EVANGELISCHE FREIWILLIGENDIENSTE

FREIWILLIGENDIENSTE als Instrument der PERSONALGEWINNUNG

Chancen und Herausforderungen

INHALT

VORWORT 3

PERSONALGEWINNUNG – DIE AUSGANGSLAGE 5

KIRCHE UND DIAKONIE ALS ARBEITGEBERINNEN 6

CHARAKTER UND POTENZIALE VON FREIWILLIGENDIENSTEN 7

FREIWILLIGENDIENSTE – DIE TEILNEHMER*INNEN 8

BUNDESFREIWILLIGENDIENST FÜR ÜBER 27-JÄHRIGE 10

FREIWILLIGENDIENSTE ALS INSTRUMENT DER PERSONALGEWINNUNG 12

SOZIALER PFLICHTDIENST ALS LÖSUNG? 13

INCOMING 14

GELINGENDE UMSETZUNG – WORAUF KOMMT ES AN? 17

WAS KÖNNEN EINSATZSTELLEN TUN? 17

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR TRÄGER, TRÄGERZUSAMMENSCHLÜSSE UND VERBÄNDE 19

AUSBLICK 21

FAZIT 22

LITERATUR 23

* Die Evangelischen Freiwilligendienste nutzen das „*“ als sichtbares Zeichen für Vielfalt und gegen die Ausgrenzung von Menschen durch Sprache. Mit dem Gender-Sternchen bilden wir alle Geschlechteridentitäten und sozialen Geschlechter ab.

VORWORT

Freiwilligendienste sind eine besondere Form des bürgerschaftlichen Engagements und haben einen umfassenden Bildungsauftrag. Im Zentrum der Bildungsarbeit steht die persönliche Entwicklung und Orientierung der Freiwilligen. Es wird aber auch eine Vielzahl weiterer Bildungsdimensionen angesprochen: soziale, politische, religiöse und diversitätsbewusste Bildung sowie Bildung für nachhaltige Entwicklung sind ebenso Bestandteil der Angebote wie auch die arbeitsweltbezogene Bildung und berufliche Orientierung.

Ausgehend von diesem umfassenden Bildungsansatz, der für die Ausgestaltung der Freiwilligendienste zentral ist, widmet sich diese Broschüre einem Teilaspekt der Freiwilligendienste, der aufgrund des Fachkräftemangels und der Notwendigkeit Menschen für kirchliche und diakonische Arbeitsfelder zu gewinnen und zu begeistern zunehmend diskutiert wird: Berufliche Orientierung und das Interesse an Personalgewinnung sind schon historisch eng mit den Freiwilligendiensten verbunden. Schon der erste Aufruf zum Diakonischen Jahr 1954 durch Hermann Dietzfelbinger, damaliger Rektor der Evangelisch – lutherischen Diakonissenanstalt Neuendettelsau, stand im Zusammenhang mit Personalgewinnung. Freiwilligendienste haben sich seitdem zu Lerndiensten insbesondere für die persönliche und berufliche Orientierung entwickelt. Junge Menschen engagieren sich in der Regel nach dem Schulabschluss für ein Jahr in einer Einrichtung des sozialen Bereichs, des Sports, der Kultur, des Denkmalschutzes oder im Naturschutz und erhalten dadurch einen ersten Einblick in deren Berufsfelder. Die Freiwilligen werden während ihrer Tätigkeit pädagogisch begleitet und der Einsatz wird intensiv reflektiert.

Mehrere Faktoren haben den Freiwilligendiensten wie dem Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ), dem Bundesfreiwilligendienst (BFD) und den internationalen Freiwilligendiensten zu „Normalität“ und immer größerer Popularität verholfen. Die Verdichtung der schulischen Ausbildung und die gestiegenen Ansprüche an Absolvent*innen führen dazu, dass viele junge Menschen nach der Schule eine Pause, eine Abwechslung, ein gap year anstreben, bevor sie in ein Studium oder eine Berufsausbildung gehen. Gleichzeitig bewirkt der anhaltende Fachkräftemangel in vielen sozialen und kirchlichen Berufen, dass Einrichtungen und Dienste in stärkerem Maße auf die Freiwilligendienste als Nachwuchskräftereservoir setzen und bereit sind, in die Freiwilligendienstleistenden zu investieren.

Diese Broschüre richtet sich an Einsatzstellen und Träger in Diakonie und kirchlichen Arbeitsfeldern. Sie informiert über Potenziale von Freiwilligendiensten zur Personalgewinnung und wie diese optimal genutzt werden können. Sie stellt aber auch die Grenzen dieses Vorhabens dar. Freiwilligendienste dienen dem Lernen und der Orientierung. Bei ihnen handelt es sich um eine „besondere Form des Bürgerschaftlichen Engagements“ (s. Jugendfreiwilligendienstegesetz). Ihre Teilnehmenden stehen deshalb unter einem besonderen Schutz.

„Nach dem Abitur wollte ich nicht direkt studieren, aber ich wusste, dass Medizin mein Traumstudium ist. Um erste praktische Erfahrungen zu sammeln, mache ich mein FSJ im Krankenhaus. Neben dem medizinischen Wissen habe ich gelernt, viel selbstbewusster zu sein. Das FSJ hat mir dabei geholfen, wertvolle Erfahrungen fürs Leben zu sammeln, für die ich sehr dankbar bin!"

Mahnoor Khan, 20 Jahre, FSJ im Krankenhaus

„Den Freiwilligendienst finde ich eine gute Idee, um auch mal etwas völlig anderes auszuprobieren, ohne dass einem Nachteile entstehen. Man wächst an den Herausforderungen. Auf menschlicher Ebene bringt es einen auf jeden Fall weiter und das ist wichtiger als jede berufliche Qualifikation."

FSJ in Kindertagesstätte/Kindergarten/Krippe (ID 602)

„Der Freiwilligendienst hat mir wirklich sehr gut gefallen. Vorher war ich sehr unschlüssig bezüglich meiner Berufswahl. Außerdem war ich sehr schüchtern und zurückhaltend. Mittlerweile habe ich meine Stärken herausgefunden und bin somit deutlich selbstbewusster geworden."

BFD in Kindertagesstätte/Kindergarten/Krippe (ID 277)

„Mein Freiwilligendienst war für mich eine sehr aufregende und schöne Zeit. Besonders gut fand ich die Möglichkeit, neben meiner Einsatzstelle in der Werkstatt Basan auch in andere Bereiche hinein zu schnuppern. Dabei war eine Station das damalige Sport- und Kulturzentrum, wo ich verschiedene Angebote begleitet habe. Eine zweite war das Krankenhaus Mara, wo ich auf einer Station für Menschen mit Epilepsie im Einsatz war. Für mich aus dem Jahr mitgenommen habe ich die Sicherheit, dass die Arbeit am Menschen mir unglaublich viel Spaß macht und genau mein Ding ist."

Tobias Holzwarth, Betheljahr in der Werkstatt Basan, heute Gesundheits- und Krankenpfleger im Krisenteam von Bethel.regional in Bielefeld

„Das FSJ hat mir sehr in meiner eigenen Entwicklung und meiner Zukunftsaussicht geholfen (ich hatte davor keinen Plan über die Zukunft und was ich eigentlich machen wollte). Hab dadurch das passende Berufsfeld und Studium gefunden."

FSJ, Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe (ID 540)

Bei den mit ID gekennzeichneten Zitaten handelt es sich um individuelle, anonymisierte Aussagen ehemaliger Freiwilliger des Bereichs Freiwilligendienste des Diakonischen Werkes ev. Kirchen in Niedersachen e.V. (DWiN). *Quelle: Masterarbeit „Freiwilligendienst – Ein Förderer der beruflichen Orientierung in den sozialen Sektor?" zur Erlangung des Grades „Master of Social Management" (M. S. M.) an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaft vom 20. November 2020, Gesche Leffrang.*

PERSONALGEWINNUNG – DIE AUSGANGSLAGE

Fast täglich ist in den Medien und in Fachpublikationen von Fachkräftemangel, Nachwuchsproblemen, nicht besetzten Ausbildungsplätzen und Ausbildungsabbrüchen die Rede. Die aktuelle Situation ist geprägt durch eine hohe Konkurrenz um Arbeitskräfte – egal ob Fach- oder Führungskräfte und über die meisten Branchen hinweg: im Handwerk ebenso wie in der Produktion, in der Pflege ebenso wie in Kindertagesstätten. Überall wird Personal gesucht und werden Jugendliche, die im Übergang von der Schule zum Beruf stehen, massiv umworben. Für junge Menschen bedeutet dies eine gute Arbeitsmarktlage, die vielfältige Wahloptionen für sie offenhält.

