierung und Persönlichkeitsbildung) als Dienstleistungen erbracht werden, beschreiben. Die wertbezogene Qualität könnte unter Umständen das Preis-Leistungs-Verhältnis der Erbringung von Freiwilligendiensten in den Mittelpunkt rücken und damit zur genauen Abgrenzung zu anderen Formen des freiwilligen Engagements, ja sogar zur nahe gelegenen Freiwilligenarbeit unterstützen [vgl. Wöhrle 2001: 28]. Die Ausführungen zu den Kosten von Freiwilligendiensten innerhalb des Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung geben aussagekräftige Größen für die teilnehmerbezogene¹², die betriebswirtschaftliche¹³ und volkswirtschaftliche Perspektive¹⁴ [vgl. Rauschenbach/Liebig 2002: 36 ff.].

Um die Wechselwirkungen des Produktes von Freiwilligendiensten besser zu beschreiben, erscheinen folgende Qualitätsmerkmale im Besonderen geeignet [vgl. Wöhrle 2001: 29 f.]: Die Mustergültigkeit beschreibt die Qualität als eine Gesamtheit von Merkmalen einer Einheit bezüglich ihrer Eignung, festgelegte und vorausgesetzte Erfordernisse zu erfüllen. Freiwilligendienste besitzen in ihrer jetzigen Gestalt durch die starke Regelung (im Unterschied zu anderen Formen des freiwilligen Engagements) eine gewisse Mustergültigkeit. Besttauglich als Qualitätsmerkmal beschreibt die Gebrauchstüchtigkeit im Sinne der fitness for use nach Juran. Diese besagt, dass die Qualität eines Produktes umso höher ist, je besser die Produkteigenschaften die Kundenbedürfnisse erfüllen können und je weniger Mängel das Produkt aufweist. Die Besttauglichkeit des Produktes wurde bereits an anderer Stelle durch die größtmögliche Abstimmung des Produktes auf die Kundenbedürfnisse innerhalb der Gesetzesnovellierungen beschrieben. Dies kann sich in Zukunft durch die Umsetzung der jüngsten Gesetzesnovellierung fortführen oder durch die Übernahme von nicht mehr besttauglichen Modellen die Qualität von Freiwilligendiensten verschlechtern. Somit soll innerhalb der Qualitätssicherung von Freiwilligendienste besonders die Unverwechselbarkeit herausgestellt werden, die sich als ein über die Jahrzehnte kontinuierlich entwickelnder Prozess bewiesen hat und auch zukünftig gerade in Hinblick auf die jüngste Novelle von 2002 sowie den aktuellen Bedarf der Verbesserung als notwendig erweist.

Insofern soll die Frage nach Qualität (die Wöhrle auch als „die mühsame Suche nach dem Eigentlichen“ beschreibt) die bekannten Schwierigkeiten überwinden helfen, indem die die Zugänge und damit unterschiedlichen Dimensionen und Merkmale von Qualität verdeutlicht werden sowie Denkweisen und Standards für die Bestimmung von Qualität innerhalb des Dritten Sektors aufgezeigt werden [vgl. Wöhrle 2001: 26].

¹² ca. 180 € Taschengeld. Mit Geldersatzleistungen wird ein durchschnittlicher Maximalbetrag von ca. 355 € an den Freiwilligen ausgezahlt.

¹³ Die Gesamtkosten pro Freiwilligendienstplatz bei 12 Monaten belaufen sich auf mind. 7.140 € für die Einsatzstellen.

¹⁴ Die Gesamtkosten im Jahr 2000/2001 lagen für 13.000 Plätze bei ca. 130 Mio. € an den Teilnehmern direkt zurechenbaren Kosten.

2.1.c) Wirkungsforschung

Der Begriff der Wirkungsforschung wird in Deutschland vorrangig mit der Medienforschung, mit der Produktforschung innerhalb der Fertigungsindustrie oder mit den Politikwissenschaften in Verbindung gebracht. Ersterer und zweiter Forschungszweig sind für diese Masterarbeit im Stadium der Exploration irrelevant. Deshalb orientiert sich diese Arbeit an der Politikevaluation, da Freiwilligendienste als jugendpolitische Maßnahme häufig auch als ein politisches Programm angesehen werden¹⁵.

Innerhalb der Sozialwissenschaften tangiert die Wirkungsforschung verschiedene Bereiche z.B. das Qualitätsmanagement innerhalb des Sozialmanagements, Handlungstheorien innerhalb der Soziologie. Allerdings stellt Wirkungsforschung keinen ausformulierten Wissenschaftszweig dar.

Deshalb wird die vorhandene und teilweise sehr weit differenzierte Evaluationsforschung innerhalb der Politikwissenschaften als Grundlage benutzt, um die Fragestellungen der Wirkungen von Freiwilligendiensten im mikroskopischen Bereich (Individualebene und betriebswirtschaftliche Ebene) abzuleiten. Erst danach könnten eventuell Fragestellungen für den makroskopischen Bereich (volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Ebene) entwickelt werden.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird mit dem Konzept der wirkungsorientierten Evaluation nach Stockmann gearbeitet [vgl. Stockmann 2006]. Dieser über mehrere Jahrzehnte entwickelte Evaluationsansatz wurde für die Wirkungsforschung in der beruflichen Bildung erarbeitet, ist in mehreren verschiedenen Anwendungsfeldern ausreichend validiert und besonders geeignet¹⁶, um sowohl die Wirkungen im Einzelnen als auch die Wechselwirkungen im beteiligten System¹⁷ zu erforschen. Vor allem die konzeptionelle Entwicklung der wirkungsorientierten Evaluation gab für diese Arbeit viele Anregungen, um die verschiedenen Anforderungen, die sich in dieser Explorationsphase abzeichneten, sinnvoll in ein zukünftiges Forschungsdesign einzupassen.

Die wirkungsorientierte Evaluation ist dadurch gekennzeichnet, dass die Evaluationsforschung um Elemente der Wirkungsforschung ergänzt wird und damit fundierte Ergebnisse zu den Wirkungszusammenhängen innerhalb der häufig schon über mehrere Jahre etablierten Evaluationsrhythmen eruiert werden können. Darüber hinaus setzt sie sich mit den besonderen Bedingungen von Nonprofit-Organisationen auseinander [vgl. Stockmann 2006: 7 ff.]. Stockmann verbindet dadurch Qualitätsmanagement und Evaluation, um den neuen Anforderungen der Effizienz und Effektivität im Dritten Sektor gleichermaßen zu begegnen [vgl. Enquete-Kommission 2002, Liebig/Karla 2003].

Dafür wurden Forschungsinstrumente (Lebensverlaufsmodell [vgl. Stockmann 2006: 107 ff.], organisationstheoretische Konzeption [vgl. ebd.: 112 ff.] und innovations- und diffusionstheoretische Konzeption [vgl. ebd.: 123 ff.]) für die Ausrichtung auf Leistungs- (Output) und Wirkungsgrößen (Outcome und Impact) entwickelt. Diese theoretische Grundlage wäre nützlich für ein zukünftig zu entwickelndes Forschungsdesign der wirkungsorientierten Evaluation innerhalb der Qualitätssicherung von Freiwilligendiensten.

¹⁵ Viele Merkmale von politischen Programmen sind immanent: Förderung, rahmende Gesetzgebung, politische Lobby.

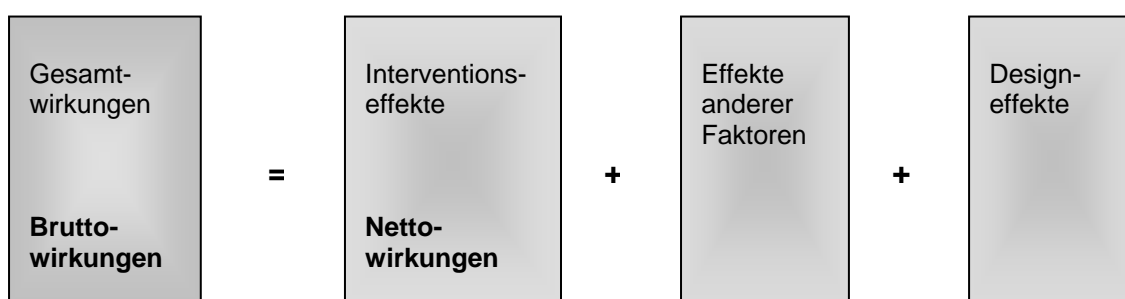
¹⁶ im Vergleich zur ebenfalls weit entwickelten, aber weniger projektorientierten Wirkungsforschung innerhalb der Arbeitsmarktpolitik [vgl. BMAS 2006a und b]

¹⁷ Der Begriff System wird hier nur in Anlehnung an die Luhmannsche Systemtheorie verwendet. Es geht vielmehr um einen kompakten Begriff für alle direkt und indirekt Beteiligten innerhalb eines Freiwilligendienstes als Projekt eines Individuums und der Freiwilligendienste als jugendpolitische Maßnahme, die so spezifisch wie z.B. der Zivildienst [vgl. Behr et al.2002] auf die Gesellschaft wirken.

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

Für diese Arbeit wurden die Grundsätze der Wirkungsforschung im Rahmen der Differenzierung der verschiedenen Wirkmechanismen (intendiert und nicht intendiert: Nebeneffekte und Negativwirkungen), der Leistungen (Output) und der einzelnen Wirkungen (Outcome und Impact) übernommen [vgl. ebd.: 101]. Zusätzlich wird die Input-Qualität nach Engelhardt [vgl. Wöhrle 2001: 27] betrachtet. Die näheren Erläuterungen befinden sich im Kapitel 5. Dort werden sowohl die Erkenntnisse aus der Literatur als auch die Aussagen der Experten in den Interviews in eine selbst entwickelte Wirkungsmatrix eingearbeitet.

Dabei stellt sich folgende Herausforderung: „Da das Ziel von Wirkungsevaluationen darin besteht, mit größtmöglicher Zuverlässigkeit festzustellen, ob eine Intervention die intendierten Wirkungen auslöst, sind die Einflüsse anderer Faktoren, die ebenfalls für die gemessenen Veränderungen verantwortlich sein könnten, auszuschließen. D.h. in dem Geflecht von beobachtbaren Wirkungen sind differenzierte Ursachenzuschreibungen vorzunehmen.“ [Stockmann 2006: 104 f.]



Diese Abbildung [Stockmann 2006: 105] zeigt die verschiedenen Effekte, die von den Bruttowirkungen sauber getrennt werden sollten. Die Nettowirkungen entsprechen dabei den direkten Effekten, die allein auf die spezifische Intervention innerhalb des Freiwilligendienstes zurückzuführen sind (z.B. berufliche Orientierung). Die Effekte anderer Faktoren sind bei Freiwilligendiensten nicht unerheblich, da in der Lebensphase der Adoleszenz mehrere Entwicklungsaufgaben zu bewältigen sind, die auch ohne einen Freiwilligendienst geleistet werden müssten (Entscheidung für eine Ausbildung etc.). Außer im Falle des Scheiterns laufen diese Entwicklungen parallel und es muss mit Indikatoren gemessen werden, inwiefern es sich um Interventionseffekte, andere Effekte oder um Vermischungen (anderer Faktor, Berufsberatung über die Agentur für Arbeit, wird durch Intervention, Bildungsseminar des Trägers, verstärkt oder abgeschwächt) handelt. Dass diese Vermischungen vorhanden sind, wurde mehrfach in den Interviews mit den ehemaligen Freiwilligen sichtbar [vgl. ExInt Fischer: 6, 7 f.; ExInt Jax: 2]. Es ist davon auszugehen, dass jeder Freiwillige abhängig vom Grad der abgeschlossenen Entwicklungsaufgaben nach Keupp¹⁸ verschiedene Mischungsverhältnisse zwischen Interventionseffekten und anderen Faktoren in seinem Dienst erlebt. Inwiefern unterschiedliche Interventionseffekte durch verschiedene Dienstformen auftreten, ist ebenfalls interessant. Ein Hinweis darauf ist die Tatsache, dass im damaligen Anderen Dienst nach § 14b ZDG des interviewten Freiwilligen noch keine Bildungsseminare implementiert waren, derjenige aber trotzdem in vielen Punkten die intendierten Wirkungen von Freiwilligendiensten als stark nachhaltig beschreibt [vgl. ExInt Fischer: 1, 6]. Durch die Designeffekte werden die Ergebnisse aufgrund der Untersuchungssituation verzerrt (sozial erwünschtes Antwortverhalten etc.) [vgl. Stockmann 2006: 105].

¹⁸ Hier werden Ausführungen über die mannigfaltigen Entwicklungsaufgaben beschrieben [vgl. Keupp 2000: 15 f.], die im Besonderen durch Freiwilligendienste unterstützt werden. Dies wird in der Publikation von Glaß auch im Hinblick auf die Integration von Benachteiligten ausführlich dokumentiert. Ebenso wird eine Definition des Begriffes „benachteiligt“ vorgenommen [vgl. ebd.: 32 ff.].

2.2. Konzeption und Durchführung der Experteninterviews

Die Auswahl innerhalb der Methodenvielfalt der empirischen Sozialforschung fiel auf das Experteninterview aufgrund

- der sehr komplexen Thematik,
- der teilweise unerprobten Verknüpfung von erprobten Forschungsmethoden innerhalb der Freiwilligendienste und neue Ansätzen zur vertiefenden Wirkungsforschung im Sinne einer wirkungsorientierten Evaluation
- sowie der kurzen verfügbaren Bearbeitungszeit.

Die Experteninterviews dienten der Exploration des entsprechenden Forschungsgegenstandes. Sie wurden als episodische Interviews konzipiert, weil davon ausgegangen wurde, dass die Interviewpartner *„als Subjekte hinsichtlich der Untersuchungsgegenstände Erfahrungen vermitteln können, die in zwei verschiedenen Formen von Wissen anzutreffen sind.“* [Lamnek 2005: 362]. Diese Formen des Wissens stellen in der ersten Form das interaktiv-semantische Wissen dar, das vorrangig den Fundus an konkreten Gegebenheiten beinhaltet. Im Mittelpunkt des Experteninterviews steht damit die Darstellung von Situationsabläufen in Freiwilligendiensten. Die zweite Form des Wissens ist das semantische Wissen, welches aus den vorgenannten Erfahrungen durch Generalisierungen, Abstraktionen und die Setzung bestimmter Zusammenhänge durch den Interviewpartner als abgeleitetes Wissen verstanden wird. Es geht besonders um die Fähigkeit, Begriffe und Fachtermini zu benennen und diese mit dem Forschungsgegenstand in relevante Beziehung zu setzen. Der Vorteil des episodischen Interviews wird darin gesehen, dass der Erfahrungsbereich des jeweiligen Interviewpartners nicht auf die Erzählbasis reduziert bleibt, sondern im Sinne der Triangulation verschiedene Formen der Datenerhebungen innerhalb eines Interviews ermöglicht [vgl. ebd.: 362 f.].

Beim Ablauf der Experteninterviews im Sinne eines episodischen Interviews wurden demzufolge die Interviewpartner auf die spezifische Vorgehensweise mithilfe von schriftlichen Anfragen per E-Mail vorbereitet. Noch davor wurde bei den meisten der Interviewpartner einen persönlicher Vorkontakt in einem Telefonat und die grundsätzliche Zustimmung zu einem Interview eingeholt. Von den sieben befragten Interviewpartnern waren vier Personen vorher bekannt.

Allen Interviews lag ein Leitfaden zu Grunde, der die spezifischen Themenbereiche beinhaltete. Eine Adaption besteht darin, dass nicht die gleichen Leitfäden für eine Statusgruppe verwendet wurden, sondern die Interviewleitfäden entsprechend des hinzugewonnenen Wissens aus den vorhergehenden Interviews ergänzt wurden. Dadurch senkte sich die Vergleichbarkeit der Interviews miteinander, auf der anderen Seite konnten verschiedene Themenbereiche besonders verdichtet werden. Um eine geringe Vergleichbarkeit der Interviews zu gewährleisten, wurde versucht, bestimmte Kategorien in allen Interviews zu thematisieren. Diese Kategorien bestanden in der Relevanz der Wirkungsforschung, in der Praktikabilität, in der Nachfrage durch Interessengruppen und Unterstützter sowie in einem kurzen Eingangsstatement, wie die entsprechenden Vertreter die Gesetzesnovellierung 2002 hinsichtlich der Qualitätsentwicklungen einschätzen.

Mit der Interviewkonzeption in der episodischen Form nach Flick sollte bei den geführten Experteninterviews der Versuch unternommen werden, die Vorteile des narrativen Interviews mit denen der leitfadenorientierten Interviews gemeinsam zu nutzen, um über Abläufe und Kontexte zu erzählen und gleichzeitig Routinisierungen des Alltags und Verallgemeinerungen aufzunehmen. *„Erreicht wird damit die Chance des Vergleichs, den*

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

bei den Fragestellungen, in denen diese Interviewform vornehmlich verwendet wird, geht es um gruppenspezifische Unterschiedlichkeiten in Bezug auf Erfahrungs- und Alltagswissen.“ [ebd.: 363].

Die Kombination aus Narration und Befragungen in Form des episodischen Interviews erwies sich durch die weitgehende Entsprechung der Alltagskommunikation als eine praktikable, der Kürze und auch der Komplexität entsprechende Methode, um verschiedene Aspekte zur Thematik explorativ zu erforschen.

Zur **kritischen Reflexion der Methode** von Experteninterview innerhalb der empirischen Sozialforschung sei angemerkt, dass innerhalb der Fachöffentlichkeit gilt: *„Experteninterviews werden oft gemacht, aber selten durchdacht.“* [Bogner/Menz 2005a: 33]. Doch an dieser Stelle sei auch darauf hingewiesen, dass die Debatte um die Methodik von Experteninterviews eher fehlt, erst recht dass sie etabliert und stark ausformuliert wäre [vgl. Bogner 2005b: 16 ff.]. Ebenso war der Verfasserin die methodologische Mehrdeutigkeit des Experteninterviews bewusst [vgl. Bogner/Menza: 33 ff.]. Im Besonderen war die Frage: Wer gilt als Experte? zu Beginn der vorliegenden Arbeit überdacht worden. Das Expertenwissen wurde sehr bewusst als „analytische Konstruktion“ angefragt und soll im weiteren Verlauf dieser Arbeit auch als solches verstanden werden. Diese Form des Sonderwissens von Personen, die sich in bestimmter oder unbestimmter Art und Weise mit der Problematik der Wirkungsforschung in Freiwilligendiensten zu unterschiedlichen Zeiträumen beschäftigt haben, sollte unter anderem auch die verschiedenen Befindlichkeiten im Untersuchungsfeld zum Ausdruck bringen. Diese Wirkung bestätigte sich. Besonders wichtig war die soziale Relevanz des Wissens der angefragten Experten, die den vermuteten verschiedenen Statusgruppen hypothetisch zugeordnet wurde [vgl. ebd.: 39 ff.].

Die verschiedenen Wahrnehmungen durch den Experten konnten in den meisten, in der Literatur thematisierten Rollenzuschreibungen des Interviewers erlebt werden: die Wahrnehmung des *Co-Experten* schien bei einigen Interviewpartnern vorherrschend zu sein und war in einigen Passagen der Interviews schwer zu unterbinden zu sein. Die Kompetenzzuschreibung als *Experte einer anderen Wissenskultur* brachte einen notwendigen Abstand innerhalb des Interviews und entwickelte die gewünschte Dynamik zwischen den verschiedenen Statusgruppen. Die Rollenzuschreibung als *potenzieller Kritiker* wurde in den meisten Experteninterviews als unproblematisch und wiederum Distanz schaffend aufgenommen, barg allerdings die Gefahr in sich, verschiedene Vorurteile zu bedienen, Fehleinschätzungen zu verstärken oder den Gesprächsfluss zu blockieren. Die Rollenzuschreibung als *Komplize* erwies sich in einigen Passagen des Interviews als notwendig, besonders um den Redefluss zu animieren. Auf der anderen Seite liegen hier vermutlich die Ursachen für zu einschlägige und nicht genügend objektiv reflektierte Wirkungszusammenhänge. Die Rollenzuschreibung des Interviewers als *Autorität* wurde nach Meinung der Verfasserin fast nie durch die Interviewpartner vorgenommen und stellte maximal einer Hürde zu Beginn des Gespräches dar. Da das Problem der Rolle des *überlegenen Fachexperten* nicht bestand, konnte der Charakter der Nachfrage von explorativem Wissen in den Interviews gepflegt werden [vgl. ebd.: 50 ff.].

Insofern wurde der Abschied von Neutralitätsideal vorgenommen [vgl. ebd.: 60 ff.]. Der methodische Nutzen der hier vorgestellten Interaktionstypologie (Rollenzuschreibungen) je nachdem wie unterschiedlich die Interviewpartner innerhalb der Thematik und innerhalb der Hierarchie des Untersuchungsfeldes standen, flexibel entsprochen werden konnte [vgl. ebd.: 43 ff.].

2.3. Informationen zu den Experten

Da die Thematik der Wirkungsforschung in Freiwilligendiensten sehr breit angelegt ist und zu erwarten war, dass sich das Wissen eher erweitert als verdichtet, wurden von Anfang an Experteninterviews für die Explorationsphase gewählt. Diese Masterarbeit hatte keinen weiteren Anspruch, als die exemplarische Meinungen von Experten zum Thema einer relevanten und praktikablen Wirkungsforschung zu erfragen.

Es zeigte sich, dass schon bei den wenigen Interviews allein durch die Anzahl und die unterschiedlich starke Involviertheit der verschiedenen Interviewpartner deutliche Unterschiede in der Aussagefähigkeit zum Thema auftraten.

Während auf der einen Seite die **beiden Interviewpartner** aus der Anspruchsgruppe der **ehemaligen Freiwilligen** auf der einen Seite einen großen Fundus an eigenen Erfahrungen mitbrachten, zeigte sich, dass diese Erfahrungen stark von den allgemein kommunizierten Zielen von Freiwilligendienste geprägt waren. Dieser Umstand scheint sich durch die Beschäftigung mit Freiwilligendiensten im Rahmen einer späteren ehrenamtlichen Arbeit in Ehemaligenvereinen verstärkt zu haben. Insofern konnten diese Interviews vornehmlich als Tiefeninterviews für die Wirkungsforschung auf der Individualebene der direkten Nutzergruppe verarbeitet werden. Nichtsdestotrotz konnten beide Interviewpartner auch sehr interessante Hinweise zu anderen Wirkungsfeldern von Freiwilligendiensten geben.

Das ursprüngliche Forschungsdesign plante zwei Interviews mit **Experten**, die **in der Evaluation** der gesetzlich geregelten Dienste sowie in einer eher neueren Form der qualitativen Evaluation von allen Dienstformen verankert waren. Während ich bei der Recherche wichtige Hinweise über die neueren Fragenkomplexe und in Kürze zu veröffentlichenden Forschungsergebnisse bei dem evaluationsbeauftragten Institut in Erfahrung bringen konnte, war aufgrund der noch nicht veröffentlichten Evaluation ein Experteninterview leider nicht möglich. Auf der anderen Seite zeigte das Interview mit dem Vertreter der Zertifizierungsagentur (Quifd) interessante Einblicke in die Dynamik zwischen den verschiedenen Statusgruppen und brachte eine eher außenperspektivischen Blick mit verschiedenen innovativen Ansätzen der zivilgesellschaftlichen Debatte ein.

Um einen Vertreter der Gruppe der indirekten Nutzer von Freiwilligendiensten (neben den Freiwilligen selbst) zu finden, wurde vorerst die fachliche Anleiterin einer Einsatzstelle im Bereich des FÖJ befragt. Das Auffinden von anderen aussagefähigen Experten, die genügend Erfahrungen mit Freiwilligendiensten hatten, um dabei die indirekte Nutzer-Perspektive auszudrücken und die verschiedenen Aspekte des sonstigen Nutzens von Freiwilligendiensten zu beschreiben, stellte sich schon bei der Recherche als sehr schwierig dar und wurde deshalb aus dieser Forschungsarbeit ausgelagert. Dies ist darin begründet, dass auf der einen Seite die verschiedenen Nutzergruppen neben den direkten Nutzern (Freiwillige selbst) bisher wenig erforscht, nicht identifiziert und deshalb schwer auffindbar sind. Darüber hinaus scheint das Bewusstsein bei den indirekten Nutzergruppen im Umfeld von Freiwilligendiensten nicht besonders ausgeprägt zu sein [vgl. ExInt Einsatzstelle: 5].

Insofern wurde versucht, vorerst mit dieser **Anleiterin einer Einsatzstelle** über die indirekten Nutzer zu sprechen, die aufgrund langjähriger Zusammenarbeit von einem Träger empfohlen wurde. Nicht zuletzt die Bereitschaft dieser Interviewpartnerin, sich auch im Rahmen anderer Evaluationen interviewen zu lassen, ließ vermuten, dass die Person sich genügend mit dem Konzept von Freiwilligendiensten auseinander gesetzt hatte und auch darüber hinaus innovativen Fragestellungen positiv eingestellt war. Nach Sichtung des schon vorhandenen Interviewmaterials wurde dieser Leitfaden entsprechend der an anderen Stellen genannten Kontexte angepasst. Während des Interviews konnte nur erhoben

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

werden, dass indirekte Nutzer aufgrund der Struktur dieser Dienstform irrelevant sind [vgl. ebd.]. Darüber hinaus konnten aber sehr spezifische Einblicke aus Sicht der Einsatzstellen, im Besonderen von Einsatzstellen im FÖJ, die nahe am privatwirtschaftlichen Bereich angesiedelt sind, zur Sprache gebracht werden. Diese Aussagen verstärkten die Vermutung, dass diese Interessengruppen (indirekte Nutzer) auf der einen Seite aktiviert werden könnten [vgl. ExInt Einsatzstelle: 8]. Hier muss allerdings festgestellt werden, dass die Thematik als sehr komplex eingeschätzt wurde. Im weiteren Gesprächsverlauf zeigte sich mehrfach, dass die Fragestellungen für die Einsatzstellen eher neu als gewohnt waren. Andererseits wurde durch die zugelassene Fokussierung auf Fragen der Arbeitsmarktrelevanz vermutlich ein besonders einschlägiges Bild mit den Interessenlagen von Einsatzstellen erzeugt.

Aufgrund des nicht möglichen Interviews mit den evaluierenden Wissenschaftlern wurde ein Telefoninterview mit dem **Sprecher des Bundesarbeitskreises des FSJ** gewählt, um die sich zunehmend stärker herauskristallisierende Stellung der Trägerverbände in Erfahrung zu bringen. Im Verlauf der vorhergehenden Interviews zeigte sich, dass die verschiedenen Anspruchsgruppen¹⁹ unterschiedliche Vorannahmen zu anderen Gruppe pflegten und verschiedene Hemmnisse vermuteten. Insofern erschien es in zweifacher Hinsicht interessant, einerseits die Offenheit der Trägerverbände zu den Veränderungen durch die Gesetzesnovellierung zu erfahren, andererseits das Interesse an vertiefenden Fragen der Wirkungsforschung zu thematisieren.

Das Experteninterview mit einer **Vertreterin der wissenschaftlichen Forschung** von Freiwilligendiensten war zur explorativen Vertiefung verschiedener strittige Punkte konzipiert. Es bestätigte in einigen Punkten aktuelle Problemlagen, ebenso wie in anderen Punkten vermutete Problemlagen einerseits korrigiert wurden (Arbeitsmarktrelevanz ist eher Berufsrelevanz) [vgl. ExInt Jakob: 5], andererseits auch unbesprochen blieben.

Obwohl bei den meisten Gesprächen die bereits thematisierten Wirkungen bei den Freiwilligen als direkter Nutzergruppe wiederum bestätigt wurden, konnten durchaus Aspekte in Hinblick auf Wirkungen in den Einsatzstellen und sogar in Hinblick auf Wirkungen bei den Trägerorganisationen und der bundeszentralen Trägern erkannt werden. Bei späteren, vertiefenden Interviews sollten zur Abrundung der hier gewonnenen Aussagen Gespräche mit den verschiedenen Nutzergruppen in den verschiedenen Dienstformen sowie in den verschiedenen Interessengruppen²⁰ (Adressaten Sozialer und umweltpädagogischer Arbeit, ehrenamtliches und lokales Umfeld von Einsatzstellen etc.) geführt werden.

¹⁹ Die Anspruchsgruppen sind dadurch gekennzeichnet, dass sie direkt an Freiwilligendiensten beteiligt sind (Durchführung, Finanzierung, Leistung) und damit auch Ansprüche im Sinne gesellschaftlich oder sogar gesetzlich geregelter Rahmenbedingungen erwerben (Förderung, Refinanzierungsmöglichkeiten, Unterhalt).

²⁰ Die Interessengruppen sind dadurch gekennzeichnet, dass sie diese Ansprüche nicht erwerben, sondern eher einen indirekten Nutzen davon haben (Klientel/Kunden) oder Interesse grundsätzlicher Art daran haben (Gesellschaft allgemein, Gesetzgeber, Institutionen).

2.4. Weiterentwicklung von Fokusgruppeninterviews

Im Rahmen der durchgeführten Experteninterviews zeigte sich bereits nach dem ersten Interview und auch schon während der Konzeption der anderen Interviewleitfäden, ebenso wie während der Beschäftigung mit der aktuellen politischen Debatte, dass die Kürze der Bearbeitungszeit und der bedingte Zugang zum Feld die Durchführung von den ehemals angedachten Fokusgruppeninterviews diese Masterarbeit gesprengt hätte. Insofern wurde zu einem sehr frühen Zeitpunkt auf die Durchführung von Fokusgruppeninterviews in dieser Explorationsphase als Phase des Sammelns von Expertenwissen im methodischen Bereich und zu Interessenlagen der Praxis sehr früh verzichtet. Gerade nach Durchführung der Experteninterviews erscheinen der Verfasserin die erlebte Dynamik zwischen den sehr unterschiedlichen Aufgaben und Alltagserfahrungen der verschiedenen Anspruchsgruppen sowie das gemeinsame Ziel der Erweiterung und Flexibilisierung von Jugendfreiwilligendiensten als besonders interessant. Lohnend wäre in jedem Falle, diese verschiedenen Erwartungen, Aufgaben und Zielsetzungen in die Dynamik eines Fokusgesprächs zu bringen. Um dies in einer ausgewogenen Zusammensetzung zu konzipieren, erscheint es als unbedingt notwendig, das Wissen um die Wirkungszusammenhänge zwischen den verschiedenen Anspruchsgruppen gründlicher zu erforschen, entsprechend einschlägige Vertreter der verschiedenen Anspruchsgruppen zu identifizieren und vermutlich mehrere Fokusgruppeninterviews in den verschiedenen Dienstformen, den verschiedenen Formen der Trägerorganisationen und den verschiedenen Einsatzbereichen durchzuführen. Insofern bestätigte sich die Vermutung, dass im Rahmen dieser Masterarbeit durchgeführte Fokusgruppeninterviews zwar interessante Einblicke, aber eine fast unmögliche systematische Auswertung bedeutet hätten. Die Konzipierung einer Reihe solch vergleichbarer Fokusgruppeninterviews stellt das vertiefte Forschungsinteresse im Ergebnis dieser Arbeit dar.

2.5. Literaturrecherche

Im Folgenden werden die wichtigsten Studien vorgestellt, an denen ich mich in der Vorbereitung der Experteninterviews bei der Herstellung der Interviewleitfäden orientierte und im Weiteren bei der Auswertung der Interviews sowie Ausformulierung der Kapitel.

Dies war unter anderem die Untersuchung von Angela Eberhard aus dem Jahre 2002 „HILFE FÜR ANDERE UND ORIENTIERUNG FÜR SICH SELBST. GESTALT, GESCHICHTE UND WIRKUNGEN DES FREIWILLIGEN SOZIALEN JAHRES“ maßgeblich. In dieser am stärksten vertieften Untersuchung beschäftigte sich die Autorin vor allem mit den Motivbündeln und Vergleichen innerhalb der Freiwilligen hinsichtlich der Bildungsschicht, der Erwerbstätigkeit und Mutterschaft sowie anderer frauenspezifischer Merkmale. Die Studie hatte zum Ziel, eine bestimmte Population von Teilnehmerinnen eines FSJ in katholischer Trägerschaft in Bayern zu untersuchen, die im Zeitraum von 1984/85 bis 1993/94 ihr FSJ geleistet hatten. Mit der Entwicklung eines Profils dieser ehemaligen Helferinnen sollte auf der Grundlage von Selbsteinschätzungen Einstellungen zu bestimmten Themen sowie Angaben zu einzelnen Verhaltensweisen betrachtet werden. Dazu wurden ca. 650 Fragebögen versendet, von denen 446 ausgefüllt in den Rücklauf kamen (70,6% Rücklaufquote mit einer sehr guten Responserate). Die Untersuchung gibt im Besonderen Aufschluss über die verschiedenen Auswirkungen der Schulabschlüsse, indem sich Unterschiede sowohl in den Erwartungen, Motivationen und unterschiedlichen Auswirkungen des FSJ abzeichneten. Die Studie von Eberhard wurde in Anlehnung an die Geislingen Studie von 1995, die Untersuchung von Klages/Gensicke 1997, die Untersuchungen des IES 1989, die Untersuchungen von Rahrbach et al. 1999 und Untersuchungen im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements, im Speziellen zu freiwilligen Engagement oder sogar Freiwilligendiensten, durchgeführt.

Des Weiteren wurde in der vorliegenden Masterarbeit als Grundlage zur Einschätzung der vorhandenen Fragekomplexe und gezogenen Wirkungszusammenhänge die „UNTERSUCHUNG ZUM FREIWILLIGEN SOZIALEN JAHR“ Rahrbach et al. aus dem Jahr 1999 zurate gezogen. Die Evaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) setzte zum damaligen Zeitpunkt Maßstäbe, indem sowohl Rahmenbedingungen wie auch Untersuchungen zur Motivation, zur Teilnahme sowie verschiedener Auswirkungen zum FSJ vorgenommen wurden. Diese Untersuchung betrachtete ebenfalls das Freiwillige Soziale Jahr im Inland sowie das Freiwillige Soziale Jahr und Andere Dienste im europäischen Ausland. Hier wurden im Inland per schriftlicher Erhebung während des Seminarstage 982 Teilnehmerinnen befragt, durch ein schriftliche, postalischen Befragung von Einsatzstellen dieser ausgewählten Teilnehmerinnen in Höhe von 620 und die schriftlichen, postalischen Befragungen aller 130 Trägerorganisationen. Darüber hinaus wurden Expertengespräche mit ehemaligen und jetzigen Teilnehmerinnen sowie mit Betreuerinnen in den Trägerorganisationen und Einsatzstellen durchgeführt. Die Rücklaufquoten sind ebenfalls als sehr hoch einzuschätzen. Bei der Teilnehmerbefragung ist von einer Beteiligung von 91,5% auszugehen, bei den Einsatzstellen wurden 53% erreicht und bei den Trägern beteiligten sich 76% an der Umfrage [vgl. Rahrbach 1998: 24]. Die Befragung für das FSJ und Andere Dienste im europäischen Ausland wurden insgesamt 433 Teilnehmer postalisch befragt. Es wurde eine Rücklaufquote von circa 49% erreicht, dies ist in diesem Bereich ebenfalls als hoch einzuschätzen. Von Seiten der Träger beteiligten sich insgesamt 16 von 17 an der Befragung. Ebenso wurden qualitative Interviews mit ausgewählten Teilnehmerinnen und Vertretern von Verbänden, Trägern und Einsatzstellen durchgeführt. Schon in dieser Studie zeichnete sich die Kombination aus quantitativen und qualitativen Befragungen ab, wodurch die verschiedenen Interessenlagen

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

und auch Wirkungen in den Anspruchsgruppen der Teilnehmerinnen, Einsatzstellen und Träger hervortraten.

Des Weiteren wurden die gesonderte, die Teilnehmer betreffende Teile aus der Untersuchung des IES „DAS FREIWILLIGE SOZIALE JAHR (FSJ) IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND“ aus den Jahren 1989 für die Vorbereitung benutzt. Auch diese Studie wurde als Forschungsvorhaben des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit in Auftrag gegeben. Auch hier zeichnen sich die interessante Zusammensetzung von Motivbündeln hinsichtlich der beruflichen Orientierung und erste Verknüpfungen von Wirkungszusammenhängen ab. Es wurden ebenfalls vereinzelt verschiedene Hinweise auf die Erwartungen und Problemlagen bei Einsatzstellen und Trägern ausgewertet.

Für die Orientierung an einem zukünftigen Forschungsbedarf hinsichtlich der Novellierung von Freiwilligendiensten wurde hauptsächlich die Veröffentlichung „FREIWILLIGENDIENSTE – WEGE IN DIE ZUKUNFT. GUTACHTEN ZUR LAGE UND ZUKUNFT DER FREIWILLIGENDIENSTE“ für den Arbeitskreis Gesellschaft und Aktivierender Staat der Friedrich-Ebert-Stiftung von den Autoren Rauschenbach und Liebig als Grundlage benutzt. Diese Publikation aus den Jahre 2002 zeigt am deutlichsten, in welcher Hinsicht die Veränderungen innerhalb der Freiwilligendienste infolge der Flexibilisierung in Zusammenhang mit zukünftiger Forschung gebracht werden sollten. In diesem Gutachten wurden keine quantitativen Befragungen durchgeführt, sondern viel mehr bereits vorliegende Untersuchungsergebnisse, die sich auf der einen Seite aus Angaben zu Kostenberechnungsmodellen, aus Angaben zum Strukturvergleich von FSJ und FÖJ im Zeitraum von 1995 bis 2001, in der Entwicklung der Teilnehmerzahlen des FSJ im Zeitraum von 1971 bis 2001 im Sinne einer quantitativen und strukturellen Entwicklung der Freiwilligendienste orientieren. Außerdem geschieht an dieser Stelle eine Auseinandersetzung mit der Konjunktur des Begriffes der Freiwilligendienste, die ebenso in der Veröffentlichung von Eberhard in einem ausführlichen historischen Kapitel ausgeführt ist. Darüber hinaus werden die anderen Freiwilligendienstformen jenseits der gesetzlich geregelten Dienste FSJ und FÖJ in ihren Strukturmerkmalen erklärt (Freiwilliges Soziales Trainingsjahr, Manifest für Freiwilligendienste in Deutschland und Europa – Jugend erneuert Gemeinschaft der Robert Bosch Stiftung, Europäischer Freiwilligendienst, Auslandsdienste jenseits des EFD, Freiwilliges Soziales Jahr in der Denkmalpflege, das Freiwillige Soziale Jahr im Sport, das Freiwillige Soziale Jahr im kulturellen Bereich und lokale Freiwilligendiensten in Baden-Württemberg). Im Abschlusskapitel werden die Anforderungen an zukünftige Freiwilligendienste erörtert und die verschiedenen Bereiche, die sich zwischen Stabilität und Flexibilisierung bewegen, auch hinsichtlich zukünftiger Erfordernisse betrachtet. An dieser Stelle wird mehrfach (wie in Beschlussvorlagen innerhalb der politischen Debatte) auf die Notwendigkeit der Weiterentwicklung von Qualitätssicherungsmaßnahmen hingewiesen. Es werden in einer Bilanz die Herausforderungen zur Gestaltung von Freiwilligendiensten dargestellt und die verschiedenen Aspekte auf der Ebene der Zielperspektive, der politischen Ebene, der Stellung der Freiwilligendienste sowie der Stabilisierung des Bildungscharakters und dem Abbau der Verunsicherung zu Aspekten der Arbeitsmarktneutralität diskutiert.

Darüber hinaus wurden mehrere Monografien, Artikel und Internetbeiträge zur Ergänzung hinzugezogen, die ebenfalls viele Detailfragen klärten und wiederum neue Vertiefungsfragen aufwarfen.

3. Qualitätssicherung in Freiwilligendiensten

Die Qualitätsentwicklung von Freiwilligendiensten ist ein Prozess der vergangenen 40 Jahre. Nicht nur, dass mittels der gesetzlichen und auch schon vor der gesetzlichen Festlegung der Freiwilligendienste bestimmte qualitative Merkmale beobachtet und festgeschrieben wurden, das Bemühen um die stete Verbesserung der erreichten Qualität wurde schon allein durch die sich verändernden Erwartungen der verschiedenen Zielgruppen und Anforderungen an die verschiedenen Anbieter von Freiwilligendiensten gewährleistet. Die frühen Qualitätsentwicklungen begannen vorrangig im Sinne einer Schwachstellenanalyse bekannte Probleme auszuräumen. Die neueren Entwicklungen in der Qualitätsdebatte von Freiwilligendiensten versuchen, das Produkt Freiwilligendienst gegen andere benachbarte Formen des freiwilligen Engagements als eigenständig herauszustellen und konzeptionellen Verwässerungen vorzubeugen.

Anhand der politischen Entwicklungen, die sich nach der jüngsten Gesetzesnovelle ergaben, bemerkt man, dass die verstärkte Qualitätsdebatte innerhalb der Freiwilligendienste von Vertretern als zukünftige Notwendigkeit identifiziert wird [vgl. ExInt Slüter: 1, 5]. Hier ist auf der einen Seite zu beobachten, dass im Feld durchaus innerhalb der Trägerorganisationen und auch übergreifend auf Ebene der bundeszentralen Arbeitskreise interessante Qualitätsentwicklungen zu beobachten sind (interne Qualitätskontrollen, Zertifizierungsagentur Quifd, interne Studien). Aber auf der anderen Seite lässt sich feststellen, dass gemeinsame vergleichende Qualitätsuntersuchungen eher stockend vorangekommen [vgl. ExInt Erb: 12; ExInt Jakob: 3 f., 6]. Vermutlich ist dieses Verhalten innerhalb der gesamten Evaluationsforschung in Deutschland eingebettet, die folgendermaßen beschrieben wird: *„In einem (befremdlichen) Widerspruch dazu, daß Evaluationsforschung nun mehr seit über 30 Jahren in erheblichem Umfang unter Aufwendungen hoher Finanz- und Forschungsressourcen betrieben wird, zeigt sich in der Politik- und Verwaltungspraxis – und dies wird von der sog. Verwendungsforschung [...] hinlänglich belegt -, daß eine unmittelbare (instrumentelle) Übernahme und Verwendung von Evaluationsergebnissen – wie von sozialwiss. generiertem Wissen insgesamt – eher die Ausnahme als die Regel bildet. Vielmehr erweist sich die Verwendung (bestenfalls) als ein eher langsamer und verwickelter (auch über Interessenvertreter und Medien laufender und vermittelter) Interaktions- und Lernprozess, in de die Informationen, Konzepte und Argumente [...] in den politischen Willensbildungsprozess- und Entscheidungsprozess einsickern.“* [vgl. Wollmann 2006]. Solche Schwierigkeiten werden von den Experten in den Interviews reflektiert und als eine der größten Schwierigkeiten hinsichtlich der Praktikabilität einer Wirkungsforschung von Freiwilligendiensten benannt [vgl. ExInt Jakob, ExInt Erb].

3.1. Inhalte der Qualitätssicherung

Die Inhalte der Qualitätssicherung innerhalb von Freiwilligendiensten haben sich über mehrere Stufen entwickelt. Diese Inhalte werden in den vergangenen Jahren in den bereits beschriebenen drei Ebenen der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität untersucht. Hierzu gab es Bemühungen (die vor allem intern durch die Trägerverbände realisiert werden), die eigenen unterschiedlichen Qualitätshandbücher und sonstigen Materialien hinsichtlich dieser Ebenen weiter zu entwickeln²¹.

Im Bereich der **Prozessqualität** sind die Qualitätsstandards in der Regel am stärksten ausformuliert, was zum einen Teil an den klar definierten Aufgaben der Trägerorganisation und Einsatzstellen liegt, zum anderen an den leichter beobachtbaren Zusammenhängen. Es werden vorrangig die Öffentlichkeitsarbeit, Bewerbungs- und Auswahlverfahren, die pädagogische Begleitung betrachtet. Bei der pädagogischen Begleitung wird häufig zwischen der Seminararbeit, der individuellen Begleitung und der Kooperation mit den Einsatzstellen unterschieden. Als vertiefende Ebenen zur Kooperation mit den Einsatzstellen werden häufig die Akquise und die kontinuierliche Kontaktpflege zu den Einsatzstellen beschrieben.

Die **Strukturqualität** von Freiwilligendiensten ist aus Sicht der Trägerverbände und Trägern selbst schon schwieriger durch Qualitätsstandards festzulegen. Sie können aber in der Regel in harten Fakten relativ gut beobachtet und ausformuliert werden: üblicherweise werden der Personalschlüssel für die pädagogische Begleitung, das Personal für die Ausstattung der Verwaltung und die Ressourcen der technischen Ausstattung zur Durchführung der Bildungsseminare genauer betrachtet.

Die **Ergebnisqualität** soll die Implementierung der gewünschten Ziele und die Überprüfung der aufgewendeten Mittel beinhalten. So wie im Experteninterview mit Frau Prof. Jakob deutlich wurde, ist es den heutigen Untersuchungen bis heute selten oder gar nicht gelungen, die Ergebnisqualität von Freiwilligendiensten umfassend zu beobachten und zu beschreiben [vgl. ExInt Jakob: 6]. In der Regel werden hier die Leit motive, die Grundsätze, die Methoden der Selbstevaluation und des Qualitätsmanagementgremien betrachtet.

Mithilfe unterschiedlicher Verfahren zur Dokumentation wird versucht, die verschiedenen Wirkungszusammenhänge zwischen der Prozess-, der Strukturqualität und der Ergebnisqualität genauer zu betrachten. Die verschiedenen Qualitätshandbücher der Trägerverbände zeigen einerseits eine unterschiedliche Detailtiefe der Qualitätssicherungsmaßnahmen und vor allem unterschiedliche Zielsetzungen, die daraufhin natürlich unterschiedliche Zielerreichungsgrade fokussieren. Eine Vereinheitlichung in Sinne eines kleinsten gemeinsamen Nenners könnte für die Kommunikation auf politischer Ebene zuträglich sein [vgl. ExInt Erb: 14]. In den verschiedenen politischen Debatten und in den vorliegenden Untersuchungen zeigt sich, dass die allgemeinen Ziele der Persönlichkeitsentwicklung, der beruflichen Orientierung und der Stärkung des Verantwortungsgefühls für das Gemeinwohl durchaus bekannte und akzeptierte gemeinsame Ziele darstellen [vgl. IES 1989, Rahrbach et al. 1999, Eberhard 2002].

Im Folgenden wird sich in der vorliegenden Arbeit schwerpunktmäßig auf diese sehr bekannten Zielsetzungen konzentriert, und es werden die unterschiedlichen Erwartungen, Interessenlagen, Aufgaben und auch Nutzeffekte der unterschiedlichen Beteiligten an Freiwilligendiensten näher betrachtet.

²¹ Bis zur nächsten Quellenangabe entstammen alle Ausführungen unveröffentlichten Materialien, die der Verfasserin im Rahmen der internen Studie von Qualitätshandbüchern zur Verfügung standen.

3.2. Praktikabilität der Qualitätssysteme

Zur Frage der Praktikabilität bei den vorhandenen Qualitätssystemen wird von den meisten Experten großes Gewicht auf den praktischen Nutzen der Qualitätsmaßnahmen gelegt, dabei wird auch auf die verschiedenen bekannten Hürden bezüglich der Praktikabilität hingewiesen [vgl. ExInt Erb: 2 f., 9, 14; ExInt Jax: 3]. Diese sind hauptsächlich in den sehr verschiedenen Strukturen und damit sehr unterschiedlichen Prozessen der Freiwilligendienste begründet. Nicht nur dass sich die Dienstformen stark unterscheiden können (hinsichtlich der Ausrichtung im Einsatzfeld, hinsichtlich der Einbettung in Träger- und Einsatzstellenstrukturen, hinsichtlich der Finanzierungsformen), auch die Träger- und in der Einsatzstellenstrukturen setzen sehr unterschiedliche Maßstäbe an die Praktikabilität von Evaluations- und Qualitätssicherungsverfahren.

Besonders die kleineren Einrichtungen haben auf der einen Seite andere Interessenlagen sowohl an die Dienste [vgl. ExInt Einsatzstelle: 3, 7, 10], als auch in der Durchführung und Umsetzung von Qualitätssicherungsverfahren. Doch auch in größeren Einsatzstellen zeigen sich je nach Aufgabenfeld und der jeweiligen Struktur der verschiedenen Freiwilligengruppen unterschiedlicher Bedarfe und Möglichkeiten die Qualitätssicherungsmaßnahmen aktiv in die Gestaltung der Freiwilligendienste einzubeziehen [vgl. ExInt Slüter: 5].

Vermutlich sind die Evaluationen bis zum heutigen Tage selten über den Charakter einer nachträglichen Dokumentation von bereits vergangenen Diensten hinaus konzipiert worden. Sie könnten zukünftig Elemente eines Monitorings enthalten, das sowohl Trägerorganisationen als auch Einsatzstellen die Möglichkeiten einer strategischen Planung und sinnvollen Steuerung der laufenden Dienste gibt [vgl. ExInt Slüter: 6]. Um Qualitätssystemen in dem breiten Spektrum der Freiwilligendienste solch eine Anwendbarkeit zu geben, müsste zuvor begonnen werden, den kleinsten gemeinsamen Nenner der allgemeinen Zielerreichung von allen Diensten zu definieren, auf die jeweiligen Unterschiede in den verschiedenen Dienstformen, Träger- sowie Einsatzstellenstrukturen eingegangen werden und letztendlich die spezifische Ebene der gegenseitigen Erwartungen zwischen Träger, Einsatzstelle und Freiwilligem mit flexiblen Instrumenten eruiert werden.

Diese Bedürfnisse können in wirkungsorientierten Evaluationen aufgenommen werden. Im folgenden Kapitel werden die verschiedenen Möglichkeiten, vorhandenen Anwendungsbeispiele und geäußerten Anregungen der Experten beschrieben.

4. Wirkungsforschung in Freiwilligendiensten

Wirkungsforschung in Freiwilligendiensten wird im Sinne der Evaluationsforschung innerhalb der Politikwissenschaften verstanden. Als jugendpolitische Maßnahme können Freiwilligendienste im Sinne der Politikevaluation hinsichtlich der erzielten Wirkungen auch in dem gebräuchlichen Politikzyklus der Politikformulierung, Politikimplementation oder -realisierung und der Politikbeendigung bedacht werden [vgl. Wollmann 2006]. Die Evaluationsforschung stellt dabei eine besondere Form der so genannten Policy-Forschung dar, die im Besonderen auf die Wirkungen und deren Bedingtheit durch die vorherigen Phasen bezeichnet ist. Innerhalb der Freiwilligendiensten stellen z.B. die jüngeren Bemühungen der „Kommission zur Zukunft von Freiwilligendiensten“ eine Form der **Ex-ante-Evaluation** dar, bei der durch die Veröffentlichung der Perspektiven von Freiwilligendiensten und des Zivildienstes versucht wurde, die Wirkungen einer künftigen Politikmaßnahme im Voraus abzuschätzen. Hauptaugenmerk ist zum einen die Konversion des Zivildienstes und die Verhinderung des Ausfalls wichtiger Dienstleistungen im Dritten Sektor sowie die größtmögliche Übernahme dieser Leistungen aus dem Zivildienst in verschiedene Formen von Freiwilligendiensten. Die **Evaluierbarkeitsabschätzung** wurde von den einigen Experten mit großer Skepsis betrachtet [vgl. ExInt Jakob: 6, ExInt Erb: 2]. Innerhalb der vergangenen Jahre zeigte sich, dass die Frage der Evaluierbarkeit von Modellprogrammen innerhalb der Freiwilligendienste mit großen Schwierigkeiten verbunden ist. Dies bestätigte sich im Rahmen dieser Arbeit in mehreren Experteninterviews auch im Hinblick auf die Wirkungsforschung [vgl. ExInt Erb: 2; ExInt Jakob: 6; ExInt Fischer: 14 f.; ExInt Jax: 2].

Die Form der **on-going-Evaluation** ist im Sinne einer Maßnahmerealisierung [vgl. Wollmann 2006, auch folgende Formen] die häufigste Evaluationsform von Freiwilligendiensten. Hier soll die früh- sowie rechtzeitige Rückkopplung von Zwischenergebnissen an die relevanten Akteure möglichst schnell Korrekturen während des laufenden Programms ermöglichen. In diesem Sinne sind die Studien des IES 1989, Rahrbach et al. 1999 und die zukünftige Evaluation des ISG im Jahre 2006 zu verstehen.

Eine **formative Evaluation** im Sinne der Begleitforschung wird bei dem neuen Modellprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ vom ZZE Freiburg durchgeführt und wird auf der einen Seite analytische und auf der anderen Seite kommunikative und interaktive Aspekte berücksichtigen.

Die Form einer sich aktiv einmischenden und **intervenierenden Begleitforschung** schien am ehesten innerhalb der Evaluation des Modellprogramms „Jugend erneuert Gemeinschaft“ durch die Robert Bosch-Stiftung umgesetzt worden zu sein.

Die **Form des Monitoring** als laufende Beobachtung, welche die interessierenden Veränderungen und Wirkungen deskriptiv-analytisch erfasst, ist innerhalb der Evaluationsforschung von Freiwilligendiensten eher unüblich. Einerseits liegt dies vermutlich an den zu hohen Kosten und eventuell auch am zu geringen Nutzen, nur ein weiteres Mal mehr zu wissen, was Freiwilligendienste einen hohen Nutzen haben. Auf der anderen Seite besteht die größere Schwierigkeit darin, die verschiedenen Dienstformen mit sehr unterschiedlichen Größenverhältnissen bezüglich der beteiligten Nutzer vergleichbar zu erfassen.

Eine summative Evaluierung im Sinne der **Ex-post-Evaluation** kann vermutlich die Evaluation der Robert Bosch Stiftung zum abgeschlossenen Modellprogramm „Jugend erneuert Gemeinschaft“ werden. Bei diesen Ex-post-Evaluationen wird der Zielerreichungsgrad von Modellprogrammen ermittelt, in dem häufig verglichen wird, welche

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

der intendierten Wirkungen erreicht wurden und auch welche nicht intendierten Wirkungen eingetreten sind [ansatzweise auch Rosenblatt 2000, Shell-Jugendstudie 2002]. Dieser besonderen Schwierigkeit wird durch **Wirkungsanalysen** begegnet, indem man versucht zu ergründen, ob und inwieweit die beobachtbaren Veränderungen auf das Programm kausal zurückzuführen sind.

Effektivitätsuntersuchungen im Wege eines Soll-Ist-Vergleichs nehmen die Erfolgskontrolle wahr. Solche Untersuchungen sind die Studien von Eberhard 2002 und Rahrbach/Wüstendörfer 1999.

Effizienz- oder Wirtschaftlichkeitsanalysen sind auf das Verhältnis von Input und Output in politischen Programmen gerichtet und sollen die Relation von Kosten und Nutzen ermitteln. Dabei kann nach dem Maximumsprinzip beobachtet werden, ob mit den gegebenen Mitteln das maximale Ergebnis erzielt worden ist, oder ob nach dem Minimumsprinzip ein bestimmtes Ergebnis mit einem möglichst geringen Aufwand und Mitteleinsatz erreicht worden ist [vgl. Wollmann 2006].

Effizienzanalysen sind aufgrund der selten ermittelten Inputs und vor allem der kaum ermittelten Outputs innerhalb der Wirkungen von Freiwilligendiensten in der Literatur kaum aufzufinden. Darüber hinaus geben die Experten wieder, dass solche Untersuchungen einerseits dem Wesen von Freiwilligendiensten fern zu sein scheinen, andererseits durch die Veränderung des politischen Systems durchaus interessant oder sogar relevant werden könnten.

Während bei Freiwilligendiensten weniger die Verbesserung der Wirksamkeit im Sinne von Erhöhung des Outputs notwendig erscheint, rücken die Überlegungen zu Kosten- oder Input-Reduzierungen durch die angestrebte Erweiterung der Einsatzfelder und Zielgruppen bei gleich bleibenden Fördervolumen durchaus in das Interesse der Trägerverbände.

Wirkungsforschung ist somit innerhalb der Freiwilligendienste im Sinne der Effektivitätsuntersuchungen die üblichste Methode. Es scheint allerdings, dass durch die gesellschaftlichen sowie politischen Veränderungen und dem immer noch großen, ungedeckten Bedarf an zusätzlichen Freiwilligendienstplätzen die Wirkungsforschung durchaus im Sinne von Effizienzanalysen vertieft werden sollte.

4.1. Relevanz der Wirkungsforschung in der Evaluation

Zur Frage der Relevanz einer vertiefenden Wirkungsforschung bei der Evaluation von Freiwilligendiensten stimmen alle Interviewpartner grundsätzlich zu, sie verweisen innerhalb der Gespräche aber auch auf mannigfaltige Hemmnisse und Schwierigkeiten. Diese scheinen in der Regel durchaus überwindbar zu sein, zeigen allerdings, mit welcher grundsätzlicher Forschungsausrichtung, langfristig angelegten Zeiträumen und mit welchem breitem Spektrum eine praxisrelevante Wirkungsforschung konzipiert werden sollte.

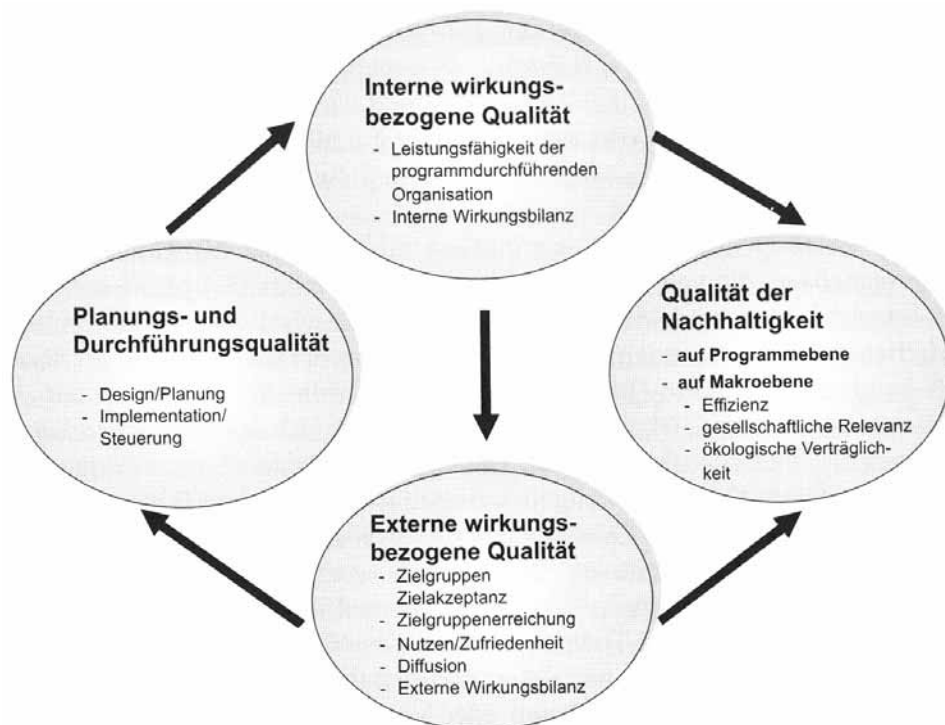
Vorrangig werden die grundsätzlichen Probleme der Wirkungsforschung dahingehend benannt, dass die Zielerreichung entsprechend der jeweiligen Zielsetzungen zwischen den verschiedenen Anspruchsgruppen geklärt werden müsste. Des Weiteren wird auf die üblichen Probleme der Feststellung von objektiven Wirkungen hingewiesen [vgl. ExInt Jax: 2]. Hier wird vorrangig auf die bereits vorliegenden Untersuchungen referiert, in denen die Zielerreichungen durch Befragungen der Freiwilligen selbst eruiert wurden und durch ergänzende Befragungen von Einsatzstellen und Trägern. Auf der einen Seite zeichnet sich daran das Problem der Objektivität der Selbstauskunft ab. Es wurden im Interview sehr interessante Hinweise auf die Möglichkeit von kombinierten Befragungen zur Selbst- und Fremdeinschätzung gegeben [vgl. ExInt Erb: 14]. Auf der anderen Seite werden verschiedene Befindlichkeiten vermutet, die grundsätzlich die Finanzierung einer solchen breit angelegten Wirkungsforschung infrage stellen, aber vor allem den Zugang zu den relevanten Daten thematisieren (sehr unterschiedliche Dienstformen und Rahmenbedingungen). Es wurden auch mögliche Schwierigkeiten hinsichtlich der politischen Akzeptanz zwischen den verschiedenen Anspruchsgruppen hinsichtlich der Auswertung von Wirkungen in Freiwilligendiensten prognostiziert [vgl. ExInt Erb: 6].

Zusätzlich stellte sich heraus, dass im Zuge der Umsetzung politischer Ziele hinsichtlich der Ausweitung von Freiwilligendiensten insgesamt durch die Flexibilisierung der Einsatzbereiche, der Dienstformen, des Zeitraumes, der Zielgruppen und auch der Flexibilisierung hinsichtlich der konzeptionellen Strukturmerkmale von Freiwilligendiensten (Modellprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“) eher einer Verstärkung des bereits vorhandenen Problems auftreten kann, als dass das Untersuchungsfeld einfacher würde.

Nichtsdestotrotz zeichnete sich in den Interviews bei jeder Anspruchsgruppe ab, dass sowohl Interesse an den bereits bekannten Untersuchungsfeldern (Persönlichkeitsentwicklung, berufliche Orientierung) im Besonderen auf der Individualebene der Freiwilligen vorherrscht. Des Weiteren wurde Interesse an den Wirkungszusammenhängen bezüglich der Anforderungen an Trägerorganisationen als auch an Einsatzstellen signalisiert. Insofern kann von einer hohen Relevanz hinsichtlich der Wirkungsforschung ausgegangen werden. Diese sollte allerdings in mehreren Schritten in praktikablen und angemessenen Untersuchungsfeldern vorstrukturiert werden und auch im Sinne von Evaluierbarkeitsschätzungen auch auf die entsprechenden Kosten-Nutzen-Verhältnisse bedacht sein.

5. Vom Input über die Leistung zur Wirkung

Die Herausforderung innerhalb der Wirkungsforschung, ebenso wie in der Qualitätssicherung besteht darin, die intendierten von den nicht intendierten Wirkungen kausal zu trennen und zumindest die intendierten Wirkungen operationalisierbar zu machen. Dazu sollen die Prozesse innerhalb der Freiwilligendienste in die fünf folgenden Kategorien eingeteilt werden. Mit dieser Einteilung wäre eine wirkungsorientierte Evaluation nach folgendem Muster denkbar [Stockmann 2006: 171]:



Mit dem **Input** werden die Ressourcen von Freiwilligendiensten bezeichnet, die vor allem in der finanziellen Förderung, in der Infrastruktur der Trägerorganisationen sowie der Einsatzstellen und in den Freiwilligen selbst gesehen werden [vgl. Online-Verwaltungslexikon 2006: Managementbegriffe I].

Mit dem **Throughput** wird innerhalb der Freiwilligendienste das Gesamtsystem hinsichtlich der Prozesse und Strukturen bezeichnet. Dabei wird die Systemleistung, im Sinne einer Durchsatzleistung betrachtet, um die Leistung des Systems zu beobachten, den Input zu verarbeiten und dadurch den Output erzeugen. Die Verarbeitung geschieht durch Prozesse aufgrund der vorhandenen Strukturen [vgl. ebd.: Managementbegriffe T].

Des Weiteren wird das **Output** betrachtet. Hierbei wird das nach außen abgegebene Ergebnis, das Produkt in den engeren Fokus gerückt. Es sollte dabei durchaus das mengenmäßige Ergebnis von Freiwilligendiensten betrachtet werden. Output ist das Ergebnis von Input und der Systemleistung des Throughput – das heißt die Verarbeitung des Input durch die Systemprozesse. An dieser Stelle kann über eine Output-Steuerung nachgedacht werden, indem mit Zielvereinbarungen oder Kontrakten oder schon vorhandenen Global-Budgets die Angaben zur Leistungsseite verbindlich gesteuert werden. Ebenso kann an dieser Stelle ein sinnvolles Controlling eingesetzt werden [vgl. ebd.: Managementbegriffe O].

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

Das **Outcome** beschreibt die Wirkung des Outputs eines Systems, hier der Freiwilligendienste. Dies kann – makroskopisch betrachtet – die politisch beabsichtigte Stärkung des Gemeinwohls sein, für den die Leistung eines Freiwilligendienstes (z.B. als Behindertenfahrdienst) ein Mittel ist. Es kann aber ebenso – auf der Individualebene des Freiwilligen – die berufliche Orientierung sein, die sich als Folge der täglich geleisteten Hilfstätigkeit eingestellt hat. Mit der Outcomesteuerung wird das Festlegen der zu erreichenden Ergebnisse oder Wirkungen beschrieben. Insbesondere die Bereitstellung von Budgets orientiert sich am Outcome, wie dies in FSJGÄndG durchaus festgeschrieben ist. In dieser Hinsicht bedeutete die Outcomesteuerung, dass strategische Entscheide gefällt werden, die sehr wohl auf politischer Ebene stattfinden sollten. Auf der anderen Seite sollte man nicht die operativen Entscheidungen, die durch die Trägerorganisationen und zum Teil durch die Einsatzstellen gewährleistet werden als Outcomesteuerung verwechseln. Das Controlling bekommt bei der strategischen Steuerung des Outcomes eine besondere Bedeutung [vgl. ebd.].

Impact ist die Wirkung des Handelns, die auf die Einschätzungen der Betroffenen, also auf die subjektive Wirkung von Output und/oder Outcome abzielt. Häufig wird damit auch die Zufriedenheit der Kunden von Freiwilligendiensten (die Freiwilligen selbst und andere Nutzer von Freiwilligendiensten) gemeint [vgl. ebd.: Managementbegriffe I].

Durch eine Differenzierung der Wirkungsebenen (Outcome und Impact) könnte man zu Veränderungen in der Zielstruktur und in den verschiedenen Steuerungsmechanismen innerhalb der Freiwilligendienste gelangen.

Um den Prozess sauber analysieren zu können, müssen für die einzelnen Teilprozesse Indikatoren gebildet werden. Im Rahmen der Experteninterviews zeichneten sich Ansätze zu einer solchen Indikatorenbildung ansatzweise ab. Trotz allem wird bereits hier die Grenze des Leistbaren innerhalb dieser Masterarbeit sichtbar. Für eine gründliche Indikatorenbildung bedarf es mehrerer Tiefeninterviews mit den entsprechenden Anspruchsgruppen, um diese überhaupt zu identifizieren. In den geführten Experteninterviews war zu beobachten, dass beim Erzählen über bestimmte Prozesse einige Indikatoren „aus dem Bauch heraus“ oder besser aus der Prozesskenntnis heraus mitgeteilt wurde. Auf dieser Grundlage wurden die exemplarischen Beispiele in jeder einzelnen Wirkmatrix entwickelt.

Natürlich müssten die bereits bekannten Indikatoren weiter vertieft werden, bis eine Sättigung in Tiefeninterviews eintritt und man davon ausgehen kann, dass die wichtigsten Indikatoren ausschließlich identifiziert wurden. Danach sollten sie gleichzeitig in Pretests überprüft und in eine ausreichend breite Fachöffentlichkeit diskutiert werden, um entsprechend der sozialen Akzeptanz die am meisten entsprechenden Indikatoren auswählen zu lassen.

Die Identifizierung von Outcome und Impact ist dagegen leichter, da diese mannigfaltig in der Literatur beschrieben sind und der politischen Debatte ausgedrückt werden. Bis auf die Tests zur sozialen Akzeptanz ist hier bereits viel Material, nicht zuletzt in den meisten Studien, vorhanden. Bedarf besteht allerdings darin, einige tabuisierte Outcomes und Impacts, insbesondere die nicht intendierten Wirkungen zu identifizieren und sauber voneinander zu trennen. Die Unterscheidung sollte nach dem Kausalitätsprinzip erfolgen. Allerdings wird der gründliche Ausschluss von so genannten externen Faktoren und Designeffekten [vgl. Stockmann: 105] aufgrund der engen Verzahnung zu parallelen Entwicklungen in der sehr spezifischen Phase der Adoleszenz viel interdisziplinäre Fachkompetenz erfordern. Andererseits sollte auch darauf geachtet werden, ob bestimmte erwünschte Wirkungen wie die Absenkung der Jugendarbeitslosigkeit und die zusätzliche Unterstützung des Dritten Sektors durch das Arbeitskräftepotenzial wirklich durch

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

Freiwilligendienste intendiert werden oder ob diese Wirkungen gar nicht eintreten können (weil die erreichte Zielgruppe nur zum Teil arbeitslos werden würde oder diese Personen aufgrund einer hohen Quote an vorherigen Engagementbiografien [vgl. Rahrbach 1998, Eberhard 2002 und ExInt Erb: 5] dem Dritten Sektor schon zur Verfügung standen).

Die Beschäftigung mit den Wirkungen von Freiwilligendiensten kann in dieser Arbeit vorerst nur vermutete Wirkungen erfassen, die sowohl aus der Literatur als auch von den sechs Experteninterviews abgeleitet wurden. Es zeichnete sich bereits im Vorfeld ab, dass im besten Falle die Fragen der Relevanz von Wirkungsforschung und der Praktikabilität von zukünftigen Instrumenten exemplarisch in Erfahrung gebracht werden können. Darüber hinaus zeigten die Aussagen in den Interviews, dass auch die Relevanz der sauberen Unterscheidung der intendierten und nicht intendierten Wirkungen möglich erscheint und wegen der aktuellen Herausforderungen hinsichtlich der Flexibilisierung der Dienste und der politischen Erwartungen an Freiwilligendienste besonders wichtig ist.

Bei der Erstellung der folgenden **Wirkmatrix** werden die drei Anspruchsgruppen (Freiwilliger – Einsatzstelle – Träger) einzeln betrachtet. Der Wirkmechanismus der jeweiligen Gruppe wurde gewissermaßen zu den Voraussetzungen (Input), Prozessen (Throughput) und geleisteten Ergebnissen (Output) zurückverfolgt, indem folgende Fragen gestellt wurden:

- Was für ein Output wurde mit dem Outcome „berufliche Orientierung“ erzeugt?
- Was war das Throughput, der Prozess, mit dem das Output erzeugt wurde?
- Welches Input wurde benötigt, das im Throughput verarbeitet wurde, um das Output, die Leistung zu erzeugen?
- Welche nicht intendierten Wirkungen wurden dabei erzeugt oder könnten dabei erzeugt werden?
- Waren oder werden es positive nicht intendierte Wirkungen (Nebeneffekte, konform mit dem Outcome) oder negative nicht intendierte (Negativwirkungen mit einem kontraproduktiven Wirkmechanismus)?

Wie im Interview mit dem Vertreter der Zertifizierungsagentur gesagt wurde, können die einzelnen Prozesse nicht monokausal in Beziehung gesetzt werden [vgl. ExInt Erb: 5]. Diese Ansammlung von verschiedenen, sich ergänzenden Bedingungsfaktoren wird durch die verbundenen Felder in der Wirkmatrix angedeutet. Manchmal bedingen verschiedene Inputs ein Output. Manchmal wurden verschiedene, in der Literatur benannte Outputs einem, in den Interviews mehrfach benannten Outcome (z.B. Persönlichkeitsentwicklung) zugeordnet. Besonders durch die narrativ geschilderten Entwicklungen der ehemaligen Freiwilligen konnten sehr gut „Inputbündel“ aber auch Outcomebündel“ abgeleitet werden [vgl. ExInt Fischer: 1 f., 7; ExInt Jax: 1, 4]. Trotzdem ist zu vermuten, dass auf der Individualebene der Freiwilligen noch am ehesten monokausale oder geringfügig multikausale Wirkmechanismen erforscht werden können. In jedem Falle können sie mithilfe von narrativen, qualitativ-retrospektiven Tiefeninterviews sicherer eruiert werden als die Wirkmechanismen in den Einsatzstellen oder auf Trägerebene – ganz zu schweigen von den Wirkungen auf die Gesellschaft.

Ebenfalls wichtige Erkenntnisse waren die Hinweise auf deutlich abgrenzbare Nebeneffekte auf Individualebene und Negativwirkungen auf der Mesoebene. Beide Ehemalige konnten sehr sicher die Nebeneffekte ihrer Dienste benennen, die offensichtlich von den individuellen Motivbündeln bei Dienstantritt abhingen. Darauf wird ausführlicher im Kapitel 5.2. eingegangen. Fast alle Interviewpartner gaben auch übereinstimmende Aussagen über die Negativwirkungen auf das System der Freiwilligendienste (häufig am Beispiel so genannter Verwässerungs- oder Aufweichungstendenzen). Die Inhalte werden im folgenden

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

Kapitel näher erläutert. Beide Kategorien zeigen allerdings, wie stark die intendierten Wirkungen neben den nicht intendierten existieren und dass es den Interviewten durchaus möglich ist, diese trennscharf zu unterscheiden. Mit festgelegten Indikatoren sollte das auch in Querschnitt- und in Längsschnittuntersuchungen mit wenig reflektierten Personen möglich sein.

Als besonders wichtig stellte sich wiederum heraus, die Inputqualität für jede Anspruchsgruppe detailliert zu überprüfen und erst nach einer Sättigung die folgenden Teilprozesse abzuleiten.

Schon auf der Individualebene bei den Freiwilligen zeigt sich, dass ein Input wie z.B. soziale Integration sich in mehreren Punkten (Nationalität, Regionalität, Bildungsschicht und Erwerbstätigkeit der Eltern, kulturelle Integration, peer-group, Benachteiligungs- oder Bevorteilungsgrad²², Ausbildungsgrad der Schlüsselkompetenzen etc.) unterscheiden kann. Hinsichtlich der starken Orientierung auf die Erweiterung der Zielgruppen um benachteiligte Jugendliche erscheint es notwendig, dass zumindest Gruppen der jeweiligen Freiwilligen identifiziert werden, die passgenaue Angebote in entsprechende Gruppen von komplementären Einsatzstellen empfohlen bekommen. Im Durchschnitt wird sich der benachteiligte Hauptschüler in einem Jugendclub mit niedrighwelligen Angeboten auch deshalb wohler fühlen, weil er dort besser einsetzbar ist als in einem Kulturprojekt einer Ausstellung über die Sitten der Bourgeoisie des 18. Jahrhunderts.

²² Die Hinweise in vielen Studien auf das ehemalige typische Freiwilligenprofil „19-jährige Abiturientin aus gutem Hause“ [vgl. Rahrach 1998: 72] lassen auf die Akkumulation von sozialen Vorteilen schließen.

**Wirkungen von Freiwilligendiensten.
Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis**

Wirkungsebenen im Modell

			intendierte Wirkungen		nicht intendierte Wirkungen	
			direkter Wirkmechanismus		indirekter WM	gegenläufiger WM
INPUT	TP	OUTPUT	OUTCOME	IMPACT	Nebeneffekte	Negativwirkung
Ressource 1	Durchsatzleistung des Prozesses	Produkt 1	Wirkung 1	n Wirkung 1	Nebeneffekt 1	
Ressource 2		Produkt 2	Wirkung 2	nachhaltige Wirkung 2	Nebeneffekt 2	Negativwirkung 1
Ressource 3			Wirkung 3			Negativwirkung 2
Ressource 4		Produkt 3				Negativwirkung 3
Ressource 5		Produkt 4	n Wirkung 3	Nebeneffekt 3	Negativwirkung 4	
Ressource 6				Nebeneffekt 4	Negativwirkung 5	
Ressourcenbündel 7 bis x			Wirkung 4	Nebeneffekt 5		
		Produkt 7	Wirkung 5			Nebeneffekt 6
				n Wirkung 4		
Ressource x+1			Wirkung 6			

5.1. Wirkungen auf das System der Freiwilligendienste und die Gesellschaft

Die Wirkungen auf das System der Freiwilligendienste²³ und die Wirkungen auf die Gesellschaft durch Freiwilligendienste sollten zukünftig durch eine differenzierte Analyse der Anspruchs- und der Interessengruppen im Sinne einer Stakeholderanalyse vorgenommen werden. Da es innerhalb des Dritten Sektors fraglich ist, ob man hier von klassischen Stakeholdern [Zitat Stockmann] sprechen kann, sollte man sich vorerst auf die bekannten Anspruchsgruppen (Freiwillige, Träger, Einsatzstellen) und auf sonstige Interessengruppen (Klientel/Kunden und Ehrenamtliche der Einsatzstelle, sonstige Institutionen wie Schulen, Bildungsstätten, Arbeitsämter) orientieren.

Innerhalb der Experteninterviews zeigte sich, dass die Interessengruppen in den klassischen Freiwilligendiensten noch schwer identifiziert werden können. Der Zusammenhang ist zwar verstanden worden und Wirkungszusammenhänge scheinen beobachtbar zu sein, doch die saubere Abgrenzung schien vorerst nicht möglich. Dies liegt einerseits an den sehr unterschiedlichen Einsatzfeldern von Freiwilligendiensten, andererseits zeichnete sich auch eine sehr unterschiedliche Bekanntheit des Freiwilligenstatus (sowohl innerhalb der Organisationen als auch nach außen zur Kundengruppe) ab. Anhand exemplarischer Beispiele innerhalb der Experteninterviews muss ein Zusammenhang in einigen Bereichen sogar ausgeschlossen werden [vgl. ExInt Einsatzstelle: 5]. Wobei zu beachten ist, dass einerseits durch die Finanzierungsformen (vollständige ESF-Förderung oder komplette Refinanzierungen) grundsätzliche Unterschiede zu bestehen scheinen. Während in der einen Einsatzstelle keinerlei Anlass besteht, Förderer oder Interessengruppen zu akquirieren [vgl. ebd.], wird in geförderten, nicht klassischen Diensten (wie z.B. bei Förderung durch die Robert Bosch-Stiftung) der Förderer immer ausgewiesen. Die Wirkung auf die Wahrnehmbarkeit für andere Interessengruppen wird entsprechend anders ausfallen. Um zu genauen Wirkungszusammenhängen zu gelangen, bedarf es allerdings, wie oben genannt, der unterschiedlich angepassten Analysen von Anspruchs- und Interessengruppen. Erst dann könnten mit Hilfe von Kundenbefragungen und Befragungen im jeweiligen Umfeld (soziales Netzwerk) diese Wirkungen eruiert werden. Die vermutete allgemeine Wirkung auf das direkte Umfeld wird bei einer Ko- oder Eigenfinanzierung eher bestätigt [vgl. ExInt Einsatzstelle: 8; ExInt Slüter: 5].

Es ist außerdem zu vermuten, dass aufgrund der unterschiedlichen Finanzierungen innerhalb des FSJ die Wahrnehmung der Freiwilligen durchaus anders gelagert sein kann als im FÖJ. Innerhalb beider Bereiche ist darüber hinaus besonderes Augenmerk auf die Differenzierung zu anderen Mitarbeitergruppen wie Praktikanten und Auszubildenden zu legen, im Bereich des FSJ wegen einer vermuteten stärkeren beruflichen Orientierung umso mehr [vgl. ExInt Einsatzstelle: 8 ff.]. Innerhalb dieses Experteninterviews im FÖJ zeichnete sich hier die Vermischung mit anderen Gruppen ab, die infolge der Arbeitsorganisation durchaus ihre Berechtigung findet [vgl. ebd.: 10]. Mag sein, dass bei Tiefeninterviews mit den Einsatzstellen im FSJ ähnliche Tendenzen zu beobachten sind, da die Eingliederung in die Arbeitsorganisation neben ähnlichen Mitarbeitergruppen (Praktikanten, Auszubildenden, Minijobber etc.) grundsätzlich ähnlich gelagert ist.

²³ Das System der Freiwilligendienste wurde bereits erläutert. Dem soll hinzugefügt werden: die Gesamtheit der davon direkt und indirekt betroffenen Individuen, Gruppen und Institutionen, allerdings nicht die Gesellschaft im umfassenden Sinne gemeint. Mit dem Begriff der Gesellschaft werden auch die Verdrängungseinflüsse und Mitnahmeeffekte anderer, mit Freiwilligendiensten nicht verbundener Systeme beschrieben (z.B. der Erste oder Zweite Arbeitsmarkt).

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

Grundsätzlich sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass bei allen Wirkungszusammenhängen auf das System der Freiwilligendienste und der Gesellschaft gefragt werden muss, wer wen stärker beeinflusst. Analog zum Gutachten des BMFSFJ ZIVILDienst UND ARBEITSMARKT ist auch für die Freiwilligendienste anzunehmen, dass sie arbeitsmarktrelevant sind. Dies wird in fast allen Experteninterviews [vgl. ExInt Fischer: 9 f.; ExInt Jax: 3 f.; ExInt Erb: 9 f.; ExInt Einsatzstelle: 3, 5 f., 8 ff.; ExInt Slüter: 4 f.] unterschiedlich stark, aber mit mehreren Hinweisen bestätigt. Frau Prof. Jakob wies im Interview hinsichtlich dieser Frage verstärkt auf die Berufsrelevanz von Freiwilligendiensten hin [vgl. ExInt Jakob: 5] und zeigte damit, dass noch stärker als beim Zivildienst an dieser Stelle sauber zwischen den Zielen der Einsatzstellen unterschieden werden muss. Es ist anzunehmen, dass eine unterschiedlich starke Wechselwirkung zwischen der Nachwuchsförderung (die eher der Berufsrelevanz zuzuordnen wäre) und der Nachwuchsrekrutierung (die eher der Arbeitsmarktrelevanz zugeordnet werden sollte) auf Einsatzstellenebene besteht. In dem Gutachten konnte ein durchaus relevanter Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt dargestellt werden. Die Hauptaussage lautet, dass trotz der gesetzlich gebotenen Arbeitsmarktneutralität der Zivildienst aufgrund seiner Implementierung im Dritten Sektor, im besonderen im sozialen Bereich des Dritten Sektors, mannigfaltige Wechselwirkungen zum Arbeitsmarkt entwickelt hat [vgl. Behr et al. 2002: 199 ff.]. Die allgemeine Beobachtung [vgl. alle ExInt] der Arbeitsmarktrelevanz für Freiwilligendienste zeichnet sich am klarsten bei der Frage ab, ob und welche Arbeitsplätze anstelle des Dienstplatzes für den vorhandenen Bedarf entstehen würden. Im Zuge der Debatte um die Konversion des Zivildienstes ist der Zweifel an einem Arbeitskräftebedarf innerhalb des Dritten Sektors obsolet geworden.

Bereits in den achtziger Jahren wurde in der Literatur der früheren Ehrenamtsforschung das Phänomen dieser Übergänge und diffusen Wechselwirkungen beschrieben [vgl. Rauschenbach et al. 1988, Pankoke 1988, Bendele 1988]. Auch in den aktuellen Fachartikeln wird noch auf Werke wie „Das soziale Ehrenamt. Nützliche Arbeit zum Nulltarif“ hingewiesen, die Diffusionseffekte beschrieben. Kritische Überlegungen zur Deregulierung innerhalb der Sozialen Arbeit beobachteten Verdrängungsprozesse durch den Zivildienst und das Freiwilligen Sozialen Jahr seit den frühen 80er Jahren. Vor allem Ulrich Bendele schrieb mit seinem Artikel „Die sozialen Hilfen zu Discountpreisen. Unbezahlte Ehren-Arbeit in der Grauzone des Arbeitsmarktes“ über die beginnenden Verwerfungen von sinkendem Lohnniveau trotz steigender Nachfrage und stellte dabei verschiedene Übergangssituationen dar [vgl. Bendele 1988: 80 ff.]. Schon damals wird darauf hingewiesen, dass durch die unsaubere Einbindung von Ehrenamtlichen in die betrieblichen sozialen Einrichtungen mit Hilfe von Gelegenheitsjobs, geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung eher eine Deregulierung der beruflichen sozialen Arbeit anzunehmen ist als die verstärkte Einbindung des sozialen Ehrenamtes im ursprünglichen Sinne [vgl. ebd.: 86].

Danach folgten die Ehrenamtsforschungen in breiterem Ausmaß [vgl. Nadi 1996, Klages/Gensicke 1999, Rosenblatt 2000, Behr et al. 2000, Picot 2001 etc.], die auf der einen Seite den befürchteten Rückgang des traditionellen Ehrenamtes belegten und auf der anderen Seite das Potenzial des „Neuen Ehrenamtes“ entdeckten. Es zeichneten sich seit der Jahrtausendwende Bemühungen ab, die Freiwilligenarbeit der Senioren und generationsübergreifender Bevölkerungsgruppen zu thematisieren, wie auch den besonderen Charakter der Jugendfreiwilligendienste neben den Formen der allgemeinen Freiwilligenarbeit zu betonen [vgl. Anheier 2000, AWO 2000, Fachtagung 2001, Baldas/Roth 2003, Bauer 2003, Backhaus-Maul 2005 etc.].

Christoph Sachße beschrieb 1988 in seiner historischen Skizze zur „Ehrenamtlichkeit, Selbsthilfe und Professionalität“ die regelmäßig wiederkehrenden Phasen der Rekrutierung des Ehrenamtes seit den Anfängen der Sozialen Arbeit fußend auf dem Ehrenamt (Elberfelder

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

System) über die Professionalisierung in den Sozialarbeitsberufen und die Debatte der Deprofessionalisierung. Konjunkturrell wiederkehrende Überlegungen zur Einbindung des Ehrenamtes hängen sowohl von dem Bedürfnis nach verstärktem Gemeinwohl wie auch von dem wachsenden Arbeitskräftebedarf bei gleichzeitiger Finanzierungskrise ab.

Die Evaluationen zu den klassischen Freiwilligendiensten versuchten parallel dazu, die Motivationen und allgemeinen Wirkungen für die Jugendlichen zu erfassen [vgl. IES 1989, Rahrbach et al. 1998, Eberhard 2002]. Die jüngste Studie von Eberhard FSJ. ENGAGEMENT FÜR ANDERE – ORIENTIERUNG FÜR SICH SELBST. GESTALT, GESCHICHTE, WIRKUNGEN DES FREIWILLIGEN SOZIALEN JAHRES beginnt, die Wirkungsorientierung innerhalb der Freiwilligendienste zu vertiefen, indem Motivationen, Zugangswege und Prozesse auf die Zielerreichung hinsichtlich der beruflichen Orientierung und anderer Wirkungen ausgewertet werden. Wie an anderer Stelle schon beschrieben, kann man innerhalb des historischen Kapitels den zumindest indirekten Zusammenhang der Entstehung der klassischen bundesrepublikanischen Freiwilligendienste, im Besonderen des freiwilligen sozialen Jahres, und den gesellschaftlichen Bedarfslagen nachvollziehen. Nicht nur, dass die Rekrutierung von Freiwilligen in die sozialen Dienste und die rechtliche Einbindung der Freiwilligendienste in den frühen sechziger Jahren ursächlich aufgrund des Arbeitskraftmangels in der Sozialen Arbeit aufgenommen wurde. Innerhalb dieses historischen Kapitels wird sehr gut skizziert, dass die periodische Debatte um die Verstärkung des Ehrenamtes allgemein und die entsprechenden Reaktionen bezüglich der Freiwilligendienste (zeitnahe und effektive Anpassungen der rechtlichen Regelungen um das Freiwilligendienst-Potenzial zu erhalten [vgl. Kapitel 1.1.]) bis heute den erwünschten Effekt der Erweiterung der Zielgruppe zur Folge hatten.

Was den politischen Entwicklungen seit einigen Jahren eine neue Denkrichtung gibt, sind die Überlegungen hinsichtlich des wachsenden Bedarfes an der zu leistenden Arbeit im Dritten Sektor und der sinkenden Human- und Finanzressourcen (Konversion des Zivildienstes), sodass zunehmende Diffusionen zwischen Ehrenamt und Freiwilligendiensten, im Besonderen zwischen Freiwilligenarbeit breiter Bevölkerungsgruppen und Jugendfreiwilligendiensten auftreten. Während bis vor der Gesetzesnovellierung der Freiwilligendienste im Jahr 2002 diese Debatte hauptsächlich argumentativ geführt wurde, verändern sich seit dem auch die operativen Förderungen im Zuge der umgesetzten Flexibilisierung. Seit diesem Zeitpunkt verstärkt sich der Bedarf an wirkungsorientierten Evaluationen und an der Identifizierung des Nutzens, in einigen politischen Lagern vielleicht sogar an der Identifizierung der Alleinstellungsmerkmale von Zivildienst und Jugendfreiwilligendiensten.

Daher wird ein hoher Bedarf an der Wirkungsforschung auf breiter Ebene bestätigt, der allerdings eher die höheren, schwer fassbaren Ziele wie z.B. den gesellschaftlichen Nutzen und die Wirkungen auf das bürgerschaftliche Engagement eruieren möchte. Allerdings wird im gleichen Atemzug auf die mannigfaltigen Schwierigkeiten der Wirkungsforschung hingewiesen, da gerade die Praktiker die Breite und Differenzierung des Feldes von Freiwilligendiensten und vor allem die Skepsis an der vorhergehenden Ehrenamtsforschung kennen.

Aus den genannten Gründen bleibt diese Arbeit bei der Eingrenzung auf die bereits identifizierten Anspruchsgruppen – mit dem Ziel, die Wirkungen von Freiwilligendiensten auf die Gesellschaft und die Wirkungen der Gesellschaft auf das System der Freiwilligendienste in ein Vorstadium für spätere Ableitungen zu bringen. Das Schwergewicht des Forschungsinteresses legt sich innerhalb der Praxis regelmäßig auf die direkten Wirkungen bei den Freiwilligen selbst in Hinblick auf die Persönlichkeitsentwicklung, das soziale Lernen sowie das interkulturelle Lernen [vgl. ExInt Jakob: 3; ExInt Jax: 2; ExInt Fischer: 3]. Erst danach wird ein ebenso starkes Interesse an den strukturellen Zusammenhängen sowie deren Wirkungen auf

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

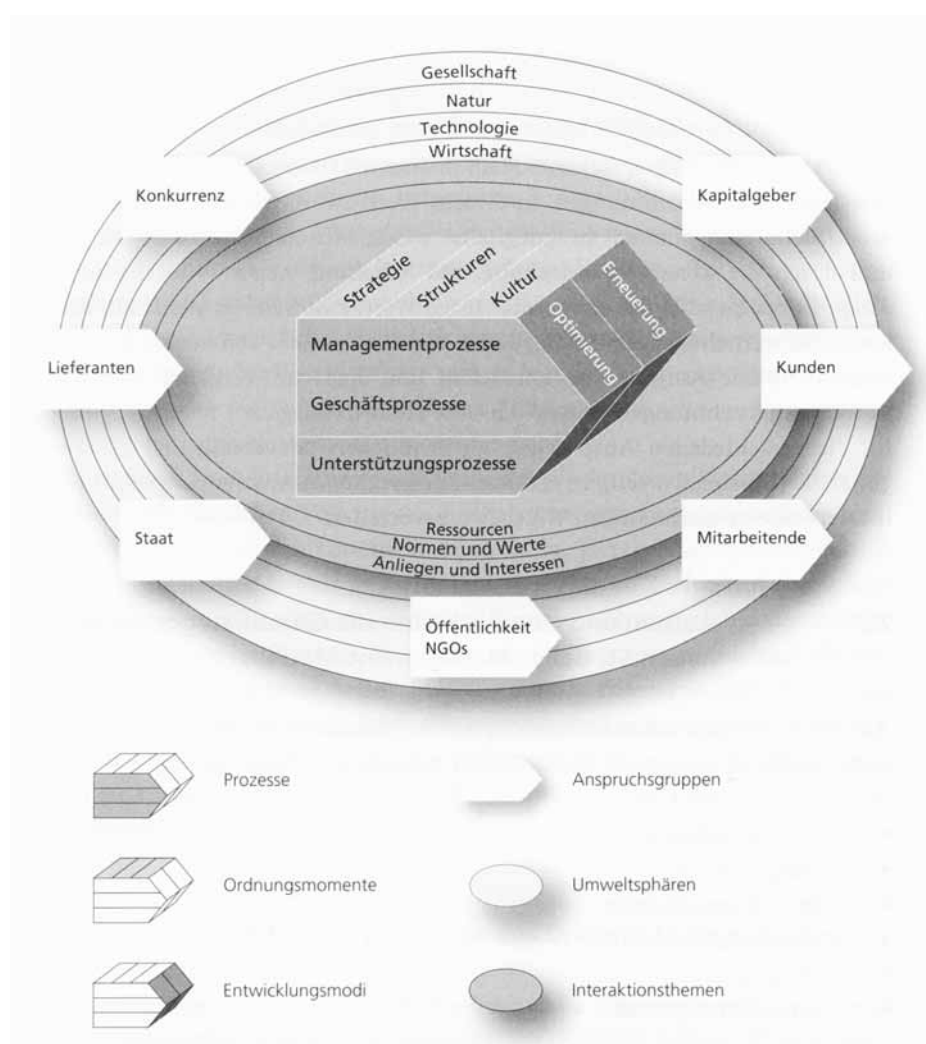
die Einsatzstellen und die Trägerorganisationen thematisiert [vgl. ExInt Slüter: 3, ExInt Erb: 3 f., 15 f.].

Es zeichnete sich ebenfalls ab, wie schwierig bereits die umfangreiche Analyse der Anspruchsgruppen sein würde, um die jeweiligen intendierten und nicht intendierten Wirkungen innerhalb der verschiedenen Dienstformen, hinsichtlich der Flexibilisierung der Altersgruppen, der Einsatzbereiche, der Aufgabenfelder und ebenso die Flexibilisierung der Trägerorganisationen in Erfahrung zu bringen.

Es soll aufgrund der oben skizzierten Entwicklungen durchaus die Vermutung aufgestellt werden, dass die Wirkungen durch die Gesellschaft auf das System der Freiwilligendienste momentan und in den nächsten fünf bis zehn Jahren stärker sein werden als die vermuteten, beobachtbaren Wirkung auf die Gesellschaft durch die Freiwilligendiensten.

Durch spätere, genauere Analysen der verschiedenen Wirkungen bei den Anspruchsgruppen sollte man allerdings in der Lage sein, zumindest einen indirekten Zusammenhang auf die Gesellschaft und durch die Gesellschaft nachvollziehen zu können.

Im Sinne einer umfassenden Analyse sollten wesentlich weitere Bezugssysteme bedacht werden, die auch die Tangenten zu privatwirtschaftlichen Anbietern ähnlicher Jugendmaßnahmen auf dem Markt, aber vor allem die Angebote anderer Träger im gemeinnützigen Sektor (z.B. der Jugendsozialarbeit, teilweise auch Jugendberufshilfe) beachten. Eine breit angelegte Analyse könnte folgender Abbildung entsprechen [vgl. Rüegg-Stürm 2002: 22]:



5.2. Wirkungen auf die Freiwilligen

Die Wirkungen auf die Freiwilligen bilden das Schwergewicht des Interesses in der Praxis und werden in vielfältiger Weise beschrieben. Entsprechend der vorhandenen Evaluationen zu Freiwilligendiensten²⁴ und der dort entwickelten Begriffe der Persönlichkeitsentwicklung, der beruflichen Orientierung, der Stärkung des freiwilligen Engagements werden die wichtigsten Ziele und damit die intendierten Wirkungen auf die Freiwilligen beschrieben. In der Wirkmatrix Freiwillige soll gezeigt werden, dass einige Ziele auf der Ebene der Freiwillige mit eher gesellschaftlichen Zielen vermischt werden. Die Matrix des Wirkmechanismus zeigt, dass die Inputqualität maßgeblich den Grad der Zielerreichung innerhalb eines Freiwilligendienstes vorbestimmt. Dies entspricht auch den vielfach beschriebenen Motivationen, die Freiwillige in die entsprechenden Dienste bereits einbringen. Insofern ist am Beispiel des eher gesellschaftlichen Zieles der „Verantwortung für das Gemeinwohl“ abzulesen, dass die Freiwilligen als Input bereits ein erhöhtes Engagement im Unterschied zu sonstigen Gruppen von Jugendlichen mitbringen. Diese erhöhte Engagementbereitschaft entspricht sowohl den Alltagserfahrungen der Praktiker in Freiwilligendiensten: „*bei diesen ganzen Formen predigt man in der Regel den Getauften*“ [ExInt Erb: 5] und den narrativen Erzählungen eines ehemaligen Freiwilligen [ExInt Jax: 1] sowie den Studien [vgl. Rahrach 1998: 78²⁵, Picot 2000: 148, Eberhard 2002: 259²⁶].

Was häufig in den sonstigen Studien und Evaluationen zu Freiwilligendiensten auffällt, ist die Tatsache, dass eine starke Orientierung auf den dargestellten Outcome vorherrscht, der mit Impact-Kategorien vermischt wird (z.B. Verantwortung für das Gemeinwohl). Währenddessen wurden bisher die Fragen nach der Input-Kategorie und vor allem die beobachtbaren und messbaren Wirkungen vernachlässigt, die sich in der Output-Kategorie wieder finden. So kann man am Beispiel des nachhaltigen Zieles „Verantwortung für das Gemeinwohl“ zurückverfolgen, dass die direkte Wirkung beim einzelnen Jugendlichen (Outcome) die „Stärkung des freiwilligen Engagements“ ist und die messbare Leistung aus dem Prozess des Freiwilligendienstes „Sinn stiftende Tätigkeiten“ sein können (Output – diese könnten in Stunden oder auf Skalen in Volumen gemessen werden). Auch hier ist wieder zu erkennen, dass als wichtiges Input bereits ein vorhandenes Engagement vorhanden sein sollte. Auf der anderen Seite kann man nachvollziehen, dass die „Verantwortung für das Gemeinwohl“ sich aus verschiedenen Zielerreichungen im Sinne eines Outcome zusammensetzt. So wurde in beiden Interviews mit den ehemaligen Freiwilligen beschrieben, dass „Verantwortung für das Gemeinwohl“ durch einen engen Zusammenhang von „Stärkung des freiwilligen Engagements“ und „Persönlichkeitsentwicklung“ entsteht [vgl. ExInt Jax: 1, 4; ExInt Fischer: 3]. An dieser Stelle ist wiederum zu prüfen, wodurch diese „Persönlichkeitsentwicklung“ in direktem Zusammenhang mit dem geleisteten Dienst eintreten kann. Zu vermuten ist aufgrund der narrativen Erzählungen der ehemaligen Freiwilligen, dass als Input bereits genügend Allgemeinbildung vorhanden sein muss, die dazu motiviert, eine solche unentgeltliche Hilfstätigkeit als eigentliches Produkt des Prozesses Freiwilligendienst zu leisten, um dann innerhalb des Dienstes während der einzelnen Hilfstätigkeiten in einen Reifeprozess zu treten, der häufig mit „Stabilisierung“ und „höherer Frustrationstoleranz“ etc. innerhalb der Befragungen von Freiwilligen beschrieben wird.

Bei den beiden Interviews mit ehemaligen Freiwilligen stellte sich ungewollt heraus, dass offensichtlich bedeutende Unterschiede sowohl in den Motivationen, Erwartungen und Diensten bei Auslandsdiensten oder Inlandsdiensten vorherrschen. Es zeichnete sich ab, dass

²⁴ siehe Kapitel 2.5

²⁵ frühere ehrenamtliche Aktivitäten: 66,5 %

²⁶ frühere ehrenamtliche Tätigkeit im Vorjahr: 56,8 %

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

bei Auslandsdiensten der Schwerpunkt im interkulturellen Lernen liegt und sich dieser Schwerpunkt bei Inlandsdiensten eher auf das soziale Lernen oder sogar ein intrakulturelles Lernen legt. Insofern wurde in der Input-Kategorie bei Auslandsdiensten eine ausreichende „interkulturelle Kompetenz“ als mitgebrachte Voraussetzungen vermutet. Bei den Inlandsdiensten wurde dieses Input mit „sozialer Integration“ beschrieben. Hier zeigt sich, dass zukünftige Untersuchungen zu Wirkungszusammenhängen bezüglich des sozialen oder intrakulturellen Lernens innerhalb von Inlandsdiensten besonderer Vertiefung bedürfen. Frau Prof. Jakob beschrieb dies mit dem Hauptanliegen, dass man in Erfahrung bringen solle, *„Welche Auswirkungen hat ein solches freiwilliges soziales Jahr, ein solcher Freiwilligendienst auf die Bildung der jungen Leute?“* [ExInt Jakob: 3].

In den Interviews mit den ehemaligen Freiwilligen stellte sich heraus, dass bei Auslandsdiensten das soziale Lernen stark durch das interkulturelle Lernen bestimmt wird [vgl. ExInt Fischer: 1 f., ExInt Jax: 1 f.]. Beide Interviewpartner beschrieben ihre Motivationen entweder in einer klaren Ausrichtung auf die Auslandserfahrung und die interkulturelle Lernerfahrung [vgl. ExInt Fischer: 2 f., 7] oder auf eine Mischform des Auslandsaufenthaltes mit wichtigen Lernerfahrungen hinsichtlich des vorberuflichem Engagements im jeweiligen Kulturkreis [vgl. ExInt Jax: ebd.].

Hieran zeigt sich, dass sowohl die Motivationen und Erwartungen an die Dienste sehr unterschiedlich sein können, dass sich damit natürlich auch die Ziele und die wahrgenommenen Lerneffekte anders strukturieren [vgl. ExInt Fischer: 3, ExInt Jax: 1]. Es zeigt sich aber auch, dass die Mischformen der erreichten Ziele zumindest einen indirekten Zusammenhang mit den ursprünglichen Motivationen und Erwartungen widerspiegeln.

In diesem Zusammenhang wurde des Öfteren durch einen Ehemaligen darauf hingewiesen, dass vorherige Motivationen während des Dienstes zu Nebeneffekten wurden, während anderer Aspekte vorrangig als erreichte Lerneffekte beschrieben werden [vgl. ExInt Fischer: 1 f.²⁷].

Auch bei den überprüfbareren Folgen und nachhaltigen Effekten der Lerndienste zeichnet sich in bei den Interviews mit den ehemaligen Freiwilligen eine den Motivationen, Erwartungen und erreichten Lernzielen entsprechende nachhaltige Wirkung ab. Insofern unterscheiden sich auch die späteren ehrenamtlichen Tätigkeiten beider Freiwilliger in der Motivationen und Gestaltung, was aus den Diensten zukünftig weiter gepflegt wird [vgl. ExInt Fischer: 10 f.²⁸; vgl. ExInt Jax: 8 f.²⁹]. Gemeinsam ist beiden Freiwilligen, dass sie die Verstärkung ihres Engagements als signifikant beschreiben [vgl. ExInt Fischer: 11; ExInt Jax: 8]. Leichte Unterschiede zeigen sich dabei in der Wahrnehmung dieses Engagements [vgl. ExInt Fischer: 11], was wiederum den verschiedenen Motivationen und Erwartungen an das jeweilige spätere Engagement entspricht [vgl. ExInt Fischer: 11; ExInt Jax: 8].

Die Matrix für die Wirkmechanismen bei Freiwilligen wurde anhand der in der Literatur beschriebenen Ziele als Outcome- oder Impact-Kategorie aufgestellt. Dementsprechend wurden aus den Interviews einzelner Outputs abgeleitet und vor allem die geäußerten Hinweise auf die mitgebrachten Inputs verarbeitet. Darüber hinaus zeigte sich, dass die ehemaligen Freiwilligen während einer narrativen-rekonstruktiven Schilderung deutlich in der Lage sind, intendierten Wirkungen von nicht intendierten Wirkungen zu unterscheiden. Dies geschah sowohl in Erinnerung an einen damals sofort eingetretenen Effekt während des

²⁷ Die Motivation war der Auslandsaufenthalt infolge einer positiven Vorerfahrung eines Schüleraustausches, ein ehemaliges Ziel, Erhöhung der Sprachkompetenz, wurde als verändert im Vergleich zu Beginn und zum Ende des Dienstes beschrieben, es entwickelte sich zum Nebeneffekt. Die interkulturelle Lernerfahrung bleibt auch nachträglich der Schwerpunkt des erreichten Lernziels aus dem Dienst.

²⁸ Gründung des Ehemaligenvereins, um die allgemein Auslandserfahrungen anderer Jugendlicher zu unterstützen

²⁹ Gründung eines Netzwerkes, das die verstärkte Ausrichtung einer binationalen Begegnungsarbeit fortführt

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

Dienstes und in einer rückblickenden Einschätzung, ob der eingetretene Effekt intendierten war oder nicht. Diese Nebeneffekte wurden vor allem mit der beruflichen oder politischen Karriere geschrieben, die bei beiden ehemaligen Freiwilligen stark ausgeprägt ist. Sie wurden ebenso für Freundschaften beschrieben und es zeichnete sich ähnliches für den Nebeneffekt von Höchstleistung und überdurchschnittlichem, erhöhtem Engagement ab. Das erhöhte im Unterschied zum gestärkten Engagement durch die Freiwilligendienste wurde insofern unterschieden, dass das erhöhte Engagement eher in Zusammenhang gebracht wurde mit dem Sinn und Motiv des aktuellen Engagements und nicht in Zusammenhang gebracht wurde [vgl. ExInt Fischer: 11; ExInt Jax: 8], dass es aber kein verallgemeinerbarer Effekt des Dienstes ist. Es zeichnet sich auch Flexibilität in Höhe und Dauer des aktuellen und zukünftigen Engagements ab, die sich am Gegenstand des aktuellen Engagements entscheidet und offensichtlich nicht an einem initialisierten gewohnten Engagementpegel nach einem Dienst liegt. Insofern sollte auch hier unterschieden werden, dass die Stärkung eines bereits vorhandenen Engagements durchaus als Ziel von Freiwilligendiensten erreicht werden kann, die Erhöhung des vorherigen Engagements allerdings eher als Nebeneffekt erscheint, der sich direkt an den Gegenstand des späteren Engagements knüpft. Obwohl beide Interviewpartner nicht ohne freiwilliges Engagement ihre Zukunft gestalten wollen, konnten sich beide Veränderungen oder sogar das Aussetzen des Engagements unter bestimmten Umständen vorstellen [vgl. ExInt Fischer: 11; ExInt Jax: 8]. Diese Veränderungen wurden wiederum am Gegenstand des aktuellen Engagements festgemacht und begründet [vgl. ebd.]. Es gab innerhalb des Interviews keine Hinweise darauf, dass einer von beiden ehemaligen Freiwilligen sich bürgerschaftlich engagiert hätte, weil er es durch einen Freiwilligendienst sowohl in Dauer, Pensum und Verbindlichkeit gewohnt gewesen wäre.

Die verschiedenen Wirkungszusammenhänge hinsichtlich der Gesundheit (Input) – Leistungsfähigkeit (Output) – Gesundheitsbewusstsein (Outcome) – nachhaltige Gesundheitsorientierung (Impact) wurden nicht innerhalb der Interviews mit den ehemaligen Freiwilligen besprochen, sondern zeichneten sich in den Experteninterviews mit der Einsatzstelle, dem Träger und der Zertifizierungsagentur ab [vgl. ExInt Einsatzstelle: 1 ff.; ExInt Erb: 8 ff.]. Besonders deutlich wurden die Unterschiede bei der Inputqualität „Gesundheit“ im Zusammenhang mit den Erörterungen zum neuen Modellprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“, in der auch eine Integration von benachteiligten oder behinderten Jugendlichen diskutiert wurde. Des Weiteren ist zu vermuten, dass der Faktor „Gesundheit“ Freiwilligendienste natürlich nicht verhindert, allerdings die Zielerreichung beeinflussen kann. Besonders deutlich wurde dieser Zusammenhang in Interview mit der Einsatzstelle, in der der Abbruch eines Freiwilligendienstes eindeutig als Folge von gesundheitlichen oder sozialen Beeinträchtigung beschrieben wurde [vgl. ExInt Einsatzstelle: 1]. Ergänzend dazu stellte sich auch heraus, dass sowohl die Einsatzstellen als auch die Träger bedingte Kapazitäten zur entsprechenden Integration von Benachteiligten³⁰ oder behinderten Jugendlichen haben. Bei den Einsatzstellen manifestiert sich dies vor allem in der Integrierbarkeit in feste Arbeitsorganisationen [vgl. ebd.: 2] und bei den Trägern manifestiert sich dies eher bei der pädagogischen Betreuung mit häufig erhöhtem Betreuungsbedarf [vgl. ExInt Jakob: 2].