Die demografische Entwicklung hat besondere Auswirkungen auf den sozialen Sektor, denn dort trifft der branchenübergreifende Mangel an Mitarbeitenden auf einen branchenspezifisch enorm steigenden Bedarf – unter anderem wegen der steigenden Zahl Pflegebedürftiger und des Ausbaus der Ganztagesbetreuung für Kinder. Die in den letzten Jahren zu verzeichnenden Zuwächse der Ausbildungszahlen im Pflegebereich können mit dem noch stärker wachsenden Bedarf nicht mithalten. Je nach Berechnung werden unterschiedliche Zahlen genannt, die allein im Pflegebereich von bis zu 500.000 fehlenden Fachkräften bis zum Jahr 2035 ausgehen.[1] Darüber hinaus herrscht auch großer Mangel an Erzieher*innen, Sozialpädagog*innen, Diakon*innen und Ärzt*innen. Im Segment der Elementarerziehung werden sechsstellige Zahlen an fehlendem Personal angeführt.

Blickt man nun auf die so stark umworbene Jugend, zeigt sich ein vielfältiges Bild.[2] Junge Menschen in Deutschland leben in einer Art Krisenmodus, verursacht durch Kriege, Klimakrise, Corona-Pandemie und der Angst vor einer Wirtschaftskrise. Gleichzeitig blicken viele zuversichtlich in die Zukunft und haben recht klare Vorstellungen.

Über die Hälfte der jungen Menschen ist prinzipiell bereit, einen Freiwilligendienst zu leisten, allerdings oft nicht unter den bestehenden Rahmenbedingungen. Bei der Entscheidung für einen Freiwilligendienst, der späteren Wahl des Berufs oder der Entscheidung für eine*n Arbeitgeber*in spielt der Verdienst eine relevante Rolle, reicht aber als Motivation und Bindemittel nicht aus. Wichtigere Faktoren sind die Sinnhaftigkeit der Arbeit, eine gute Arbeitsatmosphäre, Aufstiegschancen und eine befriedigende Arbeit-Freizeit-Balance. Hier haben Arbeitgeber*innen im sozialen und kirchlichen Bereich die Möglichkeit, ihre Stärken herauszustellen, die Rahmenbedingungen zu verbessern und neue Wege zu gehen.

1 Vgl. Flake et al. 2018: 34

2 Vgl. Schnetzer/Hurrelmann 2023; DKJS 2020; BMFSFJ 2015.

KIRCHE UND DIAKONIE ALS ARBEITGEBERINNEN

Kirche und Diakonie werden nicht in erster Linie als Arbeitgeberinnen wahrgenommen, sondern als Religionsgemeinschaft, Wohlfahrtsverband und anwaltschaftliche Organisation. Dass die Diakonie mit bundesweit über 600.000 hauptamtlich Beschäftigten (und rund 700.000 Ehrenamtlichen) eine der größten Arbeitgeber*innen Deutschlands ist, ist weitgehend unbekannt. Dies gilt auch für die Wahrnehmung seitens der Politik und Wirtschaftsverbände. Wenn es um regionale oder überregionale Kampagnen zur Personalgewinnung geht, bleibt der soziale Bereich deshalb nicht selten außen vor.

Dabei haben Kirche und Diakonie viel zu bieten: Sinnstiftende, anspruchs- und verantwortungsvolle Tätigkeiten, eine tarifliche Bezahlung, garantierte zusätzliche Leistungen sowie sichere und zukunftsfähige Arbeitsplätze. Ihre Berufsfelder sind zudem außerordentlich vielfältig: Von Pflegeberufen bis zu ärztlichem Personal, von Erzieher*innen bis zu Sozialpädagog*innen, Diakon*innen oder Pfarrer*innen, von IT-Fachkräften bis zu Verwaltungstätigkeiten, von Fachschulen bis zu Hochschulen.

Dennoch halten sich gegenüber den sozialen Berufen hartnäckig teilweise seit Langem überholte Vorurteile: Dass Pflege nur aus anstrengenden Reinigungsarbeiten bestehe, dass die Arbeit generell schlecht bezahlt sei, dass das Soziale nur etwas für Frauen sei, dass man einer Kirche angehören müsse, dass Karriere und Aufstieg nicht möglich seien. Dieses negative Image hat mit der Realität wenig zu tun, allerdings sind Stereotype sehr schwer aufzubrechen. Dies braucht Zeit und liegt nicht allein in der Hand einzelner Einrichtungen.[3]

Tatsächlich führen bestimmte, nur begrenzt beeinflussbare Bedingungen bei der Betreuung von Menschen zu realen Wettbewerbsnachteilen von sozialen Berufen gegenüber anderen Arbeitsfeldern. Zu nennen sind die in vielen Einrichtungen zu leistenden Schicht- und Wochenenddienste. Betreuung rund um die Uhr macht sie schlicht unvermeidbar. Bei gerechter Verteilung und transparenter Kommunikation sind die Belastungen allerdings tragbar.

Eine besondere Herausforderung besteht (neben der physischen Belastung) in der häufigen Konfrontation der Mitarbeitenden mit psychisch belastenden Situationen, wie Tod, Leid, Krankheit, Verzweiflung. Hier hilft nur eine gute Begleitung – insbesondere für junge Freiwilligendienstleistende und Berufseinsteiger*innen. Die Arbeit mit Menschen erfordert zudem Präsenz. Homeoffice und mobiles Arbeiten sind in den meisten Fällen nicht möglich.

Einige Wettbewerbsnachteile sind dagegen seitens der Arbeitgeber durchaus leichter zu beeinflussen, z.B. geteilte Dienste und der hohe Anteil an Teilzeitstellen: Geteilte Dienste sind nur schwer mit einer guten Balance zwischen Arbeit und Freizeit vereinbar. Teilzeittätigkeiten führen zu nicht auskommenden Gehältern, die wiederum das Image der schlechten Bezahlung im sozialen Bereich fördern.

Darüber hinaus besteht in vielen Landeskirchen für alle Beschäftigten immer noch das Erfordernis der Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche (ACK-Klausel). Dies gilt vor allem im Bereich der Elementarerziehung, aber auch in anderen Bereichen. Diese Beschränkung steht zunehmend im Widerspruch sowohl zur Arbeitspraxis in den Einrichtungen als auch zu den Möglichkeiten, entsprechende Mitarbeiter*innen zu finden. Die Kirche ist gut beraten, mehr Flexibilität zu

3 Matthes 2019: 168.

zeigen und andere Formen des Loyalitätsnachweises der Mitarbeitenden mit den christlichen Wertegrundlagen zu entwickeln. Dies gilt insbesondere für Freiwilligendienstleistende, die immer häufiger religionsfern oder ganz ohne Berührung mit der Kirche aufgewachsen sind oder einer anderen Religion angehören. Der Freiwilligendienst bietet die Chance, gerade sie für das kirchlich-diakonische Engagement zu interessieren und die Auseinandersetzung mit christlichen Werten zu fördern.

CHARAKTER UND POTENZIALE VON FREIWILLIGENDIENSTEN

Freiwilligendienste sind seit 1964 (Freiwilliges Soziales Jahr), 1993 (Freiwilliges Ökologisches Jahr) und 2011 (Bundesfreiwilligendienst) gesetzlich geregelt. Von ihrem Beginn an sind sie mit der Arbeitswelt verbunden. Sie richten sich überwiegend an junge Menschen, die die Vollzeitschulpflicht erfüllt und das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.[4] Entsprechend finden sie meist im Übergang zwischen Schulabschluss und Ausbildungsbeginn statt und bieten berufliche und persönliche Orientierung in einem gesetzlich verbindlichen und geschützten Rahmen. Sie sind grundsätzlich arbeitsmarktneutral durchzuführen, d. h. Freiwilligendienstleistende dürfen nur zusätzliche Tätigkeiten zur Unterstützung des hauptamtlichen Personals ausführen.