Der Faktor „Gesundheit“ ist natürlich in den meisten Fällen in Zusammenhang mit dem Faktor „soziale Integration“ als Input zu betrachten. Insofern zeigt sich, dass für einzelne Ziele wie z.B. die „Festigung von Schlüsselqualifikationen“, die „berufliche Orientierung“ verschiedene Aspekte der erfolgreichen sozialen Integration maßgeblich sind. Andererseits wurde diese

³⁰ Obwohl einige Fachartikel von fundierten Kenntnissen in der Jugendsozialarbeit und Jugendberufshilfe zeugen, scheint noch kein breiter Diskurs über die Implementation dieser Gruppen vorhanden zu sein. Im ExInt Einsatzstelle wurde z.B. deutlich benannt, dass ein intensiver Vorkontakt zwischen Träger, Einsatzstelle und benachteiligtem Jugendlichen für ein sinnvolles Engagement nötig ist. Ebenso wurden Sollbruchstellen kommuniziert, die auf eine höhere Abbruchgefahr hinweisen [vgl. ExInt Einsatzstelle: 1].

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

Inputkategorie aus den vielfältigen Fachartikeln hinsichtlich einer gezielten Benachteiligtenförderung im Rahmen des Europäischen Freiwilligendienstes und des Freiwilligen Sozialen Trainingsjahres (FSTJ) entwickelt [vgl. Keskin 2000 (speziell türkische Jugendliche), BAG JAW 2002, Bojanowski 2003, Schramm 2003, Glaß 2004, BMFSFJ 2004]. Auch hier bedarf es einer gründlichen Prüfung, inwiefern das Input „soziale Integration“ als vorläufiger Sammelbegriff die anderen einzelnen Faktoren wie „Gesundheit“, „Engagement“, „Allgemeinbildung“, „Schulbildung“, „familiärer Rückhalt“ tangiert. Es sollte bei einer späteren Wirkungsforschung mithilfe von narrativen Interviews versucht werden, das Input „soziale Integration“ auf die verschiedenen Einzelfaktoren hin zu differenzieren. In jedem Falle ist anhand der bereits erprobten, verschiedenen Dienstformen (Freiwilliges Soziales Trainingsjahr und die klassischen Freiwilligendienste) sowohl ein Unterschied in den Zielerreichungen, zumindest in den Zielerreichungsgraden als auch bei der Inputqualität bekannt und kann vertiefend beforscht werden [vgl. Rauschenbach 2000, Fialka 2001 und 2003, Hübner 2003, Braun 2004].

Im Einsatzstelleninterview wurde bemerkt, dass im Zusammenhang mit dem vorrangigen Ziel der Arbeitskräfterekrutierung infrage gestellt wurde, ob es sich hier nicht um andere Zwecke (im Sinne einer verdeckten Berufsausbildung) handelt [vgl. ExInt Einsatzstelle: 3 f.], und im Interview mit einem ehemaligen Freiwilligen wurde äußert, dass Niveauunterschiede zwischen Benachteiligtenförderung und der jugendpolitische Maßnahme von klassischen Freiwilligendiensten anzunehmen sind [vgl. ExInt Fischer: 8 f.].

Einzelne Aspekte in der Matrix wie z.B. das Input „Freizügigkeit“, das Output „uneingeschränkte Verfügbarkeit“, das Outcome „nationale Identität“ und der Impact „europäische und / oder internationale Orientierung“ wurden anhand der Beschreibungen aus den Interviews und anhand der Fachartikel über den Europäischen Freiwilligendienst entwickelt und wären in vertiefenden Interviews ebenfalls genauer nachzuprüfen [vgl. Friesenhahn 1998, Rolles 1998, Sieveking 2000, Positionspapier des Landesjugendringes 2004, Dobslaw/Fischer/Jax 2005]. Im Besonderen sollte gegenläufige Wirkmechanismen, die in der Matrix als Negativwirkungen beschrieben werden, in späteren Untersuchungen gründlich erforscht werden. Innerhalb der Interviews mit den ehemaligen Freiwilligen [vgl. ExInt Fischer: 8 f., 12 f.] und der Zertifizierungsagentur [vgl. ExInt Erb: 2] wurden Hinweise auf solche gegenläufige Wirkungen gegeben, die in der Regel auch deutlich von Nebeneffekten oder intendierten Wirkungen zu unterscheiden waren. Beispiele für solche Negativwirkungen sind die physische Überlastung der Freiwilligen, die psychische Überforderungen mit der Gesamtsituation im Sinne eines Burnout [vgl. Rahrbach et al. 1998: 128] und bestimmten Problemlagen insbesondere beim Auslandsdienst. Solche Negativwirkungen werden nur ansatzweise in den vorhandenen Evaluationen abgefragt und zum Teil in Zusammenhang mit den Ursachen gebracht, in der Regel wird aber kein Wirkungszusammenhang mit den Diensten nachvollzogen [vgl. ebd.]. Im Rahmen von vertiefenden Forschungen könnten an den Negativwirkungen durchaus Verbesserungsmöglichkeiten und vor allem Abgrenzung zu nicht intendierten Formen von Jugendfreiwilligendiensten festgemacht werden. Im Zusammenhang mit den neueren Modellprogrammen zur Erweiterung der Freiwilligenarbeit oder des freiwilligen Engagements könnten genau benannte Negativwirkungen zur Abgrenzung dienlich sein.

Die Ziele aus der Outcome-Kategorie wie z.B. „Persönlichkeitsentwicklung“, „Verselbstständigung“ und „soziale Sensibilisierung“ könnten bei genau nachvollzogenem Wirkungszusammenhang sogar als Alleinstellungsmerkmale von Jugendfreiwilligendiensten innerhalb der Sozialisation zwischen Schule und Berufseintritt fungieren.

Hinsichtlich der unterschiedlich starken Motivationen für den Antritt eines Freiwilligendienstes zeichnet sich besonders auf der Individualebene ein Schwerpunkt bei der „beruflichen

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

Orientierung“ ab, der zumindest in bestehenden Zielgruppen der Freiwilligen (Hauptschüler mit niedrigen Bildungsabschlüssen) relevant ist. In dem Interview mit dem Sprecher des Bundesarbeitskreises FSJ wurde darauf hingewiesen, dass sich die Zusammensetzung der Zielgruppe stark in die bildungsfernen Schichten verschiebt [vgl. ExInt Slüter: 4]. Auch hier wäre es wichtig, mithilfe einer Motivationsforschung zu untersuchen, ob dies ein Indiz dafür ist, dass das Ziel „berufliche Orientierung“ im Zusammenhang mit den Arbeitsmarktentwicklungen (steigende berufliche Kompetenzen) verstärkt wird oder ob die Veränderung innerhalb der Zielgruppe anhand anderer Nebeneffekte (wie z.B. Jugendarbeitslosigkeit in Zusammenhang mit höherer öffentlicher Wahrnehmung von Freiwilligendiensten) zusammenhängt. Es zeigt sich, dass Freiwilligendienste für die Zielgruppe der Freiwilligen eine hohe Berufsrelevanz haben, die durch das Gebot der Arbeitsmarktneutralität unter besonderen Schutz gestellt werden sollte. Auf der anderen Seite stellt sich die Frage, ob nicht gerade durch den hohen arbeitsmarktrelevanten Charakter von Freiwilligendiensten diese Berufsrelevanz erzeugt wird. Es ist zu vermuten, dass die Berufsrelevanz sich sowohl hinsichtlich der Freiwilligen selbst als auch der Einsatzstellen bezüglich der Dynamik auf dem Arbeitsmarkt weiterhin verändert [vgl. ExInt Erb: 9, ExInt Slüter: 4]. Deshalb wird an dieser Stelle angeregt, dass die stärkere Überprüfung der Arbeitsmarktrelevanz von Freiwilligendiensten wie im Bereich des Zivildienstes durchaus nützliche Erkenntnisse bringen könnte und hinsichtlich der erreichten Ziele (Quoten der anschließenden Ausbildungsverhältnisse) konstruktiv thematisiert werden sollten [vgl. Beher et al. 2002].

Die Nachhaltigkeit (Impact-Kategorie) wird in fast allen Studien mit großem Interesse beforscht [vgl. Rahrbach 1998, Schell-Jugendstudie 2002, Eberhard 2002]. Die vorliegenden Befunde und oftmals sehr detaillierten Aussagen sollten im Sinne Picots [vgl. Slüter 2004: 59 ff.] miteinander verglichen und für neue Forschungsfragen hinsichtlich eines wirkungsorientierten Designs aufgearbeitet werden. Voraussichtlich könnte man einige Zusammenhänge der Wirkmatrix in Verbindung mit den verschiedenen Ergebnissen bringen.

**Wirkungen von Freiwilligendiensten.
Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis**

FREIWILLIGE		intendierte Wirkungen			nicht intendierte Wirkungen			
		direkter Wirkmechanismus			indirekter WM	gegenläufiger WM		
INPUT	TP	OUTPUT	OUTCOME	IMPACT	Nebeneffekte	Negativwirkung		
Gesundheit ³¹	Leisten des Lernstages entsprechend der Vereinbarung	Leistungsfähigkeit	Gesundheitsbewusstsein	Gesundheits- orientierung	Gesunderhaltung	Überlastung		
soziale Integration ³²		Leistungswilligkeit, soziales Lernen	Leistungssteigerung, Sensibilisierung, soziale und lokale Bindung	Verantwortung für das Gemeinwohl, soziale Integration des Umfeldes, aktiver Naturschutz etc.	Höchstleistung und überdurch- schnittliches Engagement	soziale Isolation		
Engagement		sinnstiftende Tätigkeit	Stärkung des freiwilligen Engagements					
Allgemeinbildung		Hilfstätigkeit	Persönlichkeitsentwicklung				berufliche Karriere	Fehlentwicklung
Schulbildung		Training vorberuf- licher Kompetenzen	fachliche Kompetenzen, berufliche Orientierung					
Politische Bildung		politisches Lernen	politische Partizipation	politische Gestaltung	politische Karriere	Instrumen- talisierung		
freie Zeit		uneingeschränkte Verfügbarkeit	Verselbstständigung	Selbstständigkeit	Freizeitgestaltung	verpasste Chancen		
Familienrückhalt ³³			Geschlechts- & Rollenverständnis	familiale Orientierung	familiale Übergänge	Flucht aus Familie		
allein stehend ³⁴				gesellschaftliche Orientierung	Freund- & Lebens- partnerschaften	Abhängigkeit		
Spezifika bei	Auslandsdiensten oder Incomings							

³¹ Hier sind physische und psychische (sowie integrierbare gesundheitliche Probleme oder Behinderung) Gesundheit gemeint.

³² Hierzu zählen z.B. Normalbiografie (sowie integrierbare soziale Probleme oder Behinderungen), Schlüsselkompetenzen (soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Pünktlichkeit, Lernbereitschaft etc.). Dieses Input sollte zukünftig am stärksten weiter ausformuliert werden.

³³ Die Ablösung aus dem Elternhaus birgt zwar durchaus Problemlagen, allerdings würden Zerrüttungen mit dem Elternhaus gegenläufig sein.

³⁴ Andere Familienstände sind zwar nicht unmöglich, sind aber konzeptionell nicht integriert wie z.B. die Übernahme von Unterhaltspflichten von Zivildienstleistenden. Eine Veränderung ergibt sich bei einem Dienst nach § 14c ZDG.

5.3. Wirkungen in den Einsatzstellen

Bei den Einsatzstellen wurden folgende Faktoren als notwendiges Input herausgearbeitet: ein Leitbild, das Freiwilligendienste impliziert; einen vorhandenen Arbeitskräftebedarf; die finanziellen Ressourcen; das Personal für die fachliche Anleitung; zusätzliche Tätigkeitsfelder, attraktive Einsatzbereiche, passende Tätigkeiten sowie ein berufspolitisches Interesse und Ehrenamtliche in den Einsatzstellen; die Gemeinnützigkeit.

Diese Faktoren der Input-Kategorie müssen nicht ausschließlich vorhanden sein. In dem Interview mit der Einsatzstelle innerhalb des FÖJ stellte sich heraus, dass zum Beispiel Ehrenamtliche nicht vorhanden waren, es war sogar fraglich, ob es zusätzliche Tätigkeitsfelder gibt und wie stark das berufspolitische Interesse ausgeprägt war. In der Regel ist aber davon auszugehen, dass Einsatzstellen für Freiwilligendienste den Zielerreichungsgrad entsprechend steigern können, wenn diese Inputqualitäten vorhanden sind.

Als Throughput der Einsatzstelle wurde der tägliche Vollzeiteinsatz von Freiwilligen definiert. Dies führt zu dem direkten Produkt als Output, dass hinsichtlich des Leitbildes Mindeststandards vorhanden sind, dass aufgrund der Gemeinnützigkeit eine gemeinnützige Tätigkeit vollführt werden kann, dass Ehrenamtliche in Form von Zeit und Aufmerksamkeit ein Mentoringsystem³⁵ einbringen können. Aufgrund des vorhandenen Arbeitskräftebedarfs kann als Produkt das Dienstverhältnis mit dem gewünschten Ernstcharakter angeboten werden. Durch die Möglichkeit zusätzliche Tätigkeitsfelder und attraktive Einsatzbereiche können auf der einen Seite zusätzliche und attraktive Tätigkeiten als Leistung beobachtet werden. Mit diesen beiden Wirkungszusammenhängen könnte man die Arbeitsplatzneutralität in Einsatzstellen identifizieren. Die Inputs der passenden Tätigkeiten, des Personals für fachliche Anleitung und das eventuell vorhandene berufspolitische Interesse erzeugen als direkte Leistung die spezifische Lernsituation in Freiwilligendiensten. Die finanziellen Ressourcen (Eigen- oder Ko-Finanzierungen mit Refinanzierungsmöglichkeiten oder Vollfinanzierungen durch Stiftungsförderung oder ESF-Förderung) ermöglichen als Leistung die Zahlungen für die Freiwilligendienste in Form der direkten Zahlungen an den Träger (pädagogische Begleitung) und der indirekten Zahlungen der Unterhaltsleistungen über die Träger an den Freiwilligen. Die dadurch erreichten Ziele sind die Qualitätssicherung von Freiwilligendiensten, die Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements verbunden mit einer Öffnung zum Umfeld, diese können als gemeinsame Wirkung durch die vorhandene Gemeinnützigkeit und Ehrenamtliche gesehen werden. Die Zielerreichung im Sinne der Entlastung des Personals und refinanzierbarer Teilleistungen wird durch das Dienstverhältnis erreicht.

Der so genannte Ernstcharakter wird durch die Integration in die Arbeitsorganisation der Einsatzstelle erzeugt, die sich laut der Interviews mit der Einsatzstelle in der Regel wenig oder gar nicht von anderen dort beteiligten Mitarbeitergruppen unterscheiden [vgl. ExInt Einsatzstelle: 8 ff.]. Im Einsatzstelleninterview wurde deutlich, dass dies erstens als nicht sinnvoll eingeschätzt wurde und zweitens schwer umzusetzen wäre [vgl. ExInt Einsatzstelle: 10].

Wie schon erwähnt steht das Ziel der Arbeitsmarktneutralität im Zusammenhang mit den zusätzlichen Tätigkeiten. Während der Interviews wurde immer wieder deutlich, dass von den meisten Interviewpartnern nicht angenommen wird, dass Freiwilligendienste arbeitsmarktneutral sind. Anfangs schlich sich aus Versehen ein Begriffsfehler ein, indem von Arbeitsplatzneutralität gesprochen wurde, was sich in den folgenden Interviews aber als hilfreich erwies und deshalb übernommen wird. Die Arbeitsplatzneutralität zeichnet sich

³⁵ Erläuterung befindet sich in der Wirkmatrix bei Fußnote 40.

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

dadurch aus, dass der einzelne Freiwilligendienstplatz keinem zum Zweck der Kostensenkung oder sonstiger Beweggründe kurz vorher gekündigten Arbeitsplatz entspricht. Die Arbeitsmarktneutralität wird allerdings stark bezweifelt. Auch im Gutachten ZIVILDienst UND ARBEITSMARKT wurde detailliert verdeutlicht, wie stark der Zivildienst als eine einzelne Mitarbeitergruppe im Dritten Arbeitsmarkt verankert ist [vgl. Beher et al. 2002: 196]. Kritische Stimmen in der Fachpresse schelten besonders den Zweiten Arbeitsmarkt hinsichtlich seiner Integrationsfunktion auf den Ersten als unnützlich, verschwenderisch und politisch repressiv [vgl. Wallimann 2000b]. Allerdings gilt diese Kritik der Integration von Arbeitslosen aus dem Ersten Arbeitsmarkt und es bleibt abzuwarten, inwiefern sich dies positiv verbessert [vgl. BMAS 2006a und 2006b]. Für Zivildienstleistende (und sollte man Freiwillige ebenfalls dazuzählen) erweist sich dieser Stand im Dritten Arbeitsmarkt durchaus als berufsfördernd, wenn dadurch die Schwelle zwischen Schule und Ausbildung überbrückt wird [Rahrbach et al. 1998: 173] – selbst, wenn dies in der Einsatzstelle durchaus „als Bindeglied und Krücke“ [vgl. ExInt Einsatzstelle: 10 f.] eingeschätzt werden kann.

Das Ziel, den Zufluss gut einsetzbarer Freiwilliger zu erhalten, wird wieder in den Interviews mit der Einsatzstelle und den Trägern dokumentiert und kann durch die attraktiven Einsatzbereiche unterstützt werden [vgl. ExInt Slüter: 5; ExInt Einsatzstelle: 3]. Das Ziel des effektiven Einsatzes und der Nachwuchsförderung wird mithilfe der spezifischen Lernsituation umgesetzt.

Die finanziellen Ressourcen in Form von Zahlungen haben die eigenen oder Kofinanzierung der Freiwilligendienste zum Ziel. Fällt dieses Ziel weg, scheint sich der Charakter von Freiwilligendiensten wenig von Berufsausbildung oder Praktika unterscheiden [vgl. ExInt Einsatzstelle: 8 ff.]. In dem Interview mit der Einsatzstelle wurde dies genauer erläutert. Es stellte sich heraus, dass in Bereichen, in denen das Ziel der Nachwuchsförderung geringer wichtig ist [vgl. ebd.: 7], Freiwilligendienste fast als Neben- oder Mitnahmeeffekt der Einsatzstelle wahrgenommen werden [vgl. ebd.: 6, 9]. Auf die Frage nach der Veränderung bei einer Voll- oder Teilfinanzierung, ohne dass die Dienste refinanziert werden könnten, wurde klar geantwortet, dass sich das Unternehmen eher für die Berufsausbildung entscheiden würde [vgl. ebd.: 9]. Insofern wäre zu überprüfen, inwiefern sich Einsatzstellen hinsichtlich der Corporate Social Responsibility unterscheiden.

Anhand der Interviews zeichnete sich ab, dass es offensichtlich zwei Gruppen von Einsatzstellen gibt, die sich zwar beide aufgrund von wahrgenommener sozialer Verantwortung zur Verfügung stellen. Allerdings unterscheiden sie sich hinsichtlich der Zusammensetzung der erwünschten Ziele. Während die eine Gruppe der Einsatzstellen, eine Möglichkeit für die Durchführung von Freiwilligendiensten anbietet, ohne dass ein besonderer Bedarf an Nachwuchsförderung besteht und das Ziel der Gewinnung von zusätzlichem Arbeitskräftepotenzial bei günstiger Kofinanzierung oder kompletter Finanzierung Vorrang hat. Die andere Gruppe der Einsatzstellen scheint in einem höheren Maß ihre soziale Verantwortung umzusetzen, indem sowohl die Ziele der Gewinnung von Arbeitskräftepotenzials mit der Nachwuchsförderung beide gleich stark im Vordergrund stehen. Dies korreliert wiederum mit dem geringeren Zielerreichungsgrad hinsichtlich der Finanzierung von Freiwilligendiensten. Hier sollte überprüft werden, inwiefern sich diese Ziele durch die veränderten Rahmenbedingungen nach der Gesetzesnovellierung verschieben und welche Wirkungen das auf Freiwilligendienste im Bereich der Einsatzbereiche hat. Einerseits kann sich eine bessere Umsetzung der intendierten Arbeitsplatzneutralität ergeben, indem so genannte Mitnahmeeffekte aufgrund gut ausgestatteter Finanzierungen durch Freiwilligendienste zukünftig stärker unterbunden werden. Allerdings kann sich die Flexibilisierung der Einsatzbereiche verringern, wenn die Einsatzstellen und Träger mit den finanziellen und auch mit den personellen Anforderungen überlastet sind [vgl. ExInt Slüter: 4]. Auf der anderen Seite kann sich mit steigendem Bedarf an Arbeitskräftepotenzial einer tolerablen Finanzierung von

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

Freiwilligendiensten durchaus einen anderer Mitnahmeeffekt hinsichtlich der Arbeitsmarkt-relevanz eintreten. Inwiefern sich die dargestellten Wirkmechanismen bedingen oder auch gegenseitig ausschließen, bleibt zukünftig zu beobachten. Und würde ein interessantes Abbild der momentan laufenden Flexibilisierung innerhalb der Einsatzbereiche und Aufgabenfelder geben.

Die nachhaltigen Wirkungen auf Einsatzstellenebene wären als ein etabliertes Qualitätsmanagement für Freiwilligendiensten, die bereits angesprochene Corporate Social Responsibility, die Stabilisierung der Einrichtung und eine gefestigte Marktposition sein. Hinweise darauf, dass mehrere von diesen nachhaltigen Wirkungen zu beobachten sind, gab es in vielen Experteninterviews [vgl. ExInt Slüter: 6, ExInt Einsatzstelle: 2] und werden auf der anderen Seite in vielen Fachartikeln beschrieben [vgl. Otto et al. 2000, Finis-Siegler 2001, Pott 2003].

Die nicht intendierten Wirkungen als Nebeneffekte wurden mit einer passenden Geschäftsphase im Sinne einer fraglichen Gemeinnützigkeit beschrieben. Die schon genannte Arbeitsmarktrelevanz wird im Sinne gefestigten Marktposition auch von der Erweiterung der Geschäftsfelder der Einrichtung, der Differenzierung der verschiedenen Mitarbeitergruppen und einer günstigeren Kostenstruktur unterstützt. Besonders im Bereich des FSJ kann als Nebeneffekt der Einfluss auf die Berufspolitik gelten, hier würden Befragungen zur Quote der FSJler in und die indirekten Auswirkungen auf curriculare Entsprechungen in bestimmten Berufsausbildungen (Alten- und Krankenpfleger, Sozialassistenten etc.) sicher interessanten Aufschluss geben. Als besonderer Nebeneffekt der nicht intendierten Wirkungen soll an dieser Stelle bei in der Einrichtung vorhandenen Ehrenamtlichen auf das Phänomen des Phasing³⁶ hingewiesen werden [vgl. Kramer et al. 2000: 70 ff., Infratest 2005: Anhang]. An dieser Stelle könnte man in ehrenamtlichen Aufgabenbereichen bei der Betreuung von Freiwilligen den Effekt beobachten, dass die Einrichtung mithilfe der ehrenamtlichen Kräfte ebenfalls stabilisiert wird. Um diese Stabilisierung langfristig und nachhaltig zu gewährleisten, könnten Wechselsituationen von ehemaligen Angestellten, eventuell sogar fachlichen Anleitern für Freiwilligen in eine ehrenamtliche Tätigkeit zur Überbrückung und die Wiedereinstellung der Ehrenamtlichen in andere Beschäftigungsverhältnisse zum selben Zweck der Mentorenfunktion oder fachlichen Anleitung von Freiwilligen eintreten. Wichtige Hinweise auf die nicht intendierten Wirkungen zeigten sich im Interview mit der Einsatzstelle, dass die häufig vermuteten Ziele Verbesserung des Klimas und Anbindung von neuen Kundengruppen als eher unwahrscheinlich geschrieben wurden [vgl. ExInt Einsatzstelle: 9].

Die gegenläufigen Wirkungen als sogenannte Negativwirkungen könnten in einer Feigenblattfunktion sowohl der Qualitätsmanagements und der Gemeinnützigkeit identifiziert werden. Sofern sich die Zertifizierung vom Freiwilligendienst-Management³⁷ als ein Nebeneffekt verändert zu einem nicht umgesetzten Qualitätsmanagement, wobei nur ein Zertifikat für die Rekrutierung von Freiwilligen als Arbeitskräftepotenzial gewonnen wurde. Ebenso kann sich die Gemeinnützigkeit als passende Geschäftsphase, um an günstige Arbeitskräfte zu gelangen (Freiwillige neben anderen Mitarbeitergruppen). In beiden Fällen würde hier diese Feigenblattfunktion identifiziert werden. Die Negativwirkungen hinsichtlich der anderen Faktoren könnten die Fehlbesetzung sowohl bei den Ehrenamtlichen oder dem Personal für fachliche Anleitung sein. Dies kann zur vorher beschriebenen Deregulierung von Sozialer Arbeit führen. Und diese Negativwirkungen hätten unter anderem zur Folge, dass durch ein

³⁶ Damit wird das Phänomen des Wechsels von Haupt- und Ehrenamtlichkeit beschrieben, um Kompetenzverluste zu verhindern und die Stabilität der Einrichtung zu unterstützen. Dies ist besonders häufig im NPO-Sektor und in Zusammenhang mit Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit anzutreffen.

³⁷ Der Begriff des Freiwilligen-Managements hat sich inzwischen als Form der Weiterbildung sowohl von Fachkräften und Ehrenamtlichen fest im Rahmen von Bildungsangeboten mit entsprechenden Abschlüssen wie z.B. Freiwilligen-Koordinator etabliert [vgl. Biedermann 2000] und begegnet damit den gestiegenen Anforderungen der Einsatzstellen im Dritten Sektor [vgl. Otto et al. 2000].

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

unscharfes Einrichtungsprofil Wettbewerbsnachteile eintreten können. Eine sehr unwahrscheinliche Negativwirkung wäre der Konkurs wegen der finanziellen Belastungen durch Freiwilligendienste.

Die Veränderungen bei den Zivildienststellen, besonders im Bereich des freiwilligen sozialen Jahres, aber auch in anderen Bereichen, sollten zukünftig wirkungsorientiert beobachtet werden. In der Fachliteratur werden vereinzelt interessante Hinweise auf die mannigfaltigen Wechselwirkungen des Dritten Sektors mit dem Arbeitsmarkt beschrieben, die Hinweise auf zukünftige Entwicklungen geben [vgl. Anheier 2000, Priller/Zimmermann 2001, Enquetekommission 2002, Liebig/Karla 2003]. Ebenso werden seit geraumer Zeit in der politischen Debatte sowohl der Bedarf an Ersatzkräften thematisiert [vgl. Beher et al. 2002: 204 f.] als auch die Chancen der Konversion des Zivildienstes durch die Freiwilligendienste diskutiert [vgl. Bross 2004]. Aufgrund des nicht unerheblichen Arbeitskräftepotenzials scheinen sich Veränderungen hinsichtlich des Einsatzes von Freiwilligen abzuzeichnen [vgl. Bartjes 2000: 263 ff., Brückers 2004 und 2005].

Allerdings ist an dieser Stelle noch nicht zu bestimmen, inwiefern die Einsatzstellen hier schon eine Konversion des Zivildienstes für bestimmte entsprechende Bereiche faktisch umsetzen. Auf der einen Seite ist zu vermuten, dass durch die bestehende kostengünstige Förderung der § 14c-Stellen von anerkannten Zivildienstleistenden, die einen Freiwilligendienst ableisten, diese Impulse bereits stark aufgenommen werden. Darauf deuten die erhöhten Zahlen bei männlichen Freiwilligen nach der Gesetzesnovelle hin. Inwiefern die Einsatzstellen auf die inhaltliche Flexibilisierung der Freiwilligendienste reagieren oder vorrangig die eigene Zielsetzung der Gewinnung des Arbeitskräftepotenzials aufgrund der günstigen Finanzierungsstruktur umsetzen, kann nicht deutlich unterschieden werden. Vermutlich verbergen sich dahinter auch unterschiedliche Zielsetzungen von Einsatzstellen und Gesellschaft, die sich bei einem gesicherten Qualitätsniveau durchaus positiv ergänzen können. Im Rahmen des Interviews mit den Trägern gab es Anzeichen, dass der Dritte Sektor auf diese günstigen Veränderungen reagiert [vgl. ExInt Slüter: 2]. Wie sich bei Wegfall der Wehrpflicht und der damit verbundenen wegfallenden Zivildienststellen diese Konstellationen wieder auflösen oder nachhaltig zurückbleiben, wird die Zukunft zeigen.

In Zusammenhang mit den neuen Modellen von Freiwilligendiensten, im Besonderen das Modellvorhaben „Generationsübergreifender Freiwilligendienste“, sollte beobachtet werden, inwiefern der Bedarf der Einsatzstellen an arbeitsfähigem Personal durch andere Zielgruppen ausreichend gedeckt wird. Es ist fraglich, ob stärker differierende Zielgruppen wie zum Beispiel Langzeitarbeitslose über 50, Mütter mit Kleinkindern, jüngere oder benachteiligte Jugendliche dieselben Aufgaben erfüllen können, wie das speziellere Segment von Freiwilligen innerhalb der gesetzlich geregelten Diensten. Innerhalb der Fachliteratur und auch aus den Interviews lässt sich ablesen, dass bereits die Veränderung des bisher stark eingegrenzten Arbeitskräftepotenzials in den Freiwilligendiensten bereits Irritationen und andere Konstellationen auslöst [vgl. Bross 2004; ExInt Slüter: 2; ExInt Jakob: 2].

**Wirkungen von Freiwilligendiensten.
Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis**

EINSATZSTELLEN		intendierte Wirkungen			nicht intendierte Wirkungen	
		direkter Wirkmechanismus		indirekter WM	gegenläufiger WM	
INPUT	TP	OUTPUT	OUTCOME	IMPACT	Nebeneffekte	Negativwirkung
Leitbild	täglicher Volleinsatz des Freiwilligen	Mindeststandards	Qualitätssicherung	Qualitätsmanagement	Zertifizierung	„Feigenblattfunktion“
Arbeitskräftebedarf		Dienstverhältnis mit Ernstcharakter	Entlastung des Personals, refinanzierbare Teilleistung	Stabilisierung der Einrichtung	gefestigte Marktposition, Arbeitsmarktrelevanz	Fehlbesetzung, Deregulierung von Sozialer Arbeit, unscharfes Einrichtungsprofil
zusätzliche Tätigkeitsfelder		zusätzliche Tätigkeit	Arbeitsplatzneutralität		Erweiterung der Geschäftsfelder	
attraktive Einsatzbereiche		attraktive Tätigkeit	Zufluss gut einsetzbarer Freiwilliger			
passende Tätigkeiten		spezifische Lernsituation ³⁸	effektiver Einsatz		Differenzierung der Statusgruppen	
Personal für fachliche Anleitung			Nachwuchsförderung	Einfluss auf die Berufspolitik		
berufspolitisches Interesse		Zeit/Mentoring ⁴⁰	Öffnung zum Umfeld		Phasing ⁴¹	
Ehrenamtliche		gemeinnützige Tätigkeit	Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements	passende Geschäftsphase		„Feigenblattfunktion“
Gemeinnützigkeit		Zahlungen für FWD	Kofinanzierung der FWD		günstige Kostenstruktur	
finanzielle Ressourcen						

³⁸ Diese ist in der Wirkmatrix der Freiwilligen durch fast alle Output-Faktoren aufgeschlüsselt.

³⁹ CSR umfasst als Begriff die wahrgenommene soziale Verantwortung von Unternehmen, meist im näheren lokalen Umfeld, häufig aber auch im nationalen Wirtschaftskreis.

⁴⁰ Hiermit wird die Begleitung der Freiwilligen zusätzliche oder anstelle der pädagogischen Begleiter der Träger beschrieben (hauptsächlich verankert in den nicht gesetzlich geregelten Diensten, entstammt gedanklich dem Manifest der Robert Bosch Stiftung [vgl. Guggenberger 2000]). Diese Form wurde teilweise im Modellprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ aufgenommen. Es gilt als besonders geeignete Form des intergenerationalen Austauschs.

⁴¹ siehe Fußnote 36

5.4. Wirkungen in den Trägerorganisationen

Das Input auf Trägerebene besteht aus dem gesetzgeberischen (bei gesetzlich geregelten Diensten) oder dem gesellschaftlichen Auftrag (bei nicht gesetzlich geregelten Diensten), der Finanzierung, dem Personal, dem Management (Arbeitskreise und Verbände auf Landes- und Bundesebene), der Infrastruktur (vorhandene Einsatzstellen) und dem Freiwilligen-Potenzial selbst. Ein Spezifikum bei Auslandsdiensten oder Incomings ist die entsprechende Infrastruktur im Ausland oder für ausländische Freiwillige.

Der Prozess wird auf Trägerebene mit dem Angebot oder der Durchführung (im Sinne von administrativer Verwaltung und pädagogischer Begleitung) von Freiwilligendiensten beschrieben.

Als Output dieses Prozesses kann die Gestaltung und Kontrolle der Dienste angesehen werden, des Weiteren der ausgezahlte „Unterhalt“ an die Freiwilligen sowie die Finanzierung der pädagogischen Begleitung, die Bildungsseminare, die Kontaktpflege, das Wissen, das Platzangebot und die Lobby (bei Auslandsdiensten das Platzangebot im Ausland und das entsprechende Wissen um die auslandsspezifischen Rahmenbedingungen).

Sowohl in der Literatur als auch bei den Experteninterviews wurden folgende Ziele innerhalb der Outcome-Kategorie dargestellt: Freiwilligendienste als jugendpolitische Maßnahme, die administrative Verwaltung und die Erprobung neuer Finanzierungsmodelle, die Bildungsarbeit, zunehmend mehr die Flexibilisierung des Konzeptes von Freiwilligendiensten (bei Auslandsdiensten und Incomings der internationale Jugendaustausch).

Als nachhaltige Wirkungen im Sinne eines Impact können für die Trägerebene der jugendpolitische Erfolg sowie die nachhaltige Stärkung des Gemeinwohls genannt werden, ebenso die makro- und mikropolitische Steuerung hinsichtlich der Ziele aus der Gesetzesnovellierung. (Für Auslandsdiensten und Incomings kann der Beitrag zur Europäisierung oder Globalisierung gesehen werden.)

Als nicht intendierten Wirkungen werden folgende Nebeneffekte genannt: das Absenken der Jugendarbeitslosigkeit, die Refinanzierung des Sozialversicherungssystems im Rahmen der gezahlten Beiträge, die Differenzierung der Berufsgruppen innerhalb der Trägerorganisation, der Selbsterhalt und die sozialpolitischen Einflüsse. Ein Nebeneffekt von Auslandsdiensten und Incomings besteht in dem Angebot von geförderten Sprachreisen und Auslandsaufenthalte [vgl. ExInt Fischer: 7; ExInt Jax: 1].

Als ein gegenläufiger Wirkmechanismus und so genannte Negativwirkung würde der Arbeitskräftemangel bei Jugendlichen gelten [vgl. Rede Schmidt 2005], die Finanzierung von Ehrenamt und verdeckter Erwerbsarbeit [vgl. ExInt Erb: 8; ExInt Jakob: 7; ExInt Fischer: 8; ExInt Jax: 7], das Leisten von trägerunspezifischer Arbeit (arbeitsmarkt- und jugendpolitische Verschiebung zwischen den etablierten freien Trägern solcher Dienstleistungssegmente). Ebenfalls gilt die Auflösung des Konzeptes von Freiwilligendiensten einhergehend mit der Verdrängung der primären Zielgruppen als Negativwirkung [vgl. ExInt Fischer: 9]. Befürchtungen dazu bestehen einerseits zur unangemessenen Konversion des Zivildienstes, hinsichtlich der neueren Modellprogramme. Im Rahmen von Auslandsdiensten und Incomings könnte eine Negativwirkung in einer verdeckten Arbeitskräftemigration (Billiglohnländer) mit der Deregulierung noch vorhandener Marktsegmente sein.

Innerhalb des Interviews mit dem Sprecher des Bundesarbeitskreises FSJ stellte sich sowohl ein großer Bedarf als auch des Handikap der fehlenden Förderung für Wirkungsforschung dar. Der Bedarf wurde u. a. mit den notwendigen Argumenten für die politische Lobbyarbeit der Trägerverbände hinsichtlich der Steuerung im Sinne der Gesetzesnovellierung für Jugendfreiwilligendienste genannt. An dieser Stelle wurden die Schwierigkeiten, die sich im

Wirkungen von Freiwilligendiensten. Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

Zusammenhang mit dem Regierungswechsel und der Stagnation auf Bundesebene (noch nicht veröffentlichte Evaluation der klassischen Freiwilligendienste) ergeben, angesprochen [vgl. ExInt Slüter: 2]. Dieser Bedarf an politischen Steuerungsargumenten ergibt sich besonders stark durch die aktive Mitarbeit an der quantitativen Erweiterung der Zielgruppen. Wie im Antrag der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90 / GRÜNE soll die prognostiziert Erweiterung der Freiwilligendienstplätze innerhalb des freiwilligen sozialen Jahres auf 30.000 Plätze zeitnah umgesetzt werden [vgl. Fraktionsantrag 2005]. Durch die erfolgreiche Lobbyarbeit und Steuerung der Träger hinsichtlich der Erweiterung der Einsatzstellen sowie der Aufgabenbereiche innerhalb der vorhandenen Einsatzstellen ist momentan bereits insgesamt rund 25.000 Dienstplätze aufgestockt worden. Darüber hinaus besteht durch die offensichtlich erfolgreich verlaufene Akquise von Einsatzstellen und Freiwilligen ein hoher Bedarf, diese Plätze auch tatsächlich mithilfe der entsprechenden finanziellen Förderung auf die forcierten 30.000 zu erhöhen [vgl. ExInt Slüter: 6]. Positiv anzumerken ist hier ebenfalls, dass mit der Sympathiekampagne: „Jugendfreiwilligendienste Hautnah!“ verstärkte Lobbyarbeit durch-geführt [vgl. Sympathiekampagne 2005] und damit der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur weiteren praktischen Umsetzung verholfen wurde [vgl. Beschlussempfehlung 2005]. Was sich in der nächsten Legislaturperiode daraus ergibt, wird sich zeigen. Wie einer der ehemaligen Freiwillige hofft: *„Es ist vielleicht nicht die schlechteste Konstellation [in der Großen Koalition].“* [vgl. ExInt Fischer: 13].

Darüber hinaus wird sowohl von beiden ehemaligen Freiwilligen, als auch von wissenschaftlicher Seite [vgl. ExInt Jakob: 7], von der Seite der Zertifizierungsagentur [vgl. ExInt Erb: 8, 10, 12] mit Bedenken die Aufweichung des Konzeptes von Jugendfreiwilligendiensten durch das Modellprogramm „Generationsübergreifender Freiwilligendienste“ beobachtet. Obwohl alle Befragten der Idee einer Flexibilisierung auf andere Zielgruppen grundsätzlich positiv gegenüberstehen, zeichnet sich Besorgnis über die Veränderung der geregelten Konzeption von Jugendfreiwilligendiensten ab. Diese Aufweichung (besonders hinsichtlich der Teilzeittätigkeit) legt den Verdacht nahe, dass es sich eher um eine Ehrenamts-Förderung auf Kosten der benötigten Förderung für die Ausweitung der Jugendfreiwilligendienste handelt. Wie auf der Jubiläumsveranstaltung zum 40-jährigen Jubiläum des FSJ und 10-jährigen Bestehen des FÖJ von Professor Rauschenbach festgestellt wurde, *„bedürfen die Jugendfreiwilligendienste aufgrund der hohen ungedeckten Nachfrage bei den Jugendlichen selbst keiner Erweiterung um zusätzliche Zielgruppen“* [Rauschenbach in Fachtagung 2004: 43]. Insofern wäre es wichtig, die indirekten Wirkmechanismen hinsichtlich der von Prof. Jakob erforschten Biografisierung des Ehrenamtes [vgl. Jakob 1993: 280 ff.] auf die Übertragbarkeit auf andere Zielgruppen zu überprüfen.

Weiterhin stellt sich vermutlich in den nächsten Jahren die politische Aufgabe an die Träger als Lobby der Jugendfreiwilligendienste, inwiefern und zu welchen Konditionen Freiwilligendienstplätze in Zivildienstplätze konvertiert werden sollten. Die starke Zunahme des Anteils der männlichen Bewerber, die vermutlich auch durch die Auswahlverfahren der Trägerorganisationen gesteuert werden, lassen auf eine ebenso positive biografische Passung hoffen. Wie im Interview mit dem Sprecher des BAK FSJ ausgedrückt wurde: *„Wir haben immer gesagt, dass Freiwilligendienste kein Mädchenprogramm sind. [...] Wenn Übergänge geschaffen werden, steigen die Zahlen bei den Männern [...]“* [ExInt Slüter: 2]. Es scheinen sich hier sinnvolle Übergangseffekte der zukünftig wegfallenden Zivildienststellen zu entwickeln. Inwiefern diese Übergangseffekte verstärkt durch die Anpassung der Einsatzbereiche und Aufgabenfelder werden können, stellt sich als eine von vielen kurzfristigen Aufgaben der Träger in Zusammenarbeit mit den Einsatzstellen dar [vgl. ExInt Jakob: 2 f.].

Wirkungen von Freiwilligendiensten.
Ein Beitrag zur Qualifizierung der Praxis

TRÄGER		intendierte Wirkungen			nicht intendierte Wirkungen		
		direkter Wirkmechanismus			indirekter WM	gegenläufiger WM	
INPUT	TP	OUTPUT	OUTCOME	IMPACT	Nebeneffekte	Negativwirkung	
gesetzgeb. / gesellsch. Auftrag ⁴²	Angebot und Durchführung von Freiwilligendiensten	Gestaltung & Kontrolle ⁴³	jugendpolitische Maßnahme	nachhaltige Stärkung des Gemeinwohls	Absenken der Jugendarbeitslosigkeit	Arbeitskräftemangel bei Jugendlichen	
Finanzierung ⁴⁴		„Unterhalt“ an FW Finanzierung der pädagog. Begl.	administrative Ver- waltung, Erprobung neuer Finanzmodelle		Refinanzierung des SV-Systems	Finanzierung von Ehrenamt & verdeckter Erwerbsarbeit	
Personal ⁴⁵		Bildungsseminare Kontaktpflege ⁴⁶	Bildungsarbeit	jugendpolitischer Erfolg	Differenzierung der Berufsgruppen	Leisten unspezifischer Arbeit	
Management ⁴⁷		Wissen ⁴⁸	Flexibilisierung des Konzeptes von FWD ⁴⁹	makro- und mikropolitische Steuerung	Selbsterhalt	Auflösen des Konzeptes von FWD, Verdrängung der primären Zielgruppen ⁵⁰	
Infrastruktur ⁵¹		Platzangebot			sozialstaatliche Einflüsse		
FW-Potenzial ⁵²		Lobby					
Spezifika bei			Auslandsdiensten und Incomings				

⁴² FSJGÄndG (Gesetz zur Förderung des freiwilligen sozialen Jahres, Förderungsänderungsgesetz) vom Mai 2002

⁴³ Einhaltung der Mindeststandards in der Qualitätssicherung, Gebot der Arbeitsmarktneutralität, Flexibilisierung entsprechend der Gesetzesnovelle etc.

⁴⁴ Mittel aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes, Zuschüssen des Bundesamtes für Zivildienst etc.

⁴⁵ vorrangig pädagogisches Personal und Verwaltungsfachkräfte

⁴⁶ zu den Einsatzstellen und einzelnen Freiwilligen während des Dienstes

⁴⁷ mehrere Arbeitskreise und Verbände auf Bundes- und Landesebene, bundeszentrale Zuständigkeit

⁴⁸ Erfahrungswissen, wissenschaftliche Untersuchungen und interne Papiere

⁴⁹ Freiwilligendienst

⁵⁰ entsprechend eruiertem Freiwilligen-Profil (vgl. IES 1989, Rahrach et al. 1998 und Eberhard 2002) korrespondierend zu den realen Bewerbermengenverhältnissen

⁵¹ Netzwerk von verschiedenen Einsatzstellen und individuelles Potenzial an Bewerbern

⁵² in 2005 ca. 25.000 Plätze in den gesetzlich geregelten Inlandsdiensten [vgl. ExInt Slüter: 7], der geschätzte Bedarf variiert stark zwischen 25.000 bis 50.000 Plätzen

6. Entwicklung eines Qualitätsstandards

Die Entwicklung eines Qualitätsstandards „Ergebnisqualität“ wurde von allen Experten begrüßt und für notwendig befunden. Allerdings wurde ebenso darauf hingewiesen, dass diese Ergebnisqualität sicher hinsichtlich der erforschten Wirkungen sein soll, wie auch praktikabel sein muss. In dieser Hinsicht kann man hier nur Frau Prof. Jakob zitieren: „Da müsste man [...] *qualitativ-rekonstruktiv vorgehen, die Jugendlichen über ein Jahr begleiten, man müsste in die Einsatzstellen gehen – da müsste man sich ein kluges Forschungsdesign ausdenken.*“ [ExInt Jakob: 2]. In diesem Zusammenhang zeigt sich, dass die Entwicklung eines Qualitätsstandards „Ergebnisqualität“ aus den drei Outcome-Kategorien der verschiedenen Anspruchsgruppen (Freiwillige, Einsatzstelle, Träger) abgeleitet werden sollte.

Dazu bedarf es auf der einen Seite gründlicher Forschungen nach den intendierten und nicht intendierten Wirkungen für die jeweilige Anspruchsgruppe. Bei allen Anspruchsgruppen müssen sowohl die verschiedenen Dienstformen, die verschiedenen Zielgruppen der Freiwilligen, die verschiedenen Gruppen der Einsatzstellen (sozialer, ökologischer, kultureller und denkmalpflegerischer Bereich etc.) sowie die verschiedenen Formen der Trägerorganisationen (Bundes- und Landesebene, konfessionelle und nicht konfessionelle Träger, unterschiedliche Größen und Potenziale) beachtet werden. Insofern ist für einen praktikablen Qualitätsstandard „Ergebnisqualität“ einerseits eine gründliche Forschung notwendig, andererseits ein praxisorientiertes, sicher und leicht anwendbares Instrument zu entwickeln. Die genaue Erläuterung folgt im nächsten Kapitel.

Bei den Recherchen zu vorhandenen Vergleichsanalysen wurde ein durchaus nützliches Rahmenkonzept für die so genannte Austauschforschung [vgl. Thomas 1985] entdeckt. Diese Austauschforschung bezieht sich auf die Langzeitwirkungen innerhalb des Studienaustauschs bei Austauschstudenten. Im Jahr 2005 wurde von Prof. Thomas mit einem Team der Universität Freiburg eine Studie zu Langzeitwirkungen beim interkulturellen Jugendaustausch durchgeführt, die durchaus praktikable und nachvollziehbare Wirkungszusammenhänge zeigte. Wie im Kapitel 5.2. bereits angedeutet wurde, sollte man durchaus überlegen, inwiefern das soziale Lernen bei Inlandsdiensten nicht auch aufgrund der signifikant anderen Situation für die Jugendlichen einem intrakulturellen Lernen gleichkommt. Würde man die Rahmenkonzeption dieser Austauschforschung auf die Forschungsbedürfnisse dieses intrakulturellen Lernens adaptieren, könnte man den allzu umfassenden Begriff des sozialen Lernens in Inlandsdiensten eventuell besser beschreiben. Mehrere Studien könnten als Basis dazu aufgearbeitet werden [Jakob 1993, Nadi 1996, Mundorf 2000, Krettenauer 2003, Vondrasek 2003, Bühlmann 2004].

Im Rahmen der Austauschforschung wurde durchaus der interdisziplinäre Ansatz einer solchen Betrachtung deutlich. Das Rahmenkonzept von Thomas bediente sich der interdisziplinären Forschungsansätze aus den psychologischen Handlungstheorien, im speziellen der kognitiven Verhaltenstheorien, dem ökologischen Ansatz (Personen-Umwelt-Bezug) und der soziologischen Handlungstheorien. Diese verschiedenen Theorieansätze bilden nach der Meinung von Thomas Gemeinsamkeiten, indem es den „*zentrale[n] Forschungsgegenstand dieser Theorien aktiv mit der Erreichung von gesetzten Zielen und der Gestaltung der eigenen Lebensumwelt beschäftigten Individuum*“ [vgl. Thomas 1985: 213] zum Gegenstand hat.

Als zentrale Bestimmungsmerkmale eines solchen handlungstheoretischen Rahmenkonzeptes wird abgeleitet, dass die interkulturelle Begegnung und der interkulturelle Austausch sich in der Form des interkulturellen Handelns vollziehen. Dieses interkulturelle Handeln wird als ein intentionales, sinnhaftes, zielgerichtetes, erwartungsgesteuertes und motiviertes Verhalten in kulturellen Überschneidungssituationen verstanden. Durch die

interkulturellen Begegnungen bzw. das interkulturelle Handeln werden für die beteiligten Personen eine neue Alltagswelt und neue Thematiken geschaffen, zu deren Erfassung und Bewältigung die gewohnten Alltagstheorien nicht ausreichen. Dieses interkulturelle Handeln vollzieht sich als ein Prozess im Beziehungsgeflecht von objektiv gegebenen Handlungsmöglichkeiten (Umweltgegebenheiten), subjektiven Umweltinterpretationen und Neuinterpretationen (Bewertungen, Attributsmuster usw.) handlungsrelevanter Objekte und Situationen, die im interkulturellen Prozess kommunikativen Handelns gewonnen worden [vgl. ebd.: 212 ff.].

Des Weiteren wird davon ausgegangen, dass die Bedeutung und Funktion personenspezifischer und umweltspezifischer Handlungs determinanten zur Verwirklichung gesetzter Ziele in interkulturellen Handlungsprozessen unterliegen den phasenspezifischen Veränderungen. Das interkulturelle Handeln verläuft umso effektiver, je intensiver die kulturvergleichende Reflexion (Reflexion eigenkultureller Selbstverständlichkeiten auf dem Hintergrund fremdkultureller Besonderheiten) und kommunikatives Handeln vollzogen werden [vgl. ebd.: 215].

Aus diesen theoretischen Grundlagen leitet Thomas wichtige mythologische Forderungen ab, diese entsprechenden weitestgehend den bereits umgesetzten methodologischen Forderungen in der Evaluation von Freiwilligendiensten – die Konzentration auf die im interkulturellen Kontext handelnde Personen als Zentrum der Aktivität. Die Erforschung interkulturellen Handelns bedarf einer prozessorientierten und nicht ausschließlich am isolierten Einzelergebnis orientierten Forschungsstrategie, welche die Vorteile von Längsschnitt- und Querschnittanalysen miteinander verbindet. Die quantitative und qualitative Erfassung von Veränderungen im interkulturellen Handlungsvollzug (Veränderungsmessung) ist der Quantifizierung von Einzelergebnissen vorzuziehen. Mikroanalytische Einzelfallstudien, durchgeführt an typischen interkulturellen Handlungsverläufen erbringen Erkenntnisse, die durch Studien an oft unkontrollierten Zufallstichproben mit einer quantitativen Nivellierung des Einzelbefundes (z.B. durch Mittelwertvergleiche) nicht zu gewinnen sind. Bei der handlungsanalytischen Fundierung von interkulturellen Austauschvorgängen ist das Erheben vieler Variablen an wenigen Personen unter Umständen erkenntnisreicher als die Erfassung weniger Variablen an großen Personenstichproben. Aus der vergleichenden Analyse extrem verlaufender interkultureller Handlungsprozesse (Extremfallbetrachtung) lassen sich oft fundiertere Einsichten in komplexe Beziehungsstrukturen gewinnen als durch die Analyse durchschnittlicher, so genannter normaler Verlaufsprozesse [vgl. ebd.: 216].

Für die Forschung in Freiwilligendiensten sollte zu den Empfehlungen der Austauschforschung hinzugenommen werden: die Erfassung der Wechselwirkungsprozesse zwischen personenspezifischen Faktoren (Kognition, Motive, emotionale Befindlichkeit, Denk- und Verhaltensgewohnheiten, kulturelle Prägung etc.) und umweltspezifischer Faktoren (psychische, geographische, ökologische, soziale, gesellschaftliche und kulturelle Umwelteinflüsse) [vgl. ebd.].

Würde die Austauschforschung für das interkulturelle Lernen von Austauschstudenten zukünftig auf ähnliche Aspekte hinsichtlich des interkulturellen Lernens im Rahmen von Freiwilligendiensten erweitert werden, könnte die soziale Lernerfahrung vermutlich besser erfasst werden. Als Beispiel der ähnlich gelagerten Anforderungen an die Jugendlichen sei hier angemerkt, dass ein Freiwilligendienst in der Großstadt München in einer katholischen Einsatzstelle für eine sechzehnjährige, atheistische Hauptschülerin eines mecklenburgischen Dorfes durchaus eine größere Herausforderung darstellen kann als der Dienst eines neunzehnjährigen Berliner Abiturienten in einem New Yorker College-Projekt für Alumnis. An diesem Beispiel wird deutlich, dass die intra- und interkulturellen Anforderungen von Freiwilligendiensten weit über die erweiterte Sprachkompetenz hinausgehen [vgl. ExIn Fischer: 2]. Auf der anderen Seite zeigt sich auch, dass aufgrund dieser spezifischen

biografischen Phase im Übergang von der Schule zur Berufsausbildungen wesentlich komplexere Lernerfahrungen stattfinden, die sich durch Auslandsaufenthalte verstärken können. Allerdings können auch Inlandsdienste größere Anforderungen an das Einzelindividuum stellen als in eine ähnlichen Intra-kultur, in der sich „nur“ die Landessprache unterscheidet, zu wechseln. Insofern zeichnet sich ab, dass in Ergänzung verschiedener Wissenschaftsdisziplinen die komplexe Lernsituation in Freiwilligendiensten allgemein erforscht werden sollten.

Sofern die wichtigsten Wirkungszusammenhänge bezüglich der Lernerfahrungen auf Freiwilligenebene erfasst sind, sollten die verschiedenen Wechselwirkungen in unterschiedlichen Dienstformen untersucht werden. Anhand der Entsprechungen zwischen verschiedenen Zielgruppen und verschiedenen Dienstformen können die passenden Einsatzstellen entsprechend der unterschiedlichen Einsatzfelder betrachtet werden.