Im Freiwilligendienst kommen die meisten Teilnehmenden zum ersten Mal für einen längeren Zeitraum mit dem Arbeitsleben in Kontakt. Sie sind sozialversichert, erhalten ein Taschengeld und gegebenenfalls Verpflegung, eine Unterkunft und Arbeitskleidung. Sie arbeiten in der Regel in Vollzeit in den Einrichtungen. Inzwischen ist für alle Freiwilligen eine Tätigkeit auch in Teilzeit gesetzlich möglich. Die Voraussetzung ist, dass sowohl die Freiwilligen als auch die Einsatzstellen mit einem Teilzeitdienst von mehr als 20 Wochenstunden einverstanden sind.

Grundsätzlich gibt es eine geteilte Verantwortung bei der Durchführung der Freiwilligendienste, die von Träger zu Träger graduell unterschiedlich in Organisation und Aufgabenverteilung ausgestaltet sein kann: Der Träger hat die Gesamtverantwortung, steht für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben ein, regelt das Bewerbungsverfahren und stellt die pädagogische und individuelle Begleitung der Teilnehmenden sicher. Die Einsatzstelle ist für den Einsatz vor Ort, für die fachliche Anleitung, die Arbeitszeiten, Taschengeld, Sozialversicherung und ggf. Unterbringung und Verpflegung zuständig.

Kernstück der Freiwilligendienste ist die pädagogische Begleitung durch das pädagogische Personal der Träger. Neben der individuellen Begleitung der Freiwilligen durch Einzelgespräche und Besuche in der Einsatzstelle führt der Träger (bzw. beim Bundesfreiwilligendienst teilweise das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben) Seminare durch.

Die den Programmen zugrundeliegenden Gesetze benennen als Ziele der Begleitung die Vermittlung von sozialen, ökologischen, kulturellen und interkulturellen Kompetenzen sowie die Stärkung des Verantwortungsbewusstseins für das Gemeinwohl. Diese Konstruktion begründet

4 Zum Bundesfreiwilligendienst über 27 siehe S. 10.

die Freiwilligendienste als Lerndienste und befreit die minderjährigen Teilnehmenden von der Berufsschulpflicht. Diese pädagogische Begleitung ist neben der gesetzlichen Verankerung der wesentliche Unterschied zu den meisten Formen von Praktika.

Freiwilligendienste haben sich als äußerst flexibel und anpassungsfähig erwiesen und haben sich seit den 1950er Jahren kontinuierlich etabliert und weiterentwickelt. Allerdings werden sie zunehmend mit Erwartungen konfrontiert, die sie nicht erfüllen können. Sie fördern und begleiten zwar die persönliche Reifung der Teilnehmenden, aber sie können nicht Erziehungsdefizite der Familien und gesellschaftliche Problemlagen kompensieren. Sie entlasten zwar Hauptamtliche in den Einsatzstellen, aber sie können nicht dem Personalmangel grundsätzlich abhelfen. Sie erleichtern in gewissem Rahmen Menschen in einer großen Vielfalt den Zugang zum Berufsleben, aber sie sind nicht ausreichend ausgestattet, um Teilnehmende mit psychischen, physischen oder sozialen Einschränkungen in großem Umfang angemessen zu begleiten.

FREIWILLIGENDIENSTE – DIE TEILNEHMER*INNEN

Pro Jahr beginnen insgesamt über alle Anbieter hinweg rund **100.000 Menschen** einen Freiwilligendienst – in Deutschland oder im Ausland.[5]

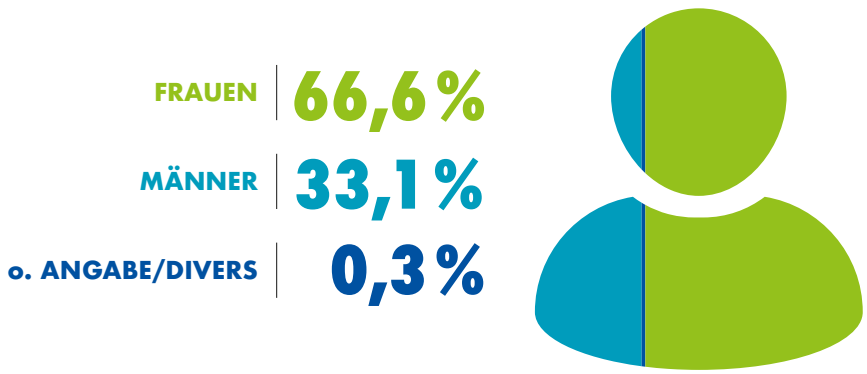
Davon leisten über **90.000 Personen** pro Jahr einen Freiwilligendienst in Deutschland.

Der Großteil dieser Freiwilligen ist im Alter **bis 27 Jahre**, rund 10 % sind über 27 Jahre alt.[6]

Gut 25 % der Freiwilligen sind unter 18 Jahre alt, ihr Anteil steigt kontinuierlich.

Die Evangelischen Freiwilligendienste sind einer der **größten Anbieter** von Freiwilligendiensten.

Mehr als ein Drittel der Freiwilligen der Evangelischen Trägergruppe ist **männlich**:



Quelle: Statistik Evangelische Trägergruppe Jahrgang 2022/2023

5 Vgl. BAK Statistik; Statistik BFD, FÖJ.

6 Vgl. Huth 2022; BMFSFJ 2015.

Die **Schulabschlüsse** der Freiwilligen der Evangelischen Trägergruppe sind breit gefächert:

10,28 % | **HAUPTSCHULABSCHLUSS**

30,15 % | **MITTLERER SCHULABSCHLUSS**

50,47 % | **ABITUR / FACHHOCHSCHULREIFE**

1,32 % | **OHNE ABSCHLUSS**

7,78 % | keine Angaben

Quelle: Statistik Evangelische Trägergruppe Jahrgang 2022/2023

Als Grund für die Ableistung eines Freiwilligendienstes wird am häufigsten die sinnvolle Überbrückung der Zeit zwischen Schulabschluss und weiterer Ausbildung genannt. Dies verweist auch auf die Schwierigkeiten vieler junger Menschen bei der beruflichen Orientierung und der Entscheidung für ihren beruflichen Weg. Weitere Erwartungen sind eine berufliche oder persönliche Weiterentwicklung und die Anerkennung des Freiwilligendienstes als Praktikum. Bei all diesen Nennungen steht die „Verwertung" des Freiwilligendienstes im Vordergrund. Auch die Lust auf etwas Neues, der selbstlose Dienst an anderen oder das bürgerschaftliche Engagement werden ebenfalls genannt, spielen aber eine etwas untergeordnete Rolle.[7]

Die Freiwilligen machen überwiegend sehr positive Erfahrungen in ihrem Dienst und betonen, dass der Freiwilligendienst zu ihrer beruflichen Entwicklung und Orientierung beigetragen hat. Sie hatten das Gefühl, gebraucht zu werden, konnten neue Kontakte knüpfen, ihre persönlichen Fähigkeiten weiterentwickeln und erhielten Einblicke in soziale, politische und ökologische Zusammenhänge der Gesellschaft. Dies ist nicht nur das Ergebnis der Befragungen von Freiwilligen im direkten Anschluss an ihren Dienst, sondern wird durch Ergebnisse aus Ehemaligenbefragungen überzeugend bestätigt.[8]

Freiwilligendienste haben in jedem Fall eine hohe subjektive Bedeutung für die berufliche Orientierung der Teilnehmenden. So beobachten Träger beispielweise, dass die gewachsene gesellschaftliche Anerkennung von Freiwilligendiensten junge Männer motiviert, sich vermehrt in den sozialen Berufsfeldern auszuprobieren, die traditionell eher von Frauen gewählt wurden. Im FSJ sind derzeit bereits 35 % der Freiwilligen junge Männer.[9] Im Vergleich dazu liegt der Anteil der Männer bei den im sozialen Bereich

7 Vgl. BMFSFJ 2015: 87 ff.
8 Vgl. BMFSFJ 2015: 211ff.
9 Vgl. https://www.daten.bmfsfj.de/daten/daten/freiwilliges-soziales-jahr–137090

Beschäftigten bei nur 23 %.[10] Somit gelingt es in den Freiwilligendiensten, einen höheren Anteil an jungen Männern für ein Engagement im sozialen Bereich zu gewinnen als es sich bisher bei den in diesem Bereich Beschäftigten abbildet. Die Erfahrungen, die die Freiwilligen während ihres Dienstes machen, führen in vielen Fällen dazu, dass sie soziale Berufe für sich entdecken und auch für ihren weiteren Berufsweg wählen.