In dieser Stufe sollte sich herausstellen, dass parallel zu einer gründlichen Analyse der verschiedenen Einsatzstellengruppen ein spezifisches Passungsverhältnis beobachtet werden kann. Es ist davon auszugehen, dass dieses Passungsverhältnis aufgrund der sozialen Kompetenz der pädagogischen Betreuer in den Trägern bereits in den Bewerbungsgesprächen und im Auswahlverfahren auf Trägerebene stattfindet. In den Fällen, in denen Freiwillige sich für bestimmte Einsatzstellen nur noch formal bei der entsprechenden Trägerorganisation bewerben, ist dieses Passungsverhältnis ebenfalls anzunehmen. Obwohl an dieser Stelle beobachtet werden sollte, inwiefern die Freiwilligen diese Einrichtung wirklich wahrgenommen und ausgewählt haben oder ob sie nur als bestmögliche Variante für andere Motivationen (Verbleib am Wohnort, in der peer-group etc.) gilt.

Wenn dieses Passungsverhältnis zwischen den Bedürfnisse der verschiedenen Freiwilligengruppen und den Bedürfnissen der verschiedenen Einsatzstellengruppen betrachtet wurde, sollte auf die Ebene der Trägerorganisationen abgehoben werden. Aus diesem Passungsverhältnis könnten Handlungsleitlinien für die Bewerbungs- und Auswahlverfahren bei den Trägerorganisationen abgeleitet werden. Darüber hinaus sollten die Anforderungen an die Trägerorganisationen hinsichtlich der Gesetzesnovellierung (Flexibilisierung von Einsatzbereichen, Aufgabefeldern und Zielgruppen) mit dem erforschten Passungsverhältnis abgeglichen werden. Insofern dies möglich ist, könnte eine wirkungsorientierte Steuerung von neu zu eröffnenden Einsatzbereichen und Aufgabefeldern durch die Träger erfolgen, die den entsprechenden Bedürfnissen der verschiedenen Freiwilligengruppen entgegenkommen und die Nachfrage stabil halten oder sogar weiter erhöhen. Auf der anderen Seite wären die Träger in der Lage, entsprechend der verschiedenen Freiwilligengruppen die Einsatzstellengruppen je nach Belastbarkeit und Profil (höherer Betreuungsaufwand für jüngere Freiwillige, spezifische berufliche Orientierung etc.) auszuwählen.

Sollte ein Wirkungszusammenhang auch auf dieser Ebene möglich sein, wären die Trägerorganisationen in der Lage, die sinnvolle Konversion von Zivildienstbereichen für zusätzliche Freiwilligendienstplätze zu identifizieren. Im Abgleich mit den Forschungsergebnissen des Gutachtens ZIVILDIENT UND ARBEITSMARKT könnten gezielt ähnliche Bereiche innerhalb des Zivildienstes für Freiwilligendienste eröffnet werden, wenn die Anforderungen innerhalb der Einsatzstellen bekannt sind [vgl. Beher et al. 2002: 256]. Es ist anzunehmen, dass dieses Wissen vorhanden ist und die praktischen Handlungsabläufe in verschiedenen Trägerorganisationen bereits stattfinden [vgl. ExInt Slüter: 6]. Aufgabe einer zukünftigen Wirkungsforschung wäre hier, diese Mechanismen strukturiert zu abstrahieren, um sie für andere Bereiche darzustellen und die entsprechenden Adaptionen zu empfehlen. Gute Beispiele für solche vorhandenen Fähigkeiten sind die fokussierte Flexibilisierung der Dienstzeiträume für Abbrecher und Verlängerer in größeren Trägerorganisationen [vgl. ebd.]. Einerseits zeigt sich an dieser Stelle, dass auch Trägerorganisationen ein gewisses Potenzial

haben müssen, um die gesetzlich intendierten Ziele wirksam umsetzen zu können. Andererseits wäre zu überprüfen, inwiefern ähnliche Trägerstrukturen in Verbänden gleiche Wirkungen erzielen können. Darüber hinaus zeigte sich, dass wiederum auf der Freiwilligenebene dieser Bedarf trotz der Möglichkeiten auf Träger- und Einsatzstellenebene scheinbar nicht abgefragt wird. Auch hier wäre wiederum die Wirkungsforschung angehalten, nach den Ursachen und den Wirkungszusammenhängen zu suchen, um diese Möglichkeiten entweder als unwirksam oder die Verhinderung der Effekte zu identifizieren.

6.1. *Entwicklung von Messinstrumenten*

Zur Entwicklung eines anwendbaren Messinstrumentes ist zu empfehlen, dass in einer neuen Vergleichsanalyse die bereits vorhandenen, häufig sehr gründlichen Studien über Wirkungen bei Freiwilligen und die in Ansätzen vorhandenen Wechselwirkungen zwischen Freiwilligen, Einsatzstellen, Trägern auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede hin untersucht werden. In dieser Vergleichsanalyse sollte im besten Falle eine Struktur erkennbar werden, die mithilfe gezielter Tiefeninterviews in den verschiedenen Anspruchsgruppen die Leerräume ausfüllen würde (Gruppe der jüngere Freiwilligen, regionale Unterschiede, verschiedene Dienstformen, verschiedene Bereiche der Einsatzstellen, unterschiedliche Aufgabenbereiche in den Einsatzstellen, Unterschiede in den Trägerorganisationen). Anhand dieser Vergleichsanalyse und der Tiefeninterviews sollten in einem weiteren Schritt entsprechende Muster für spezifische Befragungen entwickelt werden.

Um in diesen Schritten ein ebenso sicheres wie auch praktikables Messinstrument zu entwickeln, ist vorher die Identifikation des Untersuchungsfeldes sowie -zeitraumes, der Zielgruppen, der beobachtbaren und der messbaren Wirkungen notwendig.

Die **Identifikation des Untersuchungsfeldes** wird voraussichtlich am schwierigsten sein und maßgeblich den **Untersuchungszeitraum** bestimmen. Grundsätzlich wird dieses Feld durch die Rahmen zwischen Freiwilligen, Einsatzstellen und Trägerorganisationen abgesteckt. Zumindest in den Formen des gesetzlich geregelten Freiwilligendienstes sollte dieses Untersuchungsfeld hinsichtlich des Umfanges sicher abgrenzbar sein. Inwiefern die verschiedenen Gruppen einzeln durch Tiefeninterviews untersucht werden, hängt von der Abstrahierbarkeit sowohl der Dienstformen, als auch der Zielgruppen und anderer Variablen ab. Voraussichtlich wird der Zeitraum von einem halben Jahr für die Identifizierung und eine Pretest-Phase ausreichen. Die Phase der einzelnen Tiefeninterviews würde sich je nach Breite des Forschungsteams zwischen ein und zwei Jahren bewegen können.

Der wichtigste Aspekt in der Auswertung dieser Tiefeninterviews für die Vorbereitung der Leitfäden für entsprechende Passungsverhältnisse zwischen Freiwilligen, Einsatzstellen und Trägerorganisationen bedarf voraussichtlich eines intensiven Kommunikationszeitraumes, um mit den verschiedenen Beteiligten der Anspruchsgruppen sozial akzeptierte und praktikable Indikatoren für eine Wirkungsforschung im Rahmen von quantitativen Erhebungen zu entwickeln. Wie stark der Diskussionsbedarf ausgeprägt ist und wie zügig die Einigung auf praxisrelevante Indikatoren stattfinden kann, ist schwer bestimmbar. In Folge der stark ausgeprägten Diskussionsfähigkeit im Rahmen der Gesetzesnovellierung und des großen Bedarfs an der politischen Umsetzung der Gesetzesnovellierung verspricht die Dynamik im Untersuchungsfeld zügige Ergebnisse.

Die **Identifikation der Zielgruppen** sollte wie schon mehrfach angedeutet innerhalb der drei Anspruchsgruppen stattfinden und sich auf die verschiedenen Zielgruppen bei Freiwilligen (Alters-, Bildungs- und soziale Unterschiede) konzentrieren. Bei der Anspruchsgruppe der Einsatzstellen sollten die Zielgruppen hinsichtlich der Einsatzbereiche, der Aufgabenfelder für Freiwilligendienste, des Potenzials (Größe, Refinanzierungsmöglichkeiten, sonstige Ressourcen) und ihrer Einbindung in das soziale Netzwerk identifiziert werden. Die Zielgruppen innerhalb der Trägerorganisationen sollten ebenfalls hinsichtlich ihres Potenzials (Größe, Finanzierung, sonstige Ressourcen) und der bereits vorhandenen Infrastruktur (Einsatzstellen, Freiwilligen-Potenzial) und der unterschiedlichen Dienstformen identifiziert werden.

Bei der **Identifikation der beobachtbaren Wirkungen** wird anhand der vorhandenen Studien und der Erläuterungen aus den Tiefeninterviews identifiziert, welche Wirkungen innerhalb von

Freiwilligendienste auf allen drei Ebenen der Anspruchsgruppen mithilfe einer Anleitung im Rahmen der Fragebögen beobachtet werden können.

Die bereits stattgefunden Befragungen lassen vermuten, dass die verschiedenen Anspruchsgruppen einerseits ein gutes Beobachtungsvermögen an den Tag legen, andererseits durchaus Offenheit zeigen. Im Rahmen der in dieser Arbeit durchgeführten Interviews ist zu vermuten, dass durch die Tiefeninterviews ebenfalls mannigfaltige interessante Aspekte und vielfältige Beobachtungen in Untersuchungsfeld gesammelt werden können. Nicht zuletzt soll an dieser Stelle daran erinnert werden, dass das 40-jährige Bestehen des klassischen FSJ genügend Auseinandersetzung mit dem Konzept des Freiwilligendienstes und im besonderen die gründliche Auseinandersetzung im Rahmen der jüngeren politischen Debatte besondere Möglichkeiten im Vergleich zu anderen jugendpolitischen Maßnahmen eröffneten. Durch die gesetzliche Regelung und Förderung ist das Untersuchungsfeld abgrenzbar sowie die Zielgruppen bestimmbar. In diesem Zusammenhang sollten in die beobachtbaren Wirkungen mithilfe von Tiefeninterviews durchaus erhoben werden können.

Die **Identifikation der messbaren Wirkungen** stellt vermutlich die größte Herausforderung in einem zukünftigen Forschungsvorhaben dar. Schon im Rahmen dieser Arbeit zeigte sich, dass zwar sehr viele Wirkungszusammenhänge beobachtet werden, dass aber auf der einen Seite die intendierten und nicht intendierten Wirkung genau abgegrenzt werden müssen, um vor allem die so genannten externen Faktoren [vgl. Stockmann 2006: 104] sicher bestimmen zu können. Nicht zuletzt das Paradigma der Kausalität wird im Rahmen der messbaren Wirkungen zu lösen sein.

Wie an anderer Stelle schon genannt, sollte hier ein breiter Diskussionsraum eröffnet werden, um die soziale Akzeptanz von gemeinsam entwickelten Indikatoren für Freiwilligendienste zu erlangen. Denn nicht zuletzt würde die Anwendbarkeit jeglicher Messinstrumente an einer fehlenden sozialen Akzeptanz der ausgewählten identifizierten und ausgewählten Indikatoren scheitern, sofern diese nicht den gemeinsamen Erwartungen und Anforderungen der verschiedenen Anspruchsgruppen entsprechen.

Spätestens hier würde sich das Erfordernis von interdisziplinären Forschungsteams zeigen, um die verschiedenen Anforderungen der einzelnen Anspruchsgruppen hinsichtlich der soziologischen, organisationssoziologischen und auch betriebs- sowie volkswirtschaftlichen Betrachtungsweisen aufzunehmen.

Sollte dieser Forschungs- und Kommunikationsprozess reliable, praktikable und akzeptierte Indikatoren für die jeweiligen Kategorien (Input, Output, Outcome und Impact ebenso wie für die Nebeneffekte und Negativwirkungen) hervorbringen, könnte durchaus eine sichere Bestimmung eines Qualitätsstandards „Ergebnisqualität“ hinsichtlich aller drei Anspruchsgruppen erreicht werden.

Da der Bedarf der Praxis sowohl hinsichtlich vertiefender Qualitätssicherung als auch politisch nutzbarer Eckpunkte in kurzer Zeit eintritt, wird im Rahmen dieser Masterarbeit ein Vorschlag zur Identifizierung einzelner Outcomes für ständig zu erweiternden Qualitätsstandard „Ergebnisqualität“ im folgenden Kapitel skizziert.

6.2. Ein exemplarischer Qualitätsstandard „Ergebnisqualität“

Ein exemplarischer Qualitätsstandard „Ergebnisqualität“ sollte aus jeder vorgestellten Matrix der verschiedenen Anspruchsgruppen innerhalb der Kategorie Outcome entwickelt werden.

So könnte die Ergebnisqualität für die **Freiwilligen auf der Individualebene** erkennbar sein an: der Leistungssteigerung, der Sensibilisierung für soziale und/oder Umweltprobleme, einer nachweislichen sozialen und/oder lokalen Bindung, der Stärkung des freiwilligen Engagements, einer nachweislichen Persönlichkeitsentwicklung, der Beschreibung der fachlichen Kompetenzen, einer beschreibbaren beruflichen Orientierung, eventuell der politischen Partizipation der Freiwilligen, dem Grad der Verselbstständigung und einem veränderten Geschlechts- und Rollenverständnis. Bei Auslandsdiensten oder Incomings könnten die veränderte nationale Identität, die erhöhte Sprachkompetenz und die kulturelle Sensibilisierung als Hinweis auf eine erreichte Ergebnisqualität auf Freiwilligenebene gelten.

Die Ergebnisqualität auf der **Ebene der Einsatzstellen** kann durch den Zielerreichungsgrad im Outcome wie folgt identifiziert werden: die Beschreibung der Qualitätssicherungsmaßnahmen, eine beschreibbare Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements der Einsatzstelle im jeweiligen sozialen Netzwerk, einer Öffnung zum Umfeld. Die nachweisliche Entlastung des Personals und die jeweiligen refinanzierbaren Teilleistungen durch die eingesetzten Freiwilligen. Die Beschreibung der Kofinanzierung der jeweiligen Dienstplätze kann den Zielerreichungsgrad im betriebswirtschaftlichen Sinn im Rahmen der Gewinn- und Verlustrechnungen von Einsatzstellen verdeutlichen. Ebenso können der Nachweis des effektiven Einsatzes („nicht bloß so mitlaufen lassen“ [vgl. ExInt Einsatzstelle: 3]) und die Aktualität der Nachwuchsförderung auf die sonstigen Wirkungen in den Einsatzstellen hinweisen. Ebenfalls kann der Zufluss gut einsetzbarer Freiwilliger sowie eine nachweisliche Arbeitsplatzneutralität (ohne die Arbeitsmarktneutralität zu negieren) auf den Grad der Ergebnisqualität von durchgeführten Freiwilligendiensten hinweisen.

Auf der **Ebene der Träger** kann die Ergebnisqualität im Outcome als Zielerreichungsgrad der jugendpolitischen Maßnahme identifiziert werden, indem die jeweils spezifische Ausrichtung im Sinne von allgemeinen Diensten, Benachteiligtenförderung oder auch arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (FSTJ⁵³) beschrieben wird. Die Zielerreichung für Träger lässt sich ebenfalls durch Beschreibung oder Messung der administrativen Verwaltung im Hinblick auf ihre Wirkung sowie die Erprobung neuer Finanzierungsmodelle im Zusammenhang mit der allgemeinen Flexibilisierung seit der Gesetzesnovelle als Hinweis auf die Ergebnisqualität betrachtet. Oberstes Ziel der Träger ist die Gewährleistung der Bildungsarbeit, diese kann ebenfalls mithilfe der Indikatoren zählbarer und qualitativ skalierbarer Bildungsseminare gemessen und auf ihre Zielerreichung hin eingeschätzt werden. Es kann das politisch gesetzte Ziel, die Flexibilisierung des Konzeptes von Freiwilligendiensten entsprechend der Gesetzesnovellierung umzusetzen, anhand der Platzangebote, der erfolgreichen Lobbyarbeit und der angesammelten Wissensbestände innerhalb der Trägerorganisationen überprüft werden. Für beide vorher genannte Ziele kann die Kontaktpflege sowohl bezüglich der Freiwilligen als auch zu den Einsatzstellen und anderen Trägerorganisationen als Indikator für die Zielerreichung der Bildungsarbeit und für die Zielerreichung der Flexibilisierung des Konzeptes von Freiwilligendiensten gewertet werden. Die Zielerreichung von Auslandsdiensten und Incomings kann durch die Bewertung des internationalen Jugendaustausches anhand des Platzangebotes im Ausland oder vorher genannter Output-Leistungen und deren Indikatoren bestimmt werden.

⁵³ Freiwilliges Soziales Trainingsjahr

7. Zusammenfassung

Im Rahmen dieser Abschlussarbeit sollten auf der einen Seite der momentane Bedarf der Praxis an wirkungsorientierten Evaluationen und der zukünftige Bedarf des Systems Freiwilligendienste an einer Wirkungsforschung eruiert werden. Dazu wurden Experten als Vertreter der verschiedenen Anspruchsgruppen (Freiwillige, Einsatzstellen, Träger) und externe Beobachter interviewt, wie sie eine solche Wirkungsforschung hinsichtlich der Relevanz und der Praktikabilität einschätzen. Weiterhin wurde untersucht, welche Zielgruppen diese Wirkungsforschung ins Visier nehmen sollte und wer Interesse an den Forschungsergebnissen entwickeln kann.

Es wurde besonderes Augenmerk auf eine trennscharfe Unterscheidung der Freiwilligendienste einerseits vom Ehrenamt und andererseits von der Erwerbsarbeit gelegt. Des Weiteren wurden in diesem Zusammenhang Meinungen zu den aktuellen Entwicklungen nach der Gesetzesnovellierung, insbesondere zu den Entwicklungen bei neuen Modellen innerhalb der Freiwilligenarbeit eingeholt.

Die Abgrenzung der Freiwilligendienste vom Ehrenamt und der Erwerbsarbeit wurde von fast allen befragten Experten für möglich gehalten und beschrieben, gleichzeitig wurde deutlich, ab wann die Übergänge beginnen. Analog zu den Ergebnissen des Gutachtens ZIVILDienst UND ARBEITSMARKT konnte zu dieser Frage festgestellt werden, dass auch bei Freiwilligendiensten über die Jahrzehnte Arbeitsmarktrelevanz entstanden ist. Im Unterschied zum Zivildienst ist die Berufsrelevanz von Freiwilligendiensten konzeptionell stärker angelegt und in der Praxis offensichtlich auch stärker vorhanden. Trotz allem bleibt zu überlegen, inwiefern die einzelnen Leistungen zur Zielerreichung der beruflichen Orientierung gerade durch diese Arbeitsmarktrelevanz umgesetzt werden. Es zeigte sich in den Interviews, dass sowohl die Freiwilligen selbst als auch die Einsatzstellen und Träger ein hohes Interesse an der bewussten Einbindung in Arbeitsorganisationen zeigen, um den Jugendlichen Einblicke und vorberufliche Kompetenzen (fachlich und sozial) zu ermöglichen. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass die Arbeitsmarktrelevanz von Jugendfreiwilligendiensten eine unterstützende Wirkung für das intendierte Ziel der beruflichen Orientierung hat. Im Zuge der Konversion des Zivildienstes sollte hier nach besonders passenden Segmenten gesucht werden, die diese Wirkung unterstützen. Mithilfe der Interviews war es auch möglich, die Abgrenzung sowohl der Nebeneffekte als auch der Negativwirkungen in Erfahrung zu bringen.

Der momentane Bedarf der Praxis an wirkungsorientierten Evaluationen äußert sich vor allem darin, dass praktikable Instrumente für die möglichst zügige Erforschung der wichtigsten Wirkungszusammenhänge zur Verfügung gestellt werden. Gerade durch die erreichten Erfolge im Hinblick auf die allgemeine Flexibilisierung der Freiwilligendienste [vgl. ExInt Slüter: 6] besteht ein hohes Interesse daran, die eingetretenen Veränderungen nach der Gesetzesnovellierung nachvollziehen zu können. Nicht zuletzt sollen diese nachvollzogenen Veränderungen auch dazu dienen, die ohnehin entwickelte Qualitätssicherung innerhalb der Freiwilligendienste zu erhalten, zu stabilisieren und auszubauen (zusätzliche Einsatzbereiche).

Aufgrund der politischen Debatten bleibt zu überlegen, inwiefern neben den parallel entstehenden neuen Modellen zur Freiwilligenarbeit und einer eventuell wegfallenden Wehrpflicht und damit dem Wegfall des Zivildienstes Alleinstellungsmerkmale von Jugendfreiwilligendiensten identifiziert werden sollten. Es zeichnet sich Bedarf an den Wirkungszusammenhängen zwischen dem etablierten Konzept der klassischen Freiwilligendienste (FSJ und FÖJ) und den Entsprechungen zu dieser biografischen Phase ab. Um Jugendfreiwilligendienste zwischen den verschiedenen Modellen verorten zu können, erscheint es sinnvoll, die intendierten und auch die nicht intendierten Wirkungen zu erkennen, zu benennen und zu steuern.

Da ungebrochen und vermutlich als erfolgreiche Wirkung der Lobbyarbeit die Nachfrage nach Jugendfreiwilligendiensten seit der Jahrtausendwende höher ist als zuvor, sollten die ersten Schritte zu wirkungsorientierten Evaluationen vorrangig praktikabel und nützlich gestaltet werden.

Darüber hinaus zeichnet sich ein genereller Bedarf an einer zukünftigen fundierten und interdisziplinären Wirkungsforschung im Bereich der Freiwilligendienste ab. Hier kann darauf verwiesen werden, dass besonders bei Dienstformen innerhalb der gesetzlichen Regelung und durch die weiterhin erhaltene Bundeszuständigkeit der Träger ein gangbares Feld mit einer hohen Dynamik vorhanden ist. Damit kann das System der Freiwilligendienste grundsätzlich abgegrenzt werden (Adaptionen auf die Bereiche der nicht gesetzlich geregelten Freiwilligendienste erscheinen aufgrund der konzeptionellen Nähe ebenfalls möglich). Durch die Bundeszuständigkeit der Träger liegt es auch nahe, die Wirkungszusammenhänge innerhalb der drei Anspruchsgruppen Freiwillige – Einsatzstellen – Träger auf einer breiten Datenbasis, eventuell sogar bundesweit nachzuvollziehen. Im Vergleich zu anderen Forschungsfeldern (z.B. Freiwilligenarbeit oder ehrenamtliches Engagement) erscheint eine effektive Wirkungsforschung durchaus viel versprechend.

Um ein Rahmenkonzept für die verschiedenen Wirkungszusammenhänge bei Freiwilligendiensten zu schaffen, sollten interdisziplinäre Ansätze verwendet werden. Diese können durchaus aus der Evaluationsforschung (Lebensverlaufsmodell, mehrdimensionaler Ansatz, Innovations- und Diffusionsforschung) sowie Adaptionen der Austauschforschung (bei Auslandsdiensten und Incomings, teilweise auch für Inlandsdienste) verwendet werden. Für die komplexen Zusammenhänge zwischen den Einsatzstellen, den Trägern und den Wechselwirkungen auf die Freiwilligen können Ansätze der Organisationssoziologie verwendet werden.

Im Rahmen der Experteninterviews kam zur Sprache, dass sowohl der Bedarf nach gesicherten Erkenntnissen auf allen Ebenen wächst als auch das Bewusstsein um die nicht vorhandenen finanziellen Ressourcen für eine umfassende Wirkungsforschung. Bereits im Rahmen der Begleitforschung von Modellprojekten war zu beobachten, dass die Detailtiefe häufig von Umfang und Zeitraum der Aufträge abhing. Die Etablierung einer permanenten Forschungsumgebung auf Trägerebene erscheint im Hinblick auf die stagnierende Förderung [vgl. ExInt Slüter: 3, 6] im Vergleich zu den wachsenden Bewerberzahlen und vorhandenen Plätzen zukünftig noch unwahrscheinlicher als zuvor. Die Forschung sollte natürlich nicht auf Einsatzstellenebene angesiedelt werden, erst recht nicht auf der Ebene der Freiwilligen. Insofern sollte das Forschungsinteresse durchaus auf die Träger gelenkt werden: *"Wir suchen eigentlich Interessierte, die die Daten wissenschaftlich auswerten."* [ExInt Slüter: 3]. Aufgrund der Tatsache, dass ein hohes Potenzial an freiwilligem Engagement und passenden Nutzeffekten im Feld der Freiwilligendienste angesammelt werden, bleibt zu hoffen, dass sich zukünftig ein interessiertes Gremium finden wird.

Sollte eine regelmäßige Forschung innerhalb der Freiwilligendienste möglich werden, könnten voraussichtlich wichtige Ergebnisse hinsichtlich der außerschulischen Jugendsozialisation ebenso wie jugendpolitischer Maßnahmen und der Ehrenamtsforschung in spezifischen Bereichen etabliert werden.

8. Bibliographie

8.1. Monografien

[AWO 2000] **Zur Zukunft der Freiwilligen Dienste** / Arbeiterwohlfahrt, Bundesverband e.V. – Bonn: Eigenverlag 2000

[BAG JAW 2002] **Kooperationstagung BAG JAW/DPW. Der Beitrag der Jugendsozialarbeit zum verstärkten Einbezug von benachteiligten Jugendlichen in Freiwilligendienste** vom 12./13.11. 2002 in Kassel; Dokumentation / Hrsg.: BAG JAW, Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit – Bonn: Eigenverlag 2002

[Baldas/Roth 2003] Baldas, E./Roth, R. A. (Hrsg.): **Freiwilligendienste haben es in sich. Studien zu Art, Umfang und Ausbaumöglichkeiten von Freiwilligendiensten im kirchlich-sozialen Umfeld** – Freiburg i. Br.: Lambertus 2003

[Bangel et al. 2000] Bangel, B./Brinkmann, Chr./Deeke, A.: **Evaluierung der Arbeitsmarktpolitik aus Ländersicht. Konzepte, Möglichkeiten und Grenzen der politikberatenden Wirkungsforschung** / Hrsg.: Ministerium für Arbeit und Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg – Potsdam: Eigenverlag 2000

[Beher et al. 2000] Beher, K./Liebig, R./Rauschenbach, Th.: **Strukturwandel des Ehrenamtes. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess** – Weinheim, München: Juventa-Verlag 2000

[Beher et al. 2002] Beher, K. et al.: **Zivildienst und Arbeitsmarkt. Sekundäranalysen und Fallstudien zu den arbeitsmarktpolitischen Effekten des Zivildienstes. Gutachten** / Hrsg.: BMFSFJ, Schriftenreihe, Band 222 – Stuttgart u.a.: Kohlhammer 2002

[BMFSFJ 2004] **Perspektiven für Freiwilligendienste und Zivildienst in Deutschland. Bericht der Kommission Impulse für die Zivilgesellschaft** – Berlin: Eigenverlag 2004 (CD-ROM und pdf)

[Bogner et al. 2005] Bogner, A./Littig, B./Menz, W. (Hrsg.): **Das Experteninterview. Theorien, Methode, Anwendung**, 2. Auflage – Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften /GWV Fachverlage GmbH 2005

[Dobslaw/Fischer/Jax 2005] Dobslaw, A./Fischer, J./Jax, C.: **Freiwilligendienste in Deutschland. Freiwilliges Soziales Jahr, Freiwilliges Ökologisches Jahr u.a. Möglichkeiten**, Reihe Jobs und Praktika, Band 35 – Freiburg: interconnections 2005

[Eberhard 2002] Eberhard, A.: **Engagement für andere und Orientierung für mich selbst. Gestalt, Geschichte und Wirkungen des freiwilligen sozialen Jahres** / Hrsg. vom BDKJ, Landesarbeitsgemeinschaft Bayern – München: Fachverlag für Jugendpastoral 2002

[Elsen 2000] Elsen, S. (Hrsg.): **Soziale Arbeit und Ökonomie** – Neuwied, Krieffel: Luchterhand 2000

[Enquete-Kommission 2002] **Bürgerschaftliches Engagement und Erwerbsarbeit** / Hrsg.: Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag, Schriftenreihe, Band 9 – Opladen: Leske + Budrich 2002

[Fachtagung 2001] **Fachtagung "Zur Zukunft der Freiwilligendienste". 26. und 27. Juni 2001 in Berlin**; Dokumentation / Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – Berlin: Eigenverlag 2001

[Guggenberger 2000] **Jugend erneuert Gemeinschaft. Freiwilligendienste in Deutschland und Europa**; eine Synopse / Hrsg. von Guggenberger, B. unter Mitwirkung von Müller, H. – Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft 2000

- [Hagenau 2003] Hagenau, G.: **Über den Mehr-Wert von Freiwilligendiensten. Deutsche Freiwilligendienste als Ressourcen der Jugendsozialisation in der erwerbsorientierten Gesellschaft**, Diplomarbeit – Berlin: Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin 2003
- [Igl 2002] Igl, G.: **Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement im Recht – ein Ratgeber** – Opladen: Leske + Budrich 2002
- [IES 1989] Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung: **Das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) in der Bundesrepublik Deutschland. Entwicklungen und Erfahrungen**, unveröffentlichter IES-Bericht Nr. 213.89, Hannover: Eigenverlag 1989
- [Infratest 2005] **Freiwilliges Engagement in Berlin 1999-2004. Freiwilligenarbeit, Ehrenamt, bürgerschaftliches Engagement im Trend** / Paritätische Bundesakademie und TNS Infratest Sozialforschung GmbH – Berlin: Eigenverlag 2005
- [Jakob 1993] Jakob, G.: **Zwischen Dienst und Selbstbezug. Eine biographieanalytische Untersuchung ehrenamtlichen Engagements** /Fuchs-Heinritz, W./Kohli, M./Schütze, F. (Hrsg.) – Opladen: Leske + Budrich 1993
- [Keupp 2000] Keupp, H.: **Eine Gesellschaft der Ichlinge? Zum bürgerschaftlichen Engagement von Heranwachsenden** / Hrsg. vom SPI – München: Eigenverlag 2000
- [Klages/Gensicke 1999] Klages, H./Gensicke, Th.: **Wertewandel und bürgerschaftliches Engagement an der Schwelle zum 21. Jahrhundert**, Speyerer Forschungsberichte 193 – Speyer 1999
- [König 2005] König, J. et al.: **Potenziale des Sozialen. Aufbruch in zukunftsfähige Strukturen**; ConSozial 2004 / Hrsg. von – München: Allitera-Verlag 2005
- [Kramer et al. 2000] Kramer, D./Wagner, St./Billeb, K.: **Soziale Bürgerinitiativen in den neuen Bundesländern: Untersuchung zu einem Förderprogramm 1998-1999** / Hrsg. von der Robert Bosch Stiftung GmbH – Stuttgart: Eigenverlag 2000
- [Lamnek 2005] Lamnek, S.: **Qualitative Sozialforschung**, 4., vollständig überarbeitete Auflage – Weinheim, Basel: Beltz Verlag 2005
- [Liebig/Karla 2003] Liebig, R./Karla, E.: **Entwicklungsfaktoren und -dynamiken des Dritten Sektors als Arbeitsmarkt. Studie im Rahmen der Equal-Entwicklungspartnerschaft „Förderung der Sozialwirtschaft“ im Auftrag der Gesellschaft für Paritätische Soziale Arbeit in Thüringen mbH**, unveröffentlichter Abschlussbericht – Dortmund: 2003
- [LWV W-H 1999] Landeswohlfahrtsverband Württemberg-Hohenzollern, Landesjugendamt: **Qualitätsentwicklung im Allgemeinen Sozialen Dienst. Förderung von Modellen zur Handlungs- und Wirkungsforschung (Selbstevaluation) 1996-1999**, Abschlussbericht, Band II – Stuttgart: Eigenverlag 1999
- [Müller/Rauschenbach 1988] Müller, S./Rauschenbach, Th. (Hrsg.): **Das soziale Ehrenamt: nützliche Arbeit zum Nulltarif** – Weinheim, München: Juventa-Verlag 1988
- [Mundorf 2000] Mundorf, M.: **Christliche Freiwilligendienste junger Menschen im Ausland. Lernprozess und Auswirkungen auf die Lebensentwürfe der Freiwillige**. eine qualitative Studie – Münster, New York, München, Berlin: Waxmann 2000
- [Nadi 1996] Nadi, E.: **Gemeinsinn und Eigennutz: freiwilliges Engagement im Sozialbereich** – Bern, Stuttgart, Wien: Haupt 1996
- [Otto et al. 2000] Otto, U./Müller, S./Besenfelder, Chr. (Hrsg.): **Bürgerschaftliches Engagement. Eine Herausforderung für Fachkräfte und Verbände** – Opladen: Leske + Budrich 2000

[Petermann/Schmidt 2004] Petermann, F./Schmidt, M. (Hrsg.): **Qualitätssicherung in der Jugendhilfe. Erhebungsverfahren** – Weinheim, Basel: Beltz Verlag 2004

[Priller/Zimmermann 2001] Priller, E./Zimmer, A. (Hg.): **Der dritte Sektor international: mehr Markt – weniger Staat?** / Hrsg. vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung – Berlin: Ed. sigma 2001

[Rahrbach et al. 1998] Rahrbach, A./Wüstendörfer, W./Arnold, T. (Hrsg.): **Untersuchung zum Freiwilligen Sozialen Jahr**, Schriftenreihe des BMFSFJ, Band 157 – Stuttgart, Berlin, Köln: Eigenverlag 1998

[Rauschenbach/Liebig 2002] Rauschenbach, Th./Liebig, R.: **Freiwilligendienste – Wege in die Zukunft. Gutachten zur Lage und Zukunft der Freiwilligendienste** für den Arbeitskreis Bürgergesellschaft und Aktivierender Staat der Friedrich-Ebert-Stiftung – Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung 2002

[Rosenblatt 2000] **Freiwilliges Engagement in Deutschland: Gesamtbericht. Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement**, Schriftenreihe des BMFSFJ, Band 194.1 – Stuttgart: Kohlhammer 2000

[Rüegg-Stürm 2002] Rüegg-Stürm, J.: **Das neue St. Galler Management-Modell. Grundkategorien einer integrierten Managementlehre. Der HSG-Ansatz**, 2. durchgesehene Auflage – Bern: Verlag Paul Haupt 2002

[Slüter et al. 2004] Slüter, U./Schmidle, M./Wissdorf, S. (Hrsg.): **Bürgerschaftliches Engagement. Grundlage für Freiwilligendienste** – Verlag Haus Altenberg 2004

[Stockmann 2006] Stockmann, R. (Hrsg.): **Evaluation und Qualitätsentwicklung. Eine Grundlage für wirkungsorientiertes Qualitätsmanagement** – Münster: Waxmann Verlag GmbH 2000

[Thomas 1985] Thomas, A.: **Interkultureller Austausch als interkulturelles Handeln. Theoretische Grundlagen der Austauschforschung** – Saarbrücken, Fort Lauderdale: Verlag Breitenbach 1985

[Vondrasek 2003] Vondrasek, B.: **Lebensorientierung durch Freiwilligendienste. Eine qualitative Studie und pastoraltheologische Bewertung von Volontariat in katholischer Trägerschaft** – München: Don Bosco Verlag 2003

[Wöhrle 2001] Wöhrle, A.: **Weshalb Qualitätsmanagement? Hintergründe, Herausforderungen, Erfordernisse** – Berlin: Fernstudienagentur des Fachhochschul-Fernstudienverbundes der Länder 2001

8.2. Zeitschriftenaufsätze und Aufsätze aus Monografien

[Anheier 2000] Anheier, H. K.: **Dritter Sektor und Freiwilligendienste in Deutschland** In: Jugend erneuert Gemeinschaft / Hrsg. von Guggenberger, B. unter Mitwirkung von Müller, H., 2000, S. 305-324

[Backhaus-Maul 2005] Backhaus-Maul, H.: **Moderne Freiwilligendienste in der Bürgergesellschaft. Transatlantische Impulse für neue Initiativen** In: Blätter der Wohlfahrtspflege; Jg. 152, 2005, Nr. 3, S. 112-114

[Bartjes 2000] Bartjes, H.: **Den Zivildienst beerben! Lehren aus dem Zivildienst für die Gestaltung freiwilligen Engagements** In: Jugend erneuert Gemeinschaft / Hrsg. von Guggenberger, B. unter Mitwirkung von Müller, H., 2000, S. 262-281

[Bauer 2003] Bauer, J.: **„Was ich kann ist unbezahlbar.“ – Anmerkungen zur Freiwilligenarbeit und zum bürgerschaftlichen Engagement in Kirche und Diakonie** In: Das soziale Lernen – Das soziale Tun / Hrsg. von Collmar, N./Rose, Chr. – Neukirchen-Vlym: Neukirchener Verlag 2003 , S. 135-146

[Bendele 1988] Bendele, U.: **Soziale Hilfen zu Discountpreisen. Unbezahlte Ehren-Arbeit in der Grauzone des Arbeitsmarktes** In: Das soziale Ehrenamt: nützliche Arbeit zum Nulltarif / Hrsg. von Müller, S. / Rauschenbach, Th. – Weinheim, München: Juventa-Verlag 1988

[Berninger 2000] Berninger, M.: **Jugend erneuert Gemeinschaft – Manifest für Freiwilligendienste in Deutschland und Europa. Eine Initiative der Robert Bosch Stiftung** In: Jugend erneuert Gemeinschaft / Hrsg. von Guggenberger, B. unter Mitwirkung von Müller, H., 2000, S. 18-28

[Biedermann 2000] Biedermann, Chr.: **Was heißt Freiwillige managen? Grundzüge des Freiwilligen-Managements** In: Management in Nonprofit-Organisationen/Nährlich, St./Zimmer, A. (Hrsg.), 2000, S. 107-128

[Bogner/Menz 2005a] Bogner, A./Menz, W.: **Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen und Interaktion** In: Das Experteninterview. Theorien, Methode, Anwendung / Hrsg. von Bogner, A./Littig, B./Menz, W. (Hrsg.):2. Auflage – Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH 2005, S. 33-70

[Bogner/Menz 2005b] Bogner, A./Menz, W.: **Expertenwissen und Forschungspraxis: die modernisierungstheoretische und die methodische Debatte um die Experten. Zur Einführung in ein unübersichtliches Themenfeld** In: Das Experteninterview. Theorien, Methode, Anwendung / Hrsg. von Bogner, A./Littig, B./Menz, W. , 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften /GWV Fachverlage GmbH 2005, S. 7-32

[Bojanowski 2003] Bojanowski, A.: **Benachteiligte Jugendliche: Bildung und Erwerb von Kompetenzen in Freiwilligendienst – Diskussionsanregungen** In: Jugend, Beruf, Gesellschaft; Jg. 54, 2003, Nr. 4, S. 307-318

[Braun 2004] Braun, F.: **Soziale und berufliche Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch passgenaue Förderung** In: Migration und Soziale Arbeit; 2004, Nr. 1, S. 19-29

[Brombach 2001] Brombach, H.: **"Was ich kann, ist unbezahlbar": Freiwilligendienste in Deutschland – zwischen der Suche nach einer Perspektive und staatlicher Vereinnahmung** In: Jugendhilfe; Jg. 39, 2001, Nr. 6. S. 285-294

[Bross 2004] Bross, M.: **Zivildienst im Umbruch** In: neue caritas Jahrbuch 2004/Deutscher Caritasverband (Hrsg.) – Freiburg: Deutscher Caritasverband 2004, S. 41-43

[Brückers 2004] Brückers, R.: **Impulse für die Zivilgesellschaft: Perspektiven für Freiwilligendienste und Zivildienst in Deutschland** In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit; 2004, Nr. 2, S. 10-14

[Brückers 2005] Brückers, R.: **Vom Auslaufmodell Zivildienst zum Ausbau der Freiwilligendienste** In: Potenziale des Sozialen / Hrsg. von König, J. et al., 2005, S. 145-154

[Bühlmann 2004] Bühlmann, M.: **Individuelle und kontextuelle Determinanten der Teilhabe an Sozialkapital: eine Mehrebenenanalyse zu den Bedingungen des Engagements in Freiwilligenorganisationen** In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie; Jg. 56, 2004, Nr. 2, S. 326-349

[Fialka 2001] Fialka, P.: **"Weiterentwicklung von Freiwilligendiensten – Möglichkeiten, Chancen, Grenzen und Rahmenbedingungen"** In: Jugend, Beruf, Gesellschaft; Jg. 52, 2001, Nr. 3, S. 146-151

[Fialka 2003] Fialka, P.: **Freiwilligendienste als neuer Lernort zwischen Schule und Beruf – der Beitrag von Freiwilligendiensten zur Bildung und Erziehung junger Menschen. Arbeitsergebnisse und Thesen** In: Jugend, Beruf, Gesellschaft; Jg. 53, 2003, Nr. 4, S. 329-332

[Finis-Siegler 2001] Finis-Siegler, B.: **Freiwilligendienste – ihre Rolle und Bedeutung für das Soziale Netz: ökonomische und sozialwissenschaftliche Aspekte** In: Bayerische Sozialnachrichten; 2001, Nr. 2, S. 3-9

[Frey 2000] Frey, U.: **Für ein neues Freiwilligengesetz. Ausgangslage und Perspektiven der Weiterentwicklung** In: Jugend erneuert Gemeinschaft / Hrsg. von Guggenberger, B. unter Mitwirkung von Müller, H., 2000, S. 376-387

[Friesenhahn 1998] Friesenhahn, G. J.: **Interkulturelles Lernen. Zentrales Ziel des Europäischen Freiwilligendienst für Jugendliche** In: Kind, Jugend, Gesellschaft; Jg. 43, 1998, Nr. 3, S. 76-79

[Glaß 2004] Glaß, Chr.: **Freiwilligendienste in ihrer Bedeutung für die Jugendsozialarbeit /Jugendberufshilfe** In: Jugend, Beruf, Gesellschaft; Jg. 55, 2004, Nr. 2, S. 95-99

[Hübner 2003] Hübner, K.: **Bildung im FSJ Kultur** (Impulsreferat) In: Jugend, Beruf, Gesellschaft; Jg. 53, 2003, Nr. 4, S. 319-322

[Jakob 2001] Jakob, Gisela: **Wenn Engagement zur "Arbeit" wird ...: zur aktuellen Diskussion um freiwilliges Engagement im Wandel der Arbeitsgesellschaft** In: Bürgerengagement in Deutschland/Heinze, R. G./Olk, Th. (Hrsg.), 2001, S. 167-188

[Jakob 2002] Jakob, G.: **Freiwilligendienste in der Bürgergesellschaft. Aktuelle Diskussion und politischer Handlungsbedarf** In: Aus Politik und Zeitgeschichte / Hrsg. von der Bundeszentrale für politische Bildung, 2002, S. 22-29

[Jakob 2003] Jakob, G.: **Arbeitslosigkeit und bürgerschaftliches Engagement. Annäherung an ein kontroverses Thema** In: Bürgerschaftliches Engagement in Ostdeutschland. Potenziale und Perspektiven / Hrsg. von Backhaus-Maul, H./Ebert, O./Jakob, G./Olk, Th. – Opladen: Leske + Budrich 2003, S. 65-88

[Jakob 2005] Jakob, G.: **Jugendfreiwilligendienste und generationsoffene Freiwilligendienste**, Beitrag zur Tagung „Werkstatt neues Engagement“ des Hessischen Sozialministeriums am 11. November 2005 in Frankfurt a.M. – Eigenbeitrag von der Autorin

[Keskin 2000] Keskin, H.: **Gar nicht so viel anders! Türkische Jugendliche in Deutschland und ihre Stellung zu Freiwilligendiensten** In: Jugend erneuert Gemeinschaft / Hrsg. von Guggenberger, B. unter Mitwirkung von Müller, H., 2000, S. 230-246

[Krettenauer 2003] Krettenauer, T.: **Motive für einen Freiwilligendienst und die Identitätsentwicklung im späten Jugendalter. Eine empirische Untersuchung zur Lebenslaufcharakteristik "neuen sozialen Engagements"** In: Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie; Jg. 35, 2003, Nr. 4, S. 221-228

[Pankoke 1988] Pankoke, E.: „Ehre“, „Dienst“ und „Amt“. **Zur Programmgeschichte „ehrenamtlichen Engagements“** In: Müller, S./Rauschenbach, Th. (Hrsg.): Das soziale Ehrenamt: nützliche Arbeit zum Nulltarif – Weinheim, München: Juventa-Verlag 1988, S. 207-222

[Picot 2001] Picot, S.: **Jugend und freiwilliges Engagement** In: BMFSFJ: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung, Band 3 – Stuttgart, 2001, S. 111-208

[Pott 2003] Pott, L.: **Der Spagat zwischen Ehrenamt und Dienstleistung** In: Gruppendynamik und Organisationsberatung; Jg. 34, 2003, Nr. 4, S. 347-353

[Rauschenbach / Müller / Otto 1988] Rauschenbach, Th./Müller, S./Otto, U.: **Vom öffentlichen und privaten Nutzen des sozialen Ehrenamtes** In: Müller, S./Rauschenbach, Th. (Hrsg.): Das soziale Ehrenamt: nützliche Arbeit zum Nulltarif – Weinheim, München: Juventa-Verlag 1988, S. 223-242

[Rauschenbach 2000] Rauschenbach, Th.: **Neue Lernorte im Übergang von der Schule in den Beruf. Freiwilligendienste auf dem Prüfstand** In: BMFSFJ (Hrsg.): Bundesweiter Fachkongress zum Freiwilligen Ökologischen Jahr. 9./10. November 1999 in Münster. Eine Dokumentation – Münster: Eigenverlag 2000

[Rolles 1998] Rolles, Chr.: **Der Europäische Freiwilligendienst: mehr als nur eine Lernerfahrung für benachteiligte junge Menschen?! Erfahrungen des Flagshipprojektes OEIL-ENVOL in der Pilotphase des Europäischen Freiwilligendienstes** In: Jugend, Beruf, Gesellschaft; Jg. 49, 1998, Nr. 2, S. 111-115

[Sachße 1988] Sachße, Chr.: **Ehrenamtlichkeit, Selbsthilfe und Professionalität. Eine historische Skizze** In: Müller, S./Rauschenbach, Th. (Hrsg.): Das soziale Ehrenamt: nützliche Arbeit zum Nulltarif – Weinheim, München: Juventa-Verlag 1988, S. 51-55

[Schramm 2003] Schramm, T.: **Einbezug von benachteiligten Jugendlichen in Freiwilligendienste in sozialen Brennpunkten** In: Jugend, Beruf, Gesellschaft; Jg. 54, 2003, Nr. 4, S. 322-326

[Sieveking 2000] Sieveking, K.: **Der Europäische Freiwilligendienst – eine neue Statuspassage zwischen Schule, Ausbildung und Beruf** In: Recht der Jugend und des Bildungswesens; Jg. 48, 2000, Nr. 2, S. 203-213

[Slüter 2001] Slüter, U.: **Kritische Anmerkungen zum neuen Gesetzesentwurf** In: Jugendhilfe Report, Heft 4, S. 7

[Tönnies 2000] Tönnies, S.: **Arbeitsmarktneutralität** In: Jugend erneuert Gemeinschaft / Hrsg. von Guggenberger, B. unter Mitwirkung von Müller, H., 2000, S. 325-327

[Wallimann 2000b] Wallimann, I.: **Die Soziale Arbeit und der zweite Arbeitsmarkt: Nutzen nicht nachgewiesen, Mittel verschwendet, politisch repressiv** In: Soziale Arbeit und Ökonomie / Hrsg. von Elsen, S., Neuwied, Krieffel: Luchterhand 2000, S. 267-271

[Werner 2003] Werner, M.: **Bildungsaspekte im Freiwilligen Sozialen Jahr (Projektpräsentation)** In: Jugend, Beruf, Gesellschaft; Jg. 53, 2003, Nr. 4, S. 204-212

8.3. *Internetliteratur*

[Beschlussempfehlung 2005] Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <http://dip.bundestag.de/btd/15/051/1505175.pdf>, eingesehen am 18.02.06

[BMAS 2006a] Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/hartz-evaluation-erlaeuterungen,property=pdf,bereich=bmas,sprache=de,rwb=true.pdf>, eingesehen am 18.02.06

[BMAS 2006b] Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Erläuterungen zum Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, <http://www.bildungsverband-online.de/hartz-evaluation-volltext.pdf> , eingesehen am 18.02.06

[DCV 2001] Schmidle, M.: **Stellungnahme des Deutschen Caritasverbandes (DCV)** zur Anhörung der Enquete-Kommission "Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements" zum Thema "Zukunft der Freiwilligendienste" am 12. Februar 2001 in Berlin, www.bundestag.de/ftp/pdf_arch/engasn_7.pdf, eingesehen am 18.02.06

[Fachtagung 2004] Ein Freiwilligen-Jahr. Das lohnt sich. 40 Jahre Freiwilliges Soziales Jahr und 10 Jahre Freiwilliges Ökologisches Jahr. Jubiläumsveranstaltung am 01. bis 03. Juli 2004 in Berlin, Dokumentation, <http://www.bmfsfj.de/doku/jubilaem-fsj-foej/download/gesamtdoc.pdf>, eingesehen am 18.02.06

[Fraktionsantrag 2005] Antrag der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN: „Zur Zukunft der Freiwilligendienste“, <http://dip.bundestag.de/btd/15/043/1504395.pdf>, eingesehen am 18.02.06

[Glaß 2003] Glaß, Chr.: **Freiwilligendienste in ihrer Bedeutung für die Jugendberufshilfe. Ein systematisierender Überblick**, www.bagjaw.de/files/expertise-glass.pdf, eingesehen am 18.02.06

[Online-Verwaltungslexikon 2006] Online-Verwaltungslexikon **Managementbegriffe** <http://www.olev.de/o.htm>, eingesehen am 21.01.06

[Positionspapier des Landesjugendrings 2004] LJR Baden-Württemberg: **Europa gestalten. Erklärung zu den Europawahlen 2004**, www.ljrbw.de/ljr/download/pospapiere/pospapier_europa.pdf, eingesehen am 18.02.06

[Schmidt 2005] Schmidt, R.: **Rede der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend anlässlich der Auftaktveranstaltung generationsübergreifende Freiwilligendienste** am 06. September 2005, <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/reden,did=45974.html>, eingesehen am 18.02.06

[Stellungnahme des BDKJ 2001] Beschluss der BDKJ-Landesversammlung I/2001. Bildung und Orientierung für junge Menschen – Freiwilligendienste weiterentwickeln statt instrumentalisieren. Position des BDKJ in Bayern zur Zukunft der Freiwilligendienste, [bdkj-bayern.de/typo3/fileadmin/positionen/03_Freiwilligendienste/Bildung_Orientierung.pdf](http://www.bdkj-bayern.de/typo3/fileadmin/positionen/03_Freiwilligendienste/Bildung_Orientierung.pdf), eingesehen am 18.02.06

[Shell-Jugendstudie 2002] Shell-Jugendstudie 2002, www.shell-jugendstudie.de, eingesehen am 18.02.06

[Sympathiekampagne 2005] Jugendfreiwilligendienste hautnah! FSJ und FÖJ laden ein, gemeinsame Initiative des Bundesarbeitskreises FSJ, des Bundesarbeitskreises FÖJ und der Landesarbeitsgemeinschaften FSJ/FÖJ,
<http://www.jugendfreiwilligendienste.org/stellungnahme.php>, eingesehen am 18.02.06

[Thierse 2005] Thierse, W.: Rede des Präsidenten des Deutschen Bundestages zur Auftaktveranstaltung des Modellprogramms für generationsübergreifende Freiwilligendienste „Gemeinsam aktiv –Impulse für die Zivilgesellschaft“ im Maritim-Hotel Berlin am 06. September 2005, </RedaktionBMFSFJ/Internetredaktion/Pdf-Anlagen/rede-thierse-gemeinsam-aktiv.property=pdf.bereich=,rwb=true.pdf>, eingesehen am 18.02.06

[Wollmann 2006] Wollmann, H.: Heidelberger Online Lexikon der Politik,
<http://www.politikwissen.de/lexikon/politikevaluierung.html>, eingesehen am 10.02.06

8.4. Experteninterviews

[ExInt Einsatzstelle] Experteninterview mit der fachlichen Anleiterin einer Einsatzstelle für das FÖJ am 26.01.06

[ExInt Erb] Experteninterview mit Stephan Erb am 26.01.06 / Koordinator in der Zertifizierungsagentur QUIFD – Qualität in Freiwilligendiensten Berlin,

[ExInt Fischer] Experteninterview mit Jörn Fischer am 24.01.06 / ehemaliger Freiwilliger, Mitbegründer der Ehemaligenvereinigung „Grenzenlos e.V.“, Promovend an der Uni Köln

[ExInt Jakob] Experteninterview mit Prof. Dr. Gisela Jakob am 27.01.06 / FH Darmstadt, ehemals im Berliner Projektbüro des ISS Frankfurt (Freiwilligensurvey)

[ExInt Jax] Experteninterview mit Claudio Jax am 26.01.06 / ehemaliger Freiwilliger, Mitbegründer der Netzwerkes „Horizont e.V.“, berufstätig im Bereich der Freiwilligendienste

[ExInt Slüter] Experteninterview mit Uwe Slüter am 07.02.06 / Sprecher des Bundesarbeitskreises FSJ

9. Leitfäden und Transkripte der Experteninterviews

Die Transkripte sind alphabetisch angeordnet. Für das schnellere Auffinden der Textstellen in den Interviews wurde den Seitenzahlen der Transkripte das jeweilige Kürzel hinzugefügt.

[ExInt Einsatzstelle]

[ExInt Erb]

[ExInt Fischer]

[ExInt Jakob]

[ExInt Jax]

[ExInt Slüter]

Leitfaden für das Experteninterview

am 26.01.06, 14.00 Uhr bei Ihnen im Haus

Forschungsinteresse:

Konzeption eines Qualitätsstandards „Wirkungen von Freiwilligendiensten“ im Sinne der Zertifizierungsverfahren von Quifd (Qualität in Freiwilligendiensten)

1. Wie schätzen Sie die **Wirksamkeit von Freiwilligendiensten** allgemein ein?
2. Wie würden Sie die **Wirkungen in den Einsatzstellen** beschreiben?
3. Wie würden Sie die **Wirkungen für die „sonstigen Nutzer“** (Kunden des Unternehmens) beschreiben?
4. Besteht nach Ihrer Meinung **Bedarf an Wirkungsforschung** von Freiwilligendiensten, die unter anderem betriebswirtschaftliche Aspekte der Einsatzstellen genauer betrachtet?
5. Welche **Indikatoren für die Zielerreichung** (wie z.B. für das Ziel Berufsorientierung folgende Indikatoren: geleistete Bildungstage - gezielte und erfolgreiche Bewerbungsbemühungen ehemaliger Freiwilliger; Unterstützung der Einsatzstelle: geleistete Stunden/Tage Fachanleitung – Grad der selbstständigen Tätigkeitsausübung) könnten aus Sicht der Einsatzstellen relevant sein?
6. Welche **Interessensgruppen** könnten Ihrer Meinung nach die Wirkungsforschung befürworten?
7. Halten Sie eine **trennscharfen Unterscheidung** von Freiwilligendiensten und Erwerbsarbeit möglich?
8. Halten Sie es für sinnvoll, ohne die gebotene Arbeitsplatzneutralität zu verletzen, stärker die angestrebte **Arbeitsmarktrelevanz** nachzuweisen?
9. Welche Aspekte erscheinen Ihnen über die vorhandenen Fragestellungen hinaus sonst noch wichtig?