Die Freiwilligendienste sind in diesem Sinne damit nicht nur eine hervorragende Möglichkeit, junge Menschen an den sozialen Sektor insgesamt heranzuführen, sondern leisten außerdem einen Beitrag zu Berufsentscheidungen über bestehende, persönliche Einschätzungen hinweg: Es gelingt zum Teil auch jene Menschen für soziale Berufe zu gewinnen, die sich diese Berufswahl vor ihrem Freiwilligendienst nicht vorstellen konnten.

BUNDESFREIWILLIGENDIENST FÜR ÜBER 27-JÄHRIGE

Pro Jahr leisten bundesweit rund 10.000 Personen, die über 27 Jahre alt sind, einen Bundesfreiwilligendienst (BFD ü27). Nur sehr wenige von ihnen sind berufsbiografisch am Ende ihres Berufslebens. Ein wachsender Anteil von ihnen reist für den Freiwilligendienst aus dem Ausland ein.

Die Ausgangsbedingungen und damit die Gründe für den Freiwilligendienst sind in der Gruppe der über 27-Jährigen außerordentlich unterschiedlich: Oft liegt der Wunsch zugrunde, sich beruflich noch einmal auf neue Wege zu begeben. Auch eine Neuorientierung nach einer Familienzeit oder die Perspektivsuche nach einer Arbeitslosigkeit sind beispielhafte Ausgangslagen.

Bei lebensälteren Freiwilligen steht das Motiv, den sozialen Bereich für sich persönlich als Berufsperspektive zu testen, im Vordergrund. Der Bundesfreiwilligendienst bietet ihnen die Möglichkeit des beruflichen Umstiegs und einer Neuorientierung in einem auf bis zu 18 Monate befristeten Schutz- und Schonraum: Zwar besteht die Selbstverpflichtung dem Dienst nachzukommen jedoch ohne den Druck, sich akut um eine andere Beschäftigung kümmern zu müssen.

Für Personen, die für einen Freiwilligendienst aus dem Ausland eingereist sind, ist mit dem Dienst eine Beschäftigungserlaubnis verbunden. Sie können Berufserfahrungen in Deutschland sammeln und finden nicht selten einen dauerhaften Zugang zum Arbeitsmarkt.

Der Status als Freiwillige*r ist für Lebensältere oft positiv besetzt und stärkt bei vielen das Selbstbewusstsein – vor allem nach längerer Abhängigkeit von Sozialleistungen. In der Summe bildet der Bundesfreiwilligendienst für Ältere ein sinnvolles und erfolgversprechendes ergänzendes Angebot zur Gewinnung von Quereinsteiger*innen in soziale Berufe.

10 Vgl. https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/aufwertung-sozialer-berufe/soziale-berufe-interessant-fuer-frauen-und-maenner-181446

„Mir gefällt am besten die Abwechslung in der Kirchenarbeit. Ob mit den ganz Kleinen im Kindergarten, mit älteren Kindern im Wald oder älteren Herrschaften beim Spazieren gehen, überall erhascht man einen Einblick. Besonders wohl fühle ich mich bei der Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen, wodurch ich auch meine genaue Studienrichtung und somit meinen zukünftigen Studienplatz gefunden habe."

Nele Wieland, 19 Jahre, FSJ in der Kirchengemeinde und Nachbarschaftshilfe

„Ich möchte nochmal jedem ans Herz legen, einen Freiwilligendienst zu machen, da man sich dort einfach besser kennenlernt und wiederum auch Menschen helfen und unterstützen kann. Durch diese praktische Erfahrung wird einem selbst bewusst, welchen beruflichen Weg man einschlagen möchte."

FSJ, Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe (ID 242)

„Dank dem FSJ habe ich gemerkt, dass ich im sozialen Bereich weiter machen möchte und mache jetzt eine schulische Ausbildung als sozialpädagogische Assistentin."

FSJ, Werkstatt/Tagesförderstätte für Menschen mit Behinderung (ID 709)

„Mein FWD hat mich unglaublich bereichert. Sowohl die Arbeit an sich, aber insbesondere auch die begleitenden Bildungsseminare: Kennenlernen und Austausch mit anderen Freiwilligen, Einblick in andere soziale Felder, Entdecken eigener Fähigkeiten und Kompetenzen. So abwechslungsreich gestaltet und v.a. für junge Menschen denke ich eine wertvolle Erfahrung. Würde einen FWD jederzeit weiterempfehlen."

FSJ, Andere Einrichtung der Behindertenhilfe (ID 316)

„Nach der 11. Klasse habe ich durch ein FSJ die Möglichkeit genutzt, mein Fachabitur zu erlangen. Damals hatte ich mir noch keine konkreten Gedanken über meine berufliche Zukunft gemacht. Doch während meines FSJ im örtlichen Kindergarten habe ich meine Leidenschaft für soziale Arbeit und den Beruf der Erzieherin entdeckt. Diese Erkenntnis hat mich überrascht, denn ich hätte nie erwartet, dass mich dieser Bereich so begeistern würde! Seitdem gibt es keinen Tag, an dem ich bereue, diesen Weg eingeschlagen zu haben. Nach meinem FSJ plane ich eine Tätigkeit im sozialen Bereich. Diese Entscheidung habe ich allein meinem FSJ zu verdanken."

Katherina Segerath, 19 Jahre, FSJ in einer Kita

„Ich empfehle es wirklich jedem. Es bringt dir Berufserfahrung, stärkt die persönlichen Kompetenzen, zeigt einen Einblick in das Berufsleben und es wird einem bewusst was man wirklich möchte."

BFD, Werkstatt/Tagesförderstätte für Menschen mit Behinderung (ID 48)

FREIWILLIGENDIENSTE ALS INSTRUMENT DER PERSONALGEWINNUNG

Das Vorgenannte zeigt, dass der Freiwilligendienst für sehr viele Teilnehmende das Eingangstor zu einer weiteren Beschäftigung im sozialen und kirchlichen Bereich bildet. Ob die Absicht dazu schon vor dem Dienst bestand oder ob die Entscheidung dazu erst während des Dienstes fiel, kann nicht zuverlässig ermittelt werden. Fakt ist: Mindestens die Hälfte der Teilnehmenden bleibt beruflich im sozialen und kirchlichen Bereich – allerdings längst nicht immer in der Einrichtung, in der der Freiwilligendienst abgeleistet wurde. Bei der Entscheidung für die künftige Arbeitsstelle spielen viele Aspekte eine Rolle.

Betrachtet man die Erwartungen von jungen Menschen in Bezug auf ein gutes Arbeitsverhältnis, werden folgende Faktoren genannt[11]:

- Spaß bei der Arbeit
- genug Geld
- wenig Stress
- genug Freizeit neben der Arbeit
- eine abwechslungsreiche Tätigkeit
- sich weiterentwickeln können
- remote/mobil arbeiten können
- viel herumkommen
- Selbstständigkeit

Diese Wünsche geben Hinweise auf das, was gefordert ist, um junge Menschen zu interessieren und zu gewinnen.