Vielen Dank für Ihr Interesse und Bemühen!

Experteninterview mit der fachlichen Anleiterin einer Einsatzstelle, am 26.01.06

Womit wollen wir beginnen?

Sie können die Fragen gern so beantworten, wie Sie die Prioritäten setzen wollen und was Sie für angemessen halten.

Ja, dann fangen wir ruhig mit der **Frage 1** an: Wirksamkeit von Freiwilligendiensten allgemein? Also wir haben seit Jahren Erfahrungen mit dem freiwilligen ökologischen Jahr. Ich halte diese Form des Freiwilligendienstes für sehr, sehr wichtig. Ich denke auch, dass es gerade in der gegenwärtigen Zeit seine Existenzberechtigung hat. Es ist zumindest gerade für junge Leute eine gute Möglichkeit, wenn sie eine Überbrückung brauchen oder noch nicht so richtig wissen, wohin sie wollen - oder aus irgendwelchen anderen Gründen, den Weg einfach etwas langsamer beschreiten müssen, den sie sich vorgestellt haben. Dass sie sagen: „Okay, freiwilliges ökologisches Jahr finde ich spannend. Es ist eine Möglichkeit für mich und das nehme ich jetzt erstmal mit auf meinen Weg.“ Insofern denke ich, sind sehr viele der jungen Leute sicherlich auch sehr hoch motiviert, die in solch eine Maßnahme gehen. Jedenfalls haben wir sehr viele solcher Leute kennen gelernt. Es mag auch andere geben, aber ich spreche von unseren Erfahrungen.

Das scheint mit den Ergebnissen in den Untersuchungen deckungsgleich zu sein.

Das ist gut zu hören. Wie gesagt, wir machen das FÖJ schon seit dem Jahr 2000. Also haben wir entsprechend viele junge Leute bei uns gehabt, und wir haben eigentlich wirklich nur motivierte und engagierte junge Leute gehabt - bis auf einen, den vernachlässigen wir jetzt einmal, das hatte persönliche Ursachen.

Ausnahmen bestätigen die Regel.

Ja, aber es war jetzt auch nicht so, dass der junge Mann negativ eingestellt gewesen wäre, sondern es waren persönliche Angelegenheiten. Er hat mit sich selbst zu tun gehabt und konnte dadurch die Aufgaben nicht erfüllen, wie wir es erwartet hatten.

An dieser Stelle frage ich Sie: Haben Sie eventuell von dem Modellprogramm „Generationsübergreifender Freiwilligendienste“ gehört? Falls nicht, dann sage ich Ihnen hiermit, dass es dies gibt. Ein Hauptanliegen ist, die Zielgruppen und die Einsatzfelder zu erweitern (wobei die Erweiterung ja auch schon mit der Gesetzesnovellierung kam). Es gibt aber das allgemeine Anliegen, die Dienste auch in die nicht gesetzlich geregelten Formen zu erweitern. Das geschieht auch durch die „Generationsübergreifenden Freiwilligendienste“. Das Modellprogramm ist unter anderem so konzipiert, dass auch benachteiligte Jugendliche stärker integriert werden sollen. Was ist Ihre Meinung dazu?

Benachteiligte Jugendliche - muss ich für mich erst kurz definieren: das heißt also junge Leute, die von Hause aus auf ihrem Weg nicht genügend Unterstützung erfahren haben, die schulische Probleme und nicht die Leistung haben.

Schulische Probleme, Behinderung, Migrationshintergrund - mir fällt die Frage ein, weil Sie von dem Einzelfall erzählt haben, wo es aufgrund persönlicher Schwierigkeiten nicht so gut im FÖJ lief.

Generell befürworte ich so etwas. Es ist eine höhere Verantwortung - sicherlich gerade für den Träger, vor allen Dingen auch für die Einsatzstelle. Gut wäre es, wenn so etwas im Vorfeld schon benannt wird. Damit zum einen die jungen Leute oder derjenige, der die Stelle haben möchte, dann auch offen in einem Einstellungs- oder Vorstellungsgespräch (dass wir in der Regel führen) darüber spricht, beziehungsweise dass die Einsatzstelle auch schon im Vorfeld vom Träger vorbereitet wird. Ich denke so etwas muss man vorher abstimmen, damit sich alle Beteiligten auf die Situation einstellen können. Es kommt dann sicherlich auf den konkreten Fall an. Eine leichte Behinderung – kein Problem. In (fast) jedem Unternehmen gibt es Mitarbeiter mit irgendwelcher Art von Behinderung. Aber schwieriger wird es, wenn es vielleicht Dinge sind, die in der Persönlichkeit angelegt sind - das sind Sachen, da muss man vorher wissen, was auf einen zukommt, und dann vielleicht auch einen Betreuer haben, der ein bisschen darauf eingehen kann. Der dann einen besonders guten Draht zu dem jungen Menschen aufbauen kann, ihn vorzugsweise von vornherein gleich hat. Ich würde es aber generell gut finden, weil ich es eben nicht richtig finde, von vornherein zusätzliche Barrieren aufzubauen und zu sagen: „Was, Du hast noch nicht gelernt, Dich zu konzentrieren und hier ordentlich zu arbeiten oder schaffst es nicht, pünktlich zu sein – naja, dann nicht.“

Man muss es natürlich wissen und am Anfang sicherlich dann sehr deutlich sagen, was man erwartet. Und man muss sicherlich die Ausdauer haben, mit dem jungen Menschen zu arbeiten. Das es nicht sofort klappen wird, ist sicherlich normal. Es gilt entsprechend Einfluss zu nehmen und vielleicht noch zusätzlich Mechanismen und Regeln und so weiter aufstellen, die man dann gemeinsam beherzigt.

Es braucht also einen klaren Zugang, indem durch die Trägerorganisation mitgeteilt wird, die Umstände sind so und so.

In den vorhandenen Evaluationen betrachtet man stärker den Nutzen für die Freiwilligen, den von anderen Nutzergruppen [Erläuterung] weniger. Ich möchte dies in meiner Arbeit stärker beleuchten. Nun gibt es ja beim FSJ menschliche Nutzer, die man leichter befragen könnte als beim FÖJ. Im Bereich Umwelt und Natur ist es sicher etwas schwieriger - Biber zu befragen, was sie von Freiwilligendiensten halten.

Das ist sicherlich richtig. Also wir haben ja keine Biber zu betreuen, ... Nein!

Um den Bogen vollständig zu spannen (benachteiligte Freiwillige – Nutzerperspektive, bei Ihnen Kunden): Was bedeutet es für die Einsatzstellen, also welche Dynamik entsteht in solchen Fällen – auch hinsichtlich Ihrer Kundengruppe? Könnten sich Ihre Einsatzstelle den Einsatz von benachteiligten Jugendlichen leisten, könnten Sie den höheren Betreuungsaufwand auch wirklich leisten? Es ist ja vermutlich auch etwas, was vorher direkt kommuniziert werden sollte? Überhaupt die Frage: Sollte man das einfach tun? Oder sollte man eventuell sagen: „Das ist ein Ziel, was man hier nicht erreichen kann, wenn bestimmte Rahmenbedingungen nicht mit bedacht werden.“ Das, was ich in meinen Diensten erlebt habe, ist, dass die Leute eher abbrechen und herausfallen.

Das kann ich nachvollziehen. Denn sicherlich ist es mehr ein moralischer Aspekt, also für mich jedenfalls. Doch ein knallhart strukturiertes Unternehmen wird sich das sicherlich überlegen, wenn es nicht irgendwelche monetären Vorteile davon hat, sicherlich sagen: „Nein“.

Vorteile, die es ja hinsichtlich der gesetzlich vorgeschriebenen Schwerbehindertenquote haben könnte ...

Ja gut, aber meistens haben die Unternehmen diese Personen bereits eingestellt. Es ist dann im Alltag nicht auffällig. Und es kommt eben auch darauf an, was es ist. Hier ist ja der Fall ein bisschen anders gelagert. Natürlich hat das Unternehmen sehr viel von diesen Kräften, da machen wir uns mal gar nichts vor. Dabei ist es nicht nur wohltätig, es ist eben auch für das Unternehmen eine kostenfreie Arbeitskraft.

Oder zumindest eine kostengünstige.

Ja, eine kostengünstige. Ich würde das für diesen Bereich nicht ausschließen. Aber, wie ich vorhin schon sagte, es muss dann wirklich vorbereitet sein. Ich kann mir vorstellen, dass es auch sehr viele Unternehmen gibt, die sagen: „Nein, können wir nicht leisten.“ So wie ich unsere Mitarbeiter einschätze, die momentan hier sind und sich dann um die Freiwilligen kümmern, die hier herkommen - es wäre machbar, man muss den konkreten Einzelfall betrachten. Man kann es organisieren. Doch es hängt sicherlich auch von der Arbeit ab, die gemacht werden soll.

Wir haben die jungen Leute jetzt schwerpunktmäßig im Bereich Kundenbetreuung, also im Callcenter eingesetzt. In der Vergangenheit war es eher der Schwerpunkt Öffentlichkeitsarbeit. Und da ist es so, dass generell viel zusammengearbeitet wird. Wir hatten natürlich das Glück, immer sehr engagierte junge Leute zu haben, die nicht durch irgendetwas gehandicapt waren. Es ist natürlich einfacher und vieles sicherlich von Anfang an erfolgreicher, sowohl für den jungen Menschen als auch für das Unternehmen, wenn man sagt: „Das sind Deine Aufgaben, laufen wir erstmal eine Weile zusammen.“ Bei den jungen Leuten, die hier waren, ist es dann sehr schnell dazu gekommen, dass sie wirklich kleinere Aufgaben völlig eigenständig erledigen konnten. Auch im Außenverhältnis sind sie in unserem Namen teilweise eigenständig aufgetreten. Das ist natürlich eine einfache und sehr positive Sache. Ich denke mal, wenn man hier einen Jugendlichen in einer anderen Konstellation hätte - im glücklichsten Fall ist es nachher zum Ende dann tatsächlich so, dass er auch sehr eigenverantwortlich Dinge tun kann. Aber es kann natürlich auch sein, dass er die ganze Zeit parallel läuft. Und dann muss man sich über diese Belastung im Klaren sein. Da bin ich sicherlich realistisch genug, dass viele Unternehmen dann auch sagen werden: „Nein, ist mit uns nicht machbar.“ Aus welchen Gründen auch immer: dass vielleicht niemand da ist, der ein Gefühl für so eine Situation hat, was ja dann eine soziale Komponente ist. Aber eben auch vielleicht von der Struktur des Unternehmens her, dass es einfach nicht machbar ist. Weil derjenige, sage ich mal, gleich funktionieren muss. Aber grundsätzlich machbar wäre es, klar.

Also Sie sagen im Einzelfall. Ich habe auch den Eindruck, hier gibt es eine Verwischung. Man versucht, mit dem Modellprogramm arbeitsmarktpolitische Aspekte unterzuschieben - was in Jugendfreiwilligendiensten nicht vordergründig ist, sondern ein positiver Nebeneffekt. Andererseits wird hier Benachteiligtenförderung notwendig.

Was ich mich generell bei dieser Art der Arbeit frage - natürlich ist es gut und es ist eine Alternative, wenn man sich die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten gegenwärtig angeschaut - aber es ist doch immer zu favorisieren (auch aus unserer Sicht und da haben wir unsere jungen Leute auch immer unterstützt) Schule, Ausbildung, Studium oder Job zu beginnen. Es ist natürlich, ich sag mal, eine Krücke - sicherlich eine sinnvolle. Denn es gibt ja noch ganz andere „Schicksale“...

Die Evaluationsforschung über Freiwilligendienste zeigt, solch einen Dienst innerhalb der Erwerbsbiografie leistet sich nur eine bestimmte Zielgruppe. Die jungen Leute gehen oft

sehr bewusst in die Freiwilligendienste - da spielen auch Nutzengründe für die Arbeitswelt hinein ...

Das funktioniert wirklich nur am Anfang einer Biografie.

Das denke ich auch.

Anders ist es nicht machbar.

Im besten Falle vielleicht noch ein Sabbatical, wo ein Erwachsener sich solch einen Dienst erwerbsbiografisch leisten kann.

Ja gut, aber dann sollte man unbedingt einen Anschluss haben. Sonst halte ich das gerade im Erwachsenenalter eher für einen Bruch in der Biografie.

Ja. Über das Modellprogramm sollen auch Langzeitarbeitslose über 50 in Freiwilligendienste eingebunden werden.

Das würde ich dann eher skeptisch sehen.

Eine anderer Aspekt: ich behaupte ein wichtiger Teil in den Wirkungen von Jugendfreiwilligendiensten wird durch den Begriff der Arbeitsplatzneutralität tabuisiert. Ich meine, man spricht sehr wenig und undifferenziert über die Arbeitsmarktrelevanz, die Jugendfreiwilligendienste haben könnten. Man hört oft dieses Schlagwort „berufliche Orientierung“. Eine andere Seite der Betrachtung könnte die Frage sein: Inwiefern die Einsatzstellen die Dienste betriebswirtschaftlich beobachten, messen, planen, kalkulieren? Man spricht kaum über den volkswirtschaftlichen Nutzen. Dieser wird sich betriebswirtschaftlich in den einzelnen Facetten unterscheiden. Aber natürlich beteiligen sich die Unternehmen durch den übernommenen Aufwand und durch die eigenfinanzierten Mittel.

Das, was in unserem Unternehmen geschieht, machen wir aus der sozialen Verantwortung heraus. Aber auch unsere Mitarbeiter aus dem kaufmännischen Bereich sehen, dass es im Ganzen günstig ist. Wirklich durchgerechnet hat das momentan niemand, weil wir ein komplett gefördertes Freiwilligenmodell unterstützen.

Ich denke, im Unternehmen könnte doch durchaus ein Minderbetrag herauskommen. Sie müssen ja vermutlich die Freiwilligen mitfinanzieren oder gibt es eine komplette ESF-Förderung?

Ja, wir haben eine ESF-Förderung.

Im freiwilligen sozialen Jahr können z.B. Krankenhäuser die Freiwilligen zum Teil über die Sozialversicherungsträger refinanzieren.

Da ist es sicherlich etwas anderes. Also da könnte ich es nicht verstehen, dass das Unternehmen sich da nicht einen Überblick verschafft. Da hätte sich bei uns garantiert jemand mit spitzer Feder hingesetzt und erstmal Pro und Contra durchgerechnet. Das muss man einfach machen.

Das ist auch vernünftig.

Bei unserem Modell ist es anders. Wir haben keine finanziellen Belastungen. Wir haben zwar einen Betreuungsaufwand, profitieren aber auf der anderen Seite enorm, wenn wir einen guten Kandidaten ausgewählt haben.

Dann einmal anders gefragt: wenn das Unternehmen diese Förderung nicht mehr hätte ...

Da bin ich wirklich sicher, das würde hier durchkalkuliert wurden.

Vermutlich wäre es auch eine gründliche Entscheidung geworden, wenn man dann eventuell gesehen hätte, bei diesen zu tragenden Kosten, können wir es uns betriebswirtschaftlich nicht leisten.

Richtig, ja, ja. Dann muss man wirklich fragen, ob diese Form dann die richtige ist. Dann engagiert sich das Unternehmen doch eher in der Berufsausbildung.

Eben, das ist offensichtlich ein sehr großer Unterschied zwischen den Einsatzbereichen. Im FSJ fallen sehr viele Hilfstätigkeiten an, die dann auch betriebswirtschaftlich entlasten. [...] Aber wollen wir zur nächsten Frage?

Wirkungen in den Einsatzstellen bei den sonstigen Nutzern? Na gut, das stellt sich bei uns auch unterschiedlich dar. Es ist schon so, dass die Freiwilligen auch mit Kunden in Kontakt kommen, beispielsweise im Bereich Abfallberatung. Unser „aktueller“ Freiwilliger wird jetzt gerade angelernt, dass er dann auch im direkten Kundengespräch tätig werden kann.

Ist denn der Freiwilligenstatus den Kunden bekannt?

Nein.

Wenn er bekannt wäre, meinen Sie, dass das Unternehmen einen Nutzen davon hätte?

Bei der konkreten Arbeit hier, denke ich, ist es für den Kunden egal. Der Kunde möchte eine kompetente Antwort. Wir tragen dafür Sorge, dass derjenige, der am Telefon sitzt, entsprechend befähigt ist.

Also kann man sagen, es ist nützlicher für den Freiwilligen, weil sich seine Fachkompetenz erhöht. Ich könnte mir vorstellen, dass Ihre Kundschaft darauf reagiert.

Das ist richtig. Eine unserer ehemaligen Freiwilligen war eine sehr engagierte junge Frau, eine richtig Gute. Ein Glücksfall für uns, weil sie wirklich fast von Anfang an sehr selbstständig gearbeitet hat. Das hängt sicherlich auch damit zusammen, dass sie vorher schon Ausbildung und Praktika und so weiter absolviert hatte. Sie konnten wir auch sehr viel im Außendienst einsetzen. Sie hat selbst Veranstaltungen durchgeführt, beziehungsweise mit Kunden Kontakt im Bereich Verwaltung, Wohnungswirtschaft und so weiter gehabt. Gut, nicht in jedem Fall wird derjenige gewusst haben, dass das jetzt eine Freiwillige ist. Aber durch ihr Auftreten und die Qualität ihrer Arbeit ist sie positiv bewertet worden - nicht nur durch uns, sondern auch von unseren Partnern und Kunden. Und das ist okay. Ich denke nicht, dass jemand mit einem Schild um den Hals herumrennen muss: ich bin eine Freiwillige.

Ich habe selbst ein sechsmonatiges FÖJ gemacht und dabei den gesetzlich geregelten freiwilligen Dienst kennen gelernt. 2001 habe ich in einem nicht gesetzlich geregelten Dienst, gefördert von der Robert Bosch-Stiftung, noch einmal sechs Monate geleistet. Und dort war es so, dass man dieses „Etikett - Förderung durch die Robert Bosch-Stiftung“ (als Einsatzstelle) getragen hat.

Das ist eine andere Konstellation.

Ja, es gab eben einen Förderer, der ausgewiesen werden wollte.

Sponsoring, um das Image zu kommunizieren?!

Könnte so etwas bei Wegfall der Förderung zukünftig bei Ihnen relevant werden?

Ja. Aber der Dienst steht und fällt hier mit der Tatsache, dass die jungen Leute wirklich freiwillig und für uns unentgeltlich zur Verfügung stehen.

Spätestens, wenn der ESF verlangt, die Freiwilligen sollen einen Button tragen ...

Ja gut, dann wäre das so.

Es sind spürbare Unterschiede in den Diensten.

Quifd (das bedeutet Qualität in Freiwilligendiensten) ist eine Agentur des Fördervereins für Jugend und Sozialarbeit, die Zertifizierungsverfahren bei Freiwilligendiensten anbietet. Dort zeigt sich, dass es für die Einsatzstellen auch schwierig ist, ein Zertifizierungsverfahren durchzuführen. Ziel der ganzen Sache ist, ein Gütesiegel zu bekommen, damit dann eventuell die sich erweiternden Gruppen, Bewerber und auch die Trägerorganisationen leichter die Qualität erkennen können. Dort wurde gesagt, dass einerseits ein hoher Bedarf vorhanden ist, die Wirkung zu beschreiben, andererseits ist es eben auch sehr schwer, die Wirkung erfassbar zu machen. Das ist offensichtlich unglaublich unterschiedlich und hängt auch an der Finanzierungsstruktur.

Mit Sicherheit ja.

Zu Frage 4: Was wäre der Bedarf an Wirkungsforschung?

Das läuft ja eigentlich wieder darauf hinaus, was wir schon angesprochen haben.

Angenommen die ESF-Förderung vermindert sich oder fällt weg, angenommen Sie wollen die Freiwilligendienstplätze behalten, angenommen Sie hätten Interesse an so einem Zertifikat und würden dazu die Zielerreichung definieren wollen. Welche Indikatoren würden Sie setzen? (Sie sehen die Beispiele in den Klammern: Persönlichkeitsentwicklung, berufliche Orientierung, soziales Engagement)

Richtig. Da haben wir intuitiv auch immer den Schwerpunkt gesehen. Meine Mitarbeiter und ich haben immer versucht, den jungen Leuten von Anfang an zu sagen: „Passt auf, die Situation im Unternehmen ist hier so und so. Ihr könnt hier dieses Jahr ableisten, Ihr könnt, wenn Ihr möchtet, viel lernen - aber Ihr werdet hier leider anschließend keine Arbeitsstelle finden.“ Insofern haben wir also die jungen Leute dann auch immer darin bestärkt, sich in dieser Zeit schon zu bewerben, haben ihnen da Unterstützung gegeben. Dazu zählt, sie für bestimmte Aktivitäten freizustellen oder ihnen die Möglichkeit zu

geben, bestimmte Unterlagen zusammenzustellen, Internetrecherchen zu machen oder ähnliches. Darin haben wir schon immer ein Stück unserer Verantwortung gesehen.

Es wird vermutet, eine hohe Anzahl an Einsatzstellen hat Interesse daran, Nachwuchs für die eigene Berufsgruppe zu qualifizieren.

Das hätte ich nicht gedacht. - Wir versuchen die jungen Leute zu motivieren. Sie haben nicht immer das Ziel, in dieser Fachrichtung zu bleiben. Der Freiwillige, der jetzt bei uns ist, will später mal Umwelttechnik studieren. Das harmoniert schon so ein bisschen, da kann er sicherlich auch fachlich einige Kenntnisse mitnehmen. Wir haben immer viel Wert darauf gelegt, dass die Leute wirklich etwas von den Unternehmensstrukturen mitbekommen. Also, dass sie nicht nur hierher kommen in die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit und jeden Tag einfach nur „da sind“, so nicht. Sondern wir haben immer für diese FÖJler ein Trainee organisiert, damit sie das Unternehmen kennen lernen, dass sie wissen, wo sie hier sind, wie ist es strukturiert, welche verschiedenen Aufgabenfelder gibt es hier und welche Aufgabenbereiche, wie funktioniert Wirtschaft? Das ist uns schon wichtig auch zu vermitteln. Und dann eben zu zeigen: in diesem Rädchen bist du jetzt mit drin. Den jungen Leuten zumindest kleine eigene Arbeitsbereiche zu geben. Nicht dieses Image: Ja, wir haben hier einen Praktikanten zum Kochen, Brötchen holen, Das ist bei uns nicht so.

Und wie würden Sie das Zeitvolumen bei der Anleitung einschätzen?

In der Regel haben wir für das Trainee vier Wochen eingeplant. Jetzt brauchen wir nicht mehr ganz so viel (es gibt zwei Bereiche weniger im Haus). Die regelmäßige Arbeitszeitanleitung, das ist sowieso klar. Das ist sicherlich ein bisschen unterschiedlich, je nachdem.

Wie viel Stunden pro Woche?

Na ich sag mal, eine Stunde am Tag, wenn man gute Leute hat. Dann ist es ja eigentlich nur die Einweisung oder Anleitung zur Aufgabe, dann vielleicht mal eine Zwischenfrage und natürlich die Auswertung. Wir legen generell auch Wert darauf, zu erklären: warum ist diese Arbeit jetzt nötig, in welchem Zusammenhang ist sie zu sehen. Also den Leuten nicht zu sagen: „Jetzt mach mal, dreh Dich hierher.“, sondern schon den großen Rahmen zu erklären. Dann klappt das auch und derjenige stellt sich z. B. an den Kopierer und sagt: „Okay, das muss jetzt auch mal kopiert werden.“

Da stelle ich jetzt eine Gretchenfrage (Sie können auch schweigen): Gibt es denn einen Unterschied zwischen der Einweisung von FÖJlern und der Einweisung von Praktikanten oder Auszubildenden?

Nein.

Nein?

Nein.

Gibt es hier alle drei Gruppen?

Wir haben keine Auszubildenden, hatten sie aber in der Vergangenheit. Wenn die jungen Leute hier sind, zumindest wenn sie neu herkommen, macht das für mich keinen Unterschied. Da ist wirklich wichtiger, mit welcher Einstellung und Motivation sie hierher kommen und welche persönlichen Anlagen sie mitbringen. Da macht es für mich keinen Unterschied: ist das ein Freiwilliger oder einer, der sich ausbilden lässt.

Es ist sozusagen ein genereller Qualitätsstandard, den Sie einfach für die Einarbeitung von neuem Personal haben und der dann so läuft?

Das ist eigentlich ein Anspruch, Routine bei uns.

Zur Frage 6: *Für den Fall, dass die Finanzierung sich ändern würde, was meinen Sie, welche Interessen- oder Unterstützerguppen gäbe es bei Ihnen im Umfeld?*

Im Unternehmen?

Im Unternehmen, vielleicht auch außerhalb des Unternehmens, also angenommen Sie würden Sponsoren einbinden wollen?

Käme bei uns nicht in Frage. Wenn, dann käme das aus dem eigenen Hause heraus und Interessensgruppen ja - was soll man dazu sagen? Erstmal ist es eine Geschäftsführungsentscheidung. Dann würde mit Sicherheit ein entsprechendes Kostenmodell durchkalkuliert werden. Und dann ist es sicherlich eine Sache, mit der man eben auch nach außen treten kann und sagen: Okay, wir haben Berufsausbildung, wir haben Freiwilligendienste etc.

Es könnten ja Pluspunkte für den lokalen Bezug sein, für die Gemeinde?

Das ist sicherlich richtig, das ist ja bei anderen Themen auch so. Natürlich ist man als einer der größten Arbeitgeber hier im Bezirk gefordert und entsprechend positioniert man sich dann auch. Und es hat dann für mich doch wieder sehr viel mit sozialer Verantwortung und Image zu tun.

Zur Frage 7 *(Das ist auch ein wenig eine Gretchenfrage, aber sie ist ganz wichtig): Halten Sie eine trennscharfe Unterscheidung zwischen Freiwilligendiensten und Erwerbsarbeit für möglich? Vermutlich gibt es sogar noch die Facette Berufsausbildung und Freiwilligendienste?*

Na ja gut, ich denke schon, dass das ein Unterschied ist. Klar, beides ist zeitlich begrenzt. Aber wie gesagt, dieses FÖJ (ich kann mich auch irren, aber dadurch dass dieser Freiwilligendienst ja doch irgendwie so ein bisschen als Bindeglied und Krücke gesehen wird) - Berufsausbildung hat für mich eigentlich einen anderen Stellenwert.

Wahrscheinlich auch einen höheren.

Ja.

Ja, also auch hinsichtlich der Investition für das Unternehmen?

Ja, es ist auch eine andere Entscheidung. Nun gibt es in unserer Unternehmensgruppe beides. Aber ich denke schon, dass es wirklich einen anderen Stellenwert hat, wenn man

sich dazu bekennt, konsequent Berufsausbildung durchzuführen - da hängen einfach noch mal andere Dinge dran. Und hier bei dieser Finanzierung, gerade wenn das eben jetzt für das Unternehmen keine Rolle spielt: Ja, man macht's. Aber –

Es ist eher ein Nebeneffekt?

Es ist eine Arbeitskraft, die im Unternehmen ist und in der Regel arbeiten die jungen Leute auch sehr gut - aber es hat sicherlich nicht den Stellenwert einer Berufsausbildung.

Merken Sie denn einen Unterschied im Sinne einer entspannteren Situation zwischen Einsatzstelle und Freiwilligen? Denn in der Berufsausbildung ist man ja angehalten, zumindest seinen Berufsabschluss zu kriegen. Vermutlich wird man ja weniger frei damit umgehen, eine Ausbildung ist auch leistungsorientierter. Ist da ein Unterschied im Arbeitsklima zu spüren?

Bei uns nicht. Arbeitsklima ist ja sowieso eine Sache, die unabhängig von Berufsauszubildenden oder Freiwilligen oder Praktikanten in einem Unternehmen herrscht.

Ich meine auch mögliche Unterschiede in der Hierarchie. Es kann ja für manchen durchaus positiv sein, eher am unteren Ende zu sein und seine Ruhe zu haben und seinen Freiraum.

In der Sache macht's für mich dann auch wieder weniger Unterschied. Weil ich das nicht gut finden würde, auch nicht fair, demjenigen gegenüber, der hier als Freiwilliger seinen Dienst ableistet. Dieses Jahr soll schon dazu dienen, sich wirklich zurechtzufinden in bestimmten Arbeitsabläufen. Vielleicht sich auch in bestimmten Dingen noch selbst zu festigen. Und das jetzt bloß so mitlaufen zu lassen, würde ich nicht richtig finden. Das wird bei uns mit Sicherheit auch nicht so praktiziert.

Vermutlich würden dann auch die Trägerorganisationen irgendwann ...

Mit Sicherheit und zu Recht. Wie gesagt, das fände ich einfach nicht fair und nicht richtig. Vielleicht ist es so, dass ein Auszubildender von sich aus eine andere Motivation hat, weil er unbedingt einen guten Abschluss haben will und sich sicherlich auch Hoffnungen auf eine Übernahme oder zumindest ein sehr gutes Zeugnis macht, oder dann noch ein Studium anstrebt oder wie auch immer. Es ist halt ein anderes Verhältnis zwischen dem Unternehmen und denjenigen. Das spielt sicherlich eine Rolle. Aber von der Sache her, also von der Arbeitsdurchführung und vom Umgang mit denjenigen, welche Spielregeln einzuhalten sind und so weiter, macht es für mich keinen Unterschied. Jeder muss die Qualität erbringen, so wie sie gebraucht wird.

Ich bemerke es in der Masterarbeit wieder, wie schwer es ist, wirklich einen Unterschied umzusetzen. Deshalb hatte ich meine Diplomarbeit in die Richtung formuliert, dass vor dem Hintergrund einer erwerbsorientierten Gesellschaft diese eigentliche Idee von Freiwilligendiensten sehr schwer umzusetzen ist. Angenommen Sie würden anders damit umgehen, worin bestünde der Unterschied – in Gleitzeit oder etwas anderem?

Wie wollte man das denn machen? Zum Azubi sagen: „Du kommst um acht und leistet Deine Stunden ab.“ und da stehe ich jede Stunde am Schreibtisch oder er erscheint bei

mir zum Rapport und zu dem Freiwilligen sag ich: „Ach, wenn Du um neun kommst, reicht das auch und mittags kannst Du schon wieder gehen.“

Das ist es nicht.

Nein, nein, das Schwierige ist, beide sind dann gleich.

Das Gebot der Arbeitsplatzneutralität und die Arbeitsmarktrelevanz - diese Gretchenfrage stelle ich Ihnen jetzt aber nicht. Ich stelle eine andere positive Frage: Gibt es einen Rücklauf, dass Sie wissen, ob Ihren Leuten der Dienst nützt?

Ja, bei uns ist ganz klar nachzuweisen (jetzt müsste ich doch den Ordner holen). Bei dem jetzigen Freiwilligen hoffen wir, dass er anschließend in sein Studium gehen kann. Von der Hälfte der bei uns gewesenen Freiwilligen wissen wir sicher, dass sie eine Ausbildungs- bzw. Arbeitsstelle gefunden haben.

Diese Brückenfunktion scheint wirklich sehr stark vorhanden zu sein, indem die jungen Leute einen guten Zugang haben. In dem Interview mit einem der ehemaligen Freiwilligen zeigte sich auch diese Brückenfunktion, indem die Leute sich durch den Dienst wiederum neue Zugangschancen eröffnen.

Sicherlich. Und es ist alle Mal besser als eine Lücke. Der Dienst hat halt gegenwärtig seine Existenzberechtigung und dann soll's so sein. Aber wie gesagt, ich halte es schon für wichtig, dass man dieses, auch wenn's ein freiwilliges Jahr ist, wirklich dazu nutzt, den jungen Leuten viel über den Arbeitsmarkt beizubringen. Wir haben auch eine Patenschule hier im Bezirk. Und das ist eine Sache, die generell immer kritisiert wird, dass in den Schulen zu wenig vorbereitet wird, was die Wirtschaft wirklich von den jungen Leuten möchte. Welche Voraussetzungen ein Schulabsolvent mitbringen muss, um eine Chance zu haben, überhaupt erstmal in einer Bewerbungsrunde zu bestehen, geschweige denn die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Es ist ja leider wirklich so, dass Eigenschaften wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit oft nicht sehr ausgeprägt sind. Alles Fachliche kann man lernen, aber so etwas wie Engagement, Leistungsbereitschaft muss man eben mitbringen. Viele junge Leute schaffen es nicht, sich in der Schulzeit einen Arbeitsstil anzueignen, der sie befähigt, in irgendeiner Form auch eigenständig zu arbeiten. Ich denke, hier gibt es wirklich viele Defizite. Deshalb sollte man nicht differenzieren. Wenn ein junger Mensch entscheidet, in ein Unternehmen zu gehen, dann sollte man auch sehen, dass er da möglichst viel mitnimmt, um anschließend wirklich dieses Sprungbrett zu haben und einen nahtlosen Übergang zu schaffen.

Da meine ich, dass auch die Schulen Interessengruppen sein müssten. Da wirklich ein Anliegen daran zu haben. Da Freiwilligendienste so eine Art Übergangssituationen sind, weil die Leute sich selbst erproben können. Einerseits, um Schlüsselqualifikationen weiterzuentwickeln, aber andererseits zu sehen, ist das jetzt auch wirklich eine Sache, die mir passt.

Haben Sie noch sonst wichtige Aspekte?

Habe ich nicht.

Ich danke Ihnen für Ihre Ideen und Ihre Zeit.

Leitfaden für das Experteninterview mit Stephan Erb

am 26.01.06, 17.00 Uhr im Haus

Forschungsinteresse:

Konzeption eines Qualitätsstandards „Wirkungen von Freiwilligendiensten“
im Sinne der Zertifizierungsverfahren von Quifd (Qualität in Freiwilligendiensten)

1. Wie schätzen Sie die **Qualitätsentwicklungen seit der Gesetzesnovellierung** hinsichtlich der Inhalte von Qualitätssicherung sowie der Praktikabilität der Qualitätssysteme allgemein ein?
2. Besteht nach Ihrer Meinung **Bedarf an der Wirkungsforschung** von Freiwilligendiensten, die über die vorhandenen biografischen Wirkungen bei den Freiwilligen selbst und die gesellschaftlichen Wirkungen hinsichtlich des freiwilligen Engagements hinaus geht?
3. Welche **Interessensgruppen** befürworten die Wirkungsforschung und aus welcher Motivation heraus?
4. Welche **Zielgruppen** sollte die Wirkungsforschung nach Ihrer Meinung genauer beobachten?
5. Welche **Indikatoren für die Zielerreichung** (wie z.B. für das Ziel Berufsorientierung folgende Indikatoren: geleistete Bildungstage - gezielte und erfolgreiche Bewerbungsbemühungen ehemaliger Freiwilliger; Unterstützung der Einsatzstelle: geleistete Stunden/Tage Fachanleitung – Grad der selbstständigen Tätigkeitsausübung) werden im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens bereits erhoben oder in anderem Zusammenhang genannt?
6. Wie schätzen Sie die Möglichkeiten einer **trennscharfen Unterscheidung** zwischen freiwilligem Engagement, Freiwilligendiensten und Erwerbsarbeit ein?
7. Gibt es Bestrebungen, ohne die gebotene Arbeitsplatzneutralität zu verletzen, stärker die angestrebte **Arbeitsmarktrelevanz** nachzuweisen?
8. Wo zeichnen sich die größten **Schwierigkeiten bei der Entwicklung eines Qualitätsstandards „Wirkung“** ab (Erhebung, Messung, Auswertung)?
9. Welche Aspekte erscheinen Ihnen über die vorhandenen Fragestellungen hinaus sonst noch wichtig?

Vielen Dank für Ihr Interesse und Bemühen!

Experteninterview mit Stephan Erb, Zertifizierungsagentur QUIFD, am 26.01.06

Soll ich noch etwas zu den Fragen erklären?

Ja. Wenn wir sie nacheinander durchgehen, ist es vielleicht sowieso gut, wenn Sie immer erst etwas zu der Frage erklären und ich dann versuche, darauf zu antworten. Ich finde die Fragen relativ schwierig, muss ich sagen. Ich weiß gar nicht, ob ich etwas Interessantes dazu sagen kann.

Ich bin mir sicher, bestimmt.

Mit der Gesetzesnovellierung meinen Sie die Novellierung des FSJ und FÖJ?

Ja.

Ich frage mich gerade, ob in der Novellierung überhaupt irgendetwas zur Qualität ausgesagt wurde?

In der Novellierung direkt wurde nichts zur Qualität ausgesagt. Meine Frage geht dahin, ob sich die Novellierung auf die Qualitätsentwicklung ausgewirkt hat?

Die Novellierung hat ja im Grunde die Erweiterung der Einsatzfelder, Erweiterung des Alters, die Flexibilisierung der Zeiten und den Übergang zwischen Zivildienst und FSJ im § 14c ZDG zum Ziel gehabt. Das ist natürlich ein qualitativer Sprung, wenn andere Felder eröffnet werden und andere Zielgruppen erreicht werden. Aber seriös aussagen, welche Wirkungen das gehabt hat, kann ich nicht. Doch soweit ich weiß, sollte diese Novelle ja evaluiert werden – oder die Wirkung, die sie gehabt hat. Leider kenne ich da noch keine Ergebnisse.

In vorhergehenden Telefonaten hörte ich, dass offensichtlich der Anteil der jungen Männer von den ehemals durchschnittlichen 11 bis 12% auf 25% gestiegen ist. Das liegt vermutlich am § 14c.

Gut.

Ich vermute, dass der Anstieg mehr am Auswahlverfahren der Trägerorganisationen liegt als an der überproportionalen Bewerbung der männlichen Teilnehmer, aus Gründen der Finanzierung?

Ja, wahrscheinlich. Die Gesetzesnovellierung sollte die Zugangsmöglichkeiten verbessern und die Einsatzfelder erweitern. Ich nehme an, dass das gelungen ist (obwohl ich die Ergebnisse nicht kenne). Ob sich das auf die Qualitätsentwicklung der gesetzlich geregelten Dienste FSJ und FÖJ ausgewirkt hat (da sind die Formen in der Qualitätssicherung ja gesetzlich vorgeschrieben)? Das Einzige, was man bei den anerkennenden Länderbehörden fragen könnte (denn die Trägeranerkennung wird ja in den Länderbehörden durchgeführt): Haben sich nach der Erweiterung auch neue Träger als FSJ-Träger anerkennen lassen? Ich könnte mir vorstellen, dass bei der Ausweitung der Auslandsdienste (sowohl für incoming als auch für outgoing) manche Träger, die vorher junge Männer nach § 14b ins Ausland entsandt

haben, dass die nun nach § 14c arbeiten und sich als FSJ-Träger haben anerkennen lassen. Denn die Mittel aus dem Bundesamt für Zivildienst, die für die jungen Männer kommen, sind so attraktiv, dass wahrscheinlich Träger das FSJ anbieten, die das vorher nicht getan haben. Die Länderbehörden, die dann die Trägeranerkennung durchführen, können eine klare Aussage dazu machen, ob es eine Auswirkung auf die Qualitätsentwicklungen hat – auch im Zusammenhang damit, dass die Träger nach § 14b ggf. andere Vorgaben hatten. Aber das kann ich aus meiner Kenntnis nicht einschätzen.

Aber Sie haben hier keinerlei Auswirkungen in Ihrer Praxis bemerkt?

Nein, darauf hat das keinen Einfluss. Diejenigen, die sich am QUIFD-Verfahren beteiligen, waren bislang vorher schon in diesem Feld tätig.

Die Kritik an der Novellierung war ja, dass sie für die Auslandsdienste nicht passt, weil beim FSJ im Ausland festgelegt wurde, dass ein großer Teil der Bildung, vor allem der Vorbereitung im Inland stattfindet muss, da sonst die Voraussetzungen für Sozialversicherungsabgaben nicht in Kraft treten können. Da haben sich manche der international Tätigen dagegen gewehrt und gesagt: „Das ist aber nicht zielführend – die Vorbereitung und Begleitung der Freiwilligen über vier oder fünf Wochen in Deutschland zu machen. Das sollte besser vor Ort geschehen.“ Da ist dann die Frage, ob die Träger in den sauren Apfel gebissen haben und gesagt haben: „Okay, es ist zwar ein Qualitätsverlust, aber die Finanzierung ist für uns so wichtig, dass wir zähneknirschend sagen: wir machen das dann eben so und versuchen es irgendwie hinzukriegen.“ Da könnte es eventuell eine Veränderung gegeben haben. Aber sie ist mir nicht direkt bekannt, weil wir so etwas nicht erheben.

Meinen Sie denn, dass es einen Bedarf an Wirkungsforschung gäbe und ob es den Bedarf auch über die biografischen Wirkungen hinaus gibt? Denn ich denke, diese sind relativ gut erforscht. Die gesellschaftlichen Wirkungen sind in der politischen Debatte auch relativ breit diskutiert. Aber die Aspekte der Auswirkungen auf die Einsatzstellen und Träger sind weniger erhoben.

Ich glaube, es gibt einen Bedarf. Wir hatten letzte Woche Beiratssitzung, wo diskutiert wurde, wie die Möglichkeiten zur Wirkungsforschung denn von den wissenschaftlichen Fachleuten eingeschätzt werden. Denn selbst bei den Wirkungen der Freiwilligen sagt man: es ist immer subjektiv. Man müsste dann sehen: Was sind denn überhaupt mögliche Wirkungen? Und wer sind die Nutzergruppen, die von den Wirkungen betroffen sind. Zum einen sind das die Freiwilligen selbst und es gibt irgendeinen gesellschaftlichen Nutzen. Dann gibt's aber auch darüber hinaus eine ganze Reihe anderer beteiligter Gruppen. Also wer hat dort irgendwelche Interessen in den Freiwilligendiensten?

Aber da haben wir doch einige Ideen, oder?

Ja klar: die Einsatzstellen, die Kunden der Einsatzstellen oder Nutzer (je nachdem, was es für ein Feld ist). Wer könnte es noch sein?

Das Arbeitsamt?

Ja.

Auf der anderen Seite könnte das Bildungswesen interessiert werden, indem man zeigt: das, was die Schule laut PISA nachweislich nicht mehr schaffen kann, können Jugendfreiwilligendienste unterstützen.

Ja, was man natürlich versuchen könnte, zu den Wirkungen zu sagen: die Freiwilligen bringen die und die Wertschöpfung und leisten so und so viel Arbeitsstunden. Diese umgerechnet erbringen so und so viel Umsatz (selbst wenn man sagt, ein Freiwilliger ist nicht zu vergleichen mit einer Fachkraft – in vielen Fällen sind sie ja sicher nicht zu vergleichen mit Fachkräften. Aber in vielen Fällen erfüllen sie auch x Prozent einer Stelle, die man sonst bezahlen müsste, wenn man dort eine Fachkraft hätte. Diese Überlegung ist natürlich schon gefährlich.). Oder umgekehrt (was ja eigentlich interessanter wäre): sie erledigen Dinge, die wichtig sind, die aber mit dem jetzigen Personal nicht machbar sind, z.B. im Altenheim mit den Bewohnern reden oder spazieren gehen. Alles das, was eben über das, was unbedingt notwendig ist, hinausgeht, aber doch gebraucht wird. Das kann man natürlich zählen. Wie haltbar das ist, ist ja noch einmal eine andere Frage. Man könnte die geleisteten Arbeitsstunden erheben und die Aufgaben, die in dieser Zeit erfüllt werden – das wäre eine Wirkung. Ich könnte mir durchaus vorstellen, dass das von Interesse sein könnte. Das ist jetzt aber stark fokussiert auf die Frage: Was ist der direkte Nutzen, den die Einsatzstellen haben und dann mittelbar die Gesellschaft? Eine weitere Frage der Wirkungen könnte sein: Hat der Freiwilligendienst etwas bei den Mitarbeitern in der Einrichtung, in der der Freiwillige tätig war, bewirkt? Hat das eine Verhaltensänderung zur Folge? Bringen die Freiwilligen Fragen ein, weil sie von außen kommen, weil sie nur auf Zeit da sind? Bringt der Blick von außen frischen Wind, neue Ideen, neue Perspektiven? Die Menschen, die seit 20 Jahren das Gleiche machen, können die vielleicht nicht mehr haben. Das wäre eine mögliche Wirkung.

Was ist der Indikator für frischen Wind?

Ja eben. Die Frage stellt sich immer bei der Wirkungsforschung und es wird immer das Problem sein: Was ist der handfeste Indikator, an dem sich etwas messen lässt? Bei den biografischen Wirkungen gibt es ja auch einen Teil, der sehr handfest ist. Wahrscheinlich lässt sich das nicht als Matrix über die gesamten Freiwilligendienste legen, aber ich könnte mir vorstellen (ich kann das jetzt persönlich betrachten, weil ich in Polen gearbeitet habe und relativ viele Leute kenne, die Freiwilligendienste in Polen gemacht haben), wenn man statistisch überprüft, wie viele von diesen Freiwilligen z.B. hinterher an der Viadrina landen und dann irgend etwas auf diesen Bereich Bezogenes studieren. Was machen sie nach diesem Jahr hinterher ehrenamtlich oder auch in ihrer Ausbildung?

Ich glaube fast, dass man es vielleicht doch auf viele ausweiten könnte. Das zeigt sich an den Interviews mit den ehemaligen Freiwilligen. Ich meine die Wirkung des FSJ ist überall dort zu beobachten, wo der Dienst als Vorpraktikum für irgendein Studium oder eine Ausbildungen benutzt wurde. Auch das wäre zählbar.

Und natürlich wäre das Gewinn bringend, wenn es nicht total überhand nimmt. Es ist ja auch legitim, wenn Sozialeinrichtungen sagen: „Das ist für uns auch eine Möglichkeit der Rekrutierung von Personal. Denn in so einem Jahr können wir feststellen, wer die

Eigenschaften mitbringt, dass er das auch länger machen kann und will.“ Sie bringen Leute auf den Geschmack. Das herauszubekommen, ist aber etwas schwieriger. Da müsste man vorher fragen: Wer macht denn das FSJ in einem Krankenhaus, weil er ohnehin in einen medizinischen oder einen pflegerischen Beruf will und sagt: „Das ist jetzt die Orientierung, die ich brauche.“ Und bei welchen Personen ist es so, dass sie eigentlich Jura studieren wollen oder Maurer werden – und hinterher sagen sie: „Das ist jetzt so wichtig gewesen, dass ich doch eine Ausbildung zum Krankenpfleger mache.“ Das ist wahrscheinlich schwieriger zu erheben als bei den Leuten, die ein Jahr nach Weißrussland gehen und hinterher Slawistik studieren. Dass die vorher schon den Studienwunsch in der Richtung hatten, ist wahrscheinlicher. Da lässt sich die Verbindung eher herstellen. Also wenn die Freiwilligen hinterher Kulturwissenschaften an der Viadrina direkt an der polnischen Grenze studieren oder osteuropäische Geschichte oder hinterher das Freiwilligen-Netzwerk „Horizont e.V.“ gründen – dann es das eine Wirkung, die sich ganz eindeutig nachvollziehen lässt.

Ich denke wirklich, man könnte es erheben. Man braucht vermutlich einen großen Zeitraum. Man müsste erheben: Mit welcher Motivation gehen die Leute in den Dienst? Was haben sie überhaupt für Erwartungen bei der Bewerbung? Ich denke, dass man so etwas schon bei einem Bewerbungsdurchlauf mit erheben könnte. Und dann sieht man, so wie bei den ehemaligen Freiwilligen im Interview, was ist nach fünf oder zehn Jahren daraus geworden. Das Interessanteste an dem Telefonat mit einem der Ehemaligen war, dass er irgendwann sagte: „Ich glaube, das hatte aber nichts mehr direkt mit meinem Dienst zu tun.“ Man hat auch gemerkt, an einer bestimmbarer Stelle ist offensichtlich das Ende dieser Wirkungen gewesen. Offensichtlich war eher die Brückenfunktion wichtig, die neue Zugänge eröffnete.

Richtig. Und die Frage ist: Ob man trennscharf unterscheiden kann? Indem man sagt: „Das ist jetzt eine Wirkung, die sich noch sachlich dokumentieren lässt.“, z.B. man war irgendwo in einem Land und hat hinterher auch in dieser Richtung studiert.

Schwieriger wird es z.B. bei den so genannten soft skills. Wenn man feststellen will, ob jemand teamfähiger wird, weil er sein Freiwilliges Soziales Jahr gemacht hat. Ich will gerne glauben, dass das häufig so ist, aber das nachzuweisen und zu sagen, dass dieses Jahr dafür entscheidend war, ist sicher nicht so einfach. Bei QUIFD gibt es in den Fragebögen, die wir jetzt erproben, auch die Frage: „Haben Sie das Gefühl gehabt, dass Sie etwas fürs Leben gelernt haben in dem Dienst und dass Ihnen das etwas nutzt?“ Aber das ist natürlich relativ weich.

Es käme sicher auch auf die Detailtiefe an, die man braucht. Und das hängt davon ab, was man an Wirkungen nachvollziehen will.

Ja.

Man kann sich alles Mögliche vorstellen und bearbeiten. Aber bald fragt man sich, braucht man das wirklich? Macht es Sinn nachzuweisen: die Pünktlichkeit des Jugendlichen hat sich während des Freiwilligendienstes definitiv um 50% erhöht?

Ich habe mich bei der Vorbereitung an den vier Ebenen orientiert: Input, Output, Outcome und Impact. Dabei bekam ich den Eindruck, dass man in der Literatur häufig sehr viele Ziele wieder findet, die im Impact-Ziele im Sinne von nachhaltigen Wirkungen sind.

Ja, ja.

Ich habe dann versucht, sie in diese Vier-Ebenen-Matrix einzusetzen. Wenn man berufliche Orientierung als Outcome versteht und dann nach dem Output sucht, so findet man auch einiges. Dabei erkennt man im Rückblick auch den Impact im Sinne von Karriereplanung, weil diese Personen einen besseren Zugang und mehr Wahlmöglichkeiten hatten. Die Schwierigkeit zeigt sich auch hier, die direkten von den indirekten Bezügen zu unterscheiden. Doch das zeigt sich meist dort, wo der Freiwilligendienst eher unterstützend wirkt, als dass er eine direkte Wirkung hatte.

Ja, dass er nicht nur monokausale Wirkungen hat.

Sodass man auch feststellen könnte, nur der Freiwilligendienst hätte nicht genügt, um dieses Ziel zu erreichen (ein Studium beginnen zu können), aber er wirkte sehr stark unterstützend bei der Auswahl. Dort werde ich vermutlich weitermachen.

Deshalb ist für mich auch die Frage (ich habe den Eindruck, dass wir jetzt schon verschiedene Fragen beantworten) ...

Sie können durchaus bei den Fragen nach Interesse hin und her springen.

Die Frage ist eben, was man mit den Freiwilligendiensten eigentlich erreichen will. Manche sagen: „Wir brauchen die Freiwilligendienste – weil Menschen, die einen Freiwilligendienst machen, sich mit großer Wahrscheinlichkeit hinterher auch bürgerschaftlich oder ehrenamtlich engagieren.“ Und da wird, glaube ich, genau umgekehrt ein Schuh daraus: die Leute, die sich bereit erklären, sechs Monate oder ein Jahr irgendwo freiwillig tätig zu werden, die haben in aller Regel eine Engagementbiografie hinter sich. Das kann ich nicht belegen, aber das sind meine Erfahrungen.

Dies ist ja auch in den Untersuchungen vorhanden.

Ja und das heißt: bei diesen ganzen Formen predigt man in aller Regel den Getauften. Der größte Teil, der mit den Freiwilligendiensten erreicht wird (es wird sicher Ausnahmen geben und einen gewissen Prozentsatz, wo die Leute auch ein Jahr überbrücken müssen und das irgendwie machen und dann trotzdem auf den Geschmack kommen) – in aller Regel wird man die erreichen, die ohnehin schon Klassensprecher waren, die ohnehin schon bei der Freiwilligen Feuerwehr waren und die immer schon die Altruisten waren.

Zumindest die neuen Ehrenamtlichen.

Ja, ja.

Es mag vielleicht sogar so sein, dass selbst die § 14c-ler nach solchen Engagementbiografien ihre Dienste auswählen, weil sie eigentlich schon einen Zugang zum Ehrenamt haben, zum freiwilligen Engagement?

Ich glaube, es gibt schon einen Bedarf. Was jetzt bei den Einzelnen (das sind wir auch wieder bei den Stakeholdern und Nutzergruppen) der Bedarf ist, ist wahrscheinlich unterschiedlich. Wer möchte denn was nachweisen?

Und was ich mir schon vorstellen kann: wenn man Referenzgruppen hätte (eine Gruppe von Jugendlichen, die sind normal engagiert, und man nimmt die, die ein ganzes Jahr vollzeittätig sind), dass man da zu unterschiedlichen Wirkungen kommt. Ich weiß nicht welche, aber dass das unterschiedliche Wirkungen sind. Normales Engagement hat auch mit Pflicht und Verpflichtung zu tun, aber ein ganzes Jahr hat eine besonders hohe Verbindlichkeit. Und es ist beim Freiwilligendienst auch stark an den normalen Arbeitsalltag angelehnt: mit morgens aufstehen, hingehen und acht Stunden irgendwo sein und dann wieder weggehen, auch Dinge über einen gewissen Zeitraum beobachten und manchmal Mitverantwortung tragen und anstehende Aufgaben erledigen. Das ist schon etwas anderes, als zweimal in der Woche irgendwo in einem Verein etwas zu machen. Und da wird es sicher unterschiedliche Wirkungen geben.