Soziale und kirchliche Berufe können mit sinnstiftenden und abwechslungsreichen Tätigkeiten, mit Krisensicherheit und Selbstwirksamkeit punkten. Ein wichtiger Pluspunkt ist auch, dass jeder Schulabschluss einen Zugang zu sozialen Berufen bietet und stets eine weitere Qualifizierung und beruflicher Aufstieg möglich sind.

Aus Sicht der Einrichtungen sind die Freiwilligendienste inzwischen ein wichtiger Faktor für ihre Nachwuchskräftegewinnung. Je stärker der Fachkräftemangel, desto mehr rücken die Freiwilligendienste in das Blickfeld der Personalabteilungen. Sie bieten eine einmalige Gelegenheit der Erprobung für beide Seiten: Für die Freiwilligen und für die Einsatzstellen.

Die Einsatzstellen können die Vorteile und Chancen der sozialen und kirchlichen Berufe herausstellen, die Freiwilligen können Erfahrungen in einer Quasi-Ernstfallsituation machen. Welches Bild gewinnen die potenziellen Mitarbeitenden von der Einrichtung, in der sie arbeiten? Erleben sie sich nur als „Lückenbüßer“ bei Personalengpässen oder als wertgeschätzte Unterstützung? Positive Erfahrungen fördern den Entschluss, auch später in diesem Bereich arbeiten zu wollen.

Ein Freiwilligendienst kann und darf nicht dazu missbraucht werden, bestehende Personallücken zu schließen. Dies widerspricht sowohl seiner gesetzlichen Funktion als Bildungs- und Orientierungsprogramm als auch dem Interesse, Menschen für diese Berufsfelder zu begeistern. Gute Rahmenbedingungen in der Einsatzstelle und eine umfassende pädagogische Begleitung durch die Träger sind die entscheidenden Faktoren für eine zukünftige berufliche Orientierung in kirchliche und diakonische Arbeitsfelder.

11 Schnetzer/Hurrelmann 2023: 35.

SOZIALER PFLICHTDIENST ALS LÖSUNG?

Zur Abhilfe des akuten Personalmangels im sozialen Bereich (und im Umweltschutz) wird quer durch die Parteien immer wieder ein sozialer Pflichtdienst gefordert. Dieser kann und soll hier nicht ausführlich debattiert werden, aber seine Implikationen mit Blick auf die Personalgewinnung müssen angesprochen werden.

Die Befürworter*innen eines Pflichtdienstes führen regelmäßig vor allem drei Argumente an: ein Pflichtdienst würde zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beitragen, er hätte eine wichtige erzieherische Rolle und er würde einen wirkungsvollen Beitrag zur Lösung der Personalprobleme im sozialen Bereich, vor allem in der Pflege, leisten.

Was in der Pflege aber tatsächlich gebraucht wird, sind jedoch vor allem Fachkräfte. Die Ausbildung von Fachkräften in der Altenpflege, Krankenpflege, Elementarerziehung, Eingliederungshilfe, aber auch in der Sozialpädagogik und im schulischen Bereich hält mit dem steigenden Bedarf nicht mit.

Wird nun ein Pflichtdienst als Lösung angeboten, so scheint diesem Mangel mit zusätzlichen Hilfskräften abgeholfen werden zu können. Dies nützt den sozialen Berufen nicht. Es fördert vielmehr das Vorurteil, soziale Arbeit könne jede*r – auch ohne entsprechende Ausbildung – leisten.

Darüber hinaus würde ein Pflichtdienst das vorhandene und zumeist knappe Fachpersonal noch stärker belasten, wenn die häufig ohnehin schon überlasteten Fachkräfte sich zusätzlich um Dienstpflichtige kümmern müssten, die im schlimmsten Fall unwillig oder gar ungeeignet sind.

Ein Pflichtdienst kann daher die in ihn gesetzte Erwartung nicht einlösen. Personalgewinnung erfordert andere Lösungen.

In der Debatte um eine mögliche Dienstpflicht setzt sich die Evangelische Trägergruppe daher gemeinsam mit Trägern, Verbänden und Zentralstellen der Freiwilligendienste im In- und Ausland gegen eine Pflicht und für ein **Recht auf einen Freiwilligendienst** ein und damit für einen Rechtsanspruch auf Förderung jeder Freiwilligen-Vereinbarung: Wo (junge) Menschen, Einsatzstellen und Träger sich auf den Abschluss einer Freiwilligendienst-Vereinbarung einigen, sollte diese im Rahmen eines Rechtsanspruchs auf einen Freiwilligendienst durch den Bund gefördert werden.

INCOMING

Mit dem Fokus Personalgewinnung werden immer wieder auch Incoming-Freiwilligendienste diskutiert. Damit wird der Einsatz von Freiwilligen aus dem Ausland in Deutschland bezeichnet. Incoming-Freiwillige sind Teilnehmende, die für einen Freiwilligendienst aus dem Ausland eingereist sind bzw. ihr Visum oder ihren Aufenthaltstitel zu diesem Zwecke geändert oder verlängert haben.[12] Diese Teilnehmenden sind im Schnitt etwas älter als die inländischen Freiwilligen und verfügen oft bereits über eine abgeschlossene Ausbildung oder ein abgeschlossenes Studium in ihren Herkunftsländern. Sie sind in der Regel hoch motiviert. Die Zahl der Incoming-Freiwilligen steigt kontinuierlich an.[13] Das liegt auch daran, dass Einsatzstellen heute offener für internationales Personal und Freiwillige aus dem Ausland sind, trotz des höheren Aufwandes für Anleitung, pädagogische Begleitung, Sprachkurse und Hilfen zur Integration.

Freiwilligendienste sind allerdings nicht zur Einwanderung gedacht. Die Teilnehmenden bekommen lediglich eine Aufenthaltsgenehmigung, die an den Freiwilligendienst gebunden ist. Teilweise muss die Rückkehrabsicht schriftlich bekundet werden. Nichtsdestoweniger beobachten Trägerorganisationen eine Interessenkongruenz zwischen Einsatzstellen und internationalen Freiwilligen: Einsatzstellen benötigen Personal; internationale Freiwillige streben nicht selten eine Ausbildung, ein Studium bzw. eine berufliche Zukunft in Deutschland an und gehen diesen Weg im Anschluss an den Freiwilligendienst.

Die Rekrutierung internationaler Freiwilliger mag aus der Perspektive von Einsatzstellen als Teilantwort auf den Personalmangel erscheinen. Allerdings sind Freiwilligendienstleistende, die grundsätzlich als ungelernte Hilfskräfte einzusetzen sind, nicht diejenigen, die die Personalnot der Einrichtungen beheben können.[14]

Mit Blick auf die Situation von Incoming-Freiwilligen, ist zu berücksichtigen, dass diese strukturell viele Unwägbarkeiten und Herausforderungen mit sich bringt und einen hohen Personaleinsatz verlangt.

- So ist häufig erst kurz vor Dienstbeginn klar, ob eingeplante Freiwillige ein Visum bekommen oder der Aufenthaltstitel rechtzeitig ausgestellt wurde.

- Internationale Freiwillige benötigen Unterstützung bei Behördengängen, Zeit für Deutschkurse und eine Einarbeitung, die auf internationale Freiwillige und ihren Hintergrund ausgerichtet ist. Interkulturelle Sensibilität ist hier erforderlich.

- Teams müssen auf Mehrsprachigkeit vorbereitet sein und mit Menschen unterschiedlicher Sozialisationen, unterschiedlichen Perspektiven und Verständnissen zusammenarbeiten. In diesem Kontext kann auf die in vielen Einrichtungen bereits vielfältige Mitarbeiter*innenschaft und erworbene interkulturelle und Diversitätskompetenz verwiesen werden.[15]

12 Im Kontext der staatlichen Förderung von Incoming-Freiwilligen über das FSJ/ FÖJ oder den Bundesfreiwilligendienst gilt folgende Definition: „Incomer sind ausländische Freiwillige, die innerhalb der letzten fünf Jahre nicht länger als sechs zusammenhängende Monate in Deutschland waren, deren Muttersprache nicht deutsch ist und die im Rahmen eines Incoming-spezifischen Konzeptes betreut werden."

13 Vgl. AKLHÜ e. V. 2021.

14 Dörnemann/Hinz-Rommel 2023: 149.

15 Dörnemann/Hinz-Rommel 2023: 149.

- Überdies wohnen internationale Freiwillige häufig in Dienstunterkünften der Einsatzstelle. Die Menschen, mit denen sie in ihrer Einsatzstelle arbeiten, sind daher oftmals der erste Bezugspunkt. Insbesondere in ländlichen Räumen und angesichts der Vollzeittätigkeit bleiben diese häufig auch langfristig der einzige Bezugspunkt.

Insgesamt entsteht damit innerhalb der Incoming-Programme leicht eine Konstellation, die diese Freiwilligen in prekäre Situationen bringen kann. Sie sind oftmals abhängiger von der jeweiligen Einsatzstelle als andere Freiwillige. Dies kann dazu führen, dass sie sich nicht gegen Arbeitsdruck wehren und daher als Mitarbeitende wahrgenommen werden, die scheinbar gern Lücken im Dienstplan füllen. Dies erfordert besondere Sensibilität und Aufmerksamkeit sowohl in den Einsatzstellen bei Anleiter*innen und Mentor*innen als auch beim Fachpersonal der betreuenden Trägerorganisationen.

Grundsätzlich ist darauf zu achten, dass das Versprechen auf Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis nicht an die „erfolgreiche" Ableistung des Freiwilligendienstes gebunden wird. Ebenso gilt, dass die Aufnahme in einen Freiwilligendienst nicht von Beginn an darauf abzielen darf, dass im Anschluss ein Ausbildungsvertrag unterschrieben wird. Es muss in jedem Fall die Entscheidung der Freiwilligen bleiben, was sie im Anschluss machen. Die aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Regelungen sind zu beachten.

„Freiwilligendienste sind für unsere Kita eine unverzichtbare Unterstützung. Sie bieten nicht nur eine wertvolle Entlastung im Alltag, sondern ermöglichen es uns auch, engagierte junge Menschen kennenzulernen, die oft den Weg in eine pädagogische Ausbildung finden.

So leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in unserem Bereich."

Margot Illich, Leiterin der Kindertagesstätten Siloah, Evangelischer Diakonissenverein Siloah

„Ich habe meinen Freiwilligendienst als eines meiner wichtigsten Lebensjahre wahrgenommen. Ich habe die Zeit geliebt und sie hat mich sehr geprägt. Ich habe Selbstvertrauen gewonnen und gerade meinen Bachelor (Medien & Kommunikation) sehr gut abgeschlossen, was ich auf jeden Fall meiner Entwicklung im FWD zu verdanken habe. Während des Studiums habe ich weiter in meiner Einsatzstelle mit Minijob Anstellung gearbeitet. Ich werde nun noch einmal studieren und in den sozialen Bereich gehen. Dort ist mein berufliches Herz. Das habe ich meinem FWD zu verdanken."

BFD, Wohngruppe für Menschen mit Behinderung (ID 723)

„Mein FSJ hat mir gezeigt, wie viel Spaß ich bei der Arbeit haben kann. Dadurch hab ich meinen Plan für ein Studium verworfen, da ich nun doch keine Lust mehr hatte nur theoretisch zu lernen. Nun mache ich eine Berufsbegleitende Ausbildung zur Erzieherin und liebe den Ausgleich zwischen Theorie und Praxis."

FSJ, Wohngruppe für Menschen mit Behinderung (ID 296)

„Durch den BFD habe ich einen neuen Bereich kennengelernt. Zuvor hätte ich nie gedacht, wie schön die Arbeit mit Menschen mit Behinderung sein kann und so bin ich dann auch auf den Beruf Heilerziehungspflegerin gekommen."

Jenny, BFD in einer Wohnstätte für Menschen mit Behinderung

„Über den Freiwilligendienst gewinnen wir mehr als Fachkräfte – wir gewinnen gute Fachkräfte: Wenn ich mir rückblickend die letzten BFD- und FSJ-Stellen anschaue, sind von zwölf Stellen auch acht Menschen tatsächlich dann in die Generalistik- oder damals noch in die alte Altenpflegeausbildung gegangen, was mich natürlich sehr gefreut hat. Heutzutage herrscht einfach Fachkräftemangel und wir tun sehr viel dafür, dass sich die Menschen – und vor allem die jungen Menschen – dafür auch noch begeistern können und der ein oder andere ‚Rohdiamant' ist dabei und das freut mich unwahrscheinlich.

Wir führen regelmäßig Reflexionsgespräche. Es ist uns sehr wichtig, dass wir das, was bereits gut läuft, auch abfragen und dann wissen, was denn gut ist oder was wir als Einrichtung noch verändern können, damit Unsicherheiten genommen werden können. Es ist uns wichtig, dass sich unsere Freiwilligen frei bewegen können und auch selbst Ideen mit einbringen können. Davon profitieren wir als Einrichtung und letztendlich auch die Bewohner unwahrscheinlich."

Martin Wegrzynek, Leiter Elsa Brändström Haus in Bochum

GELINGENDE UMSETZUNG – WORAUF KOMMT ES AN?

Freiwilligendienste haben ein großes und nicht ausgeschöpftes Potenzial zur Personalgewinnung für die sozialen und kirchlichen Berufe. Um dieses Potenzial zu heben und Freiwilligendienstleistende für die Arbeit in Diakonie und anderen kirchlichen Arbeitsfeldern zu gewinnen, bedarf es allerdings großer und langfristig angelegter Anstrengungen aller Beteiligten: Von Einsatzstellen, Trägerorganisationen, Kirche und Politik. Im Folgenden werden Anregungen gegeben und konkrete Möglichkeiten aufgezeigt.

WAS KÖNNEN EINSATZSTELLEN TUN?

Positives Image stärken

Personalpolitisches Ziel von Einrichtungen in Diakonie und kirchlichen Arbeitsfeldern sollte sein, das positive Image von Kirche und Diakonie als Arbeitgeberinnen zu erhalten und zu stärken. Am konkretesten stellt sich dies in den Einrichtungen selbst dar, wo die jeweilige Kultur spürbar und erlebbar sein muss. „Die Gestaltung diakonischer Kultur steht aber auch vor der Herausforderung, dass sie so einladend und ermutigend gelingt, dass auch Mitarbeitende, für die sich Glauben und Handeln nicht aufeinander beziehen, davon angezogen und einbezogen werden. Die Art, wie in der Diakonie zusammengearbeitet wird, wie der Dienst und die Einrichtung strukturiert ist, welche Ziele gewählt und wie sie erreicht werden sollen, all dies ist kulturell prägend".[16]

Freiwilligendienste eröffnen die Möglichkeit, dieses positive Bild zu verstärken oder bei Jugendlichen, die sich eher zufällig bei einem evangelischen Träger beworben haben, einen guten Eindruck, ein positives Personalimage, zu hinterlassen.

Junge Menschen, die sich im Freiwilligendienst ausprobieren konnten, werden sich bei der Stellensuche gerne wieder Arbeitgeber*innen in Diakonie und kirchlichen Arbeitsfeldern zuwenden, wenn sie

- ihren Einsatz mitgestalten konnten
- mit ihren Ideen und ihrem Engagement gefragt waren
- einen positiven Umgang mit den Menschen in der Einrichtung erlebt haben
- Professionalität und Innovation in der Ausgestaltung der Arbeitsfelder kennengelernt haben
- berufliche Entwicklungsmöglichkeiten feststellen konnten

Wichtig ist hierbei, dass die Evangelische Trägergruppe ein breites Angebot an Einsatzstellen und Aufgabenfeldern bereithält. So können kirchliche Arbeitsfelder in ihrer gesamten

16 Diakonie Texte 1.2008: 8

Bandbreite kennen gelernt werden. Gleichzeitig können auch unterschiedlichste Jugendliche mit diversen Interessen, Lebensentwürfen und Hintergründen angesprochen werden. Offenheit für alle kann damit spürbar sein.