Und diejenigen, die möchten, dass Freiwilligendienste ausgebaut werden, die haben natürlich einen Bedarf an Wirkungsforschung – ob alle den auch schon erkennen, weil manche auf dem Stand sind und sagen: „Wieso, wir wollen doch was Gutes, dann muss es doch auch viel Geld dafür geben?“ (Das meinte ich mit Legitimierungsdruck.) Die gleiche Diskussion gibt es bei der internationalen Jugendarbeit. Wenn jemand in ein anderes Land fährt, dann denken alle: „Das ist doch prima, Jugend aller Länder verständigt euch.“ Jeder sagt automatisch: „Das kann nicht schlecht sein.“ Aber dort gibt es auch Leute, die fragen: Aber wann ist es denn besonders gut und was ist es, was dadurch erreicht wird? Auch da hört man, wenn es hart auf hart geht, dann wird es nicht so leicht sein festzustellen: Hat es eine Einstellungsveränderung gegeben? Ist man den Weltfrieden dadurch näher gekommen? Das ist auch schwierig.

Ja, ich verstehe, was Sie meinen.

Bei dem Interview in der Einsatzstelle habe ich gemerkt, es gab einen großen Unterschied in der Perspektive. Dort besteht und bestand schon immer über sechs Jahre eine ESF-Förderung. Zuerst kam auf folgende Fragen eine Verständnisschwierigkeit: Was würde passieren, wenn sich die ESF-Förderung vermindert oder wegfällt? Glauben Sie, das Unternehmen würde Interessengruppen finden (Stichwort Stakeholderanalyse)? Erst als wir das Szenario durchspielten, was bei einer anderen Finanzierung des Dienstplatzes geschehen könnte, kamen die Antworten. Ich hatte da den Eindruck, man könnte natürlich auch entdecken, wie wirkungslos in manchen Bereichen Freiwilligendienste sind. Gerade in den Konstellationen, wo eine Vollfinanzierung vorhanden ist (und was ich heute auch bemerkt hatte, obwohl die Interviewpartnerin selbst sehr engagiert wirkte, den Freiwilligendiensten gegenüber auch sehr positiv eingestellt war), wo aber die Eintaktung der Freiwilligen in die Organisation als Arbeitskräfte als vordergründige oder fast ausschließliche Orientierung der Einrichtung ausgedrückt wurde. Die Interviewpartnerin sagte, dass sie persönlich in ihrer Funktion immer wieder versucht, die anderen Ziele einzubringen, aber es ist nicht mit dem Unternehmensinteresse hinterlegt. Als ich an anderen Stellen im Interview fragte: Was ist denn der Unterschied zwischen Praktikanten, Auszubildenden und Freiwilligen ...

oder Zivildienstleistenden?

Ja – da kam die Antwort: „Keiner.“ An diesem Punkt dachte ich wieder, wenn man anfängt, genauer zu suchen, könnte man auch sehr viel Wirkungslosigkeit entdecken – Fördermittel, die ausgeschüttet und nicht effizient genug eingesetzt werden?

Ja natürlich.

Zur Frage 7: *Es ist keine Frage, ob Arbeitsplatzneutralität geboten ist. Das wünscht sich ja auch der Freiwillige. Aber ich habe auch den Eindruck, dadurch, dass man die Arbeitsplatzneutralität wie ein Tabu vor sich her trägt, spricht man in der Debatte viel zu selten über die Arbeitsmarktrelevanz.*

Was würde die bedeuten?

Sie könnte bedeuten, dass man andere Nutzergruppen interessieren kann, wie z. B. das Arbeitsamt ...

Ja.

..., indem man die Brückenfunktion stärker betont. Man könnte einen vermuteten weniger starken Abbau der Schulbildung innerhalb desselben Zeitraums thematisieren, als wenn diejenigen arbeitslos gewesen wären.

Ja.

Zuzüglich des Aspektes, dass Freiwillige auch in einer Arbeitsorganisation eingegliedert sind und der Relevanzfaktor für zukünftige Arbeitsverhältnisse erhöht wird.

Das kann ich mir schon vorstellen. Die Frage ist dann, ob man diese Gruppen gerade mit den gängigen Freiwilligendienstmodellen und der Begleitung und Betreuung überhaupt erreichen kann. Wenn man sagt, man möchte vor allem auf die abstellen, die keine Arbeit haben, und man sagt: „Ehe Hartz IV oder so etwas greift, ist das doch besser.“, denn es ist auch selbst bestimmt, man kann was lernen und hat auch noch einen Austausch mit einer Gruppe in den Seminaren.

Das gibt es doch schon in dem Modellprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“, denn die Benachteiligtenförderung schleust ja unter anderem durch das Modellprogramm herein, oder?

Es gab ja auch das freiwillige soziale Trainingsjahr. Aber die Freiwilligen brauchen dann natürlich eine andere Begleitung und Betreuung als in normalen Freiwilligendiensten, die in aller Regel immer noch in überwiegender Zahl von den Mittelklasse-Kids genutzt werden – also nicht von den benachteiligten Jugendlichen.

Eine eindeutige Reaktion zeichnete sich auch hier in dem Einsatzstellen-Interview ab, als ich dort nach Integrationsmöglichkeiten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, benachteiligten Jugendlichen und anderen Altersgruppen fragte. Da kam als erstes die Reaktion, dass dies von vornherein klargestellt werden müsste, damit die Einsatzstelle klären

kann, ob sie sich das leisten kann (im Sinne von ausreichender Anleitung, genügend Zeit etc.) Letztendlich auch die Frage: Wozu – im Unterschied zu anderen Bewerbern.

Das habe ich noch nie so gesehen. Denn bei dem Modellprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ wurde ja vorrangig thematisiert, es können Leute jeden Alters rein. Aber, was ich bislang höre ist eher die Haltung: „Entweder die Sachen haben weiterhin den Charakter eines Freiwilligendienstes (oder zumindest annähernd) – und dann findet man in aller Regel doch wieder die jungen Leute. Und bei den anderen Gruppen (Vorruehständler oder Leute, die ein Sabbatjahr machen wollen, rüstige Rentner) ...

Ich bin lange dem Label hinterher gerannt und dachte ernsthaft, es ginge um Freiwilligendienste. Nun habe ich den Eindruck, man hat das falsche Etikett darauf geklebt. Denn es geht ja eigentlich um ein Modellprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligenarbeit“, oder?

Das ist zumindest genau das, was manche diesem Programm vorwerfen. Im Grunde wird der Fokus auf andere Zielgruppen gelegt mit dem Interesse: Irgendwann sind die jungen Leute nicht mehr da, demographisches Tief und so weiter und sofort. Wir werden auf die rüstigen Rentner zurückgreifen müssen. Und welche Formen kann es dann geben, diese einzubinden? Und da ist, glaube ich, den Ideengebern die scharfe Abgrenzung nicht so wichtig zwischen Freiwilligendienst und Ehrenamt oder einem etwas ausgebauten Ehrenamt. Da sagen aber manche Träger von den Jugendfreiwilligendiensten. „Wir haben aber kein Interesse daran, dass diese eigentlich doch relativ scharf zu ziehende Grenze aufgeweicht wird.“ Nämlich Verbindlichkeit über einen längeren Zeitraum, in der Regel in Vollzeit – (bei 20 Stunden in der Woche ist ja auch noch alles in Ordnung). Aber wenn jetzt praktisch die Dienste, die dort gefördert werden, bei einem Freiwilligenplatz mit 20 Stunden pro Woche noch einmal von drei Leuten geteilt werden, dann verliert es eben diesen starken Verbindlichkeitscharakter und schwappt hinüber in das ganz normale neue oder alte Ehrenamt. Und das finde ich auch sehr ambivalent.

Man merkt auch in der Praxis, dass die Einsatzstellen sehr schnell an den Punkt kommen (ich fand das zumindest exemplarisch) und sagen: „Das geht aber nicht. Es ist sehr attraktiv, die Freiwilligen aufzunehmen, denn man hat damit das Arbeitskräftepotenzial. Aber wenn sich dies dann verändert und wenn sich dann auch noch die Finanzierung verändern würde, wird es eine ganz andere Abwägung.“

Zur Frage der Arbeitsmarktneutralität: Was bei der Wirkungsforschung tatsächlich irgendwann erhoben werden könnte, ist die Haltung von Arbeitgebern oder Personalverantwortlichen: Wie viele Bewerbungen legen Sie (wenn Sie sehen, da hat sich jemand ein Jahr ehrenamtlich engagiert oder sogar einen Freiwilligendienst gemacht) schon deswegen automatisch auf einen anderen Stapel und schicken die Bewerbung nicht sofort zurück? Es wird vielleicht nicht ganz leicht sein, das zu erheben. Das wäre aber eine interessante Wirkung, wenn man durch Freiwilligendienst seine Möglichkeiten auf Einstellung verbessern könnte.

Ich denke auch an Hochschulen und Fachschulen hat es Wirkung durch die Vorpraktika, wo die Freiwilligen aufgrund dessen ausgewählt werden, weil sie einerseits genügend Wartezeiten und das geleistete Vorpraktikum haben.

Ja. Viele sagen: „Es ist ein Orientierungsjahr, man soll das nicht unter dem Aspekt seiner Verwertbarkeit betrachten.“ Aber natürlich ist das auch ein Motiv für jemanden, einen Freiwilligendienst zu machen. „Ich habe Lust daran, aber wenn ich es mache, dann habe ich auch eine Form der Anerkennung von freiwilligem Engagement – und deswegen ist es erstrebenswert.“ Als Standardbeispiel wird häufig die USA angeführt, wo Arbeitgeber tatsächlich darauf achten, ob jemand einen community service gemacht hat oder irgendwo engagiert ist. Weil es so selbstverständlich ist, dass man das macht, dass es einfach dazugehört.

Man hofft, dass es als Impact in den nächsten 20 Jahren bei uns auch so sein wird, weil dann die Masse der Freiwilligen schon als Personalchefs auf den Stühlen sitzen, um selbst solche Erwartungen zu haben.

Ja. Ich glaube auch, man macht sich etwas vor, wenn man sagt: „Das ist alles für den Arbeitsmarkt nicht relevant, das ist alles nur zusätzlich.“ Das kann nicht sein. Es muss irgendwelche Zusammenhänge geben.

Zu Frage 6: *Ist die trennscharfe Unterscheidung zwischen Ehrenamt, Freiwilligendiensten und Erwerbsarbeit möglich?*

Zumindest sind die Begriffe schon in der richtigen Reihenfolge. Die Freiwilligendienste liegen dazwischen. Erstens, weil sie in aller Regel in irgendeiner Form vergütet werden (wenn man von den Freiwilligendiensten im Ausland absieht, wo es auch manche gibt, bei denen man Geld mitbringen muss oder zumindest Förderkreise aufbauen). Aber beim freiwilligen Engagement, da bekommt man in der Regel bestenfalls eine Kilometerpauschale oder die Aufwandsentschädigungen. Bei einem Freiwilligendienst hat man in der Regel (nicht überall, aber meistens) Unterkunft, Verpflegung und Taschengeld, Sozialversicherungen und Unfall- und Haftpflichtversicherung.

... seit der Novellierung auch den Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis am Ende des Dienstes. Auch das ist doch schon ein wichtiger Unterschied zwischen freiwilligen Engagement und Freiwilligendiensten? Diesen Anspruch gibt es doch beim freiwilligen Engagement nirgendwo, oder?

Nein, den gibt es nicht. Wobei, das müsste ich selbst mal prüfen: gibt das Gesetz denn nicht nur vor, dass es eine Bescheinigung geben muss und auf Wunsch der Freiwilligen muss es qualifiziert sein?

Ja, ja – eben den gesetzlich manifestierten Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis.

Bislang gibt es keine Bringschuld der Einsatzstellen oder des Trägers – und das ist ein wichtiger Unterschied zum QUIFD-Standard. Wir sagen: „Das ist eine Bringschuld der Einrichtung, eine qualifizierte Tätigkeitsbeschreibung auszustellen.“ Und das ist einer der

ganz interessanten Punkte. Obwohl wir das so hineinschreiben, sehen wir unterschiedliche Anwendungen in der Praxis. Es geht ja hier nicht um ein Arbeitszeugnis. Wir schreiben in den Standards: „Das Zertifikat ist kein Arbeitszeugnis und es sollte sich auch in der Form unterscheiden.“ Wenn man damit anfängt, Beurteilungen zu schreiben (möglicherweise noch von Leuten, die das nicht können), dann kann man den Freiwilligen deutlich mehr schaden als ihnen zu nützen. Wenn man zum Beispiel schreibt: „Er hat sich immer bemüht, unsere Erwartungen zu erfüllen.“ und der Freiwillige legt das dann möglicherweise auch noch stolz irgendwo vor, dann kriegt der keinen Job.

Weil Freiwilligendienste ja nicht arbeitsmarktrelevant sind, nicht wahr?

Ja eben. Bei uns gilt, es muss in das Zertifikat mit hinein: Was hat der Freiwillige gemacht? Was waren seine besonderen Stärken, die er eingebracht hat (z.B. besonders gut mit Leuten umgehen, selbstständig arbeiten)? Was sind die Kompetenzen, die er in diesem Jahr gebraucht hat und welche hat er dazu gewonnen? Eine Beurteilung ist dann noch ein weiterer Schritt, zu beschreiben, jemand hat sich gut oder nicht gut eingefügt. Wenn eine Beurteilung positiv ist, ist es auch in Ordnung. Aber es geht eben nicht um ein Arbeitszeugnis. Wenn das Zertifikat den Charakter eines Arbeitszeugnisses bekommt, habe ich auch eher Bauchschmerzen. Es soll eine qualifizierte Bescheinigung sein, ein qualifiziertes Zertifikat, aber etwas anderes als ein Arbeitszeugnis. Und wenn man sich an diese und andere Fragen hält, dann kann man auch trennscharf unterscheiden. Bei freiwilligem Engagement und Freiwilligendienst (da sind wir genau bei der Frage des Modellprogramms „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“): die Verbindlichkeit, eine schriftliche Vereinbarung (Es kann sie auch in einem intensiven Ehrenamt geben. Aber bei den Ehrenämtern, die ich ausführe, gibt es zumindest keinen Vertrag. Es würde auch manches verregeln.), aber bei den Freiwilligendiensten würde man nicht darauf verzichten wollen. Das sind ja die ganzen trennscharfen Abgrenzungsmöglichkeiten: über längere Zeit, nämlich mehrere Monate. Da besteht eine hohe Verbindlichkeit für beide Seiten, die kann man dann auch nicht mehr anders regeln als mit einem formalen Vertrag oder einer Vereinbarung – wie auch immer man das nennt.

Wie grenzen Sie Freiwilligendienste zur Erwerbsarbeit ab?

In der Zielsetzung geht es bei Freiwilligendiensten tatsächlich vorrangig um das Engagement. Natürlich wird dabei irgendeine Arbeit geleistet. Erwerbsarbeit ist in aller Regel richtig bezahlt, Freiwilligendienste sind nicht bezahlt. Es gibt die Übernahme der Unterhaltskosten.

Ich hatte bereits in der Diplomarbeit versucht zu überprüfen, inwiefern die Merkmale des Arbeitnehmers zutreffen oder nicht zutreffen. Der einzige Unterschied war, dass kein Entgelt gezahlt wurde. Alles andere trifft im Sinne des Arbeitsrechtes zu.

Mir fiel gerade ein, vielleicht sollte man einige Stellenbeschreibungen dahingehend überprüfen, ob nicht eigentlich Freiwilligendienste damit gemeint sind? Ich meine damit Punkte wie „überdurchschnittliches Engagement“ etc.

Das stimmt – auch das Gehalt ist dann manchmal eher ein Taschengeld.

Es ist eher von der anderen Seite her die Frage: Gibt es nicht tatsächlich in dem Bereich Formen, die eigentlich de facto mehr ein Freiwilligendienst sind, nicht unbedingt im

gemeinnützigen Bereich: z.B. wenn Praktika ohne definiertes Ende abgeleistet werden für 300 € im Monat oder unentgeltlich – weil die Leute hoffen, sie bekommen dann hinterher dadurch Arbeit. Bei den Freiwilligendiensten ist der Unterschied schon dadurch gegeben, dass es grundsätzlich eine obere zeitliche Grenze gibt.

Man kann in jedem Falle sagen, es ist genau abzugrenzen?

Im Prinzip, Ja. Man kann natürlich bei den Grenzen fragen: Wo sind die Übergänge, wo sich das nicht mehr trennscharf sagen lässt. Aber im Prinzip kann man das abgrenzen.

Zu Frage 8: *Wir haben immer wieder punktuell von den Schwierigkeiten gesprochen. Ich frage Sie auch (es ist ein wenig eine Gretchenfrage): ich hatte den Eindruck, dass es leicht gegensätzliche Verhaltensweisen auf der Bundesebene gibt. In dem Sinne, dass manche Dinge, die einem nicht so ganz logisch erscheinen, scheinbar „gedeckelt“ werden. Erstens: Stimmt dieser Eindruck? und zweitens: Gibt es dafür Erklärungen?*

Da kommen wir in den Bereich der Spekulationen.

Das erlauben wir uns in einem Experteninterview.

Einerseits will man bei einem Schnellschuss verhindern, dass dann hinterher herauskommt, Freiwilligendienste haben eben doch keine messbaren Wirkungen. Das kann ein Beweggrund sein. Oder dass ganz andere Aspekte dabei herauskommen, als man eigentlich wollte. Ich bin jetzt mal sehr kritisch. Im Grunde haben die Einsatzstellen (zumindest im sozialen Bereich, im Bereich Kultur sehe ich das anders) auch ein Verwertungsinteresse an der Arbeitskraft. Deswegen wird die Qualitätsfrage an den Träger gestellt, der dies sichert, weil er durch die begleitenden Seminare den Bildungsanspruch des Programms sicherstellt, weil er die Einsatzstellen kontrolliert weil über die pädagogische Begleitung die Bundeszuständigkeit gewährleistet wird, die finanzielle Mittel und eine bundesweite Lobbyarbeit gewährleistet.

Das stimmt. Mit Bundesebene meinen Sie vorrangig die Ebene der bundeszentralen Träger?

Ich glaube nicht, dass sich die Träger intern etwas in die Tasche lügen. Intern werden Kundenbefragungen etc. angestellt– dort wird durchaus Wichtiges erhoben. Wenn Sachen öffentlich gemacht werden, verglichen werden, dann wird gebremst, weil alle wissen, wie heikel es in diesem Feld ist. Es wird immer dort heikel, wo man es nicht selber in der Hand hat, etwas zu veröffentlichen, und wenn man nicht einschätzen kann, wer hat denn da noch etwas.

Ich vermute, das könnten auch Schwierigkeiten in einer übergreifenden Wirkungsforschung werden – besonders in Hinsicht auf den Zugang, erst recht bei den Mitteln für die Finanzierung und letztendlich bei der Veröffentlichung.

Dieses Klima rührt doch vermutlich auch von den knappen Ressourcen her. Das finde ich das Gefährlichste am Modellprogramm: die Jugendfreiwilligendienste haben eine höhere Bewerberzahl als vorhandene Plätze. Eigentlich sollten diese entsprechend der vorhandenen Nachfrage erweitert werden, trotzdem wird es mit den vorhandenen Ressourcen nicht signifikant erweitert. Und dass was passiert, ist, dass sich das Konzept auf einem niedrigeren

Niveau hinsichtlich der Ressourcen, der Qualitätsstandards, der Ansprüche einzupegeln beginnt. Die Erweiterung passiert doch eigentlich in den Bereichen, wo sich das Konzept verfremdet. Liegen die Befindlichkeiten unter anderem auch daran?

Das ist, denke ich, ein Kernpunkt der Kritik an den „Generationsübergreifenden Freiwilligendiensten“. Denn bei Jugendfreiwilligendiensten gibt es einen ungedeckten Bedarf und ein etabliertes Modell, das funktioniert und auch gut funktioniert. Es herrscht eine große Zufriedenheit unter den Nutzern. Wieso soll man dann Geld für etwas anderes ausgeben? Viele sagen: „Es ist ja klar – wir erreichen entweder für die Dienste sowieso die Leute, die wir schon über das FSJ erreichen könnten, und bei den anderen ist abzusehen, dass man stark in die Bereiche des Ehrenamtes hineinkommt. Und nur in Einzelfällen wird es gelingen, das eigentliche Konzept zu erweitern.“

Bei den Auslandsdiensten kann das funktionieren, dass da jemand mit 60 Jahren noch einmal sagt: „Ich gehe jetzt für ein Jahr nach Indien. Ich bin Arzt oder Rechtsanwalt oder sonst etwas und kann dort auch mit meiner Berufserfahrung ehrenamtlich etwas machen.“

Aber bei den Inlandsdiensten werden sicher viele sagen: „Nein, die volle Verpflichtung geht nicht, denn ich habe ja noch dies und ich habe noch das. Ich muss zweimal in der Woche zum Arzt und solche Sachen und dann kann ich doch nicht in Vollzeit und stark verbindlich hier tätig sein.“

Aber wenn es um die Schwierigkeiten der Entwicklung eines Qualitätsstandards geht, wir sind bei QUIFD noch nicht weit damit. Wir arbeiten an Standards zur Ergebnisqualität. Das ist etwas anderes, das ist zum Teil auch weniger als „Wirkung“. Weil wir ein System der Selbstauskunft von Trägern oder von Einsatzstellen haben, die sagen, wir machen das und das. Da wäre zunächst einmal das Einfachste, was man machen könnte, die direkten Kunden, das heißt die Freiwilligen, zu befragen: Ist denn das, was der Anbieter versprochen hat, sowohl in den harten Fakten (Versicherung, Taschengeld, Verpflegung etc.) wie auch in den allgemeinen Zielen (Hier könnt Ihr in der Gesellschaft etwas erreichen.) nach Eurem Eindruck das, was in Euren Freiwilligendiensten auch stattgefunden hat? Das ist natürlich subjektiv, aber man kann das relativ genau erforschen. Das wäre eine minimale Variante von Ergebnisqualität, nur bezogen auf die direkten Nutzer.

Hier müsst man sich vor allem einigen: Wann befragt man sie, zu welchem Zeitpunkt (befragt man sie noch im Dienst oder direkt am Schluss oder ein halbes Jahr später oder zu unterschiedlichen Zeitpunkten und nimmt dann ein Mittel) – das ist eine Frage der Erhebung. Aber auch die Überlegung: Wann können die Freiwilligen ihren Dienst am besten einschätzen? Also die Frage nach dem Zeitpunkt ist sehr wichtig.

Bei einem Qualitätsstandard aus der Sicht von QUIFD besteht auch die Frage: Wie viele Menschen müsste man befragen, um zu vergleichbaren Ergebnissen zu kommen? Wenn man eine Einsatzstelle hat, wo nur ein Freiwilliger eingesetzt ist, bekommt man immer Probleme bei der Auswertung. Wenn man eine Einrichtung befragt, in der nur vier Freiwillige sind, bekommt man vier Fragebögen, dann sind zwei unzufriedene Personen bereits 50%. Da kann es natürlich sein, dass ausgerechnet die zwei wirklich die Unmotivierten waren, die der Dienst nicht erreicht hat. Wenn man dagegen 100 befragt und davon sind 50 Auswertungen schlecht, dann hat das eine andere Qualität. Also die Frage der Auswertung ist schwierig – selbst bei diesem einfachsten Modell von Ergebnisqualität. Aber das sind Dinge, die man methodisch noch in den Griff bekommen kann. Bei den anderen Fragen haben wir dieselben großen Fragezeichen. Sie kennen sicherlich den Kompetenznachweis Kultur?

Leider nicht.

Es wäre ganz gut, wenn Sie den mal ansehen. Es gibt diesen Kompetenznachweis Kultur von der BKJ: dialogisch entwickelt, zwischen kulturell Engagierten und den Einrichtungen bei denen sie tätig sind. In reduzierter Form ist das auch die Art und Weise, wie das Zertifikat im FSJ Kultur entsteht. Was ja im Vergleich zu allen anderen Formen das am meisten elaborierte ist. Es ist ein ganz umfangreiches Zertifikat, das auch die Projektarbeit der Freiwilligen dokumentiert.

Zu der Frage, wenn man nur die Kunden, die direkten Nutzer befragt, selbst dann kommt man schon in Schwierigkeiten – zumindest bei der Messung und Auswertung. Zumindest, wenn man es wie wir nicht breit angehen kann. Wenn man das im FSJ machen würde, hätte man diese Probleme wahrscheinlich nicht, z.B. innerhalb einer Dienstform und nur bei bestimmten Trägern. Dann bekommt man vermutlich soviel statistisches Material, dass das durchaus geht. Bei uns müsste man auf Einsatzstellenebene heruntergehen, da kommt man dann schon in Auswertungsprobleme.

Ansonsten stellt sich die Frage: Wo wird etwas bewirkt – in den Einsatzstellen, bei den Kunden der Einsatzstellen, möglicherweise in der lokalen Gemeinschaft. Aber die große methodische Schwierigkeit bei der Wirkung ist: dass sie immer abhängt von den Zielen, die sich eine Organisation mit den Freiwilligendiensten gesetzt hat – und die sind ja durchaus unterschiedlich. Ich vermute mal, dass es sehr schwierig wird, die miteinander zu vergleichen. Man müsste erst einmal definieren: Was sind denn die Wirkungen, die alle Freiwilligendienste erreichen wollen, die jeder Anbieter von Freiwilligendiensten erreichen möchte? Wenn man einen kleinsten gemeinsamen Nenner definiert hat, dann hätte man eine Chance zu fragen: Gibt es denn etwas, was Freiwilligendienste an sich grundsätzlich leisten? Man wird dann aber vermutlich automatisch wieder bei den soft skills landen (Teamfähigkeit, Verantwortungsgefühl etc.), die bei der Erhebung schwierig festzustellen sind. Wer soll das einschätzen? Die Freiwilligen selber ...

Ja, dort wird es wieder sehr angreifbar.

Das ist sehr angreifbar, weil es sehr subjektiv ist.

Sie kennen vermutlich das, was „Hollywood“ bei uns im Hause gemacht hat – auch so eine Art Kompetenznachweis? Da wurden die Außenperspektive und die Selbsteinschätzung graphisch sichtbar gemacht und gegenübergestellt. Interessant ist dann: Wie überschneiden sich die Kurven? So dass man sagen kann, auf einer Skala von bis sagt jemand „Ich bin sehr selbstbewusst“ und dann sagt aber derjenige, der ein halbes Jahr mit ihm zusammengearbeitet hat: „Das stimmt überhaupt nicht, du bist eher schüchtern.“

Gab es eine Erhebung und Auswertung dazu oder ist das erstmal nur das Konzept?

Das ist zunächst als Projekt entwickelt worden und wurde dann in der Praxis getestet. Das Verfahren bezog sich aber nicht auf Freiwilligendienste, sondern auf Schüler in einem anderen Projekt.

Gibt es in denn schon Ergebnisse, dass man sieht, ob das sehr stark differiert?

Es gibt Ergebnisse. Ich weiß aber nicht, ob diese schon so dokumentiert sind, dass Sie das sofort bekommen könnten.

Es muss nicht jetzt sein, es würde später genügen.

Die Zuständigen im FJS können sicher mehr dazu sagen.

Vielen Dank, ich denke, ich sollte auch dort am Ball bleiben. Ich hatte sowieso überlegt, ob ich in einem Unterkapitel schon zusammenfassen könnte, was an innovativen Instrumenten in der Praxis bereits vorhanden ist. Weil man manche Instrumente durchaus benutzen könnte für die Wirkungsforschung.

Ja. Ich denke, der Kompetenznachweis Kultur ist momentan das, was den Maßstab setzt. Wo andere sagen, das möchten wir adaptieren. Es ist allerdings ein recht aufwendiges Verfahren und fraglich, ob das für alle praktikabel ist. Aber es ist in jedem Falle sehr interessant.

Den Kompetenznachweis findet man sicher im Internet?

Ja.

Herr Erb, ich war mir sicher, dass Sie mir viel Interessantes sagen können. Gibt es noch etwas, was gesagt werden sollte.

Zur Frage 5 kann ich Ihnen sagen: „Gar nicht“. Wir fragen nach den Mitgestaltungsmöglichkeiten durch die Freiwilligen und geben vor, dass sie diese Möglichkeiten haben müssen, sind in der Formulierung dann aber selbst windelweich und sprechen von „angemessenen Möglichkeiten“. Natürlich sind die Möglichkeiten der Mitgestaltung im Arbeitsalltag auf einer Intensivstation andere als in einem soziokulturellen Zentrum.

Das ist für den Patienten auf der Intensivstation zu hoffen.

Ja, eben.

Ich hätte gedacht, dass man an dem Punkt ist, dass Daten vorhanden sind, aber.

Nein, was wir jetzt machen, (das geht schon dahin) wir machen im zweiten Durchgang des Zertifizierungsverfahrens Einrichtungsbesuche. In diesen Besuchen sprechen die Gutachter auch immer getrennt mit einem oder zwei Freiwilligen. Sie stellen ihnen dann Fragen wie: Hast Du Dich gut vorbereitet gefühlt? Warst Du gut betreut? Hast Du in der Krise einen Ansprechpartner? Hast Du das Gefühl, Deine Interessen hier verwirklichen zu können? Solche Fragen werden gestellt. Aber die sind natürlich nicht repräsentativ, weil das immer nur Einzelpersonen sind, und diese dann in aller Regel von der Einsatzstelle gebeten werden, zu dieser Befragung zu kommen. Da hat man eine selektive Auswahl.

Das würde ja vermutlich auch das Klima zwischen Ihnen als Gutachter und den Einsatzstellen stark beeinflussen – wenn man das Gefühl hätte, Sie kommen nur aus Kontrollaspekten?

Ja. Aber da ließen sich durchaus andere Dinge machen. Wenn ich an die Trägerzertifizierung denke, unabhängig von der Einsatzstellenzertifizierung. Wir haben das einmal durchgespielt mit einem Modell. Der Träger schickt uns seine Unterlagen und legt vor, wie er mit den Einsatzstellen kooperiert, wie die Aufgaben und Pflichten verteilt sind. Und wir haben uns dann als Gegencheck bei drei Einsatzstellen (nicht willkürlich, aber in jedem Falle von uns ausgewählte) gemeldet und gesagt: „Wir kommen jetzt und sehen uns das in der Praxis an.“ Und so etwas könnte man theoretisch bei den Freiwilligen auch machen. Man könnte bei größeren Trägern sagen: „Stellt uns zumindest die Adressen von einem Fünftel der Freiwilligen zur Verfügung oder sogar von allen.“ und wir sehen dann, wen wir finden, der bereit ist, mit uns darüber zu reden. Dabei muss man sicherlich datenrechtlich Sicherheitsmaßnahmen gewährleisten. Aber methodisch könnte man das in jedem Falle so machen und sagen: „Wir reden nur mit Fünfen, aber die suchen wir uns nach dem Zufallsprinzip aus.“ Und wenn wir bei den Stichproben sehen, es ist in Ordnung, dann kann man bis auf den Beweis des Gegenteils davon ausgehen, dass es insgesamt in Ordnung ist.

Wie würden die Einsatzstellen darauf reagieren – vermutlich verwirrt oder ist es wirklich so, dass QUIFD als Kontrollinstanz angenommen werden?

Das ist sehr unterschiedlich. Wir haben ja eine Befragung im letzten Jahr gemacht und das Spektrum ist sehr weit. Es sind die dabei, die sehr politisch denken, für die QUIFD auch die Möglichkeit ist, durch die Bearbeitung einen Entwicklungsschritt zu tun – aber dann auch politisch zu sagen: „Wir sind diejenigen, die entscheiden, was Qualität ist.“ Und es gibt diejenigen, die sagen: „QUIFD ist für uns eine Serviceleistung und wir wollen nicht unbedingt viel mitgestalten. Wir wollen das Zertifikat kriegen. Wir wollen etwas davon haben.“ Auch in den Gutachterbesuchen gibt es unterschiedliche Haltungen. Aber bislang haben wir in dieser Hinsicht überhaupt kein Problem. Es gab meines Wissens niemanden, der das Instrument der Gutachterbesuche unangemessen fand.

Das kann ich mir nun vorstellen, da Sie ja eher eine Dienstleistung anbieten als Kontrolle ausüben.

Wir haben das auch mit der Diakonie Württemberg als Träger so gemacht. Es wurde von der Diakonie übrigens selbst so vorgeschlagen. „Wir wollen Prüfungen in von Ihnen ausgewählten Einsatzstellen. So konnten wir dieses Verfahren auch gleich ausprobieren. Wir haben dann aufgrund der zur Verfügung gestellten Adressen selbst die Einsatzstellen ausgewählt. Man muss das natürlich mit dem Träger vorher vereinbaren. Denn entweder machen alle mit, und eben auch nur dann, wenn alle sich dran halten – oder wir lassen es gleich ganz.“

Die Frage ist: Wo der politische Wille herkommen sollte, solche Verfahren auch bei den ganzen gesetzlich geregelten Diensten anzuwenden? Das ist doch eher Zukunftsmusik fürs nächste Jahrhundert, oder?

In die gesetzlich geregelten Dienste geht die große Masse des Geldes und es wäre besonders nützlich, solche transparenten Verfahren einzuführen.

Viele Einrichtungen nehmen es deswegen gerne an, weil sie sagen: „Es ist gut einen Blick von außen zu bekommen.“ Es ist ja auch relativ gefahrenfrei. Die Beteiligung ist zeitaufwendig, aber sie verursacht bislang keine Kosten. Wir haben einen hohen Anspruch an Diskretion, wir veröffentlichen keine negativen Ergebnisse. Das heißt, es gibt nur Positivlisten. Auch in der Agentur sind die Funktionen getrennt: ich begutachte nicht, sondern koordiniere nur. Die Bewertungen der Gutachter sind unabhängig.

Herr Erb, vielen Dank für die interessanten Aussagen.

Leitfaden zum Experteninterview mit Jörn Fischer
am 21.1.2006 (Telefoninterview)

Forschungsinteresse:

Konzeption eines Qualitätsstandards „Wirkungen von Freiwilligendiensten“
im Sinne der Zertifizierungsverfahren von Quifd (Qualität in Freiwilligendiensten)

- A 1. Würdest du deinen Dienst **freiwillig wiederholen**?

- B 1. Erscheint es dir möglich, **Wirkungen von freiwilligen Diensten** zu messen?
- B 2. Hast du aufgrund deiner gesamten Erfahrungen mit Freiwilligendiensten den Eindruck, dass Wirkungsforschung für die Praxis **Relevanz** hat?

- C 1. Worin besteht für dich der **persönliche Nutzen** eines freiwilligen Jahres?
- C 2. Wie würdest du heute deine **Persönlichkeitsentwicklung** beschreiben?

- D 1. Welche Auswirkungen hatte der freiwillige Dienst auf deine **berufliche Orientierung**?
- D 2. War dir der freiwillige Dienst **nützlich bei der Studienbewerbung** oder sogar bei späteren Bewerbungen für Erwerbstätigkeiten?

- E 1. Welche Auswirkungen hatte der freiwillige Dienst auf dein **späteres freiwilliges Engagement**?
- E 2. Wie wird es dein **zukünftiges Engagement** beeinflussen?
- E 3. Inwiefern hast du **andere Jugendliche** für Freiwilligendienste **motiviert**?

- F 1. Wie schätzt du die jüngeren **Entwicklungen zum freiwilligen Engagement** ein?
- F 2. Welche **Visionen** hast du von guten Freiwilligendiensten in Zukunft?

Vielen Dank für Dein Interesse und Bemühen!

Experteninterview mit Jörn Fischer, ehemaliger Freiwilliger, am 22.01.06

Zu Frage A 1.: Würde ich meinen Dienst freiwillig wiederholen? Ja, auf jeden Fall, unbeschränkt.

Zu Frage B 1.: Ob es mir möglich erscheint, Wirkungen von Freiwilligendiensten zu messen? Ja, auch auf jeden Fall. Da kann man sich mit Sicherheit irgendwelche Methoden ausdenken oder schauen, woran schon gearbeitet wurde, oder durch qualitative Befragungen von Freiwilligen: „Stimmen Sie dieser Aussage zu“ oder mit irgendwelchen Skalen. Da kann man mit Sicherheit etwas machen, ja.

Da frage ich gleich zurück Ich hatte mich an der Studie zum FSJ von Wüstendörfer und Rahrbach orientiert. Dort ist ja relativ viel drin. Ich habe mich hinsichtlich der Wirkungsforschung so orientiert, dass ich in die Kategorien Input, Output, Outcome und Impact einteile. Ich habe den Eindruck, einerseits werden viele Daten erhoben, andererseits aber relativ undifferenziert. Ist Dir so etwas bei Deinem eigenen Freiwilligendienst gefallen und auch danach?

Also ich habe mich, ehrlich gesagt, noch relativ wenig von der wissenschaftlichen Seite her mit Freiwilligendiensten beschäftigt.

Dann frage ich Dich anders: Hattet Ihr denn Befragungen innerhalb des Anderen Dienstes?

Nein. Da überschätzt Du unseren Träger, zur damaligen Zeit. Das war auch im Jahr 1997 und wir hatten diesbezüglich überhaupt nichts. Unsere komplette Vorbereitung beschränkte sich auf ein zweistündiges Gespräch, es gab kein Seminar, es gab keine Zwischenauswertungen, kein Rückkehrerseminar, gar nichts. Das ist mittlerweile anders, da ist auch das Bewusstsein gewachsen dafür. Aber ich habe an so einer Befragung, und sei sie auch noch so gering vom Umfang her, durch unseren Träger nicht teilgenommen.

Aha, das macht die Sache anders. Wir hatten damals, auch 1997, die Befragung meist in den Seminaren. Da hat man manchmal gedacht: Hmm, es sind nicht die Fragen, die einem unter den Nägeln brennen würden. Schön, dass Du trotzdem Deinen Dienst wiederholen würdest.

Ja, doch. Vielleicht auch gerade deshalb. Nein, soweit würde ich nicht gehen. Seminare sind schön und gut, finde ich wichtig, aber man muss es nicht übertreiben. Ob 25 Seminartage notwendig sind, da kann man darüber streiten. So ein Lerndienst hat auch etwas mit Selbständigkeit zu tun und selbstständig werden.

Also Du würdest sagen, dass für Dich eher dieser Lerndienstcharakter wichtig war? Denn es ist ja von der einschlägigen Literatur her so, dass man den Bildungscharakter immer als großes Plus betrachtet. Für Dich war eher der Lerndienstcharakter wichtig?

Ja. Lernen als ein sehr weit gefasster Begriff: schon im Sinne von Persönlichkeitsentwicklung etc., weniger die konkreten skills, auch nicht unbedingt die Sprachkenntnisse (die sich dann dazu noch ergeben haben, wobei die sich bei mir dann doch als recht wichtig herausgestellt haben) Irgendwie, vom Gefühl her war das am Ende nur so ein Nebenprodukt – das aber am Anfang des Dienstes noch ziemlich im Vordergrund stand. Danach ein wenig Spanisch zu können, war ein netter Gedanke oder anders ausgedrückt der Wunsch, Spanisch zu lernen, war ein

Hauptmotivationsfaktor, vorher. Und nachher war das: „Ach ja, ich kann Spanisch.“ Ist nett, war jetzt aber auch nicht das Wichtigste.

Ich finde es gut, dass Du von den Motivationen sprichst, weil ich beim Lesen auf diese deutlichen Unterschiede kam, und frage Dich in zwei Perspektiven an: von Deiner persönlichen Motivation, andererseits auch danach, was Du bei anderen beobachtet hast. Es wird ja unterschieden zwischen den inländischen Diensten, wo man davon ausgeht, dass die berufliche Orientierung als Motivation maßgeblich ist, und zwischen den ausländischen, wo es die Sprachkompetenz ist. Ist das für Dich auch in der Breitenwirkung, das was Du beobachtet hast?

Also, was ich höre von internationalen Trägern, die seit längeren Jahren mit Bewerbern zu tun haben, dass die zum Karrieregedanken dahinter sagen, dass der Anteil derer, die sich vor dem Hintergrund der beruflichen Orientierung bewerben oder weniger wegen der beruflichen Orientierung als vielmehr nach dem Motto – „Auslandsaufenthalt muss man im Lebenslauf haben, dann bringen wir es so früh wie möglich hinter uns“, dass dieser Anteil zunimmt. Sprachkompetenz ist ganz wichtig bei einem Auslandsaufenthalt, aber das was, man mitnimmt, da ist die Sprache nicht das Einzige, eben auch soziale Kompetenz und so weiter.

Gibt es da eigentlich Evaluationen in diesem Bereich?

Ich weiß es nicht. Ich kann mir vorstellen, die Internationalen haben genug zu tun und werden jetzt nicht noch zusätzlich evaluieren. Was man machen könnte, ist, dass man mit den jeweiligen Personalverantwortlichen oder Auswahlverantwortlichen dazu Interviews führt. So könnte man an diese Motivationen ziemlich nah herankommen.

Ich denke, ich werde es im Blick behalten, auch von der Literatur her. Aber kannst Du mehr zur Relevanz sagen?

Auf jeden Fall. Es hat insofern Relevanz, da in den letzten 2 oder 3 Jahren die Qualitätsdebatte unglaublich en vogue geworden ist. Wirkung ist ein Aspekt von Qualität. Mit Sicherheit ist da zumindest Interesse, von der Seite her bekommt das Relevanz. Dann ist es relevant, ich würde sagen, allgemein für die Werbung für Freiwilligendienste, für das Standing der Dienste – und auch mit Hinblick auf einen, wenn auch jetzt in weitere Ferne gerückten, aber doch nicht komplett auszuschließenden Wegfall der Wehrpflicht. Dass man dann schon Daten hat: dieses oder jenes können Freiwilligendiensten bewirken – dass das wissenschaftlich fundiert ist. Das ist meines Erachtens schon relevant.

Ich frage zur Vertiefung: Ist Dir die Sympathiekampagne „Jugendfreiwilligendienste hautnah!“ schon bekannt?

Ich weiß, dass es sie gibt. Ich weiß nicht, über welche Schienen mich das erreicht hat. Irgendwelche E-Mails, ich nehme an ...

Das ist offensichtlich über das Bundesministerium ... Es wird von Frau Ute Kumpf mitunterstützt und kommt wohl auch über das BMFSFJ, denke ich.

Nein, es kommt von den Trägerverbänden, bin ich mir sogar ziemlich sicher.

Aha.

Es kann durchaus sein, dass Ute Kumpf das unterstützt. Ich meine, ich habe mich sogar irgendwann selbst eingetragen, wenn es das mit der Unterschriftenliste ist. Die kommt von den großen Trägerverbänden, dem Bundesarbeitskreis FSJ.

Merkst Du, wie das ankommt, wie das wirkt? Hast Du den Eindruck, dass diese Kampagne wirkt?

Ich habe nichts davon mitbekommen außerhalb der Szene.

Dann werde ich mich noch ein wenig genauer damit befassen. Ich denke, es ist einerseits ein Ansatz, wo man schon einmal sagen kann, es geht genau in die Richtung Wirkung. Es entspricht letztendlich auch der Gesamtdebatte über die Erweiterung der Freiwilligendienste.

Zu Frage C 1: Ohne das in irgendeine Reihenfolge bringen zu wollen: ich denke Persönlichkeitsentwicklung, Bewusstseinsentwicklung – gerade für Leute, die im nicht europäischen Ausland waren, entsteht ein Bewusstseinsbildungsprozess für gewisse Nord-Süd-Zusammenhänge, entwicklungspolitische Zusammenhänge. Das ist auf jeden Fall, eigentlich gerade für die Nachwuchsszene der Entwicklungszusammenarbeit ein wichtiges Instrument. Berufsorientierung – auf jeden Fall. Darunter fällt dann einmal die Fachlichkeit, aber auch der Erwerb bestimmter Kompetenzen wie interkulturelle Kompetenz, soziale Kompetenz, sprachliche Kompetenz etc. Dann einfach die persönliche (ja, wie soll man sagen) „Nutzenbefriedigung“ im Sinne von Neugier, Neues kennen lernen, neue Kultur etc. Das ist ja für gewisse Menschen etwas sehr Schönes. Es ist sicher auch ein wichtiger Aspekt.

Wie würdest Du das jetzt von der Wirkung her einschätzen? Also schon so, dass Du sagst, es entsprach meiner Motivation über die Hälfte, (vielleicht in Prozent ausgedrückt) über 50% oder fast zu 100 %?

Für meine Persönlichkeitsentwicklung?

Erstmal für den persönlichen Nutzen. Ich könnte mir vorstellen, hier kann man relativ sichere Daten abfragen. Weil dies für die Freiwilligen relativ leicht einzuschätzen ist, oder?

Ja. Worauf willst Du hinaus mit den Prozenten?

Weil ich überlege, wenn man das nun operationalisieren will (die Frage des persönlichen Nutzens), da fiel mir jetzt auf, dass Du gesagt hast: „es sind Sachen, die für bestimmte Leute sehr wichtig sind“. Ich denke, es gibt leicht beobachtbare Wirkungen und es gibt aber auch schwer messbare Wirkungen.

Ganz bestimmt.

Du verstehst, was ich meine? Man spürt, da ist auf jeden Fall eine Wirkung eingetreten, aber man könnte relativ schwer sagen, wie sie da ist. Ich könnte mir bei den Punkten, die Du genannt hast, vorstellen, dass es der Befragte leicht einschätzen könnte – im Sinne von: „Das ist fast vollständig

eingetreten oder nicht“.

Ja, wobei man bei der ganzen Geschichte auch vorsichtig sein muss – das ist alles unheimlich individuell. Bis man das verallgemeinern kann, müsste man eine ganze Menge Leute befragen.

Es ist dann wahrscheinlich eine Sache für das Bundesministerium, oder?

Ja oder man versucht, die Träger zu überzeugen, die auch immer interessiert an Ergebnissen zu Freiwilligendiensten sind – weil sie ja eigentlich wissen oder sich vorstellen können, dass die Wirkung unterm Strich positiv ausfällt.

Was ich mit der Arbeit auch versuchen möchte, ist die Relevanz ein bisschen genauer herauszustellen, dass man ein paar Aspekte genauer untersucht – z.B. „berufliche Orientierung“ als Ergebnis finde ich etwas zu umfassend.

Ja, das ist vage.

Es stecken wesentlich mehr Einzelaspekte drin, beim „persönlichen Nutzen“ eigentlich auch. „Bewusstseinsbildung“, wenn man überlegt: Wodurch kommt das überhaupt und was ist direkte Folge und entspricht es der eigentlichen Zielsetzung?

Ja.

Auch in Richtung „positive Nebenprodukte“. Ich habe den Eindruck, dass unglaublich viele positive Nebenprodukte bei Freiwilligendiensten entstehen.

Ja, ja.

Man könnte dadurch eventuell auch andere Interessensgruppen gewinnen.

Ja klar. Du meinst auch so etwas wie „späteres Engagement“ oder so etwas?

Ja. Noch einmal zurück zu Frage C 2, bei der Frage nach der Persönlichkeitsentwicklung ist das „heute“ sehr wichtig.

Ich kann heute einfach nur sagen, dass die Zeit absolut prägend war.

Und schätzt Du es anders ein als während und kurz nach dem Dienst?

Während des Dienstes habe ich mir darüber keine Gedanken gemacht. Kurz nachher habe ich es schon ähnlich gesehen. Wobei das vielleicht noch ein realistischerer Zeitpunkt ist, um so etwas zu beurteilen. Denn jetzt, 10 Jahre später, neigt man vielleicht auch zur Verklärung. Also ich weiß, dass mir das vielleicht ein oder zwei Jahre danach durchaus bewusst wurde.

Ist es auch so, dass Du bei der Persönlichkeitsentwicklung (in allem, was damit gemeint ist), unterschiedliche Aspekte in unterschiedlichen Phasen anders gewichtet hast?

Meinst Du vorher oder nachher?

Eher in dieser Kurz- oder Langzeitperspektive. Ob kurz danach andere Aspekte wichtiger erschienen sind und dann in der langfristigen Perspektive Sachen, die Du in der kurzfristigen Perspektive noch nicht so bemerkt hattest?

Ich verstehe die Frage, aber ich kann keinen Unterschied feststellen.

Dann war es stabil bei Dir?

Habe ich den Eindruck, ja.

Ich glaube, diese Stabilität ist auch relativ häufig. Es gibt ja die Vermutung, dass sich das ändern würde. Wobei ich mich manchmal frage, ob man sich vielleicht mehr Wirkung wünscht, als wirklich drinsteckt.

Ja, das kann auch sein.

Zu Frage D 1: Ich glaube in der Hinsicht bin ich ein echter Extremfall. Also ich skizziere das kurz: ich hatte vor dem Dienst relativ vage Vorstellungen davon, was beruflich nach dem Dienst passieren sollte. Ich habe dann vor Ort in Uruguay erfahren, dass es einen Studiengang „Regionalwissenschaften Lateinamerika“ gibt, hab mich dafür beworben und bin auch genommen worden, habe ihn abgeschlossen (vor einem Jahr ungefähr) – gut, soviel zur Studienwahl.

Ich denke, abgesehen von meinem jetzigen Hauptjob, meiner Haupteinnahmequelle (ich arbeite ich hier an der Uni in Köln als Mitarbeiter am Lehrstuhl für vergleichende Politikwissenschaft), abgesehen von diesem Job gibt es eigentlich relativ wenige, die nicht irgendwie mit Lateinamerika zu tun haben oder mit Spanischkenntnissen oder im weitesten Sinne mit meinem Aufenthalt dort. Also ich arbeite jetzt noch gelegentlich im Goethe-Institut für den Besucherdienst, der die ausländische Gäste der Bundesregierung betreut. Die damalige Chefin war in grauen Vorzeiten als Diplomategattin in Uruguay – und das war natürlich auch ein netter Anknüpfungspunkt für das Bewerbungsgespräch.

Da frage ich gleich hinein, ehe wir zu weit vom Thema abkommen: Hattest Du den Eindruck, wurdest Du eher angefragt aufgrund Deiner Fähigkeiten oder war es eher „Pfadabhängigkeit“, dass man über die persönlichen Kontakte fortkommt oder ist es die Mischung aus beidem?

Ich denke, es ist die Kombination von beidem.

Hast Du einen Eindruck, was gewichtiger ist – der persönliche Aspekt oder die Leistungsabfrage, die durch Deine Biografie möglich ist, weil man weiß, Du hast die Erfahrung vor Ort gemacht, Du hast die Sprachkenntnisse etc.?

Mir persönlich wäre eine Mischung aus beidem lieb. Aber vielleicht ist es so: das Umfeld nimmt die Erfahrung mit als etwas, das selbstverständlich als Hintergrund vorhanden ist, und schaut ansonsten auf die Ergebnisse meiner Arbeit.

Das ist ein anderer Exkurs, der in die Richtung geht, die Pfadabhängigkeit zu erforschen. Die Frage ist hier: wodurch „trampelt sich der Pfad“? Sind es die Leistungsaspekte oder sind es eher

die persönlichen Bezüge? Es geht eben nach wie vor in die Richtung, es ist die Ergänzung von beidem. Hast Du den Eindruck, dass dies spezifisch für einen Freiwilligendienst ist (im Sinne des Begriffs der Moratoriumssituation als einer erwerbsbiografischen „Schlummerphase“, die einem gewährt wird) oder gab es später Mitbewerber, die ähnliche Pluspunkte aus anderen Formen mitbringen konnten?

Ähnliche Pluspunkte in anderen Formen?

Ja oder ist es so, dass so etwas nur Freiwilligendienstler mitbringen können?

Verstehe. Nein, glaube ich nicht. Da muss ich sagen, das gestehe ich auch anderen Lebensumständen zu, dass die in irgendeiner Form so auf die Biografie eines Menschen wirken.

Ich vermute, es ist in diesen Sabbaticals dabei. Einerseits diese Moratoriumssituation, andererseits der erwerbsbiografische Nutzen. Aber mir fällt sonst nicht besonders viel ein. Wahrscheinlich muss man da auch Ohren und Augen aufsperrern.

Ja.

Würdest Du aber damit übereinstimmen, dass Freiwilligendienste in dieser Hinsicht besonders unterstützend wirken?

Es kommt darauf an, wo man hin will. Wenn ich jetzt eine Offizierslaufbahn hätte einschlagen wollen, dann wäre wahrscheinlich die Bundeswehr die bessere Wahl gewesen. Aber für den Bereich, in dem ich mich bewege und bewegen möchte, ist das mit Sicherheit ein Plus. Wobei, das als Beispiel war wirklich nur eines von mehreren. Ich arbeite auch in anderen Zusammenhängen mit ausländischen Gästen, die für eine bestimmte Zeit nach Deutschland kommen. Ohne nicht die Situation selbst einmal erlebt zu haben, eine gewisse Zeit im Ausland gelebt zu haben, hätte man mich bestimmt nicht genommen. Denn das ist auch alles spezifisch auf das Ausland ausgerichtet.

Dann habe ich durch diesen Dienst „Grenzenlos e.V.“ mitgegründet und habe dadurch unheimlich wertvolle Kontakte bekommen. Das war nicht so intendiert, als Karriereverein oder Unterstützungsmaßnahme, das war so ein kleiner Nebeneffekt. Dann habe ich die Bücher geschrieben, dann bin ich bei Quifd etc. Es hat sich schon irgendwie alles daraus entwickelt. Nicht alles direkt als Ergebnis des Dienstes, aber auf jeden Fall war ein indirekter Zusammenhang vorhanden, so peu a peu.

Also, es kann zumindest bei Dir nicht an den fehlenden Seminaren oder den Bildungsanteilen gelegen haben.

Eben, das kann man schon einmal komplett ausschließen.

Es ist natürlich höchst interessant von der Wirkungsforschung her: Woher kann dieses Output kommen, wenn Du das Input nicht hattest, woher kommt ...

Woher kommt die Wirkung ohne Unterstützung eines Pädagogen? Das ist ja zum Verzweifeln.

Falls Dir da irgendetwas Nützliches einfällt, wäre ich Dir sehr dankbar für jeden Nachtrag.

Nein, da fällt mir nichts ein. Ich finde eher, da kommen die Pädagogen in Rechtfertigungsdruck, um zu erklären, warum man nur lernen und wahrnehmen kann mit Ihrer Unterstützung.

Gibt es denn eventuell eine Geschichte dazu? Gab es irgendjemanden, der einmal die Idee hatte oder Dich auf die Idee gebracht hat, irgendjemandem, der Dich mal eingehakt und gesagt hat: „Komm, wir machen das jetzt?“

Nein, überhaupt nicht. Ich habe ganz konkret gesucht, ob es Alternativen im Ausland gibt zum Zivildienst in Deutschland. Da hat mich niemand darauf gebracht. Da bin ich selber darauf gekommen, ohne zu diesem Zeitpunkt zu wissen, dass es so etwas gibt. Aber ich habe mich erkundigt und dann gab es das. Auch vom Elternhaus her war das eher neutral. Unterm Strich: einerseits natürlich eine Klasse Unterstützung, aber andererseits auch nicht, dass sie sich dann erkundigt hätten für mich. Was mir manchmal passiert, ist dass jemand anruft und sagt: „Guten Tag, mein Name ist Müller, mein Sohn möchte Zivildienst im Ausland machen.“ Dann frage ich meistens, ob derjenige taubstumm ist und weshalb er nicht selber anruft. Also bei mir gab es jedenfalls keinen Impuls von außen. Ich war als Gast Schüler in der Schulzeit ein paar Monate in Neuseeland und fand das Klasse. Da habe ich gemerkt: Auslandsaufenthalte sind etwas, was ungeheuer bereichert. Dann, ich würde gern Spanisch lernen, was liegt da näher, als seinen Dienst im entsprechenden Land zu machen – und so kam es einfach.

Ich glaube, ich habe durch Dich jetzt gerade eine neue Wirkung gehört. Ich versuche, das kurz mit „Vitalität“ zu umschreiben. Vielleicht ist es einfach nur eine gute Möglichkeit, dass die Leute sich aus sich selbst herausentwickeln, oder? Vielleicht ist dieser Aspekt viel zu wenig bedacht.

Ja, auf jeden Fall. Vielleicht noch eher im Ausland, weil man da auch mehr auf sich selbst gestellt ist.

Es sind offensichtlich Zusammenhänge, die die Personen selbst entwickeln und wo die Situation eher unterstützend ist, aber nicht ausschlaggebend. Wie gesagt: die unbemerkten Nebeneffekte von Freiwilligendiensten.

Gibt es noch mehr relevante Verbindungen hinsichtlich des Freiwilligendienstes?

Konkreter als bei der Deutschen Welle, so etwas Ähnliches wie beim Goethe-Institut, da bin ich jetzt Kursbetreuer für ein Fortbildungszentrum. Dort werden ausländische Radiomacher überwiegend aus den Ländern der so genannten Dritten Welt eingeladen und bekommen hier einen Kurs auf den Leib geschneidert. Ich bin zuständig für die Durchführung und die Organisation des Kultur- und Freizeitprogramms. Das mach ich gelegentlich.

Gut, dies hat sich auch aus einem Zufall entwickelt. Gelegentlich bin ich als DJ für lateinamerikanische Musik zuständig. Das hätte sich auch nicht ohne den Freiwilligendienst ergeben – oder zumindest nicht ohne diesen Auslandsaufenthalt

Ich glaube schon, dass es auch bei Praktika im entwicklungspolitischen Bereich geholfen hat, dass man dort gesehen hat: da war jemand schon im Ausland und hat dort seinen Dienst gemacht.

Dein Studiengang wurde dort in Uruguay angeboten?

Nein, in Köln. Es ist ein Studiengang namens Regionalwissenschaften Lateinamerika bestehend aus VWL, Politik, Romanistik und Geschichte. Mich interessierte einerseits der geografische Schwerpunkt, aber andererseits fand ich auch die Fächerkombination absolut reizend.

Das stimmt, und es war offensichtlich auch nützlich.

Ja, es hat mir zumindest Spaß gemacht und dass ich hier bei meinem Prof gelandet bin, hat überhaupt nichts zu tun mit Freiwilligendiensten und Uruguay. Ich sehe jetzt auch vor dem Hintergrund unseres Gespräches: es ist ganz nett, einmal zu wissen, dass man auch irgendwo unterkommt, ohne auf den Dienst als solchen angewiesen zu sein. Man muss es mal so sehen. Es waren dann doch andere Aspekte wie die Diplomarbeit und so etwas.

Man sollte offensichtlich von vornherein darauf achten, wo die Grenze der Wirkung von Freiwilligendiensten ist – oder zumindest, wo die Grauzone beginnt. Ich denke, es ist für die Anfangsmotivation sehr wichtig (auch bei meiner wissenschaftlichen Assistenz), aber letztendlich sind das ganz langfristige Auswirkungen.

Eine Vertiefungsfrage, die seit gestern als Themenkomplex neu hinzugekommen ist: meinst Du, dass man eine trennscharfe Unterscheidung zwischen Ehrenamt, Freiwilligendiensten und Erwerbsarbeit ziehen kann?

Ich glaube, auf dem Papier ist das möglich. Und ich glaube auch, in der Empirie wäre es durchaus möglich. Es ist die Frage, ob es gewollt ist – in den verschiedenen Organisationen, hinter denen bestimmte Interessen stehen. Und wenn es dem Freiwilligendienst nutzt, sich irgendwie ans Ehrenamt ranzuhängen, dann macht er das. Aber besonders glücklich sind die Organisationen damit eigentlich auch nicht, in einen Topf geschmissen zu werden mit Kaninchenzüchtern. Eigentlich sehen viele aus der Freiwilligen-Szene das eher kritisch, dass es oft so unreflektiert über einen Kamm geschert wird.

Meine Erstbegegnung mit dem Modellprogramm generationsübergreifender Freiwilligendienste war ein Bewerbungsgespräch für eine Stellenausschreibung zur Gewinnung von Ehrenamtlichen. Innerhalb von 10 Minuten stellte sich heraus, wie unterschiedlich die Ansichten zu Freiwilligendiensten sein können – und es kam nicht zu diesem Arbeitsverhältnis. Man hat deutlich gemerkt, dass schon das Bewusstsein um Freiwilligendienste nicht unbedingt in der Praxis vorhanden war. Schon die einfache Frage nach der Gesetzesgrundlage war kritisch und mit Fragezeichen behaftet. Es war vermutlich ein Extremfall aus der Praxis, aber es war wie gesagt meine erste Begegnung mit dem Modellprogramm.

Im Vorfeld zu dieser Masterarbeit hab ich mich mit diesem Konzept auseinandergesetzt, und ich meine, es geht eher um Freiwilligenarbeit als um Freiwilligendienste. Hast Du Eindrücke aus der Praxis?

Ja, es ist eigenartig. Dadurch, dass es auch zeitlich relativ flexibel sein kann. Ich finde ein Freiwilligendienst zeichnet sich schon dadurch aus: eine Vollzeitätigkeit über einen bestimmten Zeitraum hinaus und nicht irgendwo ehrenamtlich arbeiten in der Woche. Es ist auch wichtig und schön und gut, aber es ist eben kein Freiwilligendienst.

Darüber hinaus, aus der Freiwilligendienst-Perspektive gesehen ist es ja auch für die

Trägerorganisationen und Einsatzstellen konzeptionell etwas völlig anderes. Einerseits ist die Finanzierung komplett anders, dass die Trägerorganisationen und Einsatzstellen nicht so viel leisten müssen. Andererseits hofft man dafür ungefähr ein Äquivalent von Freiwilligendiensten zu erhalten, zumindest diesen Nutzen zu bekommen. Hast Du Vermutungen, wie sich dieses Programm entwickeln könnte hinsichtlich der These: eigentlich haben ja eher höhere Bildungsschichten Zugang zu Freiwilligendiensten, Leute mit vorhandenem hohem Engagement? Nun will man beginnen, vorrangig benachteiligte Jugendliche, Jugendliche mit Migrationshintergrund und Langzeitarbeitslose über 50 als neue Zielgruppen zu gewinnen.

Ja, finde ich gut, dass man das versucht. Man darf allerdings auch nicht übertreiben, so wie ich manchmal den Eindruck habe beim Europäischen Freiwilligendienst, wie es einige Nationalagenturen betreiben. Ich kann es nicht aus eigener Hand sagen, aber was ich gehört habe: dass man quasi als Abiturient gar nicht mehr unterkommt, weil die nur Realschüler oder Hauptschüler wollen. Das ist dann jugendpolitisch ein ganz anderes Instrument, denn es kommt aus dem anderen Bereich der Benachteiligtenförderung in die Freiwilligendienste. Ich finde es gut, dass die Zielgruppe von solchen Diensten erweitert wird – auf jeden Fall. Und es gibt auch wirklich Leute, die müssen erst aufgestoßen werden, dass es so etwas gibt. Aber das darf nicht zulasten derjenigen gehen, die aus bildungsnäheren Schichten kommen und die gern einen solchen Dienst machen würden und es dann aber nicht können. Das ist auch nicht Sinn der Sache.

Das wäre dann die Negativwirkung. Was meinst Du, wird man erreichen, was man möchte, dass man hauptsächlich diese Gruppen anbindet?

Ja, hauptsächlich – das wird wohl nicht so ganz klappen. Es ist schwierig. Der Anteil derjenigen, die einen Freiwilligendienst gemacht haben und kein Abitur haben, ist verschwindend gering in meinem Umfeld, ich kenne zumindest wenige. Man kann sie ja auch nicht dazu zwingen, es ist ja schließlich ein Freiwilligendienst.

Da wären wir dann schon bei **Frage F 2**, um darauf kurz einzugehen: also ich finde, die gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen so sein, dass jeder, der möchte, wirklich einen Freiwilligendienst machen kann. Und möglicherweise auch Anreize geschaffen werden, für solche Personen, für die das vorher nicht infrage kam. Das kann geschehen durch Bonussysteme, das kann geschehen durch so etwas, wie man hier als Neubürger in Köln bekommt (eine Karte für die städtischen Einrichtungen, man kann zum Beispiel für 100 € ins Schwimmbad gehen), solche Kleinigkeiten. So, dass man schon gewisse Anreize setzt. Das würde ich mir wünschen, dass das Ganze so gestaltet wird, dass noch mehr Leute einen Freiwilligendienst machen.

Und die, die keinen machen wollen, die müssen keinen machen. Sie können auch durchaus ein paar Mal in der Woche zum Roten Kreuz gehen, sich dort ehrenamtlich betätigen oder auch gar nichts machen. Aber es sollte zumindest ein Anreiz geschaffen werden. Die Rahmenbedingungen sollten so gestaltet werden, dass ein flexibler Dienst möglich ist – gerade im Ausland wäre das ein Anliegen. Das geht zwar in den gesetzlich unregulierten Diensten, aber die sind dann eben auch mit großen Kosten verbunden für die Träger. Aber zum Beispiel die Erweiterung der Einsatzbereiche fand ich einen wichtigen Schritt – Kultur, Sport etc. Das finde ich gut.

Da meinst Du auch die Erweiterungen in den klassischen Freiwilligendiensten, im Konzept der gesetzlich geregelten Dienste?

Ja. Freiwilligendienste jenseits des FSJ-Gesetzes werden sich in Deutschland nicht wirklich entwickeln. Das sieht man dort, wo sich die Bosch-Stiftung aus der Förderung zurückgezogen hat, mit den neuen Ideen und Impulsen: dass sie das Trägerprinzip infrage gestellt hat. Von daher wird das nur gehen im Rahmen der jetzigen Förderung. Ich meine, das freiwillige soziale Trainingjahr – das ist eine klasse Sache. Ich habe da mal eine Stelle im Ruhrgebiet besucht – es ist schon Klasse, was die machen. Aber auch das ist eher ein arbeitsmarktpolitisches Instrument und hat mit Freiwilligendiensten eigentlich soviel nicht zu tun.

Damit sind wir genau an der anderen Grenze der Frage: Wie würdest Du Freiwilligendienste von Erwerbsarbeit abgrenzen?

Ich würde es dahingehend abgrenzen, dass die Motivation der Teilnehmer nicht in der Erwerbsabsicht liegt. Die Arbeitsplatzneutralität: das ist ein ganz anderes Thema.

Das ist ja auch die nächste Frage. Ich bin dabei, zu überlegen, ob das Gebot der Arbeitsplatzneutralität (das ich sehr wichtig finde für einen guten Freiwilligendienst), ob das nicht dazu führt, dass man gewisse positive Effekte der Arbeitsmarktrelevanz in der Diskussion tabuisiert.

Ja, Du meinst bei den Diensten.

Ich finde, dort wird die Debatte so verwischt. Vielleicht spricht man deshalb bei der „beruflichen Orientierung“ nicht von Einzelaspekten, sondern eher von einem groben Nutzen. Man vertieft sich nicht in den Kategorien, dass man nachsehen würde, inwiefern ist es in der Breite wirksam, dass die Leute schon nach zwei oder drei Bewerbungen an einen Platz kommen – und nicht erst nach zehn.

Ja.

Das meine ich mit der Überlegung, dass Arbeitsplatzneutralität einerseits in den Einsatzstellen gewährleistet werden muss, dass man aber auch durchaus über die spätere Arbeitsmarktrelevanz für den einzelnen Freiwilligen sprechen sollte.

Ich finde, dass schließt sich auch gar nicht aus. Es kann sein, dass da von Seiten der Politik der Träger, das da vorsichtig mit dem Thema umgegangen wird – wobei ich es gar nicht so sehr wahrnehme, dass da Berührungängste bestehen. Es wird ja doch öfter auf den berufsorientierenden Charakter hingewiesen, den diese Dienste haben.

Es ist vorhanden, aber es ist sehr grob vorhanden. Vor allem im Hinblick auf die genauen Erläuterungen, was es in der beruflichen Orientierung bringt. Es betrifft auch die Frage: Was von den Tätigkeiten, die man in einem Freiwilligendienst gemacht hat, sind bis zu welchem Punkt für die Erwerbsbiografie direkt nützlich gewesen? Man merkt, mit diesen Sachen wird noch nicht bewusst umgegangen, auch in Bewerbungsverfahren etc. Da habe ich die Vermutung, dass es eventuell an diesem Tabu im öffentlichen Diskurs liegt.

Der Hinweis der Nichterwerbsabsicht ist ein guter Hinweis auf die Grenze zwischen Freiwilligendiensten und Erwerbsarbeit. Denn, selbst wenn jemand eine Ausbildung beginnen wollte, dann ließe sich die Freiwilligendienst-Absicht durch den Dienstantritt beobachten.

Ja, stell Dir den Fall vor: Du beginnst den Dienst in einer anderen Stadt und Du kannst eigentlich nicht leben davon.

Weißt Du, ob die Gründe bei der Abbrecherquote erfasst werden?

Das gibt es, glaub ich, leider nicht. Aber Du könntest das sicher bei den Trägern erfragen. Ich vermute: ein Großteil bricht ab, weil die Leute Studienplätze bekommen.

Die Frage nach Deinem freiwilligen Engagement: Wenn nicht alle Deine freiwilligen Tätigkeiten unglaublich hoch honoriert sind, dann scheint es ja, als ob bei Dir die Stärkung gewirkt hat?

Ja, schon. Ich habe „Grenzenlos e.V.“ gegründet und dann immer noch ehrenamtliche Vorstandsarbeit geleistet. Hoffentlich nicht mehr lange, wenn wir den Generationswechsel erfolgreich über die Bühne kriegen. Da hat es schon gewirkt. Aber ich hab das anfangs gar nicht so als freiwilliges oder ehrenamtliches Engagement empfunden. Ich habe es einfach gemacht, weil es mir Spaß gemacht hat. Doch irgendwann habe ich bemerkt, dass es natürlich auch bei Bewerbungen und in der Politik zieht (in dem Sinne, dass junge Leute sich ehrenamtlich engagieren) – da fiel dann schon einmal das Stichwort ehrenamtliches Engagement.

Wie hoch würdest Du das Engagement in Prozent einschätzen?

Früher waren es durchaus 10 bis 15 Stunden in der Woche. Jetzt ist es weniger – naja, eventuell jetzt gerade tendenziell steigend, um mittelfristig ganz aus der Leitung von „Grenzenlos e.V.“ auszusteigen. Das heißt nicht, dass ich ganz aussteigen will aus dem freiwilligen Engagement. Ich werde mich dann auf etwas anderes konzentrieren oder etwas anderes suchen. Ich habe schon Lust, ich merke auch, es ist durchaus befriedigend. Doch andererseits hat man soviel anderes zu tun (ich schätze auch meine Freizeit hoch ein), wenn es mich nicht extrem fasziniert so wie „Grenzenlos e.V.“, dann wird es in einem überschaubaren Rahmen bleiben – besonders solange ich berufstätig bin.

Aber Du hast den Eindruck, dass es in Deiner Biografie nachhaltig wirkt?

Ich weiß nicht, inwiefern ich ehrenamtliches Engagement einmal komplett einstellen würde. Ich kann es mir im Moment nicht vorstellen.

Du hast aber nicht vor, mittelfristig zu sagen: „Ich reiße alle Brücken komplett nach mir ab. Ich habe für dieses Leben genug freiwillig geleistet?“

Nein. Hier ist es so: ich wollte nicht der Berufs-Ehemalige werden, der auch noch mit 40 Lobby macht für ehemalige Freiwillige, auch nicht mit 30. Das ist der Hintergrund.

*Damit sind wir schon bei **Frage E 3**: Du strebst den Wechsel an, weil es eventuell demotivierend wäre für die anderen Interessierten?*

Nein. Es geht da eher um die politische Arbeit. Ich habe gemerkt, junge ehemalige Freiwillige wirken glaubwürdiger Sie können gewisse Dinge anders darstellen, als wenn man dann schon

etwas gesetzter ist.

Ich glaube, durch die Bücher habe ich einige Leute schon ziemlich stark motiviert. Ich sehe das an den Buchrezensionen (also im Sinne von „es war ein Geschenk des Himmels“). Es kam auch einmal jemand auf mich zu und fragte mich: „Bist Du der Jörn Fischer? Wegen Dir habe ich einen Zivildienst in Buenos Aires gemacht.“ und die Augen strahlten und so. Also, da muss schon der eine oder andere dabei gewesen sein, der sich motiviert gefühlt hat. Aber das liegt eben an der Multiplikatorenwirkung – auch durch die Vorträge, die man gelegentlich hält. Da werden schon einige dabei gewesen sein.

Ich denke, in jedem Fall. Der Hintergrund der Frage geht auch in die andere Richtung: Inwiefern bist Du sonst noch in Ehemaligen-Kreisen aktiv gewesen?

In „Grenzenlos e.V.“ – ich glaube, das war schon die erste Ehemaligen-Vereinigung, die sich gegründet hat und war damit Vorbild für andere, z.B. für „Horizont e.V.“. Ich hab irgendwann bei einem Rückkehrerseminar „Grenzenlos e.V.“ vorgestellt, und da haben sich die Leute gedacht: „Das ist eine tolle Idee. Wir wollen spezifisch für Polen arbeiten.“ und haben dann „Horizont e.V.“ gegründet.

Würdest Du auch sagen, Du bist jetzt sehr aktiv in den Ehemaligen-Kreisen?

Gewesen zumindest. In der Ehemaligen-Szene kenne ich viele Leute, zumindest meine Generation plus minus drei Jahre. Wer da im weitesten Sinne ein bisschen aktiv war, man kennt sich.

Könntest Du das beziffern?

100 vielleicht. Es sind ja allein 50 Mitglieder in „Grenzenlos e.V.“, dann noch einmal mindestens 50. Also ich muss meistens nicht solange überlegen, wenn ich in irgendeine Stadt in Deutschland fahre, bei wem ich übernachten kann.

Das ist sehr nützlich.

Das ist auch ein netter Nebeneffekt.

Da weiß ich noch nicht, wie ich das nennen sollte.

Irgendwie: der Übernachtungsindex oder so.

Da muss man noch einmal darüber schlafen.

Die 100, das ist eine grobe Schätzung. Es kommt ja auch darauf an, wie intensiv man die Leute kennt. Manchen hat man zwei- oder dreimal gesehen, zu manchen hat man längeren Kontakt. Das ist aber auch ein wichtiger Punkt: einige meiner besten Freunde (denn so richtig gute Freunde, da hat man ja nicht so viele) zwei davon habe ich über meinen Träger kennen gelernt.

Lag es eher an der damaligen Lebensphase? Schlossen sich die Freundschaften wegen der damaligen Zeit und wegen dem, was Dich damals beschäftigte?

Nein, ich glaube diese Freundschaften wären auch so entstanden Das Ehemaligen-Treffen war das Forum, auf dem man sich eben kennen gelernt hat. Natürlich hat man gleiche Erfahrungen gemacht. Aber wenn es nur auf dieser Ebene gewesen wäre: „gerade zurückgekommen und ich brauche Anschluss“, dann hätte es nicht so lange gehalten.

Zu Frage F 1: Dieses generationsübergreifende Modell finde ich schön Es ist etwas bedenklich, dass da zwischen Ehrenamt und Freiwilligendiensten kein großer Unterschied gemacht wird. Die Unterschiede zwischen internationalen Freiwilligendiensten und Entwicklungsdiensten, diese Grenzen werden auch immer fließender. Entwicklungshelfer bezeichnen ihre Arbeit ja auch oft als freiwillig, obwohl sie auch durchaus mit Erwerbsabsichten in den Dienst hinausgehen, Friedensdienst und so.

Was gab es bei den neueren Entwicklungen: es gab die Einführung von § 14c – fand ich sehr positiv. Es gab die Erweiterung der Einsatzbereiche – das ist absolut positiv. Es gab die Erweiterung auf das europäische Ausland – das ist ein Schuss in den Kamin, aber das war abzusehen.

Weil? Hilf mir, Du bist der Experte.

Einfach weil die Kosten für die Träger zu groß sind. Insbesondere durch die Sozialversicherungsabgaben, um das wirklich als FSJ innerhalb des bisherigen Gesetzes im Ausland zu machen. Das wird auch sicher in der Evaluation herauskommen. Außerdem kann es aufenthaltsrechtliche Probleme geben.

Man kann natürlich hoffen, dass sich in der Großen Koalition etwas Positives für die Freiwilligendienste tut. Es ist vielleicht nicht die schlechteste Konstellation. Da hat sich ja schon etwas in der letzten Legislaturperiode angekündigt durch interfraktionelle Anträge. Ich bin aber im Moment nicht nah genug dran, um das beurteilen zu können, um einzuschätzen, ob sich da nach dem Regierungswechsel etwas getan hat.

Mal sehen, wenn es meine Zeit erlaubt, werde ich versuchen aufgrund der Berlinnähe mit jemandem aus dem Bundesministerium oder Bundestag zu sprechen.

Was mir sonst noch einfällt: Du hattest vorhin erwähnt, dass sich die Robert Bosch Stiftung aus den Förderbereichen komplett zurückzieht? Ich hatte beim Besuch der Webseiten den Eindruck, dass es sich zumindest vermindert.

Ja, sie haben sich komplett zurückgezogen aus der „operativen“ Förderung der Freiwilligendienste im Inland. Es kann sein, dass sie noch etwas Spezifisches in Osteuropa machen. Aber es gibt keine Förderung mehr für Freiwilligendienste in Deutschland, soviel ich weiß.

Gibt es da Äußerungen dazu oder Pressemitteilungen? Ist das Programm einfach nur ausgelaufen oder weil die Freiwilligen-Gesetzgebung nicht im Sinne der Stiftung umgesetzt wurde?

Ich weiß es nicht, was tatsächlich der Hintergrund ist. Ich meine, es ist ein Kuratorium, das darüber entscheidet. Es wird mit Sicherheit Gründe haben. Ich weiß auch, dass es Leute innerhalb der Stiftung gab, die darüber gar nicht glücklich waren. Aber ich kann nicht beurteilen,

warum das so war.

Hintergrund meiner Frage ist ein ehemaliges Experteninterview zur Diplomarbeit mit dem Bereichsleiter für Jugendfreiwilligendienste innerhalb der Stiftung. Da klang es schon 2001 an, dass Bedenken zur Freiwilligendienstgesetzgebung geäußert wurden.

Hat derjenige das in dem Interview als Stiftungsmeinung weitergegeben oder erschien es als seine eigene persönliche Auffassung?

Ich hatte den Eindruck, es ist beides: einmal die persönliche Meinung, andererseits wurde es bei der Korrekturvorgabe des Transkriptes nicht revidiert. Insofern denke ich, das war eine öffentliche Stiftungsmeinung.

Damit sind wir am Ende der Fragen. Ich danke Dir für Deine Ideen und Äußerungen.

Folgendes ist mir noch bei der Wirkungsforschung für die internationalen Dienste wichtig zu betonen: Es ist schwierig zu differenzieren zwischen der Wirkung des Dienstes an sich und der Wirkung des Auslandsaufenthaltes, die sich möglicherweise auch in anderen Kontexten, beispielsweise im Rahmen eines Studienaufenthaltes, gezeigt hätte.

Leitfaden für das Experteninterview mit Prof. Dr. Gisela Jakob
am 27.01.06, 12.00 Uhr telefonisch

Forschungsinteresse:

Konzeption eines Qualitätsstandards „Ergebnisqualität“ hinsichtlich der Wirkungen von Freiwilligendiensten

im Sinne der Zertifizierungsverfahren von Quifd (Qualität in Freiwilligendiensten)

1. Wie schätzen Sie die **Entwicklungen von Freiwilligendiensten seit der Gesetzesnovellierung** ein?
2. Wie begründet sich Ihrer Meinung nach der **Bedarf an der Wirkungsforschung** von Freiwilligendiensten?
3. Welche **Interessensgruppen** könnten die Wirkungsforschung befürworten und aus welcher Motivation heraus?
4. Welche **Zielgruppen** sollten Wirkungsforschung nach Ihrer Meinung genauer beobachten?
5. Welche **Indikatoren für die Zielerreichung** (wie z.B. für das Ziel Berufsorientierung folgende Indikatoren: geleistete Bildungstage - gezielte und erfolgreiche Bewerbungsbemühungen ehemaliger Freiwilliger; Unterstützung der Einsatzstelle: geleistete Stunden/Tage Fachanleitung – Grad der selbstständigen Tätigkeitsausübung) sollten zusätzlich im Rahmen von Evaluationen erhoben werden?
6. Wie schätzen Sie die Notwendigkeit einer **trennscharfen Unterscheidung** zwischen Ehrenamt, Freiwilligendiensten und Erwerbsarbeit ein?
7. Gibt es Bestrebungen, ohne die gebotene Arbeitsplatzneutralität zu verletzen, stärker die angestrebte **Arbeitsmarktrelevanz** nachzuweisen?
8. Wo könnten sich die größten **Schwierigkeiten bei der Entwicklung eines Qualitätsstandards „Wirkung“** abzeichnen (Operationalisierung, Erhebung, Messung, Auswertung)?
9. Welche Aspekte erscheinen Ihnen über die vorhandenen Fragestellungen hinaus sonst noch wichtig?

Vielen Dank für Ihr Interesse und Bemühen!

Experteninterview mit Prof. Dr. Gisela Jakob, FH Darmstadt, am 27.01.06

Könnten Sie kurz erläutern, was Sie mit dem Begriff Wirkungsforschung meinen?

Ich verwende diesen Begriff aus der Evaluationsforschung heraus, um die verschiedenen Wirkungen in die Kategorien Input, Output, Outcome und Impact einteilen zu können. Ich habe versucht, das schon ein wenig umzusetzen für die Ziele „Persönlichkeitsentwicklung“, „berufliche Orientierung“ und „Stärkung des bürgerschaftlichen oder freiwilligen Engagements“. Das meine ich vorerst mit dem Begriff der Wirkungsforschung.

[Information zu Gutachtern und anderen Interviewpartnern]

Ich habe mich bewusst mehr auf die berufliche Orientierung fixiert, weil der Bearbeitungszeitraum sehr kurz ist und auch um dies exemplarisch zu gestalten. Ich habe jetzt und eigentlich auch schon in den Vorgesprächen bemerkt, dass in der Regel die Ziele „Persönlichkeitsentwicklung“ und gerade auch „Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements“ sehr, sehr schwer für die Experten zu fassen sind.

Wobei ich aber auch glaube (also bei den Freiwilligen ist es ja auch oft so), dass das im Diskurs nicht präsent ist. Auch bei den Freiwilligen passiert es, dass man in der Regel nicht sagt: „ich mach ein freiwilliges soziales Jahr, weil ich mich engagieren will“, sondern es kriegt erst dadurch eine Legitimation, vielleicht auch gegenüber den Eltern oder der Außenwelt, wenn man sagt: „ich mach ein freiwilliges soziales Jahr, weil ich mich beruflich orientieren will“. Und das wird dann durch diese Bildungsseminare unterstützt und durch die Debatten in Fragen des freiwilligen sozialen Jahres oder auch in den anderen Diensten, weil da immer sehr stark auf die berufliche Orientierung gesetzt wird. Das hat auch so etwas von einer self-fulfilling prophecy, die sich dann immer wieder bestätigt.

Ja. Ich denke, Sie werden sicherlich von sich aus die beiden anderen Aspekte „Persönlichkeitsentwicklung“ und „Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements“ mit in die Antworten einbringen.

Zu Frage 1: Zu den Entwicklungen bei den Freiwilligendiensten seit der Gesetzesnovellierung: [Information zur Transkribierung]. Das, was ich schon einmal wichtig finde ist, dass durch die Gesetzesnovellierung ermöglicht worden ist, dass die Arbeitsfelder und damit auch die Einsatzstellen und auch die Träger, dahingehend erweitert worden sind, dass die Bereiche Sport, Kultur und Denkmalpflege ganz regulär dazugekommen sind. Das sind zwar im Vergleich zum klassischen FSJ kleine Bereiche, aber durchaus neue Bereiche, die auch ganz gut nachgefragt werden und eine Erweiterung bedeuten. Und was man insgesamt sagen kann: dass das Ziel bei den Trägerstrukturen (das war ja auch eine Idee bei der Gesetzesnovellierung: insgesamt die Trägerstrukturen zu erweitern, in neuen Einsatzstellen auch in den klassischen Bereichen Kinder- und Jugendhilfe, Altenhilfe und so weiter), dass dieser Effekt dort nicht stattgefunden hat. So habe ich das in Erinnerung aus der Evaluation des ISG, dass es keine breite Ausweitung bei den Trägern gegeben hat. Auch in der Richtung (das waren ja auch Ideen der Gesetzesnovellierung) mehr jüngere Jugendliche (und das zielt natürlich auf Jugendliche mit Hauptschulabschluss) zu gewinnen, auch das hat nicht im breiten Ausmaß stattgefunden. Weil jüngere Jugendliche schwieriger einsetzbar sind, weil im FSJ viele dieser Bereiche so angelegt sind, dass man junge

Leute braucht, die über vielfältige Fähigkeiten verfügen, über Fähigkeiten auch des selbstständigen Arbeitens und dies ist bei fünfzehn- oder sechzehnjährigen Jugendlichen, die gerade mal den Hauptschulabschluss gemacht haben, nicht unbedingt gegeben. Also diese Ideen mit den jüngeren Jugendlichen, die passen nicht unbedingt zu dem, wie Einsatzbereiche jetzt konzipiert sind. Von den Trägern kommt dann natürlich immer noch das Argument bei der pädagogischen Begleitung, dass die jüngeren Jugendlichen mehr an Aufwand und an Arbeit bedeuten. Und dass sie dann da eher vorsichtig sind, die jungen Leute einzustellen, weil es die anderen ja in ausreichendem Maße gibt. Diese Zielsetzung hat sich nicht umsetzen lassen. Das Zweite sind die Männer in den Freiwilligendiensten, die nicht wirklich über das reguläre FSJ oder FÖJ oder bei den Auslandsdiensten kommen, sondern als Kriegsdienstverweigerer über § 14c ZDG. Darüber sind mittlerweile ein Drittel der jungen Männer in den Freiwilligendiensten, aber der größte Teil über den § 14c.

Ist davon auszugehen, dass sich das Geschlechterverhältnis über die Trägerauswahl verschiebt? Die folgenden Motivationsgründe könnten doch ähnlich gelagert sein.

Ich würde bezüglich der Freiwilligen auch umgekehrt fragen: „Würden wir die jungen Männer auch bekommen, wenn sie nicht den Zivildienst leisten müssten?“ Und da wäre ich sehr skeptisch. Wenn man wirklich auf freiwilliger Basis junge Männer da hinein bekommen will, müsste man noch mal die Arbeitsfelder anders schneiden, anders werben und so weiter.

*Ich würde hier gleich **zu Frage 2** übergehen: Meinen Sie denn, dass zum Beispiel dort ein Bedarf wäre, hier noch einmal genauer nachzusehen, um dies zu profilieren? Das ist eine meiner Vermutungen, weshalb man sich damit beschäftigen sollte.*

Ich finde, dass da viele Fragen offen sind. Ich finde, es gibt auch noch keine ausreichende Antwort darauf, was zum Beispiel in den Freiwilligendiensten gelernt wird. Was lernen die jungen Menschen, wenn sie ein Jahr lang in solch einem Freiwilligendienst tätig sind. Welche Erwartungen haben sie zu Anfang, was an Lernprozessen findet statt in Bezug auf soziale Fähigkeiten, kommunikative Fähigkeiten, Sensibilisierung für soziale Probleme, Berufsqualifizierung? Aber ich glaube auch, so etwas könnte man nicht über Fragebögen in Erfahrung bringen. Da müsste man wirklich qualitativ-rekonstruktiv vorgehen, die Jugendlichen über ein Jahr lang begleiten, man müsste in die Einsatzstellen gehen - da müsste man sich ein kluges Forschungsdesign ausdenken. Aber das finde ich, ist eine offene Frage. „Was wird von den Jugendlichen in diesem Jahr gelernt?“ Ich weiß nicht, ob das in diese Logik der Wirkungsforschung unbedingt so passt?

Doch schon. So war es unter anderem gedacht: mit diesem Hintergrund der qualitativen Befragung, eben auch mit einer qualitativ-rekonstruktiven Befragung. Ich hab das bei den Interviews bemerkt, dass offensichtlich sehr schnell der Eindruck entsteht, man will jetzt hauptsächlich messen und wo dann sehr schnell der Vorbehalt kam: wie will man denn genau messen, wann jemand etwas lernt? Und vor allem auch, ob derjenige es in diesem Freiwilligendienst gelernt hat oder nicht eventuell an anderen Orten in dieser Lebensphase? Das habe ich in den Interviews mit Claudio Jax und Jörn Fischer gemerkt, dass die Freiwilligen eigentlich sehr genau sagen können: „Hatte dieser Aspekt Wirkungen aus dem Dienst heraus?“, sie konnten genauso gut sagen: „Das war keine Wirkung des Freiwilligendienstes mehr, sondern maximal eine indirekte Wirkung?“ Deshalb versuche ich, die kommunizierten Ziele so

einzuordnen, dass man zeigen kann, wo ein Leerraum entsteht. Ich habe den Eindruck, man spricht sehr viel mehr vom Impact der Freiwilligendienste im Sinne der Nachhaltigkeit als vom Outcome. Und wenn man dann versucht, diese Aspekte aus der Literatur und von den Erfahrungen der Freiwilligen her einzuordnen, dann bemerkt man, dass bei der Zielerreichung oftmals Zwischenstücke fehlen. Hier versuche ich mit der Arbeit, das ein wenig zu bebildern und genauer zu beschreiben.

Ja. Es könnte eine Schlussfolgerung der Arbeit werden, dass Sie sagen, an den und den Stellen weiß man noch nichts und da wäre Forschung notwendig.

Ja, das wäre der wichtigste Nebeneffekt neben den Überlegungen zu einem Qualitätsstandard „Ergebnisqualität“.

Zu Frage 3: Welche Interessengruppen könnten die Wirkungsforschung befürworten und aus welcher Motivation heraus? Interesse müsste das Ministerium haben, weil sie das mit unterstützen und die Gelder dafür geben über den Kinder- und Jugendhilfeplan. Die Frage wäre: „Was wird da wirklich gelernt?“, daran müsste dem Ministerium liegen, das herauszubekommen. „Welche Auswirkungen hat ein solches freiwilliges soziales Jahr, ein solcher Freiwilligendienst auf die Bildung der jungen Leute?“ Das denke ich, ist ein Akteur, der eine Rolle spielen könnte. Und für die Träger könnte es interessant sein, Wissen darüber zu bekommen, wie sich die Freiwilligen in die jeweiligen Arbeitssituationen in Kooperation mit den Hauptamtlichen, in Kooperation mit Zivis, in den Interaktionen mit den Klienten, wie sie sich in dieses Gefüge an dem jeweiligen Einsatzort einfügen.

Aber sie könnten sicherlich an den Ergebnissen Interesse haben?

Ja, das denke ich schon.

Haben Sie da den Eindruck, dass die Erziehungswissenschaften ein besonderes Augenmerk darauf haben oder ist da eher Ruhe?

Wenn es um Fragen der Bildungsprozesse und ums Lernen geht, ist natürlich die Disziplin die Erziehungswissenschaft.

Man ist dort zurzeit aber offensichtlich nicht besonders aktiv. Ich habe während der Literaturrecherche noch nicht so viel aus diesem Bereich gefunden.

Das hat aber auch etwas damit zu tun, dass es ein kleines und winziges Feld ist. Diese 15.000 Leute, die die Freiwilligendienste jedes Jahr durchlaufen, das ist ein Nischenbereich.

Ich würde es so behandeln, dass man dies exemplarisch für bestimmte Bildungsprozesse aufarbeitet. Dass man eben sagen würde: es sind ganz besondere Sozialisationsformen für Jugendliche, die durchaus in anderen Bereichen teilweise adaptiert werden könnten.

Ich hatte in vorherigen Expertengesprächen den Eindruck, dass auch Arbeitsämter durchaus intensiver reagieren, leider aus diesen Mitnahmeeffekten heraus. Aber offensichtlich sind dies Institutionen, die teilweise auch an den Ergebnissen interessiert sein könnten? Wenn man es direkt in diese Richtung denkt, dass schulisches Wissen über diesen Zeitraum einerseits für den

Berufszugang qualifiziert wird, andererseits eben einfach das Wissen erhalten wird. Dass der Wissensverfall der schulischen Ausbildung geringer ist, als würden die Jugendlichen in der Zeit anderes oder nichts tun.

Von den sonstigen Förderern höre ich jetzt in den Interviews, dass sich zumindest die Robert Bosch Stiftung sehr zügig aus den Förderbereichen zurückzieht. Ist das ein allgemeiner Trend? Es gibt ja einige wenige Stiftungen, die teilweise noch unterstützt haben?

Ja, die Stiftung „Erinnerung, Verantwortung und Zukunft“ [<http://www.stiftung-evz.de/content/view/35/7/>], die hat natürlich einen Bereich aufgenommen und versucht, die Lücke zu füllen, die die Bosch-Stiftung hinterlassen hat, im Bereich der Auslandsdienste vor allen Dingen. Ich denke nicht, dass der Rückzug der Robert Bosch Stiftung ein allgemeiner Trend ist. Die Stiftungen haben immer die Konzeption, dass sie sagen: über eine gewisse Zeit hinweg fördern wir etwas, auch mit der Zielsetzung, Anstöße zu geben, die dann in der Gesellschaft aufgegriffen werden. Und wenn die nicht aufgegriffen werden, dann auch irgendwann zu sagen: nein, eine Dauerförderung ist nicht unsere Aufgabe. Das ist die Logik der Stiftungen.

Gibt es denn da schriftliche Auswertungen dazu oder Pressemitteilungen?

Nicht, dass ich wüsste. Da müssen Sie bei der Bosch-Stiftung nachfragen.

Bei den Zielgruppen gibt es ja das Dreibein Trägerorganisation – Einsatzstellen - Freiwillige. Fällt Ihnen dazu noch eine Differenzierung ein? Man sollte vermutlich bei dieser Dreieinteilung bleiben, die ist ja sehr sinnvoll. Der Hintergrund der Frage ist, genauer auf die Nutzergruppen zu sehen. Insofern sollte hier die Nutzergruppe neben den Freiwilligen um die Adressaten erweitert werden.

Das könnte man auch machen. Das ist dann die Fragestellung: welche Dynamik bringen Freiwillige in diese Einrichtungen, wie werden sie dann dort von den Adressaten wahrgenommen, welche Rolle spielen sie dort? Es sind junge Leute in einer bestimmten Lebensphase - natürlich übernehmen sie eine bestimmte Rolle, wenn sie in ein Altenheim gehen, und eine andere Rolle, wenn sie in ein Jugendzentrum gehen. Man könnte das ruhig dahingehend erweitern.

Zu Frage 5: *Wie gesagt, die Indikatoren sind erst einmal stark auf die berufliche Orientierung gestützt und an Sie ist eher der Fragenteil gestellt: was zusätzlich im Rahmen von Evaluationen erhoben werden sollte?*

Man könnte bei den Freiwilligendiensten ein halbes Jahr später sehen, ob sie einen Ausbildungs- oder Studienplatz haben, in welchen Bereichen sind sie gelandet. Um aber ein bisschen mehr mitzubekommen, ob das jetzt ein Ergebnis des FSJ ist, oder ist durch das FSJ nur etwas bestätigt worden und der Freiwilligendienst war gar nicht so relevant, weil man dies vorher schon so vorhatte. Dazu muss man mit den Freiwilligen ins Gespräch kommen und versuchen, dies herauszubekommen.

*Da waren schon die ersten ganz wichtigen Hinweise von den ehemaligen Freiwilligen in den Experteninterviews. Ich springe hier auf die **Frage 7**. Das, was sich auch herausgestellt hat (das war eigentlich auch meine Erfahrung aus den Freiwilligendiensten), dass einerseits die gebotene Arbeitsplatzneutralität nicht anzugreifen und auch wichtig ist, auf der anderen Seite kann man*

aber relativ schwer und vielleicht auch wegen dieses Gebots der Arbeitsplatzneutralität über die Arbeitsmarktrelevanz von Freiwilligendiensten sprechen.

Was meinen Sie denn mit Arbeitsmarktrelevanz?

Ich meine damit einerseits den Zugang der Freiwilligen, der manchmal auch vordergründig ein arbeitsmarktrelevanter Zugang ist, ich meine auf der anderen Seite, dass der Freiwilligendienst auch immer sehr nützlich ist als Vorpraktikum oder als berufsähnliche Erfahrung, um dann überhaupt in Berufsausbildungsverhältnisse hineinzukommen. Und ich meine auch, dass die Freiwilligen von den Einsatzstellen immer auch als Arbeitskraftpotenzial in der Organisation eingetaktet werden. Dass man ja in der Regel auch von den Bildungszielen des Freiwilligendienstes schon sehr großen Wert darauf legt, so in die Arbeitsorganisation einzugliedern, dass diejenigen wirklich auch die praktischen Erfahrungen mitnehmen können.

Ich finde diesen Begriff der Arbeitsmarktrelevanz nicht wirklich passend. Denn, wenn man es richtig überlegt, geht es eher um Berufsrelevanz. Für den Arbeitsmarkt spielt es erstmal gar keine Rolle, die meisten sind ja nicht beim regulären Arbeitsmarkt präsent. Denn ein hoher Anteil wird studieren und ein hoher Anteil wird dann in Ausbildung gehen - der kleinere Teil, der denn wirklich beruflich tätig wird, weil man schon eine Ausbildung abgeschlossen hat, der ist marginal. Die Frage ist die Relevanz für die berufliche Orientierung. Das würde ich auch sehr klar so formulieren. Arbeitsmarktrelevanz - das lockt natürlich noch andere Assoziationen hervor, man denkt dann sofort: sie ersetzen die Arbeitsplätze in den Einrichtungen, was ja auch eine Frage wäre. Aber die gebotene Arbeitsplatzneutralität zielt ja darauf, zu vermeiden, dass mit den Freiwilligendienstlern Arbeitsplätze in Einrichtungen ersetzt werden. Das ist die Zielsetzung dabei.

Es ist ein sehr zweischneidiges Schwert. Und ich neige immer mehr dazu, die Frage eher nach hinten zu stellen. Das, was ich auch im Blick hatte, war die Frage, dass ja einerseits Arbeitsplatzneutralität die Komponente hat, dass keine Arbeitsplätze gekündigt werden sollen, um Freiwillige einzustellen. Aber auf der anderen Seite gibt es auch den Trend (und das hat man bei der Zivildienstdebatte bemerkt), dass sich insofern die zusätzlichen Arbeiten schon so stark etabliert haben, dass man auch fragen könnte, ob nicht im Niedriglohnsektor durchaus Arbeitsplätze entstehen würden, wenn diese Stellen jetzt wegfallen. Ich glaube, es ist in der Schärfe der Arbeitsplatzneutralität ein leichter Unterschied bei Zivildiensten und Freiwilligendiensten?

Aber es ist auch ein Kriterium des Zivildienstes.

Aber ich glaube, in der Alltagserfahrung hat man den Eindruck, dass man dies durchaus manchmal infrage stellen könnte.

Das kriegen sie aber nicht über die Träger raus.

Hmm.

Zu Frage 8: Ich weiß nicht, ob ich die adäquate Gesprächspartnerin bin. Ich bin auch eher skeptisch gegenüber diesen ganzen Evaluationsforschungen. Sagen wir es mal so: ich finde das Beste an den ganzen Evaluationsforschungen ist, dass es die Leute in den Einrichtungen anhält,

auf neue Art und Weise über ihre Arbeit nachzudenken. Und egal ob sie Fragebögen bekommen oder wie man diese Evaluationen sonst anlegt, es setzt immer Reflexionsprozesse und Nachdenken voraus. Das finde ich im Prinzip das Wichtigste. Ich glaube, zum Beispiel die Frage: „Was wird gelernt?“, (man sollte mich gern eines Besseren belehren), aber ich habe noch keine Untersuchung kennen gelernt, die das nachweisen würde. Man kann soziales Lernen nicht messen und in Kategorien bringen, die man standardisiert messen kann. Da muss man andere Formen der Forschung und des Zugangs und der Analyse finden als in diesen Kategorien von Messung und Operationalisierung, der Entwicklung von Items, um das zu überprüfen. Ich glaube, dass man dann nicht wirklich weiterkommt damit. Bei diesen Evaluationsgeschehen, bei dieser ganzen Qualitätsdebatte ist auch ein Trugschluss: man hat immer das Problem, man kann die Strukturqualität eigentlich noch ganz gut erheben, bei der Prozessqualität wird es schon schwieriger und bei der Ergebnisqualität scheitern dann die meisten Untersuchungen. Denn wie will man wirklich sagen (auch in der sozialen Arbeit), wie will man wirklich den Bildungsprozess eines Jugendlichen im Kontext von Heimerziehung in operationalisierten Kategorien nachweisen. Das muss man doch anders machen.

Ich habe unter anderem das neue Buch von Petermann und Schmidt „Qualitätssicherung in der Jugendhilfe. Erhebungsverfahren“ quer gelesen. Ich hatte dort den Eindruck, dass zumindest aus der Jugendhilfe heraus durchaus mehrere Verfahrensansätze beschrieben wurden, die dort auch in der Praxis angewendet werden und (ich hatte vom Diplomstudium her den Eindruck) auch relativ positiv wirken. Ich hatte da schon manchmal den Gedanken, dass manche Verfahren durchaus auch für Freiwilligendienste erprobt werden könnten, zumindest teilweise. [genauere Ausführungen]

Sie haben sicher schon bemerkt, ich habe bei der Frage 8 den Qualitätsstandard „Wirkung“ genannt und bei dem genannten Forschungsinteresse vom Qualitätsstandard „Ergebnisqualität“ geschrieben. Diese Veränderung kam gestern durch das Experteninterview mit Herrn Erb, weil Quifd, die sich nun schon sehr viel länger mit dieser Frage beschäftigen, vom Oberbegriff „Wirkung“ abrät und eher in Richtung „Ergebnisqualität“ orientiert. Was halten Sie davon?

Ja, das sollte man so tun.

Noch ein paar Ideen zur **Frage 6**: diese Unterscheidung zwischen Ehrenamt, Freiwilligendiensten und Erwerbsarbeit. Ich denke, hier ist keine trennscharfe Unterscheidung, sondern die Freiwilligendienste, die ja, so wie sie organisiert sind, Teile von Erwerbsarbeit haben durch die Verregelung, Vollzeitätigkeit, Sozialversicherungsabgaben - zugleich sind sie aber keine Erwerbsarbeit. Ich glaube, dass man immer die Gemeinsamkeiten mit den anderen Formen diskutieren muss, aber auch die Unterschiede. Gerade die Freiwilligendienste sind eine ganz besondere Form, bislang für *eine* Gruppe junger Leute. Und auch beim freiwilligen Engagement: ich denke, die freiwilligen Dienste sind eine besondere Form des freiwilligen Engagements. Besonders auch wieder aufgrund ihrer Verregeltheit, hier unterscheiden sie sich auch von dem freiwilligen Engagement, auch durch die Nähe zur Erwerbsarbeit - das sind die Unterscheidungskriterien.

Ich hatte mich in der Vorbereitung zu dieser Frage mit dem „Modellprogramm generationsübergreifender Freiwilligendienste“ beschäftigt. Eigentlich deshalb, weil ich über die Praxis in Kontakt mit diesem Modellprogramm gekommen bin und habe, glaube ich, eine praktische Verwerfung erlebt: es ging um eine Stellenausschreibung für die Gewinnung von Ehrenamtlichen. Ich hatte mich darüber sehr gewundert. Und innerhalb von circa 10 Minuten im

Vorstellungsgespräch wurde klar, welche großen Unterschiede im Umgang mit diesen Freiwilligendienstformen auftreten würden. Das war meine Erstbegegnung mit dem Modellprogramm, aber ich denke das war ein Einzelfall. Hoffentlich.

Nein, das ist ein strukturelles Problem der neuen generationsübergreifenden Freiwilligendienste, was Sie da erlebt haben. Weil in der Praxis überhaupt nicht klar ist, was eigentlich gefördert wird. Freiwilligendienstträger versuchen, dies nach dem Freiwilligendienst-Modell zu organisieren (andere Personengruppen zu gewinnen, mindestens 20 Stunden Tätigkeit zu vereinbaren, über 3 Monate). Die anderen Träger wie die Freiwilligenagenturen setzen stärker auf die Förderung freiwilligen Engagements und dann auch ohne vertragliche Regelungen und nach den Mustern und Formen einer modernen Engagementförderung. Und da das vom Ministerium nicht letztendlich geklärt ist, nach welchen Vorgaben man vorgeht, haben sich ganz unterschiedliche Praktiken ausgebildet. Das Dramatische ist, dass dabei unter dem Label „Freiwilligendienst“ freiwilliges Engagement oder bürgerschaftliches Engagement gefördert wird und dass damit der Begriff des Freiwilligendienstes übertragen wird auf den Bereich des freiwilligen Engagements. Es ist natürlich eine ganz fatale Entwicklung, denn bislang ist es ein Begriff und ein Label für einen Dienst in einer bestimmten Lebensphase (wo es ja auch Sinn macht), aber diesen Dienstbegriff auf jegliche Formen freiwilligen Engagements zu übertragen, ist eine problematische Entwicklung.

Ich hatte mich im Vorfeld der Masterarbeit damit beschäftigt und hatte danach den Eindruck, dass man wirklich das falsche Etikett auf das Modellprogramm aufgeklebt hat?

Ja. [...] Wenn Sie wollen, würde ich Ihnen den Beitrag von einer Tagung zum Modellprogramm generationsübergreifender Freiwilligendienste mailen.

Ja gern, vielen Dank für Ihre Äußerungen!

Leitfaden zum Experteninterview mit Claudio Jax
am 26.01.06 (Telefoninterview)

Forschungsinteresse:

Konzeption eines Qualitätsstandards „Wirkungen von Freiwilligendiensten“
im Sinne der Zertifizierungsverfahren von Quifd (Qualität in Freiwilligendiensten)

- A 1. Würdest du deinen Dienst **freiwillig wiederholen**?

- B 1. Erscheint es dir möglich, **Wirkungen von freiwilligen Diensten** zu messen?
- B 2. Hast du aufgrund deiner gesamten Erfahrungen mit Freiwilligendiensten den Eindruck, dass Wirkungsforschung für die Praxis **Relevanz** hat?

- C 1. Worin besteht für dich der **persönliche Nutzen** eines freiwilligen Jahres?
- C 2. Wie würdest du heute deine **Persönlichkeitsentwicklung** beschreiben?

- D 1. Welche Auswirkungen hatte der freiwillige Dienst auf deine **berufliche Orientierung**?
- D 2. War dir der freiwillige Dienst **nützlich bei der Studienbewerbung** oder sogar bei späteren Bewerbungen für Erwerbstätigkeiten?
- D 3. Findest du das man eine trennscharfe Unterscheidung zwischen Ehrenamt – Freiwilligendiensten – Erwerbsarbeit vornehmen kann?

- E 1. Welche Auswirkungen hatte der freiwillige Dienst auf dein **späteres freiwilliges Engagement**?
- E 2. Wie wird es dein **zukünftiges Engagement** beeinflussen?
- E 3. Inwiefern hast du **andere Jugendliche** für Freiwilligendienste **motiviert**?

- F 1. Wie schätzt du die jüngeren **Entwicklungen zum freiwilligen Engagement** ein?
- F 2. Welche **Visionen** hast du von guten Freiwilligendiensten in Zukunft?

Vielen Dank für Dein Interesse und Bemühen!

Experteninterview mit Claudio Jax, ehemaliger Freiwilliger, am 26.01.06

Zu Frage A1: Würdest Du Deinen Dienst freiwillig wiederholen? Ja, in jedem Fall. Natürlich zu dem Zeitpunkt oder in der Situation, in der ich damals gestanden habe – nach dem Abschluss der Schule. Es war eine sehr wertvolle Erfahrung, die ich nicht missen möchte und die meinen weiteren Weg geprägt hat. Insofern ist sie wichtig und ich würde es auch noch einmal machen.

Du kannst gern die Bezüge in jeder Frage hinzufügen, wo Du meinst, das waren Wirkungen durch den Freiwilligendienst – dort wo Du einen direkten oder indirekten biografischen Bezug siehst.

Noch einmal zur Frage A1: Es ist auch so, dass der Dienst eine Phase war, die den weiteren Weg insofern geprägt hat, dass ich mich im Anschluss stark auf mein Einsatzland hin orientiert habe und viel deutsch-polnisch gearbeitet habe oder auch häufiger in Polen war, dort Erfahrungen und Erlebnisse hatte. Da war dieser Dienst ein guter Impuls. Was daneben ganz wichtig ist, sind die kulturellen und interkulturellen Erfahrungen, eine andere Kultur und ein anderes Land kennen zu lernen.

Ja. Hast Du Dich vorher schon engagiert und bist dann bewusst in den Anderen Dienst gegangen?