Arbeitsmarktneutralität beachten

Freiwillige wollen gefordert, aber nicht überfordert sein. Sie wollen gebraucht werden und „echte" berufliche Erfahrungen machen, aber ihr Status unterscheidet sich rechtlich und finanziell stark von dem der hauptamtlich Beschäftigten.

Freiwilligendienstleistende sind keine „billigen Arbeitskräfte". Sie leisten in freiwilliger Selbstverpflichtung ein Bildungs- und Orientierungsjahr in einer sozialen oder kirchlichen Einrichtung und unterstützen dabei das hauptamtliche Personal. Die Arbeitsmarktneutralität, also die Zusätzlichkeit ihrer Tätigkeiten, ist strikt zu beachten, auch wenn die Freiwilligen z. B. in einer Pflegeeinrichtung in den Arbeitsrhythmus integriert und in Schichtdienste eingeteilt werden.

Die Auswirkungen des Personalmangels dürfen nicht von Freiwilligen getragen werden. Hierfür ist Sorge zu tragen. Sobald sich Freiwillige als „Lückenbüßer" empfinden, werden sie diesen Bereich perspektivisch nicht als ihren Arbeitsbereich wählen und werden daher weniger als bisher als zukünftige Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Eine gute Begleitung ist das A und O

Freiwillige sind kontinuierlich und gut zu begleiten: durch Beistand bei persönlichen Fragen und Problemen sowie durch Reflexion ihrer beruflichen Erfahrungen, vor allem auch in schwierigen und belastenden Situationen, bei der Konfrontation mit psychischem und physischem Leid, Tod, Krankheit und Not. Sie dürfen nicht allein gelassen werden. Auch in ihrer freien Zeit ist hierfür zu sorgen, dass sie kompetente Ansprechpartner*innen haben. Dies gilt insbesondere für die Freiwilligen, die in der Einsatzstelle wohnen. Ihre besondere Situation als junge Menschen, die sich oftmals zum ersten Mal in einem Arbeitskontext befinden, muss berücksichtigt werden.

Um Fragen der beruflichen Weiterentwicklung zu beantworten und die Auseinandersetzung damit zu fördern, sollte dieses Thema zu einem festen Teil der fachlichen Anleitung gemacht werden.

Mehr Wohnmöglichkeiten

Sehr oft scheitert ein Freiwilligendienst, weil keine oder keine geeignete Dienstunterkunft zur Verfügung gestellt werden kann. Es sind mehr Wohnmöglichkeiten für Freiwillige in den Einsatzstellen zu schaffen. Auch die Anmietung von Wohnungen in der näheren Umgebung für Wohngemeinschaften ist eine gute Lösung.

Umfassende Einblicke in die Berufsfelder

Die jungen Menschen nutzen einen Freiwilligendienst zur beruflichen Orientierung und die Einrichtungen haben diesen Aspekt zunehmend stärker im Blick. Um den Freiwilligen einen umfassenden Einblick in die Berufsfelder sozialer und kirchlicher Einrichtungen zu geben, sollten ihnen Möglichkeiten gegeben werden, abseits ihres Arbeitsfeldes Einblicke zu bekommen: durch Schnupperangebote oder die Kombination von Einsätzen in mehreren Arbeitsfeldern nacheinander. Der Übergang in eine eventuell anschließende Berufsausbildung kann auch durch begleitende Sprachkursangebote oder durch Unterstützung bei der Suche nach einer Wohnung erleichtert werden.

Als Arbeitgeberinnen und Ausbildungsbetriebe bemerkbar machen

Einsatzstellen und Einrichtungen müssen sich viel deutlicher als bisher als Arbeitgeberinnen und Ausbildungsbetriebe bemerkbar machen. Die vielen angebotenen Berufsausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten und die damit verbundenen Tätigkeiten müssen bekannter gemacht werden. Dies bedeutet nicht nur Präsenz in Schulen und auf Ausbildungsmessen, sondern ebenso gegenüber der Politik (kommunal und regional) und gegenüber Wirtschaftsverbänden. Der soziale Bereich und mit ihm all seine Ausbildungsberufe sind trotz ihrer wirtschaftlichen Bedeutung immer noch nicht im Bewusstsein vieler Menschen angekommen. Es gilt, ein positives Image von Diakonie und kirchlichen Arbeitsfeldern zu stärken und zu erhalten. Dies ist nicht unbedingt von einzelnen Einsatzstellen leistbar. Hierfür müssen Kooperationen mit anderen Einrichtungen und den Trägern gesucht sowie Netzwerke mit neuen Partner*innen aufgebaut werden. Offenheit für unterschiedliche Lebensentwürfe und Vielfaltsorientierung können dargestellt werden. Gemeinsam können regional oder überregional Kampagnen initiiert werden.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR TRÄGER, TRÄGERZUSAMMENSCHLÜSSE UND VERBÄNDE

Die Träger der Freiwilligendienste tragen nicht nur die Gesamtverantwortung für deren Durchführung, sie garantieren auch den Schutz der Freiwilligen. Dies umfasst die Überwachung der Arbeitsmarktneutralität des Einsatzes, den Schutz vor Überforderung der Freiwilligen, die Sicherstellung des Jugendarbeitsschutzes sowie der gesetzlichen Regelungen der Freiwilligendienstgesetze.

Vertrauensverhältnis zu den Freiwilligen

Es ist wichtig, dass die pädagogischen Mitarbeitenden der Träger ein Vertrauensverhältnis zu den Freiwilligen aufbauen können. Das setzt häufigere Kontakte voraus. Die Einsatzstellenbesuche sollten deshalb idealerweise von den jeweiligen Seminarpädagog*innen durchgeführt werden. Dies gilt insbesondere für minderjährige Freiwillige und Freiwillige im Incoming.

Die Träger sollten Austauschtreffen und Schulungen der Anleitenden in den Einsatzstellen nutzen, um auf Neuerungen und Herausforderungen hinzuweisen. Das Thema interkulturelle Verständigung und Diversität sollte dabei verstärkt in den Blick genommen werden.

Freiwilligendienste an geänderte Wünsche anpassen

Träger sind gefordert, die Freiwilligendienste an geänderte Wünsche der jungen Menschen anzupassen mit Blick auf Flexibilität und ggf. auch Erprobung unterschiedlicher Einsatzfelder[17] und

17 Aktuell sind auch kurzfristig angelegte unterschiedliche Einsatzorte im BFD nicht möglich.

für diese konzeptionellen Änderungen bei den Einsatzstellen zu werben. Viele junge Menschen entscheiden sich gegen einen Freiwilligendienst, weil ihnen dessen Dauer zu lang ist. Sie wollen sich nach der Schule nicht für ein ganzes Jahr binden. Hierfür gilt es passende Antworten zu finden, z.B. mit kürzeren Dienstformaten (ab sechs Monaten gesetzlich möglich) und weiterentwickelten Konzepten für Teilzeitdienste. Auf diese Möglichkeiten sollte hingewiesen werden, um weitere Zielgruppen zu interessieren und zu gewinnen.

Bessere Rahmenbedingungen

Die Träger und ihre Zusammenschlüsse müssen sich kontinuierlich und ausdauernd für bessere Rahmenbedingungen der Freiwilligendienste einsetzen. Viele Freiwillige entscheiden sich für den Abbruch ihres Dienstes wegen der nicht zureichenden Rahmenbedingungen. Die staatliche Förderung muss langfristig gesichert und deutlich verbessert werden, damit die Freiwilligen besser begleitet werden können und weniger dem Arbeitsdruck in den Einsatzstellen ausgesetzt sind.

Sichtbarkeit als wirtschaftlich bedeutender Akteur

Jede Einrichtung ist ebenso wie die branchenweiten Verbände und Zusammenschlüsse gefordert, die Berufe und Tätigkeiten realistisch darzustellen, sowie Aufstiegsmöglichkeiten und Weiterbildungswege hervorzuheben. Ein positives nachahmenswertes Beispiel bieten die bundesweiten Kampagnen der Handwerkskammern, die berufsübergreifend das Handwerk als Ganzes bewerben.[18] Mehr Sichtbarkeit auch als wirtschaftlich bedeutender Akteur zu erreichen, muss ein vorrangiges Ziel der Verbände sein.