Ich habe vorher schon ein Jahr im Ausland verbracht, im Schüleraustausch in Neuseeland. Ich hab mich im Anschluss an diesen Schüleraustausch in meiner Austauschorganisation engagiert, noch in der Oberstufenzeit. Das ist eine Austauschorganisation für interkulturelle Begegnungen, die ehrenamtlich aufgebaut ist. Ich habe mich dort bei der Auswahl, Vorbereitung und Begleitung von Austauschschülern (sowohl für die, die dann ins Ausland gegangen sind, als auch für die, die nach Deutschland gekommen sind) dort engagiert und ehrenamtlich erste Erfahrungen gesammelt. Aus dieser Neuseeland-Erfahrung heraus wurde der Wunsch gelegt, noch einmal eine intensive Auslandserfahrung zu machen.

Also warst Du jemand, der sich sehr bewusst den Anderen Dienst im Ausland gesucht hat?

Ich hab mir sehr bewusst die Auslandserfahrung gesucht, nach der Schule.

Hattest Du andere Angebote oder hattest Du überlegt, andere Sachen zu machen?

Nein, also diesen Auslandseinsatz und dann war klar, dass als Ersatz zum Zivildienst nur dieser Andere Dienst im Ausland infrage kam. Ich habe mich bei mehreren Organisationen beworben und da war es dann auch ein Stückweit Zufall, wo ich etwas bekommen habe.

Also warst Du offensichtlich ein typischer Freiwilliger? Denn es scheint durchaus so zu sein, dass der Anteil derer, die mit einer bewussten Wahl in einen Freiwilligendienst gehen, wesentlich höher liegt, als man vermutet hat. Zumindest stellte sich in anderen Telefonaten heraus, dass die „Fachöffentlichkeit“ überrascht und begeistert ist, wie zielstrebig die jungen Leute in ihren Dienst hineingehen.

Dann führe ich mit **Frage B 1** fort: Erscheint es Dir möglich, Wirkungen von Freiwilligendiensten zu messen? Wirkungen zu messen ist natürlich, wenn ich von wissenschaftlichen Kriterien ausgehe, sehr schwierig. Weil es nicht ohne weiteres ganz eindeutig festzulegen ist, was z. B. in meinem Fall auf den Schüleraustausch zurückzuführen ist und welche Erfahrungen aus dem Freiwilligendienst hervorkommen oder ganz woanders her. Das heißt, es vermischt sich. Mit Sicherheit habe ich meine ersten interkulturellen Erfahrungen in Neuseeland gesammelt. Das hatte auch wieder die Wirkung, dass ich mich letztlich für einen Freiwilligendienst entschieden habe. Insofern kann ich aus meinem Empfinden heraus klar eine Wirkung herleiten – wie sie sich extern messen lässt, ist sehr schwierig zu beantworten. Das ist einfach ein Grundproblem. Es stellt sich bei Messungen von Wirkungen darüber hinaus die Frage, welche Wirkungen überhaupt gemessen werden sollen? Ob nun die Wirkungen bei mir oder anderen als ehemaligen Freiwilligen oder die Wirkungen des Dienstes im Umfeld, in dem ich mich bewegt habe, oder die Wirkungen auf die deutsche Gesellschaft (was mit Sicherheit zu hoch gegriffen wäre). Da ist es nach meinem Empfinden recht schwierig, Instrumente zu entwickeln, die das sauber messen. Dennoch sollte es angestrebt und versucht werden.

Wie gesagt „Persönlichkeitsentwicklung“ ist ein weites Feld, die „Stärkung des ehrenamtlichen Engagements“ dort wird es noch einmal schwieriger, wie man das messen sollte.

Da wäre nach meinem Empfinden auch das breite Feld der Persönlichkeitsentwicklung das wichtigere. Obwohl ich das bürgerschaftliche Engagement auch nicht gering erachten möchte. Aber die persönliche Weiterentwicklung derjenigen, die einen Freiwilligendienst machen, das ist wichtig. Und da ist das bürgerschaftliche Engagement ein Aspekt von. Wenn man möchte, eine Auswirkung, die jedoch lediglich einen kleinen Teilbereich der Lerneffekte abbildet. Bei interkulturellen Diensten wird es vielmehr die interkulturelle Lernerfahrung sein oder auch die Entwicklung des Selbstbewusstseins bis zur beruflichen Entwicklung. Aber man kocht letztlich bei der Messung der Wirkungen von Freiwilligendiensten mit dem gleichen Wasser wie überall: es muss da wie in der gesamten Wirkungsforschung gearbeitet werden, wenn es um pädagogische Arbeit und Messung von pädagogischen Ergebnisse geht. Man hat methodisch gesehen letztlich dieselben Schwierigkeiten, die gleichen Probleme und auch die gleichen Unmöglichkeiten an bestimmten Stellen.

Zu Frage B 2: *Meinst Du, dass es relevant wäre?*

Relevant ist es natürlich in jedem Fall. Weil es immer notwendig ist, darauf zu sehen: bringt das, was ich tue, die Ergebnisse, die ich erwarte? Oder muss ich etwas ändern an der Form, an der Art und Weise, wie ich etwas tue? Diese Frage stellt sich natürlich auch für Freiwilligendienste (um das auch noch einmal zu vermischen mit der Frage: Wie lassen sich Wirkungen erkennen?), da kann man dann auch auf die Persönlichkeiten der Freiwilligen sehen. Das heißt, diejenigen, die in Freiwilligendiensten pädagogisch arbeiten, die sehen auf jeden Fall Ergebnisse. Die sind eindeutig sichtbar für diese Menschen, die können sie nicht unbedingt in Zahlen ausdrücken, aber sie können z.B. in aller Regel Erfahrungen aus den Vorbereitungs-seminaren und aus den Nachbereitungsseminaren als persönlichen Eindruck vergleichen und haben dort schon einen relativ guten Kompass, dass sich etwas bewegt hat. Was es dann ganz genau ist, was sich bewegt hat, lässt sich wiederum schwieriger klären.

Aber dass da etwas ist, was sich in der Zeit geändert hat, ist dann offensichtlich. Und auch, dass es vielleicht nicht nur eine Persönlichkeitsentwicklung ist, die in diesem Jahr sowieso stattgefunden hätte, wenn jemand in Deutschland gewesen wäre. Das heißt, es ist auf jeden Fall relevant. Wenn ich z.B. als Begleiter eines Freiwilligendienstes nichts feststellen würde, dann würde sich die Sinnhaftigkeit der Arbeit infrage stellen.

Das ist richtig. Es ist ja auch so, dass die Freiwilligen das in den Evaluationen schon selbst beschreiben, teilweise fast mit Indikatorwert (in Bereichen wie „bin selbstständiger geworden“, „habe höhere Frustrationstoleranz entwickelt“, etc.) Dort merkt man, dass es sogar ohne Abfrage unter sonstigen Kategorien schon genannt wird. Teilweise waren die Evaluationen schon so strukturiert, teilweise ist es von den Freiwilligen selbstständig genannt worden.

Ja, da ist offensichtlich schon viel vorhanden.

Hast Du auch von Deinen anderen Erfahrungen her den Eindruck, dass es andere Interessengruppen gibt, die eventuell wissen möchten, wo es hingehet? Mir fällt die Robert Bosch Stiftung als Stakeholder ein.

Ich es würde gar nicht auf einzelne Institutionen festlegen. Es wäre aus Sicht der Freiwilligendienst-Szene im Ganzen hilfreich, saubere, wissenschaftliche Arbeiten zu haben, die das belegen, was man tut, was als Ergebnis herauskommt. Um damit einmal richtig argumentieren zu können, auch um die eigene Arbeit daran messen zu können, sich daran ausrichten zu können und es gegebenenfalls auch zu ändern.

In dem Interview mit der Einsatzstelle hatte sich abgezeichnet, dass man durchaus auch das lokale Umfeld einbinden könnte. Bei anderen Gesprächen zeichnete sich ab, dass das Arbeitsamt etwas stärker in der Vorbereitung zur Bewerbung aktiv wird als früher. Meinst Du, dass es auch relevante Interessensgruppen sein können?

In jedem Fall. Natürlich haben alle diese Gruppen, auch Geldgeber, ein berechtigtes Interesse daran, was herauskommt. Es ist auch durchaus berechtigt anzustreben, dass positive Wirkungen für diese Felder herauskommen. Obwohl ich auch persönlich der Meinung bin, dass die Persönlichkeitsentwicklung (in Form der Entwicklung von Selbstständigkeit, von zu sich selbst finden und den eigenen Weg finden und diesen zu beschreiten), dass da eigentlich der wirkliche Wert des Dienstes liegt. Und dass das dann mittelbar auch wieder arbeitsmarktrelevant wird, weil reflektiertere Berufsentscheidungen getroffen werden und dadurch auch bessere Ergebnisse herauskommen, ist gut.

Ich suche gerade in dem Leitfaden, ob ich die Frage der Arbeitsmarktrelevanz an Dich gestellt hatte – und ich sehe, sie war gar nicht dabei. Das freut mich sehr, dass Du das von Dir aus ansprichst. Ich habe in den vorhergehenden Interviews bemerkt, dass einerseits das Gebot der Arbeitsplatzneutralität sehr viele Überlegungen und vor allem die Debatte über Arbeitsmarktrelevanz hemmt. Also Du würdest sagen, dass es für Dich auch hinsichtlich Deiner Erwerbsbiografie relevant war?

Ja, ich sehe das so, dass es relevant war. Aber nicht in dem Sinne, dass der Dienst darauf

ausgerichtet war, um mich für irgendeine berufliche Sache zu qualifizieren oder dass er in seiner Begleitstruktur und seinen Inhalten darauf ausgerichtet war oder ich diese Motivation gehabt habe. Sondern so, dass der Dienst ein weiterer Schritt dabei war, meinen eigenen, persönlichen Weg zu finden. Und dass dieser, dadurch dass er besser reflektiert war, auch eine gute Berufsentscheidung möglich machte. Und das ist dann auch schon die Antwort auf die **Fragen C 1 und auch C 2**: Wo ich meine Persönlichkeitsentwicklung und meinen persönlichen Nutzen daraus sehe – in der Bereicherung und Neues kennen gelernt zu haben und dass mir das auch niemand mehr nehmen kann, weil es ein Teil von mir selbst geworden ist.

Bei der Frage C 2 liegt der Fokus auf „heute“: Hast Du den Eindruck, dass sich diese Einschätzung über die Jahre veränderte? Es gibt ja die These, dass man in unterschiedlichen Phasen den Freiwilligendienst unterschiedlich einschätzen würde. Wie würdest Du den Aspekt der Persönlichkeitsentwicklung chronologisch einschätzen? Hat es sich für Dich verändert?

Ich sehe jetzt mit einem viel stärkeren Blick von außen auf meinen Freiwilligendienst und auf Freiwilligendienste insgesamt. Als ich den Dienst gemacht habe, habe ich ihn einfach absolviert. Ich habe mir nichts weiter dabei gedacht. Ich habe einfach diese kulturelle Erfahrung machen wollen. Jetzt sehe ich stärker, dass ich während meines Dienstes durch die freiwilligen Tätigkeiten oder die freiwillige Arbeit auch viele Erfahrungen gesammelt habe. Ich habe in der Seminarbegleitung von Jugendgruppen in deutsch-polnischen Begegnungen gearbeitet. Dass ich diese Erfahrungen auch sehr stark in mein Studium hineingetragen habe, auch in das Engagement neben dem Studium und dass das letztlich auch ein Teil von dem ist, was ich jetzt beruflich tue.

Dann frage ich Dich dieselbe Frage in 20 Jahren noch einmal, oder?

Gute Idee.

*Möchtest Du **Frage D 1** beantworten oder willst Du noch andere Aspekte hinzufügen?*

Also ich hatte mich vor dem Freiwilligendienst auch schon dorthin orientiert, ein Studium mit einem Anteil von Politikwissenschaft oder zumindest in diese Richtung zu machen. Und der Dienst hatte diese Entscheidung nicht verändert. Er hatte trotz allem eine starke Auswirkung auf meine berufliche Orientierung. Einerseits lässt es sich daran erkennen, dass ich jetzt im Arbeitsfeld von Freiwilligendiensten beruflich tätig bin – das heißt in der Organisation von Freiwilligendiensten, da ist es ganz offensichtlich. Das ist natürlich nicht vom Himmel gefallen, sondern weil ich ja gemerkt hatte, dass mir diese internationale Arbeit und Austauscharbeit Spaß macht. Durch diese Erfahrung im Freiwilligendienst habe ich dann während des Studiums versucht, dort möglichst viele Erfahrungen zu sammeln. Es ist mir nun auch gelungen, das in eine berufliche Tätigkeit umzusetzen.

Es war dann eher eine Bestätigung im Sinne von Arbeitsfeldwahl bei Dir?

Ja, der Arbeitsfeldwahl und auch der Inhalte. Das überschneidet sich hier.

Insofern kann man wohl sagen, dass es Dir einerseits schon bei der Studienwahl nützlich war für Deine eigene Orientierung. Gab's dann aber auch Aspekte, wo Du bemerkt hast, dass Du Vorteile durch die Anerkennung eines Vorpraktikums hattest, war es auch extern nützlich?

Der Freiwilligendienst wurde mir dann während des Studiums als Praktikum anerkannt, obwohl ich natürlich auch andere Praktika gemacht habe. Aber ich konnte es als ein Pflichtpraktikum im Studium anerkennen lassen, was mir persönlich aber auch nicht so wichtig war. Aber es war ein Nebeneffekt, der durchaus auch berechtigt war, weil er unter anderem vergleichbare Erfahrungen vermittelt hat. Denn es war ja eine praktische Tätigkeit, bei der ich Verantwortung übernommen habe im Arbeitsalltag für einen längeren Zeitraum.

Ich denke, so etwas sind gut messbare Dinge. Weil man hier relativ genau die Daten erfassen könnte, sehen könnte, welcher Zugang zu Berufsgruppen wird dadurch unterstützt. Weil die Freiwilligen die Bonuspunkte im Sinne von anerkannten Praktika und solche Sachen haben.

Ja. Obwohl man da vielleicht auch einfach in bestehenden Arbeiten nachsehen kann. Es gibt schon eine Arbeit von Angela Eberhard. Die auch untersucht hat, in welchen Bereichen ehemalige FSJlerinnen ihr Studium und ihre Ausbildung machen. Sie hat natürlich eine ganz starke Orientierung hin zu sozialen und pädagogischen Berufsfeldern festgestellt. Es gibt dort also schon starke Anhaltspunkte.

Ja.

Das nächste wäre die **Frage**: Ob ich einen trennscharfen Unterschied zwischen Ehrenamt – Freiwilligendiensten – Erwerbsarbeit vornehmen kann? Und hier würde ich sagen, ein trennscharfer Unterschied zwischen Ehrenamt und Freiwilligendiensten ist schwieriger vorzunehmen als ein trennscharfer Unterschied zwischen Freiwilligendiensten und Erwerbsarbeit. Ich denke, zwischen Erwerbsarbeit und Freiwilligendiensten besteht schon ein eindeutiger Unterschied, der sich schon in der persönlichen Motivation, den Dienst zu tun ausdrückt (bei mir selbst, und auch soweit ich es allgemein überblicken kann, ich sehe es in vielen Gesprächen mit anderen Freiwilligen, die einen Dienst machen) das es wirklich nicht darum geht, Geld zu verdienen, einen Erwerb anzustreben. Sondern es geht primär darum, Erfahrung zu sammeln und durch die Leistung, die man dabei erhält, einfach so gestellt zu sein, dass man leben kann – wen auch auf einem niedrigen Niveau. Eigentlich geht es wirklich nicht darum Geld zu machen oder Geld zu verdienen – bei fast allen (mir fällt jetzt kein Gegenbeispiel ein, von denen, die ich getroffen habe und die diesen Dienst gemacht haben). Ein Freiwilligendienst ist auch keine besonders geeignete Form, Geld zu verdienen. Denn da könnte man auch besser jobben gehen und würde mehr in der Stunde verdienen. Eine Trennung zwischen Ehrenamt und Freiwilligendiensten ist für mich grundsätzlich auch klar, weil ein Freiwilligendienst kein klassisches Ehrenamt ist. Für mich ist die Definition des Freiwilligendienstes stark mit der Frage einer Vollzeittätigkeit verknüpft. Da fangen die Übergänge an, wenn es sich nicht mehr um eine Vollzeittätigkeit handelt. Es lässt sich sicher nicht ganz eindeutig sagen, wo dann der Freiwilligendienst aufhört und wo er anfängt. In der Definition, der ich anhängen würde, wäre auch ein längerer Zeitraum des Dienstes wichtig, um von einem Freiwilligendienst sprechen zu können. Es lässt sich streiten, ob es drei oder sechs Monate sein müssen – oder ob das auch schon Dienste von vier Wochen sein können

(workcamps sind ja nach einigen international gebrauchten Definitionen auch schon Freiwilligendienste). Aber ein Freiwilligendienst ist in meinem Empfinden ganz eindeutig kein Ehrenamt. Besonders durch den Vergleich zu dem, was ich nach dem Freiwilligendienst gemacht habe: mich einige Stunden in der Woche in dem Ehemaligen-Verein zu engagieren und das unterschiedlich häufig und oft.

Mit der Trennschärfe hat man eher Schwierigkeiten bei einem Praktikum im sozialen Bereich im gleichen Einsatz und in den gleichen Arbeitsfeldern. Dort würde ich genauso eine Frage sehen: Wo hier die Trennung zu ziehen ist?

Hintergrund meiner Frage ist auch: Du hast vermutlich von dem Modellprogramm generationsübergreifender Freiwilligendienste gehört?

Dort habe ich ein wenig den Eindruck, dass sich diese Grenze verwischt. Dort wandelt man auf dem Grad der Grenze zwischen Ehrenamtlichkeit und Freiwilligendiensten. Wobei man sagen kann: einerseits ist zwar die Langfristigkeit angedacht, andererseits ist die halbe Vollzeit angedacht – aber ich habe zumindest bei der Zielgruppenerweiterung meine Zweifel. Dies hat sich bisher in den Experteninterviews bestätigt: Inwiefern die Wirkung der Anbindung der Zielgruppen funktionieren könnte? Weil man ja schon, wenn man die Erfahrung in Freiwilligendiensten gemacht hat oder wenn man die Literatur kennt, weiß: das ist ein Segment für eine ganz bestimmte Gruppe.

Ich persönlich finde es sehr richtig, dass Freiwilligendienste für verschiedene Generationen geöffnet werden. Aber diese Tendenz, die erkennbar ist, dass Ehrenamt als Freiwilligendienst umzuklassifizieren, einfach weil möglicherweise eine finanzielle Förderung damit verbunden ist, die sehe ich sehr kritisch. Das heißt nicht, dass das eine Argumentation gegen das Ehrenamt sein soll. Ehrenamtlichkeit für mehrere Stunden in der Woche oder die verschiedensten Formen, ist ja sehr wichtig. Diese sollen stattfinden. Aber es dient der Sache nicht, Ehrenamt als Freiwilligendienste zu bezeichnen, denn dann bräuchten die Freiwilligendienste eine neue Definition. Was mir ganz geeignet erscheint, ist die Definition, die auch die Enquetekommission des Bundestages getroffen hat, dass Freiwilligendienste eine besondere Form des bürgerschaftlichen Engagements sind. Und die sich dann dadurch auszeichnen, dass sie über einen längeren Zeitraum und über eine größere Stundenzahl und mit einer gewissen Strukturierung stattfinden.

Ich denke, was bei diesem Modellvorhaben in jedem Falle deutlich weniger vorhanden ist, ist die Gewährleistung des Bildungscharakters. Es wird zwar angeregt, dass die Träger Bildungseinheiten anbieten sollen. Aber das ist nicht derselbe Umfang, den man von den Freiwilligendiensten gewohnt ist.

Das ist natürlich auch noch eine Frage, wenn Menschen in einer anderen Lebensphase sind, wo Bildung noch einmal einen anderen Stellenwert hat und Persönlichkeitsbildung bei einem Fünfzigjährigen anders stattfindet. Es deutet einiges darauf hin, dass diese Personen oft so wie es scheint, ein umklassifiziertes Ehrenamt machen, was sie vorher auch schon 20 Jahre geleistet haben. Diese Fälle gibt es sicherlich innerhalb des Modellprojekts. Und dann kann man eigentlich nur noch schwer von tieferen, neueren langen Erfahrungen sprechen.

Das ist natürlich anders, wenn ein Sechzigjähriger für ein halbes Jahr ins Ausland geht und dort zum Beispiel in Norwegen in einer Einrichtung mitarbeitet, dann kann das auch eine tief greifende und sehr prägende Erfahrung sein. Aber da ist es schon durch den Auslandsdienst

sehr wahrscheinlich, dass dieser Mensch eine größere Stundenzahl vor Ort in der Einrichtung sein wird, dass er sich Vollzeit in diesem Land in einem neuen Umfeld in einem anderen Kontext befindet. Es kann selbstverständlich auch hier in Deutschland jemand in einem neuen Tätigkeitsfeld engagiert sein, Vollzeit oder in einem längeren Zeitraum und damit auch in höherem Alter Erfahrungen sammeln.

Schwierig ist es einfach, wenn diese Aufweichung stattfindet – unterhalb der Vollzeit, wenn sogar diese sehr weiche Grenze von 20 Stunden pro Woche aufgeweicht wird, wenn das auf mehrere Personen aufgeteilt wird. Dann ist das nur noch das klassische Ehrenamt, anders kann man es dann nicht bezeichnen. So gut und so wichtig dieses Ehrenamt auch ist und es auch gefördert werden soll.

Ich habe zunehmend den Eindruck gehabt, dass man sich vielleicht einfach nur im Etikett getäuscht hat?

Das ist eine politische Absicht. Da geht es ja auch darum, an die Förderungen zu kommen.

Ich muss dazu sagen, meine Erstbegegnung mit diesem Modellprogramm war auch davon geprägt, dass ich es falsch verstanden habe – im Sinne von typischen Freiwilligendiensten.

Ein Ehrenamts-Modellprogramm ist ja nicht moralisch verwerflich. Aber es sollte dann auch die politische Absicht bestehen, dass man das klassische Ehrenamt fördern möchte. Ansonsten wird auf Kosten der echten Freiwilligendienste „gewildert“.

Ich habe für diesen Zusammenhang ein Experteninterview mit den Freiwilligenagenturen in Berlin angefragt – ob dort eine klare Unterscheidung zwischen Freiwilligenarbeit und Freiwilligendiensten benannt wird. Aber ich weiß nicht, ob ich die Zeit noch habe.

Ja, es wäre sicher sehr interessant zu hören, wie dort der Unterschied explizit benannt wird. Es ist ja auch nicht verwerflich, es anders zu definieren, aber man sollte genauer nachsehen, wo die Unterschiede liegen.

Zu Frage E 1: Wie hat sich der Freiwilligendienst auf mein späteres freiwilliges Engagement ausgewirkt? Der hat es ganz klar geprägt, obwohl es natürlich auch eine Fortsetzung des vorherigen Engagements war. Aber es hat sich umgeleitet auf das Feld von der Ehemaligenarbeit zu Freiwilligendiensten und deutsch-polnischer Arbeit. Also diese beiden Bereiche, die von meinem vorherigen Engagement abweichen. Ich habe mich nach dem Dienst engagiert im Bereich Freiwilligendienste und im Bereich der deutsch-polnischen Begegnungsarbeit. Es ist ganz klar, mein Engagement hat sich danach gesteigert und ist sehr stark durch den Dienst geprägt – durch den Impuls, den ich dort gekriegt habe.

Und inwieweit es mein zukünftiges Engagement beeinflussen wird? Das ist schwierig zu sagen. Ich werde mich mit Sicherheit auch in Zukunft nicht ganz aus der deutsch-polnischen Begegnungsarbeit und auch nicht aus der Freiwilligenarbeit (hier bin ich ja jetzt beruflich engagiert, aber da bin ich auch ehrenamtlich) zurückziehen. Und weitergehende Prognosen traue ich mich nicht aufzustellen. Weil ich nicht sagen kann, welche Ideen und welches Engagement sich noch auftut, mir zu irgendeinem späteren Zeitpunkt als besonders wichtig erscheint: als etwas Engagierenswertes, wo ich mich hineinhängen werde.

Hintergrund der Frage ist auch: Ich meine, dass man durch einen Freiwilligendienst erstens

*den Unterschied zwischen einem Freiwilligendienst und ehrenamtlichen Engagement bemerkt – und damit auch die anderen Funktionen von Ehrenamtlichkeit erlernt. Ich meine auch zu wissen, dass man gerade neben der Erwerbstätigkeit aus verschiedenen Gründen durchaus gern engagiert sein möchte: einerseits für die Einbindung in das dortige Umfeld, andererseits um mit Gleichgesinnten zusammen zu sein. Dazu würde ich Dich **zu Frage E 2** fragen: Hast Du das Bedürfnis das ehrenamtliche Engagement in diesem Leben weiter zu pflegen? Oder hast Du den Punkt erreicht, an dem du sagst: „Es genügt, ich habe jetzt mein Volumen in diesem Leben erfüllt!“*

Ich habe das Bedürfnis, weiter engagiert zu bleiben und ein Leben im Fluss zu führen, mich von neuen Sachen inspirieren lassen. Die Erfahrung des Freiwilligendienstes und was dort herausgekommen ist, das wird weiterhin eine Rolle spielen. Darüber hinaus muss ich dann sehen, was sich ergeben wird. Ich bin relativ sicher, dass es auch ein zukünftiges Engagement geben wird.

Das war die verdeckte Frage nach dem Engagementbedürfnis, das man, glaube ich, durchaus entwickeln kann, oder?

Ja. Deine Frage ist ja auch: Inwiefern das andere Freiwillige motiviert? Ich gehe davon aus, dass es auch einfach deshalb motiviert, weil ich davon erzählt habe. Und durch die Ehemaligenarbeit, die ich gemacht habe, habe ich häufiger die Gelegenheit gehabt, auch vor Gruppen davon zu erzählen, Informationen weiterzugeben. Da habe ich sicher einige Menschen dazu motiviert. Oder auch geholfen, den richtigen Weg zu einem Freiwilligendienst zu finden, zu den Einsatzstellen und Organisationen, damit der Dienst auch wirklich stattfinden kann.

Ich denke, diese Wirkungsforschung würde auch eher qualitative Forschung sein. So dass man nicht nur zählt und misst, sondern eher in qualitative Bereiche hineingeht. Als Beispiel: Eure Veröffentlichungen sind zwar quantitativ unter einem Promille, aber sie haben durch Ihre Qualität auch quantitativ einen unglaublich hohen Multiplikatorenwert. Man kann auf jeden Fall sagen, das hat eine starke Breitenwirkung.

Das hoffe ich natürlich.

Zur letzten Frage: Diese Frage scheint mir sehr offen und schwierig zu beantworten zu sein. Es gibt diese Tendenz, den Begriff der Freiwilligendienste aufzuweichen hinsichtlich der ehrenamtlichen Tätigkeit. Ich sehe weder eine Krise des Ehrenamtes oder des ehrenamtlichen Engagements, noch würde ich eine These wagen, dass das Engagement stark wächst. Es gibt zwar das Freiwilligen-Survey der Bundesregierung, die messen, dass das Ehrenamt stärker wird. Damit lässt sich auch sicher irgendeine Aussage treffen. Aber man muss sehen, inwieweit sich das wirklich belegen lässt.

Meine eigene Einschätzung ist, dass das Interesse an Freiwilligendiensten steigend ist. Das es auch diesen Effekt der Mund-zu-Mundpropaganda gibt. Hier ist eine starke Wirkung. Das heißt, diejenigen, die einen Dienst gemacht haben, motivieren dann auch gleich wieder ein oder zwei andere. Und das würde bedeuten, wenn mehr Freiwilligenplätze angeboten werden, entwickelt sich so eine Art Selbstrekutierungseffekt. Es heißt auch, die Bewerberzahlen würden auch noch einmal steigen, wenn heute mehr Plätze angeboten

würden. Dann würden sich morgen auch noch einmal mehr Leute auf diese Plätze bewerben.

Hast Du den Eindruck, dass die Zahlen der männlichen Bewerber überproportional steigen, speziell der § 14c-ler?

Die Auslandsdienste (man muss ja zwischen Inlands- und Auslandsdiensten trennen), waren ja schon immer stark geprägt vom Ersatzdienst zum Zivildienst – den ich in jedem Falle als einen Freiwilligendienst bezeichnen würde, wobei man ihn ja auch durchaus anders bezeichnen kann. Dort ist nicht erkennbar, dass die Zahlen der männlichen Bewerber rückläufig wären, wobei gleichzeitig die Plätze und Bewerbungen von Frauen steigen. Es gibt anscheinend den Trend, dass die Nachfrage von beiden Geschlechtern eher steigt. Bei den Inlandsdiensten kann ich eigentlich keine Aussage dazu treffen. Meine Vermutung ist, dass auch einiges auf die Wirkung von § 14c zurückzuführen ist. Da ist aus meiner Sicht einfach offen, wie es sich zum Beispiel entwickeln würde, wenn es keinen Zivildienst mehr geben würde.

Also kann man sagen, es ist ein zunehmendes Interesse bei beiden Geschlechtern vorhanden?

Genau. Wobei es bei den Inlandsdiensten schwer zu sagen ist. Bei den Auslandsdiensten ist es relativ klar, dass es in beiden Geschlechtern schon zuzunehmen scheint, aus meiner subjektiven Einschätzung, was man so hört und was der Eindruck ist. Bei den Inlandsdiensten gibt es klare Zahlen, die den höheren Anteil bei insgesamt steigender Teilnehmerzahl von männlichen Teilnehmern belegen. Das ist ja auch schon ein guter Effekt. Aber davon ist eben voraussichtlich sehr viel auf den § 14c zurückzuführen. Wobei: gleichzeitig steigen eben auch die Plätze von Teilnehmerinnen. Insofern gibt es offensichtlich keine Verdrängung.

Ich bin gespannt, ob man an der Evaluation nachvollziehen kann, wie die gesamten Bewerberzahlen auf die Geschlechter verteilt waren oder ob dies durch die Bewerbungsannahmen der Träger anders gesteuert wurde?

Kann ja auch sein, dass man es gar nicht erhoben hat. Und man müsste noch überprüfen, ob dies auch empirisch hinterlegt ist oder ob das einfach Vermutungen sind. Fakt ist, um nach der Finanzierung auswählen zu können, muss ja auch ein männlicher Bewerber erstmal zivildienstpflichtig sein, was ja heutzutage eine große Anzahl gar nicht mehr ist. Und diese werden dann sicherlich, wenn sie sich bewerben auch gerne genommen. Aber das erklärt dann immer noch nicht, warum sie sich bewerben. Was interessant ist: Ob sie sich einfach bewerben aus der Motivation, dass sie einen Zivildienst absolvieren müssen – oder ob sie wirklich lieber diesen Freiwilligendienst machen und sich auch gerade deswegen nicht ausmustern lassen. Es spricht einiges dafür, dass die Dienstpflicht auch ihren Anteil hat. Aber man kann's letztlich nicht ohne weiteres wissen.

Welche Visionen hast Du für die Freiwilligendienste?

Es ist ja ganz klar, dass die Frage auf einen wünschbaren Zustand abzielt, der nicht ganz unrealistisch ist, aber der einiges erfordern würde. Meine Vision ist ganz einfach: dass jeder

Jugendliche, aber auch gerne jeder Mensch in anderem Alter, der einen Freiwilligendienst absolvieren möchte (also ein Jahr in Vollzeit tätig sein möchte), auch einen Platz erhält. Da sehe ich sofort ein Potenzial von rund 10.000 Plätzen im Ausland, schon aufgrund der Bewerbungen, die es heutzutage schon gibt. Und von rund 50.000 Plätzen im Inland. Das ist so, weil diese Zahl von Bewerbungen bei den Trägern vorliegt. Das sind Zahlen, auf die ich in meiner Diplomarbeit gekommen bin. Diese 60.000 Menschen sollten auch wirklich einen Platz angeboten bekommen, was ganz klar damit verbunden ist, dass es dafür eine Finanzierung geben müsste. Deswegen auch der visionäre Anteil.

Darum ging es ja auch.

Sonst würde es diese Plätze auch heute schon geben. An den Trägern der Freiwilligendienste und den Interessenten an einem Dienst liegt es nicht.

Ja. Ich danke Dir für Deine Ideen und Anregungen, ebenso für Deine Zeit.

Aspekte zu einem Telefoninterview mit Uwe Slüter am 07.02.06

[Vorstellung der eigenen Person und des Forschungsgegenstandes]

Insofern bin ich sehr an einer Einschätzung aus Sicht des Bundesarbeitskreises FSJ interessiert, wie man den Bedarf an einer fundierten Wirkungsforschung einschätzt: hinsichtlich der Relevanz, Praktikabilität, Interessenslagen (welche Wirkungsmechanismen sollten vertieft werden), Differenzierung (zwischen Trägerverbänden, Trägern, Einsatzstellen, sonstigen Nutzern der Freiwilligendienstarbeit) und nicht zuletzt der Adressaten (welche Gruppen interessieren sich für die organisationalen Wirkungen und wem nützen die Ergebnisse).

Experteninterview mit Uwe Slüter, Sprecher des Bundesarbeitskreises FSJ, am 07.02.06 (Telefoninterview)

Hat die E-Mail ausreichend erläutert, wozu ich Ihre Meinung erfragen möchte?

Den Bedarf an einer Wirkungsforschung in den Freiwilligendiensten, Relevanz, Interessenlage und Differenzierung haben Sie mir als Stichwort mit auf den Weg gegeben.

Ich bin begeistert, dann werde Ihnen nun zu hören und nur vertiefende Fragen stellen.

Fragen Sie ruhig, im Dialog entwickelt sich mehr. Ich beantworte Ihre Fragen nicht als Wissenschaftler, sondern als Lobbyist und Interessenvertreter.

Ich fand es ganz interessant, dass Sie jetzt mit mir Kontakt aufgenommen haben, weil wir gerade vorgestern in einer Vorstandssitzung unserer katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft Freiwilligendienste, bei der ich die Geschäftsführung habe, genau über diese Thematik gesprochen haben – inwieweit wir ein Team von Wissenschaftlern zusammenerufen, um zu schauen, wie wir in Richtung Nachhaltigkeit von Freiwilligendiensten Forschungsergebnisse bekommen.

Wir stellen fest, dass es nicht mehr ausreicht, zu sagen: „Wir sind gut oder Freiwilligendienste haben eine Wirkung für junge Menschen.“ entsprechend dem Motte der Bundesregierung: Gut für mich, wertvoll für andere! oder Für mich und für andere! Wir stellen immer stärker fest, dies auch belegen zu müssen. Es reicht auch uns mittlerweile nicht mehr aus, die positiven Wirkungen, von denen wir als Vertreter von Freiwilligendiensten sowohl in Richtung der Einsatzstellen oder auch Gesellschaft als auch im Hinblick auf die Freiwilligen überzeugt sind, unbelegt zu lassen.

Das hängt auf der einen Seite mit der demografischen Entwicklung zusammen. Hier hat die Bundesregierung das Modellprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ aufgelegt, was wir insgesamt sehr begrüßen. In der Begründung der Bundesministerin Schmidt in einem Artikel der Frankfurter Rundschau wurde allerdings gesagt, dass man andere Generationen für Freiwilligendienste begeistern solle, weil die jungen Menschen angesichts der demografischen Entwicklung eher auf dem Erwerbsmarkt als im bürgerschaftlichen, ehrenamtlichen Engagement gebraucht würden. Ich glaube, deshalb ist es auch notwendig, nachdrücklich zu belegen, welche Wirkungen Freiwilligendienste sowohl auf die Gesellschaft als auch für die jungen Menschen und eben auch für die Einsatzstellen haben.

Es freut mich, das von der Seite der Träger zu hören.

Der Zeitpunkt meiner Anfrage ist durch den Abgabetermin dieser Masterarbeit bedingt. Doch auch im Rahmen anderer Interviews hatte ich den Eindruck, dass man eben unweigerlich in sehr aktuelle Debatten hineinkommt, die sich häufig ergänzen. Ich bin sehr gespannt auf die kommende Evaluation.

Seit Monaten warten wir darauf, die Veröffentlichung zu bekommen, weil wir uns gern inhaltlich damit auseinandersetzen wollen. Man hört auch einige tendenzielle Vorankündigungen, aber politisch agieren kann man erst, wenn die Evaluationsergebnisse öffentlich vorliegen. Wir haben sie bereits vor einem dreiviertel Jahr erwartet.

Ja, auch bei der telefonischen Recherche hatte ich bemerkt, dass offenbar die gesamte Fachöffentlichkeit darauf wartet und trotzdem scheint es ja irgendwelche Widerstände zu geben. Am Forschungsinstitut liegt wohl nicht, oder?

Optimal begründbar ist es damit, dass der Auftraggeber das Parlament ist. Auf der Grundlage eines Beschlusses des Bundestages 2002 im Zuge der Novellierung kam der Entschließungsantrag. Da sich das Parlament, der Ausschuss und der Unterausschuss gerade erst konstituieren, fehlt der Regierung angeblich das Gegenüber, um die Studie jetzt endgültig vorzulegen. Aber wir brauchen sie, – und das ist der zweite Punkt – wir haben im Moment eine unheimliche große Anzahl von jungen Menschen in der Warteschleife und brauchen politische Signale, wie es mit den Freiwilligendiensten weiter geht. Die Evaluation ist eine Grundlage für die zukünftige Gestaltung. Deshalb brauchen wir für unsere politische Diskussion die Eckpunkte, in welcher Richtung wir weiter diskutieren müssen.

Als ein wichtiges Ergebnis wird in den Vorveröffentlichungen genannt, dass der Anteil männlicher Bewerber offensichtlich sehr stark ansteigt – vermutlich durch § 14c ZDG.

In dem Augenblick, wo junge Männer die Möglichkeit bekommen, ein FSJ zu machen, greift das – die sind nicht weniger engagiert als junge Frauen, das haben ja auch andere Studien belegt. Sie sind nur in dieser entscheidenden biografischen Phase gesellschaftlich eingebunden durch den Zivildienst. Wenn man da Übergänge schafft, zeigt sich ein Effekt. Wir haben immer gesagt, dass Freiwilligendienste kein Mädchenprogramm sind. Es bringt eben die biografische Passung mit sich, dass mehr junge Frauen in den Freiwilligendiensten sind, weil sie nicht zivildienstlich verpflichtet sind. Die jungen Männer haben einem anderen gesellschaftlichen Auftrag nachzukommen. Wenn Übergänge geschaffen werden, steigen die Zahlen bei den Männern und dann verändern sich auch die Rahmenbedingungen und Konzepte dafür.

Ich verstehe Ihre bisherigen Aussagen so, dass Sie bestätigen: es gibt eine Relevanz für die Wirkungsforschung.

Wir haben schon 1996 die erste FSJ-Untersuchung, die von der Bundesregierung initiiert wurde, tatkräftig mitunterstützt. Wir, damit meine ich u. a. die katholische Trägergruppe bei der ich beschäftigt bin, haben selber auch versucht, die Ergebnisse des FSJ in Bezug auf Nachhaltigkeit zu überprüfen. Nur die Untersuchungsgröße erwies sich hier als schwierig: wenn man zwanzigtausend Telefoninterviews im Rahmen des Freiwilligensurveys führt, da hat man maximal eine Bezugsgröße von 400 Leuten, die dann eventuell wirklich ein FSJ gemacht haben. Das ist eine relativ geringe Untersuchungsgröße, um zu wirklich relevanten Aussagen zu kommen. Erste Belege, dass das FSJ zu einem späteren Engagement führt, liegen gleichwohl vor. Insgesamt ist das schon ein lohnenswerter Versuch, vor allem dies gesellschaftspolitisch einzuleiten.

Ich orientiere mich zunehmend stärker auf eine organisationale Wirkungsforschung. Es entwickeln sich Fragen nach den strukturellen Zusammenhängen bei den Trägern und den Einsatzstellen. Wie schätzen Sie ein, ob dies wiederum relevant ist, ob es praktikabel ist und ob es da Interessenslagen gibt oder auch nicht?

Ja, ich denke schon. Ich würde die Schwerpunkte etwas anders legen. Ich glaub, dass wir dringend Aussagen darüber brauchen, wie nachhaltig Freiwilligendienste sind.

Sie verändern aber auch das „Denken“ einer Einrichtung in Richtung einer Kultur selbstverständlicher Freiwilligkeit/Leitbild. Man könnte hier die Wirkung zwischen Betriebsabläufen in der Einrichtung und der Anwesenheit von Freiwilligen ergründen. Inwieweit gelingt es Einsatzstellen im Rahmen ihres Leitbildes, einen gesellschaftlichen Wert in der Beschäftigung von Freiwilligen zu finden.

Was ebenfalls ganz zentral interessiert ist: Welche Wirkungen in Freiwilligendiensten konstitutiv mit der Begleitung durch Träger und durch die begleitende Bildungsarbeit in Zusammenhang stehen? Oder sind das Ergebnisse, die man auch erreichen könnte, wenn die jetzige Gestaltung des Freiwilligendienstes als Lerndienst und Jugendgemeinschaftsdienst verändert würde?

Ebenso interessant wäre die Wirkung des Dreiecksverhältnisses Träger – Einsatzstelle – Freiwillige. Das wären so Punkte, die fände ich spannend.

Ich sehe die Notwendigkeit zu forschen. Doch ich sehe auch das Handicap, dass wir selber kaum in der Lage sind, Gelder für diese Forschung zur Verfügung zu stellen und auch darauf angewiesen sind, dass sich Dritte dafür interessieren.

Wir von der katholischen Trägergruppe machen seit Jahren eine jährliche Befragung aller Freiwilligen, die einen Jahrgang verlassen. Das sind immer so zwei- bis dreitausend junge Leute, die Fragebögen ausfüllen. Wir haben jetzt erste Vergleichsdaten der einzelnen Jahrgänge. Zeitversetzt befragen wir die Einsatzstellen.

Wir suchen eigentlich Interessierte, die die Daten wissenschaftlich auswerten. Wir können uns so etwas kaum leisten. Das ist wirklich ein Dilemma.

Ja, ja das glaub ich. Man kann da ja nur auf die Nachwirkungen von Freiwilligendiensten hoffen, dass sich eventuell junge Wissenschaftler damit beschäftigen möchten. Ich gebe zu, da schlägt mir das Herz höher, wenn ich von dem realen Bedarf in der Praxis und von solchen Möglichkeiten in der Datenlage höre.

Was ich zu Ihrer vorherigen Aussage hinzufügen wollte, ich glaub, wir sind bei den Ideen einer wirkungsorientierten Evaluation gar nicht soweit voneinander entfernt. In den Interviews zeichnet sich immer wieder ab, dass sich die auch Wirkungen bei den Freiwilligen, je nachdem wie sich die Strukturen der Träger und Einsatzstellen unterscheiden, entsprechend verschieden gestalten.

Dann sind wir sehr dicht beieinander.

Wenn man einerseits die Wirkung bei den Freiwilligen daraufhin untersuchen würde, inwiefern es Wirkungen auf Grund der verschiedenen Strukturen sind, käme man andererseits eventuell an einen Punkt, an dem man sagen könnte: es strukturieren sich schon die Zugänge der Freiwilligen entsprechend der bereits vorhandenen Motivationen. Dann würden die Freiwilligendienste natürlich auch so genutzt oder auch von der Struktur her schon so angefragt, wie es die Freiwilligen im Sinne der biografischen Passung brauchen. Ich behaupte, man sieht diese Nachhaltigkeit sogar jetzt schon an einzelnen Fallbeispielen.

Genau.

Der eine sucht vordergründig seine Auslandserfahrungen und findet sie in einigen bestimmten Dienstformen und geht dann sekundär diesen Weg weiter. Andere Leute nehmen die

Freiwilligendienste eher als Möglichkeit wahr, um primär bestimmte bürgerschaftliche Aspekte im Ausland genauer zu vertiefen etc. pp.

Das kann schwer nachvollzogen werden. Ich glaube, man kann höchstens Hierarchien in der Wertigkeit identifizieren. Warum jemand einen Freiwilligendienst leistet – das ist das Ergebnis, was wir immer feststellen –, entspringt immer ganz gemischten Motivationslagen.

Die Klientel verschiebt sich allerdings und damit verschieben sich die Inhalte. So etwas regelmäßig zu beobachten und zu erforschen oder auszuwerten, das sind ganz spannende Geschichten. Wir beobachten ja auch, dass sich die Teilnehmerstruktur in den Freiwilligendiensten ganz, ganz massiv verändert. Waren z.B. früher noch überwiegend Gymnasiasten die Zielgruppe des FSJ, so sinkt der Anteil mittlerweile und der Anteil der Haupt- und Realschüler steigt. Damit verändert sich das pädagogische Rahmenkonzept, aber das verändert auch die Anforderungen in den Einsatzstellen.

Haben Sie denn auch schon Erfahrungen und Ergebnisse, inwiefern die Einsatzstellen darauf reagieren?

Man könnte Motivationsforschung bei den Einsatzstellen betreiben.

Das FSJ ist für diese Einsatzstellen eine durchaus teure Angelegenheit. Wir bemühen uns zwar, die Kostenstruktur so aufzustellen, dass auch die Kosten für die Einsatzstellen und für die Träger sinken. Und die Träger sagen: „Wir haben den Widerspruch, dass die Politik von uns erwartet, dass die Zielgruppe jünger wird und Platz im FSJ findet.“ Unsere Einsatzstellen sagen aber auf der anderen Seite: „Wir haben eine gewisses Verwertungsinteresse und das kostet uns etwas. Dafür erwarteten wir aber auch, dass ihr gut motivierte und gut begleitete Freiwillige schickt. Und wenn die schon so jung sind und nicht so motiviert oder nicht so leistungsstark wie die früheren Freiwilligen, dann wollen wir wenigstens, dass ihr sie so begleitet, dass sie im Einsatz auch fit bleiben.“

Ich beobachte, dass sich im Denken der Einsatzstellen auch etwas verändert, weil viele Einrichtungen mittlerweile die Freiwilligen als Zielgruppe sehen, die hinterher noch ein Praktikum machen wollen, weiter beschäftigt bleiben bzw. nach Studium oder Ausbildung zurückkommen. Wir erleben den Arbeitsbereich Caritas als werteorientierten Bereich und damit schafft man auch Zugänge zur Kirche und Caritas. Das heißt, die langfristigen Strategien werden zunehmend stärker verfolgt und da spielen die Freiwilligendienste in den Einsatzstellen mittlerweile durchaus eine Rolle. Es werden Zugänge geschaffen, von denen die Einrichtungen Jahrzehnte profitieren wollen.

Das wäre auch die Schnittstelle zu den allgemeinen Strukturveränderungen im gesamten Dritten Sektor, die in den Einsatzstellen wirken. Womöglich verändert dies auch die Zielgruppen, weil sie wiederum ein anderes Motivationsverhalten entwickeln.

Erstaunlich ist auch, obwohl wir unser Einsatzstellenspektrum erweitern und flexibilisieren, zeigt sich, es bleibt nach wie vor ein soziales Jahr. Wir kriegen interessante neue Einsatzstellen durch die Hereinnahme von Sport und Kultur. Doch der Einsatzbereich im Sozialen, die Alten- und Behindertenhilfe, die Jugendarbeit und Jugendhilfe bleiben überwiegend auch bei jungen Menschen als traditioneller Einsatzbereich stark nachgefragt.

Ja, ja.

Wir stellen im Augenblick auch fest, dass wegen der Unsicherheiten im Zivildienst und wegen der Verkürzung der Zivildienstdauer Einsatzstellen aus den Zivildienstbereichen massiv auf unsere Träger zugehen und anerkannt werden wollen.

Ja, ich bin gespannt, ob man in der Evaluation nachvollziehen kann, inwiefern das Interesse der Freiwilligen die Nachfrage zum Spektrum verändert oder das Träger- und Einsatzstelleninteresse. Bei dem Einsatzstellen-Interview zeichnete sich ebenfalls das vordergründige Interesse am Arbeitskräftepotenzial ab.

Was wir in den Einsatzstellen brauchen – und wir sind da gerade dabei -, einsatzstellenbezogene Standards zu erstellen, denen sie sich verpflichten müssen. Das sind nicht nur die hard facts, sondern es hat auch mit der handlungsleitenden Ideologie, also mit dem Leitbild der Einrichtung zu tun. In welchen Kontext sie sich zur Bürgergesellschaft stellen? Wie stark sie bereit sind, sich auch im Netzwerk sozialräumlich zu verankern? Das ist eine ganz spannende Debatte. Aber ich glaube, dass wir so was brauchen, um die Einsatzstellen fit zu bekommen für den Einsatz von Freiwilligen. Und der Unterschied zwischen FSJ und FÖJ ist ja an dieser Stelle, dass die Einsatzstellen bei uns in keiner Weise bezuschusst sind. Sie müssen den Dienst vollständig selbst zahlen und sich an den Kosten der pädagogischen Begleitung beteiligen. Sie bringen schon mehr mit. Sie bringen ein ganz gerüttelt Maß an Überzeugung mit, sich an dieser Kultur von Freiwilligkeit beteiligen zu wollen. Den Aspekt der Arbeitskräfterekrutierung schließt das natürlich nicht aus.

Es geht mittlerweile gar nicht mehr anders. Man muss noch mal in den einzelnen Bereichen unterscheiden: Kindergärten haben natürlich gerne zusätzlich Freiwillige in den Gruppen, Altenheime sichern sich ein Mehr an Begleitung ihrer Bewohner ... Grundsätzlich bringen Freiwillige trotz aller monetärer Überlegungen etwas Zusätzliches in die Einrichtungen.

Welche Aspekte sind bezüglich der Abbrecher interessant?

Die Frage ist, was ein Abbrecher ist? Bei uns ist ein Abbrecher jemand, der weniger als sechs Monate Dienst leistet, weil er erst danach laut Gesetz ein FSJ geleistet hat. Aber vorher hat er ja durchaus einen Freiwilligendienst geleistet, nur eben nicht nach Gesetz.

Eben. Man müsste sich dann sehr genau mit dem Begriff des Abbrechers auseinandersetzen. Wie benennt man denn die „Nichtabbrecher im gesetzlichen Sinne“? Sie bringen doch vermutlich trotzdem ein gewisses Potenzial ein. Dort gibt es doch sicher strukturelle Verknüpfungen zur Flexibilisierung der Dienstzeiträume?

Die zeitliche Flexibilisierung greift ja durchaus, nur greift sie nicht unbedingt bei vielen Freiwilligen, weil die Nachfrage nicht sehr groß ist. Unsere Träger bieten mittlerweile unterschiedliche Startzeiten für das FSJ an. Das geht natürlich nur mit großen Trägerorganisationen. Grundsätzlich bemühen wir uns, Einsatzstellen, die frei werden, nachzubesetzen.

Das heißt, wenn jemand nach ein oder zwei Monaten aufhört, dann wird die Stelle auf jeden Fall nachbesetzt. Das machen wir schon mit Rücksicht auf die Einsatzstellen oder eben mit Rücksicht auf die hohe Nachfrage.

Das ist sehr interessant. Denn es stellte sich bei den Recherchen der Eindruck ein, dass das wohl eine bedauerliche Hürde ist, dass die Verlängerung nicht signifikant für das ganze Bundesgebiet greift – weil offensichtlich diese Schwierigkeit bestehen würde.

Ich glaube, dass wäre dann noch zu erheben. Es besteht bei den Trägern eine grundsätzliche Offenheit, wenn jemand auf 18 Monate verlängern will – aber das Interesse ist wirklich nicht so groß. Das sind nicht vordergründig strukturelle Hindernisse, die das verhindern, sondern der Bedarf bei den jungen Menschen ist gar nicht da. Ich hatte vor einigen Tagen ein Gespräch mit einem unserer Träger, wo man darüber klagte, dass sie befürchten, die aufgebaute Aprilkursgruppe nicht voll zu bekommen.

Da werde ich mich dann vertrauensvoll an die Sprecher der Arbeitskreise wenden. Das ist dann in jedem Falle Ihr Metier. Man sollte durchaus auch auf die Wirkungen der Lobbyarbeit achten?

Wenn man sich die Statistik allein vom Bundesarbeitskreis anschaut, wie sich die Zahlen der Freiwilligen in den letzten Jahren entwickelt haben und wenn man dann im Vergleich dazu die stagnierende öffentliche Förderung sieht. Dann kann man eigentlich nur darauf schließen, dass das Programm sowohl von den Einsatzstellen als auch von den Trägern, als auch von den Freiwilligen angenommen wird.

Es ist stark kritisiert worden, dass das Trägerprinzip mit der Bundeszentralität bei der Novellierung des FSJ-Gesetzes überhaupt nicht verändert wurde. Das stimmt nicht. Denn es ist ja eine neue Ebene eingezogen worden, indem die Länder nach eigener Maßgabe zusätzliche Träger anerkennen können – mit allen Problemen, die damit verbunden sind.

Wir können mittlerweile sagen, dass zwischen 4.000 und 5.000 FSJ-Plätze zusätzlich über die Länderanerkennung geschaffen worden sind. Gleichzeitig haben die traditionellen FSJ-Träger auch noch einmal ausgebaut, sodass wir jetzt wirklich im abgelaufenen Jahrgang 30.000 Plätze hatten. Das ist bombastisch.

Ja, auf jeden Fall.

Die bundeszentralen Träger hatten der Bundesregierung angeboten, bei einer entsprechenden Förderung bauen wir auf 30.000 Plätze aus. Wir sind jetzt bei 24.000 – 25.000, ohne dass es die entsprechende Förderung gibt. Das bringt uns in Legitimitätsprobleme, warum man den Freiwilligendiensten mehr Geld geben sollte. Aber wir haben von der Kostenstruktur wirklich das Ende der Fahnenstange erreicht.

Das ist beachtlich.

Ja genau, und man sieht, es geht. Nur die Forschung zum FSJ ist bisher von uns nicht in den Blick genommen worden. In den letzten Jahren hat sich da bei den Trägern allerdings die Einschätzung verändert. Wenn man über Finanzmittel verfügt, dann macht man natürlich gerne auch eine Begleitforschung. Wenn das Geld fehlt, dann tut man sich schwerer mit der Initiierung von Forschung.

Herr Slüter, ich danke Ihnen herzlich für all die vielen wichtigen Gedanken.