18 https://www.handwerk.de/infos-fuer-betriebe/news-fuer-betriebe/start-der-handwerkskampagne-2022 (01.09.2024). https://www.handwerk.de/infos-fuer-betriebe/news-fuer-betriebe/zeit-mitzumachen-jugendkampagne-des-handwerks (01.09.2024)

AUSBLICK

Die Rahmenbedingungen der Freiwilligendienste müssen verbessert werden, wenn ihr Potenzial zur Personalgewinnung ausgeschöpft werden soll.

Das Taschengeld und die sonstigen Zuschüsse für die Freiwilligen sollten von staatlicher Seite einheitlich finanziert werden. Dies würde unnötige Konkurrenz verhindern, Transparenz schaffen und auch die Einsatzstellen entlasten. Die Leistungen für die Freiwilligen müssen ihnen die Unabhängigkeit von ihren Familien gewährleisten. Um sozial Benachteiligten den Zugang zu erleichtern, darf das Taschengeld vollständig nicht auf staatliche Leistungen der Grundsicherung angerechnet werden.

Freiwilligendienste sollten nach festen Kriterien auf weitergehende Ausbildungsgänge – nicht nur im sozialen Bereich – angerechnet werden. Dies würde dem Vorurteil, ein Freiwilligendienste bedeute „vergeudete Zeit", entgegenwirken.

Es ist zu diskutieren, ob die im Freiwilligendienst erworbenen Kompetenzen besser und vor allem kompatibel mit weiteren Ausbildungsgängen dargestellt werden können (Kompetenzbilanz). Dies gilt auch für die Seminarinhalte. Eine solche Kompetenzbilanzierung[19] würde es erleichtern, Freiwilligendienste in Zulassungsverfahren zu Ausbildungen sowie Fach- und Hochschulen stärker zu berücksichtigen und ggf. einzelne Leistungen anzurechnen.

Die Evangelische Trägergruppe setzt sich gemeinsam mit Trägern, Verbänden und Zentralstellen der Freiwilligendienste im In- und Ausland dafür ein, dass das Potential der Freiwilligendienste entfaltet wird und perspektivisch eine Kultur selbstverständlicher Freiwilligkeit entsteht. Mit der „Vision 2030" fordern alle Akteure gemeinschaftlich einen Rechtsanspruch auf Förderung jeder Freiwilligen-Vereinbarung, ein staatlich finanziertes Freiwilligengeld auf BAföG-Niveau für alle Freiwilligen sowie eine auffordernde Einladung und Beratung aller Schulabgänger*innen zu den Möglichkeiten, sich in einem freiwilligen Dienst zu engagieren.

Ein Recht auf einen Freiwilligendienst wäre ein Signal: Jede*r, der*die einen Freiwilligendienst machen will, ist willkommen.

19 Vgl. BMFSFJ 2011 und Deutscher Verein 2023.

FAZIT

Freiwilligendienste tragen zum Erwerb sozialer und beruflicher Kompetenzen signifikant bei und leisten einen erheblichen Beitrag zur Personalgewinnung.

Der Freiwilligendienst ist eine wichtige Chance, um Nachwuchs für kirchliche und diakonische Arbeitsfelder zu generieren. Er kann eine sehr zielführende und effektive Methode sein, vor allem wenn Personalgewinnung nicht einrichtungsbezogen, sondern insgesamt von Kirche und Diakonie in den Blick genommen wird.

Mit einem Freiwilligendienst in evangelischer Trägerschaft erleben die jungen Menschen in der Regel das erste Mal Kirche als Arbeitgeberin. Es besteht die Chance, mit positiven Erfahrungen die Hemmschwellen oder Vorbehalte gegenüber der Kirche abzubauen und Interesse zu wecken. Die Arbeitsfelder von Kirche und Diakonie bieten dabei wichtige Anknüpfungspunkte an die Werte und Wünsche der jungen Menschen.

Insofern sind die Verankerung und Verstetigung der Freiwilligendienste in Kirche und Diakonie unabdingbar. Sie sind als wichtige Kontaktfläche zu jungen Menschen zu sehen. Mit diesem Angebot gelingt es, auf junge Menschen zuzugehen und ihnen ein gutes und pädagogisch begleitetes Bildungs- und Orientierungsjahr in vielfältigen Tätigkeitsbereichen zu bieten. Insbesondere die Begleitung während des Freiwilligendienstes ist wichtig, um jungen Menschen die Möglichkeit der Reflexion zu geben, bei der ihre Erlebnisse, ihre Fragen und Unsicherheiten, ihre Probleme und Irritationen aber auch ihre Fähigkeiten und Kompetenzen in den Mittelpunkt gestellt werden.

Die Freiwilligendienste fördern die persönliche Entwicklung und soziale wie fachliche Kompetenzen, die überall gebraucht werden. Sie motivieren darüber hinaus nachweislich und nachhaltig zu bürgerschaftlichem Engagement.

Ein Freiwilligendienst bietet somit die gute Chance, junge und lebensältere Menschen für eine haupt-, neben- oder ehrenamtliche Tätigkeit in Kirche und Diakonie zu gewinnen.

LITERATUR

AKLHÜ e. V. (2021): *Internationale Freiwillige in Freiwilligendiensten in Deutschland 2020.* https://www.entwicklungsdienst.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen_AK/Statistik_Freiwillige_Incoming_2020.pdf (9.3.2023).

BMFSFJ (Hg.): *Abschlussbericht der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG).* Berlin 2015.

BMFSFJ (Hg.): *Endbericht der Evaluation des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent".* Frankfurt a. M. 2011, https://www.bmfsfj.de/resource/blob/96714/04cd4d6cdb5551202c6ca162ee8212ce/endbericht-evaluation-bundesprogramm-data.pdf (6. März 2023)

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (Hg.): *u-count Gemeinsam Gesellschaft gestalten.* Berlin 2020.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.: *Empfehlungen zur Verbesserung des Zugangs zu sozialen Berufen durch Freiwilligendienste.* Berlin 2023.

Diakonisches Werk der EKD (Hg.): *Charakteristika einer diakonischen Kultur. Diakonie Texte 01.2008.* Stuttgart 2008.

Dörnemann, Maria / Hinz-Rommel, Wolfgang: *Strukturelle Bezüge und Machtasymmetrien in Incoming-Freiwilligendiensten. In Voluntaris* 1/2023:144. Baden-Baden 2023.

Huth, Susanne: F*reiwilligendienste in Deutschland. Stand und Perspektiven.* Hg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2022.

Flake, Regina et al. *Fachkräfteengpass in der Altenpflege.* IW-Trends 3/2018. Hg.: Institut der deutschen Wirtschaft. Köln 2018

Matthes, Stefanie: *Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung.* Bonn 2019.

Schnetzer, Simon / Hurrelmann, Klaus: *Trendstudie Jugend in Deutschland.* Kempten 2022.

EVANGELISCHE FREIWILLIGENDIENSTE

IMPRESSUM

Herausgeber:
Evangelische Freiwilligendienste gGmbH
Otto-Brenner-Straße 9
30159 Hannover

Telefon 05 11/450 00 83-30
Telefax 05 11/450 00 83-31

info@ev-freiwilligendienste.de
www.ev-freiwilligendienste.de

Gestaltung: Rusch/dieprojektoren.de

Diese Publikation wurde erstellt auf Grundlage eines Textes von Wolfgang Hinz-Rommel unter Mitwirkung von Kolleg*innen aus der Trägergruppe und der Geschäftsstelle Evangelische Freiwilligendienste gGmbH.

Fotos: Titel: Christian Horz/iStock; Das Diakonische Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V.; Diakonisches Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e. V.; Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V.; Jörg Farys/dieprojektoren.de

Oktober 2024

Die Evangelischen Freiwilligendienste sind eine gGmbH der Diakonie Deutschland und der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland e.V.

aej Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend

Im Verbund der Diakonie

www.ev-freiwilligendienste.de

Die Programme werden gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und der Europäischen Union.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

Kofinanziert von der Europäischen Union